

WU.Alumni.News



BeAble
Studierende mit Beeinträchtigung unterstützen > Seite 6

Mentoring
WU fördert Frauen mit Karriereambitionen > Seite 7

Around the World
Internationale Vielfalt mit dem WU-Alumni-Club-Wimpel > Seite 9



Darunter wird verstanden, dass abweichende Meinungen, die zu neuen Problemlösungen führen können, nicht geäußert werden, weil es nicht als opportun gilt. In einer homogenen Belegschaft treten eher Groupthink-Phänomene auf und sie schaden sowohl der Resilienz als auch der Leistungsfähigkeit einer Organisation.

Posch: Das kann ich sehr gut nachempfinden. Resilienz betrifft aber nicht nur die Korrektur nach einem einschneidenden Event, sondern ist auch bei den derzeit rasant fortschreitenden Veränderungsprozessen wichtig. Wer auf ein sehr einheitliches Team setzt, wird sich schwerer auf Neues einstellen können. Durch Vielfalt bei Geschlecht, Erfahrungshintergrund, Nationalität, Alter, Ausbildung etc. entsteht eine Resilienz, die mit einer besseren Anpassungsfähigkeit einhergeht und ein Unternehmen agil und fit hält.

Hanappi-Egger: Wenn ich hier nachhaken darf, Herr Posch, behandelt die Erste Group Diversitätsmanagement also als strategisches Thema, um sich besser auf sich verändernde Märkte und wirtschaftliche Umfeldler einstellen zu können?

Posch: Ja, denn unsere Stärke ist die Vielfalt. Wir leben sie und leben auch von ihr. Aus diesem Grund gibt es bei uns eine Managementfunktion, die sich darum kümmert. Natürlich kann sich jede und jeder selbst gut in das Thema einfühlen, aber aufgrund der Wichtigkeit ist eine strategische Unterstützung hilfreich. Man fragt mich oft, ob es diese Funktion wirklich braucht, weil wir ohnehin alle so modern sind. Meine Antwort: Je moderner, desto mehr brauchen wir sie, weil damit eine bessere Umsetzung im Geschäftsalltag garantiert ist. >>>

„Diversität, Toleranz und Inklusion sind in unserer Gesellschaft in Gefahr“

Rektorin **Edeltraud Hanappi-Egger** spricht mit Erste-Group-Personalchef **Markus Posch** und WU-Forscherin **Heike Mensi-Klarbach** über Diversität und Resilienz.

Hanappi-Egger: Diversität und Resilienz waren in diesem Sommer das globale Thema beim Europäischen Forum Alpbach. Gehören diese Themen Ihrer Meinung nach zusammen?

Mensi-Klarbach: Resilienz wird als Fähigkeit einer Organisation definiert, sich nach Schwierigkeiten beziehungsweise Umweltveränderungen wiederherzustellen. Sind Unternehmen divers aufgestellt, sind sie besser für diese Aufgabe gerüstet, insofern gibt es diesen Zusammenhang tatsächlich. Aus der Forschung wissen wir, dass es homogen aufgestellten Organisationen schwerfällt, in

turbulenten Zeiten Problemlösungsfähigkeiten zu entwickeln, da die Lösungsmöglichkeiten entweder gar nicht gesehen werden oder es zu sogenannten Groupthink-Phänomenen kommt.

Wir befinden uns in einer Zeit, in der viele Bereiche unseres Lebens einem steten Wandel unterworfen sind, und das mit zunehmender Geschwindigkeit. Immer wieder sind wir mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die rasche Reaktionen und innovative Lösungen verlangen. Unsere Gesellschaft und damit auch die Arbeitswelt werden zunehmend diverser, Unternehmen kommen nicht umhin, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Diversität bietet eine große Chance, sie wirkt sich positiv auf die Widerstandsfähigkeit, also Resilienz, unserer Gesellschaft, Umwelt oder Wirtschaft aus. Aber ist Diversität

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser!

und damit verbunden Resilienz der Schlüssel zum Erfolg? Darüber haben wir mit der WU-Diversitätsforscherin Heike Mensi-Klarbach und Markus Posch, dem Personalchef der Erste Group, diskutiert.

Außerdem: Karrierecoach Barbara Schopper erzählt etwas über

Resilienz in der Arbeitswelt und die Karriere-Knigge-Expertin Elisabeth Motsch erläutert den richtigen Umgang mit dem Smartphone im Unternehmen. Wir freuen uns auf Ihr Feedback zu diesen beiden Rubriken.

Auf zwei weitere Themen möchte ich Sie gerne speziell hinweisen.



Univ.Prof. in DIⁱⁿ Dr. in Edeltraud Hanappi-Egger ist WU-Rektorin und Obfrau des WU Alumni Clubs

Zum einen präsentieren wir Ihnen diesmal unser neues Mentoringprogramm „Wise Women of WU“. Es richtet sich an Top-WU-Alumnae, die sich in einem frühen Karrierestadium befinden und von erfolgreichen Managerinnen mit Vorstands-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratserfahrung Un-

terstützung auf ihrem Weg „nach oben“ erhalten. Langfristig soll so der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht werden. Zum anderen stellen wir eines unserer Fundraisingprojekte genauer vor, das gut zum Thema Diversität passt. Das Unterstützungsprogramm „BeAble“ richtet sich unter anderem an Studierende mit Beeinträchtigungen, die von höhersemestrigen Studierenden unter Anleitung von Fachkräften während des Studiums Hilfe erhalten. Wir freuen uns, wenn Sie das Projekt finanziell unterstützen.

Ich wünsche Ihnen gute Unterhaltung beim Lesen.

EDELTRAUD HANAPPI-EGGER



Unterschiedlichste Menschen. Gemeinsame Ziele.

#glaubandich

Hanappi-Egger: Zeichnet es ein zukunftsfähiges Unternehmen aus, dass es, wie die Erste Group, auf Diversität setzt?

Mensi-Klarbach: Ja, wobei entscheidend ist, dass man Diversität nicht nur hat, sondern sie auch nützt. Oft gibt es Vielfalt in unteren hierarchischen Ebenen, während der Einfluss auf die Unternehmens- und Strategieentwicklung begrenzt ist. Wichtig ist also, dass nicht nur die Belegschaft divers ist, sondern auch das Führungsteam, und genau das ist häufig nicht der Fall. Denn die Entscheidung, ob jemand für eine Führungsposition geeignet ist, wird oft aufgrund der Ähnlichkeit mit der eigenen Person getroffen, nach dem Motto „Gleich und Gleich gesellt sich gern“ – das Phänomen der „similarity attraction“.

Posch: Dieses „unconscious bias“, also das Entscheiden nach dem eigenen Geschmack, gibt es tatsächlich – auch bei aufgeschlossenen Personen. Deshalb trainieren wir unsere Führungskräfte in Sachen unvoreingenommene Entscheidungsfindung, und alle, die das Programm absolviert haben, sagen, dass es ihnen geholfen hat, bessere Entscheidungen zu treffen.

Mensi-Klarbach: Das ist ein wesentlicher Punkt. Die Forschung zeigt zudem, dass Gruppen dazu tendieren, die Meinungen von Minderheiten zu marginalisieren. Es besteht aber auch die Gefahr, dass sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ehrfürchtig der Position der Führungskraft anschließen. In Alpbach erzählte mir die Managerin einer deutschen Bank, dass sie in Meetings deshalb ihre Position anfangs nicht preisgibt, sondern zuerst jene der Teammitglieder einsammelt.

Hanappi-Egger: Wie divers ist denn Ihr Vorstandsteam, Herr Posch?

Posch: Wir haben in der Gruppe 35 Vorstände, von denen ein Drittel Frauen sind. Im Bereich der Top- Führungskräfte haben wir uns in den vergangenen fünf Jahren von 26 auf 31 Prozent gesteigert. Wir können in unserer Gruppe auf eine Tradition sehr erfolgreicher weiblicher CEOs zurückblicken. Wir möchten weiter an Diversität zulegen, erleben im Recruitingprozess aber auch Rückschläge, weil viele andere Unternehmen genauso um tolle Frauen kämpfen.

Hanappi-Egger: Das Wissen, dass Diversität für ein Unternehmen betriebswirtschaftlich von Nutzen ist und auch ethisch-moralisch opportunit ist, haben wir seit Langem. Warum lassen innovative Modelle und größere Fortschritte in der Umsetzung dennoch auf sich warten?

Mensi-Klarbach: Weil sich unser Verständnis dessen, was eine gute Führungskraft ausmacht, noch nicht gewandelt hat. Der Anspruch, dass ein Leader alles besser wissen muss, sich keine Blöße geben darf und seine Meinung durchsetzen muss, existiert nach wie vor. Ein hierarchisches Führungsverständnis mit großer Machtkonzentration lässt Innovation kaum zu.

Posch: Ich bin weniger pessimistisch. Tatsächlich war es quasi seit der Steinzeit so, dass der Häupt-



Dr.ⁱⁿ Heike Mensi-Klarbach

Heike Mensi-Klarbach promovierte 2009 an der WU. Nach einigen Stationen (Visiting Scholar an der Copenhagen Business School; Gastprofessorin für Gender und Diversity an der Leibniz Universität Hannover) ist sie seit 2017 „zurück“ am WU-Institut für Gender und Diversity in Organisationen. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen Inklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeitskontext, Diversität, Corporate Governance und Management.

Mag. Markus Posch

Der gebürtige Innsbrucker schloss 1985 das Studium der Betriebswirtschaftslehre an der WU ab. Bereits während seiner Ausbildung spezialisierte er sich unter anderem auf Human Resource Management. Dieses Aufgabengebiet hat ihn auch im Rahmen seiner internationalen Laufbahn beim Elektronikonzern Philips, die eine breite Palette von Aufgaben und Vorstandsaufgaben umfasste, nie losgelassen. Seit 2010 ist Markus Posch als Head of Group HRM in der Erste Group Bank AG tätig.



Univ. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Edeltraud Hanappi-Egger

Edeltraud Hanappi-Egger studierte Informatik an der TU Wien, wo sie auch promovierte und 1996 habilitierte. Im Jahr 2002 wurde sie als Professorin für „Gender & Diversity in Organizations“ an die WU berufen. Ihre Forschungsschwerpunkte lagen in Organisationsstudien zu Gender/Diversity, Gender und Technik, feministischer Ökonomie und Managementmythen. Seit Oktober 2015 steht Edeltraud Hanappi-Egger der WU als Rektorin vor.

ling oben sitzt, Informationen sammelt, Entscheidungen trifft und alle sich danach richten müssen. Ausgehend von der IT verändert sich dieses Organisationsverständnis aktuell aber massiv. So ist der Informationsvorsprung des Häuptlings weg, da Informationen für jede und jeden zugänglich sind. Generell wird Hierarchie weniger wichtig, Entscheidungen werden sach- und kundenorientiert getroffen. Es geht nicht mehr um Macht, sondern um die Sache und die besten Ergebnisse.

Hanappi-Egger: Frau Mensi-Klarbach, Sie haben an Ihrem Institut eine Autistin eingestellt. Welche Erfahrungen konnten Sie sammeln?

Mensi-Klarbach: Intensive Recherchen etwa in Datenbanken, eine sehr monotone Arbeit, sind im wissenschaftlichen Bereich immer wieder notwendig. Es gibt nur wenige Menschen, die so eine Aufgabe gerne und durchwegs gewissenhaft erledigen. Menschen im Autismusspektrum sind dagegen in der Lage und auch willens, über eine lange Zeit hinweg eine immer gleiche Tätigkeit auf gleichbleibend hohem Niveau auszuüben. Wir haben uns bezüglich der idealen Arbeitsbedingungen

für Menschen im Autismusspektrum beraten lassen. Also etwa eine ruhige Arbeitsatmosphäre, eine klare Planung der Arbeitsaufgaben und strukturiertes Arbeiten. Die Anpassungen, die wir vorgenommen haben, waren nicht nur positiv für die neue Arbeitskraft, sondern wirkten sich positiv auf das ganze Team aus. Wir sind mit unserem Neuzugang mehr als zufrieden.

Hanappi-Egger: Herr Posch, haben Sie ebenfalls ein Beispiel für eine gelungene Inklusion?

Posch: Als ich noch bei Philips war, hatte ich ein Erlebnis, das mir die Augen öffnete. Wir hatten einen taubstummen Arbeiter, der über viele Jahrzehnte hinweg mit Abstand unser bester Präzisionsmesser war. Im Gespräch meinte er zu mir, dass er nicht viel könne, nur messen. Dabei war er für uns ein echtes Asset, und dass ihm diese große Bedeutung, die er für uns hatte, nicht bewusst war, muss ich ein Stück weit auch uns anlasten.

Hanappi-Egger: Im Diversitätsdiskurs werden Menschen mit bildungsfernem Hintergrund kaum thematisiert. Wie kann man die soziale Durchmischung fördern?

Mensi-Klarbach: An der WU ist das ein Thema, zu dem geforscht wird. In Unternehmen ist es nach wie vor ein Tabu, das kaum angegangen wird.

Posch: Bei uns im Unternehmen gibt es tatsächlich nur eine geringe Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit sehr bildungsfernem Hintergrund, das liegt auch an der komplexen Materie, mit der wir uns beschäftigen. Sehr wichtig ist uns aber, dass wir als Bank im Sinne einer „financial literacy“ solchen Menschen helfen, in Geldangelegenheiten gute Entscheidungen für sich treffen zu können und ein Wissen und Verständnis von finanziellen Konzepten und Risiken aufzubauen. Wenn man will, dass eine Gesellschaft sich weiterentwickelt und nicht in Populismus abgleitet, tragen wir diesbezüglich auch eine große Verantwortung, die wir gerne wahrnehmen.

Hanappi-Egger: Müssen wir vielleicht auch unser Verständnis von Leistung verändern, um in Sachen Diversität größere Fortschritte zu machen?

Posch: Ja, wobei sich der Leistungsbegriff in den vergangenen beiden Jahren schon deutlich ge-

wandelt hat. Es ist ein Weggehen von quantitativen hin zu qualitativen Strategien zu beobachten. Es geht nicht mehr so sehr darum, wie viele Bausparverträge etc. jemand verkauft, sondern ob er dem Kunden oder der Kundin dienlich war, sich in ihn oder sie hineinversetzen konnte und letztlich einen Wert für die Gesellschaft geschaffen hat. Wobei das für uns nichts Neues ist, in unserer Gruppe sind wir dem qualitativen Paradigma bereits seit 1918 verpflichtet.

Mensi-Klarbach: Wir sehen generell, aber auch in Banken noch große Einkommensunterschiede in verschiedenen Bereichen. So verdienen Key-Accounter und -Accounterinnen oder Investmentbanker und -bankerinnen deutlich besser als etwa HR- oder juristisches Personal im selben Unternehmen. Nach qualitativen Gesichtspunkten wären diese Unterschiede nicht zu rechtfertigen. Es spiegeln sich also nach wie vor die Geldwerte und nicht unbedingt die qualitative Relevanz einer Position oder Abteilung für das Unternehmen im Gehaltschema wider. Und dabei gibt es beträchtliche vergeschlechtlichte Unterschiede.

Hanappi-Egger: Was würde denn ein qualitativ ausgerichtetes Leistungsmodell für die Diversität bringen oder ist es sogar ein Bestandteil davon?

