



Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at

BILDUNG ÖFFNET NEUE HORIZONTE

SEMINARE & LEHRGÄNGE
PRÄSENZ | ONLINE | INHOUSE

IHR PARTNER MIT TIEFENWIRKUNG IN 10 SPEZIALBEREICHEN

- ◆ Management | Unternehmenspraxis
- ◆ Leadership Development
- ◆ Kommunikation
- ◆ Personalmanagement
- ◆ Personalverrechnung
- ◆ Finanzmanagement
- ◆ Marketing | Vertrieb
- ◆ Einkauf | Supply Management | Logistik
- ◆ Produktion | Lager | Instandhaltung
- ◆ Office Management

IHR PARTNER MIT QUALITÄTSANSPRUCH UND BEGEISTERTEN KUNDEN

- ◆ Ö-Cert: Das ÖPWZ ist eine zertifizierte Bildungseinrichtung
- ◆ Über 500 Seminare, Lehrgänge und Tagungen jährlich
- ◆ 8 Spezialisten-Netzwerke für Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch
- ◆ Über eine halbe Million Teilnehmende aus Konzernen, KMUs, NGOs und Verwaltung
- ◆ 98 % der Teilnehmenden geben ÖPWZ-Ausbildungen die Note 1
- ◆ 99 % der Teilnehmenden empfehlen ÖPWZ-Seminare weiter

Informieren Sie sich unter www.opwz.com

DA STEH' ICH NUN...

Das Leben kann eine harte Schule sein. Die Jahre 2020 und 2021 haben es sehr deutlich gemacht. Aber sind wir dadurch klüger geworden? Oder haben wir „nur“ daraus gelernt?

Seit dem letzten Guide zum Thema „Bildung & Karriere“ sind rund zwölf Monate vergangen. Was haben wir in und von dieser Zeit gelernt? Nun, auf jeden Fall, dass Homeoffice dort, wo nichts faktisch dagegen spricht, funktioniert. Das dürfte auch bis zum letzten Verweigerer durchgedrungen sein, ob er es goutieren möge oder nicht. Aber auch, dass die Arbeit allein im stillen Kämmerlein nicht ausschließlich, auf Dauer und auch nicht für jede Aufgabe ideal ist. Wir haben gelernt, wie viel mehr sich an einem Arbeitstag erledigen lässt, wenn man sich nicht zwischendurch mit Kollegen aufhält – und wie sehr einem genau das dann doch fehlt. Zumindest, wenn es nicht alles Ungut ist.

Wir haben gelernt, dass das Einzige, was anstrengender ist als ein Tag voller Meetings, ein Tag voller Online-Meetings ist. Und wir haben gelernt, dass es trotzdem saupraktisch ist, wenn man zwischen zwei Videocalls den Geschirrspüler einräumen oder die frisch gewaschene Wäsche aufhängen kann. Ja, auch als Mann.

Wir haben gelernt, dass selbst das Lernen ohne unmittelbaren physischen Kontakt funktionieren kann. Dort besser und da schlechter natürlich. Aber grundsätzlich, die richtigen Methoden und Tools vorausgesetzt, hat E-Learning

sehr wohl seine Berechtigung – und Distance-Learning ist einer dieser furchtbaren Begriffe, die hoffentlich bald wieder in der Versenkung verschwinden. Distanz will nicht gelernt werden, man wahrt sie einfach bei Bedarf. Wir haben auch gelernt, dass Distanz beim Lernen trotzdem nicht immer und nicht überall der Weisheit letzter Schluss ist. Solange aber Lüften die einzige Alternative ist, die tatsächlich Anwendung findet, ist Abstand die mit Abstand risikoärmere Lösung, trotz Kollateralschäden.

Wir haben gelernt, dass es ganz offensichtlich Menschen gibt, die nicht in der Lage sind, dazuzulernen, und trotzdem Entscheidungen treffen dürfen. Und wir haben gelernt, dass viele dieser Entscheidungen alles andere als leicht sind. Ich würde sie nicht treffen mögen.

Leben heißt eben lernen, ein Leben lang. Jedoch heißt es nicht, dass man dadurch unbedingt klüger wird. Denn dabei spielen auch andere Faktoren eine Rolle. Ich fühle mich jedenfalls heute „so klug als wie zuvor“, trotz lehrreicher Erfahrungen im vergangenen Jahr. Aber immerhin weiß ich ein Alzler mehr. ■

Viel Spaß beim Lesen - und beim Lernen - wünscht Ihnen Ihr

Rudolf N. Felser,
Chefredakteur NEW BUSINESS Guides



Foto: NEW BUSINESS



24



14



38

Editorial. Von Rudolf Felser.....	03
Neuigkeiten & Wissenswertes. Kurzmeldungen über Bildung & Karriere.....	06
Schöne neue Arbeitswelt. Transformation des Lernens und der Arbeit.....	14
Corona ist nur eine Facette. Interview mit Gertrud Hierzer, T-Systems Alpine.....	24
Talente hart umkämpft. Talentmanagement wird zu wichtigem Werkzeug.....	38
Immer vorausdenken. Fachkommentar von Anni Koubek, Quality Austria.....	46
Mit Sicherheit gebildet. Interview mit Walter Seböck, Donau-Universität Krems.....	50
Die neue Art zu lernen. EdTech Austria wurde gestartet.....	54
Eine App, die verbindet. ZKW Group setzt auf Mitarbeiter-App von LOLYO.....	62
Im Jahr 2030: Zukunft der Arbeit. Fachkommentar von Nahed Hatahet, HATAHET ..	64



54



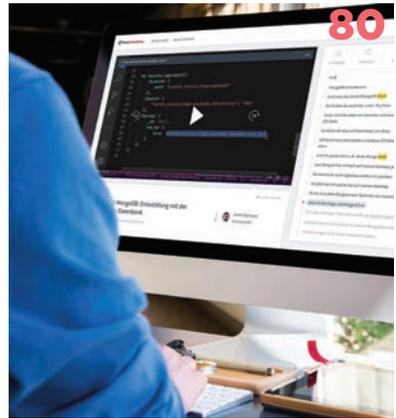
62



64



74



80

Fotos: jcomp/Freeipk (14), RNF (24), Canva Studio/Pexels (38), WKS/Probst Photographie (54), ZKW Group (62), Sharon McCutcheon/Pexels (64), Codecool (74), Codeversity/Heise (80)

Turbo für Data-Science. DMVÖ & Datanauts wollen Bewusstsein schaffen..... 70

Arbeitsmarkterholung. Report von karriere.at 72

Kurse mit Jobgarantie. Codecool eröffnet Campus in Wien 74

Aufbruch in neue Ära. Fachkommentar von Daniel Kalbeck, Codeversity 80

IMPRESSUM

Medieneigentümer-, Herausgeber- und Chefredaktionsanschrift: NEW BUSINESS Verlag GmbH, Otto-Bauer-Gasse 6/4, 1060 Wien, Tel.: +43/1/235 13 66-0, Fax: +43/1/235 13 66-999, info@newbusiness.at **Geschäftsführung:** Lorin Polak **Chefredaktion:** Rudolf Felser **Art-Direktion:** Genius Graphics Gabriele Sonnberger **Anzeigenleitung:** Lorin Polak **Lektorat:** Julia Teresa Friehs **Coverfoto:** Adobe Stock/denisismagilov **Verlagspostamt:** 1060 Wien **Druck:** Hofeneder & Partner GmbH. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.



NEUIGKEITEN & WISSENSWERTES

Lernen und stete Weiterentwicklung rücken immer stärker ins Zentrum. Umso mehr noch, da heute beinahe im Minutentakt neue Qualifikationen gefragt sind. Hier finden Sie einen kleinen Überblick darüber, was sich in der Bildung und am Arbeitsmarkt in den letzten Monaten getan hat.



FH-KNOW-HOW FÜR PAKISTAN

24 Lehrende der pakistanischen Pak-Austria Fachhochschule haben an der FH JOANNEUM den Zertifikatslehrgang „Fachhochschule Teaching and Management“ abgeschlossen. Im Rahmen der viermonatigen postgradualen Weiterbildung wurden das Modell und die Charakteristika einer Fachhochschule – von der Führung über didaktische Konzepte,

Qualitätssicherung bis hin zu Praktikumsthemen – vermittelt. Ihr Wissen darüber, wie eine österreichische FH funktioniert, werden die pakistanischen Professor:innen für die Weiterentwicklung der Pak-Austria Fachhochschule in Haripur, Pakistan, einsetzen, die von der FH JOANNEUM mitentwickelt wurde. Aufgrund von Covid-19 wurde im März online mit dem Zertifikatslehrgang gestartet, seit April befanden sich die Lehrenden in Österreich an der FH JOANNEUM, zwei Wochen besuchten sie auch Lehrveranstaltungen beim Kooperationspartner MCI. Der Abschluss wurde mit allen Teilnehmer:innen im Juli an der FH JOANNEUM gefeiert. ■

FÜNF JAHRE FHSTARTUP CENTER IN SALZBURG

Seit fünf Jahren werden Studierende, Alumni und Forschende mit Gründungsinteresse an der FH Salzburg exklusiv vom FHStartup Center (*angesiedelt auf dem Campus Urstein der FH Salzburg; Bild*) im Rahmen der Initiative Startup Salzburg unterstützt. Die Rolle des FHStartup Center dabei: Botschafter für Unternehmergeist, Sparringspartner für Neugründer:innen, Brückenbauer und Netzwerkpartner. In Summe wurden bisher über 180 Vorhaben in unterschiedlichen Phasen begleitet. Mit weniger als einer Million Euro Input von Land Salzburg und FH Salzburg konnten 17 FHStartup Fellows unterstützt werden, die in dieser Zeit 4,5 Mio. Euro Umsatz erbrachten. Von multimedialen Plattformen und Ed-Tech-Apps über Datenübertragungssysteme für die Energiewirtschaft und neuartige Einsatzmöglichkeiten von Holz als Hightech-Material bis hin zu Blockchain-basierten Zertifizierungssystemen reichen die Ideen der gegründeten Startups. ■



Das 14. FH-Forschungsforum an der FHWien der WKW illustrierte Anfang April die große Bandbreite wissenschaftlicher Projekte an den Fachhochschulen zum Thema Nachhaltigkeit. Denn Österreichs FHs bieten nicht nur praxisnahe akademische Ausbildungen für Fach- und Führungskräfte von morgen, sondern sind auch wichtige Akteure in der rot-weiß-roten Forschungslandschaft. Das Thema „Zukunft verantwortungsvoll gestalten!“ durchzog als roter Faden die Tagung, die Corona-bedingt online über eine eigens entwickelte Konferenzplattform (*Bild*) stattfand. Wissenschaftler:innen von 16 Fachhochschulen, zehn nationalen und internationalen Universitäten sowie elf Unternehmen präsentierten Forschungsprojekte, deren Ziel nachhaltige Lösungen für Herausforderungen sind, vor denen unsere Gesellschaft steht, wie der Schutz von Klima und Umwelt sowie die digitale Transformation. In 15 Panels mit 70 Vorträgen sowie 20 Poster-Präsentationen spiegelte sich die große Bandbreite wissenschaftlicher Leistungen an den Fachhochschulen wider. Das Spektrum reichte von der effizienten Nutzung von Windenergie über digitale Assistenzlösungen für alte Menschen und verantwortungsbewusstes Konsumieren bis zur verantwortungsvollen Unternehmensführung in österreichischen Klein- und Mittelunternehmen.



3



FORSCHUNGSBERICHT

Der im Juni veröffentlichte Forschungsbericht 2020/21 der Universität für Weiterbildung Krems zeigte eine weitere Vertiefung der Forschungsleistung und einen Ausbau der internationalen Forschung. In den kommenden Jahren sollen mit nunmehr fünf gesamtuniversitären Forschungsschwerpunkten die Möglichkeiten des EU-Forschungsrahmenprogramms Horizon Europe optimal genutzt

und Netzwerke ausgebaut werden. Zu den bestehenden sollen weitere PhD-Studien etabliert werden. 2020 wurden 8,3 Mio. Euro an Forschungsdrittmitteln eingeworben – eine erneute Steigerung. Der Forschungsaufwand betrug rund 14,2 Mio. Euro. Die Zahl der Forschungsprojekte hat auf 222 gegenüber 176 im Bericht für 2018/19 zugenommen. Dabei fiel die Steigerung bei EU-finanzierten Forschungsprojekten besonders stark aus: Die aktuell 48 EU-Projekte sind um 55 Prozent mehr als 2018. Durch die FFG finanzierte Projekte nahmen auf 37 zu, nach 23 im Berichtsjahr 2018.

Fotos: FH JOANNEUM/Nazeer Muhammad (1), FH Salzburg/Neumayr/Masser (2), FHWien der WKW (3), Walter Skokanitsch (4)



REIF FÜR DEN REIFENWECHSEL

Im zehnten Jahr der Atos IT Challenge traten 144 Teams aus 28 Ländern an und widmeten sich der Frage: Wie trägt die Digitalisierung zur Dekarbonisierung des Nicht-Digitalen bei? Die drei Gewinnerteams wurden im Rahmen einer Zeremonie diesen Sommer ausgezeichnet. Der erste Platz ging dabei an die Polytechnische Universität Bukarest für das Projekt „Tire2Tire“ – ein Gerät, das LKW-Fahrer:innen hilft, die Menge an unsachgemäß verbrauchtem fossilem

Kraftstoff zu reduzieren und die Kohlenstoffemissionen ihrer Fahrzeuge zu minimieren. Mithilfe von Machine-Learning katalogisiert Tire2Tire die Tauglichkeit von LKW-Reifen und sendet die Daten an Flottenmanager:innen, die für deren Wartung verantwortlich sind. Die Gewinner:innen können nun entweder ein Praktikum bei Atos absolvieren oder gemeinsam mit dem Unternehmen ihre Projekte weiterentwickeln. ■

AUSGEZEICHNETE IDEEN AUS DER STEIERMARK

Bereits zum 16. Mal fand heuer der Businessplanwettbewerb Start!Up-Schule von Deloitte Styria statt. Im Juli wurden die innovativsten Geschäftsideen der rund 120 teilnehmenden steirischen HTL-Schüler gekürt. Deloitte-Experten sowie Lehrende der FH Joanneum und Uni Graz haben die Jugendlichen bei der Ausarbeitung ihrer Ideen tatkräftig unterstützt. Neben Teilnehmern der HTL Kaindorf sowie der BULME Graz konnten zwei Teams der BULME Deutschlandsberg die Expertenjury von ihren Projekten überzeugen (*Gruppenfoto*). Das Projektteam „WBoard“ der BULME Deutschlandsberg setzte sich durch und belegte heuer den ersten Platz im Wettbewerb. Die Schüler begeisterten mit der Präsentation ihres freihändigen Longboards, das mit dem Antrieb eines E-Longboards kombiniert wurde. ■



2

FH JOANNEUM
University of Applied Sciences

SFG
STEIERMÄRKISCHE SPARKASSE

Deloitte.

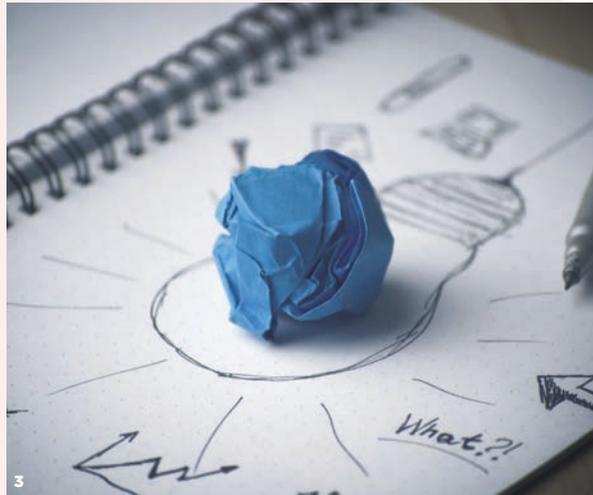
WKO
STEIERMARK

UNI

Steiermärkische SPARKASSE

FÜNF INNOVATIONSLABORE FÜR BILDUNG

Die Innovationsstiftung für Bildung fördert mit den Innovationslaboren den Aufbau und Betrieb von Räumen zum Erproben und Entwickeln innovativer Lehr- und Lernmethoden, neuartiger Didaktik sowie Ed-Tech-Lösungen. Ab Herbst 2021 entstehen fünf – unter anderem auch mobile und virtuelle – Labore, die ein breites Themenspektrum abdecken. Von der Innovationsstiftung für Bildung werden sie mit insgesamt über zwei Millionen Euro gefördert. Die Ausschreibung wird von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) abgewickelt. Die geförderten Vorhaben involvieren Organisationen in ganz Österreich: EIL4MINT (Educational Lab Kärnten) – Forschend-entdeckendes Lernen und „Sustainable MINT“; BIB-Lab (Technische Universität Wien) – Wechselwirkung von Bildung und Raum(gestaltung); INNALP Education Hub (Universität Innsbruck) – Nachhaltige Bildung, Digitalisierung und Inklusion; INTER-DI-KO (Universität Salzburg) – Digitalisierung, Kooperation und Interdisziplinarität; OnLabEdu (Fachhochschule Kärnten) – Naturwissenschaftliche Online-Labore. ■



GOSTUDENT IST EIN EINHORN

Das Wiener Ed-Tech-Unternehmen GoStudent, eine digitale Lernplattform für den Online-Unterricht, erreichte im Juni mit einem Serie-C-Investment in Höhe von 205 Millionen Euro und einer Bewertung von über 1,4 Milliarden Euro den Einhorn-Status und war damit kurz das wertvollste Start-up Österreichs aller Zeiten, wurde dann aber vom FinTech Bitpanda wieder überholt. Das Investment wird genutzt, um die globale

Expansion weiter voranzutreiben. Mit einer Präsenz in 15 Ländern stärkt GoStudent seine Marktführerschaft für K-12-Onlinehilfe in Europa. In den vergangenen Monaten hat das rasant wachsende Ed-Tech sein Team auf über 500 Mitarbeiter und zwölf Büros erweitert und neue Standorte wie etwa Athen, Istanbul und Amsterdam erschlossen. Neben dem Ausbau bedeutender Nachhilfemärkte in Europa ist GoStudent dabei, neue Märkte in Übersee wie Mexiko und Kanada zu erschließen. ■

Fotos: Peter H/Pixabay (1), Sophie Semlitsch (2), fancycravel/Pixabay (3), GoStudent (4)



DIE EIGENEN KOMPETENZEN KENNEN

Seine Fähigkeiten zu kennen und diese auch beruflich zu nutzen, kann für die wachsenden Herausforderungen am Arbeitsmarkt stärken. Genau dazu soll der NÖ Kompetenzkompass (www.noe-kompetenzkompass.at) dienen. Nach sechs Monaten zog man im Juli Bilanz über die Orientierungshilfe: In dieser Zeit hatten das Angebot bereits über 10.000 Niederösterreicher:innen genutzt. Zwischenzeitlich gab es Verbesserungen: Zum einen wurde das Online-tool mit der Möglichkeit einer direkten Terminvereinbarung bei der Bildungs- und Berufsberatung NÖ versehen. Zum anderen ist keine Eingabe der Mailadresse mehr notwendig. Das Ergebnis wird direkt im Anschluss ausgeworfen und ist nicht mehr nur als PDF abrufbar. Zudem ist der Kompetenzkompass nun auch in englischer Sprache verfügbar. ■

EU-GELD FÜR WEITERBILDUNG

Der EU-Aufbau- und Resilienzfonds für die Bewältigung der Pandemiefolgen in den Mitgliedsstaaten beinhaltet auch Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik. Rund 277 Millionen Euro sollen in den nächsten drei Jahren in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen fließen, davon 222 Millionen Euro direkt für Weiterbildungsmaßnahmen investiert werden. Die Programme zur Aus- und Weiterbildung sind auf Personen mit formal niedrigen Qualifikationsniveaus zugeschnitten. Ein erheblicher Anteil des Budgets fließt in die Ausbildungsbereiche Digitalisierung, Pflege und Umwelt. Damit soll die Qualifizierung von 30.000 Personen allein im Bereich IT/Digitalisierung sichergestellt werden. Auch ein Frauenförderanteil von 55 Prozent in den Bereichen Digitalisierung und IT, Pflege und Umwelt wurde definiert. ■



WEIBLICHE ROLE-MODELS GESUCHT

Die (Elektro-)Technik-Branche braucht dringend Nachwuchs - und der darf gern auch weiblich sein! Der OVE Österreichischer Verband für Elektrotechnik holt weibliche Vorbilder vor den Vorhang und vergibt im Rahmen der Nachwuchsinitiative Girls! TECH UP heuer erstmalig den Role-Model-Award. Jedes Unternehmen kann beliebig viele Role-Models nominieren, sofern die Kriterien für die Einreichung erfüllt sind: Teilnehmen können weibliche Lehrlinge und Expertinnen, die einen technischen Beruf in der Elektrotechnik, Informationstechnik oder Energiewirtschaft ausüben. In einem maximal 90-sekündigen Video sollen ihre Begeisterung für Technik sowie ihre Freude am Beruf im Mittelpunkt stehen. Die Einreichfrist läuft bis 10. Oktober 2021. Ab 15. Oktober 2021 - an diesem Tag findet der digitale Girls! TECH UP-Aktionstag statt - werden die eingereichten Videos auf der Website www.girlstechup.at zu sehen sein. Das Girls! TECH UP-Role Model 2021 wird dann mittels Online-Voting ermittelt. Die Verleihung des Awards wird im Rahmen des OVE Innovation Day am 18. November 2021 stattfinden. ■



Fotos: Heidi Fin/Unsplash (1), angelo luca iannaccone/Pixabay (2), ThisisEngineering RAEng/Unsplash (3), Dimitry Anikiv/Unsplash (4)

4



GRÜNE CAMPUS-PROJEKTE

Die Europäische Investitionsbank (EIB), die Stadt Wien und ein Unternehmenskonsortium haben mit dem Bau von zwei neuen grünen Bildungscampus-Standorten für 1.730 Kinder begonnen. Die österreichische Hauptstadt verzeichnet ein starkes Bevölkerungswachstum und benötigt dringend neue Schulen. Mit dem Spatenstich am 19. Juli begann das dritte Projekt des BIENE-Programms

(Bildungs-Einrichtungen-Neubauprogramm), das die EIB mit einer Garantie des Europäischen Fonds für strategische Investitionen (EFSI) fördert. Die Neubauten in der Rappachgasse und Landgutgasse sollen eine hervorragende Energieeffizienz aufweisen und so im Einklang mit den Klimaschutzziele der EIB stehen. Das architektonische und pädagogische Konzept der Bildungscampus-Projekte ermöglicht neue und innovative Formen des Lernens: Die Standorte vereinen Krippe, Kindergarten, Grundschule, Mittelschule und Sonderpädagogik sowie Freizeitangebote an einem Ort. ■

DAS ZENTRUM FÜR INFRASTRUKTURELLE SICHERHEIT

Brandaktuelle Studienprogramme an der Donau-Universität Krems.

Sicherheit ist eine der großen gesellschaftlichen Aufgaben der Gegenwart. Bezogen auf die Digitalisierung bedeutet das, dass durch die rasante Entwicklung in der IT Prozessabläufe optimiert und Wertschöpfungsketten verlängert wurden. Die weitere Entwicklung führte dazu, dass Software und künstliche Intelligenz in Objekte integriert und diese Objekte eigenständige Teile einer zusammenhängenden Infrastruktur wurden. So steigt die Komplexität durch die steigende Vernetzung der Mensch-Umwelt-Technologiesysteme. Diese Form der Digitalisierung und Technologieentwicklung ermöglicht Innovationen und erhöht gleichzeitig die Verwundbarkeit vernetzter Systeme. Die hohe Komplexität dieser Systeme macht es schwierig, Interventionen zu setzen, die der Dynamik dieser Entwicklung gerecht werden. An diesem Übergang zur Netzwerkgesellschaft werden die bisherigen Modelle des Industriezeitalters abgelöst und durch neue Prinzipien wie Zusammenarbeit, Offenheit und Teilen ersetzt.

