TU WIEN

VERBAND DER FREUNDE UND ABSOLVENTEN

TUalumni

Bulletin

Nr. 27 / Juni 2010 / Österreichische Post AG / Sponsoring Post /
Verlagspostamt 1040 Wien / GZ:04ZO3573OM

Aus dem Inhalt:

Schwerpunkt-Thema: Berufliche Qualifikation
- Merkmale der Qualifikation
- Der Start ins Berufsleben
- Anforderungen an TechnikerInnen im Top-Management
Der TUalumni.Club zu Gast bei STRABAG und HOERBIGER
CEC: 10 Jahre General Management MBA

inits

INNOVATION INTO BUSINESS

SIE HABEN EINE INNOVATIVE IDEE?
Lassen Sie uns über Verwertungsmöglichkeiten sprechen!

Wir begleiten und unterstützen Sie auf dem Weg zur erfolgreichen

UNTERNEHMENSGRÜNDUNG

- Von der Idee bis zum Start-up
- Kontinuierlich, bis zu 1,5 Jahre im Inkubator
- Persönlich – Individuell – Erfolgsorientiert

Nützen Sie unser kostenfreies Serviceangebot und Ihre vielfältigen Möglichkeiten durch INiTS.

WOLLEN SIE IHR FORSCHUNGS-ERGEBNIS VERWERTEN?
Sprechen Sie uns an!

KONTAKTIEREN SIE UNS FÜR EIN BERATUNGSGESPRÄCH!
office@inits.at
www.inits.at

Eine Gesellschaft von
TU WIEN Technische Universität Wien Vienna University of Technology
universität wien
ZIT Zentrum für Innovation und Technologie – Die Technologieagentur der Stadt Wien.

Fördergeber
AplusB
wirtschafts agentur wien – Ein Fonds der Stadt Wien
eu.Wien.at – Mit Europa für Wien – Stadt Wien

Akademische Partner
BOKU Universität für Bodenkultur Wien
WU
Fachhochschule Technikum Wien
FH Campus Wien – University of Applied Sciences

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!
Liebe Absolventinnen und Absolventen!

Was macht berufliche Qualifikation aus, wie definiert sie sich vor allem in Hinblick auf Technikerinnen und

Foto: © Doris Kucera

Techniker? Mit diesem Themenkomplex beschäftigt sich hauptsächlich das vorliegende Bulletin. Nach einem Überblick über die Komponenten beruflicher Qualifikation werden entscheidende Faktoren für den Einstieg von TechnikerInnen ins Berufsleben beschrieben. Der Gastkommentar von Lars Maydell, Berater bei Egon Zehnder International, fokussiert auf die Anforderungen an TechnikerInnen im Top-Management.

Dass beruflicher Erfolg auch von der Beherrschung von Social und Soft Skills abhängt, zieht sich durch viele Beiträge in diesem Bulletin. Im Karriere Corner werden Workshops und Coachings für fachliche und persönliche Weiterbildung vorgestellt. Das lebenslange Lernen ist auch Thema bei einem Übersichtsartikel des Continuing Education Centers, das u.a. auf 10 Jahre General Management MBA zurückblicken kann.

Um Ihnen die Palette an prominenten Firmenmitgliedschaften im VFA (Tualumni.Club) vorzustellen, haben wir alle für Sie aufgelistet. Bei zwei dieser Unternehmen, STRABAG und HOERBIGER, waren wir dieses Jahr zu Gast. Lesen Sie Nachberichte über diese spannenden Veranstaltungen und folgen Sie auch den Ausführungen von STRABAG-CEO Hans Peter Haselsteiner über Anforderungen an BerufseinsteigerInnen und TU-AbsolventInnen.

In unser Veranstaltungsprogramm mit Cont_ACT Veranstaltungen, Sonderführungen im MUMOK werden in Zukunft zwei neue Veranstaltungsreihen aufgenommen. Mit dem „Technikdialog: Pro & Contra" wird die TU wirtschafts- und gesellschaftspolitisch interessante und aktuelle Themen mit hoher Technikrelevanz aufgreifen, während die Veranstaltungsreihe „Young TUalumni Get-together" für AbsolventInnen die gerade ihren Studienabschluss hinter sich gebracht haben, vorgesehen ist.

Ich würde mich freuen, Sie bei einer unserer Veranstaltungen persönlich begrüßen zu dürfen und verbleibe

mit herzlichen Grüßen,
Ihr Franz Wojda
Geschäftsführender Präsident

Inhalt

Merkmale der Qualifikation Idealer Start ins Berufsleben
Seite 4,5

TechnikerInnen im Top-Management
Gastkommentar Lars Maydell, Berater bei Egon Zehnder International
Seite 6, 7

Karriere Corner
Weiterbildung – Alles eine Frage der „Technik"
Seite 8

Firmenmitgliedschaften im VFA (TUalumni.Club)
Seite 9

Der Weg zur Spitze
Hans Peter Haselsteiner über Berufskriterien; Der TUalumni.Club zu Gast bei STRABAG
Seite 10, 11

Weltmarktführer aus Österreich
Der TUalumni.Club zu Gast bei HOERBIGER
Seite 12

Continuing Education Center (CEC)
10 Jahre General Management MBA
Seite 14

TU-AbsolventInnen im Porträt
Theresia Vogel-Lahner, Energiefonds
Christian Juricek, Magna Cosma
Seite 15

Eventankündigungen
1.Technikdialog
MUMOK: Brigitte Kowanz
Young TUalumni Get-together
Seite 16

Sponsionen & Promotionen 2010, Graduierungen des Continuing Education Centers
Seite 17, 18

Impressum:
Herausgeber: Em.O.Univ.Prof. Dr. Franz Wojda, Verband der Freunde und Absolventen der TU Wien, Theresianumgasse 27, 1040 Wien, Tel.: +43-1-58801-33035, Fax: +43-1-58801-33088, *vfa@tuwien.ac.at* • Verlagspostamt: 1040 Wien • Chefredaktion: Mag. Doris Krumpl, *d.krumpl@gmail.com* • Layout: Mag. Adam Silye, *adam.silye@chello.at* • Auflage: 5.500 Stück • Anzeigenakquisition: TU Career Center GmbH, Tel.: +43-1-5041634-10, *office@tucareer.com* • Druckerei: Dorrong, Graz, +43-316-260220, *office@dorrong.at*

Das nächste Bulletin erscheint im Oktober 2010.

Merkmale der Qualifikation

Wie definiert sich berufliche Qualifikation, aus welchen Komponenten besteht sie? Ein Überblick von Franz Wojda und Anregung zur Selbstreflexion.

In zunehmend komplexer werdenden Arbeitssituationen reichen eindimensionale Überlegungen zur Qualifikation nicht mehr aus. Qualifikation setzt sich vielmehr aus mehreren Komponenten zusammen, die sich natürlich auch gegenseitig beeinflussen. Das nachfolgende Modell soll dies veranschaulichen.

Fachwissen beinhaltet hiebei produkt- und prozessorientiertes Grund- und Spezialwissen (z.B. bei der Behandlung von Entwicklungs-, Produktions-, Dienstleistungs- und Verwaltungsprozessen), aber auch allgemeines Branchenverständnis.

Unter **Methodik** wird das Beherrschen von Techniken, Methoden und Instrumenten zur Analyse, Synthese und Bewertung verstanden.

Während **Phantasie** die Vorstellungs- und Einbildungskraft, sich Bilder der Wirklichkeit anschaulich vorstellen zu können, bedeutet, umfasst **Kreativität** die Fähigkeit produktiv zu denken und die Ergebnisse dieses Denkens zu konkretisieren. Phantasie und Kreativität sind bei allen zukunftsorientierten Problemlösungen besonders gefordert.

Kognitive und emotionale Kompetenz umfasst die Problemlösungskompetenz sowie auch Kompetenz zu individuellem und sozialem Handeln.

Kognitive Kompetenz bedeutet die Fähigkeit komplexe Probleme in ihrem Gesamtzusammenhang zu erkennen, zu definieren, zu analysieren, Konzepte zu entwickeln, Konzepte zu bewerten, zu entscheiden und die ausgewählte Alternative umzusetzen.

Die „Antenne" immer auf Empfang gestellt zu haben um rechtzeitig Abweichungen oder Neues zu erkennen und für sich daraus Schlussfolgerungen abzuleiten (zu definieren), sind die ersten beiden im Problemlösungsprozess wesentlichen Schritte.

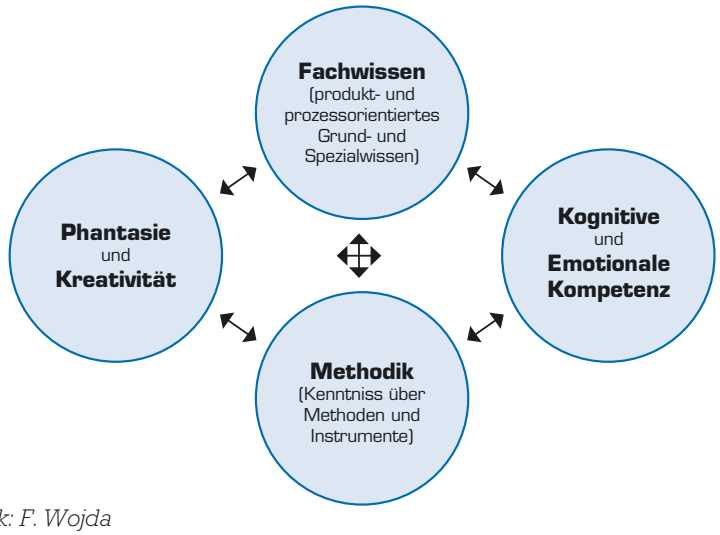
Emotionale Kompetenz umfasst die Fähigkeit zu individuellem und sozialem Handeln vor allem in interdisziplinär zusammengesetzten Teams und bei Problemlösung unter Unsicherheit. Das heißt miteinander reden und zuhören können, sich selbst beurteilen und sich in andere einfühlen können, im Team agieren können, Konflikte lösen können und sich und andere motivieren können.