Mensi-Klarbach: Es ist eine nötige Voraussetzung. Ein qualitativ ausgerichtetes Leistungsmodell würde unterschiedliche Karrierewege und auch Karrierebrüche ermöglichen und fördern. Damit würden weniger „Mini-Mes“ reproduziert und mehr Personen mit unterschiedlichen Erfahrungswegen und Ausbildungshintergründen, die verschiedene Perspektiven einbringen, rekrutiert und befördert – und damit auch Groupthink-Phänomene verhindert.

Hanappi-Egger: Auch an der WU definieren wir den Leistungsbe- griff neu und sehen ihn im Kontext der unterschiedlichen Lebensrealitäten und des breiten Leistungsportfolios, das eine Uni braucht. Also wir wollen nicht nur Forschungsoutput, sondern auch Leistungen in der Lehre honorieren. Ob jemand Teilzeit arbeitet oder Betreuungspflichten hat, wird ebenfalls berücksichtigt. Hätte es auch in Unternehmen positive Effekte, wenn es breitere Modelle gäbe, die einen Lebenslauf nach qualitativen Gesichtspunkten beurteilen würden?

Mensi-Klarbach: Persönlichen Umständen wird bei der Bewertung von Lebensläufen sicher zu wenig Rechnung getragen. Einfach, weil qualitative Merkmale nicht oder zu wenig abgebildet werden.

Hanappi-Egger: Welche neuen Themen tun sich im Diversitätsdiskurs auf?

Posch: Aus meiner Sicht sind alle Themen auf dem Tisch, die Frage ist, wo man Schwerpunkte setzt. Diversität, Toleranz und Inklusion sind in unserer Gesellschaft in Gefahr. Wenn man sich umblickt, sieht man, dass es Applaus für das Gegenteil gibt, und meine Hoffnung in die politische Lenkung nimmt ab. Deshalb ist die Zivilgesellschaft gefragt und gefordert, damit sich die Überzeugung, dass Vielfalt eine Bereicherung ist, weiterverbreitet und durchsetzt. ¶

Erster englischsprachiger Bachelor „Business and Economics“ (BBE) mit Welcome Days angelaufen

Um die Internationalisierung weiter voranzutreiben, hat die WU als erste öffentliche Universität Österreichs in diesem Wintersemester das rein englischsprachige Bachelorprogramm „Business and Economics“ (BBE) gestartet.

WU-Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger über die Hintergründe: „Die WU ist eine innovative und weltoffene Universität mit internationalem Flair und einer positiven Grundstimmung gegenüber unseren aus mehr als 110 Nationen kommenden Studierenden. Für uns ist die Einrichtung eines englischsprachigen Bachelorstudiums daher der nächste logische Schritt auf unserem internationalen Weg.“

Neue Art des Studierens

Innovativ ist auch die Gestaltung des sechssemestrigen Programms, in dem ein breites, interdisziplinäres Verständnis von Wirtschaftsfragen in einem globalen Kontext vermittelt werden soll. So wird von der sonst üblichen immer wiederkehrenden Abfolge von Vorlesungen, die mit einer Prüfung abschließen, weitgehend abgegangen.

Stattdessen steht das Arbeiten in kleinen Gruppen im Vordergrund, in denen Teilleistungen zu erbringen sind. Vorgesehen sind auch Exkursionen zu Firmen, um Theorie und Praxis zu vereinen, und in der zweiten Hälfte des Programms stehen individuelle Spezialisierungsmöglichkeiten zur Wahl.

Großer Andrang

Schon zum Start stieß das Programm, das den Studierenden beste Aussichten auf eine internationale Karriere bietet, auf großen Anklang. Für die zur Verfügung stehenden 120 Studienplätze haben sich mehr als 1.500 Interessierte beworben. Jene, die sich bei dem mehrstufigen Auswahlverfahren durchsetzen konnten, spiegeln die Internationalität der WU bestens wider. Sie stammen zu 55 Prozent aus Österreich und zu 35 Prozent aus anderen EU-Staaten, die rest-



lichen 10 Prozent kommen aus Drittstaaten.

Buntes Programm zum Start

Los ging es Ende September mit drei bunt gestalteten Welcome Days.

Rektorin Hanappi-Egger hieß die frischgebackenen Studierenden herzlich willkommen, es folgten Führungen auf dem Campus, zudem gab es Tipps und Tricks zum Leben in Wien und auch der Spaß

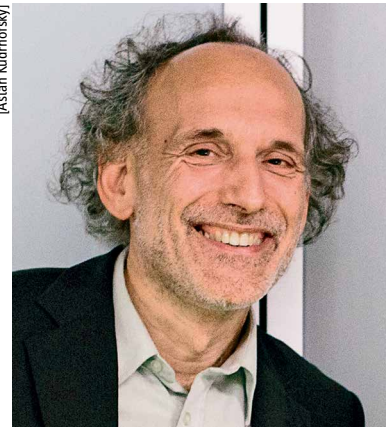
kam nicht zu kurz. So konnten bei einer Schnitzeljagd quer durch die Stadt Preise gewonnen werden und beim abschließenden Kick-off-Dinner wurden erste Freundschaften geschlossen.

Diversity und Achtsamkeit in Organisationen

Diversity ist ein wichtiger Erfolgsfaktor in Organisationen. Die demografische Entwicklung, ethnische Diversität und die größere Zahl von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen zu einer grundlegenden Veränderung des Arbeitskräftepotenzials.



Dr.ⁱⁿ Martina Esberger-Chowdhury



Prof. Dr. Michael Müller-Camen

Diversity zeigt sich in interkulturellen und funktionsübergreifenden Tätigkeiten, virtuell über mehrere Zeitzonen laufenden Kollaborationen, sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene. Obwohl Diversity kurzfristig oft eine Herausforderung bezüglich Solidarität und Akzeptanz darstellt, bietet sie durch die Entdeckung neuer Identitäten und sozialen Zusammenhalts kulturellen und ökonomischen Nutzen.

Wie der Diversity begegnet und mit ihr umgegangen wird, könnte eine entscheidende Frage sein für die Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit, sowohl in der Gesellschaft als auch in der Wirtschaftswelt. Die Fähigkeit der Resilienz, also der Widerstandsfähigkeit und des Vermögens, Krisen zu überstehen und an ihnen zu wachsen, wird dazu beitragen. Die moderne Arbeitswelt ist einerseits charakterisiert

durch eine Zunahme von Komplexität, Digitalisierung und Informationsüberladung, andererseits durch Veränderung, Druck, höhere mentale und psychische Anforderungen, Arbeitsplatzunsicherheit und eine generelle Beschleunigung aller Prozesse. Rationalisierungen und damit einhergehender Personalabbau verursachen größere Arbeitsbelastungen und erhöhen die Verantwortung des Einzelnen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, Arbeit wird hinsichtlich Zeit und Ort immer flexibler. Neue Formen der Bezahlung erzeugen Druck auf den Einzelnen, da Leistung persönliche Verantwortung inkludiert. Der Umgang mit Diversity am Arbeitsplatz kann Stress verursachen, speziell in interkulturellen, prozessbezogenen virtuellen Teams. Negative Emotionen, emotionale Erschöpfung, Sorgen, Misserfolge und depressive Symp-

tome sind weitere Auslöser von Stress. Mentale und psychologische Herausforderungen am Arbeitsplatz sind im Steigen, was sich bereits in einer deutlichen Zunahme von arbeitsplatzbezogenen mentalen Erkrankungen zeigt.

Die Entwicklung von Ressourcen, um mit den veränderten Be-

dingungen am Arbeitsplatz zurechtzukommen, ist ein wichtiger Auftrag für die Personalentwicklung. Hier spielt Resilienz als eine zentrale innere Ressource eine entscheidende Rolle, auf individueller, auf Team- und auf Organisationsebene. Achtsamkeit, eine Praxis, die Resilienz steigert – was wiederum die psychische und

körperliche Gesundheit positiv beeinflusst –, eine Kenntnis der eigenen Gedanken- und Emotionswelt ermöglicht und Mitgefühl und Zusammengehörigkeit festigt, könnte ein entscheidender Hebel für Widerstandskraft sein: Achtsamkeit fördert Resilienz in einer zunehmend diversen Arbeitswelt.

WU für zwei Masterprogramme mit Spitzenplatzierungen ausgezeichnet

Das von Quacquarelli Symonds (QS) jährlich herausgegebene World University Ranking zählt gemeinsam mit dem THE-Ranking zu den bekanntesten Hochschulrankings weltweit.

Neben dem Universitätsranking publiziert QS auch unterschiedliche Teilrankings, die „QS Business Masters Rankings“. Die WU schaffte 2018 mit zwei englischsprachigen Masterprogrammen Spitzenplatzierungen: Im „Masters in Finance“-Ranking belegte das WU-Masterprogramm „Quantitative Finance“ den 20. Platz von 159 Programmen und im „Masters in Management“-Ranking kam das Masterprogramm „Strategy, Innovation, and Management Control“ auf Rang 18 von 135 Programmen.

„Diese Ranking-Ergebnisse sind ausgesprochen erfreulich. Sie zeigen, dass die WU weltweit einen

ausgezeichneten Ruf sowohl in der Wissenschaft als auch in der Praxis genießt und dass Absolventinnen und Absolventen unserer Masterprogramme international absolut konkurrenzfähig sind“, so Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger.

Erfolgreiche ProgrammabsolventInnen

Die QS-Masterprogramm-Rankings basieren auf fünf Teilbereichen, die mittels Meinungsumfragen unter AkademikerInnen und ArbeitgeberInnen bewertet werden. Mit beiden Masterprogrammen erreicht die WU exzellente Ergebnisse. Zum einen im Bereich „Employability“, der auf einer

Umfrage unter weltweit 42.000 ArbeitgeberInnen sowie dem Erfolg der ProgrammabsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt beruht, und zum anderen bei „Thought Leadership“, einem Faktor, der hauptsächlich auf Indikatoren aus dem Bereich Forschungsausput und Reputation basiert. Darüber hinaus punkten beide Programme mit einem überdurchschnittlich guten Ergebnis im Bereich „Diversity“ – gemessen am Anteil der weiblichen und internationalen Studierenden sowie Faculty-Mitglieder – und den nachhaltigen Erfolgen der AbsolventInnen nach Abschluss („Alumni Outcomes“).

Zeit für nachhaltige und resiliente Informationssysteme

Gastkommentar. Das Privacy and Sustainable Computing Lab der WU, das ich leite, hat zum Ziel, die Auswirkungen von Technik auf unsere Gesellschaft besser zu verstehen und zu erforschen.



Dr. Ben Wagner leitet seit 2017 das Privacy and Sustainable Computing Lab der WU

Wir sind innerhalb Europas eine der wenigen Forschungseinrichtungen, die auf einen interdisziplinären Zusammenschluss von ExpertInnen setzen. Erst durch eine Einbindung von Know-how aus unterschiedlichen Disziplinen wie Wirtschaft, IT, Psychologie oder Sozialwissenschaften können der gesamtgesellschaftliche Kontext gesehen und Problemlösungsstrategien erarbeitet werden.

Große Herausforderungen

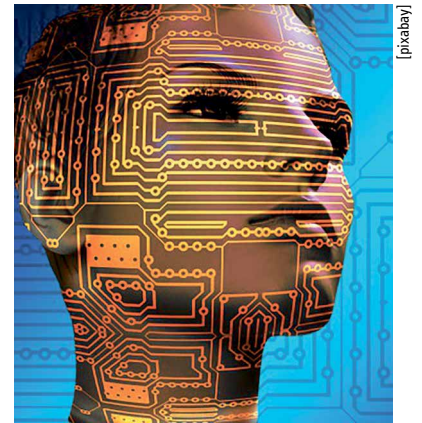
Mit immer größerem Tempo durchdringen Informationssysteme unsere Gesellschaft, was vielfältige Probleme mit sich bringt. Computerprogramme errechnen Strategien und Vorgehensweisen, die uns gedanklich manipulieren und in weiterer Folge Auswirkungen auf unser Verhalten haben. Vor allem im täglichen Leben zeigt sich eine Reihe von Beeinflussungen. Das reicht von Programmen, die errechnen können, in welchem Regal im Supermarkt welches Produkt wie oft zu stehen hat, damit der Umsatz maximiert wird, über Online-Ticketssysteme, die mit

einer gezielten Einflussnahme versuchen, den KundInnen beim Einkauf Zusatzleistungen mitzuverkaufen, bis hin zu elektronischen Straßenkartendiensten, die, statt die schnellste Route anzuzeigen, die Realität verzerren, indem sie die Zeitersparnis übertreiben, die ein Auto im Vergleich zu öffentlichen Verkehrsmitteln bietet.

Doch auch auf politischer Ebene gibt es eine Reihe von technikbasierten Beeinflussungen, wie zum Beispiel Onlinekampagnen im Vorfeld der Präsidentschaftswahlen in den USA oder in Myanmar, wo gezielt via Facebook Falschmeldungen gestreut wurden, um gegen eine ethnische Minderheit vorzugehen.

Unbewusster Einfluss

Verschärfend wirkt, dass vielen Menschen die Manipulation von Informationssystemen nicht im vollen Ausmaß bewusst ist. Soziale Netzwerke, die aus unserem Kommunikationsverhalten heutzutage nicht mehr wegzudenken sind, verfolgen häufig das Ziel, die Zeit zu verlängern, die UserInnen auf der jeweiligen Plattform ver-



bringen, um vermehrt Daten zu sammeln und schließlich gewinnbringend weiterzuverkaufen. Ein gefährliches Spiel für die politische wie auch die gesellschaftliche Weiterentwicklung.

Ein Umdenken ist notwendig

Für zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen unserer Gesellschaft sollten Informationssysteme deshalb dringend nachhaltiger und resilienter gestaltet werden. Nur durch ein effektives Umdenken wird eine Kehrtwende langfristig noch möglich sein. ¶

Edeltraud Hanappi-Egger als Rektorin der WU wiedergewählt

Der Senat der WU und der Universitätsrat haben die amtierende Rektorin der WU, Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Edeltraud Hanappi-Egger, in ihrem Amt bis 2023 bestätigt.

Bereits seit Oktober 2015 fungiert Edeltraud Hanappi-Egger als Rektorin der WU. Für die kommende Amtsperiode, die mit 1. Oktober 2019 beginnt, hat sie viel vor: Die Internationalität der WU soll weiter ausgebaut, Spitzenforschung ermöglicht und gleichzeitig der Wissenstransfer in die Gesellschaft gefördert werden. Neben der großen Herausforderung „Universitätsfinanzierung neu“ wird sie sich auch dem Zukunftsthema Digitalisierung widmen. „Rektorin Hanappi-Egger konnte mit ihrer Präsentation des Konzepts für die Zukunft der WU überzeugen. Die Entscheidung erfolgte einstimmig“, so die Vorsitzende des Universitätsrats, Dr.ⁱⁿ Cattina Leitner.