An dieser Stelle findet Lehre und Forschung des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit statt. Es gilt, viele neue Probleme zu lösen. Im Lehrgang „Security and Safety Management“ tritt neben eine bisher ausschließlich analoge Vorstellung von Sicherheit nun ver-

stärkt das digitale Element. Letztlich werden die Gebiete vollständig verschmelzen. Neben der Logistik des Themas Sicherheit treten nun zusätzlich z.B. Datenmissbrauch, das explosionsartige Anwachsen von Daten und die dadurch entstehende Verletzlichkeit von Individuen, Unternehmen und Staaten, die Absicherung von Infrastrukturen etc. in den Fokus. Das Thema Sicherheit ist aber nicht nur ein wichtiger Teil des Innovationspotenzials, das durch Digitalisierung eröffnet wird, sondern gleichzeitig auch ein Grundbedürfnis der Menschen und damit emotional stark besetzt. Durch diese Zuschreibung auf der Bedürfnisskala ist die Sicherheit bei Entwicklungen als erfolgskritischer Faktor zu berücksichtigen, da zukünftige Geschäftsmodelle sowie die Akzeptanz von Services vom vorhandenen Vertrauen abhängen werden. Sicherheit muss lebbar sein und der Mensch stets im Mittelpunkt jeder Überlegung stehen. Auf dieser Basis sind die berufsbegleitenden Universitätslehrgänge wie „Security&Safety Management“, „Fire Safety Management“ und „Executive Management in Security Business, MBA“ des Zentrums aufgebaut, die über eine optimale Verbindung von E-Learning und Präsenzphasen verfügen und sich an den beruflichen Bedürfnissen der Studierenden orientieren. ■

Donau-Universität Krems, Zentrum für Infrastrukturelle Sicherheit

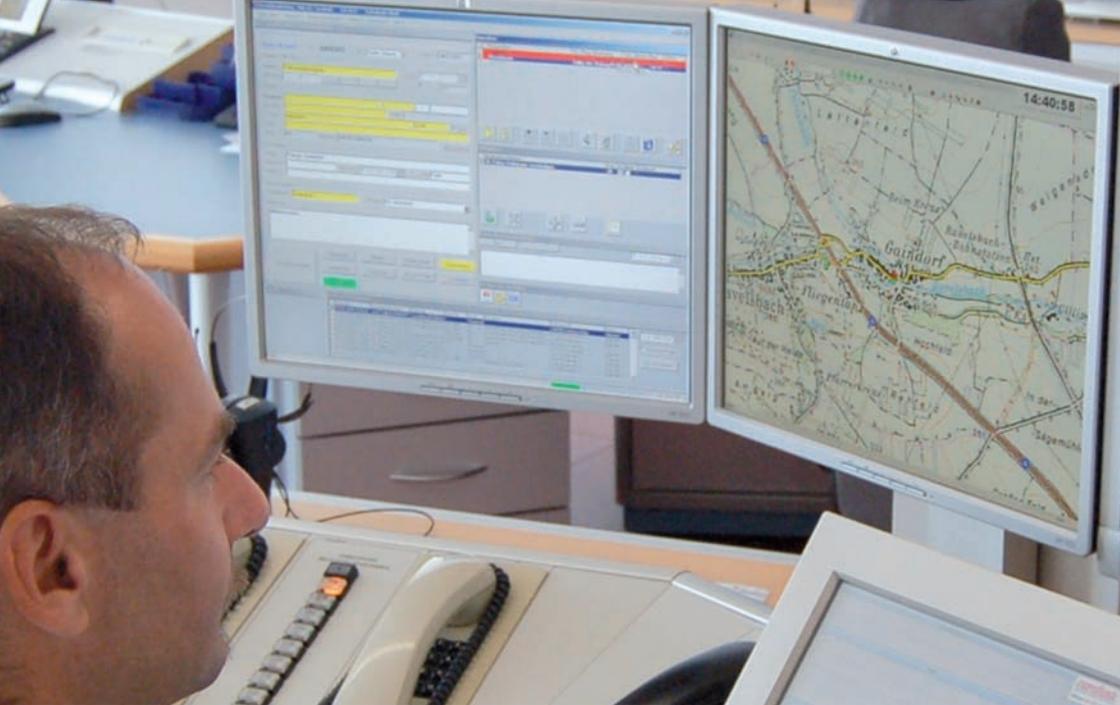


Ass.-Prof. Mag. Dr. Walter Seböck, M.Sc., MBA
Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle
Sicherheit
Tel.: +43/2732/893-2317
walter.seboeck@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at

Mag. Dr. Ingeborg Zeller
Lehrgangsleitung Security and Safety
Management, Leitung Corporate Programs
Tel.: +43/2732/893-2316
ingeborg.zeller@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at



Anzeige



Universitätslehrgang

Security and Safety Management

Verantwortung mit Kompetenz

Abschluss: Master of Science

Dauer: 4 Semester, berufsbegleitend

Lehrgangsstart: 14. März 2022

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.

www.donau-uni.ac.at/ssm



19. Sicherheitskonferenz Krems 2021

20. Oktober 2021, Audimax der Donau-Universität Krems

www.donau-uni.ac.at/sicherheitskonferenz

SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT

Corona hat vieles beschleunigt, das sich ohnehin schon abgezeichnet hat, und so den Fortschritt in Sachen Arbeit und Bildung beflügelt. Das hat akut auch weniger erfreuliche Nebenwirkungen und geht einigen vielleicht zu schnell, eine Umkehr scheint aber ausgeschlossen.

„Die Arbeitswelt ist bereits mitten in einem Wandel, bei dem es nicht nur um Tools oder Homeoffice, sondern um einen Struktur- und Systemwandel in der Arbeitswelt geht.“

Sandra Bascha, New-Work-Expertin, XING Österreich



Foto: gpointstudio/FreePik



1

Die Arbeitswelt befindet sich einem fundamentalen Transformationsprozess, noch stärker als bereits in den letzten Jahren. Denn Digitalisierung und neue Arbeitsmodelle haben durch die Pandemie einen kräftigen Schub bekommen. Dieser Wandel fordert nicht nur Unternehmen, ihre Strukturen, Prozesse und Kulturen anzupassen, sondern besonders auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neue Kompetenzen sind ebenso gefragt wie intensive Weiterbildung.

Die Marktforscher von Marketagent haben sich im Auftrag des sozialen Berufsnetzwerks XING genau angesehen, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten laut der Einschätzung von Österreichs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Arbeitswelt von morgen gefragt sein werden. Knapp die Hälfte der 500 Befragten ist der Meinung, dass berufliches Know-how und soziale Fähigkeiten bei der Jobsuche die gleiche Wichtigkeit haben werden. Im Detail ist allerdings erkennbar, dass Männer nach wie vor stärker auf die sogenannten Hard Skills setzen als Frauen.

Leistungsbereitschaft führt das Ranking der wichtigsten konkreten Kompetenzen für das eigene zukünftige Berufsleben an, gefolgt von Kommunikationsfähigkeit, der Bereitschaft, Neues zu lernen, und der Fähigkeit, mit unterschiedlichen Menschen zusammenarbeiten



2

zu können. Führen ohne Vorgesetztenfunktion hingegen wird als am wenigsten wichtig eingeschätzt – und bildet damit das Schlusslicht des Rankings. Dies zeigt, dass die österreichischen Arbeitnehmer:innen nach wie vor bevorzugt direkt von Vorgesetzten geführt werden, wenn es um die Arbeitswelt der Zukunft geht.

UNTERNEHMEN SCHLECHT VORBEREITET

In Summe fühlen sich die Befragten selbst auf die Schlüsselkompetenzen der Zukunft gut vorbereitet. Ein schlechteres Zeugnis stellen sie allerdings ihren eigenen Unternehmen aus. Mehr als 50 Prozent sind der Meinung, ihr Unternehmen sei nur teilweise oder schlecht auf den Wandel in der Arbeitswelt vorbereitet. „Um

auch in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen Unternehmen den Wandel mittragen und eine DNA aufbauen, in der Veränderungen nicht nur Platz haben, sondern selbstverständlich sind. Dazu müssen neue Unternehmenskonzepte sowie Strukturen kreiert werden. Die Arbeitswelt ist bereits mitten in einem Wandel, bei dem es nicht nur um Tools oder Homeoffice, sondern um einen Struktur- und Systemwandel in der Arbeitswelt geht“, meint dazu die New-Work-Expertin Sandra Bascha, XING Österreich.

MEHR BEDEUTUNG FÜR WEITERBILDUNG

Stetige Weiterbildung gewinnt in Zukunft noch mehr an Bedeutung. Während mehr als die Hälfte der Befragten mit den Aus- und Weiter-

Fotos: master1305/FreePik (1), tirachardz/FreePik (2)



1

bildungsmöglichkeiten im Unternehmen zufrieden sind, gibt es auch einen hohen Anteil – rund ein Viertel – von Unzufriedenen. Weiterbildung wird sowohl als Aufgabe der Unternehmen als auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesehen: Knapp die Hälfte der befragten Erwerbstätigen (48 %) ist nicht bereit, selbst Kosten für Weiterbildungen zu übernehmen, hingegen würden 52 Prozent der Befragten Trainings zumindest teilweise oder sogar komplett selbst bezahlen. Insbesondere in der jüngeren Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen zeigt sich eine hohe Zahlungsbereitschaft, knapp jede/jeder Dritte (32 %) wäre bereit, eine Weiterbildung selbst zu finanzieren.

Trotz der Digitalisierung präferiert ein Drittel ein Präsenztraining zu fixen Zeiten während der Woche, knapp ein Viertel der Befragten wünscht sich auch beim Thema Weiterbildung eine Verknüpfung aus analoger und digitaler Weiterbildung. Vor allem Männer bevorzugen hybride Weiterbildungsangebote. Übrigens: Rund neun

Prozent sind Bildungsverweigerer und wollen sich im Job überhaupt nicht weiterbilden. „Es ist essenziell, dass sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Unternehmen die enorme Wichtigkeit neuer Kompetenzen und Weiterbildungen erkennen. Nur so können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Potenziale voll entfalten, wodurch Unternehmen zukunftsfähig bleiben und mit den konstanten Veränderungen der Arbeitswelt Schritt halten“, so Sandra Bascha.

SINKENDE BILDUNGSBUDGETS

Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse einer anderen aktuellen Studie besonders alarmierend. So berichtet der Konferenz- und Seminaranbieter imh GmbH, dass österreichische Unternehmen 2020 und 2021 bei der beruflichen Weiterbildung so wenig investierten, wie seit Jahren nicht mehr. Diese Erkenntnis beruht auf der Befragung von 304 Personen, die um die Bewertung ihres Bildungsbudgets gebeten wurden. Der imh Weiterbildungsindex (WEBI), ein

Index, der den Stellenwert von beruflicher Weiterbildung in Unternehmen misst, erreichte zuletzt mit 45,2 Punkten (von 120 möglichen Punkten) den niedrigsten Wert seit Erhebungsbeginn. 2020 war der Wert mit 53,0 auf dem zweitniedrigsten Stand. Vor der Corona-Krise, bis 2019, war die Bereitschaft der Unternehmen, in Bildungsmaßnahmen zu investieren, noch sehr hoch.

61,9 Prozent der Befragten erwarten heuer ein gleich bleibendes Bildungsbudget, im Gegensatz zu noch 65,9 Prozent im letzten Jahr, und nur neun Prozent (gegenüber 12,3 % im Vorjahr) rechnen mit mehr Geld. Außerdem rechnen nun deutlich mehr Personen mit einem sinkenden Weiterbildungsbudget (12 % vs. 8,3 %). Interessant ist, dass der Sparwille offenbar nicht bis in die Chefetagen reicht: Für die Weiterentwicklung von Führungskräften steht laut den Ergebnissen des WEBI mehr Zeit und Geld zur Verfügung.

ONLINE UND HYBRID IM TREND

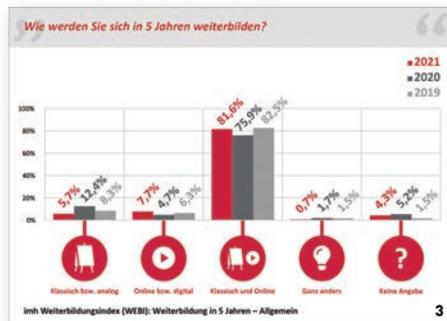
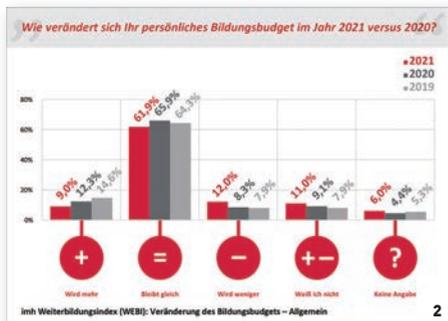
Kurze, wiederkehrende Online-Updates sind mit Abstand die beliebteste Weiterbildungsform in der Krise: 66,4 Prozent bevorzugen dieses Format. Nur 31,3 Prozent nehmen am liebsten ganztägige Onlineveranstaltungen in Anspruch. Immerhin noch fast ein Viertel, nämlich 23,7 Prozent, bevorzugen trotz aller Einschränkungen die ganztägigen Präsenzveranstaltungen. Die Zukunft der Weiterbildung bringt eine

Kombination von klassischen bzw. analogen Weiterbildungsformen, mit einem eindeutigen Trend zu Online: nur 5,7 Prozent (12,4 % im letzten Jahr) sehen auch noch in fünf Jahren ausschließlich klassische bzw. analoge Formate; jedoch 7,7 Prozent (zuvor 4,7 %) ausschließlich online bzw. digitale Formate. 81,6 Prozent setzen auf die Kombination der beiden Formen.

WO WOLLEN SIE ARBEITEN?

Hybrid ist auch Trumpf, wenn es um den Arbeitsort geht. Sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte ist das Homeoffice der imh-Studie zufolge gekommen, um zu bleiben. Jedoch ist es nur für jeden Zwanzigsten (5,2 %) interessant, ausschließlich von zu Hause aus zu arbeiten. Die klare Mehrheit (54 %) wünscht sich eine Kombination der Arbeitsorte mit einem Heimarbeitsanteil von 50 Prozent oder mehr. Trotzdem: Immerhin fast jeder Achte (12 %) kann sich das Homeoffice gar nicht vorstellen und möchte nur im Büro arbeiten – den imh-Detailldaten nach hauptsächlich Geschäftsführer und Vorstände.

Greift man hier besonders die Führungskräfte heraus, bietet sich ein ähnliches Bild. Wie auch der Hernstein Management Report Nr. 1/2021 ergeben hat, erwartet mehr als die Hälfte österreichischer und deutscher Führungskräfte (befragt wurden insgesamt 616 in Österreich und 1.060 in Deutschland), dass Homeoffice auch in Zukunft ein Teil der Organisation





1



2

bleibt. 65 Prozent der Führungskräfte haben die Möglichkeit, aus der Distanz zu arbeiten, bei 30 Prozent ist es aufgrund der Tätigkeit nicht möglich, lediglich bei fünf Prozent wird dies von der Organisation nicht zugelassen. Die Covid-19-Krise hat eindeutig als Beschleuniger gewirkt, wie ein Vergleich beweist. Zuvor wurden 15 Prozent der Arbeitszeit remote geleistet, derzeit sind es 52 Prozent. Für die Zukunft erwarten Führungskräfte, 39 Prozent ihrer Arbeitszeit remote zu arbeiten, also bei Vollzeit an zwei von fünf Arbeitstagen pro Woche.

54 Prozent der befragten Führungskräfte erwarten, dass die Mitarbeitenden künftig verstärkt von zu Hause aus arbeiten werden. Überdurchschnittlich ist diese Einschätzung im oberen Management (63%). Homeoffice dürfte somit Teil der Regelorganisation werden, und das wirft unter anderem die Frage nach den Auswirkungen auf das Teamgefüge auf. Eine Mehrheit der Führungskräfte stimmt der Aussage „Die meisten sind im Homeoffice lockerer, und der

Umgang ist entspannter“ zu. Auf einer Skala von eins bis vier (eins entspricht „stimme voll und ganz zu“) erreicht diese einen Durchschnittswert von 2,4 und liegt somit im positiven Bereich. Dagegen wird dem Statement „Die Stimmung im Team und das Teamgefüge haben (im Homeoffice) gelitten“ mit einem Mittelwert von 2,7 eher widersprochen. Diese beiden Hypothesen stehen stellvertretend für ein Set an Aussagen, welches das Verhältnis Homeoffice und Teamgefüge beschreibt. Das Gesamtbild ist klar: Homeoffice hat aus Sicht der Führungskräfte keine negativen Auswirkungen auf die sozialen Strukturen, sondern sorgt eher für eine Verbesserung. Besonders positiv ist die Einschätzung von Homeoffice laut dem Herstein Management Report im IT- und Telekom-Bereich, überdurchschnittlich skeptisch hingegen im Sozial- und Gesundheitssektor.

Der Wandel in der Arbeitswelt ist also nicht von der Hand zu weisen. Die Pandemie hat die Entwicklung zwar beschleunigt, aber nicht gestartet. Sie war nur der Schubs, der dazu geführt hat, dass manche Schritte vielleicht etwas schneller getan wurden als geplant. Nun gilt es, aus dem Stolpern herauszukommen und überlegt voranzuschreiten. ■

INFO-BOX

Top-Ten-Zukunftskompetenzen im Überblick:

- Leistungsbereitschaft
- Kommunikationsfähigkeit
- Bereitschaft, Neues zu lernen
- Fähigkeit, mit unterschiedlichen Menschen zusammenarbeiten zu können
- Anpassungsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Veränderungsbereitschaft / mentale Flexibilität
- Selbstmanagement
- Kritikfähigkeit
- Fairness

ETC – Enterprise Training Center Österreichs #1 bei IT-Ausbildungen



Wir glauben daran, dass Wissen und Fähigkeiten
Menschen und Unternehmen weiterbringen.

Deswegen unterstützen und begleiten wir sie bei ihrer
stetigen Weiterentwicklung mit voller Leidenschaft und
erzeugen damit entscheidende Wettbewerbsvorteile –
JETZT UND IN ZUKUNFT.

www.etc.at

Lernen wann, wo und wie ich will!



FACHKRÄFTE DURCH INNOVATIVES IT-RECRUITING- UND TRAININGSKONZEPT

Der Fachkräftemangel ist deutlich spürbar. Für Unternehmer wird es immer schwieriger, qualifizierte IT-Fachkräfte zu bekommen. Skills Campus setzt als Österreichs umfassende Initiative an diesem „Pain Point“ an: „Gemeinsam gegen den IT-Fachkräftemangel“ unterstützen Microsoft, epunkt und ETC – Enterprise Training Center Unternehmen durch gezieltes Ausbilden und Vermitteln von IT-Talenten. Das schließt die Lücke und entspannt die prekäre Arbeitssituation im IT-Bereich.

Informationstechnologie und Digitalisierung erleben einen Boom – die Ausbildung von IT-Fachkräften jedoch stagniert seit Jahren, laut IKT-Statusreport des Fachverbands UBIT fehlen aktuell 24.000 IT-Experten. Der Digitalisierungsschub wird durch die Corona-Pandemie befeuert und lässt diese Zahl weiter nach oben schießen.

MEHR ALS SECHS MONATE STILLSTAND

Fachpersonal im IT-Bereich zu finden, ist für Unternehmen eine der größten Herausforderungen. Oft klaffen die Vorstellungen an die Wunschkandidaten und die tatsächli-

chen Profile der Bewerber weit auseinander. Im Worst-Case-Szenario melden sich nicht einmal Kandidaten für die ausgeschriebene Position. Monatelang bleiben Positionen unbesetzt, das hat negative Auswirkungen auf Digitalisierungsprojekte: Entweder werden sie nicht zur vorgegebenen Deadline fertig, oder es kommt zu einem Stillstand. Beides hat negative wirtschaftliche Auswirkungen auf Unternehmen.

IT-EXPERTEN FÜR UNTERNEHMEN MIT MASSGESCHNEIDERTEM KONZEPT

Microsoft, epunkt und ETC nehmen sich als führende Spezialisten im IT-Bereich dieser Herausforderung an: „Wir unterstützen Unternehmen, um IT-Stellen optimal zu besetzen. Skills Campus ermöglicht Unternehmen, neue Talente ins Boot zu holen und sie ganz nach den Anforderungen des Betriebs auszubilden. Sie brauchen in Ihrem Unternehmen einen Oracle-Spezialisten, einen Red-Hat-Experten oder doch einen Security-Administrator? Durch unser breites Ausbildungsportfolio sind wir in der Lage, neue und bestehende Mitarbeiter ganz nach den Bedürfnissen des Betriebs fortzubilden“, erklärt ETC-Geschäftsführer Michael Swoboda.



Michael Swoboda, Geschäftsführer von ETC – Enterprise Training Center (I.), und Mag. Daniel Marwan, CEO von epunkt (r.)





Skills Campus sorgt für qualifizierte IT-Professionals – von bestehenden bis zu neuen Mitarbeitern.

ZERTIFIZIERTES WISSEN

Für Unternehmen, die neue Fachkräfte benötigen, rekrutiert Personalmarktführer epunkt passende Quereinsteiger: „Skills Campus bietet somit die einmalige Gelegenheit für IT-Interessierte, ganz einfach in der Branche ein- und aufzusteigen. Sie können sich so am Arbeitsmarkt mit einer exzellenten Ausbildung profilieren“, weiß Mag. Daniel Marwan, CEO von epunkt, und erklärt weiter: „Die Bewerber werden professionell ausgewählt und im Rahmen der Ausbildung mittels dualen Systems berufsbegleitend geschult. Somit kann das Gelernte gleich in der Praxis zur Anwendung kommen und

wird in konkreten Projekten verknüpfen. Mit dem Abschluss erhalten die Kandidaten ein international anerkanntes Zertifikat. Sie bereichern den Arbeitsmarkt mit ihrer Expertise maßgeblich und federn den Fachkräftemangel ab.“

Durch diese Win-win-Situation profitieren Unternehmen und Arbeitnehmer gleichermaßen – Skills Campus sorgt für qualifizierte IT-Professionals, von bestehenden bis zu neuen Mitarbeitern. Damit entlastet die Initiative Unternehmen und den Jobmarkt gleichermaßen. ■

Mehr Infos rund um Skills Campus unter www.skills-campus.at.



Enterprise Training Center im MGC
 Modecenterstraße 22/Office 4.-5. Stock
 1030 Wien
 Tel.: +43/1/533 17 77-0
 info@etc.at
 www.etc.at

CORONA IST NUR EINE FACETTE

Seit April ist Gertrud Hierzer als Vice President HR für T-Systems Alpine tätig. Man könnte sagen, sie hat sich über ihren gesamten Karriereweg auf diese Position vorbereitet. Aber das wäre viel zu kurz gegriffen.

Ursprünglich wollte Gertrud Hierzer Architektur studieren. Schließlich wurde es aber dann doch Psychologie an der Universität Graz, kombiniert mit einem HAK-Kolleg für Betriebswirtschaftslehre. Sie kann eine abgeschlossene systemische Coaching-Ausbildung vorweisen und darf sich seit Kurzem außerdem „Digital Engineer“ nennen.

Eigentlich wollte die gebürtige Steirerin in den HR-Bereich. Doch als sie ihre Karriere als junge Mutter in Deutschland startete, „rutschte“ sie in die IT-Branche – erst als Softwareentwicklerin, später im Software-Testing – und landete schließlich im Management. So kam sie 2012 auch zu T-Systems und hatte seitdem bereits unterschiedliche Rollen im Konzern inne. International war sie zuletzt als VP Product Development in der Digital Division von T-Systems in Deutschland tätig, bevor sie 2017 als Head of Systems Integration und später der Portfolio-Unit Digital Solutions eine neue Herausforderung in Österreich annahm.

Den Wunsch, im Bereich Human Resources zu arbeiten, hat die sympathische und lernhungrige Managerin aber nie aufgegeben. So hat sie sich also konsequenterweise auf die frei gewordene Stelle ihres Vorgängers Hans-Jürg Schürch beworben, als er den Konzern verlassen hat. Im April ist Gertrud Hierzer dann in die Rolle des Vice President Human Resources für T-Systems Alpine geschlüpft und ist damit auf Umwegen dort gelandet, wo sie schon immer sein wollte. Die Erfahrungen, die sie auf ihrem Weg gemacht hat, erweisen sich in dieser Position als durchaus hilfreich. Doch lassen wir sie selbst erzählen.

„Was wir alle lernen müssen, ist, unsere Ängste loszulassen, denn es wird nicht kuscheliger werden.“

**Gertrud Hierzer, Vice President HR,
T-Systems Alpine**

FRAU HIERZER, SIE HABEN ALSO QUASI DAS PFERD VON HINTEN AUFGEZÄUMT UND SIND SO VON DER IT IN DIE HR GEKOMMEN, DIE IHR EIGENTLICHES ZIEL WAR.

Dazwischen war ich auch selbstständig im Interimmanagement tätig, mit einer eigenen Firma. Da habe ich

auch HR mitbetreut, war aber noch nicht reif dafür. Damals war es mir fast ein bisschen zu eintönig. Heute bin ich so geübt im operativen Geschäft, dass ich das besser übersetzen kann als damals. Ich glaube auch, dass ich im Konzern ein bisschen als Blaupause gelte. Man hat sich ganz bewusst dazu entschlossen, die gewohnten Muster zu brechen, und sich bei der Besetzung für jemanden aus dem Business entschieden. Ich merke bei jeder Planung, dass ich viel besser unterstützen kann, eben weil ich lange operative Bereiche geleitet habe.

IHR WECHSEL KAM ZU EINEM ZEITPUNKT, DER GERADE FÜR DIE HR-ABTEILUNGEN SEHR HERAUSFORDERND WAR BZW. IST. CORONA HAT ALLES AUF DEN KOPF GESTELLT UND ENTWICKLUNGEN BESCHLEUNIGT. SIE KOMMEN MIR WIE JEMAND VOR, DER SICH HERAUSFORDERUNGEN GERNE STELLT. WAR ES SO GESEHEN GERADE DIE RICHTIGE ZEIT FÜR SIE?

Absolut! Auch in den HR-Netzwerken geht es heute überall nur um Corona, Corona, Corona. Dabei ist das nur eine Facette der Komplexität. Wir haben auch die Globalisierung, eine riesige Wissensexplosion, und es gibt die Umweltthemen. Was ist, wenn es jeden Tag 40 Grad hat? Auch das hat einen Impact auf unsere Arbeitswelt. Für mich ist Corona gar nicht so prägnant. Viel prägnanter ist das ganze „System Welt“, das wir uns geschaffen haben und das uns begleiten wird. Corona wird nicht vorbei sein, und das Klima wird sich nicht von jetzt auf gleich drehen. Es gibt viele Herausforderungen.

