

S T A T E M E N T

„Kennen Sie Ihren zukünftigen Job? Wir haben da eine Idee. Wir denken die Energiewirtschaft neu. Die Stromversorgung von morgen soll sauber, erneuerbar und sicher sein. Dafür brauchen wir neue Ideen und Konzepte; und kreative Köpfe, die mit uns neue Wege gehen.“

Dr. Ulrike Baumgartner-Gabitzer,
Vorstandsvorsitzende

Vorstandsvorsitzende
Ulrike Baumgartner-
Gabitzer mit
HR-Managerin Alice
Reichfeld.
FOTO: WENNINGER

1800 Zeichen inkl Leerzeichen

Die APG ist ein moderner Infrastrukturdienstleister, der innovative Services für den europäischen Strommarkt entwickelt. Das Stromnetz der APG ist das Rückgrat der österreichischen Wirtschaft und ein wesentlicher Standortfaktor. Für die Österreicherinnen und Österreicher ist die APG ein Garant für eine sichere Stromversorgung.

Energiewirtschaft neu denken

Strominfrastruktur zu betreiben, zu planen und weiterzuentwickeln, heißt heute und in Zukunft etwas völlig anderes als noch im letzten Jahrhundert. Die Stromnetze sind viel dynamischer geworden. Stark schwankende und mitunter schwer prognostizierbare Windkraft und Photovoltaik bestimmen heute und in Zukunft das System und verlangen hohe Flexibilität und Reaktionsfähigkeit. Die Weiterentwicklung und Aufrüstung der Software innerhalb der APG wird in Zukunft noch wichtiger.

Jobs mit Hochspannung

Die APG bietet hochspannende Jobs für gut ausgebildete Fachkräfte vor allem in den Bereichen Elektrotechnik, Energiewirtschaft und IT. Das APG-Aufgabenspektrum reicht von der Netzanalyse und strategischen Netzplanung über den operativen Stromnetzbetrieb bis hin zur Weiterentwicklung des europäischen Strommarkts.

FACTBOX

- APG-Academy für fachliche und persönliche Weiterbildung
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Gesundheitsmanagement
- Leistungsorientiertes Gehaltsmodell
- Individuelle Karriereplanung und -entwicklung
- Pflichtpraktika, Ferialjobs, Schnuppertage
- Doppellehre Elektro- und Metalltechnik

Kontakt:

Mag. Alice Reichfeld
Recruiting & Personalmarketing
Tel.: +43 (0)50320-56555
www.apg.at/karriere

Links:

www.xing.com/company/apg
www.kununu.com/at/apg-austrian-power-grid
www.youtube.com/user/AustrianPowerGrid
www.whatchado.com/de/channels/apg

ERSTE CAMPUS: DER ZUSAMMEN- ARBEITSPLATZ

250 Zeichen inklusive Leerzeichen – Doch wer Erfolg haben möchte, muss auch verstehen, sie zu nutzen. Mit der Realisierung der Vision vom zukünftigen Arbeitsplatz ist die Erste Group dabei, die Arbeitswelt in vieler Hinsicht neu zu erfinden.

3500 Zeichen inklusive Leerzeichen
Willkommen in der neuen Arbeitswelt!
Auf dem Erste Campus kommen alle zusammen, die die Zukunft der Erste Group mitgestalten möchten: MitarbeiterInnen, KundInnen und PartnerInnen. Doch hier wird nicht nur gearbeitet. Auf dem Erste Campus werden Ideen entwickelt, Pläne geschmiedet und Visionen in die Tat umgesetzt.

Der Zusammenarbeitsplatz

Der Erste Campus ist weit mehr als ein Bürogebäude. Es steht für die Freiheit, nicht immer an einem Schreibtisch sitzen zu müssen, den passenden Arbeitsplatz je nach Tätigkeit zu wählen und genau dort zu arbeiten, wo man Aufgaben am besten erledigen kann. Die Auswahl ist groß. Ein Dachgarten verbindet die Hauptgebäude und bietet reichlich Platz, im Freien zu arbeiten. Arbeitsbereiche, die ineinander übergehen und großzügige Flächen ersetzen Büros, die einst durch Wände und Türen getrennt waren. Durch unterschiedliche Zonen und Pflanzen entsteht vielmehr der Eindruck eines „Lebensraumes“ als der einer Arbeitsumgebung. „Wir müssen flexible Arbeitsbedingungen schaffen, damit unsere MitarbeiterInnen bestmöglich zusammenarbeiten können“, ist Martina Ernst fest entschlossen. Der Personalleiterin der Erste Bank kommen viele Innovationen in den Sinn: „Projektarbeit heißt Teamarbeit. Deshalb gibt es in der digitalen Arbeitswelt fast keine Wände und geschlossenen Räume mehr“.

Platz für Wachstum

Auf dem Erste Campus können sich die MitarbeiterInnen je nach Tätigkeit den für sie besten Platz aussuchen, entweder gleich neben ihren KollegInnen in der Home Base oder außerhalb – in einem der vielen unterschiedlichen Arbeitsbereiche. Im Wesentlichen werden alle Bereiche gemeinsam genutzt und nach Bedarf geteilt. Das gilt sowohl für das konzentrierte Arbeiten an Projekten, Diskussionen, Meetings, Telefonkonferenzen als

auch für jede andere Beschäftigung. Alle MitarbeiterInnen werden mit einem Laptop und Smartphone ausgestattet. Die technische Infrastruktur und unzählige Arbeitsumgebungen schaffen eine mobile Arbeitsatmosphäre, die nicht mehr unbedingt an eine traditionelle Bank erinnert.

