

WISSENSBILANZ

2007





Wirtschafts- und Betriebswissenschaften
an der Montanuniversität Leoben

o.Univ.-Prof. Dr. Hubert Biedermann

WISSENSBILANZ 2007

Inhalt

<u>Vorwort</u>	<u>4</u>
<u>Leitbild und Wissensziele</u>	<u>5</u>
<u>Ergebnisbericht</u>	<u>6</u>
<u>Potenzialportfolio</u>	<u>12</u>
<u>Benchmarking</u>	<u>13</u>
<u>Wissenslandkarte</u>	<u>14</u>
<u>Mitarbeiter und ihre Schwerpunktbereiche</u>	<u>15</u>
<u>Ausgewählte Projekte</u>	<u>16</u>
<u>Diplomarbeiten</u>	<u>17</u>
<u>Weiterbildung und Kongresse</u>	<u>18</u>
<u>Veröffentlichungen</u>	<u>20</u>
<u>Resümee und Ausblick</u>	<u>22</u>



Vorwort



o.Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Hubert Biedermann

Leiter der Wirtschafts- und Betriebswissenschaften an der Montanuniversität Leoben; Vizerektor für Finanzen und Controlling

Die Wissensbilanz als Kommunikations- und strategisches Führungsinstrument hat sich nach den Jahren der Pionierphase nunmehr nicht nur in wissensintensiven Forschungseinrichtungen wie den österreichischen Universitäten (per Gesetz) etabliert, sondern findet neben dem Qualitäts- und Risikomanagement sowie der Balanced Scorecard auch in Wirtschaftsunternehmen vermehrt Anwendung.

Grundlegendes Ziel ist es nach wie vor, das intellektuelle Vermögen einer Organisation bzw. eines Sozialsystems sicht- und begreifbar zu machen. Die dahinter stehenden „weichen Faktoren“ sollen identifiziert, bewertet und ihr Einfluss auf den Leistungserstellungsprozess und letztendlich auf die Stakeholder dargestellt werden.

Ausgehend von unserer Vision bzw. dem nach außen kommunizierten Leitbild und unseren strategischen Zielen wird das intellektuelle Vermögen, gegliedert nach dem Human-, Beziehungs- und Strukturkapital, systematisiert und in seiner Quantität und Qualität dargestellt. Zur strategischen Innensteuerung werden diese Kapitalarten relativ zu den strategischen Zielen bewertet und die identifizierbaren Wechselwirkungen in der Verbesserung und Weiterentwicklung des intellektuellen Vermögens berücksichtigt.

Das WBW als Pionier in der Wissensbilanzierung legt mit dieser Wissensbilanz die nunmehr 7. Fassung vor. Über diesen Zeitraum lässt sich deutlich die qualitative Verbesserung des intellektuellen Vermögens darstellen. Beispielhaft seien folgende Indikatoren genannt:

- Publikationen pro wissenschaftlichem Mitarbeiter von 1,9 (2001) auf 3,1 (2007)
- Lehrveranstaltungsstunden pro internem Lehrbeauftragten von 4,3 (2001) auf 7,3 (2007)
- Lehrbeauftragte von 30 (2001) auf 54 (2007)
- Gastvortragende von 22 (2001) auf 28 (2007)

Natürlich ist diese qualitative aber auch quantitative Steigerung der Leistungseffektivität und -effizienz nicht auf die Wissensbilanz, sondern das Ressourcenmanagement und den kulturellen Wandel – das gemeinsame Verständnis der Qualitätsdimension – zurückzuführen. Die Kommunikation dieser Strukturen, Einflüsse und Leistungen wird jedoch erheblich erleichtert, wodurch der Kulturwandel beschleunigt werden kann.

So hoffen wir, dass der geneigte Leser dieser Broschüre sich vom Willen zur Transparenz und zur Leistungserstellung für unsere Volkswirtschaft überzeugen kann und als Partner mit uns weiterhin kooperativ tätig ist oder als solcher zukünftig zur Erweiterung unseres Beziehungskapitals beiträgt!

Mit Leobener Glück auf!

„Qualität ist niemals Zufall; sie ist immer das Ergebnis hoher Ziele, aufrichtiger Bemühung, intelligenter Vorgehensweise und geschickter Ausführung.“

Will A. Foster

Mit dem Ziel, das Wertesystem des Lehrstuhls zu gestalten, sind Managementgrundsätze und Leitbild formuliert worden. Um diese allen Stakeholdern verbindlich bekannt zu geben, sind sie im Internet veröffentlicht sowie in den WBW-Räumlichkeiten ausgehängt.

Ausgehend von unserer Politik leiten wir unsere Strategie und konkrete Ziele ab. Diese wiederum prägen die Rahmenbedingungen unseres wissensorientierten Handelns. Dem intellektuellen Vermögen lassen sich drei konkrete Wissensziele zuordnen.

DAS LEITBILD DES WBW

Wir sehen in der Lehre unsere Aufgabe darin, Studierenden am Praxisbedarf orientierte Kenntnisse der Wirtschafts- und Betriebswissenschaften zu vermitteln. Darüber hinaus bieten wir praxisrelevante wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung an.

Ziel ist es, den Studierenden – neben ihrer ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fachqualifikation – Methodenkompetenz zur Bearbeitung und Lösung betriebswirtschaftlicher Problemstellungen und Sozialkompetenz im Sinne der Führungs- und Kommunikationstechniken zu vermitteln.

Die Ergebnisse unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten dienen der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Wissensbasis des Lehrstuhls und werden gleichzeitig zum Nutzen für die Scientific Community und die Wirtschaft zugänglich gemacht und angewandt.

Zu unserem Selbstverständnis gehört es, unsere Ziele und Aufgaben qualitäts- und praxisorientiert auf höchstem Niveau zu verfolgen und die hierzu notwendigen Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Wir pflegen die Kooperation mit unseren Partnern und suchen unser Wissensnetzwerk in Abstimmung mit unserer strategischen Ausrichtung ständig weiter zu entwickeln.

Als Schwerpunktbereiche gelten:

- Anlagen- und Produktionsmanagement
- Sustainability Management
- Qualitätsmanagement
- Risiko- und Krisenmanagement
- Generic Management
- Technologie & Innovationsmanagement
- Wissensmanagement

WISSENSZIELE

Aufbau von Wissenskompentenz

Wir wollen erster Ansprechpartner in unseren Schwerpunktbereichen für die Scientific Community und die Wirtschaft sein. Ziel ist es, durch die Konzentration auf unsere Forschungsfelder die Wissensbasis des Lehrstuhls kontinuierlich zu erhöhen. So sind wir in der Lage, das Wissen in Form von Publikationen und Kongressbeiträgen zu kommunizieren sowie unsere Wirtschaftspartner in wissenschaftlichen Projekten effizient zu unterstützen. Zusätzlich erhöht sich unser Bekanntheitsgrad und das Bedürfnis der Wirtschaft, uns für Problemlösungen und innovative Entwicklungen zu engagieren.

Weiterentwicklung von Wissen

Eine Weiterentwicklung der Potenzialqualität erfolgt durch eine kontinuierliche Verbesserung und Optimierung der eigenen Prozesse. Gleichzeitig ist eine auf das Wissensmanagement abgestimmte Personalorganisation notwendig. Durch regelmäßige Mitarbeiterschulungen, Weiterbildung, Dissertanten- und Science-Workshops¹ ist eine erfolgreiche Personalentwicklung möglich und lassen sich die „Lessons Learned“ steigern. Ein weiterer Schwerpunkt ist die systematische Einbindung und Begleitung neuer Mitarbeiter.

Wissensaufbereitung und -transfer

Ziel der Wissensaufbereitung ist die kunden- und bedarfsorientierte Ausrichtung unserer Lehre und Forschung. Außerdem wollen wir unser Wissen der Öffentlichkeit und der Scientific Community zugänglich machen, indem wir für Studenten und Teilnehmer an unseren Weiterbildungsveranstaltungen das erworbene Know-How verständlich und aktuell aufbereiten und transferieren. Durch die Organisation von Kongressen können wir effizient die neuesten Forschungsergebnisse präsentieren und kommunizieren. Im Rahmen von Kooperationsprojekten wird das Wissen auf höchstem Niveau umgesetzt, aber auch weiterentwickelt.

¹ Jährliche Präsentation des aktuellen Wissensstandes in Wissenschaft und Forschung anhand ausgewählter Artikel



Wie in den Jahren zuvor bildet das Modell der Wissensbilanz auch für diesen Bericht das zentrale Element. Aus diesem Grund erachten wir es als sinnvoll, die grundlegende Systematik der Wissensbilanz in der Abbildung 1 darzustellen und in kurzen Worten zu erläutern.

fen. Den Input in die Prozesse bilden das Human-, Struktur- und Beziehungskapital. Dieses hat Auswirkungen auf die Leistungsprozesse und deren Wirkungen.

Unter *Humankapital* verstehen wir das „denkende“ Vermögen einer Organisation, die Kompetenzen und Einstellungen von Personen sowie ihre intellektuellen Aktivitäten. Gerade in einer wissensintensiven Organisation hat dieses Vermögen große Bedeutung. Um unseren Wissenszielen gerecht zu werden, bedarf es qualifizierter Mitarbeiter, die ihr Know-how zur Verfügung stellen und weiterentwickeln, um der Rolle als Wissensdienstleister gerecht werden zu können und der erste Ansprechpartner für unsere Stakeholder zu sein.

Das *Strukturkapital* gibt Auskunft über die wissensrelevante Infrastruktur des Lehrstuhls, welche nicht direkt an einzelne Mitarbeiter gebunden ist. Es dient vor allem der Ermöglichung wissensba-

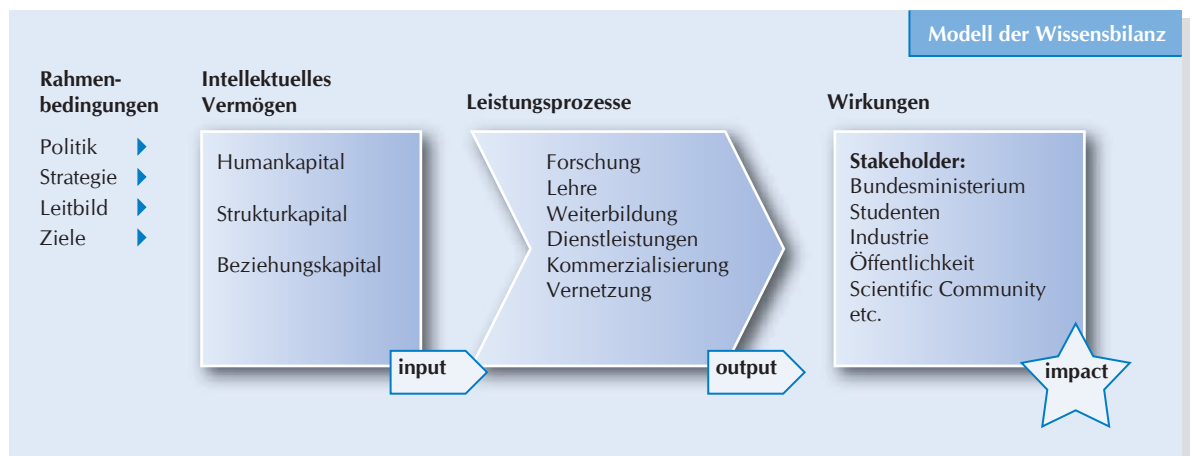


Abbildung 1

Der vom Lehrstuhl WBW entwickelte Ansatz zur Erstellung der Wissensbilanz versucht den gesamten Wissensprozess der Organisation darzustellen, unterteilt in Rahmenbedingungen, intellektuelles Vermögen, Leistungsprozesse und Wirkungen. Im Kontext mit externen Bedingungen und internen Faktoren wie dem Leitbild werden Vision, Strategie und Ziele festgelegt und bestimmen den Rahmen, in welchem die Leistungsprozesse ablauf-

sierter Prozesse und unterstützt die Wissensweiterentwicklung der Mitarbeiter.

