

# NEWSLETTER SS 2014

## SHORT FACTS „TIMEGATE“

- WER:** Studierende aller Studienrichtungen
- WAS:** BWL-Zusatzqualifikationen
- WANN:** ab WS 2014/15
- WARUM:** Erhöhung der Employability durch zertifizierte Zusatzqualifikationen
- WIE:** Wahlveranstaltungen zur Vermittlung praxisrelevanter BWL-Inhalte durch ExpertInnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft

## KONTAKT

Elisabethstraße 50b/II  
8010 Graz, Austria

**Tel.:** +43 (0)316 380 7351

**Fax:** +43 (0)316 380 9559

**E-Mail:** [entrepreneurship@uni-graz.at](mailto:entrepreneurship@uni-graz.at)

### Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:

Karl-Franzens-Universität Graz | Zentrum für Entrepreneurship und angewandte Betriebswirtschaftslehre | Elisabethstraße 50b/II, 8010 Graz, Austria | Tel: +43(0)316 380 7351 | Fax: +43(0)316 280 9559 | Mail: [entrepreneurship@uni-graz.at](mailto:entrepreneurship@uni-graz.at)

## TIMEGATE: Freie Wahlfächer ab WS 2014/15

**Die Anforderungen des Arbeitsmarkts an AbsolventInnen der Universitäten steigen. Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse werden heutzutage für viele Bereiche vorausgesetzt, sind jedoch nur in wenigen Studienplänen verankert. Als standortübergreifende Maßnahme schließt die Transferinitiative für Management- und Entrepreneurship-Grundlagen, Awareness, Training und Employability (kurz: TIMEGATE) diese Lücke durch die Bereitstellung eines neuartigen Angebots an praxisorientierten Modulen aus der BWL in Kooperation mit dem Science Park Graz, der TU Graz, der MedUni Graz sowie weiteren externen PartnerInnen.**

### Schwerpunkte

Das Angebot an freien Wahlveranstaltungen orientiert sich an den Bedürfnissen folgender Zielgruppen: Naturwissenschaften, Medizin, Pharmazie, Psychologie, Rechtswissenschaften und Betriebswirtschaft. Studierende können auch ohne jegliche Voraussetzungen individuell Lehrveranstaltungen aus Schwerpunkten wie Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Gründung, Praxistransfer oder Persönlichkeit & Perspektive wählen. Die Lehrveranstaltungen werden überwiegend einstündig (1 ECTS) mit 20 bis 60 TeilnehmerInnen abgehalten. Der Fokus liegt dabei auf der Bereitstellung von praxisorientierten

Inhalten durch hochkarätige, externe ExpertInnen.

### Zertifikate

Den Studierenden wird außerdem die Möglichkeit geboten, basierend auf einem Baukastensystem Basic- bzw. Advanced-Zertifikate im Ausmaß von 4 bzw. weiteren 8 ECTS zu erhalten, die die erworbenen Zusatzqualifikationen für den zukünftigen Eintritt in den Arbeitsmarkt formal bestätigen.

Weitere Details finden Interessierte rechtzeitig vor der Anmeldephase auf [unternehmensfuehrung.uni-graz.at](http://unternehmensfuehrung.uni-graz.at). Auf zahlreiche Anmeldungen freut sich das

*Institut für Unternehmensführung und  
Entrepreneurship*

## Forschungsprojekt

# DIE NEURONALE WIRKUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

*A good boss can make your career, but a bad boss can make your life miserable*

Führungskräfte beeinflussen maßgeblich die Motivation und den Erfolg ihrer MitarbeiterInnen. Aktuelle Studien zeigen, dass vor allem transformationale (bzw. charismatische) Führungskräfte die Performance steigern können. Mit ihrem Verhalten erscheinen sie charismatisch, vermitteln Werte sowie Motive, inspirieren die MitarbeiterInnen und stimulieren diese intellektuell. Beinahe gegensätzlich dazu steht das Laissez-faire-Führungsverhalten, bei dem aktive Führung vermieden wird und selbst dann keine lenkenden Maßnahmen gesetzt werden, wenn Probleme auftauchen. Daraus resultierende negative Auswirkungen auf die Job-Performance wurden vielfach dokumentiert.

