

Rise

Das Karrieremagazin für Studierende und Young Professionals der Universität Wien

S. 16

Einstieg

Vier gute Gründe, bei der Jobsuche offen zu sein.

S. 34

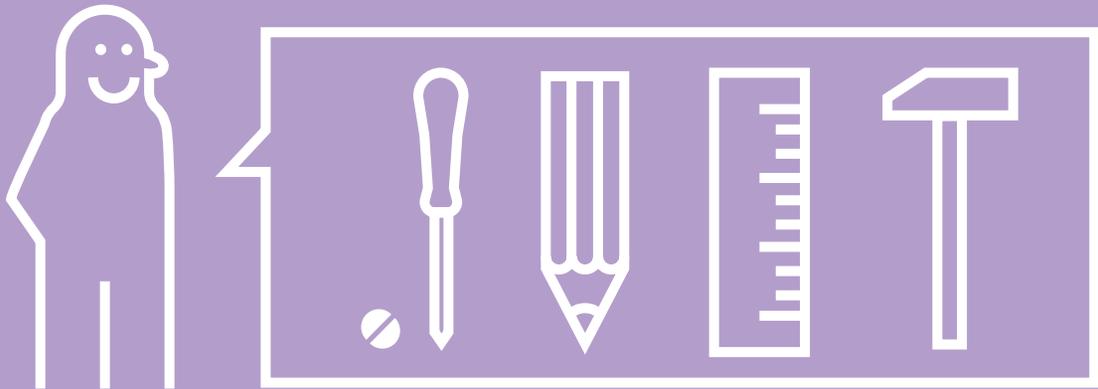
Aufstieg

Das „alexandria“-Magazin bietet Wissenschaft für alle.

S. 38

Ausblick

Welcome to my bubble! Uni-Wien-Studierende erzählen über ihre eigene heile Welt.



S. 28

Karriere mit Anleitung

Wie Role Models Mut machen können und warum Individualität dabei so wichtig ist.

WS 2021/22

KARRIEREEINSTIEG FÜR STUDIERENDE UND ABSOLVENT:INNEN



MEHR INFOS

karriere.peek-cloppenburg.at



MEHR.



Peek & Cloppenburg



& SO VIEL

Was ich werden will?

Markus (27) ...

... studiert im 3. Semester Chemie und Technologie der Materialien an der Uni Wien.



Foto Lio Longlife

Forscher

Ich studiere wirklich aus Leidenschaft und arbeite nebenbei als Landschaftsgärtner in einem Wiener Betrieb, da ich mir seit Beginn an mein Studium komplett selbst finanziere. Für den Chemie-Bachelor habe ich mich damals entschieden, weil mich immer schon das Grundlegende, aus dem unser Universum besteht, faszinierte. Besonders die unterschiedlichsten Materien und ihr Ursprung haben schon sehr früh mein Interesse an Naturwissenschaften geweckt. In meinem Studium gibt es ziemlich viele Möglichkeiten zur Spezialisierung – endgültig festlegen werde ich mich wahrscheinlich erst im Zuge meiner Masterarbeit. Nach dem Studium möchte ich in der Forschung arbeiten, da ich es sehr inspirierend finde, gemeinsam in einem Team an Problemen zu arbeiten, vielleicht neue Materialien zu erforschen oder bessere Materialien zu entwickeln.

Einstieg

• Tipps & Infos fürs Studium

- S. 6 **Master? Johanna sagt „Ja“!**
Die App Paperpile verwaltet deine Quellen.
Nadja Sawat schreibt über gesellschaftliche Machtverhältnisse in den Medien.

• Next Events

- S. 8 **Semesterfahrplan für die Karriere**
Von spannenden Job-Talks über Coachings und Mentoring Conventions – diese Events bringen dich weiter.

• Weiterbildung

- S. 12 **Master der Universität Wien**
Worum geht's? Wie komm' ich rein?
Und wie viel kostet's?
- S. 14 **Ab ins Ausland**
Neu im Angebot des Sprachenzentrums:
Paschtunisch, Usbekisch und Georgisch.

• Karriere-Skills

- S. 16 **Jobsuche**
Vier gute Gründe, offen zu sein,
und Tipps, wie du das angehst.

• Recruiting in Unternehmen

- S. 22 **Der Mensch steht im Vordergrund**
Bei Austrian Standards sind junge
Menschen mit frischen Ideen gefragt.



Foto: Christin König

Sarah Chlebowski & Anna Gugerell
Konzeption & Chefredaktion

Du suchst nach Antworten, bist dir aber nicht sicher, ob du überhaupt die richtigen Fragen stellst? Kennen wir. Schon mal an Mentoring gedacht? Mehr dazu und wie Role Models Mut machen können, liest du in der Coverstory.

Aber unterschätz auch den Input deiner Freund*innen und Studienkolleg*innen nicht! Wie wichtig Peers sind findest du ebenso in dieser Ausgabe wie den Aufruf auch mal aus deiner Bubble auszubrechen. Denn mit den verschiedenen Perspektiven wächst auch dein Weitblick und da war noch die Sache mit der Komfortzone.

Würdest du dich eher als Optimist*in oder Overachiever*in sehen? Unser Personality-Test zum Thema Karriere-Typen verrät dir mehr über dich! Außerdem stellen wir dir ein neues cooles Wissenschaftsmagazin vor, geben dir gute Gründe für Offenheit bei der Jobsuche und hoffen, dass du nach der Lektüre des Rise inspirierter bist als zuvor.

Du hast Ideen und Anregungen für unser Magazin? Dann schreib an rise@uniport.at!

Aufstieg

• Tipps & Infos für den Jobeinstieg

- S. 26 **Nicola Kraml, die Leiterin des Innovationszentrums der Universität Wien, wollte eigentlich Lehrerin werden.**
Wanda Spahl erforscht Gesundheitsbedürfnisse von Geflüchteten.
Microsoft-Aktien wären vor einem Jahr eine gute Idee gewesen.
Warum du den verdeckten Arbeitsmarkt nicht vergessen solltest.

• Coverstory

- S. 28 **Karriere mit Anleitung**
Warum bei Mentoring-Programmen und Onboarding-Prozessen die Individualität nicht verloren gehen darf und wie Role Models Mut machen.



• Start-up Porträt

- S. 34 **alexandria**
Ein Magazin, das Wissenschaft für alle präsentiert.

Impressum, Offenlegung (§ 14 UGB, §§ 24, 25 MedienG)

RISE ist das Karrieremagazin für Studierende und Young Professionals der Universität Wien. Es ist eine Koproduktion der Uniport Karriereservice Universität Wien GmbH und der Marble House GmbH.

Medieninhaber, Herausgeber & Verleger:
Uniport Karriereservice Universität Wien GmbH
Geschäftsführer: MMag. Bernhard Wundsam
Beteiligungsverhältnisse:

Universität Wien
Anteil: 74,99%
Innovationszentrum Universität Wien GmbH
Anteil: 25,01%
FN 201097g
Spitalgasse 2, A-1090 Wien
uniport.at

und

Marble House GmbH
Unternehmensgegenstand: Projekt-, Marken- und Medienentwicklung sowie Verlagswesen
Geschäftsführung:
Mag.ª Sabrina Klatzer
Gründer und Gesellschafter:
MMag. Romed Neurohr (100%)
FN 348488h (HG Wien)
Rathausstraße 5/4, A-1010 Wien
marblehouse.at

Chefredaktion: Mag.ª Anna Gugerell und Mag.ª Sarah Chlebowski
Redaktion: Johanna Heiss, BA; Leslie Keferstein, BA; Mag.ª Daniela Wittinger; Annabell Lutz, BA; Mag.ª Semsal Salioski
Cover & Layout: Christin König, MA
Anzeigenleitung:
Mag. Alexander Nagel, alexander.nagel@uniport.at, Tel. 01 4277 10072
Mag.ª Sabrina Klatzer, sabrina.klatzer@marblehouse.at, Tel. 0664 247 69 40

Ausblick

• Und wie geht's dann weiter?

- S. 36 **Nina hat nach dem Studium eine Auszeit genommen.**
Elfriede Jelinek trinkt gern Himbeer-Soda.
G'spia di mit einer Übung für den Büroalltag.
Dein Soundtrack für die Abgabe.

• Aus dem Leben

- S. 38 **Welcome to my bubble!**
Uni-Wien-Student*innen erzählen von ihrer Filterblase und wie sie versuchen, daraus auszubrechen.

• Personality Quiz

- S. 44 **Welcher Karriere-Typ bist du?**

• 20 Minuten Sabbatical

- S. 48 **Entspann dich beim Ausmalen!**

• Wie ich wurde, was ich bin

- S. 50 **Katrin Dubischar ist Impfstoffentwicklerin bei Valneva Austria GmbH.**

Herstellung/Druck: Walstead NP Druck GmbH, St. Pölten
Erscheinungsweise: halbjährlich
Blattlinie: RISE ist das Karrieremagazin von Uniport und richtet sich an Studierende, Absolvent*innen und Young Professionals der Universität Wien. Thematisch stehen Aus- und Weiterbildung auf Hochschulniveau, wirtschaftlich und unternehmerisch interessante Themen sowie die persönliche Entwicklung im Hinblick auf den Berufseinstieg oder eine Unternehmensgründung im Fokus.

Disclaimer: Trotz sorgfältiger Recherchen können wir keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, Zahlen und Artikelinhalte geben. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers und der Autor*innen ist somit ausgeschlossen. Wir sind bestrebt, RISE stetig weiterzuentwickeln und hoffen auf Ihre Mithilfe. Bitte schicken Sie uns Feedback und Verbesserungsvorschläge an rise@uniport.at oder office@marblehouse.at

Fotos, sofern nicht anders angegeben:
Unsplash/Pexels/Shutterstock

Einstieg

Studium in Zahlen

1

Die Universität Wien hat eine Muse: Kastalia ist in der griechischen Mythologie die Muse der Inspiration. Als Brunnen verewigt ruht sie mittig im Arkadenhof des Hauptgebäudes.

Master, ja oder nein?

Johanna (25) begann nach ihrem Soziologie-Bachelor an der Uni Wien mit dem Master in Publizistik- und Kommunikationswissenschaften und arbeitet nebenbei Teilzeit in einem Medienunternehmen.

Ursprünglich aus Tirol, bin ich zum Studieren vor sieben Jahren nach Wien gezogen. Eigentlich war mein Plan, Jus zu studieren. Ich habe dann aber nach einem Jahr die Soziologie als mein Herzensfach entdeckt und den Bachelor darin absolviert. Gegen Ende meines Bachelors kam mir die Idee, meine Leidenschaft – das Schreiben – in meine berufliche Zukunft zu integrieren, womit ein anschließender Master in Publizistik- und Kommunikationswissenschaften nahelag. Ich hatte das Glück, in einem Praktikum Einblick in die Welt des Journalismus zu bekommen – womit meine Entscheidung, dass ich weiterhin in diesem Feld arbeiten möchte, feststand.

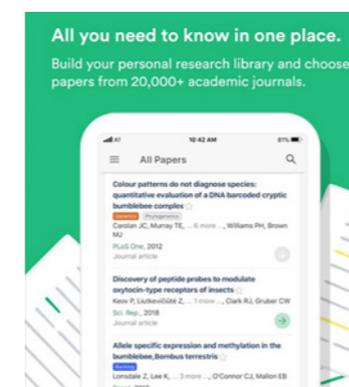
Seitdem ich im Master bin, arbeite ich nebenbei in einem Medienunternehmen, was von Anfang an eine gute praktische Ergänzung zu dem theoretischen Wissen war, das ich an der Uni lerne. Auch wenn die Doppelbelastung manchmal sehr fordernd ist, ist für mich die Kombination aus beidem ideal.



Aber dennoch würde ich nicht sagen, dass jede*r unbedingt einen Master absolvieren muss – schon gar nicht, um beruflich erfolgreich zu sein. Da ich immer schon sehr gerne studiert habe und wegen des wissenschaftlichen sowie des sozialen Umfeldes das Universitätsleben sehr zu schätzen gelernt habe, war ein Master für mich die richtige Entscheidung, die ich auch wieder treffen würde.

→ Ja!

App fürs Studium Paperpile



Paperpile ist dein Retter in der Not, wenn du mit Seminararbeiten völlig überfordert bist. In dieser App kannst du die Literatur, aus der du zitierst, übersichtlich verwalten, indem du sie direkt aus deinem Browser in der App speicherst und ordnest. Lade PDFs mit einem Klick herunter und synchronisiere sie direkt mit deinem Google Drive. Schnell und zuverlässig.

Über den Tellerrand

In „Medien Frauen Macht“ von Nadja Sarwat geht es um gesellschaftliche Machtverhältnisse, die in und durch die Medien widergespiegelt werden und die es zu ändern gilt.

„Wer in den Medien präsent ist, bestimmt, wie wir die Welt sehen.“ Diesen einschlägigen Satz liest man als ersten auf dem Klappentext von „Medien Frauen Macht“. Das Buch von Nadja Sarwat widmet sich dem Thema Frauen und Medien – ein Feld, in dem es gesellschaftspolitisch noch einiges zu tun gibt –, denn obwohl ca. 70 Prozent der Journalismus-Absolvent*innen Europas weiblich sind, findet man Frauen sowohl in Spitzenpositionen als auch in höheren Gehaltsklassen eklatant seltener als ihre männlichen Kollegen. Auch die Diversität in der Branche ist kaum gegeben – Fakten, die es im Sinne unserer Gesellschaft sowie mit dem Ziel, eine buntere Medienlandschaft zu kreieren, zu ändern gilt. Nadja Sarwat hat für ihr Buch führende Frauen der Medienlandschaft interviewt, die einen besonders guten Einblick in die Problematik ermöglichen.



Foto: Benjamit Sarwat

Semesterfahrplan WS 2021/22

Interessante Events, spannende Talks und wichtige Termine für deine Karriere.

10

Oktober

27. Oktober
Studying and working in Austria as a third-country national

Webinar

10–11.30 Uhr, online

You are a third-country national who is currently completing a degree program at the University of Vienna or has recently graduated? You would like to get insights into the local labor market? The right information at the right time can make all the difference! Therefore, join us for this session of valuable know-how. The webinar will take place in English!

uniport.at/drittstaaten

11

November

2. November
Sicher auftreten im Bewerbungsgespräch

Workshop

9–17 Uhr, Erika-Weinzierl-Saal, im 1. Stock des Hauptgebäudes, Uni Wien
In diesem Workshop erfährst du die wichtigsten Facts zum Bewerbungsgespräch. Bei einer Live-Simulation siehst du, worauf es in einem Bewerbungsgespräch wirklich ankommt.

uniport.at/workshops

4. November
Entrepreneurship Night

Diskussionen und Workshops

ab 18 Uhr, hybrid

Erfolgreiche Uni-Wien-Gründer*innen, vom EPU über Digital Business bis hin zum wachstumsorientierten Unternehmen, stellen sich und ihr Unternehmen vor und geben Einblick in die Start-up-Praxis. Workshops und Kurz-Inputs von Fördereinrichtungen bieten Informationen zu beruflicher Selbstständigkeit und Hilfestellung auf dem Weg zur Unternehmensgründung.

alumni.ac.at/entrepreneurshipnight

4. November
E-Recruiting Day

Berufsorientierung für Jus, WiWi und Informatik

13–18 Uhr, online

Du steckst mitten im Studium oder stehst bereits kurz vor dem Abschluss und fragst dich, wie du in dieser außergewöhnlichen Zeit die ersten Schritte ins Berufsleben schaffen kannst? Lass dich nicht verunsichern, denn auch in Krisenzeiten werden kompetente Berufseinsteiger*innen händeringend gesucht!

uniport.at/e-recruitme

5. November
alma Mentoring Convention

Workshops & Vorträge

16.15–20.15 Uhr, online

Erfahrungen sind wertvoll, besonders, wenn sie weitergegeben werden. Deshalb vernetzt das alma Mentoring Absolvent*innen, die ihre Erfahrungen teilen möchten, mit Studierenden und Absolvent*innen, die von diesem Wissen profitieren und Unterstützung dabei bekommen, den eigenen beruflichen Weg zu finden. Livestream-Highlight: Hannelore Veit im Gespräch mit Bundespräsident Alexander Van der Bellen zum Thema: „Wer hat Sie unterstützt?“

alumni.ac.at/convention

Mehr zum Thema Mentoring liest du in der Coverstory ab Seite 28!

