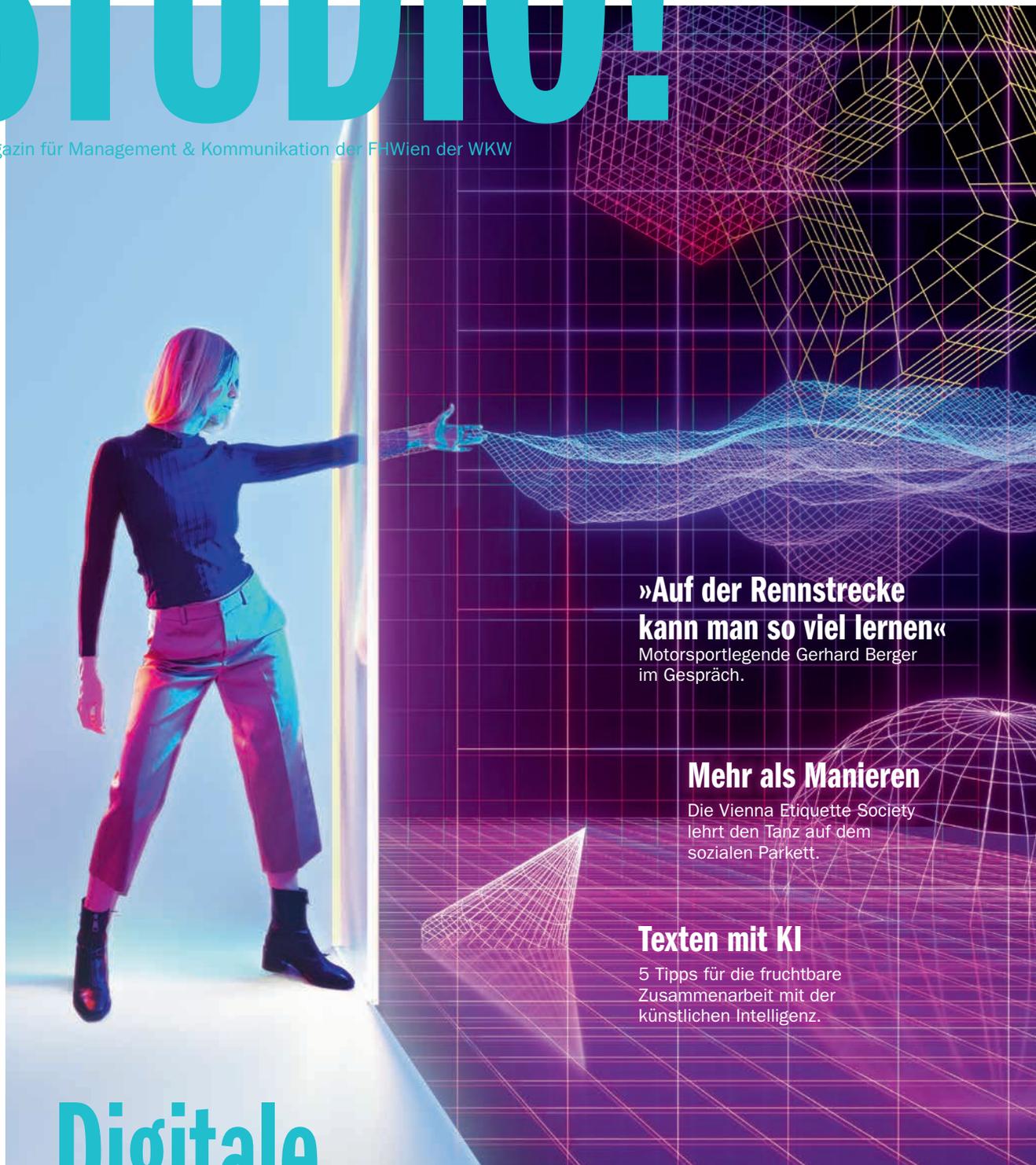


STUDIO!

#03

OKTOBER 2024

Das Magazin für Management & Kommunikation der FHWien der WKW



»Auf der Rennstrecke kann man so viel lernen«

Motorsportlegende Gerhard Berger im Gespräch.

Mehr als Manieren

Die Vienna Etiquette Society lehrt den Tanz auf dem sozialen Parkett.

Texten mit KI

5 Tipps für die fruchtbare Zusammenarbeit mit der künstlichen Intelligenz.

Digitale Dimensionen

Wie die neuen technischen Möglichkeiten unsere Lernlandschaft bereichern.



**»Wenn man die
Gen Z im Hörsaal
beobachtet,
merkt man, dass
die Studierenden
problemlos von
einem Medium
zum nächsten
springen.«**

Gerhard Fenkart-Fröschl

Personalisiertes E-Learning
wird den Wissenserwerb
revolutionieren, sind Fachleute
überzeugt.

Digitale Dimensionen

E-Learning-Tools, Chatbots und andere digitale Instrumente kommen den individuellen Lernbedürfnissen der Studierenden entgegen. Ein enormes Upgrade – auch für den Unterricht im Lehrsaal.

Text: Stephanie Dirnbacher-Krug

Acht Minuten sind für Gerhard Fenkart-Fröschl ein zentraler Wert. Länger darf digitaler Content nicht dauern, damit Studierende ihn anklicken. Für den Entwickler von E-Learning-Tools bedeutet das, dass er den Lerninhalt in möglichst kleinen Häppchen aufbereitet: »Kürze sticht Unterhaltungswert. Wenn man die Gen Z im Hörsaal beobachtet, merkt man, dass die Studierenden problemlos von einem Medium zum nächsten springen, sich aber schwertun, länger bei einer Sache zu bleiben«, erklärt er.

Das verändert die Art des Lernens grundlegend: Lange Texte und Frontalvorträge haben genauso ausgedient wie dicke Wälzer. »Lehrende können alle möglichen Bücher zur Pflichtlektüre erklären – 80 Prozent der Studierenden werden sie nicht lesen, sondern sich stattdessen Folien oder Videos suchen«, bringt Fenkart-Fröschl die Situation auf den Punkt. ▶



© Paolo Sami

Der ehemalige Finanzanalyst und Wirtschaftsjournalist Gerhard Fenkart-Fröschl unterrichtet an der FHWien der WKW.

© Gettyimages/Wenqian Liu/Shutterstock/Egger & Lech

Er spricht aus Erfahrung. Als externer Lektor an der FHWien der WKW feilt er seit sechs Jahren daran, das E-Learning-Angebot zu optimieren, und hat dazu unzählige Tools entwickelt – und auch wieder verworfen. »Wir haben Verschiedenes ausprobiert und an Unis und Fachhochschulen getestet. Eine wichtige Erkenntnis war: Das, was an Meetingtischen vielversprechend klingt, erweist sich in der Praxis oft als Flop«, resümiert Fenkart-Fröschl.

Digitales Charisma

Auf dem Markt beobachtet er zwei Kategorien von E-Learning-Tools. Da sind einmal diejenigen, die E-Learning-ExpertInnen entwickelt haben: »Die sind visuell und akustisch besonders ansprechend aufbereitet, haben aber fachlich eher geringe Tiefe.« Die zweite Kategorie besteht aus Tools, die von Fachleuten erstellt wurden – »hinsichtlich der fachinhaltlichen Tiefe tadellos, aber didaktisch schlecht«.

Doch wie sieht ein effizientes E-Learning-Tool aus? Neben der schon angesprochenen Kürze braucht es laut Fenkart-Fröschl fachliche Exzellenz, Abwechslung, Unterhaltung und Interaktion – Letztere sorgt für den »Wachrütteleffekt«. Was viele EntwicklerInnen unterschätzten, sei die Rolle der ProtagonistInnen in Videos: Kommunikationstalent und Charisma seien wesentlich, um Studierende bei der Stange zu halten, sagt der Experte.

Individuelles Tempo, individueller Stil

Dabei eignet sich E-Learning im Prinzip bestens, um theoretische Inhalte zu vermitteln. Im Vergleich zu klassischen Frontalvorträgen oder Fachbüchern bringen gut gestaltete digitale Lernwerkzeuge klare Vorteile.

Einer dieser Vorteile liegt in der quasi grenzenlosen Flexibilität: Studierende bestimmen ihr Lerntempo

selbst. Verschiedene multimediale Formate – Video, Audio, interaktive Elemente oder Text – sprechen zudem verschiedene Lerntypen gezielt an. Dadurch erreicht man nicht nur die Studierenden, die im Lehrsaal aktiv mitarbeiten, sondern auch jene, die auf andere Weise besser lernen. Auch Ressourcen werden effizienter eingesetzt: Lehrende können die Zeit und Mittel, die bisher in die Vermittlung von Theoriewissen geflossen sind, für direktes Feedback und andere interaktive Lernmethoden nutzen.

Als Tüpfelchen auf dem i lassen sich schließlich Lerninhalte mithilfe künstlicher Intelligenz personalisieren und auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Lernenden zuschneiden. Fenkart-Fröschl geht davon aus, dass personalisiertes E-Learning in zehn Jahren Standard sein wird. Derzeit würden jedoch allerorts noch die Budgets, aber auch die ExpertInnen fehlen, um technisch Mögliches umzusetzen.

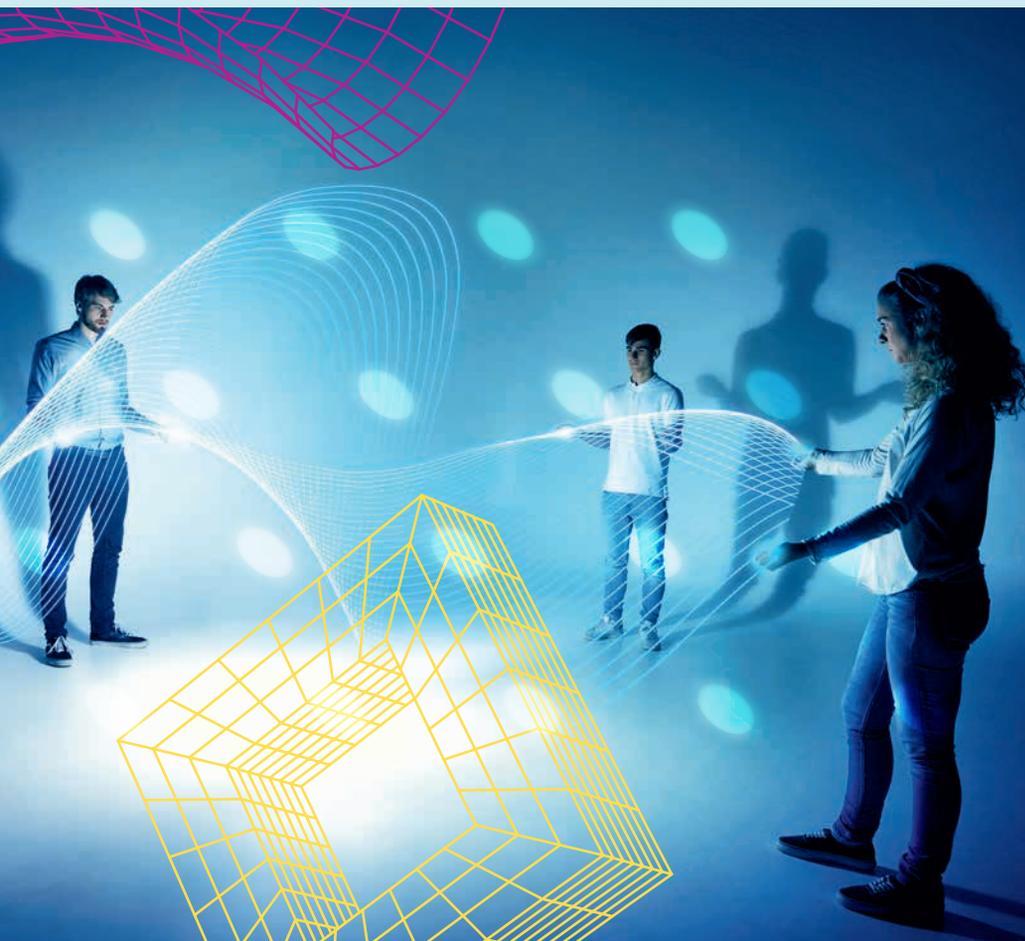
Den konkreten Nutzen vor Augen

Besonders gut geeignet ist E-Learning für sogenannte Brückenkurse, die das Wissen der Studierenden vor Studienbeginn auf einen einheitlichen Stand bringen sollen. Ein solches E-Learning-Tool entwickelt Ilona Pezenka an der FHWien der WKW für Master-Studierende. Sie sollen sich damit im Selbststudium die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens



»Wir investieren viel Zeit in die Konzeption der E-Learning-Tools, um den Studierenden das Lernen wirklich zu erleichtern.«

Ilona Pezenka



In den aktiven Lernphasen können die Studierenden das erworbene Wissen gemeinsam anwenden und vertiefen. Dabei wird auch künstliche Intelligenz eine Rolle spielen.