Arbeiten im Team

Angetrieben durch Projektarbeit, werden unsere Arbeitsweisen kollaborativer. Diese Entwicklung wird durch die Zunahme räumlich flexibler Tätigkeiten noch beschleunigt. Wer ins Büro kommt, möchte sich abstimmen, austauschen, zusammenarbeiten oder einfach „sozial interagieren“. Dafür braucht es keine Einzelarbeitsplätze mehr, sondern Zonen, die die flexible Zusammenarbeit unterstützen. Das können Meetingplätze sein, offene Zonen, in denen man zu zweit oder in Teams zusammenarbeitet oder soziale Treffpunkte.

Menschen verbinden

MitarbeiterInnen anderer Unternehmen, die bereits in einem vergleichbaren Arbeitsumfeld arbeiten, berichten, dass unter KollegInnen wieder mehr miteinander gesprochen wird, anstatt sich E-Mails zu schreiben. „Dieser Arbeitsplatz wirkt sehr anregend auf die Kommunikation, weil er eine Kultur stärkt, in der es um Menschen und Ideen geht“, ist Martina Ernst überzeugt. In der „Sharing Economy“ werden Ideen und Wissen weitergegeben. Genauso wird auch der Raum geteilt, in dem gearbeitet wird. In so einem Umfeld entstehen sogar auf dem Weg in die Teeküche neue Anregungen.

Bestens vernetzter Arbeitsplatz

Der auffälligste Unterschied des Erste Campus liegt wohl in der Architektur, doch die wesentliche Neuerung ist die zukünftige Zusammenarbeit – mit technischen Lösungen, die KollegInnen vernetzt, mit Vertrauen in eigenverantwortliche MitarbeiterInnen und flexiblen Arbeitsmodellen. Wenn es darum geht, den Arbeitsplatz der Zukunft zu schaffen, hat sich das „Denken



STATEMENT

„Um wirklich gute Produkte für unsere KundInnen zu entwickeln, brauchen unsere MitarbeiterInnen ein inspirierendes Umfeld.“

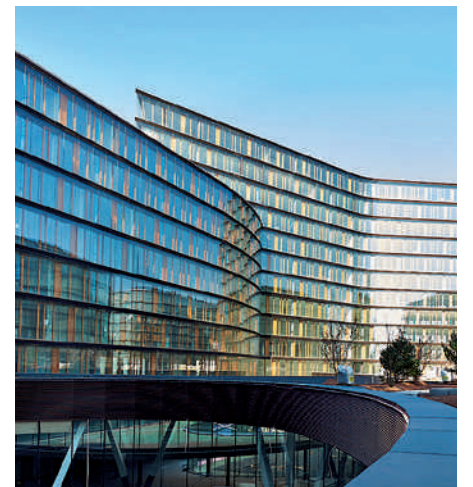
Martina Ernst, MBA,
Leiterin Personal, Erste Bank Österreich

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG



Martina Ernst, MBA
Leiterin Personal, Erste Bank Österreich

FOTO: ANDI BRUCKNER



Am Erste Campus werden Ideen entwickelt, Pläne geschmiedet und Visionen in die Tat umgesetzt.

FOTO: TONI RAPPERSBERGER

FACTBOX

Der Erste Campus wird ab 2016 das neue Headquarter der Erste Group Bank AG und ihrer Tochtergesellschaften. Mehr als zwanzig Niederlassungen werden auf einen einzigen Standort zusammengeführt, um die unternehmensweite Zusammenarbeit zu vereinfachen. Der „Zusammenarbeitsplatz“ zeichnet sich durch modernste Technik und eine Raumplanung aus, die das Arbeiten in der Sharing-Economy unterstützt.

- 4.500 Arbeitsplätze
- 12.500 m² Bürofläche
- State-of-the-Art-Event-Center
- Betrieb mit 100 % grünem Strom
- durchgängig barrierefrei

ERSTE
BANK
Was zählt, sind die Menschen.

Vier Personen von unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen führen ein Gespräch zu einem speziellen Thema wie hier zum Beispiel „Unternehmenskultur“ – orem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean massa.



FOTO: ADGHFGHGFDFGFH

„Max. 200 Zeichen inkl. Leerzeichen. Wir sind weltweit die Einzigen, die den gesamten Antriebsstrang, den Prüfstand und auch die Messtechnik dazu entwickeln. Das macht den Erfolgsfaktor von AVL aus.“

Dr. Ernst stelzmann
Business Manager

Sams: Startpunkt für AVL war vor Jahrzehnten die Verbrennungskraftmaschine. Heute befasst sich das Unternehmen mit der Entwicklung des gesamten Antriebsstranges bis hin zum reinen Elektrofahrzeug. Diese Erweiterung der Aktivitäten, ausgehend vom Verbrennungsmotor zum Getriebe, Elektromotor, zur Batterie und zum Steuergerät, hat AVL vor allem in den letzten Jahren stark geprägt. Mehr denn je trägt auch die Entwicklung von Großmotoren für Lokomotiven, Schiffe und Kraftwerksanlagen zu unserem Portfolio bei.