8. November
Artificial Intelligence, Sprache und die Geisteswissenschaften: Chancen und Herausforderungen in den Digital Humanities

Podiumsdiskussion

15.30–18 Uhr, Aula am Campus, Altes AKH, Spitalgasse 2–4, Hof 1.11

Dass Methoden der Artificial Intelligence (AI) in Teilbereichen der Geis-

teswissenschaften und insbesondere den Philologien angekommen sind, steht außer Frage. Wo aber liegen die noch offenen Probleme bei den Anwendungen? Und was kann die AI-Forschung von den Geisteswissenschaften lernen? Diese und ähnliche Fragen sollen im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Expert*innen aus den jeweiligen Bereichen erörtert werden.

evsl.univie.ac.at/digital-philology

17. November
Wie gefragt sind Uni-Wien-Absolvent*innen am Arbeitsmarkt?

JobTalk

18–19.30 Uhr, online

Jedes Jahr schließen Tausende Studierende ihr Studium an der Universität Wien ab und spätestens dann stellt sich die Frage nach dem Berufseinstieg. Als Volluniversität mit einer Disziplinvielfalt von A wie Afrika-wissenschaften bis zu Z wie Zoologie fassen Absolvent*innen in den unterschiedlichsten Branchen und Berufsfeldern Fuß. Wie gefragt Uni-Wien-Absolvent*innen am Arbeitsmarkt sind, diskutiert Vizerektorin Christa Schnabl mit Unternehmensvertreter*innen.

uniport.at/job-talk

12

Dezember



7. Dezember
Pitch yourself! So gelingt deine Selbstpräsentation

Workshop

9–17 Uhr, Erika-Weinzierl-Saal, im 1. Stock des Hauptgebäudes, Uni Wien
Hier lernst du, wie du deinen Werdegang gut auf den Punkt bringst, als würdest du in einem kurzen Gespräch im Fahrstuhl von dir erzählen.

uniport.at/workshops

Der höchste Level an Expertise

Unsere Jurist*innen bieten Beratung in allen Schwerpunktbereichen des Wirtschaftsrechtes, kennen und verstehen die Besonderheiten eines jeden Tätigkeitsgebietes aufgrund jahrzehntelanger Expertise. Auf nationaler und internationaler Ebene beweisen wir fortlaufend unser wirtschaftliches Know-how.

Ebenso garantiert CERHA HEMPEL für höchstes fachliches Niveau auf neuestem Wissensstand, für beste Qualität, Vertrauen und Professionalität in sämtlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts.



Liliana Niederhauser und Anton Gorton

zugeteilt, der mich bei sämtlichen Unklarheiten sehr gut unterstützte. Die Anfangszeit war zwar herausfordernd, aber aufgrund der Unterstützung, auch der anderen Teammitglieder, habe ich mich nie alleingelassen gefühlt. Mir wurde von Beginn an sehr viel Vertrauen entgegengebracht.

Anton: Am ersten Tag als Praktikant erhielt ich einen großen Schiedsakt für Rechercheaufgaben. Solche „Großverfahren“ kannte ich zuvor nicht. Als Student war ich damals zunächst etwas verunsichert, man wächst aber schnell mit der Aufgabe. Immer, wenn ich Fragen hatte, erhielt ich beste Unterstützung von Kolleg*innen. Auch meine Chefin hat sich dafür am Anfang viel Zeit genommen. Mittlerweile muss ich schmunzeln, denn solche „Großverfahren“ sind heute etwas ganz Alltägliches.

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten bietet CERHA HEMPEL an?

Liliana: Für alle Mitarbeiter*innen besteht die Möglichkeit, an den Kursen der CERHA HEMPEL Academy teilzunehmen. Für die bevorstehende Rechtsanwaltsprüfung sind die Fragerunden mit bereits

Wie bist du auf CERHA HEMPEL aufmerksam geworden? Warum hast du dich bei CERHA HEMPEL beworben?

Liliana: Auf der Suche nach einem Sommerpraktikum bin ich sofort auf CERHA HEMPEL aufmerksam geworden. Der gute Ruf, hohe Qualitätsansprüche und die Arbeit im internationalen Umfeld haben mich überzeugt. Nach dem Praktikum bin ich während des Studiums als juristische Mitarbeiterin und schließlich als Konzipientin geblieben.

Anton: Von CERHA HEMPEL habe ich als eine der ältesten Kanzleien Österreichs schon früh gehört. Gegen Ende meines Studiums habe auch ich mich zunächst für ein Sommerpraktikum beworben und bin schließlich als Konzipient geblieben. Als ich beim Bewerbungsgespräch – trotz der Größe der Kanzlei – die persönliche Atmosphäre kennengelernt habe, war ich überzeugt.

Wie sind die ersten Tage und Wochen in der Kanzlei verlaufen?

Liliana: Sowohl bei meinem Sommerpraktikum als auch zu Beginn meiner Tätigkeit als juristische Mitarbeiterin wurde mir ein Mentor

die Pandemie unsere Werteordnung verändert hat. Viele Menschen geben an, ihr Konsumverhalten geändert zu haben, sich eine Arbeitszeitverkürzung zu wünschen oder mehr auf das eigene Wohlbefinden zu achten. Gleichzeitig droht weltweit eine Verschärfung sozialer Ungleichheit.

semesterfrage.univie.ac.at

18. Jänner CV-Checks

Kostenlos

10–12 Uhr, online

Nicht sicher, ob du deinen Ferialjob von vor fünf Jahren erwähnen sollst? Hier bekommst du Feedback zu deinem Lebenslauf! Mach einen gratis Lebenslaufcheck für den letzten Schliff! Reserviere dir deinen Platz!

uniport.at/cv-checks

25. Jänner Jobsuche 4.0 Mit Strategie zum Job

Webinar

10–11.30 Uhr, online

Flexibilisierung, digitaler Wandel, Arbeitssuche in Zeiten der Corona-Krise ... Was erwartet Berufseinsteiger*innen in der neuen Arbeitswelt? Der typische Nine-to-five-Job im Angestelltenverhältnis mit fixen Arbeitszeiten wird es künftig immer seltener sein. Welche Jobs und Arbeitsformen sind es dann?

uniport.at/webinare



**Tipp von
Marlene Prenzel,**
Recruiting-Managerin
bei Uniport

Bei xPEERience hast du die einmalige Chance mit jungen Berufseinsteiger*innen aus unterschiedlichen Branchen in Kontakt zu treten. Stelle deine Fragen an gleichaltrige Peers und erhalte authentische Einblicke in dein Traumunternehmen!

01 Jänner



SEMESTERFRAGE
WORAUF
LEGEN WIR
NOCH WERT



17. Jänner Semesterfrage: Worauf legen wir noch Wert?

Job-Talk

18 Uhr, Großer Festsaal der Universität Wien

Corona hat unser persönliches, soziales und wirtschaftliches Leben über lange Zeit eingeschränkt. Aber wollen wir wirklich zur „gewohnten“ Routine zurück? Studien zeigen, dass

xpeerience
learn from your peers

7. Dezember xPEERience

Netzwerkveranstaltung

13–16 Uhr, online

Learn from your peers. Nicht Seniors oder Entscheidungsträger*innen aus der HR-Abteilung, sondern Juniors, die selbst gerade ihre ersten beruflichen Schritte gemacht haben, teilen als Peers ihre Erfahrungen rund um Bewerbung, Berufseinstieg und Onboarding mit berufsunerfahrenen Studierenden und Jungabsolvent*innen. Bühne frei für entspanntes Netzwerken auf Augenhöhe!

xpeerience.at

Mehr zum Thema Netzwerken mit Peers gibt's in der Coverstory ab Seite 28 zu lesen!

14. Dezember Studieren und Arbeiten in Öster- reich als Drittstaats- angehörige*r

Webinar

10–11.30 Uhr, online

Du kommst aus einem Drittstaat und möchtest in Österreich beruflich Fuß fassen? Hier gibt es rechtliche Grundlagen und Bewerbungstipps für Praktikum und Arbeit während und nach dem Studium.

uniport.at/drittstaaten

Willst du mein Master sein?

Die Welt ein bisschen besser verstehen, Risiken abschätzen und Katastrophen aller Art managen – klingt spannend? Diese Master beschäftigen sich mit den Themen.

Cultural Differences and Transnational Processes (MA)

Joint Masterprogramms CREOLE

Kosten

Studien-/ÖH-Beitrag

Sprache

Englisch

Dauer

4 Semester/120 ECTS

Zulassung

Abschluss(zeugnis) eines fachlich infrage kommenden Bachelor-/Fachhochschulstudiums, Englischkenntnisse auf B2-Niveau

Start

1. Oktober/1. März

Abschluss

Master of Arts (MA)

Beschreibung:

Die Studierenden werden anhand von Theorien und praktischen Beispielen in drei Themenfeldern intensiv und spezialisiert ausgebildet: a) neue Identitäten; b) materielle Kultur und Konsumtion; c) visuelle Kultur. Diese Themenfelder werden in Bezug auf transnationale Prozesse, kulturelle Diversität/Differenz sowie auf neue Gemeinschaftskonstruktionen unterrichtet.

Das Ziel des Masterstudiums ist, den Studierenden ein fundiertes Verständnis der Vernetzungen zwischen lokalen Lebenswelten und transnationalen sowie globalen sozialen und kulturellen Prozessen zu vermitteln.

Anmeldefrist:

allgemeine Zulassungsfrist der Universität Wien (Infos dazu unter studieren.univie.ac.at/fristen)

Mehr Infos unter

studieren.univie.ac.at/studienangebot/masterstudien/cultural-differences-and-transnational-processes-creole-master/

Risikoprävention und Katastrophenmanagement

In Kooperation mit dem Bundesministerium für Inneres, dem Staatlichen Krisen- und Katastrophenschutzmanagement (SKKM) sowie Austrian Standards

Kosten

13.000 Euro

Sprache

Deutsch

Dauer

4 Semester berufsbegleitend

Zulassung

Erfolgreich abgeschlossenes Bakkalaureats-, Bachelor-, Magister-, Master-, Diplom- oder Doktoratsstudium. Zusätzlich ist eine mind. dreijährige Erfahrung in einem facheinschlägigen Beruf oder ehrenamtlichen Dienst Voraussetzung.

Start

1. Oktober/1. März

Abschluss

Master of Science (MSc)

Beschreibung

Natur- und technologische Katastrophen treten weltweit immer stärker in unser Bewusstsein. Die schadenbringenden Ereignisse sowie die Konsequenzen für unsere Gesellschaften verändern sich signifikant. Der Universitätslehrgang vermittelt Wissen zu den Themen Katastrophen und Risikokreislauf unter Berücksichtigung der Vor- und Nachsorge. Die Teilnehmer*innen erhalten relevantes Hintergrundwissen und lernen verschiedene nationale und internationale Forschungskonzepte kennen. Interaktive Trainings festigen die erlernten Fähigkeiten und schaffen eine grundlegende Anwendungskompetenz.

Mehr Infos unter

postgraduatecenter.at/weiterbildungsprogramme/gesundheits-naturwissenschaften/risikoprävention-und-katastrophenmanagement

„Ein Team kann nur wachsen, wenn innovative Ideen gelebt werden.“



Wie ist es, in der IT-Beratung zu arbeiten?

Wir sprechen mit Verena Schlenck von KPMG über Motivation, Zusammenhalt im Team und Innovationen.

„Unser IT Advisory-Team ist extrem schnell gewachsen, weil auch die Nachfrage am Markt rasant gestiegen ist“, erzählt Verena, die seit fünf Jahren bei KPMG im Bereich IT Advisory tätig ist. Davor hat sie Wirtschaftsinformatik in Innsbruck studiert. „Ich denke, dass wir nur so schnell wachsen können, weil auch innovative Ideen gelebt werden.“ Für die IT-Beraterin ist jedes Projekt – ob für sehr große oder kleinere Unternehmen – eine Innovation für sich. Was sollten neue Teammitglieder mitbringen? „Wenn man keine Angst vor Neuem hat und sich immer weiterbilden möchte – dann ist man für einen Job in der IT-Beratung geeignet“, erklärt sie.

Abwechslung ist angesagt

In den letzten Jahren konnte sie Einblicke in unterschiedlichste Bereiche sammeln, unter anderem sogar bei einem Robotics-Projekt. Nun ist sie hauptsächlich im IT-Projekt-/IT-Service-Management tätig. „Durch die unterschiedlichen Einblicke war es mir möglich, meinen eigenen Schwerpunkt zu finden und mir selbst einen Bereich zu schaffen“, so Verena. Gestartet hat sie bei KPMG in Linz, danach verlegte sie ihren Lebensmittelpunkt nach Wien. Für das Team kein Problem – es arbeitet ohnehin österreichweit sehr eng zusammen und zum Teil auch im Homeoffice.

Auch Projekte mit KPMG Standorten in anderen Ländern oder internationalen Kunden sind keine Seltenheit. „Ich war zum Beispiel für zwei Wochen bei KPMG in London und auch bei einem internationalen Projekt mit 15 Ländern dabei“, berichtet Verena. „Wenn man sich dafür interessiert, gibt es Möglichkeiten, im Ausland zu arbeiten. Es ist aber natürlich keine Voraussetzung – die meisten von uns arbeiten von Österreich aus.“

Gemeinsam wachsen

Vor ihrem Start hatte Verena bezüglich der Größe von KPMG, mit über 1750 Kolleginnen und Kollegen in ganz Österreich, Bedenken. Gibt es in Unternehmen dieser Größenordnung auch tatsächlich einen Zusammenhalt? Jegliche Zweifel waren bald vergessen. „Mein Team ist einfach super. Wertschätzender Umgang ist mir sehr wichtig und das war vom ersten Tag an spürbar“, sagt Verena. Und was ist mit der berühmten Ellbogentaktik? „Mit der bin ich bisher nicht in Berührung gekommen. Die Aufträge in der IT-Beratung sind vielfältig, das Feld ist breit. Es gibt auf jeden Fall genügend Raum, um nebeneinander zu wachsen. Auch junge Kolleginnen und Kollegen haben die Chance, schnell aufzusteigen.“

Bei Teamevents und Afterworks wird der Zusammenhalt gestärkt. Ob unterschiedliche Aktivitäten offline und online, gemeinsames Kochen, Rad fahren, Rafting, Wandern oder Klettern. Die Ideen gehen dem Team nicht aus – irgendjemandem fällt immer etwas ein.



Verena Schlenck
Advisory Managerin bei KPMG

Foto: © KPMG Austria GmbH

Sprachzuwachs: 34 Sprachen + 3



**Es gibt wieder Zuwachs in der Sprachfamilie!
Seit Oktober 2021 bietet das Sprachenzentrum
der Universität Wien drei neue Sprachen an:
Paschtunisch, Usbekisch und Georgisch.**

Die Leiterin der Fremdsprachenkurse,
Dr.in Marina Höfinghoff-Vornberg, erzählt warum.

Von Verena Ngantchun

Paschtunisch, Usbekisch und Georgisch sind die neuen Sprachbabys. Warum gerade diese Sprachen?

In der Folge des Krieges in Georgien im Jahre 2008 sowie durch kriegerische Ereignisse im Nahen Osten und in Zentralasien im Jahre 2015 kam es zu Migrationswellen, die zur Entstehung von Minderheiten, die die genannten Sprachen sprechen, führten. Als Sprachinstitut ist es uns ein Anliegen, einen Beitrag zum Verständnis dieser Kulturen zu leisten.

Außerdem kommt es oft zu Anregungen seitens unserer Kundschaft, die aus unterschiedlichen Gründen an diesen Sprachen interessiert sind.

Was kannst du uns über die Länder erzählen, in denen diese Sprachen gesprochen werden?

Paschtunisch, auch Paschto oder historisch als Afghanisch bekannt, wird von etwa 60 Millionen Menschen, vor allem in Afghanistan und Pakistan, gesprochen. Die Sprache zählt zur indogermanischen Sprachfamilie und zeigt viele Gemeinsamkeiten mit indischen Sprachen. Usbekisch, das der Familie der Turksprachen angehört, ist die am weitesten verbreitete Sprache Zentralasiens und wird von mehr als 30 Millionen Menschen, vor allem in Usbekistan, Kasachstan, Kirgisistan, Tadschikistan, aber auch in Afghanistan gesprochen.