WENN MAN BEI T-SYSTEMS AM WIENER RENNWEG DURCH DIE GÄNGE GEHT, IST ES NOCH RELATIV RUHIG. WIE EMPFINDEN SIE DAS? WOLLEN DIE MITARBEITER WIEDER ZURÜCKKOMMEN?

Das ist ein interessantes Phänomen, das ich nicht ganz greifen kann. Viele andere Unterneh-



Psychologie- und BWL-Wissen, gepaart mit IT-Erfahrung und langjähriger Managementpraxis, haben Gertrud Hierzer nahezu perfekt auf die modernen HR-Herausforderungen vorbereitet.

men kämpfen auch damit. Als wir am Anfang ausgerufen haben, dass alle ins Homeoffice gehen sollen, waren viele unzufrieden, weil sie den direkten Kontakt zu ihren Kollegen und Kolleginnen vermissen. Und jetzt – anderthalb Jahre später – habe ich eine Anfrage bekommen in der es heißt, ich müsste Anreize schaffen, damit die Leute wieder in die Firma kommen. So etwas mache ich nicht. Das menschliche Erleben und der direkte persönliche Austausch müssen genug ziehen. Ich will nicht Äpfel in die Küche stellen, damit die Leute wieder ins Büro kommen. Es ist unsere Aufgabe, den Leuten wieder bewusst zu machen, dass wir hier immer noch bei der Arbeit und nicht im privaten Umfeld sind. Aber wir müssen uns trotzdem etwas Gutes einfallen lassen, damit die Leute motiviert wieder zurückkommen. Es gibt viele

Foto: RNF

Unsicherheiten. Erst gestern hat mir ein Schweizer Kollege gesagt, er würde gern wieder ins Büro, aber er weiß nicht, was er mit Leuten machen soll, die sich weder impfen noch testen lassen wollen. Ihm sei das viel zu riskant. Es wird spannend, was die Regierung hinsichtlich einer möglichen Impfpflicht entscheidet, um die Sicherheit für jene, die gern wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren würden, zu gewährleisten. Im Moment ist es wirklich schwierig. Der Herbst wird zeigen, was wir tun werden. Denn wir sind uns alle einig, dass wir die Leute wieder im Office brauchen.

IN DEUTSCHLAND FUNKTIONIERT BRAT- WURST SCHEINBAR SEHR GUT.

Das finde ich ein bisschen albern. Ich muss ehrlich sagen: Das kapiere ich nicht. Die Regierung bezahlt Kurzarbeit, jeder wird mitgenommen, koste es, was es wolle. Da verstehe ich die Reaktion der Menschen nicht ganz.

DIE VORHANDENE SPALTUNG IN DER GESELLSCHAFT TRITT SEHR DEUTLICH IN DEN VORDERGRUND. DIESER GRABEN IST SO TIEF, DASS SICH DIE EINE SEITE NUR SCHWER VORSTELLEN KANN, WIE DIE ANDERE TICKT.

Eine spannende Zeit. Man kann nur jeden Tag dasitzen, achtsam zuhören und versuchen, im Kopf wendig zu bleiben. Diese Offenheit ist auch etwas, das man den Mitarbeitenden beibringen muss. Was wir alle lernen müssen, ist,

„Österreich als hoch entwickelter Wirtschaftsstandort wird bei diesen Rahmenbedingungen und dieser Geschwindigkeit rechts und links von anderen Ländern geradezu überrollt.“

**Gertrud Hierzer, Vice President HR,
T-Systems Alpine**

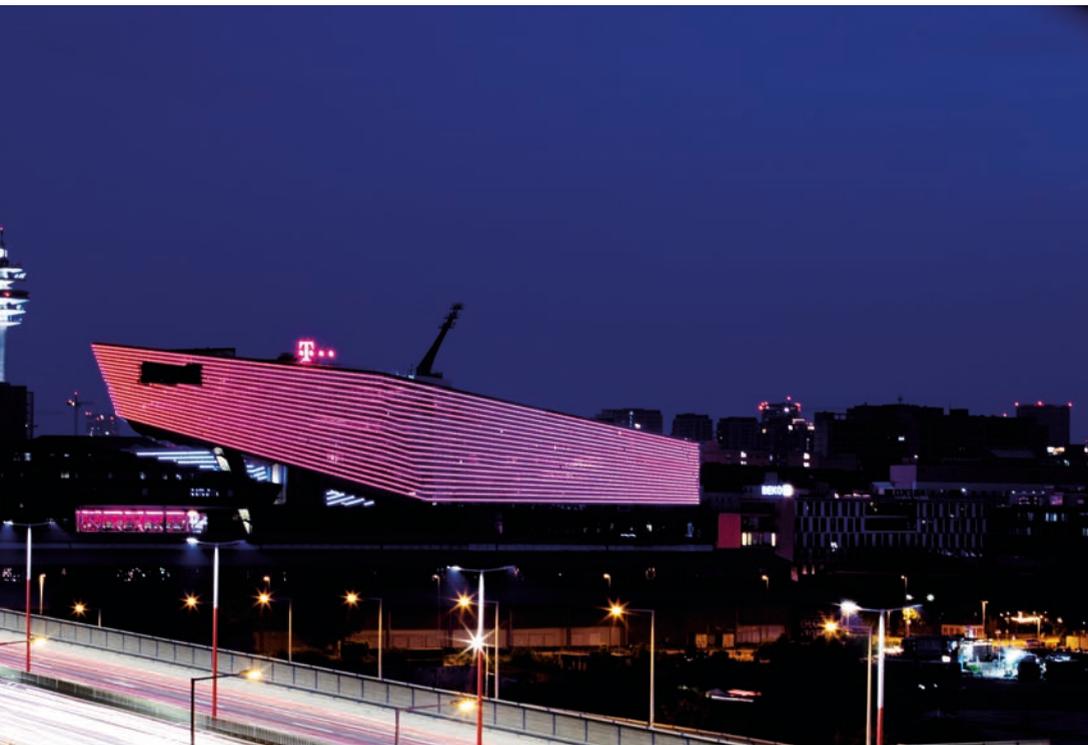
Das imposante T-Center am Wiener Rennweg, das sich T-Systems mit der Konzernschwester Magenta Telekom teilt, soll sich – wenn es die Umstände zulassen – wieder mehr mit Mitarbeitern füllen.



unsere Ängste loszulassen, denn es wird nicht kuscheliger werden. Ich treibe auch gern das Thema psychologische Sicherheit durch die Gänge. Man muss es schaffen, dass die Leute sich hier trauen, sie selbst zu sein. Gleichzeitig müssen sie aber ein bisschen cooler werden. Die Sicherheiten, die es vor 30 Jahren gab, die gibt es einfach nicht mehr.

WELCHE SICHERHEITEN MEINEN SIE DAMIT?

Es geht um Themen wie Jobsicherheit bzw. wenn ich dieses oder jenes gelernt habe, dann reicht das bis zu meiner Pension. Ich muss nichts Neues lernen. Mein Job fällt nicht weg. Wir halten natürlich an unseren Leuten fest, aber es kann sein, dass das, was ich heute mache, morgen nicht mehr gebraucht wird. Darauf sind viele junge Leute gut vorbereitet und haben das in ihrer DNA, die Älteren tun sich damit ein bisschen schwer.



SO WÄREN WIR BEIM THEMA TALENTMANAGEMENT ANGEKAMMT. WELCHEN STELLENWERT HAT DIE WEITERENTWICKLUNG DER ARBEITSKRÄFTE BEI T-SYSTEMS?

Einen sehr hohen. Ich mag elitäres Talentmanagement nicht. Für mich ist jeder und jede ein Talent. Wir haben einen sehr guten Recruiting-Prozess. Wir haben uns also bei jedem, den wir einstellen, etwas gedacht. Deswegen ist es die Pflicht der Führungskräfte und auch meiner HR-Abteilung, jeden, der hier einen Anstellungsvertrag hat, als Talent zu betrachten. Vielleicht tut sich der eine leichter und der andere schwerer, aber es gibt einen schönen Satz: Für Faulheit gibt es keinen wissenschaftlichen Nachweis. Davon bin ich wirklich überzeugt. Jedes Kind will lernen, und deswegen gehe ich davon aus, dass auch jeder Erwachsene sich prinzipiell weiterentwickeln will und etwas beizutragen hat. Das System macht etwas falsch, wenn jemand

aufhört, sich weiterzuentwickeln und etwas beizutragen. Also sehe ich es als unsere Verantwortung, das System wieder so aufzubereiten, dass jeder intrinsisch motiviert lernen und einen Beitrag leisten will. Jeder in der Kette wird gebraucht. Aber jeder muss auch die Wendigkeit in seinem Kopf wiederherstellen, um sich auf die täglichen Herausforderungen einstellen zu können. Ich glaube auch wirklich, dass jeder, bevor er hier das Haus betritt, etwas Gutes beitragen will. Hier kommt sicher niemand herein und nimmt sich vor, heute bewusst und absichtlich etwas in der T-Systems „kaputtzuhaben“, weil er schlechte Laune hat. Damit aber die individuelle Arbeit in die richtige Richtung geht und eben „nichts kaputt“ muss die Vision des Unternehmens klar sein. Alle müssen wissen, wo wir hinwollen, damit jeder in seiner Geschwindigkeit, Kapazität und Kompetenz in die gleiche Richtung geht. Das ist die Kunst.

DAS IST GAR NICHT EINFACH. JEDER EINZELNE HAT DIE BESTEN ABSICHTEN, TROTZDEM KANN ES PASSIEREN, DASS UNTER DEN MITARBEITERN EINE DYNAMIK ENTSTEHT, DIE DAGEGEN ARBEITET.

Wahrscheinlich, weil die Vision interpretierbar ist. Aber nicht, wenn die Vision klar ist und bei jedem gleich ankommt. Das gibt es. Es ist keine Utopie, eine Vision so scharf zu schneiden, dass jeder das Gleiche darunter versteht. Es ist unsere Führungsaufgabe, das so klar zu formulieren, dass für jeden jeden Tag klar ist, wo es hingeht.

VIELLEICHT NOCH EINMAL KURZ ZURÜCK ZU DEN ÄNDERUNGEN, DIE DER KATALYSATOR CORONA IN DER ARBEITSWELT ANGESTOSSEN HAT, WIE MEHR FLEXIBILITÄT: FINDEN SIE PERSÖNLICH DIESE ÄNDERUNGEN POSITIV ODER NEGATIV?

Ich finde sie auf jeden Fall positiv. Wäre nicht Corona der Katalysator gewesen, wäre es etwas anderes gewesen. Die Entwicklung wurde dadurch natürlich ungemein beschleunigt, aber sie hat auch alle unsere Herausforderungen sehr

„Für Faulheit gibt es keinen wissenschaftlichen Nachweis. Davon bin ich wirklich überzeugt.“

**Gertrud Hierzer, Vice President HR,
T-Systems Alpine**

plakativ aufgezeigt. Wovon ich echt übellaunig werde, ist, wenn die Leute sagen, sie wollen endlich wieder zurück zu „normal“. Die Normalität gibt es nicht mehr, die Normalität war eigentlich das Problem. Deswegen sehe ich das als Chance, uns da wieder herauszumanövrieren. Das wird an der einen oder anderen Stelle furchtbar wehtun. Mir macht die Umwelt viel größere Sorgen als Corona. Gegen Corona kann

man unmittelbar etwas tun, wie Lockdown, Masken oder Vakzine. Wenn alles brennt oder überschwemmt wird, wird es schwierig, unmittelbar etwas dagegen zu unternehmen.

Deswegen sehe ich Corona als Chance, die Leute aufzuwecken und ihnen zu zeigen, dass wir etwas tun müssen. Was mich frustriert, ist, dass manche Menschen scheinbar einen Filter vor den Augen haben und das anders sehen. Es gibt immer noch unglaublich viele Leute, die behaupten, die Klimaerwärmung wäre Zufall und nicht vom Menschen gemacht. Das kann ich nicht verstehen. Trotzdem muss ich damit leben und es akzeptieren, dass viele es so sehen.

ALSO QUASI DIE PANDEMIE ALS AUGENÖFFNER FÜR DIE WAHREN PROBLEME, VOR DENEN DIE MENSCHHEIT STEHT?

Genau. Deshalb tue ich alles dafür, eben *nicht* wieder zur Normalität zurückzukehren. Weil ich denke, dass es das nicht mehr geben wird. Die Schwierigkeit ist, herauszufinden, wie es richtig weitergeht. Ich bin Fan von Yuval Noah Harari (*Anm.: Historiker und Autor*) der sagt, wir stehen an einem Scheideweg. Lassen wir die künstliche Intelligenz unsere Arbeit machen? Dann müssen wir aber schauen, dass der Mensch weiterhin eine Bedeutung hat. Oder lässt man dem Menschen einen Platz in der Arbeitswelt? Harari sagt, dass soziale Berufe, aber auch Philosophen ein ganz anderes Gewicht bekommen werden. Viele der Entscheidungen, etwa wenn es darum geht, wie ein autonomes Fahrzeug im Fall eines Unfalls reagieren soll, sind sehr philosophisch. An diesem Scheideweg stehen wir. Ich kann nicht absehen, in welche Richtung die Menschheit sich bewegen wird.

WENN SIE DAS WÜSSTEN, HÄTTEN SIE WAHRSCHEINLICH EINEN ANDEREN JOB.

Wahrscheinlich wäre ich dann auch Philosoph. Aber zurückkommend auf das Talentmanage-

ment: Welche Skills zählen heutzutage? Technische Fähigkeiten wie AI-Algorithmen, Data-Analytics-Techniken oder Cloud-Computing-Fähigkeiten sind die Pflicht, Kommunikation, Kreativität, Lösungsfindung, Kollaboration und eine kritische Betrachtungsweise der Dinge aber die unbedingte Kür.

Ich gebe gerade selbst Schulungen in agilem Mindset, weil es mir sehr wichtig ist, dass die Leute verstehen, was das eigentlich ist. Das ist nicht, Scrum (*Anm.: ein Vorgehensmodell des Projekt- und Produktmanagements, ursprünglich aus der Softwareentwicklung*) zu beherrschen, sondern es geht um einen Paradigmenwechsel, ein Umdrehen alter tayloristischer Optimierungsglaubenssätze in Richtung kollektiver Intelligenz, iterativer Lösungsansätze und der Orientierung am Kundennutzen.

ICH VERSTEHE SIE ALSO RICHTIG, WENN ICH SAGE, DASS ES KEINE RÜCKKEHR ZU ALTEN ARBEITSMODELLEN GEBEN WIRD - UND BEI IHNEN SCHON GAR NICHT?

Wir hatten auch schon vorher Homeoffice, wenn auch nicht so ausgeprägt wie jetzt. Also Nein, das wird es nicht geben. Wir müssen viel in die Führungskräfte investieren, die sich zum Teil mit dem virtuellen Führen und dem damit verbundenen und notwendigen Vertrauen in ihre Teams noch schwertun. Wie schaffe ich Vertrauen? Wie schaffe ich es, dass alle, auch wenn sie verteilt sind, in die gleiche Richtung gehen? Das ist ein Lernprozess, und wir sind sicher noch nicht am Ziel. Aber das ist die Zukunft.

DAMIT IST T-SYSTEMS NICHT ALLEIN. SEHR VIELE UNTERNEHMEN MÜSSEN SICH JETZT MIT DIESEN FRAGEN BESCHÄFTIGEN.

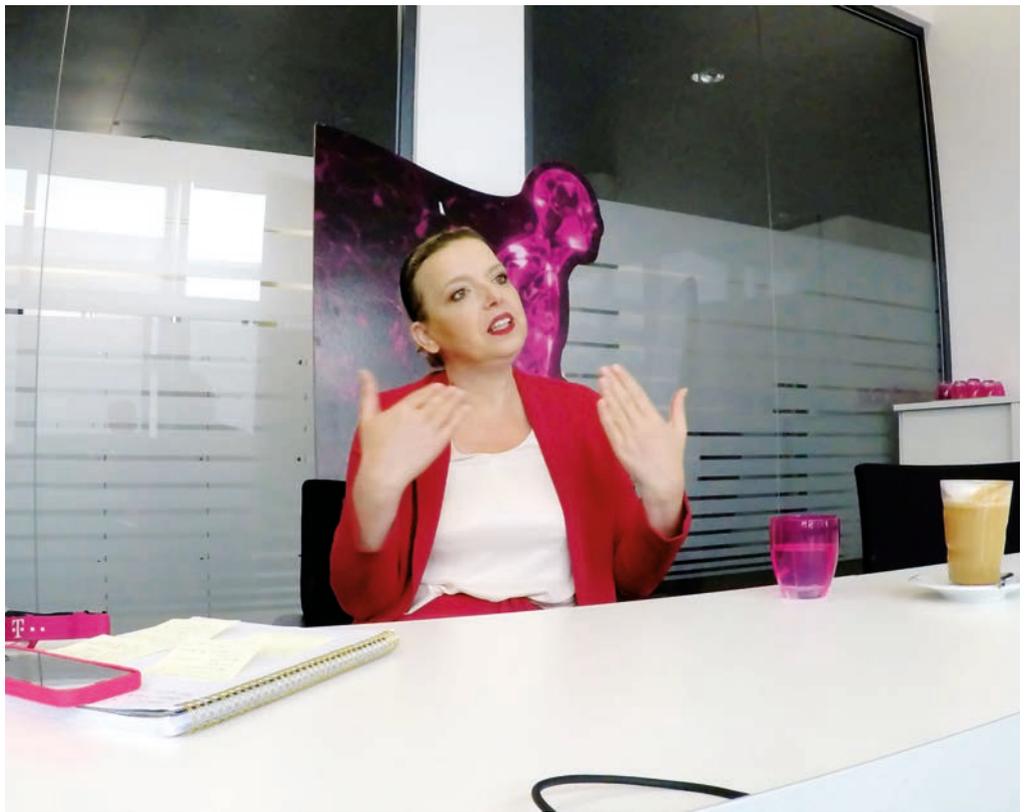
Ich finde das auch gar nicht schlecht. Die Schulung, die ich angesprochen habe, mache ich über Zoom. Das hat echte Vorteile. Ich habe zum Beispiel Leute aus beiden Standorten, der



Schweiz und aus Österreich, dabei. Ich sehe alle, ob sie anwesend sind, ob sie so aussehen, als hätten sie etwas nicht verstanden. Wenn sie in einem Raum versammelt wären, könnte ich mich immer nur auf jeweils einen Menschen fokussieren. Wenn jemand mit dem Kopf nicht dabei ist, wenn er etwa auf der Tastatur tippt, sieht man das sofort und kann ihn ansprechen. Für mich macht es die Aufgabe leichter.

Das muss man in der Arbeitswelt auch richtig portioniert einsetzen. Wann hilft Zwischenmenschlichkeit in der Lösungsfindung weiter, und wann ist es effizienter, die Leute in Kacheln vor sich zu sehen und nicht dafür von Standort zu Standort zu jagen? Das muss man abwägen. Ich glaube auch, dass es manchmal effizienter ist zu Hause zu sitzen und sich auf eine Aufgabe zu konzentrieren. Manchmal wiederum führt

Foto: RNF



Teamwork in einem echten physikalischen Raum zu besseren Ergebnissen in kürzerer Zeit.

KANN MAN SICH AUF DIESE ZUKUNFT DER ARBEITSWELT VORBEREITEN? HABEN SIE KONKRETE PLÄNE DAFÜR?

Mein Gedanke dazu ist, diese Wendigkeit im Kopf sicherzustellen. Ich habe ein paar Pfeiler eingeschlagen, an denen ich mich in meiner HR-Arbeit orientiere. Das eine ist eben, dass jeder ein Talent ist und in sich und seine Employability investieren muss. Ich kann nur den Rahmen dafür herstellen. Da hat die Deutsche Telekom einen riesigen Blumenstrauß anzubieten. Wir haben Datenbanken, über die sie Kurse von Harvard oder einer Universität in Australien besuchen können. Wir müssen dafür sorgen, dass die Leute die Zeit dafür haben und

das Angebot annehmen. Das zweite Thema ist die Stabilität in unsicheren Zeiten, ohne dass eine Firma ihre Identität verliert. Wie muss ich ein System aufstellen, dass es trotz Hagel, Wind und Sturm in seinen Grundfesten stehen bleibt? Es gibt dafür einen neuen Begriff in der Fachwelt, der mir sehr gut gefällt: Dynamik-Robustheit.

Gender- und Diversity-Gerechtigkeit sind mir auch sehr wichtig. Durch Corona sind Frauen wieder zurückgerutscht, und auch Diversity wird nicht gerade großgeschrieben. Auf diese Themen setze ich einen großen Fokus. Und auf die psychologische Sicherheit. Das sind meine vier Eckpfeiler, auf die ich auch meine Kolleginnen und Kollegen einschwöre. Das ist mein Plan, um die Organisation auf die Zukunft vorzubereiten.

WAS ICH DA HERAUSLESE, IST, DASS SIE SICH FREUEN IN DER HR DES KONZERNES AUS DEM VOLLEN SCHÖPFEN ZU KÖNNEN.

Absolut. Die Deutsche Telekom ist HR-mäßig wirklich sensationell. Da wurde sehr viel bereits vorgedacht. Ich muss eigentlich nur noch die Dinge vom Baum pflücken. Es gibt zum Beispiel eine App für neue Mitarbeitende, mit der sie sich schon vorher über alles informieren können. Es gibt Interviews mit der Geschäftsführung, unsere Qualitätsansprüche, unsere Werte, unser Mindset. Bevor jemand zu uns kommt, ist er neugierig und hat auch Zeit dafür. Wenn er einmal da ist, ist der Drops gelutscht, und er ist sofort im Tagesgeschäft drin. Dieses Tool gibt es, wir müssen nur noch in den Content investieren. Damit sind wir in Europa ein bisschen Vorreiter. In den USA ist es schon gang und gäbe, seine neuen Mitarbeitenden so abzuholen. Wir werden das im Herbst bei uns launchen. Auch diese schon erwähnten Datenbanken mit dem Know-how, die wie Netflix aufgebaut sind. Wenn Sie ein Training zu Data-Analytics machen, bekommen Sie am nächsten Tag weitere passende Vorschläge.

GEHT DAS DANN IN RICHTUNG SELF-SERVICE-WEITERBILDUNG?

Ich kann dieses große Wissensangebot als Führungskraft nicht mehr selbst überblicken. Der Mitarbeiter muss selbst wissen, in welche Richtung er oder sie sich entwickeln will und was er oder sie sich zutraut. Als Führungskraft – und das dreht sich gerade – kann man nur noch den Rahmen und die Plattform dafür bereitstellen. Man muss die Kolleginnen und Kollegen ermutigen, selbstorganisiert zu sein und ihr Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen. Privat tun sie das ja auch. Auch da ist es wieder so, dass wenn man den Einzelnen fragt, ob er alles vorgekaut haben will, wird er es lieber selbst entscheiden wollen. Diese Selbstbestimmung muss man bei manchen wieder zum Leben erwecken.

AUCH DA GEHT ES ALSO WIEDER DARUM, DEN SCHLEIER VOR DEN AUGEN ZU LÜFTEN, DAMIT DIE LEUTE SICH SELBST UND WO SIE STEHEN WAHRNEHMEN?

Genau. Dafür muss man aber auch seine Ängste loswerden. Denn es ist eine Reise. Wenn man etwas neu lernt, ist man am Anfang erst einmal wieder der komplett Unwissende außerhalb der eigenen Komfortzone. Aber es schafft Selbstvertrauen, wenn man auf das zurückschauen kann, was man lernerweise dann doch gestemmt bekommen hat. Das haben die Jungen echt drauf. Ich weiß nicht, was die Schulen da richtig gemacht haben.

„Man muss die Kolleginnen und Kollegen ermutigen, selbstorganisiert zu sein und ihr Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen. Privat tun sie das ja auch.“

**Gertrud Hierzer, Vice President HR,
T-Systems Alpine**

VIELLEICHT WAREN SIE SO SCHLECHT, DASS SIE SICH ALLES SELBST BEIBRINGEN MUSSTEN, WAS WICHTIG WAR.

(lacht) Vielleicht ist es das. Vielleicht müssen auch die Führungskräfte so schlecht werden. *(lacht)* Es ist wirklich krass. 20-Jährige gehen auf Sabbaticals, und der häufigste Kündigungsgrund ist, dass es nicht spannend genug war und sie nicht genug lernen konnten. Dann fügen sie ein Studium an und gehen ins Ausland. Sie bringen diesen Lernhunger mit.

WÜRDEN SIE DAS GENERELL VON DIESER GENERATION SAGEN?

Die meisten. Fragen Sie mal die, die gerade Matura gemacht haben. Die wollen alle die



Foto: T-Systems

beste Ausbildung haben und lernen, lernen, lernen. Was mir auch auffällt, ist, dass sie teilweise ein sehr schlechtes Selbstwertgefühl haben und sehr unsicher sind, was Kritik betrifft. Das treibt sie wahnsinnig an. Mir tut das immer ein bisschen weh, wenn ich sehe, wie unsicher manche sind, weil sie es meiner Meinung nach gar nicht nötig haben. Und ich bin nicht die einzige, der das auffällt. Das sagen auch Kolleginnen und Kollegen.