In adäquater Weise mit Unterschieden in Werthaltungen und erworbenen Denk- und Verhaltensmustern mit Personen verschiedener Kulturen umzugehen, bezeichnet man als interkulturelle Kompetenz, die in unserer globalen Wirtschaft ständig an Bedeutung gewinnt.

Die Anforderungen bei unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten eines Technikers z.B. als Wissenschaftler, Fachspezialisten, Manager oder Unternehmer unter jeweils spezifischen Randbedingungen werden natürlich unterschiedliche Ausprägungen der einzelnen Qualifikationskomponenten erforderlich machen.

Oft wird jedoch Fachwissen und Methodik nur eine notwendige Bedingung für einen „Job" sein; jedoch Kreativität und Persönlichkeit (umfassend insbesondere die kognitive und emotionale Kompetenz) die Qualifikationsmerkmale sein, die ausschlaggebend für die Besetzung desselben sowie letztlich für den beruflichen Erfolg sind. Das Beherrschen von Softskills wie Rhetorik und Körpersprache, Kommunikation und Moderation, Verhandlungsführung, Selbstmanagement, Teamentwicklung, Gruppendynamik und Konfliktmanagement sind dabei von besonderer Bedeutung.

Die „richtige Qualifikation" für einen bestimmten Job zu haben ist letztlich eine wesentliche Voraussetzung für beruflichen Erfolg. Erfolg ist jedoch nicht nur eine Frage der Qualifikation, sondern ist in vielen Fällen auch darin begründet, hoch gesteckte Ziele in besonderer Art und Weise erreicht oder Chancen/Optionen in außergewöhlicher Weise ergriffen zu haben. Auch dies ein Punkt zum Nachdenken!



Grafik: F. Wojda

Der Start ins Berufsleben

Der Einstieg von TechnikerInnen in die Arbeitswelt – Was ist entscheidend für den Erfolg? Eine Analyse von Helene Czanba, Leiterin des TU Career Centers.

Im Zuge der Globalisierung und Liberalisierung des Welthandels sowie der Neu- und Weiterentwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnologie stieg die Komplexität der Arbeitswelt, und die Anforderungen an jede/n einzelne/n MitarbeiterIn veränderten sich. Welche Qualifikation ist nun in dieser zunehmend komplexen Arbeitswelt entscheidend für den Erfolg beim Berufseinstieg von AbsolventInnen in Technik und Naturwissenschaft? Gibt es eigentlich DAS Erfolgsrezept für Bewerbung und Berufseinstieg nach Studienabschluss?

Erfolgsrezept

Gäbe es ein „Erfolgsrezept", würde es wohl – kurz gefasst – wie folgt lauten:

1. Man nehme eine/n analytisch und strategisch denkende/n, fachkundige/n MitarbeiterIn
2. und füge eine Prise kommunikative Kompetenz gewürzt mit hoher Teamfähigkeit
3. sowie eine große Portion Flexibilität, Mobilität und Eigenverantwortung hinzu.
4. Garniert wird dieses Gustostückerl mit sicherem, souveränem Auftreten.

„Die eierlegende Wollmilchsau also?", fragt sich so mancher, der dieses Rezept oder auch die eine oder andere Stellenausschreibung für BerufseinsteigerInnen in Technik und Naturwissenschaft liest. „Ja und nein", lautet die Antwort aus der Recruiting- und Personalmanagementpraxis. Denn objektiv kann man nur feststellen, dass die Anforderungen an MitarbeiterInnen im Berufsalltag tatsächlich steigen. TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen schließlich sind am Arbeitsmarkt längst nicht mehr ausschließlich als FachexpertInnen und SpezialistInnen gefragt. Denn die Zeiten, in denen TechnikerInnen im „kleinen Kämmerlein", im Labor oder Rechenzentrum abgeschieden von der Außenwelt ihre Experimente durchführten oder Programme entwickelten, sind eindeutig vorbei. In der heutigen Arbeitswelt nehmen TechnikerInnen häufig von Beginn ihres Berufslebens an wichtige Schnittstellenfunktionen ein, arbeiten in interdisziplinären Teams, leiten große Projekte, betreuen Kunden und übernehmen diverse Management aufgaben. Umso bedeutender werden Sozialkompetenz und Soft- sowie Management Skills.

Ihre Aneignung wird zur „Holschuld" der Studierenden und AbsolventInnen; Zusatzausbildungen, Soft Skills-Workshops und (postgraduale) Weiterbildungen, Fremdsprachenkenntnisse und Projekterfahrungen gewinnen von Jahr zu Jahr an Bedeutung. Aus der Vielfalt der Fähigkeiten, die dem Bereich sozialer Kompetenz zugeordnet werden, seien an dieser Stelle drei für den Berufseinstieg besonders wichtige herausgegriffen: Sicheres und souveränes Auftreten, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung sowie Mobilität und Reisebereitschaft.

Kompetenzanalyse

Was kann man also als BerufseinsteigerIn tun, um sich dieses komplexe Bündel an Kompetenzen anzueignen? Der erste Schritt ist in jedem Fall eine detaillierte Stärken-Schwächen- bzw. Kernkompetenzanalyse und die Identifikation von Funktionsbereichen, in denen man die eigenen Stärken optimal einsetzen kann. Weiterbildungen, Workshops und Seminare zu Soft und Social Skills schließlich fördern nicht nur die persönliche Entwicklung, sondern verbessern auch die Karrierechancen. Nicht zuletzt sollte man die Chancen nutzen, die sich bereits während des Studiums bieten, indem man Freifächer sinnvoll einsetzt, gezielt aus dem Angebot des Soft Skills Katalogs wählt, das interdisziplinäre Lehrangebot belegt und Praxis- sowie Auslandserfahrung sammelt. Letztlich aber geht es darum, einen Job zu finden, der einem Spaß macht.

TIPP: Speziell für AkademikerInnen in Technik und Naturwissenschaft bieten das TU Career Center und das Servicecenter TUalumni seit kurzem maßgeschneiderte Soft Skills-Trainings an: Denn auch Rhetorik, Präsentation und Charisma sind wesentlich für den beruflichen Erfolg!

Kontakt

Mag. Helene Czanba
Geschäftsführung
TU Career Center

Tel.: +43-1-5041634-10
helene.czanba@tucareer.com

TechnikerInnen im Top-Management

Interdisziplinärer Führungsstil, Mediator-Fähigkeiten, Diversizität statt zu homogener Teams und einiges mehr: Lars Maydell, Berater bei Egon Zehnder International, in einem Gastkommentar über Anforderungen an TechnikerInnen im Top-Management.

Dipl. Ing. Lars Maydell MBA; Foto: *Egon Zehnder International*

In einer aktuellen Studie unseres Hauses ist untersucht worden, wie CEOs mit technischem Hintergrund ihre Rolle im Unternehmen verstehen, über welchen Erfahrungshintergrund sie verfügen und bei welchen Kompetenzen sie Stärken beziehungsweise Schwächen aufweisen. Ergänzend hat Egon Zehnder International im Sommer 2009 Vorstände und Geschäftsführer von Unternehmen zu einer Roundtable-Diskussion eingeladen, um Erfahrungen und Meinungen zu sammeln, wie von TechnikerInnen geführte Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich sein können.

Dabei haben wir in der Befragung und Diskussion deutlich unterschieden, ob ein/e TechnikerIn ein Unternehmen selbst gegründet und aufgebaut hat oder ob er/sie in einem Unternehmen eine führende Managementposition ausfüllt. Beide „Entwicklungswege" sind häufig anzutreffen und weisen unterschiedliche Anforderungsprofile auf.

TechnikerInnen als Unternehmensgründer

Viele Unternehmen werden von IngenieurInnen oder NaturwissenschafterInnen gegründet. Die Gründer sind zwar häufig ExpertInnen mit einem tiefen Verständnis für Technik, doch nur selten geborene UnternehmerInnen. Viele dieser Unternehmen verharren förmlich in einer Startup-Kultur. Sie werden sehr von ihrem/r GründerIn dominiert, obwohl sie inzwischen stark gewachsen sind. Ihre MitarbeiterInnen sind hoch motiviert und Idealisten in eigener Sache.
Doch sowohl beim Chef/der Chefin als auch bei seinen/ihren MitarbeiterInnen müssen sich, um langfristig am Markt bestehen zu können, Motivation und Antrieb ändern und sich zuerst auf die Bedürfnisse der KundInnen sowie auf die Position des Unternehmens – in Bezug auf KonkurrentInnen und Kosten – richten und erst in zweiter Linie auf technische Innovationen.

In vielen Fällen hängt die Entwicklung der Unternehmen auch zu stark vom Erfolg einzelner Projekte ab. Das hat seine Ursachen darin, dass zu wenige Führungskräfte in diesen Unternehmen klare Prioritäten setzen. Statt die Zweckmäßigkeit einzelner Projekte und der gesamten Strategie zu hinterfragen, widmen sie sich Vorhaben, die einzelnen MitarbeiterInnen gerade besonders interessant erscheinen. Verantwortliche können gegensteuern, indem sie das Ziel eines bewussteren Umgangs mit dem Eigentum der Kapitalgeber stärker im Verständnis der Führungskräfte verankern.

