



NB GUIDE
BILDUNG & KARRIERE

2024

Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at



KI SCHMIEDE

DER KI-FUNKE, DER ÜBERSPRINGT.



KI-Strategie für Ihr Unternehmen –
starten Sie jetzt durch!
www.etc.at/KISchmiede



MAN LERNT EBEN NIE AUS

Was denn? Schon wieder etwas Neues lernen? Ja, warum auch nicht? „Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne“, schrieb Hermann Hesse. Das gilt auch für neu erworbenes Wissen und neue Fähigkeiten.

Es ist doch so: Wenn man seine Augen nicht verschließt, kann man gar nicht anders, als ständig dazulernen. Ob man will oder nicht. Nehmen wir als Beispiel diese neuen Schraubverschlüsse an PET-Flaschen und Tetrapaks. Ja, klar, das war erst ungewohnt und vielleicht auch störend. Aber man kann lernen, damit umzugehen. Sogar relativ schnell. Und bisher ist meines Wissens niemand deswegen verdurstet.

MEISTENS HAT SICH JEMAND ETWAS DABEI GEDACHT

Dasselbe gilt für neue Windows-Versionen, neue Geräte, neue Gadgets. Ist es ärgerlich, wenn sich Altbekanntes ändert und man lieb gewonnene, teils mühsam erlernte Fertigkeiten verändern muss? Ohne Frage! Ich bin der Erste, der alles tut, um einer neuen Betriebssystemversion ihre Flausen auszutreiben und sie so zu konfigurieren, dass sie möglichst so aussieht wie die alte. Aber nach und nach komme ich dann meistens auf den Trichter, dass sich die Leute dahinter etwas dabei gedacht haben. Und dann nehme ich die Neuerungen dankbar an, da sie mir persönlich etwas bringen.

Manchmal aber auch nicht. Nur weil sich jemand etwas gedacht hat, heißt das noch nicht,

dass dieser Gedanke mir gefällt. Muss er ja auch nicht.

NEU BEDEUTET NICHT AUTOMATISCH BESSER – ABER AUCH NICHT SCHLECHTER

Worauf will ich damit hinaus? Gute Frage. Vielleicht ja darauf, dass man nicht alles Neue grundsätzlich verteufeln, aber zugleich auch nicht Bewährtes sofort über Bord werfen sollte. Und darauf, dass neu nicht automatisch besser bedeutet – aber eben auch nicht schlechter. Leben heißt Veränderung, das war schon immer so, wenn auch heute mit merkbar höherer Geschwindigkeit als noch vor einigen Jahrzehnten. Und die verschiedenen Anwendungen von künstlicher Intelligenz haben uns an die Schwelle einer neuerlichen Revolution herangeführt, deren Umfang und Auswirkungen heute noch schwer vorstellbar sind.

Aber das ist nichts Neues und war auch schon beim Automobil, Computer, Internet oder Smartphone so. Wir haben gelernt, damit umzugehen. Und wir lernen ständig weiter. Man lernt eben nie aus. ■

Nehmen wir zusammen die Chance an, Neues zu lernen. Das wünscht sich Ihr

Rudolf N. Felser,
Chefredakteur NEW BUSINESS Guides



Foto: NEW BUSINESS



28

12

34

Editorial. Von Rudolf Felser.....	03
Neuigkeiten & Wissenswertes. Kurzmeldungen über Bildung und Karriere	06
Der KI-Hammer kommt. Einfluss von KI auf Jobs, Arbeitsmarkt und Bildung.....	12
Innovationen lehren. Doktoratsstudium „Digital Transformation in Learning“	23
Young Stars des VNL. Junge Talente in Ausbildung für Logistik begeistern.....	24
Klare Kommunikation. Manual für klare Kommunikationsrichtlinien	28
Schlüsselrolle. Fachkommentar von Christian Laber, G DATA.....	34
Kunst einer guten Führungskraft. Interview Jürgen Hürner, Stadtwerke Amstetten	40
Erfolgsfaktor Vertrauen. Interview mit Arbnor Zeqiri, Rainer.....	50
Bunte Vielfalt bringt schwarze Zahlen. Helvetia setzt auf Diversität.....	54
Chance statt Defizit. Fachkommentar von Cornelia Samec, Tietoevry	58
Recruiting-Revolution. Soziale Medien für die Suche nach Lehrlingen nutzen.....	60
Hoffnung und Realität. Fachkommentar von Christoph Becker, ETC.....	64
Mangelware Homeoffice. Entsprechende Jobangebote weiter in der Minderzahl.....	66
Globale Mobilität. Kosten und Talentmangel beeinflussen Geschäftsreisetaetigkeit ...	70
Office-Dogs Pros & Cons. Meinungen zu Haustieren im Büro	74
KI und Ethik. Personenzertifizierung und Lehrgang von Austrian Standards	76
SHE goes DIGITAL. Erfolgsprojekt feierte seinen krönenden Abschluss.....	78



Fotos: Adobe Stock/Ay Khan (12), Envato Elements (28), G DATA/CyberDefense (34), RNF (40), Helvetia (54), Daniel Bointner (60), SPINNWERK (74), Carina Karlovits/HBF (78)

IMPRESSUM

Medieneigentümer-, Herausgeber- und Chefredaktionsanschrift: NEW BUSINESS Verlag GmbH, 1180 Wien, Kutschergasse 42, Tel.: +43 1 235 13 66-0, info@newbusiness.at **Geschäftsführung:** Lorin Polak **Chefredaktion:** Rudolf N. Felser **Art-Direktion:** Genius Graphics Gabriele Sonnberger **Anzeigenleitung:** Lorin Polak **Lektorat:** Julia Teresa Friehs **Coverfoto:** Adobe Stock/ASDF **Verlagspostamt:** 1180 Wien **Druck:** Hofeneder & Partner GmbH. Alle Rechte, auch die Übernahme von Beiträgen nach § 44 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz, sind vorbehalten.



NEUIGKEITEN & WISSENSWERTES

Die Aus- und Weiterbildung steht im Mittelpunkt aller Strategien beim anhaltenden Kampf gegen den Fachkräftemangel. Gefragt sind dabei innovative Ansätze und clevere Ideen. Einige davon finden Sie in dem Überblick auf den folgenden Seiten.



1

EINBLICKE IN DIE ENERGIEVERSORGUNG

Die Energie AG Oberösterreich bietet jedes Jahr mehr als 100 Praktikumsplätze für Schüler:innen und Student:innen in den verschiedensten Unternehmensbereichen an. 120 Ferialpraktikant:innen haben heuer die Möglichkeit erhalten, die vielfältigen Arbeitsbereiche rund um die erneuerbare Energiezukunft kennenzulernen. Im Rahmen des Ferialpraktikums werden die Jugendlichen zu verschiedenen Veranstaltungen eingeladen – einem gemeinsamen Frühstück und einer Exkursion zum Kraftwerk Lambach (*Bild*) sowie zur Abfallverwertungsanlage am Standort in Wels. Hier können die Jugendlichen einen direkten Blick hinter die Kulissen der erneuerbaren Stromerzeugung sowie in die Aufbereitung und Wiederverwertung von Abfällen werfen. ■

HILFE AUF DEM WEG IN DEN ARBEITSMARKT

Seit Februar 2022 sind rund 57.700 Menschen im erwerbsfähigen Alter (überwiegend Frauen) aus der Ukraine nach Österreich geflohen. Die wenigsten finden in Österreich sofort einen Job. Der Professional Integration Hub wurde im Frühjahr 2024 gegründet, um hoch qualifizierte Fachkräfte aus der Ukraine in bezahlte und betreute Praktika zu vermitteln, die über Stipendien finanziert werden. Initiiert wurde der Hub von der Erste Stiftung, mit der Umsetzung ist das European Centre for Freedom and Independence beauftragt. Jana Barinowa (*im Bild neben Boris Marte, CEO Erste Stiftung*), die im März 2022 ihre ukrainische Heimat verlassen hat und seither bei der Erste Stiftung die Projekte mit Bezug zur Ukraine leitet, betont: „Die ersten Ergebnisse des Professional Integration Hub sind vielversprechend.“ ■



2

AWARD FÜR BLUE BOX

Die Dachser Blue Box, eine Lernumgebung für Mitarbeitende im Umschlaglager, ist mit dem eLearning Award in der Kategorie „Workplace Learning“ ausgezeichnet worden. Für die Jury des Instituts für betriebliche Bildung (IFBB) und des „eLearning Journals“ waren besonders der einfache Zugang zum E-Learning-Angebot und der positive Einfluss auf die Lernkultur ausschlaggebend für die Bewertung. Die Dachser Blue Box ist eine Lösung für Mitarbeitende im Umschlaglager, die keinen festen PC-Arbeitsplatz haben. Sie erhalten damit Zugang zu den digitalen Lernangeboten des Logistikdienstleisters. Mitten im Umschlag- oder auch Kontraktlogistiklager aufgestellt, bietet die einer klassischen Telefonzelle ähnelnde schallgedämmte Blue Box den Mitarbeitenden die Möglichkeit zum eigenständigen Lernen in einer einladenden, reizarmen und semiprivaten Lernumgebung. Eine Sichtschutzfolie in der Tür sowie ein Raffrollo im Fenster schützen vor Blicken. Nach dem Start in einer Pilotniederlassung im Oktober 2022 betreibt Dachser mehrere Blue Boxes in Deutschland und eine in Österreich im Logistikzentrum Linz. Bis Ende 2024 soll das Konzept in weiteren sechs europäischen Niederlassungen ausgerollt werden. ■



3



4 ■

mich besonders, dass heuer so viele Industriehrlinge ihre Abschlussprüfung mit Auszeichnung bestanden haben.“ 95 Jugendliche, davon 20 junge Frauen, erhielten jeweils einen Einfach Dukaten in Gold sowie einen Bildungsgutschein im Wert von 70 Euro als Anerkennung für ihre hervorragenden Prüfungsergebnisse. Dies ist die höchste Zahl an ausgezeichneten Lehrabschlussprüfungen seit mehr als zehn Jahren. Unter den prämierten Lehrlingen waren Berufe in der Elektrotechnik (26), der Metalltechnik (14) und im Tiefbau (9) am stärksten vertreten. ■

AUSGEZEICHNET

Die Sparte Industrie in der Wirtschaftskammer Wien prämierte bei einer großen Feier im Juni junge Menschen, die ihre Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung bestanden haben. „Eine starke Industrie baut auf starken Mitarbeitern auf“, betonte Stefan Ehrlich-Adám, Obmann der Sparte Industrie in der Wirtschaftskammer Wien (im Bild mit zwei der ausgezeichneten Lehrlinge). „Daher freut es

Fotos: Energie AG (1), Erste Stiftung/Trifunovic (2), Dachser (3), WK Wien/Johann Szebeni (4)



```

1 01 01 00 10 10 10 01 00 10 10 10 10 11 00 11 00 0
1 01 11 10 10 10 11 00 11 10 10 10 10 11 01 10 11 10 0
0 10 10 10 10 10 10 00 11 00 00 00 00 01 01 11 10 10 0
0 11 01 11 00 00 01 00 11 11 00 11 11 01 10 00 10 00 1
0 00 11 00 01 11 01 10 10 10 01 00 11 11 11 01 01 11 0
1 11 10 01 01 01 00 01 01 00 01 00 00 11 00 00 01 10 0
1 10 01 01 01 11 01 00 10 00 00 10 00 01 10 11 00 10 0
1 00 10 00 01 00 10 11 01 00 00 10 10 10 10 10 10 10 0
1 10 11 00 01 11 00 10 01 11 11 11 11 10 11 01 01 1
0 00 11 00 11 10 10 00 00 11 01 11 10 11 01 10 01 01 0
1 01 00 01 01 00 01 10 01 00 00 11 11 00 11 00 10 01 0
1 10 10 00 10 10 10 10 11 10 10 10 10 01 11 00 01 00 1
0 00 01 10 01 00 00 11 00 11 10 00 10 10 00 11 00 10 1
1 01 11 01 01 10 11 00 00 11 10 10 10 00 00 01 10 01 1
0 11 00 11 01 00 01 11 11 10 10 10 11 11 10 00 10 0
1 11 01 01 00 10 11 01 11 11 11 10 11 00 11 10 01 1
0 11 01 00 10 11 11 00 11 01 00 10 10 00 00 00 11 11 1
0 10 11 01 00 01 11 10 11 10 11 01 01 11 10 00 01 00 0
0 01 11 01 10 01 11 00 11 00 00 01 10 01 00 01 10 1
1 00 01 00 11 11 10 10 10 11 11 01 11 10 11 00 11 1
1 10 11 11 10 00 10 01 01 00 11 11 00 11 01 10 00 00
1 11 10 11 10 10 00 10 10 00 10 01 11 01 11 10 00 11 0
1 10 01 10 10 11 11 00 10 00 10 10 10 10 11 01 10 00 1
0 00 01 11 00 01 11 00 10 00 00 00 01 01 11 11 00 0
1 11 11 01 00 10 00 11 10 10 00 11 00 00 10 11 10 10 0
1 01 11 11 11 11 01 00 11 01 11 00 11 01 10 00 00 01 1
1 11 00 00 11 01 01 11 01 01 00 11 10 11 01 10 10 0
1 10 10 11 00 00 00 10 00 10 10 00 11 00 11 10 11 10
1 10 01 10 11 00 01 01 01 01 10 10 10 10 11 11 10 01 01 0
1 11 10 01 01 00 10 11 11 10 10 00 11 00 11 01 10 00 1
0 01 10 00 01 10 11 10 01 00 00 00 11 00 11 01 00 01 0
0 11 10 11 10 00 00 11 00 11 00 00 11 11 01 11 01 11 0
0 00 00 01 10 01 01 10 11 11 10 10 01 01 00 11 11 00 0
0 11 00 00 00 11 10 01 00 00 00 10 11 11 11 11 01 01 0
0 11 11 10 11 11 10 00 10 00 11 11 10 11 00 01 00 11 0
0 11 01 00 01 00 11 10 10 10 10 10 11 11 00 01 11 1

```

1

31 MILLIONEN MENSCHEN GESCHULT

Amazon Web Services (AWS) hat sich im Dezember 2020 dazu verpflichtet, Hunderte von Millionen Dollar zu investieren, um bis zum Jahr 2025 29 Millionen Menschen weltweit kostenlose Cloud-Computing-Schulungen anzubieten. Im Rahmen des AWS Summit New York gab AWS diesen Sommer bekannt, dieses Ziel mit der Schulung von mehr als 31 Millionen Menschen übertroffen zu haben – mehr als ein Jahr früher als geplant. Neue Schulungsmöglichkeiten von AWS sollen dieses Upskilling-Engagement jetzt weiter vorantreiben. Dazu zählen AWS SimuLearn, ein Lernprogramm, das realistische simulierte Szenarien verwendet, um Benutzern praktische Erfahrungen mit AWS-Technologien zu vermitteln, sowie sechs neue spielbasierte Schulungen innerhalb von AWS Skill Builder. ■

LEHRE MIT GENUSS

Das oberösterreichische Familienunternehmen Spitz hat in seiner Unternehmensgeschichte bereits mehr als 200 Lehrlinge ausgebildet. Seit dem Jahr 2000 absolvierten 122 Jugendliche eine Ausbildung bei Spitz. Jetzt im September starten die nächsten sieben Nachwuchstalente, womit das Unternehmen bei 229 Lehrlingen hält. Wobei das Unternehmen im August die Suche nach der oder dem 230. Auszubildenden noch nicht aufgegeben hat. Jährlich werden rund 25 Lehrlinge in unterschiedlichen Bereichen und Lehrjahren ausgebildet. 2023 haben fünf Lehrlinge ihre Ausbildung begonnen. Zuletzt haben acht Lehrlinge ihre Ausbildungen in vier Lehrberufen erfolgreich abgeschlossen. Der Großteil von ihnen setzt die Karriere bei Spitz fort. ■



2

LEUCHTTURMPROJEKT DER EU

Die EU-Initiative „Prometheus-X“ ist das erste operative Projekt zum Aufbau des „Data Space of Education and Skills“. Der österreichische Verein zur Förderung der Datenwirtschaft Data Intelligence Offensive (DIO) ist Projektpartner. Er leitet für das Projekt die interne wie auch externe Kommunikation an, um eine Community rund um Europäische Datenräume für den Bildungs- und Kompetenzbereich zu schaffen und „Prometheus-X“ der Öffentlichkeit nahezubringen. DIO-Präsident Günther Tschabuschnig (*Bild*) über die Motivation mitzuwirken: „Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen sowohl im schulischen Bereich wie auch im Berufsleben bestimmen unsere Wettbewerbsfähigkeit und damit unseren Wohlstand. Wir müssen alle Chancen und Möglichkeiten nutzen, um die heutige und die kommende Generation bestmöglich dabei zu unterstützen. Viele öffentliche und private Organisationen verfügen zwar über wertvolle Innovationen und Datensätze im Zusammenhang mit Bildung und Kompetenzerweiterung, doch die Vernetzung und der Austausch der Daten waren bisher begrenzt – hier setzt ‚Prometheus-X‘ an.“ ■



3



4

BILDUNGSBRILLE

Seit Juli ist Apples Vision Pro auch in Kanada, UK, Deutschland, Frankreich, Australien, Japan, China und Südkorea erhältlich. Die Berliner Tomorrow University bietet bereits ihr Impact-MBA-Programm darauf an. Ihr Ziel ist es, mit modernster Technologie innovative Bildungsangebote voranzutreiben und das kollektive Lernen zu verbessern. So sollen Führungskräfte von morgen in die Lage

versetzt werden, nachhaltigen Wandel und Innovationen in ihren Unternehmen voranzutreiben. „Im Bildungsbereich zählt Tomorrow University zu den absoluten Innovatoren. Der Einsatz der Apple Vision Pro zeigt, wie wichtig uns einzigartige Lernerfahrungen sind“, sagt der in Wien geborene Christiane Rebernik (*im Bild mit Brille*), CEO und Mitbegründer der Tomorrow University. „Die Ausweitung unseres Impact MBA auf neue Märkte wird unsere Community bereichern und wesentlich mehr Studierende in die Lage versetzen, ihre Branchen innovativ und nachhaltig auszurichten.“ ■

Fotos: Pete Linforth/Pixabay (1), Spitz (2), G. Tschabuschnig (3), Tomorrow University (4)

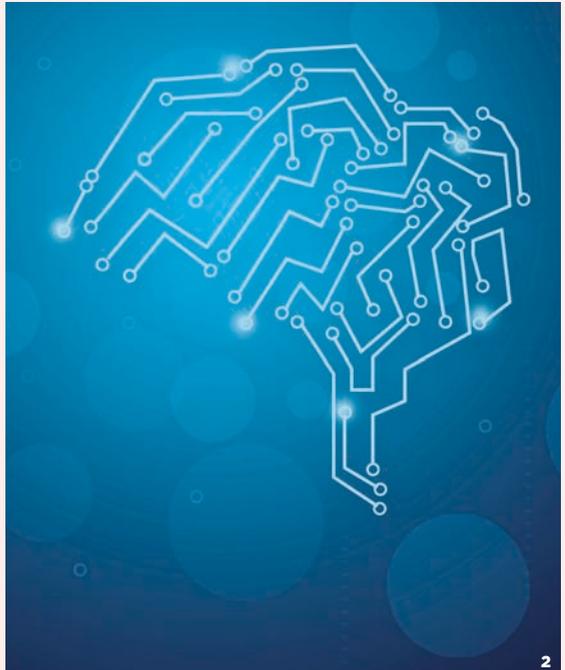


AUSBILDUNG ZUM ENERGIEWENDECOACH

Die Energiewende ist eine der großen gesellschaftlichen und technologischen Herausforderungen unserer Zeit. Der OVE Österreichischer Verband für Elektrotechnik hat einen neuen Zertifikatslehrgang entwickelt: Die Ausbildung zum Energiewendecoach vermittelt die Kenntnisse, um nachhaltige Energieprojekte zu entwickeln oder Beratungsleistungen anzubieten. Der Zertifikatslehrgang umfasst zwei Halbtage und besteht aus fünf Modulen: Grundlegende Fragen zur Energiewende werden darin ebenso behandelt wie technische, wirtschaftliche und soziale Herausforderungen bei der Umstellung auf erneuerbare Energien. Es werden vorhandene Technologien und Lösungen vorgestellt sowie wirtschaftliche und rechtliche Aspekte, etwa Förderungen oder Steuererleichterungen, diskutiert. ■