© Gettyimages/Heirk Sorenson/Shutterstock/ Egger & Lerch

aneignen. »Wir investieren viel Zeit in die Konzeption, um den Studierenden das Lernen wirklich zu erleichtern und so einen echten Mehrwert zu schaffen«, erklärt die Leiterin des Stadt Wien Kompetenzteams »Master Propaedeutics« – Brückenkurse wissenschaftliches Arbeiten. Bei der Entwicklung setzt sie neben einer automatisierten Evaluation auch auf die hohe Motivation und das kontinuierliche persönliche Feedback der Teilnehmenden: »Erklärungen zum wissenschaftlichen Arbeiten können ziemlich trocken klingen. Deshalb wollen wir mit Videos einsteigen, in denen AbsolventInnen schildern, wo und wann sie wissenschaftliches Arbeiten in ihrem Berufsleben brauchen. So führen wir den Studierenden den konkreten Nutzen vor Augen.«

Das innovative E-Learning-Tool ist so konzipiert, dass sich Phasen der Wissensvermittlung mit aktiven Lernphasen abwechseln. Während der Vermittlungsphasen steht den Studierenden eine Vielzahl an Unterrichtsmaterialien zur Verfügung, die

von Texten bis hin zu Videos reichen. In den aktiven Phasen sollen sie das erworbene Wissen anwenden und vertiefen. Dabei wird auch künstliche Intelligenz eine Rolle spielen. »In den aktiven Lernphasen integrieren wir einen Skill-Developer, der den Studierenden die Möglichkeit bietet, ihren Lernbedarf besser einzuschätzen. Das geht in Richtung adaptives Lernen, bei dem sich der Lerninhalt dynamisch an den Wissensstand der NutzerInnen anpasst«, erklärt Pezenka.

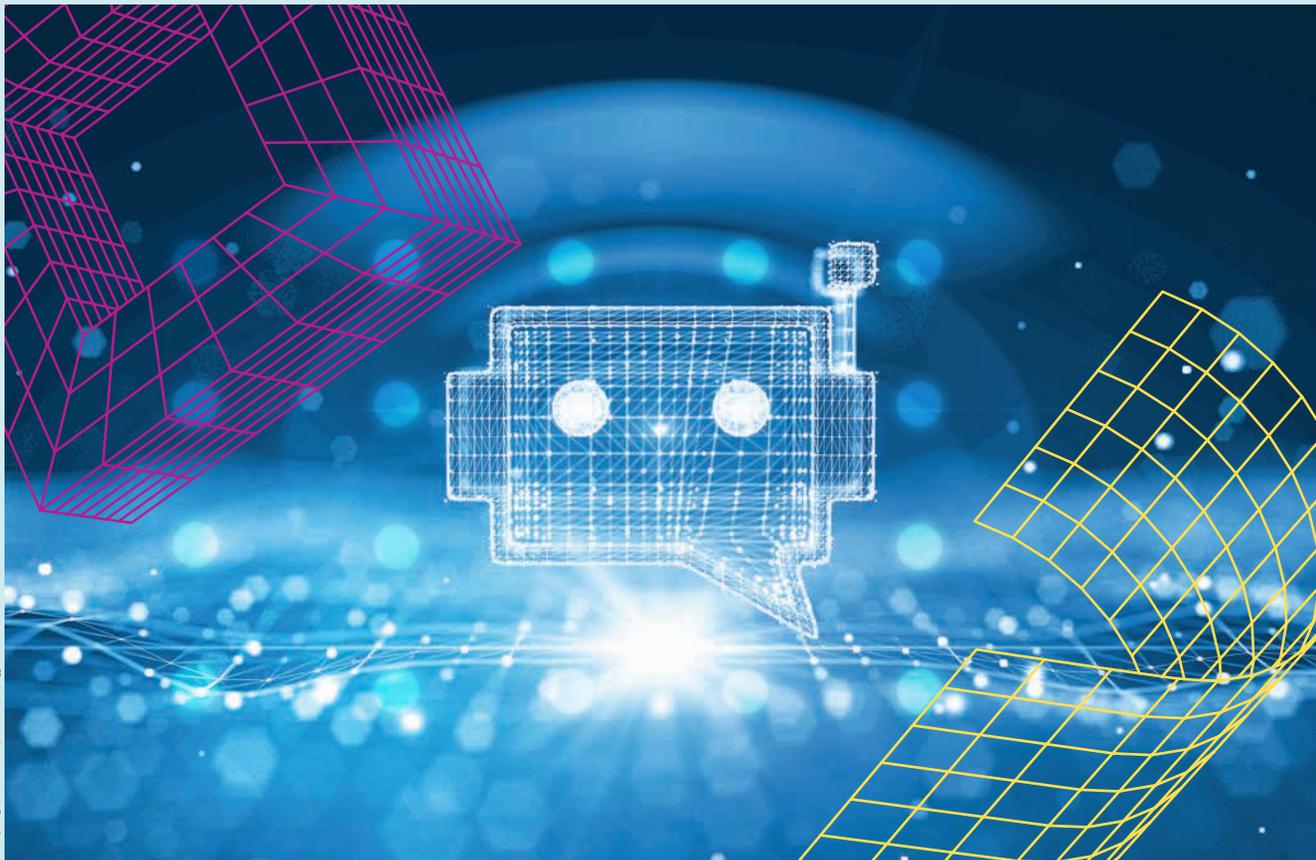
Hochwertige FHWien-Chatbots

Zusätzlich wird ein KI-Chatbot eingeführt, der den Austausch mit den Studierenden anregt und sie unterstützt. Dieser Chatbot wird von der FHWien selbst entwickelt und mit eigenen Daten gefüttert. »Wir möchten qualitativ hochwertigen Inhalt gewährleisten und verwenden deshalb kein generelles Sprachmodell, sondern unsere eigene Wissensbasis«, sagt Pezenka. Weil sich die technologischen Möglichkeiten rasend schnell ▶



© keelimage/Matern

Ilona Pezenka leitet an der FHWien der WKW das Stadt Wien Kompetenzteam »Master Propaedeutics« und entwickelt derzeit ein E-Learning-Tool für Master-Studierende.



© Gettyimages/BlackJack3D/Shutterstock/Egger & Lerch

Mit personalisierten Belohnungen können Chatbots Studierende beim Lernen motivieren.

weiterentwickeln, soll das System der FHWien über viele Schnittstellen verfügen und ein unkompliziertes Austauschen von überholten Tools gegen neuere ermöglichen. »Es wäre ein Fehler, jetzt ausschließlich auf diese oder jene Technologie zu setzen, die dann in zwei Jahren veraltet ist«, so Pezenka.

Nicht nur an der FHWien der WKW halten Chatbots Einzug in die Lehre. Die Möglichkeiten, die sie beim Lernen bieten, sind enorm. Gernot Winter hat sich auf die Entwicklung von KI-Chatbots spezialisiert und zeigt den Studierenden, wie sie für Lehrveranstaltungen persönliche KI-Assistenten generieren können. Der Experte schwärmt von den Potenzialen dieser Technologie: »Der persönliche Nutzen für die Studierenden ist gewaltig.« Man füttert den Chatbot mit Daten und programmiert ihn nach seinen individuellen Wünschen, indem man beispielsweise bevorzugte Lernmethoden und Medien – ob Folien, Videos oder spielerische Elemente – auswählt. Die Möglichkeiten der Personalisierung sind nahezu grenzen-

los: Wer – um ein plakatives Beispiel zu wählen – Katzen liebt, kann den Chatbot anweisen, den Lerninhalt abzufragen und richtige Antworten mit Bildern kuscheliger Kätzchen zu belohnen. »So können sich Studierende wirklich motivieren«, kommentiert Winter.

Mehr Inklusion in der Bildung

Mit dieser Personalisierung können Chatbots auch dazu beitragen, Barrieren abzubauen und die Lehre inklusiver zu gestalten (siehe Text ab Seite 8). Funktionen wie Text-to-Speech können Menschen mit eingeschränkter Sehkraft unterstützen. Zudem übersetzen Chatbots Unterrichtsmaterialien in Sekundenschnelle in jede beliebige Sprache. Ein weiterer Vorteil von Chatbots gegenüber traditioneller Lehre ist ihre Flexibilität: Sie sind mobil einsetzbar und ermöglichen orts- und zeitunabhängiges Lernen.

Chatbots können außerdem eine größere Anzahl von Studierenden erreichen, insbesondere jene, die in Präsenzveranstaltungen abschalten, weil sie dem Stoff nicht folgen können

oder sich nicht trauen, Fragen zu stellen. »All diese Hemmschwellen fallen weg. Wenn ich mit einem Chatbot arbeite, kann ich drei Mal hintereinander völlig ungeniert dasselbe fragen und er wird es mir drei Mal auf Top-Niveau und immer freundlich erklären. Und wenn ich etwas nicht verstehe, kann ich den Chatbot auffordern, es mir anders zu erklären, und er wird es anders erklären«, sagt Gernot Winter. Denn die Fähigkeit der KI, Analogien und Metaphern zu finden, sei gewaltig und der menschlichen weit überlegen.

Winter ist überzeugt, dass Chatbots künftig in vielen Themenbereichen Vortragende ersetzen werden, »aus dem einfachen Grund, weil sie die Menschen eins zu eins trainieren, anders als Vortragende, bei denen das Verhältnis 1 zu 30, 1 zu 50 oder 1 zu 100 ist«. Dabei stehen wir noch ganz am Anfang. »In zwei Jahren wird es in der Lehre für viele Themen ein Angebot von KI-Chatbots geben, da sehe ich riesige Umbrüche«, sagt Winter.

Vom Lehrsaal zum Feedbacksaal

Der Lehrsaal wird deshalb jedoch keineswegs obsolet – »dort werden wir bloß andere Dinge lernen als bisher«, prognostiziert Winter. Während E-Learning effektive Möglichkeiten bietet, theoretisches Wissen zu vermitteln und individuelle Aufgaben zu lösen, bleibt der Lehrsaal unverzichtbar für den direkten Austausch und die Entwicklung sozialer Kompetenzen. »Social Skills und Gruppendynamik werden nach wie vor von Mensch zu Mensch unterrichtet«, betont Winter. ■



© Hans Lehner

Gernot Winter, Gründer des KI-Start-ups Superintelligenz.eu und Lehrbeauftragter an der FHWien der WKW, hat sich auf die Entwicklung von KI-Chatbots spezialisiert.

„In zwei Jahren wird es in der Lehre für viele Themen KI-Chatbots geben.“

Gernot Winter

INNOVATIVE LEHRE



© Dominik E. Fröhlich

Dominik E. Fröhlich ist preisgekrönter Forscher, Hochschullehrer und Kursentwickler. Für die Erstellung von asynchronem Lehrmaterial zu Statistiken über Nachhaltigkeit wurde er 2023 mit dem SDG Award der FHWien der WKW für die beste Lehrveranstaltung ausgezeichnet.

Jedes Jahr zeichnet die FHWien der WKW kreative didaktische Ideen ihrer Lehrenden mit dem Preis für innovative Lehre aus. Diese Projekte setzten sich 2023 durch:

- › **Deutschlernen mal anders:** Im Deutschkurs für Austauschstudierende lässt Sabine Melnicki die TeilnehmerInnen fiktive Dialoge zwischen bedeutenden Frauenfiguren entwerfen. In diesem kreativen Modell werden Wortschatz und Kommunikationsstrukturen ganz beiläufig gelernt.
- › **Individuelle Lernerfahrung:** Stefan Nafra vereint in seiner Lehrveranstaltung »Application Design & Development« die Grundzüge der Softwareentwicklung mit den Prinzipien agiler Projektmethoden. Dabei setzt er auf individuelle Lernpfade, flexible, personalisierte Lernerfahrung und lebendige Feedbackkultur.