EIN ZWEISCHNEIDIGES SCHWERT. DAS ANGETRIEBENSEIN HAT POSITIVE UND NEGATIVE AUSWIRKUNGEN.

Natürlich. Man kann auch ausbrennen. Da ist wieder die Führung gefragt, um aufzupassen, dass sich niemand komplett verliert. Irgendwo muss man auch Wurzeln schlagen und ankommen.

WAS LERNEN SIE SELBST ALS NÄCHSTES?

Ich muss den gewerberechtlichen Geschäftsführer machen – etwas, das mich nicht so wahnsinnig interessiert – und Schweizer Arbeitsrecht. Was das betrifft, ist die Schweiz ein anderer Planet. Das sind Pflichtlektüren. Aber mein Herz schlägt gerade stark für Kommunikation und Mediation. Ich musste meinem Mann allerdings versprechen, dass ich jetzt eine Weile nichts mache. Denn neben einem 50- bis 60-Stunden-Job geht das Lernen natürlich zu seinen Lasten und unserer privaten Zeit.

HABEN SIE NOCH EINEN LETZTEN GEDANKEN, DEN SIE GERN LOSWERDEN WOLLEN?

Ja, in der Tat. Wir kämpfen in der gesamten IT-Branche mit dem Fachkräftemangel, und das nicht erst seit gestern oder seit der Corona-Krise. Dieses Problem können die Unternehmen aber nicht allein stemmen. Da braucht es ganz dringend und rasch Unterstützung seitens der Regierung. Es muss leichter werden, Menschen aus anderen Ländern die Möglichkeit zu geben, in Österreich zu arbeiten. Und unser Ausbildungssystem und unsere Lehrpläne müssen dringend reformiert und an die Anforderungen der Digitalisierung angepasst werden. Es gibt zwar seitens der Regierung einige Initiativen in diesem Umfeld, aber meiner Meinung nach mahlen diese Mühlen viel zu langsam. Österreich als hoch entwickelter Wirtschaftsstandort wird bei diesen Rahmenbedingungen und dieser Geschwindigkeit rechts und links von anderen Ländern geradezu überrollt. ■

KOMPASS FÜR DIE BERUFLICHE ZUKUNFT

Die Bildungsberatung des WIFI Wien verschafft Jugendlichen Klarheit über ihre Talente und Chancen und unterstützt sie bei der Entscheidung für ihre Ausbildung und ihren beruflichen Weg.

Nicht immer ist klar, welchen Weg man nach der Matura einschlagen möchte: Soll man ins Berufsleben einsteigen und, falls ja, welcher Beruf ist der passende? Sollte man sich für eine weiterführende, vielleicht auch berufs begleitende Ausbildung entscheiden, um bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben, oder ist ein Studium die richtige Wahl? Die Optionen reichen von der Lehre nach der Matura über Lehrgänge und Kollegs bis hin zu Fachhochschulen und Universitäten. Genau hier kann eine Potenzialanalyse helfen, die richtige Entscheidung für die Zukunft zu treffen.

UNTERSTÜTZUNG BEI DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Die Bildungsberatung des WIFI Wien unterstützt Jugendliche bei der Entscheidung für ihre Ausbildung und ihren beruflichen Weg. Eine Potenzialanalyse gibt ihnen ab der siebten Schulstufe Orientierung, wenn sie ohne konkrete Berufsvorstellungen sind, aber auch wenn sie bereits Ziele vor Augen haben. Denn sie verschafft Klarheit über Talente und Chancen.

Richtig zu wählen, ist entscheidend für die Gestaltung der beruflichen Zukunft und



Die Bildungsberatung des WIFI Wien unterstützt bei der Entscheidung für den Weg nach der Matura.

sollte sich vor allem an den eigenen Interessen und Stärken orientieren. Sind diese Interessen so ausgeprägt, dass ich mich fünf Jahre ausschließlich damit beschäftigen möchte? Wie sind meine beruflichen Möglichkeiten nach einer bestimmten Ausbildung?

Antworten auf diese Fragen erhalten Jugendliche im Rahmen der WIFI Wien-Potenzialanalyse. Mithilfe eines ausführlichen Testverfahrens besprechen Psycholog:innen Stärken, Interessen und Neigungen und welche Wege am besten zu den Testergebnissen, aber auch zu den individuellen Vorstellungen und Möglichkeiten passen. ■



WIFI Bildungsberatung

Währinger Gürtel 97
1180 Wien
Tel.: +43/1/476 77-5369
bildungsberatung@wifiiwien.at
wifiiwien.at/bildungsberatung

100 % ONLINE – ZU HAUSE STUDIEREN

Die akademische Weiterbildung der KMU Akademie & Management AG.

Flexibel, zeit- und ortsunabhängig studieren. Vor allem aufgrund der Entwicklungen im letzten Jahr hat sich gezeigt, dass das Angebot der Fernstudien für die Menschen ein wesentlicher Erfolgsfaktor geworden ist. Während Präsenzstudien eine Zwangspause einlegen mussten, nutzten viele Menschen die Zeit von Kurzarbeit und Homeoffice, um neben dem Beruf an der Middlesex University in Kooperation mit der KMU Akademie & Management AG mit einem akademischen Studiengang zu beginnen.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Einerseits war es eine Möglichkeit, die soziale Isolation besser zu bewältigen und vielleicht längst Geplantes in die Realität umzusetzen, andererseits haben sich die Berufswelt und die Arbeitsbedingungen verändert. Wer früher der virtuellen Lehre skeptisch gegenüberstand und der Technik großen Respekt entgegenbrachte, hat nun durch Online-Meetings auf unterschiedlichen Plattformen Sicherheit bekommen.

GEGENWART UND ZUKUNFT DER DIGITALEN MEDIEN IN DER FERNLEHRE

An der KMU Akademie & Management AG ist

der virtuelle Hörsaal seit Jahren gelebte Realität. Im „virtual classroom“ ist es Studierenden nach dem neuesten Stand der Technik möglich, zeit- und ortsunabhängig zu studieren und somit Familie, Beruf und eine akademische Ausbildung zu vereinbaren. Seit über einem Jahrzehnt wird das Angebot immer weiter ausgebaut, die modernste und benutzerfreundlichste Technik implementiert, und somit sind eine hohe Expertise und umfangreiches Know-how der Garant für ein erfolgreiches, dem höchsten Qualitätsstandard entsprechendes Studium.

MODERNE PRÜFUNGSFORMATE

Um Studierenden ein uneingeschränktes Studium zu ermöglichen, können sämtliche Prüfungen online, von zu Hause aus, absolviert werden. Die Prüfungsformate umfassen schriftliche Hausarbeiten, die innerhalb von drei Wochen einzureichen sind, und Online-Open-Book-Prüfungen, die innerhalb weniger Stunden ausgearbeitet werden müssen. Damit können alle Prüfungen im Rahmen der Bachelor- und Master-Studiengänge völlig ortsunabhängig absolviert werden.



„Die Partnerschaft zwischen der Middlesex University und der KMU Akademie besteht nun seit zehn Jahren, 2011 wurde das erste von der Middlesex University und der KMU Akademie in Kollaboration angebotene MBA-Studienprogramm validiert. Seitdem hat sich die Zusammenarbeit zwischen der Middlesex University und der KMU Akademie & Management AG enorm weiterentwickelt und intensiviert.“

Edgar Schröder, Link Tutor Middlesex University



Um Studierenden ein uneingeschränktes Studium zu ermöglichen, können sämtliche Prüfungen online, von zu Hause aus, absolviert werden.

ZEHN JAHRE KOOPERATION MIT DER MIDDLESEX UNIVERSITY

Die britische Middlesex University rangiert seit fünf Jahren unter den Top-500-Universitäten der Welt. In Zeiten der modernen Hochschulbildung, einer stets wachsenden Konkurrenz, kann sich die Middlesex University damit nicht nur behaupten, sondern auch

ständig verbessern. Die Studierenden sind an der Middlesex University immatrikuliert, erhalten ihren Abschluss von dieser staatlichen, international anerkannten Universität, werden von der KMU Akademie & Management AG in der organisatorischen Abwicklung betreut und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Studienbetreuung begleitet.

„Es ist für die KMU Akademie & Management AG eine große Ehre, begleitet von einer großartigen Erfolgsgeschichte, die uns mit unserem Kooperationspartner, der Middlesex University, verbindet. Diese Entwicklung werden wir weiter positiv fortsetzen, die Digitalisierung weiter ausbauen und ständig versuchen, am neuesten Stand der Technik zu sein. Wir werden wie bisher auf den Markt eingehen und dementsprechend weitere inhaltliche Schwerpunkte setzen und ausbauen.“



Michael Grabner, MBA, Vorstand der KMU Akademie & Management AG

Anzeige

INFO-BOX

Die akademischen Grade im Überblick

Das Programm der KMU Akademie & Management AG wird ständig aktualisiert und erweitert. Folgende akademische Grade können erreicht werden:

Bachelor of Science

Mit dem Abschluss dieses Fernstudiums erlangen Sie den akademischen Grad „Bachelor of Science (Honours) in Business & Management (B.Sc.)“. Das Studium umfasst 6 Semester (maximal 7 Jahre) und ist für Berufstätige mit Berufsschulabschluss gleichermaßen geeignet wie für Maturant:innen und Abiturient:innen.

Master of Science

Im nebenberuflichen Studium Master of Science (M.Sc.) stehen wirtschaftliche Aspekte genauso im Fokus wie der Mensch selbst. Je nach Spezialisierung sind die Studierenden nach erfolgreichem Studienabschluss befähigt, verantwortungsvolle Führungsaufgaben in Unternehmen, politischen Organisationen oder im öffentlichen Verwaltungsdienst wahrzunehmen.

Master of Business Administration

Die Studierenden erlangen eine fundierte Ausbildung in Betriebswirtschaft und Management. Dabei steht nicht die theoretische Wissensvermittlung im Vordergrund, sondern vor allem der Bezug zur Unternehmenspraxis.

Doctor of Business Administration

Der Doctor of Business Administration (DBA/Dr.) ist der höchste akademische Grad in der angelsächsischen universitären Managementausbildung. Ursprünglich wurde er an der US-amerikanischen Harvard University entwickelt und ist heute über die Grenzen der USA und Großbritanniens hinaus anerkannt. Er gilt als praxisorientiertes Pendant zum Doctor of Philosophy (Ph.D.).

Weitere Informationen zu den Studiengängen unter www.kmuakademie.ac.at/studiengaenge

STÄNDIGE WEITERENTWICKLUNG IST ERFORDERLICH

Nicht nur Dozentinnen und Dozenten sind in einen regelmäßigen Austausch im Rahmen der Weiterentwicklung eingebunden, sondern auch die Studierenden. Programme Voice Groups beispielsweise, welche online stattfinden, sind eine Plattform für die Studentinnen und Studenten, um mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der KMU Akademie & Management AG sowie jenen der Middlesex University zu kommunizieren. Lob, Kritik und Anregungen werden in die Weiterentwicklung eingebunden.

NEUE MBA-SPEZIFIKATIONEN

Zusätzlich zu den bestehenden Studiengängen werden ab sofort drei neue MBA-Spezifikationen angeboten, in den Bereichen Versicherungsmanagement, Umweltmanagement und Kommunikation sowie Wirtschaftsinformatik.

■ Master of Business Administration – Versicherungsmanagement

In diesem Studiengang werden Risiken aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet. Diese beziehen sich vor allem auf Versicherungsmärkte, Versicherungsformen und Versicherungsprodukte. Dadurch erlernen die Studierenden, die Versicherungsbranche in die Volkswirtschaft einzubetten.

■ Master of Business Administration – Umweltmanagement und Kommunikation

Umweltmanagement sowie Kommunikation haben für viele Unternehmen an Bedeutung gewonnen. Der Master-Studiengang MBA – Umweltmanagement und Kommunikation vermittelt ein fundiertes Wissen sowohl über Theorien, Konzepte als auch Schlüsselkompetenzen in den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement, PR-Arbeit und Umweltprojektmanagement auf Unternehmensebene.

■ Master of Business Administration – Wirtschaftsinformatik

Dieser Studiengang gibt einen umfangreichen Einblick in die Digitalisierung der Wirtschaft. Es wird gezielt auf unterschiedliche IT-Strategien, effiziente Digitalisierungskonzepte sowie moderne Informationssysteme eingegangen.

EINE STUDENTIN AUF DEN LETZTEN METERN IHRES STUDIUMS

Kurz vor dem Abschluss ihres Masterstudiums steht Frau Lisa Gubik. Frau Gubik ist im politischen Umfeld tätig und hat sich daher für den Studiengang Master of Science in Political Management entschieden.

„Als ich meinem Umfeld damals erzählt habe, dass ich neben meinem Vollzeitjob und Jus-Studium auch noch ein Masterstudium absolvieren möchte, war die Reaktion ziemlich verhalten. Denn wie soll man all das unter einen Hut bringen? Doch unter Mithilfe der KMU Akademie & Management AG gelingt es, das scheinbar Unmögliche möglich zu machen.

Dank einer flexiblen Zeiteinteilung, eines strukturierten sowie spannenden Studienplans und einer totalen Ortsunabhängigkeit war der Spagat zwischen Beruf und Studium für mich problemlos machbar, und ich konnte zügig alle Prüfungen absolvieren. Schneller als gedacht bin ich nun schon am Ende meines Studiums angelangt und verfasse aktuell meine Master-Thesis.

Auch wenn es sich um ein Fernstudium handelt und man daher nicht gemeinsam mit seinen Studienkollegen im Hörsaal sitzt



Lisa Gubik steht kurz vor dem Abschluss ihres Masterstudiums.

oder mit seinen Professoren nach einer Vorlesung plaudern kann, hat man nicht das Gefühl, ‚allein‘ zu sein. Da man sich im Online-Forum mit anderen Studenten austauschen kann, muss man auch auf ein gewisses Gemeinschaftsgefühl keineswegs verzichten.

Anstatt bloß einer Note erhält man nach jeder Prüfung ein wirklich umfangreiches Feedback. Das hilft nicht nur dabei, sich zu verbessern, sondern motiviert auch. Man merkt, dass sich der Dozent während der Benotung sehr intensiv mit der abgegebenen Arbeit auseinandersetzt.

Ich habe es definitiv keine einzige Sekunde bereut, mich für das Masterstudium an der Middlesex University / KMU Akademie entschieden zu haben, und bin sehr dankbar für alle Erfahrungen, die ich sammeln durfte.

Obwohl die Freude über den (hoffentlich) baldigen Abschluss groß ist, bin ich doch auch ein wenig traurig, dass meine Zeit an der KMU Akademie schon wieder vorbei ist. Aber ich habe das Gefühl, dass dies kein Abschied für immer sein wird und ich vielleicht sogar schon bald für ein weiteres Master- oder Doktoratsstudium zurückkehren werde.“ ■

www.kmuakademie.ac.at



KMU Akademie & Management AG

Hauptstraße 54
4040 Linz
Tel.: +43/732/89 08 88-77
studienberatung@kmuakademie.ac.at
www.kmuakademie.ac.at

TALENTE HART UMKÄMPFT

Um im „War for Talent“ erfolgreich zu bestehen, darf man sich nicht nur extern auf die Suche nach Talenten machen, sondern muss auch die eigenen Mitarbeitenden in ihrer Weiterentwicklung fördern. Das Talentmanagement wird dabei zunehmend zu einem wichtigen Werkzeug.

Die digitale Disruption und eine Belegschaft im Wandel verändern das Talentmanagement. Inmitten der Covid-19-Pandemie wird dies besonders deutlich. Der Umstieg auf Remote-Arbeit schreitet voran. Außerdem verliert der Standort eines Mitarbeitenden zunehmend an Bedeutung. Wichtiger wird hingegen die Frage, welches Talent für eine bestimmte Stelle am besten geeignet ist.

Doch auch die Pandemie hat nichts an der Tatsache geändert, dass sich Mitarbeitende verbunden und einbezogen fühlen wollen, egal wo sie arbeiten. Sie möchten unmittelbar Feedback bekommen und die Bestätigung erhalten, dass ihre Arbeit zur Wertschöpfung beiträgt. Zudem wünschen sie sich eine enge Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, auch wenn diese weit entfernt sind.

Von Arbeitgeberseite besteht wiederum ein großes Interesse daran, die besten Talente einzustellen, Mitarbeitende im Unternehmen zu halten und flexibel zu bleiben, um sich an die wechselnden Bedingungen anzupassen. Mitarbeitende wollen in der schnelllebigen Welt von heute nicht an Relevanz verlieren, darum wünschen sie sich kontinuierliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Mehr denn je müssen Strategien im Talentmanagement flexibel und agil sein – nicht nur, um den Talentlebenszyklus zu managen, sondern auch, um den Mitarbeitenden Echtzeitinformationen an die Hand zu geben, sodass sie ihr volles Potenzial entfalten können.



„Beim Talentmanagement geht es eigentlich nicht um ‚Management‘, sondern um ‚Enablement‘.“

Kimberly Maucher-Lynch, Head of Talent Acquisition Sales DACH bei Workday

TALENTMANAGEMENT IM WANDEL: TRANSPARENZ STATT KONTROLLE

Talentmanagement bezeichnet einen strategischen Ansatz zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen



2

Gutes Talentmanagement, auch unterstützt durch Softwarelösungen, kann im Kampf um die besten Mitarbeitenden entscheidend für den Erfolg sein.

und Mitarbeitern. Talentmanagementprozesse sind Verfahren, die sich auf die Belegschaft und die Karriereentwicklung der Mitarbeitenden beziehen und umfassen die Bereiche Personalplanung, Onboarding, Performance-Management, Training und Weiterbildung, Nachfolgeplanung und Kompetenz- und Skill-Analysen. Die Praktiken im Personalmanagement haben sich erheblich weiterentwickelt. Ein grundlegender Wandel der Arbeitswelt, neue Technologien sowie die Bedürfnisse neuer Generationen haben veränderte Arbeitsmethoden, neue Herangehensweisen an die Einbindung der Mitarbeitenden und aktualisierte Betriebsmodelle zur Folge. Die Mitarbeitenden sind das Herzstück eines Unternehmens. Ohne die richtigen Talente riskieren Unternehmen eine suboptimale Unternehmenskultur, unzufriedene Kunden und vor allem mangelnde Innovationsfähigkeit.

„Arbeitgeber sind heute mit einer komplexeren Talentlandschaft konfrontiert als je zuvor. Organisatorische Authentizität und Prinzipien werden der absolute Schlüssel sein, um neue Talente anzuziehen und hinzuzufügen“, erklärt

Kimberly Maucher-Lynch, Head of Talent Acquisition Sales DACH bei Workday. „Die Menschen wollen wissen, welche Werte das Unternehmen hat, für das sie arbeiten. Sie wollen wissen, wie das Unternehmen in Zeiten der Unsicherheit seine Mitarbeitenden behandelt und wie es mit ihnen kommuniziert. Wie geht ein Unternehmen mit Ungerechtigkeiten um, wie setzt es sich für das Gute ein? Ein mitarbeiterzentrierter Ansatz macht den Unterschied für Menschen bei der Entscheidung, wo sie sich bewerben möchten und wo sie letztendlich Jobangebote annehmen werden.“

POTENZIAL ZÄHLT IN ZUKUNFT MEHR BEIM PERFORMANCE-MANAGEMENT

Unternehmen beginnen, das Performance-Management neu zu gestalten und die jährlichen Performance-Reviews und Rankings durch andere Methoden zu ersetzen. Im Vordergrund stehen dabei nicht die vergangenen Leistungen der Mitarbeitenden, sondern konkrete Vorschläge, wie sie ihren Beitrag in Zukunft steigern können.

Fotos: Foto Schwetasch (1), Alexander Lesnitsky/Pixabay (2)



Wer sich im Unternehmen gut aufgehoben fühlt und sich mit den Zielen identifiziert, arbeitet gern für den gemeinsamen Erfolg.

Kimberly Maucher-Lynch bringt es auf den Punkt: „Beim Talentmanagement geht es eigentlich nicht um ‚Management‘, sondern um ‚Enablement‘. Der Schlüssel dazu ist Employee-Experience. Darunter versteht man jede Interaktion mit dem Unternehmen, von der Bewerbung bis zur Einstellung, von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bis zu Wellbeing-Pro-

grammen und mehr. Unternehmen, die eine positive Employee-Experience aktiv fördern, können eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der sich die Mitarbeitende wertgeschätzt und zugehörig fühlen. Das wirkt sich langfristig auch auf den Geschäftserfolg aus: Engagierte Mitarbeitende setzen sich verstärkt für die Unternehmensziele ein, weil sie diese auch als ihre eige-



nen wahrnehmen.“ Jedes Unternehmen ist strategisch darum bemüht, Spitzenkräfte an sich zu binden und leistungsstarke Teams im Unternehmen aufzubauen. Eine Talentmanagementlösung gibt Unternehmen die nötigen Einblicke, um eine Umgebung zu schaffen, in der sich Mitarbeitende optimal einbringen und entfalten können. Sie liefert zudem die Analysen, um

den Erfolg dieser Herangehensweise zu messen. Über Befragungen unter den Mitarbeitenden messen Unternehmen die Stimmung zur Arbeitsplatzkultur und -erfahrung – beides wichtige Indikatoren für Bindung und Performance der Mitarbeitenden.

GEFRAGTE TALENTE UND SELBSTBESTIMMTE KARRIERE

In der Vergangenheit waren Talentsysteme auf die Integration von Talentpraktiken rund um berufliche Kompetenzen fokussiert. Kompetenzmanagementsysteme standen früher vor dem Problem, korrekte Daten über Fähigkeiten und Skills der Mitarbeitenden aktuell zu halten, da solche Daten typischerweise unstrukturiert sind und sich häufig ändern. So gibt es beispielsweise mehrere Bezeichnungen für dieselbe Kompetenz – bis zu 20 und mehr Synonyme sind möglich. Darüber hinaus ändern sich die erforderlichen Kompetenzen für eine Rolle ständig – neue Kompetenzen entstehen, und andere werden nicht mehr benötigt. Neue, selbstlernende HCM-Softwarelösungen (Human Capital Management, HCM) bringen Ordnung in diese unstrukturierten Daten zu Mitarbeiterkompetenzen.

„Wenn wir die Veränderungen in unserer eigenen Arbeitsumgebung betrachten und die neuen Tools und Technologien, die in einem enormen Tempo eingeführt werden, dann ist klar, dass Bildung, Up-Skilling und Re-Skilling nicht nur eine Aktivität sind, um uns für den Start ins Berufsleben fit zu machen, sondern offen gesagt eine Aufgabe für das ganze Leben“, so die Talentakquise-Expertin Maucher-Lynch.

Im „War for Talent“ werden jene Unternehmen erfolgreich sein, die nicht nur extern nach Talenten suchen, sondern ihren Mitarbeitenden zeigen, wie sie Teil der Zukunft des Unternehmens sein können, indem sie ihre Fähigkeiten einbringen und sich weiterentwickeln. Mit Softwareprogrammen kann man den Mitarbeiten-

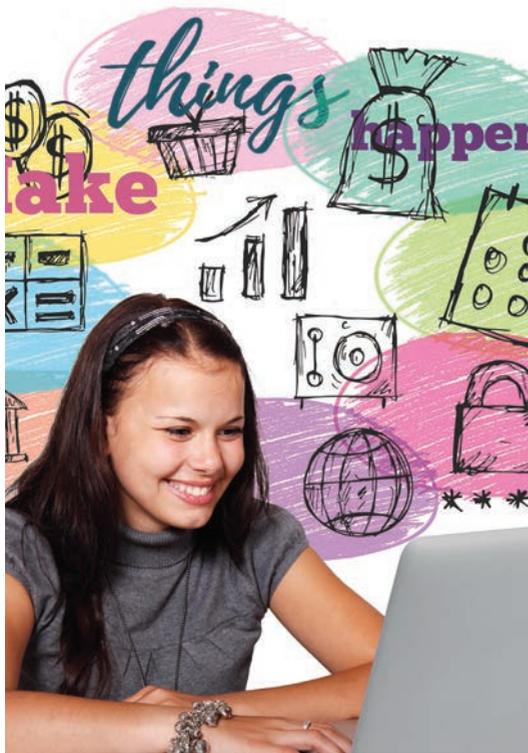


Foto: Gerd Altmann/Pixabay

den Karrierechancen anzeigen und analysieren, wie anderen Mitarbeitenden, die eine ähnliche Stelle innehatten, der Wechsel in ihre nächste Rolle gelang. Diese Transparenz hilft ihnen, die Bandbreite der Möglichkeiten im Unternehmen zu erkennen, Kompetenzen zu entwickeln, um sich auf mögliche Stellenwechsel vorzubereiten, und Kontakte zu Kollegen zu knüpfen. Zusätzlich können automatisierte Mentoring-Programme passende Lernaktivitäten vorschlagen, die bei der Vorbereitung auf den nächsten Karriereschritt helfen.