Das *Beziehungskapital* bildet das dritte Element des intellektuellen Vermögens, welches die Bildung sozialer und wissensrelevanter Netzwerke sowie die Beziehung mit den Stakeholdern umfasst. Es wird durch Austausch von Wissen und Erfahrung mit allen an den Leistungsprozessen teilnehmenden, betroffenen und interessierten Personen sowie Organisationen gestärkt und gefestigt. Der Ergebnisbericht über die Entwicklung des intellektuellen Vermögens des Jahres 2007 ist anhand des Modells der Wissensbilanz aufgebaut.

Tabelle 1

SPITZENKENNZAHLEN			
	2007	06	05
Veröffentlichungen (absolut)	33	26	33
Dissertationen (absolut)	0	3	3
Eigenfinanzierungsanteil (%)	41	44	46
Diplomarbeiten (absolut)	8	12	6
Lehrveranstaltungs-Zufriedenheit	1,8	1,7	1,7
Lehrgangs-Zufriedenheit	1,8	1,9	1,9

Einen ersten Überblick über die erreichten Ziele des Lehrstuhls WBW im Jahr 2007 gibt die Tabelle der Spitzenkennzahlen (siehe Tabelle 1). Es handelt sich bei diesen Kennzahlen um Indikatoren unserer Leistungsprozesse bzw. um die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf unsere Anspruchsgruppen.

Die positivste Veränderung zeigt sich in der Entwicklung der Gesamtzahl an Veröffentlichungen, die im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden konnte und das definierte Ziel übertroffen hat. In der Lehre und Forschung hingegen schlossen deutlich weniger Personen ab. Die Zufriedenheit in Lehre und Weiterbildung der Studierenden blieb auf einem guten Niveau konstant. Auch das Ziel eines Eigenfinanzierungsanteils von 40% wurde erreicht.

INTELLEKTUELLES VERMÖGEN

Jeder Indikator der drei Wertschöpfungspotenziale Human-, Struktur- und Beziehungskapital, welcher das intellektuelle Vermögen charakterisiert, wird in den folgenden Tabellen einem oder mehreren der drei definierten Wissensziele

- Wissenskompentenz
- Wissensentwicklung und
- Wissenstransfer

zugeordnet. Durch diese Darstellung wird unter anderem der Effekt des Inputs auf den Output und die Wirkungen des Lehrstuhls Wirtschafts- und Betriebswissenschaften sichtbar.

Humankapital

Im Vergleich zum Vorjahr hat die Zahl der Mitarbeiter (15 Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis) leicht abgenommen. Der Grund dafür liegt in Veränderungen des Forschungskollegiums: während drei wissenschaftliche Mitarbeiter in die Wirtschaft wechselten, verstärken seit Herbst 2007 zwei neue Mitarbeiter unser Team. Das Tun und

litätsmanagement kam es zu einer Erhöhung der Anzahl an Lehrbeauftragten, welche den Erfolg des Wissenstransfers erheblich beeinflussen.

Im Jahr 2007 wurde erstmals neben dem MBA Generic Management und dem TPM-Coach eine Ausbildung für die Gießereindustrie angeboten. Entsprechende Veränderungen führten im Bereich der Weiterbildung zu einer Erhöhung der Lehrbeauftragten-Zahl auf mittlerweile 32 Personen.

Strukturkapital

Die wissensrelevante Infrastruktur des Lehrstuhls wird durch das Strukturkapital (Tabelle 3) veranschaulicht. Das Gesamtkapital stellt das Finanzvolumen im Vergleich zum Referenzjahr 2001 dar und umfasst das vom Bund zugewiesene Kapital zur Leistungserstellung des Lehrstuhls und Bezahlung der Gehälter des Personals sowie alle über Projekte und Weiterbildungsangebote lukrierten Finanzmittel (Drittmittel). Die Höhe des Gesamtkapitals nahm im Vergleich zum Vorjahr leicht ab.

Der KVP-Indikator gibt das Verhältnis zwischen umgesetzten Verbesserungsvorschlägen und eingereichten Ideen in unser VV-System „Ideefix“ an. Ausschlaggebend für die Höhe des KVP-Maßes ist nicht nur der Wille des Lehrstuhls, die Vorschläge der Studenten umzusetzen, sondern auch die Qualität der eingereichten Ideen. Jeder Verbesserungsvorschlag wurde diskutiert und konnte im Berichtsjahr 2007 auch umgesetzt werden.

Im IT-Bereich wurden insbesondere Anschaffungen für die Arbeitsplatz-Ausstattung für neue

Tabelle 2

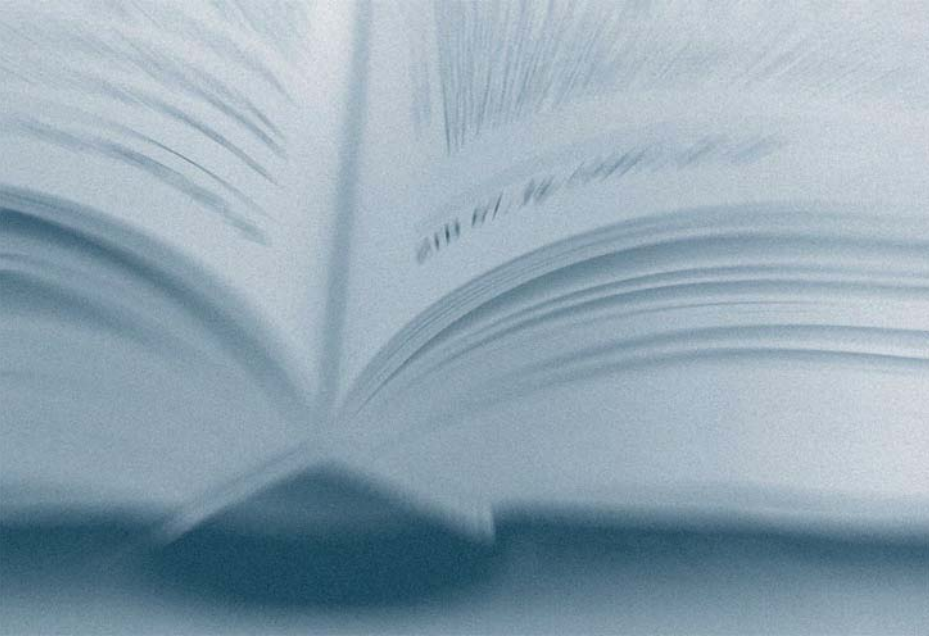
HUMANKAPITAL	2007	06	05	Wissens-		
				kompetenz	entwicklung	transfer
Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	15	15,5	16,5	■	■	■
Forscher [wP]	10,5	11	11	■	■	■
Studienassistent	1	1	1		■	■
Lehrbeauftragte (gesamt)	54	50	43			■
Lehrbeauftragte (Lehre)	38	37	31			■
Lehrbeauftragte (Weiterbildung)	32	26	26			■

Handeln des WBW-Personals sollte im Sinne von Wissensmanagement positive Effekte auf den Aufbau und die Weiterentwicklung aller drei Wissensziele haben. Deshalb kann es auch denselben zugeordnet werden.

Die Lehre stellt eine unserer Kernaufgaben dar. Somit zählen interne und externe Personen, die sich am Lehrstuhl dieser Aufgabe widmen, zu unserem Humankapital. Im Berichtsjahr vermittelten 54 Personen in der Lehre unseren Studenten sowie den Teilnehmern unserer Weiterbildungsprogramme praxisrelevantes Wissen. Durch einen Ausbau an Lehrveranstaltungen im Bereich Qua-

wissenschaftliche Mitarbeiter getätigt, des Weiteren wurde in den Ausbau der studentischen Infrastruktur am Lehrstuhl investiert.

Die beiden Indikatoren Bibliotheksinvestitionen (Bücherkauf) und Aufwendungen für Zeitschriftenabonnements (Zeitschriftenvolumen) haben Auswirkungen auf alle drei Wissensziele. Der Ausbau der Literatur als Grundlage für den Wissensprozess der Forschung und der Lehre ist dem WBW ein großes Anliegen. Die Investition darin betrug im Berichtsjahr über 31.000 Euro.



Die Weiterbildung in Tagen pro Mitarbeiter ging im Vergleich zum Vorjahr zurück; hingegen wurde das WBW für das gelebte Qualitätsmanagement am Lehrstuhl erfolgreich nach ISO 9001 re-zertifiziert. Dies unterstreicht die Verankerung des Qualitätsgedankens nicht nur in der Lehre, sondern auch in unserem täglichen Tun und Handeln.

Tabelle 3

STRUKTURKAPITAL	2007	06	05	Wissens-		
				kompetenz	entwicklung	transfer
Gesamtkapital	174%	178%	182%	■	■	■
KVP-Maß	100%	80%	82%		■	
IT-Investitionen (€)	10.240	17.005	22.170		■	
Bibliotheksinvestitionen (€)	5.926	3.437	4.723	■	■	■
Zeitschriftenvolumen (€)	24.972	19.418	16.378	■	■	■
Weiterbildung (Tage/MA)	1,7	2,3	2,0	■	■	■
(Re-) Zertifizierungen	1	-	-		■	■

die Bildung neuer Netzwerke. Dies wirkt sich auf die Wissensentwicklung des WBW aus und führte zu einem verbesserten Wissenstransfer.

Eine ebensolche Interaktion ergibt sich durch die Erfassung der Gremientätigkeiten je wissenschaftlichem Mitarbeiter. Durch das Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter nahm auch die Gremientätigkeit ab, da der wissenschaftliche Nachwuchs noch nicht in gleichem Maße in wissenschaftlichen Verbänden aktiv beteiligt sein kann. Die Zahl der externen Dissertanten betrug im Berichtsjahr acht Personen.