Akkreditierung, neue Leistungsbewertung, englischer Bachelor

In ihrer ersten Amtszeit konzentrierte sich die Rektorin darauf, die WU als exzellente Bildungs- und Forschungsinstitution zu positionieren. So wurde die fünfjährige EQUIS-Akkreditierung der Universität verlängert. Damit hält die WU weiterhin eine begehrte Dreifachakkreditierung (EQUIS, AACSB und AMBA), über die



weniger als ein Prozent aller Hochschulen verfügen. Ein großes Echo, sowohl national als auch international, fand Hanappi-Eggers Ansatz einer erweiterten Leistungsbeurteilung von ForscherInnen, der an der WU verfolgt wird. Dabei geht es darum, die wissenschaftlichen Leistungen einer Person breiter und im Verhältnis zu Lebensumständen wie Betreuungspflichten, Arbeitszeit und Tätigkeiten als FunktionsträgerIn zu sehen. Das Konzept wurde auch mit dem Diversitas-Preis des Bundesministeriums ausgezeichnet. Im gerade begonnenen Wintersemester 2018/19 wurde das erste englischsprachige Bachelorprogramm in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einer österreichischen öffentlichen Universität gestartet. Zudem rückte Hanappi-Egger die Studierenden ins Zentrum der Aufmerksamkeit – etwa mit Maßnahmen, um eine Willkommenskultur zu etablieren – und richtete mithilfe von SpenderInnen und Sponsoren das Stipendium „WU4YOU“ ein, mit dessen Hilfe sich begabte SchülerInnen aus einkommensschwachen Familien ein Studium an der WU leisten können. ¶

Gestärkt aus der Krise: Flucht, Vielfalt und Widerstandskraft

Im Herbst 2015 hielt mit vielen Geflüchteten aus Syrien, Irak und Afghanistan auch eine neue Vielfalt Einzug in unser Land.



Drei Jahre danach stehen Integration und gerechte Teilhabe im Zentrum der Debatte: Wie kann sichergestellt werden, dass die Vielfalt von Geflüchteten als Bereicherung für die österreichische Gesellschaft, für unsere Wirtschaft, den Arbeitsmarkt und die heimische Kultur wirken kann? Wie können Menschen, die vor Krieg, Gewalt und Verfolgung in ihrer Heimat geflohen sind, in ihrer Resilienz bestärkt werden, um unser Land aktiv und positiv mitzugestalten?

Sicherheit gegen Migrationstrauma

Studien zeigen, dass Geflüchtete trotz ihrer teils traumatischen Erfahrungen in Konfliktregionen und Transitländern eine selektive

und resiliente Bevölkerungsgruppe sind, sofern sie in Aufnahme-ländern angemessene Versorgung antreffen. Tatsächlich gelten „Postmigrationsstressoren“, wie lange Asylverfahrensdauer, fehlender Arbeitsmarktzugang, soziale Isolation, Diskriminierungserfahrungen und dauerhafte Trennung von der Familie, als wesentliche Faktoren für die Entwicklung von Angststörungen, Depressionen und posttraumatischen Belastungsstörungen. Punktuelle, klar abgrenzbare traumatisierende Erfahrungen, die Geflüchtete im Heimatland oder auf ihrem Weg nach Europa machen müssen, sind wesentlich leichter zu verarbeiten, wenn nach dem Ankommen im sicheren Aufnahmeland auch tatsächlich Sicherheit herrscht.

Um diese kollektive wie individuelle Sicherheit zu gewährleisten, müssen Grundbedürfnisse wie Gesundheitsversorgung, Wohnraum, Privatsphäre, Bildung und Möglichkeiten für eine sinnvolle Tätigkeit erfüllt sein.

Mut zum Neustart

Für die Mehrheitsgesellschaft birgt Vielfalt nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen, wie die viel beschworene „Flüchtlingskrise“ des Jahres 2015 eindrucksvoll gezeigt hat. Auf lokaler und kommunaler Ebene hat die verstärkte Fluchtbewegung aus dem Mittleren Osten zu verbesserter transsektoraler Zusammenarbeit geführt und geholfen, Bildungs- und Freizeitangebote zu schaffen, die auch der heimischen Bevölke-

rung zugutekommen. Auf nationaler Ebene wurden längst überragende Strukturen und Strategien für Integration, von Jugendcolleges bis zu Arbeitstrainings, eingeführt. Wirtschaftlich profitieren nicht zuletzt Mangelberufsbranchen und Unternehmen in ländlichen Regionen von Asylberechtigten, die sich für einen Lehrberuf oder eine Facharbeiterausbildung entscheiden. In diesen und vielen weiteren Bereichen hat die „Krise“ Gestaltungswillen und Eigeninitiative befeuert und damit die Widerstandskraft der österreichischen Zivilgesellschaft nachhaltig gestärkt, deren Engagement bis heute anhält.

Um die Resilienz zu fördern und gleichzeitig sicherzustellen, dass die Mehrheitsgesellschaft

von der Aufnahme geflüchteter Menschen profitiert, bedarf es also nachhaltiger Investitionen und mutiger Lösungen. Nur dann kann die Vielfalt, die mit Geflüchteten ins Land kommt, affirmativ wirken, indem sie Wirtschaft und Arbeitsmarkt bereichert, den sozialen Zusammenhalt stärkt und aktiv zur Gestaltung unserer Zukunft beiträgt.



Dr.ⁱⁿ Judith Kohlenberger, Institut für Sozialpolitik

Resilienz aufbauen im Arbeitsleben

Resilienz, die innere Widerstands- und Anpassungsfähigkeit, ist entscheidend dafür, wie gut man mit den Herausforderungen des Berufsalltags zurechtkommt.

Manche Menschen sind von Natur aus sehr resilient, andere suchen nach geeigneten Strategien für die Bewältigung von Krisen und Veränderungen im Arbeitsleben. Der Umgang mit beruflichen Belastungen, Stress und Ängsten kann gelernt und die Resilienz aufgebaut werden. Lesen Sie dazu einige einfache Anregungen aus der Coachingpraxis.

Positives Denken

Mit einer positiven Grundeinstellung begegnen Sie beruflichen Herausforderungen mutiger und gelassener. Ersetzen Sie alte, negative Denkmuster und Glaubenssätze wie „Das schaffe ich nie“ oder „Ohne mich geht es nicht“ durch positive, kraftvolle Affir-

mationen, die Sie aufschreiben und täglich üben, bis Sie sie nach einigen Wochen fest in Ihrem Denken verankert haben.

Fokus auf Erfolg statt Misserfolg

Fokussieren Sie sich auf die Dinge, die Ihnen gut gelingen, in denen Sie erfolgreich sind und die Sie gerne erledigen, und weniger auf jene Aufgaben, bei denen Sie nicht erfolgreich sind. Freuen Sie sich über berufliche Erfolge und feiern Sie sich. Denken Sie in schwierigen beruflichen Situationen daran, was Ihnen in Ihrem Berufsleben schon alles gelungen ist, und erinnern Sie sich an Ihre Erfolge in der Vergangenheit. Fragen Sie sich, was schlimmstenfalls passieren würde, wenn



Mag.^a Barbara Schopper

Karriereberaterin, Coach, Personal- und Unternehmensberaterin.

Studium der Handelswissenschaften an der WU, Schwerpunkt Personalwirtschaft und Arbeitsrecht.

Berufliche Erfahrungen im Personalmanagement sowie in der Personal- und Unternehmensberatung. Karriereberatung, Job & Business Coaching, Persönlichkeitsprofilanalysen.

Sie einmal nicht erfolgreich wären. Suchen Sie im Falle eines Misserfolgs auch das „Gute im Schlechten“.

Selbstfürsorge

Seien Sie gut zu sich selbst. Achten Sie auf genügend Ausgleich zur Arbeit.

Innerer Dialog

Beobachten Sie sich, reflektieren Sie Ihre berufliche Entwicklung und führen Sie einen inneren Dialog mit sich selbst. Stimmen Ihre Motivation und Ihre persönlichen Ziele mit Ihren beruflichen Aufgaben überein oder sind Kurskorrekturen notwendig? Verlieren Sie bei all den „To-dos“ im Alltag nie das „große Ganze“ Ihrer beruflichen Ziele aus den Augen.

„BeAble“ hilft Studierenden mit Behinderung

Dank des Projekts „BeAble“ können WU-Studierende mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung auf unterstützende Maßnahmen zurückgreifen.



Wie kann man ein Studium an der WU absolvieren, wenn man im Rollstuhl sitzt, weil die Hände und Beine aufgrund einer Nervenkrankung nicht oder nur sehr eingeschränkt eingesetzt werden können? Und das Mitschreiben in der Vorlesung genauso unmöglich ist wie das Schreiben von Prüfungen unter starkem Zeitdruck? Während so mancher bei einer derart schwierigen Ausgangslage aufgeben würde, kämpft der

24-jährige Wiener Daniel Orel Tag für Tag für seinen Bachelorabschluss in „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“.

Ungehindertes Studieren

Unterstützung erhält Daniel durch das WU-Projekt „BeAble“, das durch den Ausgleich von Nachteilen Chancengleichheit unter den Studierenden herstellen will. Zuerst wird anhand ärztlicher Befunde ermittelt, welche Art von Unterstützung aufgrund

der jeweiligen Behinderung, Beeinträchtigung oder chronischen Erkrankung notwendig ist. Im Fall von Daniel werden etwa die Prüfungsmodalitäten angepasst: „Da ich nicht selbst mit der Hand schreiben kann, wird mir eine Schreibassistenz zur Verfügung gestellt und ich diktiere meine Antworten.“ Und weiter: „Ich bekomme auch mehr Zeit, da dieser Prozess länger dauert. Es kommt vor, dass die unterstützende Person nicht genau weiß, was ich

meine, etwas umformuliert werden muss, und es kann auch problematisch sein, eine fremde Schrift beim erneuten Lesen, etwa für Korrekturen, zu entziffern.“ Abgestimmt auf die jeweilige Erkrankung oder Behinderung sind weitere Anpassungen möglich: Studierende mit Sehbehinderung bekommen etwa einen vergrößerten Prüfungsbogen, solche mit chronischen Darmerkrankungen dürfen während des Examens, begleitet von einer Aufsichtsperson, die Toilette aufsuchen, und es ist auch möglich, eine schriftliche Prüfung in eine mündliche umzuwandeln, wenn sie sonst nicht abgelegt werden könnte.

Optimale Rahmenbedingungen an der WU

An der WU herrscht großes Verständnis für seine Situation. „Ich persönlich habe hier noch keine negativen Erfahrungen gemacht. Die verschiedenen Institute sind sehr entgegenkommend und setzen die adaptierten Prüfungsmodalitäten um“, freut sich Daniel Orel. Auch der barrierefrei gestaltete Campus ist für den Rollstuhlfahrer ein Vorteil: „Das ist für mich ein großes Plus und hilft mir sehr.“

Knappe Budget

Ein Problem sind aber die knappen finanziellen Ressourcen, die dem „BeAble“-Programm zur Verfügung stehen. Aktuell kann für die diversen Assistenzleistungen nur auf drei TutorInnen zurückgegriffen werden. Gleichzeitig ist die Zahl der Betroffenen in den vergangenen Jahren stark gestiegen: Wurden anfangs 15 Personen

betreut, haben heute um die 80 Personen Bedarf. Deshalb ist es in diesem Wintersemester auch nicht mehr möglich, eine Assistenz für das Anfertigen von Mitschriften in Vorlesungen bereitzustellen. Dabei wäre diese Hilfe dringend notwendig, denn Daniel beschreibt die Vorzüge dieses Service so: „Die TutorInnen, die diese Aufgabe bislang erfüllt haben, waren selbst WU-Studierende, hatten daher Fachwissen zu Themen wie Controlling, Statistik oder Accounting. Sie waren also in der Lage, sehr gute Mitschriften anzufertigen, nach denen ich gut lernen konnte.“

Weitere Probleme

Ist es für gesunde Studierende oft schon schwer, in der Mindeststudiendauer zu bleiben, ist dies für viele Menschen mit Behinderung völlig unrealistisch, wobei es natürlich auf die Art der Beeinträchtigung ankommt. „Ich bin schon um einiges über der Mindeststudiendauer, was auch logisch ist, da ich für Ausarbeitungen oder eine Abschlussarbeit viel länger brauche. Aufgrund meiner Handbehinderung kann ich ja nicht selbst schreiben“, so Daniel. Probleme wie diese führen dazu, dass die Drop-out-Rate bei Personen mit Beeinträchtigung höher ist als beim Durchschnitt. An einen Studienabbruch denkt er nicht, er hat aber Verständnis für eine solche Entscheidung: „Natürlich ist ein Studienabbruch schade, aber wenn die entsprechende Unterstützung zu gering ist oder andere Faktoren mitspielen, muss man die Entscheidung dafür natürlich verstehen.“

Barrierefrei, aber wie?

In Österreich leben circa 18 Prozent der Bevölkerung mit einer dauerhaften, das heißt seit mindestens sechs Monaten bestehenden Beeinträchtigung.¹

An der WU geben circa acht Prozent der Studierenden eine gesundheitliche Beeinträchtigung an, die sich auf ihr Studium auswirkt.² Menschen mit Behinderung begegnen täglich Vorurteilen und Hindernissen, die eine Teilhabe am Studien- und Arbeitsleben erschweren oder gar verhindern. Die WU setzt sich dafür ein, diese Barrieren abzubauen. Mit der neuen Website möchte die WU barrierefreies Studieren und Arbeiten sowie das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung erleichtern.

Maßnahmen, Förderungen und Tipps für mehr Barrierefreiheit

Die Website informiert über Ziele, Maßnahmen und Anlaufstellen an der WU zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit sowie über Förderungen für Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus bietet die Website praxisorientierte Tipps und Empfehlungen

für Menschen mit und ohne Behinderung und beschreibt, wie die Barrierefreiheit im Hörsaal, bei Veranstaltungen, bei Dokumenten und im täglichen Miteinander weiter verbessert werden kann. Michael Lang, Vizerektor für Personal: „Es ist uns ein Anliegen, an der WU ein Klima der Wertschätzung und des Respekts zu fördern. Dazu gehört auch, Barrieren in Form von Vorurteilen, Unsicherheiten oder fehlendem Wissen abzubauen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es kontinuierlicher Arbeit, es ist kein Prozess, der von heute auf morgen passiert. Mit dieser Website wollen wir einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einer inklusiven und barrierefreien Universitätskultur machen.“

Behinderung als Teil der „Big 6“

Die WU begreift die Vielfalt ihrer Angehörigen als Bereicherung, Chance und Ressource. Deshalb fördern wir die Diversität unserer

Studierenden und MitarbeiterInnen und wollen dabei den Fokus auf Potenziale statt auf Schwächen richten. „Behinderung“ ist eine von unterschiedlichen Diversitätsdimensionen und an der WU Teil eines systematischen Diversitätsmanagements. Als „Big 6“ werden die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Gender, Religion und sexuelle Orientierung bezeichnet. Diese sind rechtlich in der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie und deren nationalen Umsetzungen festgelegt.³

Informationen unter <https://www.wu.ac.at/universitaet/ueber-die-wu/barrierefreie-wu/>.

¹ Vgl. Statistik Austria (2015). Der Prozentsatz bezieht sich auf den Anteil der österreichischen Bevölkerung in Privathaushalten ab 15 Jahren.

² Vgl. Zaussinger, S., et al. (2015): Studierendensozialerhebung 2015.

³ Vgl. Bendl, R., Eberherr, H., & Mensi-Klarbach, H. (2012): Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement, Seite 79f.



Ein wichtiges Projekt

Durch die Unterstützung des „BeAble“-Projekts können Privatpersonen und Firmen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass Studierende wie Daniel Orel an der WU Chancengleichheit und bestmögliche Hilfestellung erfahren. Die Kosten für eine dreijährige TutorInnenstelle zu acht Wochenstunden liegen bei 19.000 Euro. Falls Sie das Projekt unterstützen möchten, kontaktieren Sie bitte Stefanie Stipsits (stefanie.stipsits@wu.ac.at, +43-1-313 36-4524).



WU fördert Frauen mit Karriereambitionen

Durch das neue Mentoringprogramm „Wise Women of WU“ bekommen WU-Absolventinnen eine wertvolle Unterstützung.