Im Rahmen einer fMRI-Studie am Zentrum für Entrepreneurship und angewandte Betriebswirtschaftslehre wurde nun untersucht, ob Führungskräfte ähnliche neuronale Reaktionen hervorrufen wie andere belohnende bzw. bestrafende Stimuli (z.B. Geld). Im Zuge der Studie durchliefen 43 gesunde Studierende (31 weiblich) mit einem Durchschnittsalter von 25 Jahren zwei Untersuchungsphasen. In der ersten Phase, im Vorfeld der Scanneruntersuchung, wurden die Stu-

dierenden auf die zu erledigenden Aufgaben sowie die fiktiven Führungskräfte und monetären Boni eingestimmt. In der zweiten Phase, im Scanner, mussten diese verschiedene Schätzaufgaben lösen und wurden hierbei mit den entsprechenden Incentives (Führungskräfte mit unterschiedlichem Verhalten bzw. Boni in unterschiedlichem Ausmaß) belohnt oder bei falscher Lösung bestraft.

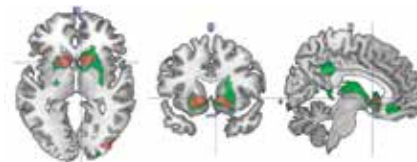


Abbildung: Whole-brain Analyse mit Overlap, FWE-korrigiert ( $p < .05$ ).

Wie die Ergebnisse der Studie aufzeigen, gibt es in Regionen, die u.a. mit Belohnungsreizen assoziiert sind, substantielle Überlappungen von monetären und Leadership-Anreizen (z.B. nucleus accumbens, caudate nucleus, putamen). Diese Resultate lassen darauf schließen, dass die in Aussicht gestellte Arbeit für bestimmte Führungskräfte ebenso als Belohnung wahrgenommen wird wie die Perspektive finanzielle Boni zu erhalten. Dies mag ein

## DAS TEAM

**Dr. Sabine Bergner** ist seit 2011 Mitarbeiterin des Zentrums für Entrepreneurship und angewandte Betriebswirtschaftslehre und lehrt zum Thema Leadership.

2009 promovierte sie am Institut für Psychologie der Uni Graz, wonach Forschungsaufenthalte an internationalen Business Schools folgten. Seit 2007 ist sie als Lehrende an österreichischen Hochschulen und als Beraterin bei der Personalauswahl tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen die Themen Leadership, Persönlichkeit und Führungserfolg sowie Führungskräftebeurteilung und -auswahl.



**Dr. Robert Rybnicek** ist seit 2011 Mitarbeiter am Institut für Unternehmensführung und Entrepreneurship und lehrt zu den Themen Praxis der öffentlichen Verwaltung, Geschäftsmodelle

und Standortpolitik sowie angewandte Betriebswirtschaftslehre. Er studierte Betriebswirtschaft an der Uni Graz und promovierte 2010 in Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Zwischen 2004 und 2011 war er als Assistent des Rektors tätig. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen u.a. die Themen öffentliches Management und Universitätsmanagement.



Mitgrund dafür sein, warum Führungskräfte motivierend wirken können und die Job-Performance steigern.

## Zwischen letzter Prüfung und erstem Job: DER WEG INS BERUFSLEBEN

Das Studium nähert sich dem Ende, die letzten Prüfungen sind geschrieben und die Abgabe der Abschlussarbeit steht bevor. Nur mehr eine Frage scheint im Raum zu stehen: Wie finde ich den Einstieg ins Berufsleben?

Viele Wege führen in ein erfülltes Berufsleben. Manche sind direkt, andere verschlungen, die meisten aber beginnen mit einer ansprechenden und aussagekräftigen Bewerbung. Dass die Zeit zwischen letzter Prüfung und erstem Job nicht immer ganz nach Plan verläuft, wissen viele. Unterstützend in der Bewerbungsphase können Tipps zur Gestaltung des eigenen Lebenslaufs, Insiderwissen zu Auswahltests oder Hinweise zur Beantwortung herausfordernder Interviewfragen sein. Im Rahmen des Seminars aus Unternehmensführung und Entrepreneurship sammelten Studierende wertvolle Hinweise für die Bewerbungsphase und verarbeiteten eine Menge an Insiderwissen zu Tipps und Tricks, welche die Chancen auf eine eindrucksvolle und positive Jobbewerbung erhöhen. Ziel dieses selbstorganisierten Prozesses war die Konzeption eines Bewerbungsguides, der eigens von Studierenden für Studierende entwickelt wurde. Vorbild dafür war der höchst erfolgreiche Gründungsleitfaden. Der Be-

werbungsguide enthält folgende sechs Kapitel:

1. Vorbereitung für die eigene Bewerbung: In diesem Kapitel werden vor allem Tipps und Tricks zur Stellensuche und zur Erstellung der Bewerbungsunterlagen gegeben.
2. Das Assessment Center in der Personalauswahl: Hier werden Hinweise gegeben, auf welche Aufgaben ein/e BewerberIn im Assessment Center trifft und worauf bei diesen zu achten ist, um den bestmöglichen Eindruck zu vermitteln.
3. Das Vorstellungsgespräch: In diesem Kapitel wird darauf eingegangen, wie BewerberInnen beim Vorstellungsgespräch richtig punkten können.
4. Testverfahren in der Personalauswahl: Hier werden viele Strategien geboten, um Tests in der Bewerbungsphase „knacken“ zu können. Anhand von Übungen können die Strategien dann erprobt werden.
5. Die erfolgreiche Bewerbung: Das 5. Kapitel fasst viele Informationen zusammen, über die man Bescheid wissen sollte, noch bevor eine Stelle angetreten wird (z.B. Arbeitsverträge, Gehaltsregelungen).