Ein weiteres wichtiges Element des intellektuellen Vermögens stellt die Beziehung zu unseren Projektpartnern dar. Diese Beziehung ist nicht nur wirtschaftlich wichtig. Eine starke Bindung zu unseren Projektpartnern ermöglicht dem WBW, noch besser auf deren fachliche Fragestellungen Rücksicht zu nehmen, Problemlösungen zu erarbeiten und die Studenten gezielter für den Bedarf der Wirtschaft auszubilden. Im Jahr 2007 sank die Zahl der Projektpartner durch eine geringere Pro-

Beziehungskapital

Das dritte Element des intellektuellen Vermögens stellt die Beziehung und die Interaktion des Lehrstuhls mit seinen Stakeholdern in den Vor-

jektstätigkeit im Vergleich zu den Vorjahren. Ziel ist es aber nicht, die Projektpartnerzahl konstant zu erhöhen, sondern eine langfristige intensive Beziehung mit ebendiesen aufzubauen.

Tabelle 4

BEZIEHUNGSKAPITAL	2007	06	05	Wissens-		
				kompetenz	entwicklung	transfer
Gremientätigkeit [Fkt./wP]	3,5	4,2	3,4		■	■
Externe Dissertanten	8	10	13	■		
Forschungsstipendiaten	0	1	1	■		
Projektpartner	11	15	12	■		■
Externe Lehrbeauftragte	43	36	32			■
Gastvortragende	28	29	26			■
Externe Gutachter für uns	4	4	5			■

dergrund. Das Mitwirken der wissenschaftlichen Mitarbeiter in Vereinen, Ausschüssen und Fachbeiräten sowie das Einbinden externer Lehrbeauftragter in die Lehrprozesse des WBW unterstützt

Das Beziehungskapital ist nicht zuletzt auch für die erfolgreiche Durchführung der Lehre und Weiterbildung notwendig.

Insbesondere in der Weiterbildung unterstützen uns externe Lehrbeauftragte und Gastvortragende durch Fallbeispiele und Expertenwissen aus der Praxis. Im Vergleich zum Vorjahr konnten einige zusätzliche Personen für diese Aufgabe gewonnen werden. Vier externe Gutachter unterstützten in der Betreuung und Beurteilung von Masterarbeiten im MBA-Programm Generic Management.

Die Darstellung des intellektuellen Vermögens in den Tabellen 2 bis 4 zeigt die ausgeglichene Ausrichtung auf alle drei Wissensziele des WBW. Daraus ist ableitbar, dass ein systematisch eingesetztes intellektuelles Vermögen in die Leistungsprozesse das Erreichen unserer Wissensziele ermöglicht.

zuführen. Da Veröffentlichungen einen unterschiedlich hohen wissenschaftlichen Impact-Faktor erreichen, versuchen wir seit einigen Jahren die Qualität der Veröffentlichungen anhand eines Punkte-Schemas zu ermitteln.

Abgeleitet vom Schema des VHB (Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e.V.) haben wir die für uns relevanten Zeitschriften in vier Kategorien eingeteilt. Dadurch werden die Reputation sowie die Qualität des jeweiligen Mediums berücksichtigt. Zusätzlich wirkt es motivierend, verstärkt die Herausforderung anzunehmen, in qualitativ hochwertigen Zeitschriften zu publizieren. Tabelle 6 zeigt die einzelnen Kategorien und ihre Bewertung für eine entsprechende Veröffentlichung von Artikeln. Neben diesen Fachaufsätzen

Tabelle 5

FORSCHUNG				Wirkung			
	2007	06	05		2007	06	05
Veröffentlichungen/wP	3,1	2,4	3,1	VÖ-Index [Pkte/VÖ]	2,1	2,5	2,0
Dissertationen [DZR: 3a]	2,0	2,7	2,3	Mitarbeiterzufriedenheit	89%	89%	95%
Projektstd./wP für Forschungsprojekte	200	235	81	Wissenschaftliche Preise	0	0	0
Anzahl an Forschungsprojekten	19	20	17	Eingeladene Vorträge	9	5	2

LEISTUNGSPROZESSE UND IHRE WIRKUNGEN

Unsere Leistungsprozesse – zur Erreichung der Wissensziele aber auch zur Zufriedenstellung unserer Stakeholder – werden dem Universitätsgesetz 2002 folgend in sechs Bereiche unterteilt:

- Forschung
- Lehre
- Weiterbildung
- Dienstleistung
- Kommerzialisierung und
- Vernetzung.

Deren Wirkung wird anhand weiterer Indikatoren gemessen und mit den Vorjahresergebnissen verglichen.

Forschung

Der Forschungsprozess stellt einen der Kernprozesse des WBW dar. Dessen Output wird hauptsächlich an der Anzahl der Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen gemessen. Im Berichtsjahr konnte jeder wissenschaftliche Mitarbeiter im Durchschnitt 3,1 Veröffentlichungen verfassen (Überblick der Publikationen des WBW siehe Seite 20). Dies bedeutet einen Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr von über 30% und ist auf eine erhöhte Konzentration auf die Veröffentlichung wissenschaftlicher Forschungsergebnisse zurück-

spielt auch die Veröffentlichung von Büchern eine wesentliche Rolle; deren Bewertungsschema zeigt die Tabelle 7.

Mit steigender Kategorie nimmt die Intensität des dahinter stehenden wissenschaftlichen Prozesses – in den meisten Fällen auch das Volumen der Publikation – zu, was die Bewertung mit einer höheren Punktezahl rechtfertigt. Bei Veröffentli-

Tabelle 6

ZEITSCHRIFTENBEWERTUNG		
	Punkte	Definition
Zeitschriften Kategorie A	7	Top-Journale mit anerkannten Spitzenpublikationen im jeweiligen Forschungsbereich, Blind-Reviewverfahren
Zeitschriften Kategorie B	5	Als wissenschaftlich hochwertig angesehene Zeitschriften, Reviewverfahren
Zeitschriften Kategorie C	3	Wissenschaftliche Zeitschriften mit guter Reputation
Zeitschriften Kategorie D	0,5	Sonstige Zeitschriften sowie Eigenverlag
Buchbeiträge	2-3	Je nach Qualität, Aufsätze in Herausgeberbänden
Beiträge in Proceedings-Bänden	1-1,5	Kongressbeiträge als Abstract oder Präsentation in Konferenzbänden

chungen, die von mehreren Autoren verfasst werden, wird jedem Autor ein prozentualer Anteil der erreichten Punkte zugeschrieben.



Ergebnisbericht

Diese Art der qualitativen Punkteverteilung führt zu einer genaueren Bewertung der Wirkung unserer Forschungsleistung. Wird als relative Kennzahl die Qualität je Veröffentlichung betrachtet, so ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein

Tabelle 7

BUCHBEWERTUNG	
	Punkte
Habilitation	20
Dissertation, Fachbuch, Lehrbuch	10
Herausgeberschaft	1

geringerer Qualitätsindex (2,1). Der Durchschnitt der Qualität liegt somit bei einem nicht referierten Buchbeitrag; die Mehrheit der diesjährigen Veröffentlichungen entsprach auch dieser Kategorie. In diesem Jahr erschien eine am WBW abgeschlossene Dissertation als Fachbuch, außerdem wurde heuer erstmals ein WBW-Beitrag in einer für uns gereihten A-Zeitschrift veröffentlicht. Die Zahl der abgeschlossenen Dissertationen, welche als Mittelwert über drei Jahre angegeben werden, sank auf einen Wert von 2, da im Berichtsjahr keine Dissertation abgeschlossen wurde. Für 2008 sind jedoch wieder mehrere Abschlüsse vorzuzusehen.

Tabelle 8

LEHRE [LB]				Wirkung			
	2007	06	05		2007	06	05
LV-Stunden pro LB	7,3	6,8	6,5	Absolventenzufr.	2,5	2,3	2,3
Absolventen*	8	12	7	Lehrbeauftragtenzufr.	1,2	1,6	1,6
Studenten im Studium IMBA	6	7	-				
LV-Zufriedenheit	1,8	1,7	1,7				

* Studenten mit Abschlussarbeit am WBW

Interne oder externe Projekte mit Innovationscharakter werden als Forschungsprojekte gezählt. 19 unserer im Jahr 2007 durchgeführten Projekte fallen in diese Kategorie, wobei sich daraus ein durchschnittlicher Forschungsaufwand von 200 Stunden pro wissenschaftlichem Mitarbeiter ergab. Mitarbeiter des WBW können über Bundesmittel oder über Drittmittel (Unternehmen, Stiftungen, etc.) finanziert werden.

Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter bearbeiten vorrangig ihr Dissertationsprojekt – dies müsste zu einer entsprechend hohen Projektaktivität führen. In unserer Berechnung werden Leistungen als Projektaufwand gerechnet, die durch F&E Projekte mit dem jeweiligen Unternehmen entstehen. Aus diesem Grund ist der Stundenaufwand im Vergleich zum tatsächlichen Aufwand der Bearbeitung einer Dissertation niedriger.

Erfreulich ist die Zahl von neun Vorträgen, zu welchen WBW-Mitarbeiter eingeladen wurden. Diese resultieren insbesondere aus dem Netzwerk und der Tätigkeit des erfahreneren wissenschaftlichen Personals. Die Mitarbeiter-Zufriedenheit als weiterer Aspekt des Forschungsprozesses stellt einerseits einen Input dar, denn nur motivierte Mitarbeiter sind auch in der Lage, mit Engagement und Freude höchste Leistungen zu erbringen, andererseits zählt sie auch als Wirkung unserer Organisation allgemein. Im Jahr 2007 wurde wie im Vorjahr eine Zufriedenheit von 89% erreicht.

Lehre

Der Indikator LV-Stunden pro Lehrbeauftragten gibt die durchschnittliche Lehrbelastung für das jeweilige Studienjahr an, wobei ausschließlich die tatsächlich vom WBW-Personal gehaltenen Stunden in die Rechnung miteinbezogen werden.

Die Lehrbelastung erhöhte sich im Studienjahr 06/07 auf 7,3 Lehrstunden. Dies ist auf das breit abzudeckende Themenspektrum der Industriewirtschaft an der Montanuniversität Leoben und wie eingangs erwähnt auf die Erweiterung des Lehrangebots insbesondere im Bereich Qualitätsmanagement zurückzuführen. Eine zusätzliche Herausforderung ist die ständig steigende Zahl der Studierenden an der Montanuniversität. Übungen im Grundlagenbereich müssen mehrfach angeboten werden um eine adäquate Gruppengröße gewährleisten zu können. Dies wirkt sich auf die Lehrbelastung der internen Lehrbeauftragten aus.

Die hohe Diplomandenanzahl konnte im Berichtsjahr nicht gehalten werden, so schrieben acht Studenten ihre Masterarbeit am WBW und schlossen ihr Studium im Jahr 2007 ab. Vier davon waren im Masterstudium „Industrial Management and Business Administration“ inskribiert, welches für Studenten der Studienrichtungen Petroleum Engineering und Natural Resources angeboten wird. Im Rahmen der Kundenorientierung und Zufriedenheitsmessung werden am Ende eines jeden Semesters sämtliche Lehrveranstaltungen von unseren Studenten evaluiert. Die sich daraus ergebende Lehrveranstaltungs-zufriedenheit nahm im Vergleich zum Vorjahr ganz leicht ab und lag bei einer Note von 1,8.