Nicht jede/r UnternehmensgründerIn ist in der Lage, diesen vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Der Techniker/die Technikerin als UnternehmerIn hat jedoch die Möglichkeit, sich gegen diese „General Management" Führungsaufgabe und für die Expertenrolle eines Chief Technical Officers zu entscheiden. Im Vergleich zum CEO ist bei einem CTO zuerst Fachkompetenz gefordert, erst danach Ergebnis- und Strategie-Orientierung. Damit wird es zu einer zentralen Anforderung an Unternehmensgründer zu erkennen, welche Rolle sie langfristig im Unternehmen einnehmen wollen und welche Aufgaben sie an ein professionelles, externes Managementteam zu gegebener Zeit delegieren sollten.

TechnikerInnen als Manager

Ein erfolgreicher CEO muss eine klare Ergebnisorientierung zeigen und ein Verständnis dafür entwickeln, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sein Unternehmen braucht, um erfolgreich zu sein. Dazu muss er seine Perspektive nicht auf die Funktionen richten, sondern auf die Prozesse – und so das Gesamtergebnis im Auge behalten. Die wichtigste Kompetenz eines CEOs ist die Orientierung an Strategie, MitarbeiterInnenführung und Ergebnis. Hinzu kommen die Fähigkeit zur systematischen Reduzierung von Komplexität, der Orchestrierung strategischer Kreativität, der Emotionalisierung von Veränderung sowie das Management der „Stakeholder Interest Community". Der Führungskraft kommt in diesem Sinne vermehrt die Rolle eines „Webers" von Beziehungen, eines Mediators und Netzwerkers zu.

Viele „technische" CEOs definieren sich jedoch zu stark über ihre Technikkompetenz und widmen sich zu wenig dem Ausbau unternehmerischer Kompetenzen wie Teamarbeit (innerhalb und außerhalb der Unternehmensgrenzen), Ergebnisorientierung und Veränderungsmanagement. Kompetenzen, die alle mit den oben genannten Fähigkeiten auf das engste verknüpft sind. Vielmehr prägen sie Unternehmenskulturen, in denen sich die Führungsebene in erster Linie durch eine hohe technische Fachkompetenz und Marktexpertise profiliert.

„Viele technische CEOs definieren sich zu stark über ihr Technikkompetenz und widmen sich zu wenig dem Ausbau unternehmerischer Kompetenzen."

Ein weiteres wichtiges Thema ist die professionelle Führung und Entwicklung der MitarbeiterInnen. Der Techniker/ die Technikerin als UnternehmerIn und CEO muss lernen darauf zu achten, dass MitarbeiterInnen – mit den passenden Kompetenzen – in die Lage versetzt werden, eigenverantwortlich an den Zielen des Unternehmens zu arbeiten. Überwiegend hierarchische Strukturen sind nicht mehr zeitgemäß und verhindern die Entstehung einer kundenorientierten und respektvollen Unternehmenskultur.

TechnikerInnen, die sich in erster Linie durch Fachwissen und Leistungsbereitschaft auszeichnen, sind von dem Wunschbild eines generalistischen Unternehmenslenkers weit entfernt, zumal es eine sehr hohe Entwicklungsfähigkeit und -bereitschaft erfordert, um sich als TechnikerInnen zum erfolgreichen CEO zu bewegen. Dieser Reifeprozess kann nur gelingen, wenn TechnikerInnen kritisch mit sich selbst sind und permanent eigene Kompetenzlücken aufdecken – und anschließend hart daran arbeiten, diese Lücken zu schließen. Dies kann in Form von interner („Training on the job") oder externer („MBA") Weiterbildung erfolgen. Ideal ist eine Kombination aus sauberer Analytik und einem guten Verständnis für das „Kaufmännische". Sehr förderlich ist auf jeden Fall eine hohe Vielfalt an Erfahrungen.

Davon abgesehen, wird die Wandlung eines/r Naturwissenschafters/in oder Ingenieurs/in zum erfolgreichen CEO nur dann gelingen, wenn er/sie bereit ist, von einem 100-Prozent-Anspruch Abstand zu nehmen und sich zufrieden zeigt, wenn auch einmal nur 80 Prozent der gesteckten Ziele erreicht wurden.

Zusammenfassung

In einem komplexen, international vernetzten und teilweise chaotischen Marktumfeld benötigen erfolgreiche Managementteams Menschen mit unterschiedlichem Erfahrungshintergrund. ManagerInnen, die in der Lage sind, differenziert zu reflektieren und ihre Antworten mit eigenen Erfahrungen zu belegen. Die weltweite Arbeit mit Führungsteams in unterschiedlichen Kulturkreisen hat Egon Zehnder International gezeigt, dass zu homogene Teams tendenziell fehleranfällig sind. Diversizität im Management hilft, ausgewogenere Entscheidungen zu treffen und wirkungsvoller auf unterschiedlichste Herausforderungen zu reagieren. Gerade bei der Bewertung von neuartigen technischen Risiken oder der Auflösung von möglichen Wertekonflikten – z.B. der Abwägung von kurzfristigen gegenüber langfristigen Zielsetzungen in Entscheidungsprozessen – können TechnikerInnen eine entscheidende Rolle spielen.

Zusätzlich kommt es aktuell zu einem Paradigmenwechsel im Führungsverständnis. „Gute" Führung wird nicht länger mit „effizienter" Führung gleichgesetzt – vielmehr hat sich die Ansicht durchgesetzt, dass ohne ethische Reflexion ein Urteil darüber, was „gute" Führung ausmacht, nicht möglich ist. Bei der Erarbeitung von ethischem Orientierungswissen für Unternehmen sind auch TechnikerInnen gefordert. Sie können ihre naturwissenschaftlich geprägte Sichtweise einbringen und damit helfen, zeitgemäße unternehmerische Werte zu definieren.

Nur ein interdisziplinär ausgeprägter und weit über die Grenzen des eigenen Positions- und Unternehmensmensbereichs hinausgehender Führungsstil wird dazu beitragen, dass ManagerInnen einerseits verlorene Bodenhaftung zurückgewinnen und andererseits eine noch höhere Komplexität managen und gleichzeitig Orientierung geben können. Dies gilt nicht nur, aber eben auch für TechnikerInnen.

Kontakt

Dipl. Ing. Lars Maydell, MBA
Berater

Egon Zehnder International
Ges.m.b.H

Bauernmarkt 2
1010 Wien
Österreich

Tel.: +43-1-53172-50
Fax.: +43-1-53172-40
Handy.: +43-0-664-1934012
www.egonzehnder.com

Karriere Corner:
Alles eine Frage der „Technik“

Fachliche und persönliche Weiterbildung: Das TU Career Center und das Servicecenter TUalumni unterstützen das lebenslange Lernen mit unterschiedlichen Workshops und Coachings, weiß Lebens- und Sozialberaterin Sabine Pavelka.

Um in der Arbeitswelt auf Dauer erfolgreich sein zu können, ist eine lebenslange Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten – fachlicher wie persönlicher – unumgänglich.

Das Ziel des Servicecenter TUalumni ist es, Damen und Herren durch ihre berufliche Laufbahn – vom Berufseinstieg bis zum Berufsausstieg – zu begleiten und zu unterstützen. Dazu werden sowohl Führungskräfte-Coaching als auch Weiterbildungs-Workshops angeboten.

Die Coachings finden im Einzelsetting statt und sind ganz individuell auf die Bedürfnisse der KlientInnen abgestimmt. Ein gutes Coaching begleitet durch die unterschiedlichen Entwicklungsphasen. Menschen in Juniorpositionen, die gerade Ihr Studium abgeschlossen haben und erste Erfahrungen am Arbeitsmarkt sammeln, haben andere Bedürfnisse als so genannte Professionals, die schon seit einigen Jahren im Berufsleben stehen, sehr erfahren sind und vielleicht auch ein hohes Maß an Verantwortung auf Ihren Schultern lasten haben. Wieder andere stehen vor der Pensionierung und bereiten sich auf den Austritt aus dem Berufsleben vor. In all diesen Phasen wollen Ziele erreicht werden, und mit professioneller Unterstützung geht es einfacher, meist schneller und mit mehr Spaß und Leichtigkeit.

Inhalte der Workshops:

Rhetorik

▪ Im Workshop *„Rhetorik ist eine Frage der Technik“* werden Skills rund um das Thema Sprechen vor Menschen vermittelt. Es werden nicht nur fachliche Inputs wie Struktur, Argumentation und Körpersprache erarbeitet, sondern es wird auch Augenmerk auf die eigene Selbstsicherheit gelegt bzw. wie man Nervosität gegen innere Ruhe tauschen kann. Ziel der Veranstaltung ist es, die TeilnehmerInnen an die Quelle Ihrer individuellen Ausstrahlungskraft zu führen und Ihnen zusätzlich das rhetorische Handwerkszeug zu vermitteln.

Charisma

▪ Der Workshop *„Charisma ist eine Frage der Technik“* richtet sich an Personen, die neben ihrer fachlichen Kompetenz auch noch mit einer positiven und kompetenten Ausstrahlung punkten wollen. Wer eine positive Ausstrahlung hat, kann viel mehr bewirken. Charismatische Menschen sind auch im Berufsleben erfolgreicher. Dieser praxisorientierte Workshop hilft, Charisma zu entfalten, authentisch nach außen zu wirken und schlussendlich einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen.