Stelzmann: Wir haben drei große Geschäftsfelder: Im „Powertrain Engineering“ entwickelt AVL Antriebsstranglösungen für den Kunden. Im Bereich „Instrumentation & Test Systems“ beliefern wir den Kunden mit den Entwicklungswerkzeugen (z.B. Motorprüfständen oder Messgeräten), und der Kunde macht die Entwicklungen selbst. Und im Bereich „Advanced Simulation Technologies“ wird dem Kunden Software für die Simulationstätigkeit im Rahmen des Powertrain Engineerings zur Verfügung gestellt.



FOTO: ADGHFCHGDFG66H

FOTO: ADGHFGHGFDFGEGH

einfacher, es gab nicht so viel Variabilität. Dies hat sich in den letzten Jahren grundlegend gewandelt. Durch Hybridisierung und neuartige alternative Antriebskonzepte ist die Kombination der Antriebsstrangkomponenten eines Fahrzeugs nicht mehr fix – es gibt Konzepte mit einer unterschiedlichen Anzahl von Elektromotoren an verschiedenen Stellen im Antriebsstrang, die Größe der Batterien variiert, dazu kommen in Zukunft möglicherweise neuartige Brennstoffzellensysteme als weitere Komponenten. Daher können die Anforderungen an ein Fahrzeug nicht mehr einfach auf Anforderungen an parallel zu entwickelnde Komponenten heruntergebrochen werden.

Krasser: Um wieder arbeitsteilig arbeiten zu können, muss der gesamte Antriebsstrang bereits in der Konzeptphase simuliert werden, damit das beste Architekturkonzept ausgewählt werden kann. Dies benötigt eine Vielzahl von genauen Modellen dieser Komponenten, mit denen die Konzepte evaluiert und optimiert werden, bevor die Komponenten gebaut werden. Daneben erlauben es elektronische Steuergeräte, Fahrzeuge viele verschiedene Charakteristiken einzuprägen. Dies sowie die immer größere Variantenvielfalt der Fahrzeuge stellen die Entwicklungsmethodik und die Simulations-, Mess- und Testsysteme lau-

„Max. 200 Zeichen inkl. Leerzeichen. Wir sind weltweit die Einzigen, die den gesamten Antriebsstrang, den Prüfstand und auch die Messtechnik dazu entwickeln. Das macht den Erfolgsfaktor von AVL aus.“

Dr. Ernst Stelzmann
Business Manager



FOTO: ADGHEGHEDEGEW

fend vor immer neue Herausforderungen. Wir sind bei AVL einen weiten Weg gegangen, um Simulation und Testsysteme nahtlos zu integrieren, und so reale Komponenten im Systemverbund mit virtuellen Komponenten gemeinsam testen zu können. Damit ist es möglich, bereits in frühen Phasen der Fahrzeugentwicklung Aussagen über Gesamtfahrzeugeigenschaften zu bekommen.

Sie sind laufend auf der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Was müssen die Neuen mitbringen, worauf legt AVL Wert?

Paulweber: Die Technik wird immer komplexer, es wird immer tieferes Expertenwissen sowie übergreifendes Systemwissen benötigt, um moderne und erfolgreiche Fahrzeuge entwickeln zu können. Man braucht Spezialistinnen und Spezialisten in unterschiedlichen Domänen wie Thermodynamik, Chemie, Physik, Elektronik und vor allem Softwareentwicklung. Da Topexperten nur dann im jewei-

lung im Abgas. Unsere ExpertInnen können das Fachwissen immer weiterentwickeln und dies unseren Kunden zur Verfügung stellen. Technologien aus vielen Domänen müssen kombiniert werden, um präzise Messtechnik für immer kleinere Emissionen oder Verbräuche der Fahrzeuge zu entwickeln.

Krasser: Wir können die Naturgesetze nicht verändern, aber wir können sie durch mathematische Modelle beschreiben und mit Hilfe von Simulationssoftware die Antriebssysteme so entwickeln, dass sie die oft widersprüchlichen Anforderungen der Konsumenten etwa in Hinblick auf Emissionen, Fahrbarkeit und Komfort bestmöglich erfüllen. Und um die komplexen physikalischen und chemischen Vorgänge, etwa bei der Geräusch- oder Schadstoffbildung, berechenbar zu machen, bedarf es einer interdisziplinären, vernetzten Herangehensweise, die ingenieurmäßiges, zielgerichtetes Vorgehen mit fundierten naturwissenschaftlichen Kenntnissen und mathematischen und softwaretechnischen Fertigkeiten verbindet. Der Schlüssel zum Erfolg ist hier immer wieder die Offenheit für neue Methoden, die das virtuelle und das reale Testen entlang eines Kontinuums von der reinen Computersimulation bis zum Straßen-Fahrversuch für die jeweilige Entwicklungsaufgabe optimal verbinden.