- › **Peer-Learning inklusive Fach-Feedback:** Über eine asynchrone Podcasting-Plattform bringt Dominik E. Fröhlich den Studierenden das Thema Statistik näher. Die Teilnehmenden können Fragen zu Diagrammen, die sie auf einer Online-Plattform sehen, asynchron, also zu einem von ihnen gewählten Zeitpunkt, mit Audioeingabe beantworten. Anschließend werden Fragen und Antworten zusammengeschnitten und, von ExpertInnen kommentiert, diesmal samt Bildern der Aufgaben in ein Video verpackt.

Kurs auf KI

Smart, vielsprachig, verbindend:
Wie künstliche Intelligenz die
Zusammenarbeit in Zukunft
erleichtern kann.

Text: Maya McKechney

Sitzen ein Maturant aus dem Salzkammergut, eine niederländische Finanzberaterin und ein spanischer Logistiker gemeinsam in einem Management-Kurs ... das ist nicht der Beginn eines Witzes, sondern der Rahmen einer futuristisch anmutenden Szene, die wir uns im Folgenden genauer ausmalen wollen: Die Kursgruppe folgte der Präsentation der Lehrenden, teils daheim am eigenen Laptop, teils im Schulungsraum der Hochschule. Ein Tool für Videokonferenzen überträgt alles live, je nach Wunsch in der Synchronübersetzung auf Deutsch, Englisch, Türkisch oder Serbokroatisch, und blendet zudem einen KI-Gebärdendolmetscher für zwei gehörlose Teilnehmende ein. Die Abschlussdiskussion ist vielsprachig: Fragen können die Studierenden in der eigenen Sprache stellen. Die Antwort der Lehrperson wird ihnen direkt übersetzt. Wie das geht? Ein sogenannter AI-Companion erstellt eine Live-Übersetzung. Und nicht nur das: Der AI-Companion begleitet die Lehrinheit auch als Chatbot, dem man zwischendurch Verständnisfragen stellen kann, ohne den Ablauf des Kurses zu stören.

Nutzen für Lehrende und Lernende

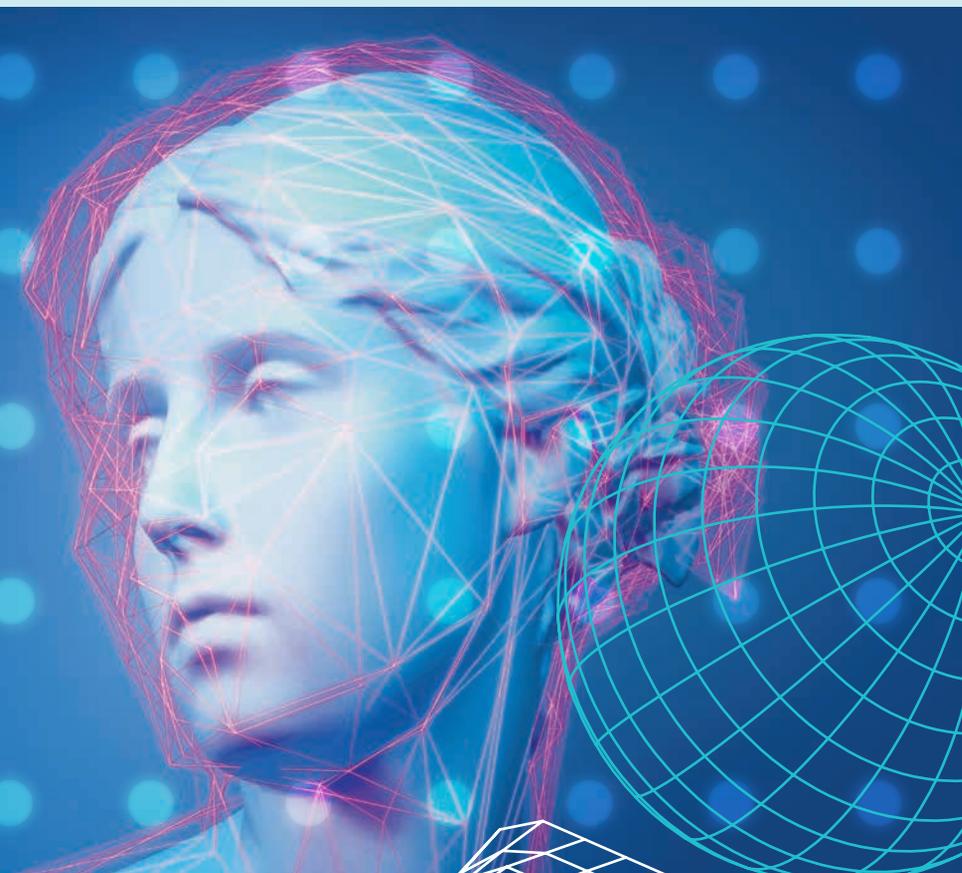
War das eben Gelesene also ein Zukunftsszenario? »Nein«, sagt David Röhler, Experte für KI in der Erwachsenenbildung. »Technisch ist das mittlerweile absolut möglich. Die KursteilnehmerInnen können sich auch abschließend eine Zusammenfassung oder die wichtigsten Fragen und Antworten aus dem Kurs schreiben lassen. Aber auch für die Lehrperson tun sich ganz neue Möglichkeiten auf. Sie kann etwa die KI auf Basis des Transkripts am Ende der Lehrinheit fragen: ›Welcher Aspekt hat aus deiner Sicht gefehlt?‹ Oder: ›Wie kann ich den Kurs beim nächsten Mal besser strukturieren?‹.«

Arbeitserleichterung für alle Berufsgruppen

David Röhler untersucht seit der Jahrtausendwende das Potenzial digitaler Werkzeuge in der Erwachsenenbildung. Er kennt und versteht die Bedürfnisse der Lehrenden und Lernenden aus unzähligen Kursen und Workshops – und freut sich, wenn er Lösungswege aufzeigen kann. Denn da hält KI mittlerweile für fast alle Berufsfelder etwas bereit: »Nehmen wir einen beliebigen Beruf und die

3 TIPPS FÜR EINE KRITISCHE UND REFLEKTIERTE KI-ANWENDUNG

- 1. Transparenz:** Fragen Sie – wenn irgend möglich – nach der Quelle der Daten, die eine KI verwendet.
- 2. Data Bias:** Behalten Sie stets im Hinterkopf, wer die KI entwickelt hat und auf Basis welcher Daten sie trainiert wurde.
- 3. Achtung, Algorithmus:** Entwickeln Sie ein Verständnis für die Grundprinzipien, auf denen die KI-Entscheidungen basieren.



© Gettyimages/Sankha; Shutterstock/Egger & Lerch

Frage: Wo kann KI unterstützen? Sie kann bei der Buchhaltung helfen, Social-Media-Posts generieren oder ein Beratungsgespräch mit KundInnen simulieren.« Sinnvoll sei es darum, wenn FH-Studierende schon während ihrer Ausbildung mit KI Erfahrungen sammeln.

Welche konkreten Tools die Einzelnen dann in ihrem Arbeitsalltag verwenden, sei Geschmackssache: »Man sollte aber das Prinzip der KI verstanden haben und auch lernen, den Umgang mit ihr kritisch zu hinterfragen«, empfiehlt Röhthler. Die konkreten Tools wechseln aktuell sehr schnell bzw. entwickeln sich weiter. »Wir können aber damit rechnen, dass in wenigen Jahren smarte Werkzeuge in Verwendung sind, von denen wir heute noch gar nichts ahnen.« Für Röhthler ist klar: »Weil der Wandel auf dem Gebiet der KI mit solchem Tempo vorangeht, ist ständige berufliche Weiterbildung wichtig wie nie zuvor.« ■



© pmst

David Röhthler ist Experte für Online-Bildung und -Kommunikation sowie langjähriger Referent und Lehrbeauftragter an verschiedenen Bildungseinrichtungen wie den Universitäten Salzburg und Klagenfurt.

»KI kann bei der Buchhaltung helfen, Social-Media-Posts generieren oder ein Beratungsgespräch mit KundInnen simulieren.«

David Röhthler

9 von 10

Bildungsfachleuten stimmen zu, dass »der Einsatz von Large Language Models wie ChatGPT für Lehrende in Zukunft selbstverständlich sein wird«.

44 %

denken, dass durch den Einsatz von Large Language Models auch wichtige Kompetenzen verloren gehen werden (Deskilling).

Nur 17 %

glauben, dass Lehrende in der beruflichen Bildung in Zukunft eine überwiegend technisch-administrative Rolle übernehmen werden,

82 %

sind überzeugt, dass Lehrende weiterhin AnsprechpartnerInnen für Lerninhalte und Motivation bleiben.

Quelle: Delphi Trendstudie www.mmb-institut.de/mmb-trendmonitor/mmb-learning-delphi-2023-2024-goldgraberstimmung-durch-genai-befuegelt-die-bildungsbranche/



Michael Heritsch, CEO
FHWien der WKW

Netzwerken – so oder so

Einige von Ihnen werden wissen: Ich habe vor gut 20 Jahren selbst an der FHWien der WKW studiert. Seit meiner Studienzeit haben sich die didaktischen Methoden gewandelt. Klassischer Frontalunterricht, wie er damals noch an der Tagesordnung war, wird immer seltener. Unsere heutige Lehre ist in jeder Hinsicht abwechslungsreicher.

Und Abwechslung kann und wird in Zukunft immer stärker bedeuten: einen Wechsel zwischen analog und digital, zwischen individuell zusammengestelltem Lernfahrplan und gemeinsamem Ausprobieren vor Ort. Sie merken, ich spreche von E-Learning-Tools, Chatbots und anderen digitalen Instrumenten, die unsere Lehre in den kommenden Jahren revolutionieren werden. Und wie schon bei der Umstellung auf das Remote Learning während der Lockdowns wollen wir bei diesem Schritt ganz vorne mit dabei sein. Nicht nur vorgefertigte Lösungen übernehmen, sondern selbst ausprobieren und im Haus Lehrmethoden und Programme entwickeln, die unseren Studierenden den optimalen Lernerfolg ermöglichen. Was es dazu braucht, erfahren Sie in unserer Cover-story ab Seite 2.

Bei allen Vorteilen neuer Technologien bin ich übrigens davon überzeugt, dass der direkte menschliche Kontakt nie zu kurz kommen darf. Freundschaften, die ich während meiner Studienzeit geschlossen habe, bestehen bis heute. Netzwerken ist ein schönes Wort: Schließlich umfasst es den elektronischen Zugang zum Wissen ebenso wie die Einsicht, dass eine geglückte Karriere nur in und aus der Gemeinschaft entsteht.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine inspirierende Lektüre!

Ihr Michael Heritsch

Meine Vortragenden kommen aus

der Praxis

einer anderen
Galaxis

Die führende Fachhochschule für Management & Kommunikation

verbindet Wirtschaft und Wissenschaft auf einzigartige Weise. Mit Lehrenden aus der Praxis bieten wir eine exzellente akademische Ausbildung, die optimal auf eine erfolgreiche Karriere vorbereitet. Bewerbungen für unsere Bachelor- und Master-Studiengänge sind ab dem 8. Jänner 2025 möglich.

www.fh-wien.ac.at

DIE PRAXIS STUDIERN.



Die führende Fachhochschule für
Management & Kommunikation



Hightech für hybrides Lernen

Technik hilft, räumliche Barrieren zu überwinden. Die FHWien der WKW nutzt Roboter, digitale Flipcharts und andere topmoderne Tools gezielt für die Lehre.