© contrastwerkstatt - Fotolia.com

6. Zukunftstrends bei der Auswahl von BewerberInnen: Das letzte Kapitel des Bewerbungsguides wagt einen Blick in die Zukunft und skizziert neue Herausforderungen, auf die BewerberInnen (wahrscheinlich) treffen, wenn sie sich in zehn Jahren um eine vakante Stelle bewerben.

Die Studierenden des Seminars haben mit vielseitigen Tipps und Tricks, einer umfangreichen Linksammlung, weitgreifenden Literaturempfehlungen und jeder Menge best practice Beispielen einen informativen, unterhaltsamen sowie lehrreichen Bewerbungsguide erstellt, der nicht nur für den Einstieg ins Berufsleben nützlich ist. Zukünftig soll der Bewerbungsguide für Interessierte auf der Institutshomepage frei verfügbar sein.

## INTERVIEW MIT UNIV.-PROF. DR. MONIKA KIRCHER

### Wie bedeutend ist die Kombination von Wissenschaft und Praxis?

Sowohl unabhängige, zweckfreie Wissenschaft, als auch zielorientierte Praxis muss ihren Platz haben. Wenn dieses Selbstverständnis und gegenseitige Respektieren klar ist, sollte einer offenen, für beide Seiten Mehrwert generierenden Zusammenarbeit nichts im Wege stehen.

### Wie ist Ihre Einstellung zu Frauen in Führungspositionen?

Aufgabenstellungen und Herausforderungen werden immer komplexer. Daher sind diese mit möglichst diversen Teams zu bearbeiten, die anpassungsfähiger sind und weniger „blinde Flecken“

haben. Frauen in Führungspositionen sollten eine Selbstverständlichkeit werden, ebenso wie die work life balance für Männer und ganztägige, pädagogisch hochwertige Schulen für Kinder.

### Was möchten Sie Ihren Studierenden mit auf den Weg geben?

Das Wichtigste ist das Erkennen der eigenen Talente, zu wissen wofür man mit Leidenschaft brennt! Trotzdem wird es immer nötig sein, etwas zu riskieren – hart zu arbeiten, sich ständig weiterzuentwickeln und nach dem Scheitern wieder aufzustehen: Das alles ist die Basis für euren Weg. Nützt die Chancen der Studienzeit und engagiert euch über das Fachgebiet und den Studienstandort hinaus!

### DAS TEAM

#### Univ.-Prof. Dr. Monika Kircher

lehrt seit 2013 am Zentrum Unternehmensführung und Strategisches Management. Sie studierte Wirtschaftswissenschaften in Wien und Mexiko. 1981 wurde sie Geschäftsführerin der Regionalstelle Kärnten des Österreichischen Informationsdienstes für Entwicklungspolitik. Ab 2001 war sie Vorstandsmitglied und CFO, von 2007 bis April 2014 CEO der Infineon Technologies Austria AG. Sie leitet den FTI-Ausschuss der österreichischen IV und ist Vizepräsidentin der IV Kärnten. Zudem sitzt sie in mehreren Aufsichtsräten und ist Vizepräsidentin des FEEI-Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie. Sie wurde 2008 von der WU zur Managerin des Jahres gewählt, erhielt das Ehrendoktorat der Universität Salzburg und ist Kommerzialrätin.



## ABSOLVENTINNEN GRÜNDEN ...

### orat.io

Unser Absolvent Bernhard Hauser und sein Geschäftspartner David Pichsenmeister arbeiteten schon länger an der Idee, Meinungen im Web einfacher zu strukturieren und zugänglich zu machen, wobei die Idee zu orat.io aus einem persönlichen Bedürfnis heraus entstand. Mittlerweile ist das Startup, dessen Gründung 2013 erfolgte, von Graz über Wien



nach Berlin gezogen, um im Axel Springer Plug and Play Accelerator innerhalb der Berliner Startup Szene zu arbeiten und dort das Produkt zusammen mit KundInnen voranzutreiben. Nähere Informationen gibt es auf [www.orat.io](http://www.orat.io). Wir wünschen viel Erfolg!