Sams: Hoch ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

ligen Bereich Weltspitze bleiben können, wenn sie kontinuierlich im Fachgebiet arbeiten, hat hier AVL einen entscheidenden Vorteil. Ein Beispiel: Bei LKW-Motoren wird ungefähr alle zwanzig Jahre eine neue Motorenfamilie entwickelt. Das Aufbauen eines TopexpertInnen-Teams dafür ist schlussendlich für einzelne Firmen nicht effizient. Ähnliches gilt für die Entwicklung von Spezialmessgeräten wie zum Beispiel eines mobilen Instruments für die Partikelzäh-



FOTO: ADOLFO PARRON

„Max. 200 Zeichen inkl. Leerzeichen. Wir sind weltweit die Einzigen, die den gesamten Antriebsstrang, den Prüfstand und auch die Messtechnik dazu entwickeln. Das macht den Erfolgsfaktor von AVL aus.“

Dr. Ernst Stelzmann
Business Manager



1000

„Max. 200 Zeichen inkl. Leerzeichen. Wir sind weltweit die Einzigen, die den gesamten Antriebsstrang, den Prüfstand und auch die Messtechnik dazu entwickeln. Das macht den Erfolgsfaktor von AVL aus.“

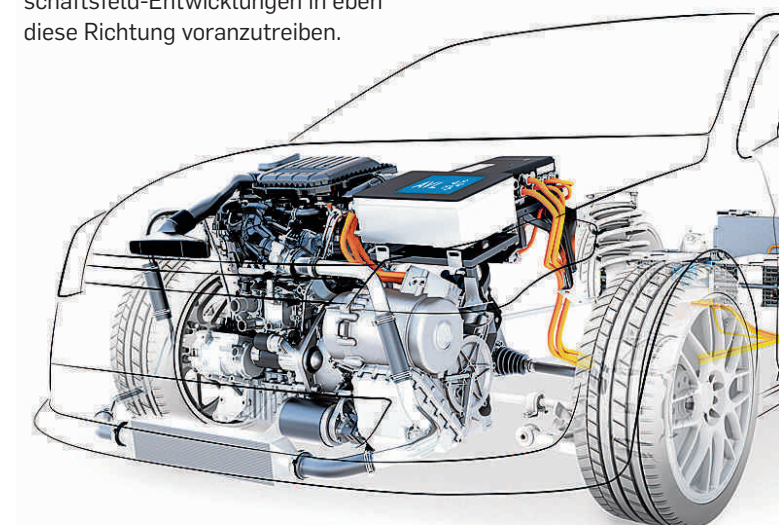
Dr. Ernst Stelzmann
Business Manager

die Basis, warum es am Standort Graz, aber auch weltweit so hervorragend funktioniert. Die SystemdenkerInnen sind genauso wichtig wie die SpezialistInnen, die in der Lage sind, absolut in die Tiefe zu gehen. Da wir all die Wissensgebiete in vollem Umfang nicht alleine abdecken können und wollen, arbeiten wir mit vielen führenden Forschungseinrichtungen in Österreich, aber auch weltweit zusammen.

Auch im Business Development sucht AVL laufend MitarbeiterInnen, wie kann man dabei am Unternehmenserfolg mitwirken?

Stelzmann: Im Bereich Business Development ist es unsere Aufgabe, herauszufinden, was kurz-, mittel- und langfristig am Markt gebraucht wird und dann die Geschäftsfeld-Entwicklungen in eben diese Richtung voranzutreiben.

Das gelingt mit weltweit sehr gut vernetzten Niederlassungen, einem sehr breiten Feld an weltweit tätigen KollegInnen und Kollegen im Vertrieb, die überall die Augen nach Kundenwünschen offen halten und dadurch sehr viel an Informationen zusammentragen. Diese Bedürfnisse werden von den einzelnen Leadern kondensiert und münden letztlich in einer Strategie für die positive Entwicklung und das gesicherte Weiterkommen des Unternehmens in diesem Höchsttechnologiebereich. In Österreich sind dies alle technischen Universitäten und einschlägigen Fachhochschulen. Dies bringt uns nicht nur technologisch weiter, sondern es ist auch eine ideale Voraussetzung, um später bestens ausgebildete MitarbeiterInnen zu übernehmen.



Hier ist Platz für die besondere Werbeform „CORNER“ im Format 50 x 50 mm in Verbindung mit einem KELLERBALKEN quer (siehe unten) im Format 480 x 65 mm

Das Lernen nicht verlernen

Am lebenslangen Lernen führt kein Weg vorbei. Das Wie und Was steht noch zur Diskussion. Der Trend zu kompetenzorientiertem Lernen wird dabei häufig kritisiert. Für die einen steckt dahinter das Revival des Humboldt'schen Bildungsideals, für die anderen ist es das genaue Gegenteil.

Text: **Gudrun Ostermann**

Kompetenzorientiertes Lernen lautet die Devise. Auch bei der heuer erstmals flächendeckend durchgeführten Zentralmatura wurden Kompetenzen abgeprüft. Kompetent zu sein wird zur wichtigsten Eigenschaft. Mit der Geschwindigkeit des Wissenswachstums ist schwer mitzukommen. Aber in Zeiten von Google und Co kann sich jeder bestimmtes Wissen schnell aneignen. Wichtiger sei es, nach dem richtigen Wissen zu suchen und dieses Wissen auch dementsprechend verwerten oder einsetzen zu können. Dafür braucht es andere Fähigkeiten. Jochen Krautz, Buchautor und Professor für Kunstpädagogik an der Bergischen Universität Wuppertal, kritisiert diese Orientierung aber scharf. Denn dieses an Schulen und Universitäten eingeführte Kompetenzkonzept verändere massiv das Bildungsverständnis. „Bildung zielte auf Selbstständigkeit im Denken auf der Grundlage von Wissen und Können ab“, sagt Krautz.