Text: Stephanie Dirnbacher-Krug

Es war eine Premiere an der FHWien der WKW: Im Sommersemester 2024 nahm die Bachelorstudentin Iris Linner vom schweizerischen Chur aus quasi physisch an einem Workshop über wissenschaftliches Arbeiten am Campus in Wien teil. Über einen Roboter folgte Linner den Anweisungen der Lektorin, nahm an der Gruppenarbeit teil und navigierte im Lehrsaal herum. Die interaktive Lehrveranstaltung ist eine der wenigen an der FHWien der WKW, die eine Präsenz vor Ort erfordern. »Ich war die Einzige in meinem Jahrgang, die ins Ausland gegangen ist. Ohne den Roboter hätte ich das Fach nachholen müssen«, räumt Linner ein. Ihr Fazit: »Der Roboter hat sehr geholfen, um bei der Gruppenarbeit integriert zu sein. Ich konnte mich frei im Raum bewegen, direkt an die Gruppen heranfahren und mit einzelnen Personen sprechen. Die Installa-

tion war problemlos, die Navigation intuitiv.« Einziger Wermutstropfen: die Internetverbindung, die nicht reibungslos funktionierte.

Von verschiedenen Orten aus zusammenarbeiten

Den Roboter erwarb die FHWien im Rahmen ihres Projekts zum Aufbau einer hybriden Lernumgebung, das von der MA 23 der Stadt Wien gefördert wird. Dasselbe Modell wird in Frankreich schon seit Jahren im Rahmen des TED-i-Programms für inklusive Bildung verwendet. SchülerInnen, die krank sind oder der Schule aus anderen Gründen fernbleiben müssen, können so am Unterricht teilnehmen. »Der Gedanke dahinter ist, Integration und Inklusion im Unterricht voranzutreiben«, erklärt FHWien-Projektleiterin und Lektorin Tilia Stingl. Während hybrider Unterricht über Microsoft Teams oder andere Plattformen »heutzutage überhaupt kein Problem« mehr darstellt, sieht Stingl die Herausforderung in hybrider Gruppenarbeit. Wie ermöglicht man Menschen, die aus beruflichen, gesundheitlichen oder anderen Gründen physisch nicht präsent sein können, an interaktiven Workshops vor Ort teilzunehmen? »Hybride Gruppenarbeit kann schnell an veränderte Umstände angepasst



© Andrea Hamatech

Tilia Stingl de Vasconcelos Guedes ist Projektleiterin, Academic Expert und Lektorin im Department of Digital Economy der FHWien der WKW.

werden, beispielsweise bei gesundheitlichen Krisen oder anderen unvorhersehbaren Ereignissen. Dies sorgt für Kontinuität im Lernprozess und reduziert Unterbrechungen«, so Stingl.

Hybrid fördert Kreativität

Tilia Stingl ist nicht nur davon überzeugt, dass es heutzutage hybride Gruppenarbeit braucht, sondern auch davon, dass sie didaktische Vorteile bringt: »Indem TeilnehmerInnen an unterschiedlichen Orten zeitgleich eingebunden sind, kann hybride Gruppenarbeit viele Perspektiven und Erfahrungen in den Lernprozess einbringen. Die Methode wirkt wie eine Raumerweiterung. Studierende on-site können erleben, was ein Mitglied ihrer Gruppe gerade an einem anderen Ort erfährt. Das fördert kreative Problemlösungen und ein tieferes Verständnis

»Hybride Gruppenarbeit wirkt wie eine Raumerweiterung.«

Tilia Stingl de Vasconcelos Guedes



Das Lernstudio der FH Wien der WKW bietet neue Möglichkeiten für Gruppenarbeit: Studierende und Lehrende können sich auch aus der Ferne aktiv über einen Roboter beteiligen.



der behandelten Themen. Darüber hinaus unterstützt hybride Gruppenarbeit die Entwicklung digitaler Kompetenzen, die in der modernen Arbeitswelt unverzichtbar sind.«

Der Distance-Learning-Roboter soll aber nicht nur für Studierende zum Einsatz kommen. Eigentlich ist er als Erleichterung für die Lehrenden gedacht: LektorInnen aus dem Ausland können damit in Zukunft interaktive Workshops gestalten, ohne dafür in ein Flugzeug, Auto oder den Zug steigen zu müssen.

Digitale Eulen und interaktive Flipcharts

Der Roboter ist nur eine von mehreren technologischen Innovationen, die die FH Wien für praxisnahes Arbeiten in hybriden Settings rüsten sollen. Zehn digitale Flipcharts ermöglichen es, sowohl vor Ort als auch online gemeinsam und in Echtzeit Dokumente zu bearbeiten, zusammenzuführen und zu speichern. Sogenannte Eulen verschaffen Online-TeilnehmerInnen nicht nur einen 360-Grad-Blick über den Lehrsaal, sondern auch einen

optischen und akustischen Fokus: »Die Kameras und Lautsprecher richten sich dorthin aus, wo gerade gesprochen wird«, schildert Stingl. Dabei ist die Akustik die größte Herausforderung. »Hier müssen wir schauen, wie viele Gruppen in welchen räumlichen Abständen zusammenarbeiten können«, sagt Stingl.

Die jüngste Anschaffung ist ein dynamischer Projektor, der etwa bei Planspielen oder Teambuildingmaßnahmen für Augmented Reality verwendet werden soll. »Wir haben jetzt alles Notwendige angeschafft und erarbeiten konkrete Use-Cases, wie die Geräte in die Lehrveranstaltungen integriert werden können. Diese Anwendungen werden anschließend getestet, um den Mehrwert für die Lehre zu evaluieren. Die hybride Lehre ist noch ein Novum, und eine integrierte Lösung aus einer Hand ist oft nicht so leicht zugänglich«, sagt Stingl. »Derzeit beziehen wir Geräte und Software aus unterschiedlichen Quellen und stellen sie selbst zusammen – dazu braucht es eine Menge Fachwissen.« ■

Ein Roboter, digitale Flipcharts und 360-Grad-Kameras mit Lautsprechern sollen die FH Wien der WKW für praxisnahes Arbeiten in hybriden Settings rüsten.

DAS LERNSTUDIO DER FHWIEN DER WKW

Mit dem Lernstudio will die FH Wien eine optimale Infrastruktur für hybride Zusammenarbeit schaffen. Diese wird im Projektverlauf in die Lehre integriert und steht den Studierenden und Lehrenden als Experimentier- und Lernraum für praxisnahes Teamarbeiten in hybriden Settings zur Verfügung. Das Projekt wird von der Stadt Wien – MA 23 gefördert.



Radwege entlang der großen Flüsse sind beliebt.



Wer das eigene Rad zuhause lassen will, kann sich eines vom Veranstalter ausleihen.

Zu Land, zu Wasser – und ohne Gepäck

Radreisen boomen, doch für Veranstalter sind sie ganz schön tricky. Wie man flexibel und vorausschauend plant, weiß Edgar Ginzler, den ein FH-Studium in die Branche führte.

Text: Klaus Putzer

Rund drei neue Kooperationsangebote internationaler Radreiseveranstalter flattern Edgar Ginzler, Geschäftsführer von Rad + Reisen, wöchentlich auf den Tisch, aus Spanien oder Lettland ebenso wie aus Costa Rica oder Indonesien. Als einer der zehn größten Radreiseanbieter Europas – und drittgrößter Österreichs – ist Rad + Reisen als Kooperationspartner begehrt. Ob es eine neue Tour allerdings ins Angebot des Wiener Traditionsunternehmens schafft, hängt von ein paar wenigen Knock-out-Kriterien ab: Lässt sich der Startpunkt innerhalb einer Tagesreise von Europa aus erreichen? Ist der Anbieter seriös und bekannt? Und, besonders wichtig: Stimmt die Mischung aus Natur und Kultur?



»Ich würde jeder und jedem zum FH-Studium raten. Wir haben mittlerweile mehrere AbsolventInnen bei uns im Unternehmen.«

Edgar Ginzler

Landschaft und Natur genießen

»Naturlandschaft allein reicht nicht aus«, erklärt Ginzler dieses Kriterium. »Unsere Hauptzielgruppe sind GenussradlerInnen der Generation 55 plus, rund die Hälfte aus Übersee. Die Natur mag da noch so schön sein – für eine attraktive Radreise braucht es daneben auch auf jeder Etappe kulturelle Highlights.« So wie entlang von Donau, Rhein und Mosel, wo sich Fluss- und Auenlandschaften mit Weinanbaugebieten, Klöstern und mittelalterlichen Altstädten abwechseln. Die Kombination Rad plus Schiff ist entsprechend auch die wichtigste Angebotsschiene von Rad + Reisen. Auf der Donau hat der Veranstalter dafür halbjährig zwei Kreuzfahrtschiffe gechartert. Sie



Edgar Ginzler nutzt natürlich auch selbst das Angebot von Rad + Reisen.

Ums Gepäck der Radreisenden kümmern sich helfende Hände.



dienen als »schwimmende Hotels«, die RadlerInnen fahren ihnen auf der vom Veranstalter geplanten Route hinterher. »Auf unserer eigenen Rad + Reisen-App finden die Gäste außer der GPS-Strecke auch noch Points of Interest, gastronomische Angebote oder Wetterinfos«, erklärt Edgar Ginzler.

Das Gepäck gondelt derweilen auf dem Schiff mit oder wird an Land von Unterkunft zu Unterkunft transportiert. »Wir garantieren den Gepäcktransport, egal wie viele Personen eine bestimmte Strecke gebucht haben«, sagt Edgar Ginzler. Für KundInnen ein wichtiges Versprechen, aus wirtschaftlicher Sicht jedoch knifflig: »Es gibt Wochen mit nur fünf Gästen, die Woche darauf sind es hundert. Da brauchen wir eine Mischkalkulation. So wie beim Personalbedarf: Wie viele GepäckfahrerInnen benötige ich in der Saison maximal, wie viele mindestens?« Damit die Rechnung stimme, müsse man sich langfristig ein Beziehungsnetz aufbauen, auch zur Hotellerie, damit im Voraus eingekaufte Nächtigungskontingente bei Bedarf storniert werden können.

Sprungbrett FHWien der WKW

Dass Edgar Ginzler heute bereits seit 16 Jahren bei Rad + Reisen tätig ist (knapp drei davon als Geschäftsleiter), hat viel mit seinem Tourismusmanagement-Studium von 2002 bis

2006 an der FHWien der WKW zu tun. Nach Abschluss der Tourismusschule Krems sowie einigen Jahren in der Gastronomie rund um den Globus und in einem Reisebüro startete er mit Ende 20 das FH-Studium. »Dabei haben wir auch den Vortrag einer Headhunterin gehört, die Tipps für die Jobsuche gegeben hat. Wer wollte, konnte ihr seinen Lebenslauf mitgeben«, erzählt Ginzler. Zwei Jahre später meldete sich die Personalvermittlerin aus heiterem Himmel. Ihr Angebot: die Position als stellvertretender Geschäftsleiter bei Rad + Reisen.

»Seither kann ich die Tage an zwei Händen abzählen, an denen ich mir dachte: Heut' taugt mir meine Arbeit nicht so«, sagt Edgar Ginzler. Er schätze gerade die Herausforderungen seines Berufsalltags. Situationen, in denen er sich fragt: Wie löse ich das? »Dann geht mir durch den Kopf, was wir an der FH besprochen haben. Themen wie Budgetierung, rechtliche Fragen oder Statistiken. Ich würde jeder und jedem zum FH-Studium raten und es auch selbst wieder

machen. Mittlerweile haben wir auch mehrere AbsolventInnen bei uns im Unternehmen.«

Reisen während der Arbeitszeit

Alle MitarbeiterInnen werden übrigens zu mindestens einer Radreise pro Jahr »verpflichtet«, natürlich innerhalb der Arbeitszeit. So sollen sie von innen heraus erleben, wie sich alles anfühlt: von der Gepäckabgabe über die Radausgabe bis hin zu diversen Schwierigkeiten unterwegs: Hitze, Regen, Hindernisse auf der Strecke. All das aus eigener Anschauung zu kennen hilft, KundInnen am Telefon optimal zu beraten.