KI IM RECRUITING

KI spielt eine immer wichtigere Rolle im Recruiting – für Arbeitssuchende und Arbeitgeber. Eine aktuelle Umfrage von karriere.at unter 1.000 User:innen zeigt, dass bereits 27 Prozent von ihnen ChatGPT zur Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen genutzt haben. Dies deutet auf eine eher positive Einstellung gegenüber der Technologie hin. Unter denjenigen, die KI noch nicht verwendet haben, können sich 26 Prozent vorstellen, dies zu tun, während 36 Prozent unentschlossen sind und 38 Prozent KI nicht für Bewerbungen nutzen würden. Hinsichtlich der Auswirkungen von KI auf das Arbeitsleben gaben 46 Prozent an, dass KI einen positiven Einfluss haben wird. Nur sechs Prozent sehen KI negativ, während 48 Prozent gemischter Meinung sind oder keine Antwort wussten. ■



WECONOMY DIVERSITY AWARD 2025

WEconomy, die Initiative von und für Unternehmen zur Förderung von Vielfalt und Fairness in der österreichischen Businesswelt, sucht zum dritten Mal in Folge wegweisende Projekte, die Vielfalt und Fairness am Arbeitsplatz fördern. Unterstützt wird die Initiative von den Partnerunternehmen Coca-Cola HBC, Beekhuis Performance Culture, Ketchum und PwC. Die Diversity Leaders Challenge (DLC) stellt erneut den Mehrwert von Diversity, Equity und Inclusion (DEI) in den Mittelpunkt. Im vergangenen Jahr folgten 50 Unternehmen dem Aufruf und reichten ihre Initiativen ein. Der Einreichprozess für den Weconomy „Diversity Leader Award“ und den „Diversity Champion Award“ besteht erneut aus zwei Modulen. Modul 1 ist bewusst niederschwellig gestaltet und steht allen österreichischen Unternehmen offen – auch denen, die erst am Anfang ihrer DEI-Reise stehen und eine einzelne Initiative umgesetzt haben. Modul 2 ist für Organisationen gedacht, die im DEI-Prozess schon weiter fortgeschritten sind. Bis 30. Oktober 2024 können Unternehmen ihre erfolgreichen Initiativen im Bereich Diversity, Equity und Inclusion einreichen. ■



BESUCH BEI 42 VIENNA

Im Juli besuchte Claudia Plakom, Staatssekretärin für Digitalisierung, Jugend und Zivildienst, den Campus der internationalen Programmierschule 42 Vienna. Im Rahmen ihres Besuchs betonte sie insbesondere die Rolle von 42 Vienna bei der Vorbereitung der Menschen in Österreich auf die Herausforderungen der Digitalisierung. Das im Jahr 2013 in Paris ins Leben gerufene Bildungsmodell

42 setzt auf Peer-to-Peer-Lernen und verzichtet dabei vollständig auf Lehrkräfte sowie herkömmlichen Frontalunterricht. Die Ausbildung ist für alle Studierenden kostenlos, erfordert keine vorherigen Programmierkenntnisse und legt den Fokus auf logisches Denken, Kreativität und Teamarbeit. Die Studierenden profitieren von einem praxisorientierten und flexiblen Lernkonzept, das auf die Anforderungen des modernen Arbeitsmarkts abgestimmt ist. Finanziert wird die gemeinnützige Programmierausbildung durch Partner aus Industrie und Wirtschaft sowie die öffentliche Hand. ■

Fotos: Gerd Altmann/Pixabay (1), Alexandra Koch/Pixabay (2), Philipp Lipiarski (3), Jakob Glaser (4)



Foto: Adobe Stock/Furkan



DER KI-HAMMER KOMMT

Künstliche Intelligenz wird großen Einfluss auf Jobs, den Arbeitsmarkt und den Bildungsbereich haben. Wie genau dieser Einfluss aussehen wird, darüber kann nur spekuliert werden. Fest steht: KI ist ein Werkzeug. Der Umgang damit will gelernt sein.



Digitale Werkzeuge, die sich der verschiedenen Formen dessen bedienen, was heute unter dem Begriff „künstliche Intelligenz“ zusammengefasst wird, sind jetzt schon seit einiger Zeit groß im Kommen. Ihnen wird quer durch die Bank, über alle Branchen hinweg, großes Potenzial zugeschrieben, da sie versprechen, die Produktivität zu erhöhen und die weiterhin knapp bemessenen Arbeitskräfte von sich wiederholenden, fast schon lästigen Arbeitsschritten zu entlasten. So sollen sie in die Lage versetzt werden, sich auf wichtigere, kreativere und wertschöpfendere Aufgaben zu konzentrieren. Eigentlich eine Win-win-Situation, oder?



„Unternehmen und Regierungen weltweit müssen sicherstellen, dass sie angemessen in die erforderlichen Fähigkeiten von Menschen und Organisationen investieren, um im KI-Zeitalter erfolgreich zu sein.“

Rudolf Krickl, CEO PwC Österreich

Noch dazu, wenn man sich den eklatanten Mangel an Arbeitskräften in manchen Branchen vor Augen führt. So hat etwa die Wirtschaftskammer Österreich kürzlich ein Defizit von alleine bis zu 28.000 IT-Spezialist:innen



1

festgestellt. Der sich daraus ergebende Wertschöpfungsverlust soll sich auf bis zu 4,9 Milliarden Euro belaufen. Die unbesetzten Positionen hätten besonders in Wien, dicht gefolgt von Oberösterreich und der Steiermark einen spürbaren Einfluss. Es mangelt nicht an Aufträgen, es fehlen schlicht die Leute.

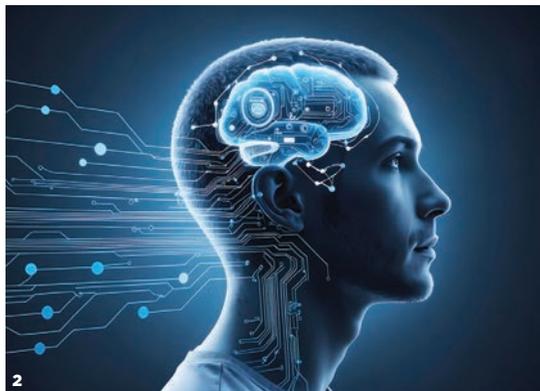
PRODUKTIVITÄTSSPRUNG DURCH KI

Da käme doch etwas Unterstützung vom „KI-Kollegen“ für überlastete Mitarbeiter:innen gerade recht. Studien, wie etwa das „PwC AI Jobs Barometer 2024“, sprechen sogar von einem regelrechten „Produktivitätssprung“, der sich durch KI erreichen ließe. Dafür hat die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC

unter anderem eine halbe Milliarde Stellenanzeigen aus 15 Ländern, davon zehn europäische, analysiert. Das Ergebnis: Branchen mit hoher KI-Nutzung erleben fast fünfmal höhere Wachstumsraten in der Arbeitsproduktivität. KI könnte somit vielen Nationen ermöglichen, das stagnierende Produktivitätswachstum zu überwinden, den Fachkräftemangel zu lindern und die wirtschaftliche Entwicklung zu fördern, sind sich die PwC-Expert:innen sicher.

Auf jede Stellenanzeige, die im Jahr 2012 KI-spezifische Fähigkeiten – wie etwa Expertise in maschinellem Lernen – verlangte, kommen demzufolge heute sieben solcher Anzeigen. Diese Jobs werden in einigen Märkten bis zu 25 Prozent höher entlohnt als andere Berufe. Parallel dazu

Fotos: Adobe Stock/Aykhana (1), PwC Österreich (2)



ändern sich die von Arbeitgebern geforderten Fähigkeiten in Berufen mit hoher KI-Nutzung um 25 Prozent schneller. Um am Arbeitsmarkt gefragt zu bleiben, müssen Arbeitnehmer:innen also neue Fähigkeiten nachweisen oder erlernen. „KI transformiert den Arbeitsmarkt weltweit und bringt gute Nachrichten für die globale Wirtschaft, die vor tiefgreifenden Herausforderungen steht. Für viele Volkswirtschaften mit Arbeitskräftemangel und niedrigem Produktivitätswachstum bieten die Ergebnisse Optimismus, da die Technologie eine Chance für wirtschaftliche Entwicklung darstellt“, kommentiert Rudolf Krickl, CEO von PwC Österreich, die Studie. „Unternehmen und Regierungen weltweit müssen sicherstellen, dass sie angemessen in die erforderlichen Fähigkeiten von Menschen und Organisationen investieren, um im KI-Zeitalter erfolgreich zu sein.“

KEHRSEITE DER KI-MEDAILLE

Doch die KI-Medaille hat auch eine Kehrseite – und das Thema polarisiert. Während die Wirt-

schaft positive Effekte erwartet, ist die Bevölkerung weit weniger optimistisch. Das hat etwa eine aktuelle Umfrage des Kreditversicherers Acredia gemeinsam mit Allianz Trade unter 6.000 Personen in Österreich, Deutschland, Frankreich, Ungarn, Polen und Spanien herausgefunden. 36 Prozent der Befragten sehen mehr Risiken als Chancen. In Österreich ist die Skepsis gegenüber KI mit 41,8 Prozent sogar am größten. Lediglich 21 Prozent haben optimistische Erwartungen. „Die Befragten sehen mehr Risiken als Chancen, wenn es um künstliche Intelligenz geht“, so Michael Kolb, Vorstand bei Acredia. „Die Menschen haben Angst um ihre Jobs und befürchten, dass Einkommensunterschiede verstärkt werden.“

Wenn von erhöhter Produktivität die Rede ist, klingeln bei vielen sofort die Alarmglocken. So erwarten der Umfrage zufolge 46 Prozent der Befragten einen Stellenabbau. In Österreich gehen sogar 48 Prozent davon aus, dass Arbeitsplätze bedroht sind. Gleichzeitig sehen 35 Prozent die Möglichkeit für neue Jobs, in Österreich sind es rund 32 Prozent. „Der Internationale Währungsfonds IWF schätzt, dass 60 Prozent aller Jobs durch künstliche Intelligenz beeinflusst werden“, so Acredia-Vorstand Kolb. Was das Einkommen betrifft, erwarten die Befragten eine negative Entwicklung, 51 Prozent befürchten,



„Die Menschen haben Angst um ihre Jobs und befürchten, dass Einkommensunterschiede verstärkt werden.“

Michael Kolb, Vorstand bei Acredia



3



4

dass Einkommensunterschiede durch die KI verstärkt werden; in Österreich sind es über 54 Prozent. Vor allem Ältere sind dieser Meinung. Nur 26 Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sich die Gehälter angleichen werden, in Österreich 20,1 Prozent. Michael Kolb dazu: „Der Schlüssel liegt nicht darin, Menschen durch KI-Tools zu ersetzen, sondern KI zur Ergänzung und Erweiterung ihrer Fähigkeiten einzusetzen. Dies erfordert massive Investitionen in Aus- und Weiterbildung und eine umfassende Vorbereitung auf neue Arbeitsformen.“

WIE VIEL IST ZU VIEL?

Künstliche Intelligenz ist eine Universaltechnologie. Sie ermöglicht eine neue Generation von Produkten und Dienstleistungen und kann dazu beitragen, Leistung und Qualität zu steigern. Auf der anderen Seite bergen KI-Systeme Gefahren und Risiken. Daher ist eine Regulierung unabdingbar. Die Frage ist nur, wie viel Regulierung es braucht, ohne die Wettbewerbsposition Europas zu gefährden.

Laut der Studie von Acredia und Allianz Trade sprechen sich 48 Prozent der Befragten für eine strikte Regulierung aus; in Österreich knapp 46 Prozent. Hingegen meinen 32 Prozent, dass eine leichte Regulierung besser wäre, um Europa einen Wettbewerbsvorteil zu sichern. „Die Zeit ist reif für künstliche Intelligenz“, so Michael Kolb. „Damit können die Unternehmen dem

zunehmenden Arbeitskräftemangel gegensteuern und die Produktivität nachhaltig steigern. Allerdings müssen Politik und Wirtschaft gemeinsam eine Route festlegen und zwischen Regulierung und freiem Wettbewerb navigieren. Nur dann kann das Potenzial von künstlicher Intelligenz für alle bestmöglich genutzt werden.“

ÖSTERREICH IST NICHT KI-FIT

Entsprechenden Kenntnisse, Fähigkeiten und damit auch der entsprechenden Aus- und Weiterbildung kommen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI besondere Bedeutung zu. Sie sind der Dreh- und Angelpunkt, ohne den sich die Potenziale von künstlicher Intelligenz nicht heben lassen. Denn die entsprechenden Werkzeuge brauchen Anleitung und Kontrolle durch Menschen, von allein bringen sie nur wenig Brauchbares zustande. Zudem schüren mangelnde Kenntnisse über den Stand der KI-Technologie nicht nur überzogene Erwartungen an ihre Nützlichkeit, sondern darüber hinaus auch überflüssige Ängste. Gerade hier gibt es auch in Österreich noch viel nachzuholen.

So hat jüngst das „Digital Skills Barometer 2024“ in der Sonderedition Künstliche Intelligenz (DSB-KI), erhoben von „fit4internet“ – Verein zur Steigerung der digitalen Kompetenzen in Österreich, gewisse Mängel der Österreicher:innen aufgezeigt. Im Fokus der repräsentativen Umfrage standen 2.000 internetnutzende Personen im

Fotos: Vilijus Kulkanauskas/Pixabay (1), Freepik (2), Mohamed Hassan/Pixabay (3), Jan Kosmowski/Pixabay (4), Acredia/M. Draper (5)



Alter von 16 bis 87 Jahren aus ganz Österreich. Das Marktforschungsinstitut bilendi führte die Umfrage im Auftrag von fit4internet und den Co-Herausgebern Wirtschaftskammer Wien, Siemens AG Österreich, ETC-Enterprise Training Center, Cisco und Microsoft Österreich durch. Ganz oben in der Ergebnisliste stehen die Defizite im Grundlagenwissen zu KI und damit in der Basis für eine kompetente, sichere und selbstständige Nutzung von KI-Anwendungen und -Systemen. Österreich droht damit den Anschluss an die digitale Zukunftsfähigkeit zu verlieren.

EIGENE KOMPETENZ ÜBERSCHÄTZT

Der Erhebung liegt der Kompetenzbegriff zugrunde, der laut Definition von fit4internet „das Verständnis und Wissen, die Fertigkeiten und Einstellung, dieses Wissen anzuwenden, sowie die eigene Wirksamkeit in der Nutzung von Technologien umfasst“. Die befragten Personen schätzen ihr KI-Grundlagenwissen im Durchschnitt als „solide grundlegend“ ein, gehen also selbst davon aus, dass sie über solides KI-Basiswissen verfügen und selbstständig – nur mit temporärer Hilfestellung – einfache KI-basierte Routinarbeiten durchführen können. Damit überschätzen sie sich allerdings deutlich. Denn tatsächlich erreichen sie dem DSB-KI zufolge durchschnittlich nur die Stufe des elementaren Basiswissens und benötigen direkte Anleitung zur Durchführung einfacher KI-basierter Routinarbeiten.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass 52 Prozent der Befragten keine KI-Anwendungen nutzen. 70 Prozent dieser Personen geben an, nur über mangelndes Wissen zu verfügen und auch sicherheitstechnische Bedenken zu haben. 66 Prozent geben außerdem an, dass sie Datenschutz- und urheberrechtliche Bedenken in der KI-Nutzung haben. Auch die KI-Fertigkeiten fehlen 61 Prozent der Befragten. Sie würden allerdings KI-Anwendungen nutzen, wenn sie kostenlosen Zugang hätten (60%), wenn sie in Sachen (Cyber-)Sicherheitsrisiken besser geschult wären (60%) und wenn sie die Funktionsweise besser verstehen würden (56%) bzw. sie jemand beim Einsatz von KI-Tools unterstützen würde (55%). Der letzte Wert korrespondiert mit den sehr geringen Ergebnissen im KI-Wissen (direkte Anleitung notwendig).

Auch wenn bis zu 51 Prozent der Befragten Chancen für die Gesellschaft durch KI-Einsatz sehen, etwa durch Verbesserungen in der Forschung, Effizienzsteigerung in der Wirtschaft oder Optimierung des Verkehrswesens, werden verstärkt hohe bis sehr hohe Risiken beim Einsatz von KI in puncto Cybergefahren (62%), militärischen Anwendungen (60%) sowie Überwachung und Kontrolle (59%) gesehen. In der öffentlichen Verwaltung erkennen 38 Prozent eine Chance für Prozessoptimierung, Servicequalitätsverbesserung sowie Kosteneinsparungen. Gemäß dem letztem Länderbericht Österreich



3



4

der Europäischen Kommission zur Digitalen Dekade nutzen gerade einmal elf Prozent der österreichischen Unternehmen KI-Anwendungen und nur 24 Prozent Data-Analytics. Durchschnittlich 50 Prozent der Führungskräfte in österreichischen Unternehmen (mit strategischer, Mitarbeitenden- oder Budget-Verantwortung) sehen bei der DSB-KI-Erhebung die Top-Hemmnisse für den KI-Einsatz in ihren eigenen Unternehmen im „Mangel an Fachwissen“ (57%), „unklaren rechtlichen Vorgaben“ (54%) und „Akzeptanz der Mitarbeitenden und des Managements“ (49%).

Sieht man auf die Mitarbeitendenseite, so geben 28 Prozent der Arbeitnehmenden an, dass KI-Systeme und -Anwendungen in den kommenden fünf Jahren eine hohe bis sehr hohe Relevanz haben werden, zwölf Prozent gehen von keiner Relevanz bzw. 20 Prozent von geringer Relevanz aus. Über 50 Prozent würden KI-Anwendungen dann nutzen, wenn dies ihre Arbeit verbessert und neue oder bessere Ideen für die eigenen Tätigkeiten entstehen.

KI UND LERNEN

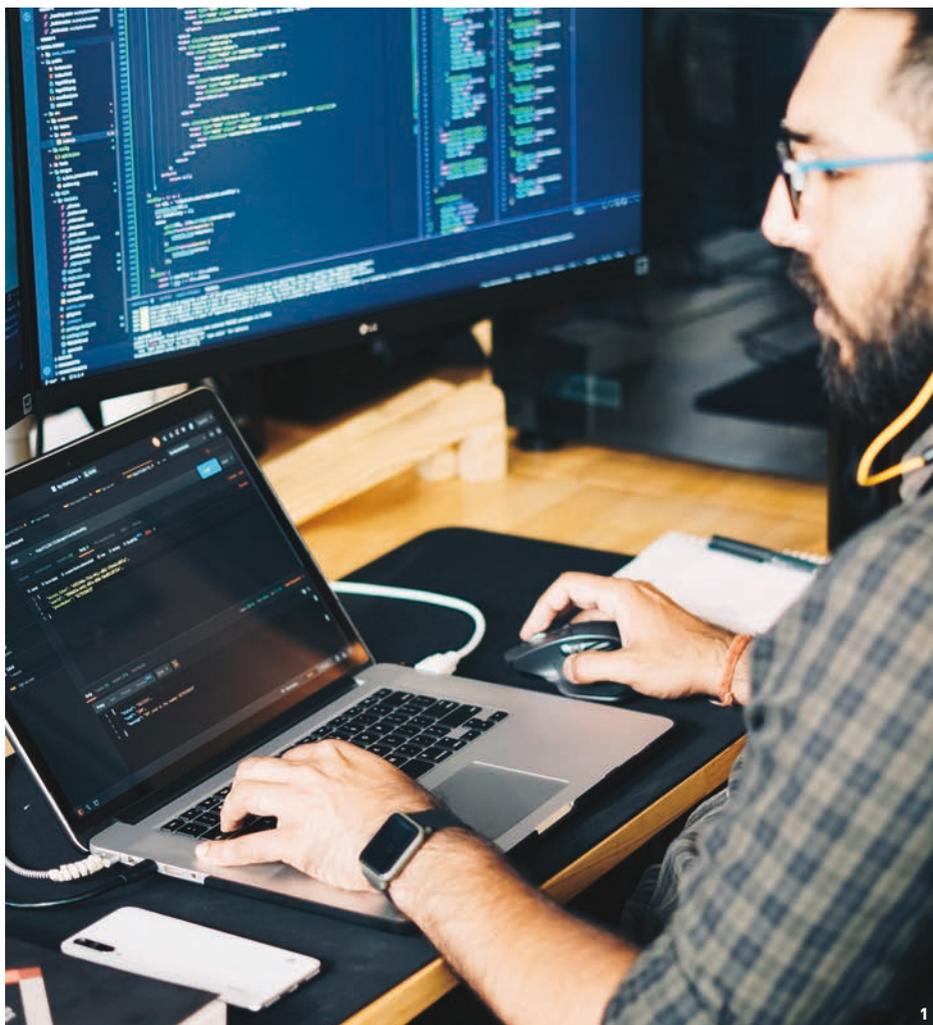
32 Prozent der durch fit4internet Befragten eignen sich ihre KI-Kompetenzen durch regelmäßiges Learning by Doing und 21 Prozent durch Learning on the Job an. Knapp 70 Prozent geben an, dass sie in ihrer bisherigen formalen (Aus-) Bildung nicht ausreichend auf KI-Anwendungen

vorbereitet wurden, und 44 Prozent wünschen sich Unterstützung, um mit KI-Anwendungen und -Systemen zurecht zu kommen. Über 40 Prozent zeigen sich von den unterschiedlichen KI-Anwendungen und Möglichkeiten verwirrt, aber immerhin ein Drittel wäre bereit, KI-Kompetenzen aufzubauen, wenn Staat oder Arbeitgeber dies finanziert. Nur 13 Prozent der Arbeitnehmenden haben sich in den vergangenen zwölf Monaten KI-Kompetenzen im Rahmen einer betriebsinternen Schulung angeeignet, über zwei Drittel nicht.