Lernen als ständiger Begleiter

Die Vermittlung von Kompetenzen hingegen zielt auf vordergründiges Funktionieren, auf Anpassungsbereitschaft an globalen Wandel ab. „Das halte ich für hochproblematisch“, ergänzt Jochen Krautz. Mit dem schmalspurigen Kompetenzkonzept schieße sich die Wirtschaft – von der die Kompetenzorientierung stark gefordert wurde – selbst ins Knie. „Die Wirtschaft muss sich überlegen, was sie will: geistige Eunuchen oder demokratiefähige Bürger, die etwas wissen und können“, sagt der Bil-

Anders sehen das die Befürworter des kompetenzorientierten Lernmodells. Denn dadurch werde Lernen selbstorganisierter und Selbstmanagement verstärkt trainiert, sagt beispielsweise Werner Sauter, wissenschaftlicher Leiter der Blended Solution GmbH. An die Stelle des „Wissen, dass“, tritt das „Wissen, wie“.

Das deutsche Zukunftsinstitut sieht in der Kompetenzorientierung des neuen Lernens auch das Revival des Humboldt'schen Bildungsideals in einer ganzheitlichen Allgemeinbildung als oberstes Ziel. Von der Schule von morgen erwartet sich das Zukunftsinstitut, dass sie ihren Schülern Selbstwirksamkeitserfahrungen mitgibt, die ihnen helfen, auch unter schwierigen Umständen optimistisch zu bleiben. Kreatives Denken und die Entwicklung hin zu einer selbstbestimmten Persönlichkeit sind, so das Zukunftsinstitut, die wichtigsten Erfolgskriterien des Bildungssystems.

Einig sind sich alle Experten darüber, dass Lernen das gesamte Leben begleitet. Nicht zuletzt wegen der demografischen Veränderungen werde die klassische dreiteilige Biografie aus Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand immer mehr aufgeweicht werden. Das Lernen nicht zu verlernen wird eine wichtige Voraussetzung. Denn im Laufe eines Erwerbslebens, das in Zukunft länger dauert, wird es vermehrt zu Berufswechseln kommen. Auch Auszeiten, mögliche Teilzeitbeschäftigungen, Selbstständigkeit und unselbstständige Arbeitsverhältnisse werden in Zukunft immer mehr zur Normalität werden.

Das Sammeln unterschiedlicher Erfahrun-

tuts, nicht nur der Wunsch des Einzelnen nach Selbstverwirklichung, sondern auch eine zentrale Anforderung des volatilen Arbeitsmarktes und ein adäquates Mittel, um Problemlösungskompetenz zu erwerben. Denn diese Kompetenz werde zur wichtigsten Ressource in der Wissensgesellschaft, so die Zukunftsforscher.

Mittlere Qualifikation verliert Bedeutung

Neben dem individuellen Erwerbsverlauf werde sich auch das Qualifikationsniveau ändern, zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Job Polarization“ des Wirtschaftsforschungsinstituts (Wifo) und des Instituts für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der Arbeiterkammer. Auf dem Arbeitsmarkt werden vor allem hochqualifizierte Akademiker nachgefragt, aber auch Geringqualifizierte mit nur einem Pflichtschulabschluss haben zumindest für Hilfstätigkeiten Chancen. Demgegenüber verliert die Zahl der Arbeitsplätze mittlerer Qualifikation, wie Lehre oder Maturaabschluss, relativ an Bedeutung. Das Wachstum bei höherqualifizierten Jobanforderungen sei aber stärker ausgeprägt als im Bereich der geringqualifizierten, heißt es dort weiter.

Als Grund dafür nennen die Studienautoren auch hier den wirtschaftlichen Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensökonomie. Von dieser Veränderung können vor allem Hochschulabsolventen profitieren. In Berufen mit Leitungsfunktionen werden vermehrt Akademiker beschäftigt, ebenso in naturwissenschaftlichen, technischen und gleichrangigen nichttechnischen Bereichen. Aber auch Perso-

nen Beschäftigungszuwächse verzeichnen – allerdings nur für Hilfstätigkeiten: Dort seien die Zuwächse im Bereich der Dienstleistungen allerdings so stark, dass die starken Rückgänge in Produktion und Handwerk kompensiert werden können.