Noch immer sind Frauen in den obersten Führungspositionen in Österreich unterrepräsentiert. Deshalb war es der WU und allen voran Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger ein

großes Anliegen, das Mentoringprogramm „Wise Women of WU“ ins Leben zu rufen.

Wenn es um die Aufsichtsratsmandate der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs geht,

sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache. Ganze 81,5 Prozent dieser Positionen gehen laut „Frauen. Management.Report 2018“ der AK Wien an Männer. Rektorin Hanappi-Egger über die Gründe:

„Nach wie vor ist es für Frauen schwieriger, als Kandidatinnen wahrgenommen zu werden, weil sie nicht Teil der relevanten Netzwerke sind. Ihre Karrieren enden zu oft auf der zweiten oder dritten Führungsebene.“ Um dies zu ändern, aber auch um generell die Karrierechancen von Absolventinnen der WU zu verbessern und den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, wurde das Mentoringprogramm „Wise Women of WU“ geschaffen.

eine beratende Funktion übernehmen, wofür wir ihnen sehr dankbar sind.

Und wie geht es nun für die Mentees weiter? Jene, die die Vorauswahlphase meistern, treffen am 5. November bei einem Pitch auf die Mentorinnen und bekommen die Gelegenheit, sie persönlich von sich zu überzeugen.

Die Mentorinnen

Diese zehn hochkarätigen Wirtschaftsgrößen stehen im Jahr 2018/19 für die verantwortungsvolle Coachingaufgabe zur Verfügung:

- Mag.^a Silvia Angelo ist Vorstandsdirektorin der ÖBB-Infrastruktur.
- Mag.^a Elfriede Baumann ist Senior Advisor bei Ernst & Young.
- Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christine Catasta ist Territory Senior Partner bei PwC Österreich.
- Mag.^a Bettina Glatz-Kremsner ist Vorstandsdirektorin bei der Casinos Austria und Österreichische Lotterien Gruppe.
- Mag.^a Sabine Hogl ist CFO bei Hutchison Drei Austria.
- Mag.^a Dr.ⁱⁿ h. c. Monika Kircher übt mehrere Mandate in Aufsichtsräten aus (RWE, Siemens Österreich, Andritz, Austrian Airlines, KELAG).
- Mag.^a Sandra Kolleth ist ab November 2018 Geschäftsführerin von Miele Österreich, Slowenien und Kroatien.
- Mag.^a Tatjana Oppitz war bis Oktober 2017 Generaldirektorin bei IBM Österreich.
- DDr.ⁱⁿ Regina Prehofer ist Aufsichtsrätin unter anderem bei Wienerberger, AT&S und SPAR.
- Mag.^a Birgit Rechberger-Krammer ist President Austria & Corporate Senior Vice President Eastern Europe & Latin America bei Henkel Central Eastern Europe.

Intensives Coaching

Darin nehmen zehn erfolgreiche WU-Alumnae mit Vorstands-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsrats Erfahrung aufstrebende WU-Absolventinnen unter ihre Fittiche, die bereits über eine mindestens fünfjährige karriere-relevante Berufserfahrung verfügen. Ein ganzes Jahr lang werden die ambitionierten Frauen in einer One-to-one-Konstellation betreut und gecoacht. Bemerkenswert ist, dass das Programm nicht als Einbahnstraße konzipiert ist, sondern neben den Mentees auch die Mentorinnen vom Wissens- und Erfahrungstransfer profitieren sollen.

Programm ist angelaufen

Bis zum Einsendeschluss Ende September erreichte uns eine Vielzahl von Bewerbungen, und schon bald werden die Interessentinnen wissen, ob sie sich über einen der zehn begehrten Plätze freuen dürfen. Sehr hilfreich bei der Sichtung und der ersten Vorauswahl der Bewerbungen waren Mag.^a Angelika Hager (ebenfalls eine WU-Alumna) und Mag.^a Dagmar Stanzig von der Agentur KopfSchritte. Die beiden Expertinnen werden zudem für die gesamte Dauer des ersten Durchlaufs des neuen Mentoringprogramms

Esterhazy

Schloss Esterházy, Eisenstadt



Burg Forchtenstein








GROSSE SCHÄTZE UND GESCHICHTE

Konzerte | Ausstellungen | Kulinarik | Events

esterhazy.at

Jetzt
bewerben.

Ich glaube daran, dass die eigene Motivation der größte Antrieb ist.

Wir auch. Bei der Erste Group zu arbeiten, bedeutet, ein gemeinsames Ziel vor Augen zu haben, für gemeinsame Werte zu brennen. Wir begegnen einander mit Respekt, Empathie und Verständnis für die unterschiedlichsten Lebensgeschichten. Das gilt für die Zusammenarbeit mit unseren KundInnen genauso wie mit KollegInnen. Bewerben Sie sich gleich unter www.erstegroup.com/karriere

ERSTE 
Group

#glaubandich

WU.Alumni.Club



WU Alumni International
Neustart in Los Angeles
und Stuttgart > Seite 10



WU Alumni Arts
Atelierbesuch bei
preisgekröntem Künstler > Seite 15



WU-Alumni exklusiv
Es lebe der
Zentralfriedhof > Seite 16

Der WU Alumni Club präsentiert seine internationale Vielfalt

Mit der Aktion „Der WU-Alumni-Club-Wimpel reist um die Welt“ wird erstmals auch bildlich auf das starke Netzwerk der WU-AbsolventInnen rund um den Globus aufmerksam gemacht. Etliche HubvertreterInnen sind der Einladung gefolgt und haben Fotogrüße an den Campus WU geschickt.

Von Chicago bis Dublin, von Singapur bis Istanbul: Engagierte HubvertreterInnen sind in mehr als 60 Städten weltweit aktiv und unterstützen durch regelmäßige Get-togethers die Vernetzung der dort ansässigen WU-Alumni. Bei Freizeitaktivitäten, Firmenbesuchen oder eigens organisierten Diskussionsrunden zu aktuellen Wirtschaftsthemen wird vor allem das Miteinander in den Vordergrund gestellt. Eine ideale Möglichkeit zum Aufbau von beruflichen oder privaten Kontakten für alle WU-AbsolventInnen fern der Heimat.

Um einen Einblick in das weitverzweigte WU-Alumni-Netzwerk zu gewinnen, haben wir unsere HubvertreterInnen gebeten, uns einen Schnappschuss des Wimpels vor den bekanntesten Sehenswürdigkeiten ihrer Stadt zukommen zu lassen. Aus den vielen eingesandten Fotos entstand die Social-Media-Aktion „Der WU-Alumni-Club-Wimpel reist um die Welt“. Eine kleine Auswahl finden Sie auf dieser Seite, weitere Bilder veröffentlichen wir jeden Freitag auf unserer Facebook-Seite. Vielen Dank an unsere engagierten HubvertreterInnen fürs Mitmachen! 🙌



Neue Hubvertreter in Los Angeles und Stuttgart

Mit Mag. Thomas Thornton (Los Angeles) und Mag. Siegfried Weidlich (Stuttgart) bekommt der WU Alumni Club zwei neue engagierte Netzwerker.



Mag. Thomas Thornton,
Hubvertreter
Los Angeles

Frischer Wind in Los Angeles

Von Mag. Alexander Hauk, dem wir an dieser Stelle herzlich für seine Arbeit danken, übernahm Thomas Thornton mit Juli 2018 die Hubvertretung in Los Angeles. An der WU hat der Experte für Produkt- und Marketingstrategien seinen Magister in „Business and Law“ sowie „International Business“ gemacht (2005–2011). An diese Zeit erinnert sich Thornton gerne zurück: „Ich habe an der WU einen starken Durchhaltewillen entwickelt, der mir im Berufsalltag hilft, und bin – wie viele andere Absolventinnen und Absolventen auch – stärker in kritischem und analytischem Denken geworden.“

Der Entschluss, sich als Hubvertreter weiter für seine Alma Mater und ihre Alumni einzusetzen, fiel ihm leicht: „Es macht mir große Freude, anderen zu helfen.“ Der leidenschaftliche Surfer hat vor, ein- bis dreimal pro Jahr Get-togethers zu organisieren. „Das Miteinander steht für mich im Vordergrund, ich möchte Absolventinnen und Absolven-

ten miteinander vernetzen“, so Thornton. Und weiter: „Neugier und Interesse an anderen Menschen sind für mich Grundvoraussetzungen für erfolgreiches Networking. Sollten sich daraus in der Folge Freundschaften oder Geschäftsverbindungen entwickeln, ist das eine großartige Sache.“

Neustart in Stuttgart

Sieben Jahre lang hat sich Mag. Marcus Gehweiler um die Alumni in der baden-württembergischen Hauptstadt gekümmert, wofür wir ihm sehr dankbar sind. Nun übernimmt Mag. Siegfried Weidlich die Hubvertretung. Weidlich über seine Motivation: „Für mich als Büroleiter des Außenwirtschaftszentrums Stuttgart der Wirtschaftskammer Österreich liegt es auf der Hand, dass ich diese Aufgabe wahrnehme.“

Ein erstes Treffen ist für 15. November vorgesehen, danach sind vierteljährliche Treffen angedacht. Wobei Weidlich auf die Wünsche der Alumni vor Ort eingehen will: „Von ihren Interessen hängt das weitere Vorgehen ab.“



Mag. Siegfried Weidlich,
Hubvertreter
Stuttgart

Handy-Knigge: Richtig mit dem Smartphone umgehen

Noch vor 20 Jahren war es verpönt, telefonierend durch die Stadt zu gehen.



Elisabeth Motsch ist Stil- und Imageexpertin und berät Wirtschaftsunternehmen in Fragen des Dresscodes und des Auftretens der MitarbeiterInnen, passend zur Position und Marke. Ihr fundiertes Know-how verbindet Elisabeth Motsch mit typisch österreichischem Charme und weiblichem Fingerspitzengefühl. Sie ist mehrfache Buchautorin und eine gefragte Vortragende.

Heute ist es normal, dass wir rund um die Uhr erreichbar sind und dass das Handy einen wichtigen Platz in unserem Leben einnimmt. Das heißt aber nicht, dass für einen kultivierten Menschen, der als höflich wahrgenommen werden möchte, alles erlaubt ist.

In Meetings fällt der lockere Umgang mit den mobilen Geräten oft negativ auf. TeilnehmerInnen, die ständig auf ihr Handy starren, sind nicht nur selbst unkonzentriert. Sie erschweren es auch allen anderen, ein produktives Arbeitsklima herzustellen. Mein Rat lautet daher: Es sollte eine klare Anweisung geben, dass alle Smartphones in den Businessstaschen zu bleiben haben, auf Flugmodus eingestellt. Denn auch ein vibrierendes beziehungsweise blinkendes Gerät stört und lenkt ab. Wird in Ausnahmefällen ein sehr wichtiges Telefonat erwartet, wird dies zu Beginn des Meetings der Gruppe mitgeteilt und dann darf das Handy im Lautlosmodus auf dem Tisch liegen bleiben. Erfolgt der Anruf, entschuldigt sich der oder die Angerufene, verlässt möglichst rasch und geräuscharm den Raum und hebt erst nach dem Schließen der Tür ab.

Immer öfter werden unsere mobilen Begleiter auch bei Geschäftsessen auf den Tisch gelegt und manch eine oder einer beschäftigt sich damit intensiver als mit dem Gegenüber. Dass dann aus dem erhofften Abschluss nichts wird, sollte nicht verwundern. Deshalb ist es ratsam, das Smartphone beim Essen nicht auf den Tisch zu legen, soll doch die ganze Aufmerksamkeit den Anwesenden gewidmet werden. Auch hier gilt: Wird ein sehr wichtiges Gespräch erwartet, wird dies den anderen vorab angekündigt und dann der Tisch zum Telefonieren möglichst kurz verlassen.

Des Weiteren sollte bei kulturellen und religiösen Veranstaltungen, aber auch an sensiblen Orten (Kirchen, Friedhöfe, Arztpraxen etc.) nicht telefoniert werden. Es empfiehlt sich bei Gesprächen an öffentlichen Orten auch, keine Firmen- oder Nachnamen zu nennen, denn so wird vermieden, dass unabsichtlich Interna ausgeplaudert werden. Ich habe schon so manches Gespräch mit angehört, bei dem ich wusste, um wen und um welche Firma es sich handelte, dabei kann dieser Stolperstein leicht vermieden werden.

Leonard Bernstein Ein New Yorker in Wien



17. Oktober 2018 bis 28. April 2019

★
Jüdisches
Museum
Wien
Judenplatz

Judenplatz 8, Wien 1 · So–Do 10–18 Uhr · Fr 10–14 Uhr
www.jmw.at

WIEN
KULTUR

BUNDESKANZLERAMT
ÖSTERREICH

mehr wien zum leben.
wienholding

WU-Studentin entwickelt mit einem „green start-up“ natürliche Kaugummis

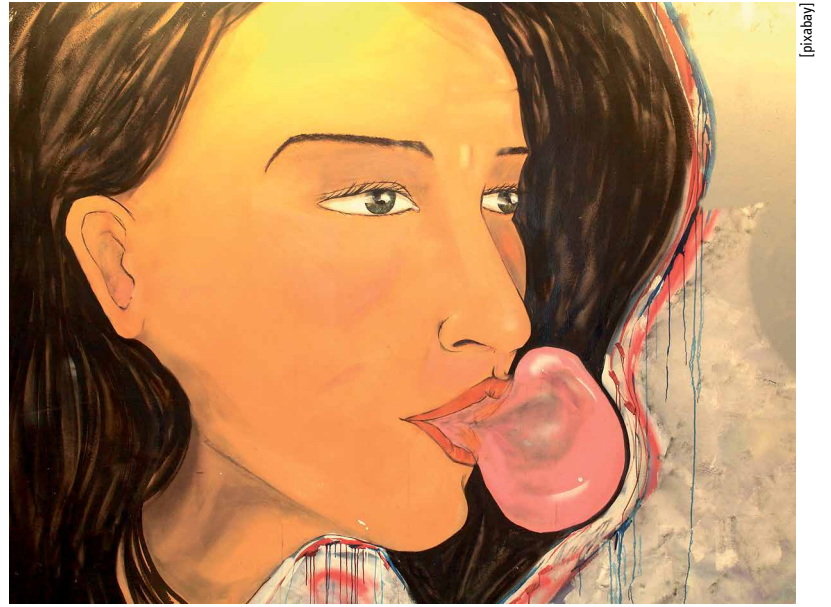
Das Kauen auf Baumharzen war schon in der Steinzeit beliebt, wie entsprechende Funde belegen. Doch anders als damals sind unsere heutigen Kaugummis aus dem Supermarkt alles andere als ein Naturprodukt.



[Lukas Neugebauer]



[Lukas Neugebauer]



[pixabay]

Der Großteil wird auf Erdölbasis hergestellt und mit künstlichen Süßstoffen und anderen potenziell gesundheitsschädlichen Zusatzstoffen versehen. Genau dies will die 22-jährige WU-Studentin Sarah Hengstberger nun ändern.

Studierende dreier Unis arbeiten zusammen

Unterstützung bekommt sie von Studierenden der BOKU und der TU, die sie bei der universitätsübergreifenden Lehrveranstaltung „Garage – Build your own Start-up“ kennengelernt hat. Dieser

Kurs ist bewusst interdisziplinär angelegt, damit möglichst alle für eine Businessgründung notwendigen Kompetenzen abgedeckt werden.