Präsentation

▪ *„Präsentation ist eine Frage der Technik“* ist der Workshop, in dem man alles rund um eine gelungene Präsentation erlernen kann. Unter anderem wird vermittelt, wie es gelingt, die Aufmerksamkeit des Auditoriums zu erlangen und diese auch zu erhalten. Vermittelt wird auch wie es durch eine authentische, kreative und gut strukturierte Präsentation gelingt, ZuhörerInnen zu fesseln und zu begeistern. Den Rapport zu GesprächspartnerInnen aufzubauen und die verbalen und nonverbalen Kommunikationsmöglichkeiten optimal einzusetzen ist ebenfalls Ziel dieses Workshops.

Diese Veranstaltungen sind für alle Personen geeignet, die sich weiterentwickeln wollen. Da die Workshops ausschließlich in Kleingruppen angeboten werden, wird um rechtzeitige Anmeldung geben, damit der Platz gesichert ist.

Alle Details zu den Workshops und zum Anmeldemodus unter: www.tualumni.at – Menüpunkt Events.

Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!

Kontakt

Sabine Pavelka
Training, Coaching

Tel.: +43-0-664-60588-7814
sabine.pavelka@tucareer.com
www.tualumni.at

Firmenmitgliedschaften im VFA (TUalumni.Club)

Wir freuen uns, Ihnen unsere Firmenmitglieder vorzustellen (Stand Mai 2010)

- A. Porr
- A.T. Kearney
- ABB Österreich
- Accenture
- ALCATEL-LUCENT Austria
- ARA Altstoff Recycling Austria
- ASFINAG
- BAWAG P.S.K.
- BEWAG
- BGG Consult Dr. Peter Waibel ZT
- Bombardier Transportation Austria
- Communication Skills International Austria
- Egon Zehnder International
- EVN
- FCP Fritsch, Chiari & Partner
- FESTO
- Flughafen Wien
- FREQUENTIS
- HENKEL Central Eastern Europe
- HOERBIGER Kompressor-technik Holding
- IAESTE TU Wien
- INITS
- KAPSCH
- Knorr Bremse Österreich
- Miba
- OMV
- ORANGE Austria Telecommunication
- Österreichische Post
- Rath
- researchTUb
- Robert BOSCH
- SCOPIA
- SIEMENS Österreich
- STRABAG
- Solitec Software Solutions
- TECTON Consult Bauwesen
- Telekom Austria Group
- Thales Rail Signalling Solutions
- TINA VIENNA Urban Technologies & Strategies
- UniCredit Bank Austria
- UNIQA Versicherungen
- Vector Software Datenverarbeitung
- Verein Iranischer IngenieurInnen
- Vermessung Stolitzka & Partner
- Voestalpine
- Wiener Linien
- Wiener Stadtentwicklungs-gesellschaft
- Wienerberger
- Wienstrom

An dieser Stelle bedanken wir uns auch ganz besonders bei unseren bisherigen Sponsoren 2010:

STRABAG

Post.at

HOERBIGER

because performance counts

Ohne Freude geht gar nichts

Was definiert einen guten Bauingenieur? Welche Anforderungen werden an BerufseinsteigerInnen und Hochschul-AbsolventInnen gestellt? STRABAG-Chef Hans Peter Haselsteiner gab Auskunft bei der Cont_ACT-Veranstaltung im März.

STRABAG-Chef Hans Peter Haselsteiner, Foto: STRABAG

Die Cont_ACT-Veranstaltung mit der STRABAG kreiste unter anderem um die Frage: Was macht eine/n gute/n BauingenieurIn aus? Unternehmens-Chef Hans Peter Haselsteiner beschreibt das Auftreten eines/r guten Ingenieurs/in mit dem Rüstzeug eines Kaufmanns, gepaart mit technischem Bemühen als absolute Grundvoraussetzung, um erfolgreich sein zu können. ,,Man muss Brücken nicht nur bauen, sondern auch an den Mann bringen können", sagt Haselsteiner.

Essentiell: Kontaktfreude und Teamfähigkeit

Darüberhinaus muss einem die Arbeit Spass machen, ohne diesem könne man in keinem Job erfolgreich und konkurrenzfähig sein – in den Worten Haselsteiners: ,,Man muss das, was man macht, lieben." Wichtig, so der Konzernchef, sei auch die Fähigkeit überhaupt zu erkennen, wo seine individuellen Neigungen liegen. Als Tipp für junge Absolventinnen und Absolventen rät er darüber hinaus, sich Soft Skills und vor allem Social Skills anzueignen. Kontaktfreudigkeit und Teamfähigkeit seien essentiell sowie mindestens eine Ostsprache – besonders Russisch – zu erlernen von enormen Vorteil, Englisch reiche jedenfalls nicht aus. Managementwissen sollte ebenfalls einen wichtigen Stellenwert in der Ausbildung haben. Diese sollte so erfolgen, dass man in jeder Spezifizierung verwendbar sein könne.

Und ein Faktor, der in der heutigen Zeit oft vernachlässigt würde, aber laut Haselsteiner besonders in den klischeehaft ,,lockeren" USA nicht zu vernachlässigen wäre, seien ordentliche Manieren. Die allgemeinen Berufschancen von jungen BauingenieurInnen stünden Dank der guten Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor sehr gut.

Direkter Einstieg oder Trainee-Programm

Als Uni-AbsolventIn kann man direkt ins Unternehmen einsteigen oder am Trainee-Programm teilnehmen. Während eines im Durchschnitt 15 Monate dauernden Praxis- und Entwicklungsprogramms erfolgt die Einarbeitung in unterschiedliche Geschäfts- und Aufgabenbereiche des Konzerns unter Anleitung von erfahrenen Fach- und Führungskräften. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erfolgt die Übernahme einer konkreten Aufgabe in einer Direktion.

Bei STRABAG arbeiten bedeutet somit auch ständige Weiterbildung. ,,Durch interne Bildungseinrichtungen schaffen wir optimale Voraussetzungen für ein lebenslanges Lernen auf den Gebieten der Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz", so auf der STRABAG-Homepage.
Top-Positionen werden laut Haselsteiner bei STRABAG nicht von außen besetzt. Ob man etwas bekomme, dabei spielen nicht nur Qualifikation oder Persönlichkeit eine Rolle, sondern auch die ,,Zufälligkeiten des Lebens". Viele BauingenieurInnen, erzählt Hans Peter Haselsteiner, wollen gar nicht Managementaufgaben übernehmen. *(ahw/dok)*

Hans Peter Haselsteiner im Gespräch mit Studierenden, Foto: Anna Rauchenberger

Der Weg zur Spitze

Der TUalumni.Club war im Rahmen der beliebten Cont_ACT Veranstaltungsreihe am 17. März 2010 zu Besuch bei der STRABAG und seinem CEO Hans Peter Haselsteiner. Der prachtvolle Gironcoli-Kristall-Saal im STRABAG-Hauptquartier war zum Bersten gefüllt.

Diskussionsrunde mit Peter Skalicky, Hans Peter Haselsteiner und Josef Eberhardsteiner im STRABAG-Hauptquartier. Foto: Anna Rauchenberger

Unter dem Titel „STRABAG – auf dem Sprung an die Spitze" war der TUalumni.Club am 17. März zu Gast bei der STRABAG, einem der größten europäischen Bauunternehmen. Das beeindruckende Ambiente des Gironcoli-Kristall-Saals im Kunstforum der STRABAG bildete den Rahmen für diesen interessanten Abend. Josef Eberhardsteiner, Dekan der Fakultät für Bauiningenieurwesen, moderierte die Veranstaltung, die Rektor Peter Skalicky eröffnete.

„Let's Get to Work to the Top"

Der Abend stand unter dem Motto „Auf dem Sprung an die Spitze". Wie die STRABAG den Weg zum multinationalen Unternehmen bis jetzt beschritten hatte, schilderte Hans Peter Haselsteiner, Vorstandsvorsitzender der STRABAG, mit anschaulichen Grafiken und Statistiken. Haselsteiner erbte ursprünglich von seinem Schwiegervater, Anton Lerchbaumer, die ILBAU, einen kleinen Familienhandwerksbetrieb, der bereits 1835 gegründet wurde. Nach Wachstum durch einige Übernahmen und Fusionierungen entstand 2006 schließlich die STRABAG SE Holding, ein spartenorientierter Konzern, der sich mittlerweile als eines der größten Bauunternehmen Europas positionierte.

Ein kurzer Einblick ins Unternehmen: Die STRABAG SE erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2009 mit rund 75.500 MitarbeiterInnen eine Leistung von 13 Milliarden Euro. Ausgehend von den Kernmärkten Österreich und Deutschland ist der Konzern über zahlreiche Tochtergesellschaften in allen ost- und südosteuropäischen Ländern, in ausgewählten Märkten Westeuropas, auf der Arabischen Halbinsel sowie in Kanada, Chile, China und Indien präsent.

Rund 80 % der Leistung erwirtschaftet STRABAG in Märkten, in denen sie eine der drei Top-Positionen innehält, darunter Tschechien, Ungarn, Slowakei, Polen und Rumänien (http://www.strabag.com). Das angestrebte Ziel mit seinem Unternehmen „to the top" zu gelangen, definiert Haselsteiner einerseits als Positionierung als Marktführer in Russland, weiters in Osteuropa und – mit einem Augenzwinkern – à la longue mindestens in ganz Europa die Nummer Eins zu werden.

Dekan Eberhardsteiner moderierte die anschließende Fragerunde der ZuhörerInnen, in der die Wasserkraft, die Eisenbahnbranche und der derzeitige Arbeitsmarkt allgemein thematisiert wurden. Auf die Frage, wieso sich ein/e Jobsuchende/r gerade die STRABAG aussuchen sollte, kam die – wieder augenzwinkernde – Antwort, man möge doch mal ein halbes Jahr zur Konkurrenz gehen...