Um die Wirkung und Qualität des Lehrprozesses zu eruieren, führt das WBW alle zwei Jahre eine umfangreiche Befragung bei Absolventen der Montanuniversität sowie unseren Lehrbeauftragten durch. Diese wird wieder im Jahr 2008 durchgeführt, sodass aktuell die Werte aus 2006 gelten.

Weiterbildung

In der durch industriegewirtschaftliche Themen geprägten Weiterbildung wurde neben dem MBA-Programm Generic Management und verschiedenen Seminaren im Berichtsjahr erstmals auch eine Weiterbildung für Personen des mittleren Managements der Gießereindustrie durch-

ten Umfrage 2008 auf hervorragenden 1,7. Durch eine geringere Projektintensität sowie durch das Erschließen neuer Partner sank die Folgebeauftragung auf 35%.

Kommerzialisierung

Die Erhebung der Ergebnisse und Wirkungen des Prozesses Kommerzialisierung (die Anzahl der Unternehmensgründungen ehemaliger Mitarbeiter) ist im UG 2002 vorgeschrieben. Seit 2001 wurden jedoch keine neuen Unternehmen ehemaliger Mitarbeiter gegründet, so zeigt dieser Prozess im Berichtsjahr kein Ergebnis.

Tabelle 9

WEITERBILDUNG [LB]				Wirkung			
	2007	06	05		2007	06	05
LV-Stunden pro LB	2,3	2,6	2,1	MBA-Absolventenzufr.	1,8	2,5	2,0
Absolventen: MBA (GM)	8	11	17	Lehrbeauftragtenzufr.	1,2	1,2	1,6
TPM-Coach	9	23	26	(Re-) Akkreditierung	-	-	-
Masterarbeiten	8	11	17				
Lehrgangs-Zufriedenheit	1,8	1,9	1,9				

geführt. Gerade der MBA wird mit einer großen Zahl an externen Lehrbeauftragten und Gastvortragenden durchgeführt, aus diesem Grund ist die WBW-interne Lehrbelastung in der Weiterbildung wesentlich geringer als in der studentischen Lehre und liegt bei 2,3 Stunden pro int. Lehrbeauftragten.

Alle MBA-Teilnehmer des Jahrganges 2005 schlossen im Berichtsjahr den Lehrgang erfolgreich ab, zusätzlich fand eine TPM-Coach Ausbildung mit 8 Teilnehmern statt.

Vernetzung

Das „Networking“ des WBW ist gekennzeichnet durch Fachvorträge, der Abhaltung von Seminaren und die Organisation von Kongressen. Die Anzahl der gehaltenen Vorträge ist im Berichtsjahr kräftig gestiegen, so referierten WBW-Mitarbeiter

Tabelle 10

DIENSTLEISTUNGEN [wP]				Wirkung			
	2007	06	05		2007	06	05
Projektstd./wP für DL-Projekte	67	80	214	Wirtschaftszufr.	1,6	1,6	1,5
Anzahl Dienstleistungsprojekte	10	12	10	Folgeprojekte	35%	48%	50%

Die Zufriedenheit in den Weiterbildungsprogrammen ist von 1,9 auf einen Wert von 1,8 leicht gestiegen. Die Zufriedenheit der Absolventen mit dem MBA-Lehrgang wird jeweils nach einem Jahr gemessen; hier ergab sich für den Jahrgang 2004 eine hohe Zufriedenheit von 1,8 mit der Gesamtstruktur, dem Niveau und der Qualität der Organisation.

19 Mal bei nationalen und internationalen Veranstaltungen zu deren Forschungsergebnissen. Im Berichtsjahr wurden zwei Kongresse vom WBW organisiert, welche mit insgesamt 140 Teilnehmern wieder gut besucht waren. Der Eigenfinanzierungsanteil, welcher sich aus dem Verhältnis

Tabelle 11

Dienstleistungen

Dieser Leistungsprozess zeichnet sich durch die Fokussierung der Arbeit auf externe Projektpartner aus. Zehn Projekte konnten der Kategorie Dienstleistungsprojekte zugeordnet werden, wobei sich der durchschnittliche Aufwand auf 70 Stunden pro wiss. Mitarbeiter belief. Die Zufriedenheit der Wirtschaftspartner bleibt bis zur erneu-

VERNETZUNG [prom. MA]				Wirkung			
	2007	06	05		2007	06	05
Vorträge (absolut)	19	12	18	Eigenfinanzierungsanteil	41%	44%	46%
Seminare (Tage)	9	11	12	Kongress-Teilnehmer	140	72	143
Outgoing (wP als Gutachter)	1	3	2				
Kongressorganisation	2	1	2				

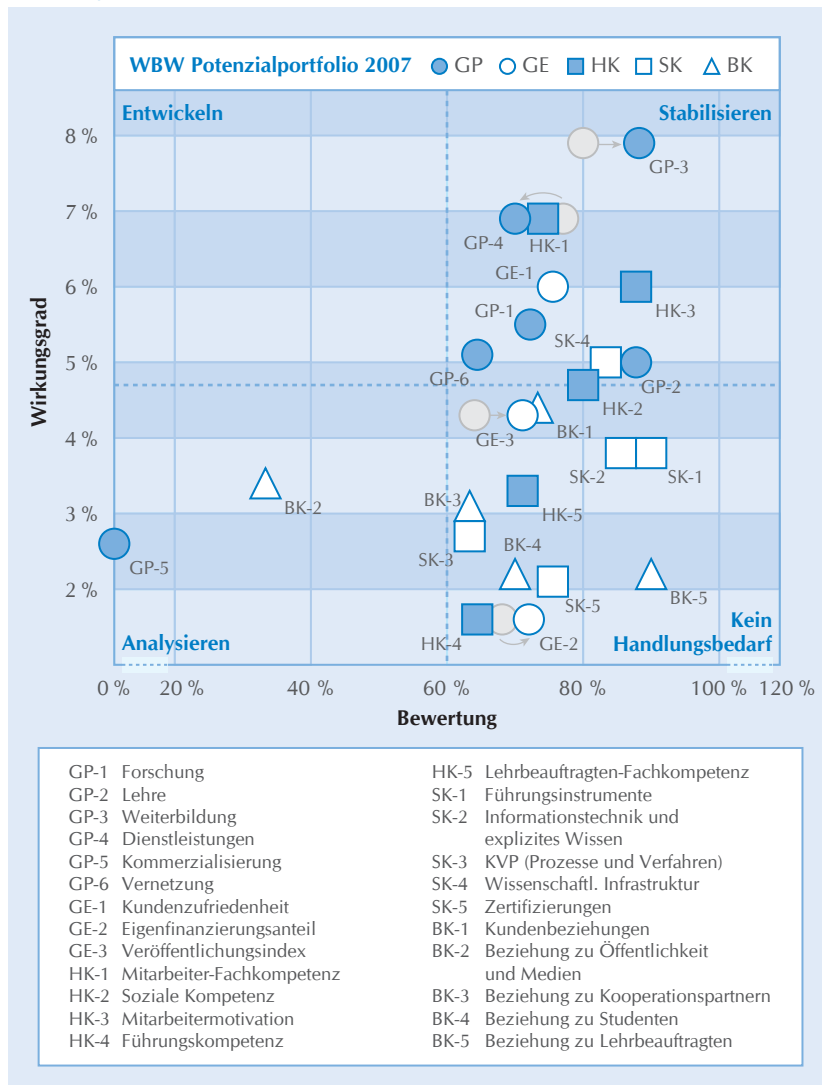
von Drittmitteln zu den Gesamteinnahmen ergibt, liegt mit 41% zwar über dem Zielwert (40%), bietet aber dennoch Potenzial für Verbesserungen.



Potenzialportfolio

Ziel dieser Portfoliomethode ist es, die einzelnen Aspekte der Wissensbilanz (das intellektuelle Vermögen, die Leistungsprozesse sowie deren Wirkungen) nach Quantitäts-, Qualitäts- und Systematikgesichtspunkten zu bewerten und sie in Relation zu ihrem Wirkungsgrad auf die anderen Aspekte zu stellen. Durch die Gegenüberstellung ermöglicht diese Darstellung eine fundierte Interpretation der aktuellen Ausprägung dieser

Abbildung 2



Aspekte und unterstützt die Identifikation von Verbesserungspotenzialen. Die Erstellung des Potenzialportfolios besteht im Wesentlichen aus zwei Schritten: ausgehend von den Zielen und der Strategie des Lehrstuhls werden die einzelnen Aspekte der Wissensbilanz nach ihrer Quantität, Qualität und Systematik in Bezug auf die Zielerreichung bewertet (eine Zielerreichung von über 100% würde eine zu starke Fokussierung auf den jeweiligen Aspekt bedeuten). Im zweiten Schritt werden die Wirkungen der jeweiligen Aspekte auf die anderen gemessen. In Verbindung mit dem Wirkungsgrad ist somit ersichtlich, welche Aspekte wesentlich für den Erfolg des Lehrstuhls sind und wo für zukünftige Verbesserungen angesetzt werden sollte. Je höher der Wirkungsgrad, desto eher stellt der jeweilige Aspekt einen Treiber für andere Aspekte dar.

Die Abbildung 2 zeigt das aktuelle Potenzialportfolio. An der Dichte in den beiden rechten Quadranten ist eine großteils zufriedenstellende Ausrichtung der einzelnen Aspekte in Bezug auf die gesetzten Ziele erkennbar. Es bestätigt, dass Prozesse nicht nur definiert, sondern auch wirklich gelebt und in die Tätigkeiten am WBW integriert werden. Der hohe Einfluss der Fachkompetenz (HK-1) auf alle Prozesse und Erfolge macht die Bedeutung des Wissens sichtbar. Besonders der Erfolg des Weiterbildungsprozesses (GP-3) beeinflusst die Ausprägung der anderen Wissensaspekte.

Ein Grund für die hohe Bewertung (Zielerreichung) ist die Definition ambitionierter, aber realistischer Ziele sowie deren moderate Weiterentwicklung. Auffallend im Vergleich zum Vorjahr ist, dass sich der Weiterbildungsprozess in der *Quantität* durch das zusätzliche Angebot in der Weiterbildung verbessert hat. Ebenso konnte die Bewertung der Aspekte Eigenfinanzierungsanteil (GE-2) und Veröffentlichungsindex (GE-3) verbessert werden, da die Zielwerte in ihrer *Quantität* übertroffen wurden. Dennoch wird beim Veröffentlichungsindex ein kontinuierlicher Anstieg in der *Qualität* angestrebt, was im Jahr 2007 nicht erreicht wurde.