Lieber natürlich

Unter dem Namen „Alpengummi“

wird nun an einem neuen Konzept gearbeitet, das auf natürliche und regionale Inhaltsstoffe wie Kiefernharz, Bienenwachs und Birkenzucker setzt. Hengstberger über die weiteren Vorteile: „Unser Produkt ist vollständig biologisch abbaubar. Zudem wird die Verschmutzung der Straßen durch ausgespuckte Kaugummis verringert, da sich Harz nicht so einfach wie reguläre Kaugummis mit dem Asphalt verbindet.“

Projekt läuft auf Hochtouren

Derzeit ist „Alpengummi“ noch nicht im Handel verfügbar, der Verkaufsstart steht mit Anfang

2019 aber schon fast vor der Tür. Bis dahin gibt es noch viel zu tun: „Momentan arbeiten wir am Corporate Design, aber auch an der Verfeinerung der Produktformel und der Einbeziehung des Feedbacks von Produkttesterinnen und -testern.“

Bereits preisgekrönt

Grund zur Freude gibt es bereits jetzt: „Alpengummi“ ist einer der Finalisten des Start-up-Wettbewerbs „innovate4nature“. Dieser fördert innovative Businessideen, die einen positiven Beitrag zur Natur- und Biodiversitätsschutz in Österreich leisten. ¶

Die Macht der Manipulation

WU-Professor Johannes Steyrer erklärt in seinem neuen Buch, wie man sich gegen Beeinflussungen schützen, sie aber auch für sich selbst nutzen kann.



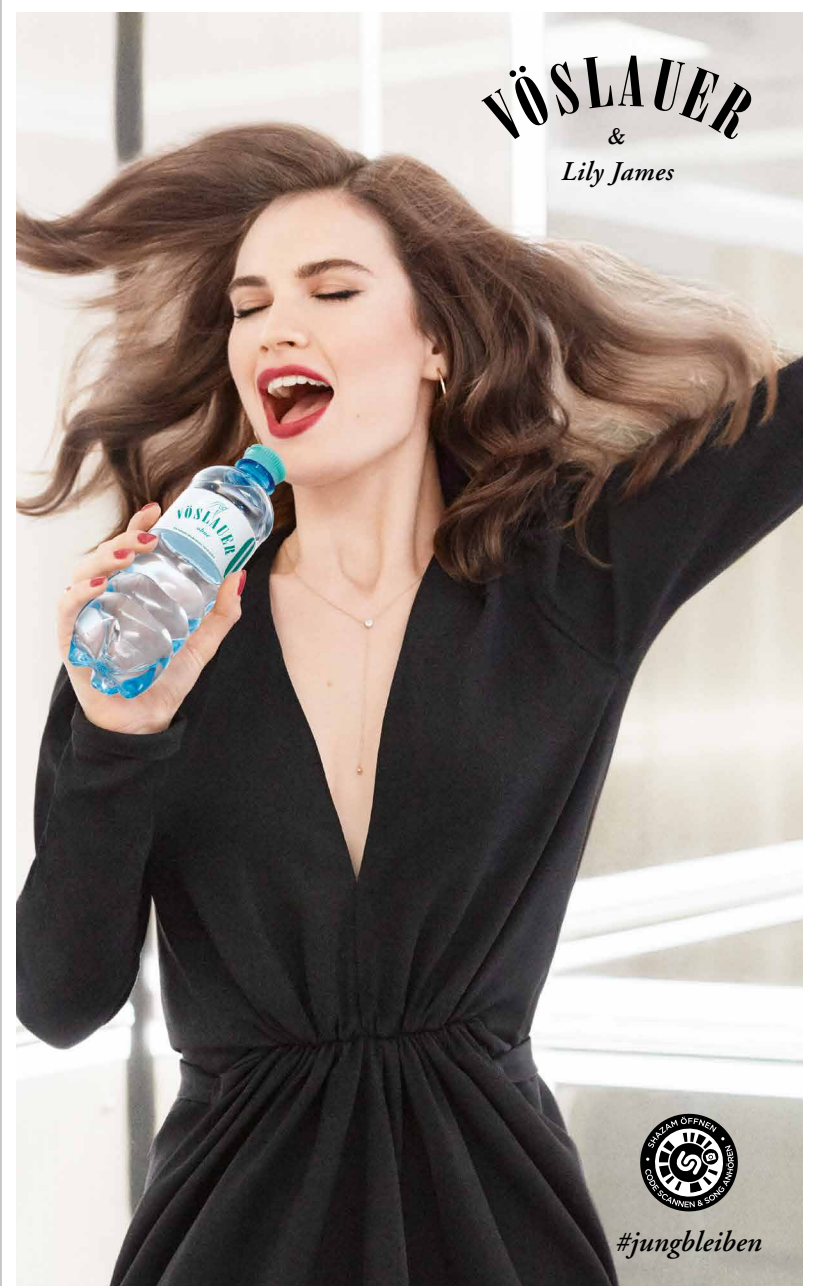
In „Die Macht der Manipulation“ (Ecowin) informiert er unterhaltsam und auf hohem Niveau über die Prozesse, die Beeinflussungen erst möglich machen. Die Lektüre empfiehlt Steyrer jeder und jedem, denn: „Wir alle manipulieren, auch wenn wir es nur ungern zugeben bzw. unbewusst machen. Je mehr wir aber über Manipulationen Bescheid wissen, desto effektiver sind wir im Umgang mit anderen Menschen und desto besser können wir uns schützen.“

Gefühl falscher Sicherheit

Besonders leicht haben es ManipulatorInnen, weil das Gefühl „Mich manipuliert niemand“ weit verbreitet ist. „Wir täuschen uns, wenn wir uns für manipulationsresistent halten. Denn Manipulation arbeitet nicht mit Überzeugen, Einreden oder Einwirken, sondern lässt uns glauben, dass wir selbst das tun wollen, was andere von uns wollen.“ Erschwerend kommt hinzu, dass es Dutzende Techniken gibt, die etwa im Verkauf eingesetzt werden, um uns zu einem eigentlich ungewollten Abschluss zu verleiten. Steyrer rät in so einem Fall dazu, schneller Nein zu sagen und nicht abzuwarten, bis die Manipulationsfalle zuschnappt: „Ein Nein ist nur kurzfristig eine Ungehörigkeit. Es wird viel schneller verziehen und vergessen, als wir glauben, da wir generell dazu neigen, unsere Bedeutung zu überschätzen.“ ¶

Der 1956 geborene Niederösterreicher ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Johannes Steyrer schwimmt auf einer Erfolgswelle. Dieses Jahr erst wurden dem Programmleiter des Masterstudiums „Management“ und Vorstandsstellvertreter des Instituts

für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management der Staatspreis für exzellente Lehre an Österreichs öffentlichen Universitäten (Ars Docendi) und eine Auszeichnung für „Exzellente Lehre“ an der WU verliehen. Doch auch auf dem Buchmarkt ist er gefragt:



#jungbleiben

Mondi offers more than you expect!



“Mondi always offered interesting and exciting job opportunities to me by showing consideration for my personal life situation. Mondi’s international focus enables me to collaborate with colleagues from different countries and cultural backgrounds – diversity is part of our culture and we are passionate about our work – this is what unites Mondi employees all over the Mondi globe.”



Kerstin Neckhaim-Klinger
alumna of WU Vienna

Kerstin Neckhaim-Klinger finished her Magister in Business Education at WU Vienna in 1999. Kerstin joined Mondi in 2008 as Compensation & Benefit Expert of the Division Europe & International. Since 2016 she is Mobility Manager Group Human Resources.

“International projects, the inspiring atmosphere and the entrepreneurial spirit is what I enjoy most. Mondi is not only one of the most international employers in Vienna; it also supports the achievement of personal objectives. I always experienced great support, for example, when I decided to start postgraduate studies.”



Robert Wallner
alumnus of WU Vienna

In 2005, **Robert Wallner** finished his Magister studies and in 2015 he finalized his post-graduate studies in International Tax Law at the WU Vienna. Robert joined Mondi in 2010 and is now Group Tax Manager, located in the Vienna Group Office.

Working at Mondi is inspiring and challenging.

We are a leading international packaging and paper group, employing around **26,000 people** in more than **30 countries**.

Be part of a multicultural team.

Our employees have created a successful company with an exciting future and deliver world-class products that touch the lives of millions, every day.

Create (y)our own success story at MONDI.

Get in touch with **Karina Reisner**
Mondi AG, Marxergasse 4A
1030 Vienna, Austria
www.mondigroup.com/careers



IN TOUCH EVERY DAY
www.mondigroup.com



Klares Glas für helle Köpfe

Nachrichten über EinsteigerInnen, AufsteigerInnen und UmsteigerInnen unter WU-AbsolventInnen und WU-Angehörigen

Mitglieder des WU Alumni Clubs erhalten bei jedem Einkauf im Traditionshaus auf der Wiener Kärntner Straße zehn Prozent Preisnachlass.



Zusammen mit der WienWein-Winzergruppe hat das erfolgreiche Designduo Polka eine unkomplizierte Trinkglasserie für Lobmeyr entwickelt. Gläser, die man oft und gerne verwendet, weil jedes Glas die Eleganz und Zartheit mundgeblasener Lobmeyr-Gläser ausstrahlt und seine ganz besondere Geschichte hat: ob die önologisch korrekten Weingläser oder die traditionelle Champagner-schale, die für überschwänglichen Genuss steht.

Stellvertretend für die WienWein-Winzer freut sich Fritz Wieninger: „Weine schmecken aus jedem Glas anders. Unsere gemeinsam kreierten Weingläser transportieren jenen Geschmack, den der Winzer dem Wein zugebracht hat. Das ist großartig.“ Der Name der Serie versteht sich als Hommage an den weltbekannten „Wiener Gemischten Satz“.



Genusskultur

Seit fast 200 Jahren ist es unsere schöne Aufgabe, Genuss zu kultivieren. Ein Trinkglas in guter Qualität bereitet bei jedem Schluck Freude. Genuss ist individuell und hängt nicht nur von der Biologie des Gaumens ab. Qualität ist für uns, die Idee des Entwerfers für den Benutzer spürbar zu machen. Josef Hoffmanns feine Musselngläser müssen in jedem Detail Zartheit und Eleganz ausdrücken. Die Becher von Adolf Loos bestechen durch ihre elegante Schlichtheit. Unser Ziel ist es, dass sich der Kunde in der Vielfalt unserer Designs wiederfindet.



„Gerade weil wir alle drei an der WU studiert haben, freuen wir uns sehr, diese fabelhafte Networkingplattform zu unterstützen.“
Leonid, Andreas und Johannes Rath

Senden auch Sie uns Ihre Karrierenews und Erfolgsberichte:
WU Alumni Club, Kennwort „Lobmeyr-Circle“
Welthandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien
Fax: 01-313 36-9200
E-Mail: alumni@wu.ac.at



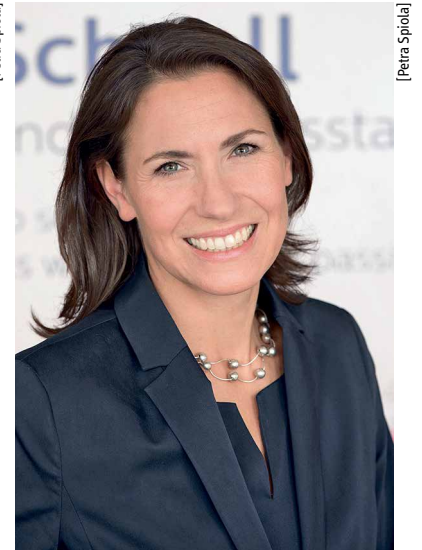
Carmel Lee Paul

Mag.^a Carmel Lee Paul arbeitet nach 20 Jahren intensiver Kooperation mit einer internationalen Beratungsfirma nun als selbstständiger Executive Coach/Teamcoach (zertifiziert als PCC der International Coaching Federation) mit eigener Praxis im ersten Wiener Gemeindebezirk und als Personalcoach. Die gebürtige Austrierin ist in drei Sprachen auf internationaler Ebene tätig. Nach dem WU-Studium arbeitete sie etliche Jahre im Einkauf einer internationalen Handelsfirma, wo sie mit 26 Jahren ihr erstes Team führte. Es folgten zwölf Jahre therapeutischer Tätigkeit nach einer Ausbildung in den USA, um schließlich nach einem Masterstudium im Bereich PE und OE und im lösungsorientierten Coaching wieder in die Wirtschaft zurückzukehren.



Michael Mack

Mag. Michael Mack MA, Prokurist und Mitglied der Geschäftsführung bei Raiffeisen Immobilien Wien, NÖ, Burgenland, ist seit Juni 2018 zusätzlich zu seiner Tätigkeit bei Raiffeisen Immobilien auch Geschäftsführer der neu gegründeten Immonow Services GmbH (immonow). Die Gesellschaft beschäftigt sich ausschließlich mit digitalen Themenstellungen in der Immobilienbranche und ist eine 100%ige Tochter der Raiffeisen Immobilien Vermittlung Ges. m. b. H. Michael Mack studierte Betriebswirtschaft an der WU und ist seit Oktober 2011 bei Raiffeisen Immobilien beschäftigt. Seine Karriere startete Mack noch während seines WU-Studiums bei der card complete Service Bank AG. Weitere Stationen waren unter anderem der Medizintechnik-Hersteller Smith & Nephew GmbH, wo er bis 2011 als Financial Controller tätig war.



Sonja Gindl

Mag.^a Sonja Gindl verantwortet seit Mai das Marketing im Bereich Personal Health von Philips Österreich. Sie leitet sämtliche Marketingmaßnahmen für die Sparten Small Domestic Appliances, Beauty, Coffee, Oral Health Care und Wellness. In dieser Funktion berichtet sie direkt an den Geschäftsführer von Personal Health, Mag. Holger Pöchlhammer. Die Betriebswirtin und Marketingallrounderin bringt langjährige Erfahrung aus dem FMCG-Bereich mit. Gindl war zuletzt in der Position Leitung Marketing der Tante Fanny Frischteig GmbH, davor unter anderem für Unternehmen wie MAM Babyartikel oder Palmers Textil AG tätig. Die Marketingspezialistin absolvierte ein Studium an der WU, Schwerpunkt BWL, mit Stationen an Universitäten in São Paulo (F. G. V.) und Kiew. Zudem ist sie akademisch geprüfte Lateinamerikanistin.



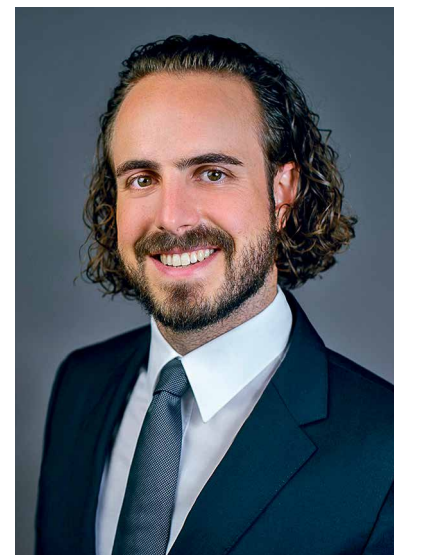
Michael Knaus

Dr. Michael Knaus ist seit 2018 Partner bei TPA in Österreich. Zuvor war er Mitarbeiter am Forschungsinstitut für mittel- und osteuropäisches Wirtschaftsrecht (FOWI) und Lektor am Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht. Knaus war Mitglied der ExpertInnengruppe zur EU-Anpassung des slowenischen Gesellschaftsrechts. Seit vielen Jahren betreut er Unternehmen beim Markteintritt in Slowenien. Der WU-Absolvent hat den Standort von TPA in Slowenien aufgebaut und leitet ihn, seit 2009 ist er Partner. Knaus ist auch Herausgeber, Fachbuchautor und Verfasser zahlreicher Fachpublikationen in Österreich, Slowenien und Deutschland.