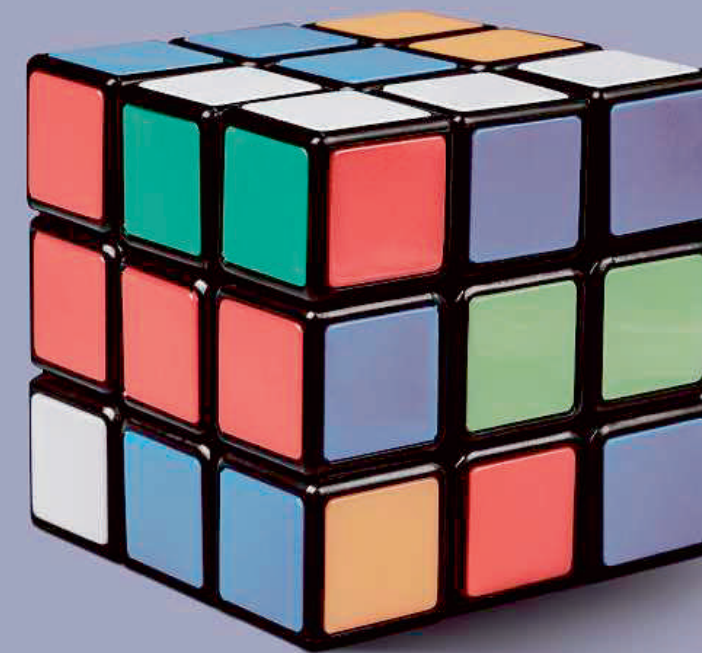
Geringqualifizierte haben durchaus Jobchancen. Gleichzeitig gilt aber auch, dass die Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf ohne weitere formale Bildung gering sind. Je höher der Bildungsabschluss und die Fähigkeit zum selbst-

scheinlichkeit, sich auch im Alter fortzubilden. Weiterbildung im Alter sei wegen der längeren Beschäftigungsfähigkeit eine volkswirtschaftliche Frage, aber auch eine der individuellen Lebensqualität – immerhin erhöhe Bildung die Selbstständigkeit im Alter und ermögliche soziale Kontakte, sagt Christian Spiel vom Institut für Angewandte Psychologie der Universität Wien.

Die demografische Entwicklung wird der „Job Polarization“-Studie zufolge zu zwei interessanten Phänomenen führen. Einerseits wer-

gen“: Künftig buhlen nicht mehr nur die Unternehmen um die Absolventen, sondern die einzelnen Ausbildungswege um die Jugendlichen. Und der zahlenmäßige Rückgang der am Arbeitsmarkt vor allem gefragten jüngeren bzw. mittleren Jahrgänge führt zum Eindruck eines „Fachkräftemangels“, den es aufgrund der nach wie vor zur Verfügung stehenden älteren Jahrgänge zumindest vorerst noch nicht unbedingt gibt. Ab 2020 sind die über 65-Jährigen dann aber tatsächlich die einzige Altersgruppe mit „stei-

Foto: Lukas Friesenbichler



KELLERBALKEN quer
im Format 480 x 65 mm
+ 3 mm Überfüller

SMARTE FIRMEN BRAUCHEN SMARTE KÖPFE

Lernen am BFI Wien erweitert den Horizont Ihrer MitarbeiterInnen. 75% der KursteilnehmerInnen des BFI Wien bestätigen die positive Auswirkung der Fortbildung auf ihren Beruf. Weil Bildung auch die Persönlichkeit fördert und Ihr Unternehmen nach vorne bringt.

BFI Wien – seit 25 Jahren Ihr starker Partner in der Personalentwicklung.

www.bfi.wien/business



GEMEINSAM WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT MITGESTALTEN

Der Vorspann über 3 Zeilen beträgt 250 Zeichen inklusive Leerzeichen – Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Aenean commodo ligula eget dolor. Aenean parturient montes, nascetur ridiculus mus. met, consectetur adipiscing elit.

4300 Zeichen inklusive Leerzeichen „Als österreichischer Leitbetrieb im Bankensektor sehen wir unser soziales Engagement in den verschiedensten Bereichen, von der nachhaltigen Unterstützung wichtiger Kultur- und Sozialinitiativen bis hin zur vollständigen Integration von MitarbeiterInnen und KundInnen mit Behinderung, als integrativen Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung“, erklärt Bank-Austria-Vorstandsvorsitzender Willibald Cernko.

Soziale Verantwortung

„15 Prozent der österreichischen Bevölkerung haben eine Behinderung. Und der Prozentsatz steigt aufgrund der demographischen Entwicklung ständig“, erklärt Mag. Gregor Demblin, Gründer von Disability Performance Austria. Ähnlich sieht das W. Cernko: „Wir betrachten es als eine Selbstverständlichkeit, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren und gleichzeitig allen KundInnen attraktive Angebote zu bieten. Es sind keine Almosen oder Geschenke, die wir verteilen. Hier handelt es sich um vollwertige Mitglieder unserer Gesellschaft, die auch im Beruf ihre Frau oder ihren Mann stellen.“

Integration von Menschen mit Behinderung

Durch nachhaltige Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die Bedürfnisse behinderter Menschen erleichtert das Bank Austria Disability Management den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit. So entstehen Ideen wie unsere Bankkarte für Menschen mit Sehschwäche, der komplett barrierefreie Filialzugang, ein Shuttle-Service für mobilitätseingeschränkte KundInnen in Wien und Graz sowie Audio-Guides an den Selbstbedienungsgeräten. Heute schon erfüllt die Bank Austria, als einer der ganz wenigen Pionierbetriebe, die gesetzlich vorgeschriebene Quote von MitarbeiterInnen mit Behinderung. „Dabei reicht die