Georgisch zählt zur südkaukasischen Sprachgruppe, die ihrerseits bis jetzt keiner größeren Sprachfamilie zugeordnet werden kann. Das Georgische zeichnet sich durch zahlreiche Entlehnungen aus dem Altgriechischen, Lateinischen, Persischen, Arabischen sowie aus mehreren europäischen Sprachen aus.

Warum sollte man Paschtunisch, Usbekisch und Georgisch lernen? Welche Vorteile bringt es?

Der Wunsch, eine Fremdsprache zu erlernen, ist selten ein abstrakter. Meist sind es berufliche oder persönliche Gegebenheiten, die den Wunsch zum Erlernen von Fremdsprachen auslösen. Die Sprache eröffnet uns den Zugang zur jeweiligen Kultur und macht uns offener für die Vielfalt in unserer Gesellschaft. Im Berufsleben liegen die Vorteile der Mehrsprachigkeit auf der Hand, nicht zuletzt im Rahmen des Curriculum Vitae. Das Beherrschen einer zusätzlichen Sprache eröffnet in unserer globalisierten Welt mitunter unerwartete berufliche Chancen, vor allem, weil ja die Fähigkeit, mit dem*der Geschäftspartner*in in seiner*ihrer eigenen Sprache – wenn auch nur symbolisch – zu kommunizieren, Sympathie und damit auch verbesserte Chancen auf Erfolg mit sich bringt. Wie wir alle wissen, Sprachen öffnen Herzen!

Welche außergewöhnlichen Sprachen gibt es sonst noch am Sprachenzentrum zu lernen?

Die Außergewöhnlichkeit einer Sprache liegt wie die Schönheit im Auge – oder im Ohr – des Betrachters/der Lernenden. :) Grundsätzlich wird die Distanz zur eigenen Kultur als exotisch empfunden. So gesehen könnte jeder diese Frage für sich anders beantworten. Wir haben 37 verschiedene Fremdsprachen im Angebot.

Weitere Informationen
zu den Kursen unter
sprachenzentrum.at

*Wie viele
Sprachen
sprichst du?*

Eine geht noch!

**Bei uns lernst du Deutsch und
über 30 weitere Sprachen.**

für Beruf, Studium und Freizeit

Online- und Offline-Kurse

für alle ab 16 Jahren

Sprachenzentrum der Universität Wien

www.sprachenzentrum.at

sprachenzentrum@univie.ac.at

[f](https://www.facebook.com/sprachenzentrum.univie) [i](https://www.instagram.com/sprachenzentrum.univie) sprachenzentrum.univie



**universität
wien**

sprachenzentrum

Vier gute Gründe, bei der Jobsuche offen zu sein



von Daniela Wittinger
Karriereberatung & Coaching
daniela.wittinger@uniport.at

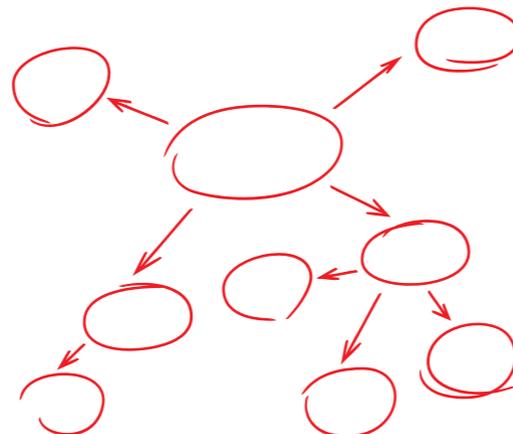
Du bist dabei, dein Studium erfolgreich abzuschließen, und die Jobsuche steht vor der Tür? Nach der Corona-Durststrecke, die deine persönlichen Kontakte auf ein Minimum schrumpfen ließ, gar nicht so einfach. Du fragst dich, wie du deine Skills und dein Know-how beruflich bestmöglich einbringen kannst und mit welchen Bewerbungsstrategien du punktest? Dann lies weiter!

1. Sprich über dich und deine Skills

Deine Gedanken kreisen im Kopf und sind flüchtig wie der Nebel? Du hast das Gefühl, alles und nichts zu können, und weißt nicht so recht, wie du mit der Jobsuche beginnen sollst? Beginne bei dir!

Sprich über dich und die Dinge, die dich beschäftigen – schnapp dir eine Person deines Vertrauens und mach einen Spaziergang. In der Natur lässt es sich so richtig gut reflektieren. Frag Menschen aus deinem weiteren Umfeld, was dich ausmacht: Was sind deine persönlichen Stärken? Welche Skills heften sie dir an die Stange? Wo sehen sie dich beruflich in fünf Jahren? Wenn etwas Über-

raschendes für dich dabei ist: Frag nach! Woran machen sie diese Stärke fest? Je detailreicher du deine Skills vor Augen hast, desto besser.

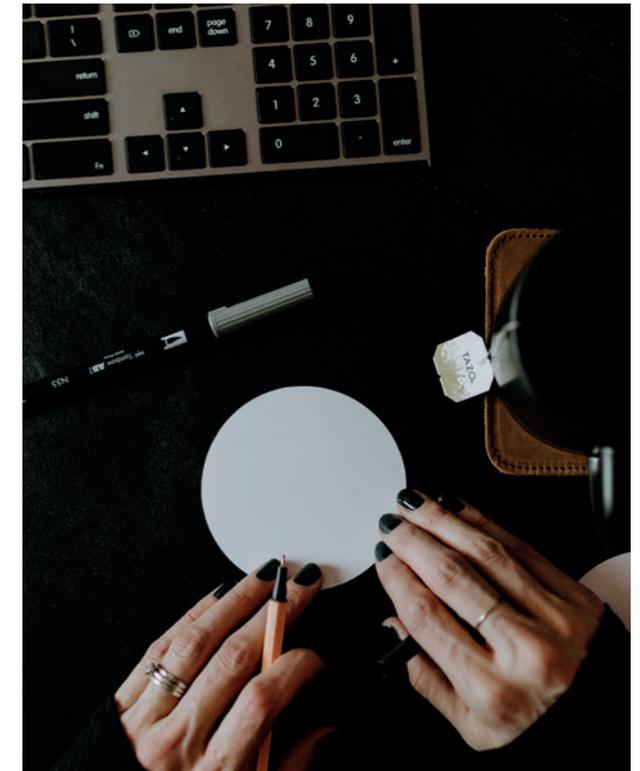


Quelle:

¹ 2016_ControllerMagazin4-16_Unternehmerisch-gestalten-in-der-VUKA-Welt_Faschingbauer.pdf (effectuation.at)
effectuation.at/ueber-effectuation/prinzipien-und-prozess/

Du möchtest (noch) mehr Klarheit? Bring deine eigenen Gedanken zu Papier. Lege dir eine Mindmap an und stell dir Fragen wie: Wo vergesse ich die Zeit? Was mache ich richtig gern? Was würde mein*e beste*r Freund*in über mich sagen? Welche meiner Kompetenzen werden von meinen Studien- oder Arbeitskolleg*innen besonders wertgeschätzt?

Auch in den Karriereberatungen habe ich von meinen Kund*innen schon oft die Rückmeldung bekommen, dass sich durch das Aussprechen oder Festhalten von Gedanken vieles ändert. Sie nehmen Gestalt an, werden greifbar und der Nebel in deinem Kopf beginnt sich zu lichten. Die Jobsuche ist meist ein „lonely job“. Umso wichtiger ist es, dir Unterstützung zu suchen und dir Motivator*innen ins Leben zu holen.



2. Handeln statt detailreich planen

Oft dreht sich alles um Ziele und Traumjob. Das Streben nach Perfektion vereitelt uns das Losgehen. Trial and Error sind wichtige Wegweiser im Findungsprozess. Du darfst und sollst dich ausprobieren und manchmal gehören auch Umwege und das Gefühl des Scheiterns dazu! Vermeintliche Fehlritte können unsere Ortskenntnis erhöhen und bieten uns häufig neue Perspektiven auf unsere Pläne.

Die Kognitionswissenschaftlerin Saras Sarasvathy fand in ihren Forschungsarbeiten heraus, dass erfolgreiche Entrepreneur*innen in Situationen der Ungewissheit nicht zu planen und analysieren begannen, sondern bevorzugt die Logik des erkundenden Handelns einsetzten. Sie nannte die Art dieses unternehmerischen Gestaltens Effectuation und identifizierte vier Prinzipien für das Handeln in Ungewissheit.¹



Uniport hat einen Podcast ins Leben gerufen, wo Berufseinsteiger*innen vor den Vorhang geholt werden, die von ihrem Weg erzählen. Perspektivenwechsel und die Erkenntnis, dass alle nur mit Wasser kochen, kann ebenso helfen!

uniport.at/podcast-xpeerience





sonders in ungewissen Zeiten ist dies eine wichtige Maxime. Auf die Jobsuche gemünzt bedeutet dieses Prinzip vielleicht, dir darüber bewusst zu werden, was für dich bei einem Job besonders wichtig ist, wo du mögliche Abstriche machen kannst. Welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet dir die Stelle? Welche Perspektive verbindest du mit der Position? Welche deiner persönlichen Ressourcen und Interessen sind gut eingesetzt? Aber auch: Welche persönlichen Einschnitte bringt die Stelle mit sich? (z. B. durch Arbeitszeitausmaß, Umzug, Entlohnung)

Partnerschaften statt Konkurrenz

Erfolgreiche Start-ups holen früh mögliche Mitstreiter*innen an Bord und setzen häufig auf Co-Creation. Durch Partnerschaften können Vorhaben gemeinsam entwickelt und ausgehandelt werden und es kommen neue Mittel (Ressourcen, Kompetenzen) ins Spiel, die auch die Zielrichtung beeinflussen können. Auch bei der Jobsuche ist es wichtig, dass du dir Mentor*innen oder Sparring-Partner*innen suchst. Je mehr Personen wissen, was du kannst und wohin du beruflich willst, desto besser kann dich dein Netzwerk unterstützen.

Umstände und Zufälle nutzen statt vermeiden

Saravathy fand weiters heraus, dass Entrepreneur*innen, die nach dem Effectuation-Ansatz handeln, Unerwartetes und Zufälle als Chance und weniger als Risiko wahrnehmen. Rückschläge tragen häufig auch Informationen im Gepäck, warum etwas nicht funktioniert hat und was man beim nächsten Mal anders machen kann. Für die Jobsuche könnte das bedeuten, dass du deiner Bewerbungsstrategie einen anderen Dreh gibst. Wenn du dich vorwiegend auf Jobplattformen bewirbst, probiere es über andere Kanäle wie LinkedIn/XING oder mit einer Initiativbewerbung bei deinem Wunschunternehmen. Versuch dich in Netzwerke einzuklinken, die ähnliche Ziele verfolgen, und hab Mut, dich zu zeigen.

Mittel- statt Zielorientierung

Anstelle von klaren Zielen und festgezurrtten Plänen geht der Blick von erfolgreichen Start-uppers zuerster auf die vorhandenen Ressourcen. Fragen wie „Wer bin ich, was weiß ich und wen kenne ich? Und was ist damit möglich?“ treten in den Vordergrund. Dadurch bestimmen die Mittel, was machbar ist. Je besser du dein berufliches Profil kennst und weißt, wo deine Stärken und Interessen liegen, desto leichter kannst du im Bewerbungsgespräch herausfinden, ob der Job wirklich zu dir passt.

Leistbarer Verlust und nicht erwarteter Ertrag bestimmt das Handeln

Erfolgreiche Unternehmer*innen schaffen sich einen Überblick, was sie bereit sind zu verlieren und welchen Einsatz sie sich leisten wollen – be-

Quellen:

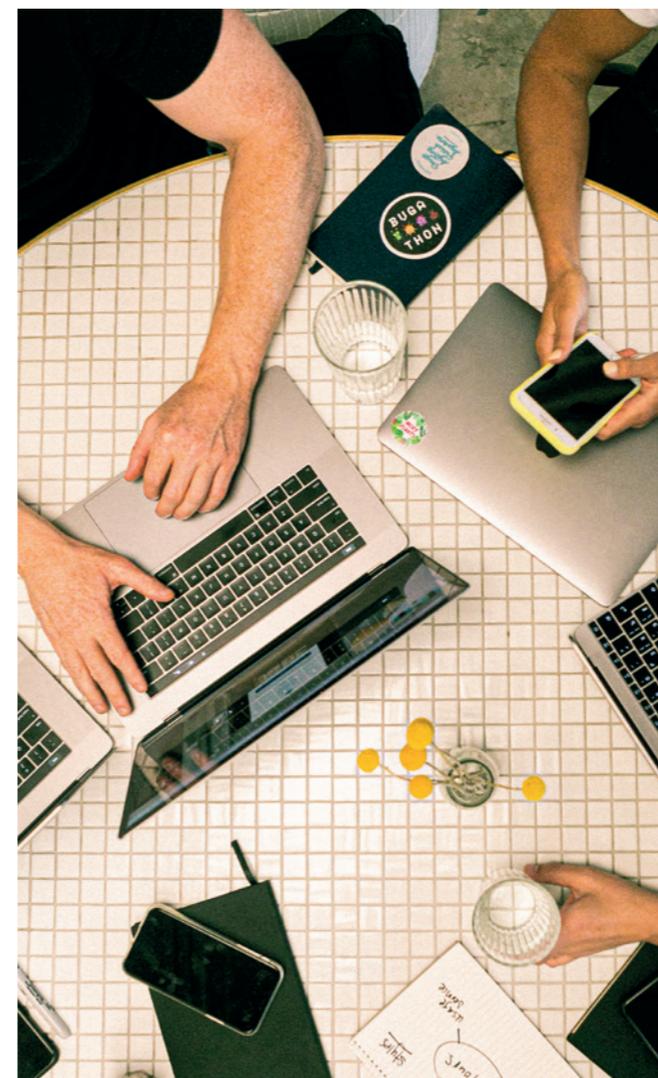
² [zukunftsinstitut.de/artikel/die-neuerfindung-der-arbeitswelt/](https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/die-neuerfindung-der-arbeitswelt/)

³ Jetzt geht's los: Wo nun die Jobchancen für Junge liegen - Job & Karriere - derStandard.at > Karriere

⁴ effectuation.at/biontech-und-der-corona-impfstoff-effectuation-in-lightspeed/

3. Teile deine Erfahrungen und sei offen für Neues!

Ideen multiplizieren sich nach einer Formel, die bereits Plato treffend beschrieben hat: „Wenn zwei Kinder je einen Apfel haben und sie diese Äpfel tauschen, hat am Ende auch nur jede*r einen. Wenn aber zwei Menschen je einen Gedanken haben und diese tauschen, hat am Ende jede*r zwei neue Gedanken.“



Durch Perspektivenwechsel kann es dir gelingen, aus einem halb leeren Glas ein halb volles zu machen. Das klingt fast wie Magie – ist es auch! Unsere Sprache prägt unsere Gedanken und diese wiederum unser Verhalten und Handeln. Im Austausch mit anderen können wir unsere Sichtweisen erweitern, verändern oder auch völlig neu kreieren.

Die modernen Kommunikationstechnologien beflügeln den Austausch in Netzwerken. Immer seltener werden Innovationen von einzelnen Expert*innen generiert, sondern entstehen in einem lebendigen Wissenskollektiv. Die Open-Source-Bewegung führt uns sehr deutlich vor Augen, dass komplexe Wissensarbeit nicht hierarchisch strukturiert sein muss, sondern vor allem Offenheit und Freiräume braucht, um Innovationen hervorzubringen.²

4. Co-Creation als Erfolgsweg

Das neue Miteinander in der Arbeitswelt basiert stärker als je zuvor auf Vertrauen, und viele Unternehmen erkennen, dass die Bewältigung von künftigen Herausforderungen vor allem drei Dinge braucht: Kooperation, Kollaboration und Co-Creation.³

Ein bahnbrechendes Beispiel für die erfolgreiche Umsetzung der Effectuation-Prinzipien in der Praxis ist das Projekt Lightspeed – die Entwicklung des Corona-Impfstoffs von BioNTech und Pfizer.⁴ Am 21. Dezember 2020 wird der erste Covid-19-Impfstoff von der Europäischen Kommission zugelassen. Weniger als ein Jahr zuvor – nämlich Mitte Jänner 2020 – startet der Mediziner Uğur Şahin das Projekt Lightspeed mit dem erklärten Ziel, schnellstmöglich einen Impfstoff gegen SARS-CoV-2 zu entwickeln. Dabei macht sich der Forscher die vier Erfolgsfaktoren für das Handeln in Ungewissheit zunutze.