Maria Zesch

Mag.^a Maria Zesch, Geschäftsführerin von T-Mobile Austria, ist seit Juni 2018 in den Aufsichtsrat der Ökostrom AG gewählt worden. Die WU-Absolventin verantwortet als Chief Commercial Officer bei T-Mobile Austria den Privat- und Geschäftskundenbereich. Die ausgewiesene Expertin für Marketing und Sales bringt ihre Telekom- und IT-Erfahrung nun in die Energiebranche ein. Zesch ist seit mehr als zehn Jahren in unterschiedlichen Board-Funktionen im Deutsche Telekom-Konzern tätig. Als Chief Marketing Officer bei T-Mobile Kroatien konnte sie ihre Expertise auch international einbringen. Vor ihrer Tätigkeit für die Deutsche Telekom war Zesch bei A.T. Kearney und beim ORF als Projektmanagerin tätig.

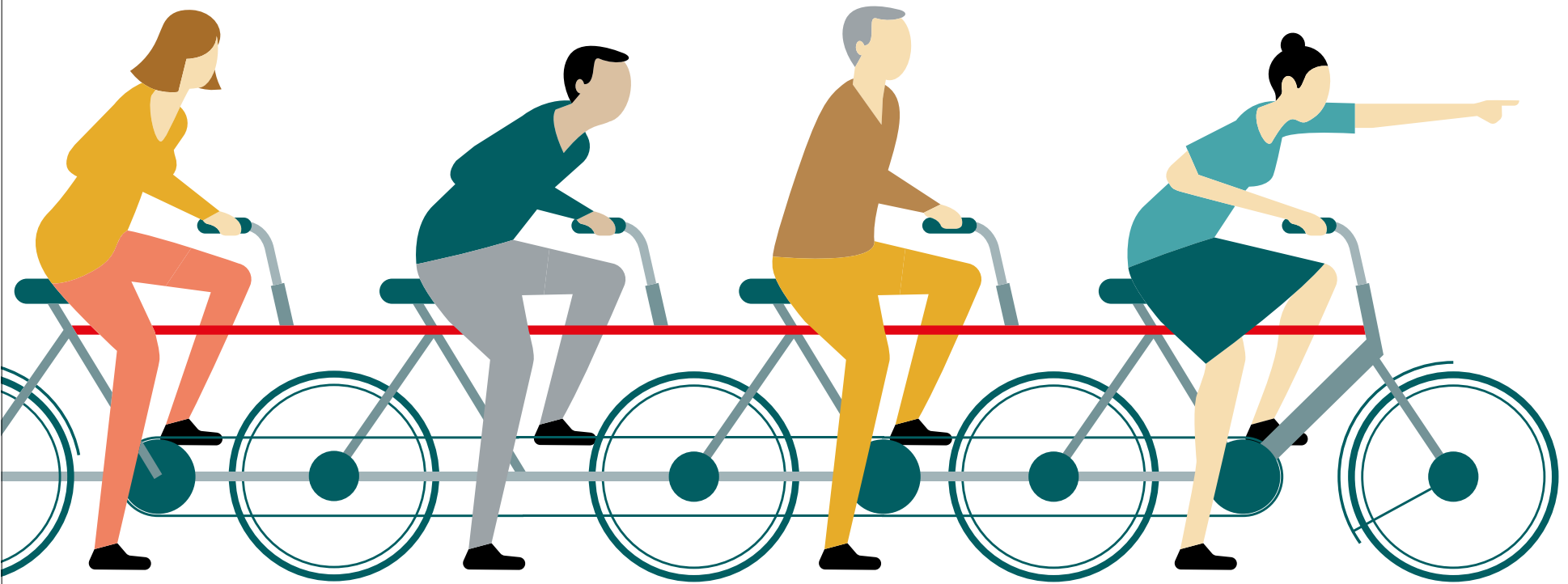


Philip Rosenauer

Der jüngste Karrieresprung von Dr. Philip Rosenauer LL.M., der seiner Angelobung als Rechtsanwalt folgte, war die Aufnahme als Experte im Bereich M & A bei PHH Rechtsanwälte. Die jahrelange Tätigkeit in der Betreuung (internationaler (börsennotierter) Mandanten in den Bereichen M & A, Gesellschaftsrecht und Kapitalmarktrecht sowie in der Beratung von Start-up-Unternehmen und Investoren setzt Rosenauer bei PHH als Rechtsanwalt mit Begeisterung fort. Der Grundstein für seinen beruflichen Werdegang wurde im Studiengang „Wirtschaftsrecht“ an der WU, abgeschlossen mit einer Dissertation über alternative Finanzierungen für KMU im Vergleich zu klassischen Bankkrediten, gelegt.

KARRIERECHANCE

Schützen, was zählt.



IHR PROFIL

- Sie haben Freude daran, in einem internationalen Arbeitsumfeld zu arbeiten
- Sie verfügen über interkulturelle Kompetenz und Affinität für den Raum CEE
- Sie zeigen eine lösungsorientierte Arbeitsweise und eine Hands-on-Mentalität
- Sie sind kontaktfreudig und kommunikationsstark

UNSER ANGEBOT

- Wir bekennen uns zu dem Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und bieten daher ein umfangreiches Paket an Benefits und Chancen
- Wir stehen für Verlässlichkeit, geprägt von unseren Werten, Tradition und Stabilität
- Wir bieten ein angenehmes Betriebsklima, in dem Teamarbeit großgeschrieben wird
- Wir unterstützen Sie in Ihrer Karriere durch umfangreiche Entwicklungsmöglichkeiten
- Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen in 25 Ländern leben Sie die Dynamik und Vielfalt der VIG
- Attraktive Sozialleistungen ergänzen unser Angebot

WERDEN SIE TEIL UNSERER VIELFALT!

Möchten Sie mehr über die Karrierechancen bei der VIG erfahren? vig.career



VIG 
VIENNA INSURANCE GROUP

Meet the Artist: Stylianos Schicho

Exklusiv für WU-Alumni öffnete der vielfach preisgekrönte Künstler Stylianos Schicho sein Atelier im dritten Wiener Gemeindebezirk.



Dem Werk von Stylianos Schicho kann man sich kaum entziehen. Überlebensgroße Menschen und Tiere wenden sich den BetrachterInnen mit einem stechenden, möglicherweise sogar vorwurfsvollen Blick zu und erzwingen so eine Interaktion und werfen Fragen auf. Zudem versteht es der 41-jährige Künstler mit österreichisch-griechischen Wurzeln in seiner Kunst, die brisanten Themen unserer Zeit aufzugreifen. Stehen doch die großen Augen für das ständige Beobachtetwerden etwa durch Überwachungskameras im öffentlichen Raum, aber auch im Privaten, wo Smartphones & Co. aufgrund des technischen Fortschritts uns und unsere Gewohnheiten durchleuchten und den „gläsernen Menschen“ Realität werden lassen. Während so mancher

Kunstschaffende wenig von BesucherInnen in seinem Atelier hält, fühlten sich die WU-Alumni sofort willkommen, denn Schicho freute sich aufrichtig über die Gäste: „Für mich ist der Beruf des bildenden Künstlers oder der bildenden Künstlerin der zweiteinstimmste nach dem des Leuchtturmwärters.“ Den kunstaffinen WU-AbsolventInnen fiel sofort auf, dass in den aktuellen Arbeiten Tiere anstatt Menschen dominieren. Schicho erklärte, dass für ihn auch Insekten und Säugetiere Ausdruck seiner Hauptthemen sind. „Die Libelle etwa fasziniert mich, weil sie sich fast drohnenartig bewegt und über einen besonders guten Sehapparat verfügt. Auch die Eule, die sich fast lautlos fortbewegen kann, passt perfekt zu meinen Motiven Beobachten, Nähe und Distanz“, so der Maler,

der vor allem mit Kohle und Acryl arbeitet. Besonders interessiert haben wirtschaftliche Fragen, etwa zur Preisgestaltung (Schichos Werke liegen aktuell zwischen 5.000 und 18.000 Euro) und zur Zusammenarbeit mit Galerien, Museen und Auktionshäusern. Genauso wie jene nach den Unsicherheiten des Künstlerlebens, die Schicho bereitwillig beantwortete: „Viele meiner Kollegen und Kolleginnen schaffen es nicht, von ihrer Kunst zu leben. Als Vater eines dreijährigen Sohns bin ich mir nicht sicher, ob ich mich noch einmal für den künstlerischen Weg entscheiden würde.“ Angesichts des beeindruckenden Werks war es aber eine gute Entscheidung, und die nächste Generation sitzt schon in den Startlöchern, denn, so der sympathische Künstler: „Mein Sohn malt schon jetzt besser als ich!“

Metropolitain Art Club

„Meet the Artist“ wird in Kooperation mit dem Metropolitain Art Club durchgeführt und auf künstlerischer Seite von Ursula Tuczka organisiert. Der Metropolitain Art Club wurde im März 2006 von Ursula Tuczka gegründet und versteht sich als „cultural ambassador“. Ziel des Vereins ist es, eine Verbindung und Vermittlung zwischen hochwertiger zeitgenössischer, auch designorientierter Kunst und einem Publikum interessierter PrivatsammlerInnen sowie Wirtschaftstreibender zu schaffen. Ob im öffentlichen oder im privaten Raum – alle Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, den KunstszepientInnen einen anspruchsvollen und zugleich informativ-unterhaltenden Rahmen zu bieten.

Metropolitain
ART CLUB

www.metropolitain.at

WU Alumni Lounge am WU-Ball 2019

Wir bitten zum Tanz! Die ÖH lädt auch 2019 wieder zum WU-Ball in die Wiener Hofburg. Der **WU Alumni Club** öffnet gemeinsam mit der **WU Executive Academy** ab 23.00 Uhr die WU Alumni Lounge. Genießen Sie die Ballnacht im exklusiven Mitgliederbereich bei freien Getränken und treffen Sie ehemalige StudienkollegInnen. WU-Alumni-Club-Mitglieder erhalten zwei **vergünstigte Ballkarten zum Preis von je 60 Euro**. Stoßen Sie mit uns auf das neue Jahr an!

Nähere Informationen zur WU Alumni Lounge und zum Kartenverkauf: alumni.at



Samstag 12. Jänner 2019
Hofburg Wien

WU BALL

www.wuball.at

Führung über den Wiener Zentralfriedhof und durch das Bestattungsmuseum

Bei strahlendem Sonnenschein genossen 25 WU-Alumni eine Fiakerfahrt durch Europas zweitgrößten Friedhof und staunten über die Exponate des Bestattungsmuseums.



Der 1874 eröffnete Wiener Zentralfriedhof ist in vielerlei Hinsicht beeindruckend: Mit einer Gesamtfläche von knapp 2,5 Quadratkilometern ist er nach dem Hamburger Friedhof Ohlsdorf der zweitgrößte Europas und stellt für rund drei Millionen Verstorbene die letzte Ruhestätte dar. Zugleich zieht das Areal im Südosten Wiens auch jährlich eine Million BesucherInnen aus dem

In- und Ausland an: einerseits wegen seiner vielfältigen Flora und Fauna, andererseits wegen der Vielzahl von Ehrengräbern und Denkmälern und der Jugendstilbauwerke.

Exklusive Führung

Dank unserer Kooperation mit WU-Alumnus Mag. Christian Weber, Leiter der Finanzabteilung und Prokurist der Unternehmens-

gruppe Bestattung und Friedhöfe Wien, konnten 25 WU-Alumni die Friedhofsanlage Ende September ausführlich kennenlernen. Mehrere Fiaker erwarteten die AbsolventInnen beim Tor zwei, und auf der einstündigen Fahrt durch das Areal bekamen sie zahlreiche Anekdoten zu hören. Von besonderem Interesse waren die Grabstätten berühmter KünstlerInnen, weil sie allesamt außergewöhnlich und oft auch imposant gestaltet sind. So zierte jene von Udo Jürgens ein sechs Tonnen schweres Piano und die von Falco stellt einen Obelisken mit einer zerbrochenen transparenten CD dar. Beeindruckend waren auch die Waldfriedhöfe, die dank des 40 bis 60 Jahre alten Baumbestands aus Ahornen und Eschen und des mit Efeu und Immergrün bewachsenen Bodens ein Gefühl von Ruhe und Idylle vermitteln.

Museum der besonderen Art

Danach stand ein Besuch im Bestattungsmuseum auf dem Plan, das seit 2014 Einblick in die Wiener Begräbnis- und Friedhofs-

kultur vom Ende des 18. Jahrhunderts bis in die Gegenwart bietet. Auf uns befremdlich wirkende Gegenstände wie ein Herzstichmesser oder ein Rettungswecker, beides Relikte aus einer Zeit, in der man fürchtete, lebendig begraben werden zu können, sorgten für leichten Schauer. Neben den rund 250 Originalobjekten gab es zahlreiche Videos zu sehen, etwa vom Begräbnis Franz Josephs I.

oder vom prächtigen Trauerzug für Albert Baron Rothschild. Die Alumni zeigten sich auch von der Partezettel-Sammlung aus verschiedenen Jahrhunderten beeindruckt; anfangs wurde auf den Parten noch die gesamte Adresse der Verbliebenen angeführt. Erst als sich Einbrüche während der Begräbnistermine zu häufen begannen, ging man dazu über, sie wegzulassen.



BIST DU BEREIT FÜR DIESES ERLEBNIS?

Spiel, um's herauszufinden.

CASINOS AUSTRIA
Das Erlebnis.

Verbraucherinfos auf spiele-mit-verantwortung.at und in allen Casinos (18+)

Serviceline: +43 (0)1 534 40 50 casinos.at

Besichtigung des burgenländischen Weinguts Esterházy

Die WU-Alumni wurden von den WinzerInnen des Weinguts Esterházy in die Geheimnisse des Weinmachens eingeführt.



Wichtig für den Wein sind auch die vielfältigen Böden, die die Region aufweist: Die 15 Millionen Jahre alten Muschelkalk-Ablagerungen geben ihm eine leicht salzige und mineralische Note und der harte Glimmerschiefer zwingt die Weinreben, sich besonders tief zu verwurzeln – dadurch konzentriert sich die Kraft der Pflanze auf nur wenige Trauben.

Mix aus Moderne und Tradition

Die mehr als 250-jährige Geschichte des Traditionsunternehmens ist im 2006 errichteten Weingut in Trausdorf noch an vielen Ecken deutlich zu spüren. Zugleich setzt das junge Team um den Leiter Stefan Tscheppe in der Produktion fast ausschließlich auf Hightech.

Mit modernen Geräten gelingt es, in sensiblen Phasen der Verarbeitung zum Beispiel auf den Einsatz von Pumpen zu verzichten, die Trauben damit wesentlich schonender zu behandeln und sie allein durch Gravitation bestmöglich zu verarbeiten. Im Barriquekeller wiederum vertraut man



auf die Kräfte der Natur: Eine 14 Meter lange Lehmwand reguliert Temperatur und Luftfeuchtigkeit optimal.