Viele Gäste umringten auch nach bereits erfolgter Buffet-Eröffnung Hans Peter Haselsteiner, der sich noch lange und geduldig den vielen Fragen der AbsolventInnen und StudierenDen widmete. Die TeilnehmerInnen durften einen Geschäftsprofi kennen lernen, dem bei aller Professionalität und Führungskraft die Bodenhaftung, der Überblick, die menschliche Verbundenheit – und vor allem der Humor – nicht abhanden gekommen sind.

Anzutreffen waren an diesem Abend u.a. der Dekan der Technischen Chemie, Johannes Fröhlich, Vizerektorin Sabine Seidler und Alfred Zimmermann, Vorstandsmitglied der STRABAG sowie des TUalumni.Club.

(ahw)

Weltmarktführer aus Österreich

Der TUalumni.Club folgte am 5. Mai 2010 der exklusiven Einladung des Unternehmens HOERBIGER, mit 6.500 MitarbeiterInnen weltweit führend in den Geschäftsfeldern der Kompressor-, Automatisierungs- und Antriebstechnik.

CEO Johann Hipfl bei der Präsentation des Familienunternehmens. Foto: TUalumni

Spannende Einblicke in die Welt von HOERBIGER boten sich am 5. Mai den TeilnehmerInnen der Cont_ACT-Veranstaltung. Nach der Begrüßung durch **Silvio Kirchmair**, Geschäftsführer der HOERBIGER Ventilwerke GmbH & Co KG, präsentierte **Johann Hipfl**, CEO des Unternehmensbereiches Kompressortechnik, den HOERBIGER Konzern.

Im Jahre 1894 hatte **Hanns Hörbiger**, ein junger Wiener Ingenieur, eine Idee zur Neukonstruktion von Hochofen-Gebläsen, die er patentieren ließ. Gemeinsam mit **Friedrich Wilhelm Rogler** gründet er 1900 ein Ingenieurbüro, aus dem sich 1925 in Wien die Handelsgesellschaft HOERBIGER & CO entwickelt. Unter Führung seines Sohnes **Alfred Hörbiger** wird diese Handelsgesellschaft 1931 zu einem Produktionsunternehmen ausgebaut und die technologische Basis bis 1945 durch 170 zusätzliche Patente für Weiterentwicklungen auf dem Gebiet der Kompressoren-Ventile und -Regelungen stark erweitert.
Nach der kriegsbedingten Zerstörung des Werkes in Wien-Simmering und dem Tod von Hanns Hörbiger im Jahre 1945 übernimmt seine Ehefrau **Martina Hörbiger** mit einer fast unglaublichen unternehmerischen Leistung den sofortigen Wiederaufbau des Werkes, die Rückführung und Sicherung des inzwischen freigegebenen geistigen Eigentums an Patenten und Verfahren und den internationalen Ausbau des Unternehmens.
In den fünfziger Jahren erweitert sie das Produktportfolio über die Kompressorenventile hinaus hin zur zusätzlichen Fertigung von Pneumatikkomponenten (1950) und Komponenten für den Antriebsstrang von PKW und Nutzfahrzeugen (1957) und dann auch sehr früh schon (1972) in den Servicebereich für Kompressorenventile hinein.
Die noch von Martina Hörbiger gebildete schweizerische HOERBIGER Stiftung wird nach dem Tode der Unternehmerin im Jahre 1989 Mehrheitsaktionär der Firmengruppe. Ausschließlicher Zweck der Stiftung ist der Erhalt und der weitere Ausbau des Unternehmens. Stiftung und Stiftungsrat bereiten zusammen mit den Minderheitsaktionären aus der Familie von Martina Hörbiger und dem operativen Management im Jahre 1997 den Umbau der Firmengruppe zu einem Konzern vor.
Es erfolgte eine Gliederung in die drei Bereiche Kompressor-, Automatisierungs- und Antriebstechnik. Seit 1997 führt somit die HOERBIGER Holding AG, mit Sitz in Zug, Schweiz, als operative Dachholding den weltweit tätigen Konzern. Die Familie ist auch heute noch mit **Christiana Hörbiger**, der Adoptivtochter von Martina Hörbiger, im Stiftungsrat der HOERBIGER Stiftung und im Verwaltungsrat der HOERBIGER Holding aktiv vertreten.

Seit jeher sind bei HOERBIGER fünf Werte von zentraler Bedeutung: Pioniergeist, Mut, Fairness, Nähe und Internationalität. HOERBIGER ist in 50 Ländern mit rund 160 Produktions- und Servicestandorten und 6.500 MitarbeiterInnen für die Kunden immer in greifbarer Nähe.

Noch stärker intensivieren möchte HOERBIGER seine Rolle als Innovator. Der Focus liegt dabei auf Forschungskooperationen und dem daraus entstehenden „Brainpool" für neue MitarbeiterInnen. Vor dem Hintergrund der herausragenden unternehmerischen Vorbildrolle, die insbesondere auch Martina Hörbiger durch ihre unternehmerische Leistung einschließlich des Wiederaufbaus des Unternehmens einnimmt, sind Frauen im Management bei HOERBIGER höchst willkommen.
Auch in den nächsten Jahren fokussiert man weiterhin auf die Produktion und den Verkauf von investitionsentscheidenden Schlüsselkomponenten und Service.
Im Unternehmensbereich Kompressortechnik soll sich dadurch und durch Firmenzukäufe (alleine im Krisenjahr 2009 wurden drei Unternehmen gekauft) sowie den weiteren Ausbau der Technologieführerschaft der Zielmarkt von bisher 1,5 Mrd Euro auf 10 Mrd Euro erweitern. Dies wirkt sich auch auf das Personalmanagemet aus: Bis 2020 werden bei HOERBIGER 200 IngenieurInnen und 140 ManagerInnen gesucht. *(red)*

Liebes CO_2, schleich dich bitte.

600.000 t
CO_2
GESPART MIT DEM ARA SYSTEM

Die Österreicherinnen und Österreicher haben mehr als starke Worte gegen CO_2: umweltgerechtes und klimafreundliches Recycling der Verpackungsabfälle im ARA System. Damit leisten sie einen Beitrag zur Einsparung von jährlich mehr als 600.000 Tonnen CO_2-Äquivalenten. **www.ara.at**

ARA
Altstoff Recycling Austria AG

cec.tuwien.ac.at
www.mba-krems.at

TU WIEN CONTINUING EDUCATION CENTER

DONAU UNIVERSITÄT KREMS

GENERAL MANAGEMENT MBA 10 Jahre

General Management MBA
Postgradualer Universitätslehrgang

Ihr Kick-off zur Karriere im Management

INHALTE
- Accounting & Controlling
- Management Science
- Organizational Behavior & Human Resource Management
- Marketing & Competition Strategy
- Corporate Finance
- European and International Business Law
- Managerial Economics
- Communication Skills & Social Competence
- Specialized Studies (Strategic Management, Entrepreneurship, Financial Management, Cross Cultural Management, Business Planning ...)

MODALITÄTEN
4 Semester, berufsbegleitend, Deutsch & Englisch, Auslandssemester am renommierten Baruch College (New York City) möglich

NÄCHSTER PROGRAMMSTART
15. Oktober 2010

INFO-SESSION
17. Juni 2010 • 18.00 Uhr • TU Wien

akkreditiert FIBAA

Technische Universität Wien Wien Continuing Education Center
Operngasse 11 • A-1040 Wien
T +43/(0)1/58801-41701 • gm-mba@tuwien.ac.at

Donau-Universität Krems Business School
Dr. Karl Dorrek Straße 30 • A-3500 Krems
T +43/(0)2732/893-2123 • mba@donau-uni.ac.at

CEC: General Management MBA

Wirtschaft & Technik – Die karriereförderndе Kombination, die das Wiener Continuing Education Center seit seiner Gründung verfolgt. Einer der Aushängeschilder dabei ist der seit 10 Jahren bestehende Lehrgang General Management MBA. Ein Überblick von Verena Seitinger.

„Wenigen Menschen ist bewusst, wie viel Ingenieurarbeit zum wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmungen beiträgt. Sie sind auch erstaunt, zu erfahren, dass an der TU Wien seit 1815 auch Wirtschaftswissenschaften gelehrt werden. Wir haben unsere Absolventinnen und Absolventen in den wirtschaftsnahen Technikstudien dementsprechend ausgebildet und dafür ein beachtliches Know-How aufgebaut", so Univ.Prof. Adolf Stepan, Initiator und Mitbegründer des Continuing Education Centers (CEC) der TU Wien.

Auf die für TechnikerInnen immer wichtiger werdenden Wirtschaftsskills hat man mit der Gründung des CEC reagiert: Seit nunmehr 5 Jahren werden hier u.a. postgraduale Lehrgänge zu diesem Themenschwerpunkt organisiert und das Angebot sukzessive erweitert. Laut Petra Aigner, Geschäftsführerin des CEC, spricht der Bedarf an postgradualer Weiterbildung für sich. „Im Wintersemester 2009 nutzten mehr als 450 internationale Studierende die Weiterbildungsangebote des CEC; bisher haben TeilnehmerInnen aus über 50 Ländern die vorwiegend in englischer Sprache durchgeführten Programme besucht".