Der richtige Umgang mit künstlicher Intelligenz will also erlernt sein. Umgekehrt kann KI aber auch beim Lernen unterstützen. Denn gerade im Bildungsbereich ergeben sich durch ihren Einsatz viele Chancen. Auf die einzelnen Lernenden zugeschnittenes Lehrmaterial beispielsweise, also individuelle, maßgeschneiderte Lernpfade. Die Technologie könnte außerdem das Lehrpersonal entlasten, indem sie administrative Aufgaben übernimmt. So bliebe mehr Zeit für die Schülerinnen und Schüler.

KI ist und bleibt aber trotzdem ein Werkzeug in der Hand des Menschen – wie eine Säge, ein Schraubenzieher oder ein Hammer. Mit dem Kauf eines Hammers ist es nicht getan, der Nagel schlägt sich davon nicht von selbst in die Wand. Und wer keine ausreichende Übung hat, schlägt sich damit vielleicht auf den Daumen. Aber auch dann hat er am Ende etwas gelernt. ■

Fotos: Syed Ali Mehdi/Pixabay (1), Zoltan/Pixabay (2), Mohamed Hassan/Pixabay (3), Moondance/Pixabay (4)



1

Praxisnahes Lernen: Die Teilnehmer*innen werden dual ausgebildet, das heißt zu 30 Prozent theoretisch und zu 70 Prozent direkt und angewandt im Job beim ausbildenden Unternehmen.

IT-ENGPÄSSE ÜBERWINDEN: SELBST AUSBILDEN STATT EWIG SUCHEN

Unternehmen müssen nicht auf den freien Markt warten, um ihre offenen IT-Stellen zu besetzen – sie können stattdessen fehlende IT-Fachkräfte selbst ausbilden.

Unbesetzte Stellen sind in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur kostspielig, sondern belasten auch das vorhandene Team durch zusätzliche Überstunden. Dabei gibt es Alternativen: Statt sechs bis zwölf Monate eine Position unbesetzt zu lassen, ist es oft nachhaltiger, geeignete IT-Kandidat*innen direkt am Arbeitsplatz auszubilden. Hier setzt ein duales Weiterbildungsprogramm von Enterprise Training Center (ETC) an. „Dual“ bedeutet, dass Quereinsteiger*innen sowohl theoretisch als auch angewandt direkt im zukünftigen Job in dem Unternehmen, das sie später anstellen möchte, trainiert werden.

VOM BAUINGENIEUR ZUM FULL STACK DEVELOPER IN ZWÖLF MONATEN

Das ist die Geschichte von Artur Chakov. „Trotz meines Wissens als Bauingenieur war es schwer, einen Job in der IT-Branche zu finden“, erzählt er. Als er bei der Energie-Allianz Austria (EAA) mit seiner einjährigen Ausbildung beginnt, verbringt er ein Drittel der Zeit mit der theoretischen Ausbildung. Zwei Drittel der Zeit bekommt er ein intensives praktisches Training on the Job als Full Stack Developer bei EAA. Die Kandidat*innen dieses Programms entwickeln sich meist so, dass sie nach drei Monaten voll einsatzfähig sind. „Schon jetzt, während meiner Ausbildung, arbeite ich täglich als Full Stack Developer an spannenden IT-Projekten bei der EAA. Ich habe schon drei Projekte zum Entwickeln und merke, dass ich jeden Tag ein bisschen mehr weiß als zuvor. Mein Mentor steht mir immer gerne zur Verfügung, wenn ich Fragen oder Schwierigkeiten habe. Verglichen zu meiner vorherigen Branche freue ich mich über die guten Arbeitsbedingungen, die Homeoffice-Möglichkeit und die Perspektiven, die mein Job mir bietet“, sagt Artur Chakov.

87 PROZENT ERFOLGSQUOTE BEI DEN ABSOLVENT*INNEN

Was die Absolvent*innen gemeinsam haben: Sie hängen sich rein. Sie kommen aus dem Handel, technischen Berufen oder der Logistik, um ihren Traumjob in der IT zu bekommen. Sollte ein Unternehmen jedoch nicht zufrieden sein, besteht die Möglichkeit, das Programm abzubrechen. Trotzdem liegt die bisherige Abschlussquote bei beeindruckenden 87 Prozent.

Viele IT-Leiter*innen stehen Quereinsteiger*innen skeptisch gegenüber und meinen, sie hätten keine Kapazitäten für Ausbildungsstrukturen. Doch die meisten Unternehmen können Mitarbeitende ausbilden. Mit dem Weiterbildungsprogramm von ETC erhalten sie extrem motivierte und loyale Mitarbeitende, die meist nach drei



Vom Bauingenieur zum IT-Profi: Artur Chakov meisterte den Quereinstieg innerhalb eines Jahres.



Vom Supermarkt zur IT: Omid Raji fand seinen Traumjob als Support Engineer.

Monaten einsatzfähig sind und in ihre Rollen hineinwachsen.

DIE HERAUSFORDERUNGEN DES ARBEITSMARKTS

„Wir suchen ständig nach talentierten IT-Mitarbeiter*innen, aber sie sind rar auf dem Arbeitsmarkt“, sagt Joachim Mayer, Head of People Engagement bei SPAR Business Services. „Deshalb sind wir froh, dass es Modelle wie das von ETC gibt, die uns ermöglichen, Menschen mit der richtigen Einstel-

lung zu finden und für unsere spezifischen Anforderungen auszubilden.“ Das Programm dauert zwischen zwölf und 15 Monaten und umfasst eine Bedarfserhebung, Recruiting, IT-Screening und -Testing, eine duale IT-Ausbildung und die Vermittlung von Fachkräften. Die Teilnehmer*innen lernen online, per Video und im Klassenraum, wobei sie 30 Prozent ihrer Zeit in Trainings und 70 Prozent im Unternehmen verbringen. Das AMS übernimmt dabei die Personalkosten und unterstützt bei den Ausbildungskosten.

WAS EIN JAHR VERÄNDERN KANN

Im Jänner 2022 stand Omid Raji noch hinter der Kasse eines kleinen Supermarkts. Nur elf Monate später bekommt er 19 Jobangebote und entscheidet sich für seinen Traumjob als Support Engineer bei SPAR ICS – Information & Communication Services. Kein Märchen, sondern ein Erfolg von ETC. Heute kümmert sich Omid um alle Arten von IT-Lösungen in seinem Team und bearbeitet IT-Tickets. Er ist stolz auf seine Arbeit, aber auch demütig. „Ich hatte viel weniger IT-Erfahrung als meine Kolleg*innen und musste viel über die Cloud lernen, aber sie haben mir viel geholfen“, sagt er. Er kann kaum glauben, wie viel er in einem Jahr gelernt hat. „Ich habe hart und ausdauernd an meinen Talenten gearbeitet. Und ich hatte die motivierende Unterstützung von meinem Lerncoach von ETC.“ Innerhalb eines Jahres hat Omid sein Leben verändert und seinen Traumjob gefunden. ■

Nähere Infos: <https://www.etc.at>



Enterprise Training Center

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

INNOVATIONEN LEHREN

Im neuen Doktoratsstudium „Digital Transformation in Learning“ von JKU und IT:U sollen durch KI und digitale Tools Lernen und Lehre an Hochschulen in eine neue Leistungsdimension gehoben werden.

Die frisch gegründete Technische Universität IT:U und die Johannes Kepler Universität Linz bündeln mit einer Kooperationsvereinbarung wesentliche Stärken und Kompetenzen – und nützen dabei auch die Vorteile ihrer örtlichen Nähe. Ein Kernelement ist die Zusammenarbeit im neu konzipierten Doktoratsstudium „Digital Transformation in Learning“.

STRATEGISCHE PARTNERSCHAFT

Das neue Studienprogramm, das zu einem Ph.-D.-Abschluss führt, startet mit Wintersemester 2024 und wird federführend vom frisch an die IT:U berufenen Ass.Prof. Sebastian Dennerlein und von Univ.-Prof. Markus Hohenwarter geleitet. Hohenwarter ist Professor an der JKU Linz School of Education und u. a. Erfinder der dynamischen Geometriesoftware GeoGebra. Dennerlein forschte und unterrichtete zuletzt am Institut für Educational Science and Technologies an der Universität Twente (Niederlande) und gilt in Europa als einer der führenden Köpfe für New Learning und Digitale Transformation der Lehre. Die Doktorand:innen des neuen Programms werden von einem interdisziplinären Professor:innenteam der beiden Universitäten betreut und nützen so die Vorteile und Infrastruktur des übergreifenden Campus. Die Bewerbungsfrist für das englischsprachige Programm läuft bis 20. September.

Gemeinsam mit dem Doktoratsstudium haben JKU und IT:U in der Kooperationsvereinbarung auch eine langfristige strategische Partnerschaft



Stefanie Lindstaedt (Gründungspräsidentin IT:U) und Stefan Koch (Rektor JKU)

beschlossen: Ein auf höchster Ebene angesiedeltes, übergreifendes „Strategy Board“ wird beidseitige Entwicklungspotenziale und Synergien im Studien- und Forschungsbetrieb identifizieren und vorantreiben. Synergien in der Infrastruktur, wie z. B. die Errichtung eines gemeinsamen Computing-Centers und die gemeinsame Nutzung von Mensa und Studienbibliothek, sind weitere wichtige Kernpunkte der Kooperationsvereinbarung. „Beiden Universitäten ist es ein großes Anliegen, transparent und auf Augenhöhe den Universitätsstandort Linz weiterzuentwickeln, zu stärken und damit nachhaltige Impulse für die österreichische Forschungs- und Bildungslandschaft zu setzen“, betonen Stefanie Lindstaedt, Gründungspräsidentin der IT:U, und JKU-Rektor Stefan Koch. ■

YOUNG STARS DES VNL

Das Ziel des Young-Stars-Programms des Vereins Netzwerk Logistik ist es, junge Talente in Ausbildung für die Logistik zu begeistern. Der Auftakt dazu fiel diesen Sommer in Linz.

Der Verein Netzwerk Logistik (VNL) rollte anlässlich seines 31. Österreichischen Logistik-Tags in Linz diesen Juni sein neues Young-Stars-Programm aus. Das Ziel, junge Talente in Ausbildung („Young Stars“) für die Logistik zu begeistern, wurde dem VNL zufolge erreicht. Die Rückmeldungen aller Beteiligten waren äußerst positiv. Bis Jahresende sind weitere Vernetzungen von jungen Talenten mit Firmen in der Steiermark, Vorarlberg und Wien geplant.

PLATTFORM FÜR DEN AUSTAUSCH DER GENERATIONEN

Der Verein Netzwerk Logistik will sich mit dem Young-Stars-Programm als Plattform für den Austausch der Generationen in der Logistik schrittweise in ganz Österreich positionieren. Basis dafür ist der direkte Zugang des VNL zu seinen über 5.400 Mitgliedern und den rund 1.500 Bildungsbeauftragten in ganz Österreich. Durch die Übernahme einer Patenschaft können Unternehmen, die am Young-Stars-Programm teilnehmen, frühzeitig vielversprechende Talente (Lehrlinge, Schüler:innen und Studierende) für sich gewinnen und langfristig an sich binden. In Linz übernahmen die Firmen Banner GmbH, Linde Material Handling Austria GmbH, Österreichische Post AG und die voestalpine Stahl GmbH Patenschaften. Die rund 40 Schüler:innen kamen von der BHAK Wien 11, HAK Perg, HAK Traun, HAK Wels und HTL St. Pölten.

Franz Staberhofer, VNL-Obmann, zeigte sich über den positiven Start des Programms erfreut: „Durch die enge Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und dem VNL erhalten die Young Stars praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt und das Netzwerk der Logistik in Österreich. Der Austausch mit den Expert:innen fördert noch zusätzlich die berufliche Orientierung der jungen Talente. Wir freuen uns über die rege Teilnahme von Young Stars, Schulen und Unternehmen. Interessierte können sich sehr gerne bei uns

melden. Bei unseren kommenden Veranstaltungen in Vorarlberg, Wien und der Steiermark werden wir das „Young-Stars“-Programm weiterführen und junge Talente mit Unternehmen vernetzen.“

Hubert Zajicek, Sprecher des VNL-Beirats und Mitglied des Vorstands der



„Wir freuen uns über die rege Teilnahme von Young Stars, Schulen und Unternehmen. Interessierte können sich sehr gerne bei uns melden.“

Franz Staberhofer, Obmann VNL



2

Young Stars und „alte Hasen“: li. F. Staberhofer (VNL) & E. Kornmüller (VNL), in der Mitte P. Umundum (Österreichische Post), G. Felbermayr (WIFO) & E. Lengauer (HTL St. Pölten/Logistikum Steyr)

voestalpine AG, dazu: „Ich begrüße die Initiative des VNL sehr. Nachwuchskräfte sind essenziell, damit wir weiterhin zu den weltweit führenden Stahl- und Technologieunternehmen gehören. Das Young-Stars-Programm bietet jungen Talenten die Möglichkeit, die vielfältigen Berufsfelder der Logistik kennenzulernen. Wir freuen uns auf den bereichernden Austausch und die Zusammenarbeit mit den Nachwuchs-Logistiker:innen.“

Auch Peter Umundum, stellvertretender Sprecher des VNL-Beirats und Vorstandsdirektor für Paket & Logistik der Österreichischen Post AG, ist voll des Lobs: „Das Young-Stars-Programm des VNL ist ein wertvolles Sprungbrett für zukünftige Führungskräfte in der Logistikbranche. Es ermöglicht den Teilnehmer:innen, wertvolle Erfahrungen in einem dynamischen und zukunftsorientierten Umfeld zu sammeln. Wir sind stolz, an dieser Initiative teilhaben zu dürfen und als Österreichische Post sechs

Mentor:innen zu stellen.“ Werner Töpfl, Mitglied der Geschäftsführung Banner GmbH, sagt: „Logistik wird in der Zukunft ein immer stärkerer Wettbewerbsvorteil. Es freut uns daher, durch das Young-Stars-Programm mit jungen Talenten in Kontakt zu kommen und diese fördern zu können.“

Peter Markschläger, Head of Marketing & Communications von Linde Material Handling Austria GmbH, zum Young-Stars-Programm: „Als führender Anbieter von Intralogistiklösungen ist es uns ein besonderes Anliegen, junge, engagierte Nachwuchstalente zu fördern, da sie die Zukunft und Weiterentwicklung unseres Unternehmens sichern. Im Rahmen des Österreichischen Logistik-Tags des Vereins Netzwerk Logistik haben wir versucht, den Young Stars die Herausforderungen und Anforderungen unserer Kunden, insbesondere im Bereich der Automatisierung und nachhaltigen Lösungen, näherzubringen.“

Fotos: F. Staberhofer (1), VNL/cityfoto (2)

WISSEN MACHT ERFOLG: EGAL OB KI, ESG ODER DATENSCHUTZ

Die großen Herausforderungen der Zukunft und warum Weiterbildung dafür unerlässlich ist.

Begriffe wie KI, ESG oder NIS 2 prägen aktuell den Berufsalltag vieler Österreicher*innen. Unsere Welt ist in ständigem Wandel. Vielen kommt es vor, als ob diese Entwicklung innerhalb des vergangenen Jahres ihre Geschwindigkeit noch einmal exponentiell zu steigern begonnen hätte. Um am Ball zu bleiben, ist es mittlerweile wirklich unumgänglich, sich laufend weiterzubilden.

FÜHRUNGSKRÄFTETRAINING: WISSEN GREIFBAR MACHEN MIT KI UND VR

Die Zeiten, in denen ausschließlich der klassische Frontalvortrag zur Wissensvermittlung genutzt wurde, sind bereits länger vorbei. Erfahrungslernen, also das tatsächliche Ausprobieren und Erfahren von Lehrin-



Durch KI und Virtual-Reality-Komponenten werden Trainings maßgeschneiderter und kosteneffizienter.

halten, ist gerade bei Führungskräfte Trainings ideal, um Wissen zu verinnerlichen. MDI Management Development International ist weltweit führender Anbieter von Führungskräfteentwicklung und seit 2024 strategischer Partner der ARS Akademie. In den Trainings werden immer auch KI und Virtual-Reality-Komponenten eingesetzt. Warum? Einerseits sind die Trainings dadurch viel maßgeschneiderter und auch kosteneffizienter. Zudem ist es für die Teilnehmer*innen durch die KI möglich, weiterführende Aufgaben mit nach Hause zu nehmen und das Üben im Alltag fortzusetzen.

KI-SCHMIEDE – EINE INITIATIVE FÜR DEN KI-BOOST IM UNTERNEHMEN

Nahezu alle sprechen bereits darüber, genutzt wird KI im beruflichen Umfeld in Österreich aber noch sehr wenig. Wie eine Studie von Fit4internet von Juli 2024 zeigt, liegt das vor allem an fehlendem Wissen und fehlenden KI-Strategien. Um dieses Problem zu lösen, hat die ARS Akademie gemeinsam mit der ETC die KI-Schmiede ins Leben gerufen. Ähnlich einer Schmiede wird hier aus einem vorhandenen Rohstoff, in diesem Fall dem Vorwissen der Teilnehmer*innen, etwas Neues geschaffen – sozusagen die KI als individuell angepasstes Werkzeug. Individuell zusammenstellbare Lernpakete helfen dem Management, aber auch HR und IT, eine Strategie zu entwickeln und die KI Schritt für Schritt im Unternehmen zu implementieren.

DIE DATENWELLE WIRD GRÖßER

Begleitet uns die DSGVO schon seit einigen Jahren und hat österreichische Unternehmer*innen immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert, so werden der AI Act und NIS 2 die notwendigen Sicherheitsvorkehrungen weiter vergrößern. Datenschutz und Digitalisierung gehen Hand in Hand, denn die Datenflut wird tagtäglich größer. Durch Technologien wie KI wird nicht nur der Umgang mit personen- und unternehmensbezogenen Daten immer prekärer, auch Cyberangriffe werden dadurch immer ausgeklügelter. Die EU reguliert beide Bereiche einerseits durch den AI Act, der KI-Systeme reguliert und klassifiziert, und andererseits durch die NIS 2, also durch die neue Cybersecurity-Richtlinie. Hier den Überblick zu behalten, ist nicht einfach und ohne laufende Weiterbildung nahezu unmöglich.

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Das Thema ESG bringt Herausforderungen für Unternehmen, ermöglicht aber auch, Verantwortung zu übernehmen. Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) gilt zwar für viele österreichische Unternehmen noch nicht, es ist dennoch in jedem Fall sinnvoll, noch vor der Verpflichtung ein solches Nachhaltigkeits-Reporting im eigenen Unternehmen durchzuführen. Es geht bei ESG nämlich nicht nur darum, Richtlinien zu erfüllen und Berichte zu erstellen. Durch ESG entstehen neue Chancen, neue Produktfelder und neue Märkte. Unternehmen,



Die ARS Akademie begleitet österreichische Unternehmen auf ihrem Weg zum Erfolg in allen essenziellen Themenbereichen und baut ihr Programm laufend aus.

die sich den Herausforderungen stellen, profitieren davon enorm in der Zukunft. Fasst man alle Änderungen, die in nächster Zeit auf uns zukommen, zusammen, geht es vor allem darum, gemeinsam eine bessere Zukunft mitzugestalten. Und das ist ohne Bildung nicht möglich. Um Laozi zu zitieren: „Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, treibt man zurück.“ Die ARS Akademie begleitet österreichische Unternehmen auf ihrem Weg zum Erfolg in allen essenziellen Themenbereichen und baut ihr Programm laufend aus. ■



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

KLARE KOMMUNIKATION

In Zusammenarbeit mit fünf österreichischen Unternehmen hat die Fachhochschule Wiener Neustadt Maßnahmen entwickelt, um Zeitdruck im Arbeitsalltag zu reduzieren und klare Kommunikationsrichtlinien zu etablieren. Daraus ist ein Manual entstanden.