Der Forscher nutzt den Zufall und entscheidet sich, statt eines Krebsmedikaments einen Impfstoff gegen das neuartige Coronavirus zu entwickeln, das Mitte Jänner 2020 bereits in Wuhan zum Lockdown geführt hat. Den Fokus auf die Mittel gerichtet, sind alle Kompetenzen und technischen Voraussetzungen für die Impfstoffentwicklung bei BioNTech gegeben, sodass lediglich die Prioritäten verschoben werden müssen, um sogleich mit der Entwicklung anzufangen.

Şahin sucht unter seinen Mitarbeitenden Freiwillige, die an dem Projekt Lightspeed mitwirken wollen, und so kann er ein hoch motiviertes Team an Forscher*innen vereinen.

Während normalerweise Impfstoffe seriell im Labor ausführlich getestet werden, entscheidet sich Şahin dafür, noch während der Laborstudien parallel 20 verschiedene Impfstoffe zu produzieren, wohlwissend, dass ein großer Teil davon die klinischen Testphasen nicht überstehen wird. Er kalkuliert somit den leistbaren Einsatz bzw. Verlust. Vier Impfstoffe erreichen die klinische Phase I, zwei der Impfstoffe gelangen bis Phase III. Dort zeigt sich schließlich die Überlegenheit des heute verwendeten Impfstoffs.



Die schnelle Verteilung des Impfstoffes und die Organisation der klinischen Phasen mit über 40.000 Proband*innen sowie die Zusammenarbeit mit den Genehmigungsbehörden und Zulassungsstellen benötigen weitere starke Partnerschaften. Şahin findet für alle Themen Partner*innen und mit Pfizer den wichtigsten Kooperationspartner in der Entwicklung und Verteilung des neuartigen Corona-Impfstoffes.

Co-Creation braucht Mut und Vertrauen. Große Ereignisse die sich aus kleinen Taten speisen. So wie ein Steinchen ins Wasser geworfen große Kreise zieht, so kann es auch in der Jobsuche sein: Es geht darum, mit kleinen Schritten zu beginnen und sich immer mehr aus der eigenen Komfortzone herauszuwagen. Aus Gesprächen mit Freund*innen und Bekannten entsteht eine Idee, wie das eigene Netzwerk erweitert werden kann. Durch das Aufschreiben der eigenen

Skills und Interessen wird klarer, welche beruflichen Entwicklungsschritte anstehen. Und meistens ist das Ganze mehr als die Summe der einzelnen Teile – d. h. ein Schritt ergibt den nächsten und mit einer Prise Mut öffnen sich Wege, die du beim Losgehen noch nicht für möglich gehalten hättest!

#be_trainee bei Österreichs IT-Marktführer im Public Sector

Adela Froicu und Dominik Dertnig berichten von ihrem Traineeprogramm im Bundesrechenzentrum (BRZ) und wie ihre Karrieren danach bei Österreichs Marktführer im IT-Bereich des Public Sector weitergegangen sind.

Warum habt ihr euch für das BRZ-Traineeprogramm beworben?

Adela: Ich war nach meinem Studium auf der Suche nach einem Job mit praktischer Ausbildung und guten Weiterbildungsmöglichkeiten.

Dominik: Ich habe von einer Studienkollegin vom Traineeprogramm beim BRZ erfahren, die dieses gerade begeistert absolviert hatte. Da ich in der Praxis programmieren wollte, habe ich mein Studium unterbrochen.

Wie verlief die Bewerbung für das Traineeprogramm?

Adela: Ich habe mich einfach online auf die ausgeschriebene Stelle beworben und wurde dann sehr bald zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

Dominik: Man bewirbt sich so wie für eine andere Stelle im BRZ auch, die Schritte im Recruiting-Prozess hat das BRZ sehr transparent auf der Webseite dargestellt.



Dominik Dertnig besuchte die HTL für Informatik. Danach studierte er Software und Information Engineering an der TU Wien und absolvierte 2020 das Traineeprogramm in der Java-Software-Entwicklung.

Wie habt ihr das Traineeprogramm erlebt?

Adela: Von „Alltag“ kann man eigentlich nicht sprechen. Die Lernkurve ist steil, man muss in kurzer Zeit sehr viel Neues erfassen und ständig dazulernen. Die Aufgaben sind sehr vielseitig. Alle im BRZ angebotenen Traineeprogramme umfassen interne Schulungen und Kurse bei externen Anbietern sowie die Möglichkeit, das Erlernte mit der Unterstützung von Buddys gleich in der Praxis anzuwenden. Ich arbeitete auch als Trainee bereits an echten Projekten. Zum Beispiel entwickelte ich eine Anwendung im SAP-Umfeld mit und übernahm auch die Erstellung von Reports aus dem Business Warehouse.

Dominik: Am meisten hat mir aber die tolle Connection mit den anderen Trainees gefallen. Auch ich arbeitete rasch an realen Kundenprojekten mit und wurde hier sehr gut von meinem Buddy begleitet.



Adela Froicu (29) und Dominik Dertnig (27) im BRZ © BRZ/Unger

Universität und Praxis – gibt es hier für euch starke Gegensätze?

Adela: In SAP wird vorwiegend mit ABAP programmiert, was ich auf der Uni nicht gelernt hatte. Aber die auf der Uni erlernten Programmiersprachen halfen jedenfalls sehr.

Adela Froicu studierte Medieninformatik an der Universität Wien und absolvierte 2019 das Traineeprogramm im Bereich SAP-Entwicklung und -Customizing.



Dominik: Ich konnte in den Trainings meine Kenntnisse in der Java-Programmierung auffrischen und vertiefen. Trotz meiner Programmierkenntnisse aus der HTL war für mich immer wieder auch Neues dabei. Mir liegt einfach Learning by Doing.

Wie ist es nach Ende des Traineeprogramms weitergegangen?

Dominik: Ich glaube, dass ich durch das Traineeprogramm einen sanfteren Einstieg ins Berufsleben erleben durfte. Nach dem Programm konnte ich direkt in Kundenprojekte einsteigen und so das Gelernte noch weiter vertiefen. Außerdem bietet mir das BRZ auch weiterhin praxisnahe Weiterbildungen.

Adela: Ich war von Anfang an voll in meinem Team integriert und kann meine Kenntnisse mit der Unterstützung meiner Kolleginnen und Kollegen weiter in Kundenprojekten ausbauen.

Das BRZ vergibt 2022 über 30 Stellen für Trainees in den Bereichen SAP-Customizing und -Betrieb, Java-Software-Entwicklung und Testmanagement. Das Programm dauert drei Monate. Das Jahreseinstiegsgehalt für Universitätsabsolventinnen und -absolventen beträgt EUR 36.926,82.

Bewerbungen sind über brz-jobs.at möglich.

Der Mensch steht im Vordergrund

Wie sich Austrian Standards von anderen Arbeitsplätzen abheben möchte, mit welchen Benefits man als Mitarbeiter*in rechnen kann, warum gerne junge Leute mit frischen Ideen an Bord geholt und welche Absolvent*innen aktuell gesucht werden: die designierte Geschäftsführerin Valerie Höllinger und Verena Steinbrecher, Leiterin People & Organisation, im Interview.

Text von Šemsa Salioski
Fotos Austrian Standards

Facts & Figures Austrian Standards

Austrian Standards International ist Teil eines weltweiten Netzwerks mit Partnerorganisationen in 165 Ländern und die österreichische Organisation für Standardisierung und Innovation. Gemeinsam mit den europäischen und internationalen Standardisierungsorganisationen ISO, CEN und ETSI vernetzt Austrian Standards Expert*innen und Stakeholder aus Wirtschaft, Forschung, Innovation, Interessenvertretungen, Verwaltung und NGO.



Austrian Standards ist als Bühne für Normung, Standardisierung und Innovation zu verstehen. Die Organisation arbeitet dafür pro Jahr mit ungefähr 4500 Expert*innen zusammen. Ziel ist es, Möglichkeiten zur Mitgestaltung der Zukunft anzubieten, Inhalte und Expert*innen-Meinungen zusammenzuführen und den gesamten Prozess so zu moderieren, um am Ende einen Mehrwert für die Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen. Die designierte Geschäftsführerin Valerie Höllinger und „People & Organisation“-Leiterin Verena Steinbrecher erzählen im Interview, wie Recruiting und Onboarding bei Austrian Standards funktioniert und was ihnen dabei besonders wichtig ist.

Arbeitsplatz als Wohlfühloase

„Es ist mir wirklich ein großes Anliegen, Rahmenbedingungen zu schaffen, bei denen sich die Mitarbeiter*innen wohlfühlen, damit sie gut und vor allem gerne hier arbeiten“, verdeutlicht die designierte Geschäftsführerin Valerie Höllinger bei unserem Interview. Während des einstündigen Gesprächs, das im sogenannten House of Standards & Innovation im 2. Wiener Gemeindebezirk stattgefunden hat, wird

immer deutlicher, dass diese Aussage ernst gemeint ist und Austrian Standards tatsächlich großen Wert auf das physische und psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen legt. Ob durch zeitliche Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung, die Einführung familienfreundlicher Arbeitszeiten für Eltern, neuestes Equipment im Büro und Homeoffice, Massagemöglichkeiten und Rückenschulen im Gebäude, fixierte Wochentage für das gemeinsame Brunchen, monatliche Mitarbeiter*innen-Veranstaltungen oder eigene Betriebsärzte. Die klare Message lautet: „Wir wollen es anders machen.“

„Wichtig ist uns ein bestimmtes Mindset – Offenheit, Neugierde und etwas wirklich sinnvolles tun wollen.“

Im Bewerbungsprozess steht der Mensch im Mittelpunkt, deswegen werden Haltung und Mindset genauer unter die Lupe genommen als der Lebenslauf. Beide Frauen haben ein Problem mit dem Begriff „Human Resources“. Aus diesem Grund haben sie sich gemeinsam bewusst gegen die übliche Berufsbezeichnung und für den Titel „People & Organisation“ entschieden. Der Mensch soll bei Austrian Standards nicht als Objekt betrachtet werden, das nur mit seiner bloßen Leistung und Arbeitskraft in Verbindung gebracht wird, sondern als Gesamtbildnis mit einer Persönlichkeit. Verena Steinbrecher verdeutlicht beim Thema Recruiting daher ganz klar: „Es gibt nichts Schlimmeres, als Leute einzustellen, die zwar etwas können, aber nicht wirklich wollen. Wir freuen uns auch über ungewöhnliche Lebensläufe. Wichtiger als ein klassischer Werdegang ist für uns ein passendes Mindset, wo Offenheit, Neugierde und der Wunsch „etwas sinnvolles tun zu wollen“ im Vordergrund stehen.

Wir wünschen uns Menschen, die sich wirklich dafür interessieren, was hier passiert. Für mich persönlich zählt auch, dass man sich vorab über uns informiert. Ich kommuniziere grundsätzlich auf Augenhöhe und setze auch Wertschätzung in unsere Richtung voraus. Wenn man spürt, dass nicht einmal die Webseite angeschaut wurde, empfinde ich das als Geringschätzung und kein echtes Interesse für den Job.“

Jung, international und gerne weiblich

Die Unternehmenskultur wird von Valerie Höllinger als kooperativ und offen für Neues beschrieben: „Austrian Standards soll ausschließlich auf Augenhöhe agieren und das beste Argument muss zählen. Die Organisation will so innovativ wie möglich arbeiten und von den jüngeren Generationen lernen.“ Sie fügt hinzu: „Wir haben ebenfalls ganz bewusst die unterschiedlichsten Nationalitäten an Bord. Unsere Mitarbeiter*innen sprechen um die fünfzehn Sprachen. Uns ist es wichtig, in allen Bereichen Diversität zu zeigen. Wir wollen ja die Gesellschaft und Wirtschaft abbilden, dementsprechend soll das genauso heterogen und divers sein, wie unser Leben in Österreich und der Welt eben ist.“ An dieser Stelle fügt sie hinzu, dass es ihr ebenso besonders am Herzen liegt, vor allem Frauen in der Arbeitswelt zu sup-



Verena Steinbrecher (Leitung „People & Organisation“, links) und Valerie Höllinger (Geschäftsführung)



porten: „Wir haben 52 % Frauen und 48 % Männer. Wir konnten in den letzten Monaten vier tolle Managerinnen zu uns holen. The future is female! Das sage ich nicht einfach so. Ich glaube wirklich, das Gewicht in der Wirtschaft und Gesellschaft wird immer weiblicher, und allein deswegen ganz besonders die herzliche Einladung an Frauen, sich für Organisationen wie Austrian Standards zu interessieren!“

Welche Absolvent*innen und Student*innen werden gesucht?

Die zukünftige Geschäftsführerin meint dazu: „Wir sind und werden eine stark content- und datengetriebene Organisation sein. Daher suchen wir vor allem nach Menschen mit journalistischen Skills und Datenmanager*innen, ob im Marketing- und Sales- oder im Produktentwicklungsbereich. Die Digitalisierung steht bei der Suche nach neuen Mitarbeiter*innen klar im Fokus. Gute Recherchearbeit oder das Entwickeln von relevantem, gut aufbereitetem Content für diverse Kanäle und Zielgruppen sind Skills, die wir brauchen. Ganz aktuell wäre eine Position im Team „Brand, Marketing & Communication“ frei. Wir wünschen uns neue Ideen und frischen Wind auch für unseren Social-Media-Auftritt. Auch Stellen als Eventmanager*innen, Community-Manager*innen, Softwareentwickler*innen sowie eine Assistenz der Geschäftsführung sind offen.“



Sowohl Valerie Höllinger als auch Verena Steinbrecher freuen sich allerdings auch sehr über Initiativbewerbungen und stellen klar, dass es grundsätzlich immer die Möglichkeit gibt, in verschiedene Abteilungen reinzuschmecken und dann gegebenenfalls zu wechseln, bis man die richtige Position für sich gefunden hat. Im Großen und Ganzen herrscht, wie in den meisten größeren Unternehmen, ein Bedarf an Expert*innen aus den Bereichen Kommunikationsmanagement, Fremdsprachen, IT, Wirtschaft und Jus.

Wie sieht der Onboarding-Prozess aus?

Im Rahmen des „Onboardings“ stehen neuen Mitarbeiter*innen zwei „Buddys“ zur Seite, die sich ab Tag eins darum kümmern, dass sie gut in der Organisation ankommen und sich zurechtfinden. Innerhalb der ersten beiden Tage lernt auch jede*r die Geschäftsführung kennen, um offene Fragen oder Wünsche abzuklären oder für einen persönlichen Austausch. Für die Vernetzung mit anderen Mitarbeiter*innen gibt es regelmäßige Veranstaltungen und auch das Intranet ist immer eine gute Quelle für Infos und eine echte „Wissensdatenbank“. Aufgrund der Pandemie finden viele Treffen derzeit nur virtuell oder in hybrider Form statt. Alle neuen Mitarbeiter*innen können sich in einer monatlichen Infoveranstaltung kurz allen vorstellen – und dem direkten Austausch steht natürlich nichts im Wege.

„Klingt spannend? Dann traue dich! Verena Steinbrecher und Valerie Höllinger freuen sich jederzeit über Bewerbungen, Fragen oder Feedbacks.“

Johanna, Mobilitätsexpertin

Projektmanager | Innovation

Durch unsere Projektmanagerinnen
bleiben die Wiener Linien in Bewegung.

Jetzt bei den Wiener Linien durchstarten – alle aktuellen
Karrieremöglichkeiten unter karriere.wienerlinien.at



Quereinsteigerin

Nicola Kraml studierte Englisch & Deutsch auf Lehramt und ist mittlerweile die Geschäftsführerin des Innovationszentrum Universität Wien, in der auch das Sprachenzentrum eingegliedert ist.

Ursprünglich habe ich an der Uni Wien Lehramt Deutsch und Englisch studiert. Schon während meines Studiums begann ich, diese Sprachen an verschiedenen Erwachsenenbildungseinrichtungen zu unterrichten. Nach meinem Studium arbeitete ich in Großbritannien als Lektorin an der Universität in Birmingham und nach meiner Rückkehr bekam ich die Gelegenheit, an der Volkshochschule als Programmmanagerin für den Sprachenbereich tätig zu werden. Mein Aufgabebereich vergrößerte sich kontinuierlich, schließlich wurde ich für das Sprachangebot an allen Standorten zuständig.