„Wenn man das Gesamtbild betrachtet, sehe ich eine sehr reale Chance für einen verstärkten Dialog zwischen Unternehmen und Talenten über Qualifikationen“, erklärt Maucher-Lynch. „Unternehmen werden transparenter und proaktiver kommunizieren, welche Skills sie benötigen, um ihre Strategie voranzutreiben. Gleich-

zeitig möchten Talente verstehen, wie sie sich selbst und ihre Karriere weiterentwickeln können – im Einklang mit den Zielen des Unternehmens. Diese Art des Dialogs kommt sowohl den Unternehmen als auch den Talenten zugute, und als zusätzlicher Vorteil für die Unternehmen stärkt er auch die Bindung von Arbeitnehmern, die sich natürlich intern weiterentwickeln können, anstatt nach außen zu gehen, um beruflich zu wachsen.“

Eine agile Talentmanagement-Strategie, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht, fördert Höchstleistungen und berufliche Mobilität innerhalb der Belegschaft durch kontinuierliches Lernen und Zugriff auf Informationen. Das Unternehmen gewinnt auf diese Weise die Talente und Fähigkeiten, die für kommende Herausforderungen und Wachstumschancen benötigt werden. Talentmanagement wird zunehmend zu einem wichtigen Unterscheidungsmerkmal in einer wettbewerbsintensiven globalen Wirtschaft. ■

INFO-BOX

Zur Person

Kimberly Maucher-Lynch ist Autorin, Mentorin, Coach und Expertin für Talentakquise. Als Head of Talent Acquisition Sales DACH bei Workday setzt sie sich leidenschaftlich für die zukünftige Arbeitswelt ein. In den letzten 20 Jahren hat Kimberly Maucher-Lynch die Rekrutierung von Talenten, die Nachfolge von Führungskräften, die Gewinnung von Kandidaten und die Transformation des Personalwesens in den Bereichen Technologie (Workday und SAP) und Life-Sciences (Pfizer und Johnson & Johnson) vorangetrieben. Darüber hinaus fördert sie Sozial-Entrepreneure als Mentorin und Coach. Kimberly Maucher-Lynch verfügt über einen Abschluss als Bachelor of Arts der Colgate University in New York und einen Master of Business Administration der Universität Mannheim.



MIT **10%**
BONUS ZUM
AUSBILDUNGS-
ZERTIFIKAT

Bleiben Sie mit zertifizierten Ausbildungen der ARS Akademie wettbewerbsfähig.

Ein Auszug unserer Themengebiete:

- Arbeitsrecht & Human Resources
- Bau- und Immobilienwirtschaft
- Recht & Compliance
- Rechnungswesen & Controlling
- Online Marketing & Digitalisierung u. v. m.

Bis zum 30.09.2021 erhalten Sie noch 10 % auf ausgewählte Weiterbildungen.

JETZT ENTDECKEN
auf ars.at/minus10



BERUFLICHE WEITERBILDUNG HOCH IM KURS

Auch oder vielleicht gerade in Corona-Zeiten setzen die Österreicherinnen und Österreicher auf Weiterbildung, wie eine aktuelle Studie der ARS Akademie belegt. Besonders im Fokus stehen der Wissensaufbau und die Weiterentwicklung im eigenen Fachbereich. Wichtig dabei ist es, dass Ausbildungen mit einem anerkannten Zertifikat abgeschlossen werden.

Wir freuen uns sehr, dass die Studie bestätigt, was wir in der täglichen Arbeit in der ARS Akademie immer wieder sehen: Die Österreicherinnen und Österreicher sind weiterbildungsfreudig und investieren gern Zeit und auch Geld, um beruflich am Ball zu bleiben“, sagt Richard Melbinger, Geschäftsführer der ARS Akademie. „Weiters sehen wir uns in unserer Strategie bestätigt, unseren Fokus auf den Ausbau zertifizierter Angebote zu legen. Für mehr als die Hälfte der Befragten ist ein Abschlusszertifikat das Motiv Nummer eins für die Wahl des Weiterbildungsanbieters. Derzeit haben wir 33 zertifizierte Ausbildungen aus den unterschiedlichsten Fachgebieten, von Bauwesen, Arbeitsrecht über Online-Marketing bis zu Compliance, im Programm.“

WEITERBILDUNG STEHT AUF DEM PROGRAMM

63 Prozent der Österreicherinnen und Österreicher können sich vorstellen, in den nächsten sechs Monaten eine berufliche

Fortbildung zu starten. Besonders wissbegierig zeigen sich junge Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren: Hier sind es sogar 83 Prozent. Die Finanzierung der geplanten Weiterbildungen übernimmt zu 40 Prozent das Unternehmen, oder man hat Kostenteilung vereinbart. Ein Fünftel der Befragten trägt die Kosten selbst, wobei hier weibliche Respondentinnen öfter bereit sind, für die eigene Fortbildung in die eigene Tasche zu greifen. „Allen Weiterbildungshungrigen empfehlen wir daher dringend, mit Förderstellen wie dem WAFF in Wien oder auch mit dem AMS Kontakt aufzunehmen und über die Finanzierung von geplanten Fortbildungen zu sprechen. Gerade im breiten Feld der Digitalisierung oder z. B. auch in der Personalverrechnung – die als Mangelberuf gilt – ist die Wahrscheinlichkeit für eine Förderung hoch“, empfiehlt Richard Melbinger.

BESTEHENDES WISSEN VERTIEFEN

Wie die Umfrage zeigt, haben die Befragten eine klare Präferenz für Fortbildungen im



„Für unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist es ein wichtiges Lernmotiv, bestehendes Wissen zu festigen, um dadurch sicherer und souveräner im Job zu sein. Auch unsere Weiterbildungen im Bereich Social Skills und Management erfreuen sich in der ARS Akademie großer Beliebtheit.“

Richard Melbinger, Geschäftsführer der ARS Akademie



Ein anerkanntes Zertifikat und das richtige Preis-Leistungs-Verhältnis sind die wichtigsten Entscheidungskriterien für Weiterbildungsangebote.

eigenen Fachbereich. Persönlichkeitsbildung hat für ein Viertel der Befragten ebenfalls einen sehr hohen Stellenwert. „Dieses Bild bestätigt unsere Erfahrungen. Für unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist es ein wichtiges Lernmotiv, bestehendes Wissen zu festigen, um dadurch sicherer und souveräner im Job zu sein. Auch unsere Weiterbildungen im Bereich Social Skills und Management erfreuen sich in der ARS Akademie großer Beliebtheit“, so Richard Melbinger.

ZERTIFIKAT ALS TRUMPF

Das Weiterbildungsangebot ist schier unendlich: Gratis Online-Kurse, Tageskurse oder auch tiefergehende mehrwöchige

Ausbildungen werden angeboten. Doch wofür entscheiden? Die von Marketagent durchgeführte Studie kommt zu einem eindeutigen Schluss: Ein anerkanntes Zertifikat ist das Entscheidungskriterium, gefolgt vom richtigen Preis-Leistungs-Verhältnis beim Anbieter. ■

INFO-BOX

Über die Studie der ARS Akademie

Marketagent hat für die ARS Akademie im Juni 2021 500 repräsentative Online-Interviews durchgeführt. Befragt wurden Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren, die berufstätig, auf Jobsuche oder in Karenz sind.



ARS Akademie
Schallautzerstraße 2-4
1010 Wien
Tel.: +43/1/713 80 24-0
office@ars.at
www.ars.at

IMMER VORAUSDENKEN

Quality Austria ist für ihr Kursprogramm ständig auf der Suche nach neuen Trendthemen. Die für Innovationen, Zertifizierungen und Qualität zuständige Business-Developerin Anni Koubek verrät, auf welche Kriterien bei der Kursgestaltung besonders großer Wert gelegt wird.

Die Arbeiten an einem neuen Kursprogramm dauern länger, als man vielleicht vermuten würde: Sie laufen rund ein Jahr. Bereits kurz nach der Veröffentlichung der mehr als hundertseitigen Ausgabe starten bereits die Themenfindung und die peniblen Planungen für das folgende Jahr. Alles muss perfekt sein. Es müssen rechtzeitig Zukunftstrends eruiert, der Bedarf am Markt erhoben, zugleich die Trainer qualifiziert und eventuell noch zusätzliche rekrutiert werden, um selbst eine Trendsetterrolle einzunehmen und die Zukunft aktiv zu gestalten.

NICHTS IST IN STEIN GEMEISSELT

Zu einer vorausschauenden Planung gehört aber auch, dass nichts in Stein gemeißelt ist. Bereits zu Beginn der Pandemie konnten wir zeigen, dass wir bei den Lernmethoden so schnell und flexibel wie nie zuvor reagieren können. Zu Beginn war ein rascher Umstieg auf Onlinekurse essenziell. Als dann später Präsenzkurse wieder möglich wurden, hatten sich in einigen Bereichen die Kursteilnehmer bereits so sehr an diese Lernform gewöhnt, dass wir diese Form beibehalten haben. Zum einen hängt die präferierte Methode der Kursteilnehmer davon ab, ob jemand eher introvertiert oder extrovertiert ist, zum anderen auch vom Kursthema selbst. Wird lediglich Wissen vermittelt, sind Onlinekurse eine gleichwertige Alternative. Um ein bestimmtes Verhalten zu trainieren oder bei Interaktion oder Kommunikation sind Präsenz-

kurse besser geeignet – auch wegen der informellen Kommunikation während der Trainings. Die Bedeutung von Blended Learning – also die Kombination beider Lernmethoden während einer Ausbildung – wird meiner Ansicht nach weiter steigen.

Eine interessante Beobachtung haben wir auch bei den sogenannten Inhouse-Trainings gemacht. Diese Art von Seminaren, die in der Regel von größeren Unternehmen gebucht wird, findet direkt in den Betrieben statt. Das hat den Vorteil, dass sie perfekt auf den Kontext der jeweiligen Unternehmen zugeschnitten sind und die Lerninhalte im Arbeitsleben gleich umgesetzt werden können. Zugleich gibt es aber auch Unternehmen, die großen Wert darauf legen, dass bestimmte Schlüsselkräfte an öffentlichen Trainings teilnehmen. Dadurch erfahren sie, mit welchen Herausforderungen und Themen andere Unternehmen gerade konfrontiert sind, und alle Seiten können von der Interaktion profitieren. Daher bin ich der festen Überzeugung, dass in Zukunft öffentliche Trainings und Inhouse-Trainings gleichermaßen gefragt sein werden.

Auch beim Trainernetzwerk ist eine gute Mischung ein wichtiger Erfolgsfaktor. Zum einen braucht es Personen, die sehr viel Zeit mit Trainings verbringen und exzellente didaktische Fähigkeiten aufweisen. Zugleich setzen wir bei Quality Austria auch auf freiberufliche Netzwerkpartner, die in den unterschiedlichsten



1 Auch Kursanbieter müssen laufend dazulernen und mindestens zwei Schritte vorausdenken.

Unternehmen arbeiten und sich durch ihre fachliche Spezialisierung und Praxiserfahrung als Trainer auszeichnen. Bei Lehrgangserien setzen wir daher verschiedene Trainer ein, weil die Teilnehmer dadurch von einem großen Erfahrungsschatz und unterschiedlichen Herangehensweisen profitieren.

ZUKUNFTSTHEMEN IM AUGE BEHALTEN

Für Trainingsanbieter ist jedoch die größte Herausforderung der Zukunft nicht die Methodik, sondern das Mithalten mit den rasanten Trends, mit denen unsere Wirtschaft konfrontiert ist. Neben unseren Kernthemen wie Qualität, Umwelt oder Sicherheit haben wir drei

Zukunftsthemen identifiziert, bei denen wir Trendsetter sein wollen.

Die größte gesellschaftliche Herausforderung ist sicher der Klimawandel. Entsprechend haben wir unser Angebot im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit ausgebaut – speziell das Thema Kreislaufwirtschaft, das viele Betriebe beeinflussen wird. Dafür haben wir die internationale Initiative „Circular Globe“ ins Leben gerufen und bieten ab Herbst fundierte Lehrgänge an.

Für Betriebe ist auch die Digitalisierung eine große Herausforderung, Schlüsselkräfte sind schwierig zu finden. Unzählige Daten werden produziert, die dann von Unternehmen kaum ausgewertet und genutzt werden. Zwar können Algorithmen dabei helfen, mit der enormen Datenflut umzugehen. Aber in einigen Bereichen bleibt das Zutun des Menschen wohl unersetzlich: Data-Security, Data-Quality, Data-Science und Data-Ethics sind einige der Themen in diesem Kontext, an denen Unternehmen künftig nicht mehr vorbeikommen.

Die dritte Herausforderung ist es, bei all diesen rasanten Entwicklungen die Menschen nicht zu verlieren. Gerade in der virtuellen Welt haben viele Unternehmen noch keinen barrierefreien Zugang. Zwar sieht die Gesetzgebung dies für bestimmte Behörden und Unternehmen zwingend vor, dennoch herrscht großer Aufholbedarf. Deswegen haben wir als Unterstützung Trainings und Zertifizierungen entwickelt.

Weiterbildungen wurde in einigen Unternehmen aufgrund von Corona verschoben. Jetzt brummt es wieder in vielen Betrieben, aber es ist wichtig, die längerfristige Entwicklung im Auge zu behalten und strategisch neue Kompetenzen zu erwerben. ■

Mag. Dr. Anni Koubek,
Business-Developerin Innovation, Zertifizierung, Qualität bei Quality Austria.
Nähere Informationen finden Sie unter www.qualityaustria.com.



Foto: Andrea Picquadio/Pexels (1), Anna Rauchenberger (2)

LERN, DASS DIR VIELE WEGE OFFEN STEHEN

3.000 Kurse, Seminare und Lehrgänge – und damit genauso viele Wege, um sich zu entwickeln. Als Österreichs größter Anbieter für berufliche Aus- und Weiterbildung ist das WIFI Wien der optimale Begleiter beim lebenslangen Lernen.

Berufliche Laufbahnen nehmen die unterschiedlichsten Wege. Mit seinen vielfältigen Bildungsangeboten ist das WIFI Wien bei jedem Karriereschritt die perfekte Wahl.



WIFI WIEN: DIE ERSTE ADRESSE IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Erfolgreiche Karrieren gehen Hand in Hand mit großer Leidenschaft und ausgezeichneten fachlichen Skills. Mit 3.000 Kursen, Seminaren und Lehrgängen ist das

WIFI Wien der perfekte Partner für berufliche Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen.

MANAGEMENT FORUM



WIFI MANAGEMENT FORUM: PREMIUM-SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Wer führt, trifft Entscheidungen, sichert Innovationskraft und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf dem Weg zur Managementkarriere begleitet das WIFI



Das WIFI Wien ist der optimale Begleiter beim lebenslangen Lernen.



Der wko campus wien am Währinger Gürtel

Management Forum mit renommierten Trainerinnen und Trainern aus Praxis und Wirtschaft.

**werbe
akademie**
WIFI Wien

**WERBE AKADEMIE: DIE
FÜHRENDE KARRIERE-
SCHMIEDE FÜR KREATIVE**

Kommunikationsprofis von heute brauchen nicht nur das richtige Gespür für Storys und Design, sondern auch fundiertes Know-how. Die Aus- und Weiterbildungen der Werbe Akademie setzen genau hier an – vom Basis- bis hin zum Spezialwissen.



FIRMEN INTERN TRAINING
IHR BILDUNGSPARTNER



**FIRMEN INTERN TRAINING:
FIRMENTRAININGS, SO INDIVIDUELL WIE
IHRE HANDSCHRIFT**

Jedes Unternehmen ist einzigartig – und so sollten auch die Trainings sein. Ganz auf den individuellen Bedarf zugeschnitten, setzt das Firmen Intern Training Bildungsmaßnahmen punktgenau und für jede unternehmerische Herausforderung um.

WIFI Wien
wko campus wien
Währinger Gürtel 97
1180 Wien
Tel.: +43/1/476 77-5555
kundenservice@wifiiwien.at
www.wifiiwien.at

MIT SICHERHEIT GEBILDET

Mit der fortschreitenden Digitalisierung steigt auch der Bedarf an gut ausgebildeten Expertinnen und Experten in Sachen IT-Sicherheit. Mit Lehrgängen, wie sie beispielsweise die Donau-Universität Krems anbietet, bleiben IT-Profis auf dem neuesten Stand der Dinge.

In kaum einem Wissensgebiet ist der Fortschritt so rasant und so offensichtlich wie in der Informationstechnologie. Doch dort, wo etwas so rasch wächst, können „Dehnungsstreifen“ auftreten, die wiederum weniger widerstandsfähig sind. In diesem Fall heißt der Schwachpunkt IT-Security, der nicht immer in gleichem Tempo mitwächst wie die Möglichkeiten, welche die neuen Technologien bieten. Forschung und Bildung lauten die Zutaten für das Rezept, um diesem Umstand entgegenzutreten zu können.

Dr. Walter Seböck ist Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit an der Donau-Universität Krems, die unter anderem mit dafür sorgt, dass uns auch in Zukunft genügend Fachleute zur Verfügung stehen, um den digitalen Raum so sicher wie nur möglich zu machen. NEW BUSINESS hat mit dem anerkannten Experten auf dem Gebiet der Cybersicherheit über aktuelle Entwicklungen in dieser Thematik und über das entsprechende Bildungsangebot gesprochen.

„Weiterbildung wurde in den vergangenen 20 Jahren zum Erfolgsfaktor, sowohl persönlich als auch für das Unternehmen.“

Dr. Walter Seböck, Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit an der Donau-Universität Krems

HERR DR. SEBÖCK, IN WELCHE RICHTUNG HAT SICH DIE BEDROHUNGSLAGE IN DER IT ENTWICKELT, UND WIE IST DAS IN IHRE LEHRGÄNGE EINGEFLOSSEN?

Als wir 2001 mit dem Thema Sicherheit an der Donau-Universität Krems begonnen haben, hat es sich ausschließlich um das Thema IT-Security gehandelt. Die Absicherung von PCs und der Software stand

damals im Mittelpunkt. Informationssicherung und Themen wie Data-Governance waren noch kein Thema. Da wir damals aber auch Entwicklungen in den Bereichen E-Government und E-Health betrieben haben, haben wir erkannt, dass die Daten der Unternehmen und der Behörden zur zentralen Kompetenz werden. Nun haben wir die



Kompetenz aus beiden Welten – der analogen als auch der digitalen Welt – im Haus kombiniert und vereinen diese in unseren Lehrgangsprogrammen. So erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Lehrgangs „Security & Safety Management“ einen breiten Überblick über die Konzepte und Managementmethoden aus den beiden Bereichen Security und Safety. Gleichzeitig haben wir in das Programm bereits die Brücke zur Cybersecurity und Informationssicherheit gelegt, sodass man gut die Nahtstellen der beiden Welten erfassen kann. Gerade die bisherigen, traditionellen Sicherheitsmaßnahmen werden immer stärker von der digitalen Welt erfasst, und man benötigt dahingehend Persönlichkeiten, die sowohl zur physikalischen Security und Safety als auch zur Cybersecurity und Informationssicherheit einen ausgezeichneten Zugang haben. So können beide Welten kombiniert werden. Wichtig ist uns aber in jedem Fall, dass der Mensch im Mittelpunkt aller Betrachtungen steht.

WÜRDEN SIE SAGEN, DASS SICH DIE UNTERNEHMEN AUSREICHEND AUF DIE NEUE LAGE EINGESTELLT HABEN?

Die massiven Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung haben dazu geführt, dass Arbeitsabläufe digital modifiziert wurden, IT-Prozessabläufe wurden immer stärker optimiert, und man erkannte, dass Wertschöpfungsketten verlängert werden können und somit neue Geschäftsmodelle entstanden sind. Der damit verbundene Bewusstseinswandel hat sich aber anfangs ausschließlich auf die neuen Geschäftsmöglichkeiten konzentriert und nicht auf die damit verbundenen Risiken.

WORAN FEHLT ES MEISTENS? IST ES EHER EINE TECHNOLOGIEFRAGE ODER DOCH EHER EINE FRAGE DER EINSTELLUNG UND AWARENESS DER UNTERNEHMEN?

Diese Frage ist nicht einfach zu beantworten, da es anfangs eine reine Einstellungs- und Awarenessfrage war, zwischenzeitlich aber zu einem

technischen Problem wurde, da, trotz vorhandenem Bewusstsein der bedrohten Unternehmen, aufseiten der Kriminellen nicht nur eine Aufrüstung erfolgte, sondern mittlerweile auch professionelle Strukturen existieren. Sie werden von der Konkurrenz oder von staatlichen Unternehmen beauftragt, Störungen zu verursachen. Das bedeutet, dass es Motivation, Geld und sehr professionelle Strukturen sind, die den Unternehmen gegenüberstehen. Script-Kids und einsame Hacker-Wölfe gehören der Vergangenheit an.

WENN WIR UNS DEN THEMEN IOT UND INDUSTRIE 4.0 ZUWENDEN, HABEN SIE DANN DAS GEFÜHL, DASS DIE SECURITY IN DIESEN BEREICHEN HEUTE DEN STELLENWERT

EINNIMMT, DEN SIE EINNEHMEN SOLLTE?

Wenn man sich die Beschaffenheit der Umgebungen der Operational Technologies (OT), also der proprietären Systeme, ansieht, dann stellt man fest, dass sich diese durch das IoT stark verändert haben. Physische Geräte in Unternehmen und Industrien sind mit dem Internet und untereinander verbunden. Diese Form der Digitalisierung und Technologieentwicklung ermöglicht Innovationen und erhöht gleichzeitig die Verwundbarkeit vernetzter Systeme. Dieser Umstand führt zur Verbindung von OT und IT, und damit werden die als sicher eingestuften Umgebungen wie Maschinen oder Produktionsstraßen angreifbar.

Diese Veränderungen in Verbindung mit den permanenten technologischen Veränderungen bedeuten, dass die Security nicht nur einen

deutlich höheren Stellenwert erhalten muss, sondern, dass Sicherheit nicht nur als laufender Qualitätsprozess und im Risikomanagement abgebildet wird, sondern dass diese Aktivitäten auch durch Vorstands- bzw. Geschäftsführungsfunktionen dargestellt werden müssen.

Denn Sicherheit muss letztlich lebbar sein und der Mensch stets im Fokus jeder Überlegung stehen. Daher müssen diese Aktivitäten in einer menschlichen Funktion abgebildet werden. Auf dieser Basis sind übrigens die berufsbegleitenden Universitätslehrgänge des Zentrums aufgebaut, die über eine optimale Verbindung von E-Learning und Präsenzphasen verfügen und sich an den beruflichen Bedürfnissen der Studierenden orientieren.

KANN MAN NACHTRÄGLICH EIN AUSREICHENDES MASS AN SICHERHEIT HERSTELLEN, ODER MÜSSTE MAN „ZURÜCKSPULEN“ UND BEI VIELEN DINGEN VON VORN BEGINNEN, MIT MEHR GEWICHT AUF IT-SECURITY?

Ich denke nicht, dass diese Überlegungen zielführend sind, da man das Leben oder einzelne Entscheidungen, so gern man das manchmal tun würde, auch nicht zurückspulen kann.

Grundsätzlich lässt sich ein ausreichendes Maß an Sicherheit herstellen, wobei die damit verbundenen Kosten natürlich vom jeweiligen Bereich abhängen. In der Produktion nicht an die verbundenen Sicherheitsrisiken zu denken und diese auch nicht in die Zukunft zu denken, grenzt an Fahrlässigkeit. Im Gegensatz zum Safety-Bereich, in dem nahezu alle Bereiche durch Normen abgedeckt sind, betritt man in

der Cybersecurity oft neue Wege. Hier ist besondere Sensibilität erforderlich, und nachdem viele der neuen Geschäftsmodelle und Prozesse digitalisiert aufgesetzt sind, ist es nicht unwahrscheinlich, sehr



„Weiterbildung hilft, Ineffizienz und Ineffektivität abzustellen, sie hilft, innovativ zu sein und damit einen Marktvorteil zu haben, und sie unterstützt das Unternehmen nachhaltig.“

Dr. Walter Seböck, Leiter des Zentrums für Infrastrukturelle Sicherheit an der Donau-Universität Krems



bald ins Visier von Cyberkriminellen zu kommen. Wenn nun die Entwicklung durchgeführt wurde, ohne die Sicherheitsfaktoren mitzudenken, dann wird der Aufwand der Absicherung entsprechend höher sein, und möglicherweise werden auch bereits Schäden eingetreten sein. Die Botschaft ist aber klar: Die Sicherheit ist bei allen Dingen von vornherein in wesentlich höherem Ausmaß mitzudenken und zu kalkulieren, sodass alle relevanten Komponenten zusammenarbeiten. Cybersecurity muss in allen geschäftlichen Prozessen eingebunden sein, ist in der digitalen Welt das Rückgrat und die grundlegende Rahmenbedingung, innerhalb der die Dinge funktionieren, und nicht irgendeine nachgeordnete Frage, die man irgendwann berücksichtigt.

WELCHEN WERT HAT WEITERBILDUNG IM SICHERHEITSBEREICH?