Rund um die Uhr erreichbar sein? Ist das der Schlüssel zu Produktivität und Zufriedenheit? Eine Studie der Fachhochschule Wiener Neustadt (FHWN) sagt Nein. Was lässt sich tun, damit ständige Erreichbarkeit und die Vermischung von Arbeits- und Privatleben nicht zur Belastung werden? Das Projektteam der FH Wiener Neustadt hat konkrete Ansätze zur Reduktion von Zeitdruck ausgearbeitet und gezielte Kommunikationsrichtlinien in Form eines Manuals erstellt.

PRIORISIERUNG UND UMVERTEILUNG VON ZUSTÄNDIGKEITEN

Zeitdruck ist eine dominante Ursache für die Vermischung des Arbeits- und Privatlebens, Stress und Burnout. Je stärker Mitarbeitende Zeitdruck am Arbeitsplatz empfinden, umso häufiger erledigen sie berufliche Tätigkeiten, wie das Checken arbeitsbezogener E-Mails oder die Beendigung von Aufgaben, in der Freizeit. Ein geeignetes Zeitmanagement ist aber nicht nur Aufgabe der Mitarbeiter:innen, auch die Führungskraft kann wesentlich dazu beitragen, den Zeitdruck der Mitarbeitenden zu reduzieren. Führungskräfte sind ebenso durch Zeitdruck dazu veranlasst, die eigenen Arbeitszeiten auszudehnen und höhere Erwartungen an Mitarbeiter:innen bezüglich der Erreichbarkeit zu stellen. Karin Wegenstein, Projektleiterin und Leiterin des Masterstudiengangs Controlling & Business Intelligence der FHWN, betont: „Gezielte Maßnahmen umfassen die Reduktion des Aufgabenportfolios, die gemeinsame Priorisierung von Aufgaben mit den Mitarbeitenden oder die Umverteilung von Zuständigkeiten. Allesamt tragen sie dazu bei, ein gesundes Arbeitsklima zu schaffen und ein Umfeld, in dem Teams gerne und motiviert arbeiten“.

Die Kommunikation im Team kann im digitalen Zeitalter chaotisch werden, da unterschiedliche Kommunikationsgewohnheiten oft zu Konflikten oder Überlastung führen. Wie lässt sich dies vermeiden? Welche Regeln können helfen, klare und effiziente Kommunikation sicherzustellen? Und wie können wir Konflikte durch verschiedene Kommunikationsgewohnheiten verhindern? Auf Wunsch der Partnerunternehmen – darunter die EVN und der Flughafen Wien – hat das Projektteam der FHWN gezielte Kommunikationsrichtlinien entwickelt, die festlegen, über welche Kanäle im Arbeitsalltag kommuniziert werden soll. Wünschenswert wäre es, im Team oder im Unternehmen ein gemeinsames Verständnis herzustellen, welcher Kanal für welche Art von Nachrichten verwendet werden soll und welche Erwartungshaltungen damit verbunden sind. „Zum Beispiel kann das E-Mail-Aufkommen deutlich reduziert werden, wenn innerhalb eines Teams bestimmte



Kommunikation kann im digitalen Zeitalter chaotisch werden. Unterschiedliche Kommunikationsgewohnheiten führen oft zu Konflikten oder Überlastung. Wie lässt sich dies vermeiden?

Besprechungspunkte oder Rückfragen in das nächste Meeting mitgenommen statt per E-Mail nachgefragt werden“, so Wegenstein.

ERWARTUNGSHALTUNG KENNEN

Auch ein gemeinsames Verständnis, wie rasch auf Nachrichten reagiert werden soll, kann helfen. Beispielsweise werden besonders dringende Anfragen telefonisch gestellt. Wird ein Anruf versäumt, sollte die anrufende Person zum ehestmöglichen Zeitpunkt (im Rahmen der Arbeitszeit) zurückgerufen werden. Dahingegen wird womöglich nicht erwartet, dass E-Mails noch am selben Tag beantwortet werden. Während der Freizeit, eines Krankenstands oder Urlaubs sollten E-Mails nicht gelesen oder bearbeitet werden. Ebenso sollte der geeignete Kanal für die jeweilige Kommunikation gewählt werden. E-Mails werden etwa verwendet, um eine Nachricht oder eine Datei in eine Richtung zu übermitteln, Chat-Nachrichten dienen der infor-

mellen Kommunikation, und Telefonanrufe erfolgen, um dringende Angelegenheiten zu klären. Durch den erstellten Kommunikationsleitfaden kann Zeitdruck reduziert werden und einem entgrenzten Arbeitsverhalten, bei dem man sich rund um die Uhr angebunden fühlt, vorgebeugt werden.

Das ausgearbeitete Manual bietet hilfreiche Maßnahmen, die dazu beitragen, ein gesundes Arbeitsklima zu schaffen. Es enthält detaillierte Anleitungen zur Implementierung klarer Kommunikationsrichtlinien. Diese Maßnahmen sind darauf ausgelegt, ein Umfeld zu fördern, in dem Mitarbeitende gern und motiviert arbeiten. Durch die enge Zusammenarbeit von Führungskräften und Teams wird sichergestellt, dass möglichst viele Aspekte der Arbeitsorganisation optimal gestaltet sind, um sowohl die Produktivität als auch das Wohlbefinden aller Beteiligten zu maximieren. ■

www.fhwn.ac.at/nerd

100 % ONLINE: VON BACHELOR BIS DOKTORAT

Online-Fernstudien sind fixer Bestandteil der modernen Bildungslandschaft. An der KMU Akademie & Management AG hat der virtuelle Hörsaal bereits eine lange Tradition und eröffnet kontinuierlich neue Möglichkeiten der akademischen Aus- und Fortbildung nach individuellen Bedürfnissen.

Flexibel, zeit- und ortsunabhängig studieren. Vor allem aufgrund der Entwicklungen in den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass das Angebot der Fernstudien für die Menschen ein wesentlicher Erfolgsfaktor geworden ist. Während Präsenzstudien eine Zwangspause einlegen mussten, nutzten viele 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.

ZEIT- UND ORTSUNABHÄNGIGES STUDIUM NACH NEUESTEM STAND DER TECHNIK

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.

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 Garantien für ein erfolgreiches, dem höchsten Qualitätsstandard entsprechendes Studium.

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 mehreren 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 seit über 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



Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung auf höchstem Niveau: Die KMU Akademie & Management AG unterstützt vor und während des Studiums bis zum erfolgreichen Abschluss.

ÜBER ZEHN JAHRE BEWÄHRTE 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 und 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.

STÄNDIGE WEITERENTWICKLUNG DANK ENGEM AUSTAUSCH MIT STUDIERENDEN

Nicht nur Dozentinnen und Dozenten sind in einen regelmäßigen Austausch im Rahmen

„Es ist für die KMU Akademie & Management AG eine Ehre, begleitet von einer tollen Erfolgsgeschichte, die uns mit unserem Kooperationspartner, der Middlesex University, verbindet. Diese Entwicklung werden wir weiter fortsetzen, die Digitalisierung weiter ausbauen und ständig versuchen, auf dem 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

der Weiterentwicklung eingebunden, sondern auch die Studierenden. Programme Voice Groups beispielsweise, die 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.

MBA SELBST ZUSAMMENSTELLEN

Mit dem „Flexible MBA“ können Studierende ein individuell auf sie zugeschnittenes Masterstudium absolvieren. Neben den vier Pflichtmodulen, die betriebswirtschaftliches und Management-Know-how vermitteln,

sowie der obligatorischen Master-Thesis können aus den verschiedensten Themenbereichen fünf Wahlmodule ausgesucht und belegt werden, die den beruflichen oder persönlichen Interessen entsprechen.

QUALITÄTSSICHERUNG DURCH AKKREDITIERUNGEN

Die KMU Akademie hat im Rahmen des Konsumentenschutzes von Anfang an auf die im Bolognaprozess übliche Qualitätssicherung von Studiengängen gesetzt. Alle angebotenen Studiengänge werden regelmäßig von der Middlesex University validiert, von der anerkannten Akkreditierungsagentur AQAS aus Deutschland akkreditiert, und der Doctor of Business Administration ist seit

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



Studierende haben bei der KMU Akademie immer die Gewissheit, dass der Bildungsanbieter nach qualitativen, akademischen Standards arbeitet und sich stets weiterentwickelt.

Mai 2023 zusätzlich auch durch die weltweit anerkannte Akkreditierungsbehörde ACBSP mit Sitz in den USA akkreditiert. Studieninteressierte haben somit immer die Möglichkeit, einen Anbieter auch an diesen Qualitätsmerkmalen zu vergleichen, und Studierende haben Gewissheit, dass der Bildungsanbieter nach qualitativen, akademischen Standards arbeitet und sich stets weiterentwickelt.

Herr Dipl.-Päd. Detlev Kran, MBA (USA), ist an der KMU Akademie im Bereich des Bildungsmanagements für die Qualitätskriteri-

en der Studiengänge zuständig: „Akkreditierungen sind für uns von großer Bedeutung. Zum einen haben wir mit der externen Überprüfung die Möglichkeit, uns ständig weiterzuentwickeln, und zum anderen erhalten wir damit Bestätigung, dass die Studiengänge auf hohem akademischem Niveau durchgeführt werden. Das kann man mit einer Autowerkstatt vergleichen, wo der Mechaniker sagt, das Auto ist okay, der TÜV sagt, es ist perfekt. Wenn wir das auf unsere Studiengänge umlegen, so haben wir mehrere TÜV-Siegel.“



KMU Akademie & Management AG
 Hauptstraße 54
 4040 Linz
 Tel.: +43 732 89 08 88-77
studienberatung@kmuakademie.ac.at
www.kmuakademie.ac.at

SCHLÜSSELROLLE

Mit der NIS-2-Richtlinie wird IT-Sicherheit zur Chefsache – auch in HR-Abteilungen. Die neue Richtlinie sieht vor, dass Unternehmen ihre Mitarbeitenden mit Schulungen für Cyberrisiken sensibilisieren müssen. Dieser Aufwand bringt auch einige Vorteile für Unternehmen.

IT-Sicherheit ist längst nicht mehr nur eine Angelegenheit der IT-Abteilungen. Mit der Einführung der zweiten EU-Richtlinie zur Netzwerk- und Informationssicherheit (kurz NIS 2) wird klar, dass auch andere Bereiche eines Unternehmens, insbesondere die Personalabteilungen, eine Schlüsselrolle in der IT-Sicherheit spielen müssen. Denn den HR-Abteilungen obliegt es in Zukunft, das gesamte Personal in Sachen IT-Sicherheit zu schulen und zu sensibilisieren. Doch was bedeutet das konkret für die Unternehmen?

„Allerdings drängt die Zeit, und Verantwortliche sollten besser heute als morgen handeln. Denn IT-Sicherheit ist kein Sprint, sondern ein Langstreckenlauf.“

**Christian Laber, Product Owner des
Product Developments der G DATA academy**

ERHÖHTE ANFORDERUNGEN AN DIE CYBERSECURITY

Die NIS-2-Richtlinie, die Mitte Oktober 2024 in nationales Recht umgesetzt sein muss, stellt erhöhte Anforderungen an die Cybersecurity in ganz Europa. Die Richtlinie hat das klare Ziel, die IT-Sicherheit entlang der Wertschöpfungs- und Lieferketten zu stärken. Dabei werden deutlich mehr Unternehmen von NIS 2 betroffen sein, als viele Verantwortliche zunächst bzw.

bisher vermuten. Sie betrifft Betreiber wesentlicher Dienste und Anbieter digitaler Services. NIS 2 verlangt mehr als nur technische und organisatorische Maßnahmen, um Cyberangriffe abzuwehren. Sie fordert auch die Schulung und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden in Bezug auf IT-Sicherheit. Warum auch in Österreich Handlungsbedarf besteht, verdeutlicht folgende Zahl: Die aktuelle KPMG-Studie „Cybersecurity in Österreich“ kommt zu dem Ergebnis, dass jeder sechste Angriff auf Unternehmen erfolgreich war. Und auch, wenn bereits 70 Prozent der österreichischen Unternehmen begonnen haben, die erforderlichen Maßnahmen zu implementieren, bleibt noch einiges zu tun, um in der Alpenrepublik die IT-Sicherheit auf das notwendige Niveau zu heben.



NIS 2 verlangt mehr als technische und organisatorische Maßnahmen. Mitarbeitende müssen auch in IT-Sicherheit geschult und sensibilisiert werden. Personalabteilungen spielen hier eine Schlüsselrolle.

SECURITY-AWARENESS WIRD ZUR PFLICHT

HR-Abteilungen sind traditionell für die Rekrutierung, Ausbildung und Entwicklung der Mitarbeitenden zuständig. Mit NIS 2 kommt eine neue Dimension hinzu: die IT-Sicherheit. HR-Teams müssen also zukünftig IT-Sicherheitsaspekte in die Einarbeitung und die kontinuierliche Weiterbildung aller Mitarbeitenden integrieren, um das Sicherheitsbewusstsein der gesamten Belegschaft zu stärken.

Denn Mitarbeitende sind für Cyberkriminelle ein lohnendes Ziel. Mit Phishing-Mails und vorgelagertem Social Engineering umgehen Angreifer technische Schutzmechanismen, indem sie die Anwenderinnen und Anwender

direkt ins Visier nehmen. Die Erfolgchancen individualisierter Angriffe sind dabei deutlich höher als bei einem Massenangriff. Die Erklärung dafür: Menschliches Verhalten lässt sich auf unterschiedliche externe Trigger zurückführen. Diese lösen verschiedene Reaktionen aus, die Menschen im Lauf der Zeit gelernt haben. Kriminelle setzen dabei etwa auf Gier, Neugier, Angst sowie Druck oder Hilfsbereitschaft. Ein typisches Beispiel: Die Täter erzeugen Druck, indem sie ihre Opfer dazu auffordern, innerhalb eines knappen Zeitfensters einen Link anzuklicken, um die Zugangsdaten für den Online-Banking-Account zu bestätigen oder eine vermeintlich drohende Sperrung abzuwenden.

Foto: G DATA CyberDefense



Die Integration von IT-Sicherheit in die HR-Prozesse bringt Herausforderungen mit sich. Es braucht die Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung und auch mit externen Experten.

Personalverantwortliche müssen dabei drei Dinge berücksichtigen. So sollten alle neuen Mitarbeitenden eine Grundausbildung in IT-Sicherheit erhalten. Diese umfasst Themen wie das Erkennen von Phishing-E-Mails, den sicheren Umgang mit Passwörtern und die Bedeutung von regelmäßigen Software-Updates. Da aber IT-Sicherheit ein sich ständig weiterentwickelndes Feld ist, müssen Unternehmen regelmäßige Schulungen anbieten, um das Wissen der Mitarbeitenden auf dem neuesten Stand zu halten. Allerdings reicht es nicht aus, die Belegschaft einfach mit einem Newsletter über die gefährlichsten Cyberrisiken zu informieren. Die Gefahr, dass Mitarbeitende auf einen gefälsch-

ten Link klicken, bleibt weiterhin hoch. Hier empfehlen sich E-Learning-Plattformen, bei denen regelmäßig aktueller Content bereitgestellt wird, wie etwa zu Angriffsmethoden oder Deepfakes. Außerdem sollten solche Trainings moderne Lernmethoden wie beispielsweise Gamification oder Storytelling nutzen. Denn nur dann bleiben die Lerninhalte nachhaltig im Gedächtnis der Angestellten.

Nur Wissen zu vermitteln, ist jedoch nicht genug. Unternehmen müssen darüber hinaus eine Kultur der IT-Sicherheit schaffen, in der alle Mitarbeitenden ein Bewusstsein für die Risiken und ihre Verantwortung haben. Denn das Opfer trifft keine Schuld! Schließlich ist jeder Mensch



fehlbar, und der Klick auf den Link oder den Dateianhang erfolgt nicht in böser Absicht. Hier braucht es also eine (Unternehmens-)Kultur, in der Angestellte ohne Angst vor Abmahnungen über einen Fehler sprechen können.

UNTERNEHMENSWEITES SCHULUNGSPROGRAMM

Die Integration von IT-Sicherheit in die HR-

Prozesse bringt einige Herausforderungen mit sich. Denn HR-Abteilungen müssen möglicherweise zusätzliche Mittel und Personal bereitstellen, um die Anforderungen der NIS-2-Richtlinie zu erfüllen. Hier braucht es die Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung und auch mit externen Experten, um passende Schulungsprogramme zu entwickeln und umzusetzen. Ein weiteres Problem ist die Heterogenität der Belegschaft. Mitarbeitende haben unterschiedliche Vorkenntnisse und Lernstile. Daher müssen Schulungsprogramme flexibel und anpassbar sein. Gamification-Ansätze oder interaktive Lernmodule können hier besonders effektiv sein.

Trotz der genannten Herausforderungen bietet die Umsetzung von NIS 2 auch zahlreiche Vorteile. Die IT-Sicherheit verbessert sich nachhaltig, denn gut geschulte Mitarbeitende sind weniger anfällig für Cyberangriffe. Darüber hinaus vermeiden Unternehmen durch die Einhaltung der NIS-2-Richtlinie potenzielle Strafen und rechtliche Konsequenzen im Compliance-Bereich. Und nicht zuletzt genießen Firmen ein höheres Vertrauen bei Kunden und Partnern, wenn sie proaktiv in ihre IT-Sicherheit investieren.

ZEIT ZUM HANDELN!

Bei der Umsetzung von NIS 2 spielen HR-Abteilungen eine zentrale Rolle, indem sie Schulungsprogramme entwickeln und eine Kultur der IT-Sicherheit fördern. Auf diesem Weg können Unternehmen die allgemeine Sicherheitslage nachhaltig steigern. Allerdings drängt die Zeit, und Verantwortliche sollten besser heute als morgen handeln. Denn IT-Sicherheit ist kein Sprint, sondern ein Langstreckenlauf. ■

Christian Laber

ist Product Owner des Product Developments der G DATA academy bei der G DATA CyberDefense AG und verantwortet die Inhalte der hauseigenen Security-Awareness-Trainings. Nähere Informationen finden Sie unter www.gdata.at.



INNOVATION DURCH DIVERSITÄT: EIN ERFOLGSREZEPT VON PALFINGER

Ein globales Unternehmen braucht ein internationales Team. Mit rund 12.650 Mitarbeitenden weltweit profitiert PALFINGER von verschiedenen Kulturen und Denkweisen. Das Unternehmen setzt gezielt auf die Förderung von Frauen in traditionellen Männerdomänen und MINT-Berufen, was die Unternehmenskultur positiv verändert.

Der HR-Bereich hat sich stark gewandelt. Um international erfolgreich zu sein und qualifizierte Mitarbeitende zu finden, muss Personal strategisch und proaktiv gemanagt werden. Bei PALFINGER ist HR daher auf Vorstandsebene angesiedelt. Als Chief Human Resources Officer (CHRO) treibt Maria Koller seit Jänner 2024 Diversität und Internationalität voran. „Diverse Teams tragen maßgeblich zum Erfolg bei“, betont Koller. PALFINGER fördert strategisch Geschlechterbalance und die Integration internationaler Kolleginnen und Kollegen.

STARKE VORBILDER ERMÖGLICHEN VERÄNDERUNG

Ein zentraler Ansatz ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Unternehmenskultur. Veränderungsprozesse werden durch Schulungen begleitet. „Unser Fokus liegt darauf, ein Bewusstsein für notwendige Veränderungen zu schaffen“, so Koller. Vorbilder spielen hierbei eine besondere Rolle. „Wenn ich eine internationale und diverse Kultur leben will, sind Vorbilder mehr wert als jede Schulung“, fügt sie hinzu. PALFINGER trägt



**Maria Koller, CHRO
bei PALFINGER**

diese Entwicklung über die Zusammenarbeit mit Schulen, Fachhochschulen und Universitäten gezielt nach außen. Das Unternehmen fördert junge Menschen in den MINT-Fächern – besonders junge Frauen, die in technischen Berufen bisher unterrepräsentiert sind. Um das bei PALFINGER zu ändern, wurde die Abteilung „People Development & Culture“ eingerichtet.