Aspekte in den linken Quadranten müssten – v. a. dann, wenn sie über einen hohen Wirkungsgrad verfügen – noch verbessert werden, was heuer nicht der Fall ist.

Im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden die eigenen Leistungen jährlich mit den Leistungen anderer universitärer Organisationseinheiten verglichen. Die dadurch gewonnenen Ergebnisse werden im Strategieseminar analysiert und diskutiert. Die Universitätsinstitute, welche für dieses Benchmarking herangezogen werden, besitzen eine ähnliche betriebswirtschaftliche Ausrichtung wie das WBW und befinden sich alle im deutschen Sprachraum. Als Datenquelle dient dabei die Homepage des jeweiligen Vergleichspartners. Dies führt insofern zu einigen Ungenauigkeiten im Benchmarking, da manche Institutsdaten nur eingeschränkt zur Verfügung stehen bzw. nicht ganz aktuell sind. Aus diesem Grund kann auch der Projekt- und Drittmittelbereich, welcher für das WBW sehr bedeutend ist, nicht für einen aussagekräftigen Vergleich herangezogen werden.

Die Benchmarking-Ergebnisse der Jahre 2005 bis 2007 sind in Abbildung 3 bis 5 in Form eines Portfolios dargestellt, wobei die Daten der Institute jeweils in Relation zum Besten (= 100) betrachtet werden. Visualisiert werden die Kennzahlen „Veröffentlichungsintensität“ und „Lehrintensität“, da diese einerseits zwei Schlüsselprozesse des WBW widerspiegeln und andererseits genügend Datenmaterial der Benchmarkingpartner zur Verfügung steht. Die Kennzahl Lehrintensität als entscheidende Größe für den Lehrprozess errechnet sich dabei aus Lehrveranstaltungsstunden pro Lehrbeauftragten. Die Leistungen in der Veröffentlichungsintensität als Anzahl der Veröffentlichungen pro wissenschaftlichem Mitarbeiter wieder.

Betrachtet man die Ergebnisse des WBW relativ zu den ausgewählten Instituten, so hat sich die Position des WBW bezüglich der Veröffentlichungsintensität verbessert und das WBW hat deutlich den zweiten Platz eingenommen. Hierbei ist jedoch zu vermerken, dass auf der Homepage von Institut 5 noch keine Daten bzgl. der Veröffentlichungsanzahl 2007 eingetragen wurden und die Veröffentlichungsintensität daher 0 beträgt. Betreffend die Lehrintensität konnte das WBW den Rang des letzten Jahres, trotz Steigerung der absoluten Zahlen, nicht ganz erreichen. Es erfolgte jedoch wiederum eine Positionierung im Mittelfeld. Der Benchmark für die Veröffentlichungsintensität wird sowohl 2006 als auch 2007 vom Institut 3 repräsentiert, der Benchmark für die Lehrbelastung ist analog zu den beiden Vorjahren das Institut 5. Beide Organisationen bewegen sich schon über Jahre im Spitzenfeld und zeichnen sich durch konstante Leistungen in den jeweiligen Bereichen aus.

Das WBW konnte im Jahr 2007, speziell im Bezug auf die Veröffentlichungsintensität, wieder eine sehr gute Position einnehmen. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass es dem WBW gelungen ist, die vertraglich bedingte Mitarbeiterfluktuation gut zu kompensieren und neue wissenschaftliche Mitarbeiter gut in die Leistungsprozesse zu integrieren.

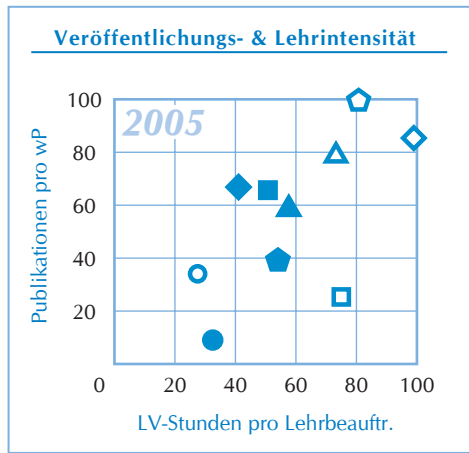


Abbildung 3

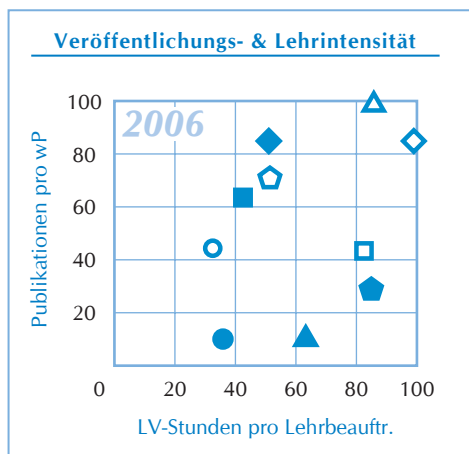


Abbildung 4

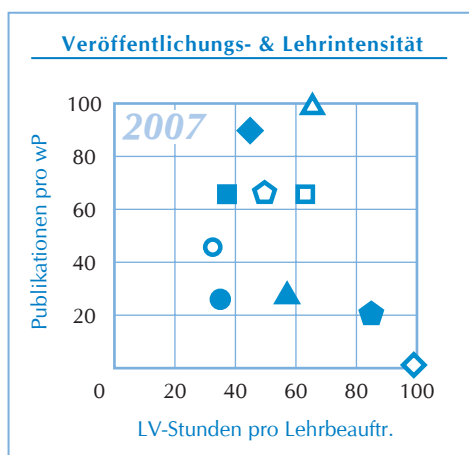
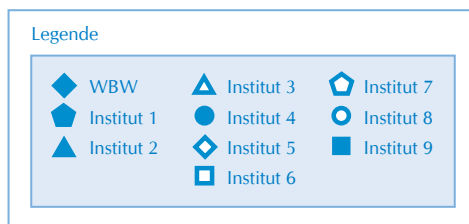


Abbildung 5





Die Wissenslandkarte stellt die Intensität der Aktivitäten in den Schwerpunktbereichen des WBW in einer Art Diagramm dar und gibt zudem einen Hinweis auf die Operationalisierungstiefe der einzelnen Forschungsthemen. Anhand dieser Darstellung ist auch für externe Interessierte erkennbar, wie sich die zeitlichen Ressourcen auf unsere Forschungsbereiche verteilen und welche Themen im Berichtsjahr besonders im Fokus standen.

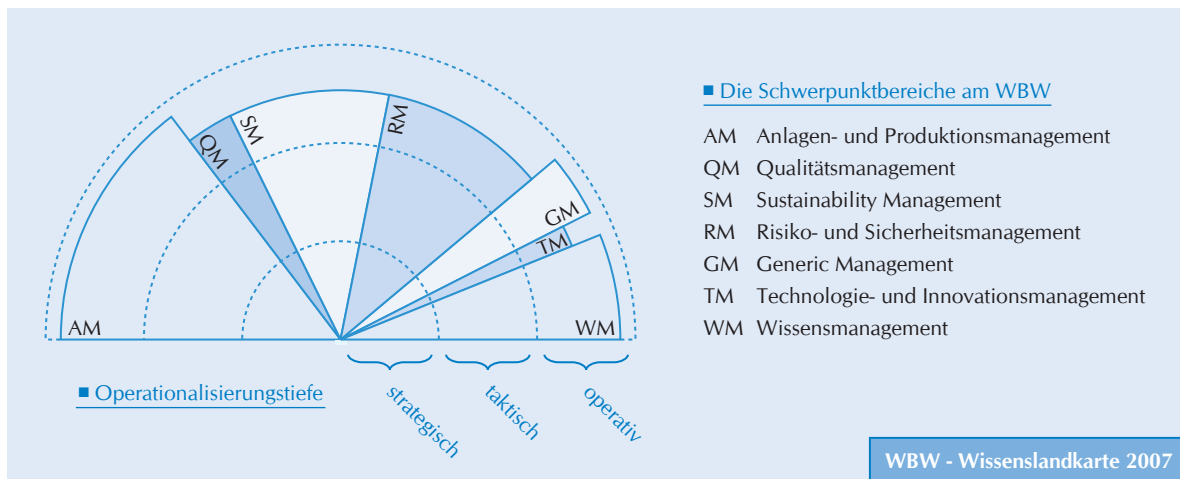


Abbildung 6

Die Aktivitäten von vier Komponenten werden anhand der vorhandenen Daten unseres Datenmanagementsystems auf Stundenbasis berechnet:

- Projektaufwand [Stundenaufwand für Projektbearbeitung]
- Schwerpunktspezifische LV-Stunden aus Lehre und Weiterbildung
- Betreuung wissenschaftl. Abschlussarbeiten [Standardisierter Betreuungsaufwand in Std.]
- Aufwand für Veröffentlichungen [Seitenanzahl der Veröffentlichungen * durchschnittlichem Stundenaufwand pro Seite]

In der Wissenslandkarte wird außerdem die Operationalisierungstiefe der jeweiligen Schwerpunktbereiche dargestellt. Diese Zuordnung basiert auf einer internen Diskussion inwieweit neben der strategischen Ebene auch die kurzfristig orientierte, handlungsaktive operative Ebene der einzelnen Schwerpunktbereiche bearbeitet wird.

Ist ein wissenschaftlicher Mitarbeiter themenübergreifend aktiv, wird seine Leistung nicht nach ihrer Forschungsbereich-Zugehörigkeit verteilt, sondern nach der thematischen Orientierung der Tätigkeiten den einzelnen Schwerpunktbereichen zugeordnet.

Aus den vergangenen Jahren ist bekannt, dass insbesondere die Komponente Veröffentlichungen sowie der Projektaufwand das Ausmaß des Öffnungswinkels bestimmen. Traditionellerweise sind im Bereich Anlagen- und Produktionsmanagement aufgrund zahlreicher Projektaufträge viele Ressourcen gebunden. Durch eine zusätzliche rege Veröffentlichungsintensität ist dies auch in diesem Berichtsjahr der größte Schwerpunktbereich. Neben den veröffentlichten wissenschaftlichen Beiträgen führt die Herausgabe eines Fachbuches bzw. einer Dissertation als Buch zu einem großen Öffnungswinkel. Im Jahr 2007 führte ebendies im Bereich Risiko- und Krisenmanagement zu einem besonders hohen Aktivitätsgrad.

Im Forschungsbereich Sustainability Management werden die Ressourcen in allen vier Komponenten aktiv, die Veröffentlichungsaktivität beeinflusst dessen Öffnungswinkel jedoch am meisten. Die weiteren Schwerpunktbereiche des WBW zeichnen sich durch unterschiedliche Konzentration auf die Aktivitätskomponenten aus: während eine hohe Lehrintensität den Öffnungswinkel des Bereiches Qualitätsmanagement maßgeblich beeinflusst, sind es in den Bereichen Wissensmanagement sowie Technologie- und Innovationsmanagement wiederum die Veröffentlichungen sowie ein Forschungsprojekt.