Gefragt nach zukünftigen Zielen des Unternehmens, sagt Edgar Ginzler: »Nach dem harten Einschnitt während Corona wollen wir nicht mehr zwanghaft exponentiell wachsen. Wir haben eine Lehre aus den Pandemie Jahren gezogen, die in der Tourismusbranche allgemein für mein Gefühl noch zu wenig verbreitet ist: Gesundes Wachstum – das ist, was wir wollen.« ■

www.radreisen.at

RAD + REISEN IN ZAHLEN

- › Unternehmensgründung **1989**
- › Über **20** Beschäftigte, je zur Hälfte in der Kundenbetreuung und im Backoffice
- › **250** Radreisen im Programm, hauptsächlich in Europa, aber auch weltweit
- › **80** kombinierte Rad-/Schiffstouren
- › **2** Donau-Kreuzfahrtschiffe im Vollcharter
- › **1.000** eigene Leihräder – viele Reisende nehmen das eigene Rad
- › Ca. **20 %** E-Bike-FahrerInnen
- › **90 %** Individualgäste, **10 %** Gruppenreisen

Kooperation mit dem AKH Wien

Das Universitätsklinikum AKH Wien ist das größte Spital Österreichs und zählt zu den 25 besten Krankenhäusern der Welt. Mit seinen 9.000 MitarbeiterInnen erbringt es medizinische Spitzenleistungen, trägt dabei aber als Großbetrieb nicht unwesentlich zu den Treibhausgasemissionen und zum Klimawandel bei. In einer Projektkooperation mit dem AKH Wien unterstützten Studierende des Bachelor-Studiengangs Unternehmensführung – Entrepreneurship im vergangenen Sommersemester das Umweltmanagementteam des AKH bei der Ausarbeitung einer Roadmap für eine CO₂-Bilanz. Bei der Abschlusspräsentation stellten die Studierendenteams dem Auftraggeber und Leiter des Umweltmanagementteams Roland Epler ihre breit gefächerten, kreativen Maßnahmen vor. ■



POST AUS ...

... Alpbach

FHWien-Stiftungsprofessorin Anna-Vera Deinhammer vom Studienbereich Real Estate Management leitete beim renommierten Forum Alpbach gleich vier Workshops, passend zum Jahresthema »Ideen für eine nachhaltige Zukunft«. Mit den Teilnehmenden erarbeitete sie Konzepte für mehr Klimaschutz beim Bauen. Stichwort: Baustoffrecycling, Urban Mining oder nachhaltige Dämmung mit Schafswolle und anderen nachwachsenden Materialien.



Studierende und das Team des AKH Wien bei der Abschlusspräsentation des Projekts.

Kooperation mit den ÖBB

Die Personalmanagement-Studierenden der FHWien der WKW untersuchten im Sommersemester das Potenzial von künstlicher Intelligenz in der Personalentwicklung der ÖBB. Dabei lag der Fokus auf zwei Fragen: Wie kann KI helfen, die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen klarer zu erkennen, zu entwickeln und einzusetzen? Und: Wie trägt KI dazu bei, Weiterbildung zu optimieren? Nach intensiver Recherche und ExpertInnen-Interviews präsentierten die Studierenden im ÖBB Innovation Lab praxistaug-

liche Handlungsempfehlungen unter der Berücksichtigung rechtlicher und ethischer Aspekte. Vielen Dank an das ÖBB-Team, insbesondere Angela Steck vom Talent Management der ÖBB, sowie an die Coaches Stefan Teuffl und Michael Walzek für die erfolgreiche Kooperation! ■

Großer Konzern sucht frische Ideen: Studierende der FHWien der WKW bei den ÖBB.



TICKER

Der Gründerzeitbau aus dem Jahr 1888 mit seiner gut erhaltenen Fassade wird saniert und erhält einen neuen Dachgeschoßausbau.



Begehung des entstehenden »EduSpace« in der Lustkandlgasse 55 mit Geschäftsführer Michael Heritsch (FWWien der WKW, im Bild rechts) sowie Projektleiter Paul Senger (Prisma Unternehmensgruppe).



Neuer Standort mit Geschichte

Außen historisch, innen topmodern: Ein gründerzeitliches Eckhaus in der Lustkandlgasse, nur wenige Gehminuten vom Campus am Währinger Gürtel entfernt, wird derzeit saniert, um der FHWien der WKW mehr Raum zu geben. Neben den Forschungsinstituten werden verschiedene Einrichtungen der FHWien in

das vollkommen revitalisierte und auf sieben Geschoße aufgestockte Gründerzeithaus übersiedeln. Der integrierte „EduSpace“ bietet künftig auch attraktive Lernzonen für Studierende. Aktuell ist die Fassade von einem imposanten Transparent bedeckt: Auf über 240 m² sorgt es schon jetzt für eine starke Präsenz der FH. ■

Digitale Master-Studiengänge gestartet

Sie sind fasziniert vom kreativen Einsatz digitaler Technologien? Sie wollen vorhandene wirtschaftliche Kompetenz durch konkretes technisches Know-how ergänzen, um zukünftig Innovationsprojekte zu leiten? Dann sind Sie richtig im Master-Studiengang Digital Innovation. Diesen Herbst ging er an der FHWien der WKW erstmals an den Start. Falls Sie noch tiefer in die Technik eintauchen wollen, empfiehlt sich der ebenfalls neue Master-Studiengang Digital Technology & Innovation.

› www.fh-wien.ac.at/studium/master/digital-innovation/

› www.fh-wien.ac.at/studium/master/digital-technology-and-innovation/

Journalismus-Nachwuchspreise verliehen

Am 30. September ehrte die FHWien der WKW im feierlichen Rahmen die PreisträgerInnen des Journalismus-Nachwuchspreises 2024. Die Auszeichnung, die zum sechsten Mal verliehen wurde, würdigt herausragende Arbeiten, die während einer journalistischen Ausbildung in Österreich entstanden sind. In vier Kategorien – Radio & Audio, TV & Video, Text (erstmalig gesponsert von »Der Standard«) und Multimedia (erstmalig gesponsert von »Kurier«) – wählte eine hochkarätige Jury die besten Beiträge aus. Ein Sonderpreis ging an Studierende und Alumni der FHWien der WKW für die besten eingereichten Abschlussarbeiten.

Made in Austria IndustrieFORUM 2024

Am Donnerstag, dem 24. Oktober 2024, werden beim Made in Austria (MiA) IndustrieFORUM die Ergebnisse des MiA-IndustriePANELs 2024 von Studienleiter Sebastian Schlund (TU Wien/Fraunhofer Austria) im TUtheSky an der TU Wien präsentiert. Neben der jährlichen Studie, die in Kooperation mit dem Institute for Digital Transformation and Strategy (IDS) der FHWien der WKW erstellt wird, bietet der Tag über den Dächern der Wiener Innenstadt auch Fachvorträge zu den aktuellen Themen Kreislaufwirtschaft und Digitalisierung.

Info & Tickets: www.tuwien.at/mwbw/im/ie/mmi/industrie-panel-made-in-austria

ZUR PERSON

Beatrix Praeceptor (57) ist seit Mai 2023 CEO von Greiner Packaging. Zuvor war sie in Führungspositionen im Einkauf bzw. Supply Chain Management bei Mondi, Lafarge und Philips tätig. Nebenberuflich engagiert sich die Mutter von drei Kindern als Beiratsmitglied bei Teach For Austria und als Mentorin für Frauen. Von 1997 bis 2001 studierte sie an der FHWien der WKW Unternehmensführung.



© Shira Wittmann

Beatrix Praeceptor trägt Verantwortung für fast 4.900 MitarbeiterInnen.

»Man ist besser Teil der Lösung«

Die Chefin des Verpackungsherstellers Greiner Packaging, Beatrix Praeceptor, hat einen ungewöhnlichen Weg ins Topmanagement genommen. Eine entscheidende Etappe war die FHWien der WKW. Text: Klaus Putzer

Vorsteher« oder »Lehrmeister« bedeutet der lateinische Name Praeceptor. Der Stammbaum der Familie Praeceptor lässt sich bis ins 15. Jh. zurückverfolgen, bis auf den Vorsteher einer Kunstschule. Irgendwann muss die Berufsbezeichnung zum Eigennamen mutiert sein, so wie Müller oder Schuster im Deutschen. Nur bei Weitem exklusiver – Beatrix Praeceptor ist eine von ganz wenigen Menschen weltweit, die diesen Namen heute noch tragen. Und seit Mai 2023 steht die 57-Jährige tatsächlich jemandem vor, nämlich den fast 4.900 MitarbeiterInnen von

Greiner Packaging, einem österreichischen »Hidden Champion«, der 2023 einen Umsatz von 845 Millionen Euro erwirtschaftete (siehe Infobox).

Nomen est Omen?

Ist also in diesem Fall Nomen wirklich gleich Omen? Es schaut fast so aus. Als »Lehrmeisterin« sieht sich die Topmanagerin dennoch nicht: »Im Management braucht es heute Team-coach-, Mentor- und Mediator-Qualitäten. Den allwissenden Boss gibt's nicht mehr.« Dafür sei die Bandbreite dessen, was man wissen müsste, viel zu groß geworden. Extrem wichtig sind ihr Transparenz und Ehrlichkeit: »Eine Entscheidung – egal, ob eine beliebte oder weniger beliebte – ist für mich erst dann gut genug, wenn ich den Menschen erklären kann, warum ich sie getroffen habe.«

Dass sie in die erste Reihe wollte, wusste die gebürtige Wienerin eigentlich schon immer. Nur dort, so war sie sich sicher, hat man die Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen, die einen Fußabdruck hinterlassen. Die Schwierigkeiten, die mit der hohen Verantwortung einhergehen, spornen Praeceptor dabei erst so richtig an: »Da gilt es so viele verschiedene strategische Themen – kurzfristige, mittelfristige, operative – zu lösen und unglaublich viele Faktoren zu berücksichtigen. Mit diesem Gesamtbild vor Augen die bestmögliche Entscheidung zu treffen, finde ich faszinierend. Das ist in Summe eine Komplexität, die mir wahnsinnigen Spaß macht.«

»Gamechanger« FH-Studium

Der mächtige Drang, zu gestalten und konkrete Probleme zu lösen, mag ein Grund dafür sein, dass der Bildungsweg der Spitzenmanagerin untypisch verlief. Nach der Matura inskribierte sie an der WU Wien, konnte mit den abstrakten Themen aber nichts anfangen und startete stattdessen sofort in der Praxis als Einkäuferin bei Philips.

Erst zehn Jahre später ergab sich die Gelegenheit, an der FH Wien der WKW berufsbegleitend das Studium

»Eine Entscheidung ist für mich erst dann gut genug, wenn ich den Menschen erklären kann, warum ich sie getroffen habe.«

Beatrix Praeceptor

Unternehmensführung zu beginnen. Ein »Gamechanger«, wie Praeceptor heute sagt: »Alle Studierenden waren aus Unternehmen. Die wussten also, wie Theorie und Praxis zusammenhängen, und auch die Vortragenden waren sehr praxisbezogen. Mit vielen bin ich heute noch in Kontakt und das, was ich an der FH gelernt habe, wende ich noch täglich an.«

Zusätzlich passte das FH-Studium perfekt in die Lebensplanung der damals 30-Jährigen. Ihre drei Kinder kamen während der fünf Studienjahre zur Welt. Der Älteste hat mittlerweile das gleiche Studium wie seine Mutter erfolgreich abgeschlossen und eine Karriere als Sales Manager bei Dyson gestartet. Darauf ist die Mama stolz.

Einen ganzen Sonntag Serien schauen

Und was rät Beatrix Praeceptor heutigen Studierenden, die noch zögern, ob eine Industriekarriere für sie das Richtige ist? Da sei sie voreingenommen, weil sie immer irgendwo habe arbeiten wollen, wo ein Produkt entsteht, das man angreifen kann, sagt sie. Generell aber gelte: »Es ist viel besser, Teil der Lösung zu sein, als von außen zu kritisieren. In der Industrie kann man beeinflussen, welche Produkte und wie diese Produkte produziert werden. Für Frauen gibt es ganz besonders viele Karrieremöglichkeiten, denn die meisten Unternehmen wissen, dass sie diverser werden müssen.«

Den Schritt in die allererste Reihe bei Greiner Packaging nennt Beatrix Praeceptor »die wahrscheinlich beste Karriereentscheidung« ihres Lebens.