HR ist bei PALFINGER weit mehr als eine Servicefunktion. „HR betrifft jeden Geschäftsbereich. Es geht um die Etablierung einer gemeinsamen Kultur, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht. Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre beste Leistung zu erbringen und Freude am gemeinsamen Erfolg zu haben. Das macht einfach Spaß“, so Koller. ■



PALFINGER AG
Lamprechtshausener Bundesstraße 8
5101 Bergheim
Tel.: +43 662 22 81-0
info@palfinger.com
www.palfinger.ag

WEGE SEHEN, CHANCEN ERGREIFEN.

Wo andere anstehen, wissen wir weiter. Bei PALFINGER arbeiten Menschen aus über 100 Nationen an mehr als 30 Standorten weltweit an der Zukunft. So innovativ wie unsere Technologien sind auch die vielfältigen Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden. Alle Informationen und Stellenangebote sehen Sie auf www.palfinger.com.

DIE KUNST EINER GUTEN FÜHRUNGSKRAFT

Worauf kommt es wirklich an, wenn man seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur halten, sondern ihnen auch einen Sinn in ihrem Tun und eine Perspektive vermitteln will? Und wie schafft man es, dass sie sich das Firmenlogo auf die Haut tätowieren lassen?

S Strom, Wasser und Mobilität bezieht man in Amstetten von den Stadtwerken, deren Wurzeln bis ins Jahr 1893 zurückreichen. Seitdem ist viel Wasser die Ybbs hinabgeflossen, an der die Stadtwerke übrigens ein Laufwasserkraftwerk betreiben. Um auch für die Zukunft gerüstet zu sein, angesichts einer sehr dynamischen Energiewirtschaft, hat man sich vor einigen Jahren für eine umfassende Reorganisation entschieden. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Mitarbeiter:innen gelegt. Jürgen Hürner, Geschäftsführer der Stadtwerke Amstetten GmbH, gibt im Interview einen Einblick in das Erfolgsrezept, das sich zwar nicht einfach „nachkochen“ lässt, aber als Inspiration dienen kann.

„Die Kunst einer guten Führungskraft ist es, die Menschen so einzusetzen, dass sie sich entwickeln können.“

**Jürgen Hürner, Geschäftsführer
Stadtwerke Amstetten GmbH**

BEI DER VORBEREITUNG AUF UNSER GESPRÄCH HABE ICH GELESEN, DASS SICH EIN LANGJÄHRIGER MITARBEITER DAS STADTWERKE-LOGO TÄTOWIEREN LASSEN HAT. DAS IST EMPLOYER-BRANDING IM WORTWÖRTLICHSTEN SINNE. WAS MACHEN DIE STADTWERKE AMSTETTEN RICHTIG?

Da muss ich ein bisschen ausholen, weil dieser Mitarbeiter eine spannende Persönlichkeit ist.

Er kommt aus Ungarn und ist die letzten 35 Jahre immer nach Österreich gependelt, um hier zu arbeiten und damit seinen Kindern das Studium zu finanzieren. Er hat zuvor immer Hilfsarbeiterjobs übernommen. Vor sechs oder sieben Jahren ist er zu den Stadtwerken Amstetten gekommen und hat dort zum ersten Mal von einer Organisation Wertschätzung erfahren. Man war froh, dass er da ist, weil er ein Mensch ist, auf den man sich verlassen kann. Das war es vielleicht, was den Unterschied ausgemacht hat: Wir versuchen, auf egal welcher Stufe immer wertschätzend miteinander zu kommunizieren. Jede Tätigkeit ist wichtig für das große Ganze.



Jürgen Hürner, Geschäftsführer der Stadtwerke Amstetten GmbH, spricht sich für einen empathischen Führungsstil aus, der niemals auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergisst.

Das schaffen wir mit unseren acht Abteilungsleitern ganz gut zu kommunizieren und wirklich zu leben. Ein Leitfaden oder ein Leitbild ist schnell gemacht, aber man muss es auch leben. Es ist ein ganz wichtiger Fokus für unsere Führungskräfte, immer darauf zu achten, dass wertschätzend miteinander umgegangen wird.

Das Resultat ist, dass sich dieser Mitarbeiter bei uns wohlfühlt hat und es für ihn eine tolle Zeit war. Deswegen hat er das auch gemacht, was wir alle spannend gefunden haben. *(lacht)* Das ist schon wirklich ein starkes Commitment – wobei ich natürlich nicht die Empfehlung ausbebe, dass sich jeder tätowieren lassen sollte. Das wäre ein bisschen too much.

EINE CHARMANTE GESCHICHTE. SO ETWAS WIRD IN KLEINEREN, FAMILIÄREN UNTERNEHMEN OFT GELEBT, KANN ABER VERLOREN GEHEN, WENN EIN UNTERNEHMEN EINE GEWISSE GRÖSSE ERREICHT. GIBT ES EINEN PUNKT, AN DEM EIN UNTERNEHMEN ZU GROSS IST, UM WEITER AUTHENTISCH SO AGIEREN ZU KÖNNEN?

Meiner persönlichen Meinung nach nicht. Es geht darum, dass gerade die direkten Führungskräfte oder die Abteilungsleiter genau das leben. Man muss als Geschäftsführer oder Geschäftsführerin sehr darauf schauen, dass das wirklich gelebt wird und auch die dementsprechende Ausbildung zur Verfügung stellen. Auch bei der

Besetzung oder Nachbesetzung einer Position muss darauf geachtet werden, ob dieser Mensch empathiefähig ist. Wenn dieser Wert fest verankert ist und das dem Top-Management wichtig ist, gibt es das an die Bereichsleiter weiter, die wiederum an die Gruppenleiter und so weiter. Das haben wir eingeführt. Und das spüren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch.

Und dann sollte man auch als Geschäftsführer oder Geschäftsführerin selbst an den Leuten dran sein – das geht bei unserer Größe noch. Wir haben zum Beispiel Formate, für die wir einmal im Jahr alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kleingruppen einladen und über die Strategie sprechen, über Visionen sprechen, und wo jeder die Möglichkeit bekommt, Fragen zu stellen. Diese Open-Door-Policy muss man auch leben. Wobei man natürlich aufpassen muss, dass man damit nicht die direkte Führungskraft aushebelt. Man muss einfach einen empathischen Führungsstil einführen, und dann geht das auch für große Unternehmen.

EMPATHIE UND MENSCHLICHKEIT SCHON ALS ANFORDERUNG IM RECRUITING?

Wenn wir auf dieser Ebene Stellen besetzen, dann ist das für uns ein ganz wichtiger Wert. Der zweite wichtige Wert ist strategisches Denken. Und der dritte ist dann erst die fachliche Komponente. Es ist nicht mehr das Hauptthema, dass der beste Techniker, die beste Technikerin diesen Job bekommt, sondern es ist der Mix aus diesen drei Komponenten. Der natürlich nicht einfach ist, das wissen wir. Aber nichtsdestotrotz suchen wir das und bieten auch dementsprechende Unterstützung an.

Wir haben einerseits ein Business-Coaching mit Führungskräfte-seminaren und zusätzlich auch eine Psychologin, die zu uns ins Haus kommt und mit der die Leute auch andere Themen besprechen können. Der Mensch besteht aus sehr vielen Facetten. Und umso mehr man sich mit sich selbst beschäftigt, umso besser wird

man als Führungskraft. Jeder Mensch, der selbstreflektiert ist, hat die Möglichkeit, eine gute Führungskraft zu werden.

DAS UNTERNEHMEN IST EIN ORGANISMUS, SO WIE DER MENSCHLICHE KÖRPER, UND BESTEHT AUS VIELEN EINZELTEILEN. DER BESTE TECHNIKER BRINGT NICHTS, WENN ER NICHT IM TEAM ARBEITEN KANN, WEIL ER DANN QUASI EIN FREMDKÖRPER IST.

Es ist wichtig, dass man solche Dinge als Organisation erkennt. Wir haben zum Beispiel einen Ausgliederungsprozess hinter uns. Wir waren Teil der Gemeinde Amstetten, sind jetzt privatrechtlich organisiert, was sehr viele Themen mit sich bringt. Eines der wichtigen Themen, das vorher nicht abgebildet war und das wir implementiert haben, war, dass wir eine Fachexpertenkarriere gestartet haben. Bei uns kann man als guter Techniker, gute Technikerin eine Fachexpertin, ein Fachexperte werden, was auf dem Gehaltsschema gleichbedeutend ist mit einem Manager. Auch der Stellenwert in der Organisation ist ähnlich. Es ist super, wenn wir einen tollen Techniker oder eine Technikerin haben, der oder die zum Beispiel auf das Leitsystem spezialisiert ist. Warum soll die bitte Abteilungsleiterin werden, wo sie sich mit Themen wie Mitarbeiterführung, Strategiemeeetings oder Organisatorischem herumschlagen muss, wenn sie mit viel Spaß bei der Sache ist und gerne Bugs im Leitsystem auflöst? Vorher hatten wir die Situation, dass diese Menschen in Managementpositionen aufgestiegen sind, weil sie dort besser verdienen konnten. Es gab ja nur diesen Weg, und man wollte ihnen damit etwas Gutes tun. Damit hat man dann aber eine gute Technikerin verloren und eine schlechte Führungskraft gewonnen.

IST DAS SO ETWAS WIE EINE MASSNAHME GEGEN DAS PETER-PRINZIP? DAS BESAGT JA UNGEFÄHR, DASS MAN SO LANGE IN EINER

HIERARCHIE AUFSTEIGT, BIS MAN FÜR SEINE AKTUELLE POSITION UNGEEIGNET IST.

Interessante Hypothese. Ich hätte das ein bisschen anders interpretiert. Eher so, dass Menschen immer nach neuen Herausforderungen suchen, bis sie irgendwann einmal überfordert sind. Wenn man von seiner Expertise wegdriiftet, erst zu hundert Prozent Techniker ist, dann als Gruppenleiter nur noch zu 70 Prozent Techniker, dann 40 Prozent, dann nur noch zehn Prozent, weil man es auf das C-Level geschafft hat, ist man natürlich überfordert. Weil man von seiner Leidenschaft als Technikerin oder Techniker sehr weit weg ist. Was dann oft passiert, ist, dass diese Menschen Micromanager werden, weil sie gerne auf ihrem Fachgebiet mitdiskutieren wollen. Das ist ein Riesenfehler.

IHNEN SIND ALSO FÜHRUNG UND EMPATHIE WICHTIG, DAMIT TATSÄCHLICH EIN FUNKTIONIERENDES TEAM ZUSTANDE KOMMT?

Ich glaube sogar, es ist heutzutage notwendig, so zu agieren. Mit der alten hierarchischen Managementform wird es zukünftig schwierig, in einem Dienstleistungssektor erfolgreich zu sein. Die Menschen agieren anders und haben viel mehr Möglichkeiten als damals. Auch die Wechselbereitschaft ist eine ganz andere. Es ist heute gesellschaftlich akzeptierter, zu wechseln. Das war noch vor 40 oder vor 30 Jahren ganz anders. Die Leute sind viel emanzipierter, was das betrifft.

WIE MAN HÖRT, IST IN DER ENERGIEWIRTSCHAFT DIE MITARBEITERFLUKTUATION BESONDERS HOCH, TROTZ GUTER GEHÄLTER. KÄMPFEN SIE AUCH DAMIT, ODER SIND DIE MASSNAHMEN, DIE SIE SETZEN UND GESETZT HABEN, ERFOLGREICH?

Das ist schwer hochzurechnen, weil wir diesen Prozess der Ausgliederung hinter uns haben. Wir haben von einem Gemeindebetrieb in eine privatrechtliche Struktur umgewechselt. Das hat eine gewisse Energie erzeugt. Und in dieser



„Jeder Mensch, der selbstreflektiert ist, hat die Möglichkeit, eine gute Führungskraft zu werden“, ist Jürgen Hürner überzeugt.

Energie haben wir auch Menschen verloren, die gerne bei der Gemeinde bleiben wollten. Das hat sich aber wieder eingependelt. Wir haben im heurigen Jahr eine Wechselrate von 2,3 Prozent. Wir hatten vier Austritte, davon sind drei Pensionierungen. Wir sind also stabil.

DIESE UMFIRMIERUNG WAR 2021?

Genau, der Prozess hat insgesamt drei Jahre gedauert, und 2022 wurde er vollendet. Das war ein wichtiger Schritt für uns. Wir waren in einem Gemeindebedienstetenschema eingebettet, das sehr starr ist. Das hat Vorteile, aber für unsere Situation in der Energiewirtschaft, am Energiemarkt, der sehr dynamisch geworden ist,



Für den Geschäftsführer der Stadtwerke Amstetten GmbH ist offene Kommunikation das A und O, um Vertrauen zu schaffen.

war es zum Nachteil. Wir haben eine sehr dynamische Situation am Markt gesehen und haben eine sehr starre Konstruktion in unserer Organisation vorgefunden. Die Änderungen waren überlebensnotwendig, weil du heutzutage schnell reagieren können musst – sei es, um neue Stellen auszuschreiben, ein adäquates Gehalt bezahlen zu können, Topleistungen incentivieren zu können und, und, und. Wir haben beispielsweise eine Elektroinstallationsabteilung, in der wir unsere eigenen Fachkräfte ausbilden, und konnten unsere ausgebildeten Fachkräfte nicht halten. Aber wir brauchen unsere Elektriker, die dann ins Verteilnetz gehen – wir sind auch Verteilnetzbetreiber –

und dort Erfahrungen sammeln, damit sie dann als Schaltwärter in unserem Laufwasserkraftwerk arbeiten können. Wir können keine Schaltwärter am Markt suchen. Unser Netz und unser Kraftwerk sind so speziell, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Jahre dafür ausgebildet werden müssen. Wenn ich irgendwo im Prozess Menschen verlieren, dann ist das für die gesamten Stadtwerke Amstetten ein Thema. Das war einer der Hauptgründe, warum wir andere rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen haben, um dem entgegenzutreten.

WAS HABEN SIE GETAN, DAMIT IN DIESEM GROSSEN CHANGE-PROZESS MÖGLICHST WENIGE ÄNGSTE UNTER DEN MITARBEITER:INNEN AUFKOMMEN?

Das Wichtigste war, zu kommunizieren. Es braucht natürlich ein gewisses Grundvertrauen. Ich war zu diesem Zeitpunkt schon drei Jahre bei den Stadtwerken Amstetten, und wichtige strategische Entscheidungen wurden immer kommuniziert. Es gab auch immer die Möglichkeit, Inputs zu geben. Es geht dabei nicht darum, immer alle zu überzeugen, sondern darum, mit den Menschen über die Argumente für eine Entscheidung zu reden. Vielleicht sind nicht alle immer für die Entscheidungen, die wir treffen, aber sie wissen zumindest, warum wir etwas machen.

Wir haben unsere bestehenden Formate genutzt, um zu kommunizieren, warum wir uns ausgliedern und wie die Rahmenbedingungen aussehen. Dadurch wurde verstanden, dass es nicht etwa um die Maximierung des Gewinns gegangen ist, sondern darum, dass wir gemeinsam weiterkommen wollen. Wir haben eine 120-jährige Geschichte, die wir immer mit eingebunden haben, und die Ausgliederung war für uns der nächste logische Schritt.

Dazu kommt, dass jeder sich aussuchen konnte, über Personalüberlassung in der alten Welt zu bleiben oder in die neue Welt mitzugehen. Jeder

hat sein persönliches Angebot für die neue Struktur auf Basis von Kollektivverträgen bekommen. Und ich habe auch mit unserem HR-Manager alle 126 Übergabegespräche persönlich geführt. Wir haben alle Vor- und Nachteile besprochen, und ich habe mich dafür verbürgt, dass es keine Nachteile für diejenigen geben wird, die in der alten Welt bleiben wollen. Am Anfang haben 30 Prozent gewechselt, bis Ende dieses Jahres kommen wir schon auf 80 Prozent. Das Vertrauen ist mit der Zeit gewachsen.

EIN TOLLES SIGNAL, DAS MAN DAMIT ALS GESCHÄFTSFÜHRER SETZT. DAS FUNKTIONIERT ABER WAHRSCHEINLICH NUR BIS ZU EINER GEWISSEN ANZAHL AN MITARBEITER:INNEN.

Da gebe ich Ihnen recht. Was man verstehen muss, ist, dass es, nur weil es bei uns funktioniert hat, nicht automatisch auch woanders funktionieren muss. Weil es andere Menschen sind und es ein anderes System ist. Bei unserer Größe hat es funktioniert, Unternehmen, die größer sind, müssten es anders versuchen. Aber die Grundidee ist trotzdem, Vertrauen aufzubauen und glaubhaft zu bleiben.

Es ist ein toller Effekt entstanden. Viele Menschen haben negativ über das Gemeindegema gesprochen. Aber ab dem Zeitpunkt, an dem sie sich dafür entschieden haben, zu bleiben oder in die neue Welt zu wechseln, hat jeder seine eigene Entscheidung für sich selbst gut argumentieren können. Am Ende des Tages hatten wir durch die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, glücklichere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie haben sich aktiv dafür entschieden. Das hat gut funktioniert. Aber es ist sehr viel Aufwand, der oft ein bisschen unterschätzt wird. Wenn man so ein Projekt angeht, hat man sehr viel am Schirm – rechtlich, wirtschaftlich, die Abläufe –, und man vergisst, dass man den Menschen Raum geben muss, Zeit geben muss, zuhören und mit ihnen reden muss. Dabei ist das das Wichtigste.

WIE SCHAFFT MAN ES, NICHT NUR IN EINER CHANGE-PHASE, DIE MITARBEITER:INNEN IM UNTERNEHMEN ZU HALTEN? ÜBER KOMMUNIKATION HABEN WIR SCHON GESPROCHEN. WAS IST AUS IHRER SICHT NOCH WICHTIG?

Das Erste ist, einen Sinn hinter die Tätigkeit zu stellen. In Ausschreibungen schreiben wir zum Beispiel: „Wir können nicht die ganze Welt retten, wir werden es trotzdem versuchen. Sei Teil des Teams.“ So nach dem Motto. Damit ziehst du grundsätzlich Menschen an, die affin zu dem Thema sind, die einen Sinn dahinter sehen. Das ist ein super Motivator. Man muss dabei aber auch aufpassen. Einen Elektriker oder Wasserleitungsmonteur erwischt man damit vielleicht nicht. Da geht es darum, ein cooles Team zu kreieren. Damit meine ich, dass man ein Team schafft, in dem ein wertschätzender Umgang miteinander vorherrscht, wo auch Spaß passieren kann. Das schafft man damit, dass die direkte Führungskraft darauf achtet. Wenn die direkte Führungskraft als Vorbild wertschätzend ist, dann ist automatisch das Team wertschätzender.

Man muss auch aufpassen, dass man die Ziele, die man den jeweiligen Teams vorgibt, die KPIs zum Beispiel, so gestaltet, dass ein gewisser Freiraum bleibt. In Organisationen, die sehr von wirtschaftlichen Kennzahlen getrieben werden, ist der Druck sehr groß. Entweder schafft man es als direkte Führungskraft, das abzufedern, oder man ortet die Ziele anders aus. Nichtsdesto trotz muss man aufpassen, dass dieser Druck dem Team nicht zu sehr übergestülpt wird. Das Team muss Raum zum Atmen haben. Man muss diese Balance finden und ein Gespür dafür entwickeln. Jedes Team ist anders. Es gibt auch zu viel Freiraum. Aber wenn man es schafft, dass die Leute Spaß bei der Arbeit haben, dann sind sie auch wirklich committed.

Darüber steht die Sinnhaftigkeit des Unternehmens. Am Anfang habe ich sehr auf diese Vision und die Sinnhaftigkeit gepocht. Ein Learning-

Effekt für mich war, als in einer der Kleingruppen, von denen ich gesprochen habe, ein Magazineur zu mir gekommen ist und gesagt hat, er findet es super, dass wir die Welt retten wollen – aber er sortiert Steckdosen ein. Er hat gefragt, was sein Beitrag dazu ist. Und natürlich leistet er auch seinen Beitrag. Aber für ihn sind andere Aspekte wichtiger, wegen denen er gerne zur Arbeit geht – Kolleginnen und Kollegen, Kommunikation im Team, Lagermanagement. Es braucht eine Kombination aus einem guten Teamgefüge, mit einem guten Umfeld und einer Sinnhaftigkeit im täglichen Tun. Damit schafft man es, die Leute zu motivieren. Das Gehalt ist nicht der einzige, ausschlaggebende Faktor. Es darf natürlich nicht zu niedrig sein. Aber auch nicht zu hoch, sonst zieht man wiederum Menschen mit anderen Werten an. Die Motivatoren sind Sinn und Teams-Spirit. Deswegen ist die direkte Führungskraft so wichtig.