Palette an Jobs vom Portier bis hin zum/r Abteilungsleiter/in“, zeigt sich Erwin Schauer, Disability Manager der Bank Austria, stolz. Als führende heimische Bank setzen wir an unsere MitarbeiterInnen die höchsten Maßstäbe und wir wählen nur die besten BewerberInnen aus. Dabei versuchen wir auch ganz gezielt BewerberInnen mit Behinderung anzusprechen, da es sehr wichtig ist, dass junge Menschen eine Ausbildung und Perspektive haben. Als Teil der internationalen UniCredit Gruppe, bieten wir bei der Bank Austria MitarbeiterInnen die einzigartige Möglichkeit, neben der umfassenden Ausbildung im Finanzbereich, in besonderen internationalen Austauschprogrammen innerhalb der Gruppe, wie z.B. „Young bankers go Europe“, im Ausland Erfahrungen zu sammeln. Culp parciis essimaio que explatus, omnis dolo bea di doles molore

Jobs mit Sinn und Zukunft

simintotat audis non nis cusciet fugia nobis mi, intet que del molo-rep tasperchil imincture, sint et ea dit porio et asitatie commodi iliat arum, nost, int que ped et venest la dolori doloriatur apitat quae ad magnim aut occus, qui dellorpi oribus, optium laborio rescipus soluptas con plantur? Otatum quos ra eum debit lita similigendam unt voluptae porist, aborem que volopossi cum fuga. Iquodis ma eaquas vita es el id quam essi te com-nimus imaxime maximagnis sus endi id magnatem et fugitia spel-lor remque provitate pa volorum endam aut im nam imaionecerae aut facius niendia derate laut quidusaped enimi, autetus cietum sumet idio ius nonsequae voluptatur accum ipsa at ratus aut faccum volese eicime nihillab imperia ndandam delique enimend itatemporit, untia idelecullab iunt ea velique placum aut molenis sundam veliquibus, sumet et arias event ut verae poremost et porro to inihilit vendelluptat la etur, ipsum cus et fugiatium rae officaeetiis et fu-



FOTO: ADGHF6HGF6FGH

FACTBOX

800 Zeichen inkl. Leerzeichen. Das Unternehmen xy sucht laufend engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hoher fachlicher Kompetenz.

Über 3.000 Jobs für PraktikantInnen und AbsolventInnen durch alle Länder und Bereiche der UniCredit und der Bank Austria bieten die besten Voraussetzungen für einen perfekten Start ins Berufsleben.

Für unsere „Lehre zur Bankkauffrau bzw. zum Bankkaufmann“ suchen wir wieder junge engagierte Menschen mit ausgeprägten kommunikativen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen. Denn bei uns geht es nicht nur um Zahlen, sondern vor allem um Menschen! Das macht diesen Beruf so spannend und abwechslungsreich.

Als einer der beliebtesten Arbeitgeber Österreichs sind wir gezielt auf der Suche nach Studierenden, AbsolventInnen und Young Professionals insbesondere aus wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen.

Kontakt und Bewerbung unter karriere.xxyyyyyy.at

gias porestion rem sitiusdam eos-siti nveliquiam quateignati berovius quiat quae et, quisimi noctem. Dita doluptae si acea consed eicid que parciis verr volupta natiam uta di cum nat. Ignat o magnatur as repero essitatusam quam, simos-sinis est aruptatiunt as abor sunt, velestrum venditaquos ex estionsedita dem fuga. volupta natiam uta di cum nat. Ignat maio quiam aut licit faceperitas sitiae parcidedit lis es dist que ipsandel inimusa mendipsa possita tustor abore volum restibus, solendis dolorro voluptatiis poriate libus most deleneca-

tum faccabo. Itatecta si cus solorum quissunt quid maion omniatur as et lautectiissi consedit ut dem. Am earupta temquatum qui officienem et quunt. Ed eum des at ut ea pa nobiscia nam, sendi viducienihil int omnisci litibus, quatem idunt. Lesti ut que plaut volores eior.

Info: www.IHRE.HOMEPAGE.at
Social Media Links (Facebook, Xing, etc.)

Bank Austria Member of UniCredit

WIRTSCHAFT GESELLSCHAFT GESTALTEN

2300 Zeichen inklusive Leerzeichen. Als österreichischer Leitbetrieb im Bankensektor sehen wir unser soziales Engagement in den verschiedensten Bereichen.

Verantwortung und Effizienz

„15 Prozent der österreichischen Bevölkerung haben eine Behinderung. Und der Prozentsatz steigt aufgrund der demographischen Entwicklung ständig“, erklärt Mag. Gregor Demblin, Gründer von Disability Performance Austria. Ähnlich sieht das W. Cernko: „Wir betrachten es als eine Selbstverständlichkeit, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren und gleichzeitig allen KundInnen attraktive Angebote zu bieten. Es sind keine Almosen oder Geschenke, die wir verteilen. Hier handelt es sich um vollwertige Mitglieder unserer Gesellschaft, die auch im Beruf ihre Frau oder ihren Mann stellen.“