Generic Management schlussendlich gilt als Querschnittsthema, dessen Philosophie in alle Schwerpunktbereiche einfließt. Sein Öffnungswinkel ergibt sich im Jahr 2007 durch Aktivitäten in allen vier Komponenten.



Margit Ambrosch
Leitung Office Management



Manuel Arzberger
Lehrling
Informationstechnologie



Rudolf Bauernhofer
Dipl.-Ing. MBA
Risiko- und Krisenmanagement



Rupert J. Baumgartner
Dipl.-Ing. Dr.
Sustainability Management
Generic Management



Hubert Biedermann
o.Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.
Leiter des WBW



Daniela Ebner
Mag. (FH)
Sustainability Management
Wissensmanagement



Bernhard Frieß
Dipl.-Ing.
Risiko- und Krisenmanagement



Manfred Hawranek
Informationstechnologie



Herwig Kohla
Mag. MBA
Wissensmanagement



David Lerchbaum
Dipl.-Ing.
Anlagenmanagement
Qualitätsmanagement



Eva Schiefer
Dipl.-Ing.
Produktionsmanagement



Jennifer Schneidhofer
Unterstützung
Office Management



Werner Schröder
Dipl.-Ing. (FH)
Anlagenmanagement



Natalie Sencar
Lehrveranstaltungs-
Prüfungsabwicklung



Stephan Staber
Dipl.-Ing.
Qualitätsmanagement



Markus Zwainz
Mag. Dipl.-Ing.
Technologie- und
Innovationsmanagement



Das Austrian Light Weight Structures (ALWS) - Projekt

Vor der Umsetzung von Innovationen ist eine verlässliche Beurteilung der Wirtschaftlichkeit erforderlich. Zur Notwendigkeit des Erreichens ökonomischer Erfolge tritt jedoch vermehrt der ökologische Aspekt als bestandskritischer Faktor für Unternehmen und Innovationsprojekte in den Vordergrund. Im Zuge des vom Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen koordinierten Leichtmetall-Forschungsprojektes ALWS stellte die Berücksichtigung dieser beiden Bewertungsdimensionen eine besondere Herausforderung an den Lehrstuhl WBW dar. In enger Zusammenarbeit mit der Professor Research and Solutions GmbH wurde der Grundstein für ein integriertes Simulations- und Bewertungsinstrument gelegt, welches auf verschiedenste Leichtmetallanwendungen und industrielle Prozesse angewandt werden kann.

Im Einklang mit den Erfordernissen an Simulationsmodelle, welche detaillierte Beschreibungen der technischen Prozesse erforderlich machen, basiert die ökonomische Bewertung auf einer prozesskonformen Kostenrechnung. Daraus ergibt sich durch die Dynamisierung von Kosten und Erlösen eine vollständige Finanz- und Erfolgsplanung. Bestandteile des ökologischen Bewertungsmoduls sind einerseits eine Ökobilanzierung, und andererseits eine darauf aufbauende ökologische Bewertung anhand des Eco Indicator 99. Um Entwicklungsalternativen möglichst umfassend beurteilen zu können, schließt das Bewertungsmodell sämtliche ökologische Lebensphasen und eine Berücksichtigung des Kostenrisikos sowie etwaiger Unsicherheiten im Bezug auf ökologische Wirkungen mit ein.

Die integrierte Berücksichtigung sowohl ökonomischer als ökologischer Aspekte schließen sich somit keineswegs aus, sondern ermöglichen im Gegenteil eine effizientere und damit bessere Bewertung.

Die Erdölindustrie als strategischer Partner des WBW in Forschung und Lehre

Die langjährige und sukzessiv gewachsene Kooperation zwischen dem WBW und Unternehmen der Erdölbranche wird durch das „Petroleum Engineering Programme for Excellence“ (PEPE)

und das neue Curriculum für das Masterstudium „Industrial Management and Business Administration“ (IMBA) in Forschung und Lehre intensiviert. Nachdem das WBW seit einigen Jahren laufend Diplomarbeiten für die OMV – unter anderem in den Bereichen ökonomische Bewertung, strategisches Management und Technologiemanagement – betreut, werden auch Dissertationsprojekte mit den Schwerpunkten strategisches Risikomanagement und Wissensmanagement für die OMV durchgeführt. Das PEPE, als gemeinsames Projekt von OMV und RAG auf der Industrieseite und den Departments „Petroleum Engineering“ und „Angewandte Geowissenschaften und Geophysik“ sowie dem Lehrstuhl WBW der Montanuniversität auf der universitären Seite, zielt auf die Positionierung von Forschung und Ausbildung im internationalen Spitzenfeld ebenso wie auf die Zunahme der Absolventenzahl ab. Das WBW leistet in den Querschnittsbereichen „Economic Analysis“ und „Equipment Management“ seinen wissenschaftlichen Beitrag im PEPE. Im erstgenannten Bereich werden anfangs 2008 zwei neue Dissertationsprojekte zu den Themen stochastisch-ökonomische Modelle und Bewertung von Geothermieprojekten starten. Langfristig sollen die Methoden der wirtschaftlichen Bewertung im Explorations- und Produktionssektor der Erdölindustrie ganzheitlich und risikoadäquat optimiert werden.

Rückblickend auf das Jahr 2007 kann neben der Offensive auf der Forschungsseite auch im erdölwirtschaftlichen Bereich der studentischen Lehre von Neuerungen und Verbesserungen berichtet werden. Die Erdölindustrie fordert neben einer soliden technischen und geologischen Ausbildung auch, dass Absolventen der Studienrichtung Petroleum Engineering das nötige wirtschaftliche Wissen und Managementqualitäten mitbringen. So beschloss die Curriculumskommission für Petroleum Engineering einen neuen Studienplan für das Masterstudium IMBA. Durch das neue Design ist es nun zum einen für Studenten leichter, sinnvolle Studienschwerpunkte zu legen, zum anderen wird durch neue Lehrveranstaltungen eine stärkere Fokussierung auf die Erdöl- und Erdgasindustrie geschaffen. Zu den neuen Lehrveranstaltungen, die alle vom WBW angeboten werden, zählen: Advanced Petroleum Economics, Petroleum Macroeconomics, Policy and Contracts und Petroleum Economics Seminar. Besonders erfreulich ist, dass für diese Lehrveranstaltungen neben den universitären Lehrbeauftragten noch acht Gastvortragende von der OMV gewonnen werden konnten.

Das Masterstudium IMBA ist nach erfolgreichem Bachelorstudium Petroleum Engineering zu inskribieren. Zusätzlich zu einem wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagenblock und einem speziellen erdölwirtschaftlichen Block muss jeder Student zwei der vier angebotenen Wahlfächer belegen: Sustainability Management, Facility Management, Knowledge Management sowie Prozess- & Qualitätsmanagement. Neben der abschließenden Diplomarbeit sind während des Studiums noch Freifächer im Umfang von sechs Semesterwochenstunden zu absolvieren.

Im Berichtsjahr abgeschlossene Diplomarbeiten**Michaela DIESENREITER** (Masterstudium Industrieller Umweltschutz, Entsorgungstechnik und Recycling)

Thema: „**Sicherstellung der betrieblichen Rechtskonformität durch organisatorische Maßnahmen**“
bearbeitet in Zusammenarbeit mit der voestalpine Stahl Service Center GmbH, A-4020 Linz

Schwerpunktbereich: Sustainability Management / Betreuer: Dr. Rupert Baumgartner

Andreas FAITH (Masterstudium Industrial Management and Business Administration)

Thema: „**Economic Efficiency Calculation of New Technology Employments in Brown Fields in Romania**“, bearbeitet in Zusammenarbeit mit der OMV AG, Exploration & Production, A-1210 Wien

Schwerpunktbereich: Technologie- und Innovationsmanagement / Betreuer: Dipl.-Ing. Stephan Staber

Paul FRÜHLING (Masterstudium Industrial Management and Business Administration)

Thema: „**Kritische Erfolgsfaktoren für den Bezug geothermer Energie aus Tiefenwässern**“
bearbeitet in Zusammenarbeit mit der OMV AG, Exploration & Production, A-1210 Wien

Schwerpunktbereich: Sustainability Management / Betreuer: Dipl.-Ing. Stephan Staber

Martin KÄRNER (Masterstudium Industrial Management and Business Administration)

Thema: „**Optimierung des Einsatzes der Instandhaltungssoftware in der Leube Baustoffgruppe**“
bearbeitet in Zusammenarbeit mit der Zementwerk Leube GmbH, A-5083 St. Leonhard

Schwerpunktbereich: Anlagenmanagement / Betreuer: Dipl.-Ing. (FH) Werner Schröder

Christian LANDGRAF (Masterstudium Industrial Management and Business Administration)

Thema: „**Strategic Development and Positioning of Petroleum Companies**“
bearbeitet in Zusammenarbeit mit der OMV AG, Exploration & Production, A-1210 Wien

Schwerpunktbereich: Generic Management / Betreuer: Dipl.-Ing. Bernhard Frieß

Martin MAGER (Diplomstudium Werkstoffwissenschaft)

Thema: „**Statistische Prozesslenkung für den HSH-Prozess**“
bearbeitet in Zusammenarbeit mit der voestalpine Schienen GmbH, A8704 Leoben/Donawitz

Schwerpunktbereich: Anlagenmanagement / Betreuer: Dipl.-Ing. Jürgen Löschnauer

Harald STASKA (Masterstudium Industrielogistik)

Thema: „**Analyse und Evaluation der Prozesse in der Lehre am Beispiel der Studienrichtung Industrie-logistik**“, bearbeitet an der Montanuniversität, A-8700 Leoben

Schwerpunktbereich: Qualitätsmanagement / Betreuer: Dipl.-Ing. Benjamin Ditzel

Thilo THELOY (Diplomstudium Petroleum Engineering)

Thema: „**Quick Look Methods of Economic Exploration Portfolio Evaluations and its Exemplary Application on the Prospect Inventory**“, bearbeitet in Zusammenarbeit mit der OMV AG, A-1210 Wien

Schwerpunktbereich: Risiko- und Krisenmanagement / Betreuer: Dipl.-Ing. Stephan Staber



Das Jahr 2007 stand im Zeichen der Weiterentwicklung des MBA-Programms Generic Management. Ziel war es, den betriebswirtschaftlichen Fächerkanon zu verbreitern und zu vertiefen, dabei aber die bewährte Struktur der Module und Schwerpunkte beizubehalten. Der MBA ist nun folgendermaßen aufgebaut:

- Modul A: Betriebswirtschaft
- Modul B: Management und Führung
- Modul C: Qualitätsmanagement
- Modul D: Nachhaltigkeitsmanagement
- Modul E: Risiko- und Sicherheitsmanagement
- Modul F: Generic Management
- Modul G: Masterthesis

Neuerungen im Curriculum

Wesentliche inhaltliche Neuerungen betreffen insbesondere die Module A und B. In Modul A wurden die Lehrveranstaltungen „Controlling“ (früher

in Kombination mit Rechnungswesen), „Finanzierung“ und „Steuern“ in das Curriculum aufgenommen; bestehende Lehrveranstaltungen wurden um internationale Aspekte erweitert. Das Modul B wurde um die Lehrveranstaltungen „Managementsysteme“, „EU- und Vertragsrecht“ sowie „Internationales Management“ ergänzt. Dadurch ist sichergestellt, dass sowohl rechtliche Fragen der Unternehmensführung als auch die Aspekte internationalen Managements ausreichend Berücksichtigung finden.