DIE AUSBILDUNG VON LEHRLINGEN IST WAHRSCHEINLICH EINER DER GRÖSSTEN GARANTEN DAFÜR, SPÄTER LANGJÄHRIGE MITARBEITER ZU HABEN. SIE BIETEN ZUM BEISPIEL EIN MATURAPROGRAMM FÜR LEHRLINGE AN, DAS VOLLSTÄNDIG IN DER ARBEITSZEIT ERMÖGLICHT WIRD. WIE VIELE LEHRLINGE BILDEN SIE BEI DEN STADT-

WERKEN AMSTETTEN AUS, UND KÖNNEN SIE IHREN BEDARF DECKEN?

Wir haben jetzt zwölf Lehrlinge und bilden jedes Jahr zwei bis drei Lehrlinge aus. Das ist genau die Zahl, die wir brauchen. Wenn sie mit der Ausbildung fertig sind, sind sie bei uns eine Zeitlang Elektromonteur. Wenn man dann möchte, kann man als Monteur ins Verteilnetz gehen, zuerst Nieder- und dann Hochspannung. Wenn man sich dort bewährt und das möchte, kann man sich als Schaltwärter für unser Kraftwerk bewerben. Man kann also, wenn man möchte, eine Expertenkarriere bei uns machen.

Was die Lehre mit Matura betrifft, haben wir eine gewisse Symbolik gesetzt. Wir haben das gemeinsam mit der Gemeinde Amstetten umgesetzt, die auch Lehrlinge ausbildet – toller Synergieeffekt. Jeden Freitag werden bei uns Kurse abgehalten, für die wir unser großes Sitzungszimmer reserviert haben, weil wir den Stellenwert der Ausbildung hochhalten wollen. Für unsere Sitzungen weichen wir dann in einen kleineren Raum aus. Das sind kleine Dinge, an denen die Auszubildenden erkennen, dass das, was sie machen, einen Wert hat.

Es ist schön, wenn sie nach der Ausbildung bei uns bleiben wollen. Aber wenn sie sich anderswo weiterentwickeln wollen, ist das auch in Ordnung. Man muss gesellschaftlich denken. In einem meiner ersten Jahre haben wir jemanden aufgenommen, der Lernschwierigkeiten gehabt und spezielle Betreuung gebraucht hat. Wir wollten diesen jungen Menschen gerne begleiten, und er hat die Lehrabschlussprüfung mit gutem Erfolg bestanden. Es ist eine tolle Sache, wenn man das miterleben darf und einem jungen Menschen diese Chance fürs Leben geben kann, die er sonst vielleicht nicht bekommen hätte. Gesellschaftlich ist das sehr sinnvoll, weil diese Menschen dann vollwertige Mitglieder unserer Gesellschaft sind und dazu beitragen können. Junge Menschen gut auszubilden, ist



ein gesellschaftlicher Auftrag, den jedes Unternehmen wahrnehmen sollte.

WELCHE ROLLE SPIELT DIE WEITERBILDUNG VON BESTEHENDEN MITARBEITERN?

Wir glauben nicht daran, dass jemals ein Unternehmen in den Konkurs gegangen ist, weil es die Mitarbeiter zu viel ausgebildet hat. Wir ermöglichen vieles und haben Richtlinien entwickelt, um das unterstützen zu können. Viele machen berufsbegleitend einen Master, streben ein anderes Studium an oder arbeiten an Diplomarbeiten, die wir betreuen. Wir versuchen, die Leute aus der Reserve zu locken. Unsere Abteilungsleiter haben das Ziel, die Mitarbeiter zu motivieren, Ausbildungen zu machen – neben den Fachausbildungen, die notwendig sind, wie zum Beispiel Wassermeisterausbildung für die Trinkwasserversorgung oder andere Dinge. Nur wenn man sich weiterbildet, schafft man es, seinen Horizont zu erweitern, und findet dann auch andere Lösungen für seine speziellen Probleme. Weil man sich automatisch mit sich selbst beschäftigt. Das ist eine Investition in sich selbst, und das bedeutet auch, dass man für sich selbst wichtig ist. Das ist eine gute Einstellung. Aber da sind wir definitiv noch nicht dort, wo wir sein wollen.

ES BRAUCHT EINFACH MANCHMAL EINEN TRITT IN DEN ALLERWERTESTEN. GERADE, WENN MAN BEQUEM SITZT.

Aus der Komfortzone rauszukommen, ist nicht ganz einfach, das muss man auch verstehen. Es ist aber erschreckend, wie viele Menschen gedanklich auf die Pension hinarbeiten. Als wäre dann auf einmal alles anders. Das Ziel sollte sein, sein tägliches Tun mit den eigenen Interessen zu verbinden und einen Sinn, im besten Fall vielleicht sogar seine Bestimmung, darin zu finden. Die Kunst einer guten Führungskraft ist es, die Menschen so einzusetzen, dass sie sich entwickeln können. ■



„Junge Menschen gut auszubilden, ist ein gesellschaftlicher Auftrag, den jedes Unternehmen wahrnehmen sollte“, so Jürgen Hürner.

INFO-BOX

Zur Person

Ing. Jürgen Hürner B.Sc. M.A. hat nach Abschluss der HTL Waidhofen, Elektro- und Elektronik-Ingenieurwesen, an der FH Oberösterreich Produktion und Management und an der FH Kufstein Tirol European Energy Business studiert. Als Ergänzung zur theoretischen Ausbildung durchlief er Berufspraktika bei den Firmen Doka GmbH, Voestalpine und Mondi AG sowie zwei Auslandssemester an der Sungkyunkwan University in Seoul, Südkorea. In den darauffolgenden Tätigkeiten als Senior Project Engineer bei Doka GmbH sowie Produktmanager bei Fronius International GmbH wirkte er weltweit im Bereich der Energiewirtschaft sowie im Kraftwerksbau. Zudem ist Jürgen Hürner ausgebildeter systemischer Businesscoach. Im Juni 2019 übernahm er die Geschäftsführung der Stadtwerke Amstetten.

Fotos: RNF

VORSPRUNG DURCH SCHNELLEN UND KOMPAKTEN WISSENSTRANSFER

Digitalisierung, ESG und Compliance – Unternehmen und ihre Mitarbeitenden stehen vor neuen Herausforderungen. Wissen soll möglichst schnell und effizient vermittelt werden. Quality Austria bietet 2025 deshalb – neben bewährten Aus- und Weiterbildungen – eine Reihe neuer Kompakt-Trainings an.

Aus- und Weiterbildung hat seit jeher einen hohen Stellenwert und gewinnt gerade in Zeiten des Fachkräftemangels zusätzlich an Bedeutung. Die Krux dabei: Aufgrund fehlender Fachkräfte ist es für viele Unternehmen noch schwieriger, ihren Mitarbeitenden Zeit für Weiterbildungen zu geben. In dem Bewusstsein, dass Bildung die beste Investition in die Zukunft ist, erweitert Quality Austria das Angebot an kompakten Trainingsformaten. „Bei der Entwicklung unseres Weiterbildungsangebots ist uns bewusst, dass der Faktor Zeit zunehmend eine große Rolle spielt. Für ein schnelles und effizientes Wissens-Update haben wir deshalb unser Kompakt-Angebot ausgebaut. Gerade Einsteiger und neue Teammitglieder können sich damit

in kurzer Zeit die wichtigsten Praxiswerkzeuge aneignen. Aber auch für langjährige Mitarbeitende eignen sich unsere Kompakt-Trainings, um auf dem neuesten Wissensstand zu bleiben“, sagt Elisabeth Hofstätter-Kollarich, Head of Training bei Quality Austria. Noch effizienter wird die Weiterbildung mit Inhouse-Trainings, die direkt im Unternehmen stattfinden, oder Online-Seminaren. Auch viele Prüfungen können mittlerweile online absolviert werden.

AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS

Am leichtesten lernt man in der Praxis. Das wissen auch die Weiterbildungsexpert*innen bei Quality Austria und legen bei der Konzeption der Lehrinhalte einen besonderen Fokus auf Praxisrelevanz. Um auf die Anforderungen der heimischen Wirtschaft zu reagieren, wird u. a. das Kompakt-Angebot 2025 um Schwerpunkte im Bereich Umwelt und Arbeitssicherheit erweitert. Gleichzeitig wurden neue Angebote für Compliance und Risikomanagement geschaffen. Und weil Lehrende wissen sollten, wovon sie sprechen, sind alle Trainerinnen und Trainer praxiserprobt bzw. aus der Wirtschaft. Seit der Firmengründung 2004 hat Quality Austria mehr als 100.000 Personen in rund 12.000 Kursen geschult. Das Ausbildungsangebot wird laufend an aktuelle Themen und Anforderungen angepasst und kann individuell vom AMS oder den Bundesländern gefördert werden.



Das Ausbildungsangebot wird laufend an aktuelle Themen und Anforderungen angepasst.



Seit der Firmengründung 2004 hat Quality Austria mehr als 100.000 Personen in rund 12.000 Kursen geschult.

NEUES BERUFSBILD: ESG-MANAGER*IN

Weiterbildung in der aktuellen Profession ist wichtig – gleichzeitig sind in den letzten Jahren neue Berufsbilder entstanden, für die das Ausbildungsangebot noch recht jung ist. Einer dieser neuen Berufe ist der*die ESG-Manager*in. Dieser Funktion kommt innerhalb der Organisation eine besondere Rolle zu, da Nachhaltigkeit als Querschnittsmaterie alle Unternehmensbereiche betrifft. ESG-Manager*innen brauchen umfangreiches Wissen über relevante Rahmenwerke

wie SDGs, ISO 26000, den UN Global Compact oder GRI-Standards und müssen gesetzliche Anforderungen wie Taxonomie-Verordnung oder CSRD, aber auch Maßnahmen zu Diversität und Menschenrechten kennen. „Das Themenfeld Nachhaltigkeit ist extrem umfangreich und teilweise sehr komplex, weshalb wir ihm einen besonderen Schwerpunkt widmen“, sagt Hofstätter-Kollarich. Mit Zusatzausbildungen und laufenden Auffrischungen bleiben ESG-Manager*innen up to date. ■



Quality Austria
Zelinkagasse 10/3
1010 Wien
Tel.: +43 1 274 87 47
office@qualityaustria.com
www.qualityaustria.com



Anzeige • Fotos: Advice

ERFOLGSFAKTOR VERTRAUEN

Vor 20 Jahren hat Arbnor Zeqiri seine Ausbildung zum Automechaniker bei der Rainer KFZ Handels GmbH in Wien begonnen. Heute bildet er selbst Lehrlinge aus. Was hat sich am Berufsbild verändert, wie motiviert er seine Lehrlinge, und welche Rolle spielt dabei das Vertrauen?

„Die Liste der Mangelberufe wird immer länger“ – Schlagzeilen wie diese lassen aufhorchen. Die entsprechende Liste wird alljährlich in der Fachkräfteverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft festgelegt. Im heurigen Jahr wuchs die Liste auf 110 Berufe bzw. Berufsfelder an. Prominent vertreten auf der Liste ist auch der Beruf „Kraftfahrzeugmechaniker:in“. Laut früheren Aussagen der Wirtschaftskammer fehlen allein in Wien an die 1.000 KFZ-Techniker:innen.

Um diesem Fachkräftemangel wirksam entgegenzutreten, werden bei Rainer – das Unternehmen feiert heuer sein 65-Jahr-Jubiläum und ist in Wien besser bekannt unter dem Namen Mazda Rainer – seit Jahrzehnten Lehrlinge ausgebildet. „Oberstes Ziel ist es, das künftige Team selbst auszubilden“, erzählt Arbnor Zeqiri, seit zwölf Jahren Werkstattleiter. Im Idealfall werden die Lehrlinge Teil der Rainer-Familie, wie Zeqiri selbst: „Der Teamgeist, der Zusammenhalt, aber vor allem die Qualität der Ausbildung sind mir ein besonderes Anliegen.“

„Es geht darum, die Höhen und Tiefen des Alltags gemeinsam zu bewältigen und Lösungswege auch für schwierige Probleme zu erarbeiten.“

Arbnor Zeqiri, Werkstattleiter Rainer

HERR ZEQIRI, KÖNNEN SIE UNS EIN WENIG ÜBER IHREN BERUFSWEG ERZÄHLEN?

Ich habe 2004 meine Lehre bei der Firma Rainer begonnen. Nach meiner Lehre war ich beim Bundesheer und habe direkt im Anschluss die Meisterschule, inklusive einer Unternehmerausbildung, absolviert. 2012, nachdem ich die Unternehmerprüfung erfolgreich abgeschlossen habe, wurde ich bei Rainer zum Werkstattleiter befördert. Seit damals arbeite ich täglich mit meinem Team zusammen. Hohes gegenseitiges Vertrauen und eine moderne Ausbildung bilden die Grundlagen, der Spaß an der gemeinsamen Arbeit steht dabei stets im Vordergrund.



Arbnor Zeqiri, Werkstattleiter bei Rainer: „Persönliches Feedback für die Lehrlinge ist das Wichtigste.“

SEIT WANN BILDEN SIE SELBST LEHRLINGE AUS, UND WIE GEHT ES IHNEN DABEI?

Die Ausbildung der Lehrlinge durfte ich 2014 übernehmen. Die Grundlagen dafür habe ich mir unter anderem im Rahmen der Unternehmerprüfung angeeignet. Auch wenn der Ausbildungsprozess manchmal turbulent ist, finde ich ihn sehr spannend – vor allem auch deshalb, weil man als Ausbilder intensiv mit den Lehrlingen zusammenarbeitet und sich viel mit ihnen beschäftigen muss. Es geht darum, die Höhen und Tiefen des Alltags gemeinsam zu bewältigen und Lösungswege auch für schwierige Probleme zu erarbeiten. Dabei agiere ich oftmals eher als Mentor denn als Ausbilder im klassischen Sinn.

WENN SIE EINEN VERGLEICH ZWISCHEN IHRER LEHRZEIT UND HEUTE ZIEHEN: WORIN UNTERSCHIEDET SICH DIE AUSBILDUNG?

Der größte Unterschied zur damaligen Ausbildung ist sicher, dass man heute deutlich mehr über Elektronik lernen muss. Heutzutage werden elektronische Fehlersuchen viel häufiger eingesetzt, Diagnostik und Steuergeräte spielen in den Fahrzeugen eine wichtige Rolle. Dabei ist unter anderem auch das Lesen von Schaltplänen eine essenzielle Notwendigkeit. Um die Lehre erfolgreich zu absolvieren, muss dementsprechend auch ein starkes Interesse an diesen Themen vorhanden sein. Da wir alle Fahrzeugtypen vom Roller übers Motorrad bis hin zum



„Oberstes Ziel ist es, das künftige Team selbst auszubilden“, sagt Arbnor Zeqiri.

Oldtimer und dem modernen Auto reparieren, gehören laufende Schulungen bei uns zum beruflichen Alltag – auch, was die neuen Sicherheitssysteme betrifft.

WIE KÖNNEN SIE DIE LEHRLINGE MOTIVIEREN UND UNTERSTÜTZEN?

Das Wichtigste ist sicher, dass man sich viel Zeit nimmt und den Lehrlingen persönliches Feedback gibt. Ich führe viele persönliche Gespräche mit ihnen und versuche, gemeinsam Lösungen für Problemstellungen zu finden – sei es in der Arbeit oder in der Schule. Natürlich hängt es auch stark vom jeweiligen Lehrling ab, wie sehr er sich öffnet und auch bereit ist, mit mir zu reden. Ich versuche unseren Lehrlingen zu vermitteln, dass sie sich mit allen Fragen und Wünschen direkt an mich wenden und mir vertrauen können. Wenn wir besondere Stärken oder Talente bemerken, sind wir auch bemüht, diese zu fördern, damit das Interesse an der Arbeit erhalten bleibt und er oder sie auch in Zukunft den erlernten Beruf ausüben will.

Mein Ziel ist es, dass sich die Lehrlinge im Team und im Betrieb gut aufgehoben fühlen und das Vertrauen haben, dass wir gemeinsam immer eine Lösung finden – auch in schwierigen Situationen.

WAS IST BEI DER AUSBILDUNG VON LEHRLINGEN BESONDERS WICHTIG?

Meiner Erfahrung nach ist es entscheidend, sich intensiv mit den Lehrlingen zu beschäftigen und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen. Je mehr Zeit und Aufmerksamkeit man ihnen schenkt, desto sicherer und geborgener fühlen sie sich. Das stärkt das Selbstvertrauen in die eigene Arbeit und reduziert die Fehlerquote.

WAS MACHT SIE ALS AUSBILDNER BESONDERS STOLZ?

Für mich ist der größte Erfolg, wenn ich es schaffe, dass die Lehrlinge nach ihrem Abschluss im Unternehmen bleiben. In der Werkstatt haben wir derzeit zwei wissbegierige Junggesellen und sieben erfahrene Gesellen, die teilweise seit ungefähr zehn Jahren bei uns tätig sind. Sie haben alle bei uns gelernt und sind dann Teil der Rainer-Familie geworden. Der Familiengedanke spielt bei uns eine wichtige Rolle, manche Mitarbeiter:innen sind bereits seit 40 Jahren oder mehr im Unternehmen. Das hebt uns sicher von anderen Unternehmen ab.

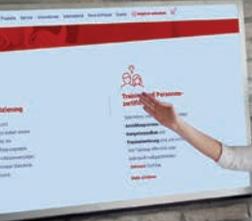
GIBT ES EINE STORY, ÜBER DIE SIE HEUTE NOCH SCHMUNZELN MÜSSEN?

Ja. Zwei Lehrlingen ist es einmal passiert, dass sie die Felgen vom Auto des Chefs beschädigt haben. Sie haben sich sofort bei mir gemeldet und das Malheur eingestanden. Für mich war das ein sehr positives Zeichen dafür, dass sie mir vertrauen und offen mit mir über alles reden. Fehler passieren nun mal. Wichtig ist, ein solches Vertrauensverhältnis aufzubauen, dass Fehler eingestanden werden. Nur so kann man aus Fehlern lernen – und das ist das Wichtigste. ■



qualityaustria

Erfolg mit Qualität



Das neue qualityaustria
Kursprogramm 2025 ist da!

ZEIT FÜR IHREN NÄCHSTEN KARRIERESCHRITT!



JETZT INFORMIEREN:

www.qualityaustria.com/kursprogramm



BUNTE VIELFALT BRINGT SCHWARZE ZAHLEN

Helvetia setzt auf Diversität. Dafür geht die Versicherung mit Schweizer Wurzeln innovative Wege im Recruiting, berichtet Thorid Braunstein, Teamleiterin Unternehmens- & Personalentwicklung.

V„Vielfalt macht Unternehmen erst zukunftsfit“, ist Thorid Braunstein überzeugt. Sie leitet bei Helvetia Österreich die Bereiche Unternehmens- und Personalentwicklung. In dieser Funktion fallen u. a. das österreichweite Recruiting und die Förderung von Talenten in ihren Verantwortungsbereich. Dass berufliche Potenziale entfaltet werden, ist ihr ein Anliegen, und entsprechend geschult ist ihr Blick auf Entwicklungsmöglichkeiten. Hier kommt die Diversität zum Zug: In der Arbeitswelt bedeutet Vielfalt, dass Gemeinsamkeiten und Unterschiede existieren und respektiert werden. Es braucht ein Umfeld, in dem Geschlecht, Herkunft, körperliche Beeinträchtigung oder sexuelle Orientierung keine Rolle spielen, damit wahre Talente gelebt und entwickelt werden können.

(K)EINE FRAGE DER GERECHTIGKEIT

„Die Förderung von Talenten mit unterschiedlichen Hintergründen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sie hat auch Business-Priorität“, erzählt Braunstein. Mitarbeitende gestalten Produkte und bieten Services an für Kund:innen, die einzigartig sind. Wenn es einem Unternehmen gelingt, diese Vielfalt auch intern abzubilden, kann es den Wünschen seiner Zielgruppen besser gerecht werden. Unterschiedliche Blickwinkel auf Problemstellungen sind die Basis für Innovationen, davon ist die erfahrene Recruiterin überzeugt. Auch mit Blick auf die drohende Personallücke ist gelebte Diversität ein wichtiger Hebel der Talentgewinnung. Unterschiedliche Ansichten führen zu positiver Reibung und neuen Ideen. Daher ist es erklärtes Ziel von Helvetia, bereits im Recruiting-Prozess anzusetzen und möglichst viele Menschen mit ihren Stellenausschreibungen zu erreichen.