Mein Unterrichtspraktikum an einer Wiener AHS absolvierte ich zwischendurch, wusste aber schon recht bald, dass ich meine berufliche Zukunft klar in der Erwachsenenbildung sehe.

Im Sommer 2013 erhielt ich dann die Einladung, mich um die Leitung am Sprachenzentrum zu bewerben, und freute mich nach wie vor, einen so spannenden und herausfordernden Beruf ausüben zu dürfen.

An meine Studienzeit denke ich gerne zurück; ich fand die Beschäftigung mit Literatur und Linguistik sehr spannend und mein besonderes Interesse galt bereits damals dem Spracherwerb. Rückblickend kann ich sagen, dass es sich ausgezahlt hat, meinem Herzen insofern zu folgen, als ich mich für die weniger gut planbare Karriere in der Erwachsenenbildung entschieden habe und nicht rein aus einem Sicherheitsbedürfnis heraus Lehrende am Gymnasium geblieben bin.



Phrasenschwein

„Hindernisse und Schwierigkeiten sind Stufen, auf denen wir in die Höhe steigen.“

Friedrich Nietzsche

Aufstieg

Fetzige Forschung

Wanda Spahl ist Teilnehmerin der Wiener Doktoratschule und forscht über die Gesundheitsbedürfnisse von Geflüchteten.

Obwohl Österreichs Gesundheitssystem im weltweiten Vergleich als besonders gut gilt, hat es natürlich auch Lücken, aufgrund derer Menschen immer wieder durch das Netz der Sozialhilfe fallen. Wanda Spahls Forschung spezialisiert sich auf die gesundheitlichen Bedürfnisse von Geflüchteten und inwiefern diese erfüllt werden. Im Moment arbeitet sie an einer großen Studie, welche sich mit der Covid-Problematik beschäftigt und die den Namen „Solidarität in Zeiten einer Pandemie“ trägt. Die Studie zeigt, wie sich die Coronapandemie verstärkt auf gesellschaftliche Ungleichheit auswirkt.

Wanda Spahl ist Doktorandin an der Wiener Doktoratsschule für Sozialwissenschaften, welche eigenständige, wissenschaftliche Forschung ermöglicht. Die Absolvent*innen der Doktoratsschulen sind aktiv in die internationale wissenschaftliche Gemeinschaft eingebunden und haben Erfahrungen im selbstständigen Arbeiten gesammelt.



Börsentipps von gestern

Hättest du vor fünf Jahren Apple-Aktien im Wert von € 125 gekauft, ...



... könntest du dir jetzt vom Gewinn das aktuelle Apple SE und ein schönes Abendessen leisten.



No-Gos im Bewerbungsprozess

Den verdeckten Arbeitsmarkt ignorieren

Du bewirbst dich schon fleißig auf Stellenangebote? Wunderbar! Wenn es dir aber an weiteren Strategien zum Job mangelt, dann hast du vielleicht den sogenannten verdeckten Arbeitsmarkt noch nicht erforscht.



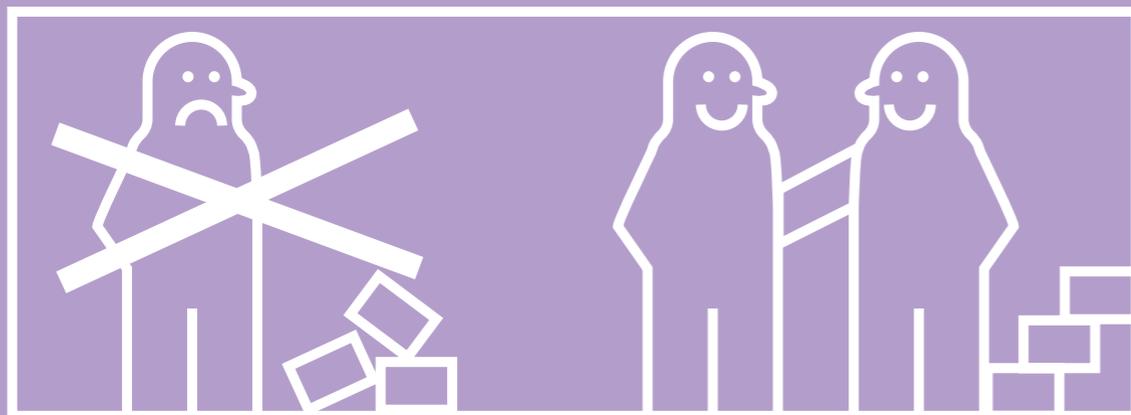
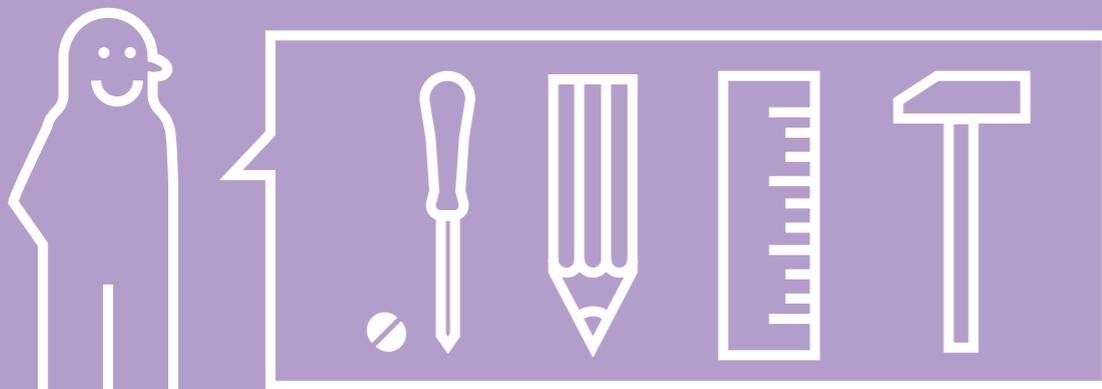
Tipp von Anita Ring
Expertin Karriereservice Uniport

BESSER: Erweitere deine Strategien durch aktives Netzwerken und Initiativbewerbungen! Nur ca. 30 % der zu besetzenden Stellen werden ausgeschrieben. Bei den restlichen 70 % handelt es sich um Positionen am Stellenmarkt, die man nicht sehen kann, weil sie schon vorab besetzt werden (z. B. innerbetrieblich oder über Netz-

werke). Oder es sind Stellen, die es noch gar nicht gibt, obwohl dafür bereits ein Bedarf besteht. Durch gezieltes Anschreiben von Unternehmen und kontinuierliches Netzwerken erkundest du den verdeckten Arbeitsmarkt und hast auch weniger Konkurrenz als bei klassischen Bewerbungen.

KARRIERE*

Text von Anna Gugerell



*mit Anleitung

Warum bei Mentoring-Programmen, Onboarding-Prozessen und Vorbildern im Job die Individualität nicht verloren gehen darf und wie Role Models Mut machen.

Stell dir vor, deine Lebensumstände ändern sich gerade alle auf einmal, neues Studium, neuer Job und dann wäre da auch (noch immer!) eine globale Pandemie. Musst du dir nicht vorstellen, weil du mittendrin bist? Feel you! So geht es gerade sehr vielen (vorrangig jungen) Menschen, und das Einzige, was hilft: Austausch mit anderen, oftmals Gleichgesinnten.

Was aber auch sehr schön sein kann: Jemand, zu dem man aufblicken kann, an den man sich wenden kann. Für manche ist das Elon Musk (an den kannst du dich eventuell nicht persönlich wenden, aber wenn er dich inspiriert – super!), für andere eine Kollegin oder der Onkel.

Ob Mentoring-Programm oder Peer Groups auf der Uni oder im neuen Job – das Angebot für Orientierung wird zum Glück immer größer.



Brigitte Römmer-Nossek ist am Center of Teaching and Learning an der Uni Wien für die Mentoring-Programme zuständig.

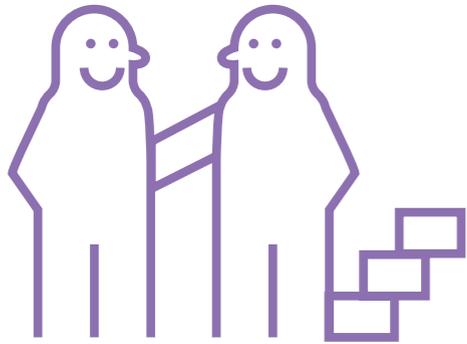
Brigitte Römmer-Nossek vom Center of Teaching and Learning (CTL) an der Uni Wien leitet den Bereich „Wissenschaftliches Arbeiten und Peer Learning“, in dem zwei Peer-Mentoring-Programme, das STEOP-Mentoring und das Schreibmentoring-Programm angesiedelt sind. Dort wird das Mentoring jeweils in Peer-Gruppen von circa 10 Personen abgehalten. Die Anliegen beim STEOP-Mentoring sind ganz unterschiedlich und variieren je nach Studienrichtung, und doch drehen sie sich um ähnliche Themen: Ist meine Studienwahl die richtige gewesen? Wie komme ich an der Uni zurecht? Wie lerne ich neue Leute kennen? Warum drücken sich hier alle so geschwollen aus? Und wie organisiere ich mich selbst vor großen Prüfungen?

Manche der Themen sind leicht zu lösen und das wichtigste dabei:

Du bist mit deinem Problem nicht alleine.

„Im Idealfall formen sich innerhalb der Gruppen auch gleich Netzwerke und es werden Lerngruppen gebildet oder es entstehen Freundschaften, die über das Mentoring-Programm hinaus bestehen“, nennt Römmer-Nossek einen der schönsten Aspekte. Und wenn die Studienkolleg*innen auch nicht weiterwissen? Nun, genau dafür sind die Mentor*innen ausgebildet. Sie alle sind auch Studierende der Uni Wien und ihren Mentees einfach nur ein bisschen voraus, was sie zu idealen Ansprechpersonen macht. Es soll Mentoring auf Augenhöhe stattfinden, trotzdem sollte der*die Mentor*in mehr Expertise und Erfahrung haben, um diese auch weitergeben zu können. Was eine*n gute*n Mentor*in ausmacht, ist, dass die Person auf jeden Fall „selbst das Tor durchschritten hat“,





wie Römmer-Nossek es nennt. Das heißt im Fall vom STEOP-Mentoring, dass die Mentor*innen diese zwar schon erfolgreich hinter sich gebracht haben müssen, gleichzeitig ist die Erinnerung daran aber noch frisch. Viele der Mentor*innen sind ehemalige Mentees, die positive Erfahrungen mit dem Programm gemacht haben und jetzt ihren Teil beitragen möchten. Natürlich muss man auch der Typ für so etwas sein: „Die Kolleg*innen, die Mentor*innen werden, haben natürlich meist ein hohes Sendungsbewusstsein und teilen ihre Erfahrungen gerne. Außerdem ist die Bereitschaft, die eigene Rolle zu reflektieren und zu entwickeln, essenziell.“ Wer Mentor*in sein möchte, muss also auch einen Schritt zurücktreten können und bereit sein eigene Annahmen und das eigene Handeln zu reflektieren. „Das Reflektieren der eigenen Rolle ist daher ein wichtiger Teil der Ausbildungen“, ergänzt Brigitte Römmer-Nossek.

Die Studierenden, die zum Mentoring kommen, haben eines gemeinsam: Sie alle sind auf der Suche nach Unterstützung und die sollen sie im Sinne einer Ermächtigung erfahren.

Jede*r möchte individuell als Person gesehen werden.

Für Römmer-Nossek macht dieser Punkt den Unterschied zu einem klassischen Role Model aus. Beim Mentoring soll sich alles um den Mentee drehen. Wenn ein*e Mentor*in gleichzeitig ein Vorbild wird, ist das natürlich schön, es muss aber nicht unbedingt sein – anders als bei einer Person, die man bewundert und wo man versucht, dem nahezukommen, steht beim Mentoring die begleitete Person im Fokus.

Wer ist dein Role Model?

Die Frage ist auch: Wer hat schon ein klassisches Vorbild bzw. Role Model? Michael Kothe, Berater bei der Unternehmensberatung EFS Consulting, meint im Gespräch: „Also, das war ja wohl eindeutig die schwierigste von allen Interviewfragen!“ Er persönlich hat viele beeindruckende Persönlichkeiten in seinem Umfeld, vom Kollegen, der seinen Karriereweg steil nach oben geht, bis zu Menschen im Privaten, die bestimmte Situationen gut meistern. Er ist sich sicher: „Man sollte sich auf keinen Fall vor Role Models verschließen, aber zwanghaft danach suchen, finde ich auch schwierig. Wichtig ist sicher, sich diese auch im Kleinen zu suchen. Für mich persönlich ist es sehr hilfreich mich mit Menschen zu vergleichen, die vielleicht ihr erstes Jahr in der Firma gerade hinter sich haben, und von ihnen zu lernen.“ Michael hat vor zwei Jahren die EFS Summer Challenge – ein Consulting-Praktikum – absolviert, danach seine Masterarbeit mit EFS geschrieben und seit einigen Monaten ist er nach seinem erfolgreichen Studienabschluss in IBW an der Uni Wien als Consultant bei EFS. Das bedeutet auch: Er ist noch mitten im Onboarding-Prozess, und dieser wird im Unternehmen sehr ernst genommen.



Michael Kothe ist seit Kurzem Berater bei EFS Consulting und erzählt von seinem Onboarding-Prozess.

Denn hat man es mal so weit geschafft, dass man den Job oder das Praktikum bekommen hat, werden die Fragen ja nicht weniger: Wie lerne ich, so souverän zu präsentieren wie meine Kollegin? Wo lege ich meine Spesenabrechnung ab? Warum werde ich nie zum Mittagessen eingeladen? Und kennt sich eigentlich irgendwer wirklich mit Excel aus?

Der Berufseinstieg ist ein klassischer Transition Point.

Immer dann, wenn Entwicklung eingefordert wird, ob sich das durch eine neue Umgebung, einen neuen Job, eine neue Rolle oder einen Studienbeginn ergibt, ist der Zeitpunkt da, an dem man etwas mehr Guidance braucht.

Brigitte Römmer-Nossek sagt dazu auch: „Die Frage ist immer: Bin ich hier am richtigen Platz? Wo will ich hin und was ist der nächste Schritt?“

Onboarding: Von Starterkit bis Bootcamp

Auch Liliana Simon, Engagement Managerin und somit Teil des Führungsteams bei EFS Consulting, legt auf ein umfassendes Onboarding großen Wert. Sie verantwortet unter anderem das Starterkit, das alle neuen Kolleg*innen bekommen, und organisiert das Bootcamp, das alle Neuen bei EFS Consulting durchlaufen.

Das Starterkit ist eine Wissenssammlung, in der man Infos zum Unternehmen kompakt zusammengefasst hat. Das reicht von der Historie der Firma über Druckereinrichtung und Lageplan bis zum IT-Support. Es werden ganz viele relevante Links zu Themen wie PowerPoint, aber auch IT Security angeführt und mit kleinen Tests und Spielen aufgelockert. „Ich fand es wirklich sehr hilfreich, weil es auch die ganz einfachen Fragen beantwortet und man immer eine erste Anlaufstelle zum Nachschauen hat“, erzählt Michael Kothe, der auch beim Bootcamp – das lustiger ist, als es sich anhört – viel mitgenommen hat.

Liliana Simon erklärt, warum es beim zweitägigen Bootcamp geht: „Das Wichtigste bei der Veranstal-

tung ist natürlich die Weitergabe von Hard und Soft Skills wie Organisations- und Zeitmanagement, Umgang mit den Kund*innen, Erläuterung aller Tools, Präsentationstechniken etc. Am zweiten Tag geht es aber hauptsächlich um Teambuilding. Wir fahren dazu immer weg, um uns out-of-office auszutauschen und damit alle, die gleichzeitig neu angefangen haben, ein Gefühl für die EFS Unternehmenskultur bekommen.“

Liliana Simon ist Engagement Managerin bei EFS Consulting und verantwortet den Onboarding-Prozess.



Michael kann bestätigen, dass er sich danach auf jeden Fall angekommen gefühlt hat, vor allem wegen des informellen Charakters der Veranstaltung und der Zeit, die man als Team zusammen verbracht hat. Auch wenn das Onboarding damit nicht abgeschlossen ist. Aber wann ist es das überhaupt?