Weiterbildung wurde in den vergangenen 20 Jahren zum Erfolgsfaktor, sowohl persönlich als auch für das Unternehmen. Weiterbildung im Sicherheitsbereich ist eine unabdingbare Notwendigkeit. Wer sich in diesem Bereich nicht weiterbildet, kann in diesem extrem dynamischen digitalen und Sicherheitsumfeld nicht lange bestehen. Die erworbenen Kompetenzen sind sowohl eine Verbesserung des individuellen, persönlichen „Marktwerts“ als auch eine Verbesserung des Know-hows des Unternehmens. Weiterbildung hilft, Ineffizienz und Inef-

ektivität abzustellen, sie hilft, innovativ zu sein und damit einen Marktvorteil zu haben, und sie unterstützt das Unternehmen nachhaltig. Idealerweise verteilen diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Wissen innerhalb des Unternehmens. Damit wiederum wird Wissen und Weiterbildung als Alleinstellungsmerkmal des Unternehmens, die Mitarbeiterbindung und das Image des Unternehmens gestärkt. Die Masterthesen der Programme „Security & Safety Management“, „Fire Safety Management“ als auch des „Executive Management in Security Business, MBA“ sollen zu einem unternehmensrelevanten Thema verfasst werden, sodass Unternehmensprozesse und -projekte nicht ausschließlich betriebsblind konzipiert werden, sondern auch durch eine kritische akademische Brille betrachtet und beurteilt werden.

Ein weiterer, wesentlicher Faktor ist die Netzwerkbildung. Vermutlich ist es nirgends so leicht und schnell möglich, gute und funktionierende Netzwerke aufzubauen und zu halten. Die Dauer des Programms von vier Semestern reicht aus, um Personen gut kennenzulernen und eine funktionierende Vertrauensebene herzustellen, die in den meisten Fällen dann über viele Jahre stabil bleibt und in sehr vielen Fällen ausgebaut wird. Da die Studierenden mitten im Berufsleben stehen, wissen sie auch sehr genau, wie wichtig ein breites und funktionierendes Netzwerk ist. Das ist einer der unschätzbaren Vorteile eines Weiterbildungsstudiums. ■

DIE NEUE ART ZU LERNEN

Education-Technology verändert das Lernen und ist eine Zukunftsbranche mit hohen Wachstumsperspektiven. Das Land Salzburg, ITG, Wirtschaftskammer Österreich und Wirtschaftskammer Salzburg haben deshalb „EdTech Austria“ gestartet.

Die Corona-Krise, die auch den Bildungssektor zu Lockdowns zwang, hat es deutlich gemacht: Education-Technology, kurz Ed-Tech, ist wichtiger denn je und hat eine große Zukunft. Dafür sprechen auch die hunderten Millionen an Investorengeldern, die weltweit in den vergangenen Monaten in diesen Bereich geflossen sind. Auch aus Österreich gibt es in diesem Zusammenhang Erfolgsgeschichten zu vermelden: Das heimische Ed-Tech-Unternehmen GoStudent beispielsweise hat sich dieses Jahr mit einer Bewertung von 1,4 Milliarden Euro und einer Gesamtinvestition von 291 Millionen Euro zum

wertvollsten österreichischen Start-up im Bildungsbereich aufgeschwungen, nur getoppt vom Financial-Tech-Start-up Bitpanda.

Die sich aus diesem Boom ergebende Chance wollen unter anderem das Land Salzburg, die WKÖ, die Wirtschaftskammer Salzburg (WKS) und das ITG – Innovationsservice für Salzburg nutzen. Aus diesem Grund hat

EdTech Austria mit Sitz in Salzburg Anfang 2021 seine Arbeit aufgenommen. Die Betreiber wollen das Zukunftsthema „Ed-Tech“ zum technologischen und wirtschaftlichen Wachstumsfaktor in Österreich machen und Lernen dank der vielfältigen technischen Unterstützungsmöglichkeiten auf eine nächste Ebene heben.

Die Bandbreite des digitalen Lernens und der Anwendung neuer Technologien in der Bildung ist enorm. „Ed-Tech ist mehr als digitaler Fernunterricht in den Schulen, auch wenn dies derzeit die häufigste Anwendung ist. Education-Technology wird schon bald in allen Bereichen des Lernens nicht mehr wegzudenken sein: in der Erwachsenenweiterbildung ebenso wie in der betriebsinternen Schulung, in der Hochschulausbildung wie

„Ed-Tech ist mehr als digitaler Fernunterricht in den Schulen, auch wenn dies derzeit die häufigste Anwendung ist.“

Hannes Aichmayr, Projektleiter für EdTech Austria beim ITG



1



Ed-Tech macht das Lernen leichter, so zumindest oft das Versprechen. Sich einfach ein Buch an den Kopf zu halten, reicht aber leider trotzdem (noch) nicht aus.

in den Schulen oder der dualen Ausbildung“, erklärt Hannes Aichmayr, Projektleiter für EdTech Austria beim ITG – Innovationsservice für Salzburg. „Ed-Tech liegt an der Schnittstelle der neuesten Entwicklungen. Hier fließen Erkenntnisse der User-Experience, aus der Gaming-Industrie, aus der Didaktik und aus fortschrittlichen Arbeitskonzepten der Unternehmen in ein neues Technologiefeld ein, das große Chancen bietet“, so Aichmayr.

TECH-SEKTOR MIT HOHEM POTENZIAL

Ed-Tech wird ein großes wirtschaftliches Potenzial vorausgesagt. Langfristig könnten in ganz Österreich mehr als 1.700 Arbeitsplätze und eine Bruttowertschöpfung von rund 75 Millionen

Euro durch Ed-Tech-Investitionen entstehen, wie eine Studie von McKinsey im Auftrag von WKÖ, WKS und Land Salzburg ergeben hat. „Ed-Tech bietet daher zahlreiche Andockpunkte, um diesen Trend auch wirtschaftlich zu nutzen und den Standort Salzburg weiter in Richtung Innovation und Digitalisierung zu profilieren“, betonte Salzburgs Landeshauptmann Wilfried Haslauer den standortpolitischen Nutzen der Initiative anlässlich des Arbeitsbeginns von EdTech Austria. Für Melina Schneider, Leiterin der Abteilung für Bildungspolitik der WKÖ, bietet EdTech Austria die Chance, einen der wichtigsten Technologietrends der Gegenwart mitzugestalten. „In der Corona-Pandemie haben wir weltweit jeden Tag mit neuen digitalen Lernformen zu

Fotos: WKS/Probst Photographie (1), Dmitry Ratushny/Unsplash (2)

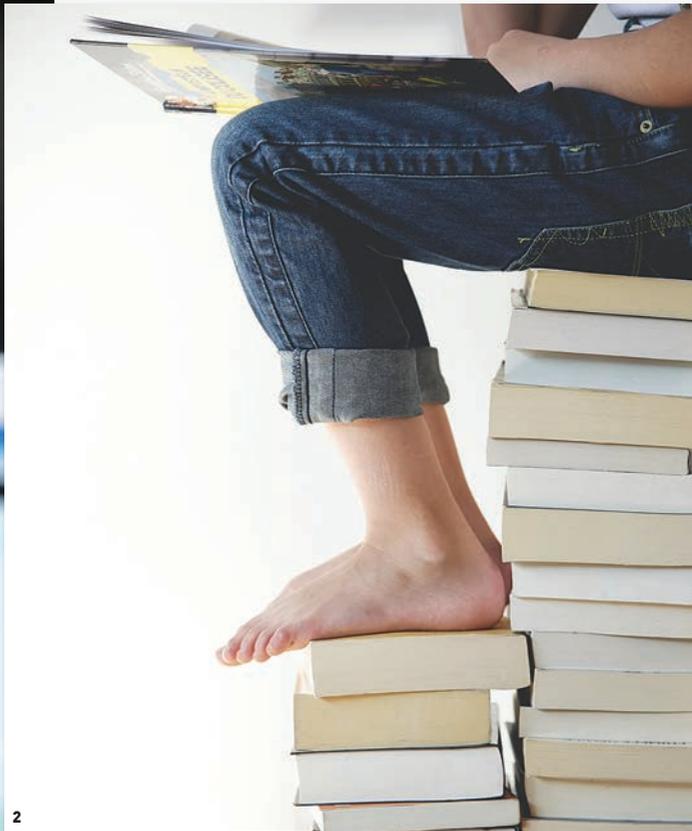


Die Corona-Pandemie hat in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen für einen Boom beim Zukunftsthema Ed-Tech gesorgt. Österreich will auch ein Stück vom Milliardenkuchen abhaben.

tun, von der Schule bis zu den Unternehmen. Der Schub, den Ed-Tech jetzt erfährt, wird noch stärker werden. Ed-Tech wird laut internationalen Studien einer der Technikbereiche mit den größten Wachstumsraten sein. Das sollten wir im Interesse der Unternehmen und des Wirtschaftsstandorts Österreich nutzen!“

Besonders wichtig wird Ed-Tech in der beruflichen Ausbildung und in der Weiterbildung.

„Wir alle müssen uns immer wieder neue Kompetenzen aneignen. Dabei werden wir einen Mix aus Online-Elementen und Präsenzlernen erleben. Auch traditionelle Branchen im Handwerk werden durch Ed-Tech-Anwendungen ergänzt werden. Unser Lernmix wird sich deutlich verändern. Ed-Tech wird uns helfen, maßgeschneidert und effektiver zu lernen“, so die Bildungsexpertin der WKÖ.



2

LEBENDIGES ÖKOSystem

Für das Management von EdTech Austria konnte ein hoch kompetenter Leiter gewonnen werden: Der bereits eingangs zitierte Hannes Aichmayr, Jahrgang 1992, kann auf ein Masterstudium in Harvard mit Fokus auf „Digital Learning“ verweisen. Er ist Absolvent der Wirtschaftsuniversität Wien mit Auszeichnung im Bereich Wirtschaft mit Schwerpunkt Entrepre-

neurship und hat zuletzt in der renommierten Bertelsmann Stiftung Projekte im Bereich der digitalen Bildung geleitet. Aichmayr bringt zudem internationale Erfahrung mit: Er hat in sieben verschiedenen Ländern auf drei Kontinenten gelebt und gearbeitet.

„Das gemeinsame Ziel von uns Projektpartnern: von Salzburg aus Österreich als Vorreiter im EdTech-Bereich zu positionieren. Dafür haben wir noch viel vor: Die Umgebungen für das Austesten neuer Technologien und verschiedene Lernsettings müssen geschaffen werden. Ein lebendiges Ökosystem aus Unternehmen, Start-ups,

Foto: Compare Fibre/Unsplash (1), Gaelle Marcel/Unsplash (2)



Thomas Layer-Wagner, Polycular, und Hannes Aichmayr, Projektleiter EdTech Austria, erproben Virtual-Reality-Anwendungen des Ed-Tech-Pionierunternehmens Polycular.

Forschung und nationalen und internationalen Expertinnen und Experten ist Voraussetzung für einen Erfolg.“

Als erste Anlaufstelle hat das ITG – Innovationservice für Salzburg deshalb die Website www.edtechaustria.at eingerichtet. Dort kann man die Fortschritte beobachten und die verschiedensten Ausprägungen von Ed-Tech kennenlernen. Ed-Techs können sich zudem als

Mitglieder registrieren. „Alle, die mitmachen möchten – egal ob es um das Ausprobieren oder das Anbieten neuer Ed-Tech-Lösungen geht –, können sich hier melden und beim Aufbau von EdTech Austria dabei sein“, so Aichmayr an. Gemeinsam mit der WKÖ und WKS finanzieren das Land Salzburg und die ITG das vorerst auf drei Jahre angelegte Projekt, welches in den ersten Monaten einen guten Start hingelegt hat.



„Unsere Plattform wurde gerade zur richtigen Zeit gegründet. Die Branche ist weltweit und auch in Österreich auf dem Sprung. Das sieht man am Gründungsalter der österreichischen Unternehmen. Mehr als die Hälfte ist in den vergangenen vier Jahren gegründet worden. Dazu kommt der enorme Schub im Bereich Remote-Learning durch Corona. Das waren zwei bis drei Jahre Entwicklung im Schnell-

durchlauf“, resümierte Projektleiter Aichmayr diesen Sommer.

Über 70 Unternehmen aus ganz Österreich haben sich bereits der Plattform angeschlossen. Trotz Corona wurden erste Start-up-Weekends mit Ed-Tech-Start-ups abgewickelt und Webinare für Unterrichtende organisiert. Im Herbst folgen ein Lehrlings-Hackathon über digitale Anwendungen in der Lehre und Pilotprojekte für Schulen, etwa für die Tourismusschule Klessheim. „Es geht um den Austausch von Ideen, die Präsentation von Best-Practice-Beispielen aus ganz Österreich, um Unterstützung von Projekten in den Schulen und um die Entwicklung einer Ed-Tech-Community in Österreich“, erklärt Hannes Aichmayr: „Ed-Tech bietet viele Chancen für den Standort!“ ■

INFO-BOX

Blick auf das Ökosystem

EdTech Austria hat eine Umfrage unter rund hundert österreichischen Ed-Techs durchgeführt, um sich einen Überblick über das Ökosystem zu verschaffen. Etwa ein Drittel dieser Unternehmen nahm außerdem an einer Umfrage teil. In den auf seiner Website veröffentlichten Ergebnissen kommt EdTech Austria zu der Schlussfolgerung, dass das Thema in Österreich, verglichen mit den aktivsten europäischen Märkten in diesem Gebiet – Großbritannien und Frankreich –, noch weniger fortgeschritten ist. Die rund hundert österreichischen Ed-Techs beschäftigen derzeit etwa 2.000 Angestellte und kommen auf einen Umsatz von 120 Millionen Euro pro Jahr. In Großbritannien etwa sind aktuell knapp 600 Unternehmen in diesem Bereich tätig, die jährlich fast vier Milliarden Euro umsetzen. Die österreichischen Ed-Techs in der Start-up- und Wachstumsphase erwarten für das heurige Jahr allerdings laut Eigenangaben ein Umsatzwachstum von durchschnittlich 175 Prozent.

ERREICHEN SIE DAS NÄCHSTE LEVEL!

Die adesso Austria GmbH – ein attraktiver und innovativer IT-Dienstleister, der Mitarbeitende und Kunden begeistert – verbindet technologische Kompetenz mit fachlichem Branchen-Know-how.

Die Strategie von adesso Austria beruht auf drei Säulen: dem umfassenden Branchen-Know-how der Mitarbeitenden, der breiten, herstellerneutralen Technologiekompetenz und den erprobten Methoden bei der Umsetzung von Softwareprojekten. Das Ergebnis sind IT-Lösungen, mit denen Unternehmen wettbewerbsfähiger werden. Die Vernetzung von Forschung, Lehre und Praxis sowie die offene Unternehmenskultur von adesso bieten den Mitarbeitenden interessante Aufgabengebiete und Raum zur persönlichen Entfaltung.

PARTNER BEI DER DIGITALISIERUNG

Die adesso Austria ist mit aktuell rund 80 Mitarbeitenden Teil der adesso Group, die in Österreich, Deutschland, der Schweiz, der Türkei, in Spanien, Bulgarien, Ungarn, den Niederlanden und in Finnland mit insgesamt rund 5.100 Mitarbeitenden vertreten ist.

adesso ist präferierter Partner von Unternehmen bei der Pilgerreise zur Digitalisierung. Ihre Mitarbeitenden denken sich umfassend in das Geschäft ihrer Kunden ein und schaffen so gemeinsam innovative, begeisternde IT-Lösungen für heutige und zukünftige Herausforderungen in einer digitalisierten Welt.

Ein umfangreiches (internes) Aus- und Weiterbildungsangebot in Form von Trainings, Blended Learning und diversen Onlineplattformen bildet die Basis für den ausgezeichneten Kenntnisstand der Mitarbeitenden bei

adesso. Im adesso Schulungsprogramm können adessi – so die Bezeichnung der Mitarbeitenden – unter mehr als 120 Angeboten wählen: vom technologischen und methodischen Grundlagenwissen bis hin zu Fachwissen über Kernbranchen, Softwarelösungen oder Projektmanagement. Auch Soft Skills werden gezielt adressiert. Insgesamt kann adesso auf 184 interne Trainerinnen und Trainer zurückgreifen und verzeichnete allein 2019 3.785 Teilnahmen an internen Präsenztrainings, 1.195 Teilnahmen an internen Online-Trainings sowie 162 externe Trainingsteilnahmen.

Die adesso-Weiterbildungslandschaft ist so flexibel wie adesso selbst. 2021 finden noch mehr Self-Learnings, Live-Online-Trainings sowie Communities of Practice, die Wissensvermittlung am Puls der Zeit ermöglichen, statt. Moderne, praxisnahe Weiterbildung ist für adesso selbstverständlich. Dieses Jahr hat adesso das Weiterbildungsprofil im Bereich Cloud, Digital Design und UX, She for IT und künstliche Intelligenz weiter ausgebaut. Mitarbeitende können aus der ganzen Bandbreite eine individuelle Learning-Journey auswählen.

ONBOARDINGAPP FÜR NEUE KOLLEGEN

adesso Austria ist auf Erfolgskurs. Dafür braucht es auch zukünftig kluge, kreative sowie wissbegierige Mitarbeitende. Um diese von Anfang an für adesso zu begeistern und aktiv ins Team zu holen, haben zwei adessi eine OnboardingApp entwickelt. Sie liefert



Die adesso-Weiterbildungslandschaft ist so flexibel wie adesso selbst und wird gern genutzt.

zentrale Unternehmensinformationen und setzt dabei u. a. spielerisch Tools ein. Während der ersten Arbeitswochen wird jeder neue Mitarbeitende von einem adesso-Buddy persönlich begleitet, unterstützt und in die adesso-Welt eingeführt. In den ersten Tagen an einem neuen Arbeitsplatz gibt es einiges an organisatorischen To-dos zu erledigen. Auch da kommt die OnboardingApp ins Spiel. Für den erfolgreichen Start bei adesso Austria klickt sich das neue Teammitglied durch das Dashboard und kann gleich aktiv werden – beginnend mit der Installation von Software, dem Formulieren eines kurzen Vorstellungstexts oder der Aufnahme eines Selfies mit dem adesso-Buddy.

Weiters stehen wissenswerte Dokumente in der OnboardingApp zum Download zur Verfügung: die Welcome-Mappe mit wesentlichen Informationen über adesso und die verwendeten Tools sowie Arbeitsabläufe, die Brandschutzordnung oder auch der Fluchtplan. Das gesamte Team stellt sich via App dem neuen adessi vor – aktuell besonders wertvoll, da die meisten Kolleginnen und

Kollegen derzeit im Homeoffice arbeiten. Zwei weitere fixe Tools des Dashboards sind Team-Postings und ein Kalender, in dem interne adesso-Termine wie die Mitarbeiterfrühstücke, aber auch Termine mit dem Buddy, z. B. eine Office-Tour, ein gemeinsames Mittagessen etc., eingetragen sind. Bei adesso wird der Claim „BUSINESS. PEOPLE. TECHNOLOGY.“ gelebt. Werden Sie Teil des Teams und bringen Sie Ihre individuellen Stärken ein, um nicht nur die Kunden, sondern auch sich selbst auf das nächste Level zu bringen! ■

INFO-BOX

Das adesso Schulungsprogramm

Für adesso stehen die Zufriedenheit und die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden an oberster Stelle. Dieser QR-Code führt zu allen Informationen über das adesso Schulungsprogramm. Einfach scannen und informieren!



adesso Austria GmbH
 Modecenterstraße 17
 1110 Wien
 Tel: +43/1/219 87 90-0
 info@adesso.at
 www.adesso.at

EINE APP, DIE VERBINDET

Sieben Konzern- und sechs Auditsprachen, mehrere Zeitzonen, Angestellte in den Büros, Mitarbeitende in der Produktion, allesamt verteilt auf zwölf Standorte weltweit – in Sachen interner Kommunikation setzt die ZKW Group auf die Mitarbeiter-App „myZKW“ von LOLYO.

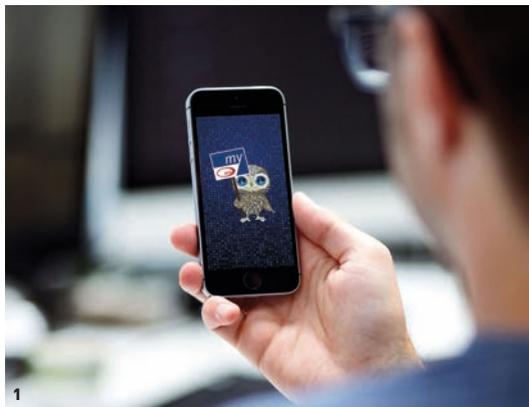
Als Lieferant von Premium-Lichtsystemen und Elektronikmodulen für die weltweite Automobilindustrie beschäftigt die ZKW-Group 10.000 Menschen in Europa, Asien und Amerika. Der Wunsch, alle Mitarbeitenden zeitgleich und zielgerichtet zu informieren, war der ausschlaggebende Beweggrund, eine Mitarbeiter-App im Konzern einzuführen. „Während die Angestellten bisher Informationen per Mail erhielten, wurden Arbeiterinnen und Arbeiter über (digitale) schwarze Bretter und mündlich von ihren Führungskräften informiert. Das sollte sich grundlegend ändern“, erklärt das für die Einführung der App verantwortliche Projektteam rund um Sandra Simeonidis-Huber (Group Communication & Marketing), Vanessa Sonnleitner (Group Communication & Marketing) und Thomas Waldbauer (Communication & Marketing).

INTERAKTIVER AUSTAUSCH STATT ONE-WAY-KOMMUNIKATION

So können Informationen seit Dezember 2020 mit der neuen Mitarbeiter-App „myZKW“ an alle Personen im Unternehmen zeitgleich mehrsprachig ausgespielt werden und landen direkt am Smartphone. Darüber hinaus bietet „myZKW“ eine Plattform zur Diskussion und zum Austausch. Tipps und Tricks zur Steigerung des Wohlbefindens lassen sich ebenso kommunizieren wie kleinere Themen, die sonst keine Bühne bekommen hätten, bestätigt Sandra Simeonidis-Huber: „Die klassische One-Way-Kommunikation wurde abgelöst von einem interaktiven, unmittelbaren Austausch im Sinne einer Dialogkultur.“

HOHE INTERAKTIONSRATEN

An einigen Unternehmensstandorten ist „myZKW“ bereits auf dem besten Weg, zum allumfassenden Kommunikationsmittel zu werden, schilderte Vanessa Sonnleitner im April dieses Jahres: „Wir nutzen die App seit drei Monaten in Österreich, der Slowakei, den USA und Mexiko. Die Interaktionsraten sind sehr hoch, unsere Kolleginnen und Kollegen schät-



Die „MyZKW“-Mitarbeiter-App verbindet rund 10.000 Menschen in Europa, Asien und Amerika.



V.l.n.r.: Ing. Thomas Waldbauer (Communication&Marketing), Mag. (FH) Sandra Simeonidis-Huber M.E.S. (Group Communication&Marketing), Vanessa Sonnleitner, BA (Group Communication&Marketing)

zen die Möglichkeit zum Austausch. In den drei Monaten seit der Einführung können wir auf rund 33.000 gelesene Beiträge, ca. 58.000 Likes und mehr als 24.000 Kommentare verweisen.“

PUNKTE SAMMELN UND GEWINNSPIELE ALS MOTIVATIONSFAKTOR

Welche Funktionen hauptsächlich zum Einsatz kommen und wie gut die App bisher angenommen wird, ist je nach Niederlassung unterschiedlich. So werden mancherorts die Pinnwand und das integrierte Feedback-Formular stark für Fragen genutzt, wohingegen an anderen Standorten insbesondere die Neuigkeiten-seite verwendet wird. Was alle verbindet, ist die Freude, sich zu beteiligen, erklärt Thomas Waldbauer: „Alle lieben es, über die App Punkte für bestimmte Aktivitäten zu sammeln und dadurch an unseren Gewinnspielen teilzunehmen. Das fördert die Interaktion und motiviert

dazu, sich mit der App auseinanderzusetzen.“ „myZKW“ überzeugt auch in der Corona-Krise: Ein zusätzlicher Motor, die Mitarbeiter-App im Unternehmen einzuführen, war der erste Lockdown im Frühjahr 2020, der die Notwendigkeit einer funktionierenden internen Kommunikation für Arbeiter und Angestellte drastisch aufzeigte. „Wir haben uns in der Kommunikationsabteilung das Ziel gesetzt, die App so schnell wie möglich umzusetzen, um für einen weiteren Lockdown gerüstet zu sein. Durch die großartige Zusammenarbeit mit dem Team von LOLYO konnten wir dieses Vorhaben rasch umsetzen. Im zweiten Lockdown im Herbst war die App dann einsatzbereit. Alle Updates zu Corona-Schutzmaßnahmen werden nun stets über „myZKW“ kommuniziert, und die Mitarbeitenden können auch interaktiv über Aktionen und Maßnahmen mitbestimmen“, so Sandra Simeonidis-Huber. ■

Fotos: cycoders (1), ZKW Group (2)

IM JAHR 2030: DIE ZUKUNFT DER ARBEIT

Der Keynote-Speaker und Digitalexperte Nahed Hatahet wirft in seinem Gastartikel einen Blick in die gar nicht so ferne Zukunft der Arbeitswelt. Was wird bleiben, und welche Rolle wird der Mensch dabei spielen?