Mit diesem Gedanken hat Helvetia 2019 österreichweit als erstes Unternehmen das Projekt „Blind Recruiting“ lanciert. Personenbezogene Daten werden weggelassen, Qualifikation und Motivation stehen im Zentrum. Bei der Umsetzung ging Helvetia noch einen

Schritt weiter und ließ auch die erste Bewerbungsrunde mit Vorhang zwischen den Gesprächspartner:innen stattfinden. „Die Resonanz war sehr positiv“, zieht Thorid Braunstein Resümee, ergänzt jedoch, dass der Erfolg sich anders eingestellt hat, als erwartet.



„Die Förderung von Talenten mit unterschiedlichen Hintergründen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sie hat auch Business-Priorität.“

Thorid Braunstein, Teamleiterin Unternehmens- & Personalentwicklung Helvetia Österreich



Bei Helvetia zählen Qualifikation, Einzigartigkeit und Begeisterung. Name, Alter, Religion oder Nationalität sind nicht relevant.

BEURTEILEN, OHNE ZU BEWERTEN

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass alleine die Bereitstellung dieser Option ausreicht, um vielfältigere Bewerbungen zu erhalten – auch wenn sich viele Kandidatinnen und Kandidaten letztlich für den klassischen Weg entscheiden“, berichtet Braunstein. Als Motiv wird häufig genannt, dass die Personen sich keine Sonderbehandlung wünschen. „Wir begrüßen das Selbstbewusstsein, mit dem viele Bewerber und Bewerberinnen in die Gespräche gehen. Aber auch hier gibt es noch einiges zu tun“, räumt Thorid Braunstein ein. Strukturelle Nachteile, Probleme mit der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen und unbewusste Vorurteile tragen ihren Teil dazu bei, dass der Wandel nicht schnell genug passiert. „Wir sind Teil eines größeren Systems, das sich nur langsam ändert. Umso wichtiger ist es, hier anzuknüpfen und immer wieder Maßnahmen zu ergreifen“, berichtet sie. Das anfängliche Pilotprojekt

„Blind Recruiting“ hat sich mittlerweile zum etablierten Bewerbungskanal „Anonyme Bewerbung“ entwickelt.

EIN ZEICHEN GEGEN VOREINGENOMMENHEIT

Die Teamleiterin richtet ihren Blick auch auf die Unternehmensentwicklung und thematisiert unbewusste Vorurteile in einer internen Kampagne. „In Mustern zu denken ist oft Grundlage für diskriminierendes Verhalten – selbst wenn es womöglich unbewusst stattfindet“, erklärt sie. Die wichtigsten Bias hat Helvetia in einem Erklärvideo veröffentlicht und setzt damit ein aktives Zeichen nach außen. Für Mitarbeitende und Führungskräfte wurden spezielle Lernprogramme lanciert, die sich mit Wahrnehmungsprozessen befassen. Die erlernten Strategien sollen Vorurteile, die oft Grundlage für diskriminierendes Verhalten sind, im Arbeitsalltag reduzieren – und letztlich zu mehr Vielfalt im Büro beitragen. ■

ERFOLG MIT DIGITALEN LERNLÖSUNGEN

Die Leidenschaft der M.I.T e-Solutions GmbH aus Graz gilt der Gestaltung digitaler Lernlösungen speziell im Kontext des betrieblichen Lernens.



**Mag. Irmgard Hoislbauer, Geschäftsführerin
M.I.T e-Solutions GmbH**

Die Welt dreht sich immer schneller. Ständig gibt es neue Technologien, und ohne regelmäßige Weiterbildung fällt es schwer, den Anschluss nicht zu verpassen. Eine ideale Möglichkeit, sein Wissen zu erweitern, sind digitale Lernlösungen. Die M.I.T e-Solutions GmbH aus Graz ist ein Pionier auf diesem Gebiet und findet immer wieder neue Ansätze, Wissen effizient zu vermitteln.

DIE DIGITALEN LERNLÖSUNGEN VON M.I.T BRINGEN SIE AUF ERFOLGSKURS

Als einer der führenden Full-Service-Anbieter für E-Learning im deutschsprachigen

Raum unterstützt M.I.T Unternehmen und Organisationen aller Größen und Branchen bei der digitalen Transformation und Schaffung innovativer digitaler Lernangebote. Mit über 50 Jahren Erfahrung und mehr als 5.000 erfolgreich abgeschlossenen Projekten steht M.I.T für Qualität und Kompetenz. Ein Schwerpunkt liegt in der Umsetzung von digitalen Lerninhalten, aber auch in der Entwicklung von Plattformen und Tools, um die Schulungen auszurollen und den Schulungserfolg zu dokumentieren.

ÜBER DEN TELLERRAND BLICKEN

Das Unternehmen bietet unter anderem einen neuen Zugang zum Thema Assessment von Skills, mithilfe von Testung und Evaluierung in einer eigenen App für die Mitarbeiter. Auf dieser Basis werden Inhalte empfohlen, mit denen mögliche Wissenslücken schnell geschlossen werden können. Diese Funktion hat sich vor allem im Onboarding als nützlich erwiesen.

Die M.I.T e-Solutions bietet sowohl Standardcontent, unter anderem für die Themen Compliance, Arbeitsrecht und Cybersecurity, als auch individuellen Content, der in enger Abstimmung mit den Kunden und Experten erstellt wird. ■

M.I.T e-Solutions GmbH
Frau Mag. Irmgard Hoislbauer
Kärntner Straße 337, 8054 Graz
Tel.: +43 316 90 90 80-0
office@mit-esolutions.at
www.mit-esolutions.at

CHANCE STATT DEFIZIT

Autismus, ADHS und Dyslexie als Chance für Unternehmen? In der modernen Arbeitswelt gewinnen neurodivergente Fähigkeiten und Perspektiven immer mehr an Bedeutung. Sie sollten nicht als Defizite, sondern als wertvolle Ressourcen betrachtet werden.

Neurodiversität, die natürliche Vielfalt neurobiologischer Unterschiede, umfasst Zustände wie Autismus, Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung (ADHS) und Dyslexie. Menschen mit neurobiologischen Unterschieden bringen oft einzigartige Fähigkeiten und Perspektiven mit, die traditionelle Ansätze ergänzen und bereichern können. Die Anerkennung dieser Talente ist nicht nur eine Frage der Chancengleichheit, sondern auch ein strategischer Vorteil für Unternehmen. Durch die Einbindung neurodivergenter Personen in die Belegschaft können Unternehmen ein breiteres Spektrum an Lösungen und Ideen generieren.

INKLUSIVES ARBEITSUMFELD GEFRAGT

Ein zentraler Aspekt der Neurodiversität ist die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds. Dies bedeutet, Arbeitsbedingungen zu bieten, die den individuellen Bedürfnissen neurodivergenter Mitarbeitender gerecht werden und parallel dazu allen Mitarbeitenden dienen. Flexible Arbeitszeiten und -orte, die Möglichkeit zum Homeoffice und eine individuelle Gestaltung der Arbeitsplätze sind hierbei essenziell. Zum Beispiel können höhenverstellbare Tische, Noise-Cancelling-Kopfhörer und Ruhebereiche dazu beitragen, ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

ANGEPASSTES RECRUITING

Bereits im Recruitingprozess können Unternehmen signalisieren, dass sie ein inklusives Umfeld bieten. Durch die Frage „Was brauchst du, um effizient und effektiv arbeiten zu können?“ wird Offenheit und Verständnis gezeigt, und mögliche Bedürfnisse können frühzeitig berücksichtigt werden. Solche Maßnahmen helfen nicht nur neurodivergenten Personen, sondern fördern das Wohlbefinden und die Produktivität aller Mitarbeitenden.

KOMMUNIKATION UND LERNKULTUR

Klare und strukturierte Kommunikation ist besonders wichtig für neurodivergente Mitarbeitende. Unternehmen sollten auf eine transparente und nachvollziehbare Informationsweitergabe achten. Regelmäßige Updates und übersichtliche Dokumentationen von internen Prozessen und Rollen können helfen, den Arbeitsalltag zu erleichtern. Zudem sollten Meetings flexibel gestaltet und bei Bedarf aufgezeichnet werden, um allen Mitarbeitenden den Zugang zu wichtigen Informationen zu ermöglichen.



Die Vielfalt der menschlichen Gehirne ist eine Ressource, die in Organisationen genutzt werden sollte.

Laut einer Umfrage unter mehr als 1.000 User:innen von [karriere.at](https://www.karriere.at) anlässlich des Weltgesundheitstags fühlen sich mehr als die Hälfte (56 %) der Jobsuchenden sehr oder eher gestresst im Berufsleben. Deshalb ist eine Unternehmenskultur, die auf gegenseitiger Unterstützung basiert, von großer Bedeutung. Mitarbeitende sollten ermutigt werden, offen über Bedürfnisse und Herausforderungen zu sprechen – um Hilfe fragen ist normal. Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Neurodiversität können dazu beitragen, ein besseres Verständnis und mehr Akzeptanz im Team zu schaffen. Interne Anlaufstellen für neurodivergente Anliegen und die Schaffung von Rückzugsorten im Büro sind einige der Möglichkeiten, um ein inklusives Arbeitsumfeld weiter zu verbessern.

VIELFALT HEISST STÄRKE

Unternehmen, die die Bedürfnisse neurodivergenter Mitarbeitender erkennen und fördern, stärken ihre Innovationskraft und schaffen eine positive und produktive Arbeitskultur mit erweitertem Horizont. Inklusion hilft effektiv dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, weil man ein breiteres Spektrum von Talenten am Arbeitsmarkt erreichen kann. So kann die Vielfalt eines Unternehmens die größte Stärke sein. Denn die Vielfalt der menschlichen Gehirne ist eine Ressource, die in Organisationen genutzt werden sollte, um kreative Lösungen zu fördern, die Produktivität zu steigern und Innovationen voranzutreiben. Die Zukunft der Arbeit liegt in der Anerkennung und Wertschätzung der einzigartigen Fähigkeiten jedes Einzelnen. ■

Cornelia Samec
ist Operations Lead von Tietoevry Austria.
Nähere Informationen finden Sie unter www.tietoevry.com/at.



Fotos: Gerd Altmann/Pixabay (1), Thomas Unterberger/Tietoevry (2)

RECRUITING-REVOLUTION

Das Recruiting hat sich von einer traditionellen, papierbasierten Praxis zu einer dynamischen Online-Aktivität entwickelt. Wie Libro und Pagro Diskont die sozialen Medien bereits erfolgreich für die Suche nach Lehrlingen nutzen, erklärt Geschäftsführer Günter Herzog.

Soziale Netzwerke, allen voran Instagram und TikTok, bieten eine Fülle visueller Tools, die es Unternehmen ermöglichen, ihre Marke und Kultur authentisch zu präsentieren. Echte Einblicke, die vor allem eine junge Zielgruppe ansprechen – wie Lehrlinge. „Die Lehre ist eine wertvolle Bildungsoption, die jungen Menschen den Einstieg in eine Karriere ermöglicht und zur Fachkräftesicherung beiträgt. Die Förderung und Anerkennung von Lehrlingen in der Gesellschaft ist daher von großer Bedeutung. Darum nutzen wir als Libro und Pagro Diskont auch vermeintlich ‚junge‘ Plattformen, um Berufsbilder zu zeigen und potenzielle künftige Kolleg:innen im Einzelhandel anzusprechen“, erklärt Günter Herzog, Geschäftsführer von Libro und Pagro Diskont.

MOBILE FIRST: DER ERSTE EINDRUCK ZÄHLT

WhatsApp als beliebtestes Netzwerk Österreichs spielt im Recruiting mittlerweile eine bedeutende Rolle: Alle Vertriebsstellen, ob Lehrlinge, Verkäufer:innen oder auch Filialleitung, haben die Möglichkeit, sich mittels WhatsApp zu bewerben. „Für unsere Bewerber:innen ergeben sich bei dieser Bewerbungsvariante zahlreiche Vorteile: Kein Lebenslauf ist notwendig, es werden einfach die automatisierten Fragen beantwortet, und wir bekommen die Bewerbung in unser Bewerbermanagement eingespielt“, so Herzog. WhatsApp als Kanal vereinfacht den Bewerbungsprozess für Libro und Pagro

Diskont und minimiert zeitgleich Bewerbungshürden. „Wir arbeiten hier mit einem Partner zusammen, um datenschutzrechtlich abgesichert zu sein – das ist uns besonders wichtig“, ergänzt Herzog. Interessenten können sich auch direkt in der Filiale bewerben, indem sie QR-Codes auf den



„Inhalte, die einerseits das Unternehmen widerspiegeln, verpackt und inszeniert, wie es am besten zur Plattform passt.“

**Günter Herzog, Geschäftsführer
Libro und Pagro Diskont**



Soziale Netzwerke wie Instagram und TikTok sind ideal geeignet, um jungen Leuten Berufsbilder zu zeigen und sie so beispielsweise für eine Lehrstelle zu interessieren.

ausgelegten Stellenausschreibungen scannen, die sie wiederum zur WhatsApp-Bewerbung führen.

TIKTOK MADE ME DO IT!

Wie sieht der Arbeitsalltag im Einzelhandel aus? Welche Prämien und Aufstiegsmöglichkeiten werden ermöglicht? Wie wird die Lehre mit Matura kombiniert? All das kann auf TikTok in ein paar Sekunden und schnellen Video-Cuts beantwortet werden. Durch gezielte Werbung und organische Inhalte können Unternehmen wie Libro und Pagro Diskont eine große Zielgruppe erreichen, die möglicherweise an einer Ausbildung im Einzelhandel interessiert ist –

und zeigen, welche Lehrstellen verfügbar sind, was diese mit sich bringen, welche Qualifikationen benötigt werden und vieles mehr.

Wichtig ist, genügend Ressourcen für den Social-Media-Auftritt einzuplanen, da die Arbeit für Content und Co. nicht unterschätzt werden darf. Brainstorming und Produktion, Posten und Community-Management – das alles braucht Zeit und sollte keinesfalls halbherzig betrieben werden. Auch wenn organische Erfolge möglich sind, sollte ein gewisses Sponsoring-Budget einkalkuliert werden. Im Gegensatz zu traditionellen Tools, Schaltungen und Anbietern gelten die gängigen Social-Media-Kanäle als weitaus kostengünstiger.



Das Teilen von Mitarbeitergeschichten, der Blick hinter die Kulissen und die Präsentation der Unternehmenskultur stärken auch die Arbeitgebermarke.

VON FOLLOWERN ZU MITARBEITENDEN

TikTok ermöglicht es den Unternehmen, mit potenziellen Bewerber:innen in Echtzeit zu interagieren. Durch Live-Chats, Kommentare und Direktnachrichten können Unternehmen Fragen beantworten und auf diese Weise eine persönlichere Beziehung zu den Bewerber:innen aufbauen. Aber Achtung – die Online-Welt ist kein rechtsfreier Raum. „Wichtig ist, dass im Social Recruiting keine persönlichen oder sensiblen Bewerberinformationen über die diversen Social-Media-Plattformen abgefragt oder preisgegeben werden. Das dient dem Schutz der Privatsphäre sowie der Einhaltung von Datenschutzstandards und sollte daher auf gesicherten Wegen erfolgen“, betont Herzog.

Neben dem direkten Recruiting nutzen die heimischen Unternehmen Libro und Pagro

Diskont mit Sitz in Guntramsdorf und insgesamt dutzenden Filialen österreichweit TikTok auch, um ihre Arbeitgebermarke zu stärken – durch das Teilen von Mitarbeitergeschichten, Einblicke hinter die Kulissen und die Präsentation der Unternehmenskultur.

Mögliche Mitarbeitende werden somit genau dort angesprochen, wo sie sich bewegen. Zwischen Cat-Content, Tanz-Trends und Influencer-Einblicken poppen Company-Insights und Job-Optionen auf. Immer an die Plattform und das jeweilige Umfeld angepasst, fügen sich Recruiting-Inhalte nahtlos in die „For you“-Page ein. „Hier liegt auch der Schlüssel zum Erfolg: Inhalte, die einerseits das Unternehmen widerspiegeln, verpackt und inszeniert, wie es am besten zur Plattform passt“, führt Geschäftsführer Günter Herzog aus. ■



DIE UNTERNEHMERISCHE HOCHSCHULE

www.mci.edu

Why not study at the top?

Premium accredited



AACSB ACCREDITED



Member of



VE

AUFBRUCH

NETZWERK

DIALOG

CHARISMA

DYNAMIK

FORTSCHRITT

ENGAGEMENT

FREUNDSCHAFT

EXPERTISE

EUPHORIE

AMBITION

HUMOR

LEISTUNG

INSPIRATION

INTERNATIONALITÄT

KREATIVITÄT

MOTIVATION

COURAGE

FANTASIE

ZUKUNFT

EMOTION

VEREINEN

TALANT

#wearemci

BACHELOR

Betriebswirtschaft Online	DE E	📖
Bio- & Lebensmitteltechnologie	DE	VZ
Business & Management	E	VZ
Digital Business & Software Engineering	DE	BB 📖
Management, Communication & IT	DE	VZ
Management & Recht	DE	VZ
Mechatronik, Design & Innovation	DE	VZ
Medizin-, Gesundheits- und Sporttechnologie	DE	VZ
Smart Building Technologies	DE	D
Soziale Arbeit	DE	VZ
Sozial-, Gesundheits- & Public Management	DE	📖 VZ
Unternehmensführung, Tourismus- & Freizeitwirtschaft	DE E	VZ
Umwelt-, Verfahrens- & Energietechnik	DE	BB VZ
Wirtschaft & Management	DE	BB
Wirtschaftsingenieurwesen	DE	BB VZ

MASTER

Biotechnology	E	VZ
Business Psychology & Management*	E	📖
Entrepreneurship & Tourismus	DE E	VZ
European Health Economics & Management	E	VZ
International Business & Law	E	VZ
International Business & Management	E BB	VZ
International Health & Social Management	E	VZ
Lebensmitteltechnologie & Ernährung	DE	BB VZ
Management, Communication & IT	E	VZ
Mechatronik – Smart Technologies	E	VZ
Mechatronik – Automation, Robotics & AI	DE	BB
Medical & Sports Technologies*	E	VZ
Soziale Arbeit, Sozialpolitik & -management	DE	VZ
Umwelt-, Verfahrens- & Energietechnik	DE E BB	VZ
Wirtschaftsingenieurwesen	DE	BB

EXECUTIVE EDUCATION

PhD Program for Executives	E BB	📖
MSc DBA Double Degree Program	E BB	📖
Executive MBA Health Management*	DE E BB	📖
Executive MBA International Management	DE E BB	📖
MBA General Management	E BB	📖
MSc (CE) Management & Leadership	DE	BB
LL.M. Digital Business & Tech Law	DE E BB	📖
eStudy BA (CE) General Management	E BB	📖
Zertifikatslehrgänge & Management-Seminare	DE E BB	

*vorbehaltlich Akkreditierung

HOFFNUNG UND REALITÄT

Künstliche Intelligenz schürt derzeit eine Goldgräberstimmung. Doch während Unternehmen investieren, schaffen es die meisten Angestellten nicht, den erhofften Produktivitätsschub zu erzielen. Wie also meistern Unternehmen die Integration von KI?

Während Führungskräfte von den Möglichkeiten der KI schwärmen, zeichnet sich bei den Mitarbeitenden ein ganz anderes Bild ab. Erstaunliche 77 Prozent der Angestellten berichten in einer aktuellen Upwork-Studie von einer erhöhten Arbeitsbelastung durch KI-Tools. Im Gegensatz dazu geben mehr als die Hälfte der Freiberufler an, dass sie keine Probleme haben, mit den Produktivitätsanforderungen der Kunden Schritt zu halten. Fast die Hälfte der Angestellten gibt zu, ratlos zu sein, wie sie die potenziellen Produktivitätssteigerungen erreichen sollen. Viele Angestellte finden sich in der Situation wieder, mehr Zeit mit der Überprüfung KI-generierter Inhalte zu verbringen oder zusätzliche Stunden in das Erlernen dieser neuen Tools zu investieren. Nicht selten fällt für sie als direkte Folge von KI sogar mehr Arbeit an.

MANGELNDE SCHULUNG FÜHRT ZU MEHR KI-ARBEIT

Die Studie nennt auch das Grundproblem dahinter: Es fehlt massiv an Schulungen zur effektiven Nutzung von KI. Das „Digital Skills Barometer“ zeichnet ein ernüchterndes Bild: Nur 10,4 Prozent der österreichischen Bevölkerung zwischen 15 und 74 Jahren nehmen jährlich an entsprechenden Weiterbildungen zu digitalen Skills teil. Die Realität sieht oft so aus, dass Mitarbeitende auf sich allein gestellt sind und sich durch individuelles Ausprobieren oder in Onlineforen weiterbilden müssen. Diese Diskrepanz zwischen den hochfliegenden Erwartungen der Führungsebene und der Überforderung der Belegschaft offenbart ein grundlegendes Problem in der Herangehensweise vieler Unternehmen an die KI-Integration.