Neben den bestehenden Lehrgängen, die insbesondere auf die Bereiche Wirtschaft, Immobilien und Umwelt fokussieren, wird die Palette am CEC kontinuierlich ausgebaut. So sind kürzlich etwa zwei neue, innovative Lehrgänge eingerichtet worden: der „MEng. Membrane Lightweight Structures", dessen Bestreben es ist, die Studierenden zur selbstständigen Anwendung und Weiterentwicklung wissenschaftlicher, künstlerischer und technischer Fachkenntnisse und Verfahren im Bereich des Membranbaus zu befähigen.

Des Weiteren wurde in Kooperation mit der Technischen Universität Graz der zweisemestrige Universitätslehrgang „Nachhaltiges Bauen" ins Leben gerufen. Diese Ausbildung widmet sich vor allem der Bewusstseinsbildung für ganzheitliche, lebenszyklusorientierte Betrachtungen von Bauaktivitäten im Hinblick auf das 3-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit. Ein besonderes Highlight dieses Lehrgangs ist die Programm enthaltene ÖGNI-AuditorInnenausbildung.

„Der General Management MBA bereitet mich optimal für eine zukünftige Tätigkeit als Führungskraft vor. Mich begeistert vor allem die hohe Ausgewogenheit der Lehrinhalte gepaart mit hoher Praxisrelevanz. Dieses Wissen in einer heterogenen und dynamischen Gruppe vermittelt zu bekommen macht richtig Spaß."

Robert Berger, GM Class 2009–2011,
Gewinner des Standard-Stipendiums 2009

200 erfolgreiche TeilnehmerInnen

Eines der Aushängeschilder im Ausbildungsangebot des CEC ist der „General Management MBA", der in Kooperation mit der Donau Universität Krems veranstaltet wird: 10 Jahre mit rd. 200 TeilnehmerInnen und eine erfolgreiche FIBAA-Reakkreditierung bis 2013 sprechen für sich. „Der General Management MBA der TU Wien ist speziell auf das Qualifikationsprofil von Technikerinnen und Technikern zugeschnitten. Unsere Zielsetzung lautet, Personen mit technischem bzw. naturwissenschaftlichem Background (wie v.a. AbsolventInnen der TU Wien) eine umfassende, moderne, wissenschaftlich fundierte und in jedem Fall praxisorientierte wirtschaftliche Ausbildung zu geben. Die Kombination aus technisch/naturwissenschaftlichem Fachwissen sowie der im General Management MBA erworbenen wirtschaftsbezogenen Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz erhöht – gerade in der heutigen Zeit – die Konkurrenzfähigkeit unserer AbsolventInnen am Arbeitsmarkt signifikant", beschreibt Lehrgangsleiter Prof. Wolfgang Aussenegg die Zielsetzung des Lehrgangs. Als großes Plus für Berufstätige bietet dieser viersemestrige MBA-Lehrgang, der am 15. Oktober 2010 bereits zum elften Mal startet, mittels der Wochenendmodule eine Zeitstruktur, die optimal die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung sicherstellt. Der Unterricht findet überwiegend in Wien in deutscher und englischer Sprache statt, die Lehrgangsgebühr beläuft sich auf EUR 20.900,-.

Kontakt

Continuing Education Center
Technische Universität Wien
Mag. Sabine Schnetzinger

Tel.: +43-1-58801-41701
Fax.: +43-1-58801-41799
gm-mba@tuwien.ac.at
gm-mba.tuwien.ac.at

Im Porträt: TU-AbsolventInnen stellen sich vor

Nachhaltiges Wirtschaften

Theresia Vogel-Lahner, TU-Absolventin Bauingenieurwesen, ist seit März Geschäftsführerin des Klima- und Energiefonds des Bundes.

Theresia Vogel-Lahner, Foto: apa ots

Seit Anfang März 2010 ist Theresia Vogel-Lahner Geschäftsführerin des Klima- und Energiefonds. DI Vogel-Lahner studierte nach Abschluss der HTL Bauingenieurwesen an der TU Wien. Während ihrer Studienzeit war sie als Studienassistentin im Bereich Forschung und Entwicklung tätig. Danach war sie Bereichsleiterin des Wissenschaftsbereichs Umweltmanagement an der Fachhochschule Wiener Neustadt (FHWN) am Standort Wieselburg und war seit 2005 in der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) als Leiterin für das Programm „Nachhaltig Wirtschaften" und des Energieforschungsprogrammes „e2050" verantwortlich. Seit 2007 führte Vogel-Lahner die FFG-Strukturprogramme, dabei u.a. das Kompetenzzentrenprogramm COMET.

Der Klima- und Energiefonds des Bundes, dem Vogel-Lahner nun geschäftsführend vorsteht, versteht sich als Impulsgeber und Innovationskraft für klimarelevante und nachhaltige Energietechnologien. In diesem Sinne unterstützt er Ideen, Konzepte und Projekte in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Mobilität, Marktdurchdringung, Bewusstseinsbildung. *(red)*

Kontakt

Dipl.-Ing. Theresia Vogel-Lahner
Klima- und Energiefonds

Gumpendorferstr. 5/22
1060 Wien
Tel.: +43-1-58503-90
theresia.vogel@klimafonds.gv.at
www.klimafonds.gv.at

Kein Blech: Top-Job für Profi

Erst mit 32 begann Christian Juricek mit dem Studium Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau. Jetzt ist er R & D Manager Europe bei Magna Cosma.

Christian Juricek, Foto: privat

Unternehmerisches, ganzheitliches Denken und die Fähigkeit zum Networking waren nach Meinung von Christian Juricek die Kriterien, warum das globale Groß-Unternehmen Magna Cosma International ihn als einen der drei weltweiten R & D Manager rekrutierte. Denn Juricek, Absolvent der HTL Schellinggasse Wien und TU-Absolvent 2001, hatte nach einigen Praxisjahren zuvor zwei Unternehmen (mit)aufgebaut.

Seit Ende 2008 ist der 1961 Geborene Leiter der Forschung und Entwicklungsabteilung für Europa tätig. Magna Cosma International beschäftigt sich mit der Entwicklung und Herstellung von Karosserie- und Fahrwerkskomponenten für die Automobilindustrie und ist Teil des Magna Konzerns, der mit mehr als 75.000 MitarbeiterInnen einer der größten Automobilzulieferer ist.
Mit seinem Team forscht Juricek nach Technologien, die Magna einen Wettbewerbsvorsprung verschaffen sollen. Und da kommt auch die TU Wien ins Spiel: Der Research besteht aus direkter Zusammenarbeit mit Produktionsstandorten, Universitäten und Kunden. Erst als 32-Jähriger begann der damals voll im Beruf Stehende das Studium Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau. Die Kontakte von damals sind laut Juricek noch heute in jeder Hinsicht wertvoll. *(dok)*

Kontakt

Dipl.-Ing. Christian Juricek
Cosma Engineering Europe AG

Puchbergerstrasse 267
A-2722 Weikersdorf
Tel.: +43-0-2622-61100-382
cjuricek@cosma.com
www.cosma.com

Eventankündigungen

Technikdialog: Pro & Contra

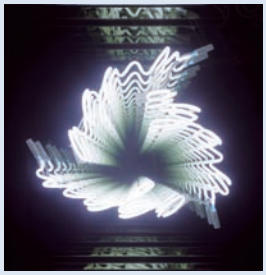
Der Rektor der TU Wien und der VFA (TUalumni.Club) starten im Herbst 2010 eine neue Veranstaltungsserie mit dem Titel **„Technikdialog: Pro & Contra“**.

Mit dieser Serie wird die TU Wien wirtschaftlich und gesellschaftspolitisch interessante und aktuelle Themen mit hoher Technikrelevanz aufgreifen und einer breiten Öffentlicheit (Publikum) präsentieren.

Der **erste Technikdialog** ist zum Thema **“Alternative Energieformen – Zukunft oder Sackgasse?”** am Montag, den **15. November 2010**, 18:00 Uhr im Kuppelsaal der TU Wien, Hauptgebäude, geplant.

Profilierte VertreterInnen der Energiewirtschaft (so die Generaldirektoren Dipl.-Ing. Wolfgang Anzengruber, Verbund AG und Dr. Wolfgang Ruttenstorfer, OMV AG), der Wissenschaft und der Politik diskutieren unter der Leitung von TU Rektor O.Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. Peter Skalicky.

Die detaillierte Einladung folgt bzw. Details entnehmen Sie unserer Homepage unter *www.tualumni.at*



© Brigitte Kowanz

MUMOK: Brigitte Kowanz – Now I see

25. Juni – 3. September 2010

Brigitte Kowanz (geb. 1957 in Wien) zählt zu den international erfolgreichsten österreichischen KünstlerInnen der mittleren Generation. Im Zentrum ihrer Arbeit steht das Medium Licht, das sie in Wandarbeiten und Rauminstallationen seit den frühen 1980er Jahren konsequent und variantenreich einsetzt. Am Beginn stehen Bildobjekte aus farbigen Leuchtstoffröhren, die phosphoreszierendes Licht verstrahlen und wie räumlich erweiterte Malereien erscheinen.

Museum Moderner Kunst Stiftung Ludwig Wien
Museumsplatz 1, 1070 Wien, Öffnungszeiten: Mo-So 10-18 Uhr, Do bis 21 Uhr

Sonderführung des VFA am 9. September 2010

Programm:
18:30 Uhr Sektempfang in der Wittmann-Lounge
19:00 Uhr Führung (Begrenzte TeilnehmerInnenzahl; um Anmeldung wird bis spätestens Montag, 3. September 2010 an *office@tualumni.at* gebeten. Ordentliche Mitglieder des VFA (TUalumni.Club) werden bevorzugt behandelt.)
Wo: Museum Moderner Kunst Stiftung Ludwig Wien, Museumsplatz 1, 1070 Wien
Infos: *www.mumok.at*, *www.kowanz.com*

Young TUalumni Get-together

Diese ebenfalls neue Veranstaltungsserie richtet sich an jene Absolventinnen und Absolventen der TU Wien, die vor kurzem ihr Studium absolviert haben, unmittelbar vor dem Berufseinstieg stehen oder diesen bereits erfolgreich geschafft haben und auch an diejenigen, die ihre Ausbildung an der TU Wien fortsetzen.