Degustation im Shop

Bei der exklusiven Führung für WU-Alumni wurde dieses erfolgreiche Wechselspiel von Moderne und Tradition deutlich sichtbar. Die zahlreichen nationalen und internationalen Auszeichnungen für die Esterházy-Weine bestäti-

gen zusätzlich den Werdegang des Unternehmens.

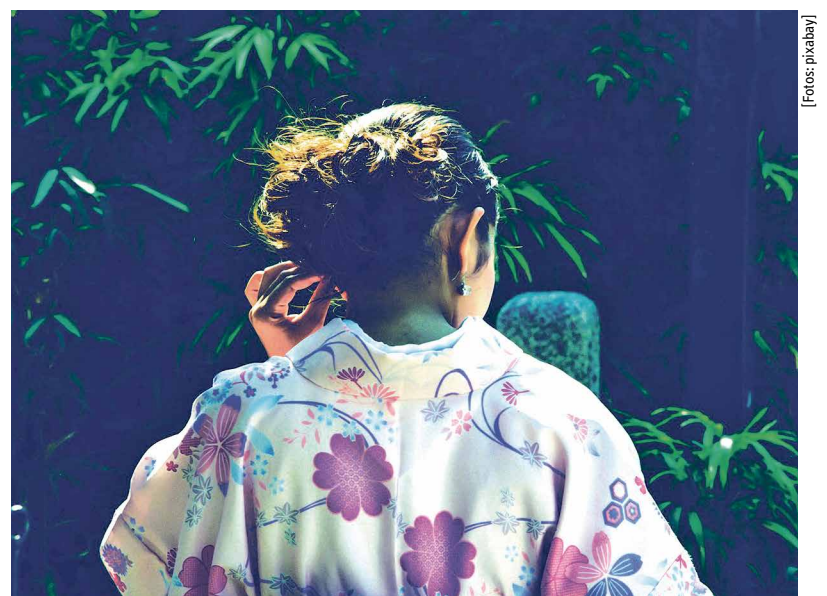
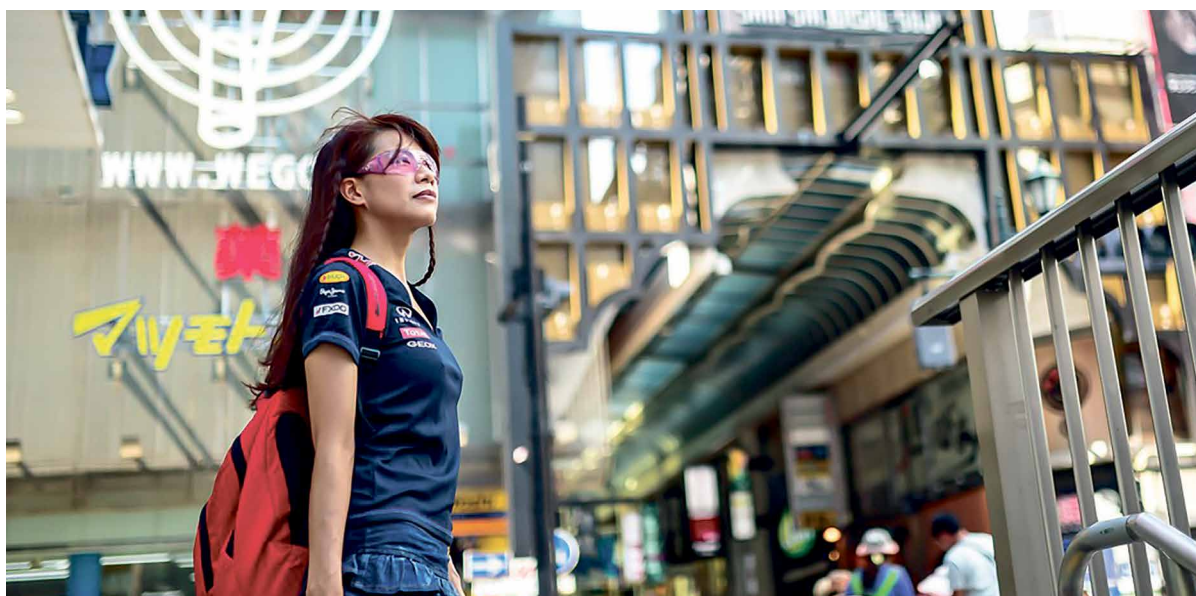
Nach Beendigung des Rundgangs konnten sich die TeilnehmerInnen bei einer Verkostung im Shop selbst von der hohen Qualität und der besonderen Güte der Esterházy-Weine überzeugen. Beim abschließenden Get-together zwischen den Weinreben unterhielt man sich noch einmal über das frisch erworbene Weingutwissen.

Mit einer Geschichte, die bis ins Jahr 1758 zurückreicht, zählt das renommierte burgenländische Weingut Esterházy nicht nur zu den besten Weinbaubetrieben Österreichs, sondern auch zu den ältesten. Einer der Gründe für den langanhaltenden Erfolg ist die An-

siedlung in der pannonischen Region, die als eines der ältesten Weinbaugebiete der Welt gilt und den Trauben optimale Bedingungen bietet. So sorgen die warmen Winde des Neusiedler Sees für die optimale Reife des Weins und die nächtliche Kühle des Leithagebirges für Fruchtigkeit und Finesse.

Japan: Eliteuniversität blockte Frauen ab

Seit mindestens 2006 manipulierte man an der ehrwürdigen Tokioter Medizinuniversität die Aufnahmeprüfungen heimlich, damit Kandidatinnen nach Möglichkeit durchfielen.



Tiefe Verbeugung, steinerne Betroffenheit in den Gesichtern – das übliche Ritual in Japan, wenn etwas besonders schiefgelaufen ist. Was Rektor Tetsuo Yukioka aber nun zu rechtfertigen hat, erschüttert nicht nur die nationale Welt der Wissenschaft: Es ist ein Skandal, wie er in einem modernen Industriestaat eigentlich nicht vorkommen sollte.

Die ehrwürdige Medizinische Universität Tokio muss sich nämlich für manipulierte Ergebnisse zahlloser Aufnahmetests bei Kandidatinnen entschuldigen. Eine interne Untersuchung hat jüngst den lang gehegten Verdacht be-

stätigt, dass die elitäre Einrichtung seit mindestens 2006 systematisch versucht hat, durch gefälschte Testresultate den Anteil von Studentinnen so klein wie möglich zu halten.

Heimlich 20 Punkte Abzug

Für die Manipulationen wurde modernste Technik verwendet. Die Computer waren etwa so programmiert, dass sie bei weiblichen Bewerbern automatisch 20 Punkte vom wahren Testergebnis abzogen, während Männern automatisch 20 Punkte addiert wurden. Begründung: Die Uniführung wollte möglichst wenige Frauen ausbilden,

da wahrscheinlich sei, dass die meisten nach ihrer aufwendigen Ausbildung ohnehin nicht im Beruf bleiben oder ihre Karriere beenden würden, wenn sie Familien gründeten. Zudem, so der amtierende Direktor, Tetsuo Yukioka, glaubten viele JapanerInnen, dass Frauen keine Ärztinnen werden sollten. Letztlich wurde die Frauenquote an der Uni auf meist weit unter 30 Prozent gehalten. Heuer nahm man 141 Männer und 30 Frauen auf (rund 18 Prozent). Diese „Genderauswahl“ ist im Wirtschaftsleben der drittgrößten Ökonomie beinahe alltäglich. Obwohl fast die Hälfte aller Japanerinnen mindes-

Alles zum Thema Karriere jeden Samstag in der „Presse“

- Career Tools
- Branchenschwerpunkte
- Weiterbildungsangebote

MEHR: DiePresse.com/karriere



tens einen College-Abschluss hat, erhalten Absolventinnen fast immer einen schlechter bezahlten Job.

Lange Arbeitszeiten und wenig Bewusstsein für Gleichberechtigung bei ihren Partnern zwingen viele Frauen schon wenige Jahre nach dem Abschluss dazu, die Karriere für Familie und Kindererziehung aufzugeben. Bisher ist eine so grobe Diskriminierung aber noch nie aus einer wissenschaftlichen Einrichtung bekannt geworden. Dabei werden Ärzte händeringend gesucht: Wegen der rapide alternenden Gesellschaft herrscht in den Gesundheitseinrichtungen akuter Personalangel.

ANGELA KÖHLER,
„Die Presse“-Korrespondentin
(Tokio), www.diepresse.at, 9. 8. 2018

WU-Alumni-Veranstaltungen

Exklusiv für WU-Alumni-Club-Mitglieder



NETWORKING

12. Dezember 2018
50-jähriges Abschlussjubiläum

📍 Campus WU

12. Jänner 2019
WU Alumni Lounge auf dem WU-Ball

📍 Hofburg, Wien

KUNST & KULTUR

30. Oktober 2018
WU Alumni Arts: „Sagmeister & Walsh. Beauty“
Es freut uns, Sie auch im Wintersemester 2018 ins MAK einladen zu können. Genießen Sie in dem Gebäude am Ring einen Abend zum Thema Schönheit.
📍 MAK – Österreichisches Museum für angewandte Kunst/Gegenwartskunst, Wien

7. November 2018
WU Alumni Arts: „Leonard Bernstein. Ein New Yorker in Wien“

Das Jüdische Museum Wien würdigt in dem Haus am Judenplatz den weltbekanntesten Stardirigenten und Komponisten zu seinem 100. Geburtstag.

📍 Jüdisches Museum Wien

6. Dezember 2018
WU Alumni Arts: „Bruegel“
Im Kunsthistorischen Museum Wien können WU-Alumni die weltweit erste große monografische Ausstellung über Pieter Bruegel d. Ä. exklusiv besuchen.

📍 Kunsthistorisches Museum Wien

22. Jänner 2019
WU Alumni Arts: „Stilleben. Eigensinn der Dinge“
Die Ausstellung im Kunst Haus Wien zeigt WU-Alumni verschie-

dene Generationen von KünstlerInnen, die sich auf unterschiedliche Art und Weise mit Stilleben beschäftigen.

📍 Kunst Haus Wien

21. Februar 2019
WU Alumni Arts: „Lisette Model. Diane Arbus. Nan Goldin“

Erstmals führt die Reihe „WU Alumni Arts“ AbsolventInnen ins Fotomuseum WestLicht. In einer eindrucksvollen Ausstellung dreier großer Fotografinnen können sie verschiedene Aspekte der Gesellschaft mit den Augen der Künstlerinnen sehen.

📍 Fotomuseum WestLicht, Wien

KARRIERE & WEITERBILDUNG

8. November 2018
Tuchführung: „Führen in der neuen Arbeitswelt“
In Kooperation mit der Erste Group

gibt es einen Talkabend zum Thema „Führen in der neuen Arbeitswelt“, inklusive einer „guided tour“ über den Erste Campus und eines anschließenden Get-togethers.

📍 Erste Campus, Wien

WISSEN & INFORMATION

6. November 2018
WU matters. WU talks.: „Hikmet Ersek und sein Steiflug in die Fortune 500“

📍 Campus WU

14. November 2018
Führung durch das ÖAMTC-Mobilitätszentrum
Bei einer Überblicksführung durch das ÖAMTC-Mobilitätszentrum in Wien 3 können WU-Alumni die beeindruckende Architektur besichtigen und die umfangreichen Services des ÖAMTC kennenlernen.
📍 ÖAMTC-Mobilitätszentrum, Wien

26. November 2018
WU-Alumni-Club-Generalversammlung

📍 Campus WU

4. Dezember 2018
WU matters. WU talks.: „Wirtschaftsnobelpreis 2018 – die Forschung hinter dem Preis“

📍 Campus WU

15. Jänner 2019
WU matters. WU talks.: „Die vielfältigen Facetten der Kommunikation“

📍 Campus WU

29. Jänner 2019
Führung durch die UNO-City in Wien

Bei der exklusiven Überblicksführung erhalten WU-Alumni Einblick in die Welt der Vereinten Nationen in Wien.

📍 Vienna International Centre

INTERNATIONAL & REGIONAL

13. November 2018
WU-Alumni-Get-together in Frankfurt

Anmeldung an christian.schmidt@dlh.de

15. November 2018
WU-Alumni-Get-together in Stuttgart

Anmeldung an Siegfried.Weidlich@advantageaustria.org

20. November 2018
WU-Alumni-Get-together in Budapest

Anmeldung an wu-alumni.budapest@binder-partners.eu

28. November 2018
WU-Alumni-Get-together in Taipeh

Anmeldung an christian.fuchssteiner@wko.at

7. Dezember 2018
WU-Alumni-Get-together in Düsseldorf

Anmeldung an thomas.planinschetz@gmail.com

Tagesordnung zur ordentlichen Generalversammlung

Datum: Montag, 26. November 2018
Uhrzeit: 15.00 Uhr
Ort: wird bei Anmeldung bekannt gegeben

1. Begrüßung
2. Feststellung der Beschlussfähigkeit und Genehmigung des Protokolls der letzten Generalversammlung
3. Rechnungsabschluss 2017
4. Entgegennahme und Genehmigung des Rechnungsabschlusses, Entlastung des Vorstandes
5. Bericht über die Bestellung der Geschäftsführerin
6. Rückblick 2018
7. Allfälliges

Tagesordnung zur außerordentlichen Generalversammlung

Datum: Montag, 26. November 2018
Uhrzeit: 15.30 Uhr
Ort: wird bei Anmeldung bekannt gegeben

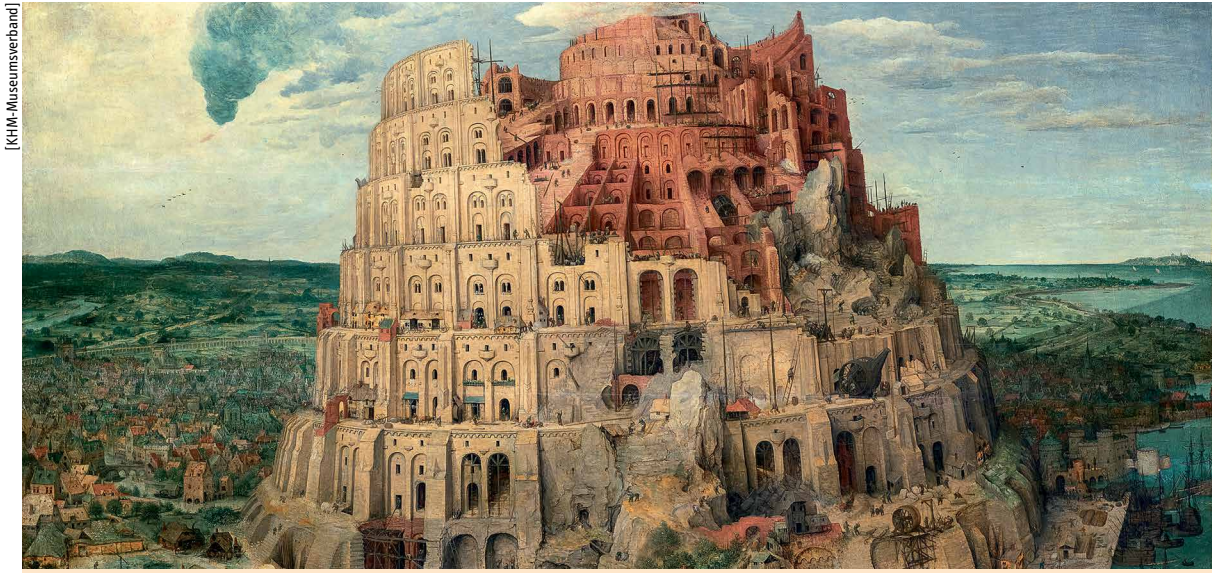
1. Begrüßung
2. Feststellung der Beschlussfähigkeit
3. Information über die Vereinsauflösung sowie die Neuausrichtung der WU-Abteilung Corporate Relations & Alumni Services
4. Beschluss über die Vereinsauflösung
5. Bestellung eines Liquidators/einer Liquidatorin
6. Beschluss über die Verwertung des Vereinsvermögens
7. Allfälliges

Anmeldung und Information

Anmeldung und nähere Informationen zu den WU-Alumni-Veranstaltungen unter alumni.at
E-Mail: alumni@wu.ac.at
Tel.: +43-1-313 36-4455

Impressum

MEDIENINHABER, HERAUSGEBER: WU Alumni Club, Welthandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien **FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:** Edeltraud Hanappi-Egger **REDAKTION:** Marion Haumer, Manfred Krammer, Vanessa Racz **REDAKTIONSADRESSE:** WU Alumni Club, Welthandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien **TELEFON:** 01-313 36-4455 **WEB:** alumni.at **E-MAIL:** alumni@wu-wien.ac.at **HERSTELLER:** Herold Druck und Verlag AG, Faradaygasse 6, 1032 Wien **GESTALTUNG:** marketingundco.com **GRUNDLEGENDE RICHTUNG DES MEDIUMS:** Die „WU.Alumni.News“ verstehen sich als Informationsplattform der Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien und der (ehemaligen) Hochschule für Welthandel. Sie sind das offizielle Organ des Vereins und enthalten auch alle statutengemäßen Verlautbarungen. Schwerpunkte der Zeitung sind die Vermittlung von aktuellen wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsergebnissen, der Erfahrungsaustausch aus der Praxis, Möglichkeiten des Networkings sowie die Ankündigung von attraktiven Weiterbildungsveranstaltungen und Social Events für WU-Alumni-Club-Mitglieder.