„Das Onboarding ist natürlich ein Entwicklungsprozess. Es läuft Schritt für Schritt aus,

weil die Selbstständigkeit im Kundenkontakt dafür höher wird und das kontinuierliche Lernen anfängt“, sagt die Engagement Managerin dazu. Zu Beginn ist vieles vom Angebot vorgegeben, weil viele die gleichen Bedürfnisse haben. Je länger jemand dabei ist, umso individueller werden die Fragestellungen und umso individueller muss man diese auch fördern – zum Beispiel in Form von Weiterbildungen oder Workshops, an denen man jederzeit teilnehmen kann. Es startet immerhin auch jede*r mit unterschiedlichen Vorerfahrungen.



Mentor*in oder Peer?

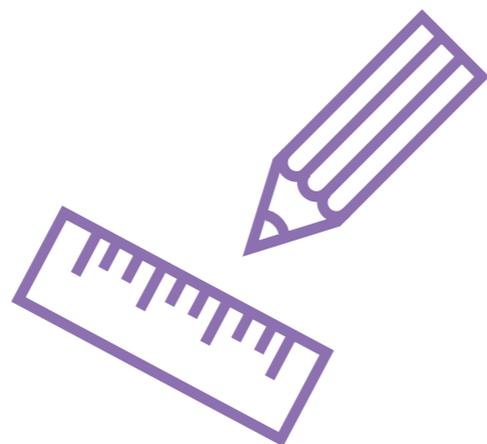
Auf die Individualität mehr einzugehen, ist dann beim Mentoring möglich. Alle Neueinsteiger*innen bei EFS Consulting bekommen zu Beginn eine*n Mentor*in zugewiesen. Diese Person ist immer jemand aus dem Führungsteam, allerdings aus einem anderen Projektteam, um hier noch mehr Perspektiven einzubringen. Die ersten Gespräche werden immer vom/von Mentor*der Mentorin initiiert, nach einigen Terminen kann die Beziehung dann von selbst auslaufen. Das Angebot für ein Gespräch bleibt aber bestehen und jedes Gespann kann die Beziehung somit beliebig gestalten, was einer der größten Unterschiede zum Peer-Mentoring am Center of Teaching and Learning ist. Dieses ist nach einem Semester zu Ende, was Brigitte Römmer-Nossek auch als Merkmal herausstreicht: „Die Mentor*innenbeziehung hat ein Ablaufdatum. Niemand muss über das Programm hinaus die Beziehung am Laufen halten. Freiwillig ist das natürlich möglich, aber diese Grenze muss vor allem für die Mentor*innen gewahrt bleiben.“

Der Einstieg bei EFS Consulting bietet sehr viele Programme und Veranstaltungen, wo man viel von erfahreneren Kolleg*innen oder Vorgesetzten lernen kann, aber natürlich gibt es auch immer die Möglichkeit, unter Peers transparent zu kommunizieren, wie Michael auch nach einigen Monaten im Unternehmen schon bestätigen kann: „Es gibt sehr viele freiwillige Angebote, um die anderen besser kennenzulernen und sich informell auszutauschen – vom Beer Friday über Coffee Roulette bis zu gemeinsamen Sportaktivitäten.“

Inspiration statt Kopie

Auch Liliana Simon trifft sich regelmäßig mit Kolleginnen – und zwar mit der Community aus weiblichen Projektleiterinnen. Davon gibt es zwar schon einige, nur noch nicht so viele wie von den männlichen Chefs. Das ist nicht wirklich was Neues, schon gar nicht in der Automotive-Branche, aber EFS Consulting ist bemüht, das zu ändern.

„Ich freue mich, wenn ich hier auch ein Vorbild sein kann“,



meint sie. Aber genau wie Michael tut auch sie sich schwer, ein konkretes Role Model zu nennen. „Das Wichtigste für mich ist, Kolleg*innen und anderen Personen, die etwas gut können, auch mit Offenheit zu begegnen und nicht mit Neid. Ich habe auch einen Kollegen, der super organisiert ist und null prokrastiniert, was ich bewundernswert finde, ein anderer kann sich bei Präsentationen super artikulieren und ich würde mir da gern ein Scheibchen abschneiden, aber es geht nicht darum, jemanden zu kopieren.“

Das ist kein Copy-and-paste, sondern ein Sich-inspirieren-lassen.

Es muss ja auch nicht jede*r alles können! Jede*r ist individuell.“

Und was Individualität mit Role Models zu tun hat: Sehr viel! Vorbilder im Leben zu haben, kann auf jeden Fall sehr bereichernd sein, solange man sich nicht radikal vergleicht oder versucht, jemand anderes zu imitieren. Du findest dich mit Personen in ähnlichen Situationen wieder? Dann tauscht euch aus. Du kennst jemanden, der*die schon mal in deiner Lebenslage war? Frag um Rat.

Lass dich motivieren und inspirieren, lerne von anderen – aber bleib du selbst.

WIR STÄRKEN IHRE FÜHRUNGSKRAFT

Sie stehen kurz vor Ihrer ersten Führungsposition, wie Projekt- oder Teamleitung? Hernstein Trainings und Programme unterstützen Sie auf Ihrem Weg. Holen Sie sich bei uns grundlegendes Wissen, was Führung bedeutet und was von Ihnen erwartet wird. Sie erarbeiten sich nützliche Tools, die Sie in Ihrem Berufsalltag unterstützen.

**ERFOLGREICH IN FÜHRUNG GEHEN**

Rollen, Aufgaben, Funktionen, Führungsinstrumente, Führungsstile, Management oder Leadership – alles klar? Erarbeiten Sie sich mit uns gleich von Anfang an die Grundlagen der Führung und leisten Sie Ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Termine: 13. – 15. Oktober 2021 | 8. – 10. November 2021 | 13. – 15. Dezember 2021

FÜHREN OHNE VORGESETZTENFUNKTION

Sie führen Projektteams, Kolleginnen und Kollegen? Und das ohne direkte Weisungsbefugnis? Fachliche Kompetenz, Überzeugungskraft und der sichere Umgang mit Widerständen erweitern Ihren Handlungsspielraum und verstärken Ihre Wirkung.

Termine: 4. – 5. November 2021 in Präsenz | 1. – 15. Dezember 2021 als Distance Learning

AGIL IN PROJEKTEN

Die Erwartung lautet: schneller, flexibler, näher an den Kundinnen und Kunden. Doch wie gelingen Projekte am Besten? Erfahren Sie, wie Sie erfolgreiches Arbeiten nachhaltig verankern.

Termin: 29. – 30. November 2021

Wir stärken Leadership- und Management-Kompetenzen und begleiten Sie auf Ihrem Weg zum Erfolg – egal welchen Karriere-Step Sie gerade planen.



© Oleksandr / stock.adobe.com

WWW.HERNSTEIN.AT

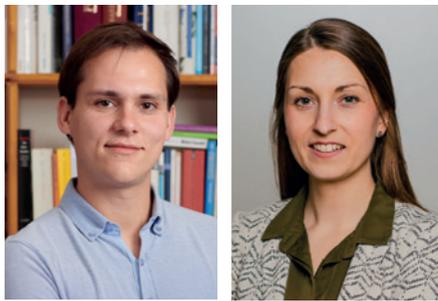


hernstein
Wir verstehen Leadership

Wissenschaft für alle

Mit „alexandria“ haben Christian Bauer und sein Team ein Magazin gegründet, das Wissenschaft für alle zugänglich machen will. Ein Gespräch über das Erfolgsrezept der Zeitschrift, den Weg von der Idee bis zum Druck und die Zukunftspläne des Teams.

von Annabell Lutz



Fotos re.: (c) Matthias Jaidl
li.: (c) Fabian Gasperl

Gründer

Christian Bauer hat sein Masterstudium in Wirtschaftspsychologie an der Uni Wien absolviert und befindet sich aktuell im PhD.

Gründungsjahr 2019

Mithilfe von Studierenden will das Team des „alexandria“-Magazins frischen Wind in den Journalismus bringen und wissenschaftliche Themen auch für Laien zugänglich gestalten. Was genau das Team anders macht, erzählen Gründer und Chefredakteur Christian Bauer sowie Sandra Fleck, die als naturwissenschaftliche Redakteurin für „alexandria“ schreibt. Sandra ist Diplom-Biologin, hat Germanistik an der Uni Wien studiert und arbeitet hauptberuflich als Journalistin.

Mehr dazu unter alexandria-magazin.at

RISE: Wie kam es zur Gründung von „alexandria“?

Christian: Angefangen hat die Idee mit Diskussionen in meinem Freundeskreis darüber, dass auf dem Magazinmarkt in Sachen Wissenschaft etwas fehlt. Für jeden Bereich gibt es Fachmagazine, einen breiten Überblick über das gesamte wissenschaftliche Spektrum – von den Methoden und grundlegenden Theorien bis hin zur Aktualität – liefert aber kaum eine Zeitschrift. Zudem haben wir als Studierende bemerkt, dass es schwierig ist, Wissenschaftliches zu publizieren, wenn man nicht gerade Doktorand*in ist. Diese Lücken wollten wir schließen. Wir dachten uns, dass es mithilfe von Studierenden, die in ihren Disziplinen

bereits über fundiertes Wissen verfügen, doch möglich sein muss, ein solches Magazin zu gestalten. Zu sechst haben wir dann einen Verein gegründet und die ersten Artikel sind mit der Hilfe von Bekannten entstanden.

Welche waren die größten Herausforderungen bei der Gründung?

Christian: Wir haben versucht, die Herausforderungen erst einmal klein zu halten (lacht). Deshalb sind wir aktuell als Verein organisiert, unsere Arbeit ist ehrenamtlich. Die eigentliche Herausforderung – die Gründung einer KG oder GmbH – steht uns also noch bevor.

Die zweite Ausgabe von „alexandria“ liegt bereits in den Geschäften und auch online habt ihr einiges veröffentlicht. Wie konntet ihr diese Schritte umsetzen und finanzieren?

Christian: Die Onlinekosten sind überschaubar, bislang haben wir unsere Website durch die Vereinsmitglieder finanziert. Was uns viel kostet, ist der Druck des Magazins. Den konnten wir dank einer Förderung der Wirtschaftsagentur Wien finanzieren. Um „alexandria“ in die Trafiken und Buchhandlungen zu bringen, haben wir uns an den Pressevertriebsriesen PVG gewandt. Dorthin haben wir 500 Exemplare unserer ersten Ausgabe geschickt, die dann verteilt wurden.

Die aktuelle Ausgabe 02:
„Warum wir streiten“.



Euer Team ist mittlerweile um viele Redakteur*innen aus den verschiedensten Fachbereichen gewachsen – darunter Sandra, die für die Bereiche Medizin und Biologie zuständig ist. Sandra, wie kam es zu deiner Entscheidung, dich bei „alexandria“ zu bewerben?

Sandra: Mir ist das Magazin schon aufgefallen, als es im Dezember letzten Jahres auf den Markt ging. Es war neu, dass eine Zeitschrift ein solches Spektrum abdeckt. Das fand ich spannend und spielte mit dem Gedanken einer Initiativbewerbung. Nachdem das Team eine Stelle ausschrieb, habe ich mich sofort beworben.

Das Prinzip ist, dass jede*r publizieren kann. Wie funktioniert das? Und worin besteht die Arbeit der festen Redakteur*innen?

Christian: Unsere längeren Artikel bestehen meistens aus neu verwerteten Bachelor-, Master- oder Seminararbeiten, die wir von externen Autor*innen bekommen. Im Prinzip kann da jeder an uns herantreten. Als Redakteur*innen prüfen wir dann, ob die Vorschläge wissenschaftlich begründet sind, und organisieren fachliche Lektorate. Zudem überarbeiten wir die Artikel stilistisch, sodass sie für Laien attraktiv zu lesen sind. Wissenschaftliche Texte sind ja manchmal etwas holprig geschrieben. Wir verfassen aber auch eigene Artikel. Die sind meist etwas kürzer und in Kategorien gefasst.

Sandra: Für diese eigenen redaktionellen Beiträge beobachten wir natürlich auch, was sich in der Wissenschaftslandschaft tut, und gehen aktiv auf Forschende zu. Einige Themen stellen wir zum Beispiel in Werkstattberichten vor: Dafür besuchen wir Labore oder Sammlungen in einem Museum und schauen uns vor Ort an, wie die Wissenschaftler arbeiten. Andere Kategorien sind „Fünf Fakten“ oder „alexandria erklärt“.

Ihr werbt auch mit Objektivität, einem journalistischen Grundprinzip. Wie kann man in euren Augen die größtmögliche Objektivität erreichen?

Sandra: Objektivität hat für mich viel mit Transparenz zu tun. Letztendlich trifft jedes Individuum seine eigenen subjektiven Entscheidungen. Ich denke dennoch, dass es ein Schritt in Richtung Objektivität ist, diese subjektiven Entscheidungen

transparent zu machen. Aus diesem Grund geben wir bei unseren Artikeln immer weiterführende Links und Literatur an, was man eher aus wissenschaftlichen Arbeiten kennt.

Für potenzielle freie

Autor*innen: Welche Kriterien müssen die Themenvorschläge erfüllen, um für euch interessant zu sein?

Sandra: Ich denke, dass kein Thema langweilig ist. Es kommt immer auf die Aufbereitung an. Persönlich mag ich Nischenthemen, mit denen man nicht rechnet. Ein Beitrag, an dem ich gerade arbeite, handelt zum Beispiel von Aeroakustik und der Frage, ob man einen Ventilator hört oder nicht – und wie man dem Rauschen entgegenwirken kann.

Mittlerweile arbeitet ihr auch an Podcasts.

Welche Pläne und Ziele habt ihr für die Zukunft?

Christian: Vor Kurzem haben wir einen YouTube-Kanal gestartet und haben derzeit die Idee auf dem Tisch, auch Filmanalysen anzubieten. Unser großes Ziel ist es auf jeden Fall, dass der Wissenschaft in der Öffentlichkeit mehr Gehör verliehen wird. Gerade in der aktuellen Situation sehen wir, dass viele weitergegebene Informationen aus unverlässlichen Quellen stammen. Bei „alexandria“ sehen wir es als unseren gesellschaftlichen Auftrag, hier mit wissenschaftlich fundierten Artikeln gegenzulenken.

Du willst ein Unternehmen gründen oder dich selbstständig machen und hast bereits eine vage Idee?

u:start – das Gründungsprogramm für Absolvent*innen und Studierende – unterstützt dich dabei, die persönliche Geschäftsidee zum qualitätsvollen Businessplan zu entwickeln. Mehr Infos zu Talks, Workshops und Beratung auf ustart.at.

Mut zur Lücke

Nina reiste nach ihrem Masterabschluss an der Universität Wien fünf Monate durch Südostasien. Sie verließ dabei ihren gewohnten Alltag, machte intensive Erfahrungen & wuchs über sich selbst hinaus. Sie ist sicher, dass die Reise und die Inspiration daraus ihr Leben sehr stark geprägt haben.

Sowohl meinen Bachelor als auch meinen Master habe ich in Publizistik- und Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien absolviert. Inspiriert von der Idee, die Welt zu erkunden und für einen längeren Zeitraum zu reisen, beschloss ich daraufhin, eine fünfmonatige Reise zu unternehmen, und entschied mich für Südostasien. Also bereiste ich die Länder Thailand, Kambodscha, Laos, Vietnam und Bali. Bis auf den Hin- und Rückflug habe ich mir alles offengelassen und das fühlte sich wie eine wohltuende Flucht aus dem Alltag sowie aus dem Hamsterrad an. Rückblickend würde ich sagen, dass ich während meiner Reise sehr im „Hippie-Lifestyle“ gelebt habe, was ich zwar sehr genossen habe, allerdings nach meiner Rückkehr nach Österreich schnell wieder abgelegt habe. Neben meinem Studium habe ich immer gearbeitet, daher hatte ich ausreichend Ersparnisse, um mir die Reise finanzieren zu können.

Das war es auch zu hundert Prozent wert, da das „normale“ oder „erwachsene“ Leben sowieso schneller kommt, als man denkt. Auf einer längeren Reise sammelt man so viele Erfahrungen und



Nina am Strand in Kambodscha.

wird Teil von Dingen, die man das ganze Leben lang nicht vergessen wird. Für mich war es eine der besten Entscheidungen, die ich jemals getroffen habe, und ich finde auch, dass das Timing nach meinem Studium perfekt war – das war sozusagen der beste Moment für meine wunderschöne Lücke im Lebenslauf.