Bei dem **“Young TUalumni Get-together”** haben die AbsolventInnen die Gelegenheit in entspannter Atmosphäre Erfahrungen mit alten Bekannten und neuen KollegInnen auszutauschen, VertreterInnen ihrer Fakultät wieder zu treffen und wertvolle Tipps und Tricks zum Berufseinstieg und -alltag zu erhalten.

Die Veranstaltungen 2010 finden am
Mittwoch, **30. Juni**, (Festsaal TU Wien)
Mittwoch, **6. Oktober**
Dienstag, **23. November**
jeweils um 18:00 Uhr, statt.

Ort und weitere Modalitäten entnehmen Sie unserer Homepage *www.tualumni.at*

Kontakt: **Thomas Böck**, Servicecenter TUalumni; Tel.: +43-0-664-60588-7822, Email: *thomas.boeck@tualumni.at*

Sponsionen

Im Rahmen der Sponsionsfeiern wurden zur/zum „Dipl.-Ing." bzw. „Mag." spondiert:

20. Jänner 2010

Maschinenbau-Bachelor
HALÁSZ Peter Zsolt

Maschinenbau
EDER Florian
HERDIN Rüdiger
KANICKI Pawel
LAUERMANN Michael
NICHTAWITZ Markus Alois

Verfahrenstechnik
HOFSTÄDTER Raphael
POKORNY Michael
SCHABAUER Andreas
SCHNEEWEISS Philip

WI-Maschinenbau
AUER Josef
BEKEN Affan Engin
BLUM Martin
DOGAN Engin
LEITNER Ursula
PRILLER Hermann
STEFAN Zsolt
STOCKINGER Michael
ZAHIR Constantin

Individuelles Diplomstudium
KARNER Jakob

24. März 2010

Informatik
PFANDLER Andreas Thomas
SALLINGER Emanuel
ADELSBERGER Stephan
ARZBERGER Markus
CHALOUPKA Judith
CRASS Stefan
FISCHER Alexander
GRAF Christian
GROSSE Karl
HARTLIEB Stefan
HÖFTBERGER Oliver
HUBER Christoph
KARLOVITS Michael
KAROLUS Markus
KUX Michael
LEIDENFROST Robert
MALINOWSKY Boris
MAREK Alexander
OPITZ Andreas
PARAPATICS Peter
ROZSENICH Benjamin
SCHNEGLBERGER Gabriele
SCHOLZ Birgit
SPÖRK Jakob
SPREICER Wolfgang
SPREITZER Johannes
ZECHMEISTER Andreas
ZÖCHLING Thomas
ZWENG Andreas

Wirtschaftsinformatik
BRODT Raffaela
BRUCKNER Florian
HEINISCH Martin
ILIC Boris
LECHNER Sebastian
LEITNER Maria
RIEDER Max
SCHRITTWIESER Sebastian
ZWICKL Patrick

Informatik-management
BERGER Klaus
DRUGOWITSCH Bastian
GARTNER Roswitha
HADDAD Afef
HEINISCH Martin
LAJIC´ Suzana
LANG Patrick
MURTH Johannes
PEZEROVIC Edin
POLLAK David
VUJASIN Viktor
WEINER Andreas
WENK Dipl.-Ing. Georg
YANG Junyun

25. März 2010

Mathematik und Geoinformation
DACHSBERGER Wolfgang
DEMEL Hannes
ECKHARDT Jonathan
HAUMER Ulrike
HISCHENHUBER Birgit
KNÖTZL Christine
LACKNER Stephanie
MAYR Lukas
MEIKSNER Alexander
MÖSENBACHER Sara
MUSTAFOVA Shengyul
NEWERKLA Thomas
NIEDERMAYER Stefan
PONGRACZ Stefan
SEDLECKY Georg
STELZER Ines
URACH Christoph
WASER Markus

Physik
AUZINGER Georg
BLAMAUER Petula
BRUCKNER Florian
BRUNNER Stefan
FARHAN Alan
GRUBER Lukas
GUNDACKER Stefan
HELL Johannes
HOFMANN Ernst
KIESENHOFER Wolfgang
MÖLLER Jürgen
PARRAGH Nico
PECHHACKER Roman
SCHWARZER Clemens
STEINEDER Dominik
TORGGLER Michael
WACHTER Georg
WINKLER Hannes
WISSGOTT Philipp

Technische Chemie
APOLONER Viktoria
AVAKEMIAN Armineh
DADAL Ewa
FRUHMANN Philipp
HAIDER Maximilian
KOVALSKY PARIS Maria Paula
KUBICEK Markus
KUMPFMÜLLER Josef
MAURER Christian
SCHRAGL Katharina
SYNEK Julia
TOUFAR Christine

26. März 2010

Bauingenieurwesen
BAMER Franz
CHWATAL Elisabeth
EBNER Georg
EHRLICH Florian
EIWECK Josef
EREVBENAGIE Theresia
GRUBMÜLLER Sascha
HAUSENBERGER Rainer
KRIZEK Elena
LEEB Markus
LEITGÖB Wolfgang
MESCHIK Joanna
MESCHIK Peter
NEUBAUER, BS Christian
PERNKOPF Rudolf
RADECKI-PAWLIK, BSc Bartosz
ROSSBACHER Ludwig
SCHMIDT Dominik
SPITZER Josef
STÖFFELBAUER Harald
SZECHENYI, BSc Stefan
VLAHOVIC, BS Vladimir
WAHA Barbara
WEISSENBÖCK Stefan
WIEDER Cornelia
WIESENHOFER, BSc Rudolf

15. April 2010

Elektrotechnik und Informationstechnik
CALIS Emine
DAMNJANOVIC Slobodan
DOBER Rainer
FEHRATOVIC Naida
HALBHUBER Winfried
HAVEL Bernhard
HENIKL Johannes
HITZENHAMMER Bernhard
KITZLER Stefan
LILLEY Govinda
LOVRIC Ana
PARIS René
PONGRATZ Martin
REISENBERGER Friedrich
WEBERSBERGER Thomas
XIE Pengxhou

28. April 2010

Maschinenwesen und Betriebswissen-schaften
ANGROSCH Bernhard
DIENDORFER Christian
GAGER Jakob
GROSS Thomas
HINKER Gregor
JANUSCHEWSKY Markus
LECHNER Matthias
LEOBNER Ines
LICHTENAUER Bernhard
MAYR Matthias
OBERMÜLLER Martin
PENTHOR Stefan
PINTER Lorant
ROTTENSTEINER Ingrid
SCHUSTER Markus
SPREITZER Johann
SRB Oliver
STURM David
UNTERBERGER Philipp
WEISER Robert
WILMERSDORF Harald
WONDRACEK Alfred
ZAUNER Florian
ZELENKA Jan

Promotionen / Graduierungen

Wir gratulieren der frischgebackenen Doktorin bzw. dem frischgebackenen Doktor der technischen Wissenschaften "Dr.techn.", der Naturwissenschaften "Dr.rer.nat." bzw. der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften "Dr.rer.soc.oec."

19. März 2010, 10 Uhr

Architektur und Raumplanung
Dipl.-Ing.Dr.techn. Renate Elfriede
Christine HAMMER, MAS
Dipl.-Ing.Dr.techn. Peter Christian HOLZER
Dipl.-Ing.Dr.techn. Claus Günther PRÖGLHÖF

Bauingenieurwesen
Dipl.-Ing.Dr.techn. Barbara BROZEK
Dipl.-Ing.Dr.techn. Constanze KRONFUSS
Dipl.-Ing.Dr.techn. Andreas Otto RISCHANEK
Dipl.-Ing.Dr.techn. Michael WAGNER

Maschinenwesen und Betriebswissenschaften
Dipl.-Ing.Dr.techn. Alexander Michael SCHUSTER
Dipl.-Ing.Dr.techn. Laurenz Josef Hubert WEILGUNY
Dipl.-Ing.Dr.techn. Rainer WIMMER

Elektrotechnik und Informationstechnik
Dipl.-Ing.Dr.techn. Martin IZAAK
Dipl.-Ing.(FH) Dr.techn. Roland LANG
Dipl.-Ing.Dr.techn. Christian POSCHALKO
Dipl.-Ing.(FH) Dr.techn. Mario RICHTSFELD

19. März 2010, 13 Uhr

Mathematik und Geoinformation
Dipl.-Ing.Dr.techn. Andreas HULA

Physik
Dipl.-Ing.Dr.techn.Wolfgang DUNGEL
Dipl.-Ing.Dr.techn. Norbert HÖRHAGER
Dipl.-Ing.Dr.techn. Florian KÖCHL
Dipl.-Ing.Dr.techn. Arnold ROFNER
Dipl.-Phys.Dr.rer.nat. Paul R.J. SAEY
Dipl.-Ing.Dr.techn. Michael SCHÜLLER
Mag.rer.nat.Dr.techn. René Ignaz Peter SEDMIK

Technische Chemie
Mag.rer.nat.Dr.rer.nat. Claudia DWORAK
Dipl.-Ing.Dr.techn. Michael HÖFER
Dipl.-Ing.Dr.techn. Michael KUNZ, MBA
Dipl.-Ing.Dr.techn. Elisavet KUNZ-VEKIRU
Dipl.-Ing.Dr.techn. Markus OMANN
Dipl.-Chem.Dr.rer.nat. Christian WEILACH