Strukturelle Neuerungen wurden im nunmehrigen Modul D vorgenommen: die Module „Umweltmanagement“ und „Umwelttechnik“ wurden zusammengefasst und fokussieren nun noch stärker den Managementbereich.

Absolvententreffen

Im November 2007 fand das MBA-Absolvententreffen statt, welches mit einem Impulsvortrag von Wolfgang Bachler (Brigadier und Cobra-Chef a. D.) eröffnet wurde. 35 Absolventen des MBA Generic Management nutzten die Chance ehemalige Kollegen wieder zu sehen und das persönliche Netzwerk zu erweitern. Den Abschluss bildete ein gemeinsamer Besuch am traditionellen Ledersprung der Montanuniversität.

MBA-Absolventen

Wir gratulieren allen Kandidaten aus dem Jahrgang 2005 zum Erreichen des akademischen Grades „Master of Business Administration“ und ganz besonders den Herren **Dipl.-Ing. Hannes Hausleitner** und **Dipl.-Ing. Heinz Rottleuthner** zum Abschluss mit ausgezeichnetem Erfolg! Der neue Lehrgang startet im November 2008.

Tabelle 13

MBA ABSOLVENTEN	
Name	Titel der Masterarbeit
Dipl.-Ing. Michael Autischer	Umsetzung von Legal Compliance und Normkonformität in einem integrierten IT-Management System
Dipl.-Ing. Claudia Gruber	Optimierung der Profilwechsel an der Fertigstraße der 2006 erneuerten Walzstraße im Walzwerk von voestalpine Schienen
Dipl.-Ing. Rainer Hampel	Reengineering eines bestehenden Managementsystems in Richtung Integration
Dipl.-Ing. Hannes Hausleitner	Konzept zur Integration eines Energieeffizienzmanagementsystems in das bestehende integrierte Managementsystem der voestalpine Stahl GmbH
Dipl.-Ing. Patrick Jingborg	Strategieumsetzung mittels BSC in einem österreichischen KMU
Dr. Petra Maletzky	Beurteilung von Temperaturabweichungen und Risiken beim Transport von plasmatischen Produkten
Dr. Ronald Ofner	Übernahme und Integration eines Kleinunternehmens in ein Konzernunternehmen
Dipl.-Ing. Heinz Rottleuthner	Minimierung integrativ betrachteter Risiken der Produktion und des Handels von Flachglas – Pilotprojekt zur Errichtung eines neuen Standortes

Ausbildung zum Gießereitechniker – Der erste Jahrgang

Eine fachspezifische Ausbildung für Gießereitechniker, die im mittleren Management in Gießereien tätig sind, existiert in Österreich nicht. Verantwortungsvolle Positionen werden daher sehr häufig mit branchenfremdem Personal besetzt, denen es vor allem an Grundlagenwissen und metallurgischen Zusammenhängen fehlt. Der Fachverband der Gießereiindustrie hat dieses Faktum aufgegriffen und in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Gießerei-Institut, dem Lehrstuhl für Gießereikunde und dem Department für Wirtschafts- und Betriebswissenschaften der Montanuniversität Leoben eine entsprechende Ausbildung ausgearbeitet. Das Ziel war eine Höherqualifizierung von Gießereimitarbeitern durch praxisnahe Vermittlung von speziell auf die Gießereiindustrie abgestimmten technischen und betriebswirtschaftlichen Inhalten.

Die Ausbildung untergliedert sich in drei Techniksowie drei BWL-Module zu je 2,5 Tagen. Abgerundet wurde die Ausbildung mit Kaminabenden, zu denen Persönlichkeiten aus der Gießerei-Industrie für einen weiteren Erfahrungsaustausch geladen waren. Die Ausbildung zum Gießereitechniker schloss mit einer mündlichen Prüfung und einer Projektpräsentation ab, in der die erlernten Inhalte praxisnah anzuwenden waren.

Im ersten Ausbildungskurs nahmen über 20 Personen aus 16 österreichischen Gießereien teil. Die Teilnehmer erhielten nach bestandener Prüfung ein Zertifikat der Montanuniversität. Für das erste Halbjahr 2008 ist bereits ein weiterer Lehrgang fixiert, wobei die Anzahl der Teilnehmer auf 25 Personen beschränkt ist.

ÖVIA-Kongress: Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanagement

Der 21. ÖVIA-Kongress am 2. und 3. Oktober war dem Thema „Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanagement“ gewidmet. Methoden, Konzepte und Beispiele aus der Praxis wurden an den beiden Kongresstagen präsentiert. In den hochkarätigen Beiträgen aus den unterschiedlichsten Branchen wurde deutlich, dass sich durch effiziente Instandhaltung enorme Kosten einsparen und Werte in Form von Abnutzungsvorräten schaffen lassen.

Im Rahmen des Schwerpunktes „Strategien und Konzepte einer Wertschöpfungsorientierung“ wurde diskutiert, welche Instandhaltungsleistungen sich für Outsourcing eignen bzw. für welche Leistungen eine Re-Insourcing Strategie sinnvoll sind. Ein Schwerpunkt, der auch dieses Mal auf großes Interesse stieß, war „Methoden und Instrumente der Wertschöpfungsorientierung“, wobei TPM wieder eine zentrale Rolle einnahm.

Zu den Vorträgen ist im TÜV-Verlag das Fachbuch „Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanagement“ erschienen.

Sustainability Management for Industries Kongress 2007

Am 26. und 27. März 2007 fand zum zweiten Mal der Nachhaltigkeitskongress „Sustainability Management for Industries“ mit dem Schwerpunkt „Unternehmenspraxis und Nachhaltigkeit“ an der Montanuniversität statt. Dem WBW gelang es, einen Bogen von neuesten Trends in der Nachhaltigkeitsforschung bis zur operativen Umsetzung im Unternehmen zu spannen. Erfreulich war, dass alle relevanten österreichischen Institutionen, die im Bereich Nachhaltigkeit forschen, als Referenten am Kongress teilnahmen. Renommierte Unternehmen wie Verbund, Rio Tinto oder die OMV präsentierten ihre spezifischen Herausforderungen, Probleme und Erfahrungen mit dem Thema Nachhaltigkeit. Das breite Themenspektrum in den Beiträgen machte die Relevanz von Nachhaltigkeitsaspekten im Unternehmen deutlich – sowohl auf normativer, strategischer als auch operativer Managementebene. Zum Kongress ist im Hampp-Verlag das Fachbuch „Unternehmenspraxis und Nachhaltigkeit“ erschienen.

Seminarreihe Risiko- und Sicherheitsmanagement in Industriebetrieben

Die gestiegene Dynamik des Wettbewerbs, erhöhte Qualitätsanforderungen der Kunden und der zunehmende Druck zur Produktivitätsoptimierung äußern sich in komplexeren Abläufen der Produkterstellung und Dienstleistungserbringung. Aus dieser Entwicklung resultiert, dass sich die betriebliche Praxis in den letzten Jahren umfangreicher und systematischer mit ihren Risikopotenzialen beschäftigt. Infolge dieser erhöhten Sensibilität von Unternehmen für Risikoaspekte hat das WBW im Jahr 2007 zwei Grundlagenseminare zum Thema „Risiko- und Sicherheitsmanagement in Industriebetrieben“ angeboten und erfolgreich durchgeführt. Als Folge der hohen Nachfrage und der positiven Rückmeldungen aus beiden Veranstaltungen wird daran gearbeitet, das bestehende Konzept zu einer Seminarreihe zu erweitern.

Diese verfolgt das Ziel, zweckmäßige Ansätze zur praktikablen Ausgestaltung des Risikomanagements in Industriebetrieben zu bieten. Dabei wird die Thematik des Risikomanagements mit weiteren Tätigkeitsschwerpunkten des WBW wie etwa Sicherheits-, Qualitäts- und Anlagenmanagement kombiniert, um den integrativen Charakter der verschiedenen Disziplinen hervorzuheben.

Die Grundlagen und Prozessschritte des Risikomanagements sowie die verschiedenen Methoden und Instrumente, anhand derer die Risikolage eines betrachteten Bereichs charakterisiert und gesteuert wird, bilden den Kern der Seminarreihe. Um die praktische Umsetzungsmöglichkeit zu betonen, wird das theoretisch erworbene Wissen an ausgesuchten Fallbeispielen aus verschiedenen betrieblichen Gesichtspunkten reflektiert und dadurch vertieft; ergänzt wird die Seminarreihe durch thematisch abgestimmte Vorträge von verschiedenen Partnern des WBW.



Veröffentlichungen

Baumgartner, R. J. Zielowski, C.	Analyzing zero emission strategies regarding impact on organizational culture and contribution to sustainable development	Journal of Cleaner Production, Vol. 15, Nr. 13-14, S. 1321-1327
Baumgartner, R. J.	Organizational culture and leadership: precondition for the development of sustainable corporations	Ketola (Hrsg.): Paradigms of Corporate Sustainability – Proceedings of Track 16, International Sustainable Development Research Conference 2007, Västerås, S. 12-36
Baumgartner, R. J. Biedermann, H. Ebner, D.	Unternehmenspraxis und Nachhaltigkeit: Herausforderungen, Konzepte und Erfahrungen	Baumgartner, Biedermann, Ebner (Hrsg.), München: Rainer Hampp Verlag, 2007
Baumgartner, R. J. Biedermann, H.	Organisationskultur und Nachhaltigkeitsmanagement	Baumgartner, Biedermann, Ebner (Hrsg.): Unternehmenspraxis und Nachhaltigkeit. München: Hampp Verlag, 2007, S. 37-52
Baumgartner, R. J.	Enhancement of Environmental Performance through Total Productive Maintenance	Hörlesberger, El-Nawawi, Khalil (Hrsg.): Challenges in the Management of New Technologies. Management of Technology, Vol. 1
Baumgartner, R. J.	Integrating Sustainable Business Management into daily business via Generic Management	Hörlesberger, El-Nawawi, Khalil (Hrsg.): Challenges in the Management of New Technologies. Management of Technology, Vol. 1
Biedermann, H.	Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanagement	Biedermann (Hrsg.): Praxiswissen Instandhaltung. Köln: TÜV Verlag, 2007
Biedermann, H.	Wertschöpfendes Management in der Anlagen- und Produktionswirtschaft	Biedermann (Hrsg.): Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanagement. Köln: TÜV-Verlag, 2007, S. 9-17
Ditzel, B. Ebner, D.	Das Praxishandbuch Wissensmanagement. Integratives Wissensmanagement	Wissensmanagement Forum (Hrsg.), Graz: TU Graz Verlag, 2007
Ditzel, B. et al.	Grundlagen des Wissensmanagements	Wissensmanagement Forum (Hrsg.): Das Praxishandbuch Wissensmanagement, Graz: TU Graz Verlag, 2007, S. 11-21
Ditzel, B. Ebner, D. et al.	Wissensaspekte im Qualitätsmanagement	Wissensmanagement Forum (Hrsg.): Das Praxishandbuch Wissensmanagement, Graz: TU Graz Verlag, 2007, S. 78-97
Ditzel, B. et al.	Wissensaspekte im Geschäftsprozessmanagement	Wissensmanagement Forum (Hrsg.): Das Praxishandbuch Wissensmanagement, Graz: TU Graz Verlag, 2007, S. 98-113