Ausblick

Der Sprit der Macht

Elfriede Jelinek ist österreichische Autorin und schreibt gegen Missstände im öffentlichen, politischen und auch im privaten Leben der österreichischen Gesellschaft. Damit macht sie sich zwar nicht nur Freund*innen – dafür ist sie aber umso erfolgreicher und erhielt 2004 sogar den Literaturnobelpreis.

Bei der Feier dessen ihr zu Ehren im Burgtheater wurde ihr Lieblingsgetränk serviert: **Himbeer-Soda**, offenbar.

Himbeer-Soda:
2 cl Himbeersirup
Mineralwasser
(optional) 2cl Vodka

Um das Himbeer-Soda abendtauglich zu machen, kann es mit einem Schuss Vodka verfeinert werden und ist somit auch eine Variante des beliebten Vodka Wellness.



Foto: Martin Vukovits



G'spia di!

Die Übung wird sitzend durchgeführt und eignet sich deshalb auch sehr gut für eine kleine Pause im Büroalltag, direkt am Schreibtisch.

So geht's: mit dem Po an die Stuhlkante rücken und die Beine im rechten Winkel auf den Boden stellen. Den Oberkörper gerade aufrichten. Dann die Arme über den Kopf führen und die Handflächen wie beim Namaste zusammenlegen. Die Schultern sollten unten gehalten werden.

Nun den Rumpf inklusive Kopf nach links drehen und die Position kurz halten – dabei tief einatmen. Anschließend zur anderen Seite drehen und dabei tief ausatmen.

Dein Soundtrack für die Abgabe der Seminararbeit

Free Bird
Lynyrd Skynyrd

Weightless
Natasha Bedingfield

Survivor
Destiny's Child

Rockin' In the Free World
Neil Young

Bye Bye Baby
Bay City Rollers

Frei von dir
Sharella

Ready or Not
Fugees

Welcome to my bubble!

Wie das Umfeld unser Weltbild prägt, wieso auch du in einer Filterblase steckst und Ideen, wie du gelegentlich daraus ausbrechen könntest!

Text von **Leslie Keferstein**

Fotos von **Lio Longlife**

„Hello Bubble! Bitte beantwortet doch mal die Umfrage zu meiner Masterarbeit, dauert nur kurz!“ oder „Ich such am Freitag eine leiwande Technoparty, gibt's da was? Thanks bubble!“ sind nur zwei der Nachrichten, die in dem Facebook-Newsfeed von Selena (23)*, Biologiestudentin an der Universität Wien, aufpoppen, sobald sie die App auf ihrem Smartphone öffnet.

Auf Instagram ist es nicht anders: Innerhalb der sogenannten Bubble wird mit Zusammenfassungen und Altfragen gedealt, Vintage-Sofas werden angeboten oder gesucht und über die richtige Genderschreibweise diskutiert. Es wird auf Demonstrationen hingewiesen und sich über toxische Männlichkeit echauffiert. Abseits von Social Media geht Selena mit ihren Freund*innen am Wochenende auf Technopartys, besucht Yoga-Kurse, geht an Sonntagen ins Savoy brunchen oder macht sich auf die Suche nach spannender Literatur und Vintage-Kleidung auf diversen Hipster-Flohmärkten. Nebenbei arbeitet sie prekär angestellt, aber das Leben finanziert sich schon irgendwie. Xenophobie, Homophobie, Sexismus, Faschismus oder beispielsweise Leben unter der Armutsgrenze



werden in ihrer Freundesgruppe theoretisch diskutiert. Theoretisch, da es praktisch keinen Menschen im engeren Umfeld gibt, der sich dezidiert fremdenfeindlich oder homophob äußern würde. Deren Sexismus über ein gewisses Maß hinausgeht, der oder die als Faschist*in zu bezeichnen wäre oder der tatsächlich unter der Armutsgrenze lebt. Den rassistischen Onkel und die politisch inkorrekte Oma lassen wir mal außen vor.

「Ziemlich heile Welt, oder?
Welcome to Selena's bubble!

Die Uni-Wien-Bubble

„In meinem näheren Umfeld gibt es eigentlich kaum jemanden, der nicht studiert. Ich bin sogar mit meinem noch nicht abgeschlossenen Bachelorstudium die Ausnahme, die meisten sind schon viel weiter“, erzählt Selena. Sie ist aus einem kleinen Ort in Niederösterreich für ihr Studium nach Wien gezogen und hat sich ihren Freundeskreis vor allem durch Kontakte an der Uni aufgebaut.

「Mit ihren alten Freund*innen aus der „Heimat“, wie sie es nennt, hat ihr jetziges Umfeld wenig gemein.

Auch Eva (26) – sie studiert Politikwissenschaften und Gender Studies an der Universität Wien – erzählt von unterschiedlichen sozialen Gruppen oder eben Bubbles in ihrem Leben, viele geprägt durch ihr universitäres Umfeld. Da gibt es einmal die „akademische Bubble“, die „feministische Bubble“, die man auch als „aktivistische Bubble“ bezeichnen könnte, und die „Millennial-Bubble“. Jede Bubble ist in sich sehr homogen und vereint vor allem eines: Die Mitglieder haben fast alle einen akademischen Hintergrund.



Jacomo (27), BWL-Student an der Universität Wien, würde seine primäre Bubble vor allem als akademisch, jung, politisch korrekt und weltoffen beschreiben. Neben Bildungsgrad und Einstellung sind auch Wohnsituation, politische sowie soziale Einstellung und ökonomischer Background in seiner sozialen Gruppe relativ homogen. Der tägliche Umgang mit seinesgleichen wirkt sich seiner Meinung nach vor allem auf seine Haltung gegenüber altbackenen Ansichten und intolerantem Verhalten aus. Er versteht es schlichtweg nicht, kann mit solchen Menschen nichts anfangen.

Felix (29), Soziologiestudent an der Universität Wien, schließt sich dem an, ergänzt aber, dass es vor allem wichtig ist, die Meinungen in der eigene Bubble zu hinterfragen, andere Perspektiven zu sehen und diese dann auch zu akzeptieren.

Das Phänomen „Bubble“

Spaghetti: Gut. Flüchtlinge: Willkommen. Rassismus: Nope. Gesundes Essen: Gern. Fahrradfahren statt Auto: Fast immer. EU: Ja. Antisemitismus: Nein. Impfen: Ja. Ein Großteil der Studierenden stimmt dieser Meinungsmischung vermutlich zu und auch auf die Frage „Lebst du in einer Bubble?“ lautete die einstimmige Antwort „Ja“. Aber was ist diese Bubble genau? Die Blase existiert auf jeden Fall, sogar im Sprachgebrauch. Eine allgemeingültige Definition gibt es allerdings nicht. Nachgefragt würden die erwähnten Studierenden das Phänomen „Bubble“ als Gruppen bezeichnen, welche Ansichten und Bedürfnisse formen, in sich sehr homogen sind und auch das Verständnis gegenüber Sachverhalten aller Art und gegenüber anderen Gruppen beeinflussen. Und tatsächlich ist es so, dass die Primärgruppe, wie sie in der Soziologie bezeichnet wird, einen signifikanten Einfluss auf unser Weltbild hat. Denn innerhalb von

sogenannten Primärgruppen entstehen tiefe, persönliche und enge Beziehungen, welche auch eine wichtige Rolle bei der Ausbildung der eigenen Identität spielen und Einfluss auf die Entwicklung und Kultivierung von Werten, Normen, Moralvorstellungen, Überzeugungen, Weltanschauung und Verhaltensweisen der Mitglieder innerhalb der Gruppe haben, eine Blase eben.

Die „Bubble“ in den sozialen Medien

Neben dem Anglizismus Bubble, der von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gebraucht wird, um vor allem die Homogenität von Gruppen zu beschreiben, tragen noch weitere Phänomene dazu bei, unser Weltbild zu formen. Beispielsweise die durch soziale Medien entstehende „Filterblase“, ein Begriff, der durch das Buch von Politaktivist Eli Pariser „Filter Bubble: Wie wir im Internet entmündigt werden“ im Jahr 2011 geprägt wurde.





┌ **Rufen wir soziale Netzwerke und Dienste wie Facebook oder Instagram, YouTube oder TikTok auf, dann werden uns automatisch die Dinge angezeigt, die uns höchstwahrscheinlich interessieren.**

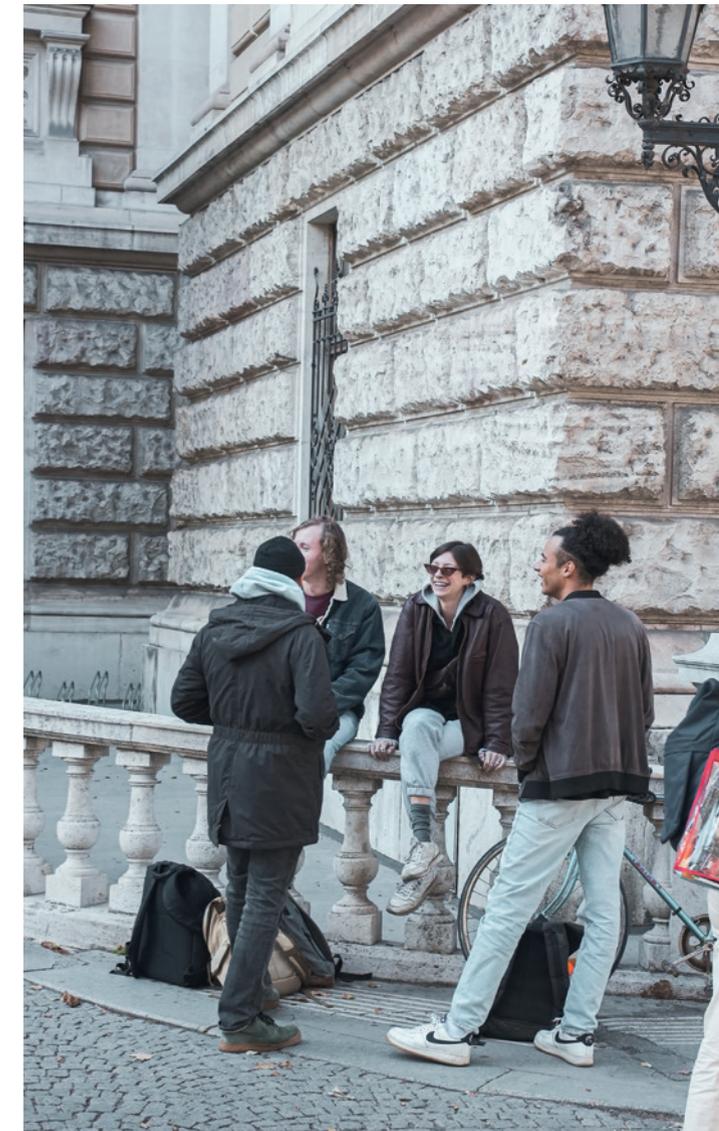
Das ist so, weil wir genauso nach Themen im Internet suchen, wie wir auch unser Umfeld auswählen, nämlich nach ähnlichen Interessen, Einstellungen und Meinungen. Die Beiträge, die wir aufrufen, entsprechen unserem Interessensprofil. So trainieren wir die Algorithmen der diversen sozialen Netzwerke sozusagen durch unser Verhalten. Laut der Bundeszentrale für politische Bildung funktionieren die sozialen Netzwerke auf diese Weise, damit man sie gerne nutzt. So wird Rezipient*innen Ähnliches zu den Inhalten, die sie davor konsumiert haben, vorgeschlagen. Artikel beispielsweise, die Personen mit ähnlichen Interessen, ähnlicher politischer Einstellung oder dem gleichen Geschlecht gelikt haben, werden eher ausgespielt und andere mit kontroversen Meinungen und Ansätzen scheinen nicht auf.

Obgleich die Terminologie „Filterblase“ als umstritten gilt, kann die Existenz von Filterblasen, geschaffen durch Algorithmen, auch von Expert*innen nicht von der Hand gewiesen werden. Unsicher ist allerdings, wie viel Einfluss diese Filterblasen tatsächlich auf die Meinungsbildung der Rezipient*innen haben. „Mir werden vor allem Artikel mit feministischen Themen und Umweltthemen angezeigt“, wie Selena erzählt. Die Biologiestudentin würde schon behaupten, dass sich die Inhalte der sozialen Medien auf ihre Meinungen, Einstellungen und auf ihr Weltbild auswirken. „Auf Instagram beispielsweise werden mir Modetrends angezeigt, Künstlerinnen, die mich beeindrucken, und Aktivist*innen, deren Argumentationen ich erst durch die sozialen Medien kennenlerne und oft auch übernehme, weil sie mit meinem generellen Weltbild übereinstimmen“, wie sie erzählt.

Die eigene Komfort-Bubble verlassen

┌ **„Sich immer nur in seiner Bubble aufzuhalten, kann aber auch toxisch sein, da man zu wenig mit anderen Lebensrealitäten in Kontakt kommt und dadurch den Bezug verliert“,**

wie Eva meint. Sie selbst kommt aus den Bergen in Südtirol und erzählt, dass sie zu Hause bei ihren Eltern regelmäßig mit stark abweichenden Meinungen, Einstellungen und auch Realitäten konfrontiert wird, genauso wie in ihrem früheren Job als Mitarbeiterin einer Security-Firma.



Die Arbeit ist auch bei Giacomo ein Berührungspunkt mit Menschen außerhalb seiner eigenen Bubble. Als Verkaufsangestellter bei H&M kommt er jeden Samstag mit Menschen in Kontakt, mit denen er sonst nichts zu tun hätte. Neben vielen spannenden oder auch inspirierenden Erfahrungen mit anderen Bubbles ist der Biologiestudentin Selena vor allem ein negatives Ereignis in Erinnerung geblieben, welches ihr gezeigt hat, wie divers Menschen, ihre Einstellungen, Verhaltensweisen und Gewohnheiten doch sind: In ihrem ersten Praktikum war sie mit einer offensichtlich rassistischen Chefin und dadurch plötzlich mit einer ganz neuen Realität konfrontiert. Die Biologiestudentin glaubt, „dass es schon sehr wichtig ist, die eigene Bubble von Zeit zu Zeit zu verlassen, da man sonst glaubt, dass jede*r so ist und denkt wie man selbst oder auch dieselben Voraussetzungen hat, was aber oft einfach nicht zutrifft“.

Selena ist mit solchen Erfahrungen zwar nicht allein, die eigene Komfortzone zu verlassen bietet aber vor allem auch eines: spannende und inspirierende Erfahrungen, die das Potenzial haben, das Leben um einiges bunter zu machen. So gemütlich die eigene Bubble auch ist, ab und zu das Stammeis zu wechseln, sich mit Leuten anzufreunden, die so gar nichts mit dem alltäglichen Umfeld zu tun haben, mit offenen Augen durch die Welt zu gehen und sie nicht vor neuen Sichtweisen,

Perspektiven und Lebensarten zu verschließen, kann unglaublich bereichernd sein. Also melde dich für einen Salsa-Tanzkurs 60+ an, rede mal mit deiner Nachbarin aus der Ukraine, freunde dich mit MJAM-Lieferant*innen an, frag die Museumsaufseher*innen, wie es ihnen geht und welches ihr Lieblingskunstwerk ist, mach einen Nähkurs oder setz dich zu den coolen Skater*innen auf dem Heldenplatz – kurz gesagt, erkunde die Welt abseits deiner eigenen Komfort-Bubble.

Personality Test: Welcher Karriere- Typ bist du?

Kreuze an, was am ehesten auf dich zutrifft!

(1) Du bist auf der Suche nach einem Sommerpraktikum. Wie gehst du das an?

- a. Mein Sitznachbar in der STEOP-Vorlesung vor zwei Jahren hat da etwas Interessantes erwähnt, ich ruf ihn mal an.
- b. Ich schau bei Firmen, die etwas ausschreiben.
- c. Na ja, es ist ja erst Herbst – bin zuversichtlich, dass sich da bald was ergibt.
- d. Im Juli 2024 wäre ich wieder available. Ich würde auf jeden Fall etwas im Ausland präferieren!

(2) Wie verbringst du deine Freizeit?

- a. Habe keine.
- b. Wenn es meine Zeit erlaubt, gehe ich zu Partys oder Events, wo ich neue Leute treffe.
- c. Ich bin gerne in der Natur und verbringe Zeit mit Familie und Freund*innen.
- d. Ich lasse das meist auf mich zukommen – aber bin bei allem dabei!