Informatik
Dipl.-Ing.Dr.techn. Ulrich BAYER Bakk.techn.
Dipl.-Ing.Dr.techn. Andreas BERNTHALER
Mag.rer.soc.oec.Dr.techn. Christoph DORN
Dipl.-Ing.Dr.techn. Horst GRUBER
Dipl.-Ing.Dr.techn. Andreas MOSER
Mag.rer.soc.oec.Dr.rer.soc.oec. Thomas MOSER Bakk.rer.soc.oec.
Dipl.-Ing.Dr.techn. Dinh Quoc Thang NGUYEN
Mag.rer.soc.oec.Dr.rer.soc.oec. Christian PIFFER
Dipl.-Ing.Mag.rer.soc.oec.Dr.techn. Matthias PRANDTSTETTER
Dipl.-Ing.Dr.techn. Martin SCHLIEFNIG Bakk.techn.
Dipl.-Ing.Dr.techn. Gilbert WONDRACEK

Promotio sub auspiciis 11. Juni 2010, 11 Uhr

Physik
Dipl.-Ing. Mag.rer.nat. Robert FRÖSCHL

Informatik
Dipl.-Ing. Heinrich MOSER

Elektrotechnik und Informationstechnik
Dipl.-Ing. Mag.rer.soc.oec. Sebastian CABAN
Dipl.-Ing. Gerald JORDAN
Mag.rer.nat. Roswitha WIEDENHOFER
Dipl.-Ing. Martin WRULICH

Graduierungen – Continuing Education Center (CEC)

General Management MBA
Eugen Michael SCHERER, BA MBA
Ing. Mag.(FH) Peter KONDEL, MBA

Professional MBA Facility Management
Mag. Georg FICHTINGER, MMAS MBA MRICS
Karl FISCHER, MBA
Ing. Dipl.-Ing. Johann KAISER, MBA
Alfred KLEEDORFER, MBA
Dipl.-Ing.(FH) Gregor MARTIN, MBA
Andreas MITTENDORFER, MBA
Mag. Katharina NOWOTNY, MBA
Gernot VALLANT, MBA
Mag. Markus URBANZ, MMAS MBA MSc

MSc Engineering Management
Dipl.-Wirtsch.-Ing.(FH) Andreas BRETSCHNEIDER, MSc

MSc Immobilienmanagement & Bewertung
Ing. Mag. Gunter ASANGER, MSc
Ing. Harald BIRICS, MAS MSc
Ing. Alexander CWIERTNIOWITZ, MSc
Mag. Dieter Benjamin DÖRFLER, MSc
Mag.(FH) Daniel ERTL, MSc
Mag. Astrid GRANTNER, MSc
Claudius GRASSL, BA MSc
Ing. Dipl.-Ing. Nicole HABERLER, MSc
Stephanie HASCH, MSc
Ing. Bernhard HOLPER, MSc
Larissa KLIMSCHA, MSc
Dipl.-Ing. Marcus KOFLER, MSc
Mag. Manfred KUKUVEC, MSc
Mag. Markus URBANZ, MMAS MBA MSc MRICS
Mag. Dr. Roman WAGNER, MAS MSc
Mag.(FH) Petra WEHEIM, MSc
Mag. Gernot Bernd WEIXLER, MSc
Dipl.-Ing. Gerhard WELLEY, MSc
Dipl.-Ing. Reinhard WÖLFLER, MAS MSc
Ing. Bernhard WUNSCH, MSc

MSc Urban Wood – Wood Based Building Design for Sustainable Urban Development
Tani ATSUKO, BA, M.A/S, MSc
Dipl.-Ing. Markus ENGLISCH, MSc
Dipl.-Ing. Michaela GRUBER, MSc
Ikue NOMURA, B.Arch., MSc
Dipl.-Ing. Pia PANOSCH, MSc
Dipl.-Ing. Gerulf WEBER, MSc

ULG Immobilientreuhandwesen & Liegenschaftsmanagement
Alexander BUZANICH
Konstantin KREUTH
Elke LANDSTETTER
Heike PANTSCHIER
Mag. Julia Marina PIECH
Herta SCHMIDT
Mag.(FH) Martin STOEV
Mag. Barbara UNTERDÜNHOFEN
Constantin Andreas VON CROY, BBA
Sylvia WALCH
Mag.(FH) Philipp WICK

Setzen Sie bei Siemens Ihr Wissen in die Praxis um.

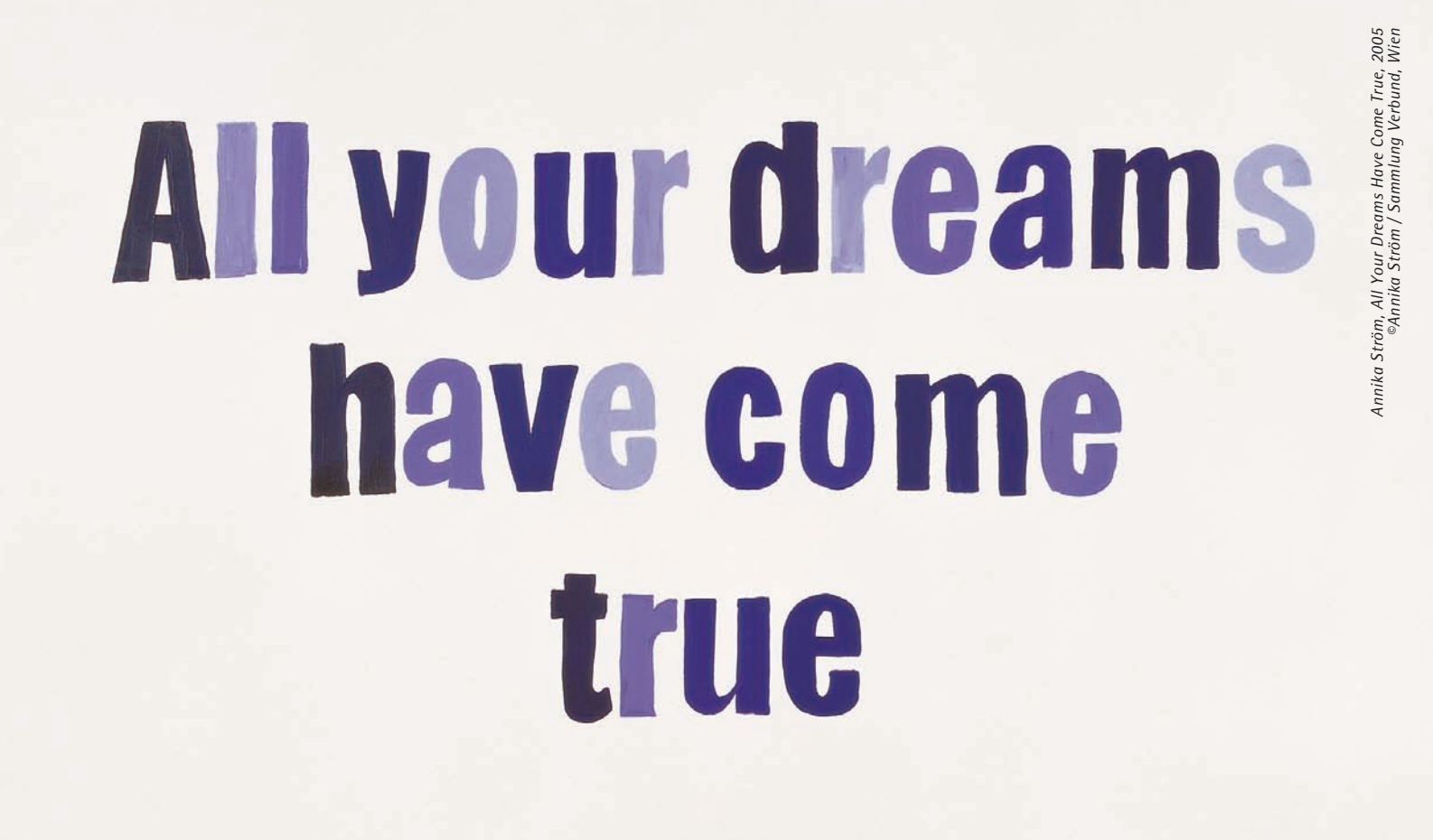
Sie haben Ihren Abschluss in der Tasche und haben große Pläne? Bei Siemens werden Ihre Ideen Wirklichkeit: in einem Unternehmen, das jedes Jahr mit seinen Innovationen in den Sektoren Industry, Energy und Healthcare überzeugt. Mit hochmotivierten Mitarbeitern in vielfältigen Aufgabenbereichen – weltweit. Und bald vielleicht auch mit Ihnen.

siemens.at/karriere

SIEMENS

Der Verbund ist Österreichs führendes Elektrizitätsunternehmen und einer der größten und profitabelsten Stromerzeuger aus Wasserkraft in Europa. 2009 erzielte der Verbund mit rund 2.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Jahresumsatz von 3,5 Mrd. Euro.

Sind Sie bereit für eine außergewöhnliche Karriere?



Annika Ström, All Your Dreams Have Come True, 2005
©Annika Ström / Sammlung Verbund, Wien

Dann starten Sie beim Verbund voll Energie in die Zukunft!

Alle Infos zu unserem Unternehmen und allen Karrieremöglichkeiten finden Sie unter **www.karriere.verbund.at.**

Bei Fragen erreichen Sie uns unter: **+43 (0)50313-54155**

Verbund