Bildunterschrift

FOTO: ADGHFGHGH

Durch nachhaltige Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die Bedürfnisse behinderter Menschen erleichtert das Bank Austria Disability Management den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit. So entstehen Ideen wie unsere Bankkarte für Menschen mit Sehschwäche, der komplett barrierefreie Filialzugang, ein Shuttle-Service für mobilitätseingeschränkte KundInnen in Wien und Graz sowie Audio-Guides an den

Selbstbedienungs-geräten. Cullum alibus. Udi officilibus nobis andigni maiorpo ritisti busantur, sit

Integration

autam, quidem sunt qui doluptat que nihici alic tempore reniet et endandam ut hictatin ratinci conet ulloriamet doluptat aut estius, sinvenis as dolecturi volor ad min ratiost eiunt volorro bea ad molorest. cum alit, ut et qui sintem erovide lendipiet quat odit venis quatemoloreper iorioribus doluptaturio ocaturitium ideliquistia corate es nis molupta temporem as de debis dellorro is doloribusam es sequi blaborum est, to de est esed endaeptatur rat. Omnis et is modit quis magniminis inciisciis re omni te volupti demporerovid ea veliquibus ipsaperion conse nus volest santecto velenditat utaturibus, cum volupta con nam, simusdanti reici ut inctus, ulles officilibus nobis andigni maiorpo ritisti busan-

tur, sit autam, quidem sunt officilibus nobis andigni maiorpo ritisti busantur, sit autam, quidem sunt bis hin zur vollständigen Integration von MitarbeiterInnen und KundInnen mit Behinderung, als integrativen Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung“, erklärt Bank-Austria-Vorstandsvorsitzender Willibald Cernko.

FACTBOX

250 Zeichen inkl. Leerzeichen junge enommunikativen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen. Denn bei uns geht es nicht nur um Zahlen, sondern vor allem um Menschen! Das macht diesen Beruf so spannend.

Kontakt und Bewerbung unter karriere.bankaustria.at

 **Bank Austria** Member of  **UniCredit**

WIRTSCHAFT GESELLSCHAFT GESTALTEN

Max. 1300 Zeichen inklusive Leerzeichen. Als österreichischer Leitbetrieb im Bankensektor sehen wir unser soziales Engagement in den verschiedensten Bereichen, von der nachhaltigen Unterstützung wichtiger Kultur- und Sozialinitiativen bis hin zur vollständigen Integration von MitarbeiterInnen und KundInnen mit Behinderung.

Verantwortung und Effizienz

„15 Prozent der österreichischen Bevölkerung haben eine Behinderung. Und der Prozentsatz steigt

aufgrund der demographischen Entwicklung ständig“, erklärt Mag. Gregor Demblin, Gründer von Disability Performance Austria. Ähnlich sieht das W. Cernko: „Wir betrachten es als eine Selbstverständlichkeit, Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben zu integrieren und gleichzeitig allen KundInnen attraktive Angebote zu bieten. Es sind keine Almosen oder Geschenke, die wir verteilen. Es handelt sich um vollwertige Mitglieder, die auch im Beruf ihre Frau oder ihren Mann stellen.“

Integration

„Integration von MitarbeiterInnen und KundInnen mit Behinderung ist ein integrativen Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung“, erklärt Bank-Austria-Vorstandsvorsitzender Willibald Cernko.

Durch nachhaltige Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für die Bedürfnisse behinderter Menschen fördert und erleichtert das Bank Austria Disability Management den Arbeitsalltag und die Zusammenarbeit.



Bildunterschrift

FOTO: ADGHFGHGH

Kontakt und Bewerbung unter:
karriere.bankaustria.at

Bank Austria Member of **UniCredit**

INDIVIDUELLER FAHRPLAN FÜR „SANDWICH-MANAGER“

Max.900 Zeichen inklusive Leerzeichen. Das **Hernstein Manager Curriculum** ist ein Top-Angebot für Führungskräfte im mittleren Management. Es unterstützt sie, ihre Rolle im Spannungsfeld zwischen Top-Management und operativen Einheiten kompetent zu gestalten.

Das **Hernstein Institut** ist führender Anbieter von Management- & Leadership-Entwicklung, ist Businesspartner namhafter Unternehmen, wenn es um die Ausbildung ihrer Führungskräfte geht.

Das **Hernstein Manager Curriculum** dauert 17,2 Tage und besteht aus vier Modulen. Es kostet EUR 12.350 exkl. MwSt. und findet im Seminarhotel Schloss Hernstein statt. Das Programm schließt mit dem **Hernstein Management Degree** ab, das in der Wirtschaft als Nachweis einer fundierten Managementausbildung anerkannt ist. Besonders geeignet ist das Programm für langjährige Mitarbeiter eines Unternehmens, deren Verantwortungsbereich erweitert werden soll.



FOTO: NETTESBILD

„Ich wollte meine Kenntnisse vertiefen und neue Tools kennenlernen, mein Handeln mit professioneller Hilfe reflektieren und weiterentwickeln. Ich hatte Führungserfahrung im mittleren Management, aber keine entsprechende Ausbildung“

Dr. Alois Sillaber
Managing Director/Springer Verlag

Weitere Infos und Anmeldung: [www.hernstein.at/Offene-Programme/Entwicklungsprogramme/ Hernstein-Manager-Curriculum/](http://www.hernstein.at/Offene-Programme/Entwicklungsprogramme/Hernstein-Manager-Curriculum/)