Ditzel, B. Ebner, D. et al.	Wissensnetzwerke	Wissensmanagement Forum (Hrsg.): Das Praxishandbuch Wissensmanagement, Graz: TU Graz Verlag, 2007, S. 166-177
Ditzel, B. Ebner, D.	Approach to KM through a Systematic Assessment: Case Study at an Austrian University	Martins, Remenyi (Hrsg.): 8th European Con- ference on Knowledge Management. Vol. 1, S.244-254
Ditzel, B.	Prozessakkreditierung	Triple-M, Nr. 1/2007, S. 13
Ebner, D. et al.	Strategisches Wissensmanagement und organisationales Lernen	Wissensmanagement Forum (Hrsg.): Das Praxishandbuch Wissensmanagement, Graz: TU Graz Verlag, 2007, S. 28-42
Ebner, D.	Assessing Corporate Social Responsibility: CSR-Scan	Corporate Responsibility Research Conference, 2007, Leeds, http://crrconference.org
Ebner, D. Baumgartner, R.	Sustainable Development in Companies: An international survey	Hörlesberger, El-Nawawi, Khalil (Hrsg.): Chal- lenges in the Management of New Technolo- gies. Management of Technology, Vol. 1
Schiefer, E.	Ein Controllingssystem zur Unterstützung der Prozessorientierung am Beispiel der Produktionsfeinplanung	Biedermann (Hrsg.): Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanage- ment. Köln: TÜV-Verlag, 2007, S. 111-121
Schröder, W.	TPM - Erfolgreiches Managementkonzept für anlagenintensive Produktionsbereiche	Proceeding: Fachtagung Produktivitätssteigerung in der Kunststoffindustrie – Potentiale erkennen und wertsteigernd nutzen, Wels, 2007
Schröder, W.	Lean-Assessment als Instrument zur Ein- führung produktionsnaher Management- konzepte	Proceeding: CETPM Fachtagung 2007, „Operational Excellence“
Schröder, W.	Einführung von Total Productive Manufac- turing in einer globalen Konzernstruktur	Biedermann (Hrsg.): Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanage- ment. Köln: TÜV-Verlag, 2007, S. 135-152
Schröder, W.	Effizientes Anlagenmanagement in der Automobilindustrie	Der Instandhaltungsberater, 33. Aktualisie- rungs- und Ergänzungslieferung, 2007, Kap. 03850, S. 1-30
Staber, S. Koch, F.	Auswahl und Einsatz von Instrumenten und Methoden in Entscheidungsprozessen am Beispiel einer Anlageninvestition	Biedermann (Hrsg.): Wertschöpfendes Instandhaltungs- und Produktionsmanage- ment. Köln: TÜV-Verlag, 2007, S. 153-172
Staber, S.	Organisationsentwicklung bei RHI	Triple-M, Nr. 1/2007, S. 8
Strohmeier, G.	Ganzheitliches Risikomanagement in Industriebetrieben: Grundlagen, Gestal- tungsmodell und praktische Anwendung	Bauer, Biedermann, Wohinz (Hrsg.): Techno-ökonomische Forschung u. Praxis, Wiesbaden: DUV, 2007
Zwainz, M.	Positionierungsstrategien als Basis für umweltverträgliche Innovationen	Umweltwirtschaftsforum, Vol. 15, Nr. 4/2007, S. 259-264
Zwainz, M.	Bewertung und Simulation im Leichtme- tallbereich	Baumgartner, Biedermann, Ebner (Hrsg.): Unternehmenspraxis und Nachhaltigkeit. München: Rainer Hampp Verlag, 2007, S. 161-171

... weiters fünf Veröffentlichungen im Eigenverlag:
zwei Ausgaben der „WBW In-Form“, zwei Ausgaben der „ÖVIA-Info“ sowie die Wissensbilanz 2006.



Der Lehrstuhl WBW ist überzeugt, dass eine systematische Erfassung wissenschaftlicher Ressourcen und Prozesse eine effiziente Steuerung des intellektuellen Vermögens ermöglicht. Dies schlägt sich in fundierten, strategischen Entscheidungen nieder und erhöht die Erfolgchancen in der Erreichung der definierten Ziele. Da eine solche Wissensbilanzierung gerade auch für Forschungsinstitutionen eine gute Möglichkeit darstellt, mit den eigenen Stakeholdern zu kommunizieren, veröffentlicht das WBW seine bereits siebte Wissensbilanz.

Gemäß dem logischen Ablauf der Wissensbilanz soll auch das Resümee in ebendieser Struktur aufgebaut sein, wobei der Fokus auf herausragenden Leistungen bzw. Verbesserungspotenzialen des Inputs, der Outputs der Leistungsprozesse und deren Wirkungen gelegt werden soll.

Intellektuelles Vermögen

Um die in der Wissensbilanz präsentierten Wissensziele zu erreichen bzw. sich in den Bereichen Wissenskompetenz, Wissensentwicklung und Wissensziele kontinuierlich zu verbessern, ist ein adäquates intellektuelles Vermögen am Lehrstuhl notwendig.

Die Zahl der Lehrbeauftragten in Lehre und Weiterbildung steigt am WBW stetig an. Ein Ziel ist es, industriewirtschaftliche Lehre auf höchstem Niveau anzubieten; dies erreicht der Lehrstuhl einerseits durch Fokussierung und Überarbeitung der Lehrinhalte und der konsequenten Adaptierung der Programmstrukturen. Im Jahr 2007 ist dies insbesondere in der Lehre (Qualitätsmanagement) und im MBA Generic Management erfolgt. Ebenso wurden in der Weiterbildung neue Akzente gesetzt. Einerseits durch Seminarangebote im Bereich Risiko- und Sicherheitsmanagement, andererseits durch die erste fachspezifische Weiterbildung für Manager der Gießereiindustrie.

Exzellente Lehre bedingt die Beauftragung bester Lehrbeauftragter. Auch in Zukunft wird ein Hauptaugenmerk auf die Rekrutierung geeigneten Lehrpersonals gelegt werden; ebenso ist die konsequente Weiterentwicklung des internen wissenschaftlichen Personals für zukünftige Forschungsthemen relevant.

Im Potenzialportfolio zeigt sich, dass die Fachkompetenz der Mitarbeiter auf sehr viele wissenschaftsbasierte Indikatoren entscheidenden Einfluss hat. Aus diesem Grund liegt der Lehrstuhlleitung der Aufbau der Wissenskompetenz für unsere Schwerpunktbereiche am Herzen. Die Investitionen in die wissenschaftliche Literatur sind seit Jahren konstant hoch und im Berichtsjahr erneut gestiegen.

Leistungsprozesse

Basierend auf den Spitzenkennzahlen der Leistungsprozesse lassen sich die Entwicklungen bzw. Potenziale des WBW treffend zusammenfassen. Die Zahl der WBW-Absolventen (Dissertationen, Diplomarbeiten, Weiterbildung) war im vergangenen Jahr auf einem sehr niedrigen Niveau. Es ist erklärtes Ziel des Lehrstuhls, diese Zahl zu erhöhen, ist sie nicht nur Output unserer Leistungsprozesse sondern auch eine Visitenkarte der Qualität des WBW bzw. der Montanuniversität in der Wirtschaft.

Die kooperative F&E ist 2007 zwar zurückgegangen, die Individualforschung der Mitarbeiter konnte dadurch aber erhöht werden. Sichtbar wird dies einerseits durch die erhöhte Veröffentlichungszahl und andererseits durch die absehbaren Dissertationsabschlüsse 2008. Forschungsaktivitäten sind nur über eine mehrjährige Betrachtung einer Beurteilung zugänglich. Gleichzeitig darf die Forschung des WBW nicht darunter leiden, ist sie schlussendlich der treibende Motor für die Aktualität und Praxisorientierung der Lehrinhalte sowie für die Reputation in der Scientific Community und in der Wirtschaft.

Wirkungen der Leistungsprozesse

Unser Tun und Handeln beeinflussen in großem Maße die Reaktionen unserer Stakeholder. Diese Wirkungen haben schlussendlich einen Effekt auf die Reputation des WBW und sein erfolgreiches Fortbestehen, aber auch auf die Rahmenbedingungen des WBW. Sie können somit zu tiefgreifenden Änderungen führen.

Erfreulich ist, dass die Gesamtanzahl der Veröffentlichungen im Berichtsjahr stark gestiegen ist. Das gesetzte Ziel von 29 Veröffentlichungen des Lehrstuhls konnte übertroffen werden. Die durchschnittliche „Qualität“ der Veröffentlichungen – gemessen am Veröffentlichungsindex, welcher die Wirkung einer Veröffentlichung (im Sinne von wissenschaftlicher Fundierung, Innovationsgrad sowie Reputationsgrad des Mediums) darstellt – ist jedoch im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Ziel des Lehrstuhls WBW ist es, zukünftig diesen Impact-Faktor zu erhöhen.

Mit der Erstellung der diesjährigen Wissensbilanz sowie der Berechnung der einzelnen Indikatoren zeigten sich erneut zahlreiche positive Entwicklungen am WBW. Gleichzeitig spornen uns die identifizierten Potenziale zu weiteren Veränderungen und Verbesserungen in der Zukunft an.

IMPRESSUM

Herausgeber

Wirtschafts- und Betriebswissenschaften an der Montanuniversität Leoben
o.Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Hubert Biedermann

Projektleitung

Daniela Ebner

Projektteam

Rudolf Bauernhofer, Rupert J. Baumgartner, Bernhard Frieß, David Lerchbaum,
Eva Schiefer, Werner Schröder, Stephan Staber, Markus Zwainz

Layout & Grafik

Manfred Hawranek

Druck

Universaldruckerei, 8700 Leoben

Wirtschafts- und Betriebswissenschaften
an der Montanuniversität Leoben

o.Univ.-Prof. Dr. Hubert Biedermann

T +43 (0) 3842 402 6001

F +43 (0) 3842 402 6002

<http://wbw.unileoben.ac.at>