Früher habe sie immer scherzhaft gesagt, als CEO müsse man ja nicht mehr richtig arbeiten: »Das stimmt natürlich nicht. Es ist anders und erfordert ein hohes Maß an Komplexitäts- und Peoplemanagement. Als Ausgleich kann ich aber auch leidenschaftlich einen ganzen Sonntag lang mit der Familie Serien schauen.« ■

GREINER PACKAGING

- › stellt Kunststoffverpackungen her, etwa für Lebensmittel oder Hygieneartikel
- › ist neben Greiner Bio-One und NEVEON Teil der oberösterreichischen Greiner Gruppe
- › 4.892 MitarbeiterInnen (2023)
- › 30 Standorte in 19 Ländern, Hauptsitz Sattledt
- › Umsatz 2023: 845 Mio. Euro

Skills oder Attitude?

Je nach Aufgabengebiet können PersonalerInnen mehr auf die Fähigkeiten oder auf die Einstellung der BewerberInnen achten. Ein Vergleich zweier moderner Recruiting-Ansätze.

Text: Maya McKeheaney

Viele Unternehmen kämpfen aktuell mit Fachkräftemangel. Das wirkt sich auch auf ihre Rekrutierungsmethoden aus. Zwei Ansätze werden momentan unter den Schlagworten »Skills-based Hiring« und »Hire for Attitude« gehypt. Beide haben ihre Stärken und Schwächen, die Organisationsberater Andreas Geiblinger beleuchtet.

Skills-based Hiring

Skills-based Hiring – diesen Ansatz gibt es laut Geiblinger schon lange, auch wenn die Bezeichnung früher nicht geläufig war. Vielmehr wird seit Jahren unter der Überschrift »Fähigkeiten« von Personalabteilungen definiert, was abgesehen von formellen Qualifizierungen und Weiterbildungen für eine Funktion benötigt wird. Gegenüber Trendvokabeln ist der Organisationsberater skeptisch, kann jedoch bestätigen: Die Gewichtung verschiebt sich in den Personalabteilungen in Richtung konkreter Fähigkeiten. Bewerbungsprozesse sorgen entsprechend dafür, dass KandidatInnen ihr »Anwendungskönnen« zeigen können, etwa in Planspielen, bei denen eine Produktionslinie nachgebaut wird.

Besonders gut lassen sich vorhandene Skills im Praxiseinsatz erkennen: »Studierende von Fachhochschulen haben hier einen Riesenvorteil«, sagt Geiblinger, »weil sie im Rahmen verschiedener Studienprojekte direkt in

Firmen eintauchen und ihre Fähigkeiten im Team unter Beweis stellen können.« Über 500 Praxisprojekte wurden in den vergangenen zehn Jahren in den Studiengängen der FHWien der WKW umgesetzt – für viele Studierende ein Tor zum Berufseinstieg.

Abschlüsse und formale Zeugnisse seien für eine langfristige Karriereplanung trotzdem wertvoll, ergänzt Geiblinger: »Jemand, der ein Studium abgeschlossen hat, hat bewiesen, dass er oder sie komplizierte Zusammenhänge erfassen und eigenverantwortlich arbeiten kann.«

Hire for Attitude

»Der Hire-for-Attitude-Ansatz geht ergänzend davon aus, dass jeder Mensch lernen und sich weiterentwickeln kann. Vorausgesetzt, seine Einstellung macht eine solche Entwicklung möglich«, so Geiblinger.

Würden Unternehmen nur auf die formellen Qualifikationen ihrer BewerberInnen achten, entstünden

Schau genau!
Schließlich
sollen neue
MitarbeiterInnen
auch wirklich ins
Team passen.



blinde Flecken in der Beurteilung ihrer Kompetenzen. »Wie stark beispielsweise die emotionale Intelligenz entwickelt ist, erkennt man am besten in einem Zwie- oder Gruppengespräch«, weiß der Organisationsberater und zieht das Resümee: Bei vielen Personalentscheidungen empfiehlt sich eine Kombination beider Modelle.

Sicht der BewerberInnen

Wie aber stellt sich das Ganze aus BewerberInnen-Sicht dar? Welches Modell kommt welchem Persönlichkeitstyp entgegen? »Wer introvertiert ist, wird sich leichter tun mit Skills-based Hiring. Da werden konkrete Skills abgetestet, während der Kontext eher im Hintergrund bleibt.« Bei »Hire

for Attitude« sind dagegen kommunikative, aufgeschlossene Personen im Vorteil, die sich gut präsentieren können. RecruiterInnen sollten hier aber vorsichtig sein, rät Geiblinger: »Auf Extrovertierte, die sich besonders gut verkaufen können, kann man auch reinfallen.« ■



Organisationsberater
Andreas Geiblinger hat über 20 Jahre Erfahrung in HR, Organisationsentwicklung, Vertrieb und Marketing. Als Lektor an der FHWien der WKW vermittelt er Know-how im Bereich Employer Branding und Recruiting.

»Studierende von Fachhochschulen haben einen Riesenvorteil, wenn sie ihre Fähigkeiten im Team unter Beweis stellen können.«

Andreas Geiblinger

VERGLEICH IN KÜRZE

Skills-based Hiring – Fokus auf den Fähigkeiten

Wie funktioniert es? Unternehmen erstellen detaillierte Kompetenzprofile für jede Stelle und nutzen verschiedene Assessment-Methoden wie praktische Aufgaben oder Coding-Challenges, um die Fähigkeiten der BewerberInnen zu testen.

Vorteile:

- › **Höhere Passgenauigkeit:** KandidatInnen werden gezielt nach ihren Fähigkeiten ausgewählt. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sie schnell einsatzbereit und produktiv sind.
- › **Objektivität:** Fähigkeiten sind besser mess- und vergleichbar als Soft Skills wie die persönliche Haltung.
- › **Mehr Flexibilität:** Hilft bei der Besetzung von technischen Positionen in Zeiten des Fachkräftemangels.

Nachteile:

- › **Teamfähigkeit:** Wer allein diese Methode anwendet, kann nicht einschätzen, ob KandidatInnen ins Team und zur Unternehmenskultur passen.

Hire for Attitude – Fokus auf der Persönlichkeit

Wie funktioniert es? Firmen suchen Personen, die gut zur Unternehmenskultur passen. Neben dem klassischen Bewerbungsgespräch werden oft Assessment-Center und Persönlichkeits- oder Verhaltenstests eingesetzt – etwa im Rahmen eines Rollenspiels.

Vorteile:

- › **Bessere Integration:** Mitarbeitende, die zur Unternehmenskultur passen, fühlen sich wohl und sind motiviert.
- › **Beste Voraussetzungen:** Skills kann man sich aneignen, Attitude nicht.

Nachteile:

- › **Subjektivität:** Die Bewertung von Persönlichkeitsmerkmalen ist oft subjektiv.
- › **Risiko von Fehlbesetzungen:** Wenn die Unternehmenskultur nicht klar definiert ist oder sich schnell ändert, passen Personen evtl. nicht mehr ins Unternehmen.



Im Spotlight: Alumni Awards 2024

Die FHWien der WKW holt heuer bereits zum 16. Mal AbsolventInnen ins Rampenlicht und zeichnet sie mit einem von insgesamt neun Alumni Awards aus.

Text: Maya McKechney

Am 28. November 2024 wird das neu eröffnete Hotel Imperial Riding School in Wien den strahlenden Rahmen für die Award-Verleihung bieten. 150 Gäste, darunter weitere Top-Alumni der FHWien der WKW sowie VertreterInnen der Hochschule und Wirtschaft, werden sich zu einer ganz besonderen Nacht versammeln. Durch den Abend führt ORF-Moderatorin Madeleine Gromann.

Die geladenen Gäste kommen heuer in den Genuss einer Premiere: Erstmals wird der Special Award »Business Icon of the Year« verliehen. ■

PREMIERE

»Business Icon of the Year«

Der Award »Business Icon of the Year« holt Role Models und inspirierende Persönlichkeiten auf die Bühne.



© Ottakringer Getränke AG

Die erste Preisträgerin dieses Special Awards ist **Christiane Wenckheim**, Aufsichtsratsvorsitzende der Ottakringer Getränke AG: Nach verschiedenen internationalen Positionen sowie Selbstständigkeit in unterschiedlichen Bereichen ist sie im Familienbetrieb angekommen und hat hier die Positionierung der Brauerei initiiert und begleitet. Schon in jungen Jahren kann Christiane Wenckheim auf eine spannende Karriere zurückblicken.

KATEGORIE

»Professional Achievements«



© privat

Bernhard Capek-Krautgartner, Global Project Lead der Leadership Academy bei Boehringer Ingelheim

Masterstudium Organisations- & Personalentwicklung, Abschlussjahr 2014

Schon während des Studiums wandte er das Gelernte in einer Personalentwicklungsberatung an. Es folgte der Wechsel zu Boehringer Ingelheim, wo er zunächst als Experte die gesamte Talent, Governance & Analytics Abteilung leitete. Später gründete er die Boehringer University mit und baute das daraus resultierende Spin-off der Leadership Academy auf.



© Bianca Trauer

Julia Gattringer, Shopping Center Managerin bei Unibail-Rodamco-Westfield

Bachelorstudium Immobilienwirtschaft & Masterstudium Immobilienmanagement, Abschlussjahre 2014 & 2017

Parallel zum Vollzeitjob absolvierte sie ihre Studien an der FHWien der WKW. Nach ihrem Abschluss stieg sie im Bereich der Immobilienverwaltung kontinuierlich zur Geschäftsführerin auf. Schließlich führte sie ihre Laufbahn zu Unibail-Rodamco-Westfield, wo sie ab 2022 als erste weibliche Center Managerin des Westfield Donau Zentrums tätig war.



© PwC Mazars

Birgit Würth, Tax Partner und Geschäftsführerin bei Forvis Mazars Österreich

Diplomstudium Finanz-, Rechnungs- & Steuerwesen, Abschlussjahr 2001

Ihre nunmehr über 20-jährige Berufserfahrung in der Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsbereich erwarb sie in diversen Kanzleien mit unterschiedlichen Fachbereichen. Seit 2020 ist sie Tax Partnerin und mittlerweile auch Geschäftsführerin bei Forvis Mazars in Österreich mit Fokus auf Global Mobility Services und International Tax Law.

KATEGORIE

»Shaping the Future«



Kerstin Dohnal, mehrfache Gründerin (Destination Development, Conscious Tourism Group e.G.) sowie Project Lead für Kinderschutz im Tourismus bei ECPAT International

Masterstudium Leadership im Tourismus, Abschlussjahr 2013

Ihre Berufserfahrung sammelte Kerstin Dohnal in internationalen Organisationen, der Entwicklungszusammenarbeit und in NGOs. Die Gründerin von destination:development sowie Initiatorin und Mitgründerin der Conscious Tourism Group e.G., einer Genossenschaft für Achtsamkeit und Ethik im Tourismus, engagiert sich außerdem für den Kinderschutz im Tourismus.



Alexandra Ebert, Chief Trust Officer bei MOSTLY AI, Podcast Host sowie KI- und Datenschutzexpertin

Bachelorstudium Kommunikationswirtschaft, Abschlussjahr 2016

Die Expertin für verantwortungsvolle KI, synthetische Daten und Datenschutz arbeitet als Chief Trust Officer bei MOSTLY AI. Als Mitglied des Führungsteams befasst sie sich dort mit politischen Fragen im aufstrebenden Bereich der synthetischen Daten und ethischen KI. Sie hält regelmäßig Vorträge auf internationalen Konferenzen und ist zudem Host des »Data Democratization Podcast«.



Niko Pabst, Geschäftsführer der Samplingagentur Freudebringer sowie der Awardix OG

Diplomstudium Marketing & Sales, Abschlussjahr 2002

Nach seinem Studium an der FHWien der WKW folgte der Einstieg in die Werbebranche. 2009 gründete er seine erste Agentur. Heute ist er Geschäftsführer einer Samplingagentur sowie einer Award-Inspirationsplattform. Sein Bestreben, die Branche weiterzuentwickeln, führte ihn schon früh zum Marketing Club, wo er bis 2023 die Geschäftsführung innehatte und weiterhin als Awardveranstalter tätig ist.