(3) Wie schaut Afterwork bei dir aus?

- a. Manchmal Drinks mit ein paar Freund*innen, Chillen am Donaukanal oder ich gehe eine große Runde mit dem Hund.
- b. Dienstags Techno Café, mittwochs Albert & Tina, donnerstags Büroschluss und zwischen-durch geh ich auf Drinks mit Kolleg*innen.
- c. Wenn ich alle meine To-dos erledigt habe, gehe ich zum Sport. Danach schau ich meistens einen TED Talk.
- d. Immer ganz spontan.



(4) Bei Events findet man dich ...

- a. ... vermutlich auf der Bühne, ich halte oft Vorträge.
- b. ... beim Buffet.
- c. Bin nie auf Events. Wozu?
- d. ... im Gespräch mit den Organisator*innen.

(5) Was ist dir bei einem Job wichtig?

- a. Flexible Arbeitszeiten, Zeitausgleich, freundliche Atmosphäre und faires Gehalt.
- b. Firma mit mindestens 100 Mitarbeiter*innen.
- c. Aufstiegschancen, guter Bonus.
- d. Das kann ich eh erst dann wirklich sagen, aber ich würde sagen, gute Stimmung.

(6) Wo siehst du dich in fünf Jahren?

- a. Müsste ich auf meinem Vision Board nachschauen, aber nach dem Internship in London werde ich mich vermutlich auf das „30 under 30“-Interview vorbereiten.
- b. Vermutlich leite ich ein Team, ich kann einfach gut mit Menschen.
- c. Wer weiß das schon?
- d. Ich hoffe, ich habe einen kleinen Garten und nette Kolleg*innen auf der Arbeit.



universität
wien
uniport

xperience

learn from your peers

Berufseinsteiger*innen im Austausch mit Studierenden.

Ganz entspannt, ohne Bewerbungsstress und mit ganz frisch selbsterlebten Eindrücken.

xperience.at

Save **07.**
the **12.**
date **21**

Hier geht's zur Auflösung! →

Personality Test: Welcher Karriere- Typ bist du?

(Die Auflösung)



(A)

Networker*in

Deine ersten Visitenkarten hast du mit acht Jahren drucken lassen, dein LinkedIn-Profil checkst du täglich und du hast die Telefonnummern von mehr als fünf HR-Verantwortlichen eingespeichert. Deine Lösung für alles: die richtigen Kontakte. Dein größter Traum: eine VIP-Einladung zum Forum Alpbach.

Der Ansatz ist nicht schlecht und deine Extrovertiertheit wird dir noch viel bringen, investiere aber zwischendurch auch etwas Zeit, um an anderen Skills zu arbeiten. Die sollen für die Karriere auch nützlich sein.



(B)

Optimist*in

Deine Nebenjobs sind dir immer zufällig passiert, immer wieder schaffst du Prüfungen, ohne dafür gelernt zu haben und du machst dir im Allgemeinen einfach keine großen Sorgen um deine Zukunft. Warum auch? Es kommt sowieso alles, wie es kommen muss, und dein Karriereweg steht noch in den Sternen. Das Einzige, was feststeht: Es wird toll werden!

Deine Einstellung ist beneidenswert und erspart dir sicher einige graue Haare. Ab und zu könntest du aber schon proaktiver sein, damit du keine einmaligen Gelegenheiten verpasst.



(C)

Overachiever*in

Dein Motto: Get rich or die trying! Du bist der ultimative Hustler und nimmst jeden noch so kleinen Task ernst genug, um überzuperformen. Dein Terminkalender ist Monate im Vorhinein mit Workshops, Fortbildungen und Konferenzen gefüllt, denn es gilt, den Karriereplan Schritt für Schritt abzuhaken.

Super, dass du so ambitioniert bist. Vergiss dich auf dem Weg nach oben aber nicht selbst und mach auch mal ein Wochenende gar nichts. Danach fließen die Ideen dafür wie von selbst.



(D)

Der*die Bodenständige

Eine erfolgreiche Karriere bedeutet für dich: ein Job, der die Miete zahlt, nette Kolleg*innen, eine Aufgabe, die dir (zumindest meistens) Spaß macht, und die Möglichkeit für Homeoffice, weil du sowieso bald aufs Land ziehen wirst. Deine Work-Life-Balance ist ziemlich intakt und du definierst dein Glück nicht über Jobtitel.

Ur gut, dass du dich nicht unter Druck setzt, ab und zu die Extra-Mile zu gehen, kann aber auch großen Spaß machen. Probier's mal aus, vielleicht wirst du überrascht!

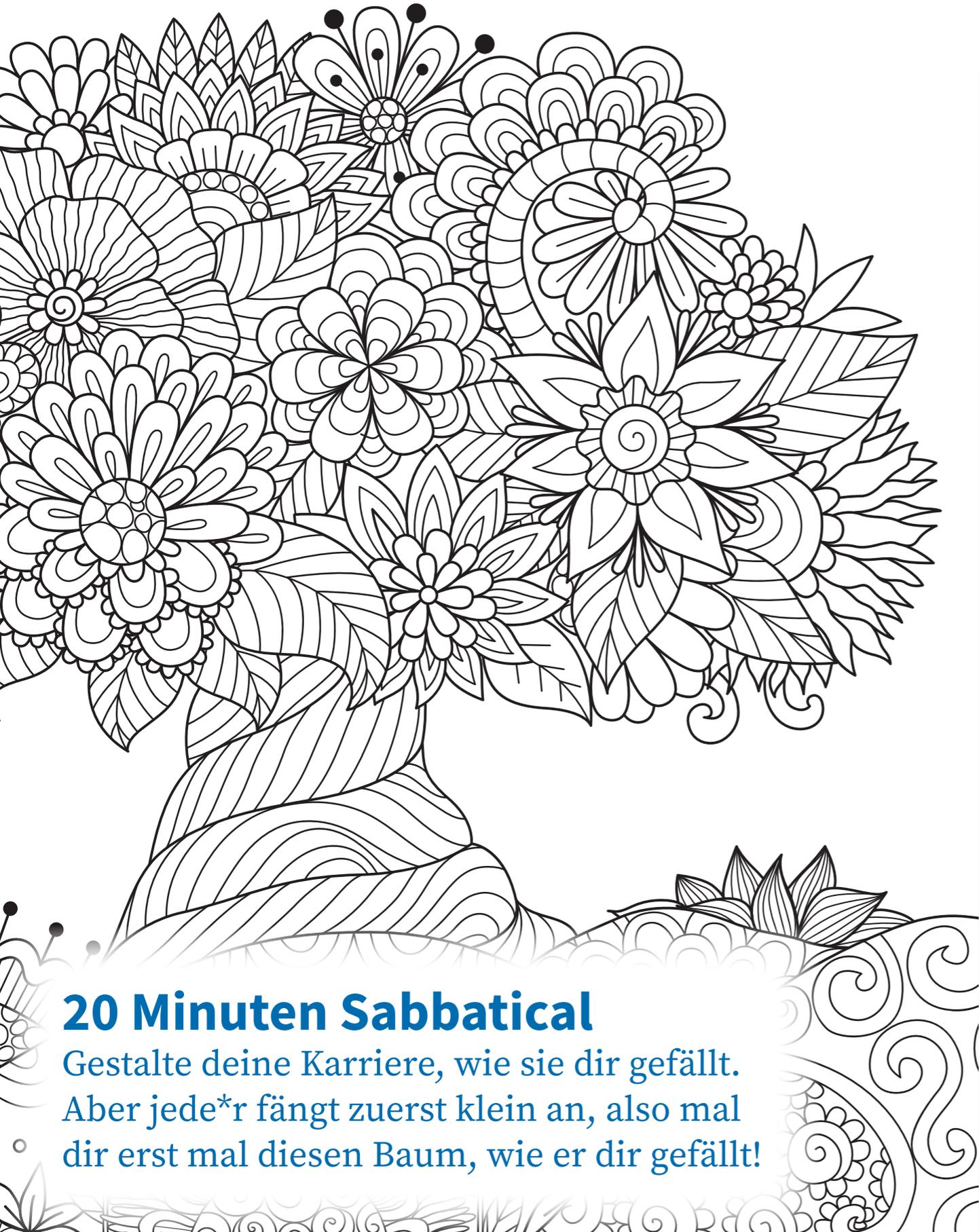
Welchen Buchstaben hast du am häufigsten angekreuzt?

	a	b	c	d
Frage 1	(A)	(D)	(B)	(C)
Frage 2	(C)	(A)	(D)	(B)
Frage 3	(D)	(A)	(C)	(B)
Frage 4	(C)	(D)	(B)	(A)
Frage 5	(D)	(A)	(C)	(B)
Frage 6	(C)	(A)	(B)	(D)

Wenn du Lust hast, das Thema Karriere wirklich anzugehen, dann schau bei Uniport, dem Karriereservice der Universität Wien, vorbei. Von Berufsorientierung über Jobsuche und Selbstpräsentation – Uniport bietet dir professionelle Begleitung in allen Fragen rund um die Karriere.

Coachings & CV-Check | Workshops | Persönlichkeitstest | Jobbörse | Events und vieles mehr!

Schau einfach bei uniport.at rein!



20 Minuten Sabbatical

Gestalte deine Karriere, wie sie dir gefällt.
Aber jede*r fängt zuerst klein an, also mal
dir erst mal diesen Baum, wie er dir gefällt!

Starten Sie Ihre Karriere mit uns.

Das Bundesrechenzentrum (BRZ) ist der marktführende IT Service Provider im Public Sector in Österreich und eines der größten IT-Unternehmen des Landes. Wir sind Technologiepartner der österreichischen Verwaltung bei der digitalen Transformation und unterstützen Behörden und Unternehmen dabei, Prozesse neu zu denken, sowie diese einfacher und effizienter zu gestalten.

Starten Sie Ihre Karriere als BRZ Trainee:

- > Java Software Entwicklung
- > SAP Customizing und Betrieb
- > Software Testing

Start: 16. März 2022

Was erwartet Sie als BRZ-Trainee?

Sie erwerben im Traineeprogramm praxisnahe jene Skills, die Ihnen in Ihrem späteren Berufsfeld zu Gute kommen. Dies gewährleisten wir durch zahlreiche Kurse, Trainings on the Job, Job Rotations und den Austausch mit anderen Trainees sowie erfahrenen Kolleginnen und Kollegen. Mentorinnen und Mentoren begleiten Sie durch Ihre Projekte und stehen Ihnen mit Expertenrat zur Seite.

Das Jahresbruttogehalt beträgt für
Universitätsabsolvent/innen EUR
36.926,82 lt. Kollektivvertrag des BRZ.
Abhängig von Qualifikation und Erfahrung
ist eine Überzahlung möglich.

Jetzt gleich online bewerben!



Bewerben Sie sich schnell und
einfach auf brz-jobs.at!



Wie ich wurde, was ich bin

Impfstoffentwicklerin: Program Director Chikungunya Vaccine bei Valneva Austria GmbH



Katrin Dubischar (42)

... hat Pharmazie an der Universität Wien studiert.

Foto Teresa Pinzolits

Warum haben Sie sich für Ihren Bereich entschieden?

Mein erster Job war im Bereich Medical Affairs für Nahrungsergänzungsmittel/rezeptfreie Arzneimittel, wo ich erstmals mit klinischer Forschung in Berührung kam. Das fand ich sehr spannend, weil in diesen Studien endgültig klar wird, ob ein Arzneimittel wirksam und sicher ist oder nicht. Da entstand der Wunsch, in die forschende Pharmaindustrie zu wechseln.

Was ist das Spannendste an Ihrer Tätigkeit und wie kann man sich einen typischen Arbeitstag vorstellen?

Als Program Director koordiniere ich die Aktivitäten für Valnevas Impfstoffkandidaten gegen das Chikungunya-Virus unternehmensweit. Dadurch bekomme ich Einblicke von der Forschung bis zur Vermarktung. Jeder Schritt bringt neue Schwerpunkte mit sich. Ein typischer Arbeitstag besteht aus Abstimmung mit verschiedenen Projektteams,

Anpassen der Pläne an neue Entwicklungen, Erarbeiten von Analysen für das Management und wissenschaftlichen Analysen.

Wo liegen die größten Herausforderungen?

Jede Impfstoffentwicklung ist in gewisser Weise Neuland – es gibt also keine Standardlösungen, auf die man einfach zurückgreifen kann. Außerdem trage ich auch Verantwortung für Projekte, die außerhalb meines Kerngebiets liegen.

Inwiefern hat sich Ihr Job durch die Pandemie gewandelt?

Im Impfstoffbereich haben sich alle Kapazitäten auf Coronavirus-Impfstoffe fokussiert. Die größte persönliche Veränderung waren Videokonferenzen und das Wegfallen von Reisen.

Ihr persönlicher Karriere-Tipp für Studierende, die im Pharmawesen Fuß fassen wollen?

Wer nicht im Labor tätig sein will, kann über die klinische Entwicklung oft einen interessanten Einstieg in die Pharmabranche schaffen, der viele Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bietet.

Valneva ist ein Impfstoffunternehmen, das sich auf die Entwicklung und Vermarktung von prophylaktischen Impfstoffen gegen Infektionskrankheiten mit hohem ungedeckten medizinischen Bedarf spezialisiert hat. Der Erfolg von Valneva beruht auf dem Engagement und der Kompetenz von rund 750 Mitarbeiter*innen. Als globales Unternehmen sind wir davon überzeugt, dass die große Vielfalt unserer Kolleg*innen uns innovativer, effektiver und wettbewerbsfähiger macht.

Mehr Infos zu Jobs bei Valneva unter valneva.com/careers/

Deloitte.

Connecting for success.

Wir beschäftigen uns täglich mit unterschiedlichsten betriebswirtschaftlichen und juristischen Themenstellungen sowie mit spannenden Projekten im Bereich Technologie & Innovation und Human Capital. Dafür suchen wir engagierte Talente mit Schwerpunkt

- Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften, Wirtschaftsrecht
- Wirtschaftsinformatik, Informatik und Mathematik
- Psychologie und Soziologie.

Verbinde dich mit uns:

jobs.deloitte.at – wir freuen uns auf deine Bewerbung!

What impact will you make?

Connect at www.deloitte.at/karriere



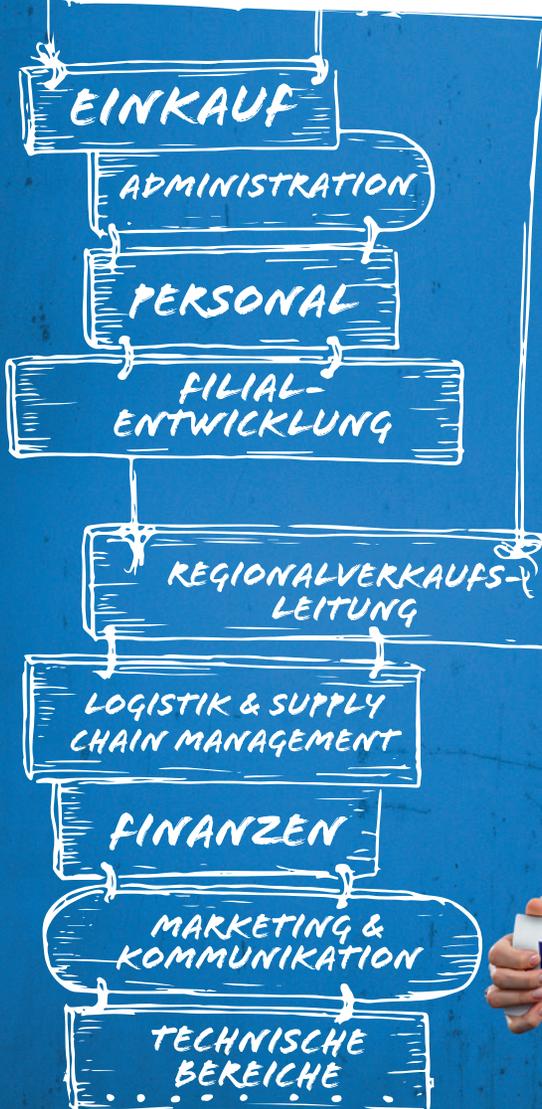
~~EWIG ABWARTEN~~

JETZT DURCHSTARTEN



Da bin ich mir sicher.

NACH DEM STUDIUM!



JETZT BEWERBEN!