Ich kann mich noch sehr gut erinnern, als ich 1982 meinen ersten Computer bekommen habe – einen Sinclair ZX Spectrum mit 48 KByte Speicher und einem Kassettenlaufwerk zum Speichern der Programme und Daten. Ich konnte als Kind mit dieser für mich faszinierenden Technologie meine Kreativität so richtig entfalten. Daran hat sich bis heute nichts geändert, ich arbeite mit Leidenschaft und Kreativität. Was sich aber verändert hat, ist unsere Arbeitswelt, und so stehen uns Menschen heute derartig viele digitale Möglichkeiten zur Verfügung, dass wir diese in unserer endlichen Zeit nicht mehr verarbeiten können. Das Zeitalter künstlicher Intelligenz hat begonnen und wird die moderne Arbeitswelt revolutionieren. Doch wie wird die Arbeit der Zukunft aussehen, wenn vermehrt Maschinen unsere Arbeit erledigen werden? Was wird bleiben, und welche Rolle wird der Mensch dabei spielen? Lassen Sie uns einen Blick in das Jahr 2030 werfen und gemeinsam mutmaßen, wie eine Welt der Arbeit aussehen könnte, in der Maschinen die neue Arbeiterklasse sind.

DIE FRAGE NACH DEM SINN DER ARBEIT

Menschen in unseren Breiten sind größtenteils maßlos überlastet und fühlen sich ausgebrannt, andere arbeiten aus Leidenschaft und haben in der Arbeit ihre Erfüllung und wortwörtlich Berufung gefunden – wieder andere fühlen sich „versklavt“ und wollen eigentlich gar nicht mehr arbeiten. Schon heute suchen wir vermehrt nach dem Sinn unserer Arbeit. Die Zukunft soll also mehr sinnbehaftete Arbeit für uns Menschen bieten.



„Die Zukunft der Arbeit stellt die eigentlichen Stärken von uns Menschen gegenüber intelligenten Maschinen in den Mittelpunkt.“

**Nahed Hatahet, Keynote-Speaker,
Digitalexperte, Berater und Mentor**



Fähigkeiten wie Kreativität zeichnen den Menschen gegenüber der Maschine aus. Bis die Wissenschaft mehr davon verstanden hat, wird das auch so bleiben.

Technologie wird dies auch möglich machen und vielen mehr Freizeit und bessere Arbeitsbedingungen bringen. Intelligente Maschinen werden uns Menschen langfristig von „stupiden“ Aufgaben befreien und dadurch der Arbeit wieder mehr Sinn geben. Im Jahr 2030 werden bereits viele Menschen diese neue Arbeitswelt erleben, in der es nicht mehr darum geht, für Stunden bezahlt zu werden – sondern vielmehr für Ergebnisse und Dienste, die nur wir Menschen verrichten können.

KREATIVITÄT, BEWUSSTSEIN UND EMOTIONALE INTELLIGENZ

Was uns Menschen von Maschinen unterscheidet, sind zum Beispiel Kreativität, Bewusstsein und emotionale Intelligenz, die wir alle in uns

tragen. Wissenschaftlich gesehen sind die Mechanismen, wie diese Fähigkeiten in unserem Gehirn entstehen, nicht bekannt. Wir kennen zwar die Gehirnregionen, die dafür zuständig sind, und können entsprechende Hirnströme messen, mehr aber auch schon nicht. Daher werden sich diese menschlichen Eigenschaften auch nur sehr schwer digital nachbilden lassen. Meiner Meinung nach wird das 2030 nicht anders sein. Die heutige künstliche Intelligenz bietet durch maschinelles Lernen viele faszinierende Möglichkeiten, doch fehlt es diesen Maschinen einfach an menschlichem Gefühl. Es ist daher logisch, dass auch die Arbeitswelt von morgen ohne uns Menschen nicht funktionieren kann. Wir werden jene Aufgaben erledigen, bei denen Kreativität,



Menschen mit einer guten Work-Life-Balance und mehr Freizeit sind wesentlich produktiver.

Bewusstsein, emotionale Intelligenz und viele andere unserer so besonderen Stärken gefragt sein werden.

ARBEITSKULTUR STATT ÜBERSTUNDEN UND BURNOUT

Der sogenannte Arbeitskulturwandel wird schon jetzt von vielen Unternehmen als einer der wichtigsten Schritte für deren Zukunft angesehen. Unternehmen erkennen, dass Überstunden und überlastete Mitarbeiter keine Lösung sind. Die Menschen von heute sind durch zu viel Arbeit und Überlastung wortwörtlich krank geworden und leiden an Burnout und digitaler Überforderung. 2030 werden wir

in vielen Unternehmen mit Sicherheit eine neu gelebte Arbeitswelt vorfinden. Maschinen werden einen Großteil der heutigen Arbeiten erledigen. Wir Menschen werden von künstlich intelligenten Maschinen nicht nur begleitet, sondern vor allem entlastet werden. Diese Technologien sind daher u. a. dafür verantwortlich, dass eine neue Arbeitskultur überhaupt erst entstehen kann. Nicht nur im Bereich der Kommunikation und Zusammenarbeit, sondern vor allem durch eine Entlastung der Mitarbeiter und eine Wertschätzung dieser. Die Arbeitenden der Zukunft werden vermehrt weniger Stunden leisten müssen, das Gleiche verdienen und kreativeren und intelligenteren Aufgaben

nachgehen können, bei denen das wahre Potenzial jedes Einzelnen entfaltet wird, ohne Überstunden und ohne Burnout.

ORTSUNABHÄNGIGE UND FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Wir erleben heute, durch die Pandemie, bereits die ersten großen Veränderungen der Arbeitswelt. Ortsunabhängiges Arbeiten ist erzwungenermaßen voll im Trend – und wir erfahren, dass dies auch ganz gut funktioniert. Viele Menschen wollen das auch nach der Pandemie beibehalten, und 2030 wird es vollkommen normal sein: Arbeiten wann man will und von wo man will. 2030 werden auch das Arbeitszeitgesetz und die staatlichen Vorgaben entsprechend angepasst sein, und Home-Office wird zur Selbstverständlichkeit. Unternehmen werden verstanden haben, dass es um Vertrauensarbeitszeit geht. Auch der Faktor Büro wird anders bewertet sein – Büros dienen 2030 vermehrt als Orte, an denen man sich kreativ austauschen kann. Büroflächen werden kleiner sein. Das Konzept der Open Spaces wird sich in den meisten Unternehmen „ehrlich“ durchgesetzt haben und nicht wie heute mehr oder weniger als Werbeplakette nach außen dienen, um neue Mitarbeiter zu fangen – die dann wiederum im Büro ihre Arbeitszeit absitzen müssen. 2030 werden wir das Konzept der Open Spaces im vollen gegenseitigen Vertrauen und ohne Zwang erleben.

DER FAKTOR FREIZEIT, FAMILIE UND ARBEIT

Wir Menschen benötigen mehr Freizeit und vor allem mehr Zeit für unsere Familien. Gerade Kinder und Jugendliche brauchen ihre Eltern. 2030 werden wir auch dafür bessere Lösungen gefunden haben. Mama und Papa werden mehr Zeit für ihre Kinder haben, und wir alle werden mehr Freizeit genießen können. Jugendliche wollen schon heute nicht mehr im Hamsterrad laufen und so viel arbeiten, wie ihre Eltern dies

heute tun müssen. Zu Recht, denn das Leben besteht nicht nur aus Arbeit. Außerdem ist nachgewiesen, dass Menschen mit einer guten Work-Life-Balance und mehr Freizeit wesentlich produktiver sind. Schon heute vermögen neue Technologien wie maschinelles Lernen, unser Arbeitsverhalten zu beurteilen, und geben Empfehlungen ab, wie wir uns selbst optimieren können. 2030 werden uns verschiedenste Assistenzsysteme dabei helfen, ein besseres Leben zu führen, und Unternehmen werden mit entsprechenden Work-Life-Balance-Zielvorgaben dafür sorgen, dass Mitarbeiter nicht mehr durch Arbeit wortwörtlich verbrannt werden. Menschen soll es bei der Arbeit einfach gehen.

DIE INDIVIDUALISIERUNG DER AUSBILDUNG

Unser Bildungssystem ist bereits heute veraltet und darauf ausgelegt, Arbeitende mit hoher Spezialisierung auszubilden. Jedoch in vielen Bereichen für Berufe, die es in Zukunft in dieser Form gar nicht mehr geben wird, weil diese eben von intelligenten Maschinen übernommen werden. In der Zukunft geht es vermehrt darum, Menschen mit einem breiten Basiswissen auszubilden, und das eigentliche Potenzial jedes Einzelnen zu fördern. Wir werden uns laufend und stark individualisiert ausbilden lassen müssen. Das Zeitalter des „einmal ausgebildet Sein und ein Leben lang davon Profitieren“ ist vorbei, das wissen wir heute schon. Vielmehr braucht es in Zukunft Menschen mit der besonderen Fähigkeit, sich ständig weiterzubilden und anpassen zu können. Unser Bildungssystem wird sich auf ein solches lebenslanges Lernen und laufendes Umlernen spezialisieren müssen – schließlich ändern sich durch die Digitalisierung permanent die Anforderungen an den Arbeitsmarkt und dadurch an die Arbeitenden. Das Bildungssystem hätte schon längst reformiert werden müssen und schreit geradezu nach einer Bildungsrevolution. Es bleibt abzuwarten, ob wir diese große Herausforderung schon 2030



1

Fotos: Jon Tyson/Unsplash (1), HATAHET productivity solutions (2)

vollständig umgesetzt haben werden. Zu diesem Zeitpunkt werden Lehrer und Ausbilder aber bereits zum Teil von intelligenten Maschinen begleitet. Das digitale Lernmaterial wird sich künstlich intelligent an den jeweiligen Menschen optimal anpassen können.

DER MENSCH IM MITTELPUNKT DER ARBEIT

Die Zukunft der Arbeit stellt die eigentlichen Stärken von uns Menschen gegenüber intelligenten Maschinen in den Mittelpunkt. Wie bereits erörtert, haben wir Fähigkeiten, die auch 2030 nicht durch Technologie ersetzt werden können. Künstlich intelligente Begleiter werden

einfache, aber auch komplexe Aufgaben für uns erledigen. Unbestritten ist, dass dadurch viele Arbeitsbereiche, in denen heute Menschen arbeiten, durch Maschinen besetzt werden. Das war aber in der Vergangenheit auch nicht anders. Diesmal kommt uns jedoch eine besonders wichtige Rolle zu. Wir werden die „Seele“ oder der „Geist“ dieser intelligenten Maschinen sein. Wir werden Arbeiten erledigen, die vor allem Kreativität, emotionale Intelligenz und das sogenannte Menschliche benötigen – unser umgangssprachliches „Gespür“. Etwas, das uns eine Maschine nicht so schnell nachmachen können wird. Hoffentlich. ■

Nahed Hatahet
ist Keynote-Speaker, Digitalexperte, Berater, Mentor und CEO von HATAHET.
Nähere Informationen finden Sie unter www.nahedhatahet.eu.



2

HABEN WIR AUS DER KRISE GELERNT?

Corona-Krise und Erderwärmung zeigen uns auf, dass derartige weltweite Phänomene nicht auf nationaler Ebene, sondern nur global zu bewältigen sind.



Karin Schreiner,
Dr. phil., M. A.

Das bedeutet, dass wir miteinander in den Dialog treten müssen, um uns die Vielfalt an Meinungen und Haltungen zu vergegenwärtigen. Unsere Aufgabe ist es, daraus eine Synthese zu entwickeln, die im Sinne der Vorausschau, Nachhaltigkeit und Bewahrung von natürlichen Ressourcen ist. Dazu braucht es Mut, anders zu denken – Widersprüche und Dilemma auszuhalten, die sich aus vorausschauenden und ressourcenbewahrenden Ansätzen ergeben. Diese Haltung ist ein wesentlicher Bestandteil interkultureller Kompetenz: Umgang mit Widersprüchen, Unsicherheiten, Unkontrollierbarem, Unvorhergesehenem. Dabei greifen wir nicht ein, sondern warten ab, beobachten, hören zu, denken über Konsequenzen unseres Handelns nach. Überlegen, welche Wirkung ein Eingreifen hätte. Wir nehmen uns bewusst zurück. Diese Hal-

tung des Sich-Zurücknehmens wird auch bei Achtsamkeitspraktiken eingesetzt.

Eine besonders wichtige Haltung dabei ist aktives Zuhören und Beobachten. Es wird nicht nur bei Mediation angewandt, sondern auch beim Versuch, Vorurteile abzubauen. Der anderen Person einfach nur zuhören, nicht eingreifen, nicht die eigene Meinung äußern, sondern sich nur für ihre Meinung interessieren und ihre Beweggründe herausfinden. Im Dialog empathisch auf die andere Person eingehen, in einer Situation von Unvorhergesehenem unsere ganze Konzentration darauf richten, was im Moment getan werden muss. Wir erleben gerade eine Zeit der Polarisierung von Meinungen (Stichwort Covid-Impfung), die unsere Gesellschaft spaltet. Bevor es so weit kommt, sollten wir einander zuhören und der Vielfalt an Meinungen Rechnung tragen. Interkulturelle Kompetenz ist dabei die zugrunde liegende Fähigkeit. Sie ermöglicht es, einen respektvollen Umgang trotz aller Meinungsverschiedenheiten zu praktizieren. Sie kann gelernt werden. ■



Lesetipp:

Karin Schreiner: Kulturelle Vielfalt richtig managen. Die neuen Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt. Verlag fischer & gann 2017, ISBN 978-3-903072-48-0

**INTERCULTURAL
KNOW HOW**
TRAINING & CONSULTING

Dr. Karin Schreiner, M. A., Intercultural Know How
Schwedenplatz 2/26
1010 Wien
Tel.: +43/664/914 30 44
karin.schreiner@iknet.at
www.iknet.at

TURBO FÜR DATA-SCIENCE

In Österreich fehlen mehr als 10.000 Expert:innen für Data-Science, der Wirtschaftsstandort droht den internationalen Anschluss zu verlieren. Der Dialog Marketing Verband Österreich will helfen, das zu verhindern.

Für den „Harvard Business Review“ ist es schon seit 2012 der „Sexiest Job of the 21st Century“ und trotzdem nach wie vor IT-Mangelberuf Nummer eins – Data-Scientist. EU-weit fehlen 500.000, in Österreich deutlich über 10.000 dieser Daten-Expert:innen. Vor diesem Hintergrund wollen der Dialog Marketing Verband Österreich (DMVÖ) und seine Expert Group „Datanauts“ mehr Bewusstsein für Data-Science als wichtigstem Treiber für Innovation und Wachstum schaffen. „Data-Science ist schon längst kein ‚Nice to have‘-Job mehr“, sagt Alexander Adrowitzer, Co-Lead Datanauts. „Daten sind das Gold der Zukunft. Ohne die dringend notwendigen Expert:innen wird Österreich den internationalen Anschluss verlieren. Das wäre nicht nur eine vergebene Chance, die Folgen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt wären dramatisch.“ Data-Science, so Adrowitzer, biete ein enormes Potenzial für die österreichische Wirtschaft. „Wohin ein blindes Nutzen von Daten und überhastete Lösungen führen, haben der AMS-Algorithmus und zuletzt der Grüne Pass deutlich gezeigt“, sagt Laura Kaltenbrunner, Forscherin für Data-Science bei der FH St. Pölten und Co-Lead der Datanauts. „Wir brauchen dringend ein gemeinsames Verständnis von Data-Science, noch mehr zukunftsorientierte Ausbildungen und eine Data-Strategie für Österreich.“

Österreich hinkt dem digitalen Wandel schon jetzt hinterher. Bereits im Vorjahr, zeigt eine Studie von Ernst & Young, haben vier von zehn



Alexander Adrowitzer, Data-Science-Experte, und Laura Kaltenbrunner, Data-Science-Expertin

österreichischen Unternehmen Umsätze verloren, weil sie keine Fachkräfte – vor allem aus dem IT-Bereich – finden konnten. Die Digitalisierung wird diesen Trend zusätzlich verschärfen. „Wenn die österreichische Wirtschaft jetzt abgehängt wird, lässt sich das niemals aufholen“, betont Christoph Brenner, DMVÖ-Vorstand und einer der Initiatoren der Datanauts. Der Umgang mit und der Einsatz von Data-Science ist in vielen Fällen noch nicht klar. Der DMVÖ und seine „Datanauts“ wollen daher in einem ersten Schritt eine Vernetzungs-, Wissens- und Informationsplattform schaffen. Im Vordergrund stehen dabei die vier Bereiche Business, Production, Health und Society. Eingeladen sind Einzelpersonen, Unternehmen, Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen. ■

KREATIVITÄT ZUM BERUF MACHEN

An der Werbe Akademie entwickeln Studentinnen und Studenten ihre kreativen Kompetenzen punktgenau und erwerben alle nötigen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Karriere in der Kommunikationsbranche.

Eigene Ideen verwirklichen, eine abwechslungsreiche Tätigkeit, zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten – die Motive, warum sich junge Menschen für einen kreativen Berufsweg entscheiden, sind vielfältig. Wer noch am Beginn seiner kreativen Laufbahn steht und nach dem richtigen Sprungbrett sucht, der ist an der Werbe Akademie genau richtig. Denn dank der vielschichtigen Ausbildung entwickeln die Student:innen ihre kreativen Kompetenzen punktgenau und erwerben alle nötigen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Karriere in der Kommunikationsbranche.



An der Werbe Akademie werden die Kommunikationsprofis der Zukunft ausgebildet.

PRAXISNAHE FACHLEHRGÄNGE

„Mit und ohne Matura“, erläutert Mag. Katharina Stummer, Direktorin der Werbe Akademie, „bieten sich unsere Fachausbildungen an, die je vier Semester dauern. Unterrichtet wird Montag bis Freitag untertags – ähnlich wie man es in der Schule kennengelernt hat, aber mit viel mehr Praxisbezug und einem inhaltlichen Schwerpunkt.“

Angeboten werden die Fachausbildungen in den Bereichen Marktkommunikation und Grafikdesign. Ein besonderes Ausbildungsformat ist das Agenturlabor. Hier wird Praxis

nicht nur großgeschrieben, sondern auch gelebt und, wie im realen Agenturleben auch, in gemischten Teams an der Umsetzung gearbeitet – vom Brainstorming über die Konzeption bis zum Pitch.

Alle, die zwar schon wissen, dass sie einen kreativen Weg einschlagen möchten, die aber noch unschlüssig sind, in welche Richtung es genau gehen soll, sind wiederum bei Design Basics richtig. Der Basiskurs für Design und Kreation richtet sich an jene, die noch praktische Erfahrung sammeln möchten, bevor sie sich für die gewünschte Ausbildung im Kreativbereich bewerben. ■

**werbe
akademie**
WIFI Wien

Werbe Akademie
Währinger Gürtel 97
1180 Wien
Tel.: +43/1/476 77-5251
werbeakademie@wifiiwien.at
www.werbeakademie.at

ARBEITSMARKTERHOLUNG

Laut dem aktuellen Arbeitsmarktreport des Jobportals [karriere.at](https://www.karriere.at) hat die Covid-19-Pandemie aktuell keinen negativen Einfluss mehr auf die Suche nach Fachkräften in Österreich.

Der erste Arbeitsmarktreport von [karriere.at](https://www.karriere.at) unter wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Peter Harald Brandstätter von der FH Oberösterreich analysierte über 250.000 Stelleninserate im ersten Halbjahr 2021. Im Fokus standen u. a. die Trends bei der Suche nach Fachkräften und Jobs in Österreich mit besonderer Berücksichtigung der Bundesländer- und IT-Jobs sowie unterschiedlicher Benefits. Insbesondere die Bau- und die Handelsbranche waren demnach auf der Suche nach Personal, sogar mehr als vor dem Ausbruch der Krise. So wurden in den Branchen Bau, Immobilien und Haustechnik um 22 Prozent mehr Stelleninserate ausgeschrieben als im Vergleichszeitraum 2019, im Handel wurde ein Anstieg von 13 Prozent verzeichnet. Auch die Industrie- und Produktionsbranche war intensiv auf der Suche nach Personal: Dort wurden in den ersten sechs Monaten 2021 um sechs Prozent mehr Jobinserate ausgeschrieben als 2019.

Im ersten Halbjahr 2021 ist die Anzahl der durchschnittlich täglich aktiven Inserate in allen Bundesländern gemessen am Vergleichszeitraum 2019 gewachsen – ein kräftiges Zeichen der Arbeitsmarkterholung. Besonders deutlich war der Anstieg in Kärnten (+27 %) und im Burgenland (+19 %). Deutliche Rückgänge durch die Pandemie von 2019 auf 2020 wurden in Oberösterreich (-22 %) sowie in der Steiermark und in Salzburg (jeweils -21 %) verzeichnet. Mittlerweile hat die Anzahl der Stelleninserate laut [karriere.at](https://www.karriere.at) aber auch in diesen Bundesländern das Vor-Corona-Niveau übertroffen. Heuer wurden um 154 Prozent mehr Stellen



mit Homeoffice angeboten als im letzten Jahr. „Mittlerweile sollte Unternehmen, die um Fachkräfte buhlen, klar sein, dass Homeoffice bzw. das Arbeiten außerhalb des Firmengebäudes auch nach der Corona-Krise eine Option sein muss – vor allem, wenn man wettbewerbsfähig bleiben möchte“, sagt Brandstätter. Das steht im Widerspruch zu den angebotenen Benefits: Nur vier Prozent der Unternehmen boten Homeoffice an, Top-drei-Sozialleistungen waren flexible Arbeitszeiten (12 %), Aus- und Weiterbildung (11 %) sowie gute Anbindung (7 %). Im ersten Halbjahr 2021 gab es zudem 33 Prozent mehr Lehrstellen als 2019, besonders in den Bereichen Verkauf/Kundenberatung, Technik sowie Produktion. Oberösterreich führt diese Rangliste an. ■



Klimaneutral & nachhaltig tagen

- Seminar- und Konferenzbereich auf 2000 m², 20 klimatisierte Seminar- und Gruppenräume mit Frischluftgarantie, Seminargarten und -terrassen, befahrbare Bühne, Trainerparkdeck
- Kochevents, Brotbackkurse, Abendevents im Retter BioGut
- 116 klimatisierte Naturparkzimmer und Suiten
- kostenfreies High-Speed-Glasfaser-Internet
- Wellnessreich „Bewusst Sein“ auf 1200 m² mit beheiztem Outdoor-Pool und Naturschwimmteich, Saunareich, Bio-Kosmetik und Massage
- Biozertifizierte Haubenküche in gemütlichen Feiestuben und auf der Weitblickterrasse, Banketträume mit Farblichttechnik bis zu 300 Personen
- 24h TechnoGym-Fitness auf 120 m², Spielraum mit Wuzzler, Billard, Tischtennis
- 12 ha Bio-Naturflächen mit Erstem kostenfreien Disc-Golf-Parcours Österreichs (ganzjährig), Waldlichtung mit Bogenschießplatz und Grillhütte, Lauf- und Wanderwege
- Buschenschankpartie mit Asphaltstockschießen beim Nachbarn, zünftiger Hüttenabend am Olmstoll
- Retter Events - Ihr Partner für Rahmenprogramme



GOLDENES FLIPCHART
 18 x Bestes Seminarhotel
 Österreichs!



A-8225 Pöllauberg,
 Tel.: +43 3335 2690
 hotel@retter.at
www.retter.at



wir tun was
 für den
 Klimaschutz

KURSE MIT JOBGARANTIE

Nach Ungarn, Rumänien und Polen eröffnet Codecool seinen ersten Campus in Wien. Mit einem innovativen Konzept will die Programmierschule hierzulande vor allem auch mehr Frauen für IT-Berufe begeistern. Das Highlight: Studierende erhalten eine Jobgarantie.

Vor mittlerweile sechs Jahren begann die Erfolgsgeschichte von Codecool. Vier Tech-Entrepreneure gründeten im ungarischen Miskolc ein für den CEE-Raum einzigartiges Ed-Tech-Start-up, das mittlerweile zu den Top-100-Scale-ups (Wachstumsunternehmen) und zu den führenden und innovativsten Programmierschulen in Europa zählt. Davor hatten sie ein eigenes Tech-Unternehmen und selbst das Problem, keine gut ausgebildeten IT-Fachkräfte zu finden. Aktuell bildet Codecool an fünf Standorten in Ungarn, Rumänien und Polen top-qualifizierte IT-Profis aus. Nach einer kräftigen Investitions-spritze von rund sieben Millionen Euro weitet das Scale-up sein Erfolgsrezept jetzt in den DACH-Raum aus und hat einen Campus in Wien eröffnet. „Unser Ziel ist es, allein in der Bundeshauptstadt in den nächsten zwei Jahren bis zu 300 Absolventinnen und Absolventen jährlich auszubilden. Mit einem praxisnahen Full-Stack-Kurs und künftig auch IT-Trainings für Unternehmen bieten wir eine frische und willkommene Alternative zu bisherigen Bootcamps und traditionellen akademischen Weiterbildungen oder Studiengängen an“, sagt József Boda, CEO von Codecool.

IT-FACHKRÄFTEBEDARF UNGEBROCHEN

Der Bedarf an gut ausgebildeten IT-Fachkräften für die heimische Wirtschaft ist groß, bereits jetzt fehlen rund 24.000 Personen. Dabei entfällt laut einer aktuellen UBIT-Studie jeder 13. erwirtschaftete Euro in Österreich auf die IT-Branche, fast die Hälfte der gesamten Bruttowertschöpfung ist in Wien konzentriert. Damit rückt Österreichs Hauptstadt in den nächsten Jahren weiter in den Fokus. Dem Fachkräftebedarf möchte Codecool mit seinem frischen IT-Aus- und -Weiterbildungsangebot entschieden begegnen. Dafür hat der Tech-Talent-Hub ein umfangreiches Netzwerk aus erfahrenen Developerinnen und Developern, mehr als 1.200 Absolventinnen und Absolventen sowie



„Mit einem praxisnahen Full-Stack-Kurs und künftig auch IT-Trainings für Unternehmen bieten wir eine frische und willkommene Alternative zu bisherigen Bootcamps und traditionellen akademischen Weiterbildungen oder Studiengängen an.“

József Boda, CEO von Codecool

über 200 Unternehmenskunden in ganz Europa aufgebaut. Ein wesentlicher Faktor dabei: Studierende sollen nach der praxisnahen Ausbildung unmittelbar für jegliche Unternehmen sofort einsatzbereit sein, verspricht Codecool – eine lange Einarbeitungszeit entfällt.