[KHM-Museumsverband]

6. Dezember 2018, 17.40 Uhr

WU Alumni Arts: „Bruegel“ im Kunsthistorischen Museum Wien

Anlässlich des 450. Todestages von Pieter Bruegel dem Älteren widmet das Kunsthistorische Museum Wien (KHM) dem größten niederländischen Meister des 16. Jahrhunderts die weltweit erste große monografische Ausstellung. Der Künstler revolutionierte sowohl die Landschaftsmalerei als auch die Darstellung des bäuerlichen Lebens durch seine scharfsinnige Beobachtungsgabe und den Einsatz einer komplexen, symbol- und sprichwortreichen Bildsprache. Dem KHM gelang es, eine „Once in a lifetime“-Schau zusammenzustellen, die es so wohl nur alle 100 Jahre zu sehen gibt. Mehr als die Hälfte des gesamten erhaltenen Werkes des Künstlers wird in Wien zu sehen sein. Allein die Vereinigung der beiden „Turmbau zu Babel“-Gemälde aus Wien und Rotterdam glückte zuletzt vor mehr als 400 Jahren und sorgt nun erneut für Besucherandrang und -stauen. 25 WU-Alumni haben im Dezember die Möglichkeit, sich bei einer exklusiven Führung von der nicht nachlassenden Faszination Bruegels zu überzeugen und seine stilistische Entwicklung und die kreativen Schaffensprozesse nachzuvollziehen. Sichern Sie sich also rasch Ihren Platz! **Nähere Informationen und Anmeldung: alumni.at**



[Lude_Saah, Courtesy Freedman Fitzpatrick, Paris]

22. Jänner 2019, 17.00 Uhr

WU Alumni Arts: „Stilleben. Eigensinn der Dinge“

Das Kunst Haus Wien rückt mit der Ausstellung „Stilleben. Eigensinn der Dinge“ ein Genre in den Mittelpunkt, das besonders im 17. und 18. Jahrhundert gefragt war und nun dank des Interesses zeitgenössischer KünstlerInnen ein Revival erlebt. Die europäische Kunsttradition, bei der tote oder regungslose Objekte dargestellt werden, wird besonders von FotografInnen als radikales Ausdrucksmittel geschätzt. In der heutigen Welt sind Bilder dabei, Sprache zu ersetzen, das stetig wachsende soziale Netzwerk Instagram ist das beste Beispiel. Digitale Bilder prasseln im Sekundentakt auf uns ein und hinterlassen als rasch wechselndes Medium immer weniger Eindruck. Mit der Rückbesinnung auf die Kunstform Stilleben ändert sich dies stark, da der Prozess des Sehens und Wahrnehmens verlangsamt und eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Gesehenen erforderlich wird. 25 WU-Alumni bekommen die Gelegenheit, in Austausch mit den gezeigten Bilderwelten zu treten und eigene Interpretationen zu entwickeln. **Nähere Informationen und Anmeldung: alumni.at**



[Estate of Lisette Model, Courtesy Keitlerman Gallery, Brüssel]

21. Februar 2019, 17.30 Uhr

WU Alumni Arts: „Lisette Model. Diane Arbus. Nan Goldin“

Das Fotomuseum WestLicht im siebenten Wiener Gemeindebezirk rückt in der Ausstellung „Lisette Model. Diane Arbus. Nan Goldin“ drei große Fotografinnen in den Fokus. Jede von ihnen hielt, in unterschiedlichen Phasen des 20. Jahrhunderts, das gesellschaftliche Leben Amerikas fest. Der Anstoß für die neue Bewegung kam von der in Wien geborenen und nach Amerika emigrierten Lisette Model (1901–1983), die dank ihres Mottos „Fotografiere nie etwas, das dich nicht interessiert!“ frischen Wind in die Fotografie brachte. Mit ihrer genauen Beobachtungsgabe für soziale AußenseiterInnen und exzentrische Randfiguren beeinflusste sie den Blick ihrer Nachfolgerinnen Diane Arbus und Nan Goldin. Durch die Nebeneinanderstellung der Arbeiten wird der Zeitgeist von drei Generationen eingefangen und der Vielfalt des Seins gehuldigt. **Nähere Informationen und Anmeldung: alumni.at**



[pierrez]

14. November 2018, 15.00 Uhr

Führung durch das ÖAMTC-Mobilitätszentrum

Das ÖAMTC-Mobilitätszentrum im dritten Wiener Gemeindebezirk ist nicht nur ein architektonischer Augenschmaus, mit seiner beeindruckenden Bruttogeschoßfläche von 27.000 Quadratmetern ist es auch ein wahrer Tempel für Mobilitätsinteressierte. Das energieoptimierte Gebäude bietet 800 MitarbeiterInnen des ÖAMTC ein innovatives Arbeitsumfeld und ist zugleich für ÖAMTC-Mitglieder ein modernes Mobilitätszentrum. Es wurde mit dem Ziel entwickelt, den vielfältigen Funktionen des ÖAMTC – vom Mitgliederberatungs- oder Technikbereich bis hin zu den Redaktionsmöglichkeiten des Clubmagazins „auto touring“ oder dem Stützpunkt des Notarstubschraubers Christophorus 9 auf dem Dach – konsequent Rechnung zu tragen und gleichzeitig die Unternehmensphilosophie der Transparenz und Offenheit auch architektonisch wiederzugeben. Die moderne Gestaltung und das helle, freundliche Ambiente sowohl im Stützpunkt Erdberg als auch in den Büroräumlichkeiten machen das ÖAMTC-Mobilitätszentrum für 25 WU-Alumni zu einem spannenden Ort, um hinter die Kulissen des größten Mobilitätsclubs Österreichs zu blicken. **Nähere Informationen und Anmeldung: alumni.at**



[Susanne Einzenberger]

12. Dezember 2018, 16.00 Uhr

50-jähriges Abschlussjubiläum des Jahrgangs 1968

Haben Sie im Jahr 1968 Ihr Studium an der damaligen Hochschule für Welthandel abgeschlossen? Dann gratulieren wir sehr herzlich und laden Sie zur großen Jubiläumsfeier auf den Campus WU ein. Es erwartet Sie ein stimmungsvoller Nachmittag, an dem Sie viele ehemalige KommilitonInnen treffen und in Erinnerungen an Ihre Studienzeit schwelgen können. Natürlich erfahren Sie auch alle Neuigkeiten rund um Ihre ehemalige Ausbildungsstätte und genießen ein stilvolles dreigängiges Jubiläumsmenü. Besondere Highlights sind die Festrede von Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger und die feierliche Urkundenübergabe. Wir freuen uns schon sehr, Sie zu diesem besonderen Anlass im Festsaal der WU willkommen zu heißen! **Nähere Informationen: alumni.at**



[Christiaan Wind]

8. November 2018, 18.00 Uhr

Tuchführung: „Führen in der neuen Arbeitswelt“

Mit der neuen Eventreihe „Tuchführung“ starten wir ein spannendes Talkformat der neuen Generation. Vorbei die Zeiten eindimensionaler Podiumsdiskussionen, in denen ExpertInnen aus ihrem großen Erfahrungsschatz berichten und das Publikum primär den Ausführungen lauscht. In „Tuchführung“ gibt es einen kleineren Innenkreis für die aktiven DiskutantInnen und einen größeren Außenkreis für die ZuhörerInnen. Der Clou daran: Jeder Gast hat die Möglichkeit, jederzeit Platz im inneren Kreis zu nehmen und so von einem Moment zum anderen von der Rolle des Zuhörers oder der ZuhörerIn in die des Gesprächsführers oder der Gesprächsführerin zu wechseln. Moderatorin Mag.^a Verena Tatra (BeraterInnengruppe Naschmarkt) freut sich bereits auf die GesprächspartnerInnen Dr.ⁱⁿ Claudia Süssenbacher (Bereichsleiterin Operatives Risikomanagement, Erste Bank Österreich) und Emira Al-Baghdadi MA (Head of Data and Reporting Governance, Erste Group Bank AG) und natürlich die WU-Alumni. Thema sind das Führen in der neuen Arbeitswelt und die Herausforderungen und Chancen, die diese mit sich bringt. **Nähere Informationen und Anmeldung (bis 31. 10.): alumni.at**

„Die Arbeitswelt von heute ist bunt“

Mag.^a Elisa Aichinger ist Senior Managerin im Human Capital bei Deloitte Österreich und in dieser Position für den Bereich Social Innovation verantwortlich.

Wann haben Sie sich entschlossen, Wirtschaft zu studieren?

Ich bin zwar in ein musikalisches Gymnasium gegangen, habe mich aber schon relativ früh, mit zwölf, für Wirtschaft entschieden. Damals hat mich vor allem Wirtschaftsgeografie interessiert – die Frage, warum Wohlstand so verteilt ist, wie er es ist. Erst mit der Matura habe ich die Entscheidung noch einmal hinterfragt und auch mit Genetik geliebäugelt. Ich habe mir beide Studien und Unis angesehen und gemerkt, dass die Wirtschaft mehr meinen Erwartungen entspricht. Und dann war für mich klar, dass es die WU sein muss.

Und hat das Studium Ihre Erwartungen erfüllt?

Meine Erwartungen haben sich absolut erfüllt. Besonders schätze ich, dass sowohl Basiskenntnisse als auch ein breites Spektrum von Vertiefungen angeboten werden. Ich bin ein praktischer Typ. Viele wirtschaftstheoretische Inhalte haben sich erst in der Praxis mit Leben erfüllt. Ein wesentlicher Punkt ist die Fähigkeit zur Selbst-

organisation, die man sich an der WU und generell an einer Uni aneignen muss.

Wie verlief Ihr Weg an der Uni?

„Personal und Organisation“ hat mir gut gefallen. Dennoch habe ich die Vertiefung „Organisation und Materialwirtschaft“ und das Kompetenzfeld „Umweltmanagement“ gewählt. Beim Kompetenzfeld hat mir gefallen, dass auch Studierende anderer Studienrichtungen teilnehmen und man so einen Blick über den Tellerrand werfen kann. Ich bin meist weniger meinen grundsätzlichen Neigungen gefolgt, sondern habe eher die Chancen ergriffen, die sich gerade aufgetan haben. Ich war während des Studiums immer berufstätig, das hat meine Entscheidungen sehr beeinflusst. So habe ich etwa meine Diplomarbeit mit einem Problem aus meiner beruflichen Praxis verknüpft.

Wie ist es danach weitergegangen?

Ich habe nach dem Studium in einer kleineren Unternehmensberatung gearbeitet, aber immer ge-

wusst, dass dies nur ein Einstieg ist. Zu Deloitte bin ich über jemanden gekommen, den ich bei einer Karriereveranstaltung der „Presse“ kennengelernt habe. Nun bin ich seit über zehn Jahren bei Deloitte in der Personalarbeit tätig.

In dieser Position haben Sie sich auch sehr mit dem Thema Diversität beschäftigt.

Es ist gar keine Frage mehr, ob man Diversität will oder nicht. Der Arbeitsplatz von heute ist bunt. So steigt etwa der Frauenanteil auch in Führungsetagen. Verschiedene Generationen treffen aufeinander, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben mehr Ansprüche an den Arbeitgeber oder sie artikulieren sie stärker.

Was sind das für Bedürfnisse?

Interessanterweise sind die Bedürfnisse der Jungen ähnlich wie die, die klassisch Frauen zugeordnet werden: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – sei es Zeit für Familie oder für eine mehrmonatige Reise. Das bringt natürlich auch Herausforderungen für die Personalplanung mit sich. Es wäre



[deloitte_photo by feefimage]

früher unüblich gewesen, dass jemand mit 30 eine längere Auszeit verlangt. Auch dass Väter in Karenz oder Teilzeit gehen, ist mittlerweile selbst in Führungspositionen üblich.

Haben Sie in Ihrer Ausbildung und im Beruf Diversität oder diesbezügliche Konflikte erlebt?

Diversität in der Herkunft ist um die Jahrtausendwende sichtbar geworden. In den letzten Jahren meines Studiums hat sich der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund sichtbar erhöht. Auch in der Lehre – ich unterrichte an der FH Wien des BFI – mache ich diese Beobachtung. Wo früher 80 Prozent Österreicher beziehungsweise Österreicherinnen waren, sind jetzt 15 Nationen vertreten. Das hat Vorteile: Jedes Unternehmen ist – Stichwort Digitalisierung – mit Umbrüchen konfrontiert oder arbeitet an Innovationen. Da braucht

es mehr unterschiedliche Perspektiven. Offensichtliche Diskriminierung gibt es – zumindest bezüglich Geschlecht – heute kaum noch. Da hat die Emanzipation der 1970er und 1980er gewirkt. Aber subtile Formen sind immer noch spürbar. Zum Beispiel waren auch während meines Studiums manchen älteren Professoren gewisse Rollenbilder noch anzumerken.

Was ist Ihnen abseits des Berufs besonders wichtig?

Ich selbst bin kinderlos, aber mir ist meine Familie in Kärnten sehr wichtig. Daher kehre ich immer wieder zum Ausspannen dorthin zurück. Ich lebe gerne in Wien, meine Berufs- und Arbeitswelt braucht die Großstadt. Aber um zur Ruhe zu kommen, zieht es mich zurück nach Hause, nach Kärnten. Zudem mache ich Yoga, um meine Balance zu finden.

ANDREAS TANZER,
„Die Presse“

Die Menschen am Sonntag

Lesen Sie die Geschichten hinter den Schlagzeilen.

Die Presse am Sonntag

Menschen. Geschichten. Perspektiven.

Jetzt 6 Monate um nur 20 Euro

DiePresse.com/Sonntagsabo