KATEGORIE

»Exceptional Commitment to FHWien der WKW«



Florian Jungnikl-Gossy, Chief Product Officer bei der FALTER VERLAGSGRUPPE

Bachelorstudium Journalismus & Medienmanagement, Masterstudium Journalismus & Neue Medien, Abschlussjahre 2011 & 2013

Seine berufliche Laufbahn startete er während des Studiums als Redakteur beim »Standard«. Nach Stationen beim »Stern« und wiederum beim »Standard« führte ihn seine Karriere schließlich zum Falter Verlag, wo er als Chief Product Officer nicht nur die Digitalstrategie verantwortet, sondern u. a. auch die journalistische Produktentwicklung und die Weiterentwicklung des Abo-Geschäfts.



Michael Neuberger, CEO der MN Management GmbH sowie Gründer und CEO der Sales as a Service FlexKapG

International MBA in Management & Communications, Abschlussjahr 2018

Die Vertriebserfahrung, die Michael Neuberger bei mehreren großen Unternehmen sammelte, setzt er nun als Gründer seines Unternehmens »Sales as a Service FlexKapG« ein. Mit seiner B2B-Sales-Matching-Plattform definiert er traditionelle Vertriebsansätze neu und will damit die Vertriebslandschaft nachhaltig verändern.



Andreas Raschke, selbstständiger Unternehmensberater

Diplomstudium Unternehmensführung, Abschlussjahr 2003

Seine berufliche Laufbahn führte Andreas Raschke bis in die Geschäftsführung von verschiedenen Gastronomie- und Facility-Management-Unternehmen. Mittlerweile ist er seit vielen Jahren erfolgreich selbstständig als Unternehmensberater. Seit über 20 Jahren ist er durchgehend als leidenschaftlich engagierter Lektor an der FHWien der WKW tätig.

»Auf der Rennstrecke kann man so viel lernen!«

Rennsportlegende, Formel-1-Manager, Transportunternehmer: Gerhard Berger erfand sich immer wieder neu – doch seiner großen Leidenschaft, dem Motorsport, ist er in allen Lebenslagen treu geblieben.

Interview: Josef Puschitz

Mit Rennfahrern verbindet man landläufig die Liebe zur Geschwindigkeit. Wie schnell muss man Aufträge in der Transportbranche erledigen, Herr Berger?

Gerhard Berger: Hier hat die Geschwindigkeit positive und negative Seiten: Gerade, wenn man viel Routine hat, arbeitet man oft schnell – hier sehe ich die Gefahr der Oberflächlichkeit. Dieselbe Oberflächlichkeit passiert, wenn man zu wenig in einem Thema drin ist und deshalb schnell macht. Anders ist das beim Erhöhen der Geschwindigkeit durch Anwenden neuer Technologien, wie künstlicher Intelligenz.

Sie waren von klein auf mit Technik konfrontiert, im Umfeld des elterlichen Betriebs waren Autos und Motorräder

allgegenwärtig. Entzündete sich hier Ihre Begeisterung für eine Motorsportkarriere?

Berger: Als Transportunternehmer hatte mein Vater schon immer einen Hang zu schönen Autos, und er hat auch meine Begeisterung als Kind zunächst gefördert und mich zu Rennen mitgenommen, etwa zum Motorrad-Grand-Prix am Salzburgring. Erst als ich dann einen Fuß in der Tür hatte und die ersten Rennen gefahren bin, war er nicht mehr ganz so begeistert. Er hat in mir nicht den Wettkämpfer, sondern den Nachfolger im Unternehmen gesehen, mit schulischer Ausbildung und seriöser Entwicklung zum Jungunternehmer. Das war bloß überhaupt nicht meine Intention.

Ihr Vater hätte Sie lieber mit höherer Bildung gesehen, stattdessen absolvierten Sie eine Mechaniker-Lehre. Im Rückspiegel betrachtet, hätten Sie ihm folgen sollen?

Berger: Die Schule war nie richtig mein Ding. Dabei ist eine gute Ausbildung die Grundlage für so viele Bereiche des Lebens und der Arbeit. Im Nachhinein habe ich bereut, meine Ausbildung nicht mehr forciert zu haben. Bloß war das mit einer Rennsportkarriere damals nicht vereinbar – und ist auch bis heute schwierig. Ich sehe an meinem achtjährigen Sohn, wie schwierig es ist, einen seriösen Bildungsweg mit einer gleichzeitigen Ausbildung und Entwicklung zum Spitzensportler zu kombinieren – in seinem Fall der Kart-Rennsport. Es ▶



ZUR PERSON

gibt für solche Entwicklungen kein durchdachtes Konzept – ich bin aber davon überzeugt, dass es auch auf der Rennstrecke und in der Entwicklung eines jungen Motorsportlers sehr viel zu lernen gibt.

Was haben Sie in Ihrer langjährigen Rennsportkarriere gelernt, das Ihnen heute noch in der Geschäftswelt Vorteile verschafft?

Berger: Das hat bei der Sprache angefangen: Die Mechaniker konnten nur Italienisch, die offizielle Rennsprache war Englisch und selbst hat man sich auch noch auf Deutsch verständigt. Da war man den ganzen Tag gefordert, die Kommunikation aufrechtzuerhalten und im Gespräch zu bleiben. Der zweite wichtige Aspekt war der Umgang mit Daten – im Rennstall dreht sich bei den Ingenieuren alles nur um Daten, wie sie ausgewertet und in die Praxis übersetzt werden können. Das Verständnis für die Bedeutung von Datenanalyse begleitet mich bis heute. Von der körperlichen Fitness gar nicht zu sprechen – ohne die geht im Motorsport gar nichts. Das fordernde Training hatte den Bonuseffekt, dass man am Abend so müde war, dass man gar

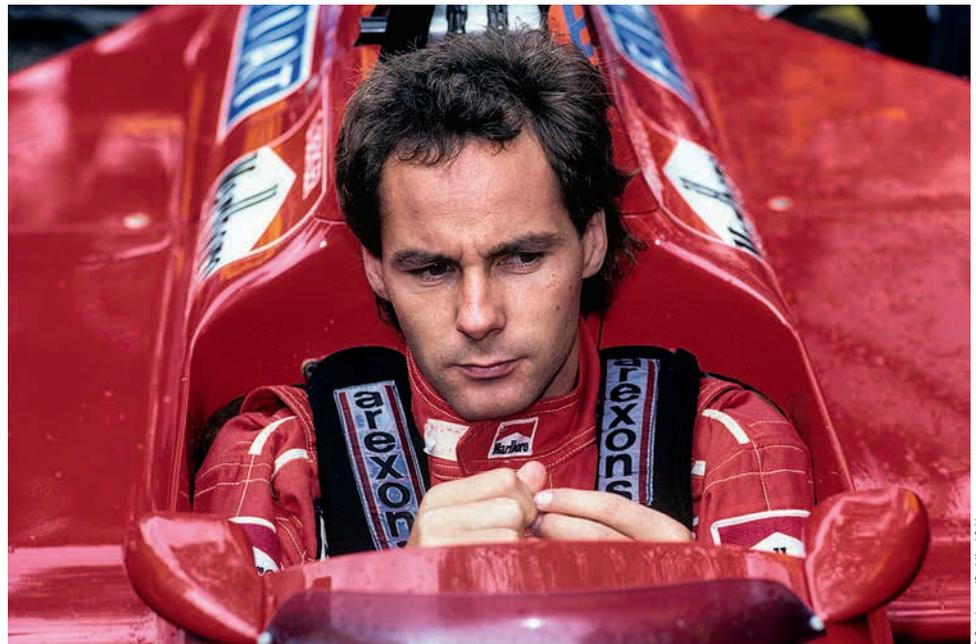
keine Energie mehr hatte, Blödsinn anzustellen (lacht).

Statt Blödsinn zu treiben, konnten Sie in Ihrer aktiven Motorsportkarriere große Erfolge einfahren. Wann war für Sie der Zeitpunkt erreicht, dem Rennzirkus Lebewohl zu sagen?

Berger: Es war keine einfache Entscheidung. Den richtigen Moment zu finden, in dem man sagt: »Ich verabschiede mich von meiner größten Leidenschaft«, gelingt den wenigsten. Mir hat mein Körper irgendwann signalisiert, dass die Batterien leer sind. Den Absprung habe ich dann gut geschafft und auch in meiner letzten Saison noch ein Rennen gewonnen. Auch beim allerletzten Rennen war ich vorne mit dabei und habe den Sieg nur um 3 Sekunden verpasst – das war schon eine gewisse Genugtuung, sich so verabschieden zu können. Andere verzögern den Ausstieg wieder und wieder und geraten dadurch ins Hintertreffen.

Sie hingegen sind nach der aktiven Sportkarriere noch mal durchgestartet, zunächst in verschiedenen Funktionen hinter den Kulissen des Rennsports, dann in der Leitung der

Gerhard Berger wurde 1959 in Wörgl in Tirol geboren. Der Sohn eines Logistikunternehmers fuhr zwischen 1984 und 1997 insgesamt 210 Rennen in der Formel 1 und verstärkte unter anderem die Teams bei Ferrari, Benetton und McLaren. Für die unterschiedlichen Rennställe fuhr er in Summe zehn Mal auf den ersten Platz. 1998 bis 2003 war Berger Motorsportdirektor von BMW, 2006 bis 2008 zudem Mitbesitzer des Formel-1-Teams Toro Rosso, an dem auch Red-Bull-Gründer Dietrich Mateschitz beteiligt war. Schon 1996 wurde Berger Alleineigentümer der Berger Beteiligungsgesellschaft, die auf die Firmengründungen seines Vaters Johann Berger aufbauen konnte.



Gerhard Berger, Ton in Ton mit seinem Ferrari, beim Grand Prix in Monaco, Mai 1988.

© Gettyimages/Paul-Henri Cahier

Berger Gruppe. Hat Sie da dieselbe Leidenschaft wie für den Motorsport gepackt?

Berger: Meine wahre Leidenschaft ist und bleibt der Motorsport, alles andere sind Geschäfte, die ich aus meiner Leitungsposition möglichst gut führe. Leidenschaftlicher Logistiker bin ich keiner, aber ich habe Leute gefunden, die diese Leidenschaft ins Unternehmen einbringen. Schließlich ist Leidenschaft auch in der Wirtschaft die stärkste Triebfeder – und nur mit ihrer Hilfe sind die Herausforderungen einer harten Branche wie der Transportlogistik mit ihren kleinen Margen zu bewältigen.

Sprechen wir über diese Herausforderungen. Was bereitet Ihnen im Unternehmensalltag zurzeit das größte Kopfzerbrechen?

Berger: Umweltschutz ist eine große Herausforderung: Jeder will Nachhaltigkeit, aber der Wille, die Kosten dafür zu tragen, hält sich in Grenzen. Gerade nach Corona war es schwierig, Personal zu finden. Auch die Arbeitsbereitschaft hat sich verändert. Es ist generell ein Problem, motivierte junge Leute und Lehrlinge zu finden. Das ist besonders deshalb schwierig, weil wir uns im Konkurrenzkampf mit anderen Kontinenten befinden, wo eine sehr ausgeprägte Arbeitsbereitschaft herrscht. Aber – mehr Stunden und mehr Tage zu arbeiten und damit die internationale Konkurrenzfähigkeit zu steigern, hat dann auch wieder Einschränkungen unseres Wohlstands zur Folge, an dem wir verständlicherweise festhalten wollen.

Wie schwer ist es derzeit, MitarbeiterInnen für die Transportbranche zu finden?

Berger: Früher konnte man als Fernfahrer gutes Geld, aber auch Anerkennung verdienen. Der Job war und ist hart. Die Arbeitsbedingungen sind schwierig: Unter anderem stehen sie tagelang in Staus, haben Schwierigkeiten, irgendwo eine Toilette zu finden, und werden in der öffentlichen Wahrnehmung als Mitverursacher des Klimawandels gesehen. Das alleine stellt schon eine Herausforderung dar.

»Jeder will Nachhaltigkeit, aber der Wille, die Kosten dafür zu tragen, hält sich in Grenzen.«

Gerhard Berger

Dabei machen sie ja nur ihren Job und bringen uns täglich Brot und Milch. Keine Frage, dass die Branche effizienter werden kann – aber ihr aktuelles negatives Image schmerzt mich.

Wo sehen Sie denn Optimierungspotenzial in der Logistik?