FRAUEN IM FOKUS

In der österreichischen IT-Dienstleistungsbranche waren 2020 lediglich rund 30 Prozent Frauen beschäftigt. „Generell schaffen wir bei Codecool ein barrierefreies Ausbildungsangebot, das alle Interessierten unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildungshintergrund oder finanziellen Möglichkeiten miteinschließt. Mit exklusiven Stipendienplätzen für IT-Interessentinnen reagieren wir auch aktiv auf die starke Nachfrage nach weiblichen IT-Profis und möchten Mädchen und Frauen zeigen, dass sie in der IT-Branche herzlich willkommen sind“, so Boda. Zum Start des einjährigen Full-Stack-Kurses am neuen Campus in Wien im Oktober sind daher Scholarship-Plätze im Ausmaß von rund zehn Prozent für Teilnehmerinnen reserviert – um Mädchen und Frauen die Möglichkeit zu geben, ihr Leben zu verändern und eine neue Karriere beginnen zu können.

VIELFÄLTIGES KURSANGEBOT

Unter der Führung erfahrener Senior Developerinnen und Developer lernen die Studierenden im Full-Stack-Kurs bis zu zehn verschiedene Technologien anhand von mehr als 30 abgeschlossenen IT-, Software- und Programmierprojekten. Als Highlight bietet Codecool zudem allen Studierenden mit Abschluss des Lehrgangs eine einschlägige Jobgarantie – dafür hat das Scale-up eine Allianz mit mehr als 200 Partnerunternehmen geschmiedet. Zudem sind künftig Short-Term-(Online-)Kurse im Umfang von drei bis vier Monaten sowie Wochenendkurse geplant. Damit etabliert Codecool ein flexibles und vielfältiges Ausbildungsangebot im IT-



Das Ed-Tech-Scale-up setzt den nächsten Schritt und eröffnet einen Campus in Wien.

Bereich. „Unsere bisherigen Absolventinnen und Absolventen sind zwischen 25 und 35 Jahre alt, neun von zehn verfügen bereits über Berufserfahrung, und 60 Prozent von ihnen sind akademisch ausgebildet“, so Boda. Die Kurskosten für die Absolventinnen und Absolventen werden im Rahmen eines flexiblen Bezahlmodells festgelegt. Angelehnt an amerikanische Universitäten wird zunächst ein Darlehen gewährt, das beispielsweise erst mit Arbeitsbeginn in mehreren Raten zurückgezahlt werden kann.

WEITERE EXPANSION

Das innovative Ed-Tech-Scale-up plant, in den nächsten Jahren weiter kräftig zu expandieren, denn der Bedarf an gut ausgebildeten IT-Profis in Österreich und in Europa wird noch weiter steigen: „Bis 2025 wollen wir an mehr als zehn Standorten vertreten sein und tausende Absolventinnen und Absolventen pro Jahr ausbilden“, so Boda. Neben dem Full-Stack-Kurs wird Codecool künftig auch maßgeschneiderte Trainings für Unternehmen sowie Umschulungen für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten – ein Angebot, das heimische Unternehmen auf ihrem Weg der digitalen Transformation bestmöglich begleiten und unterstützen soll. ■

ABSTAND HALTEN, KEIN PROBLEM!

*Das 200 Hektar große Resort der Extraklasse –
VILA VITA Pannonia bietet Platz für jede Gelegenheit.*

Wie sehr haben wir ihn vermisst – den persönlichen Kontakt zu Kolleg:innen, Geschäftspartnern und auch Vorgesetzten? Für all jene, die jetzt bereit sind, wieder ein Meeting, Incentive oder eine Firmenveranstaltung zu planen, haben wir gute Nachrichten. Es gibt ihn, den perfekten Ort, der alles verbindet.

„Wo sich Fuchs und Henne gute Nacht sagen“ würde der eine sagen, „umgeben von traumhafter Naturkulisse“ würde es der andere beschreiben. Ganz egal, wie man es nimmt, eines steht fest: Es ist einzigartig. Das Hotel VILA VITA Pannonia im burgenländischen Seewinkel ist nur eine Stunde von

Wien entfernt und bietet auf 200 Hektar unzählige Möglichkeiten. Sie planen ein kleines Meeting oder denken bereits an einen größeren Event? Acht Seminarräume sowie die 770 m² große Seewinkelhalle und die Eventhalle machen es möglich, Veranstaltungen mit bis zu 1.000 Personen problemlos abzuhalten. Spannende Teambuildings stehen hier auf der Tagesordnung.

Die große Auswahl findet auch bei der Unterbringung der Gäste kein Ende. 20 exklusive Residenzen am See, 127 Bungalows (jeder mit eigener Terrasse) sowie über 40 Hotelzimmer, Apartments und Suiten bieten weit mehr als ausreichend Platz und Privatsphäre. Darüber hinaus stehen 600 Fahrräder zur Verfügung, mit denen man die weitläufige Anlage sowie die einzigartige Naturlandschaft des Nationalparks Neusiedler See – Seewinkel erkunden kann. Wer es lieber gemütlicher angehen möchte, kann sich im Wellness und Sauna Parc so richtig verwöhnen lassen.

Das Burgenland ist für seine besondere Gastfreundschaft und Kulinarik weit über



Das Hotel VILA VITA Pannonia bietet seinen Gästen unzählige Möglichkeiten in traumhafter Naturkulisse.



Das Hotel und Feriendorf VILA VITA Pannonia im Seewinkel wartet mit 20 exklusiven Residenzen am See, 127 Bungalows sowie über 40 Hotelzimmern, Apartments und Suiten auf.

die Grenzen hinaus bekannt. Im VILA VITA Pannonia wird darauf besonders Wert gelegt. Vier Restaurants und drei Bars bieten ein facettenreiches Angebot mit kulinarischen Schmankerln und Hochgenüssen. Vom kleinen Vital-Imbiss bis hin zum exklusiven mehrgängigen Abendmenü im neuen Lifestyle-Restaurant „die Möwe“ direkt am Badesees werden unterschiedliche Gaumenfreuden kredenzt.

Das Tüpfelchen auf dem i sind die 20 neuen Residenzen am See und das neue Seerestaurant „die Möwe“. Auf 116 m² und zwei Etagen bieten die luxuriösen Seeresidenzen nicht nur ein perfektes Hideaway mit eigener Seeterrasse und privater Badebucht. Zwei getrennte Schlafräume mit dazugehö-

rigen Badezimmern im Obergeschoß lassen bereits erahnen, dass es hier an nichts fehlen soll. Eine geräumige Wohnküche, eine gemütliche Wohnlandschaft, ein Kamin und ein Weinklimaschrank sowie eine eigene Sauna mit Dusche sorgen in jeder der 20 exquisiten Residenzen für unschlagbares und einzigartiges Wohlgefühl.

Auf der malerischen Seeterrasse der Gourmetsauna „die Möwe“ begleiten ein herrlicher Ausblick und Sunset-Stimmung eine exzellente Küche sowie eine TOP-Auswahl an regionalen Spitzenweinen. Gehobenes Restaurant, Lounge, Bar und Café gehen Hand in Hand. „die Möwe“ steht sowohl bei Genussliebhabern im VILA VITA als auch bei Feinschmeckern der Region hoch im Kurs. ■



VILA VITA Pannonia ****
 Storchengasse 1
 7152 Pamhagen
 Tel.: +43/2175/21 80-0
 reservierung@vilavitapannonia.at
 www.vilavitapannonia.at

DIE LÖSUNG LAUTET TTP

Sie suchen angestellte oder freiberufliche Fachkräfte in den Bereichen IT, Engineering, Telekommunikation, Marketing, Retail oder Bankwesen? Oder gleich eine schlüsselfertige Lösung zum Festpreis? Bei TTP sind Sie richtig!

Das junge und dynamische Unternehmen TTP hat sich auf die Durchführung von komplexen IT-Lösungen und die Vermittlung von Arbeitskräften für die IT spezialisiert. TTP gilt als einer der am schnellsten wachsenden Dienstleister in seinem Segment und erwirtschaftete 2020 mit rund 45 Mitarbeitern im In- und Ausland – an insgesamt 13 Standorten in Österreich, Deutschland, Tschechien, der Slowakei sowie Polen – einen Jahresumsatz von 40 Millionen Euro.

LÖSUNGEN FÜR SÄMTLICHE SOURCING-ANFORDERUNGEN

Vom Unternehmenssitz in München aus bietet TTP als eine der Top-fünf-Sourcing-Firmen in CEE hochkompetenten, schnellen und individuellen Service für Kunden in der DACH-Region sowie in CEE und SEE an – aufgrund seiner sehr schlanken Struktur zu hochattraktiven Preisen.

Zu den aktuell über hundert zufriedenen Kunden des Spezialisten zählen Big Player aus verschiedenen Branchen. „Wir verstehen das Geschäft unserer Kunden und lösen sämtliche Sourcing-Anforderungen durch professionelle, schnelle und flexible Personallösungen und Dienstleistungen, zu jeder Zeit und an jedem Ort in Europa“, erklärt CEO Tomas Jiskra das Erfolgsrezept von TTP.

Seine Dienstleistungen, die gemäß der Norm TÜV ISO 9001:2009 zertifiziert sind, teilt das Unternehmen in drei Abteilungen:

TTP CONSULT

TTP Consult vermittelt Ihnen für Ihr Projekt sofort verfügbare freiberufliche Spezialisten, die im Stande sind, praktisch unverzüglich ihre Tätigkeit aufzunehmen und Ihrem Projekt mit ihren Fachkenntnissen zum Erfolg zu verhelfen. Die selbstständigen TTP-Vertragspartner sind flexible Fachkräfte, die Ihr Projekt mit Sicherheit erfolgreich ans Ziel bringen werden.

Auch wenn Sie Unterstützung suchen, um Ihnen bereits bekannte freiberufliche Spezialisten oder Gesellschaften zu konsolidieren, ist TTP der richtige Partner. Der Dienstleister übernimmt diese Verwaltungs- und Rechtstätigkeit für Sie und stellt einen reibungslosen Ablauf von der Vertragsbildungsphase bis hin zur Rechnungsprüfung und -begleichung sicher. So reduzieren Sie sowohl Ihre Lieferantenanzahl als auch Ihre Prozesskosten deutlich.

TTP PERSONNEL

Die Experten von TTP Personnel unterstützen Sie bei der aufwendigen Suche nach den und der Auswahl der richtigen Kandidaten, um Ihre Vakanzen erfolgreich zu besetzen. TTP spezialisiert sich auf konkrete Marktsegmente und ist dadurch in der Lage, sämtliche Ihrer speziellen Anforderungen zu verstehen und Ihr Partner in diesem Bereich zu werden. Suchen Sie nach Dienstnehmern für ein Projekt, die nicht festangestellt sein sollen, bietet TTP darüber hinaus flexible Personalbereitstellungslösungen



Der österreichische Unternehmer Tomas Jiskra gründete 2012 mit zwei Partnern die TTP Gruppe, deren Holding er nun als Vorstand leitet. Er ist für die Bereiche Vertrieb DACH und die Expansion der Gruppe verantwortlich.

für Ihre saisonal- oder auslastungsbedingte Personalsituation. Selbstverständlich unter Erfüllung sämtlicher von Gesetzgeber vorgesehenen Anforderungen.

TTP SOLUTIONS

Um Ihren Aufwand und Ihr Risiko noch weiter zu reduzieren, bietet Ihnen TTP Solutions schlüsselfertige Projekte auf Basis eines Werkvertrags in einem breiten Spektrum, von der Übersetzung technischer Dokumentationen bis hin zur Entwicklung interner Applikationen, an. So bekommen Sie alles

verlässlich aus einer Hand, ohne sich mit mehreren Lieferanten oder einzelnen Projektteilen beschäftigen zu müssen.

Als Partner im HR-Outsourcing übernimmt TTP als erfahrener Personaldienstleister administrative und unterstützende Tätigkeiten in den Bereichen Recruitment, Payrolling, Training, Employer-Branding und HR-Marketing. So können Sie sich voll und ganz auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren.

Egal, welcher Herausforderung Sie in einem dieser drei Bereiche auch gegenüberstehen: Die Lösung lautet immer TTP! ■



TTP Europe

Brehmstraße 12
1110 Wien
Tel.: +43/1/743 30 79
office.at@ttpeurope.com
www.ttpeurope.com

AUFBRUCH IN NEUE ÄRA

Digitales Lernen hat einen immer größeren Stellenwert für Corporate Education und berufliche Weiterbildung – nicht erst seit der Pandemie. Gleichzeitig kämpfen E-Learning-Angebote oft mit fehlender Akzeptanz. Was braucht es also, um das Potenzial nutzen zu können?

Digitale Medien und Arbeitswelten ermöglichen es Wissensarbeitern, jederzeit, von jedem Ort und von jedem Gerät aus zu arbeiten. Die Pandemie und die daraus folgenden Lockdowns haben eindrucksvoll bewiesen, dass Homeoffice, Remote Working und Distance Collaboration nicht nur möglich sind, sondern auch, dass die Mehrzahl der Unternehmen und Mitarbeiter an diesen neuen Arbeitsmodellen festhalten will. Hinzu kommt, dass der Bedarf an lebenslangem Lernen für Fachexpertinnen und -experten fast aller Branchen auf der einen Seite und für Unternehmen im Kampf um die besten Köpfe auf der anderen Seite drastisch zunimmt. Lernen wir nicht laufend weiter, riskieren wir, im globalen Wettbewerb den Anschluss zu verlieren – als Einzelperson und auch als Unternehmen.

E-LEARNING, WIE ES SEIN SOLLTE

Wir beginnen erst langsam, die Möglichkeiten der neuen Medienform „digitales Lernen“ zu verstehen und setzen die gewonnenen Erkenntnisse ausgesprochen zögerlich um. Dies ist aber zentral, um Lerninstrumente zu erlangen, die nachhaltiges, effektives, spannendes Lernen ermöglichen und analoges Lernen nicht nur einfach digital aufzeichnen und unverändert wiedergeben, wie es heutige Lernplattformen häufig tun. Denn: Lernen erfordert Höchstleistungen vom Einzelnen. Um Neues zu erlernen, gilt es, das Bekannte zu verlassen, sich Fremdem

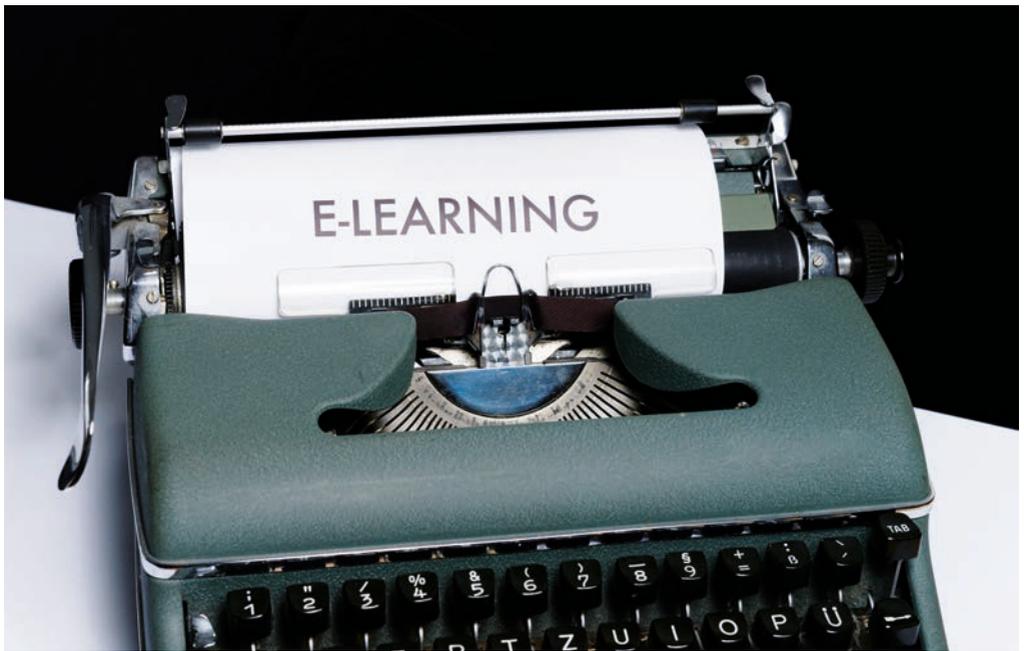
zu öffnen und es sich zu eigen zu machen. Daher ist es von zentraler Bedeutung, neues Wissen in digitaler Form möglichst naheliegend, relevant und adäquat aufzubereiten, sonst kann es kaum aufgenommen werden.

MEHRSPRACHIG UND PERSÖNLICH RELEVANT

Auch wenn die meisten Personen Englisch verstehen, in unserer Muttersprache lernen wir am besten. Daher ist die mehrsprachige Verfügbarkeit der Inhalte zentral, um effektiv zu lernen. Zudem sollten die Einführung in ein Thema und der Aufbau zum Jobprofil, der Branche und der Erwartung des Individuums passen. Denn gerade die Mischung standardisierter Inhalte mit unternehmensspezifischem Content macht Corporate Education besonders wirkungsvoll.

ADAPTIV UND PRAXISRELEVANT STATT THEORETISCH

Jeder lernt anders. Um effizient zu lernen, sollte E-Learning daher auf individuelle Anforderungen eingehen und es erlauben, den Detailgrad wie den Ablauf entsprechend anzupassen, um sich so seine eigene Ausbildung zusammenzustellen. Auch merken wir uns nur, was für uns relevant ist. Ohne direkte Nutzbarkeit in der beruflichen Praxis (aus der Lernplattform heraus) bleibt das Erlernte theoretisch. Dann verblasst es mit dem nächsten Thema, dem wir uns widmen.



Einer der größten Fehler, den man als Anbieter digitaler Lernformen machen kann, ist es, analoge Konzepte unverdaut ins Digitale übersetzen zu wollen.

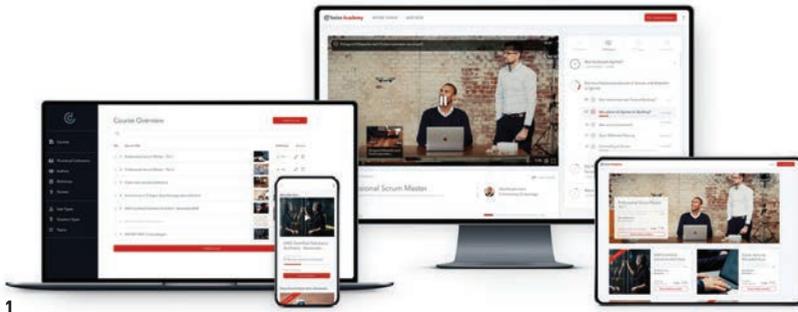
INHALTE KLAR, GEHIRNGERECHT UND ANSPRECHEND SERVIERT

Erst bei entsprechender Aufbereitung, Inszenierung und Gliederung lernen wir leicht und fokussiert: Wir sind im Flow. Der Lernerfolg hängt massiv von der Lernerfahrung, der Qualität der Werkzeuge und ihrer Bereitstellung ab. Nur wenn alle Inhalte und Werkzeuge in einer Plattform integriert verfügbar, klar strukturiert und ansprechend gestaltet sind, haben wir den geeigneten Rahmen, um uns ganz auf das Lernen konzentrieren zu können. Hier sind User-Experience, Usability und Ease of Use wichtiger denn je. Auch Microlearning ist dabei eines der zentralen Schlagworte, um laufendes und gehirngerechtes Lernen zu ermöglichen. Das Wissen soll in kleinen, abgekapselten Dosen bereitstehen, die unabhängig erworben, umgehend überprüft, geteilt und bei Bedarf mit persönlichen Notizen angereichert werden können. Nicht zuletzt vermittelt ein Bild mehr als tau-

send Worte, und gerade die multimedialen Möglichkeiten digitaler Medien gehen noch viel weiter: Videospots, interaktive Infografiken, Slidedecks, Quizformate, Audiostreams, multimediale Texte, Magazinformat oder eigene Mini-Apps – so macht Lernen Spaß, wird fesselnd, herausfordernd und spannend.

AKTIVES ERWERBEN STATT PASSIVES KONSUMIEREN

Frei nach Konfuzius gilt: Erzähle es mir, und ich werde vergessen, zeige es mir, und ich werde mich erinnern, lass es mich tun, und ich werde es verstehen und mir zu eigen machen. Selbst lineare Inhalte wie Texte und Videobeiträge lassen sich aktiv gestalten und damit besser aufnehmen. Können wir Geschwindigkeit, Abfolge und Detailgrad wählen, Inhalte durchsuchen, Kommentare hinzufügen und teilen, Wissen direkt überprüfen, Medienformen frei wählen und kombinieren, erlangen ehemals passive



Lernen sollte auf allen Plattformen und Endgeräten funktionieren.

Medien ungeahntes Aktivierungspotenzial. Aus Berieselung ohne Lerneffekt werden aktive Lerninstrumente, die helfen, Wissen zu erwerben und zu verankern. Werden passive Medienformen mit interaktiven Elementen kombiniert und angereichert, kann der Lernende noch weiter aktiviert werden. Ob Coding-Samples, Infografiken oder spezialisierte Microlearning-Formate – gerade hier liegen die Stärken interaktiver Systeme. Ebenso in der spielerischen Vermittlung von Inhalten über Gamification als Gegenentwurf zu verbissenem Büffeln: Vielfältige Quizformate, direkte Verifikationsmodule zur Überprüfung des Gelernten oder Lernchallenges in der Gruppe – je mehr wir unser Wissen spielerisch anwenden und verifizieren, desto nachhaltiger der Lernerfolg.

KOLLABORATIVES LERNEN UND PERSONAL-KNOWLEDGE-MANAGEMENT

Eines der zentralen Qualitätsmerkmale des Unterrichts in der Klasse: das Lernen gemeinsam mit anderen. Homeoffice und Remote Working haben uns gezeigt, dass digitale Zusammenarbeit mit entsprechenden Tools funktioniert. Machen es Lernplattformen mög-

lich, Wissen gemeinsam in Kleingruppen zu erwerben, zu teilen und zu überprüfen, wird kollaboratives Lernen im Team auch digital möglich. Das zweite didaktische Killerfeature aus der analogen Welt: physische Bücher mit eigenen Lesezeichen, farblichen Markierungen, Notizen, individuellen Eselsbrücken, Kommentaren und Fragen in persönliche Nachschlagerwerke und Wissensspeicher verwandeln. Bereits ein Blick hilft, das Erlernte in Erinnerung zu rufen und die Essenz des Gelernten, individuell verdichtet, wieder persönlich abzurufen. Ist Vergleichbares auch digital möglich, wird aus der Lernplattform ein privates Knowledge-Management-Tool. Können die Inhalte zwischen Usern geteilt werden, ist die Grundlage für Corporate-Knowledge-Management gelegt.

Alle genannten Bereiche sind bekannt, erprobt und etabliert, werden jedoch viel zu selten durchgängig umgesetzt. Nun liegt es an den Anbietern und den Unternehmen, die Potenziale zu nutzen, um nachhaltiges Lernen zu ermöglichen. So könnten die radikalen Transformationsprozesse, die aktuell stattfinden, tatsächlich als Chance genutzt werden und eine neue Ära des digitalen Lernens einläuten. ■

Fotos: Codeversity/heise (1), Felicitas Matern (2)

Daniel Kalbeck
ist Gründer und Geschäftsführer von Codeversity.
Nähere Informationen finden Sie unter www.codeversity.com.



WE EMPOWER YOUR LEADERSHIP DEVELOPMENT JOURNEY



1

OKR FACILITATOR TRAINING

Bring auch du die agile Leadership-Methode in dein Team
30.09. - 01.10.2021

2

AGILE LEARNING SPRINT

Wie Führungskräfte sich agil entwickeln und agil lernen, zeigen wir im Wissenssprint am
07.10.2021

3

LEHRGANG AGILE FÜHRUNG

Die moderne Arbeitswelt braucht agile Führung.
Das schafft neue Chancen.
Start 17.11.2021

4

VIRTUAL REALITY WORKSHOP

Wie Führungskräfte immersiv mittels VR lernen, zeigen wir im Hands-on Workshop am
26.11.2021



Lern, dass du jetzt alle Chancen hast!

Wo immer es beruflich hingeht, wir sind der professionelle Partner bei allen Aus- und Weiterbildungsfragen. Wir haben mit **über 3.000 Kursen** das richtige Angebot, um Sie weiter zu entwickeln!

Kursbuch gratis anfordern unter wifwien.at/kursbuchbestellen.

**Jetzt informieren
und durchstarten!**

Online suchen und
buchen unter wifwien.at.

WIFI. Wissen Ist Für Immer.