Berger: Den Ausbau des Bahnnetzes in Abstimmung mit unseren Nachbarländern voranzutreiben – das wäre wesentlich! Da passiert zwar schon einiges, aber viel zu langsam und nicht in dem Ausmaß, das notwendig wäre. Es ist außerdem wichtig, auf der Straße die neueste Technologie einzufordern und zu nutzen. Eines unserer Unternehmen, die Berger Fahrzeugtechnik, baut Aufleger für schwere LKW, die eine zusätzliche Nutzlast von bis zu 1,5 Tonnen erlauben – damit spart man im schweren Gütertransport jeden zehnten LKW ein. Potenzial für CO₂-Reduktion gibt es einiges. Die Frage ist nur: Wo fängt man an und in welche Entwicklungen steckt man sein Geld?

Mit Themen wie diesen musste sich Ihr Vater seinerzeit noch nicht beschäftigen. So wie er müssen Sie sich aber auch um die Nachfolge Gedanken machen.

Berger: Lustigerweise stecke ich jetzt im selben Dilemma wie er damals. Mein Sohn wäre der ideale Nachfolger für meine Betriebe. Und so gerne ich auch mit ihm zur Kartstrecke gehe und ihm alles weitergeben möchte, was ich als Rennfahrer gelernt habe – ich weiß auch, dass er mit einem Studium die wesentlich besseren Karrierevoraussetzungen hätte. Langfristig gesehen wäre das die richtige Entscheidung für unser Familienunternehmen. ■

DIE BERGER BETEILIGUNGSGESELLSCHAFT

Mit dem Firmensitz ist Gerhard Berger seinen Wurzeln treu geblieben: Die Berger Beteiligungsgesellschaft m.b.H. hat ihr Hauptquartier in seinem Tiroler Geburtsort Wörgl aufgeschlagen. Von dort aus werden drei Unternehmen geleitet: BERGERecotrail, das Spezialanfertigungen für Transportfahrzeuge produziert, Berger Truck Service, ein Wartungs- und Reparaturunternehmen, sowie das Familienflaggschiff Berger Logistik mit über 600 Angestellten. Über Bewerbungen von »leidenschaftlichen« FH-AbsolventInnen freut sich Berger besonders.

Die »Experiences« der Vienna Etiquette Society finden in Wiener Fünf-Sterne-Hotels statt.



© Sophie Mengaldo



Im Juni 2024 absolvierten Sabrina Winischhofer und Adelina Shickova an der British School of Excellence in London einen Train-the-Trainer-Kurs. Sie sind dreifach international zertifizierte Etiquette-Trainer.

Mehr als Manieren

Die Vienna Etiquette Society vermittelt einem internationalen Publikum, wie man sich auf dem sozialen Parkett mit der Leichtigkeit eines Walzers bewegt.

Text: Klaus Putzer

Passender könnte ein Treffpunkt nicht gewählt sein: »Crème de la Crème« heißt das Café in der Wiener Josefstadt, das die Mitinhaberin der 2019 gegründeten Vienna Etiquette Society, Sabrina Winischhofer, für das Interview mit STUDIO! vorgeschlagen hat. Das klingt ebenso exklusiv wie die »Experiences«, die Winischhofer gemeinsam mit ihrer Geschäftspartnerin anbietet: »Polishing Social Graces: Elevate Your Presence in Every Situation« oder »Dress Codes Explained: Mastering Elegance in Vienna« heißen etwa die Kurse, die sich vorrangig an ein internationales Publikum von Expats oder Geschäftsleuten

in Wien richten, aber auch an alle, die ihr Auftreten verbessern wollen.

Pop-up-Tanzschule in Peking

Dass sicheres Auftreten maßgeblich für die eigene Karriere ist, erkannte die Absolventin des Master-Studiengangs Kommunikationswirtschaft an der FHWien der WKW im Mai 2016 in Peking. Als Marketing Executive des Kempinski Hotel Beijing organisierte Winischhofer damals einen Wiener Ball. Doch der Vorverkauf lief schleppend. »Mir wurde klar, dass »Das Gesicht verlieren« im Reich der Mitte ein großes Thema ist. Potenzielle Gäste aus China fürchteten, sich auf dem Ball

Der Verzehr von
Häppchen will
geübt sein.



An einer Wiener Tafel
setzt man sich von
links hin und steht
nach rechts auf.



Je nobler das Mahl,
desto verwirrender
das Besteck.

»Sogenannte Soft Skills sollten eigentlich Hardcore Skills heißen.«

Sabrina Winischhofer

«falsch» zu bewegen. Also haben wir kurzerhand eine »Pop-up-Tanzschule« gegründet, um ihnen die Scheu zu nehmen.« Mit durchschlagendem Erfolg: Am Ende verkaufte das Hotel alle 900 Ballkarten.

Schule fürs Leben

Zurück in Wien fand Winischhofer mit Adelina Shickova eine Partnerin, mit der sie die Idee weiterdenken konnte. Die gemeinsame Vienna Etiquette Society bereitet nicht nur auf Bälle vor oder vermittelt »Table Manners«; sie will eine »Schule fürs Leben« sein: »Sogenannte Soft Skills sollten eigentlich Hardcore Skills heißen.



Als »Head of Women of Cisco« ist Winischhofer Frauenförderung wichtig.

Denn bis zu einem gewissen Grad geht es immer darum, wie wir uns verkaufen, beruflich oder privat. Da ist es wesentlich, dass wir mit Menschen umgehen können.«

Ihre Tätigkeit vergleicht die begeisterte Tänzerin Sabrina Winischhofer übrigens gern mit dem Flow des Walzers: »Wer harmonisch tanzen will, muss nicht nur die Schritte kennen – sondern sich wirklich auf sein Gegenüber einlassen.« ■

www.viennaetiquettesociety.at

Texten mit KI-Unterstützung

Aller guten Dinge sind 5, findet zumindest das STUDIO!-Team. Denn so viele Tipps haben wir von Katrin Miglar, Mitarbeiterin im Schreibzentrum der FHWien der WKW, für Sie zum Thema Schreiben mit künstlicher Intelligenz eingeholt.

Text: Katrin Miglar

Künstliche Intelligenz (KI) assistiert uns beim Texten. Klingt gut, oder? Um das gewünschte Ergebnis zu erzielen, sollten Sie jedoch ein paar Tricks kennen. Diese 5 Tipps helfen Ihnen dabei, KI im Alltag einzusetzen. ■



Katrin Miglar begleitet im Schreibzentrum der FHWien der WKW Studierende beim Verfassen ihrer wissenschaftlichen Abschlussarbeiten. Für das Projekt »Writing Lab« entwickelt sie Selbstlernmaterialien zum wissenschaftlichen Schreiben, die öffentlich über das Online Writing Lab verfügbar sind.

www.fh-wien.ac.at/studium/campus-leben/teaching-and-learning-center/schreibzentrum/online-writing-lab/

#1 NOTIZEN TEILEN

Kopieren Sie Ihre ersten Ideen oder eine Rohfassung in ChatGPT, DeepLWrite oder ein ähnliches KI-Programm. Je nach Wunsch stellt Ihnen die KI dazu passende Fragen oder macht Verbesserungsvorschläge. Sie können die KI auch bitten, Varianten möglicher Überschriften zu generieren. Nutzen Sie die KI als Schreibbuddy und zur Entwicklung neuer Ideen.

#2 KLARE ANWEISUNGEN

Ihr Text soll eine bestimmte Länge haben, sich an eine spezielle Zielgruppe richten und formell oder informell klingen? Die KI muss genau wissen, wie das Endprodukt aussehen soll. Klare Anweisungen sind das A und O – man nennt es auch gutes Prompting. Machen Sie sich eine Liste der wichtigsten Prompts.

#3 FEEDBACK HOLEN

Eigene Texte herzuzeigen, macht uns verletzlich. Doch vor der KI braucht es keine falsche Scham. Sie urteilt nicht, sondern berechnet Wahrscheinlichkeiten und gibt auf Basis ihrer Datensätze Feedback zu Struktur und Formulierungen. Da die KI ähnliche Textsorten kennt, kann sie Strukturen erkennen und angemessene Formulierungen generieren.

#4 VORSICHT MIT HEIKLEN DATEN

Personenbezogene, firmeninterne, urheberrechtlich geschützte oder private Informationen sollten Sie nicht an die KI weitergeben. Wir wissen oft nicht, wo unsere Eingaben gespeichert und verarbeitet werden. Geben Sie nur unproblematische Inhalte ein.

#5 KI-KORREKTUR-SCHLEIFE

Bevor Sie ein E-Mail, einen Brief oder ein Angebot abschicken, lassen Sie es von der KI Korrektur lesen. Rechtschreib- und Grammatikfehler werden schnell und unkompliziert ausgebessert. Und: Ein fehlerfreier Text macht immer Eindruck!

Raiffeisen Wien
Meine Stadtbank



**GRATIS
KONTO FÜR
STUDIERENDE
UNTER 27**

**DIE BESTEN
DINGE IM LEBEN
KOSTEN NICHTS.**



WIR MACHT'S MÖGLICH.

meinstudentenkonto.at

¹⁾Kreditkarte GOLD zum Studententarif: Keine Kreditkartengebühr im 1. Jahr, danach nur 34,50€ pro Jahr. Die Kartengebühr wird jährlich im Voraus verrechnet. Das Angebot gilt für ordentliche Studenten an Universitäten, Akademien und Fachhochschulen ab dem vollendeten 18. Lebensjahr bis zum 27. Geburtstag. Angebot gültig bis auf Widerruf in allen teilnehmenden Raiffeisenbanken in Niederösterreich und Wien. Impressum: Medieninhaber: Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG, F.-W.-Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien.



24



28

INHALT

im fokus

Digitale Dimensionen

Wie die neuen technischen Möglichkeiten unsere Lernlandschaft bereichern. SEITE 2-7

Kurs auf KI

Smart, vielsprachig, verbindend:
Leichter zusammenarbeiten in der
Lehrveranstaltung – dank KI. SEITE 8-9

geradeheraus SEITE 10

Hightech für hybrides Lernen

Wir präsentieren: Das Lernstudio der
FHWien der WKW. SEITE 12-13

jenseits von währing

Zu Land, zu Wasser – und ohne Gepäck

Gar nicht so einfach, Radreisen professionell zu
organisieren. SEITE 14-15

erfolgsgeschichte

»Man ist besser Teil der Lösung«

Beatrix Praeceptor führt als CEO fast
4.900 MitarbeiterInnen. SEITE 18-19

visionen

Skills oder Attitude?

Nach welchen Kriterien PersonalerInnen heute
entscheiden. SEITE 20-21

alumni awards

Im Spotlight

Schon zum 16. Mal holt die FHWien heuer
herausragende AbsolventInnen ins
Rampenlicht. SEITE 22-23

dialog

»Auf der Rennstrecke kann man so viel lernen!«

Motorsport-Legende Gerhard Berger erfand
sich als Unternehmer nochmals neu. SEITE 24-27

wien & wir

Mehr als Manieren

Die »Vienna Etiquette Society« unterrichtet
Umgangsformen und kultiviertes Miteinander im
Ballsaal. SEITE 28-29

fünferpack

Texten mit KI-Unterstützung

5 Tipps, wie die KI Ihnen beim Schreiben hilft. SEITE 30

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber: FHWien Fachhochschul-Studiengänge
Betriebs- und Forschungseinrichtungen der Wiener Wirtschaft GmbH
(FHW GmbH), Währinger Gürtel 97, 1180 Wien, E-Mail: studio@fh-wien.ac.at,
Tel.: 01/476 77-5731

Projektleitung: Martin Paul

Redaktionelle Leitung: Maya McKeckneay

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe: Stephanie Dirnbacher-Krug,
Maya McKeckneay, Katrin Miglar, Josef Puschitz, Klaus Putzer

Corporate Publishing: Egger & Lerch Corporate Publishing, velcom GmbH,
www.egger-lerch.at; Gestaltung und Produktion: Elisabeth Ockermüller;
Bildbearbeitung: Reinhard Lang

Coverfoto: Gettyimages/Andriy Onufriyenko/Egger & Lerch

Druck: Walstead Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfel

Gedruckt nach der Richtlinie »Druckerzeugnisse«
des Österreichischen Umweltzeichens,
Walstead Let's Print Holding AG, UW-Nr. 808