INNOVATION BEDEUTET VERÄNDERUNG

Ein weiterer Stolperstein auf dem Weg zur erfolgreichen KI-Nutzung ist die häufige Praxis, neue Technologien in veraltete Arbeitsmodelle zu pressen. Dies mindert ihre Effizienz erheblich und verhindert, dass das volle Potenzial ausgeschöpft wird. Dabei wäre es durchaus möglich, dass KI sowohl die Produktivität steigert als auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch Entlastung von zeitintensiven Routinearbeiten verbessert. Es braucht ein grundsätzliches Umdenken in der Organisation von Talenten und Arbeit, um die Chancen der KI wirklich zu nutzen.

Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Österreich noch deutlichen Aufholbedarf hat. Mit nur 28 Prozent der Unternehmen, die eine KI-Strategie verfolgen, hinkt das

Land hinter Vorreitern wie den USA, China oder den Niederlanden her. Dabei liegen die Vorteile der KI-Nutzung auf der Hand: Unternehmen, die KI erfolgreich in ihre Geschäftsmodelle integrieren, profitieren von schnelleren Prozessen, höherer Qualität und innovativen Ansätzen. Typische Beispiele sind die verbesserte Kundenzufriedenheit bei niedrigeren Kosten im KI-basierten Kundenservice, die deutlich beschleunigte Produktentwicklung oder die stabilere und energieeffizientere Produktion. In vielen Bereichen sind Effizienzsteigerungen von über 30 Prozent möglich.

VOR DER NUTZUNG STEHEN DIE SKILLS

Der Weg zur erfolgreichen KI-Integration erfordert einen strategischen Ansatz und ein systematisches Vorgehen. Wie beim Marathontraining gilt es, Schritt für Schritt vorzugehen und nicht sofort Wunder zu erwarten. Viele Unternehmen bleiben in der Experimentierphase stecken, anstatt den Fokus auf langfristig skalierbare Lösungen zu legen. Die Tatsache, dass nur 18 Prozent der österreichischen Angestellten bezahlte Weiterbildungen erhalten, zeigt, dass hier enormes Potenzial brachliegt. Unternehmen müssen erkennen, dass Investitionen in die Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden genauso wichtig sind wie die in die Technologie selbst.

VOM EXPERIMENTIEREN ZUR KI-STRATEGIE

Derzeit wird eher zu viel mit KI experimentiert, ohne dabei klare Ziele zu verfolgen und sich auf die langfristige Skalierbarkeit sowie die praktische Anwendung von KI zu konzentrieren. Diese Herangehensweise führt dazu, dass viele KI-Anwendungen in einem Stadium des Expe-



1

Der Weg zur erfolgreichen KI-Integration erfordert es, Schritt für Schritt vorzugehen.

rimentierens stecken bleiben und nie ihr volles Potenzial entfalten können. Jetzt geht es darum, KI nachhaltig in die Unternehmensstruktur zu integrieren und dabei die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Nur so kann eine Situation vermieden werden, in der die erhofften Produktivitätssteigerungen ausbleiben oder sogar ins Gegenteil umschlagen. Unternehmen, die es schaffen, ihre Mitarbeitenden auf dieser Reise mitzunehmen und sie zu befähigen, die neuen Tools effektiv zu nutzen, werden wachsen. Sie müssen sicherstellen, dass die Implementierung von KI nicht nur kurzfristige Vorteile bringt, sondern langfristig nachhaltig und erweiterbar ist. Geschieht dies nicht, besteht die Gefahr, dass der in die Technologie investierte Aufwand einfach verpufft. ■

Christoph Becker
ist Geschäftsführer des österreichischen Bildungsanbieters ETC.
Nähere Informationen finden Sie unter www.etc.at.



2

Fotos: Peggy und Marco Lachmann-Anke/Pixabay (1), APA/Schedl (2)

MANGELWARE HOMEOFFICE

Obwohl seit 2019 immer mehr Arbeitsplätze mit Homeoffice-Möglichkeit ausgeschrieben werden, bleiben entsprechende Jobangebote weiterhin in der Minderzahl. So lautet das Ergebnis einer aktuellen Analyse der Jobplattform [karriere.at](https://www.karriere.at).

Der Anteil an ausgeschrieben Stellen auf [karriere.at](https://www.karriere.at), in denen eine Homeoffice-Möglichkeit angegeben wird, liegt aktuell bei 17 Prozent. Während es in einem Drittel der inserierten IT-Jobs möglich ist, von zu Hause aus zu arbeiten, beträgt dieser Anteil im Bereich Produktion und Handwerk vier Prozent. Zwar ist der Anteil an Jobs mit Homeoffice-Möglichkeit seit 2019, dem Jahr vor Pandemie-Beginn, kontinuierlich angestiegen. Aber auch 2024 ist es in Österreich nicht die Regel, sondern die Ausnahme, von zu Hause aus arbeiten zu können.

PROZENTSATZ AN JOBS MIT HOMEOFFICE-MÖGLICHKEIT IST GERING

„Natürlich ist es nicht in jeder Branche und jedem Tätigkeitsbereich möglich, im Homeoffice zu arbeiten. Paradebeispiele für Berufe, in denen das nicht möglich ist, sind Gesundheitsberufe, Gastronomie und Tourismus sowie der stationäre Handel. Was allerdings überrascht, ist, dass selbst in Tätigkeitsfeldern, in denen prinzipiell die Möglichkeit besteht, ortsunabhängig am Computer zu arbeiten, der Prozentsatz an Jobs mit Homeoffice-Möglichkeit gering ist. Von zu Hause aus arbeiten zu können, ist in Österreich anno 2024 also ganz und gar keine Selbstverständlichkeit“, erklärt Georg Konjovic, CEO bei [karriere.at](https://www.karriere.at).



„Von zu Hause aus arbeiten zu können, ist in Österreich anno 2024 also ganz und gar keine Selbstverständlichkeit.“

Georg Konjovic, CEO [karriere.at](https://www.karriere.at)

EINDEUTIGER WUNSCH VON JOBSUCHENDEN NACH HOMEOFFICE-MÖGLICHKEIT

Eine Umfrage unter 1.000 User:innen auf [karriere.at](https://www.karriere.at) hat ergeben, dass über zwei Drittel der Jobsuchenden eine

Stelle suchen, in der sie auch im Homeoffice arbeiten können. Für 32 Prozent ist Homeoffice sogar ein Muss. Die Mehrheit der Befragten wünscht sich, zwei bis drei Wochentage im Homeoffice arbeiten zu können. Nur sieben Prozent möchten ausschließlich zu Hause arbeiten.

Homeoffice-Möglichkeit nach Berufsfeld



Die Prozentangaben beziehen sich auf alle Stellensuchen auf karriere.at mit Homeoffice-Möglichkeit im jeweiligen Berufsfeld.

karriere.at

2

Wunsch der Jobsuchenden nach Homeoffice-Möglichkeit



„Bist du auf der Suche nach einem Job, in dem du im Homeoffice arbeiten kannst?“, n=1000

karriere.at

3

Gewünschtes Ausmaß von Homeoffice laut Jobsuchenden



„Wie hoch soll der Anteil an deiner Arbeitszeit sein, die du im Homeoffice arbeiten kannst?“, n=514

karriere.at

4

TREND ZUR HYBRIDEN ARBEITSWEISE

„Bei Bürojobs geht der Trend hin zu einer hybriden Arbeitsweise. Das ermöglicht, die Vorteile des Büros – soziale Interaktion, kurze Wege für Absprachen etc. – mit den Vorteilen des Arbeitens im Homeoffice zu kombinieren, etwa weniger Ablenkung für konzentriertes Arbeiten. Wenn Unternehmen ihren Mitarbeitenden ermöglichen, zumindest teilweise und nach Absprache im Team von zu Hause aus zu arbeiten, dann empfehle ich, das in den Inseraten auch zu kommunizieren. Wenn für die Jobsuchenden im Stelleninserat nicht ersichtlich ist, dass es eine Homeoffice-Möglichkeit gibt, verliert der Arbeitgeber schnell an Attraktivität oder wird ein ansonsten interessanter Job gar nicht in Erwägung gezogen“, so Konjovic. ■

INFO-BOX

Über karriere.at

karriere.at ist mit monatlich bis zu 4,5 Mio. Besuchen Österreichs größtes Online-Jobportal. Mit reichweitenstarken Jobinseraten, Employer-Branding-Lösungen und einer Bewerber:innen-Datenbank finden Unternehmen auf karriere.at passende Kandidat:innen und können sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Jobsuchende können auf karriere.at auf tausende Stellenangebote zugreifen und finden Informationen rund um die Themen Karriere und Arbeitsmarkt.

Das Unternehmen wurde 2004 in Linz gegründet und beschäftigt aktuell rund 250 Mitarbeiter:innen in Linz und Wien.

www.karriere.at

Fotos: karriere.at/Katharina Berger (1), karriere.at (2-4)

TAGEN IM GRÜNEN: EINZIGARTIGES NATURRESORT IM BURGENLAND

Events inmitten spektakulärer Natur.

Die einmalige Lage des Naturresorts verleiht jeder Veranstaltung eine besondere Note. Als Ansprechpartner für Kongresse, Tagungen, Workshops, Incentives, Hochzeiten und private Feierlichkeiten ist VILA VITA Pannonia Ihr Experte für außergewöhnliche Events. Genießen Sie unvergessliche Tage in der malerischen Umgebung des burgenländischen Seewinkels. Das expansive VILA VITA Pannonia erstreckt sich über mehr als 200 Hektar und ist von Schilf, Wäldern und Wiesen umgeben, eingebettet in die Pannonische Tiefebene.

Die erstklassige Hotellerie des VILA VITA Naturresorts bietet beinahe unbegrenzte Möglichkeiten für Veranstaltungen aller Art. Acht unterschiedlich gestaltete Seminar-

räume und die beeindruckende Seewinkelhalle mit 770 m² Fläche garantieren Ihnen die Flexibilität für Meetings, nationale sowie internationale Kongresse und festliche Anlässe mit bis zu 700 Teilnehmern. Selbstverständlich sind alle Räumlichkeiten mit modernster Technik ausgestattet und können auf Ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten werden.

Das großzügige Gelände schafft die perfekten Voraussetzungen für aufregende Outdoor-Events und Incentives. Vom hauseigenen Badesee über Beachvolleyball-, Tennis- und Fußballplätze bis hin zu einem Obstgarten mit über 1.000 Obstbäumen und Weinstöcken sowie den malerischen Pannonia Hills – hier finden Sie diverse Locations, die keine Wünsche offenlassen.



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

Im VILA VITA Pannonia haben Sie die Möglichkeit, Ihr Auto stehen zu lassen. Zur umweltfreundlichen Fortbewegung innerhalb der Anlage und zur Erkundung der wundervollen Umgebung steht jedem Gast während des Aufenthalts ein kostenloses Fahrrad zur Verfügung. So tun Sie nicht nur der Umwelt etwas Gutes, sondern können auch nach einem intensiven Meeting aktiv werden und die Natur genießen.

Exzellente Gastronomie, komfortable Unterkünfte, ein breites Spektrum an Sport- und Wellnessmöglichkeiten sowie ein maßgeschneidertes Rahmenprogramm garantieren, dass Ihr Event im Naturresort VILA VITA Pannonia zu einem unvergesslichen Erlebnis wird.

EIN ZUHAUSE AUF ZEIT

Es ist selten, dass ein Ort die Ansprüche von ganz verschiedenen Gästen erfüllt – und sich diese dank der Weitläufigkeit auch nicht in die Quere kommen. Wer das Idyll sucht, findet es hier ebenso, wie Freundesgruppen eine anspruchsvolle Unterkunft für ein Spa-Wochenende oder Familien ein Häuschen für die Ferien.

Manche Gäste richten sich mehrere Wochen für ihre „Workation“ in den vollausgestatteten Residenzen ein. Dank einem Kamin und eigener Sauna lassen sich auch die kühlen Monate mehr als nur gut aushalten. Ausprobieren sollte man auch den Wellness- und Saunabereich. In der textiltfreien Zone kühlt man sich nach dem Aufguss im Naturbade-
teich ab, der sich einfach herrlich erfrischend anfühlt. ■



Die erstklassige Hotellerie des VILA VITA Naturresorts bietet beinahe unbegrenzte Möglichkeiten für Veranstaltungen aller Art.

VILA VITA Pannonia *****

Storchengasse 1
7152 Pamhagen
Tel.: +43 2175 21 80
info@vilavitapannonia.at
www.vilavitapannonia.at

Globale Mobilität

Laut dem „Aon International People Mobility Report 2024“ beeinflussen Kosten und Talentmangel die Geschäftsreisetätigkeit ins Ausland. Auch politische Instabilität wird als Faktor genannt.

Die Anzahl klassischer Entsendungen von Mitarbeitenden ins Ausland geht zurück. Grund hierfür sind nach wie vor steigende Kosten und ein Mangel an Talenten. Dies ist eines der Ergebnisse der diesjährigen „International People Mobility“-Studie von Aon, einem führenden internationalen Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen. Der Untersuchung liegen Daten aus 37 Ländern zugrunde, davon 82 Prozent aus den EMEA-Regionen (Europe, Middle East and Africa).

Als wichtigsten Einflussfaktor auf das mobile Arbeiten nennen 51 Prozent der befragten Unternehmen die inflationsbedingten Kostensteigerungen. Bereits im Vorjahr stellte die Inflation einen wichtigen Faktor dar, der damals allerdings mit einem Prozent weniger noch auf Platz zwei rangierte. Der diesjährige erste Platz spiegelt einmal mehr die Besorgnis sowohl von Verbrauchern als auch von Unternehmen wider.

NEUE RAHMENBEDINGUNGEN BERGEN RISIKEN

„Auch wenn Geschäftsreisen wieder an der Tagesordnung sind, haben sich die Rahmenbedingungen grundlegend verändert“, unterstreicht Harald Luchs, Geschäftsführer und Chief Sales Officer von Aon in Österreich. „Dies birgt neue Risiken – nicht nur für die Personalabteilungen und Global-Mobility-Teams, sondern auch für die Arbeitnehmenden selbst.“

An zweiter Stelle (49 %) folgt knapp dahinter der globale Fachkräftemangel. Der Wettbewerb um Talente setzt die Personalabteilungen unter Druck. Immer häufiger suchen Arbeitgeber auch gezielt im Ausland nach Mitarbeitenden. Zudem sind grenzüberschreitende Personalstrategien gefragt, um dieser neuen Herausforderung gerecht zu werden. Dabei liegt unter anderem die Verbindung von Arbeit und Freizeit im Trend. Das zeigen Formen wie „Workation“ (Wortschöpfung aus „work“ und „vacation“) und „Bleisure“ („business“ und „leisure“).

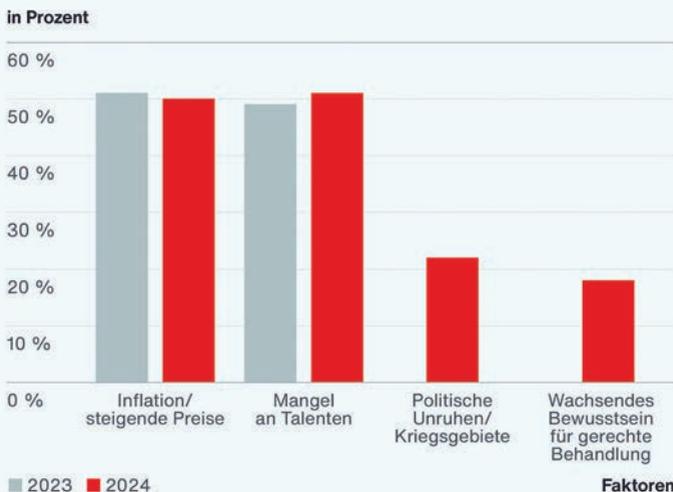
Fast ein Viertel der Befragten (22 %) gibt an, dass politische Unruhen und damit zusammenhängende Ereignisse wie Anschläge und Aufstände einen großen Einfluss auf die internationale Mobilität von Mitarbeitenden haben. Im Vorjahr standen



„Auch wenn Geschäftsreisen wieder an der Tagesordnung sind, haben sich die Rahmenbedingungen grundlegend verändert.“

**Harald Luchs, Geschäftsführer
Aon in Österreich**

Die wichtigsten Einflussfaktoren auf die internationale Mitarbeitermobilität



2

Inflationsbedingte Kostensteigerungen und der globale Fachkräftemangel sind die dominierenden Einflussfaktoren, die sich auf die internationale Mitarbeitermobilität auswirken.

dagegen noch die Sanktionen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine für 16 Prozent der Befragten im Vordergrund.

Die Bedeutung von DEIB-Strategien (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging) wächst vor allem bei der Überprüfung internationaler Vergütungsstrukturen. 18 Prozent der Befragten sehen folglich einen wichtigen Faktor im wachsenden Bewusstsein für die gerechte Behandlung von Mitarbeitenden.

ESG- und Nachhaltigkeitsanforderungen beeinflussen weiterhin die Entscheidungen von Unternehmen im Rahmen internationaler Reisetätigkeiten. Auch wenn ihre Bedeutung im Vergleich zu 2023 gesunken ist (Platz sechs 2024 gegenüber Platz drei 2023), spielen sie eine Schlüsselrolle im Hinblick auf mobiles Arbeiten. 65 Prozent der befragten Unternehmen haben eine ESG-Policy implementiert. 52 Prozent geben an, weniger Geschäftsreisen

zugunsten von Umweltzielen zu tätigen, 47 Prozent realisieren ein Programm zum Ausgleich von reisebedingten CO₂-Emissionen.

ALS NEUE CHANCEN WAHRNEHMEN

„Politische Instabilität, wachsende Anforderungen an die Einhaltung von Compliance-Vorschriften und neue gesetzliche Regelungen sowie sich verändernde Bedürfnisse von Mitarbeitenden und auch die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen oder Fernarbeit erhöhen die Komplexität für Arbeitgeber“, erklärt Harald Luchs. „Zugleich sehen wir deutlich, dass Unternehmen nach Innovationen streben. Gerade mit Blick darauf sollten all diese Trends auch als neue Chancen wahrgenommen werden. Im gleichen Zuge gilt es sicherzustellen, dass Sicherheits-, Versicherungs- und Dokumentationsprozesse mit neuen Arbeitsstilen und einer vielfältigeren Belegschaft Schritt halten.“ ■

Fotos: Anja Koppitsch (1), Aon (2)

BILDUNG FÜR EINE DIGITALE ZUKUNFT

Die richtigen Bildungsinitiativen spielen heute eine entscheidende Rolle. Der internationale Technologiekonzern Huawei zeigt, wie durch gezielte Maßnahmen und Förderung der heimische Nachwuchs gestärkt und die Herausforderungen der Zukunft gemeistert werden können.

Ein Beispiel für das Engagement von Huawei im Bildungsbereich ist die „Summer School for Female Leadership in the Digital Age“ der European Leadership Academy (ELA). Das Programm zielt darauf ab, talentierte Frauen mit Führungsqualitäten auszustatten, die erforderlich sind, um Europas digitale Zukunft mitzugestalten. Dieses Jahr fand das Programm in Warschau statt, wo Veronika Denner als österreichische Teilnehmerin vertreten war. Die gebürtige Wienerin spricht zwölf Sprachen und absolvierte ihren Bachelor-Abschluss an der Universität Yale. Demnächst startet sie ihr Masterstudium an der Universität Oxford. „Ich wollte meine Fähigkeiten beim Netzwerken verbessern, und die ‚Summer School‘ war eine perfekte Gelegenheit, um mehr europäische Gleichgesinnte zu treffen und voneinander zu lernen“, erzählt Denner.

ZUKÜNFTIG MEHR FRAUEN ALS FÜHRUNGSKRÄFTE

Die „Summer School“ vereint Talente aus Geistes- und Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Technik. Carina Zehetmaier, Präsidentin von „Women in AI Austria“ und Mitglied des KI-Beirats der österreichischen Bundesregierung, war heuer Teil der Jury. In ihrer Rede betont sie die Bedeutung der Vernetzung weiblicher Nachwuchsführungskräfte: „Ich finde die Initiative von Huawei großartig. Sie ist eine Art Friedensprojekt im Sinne der Europäischen

Union. Sie bringt hoch qualifizierte Frauen zusammen, damit sie ihre Erfahrungen teilen sowie Ideen und Know-how aus verschiedenen Berufen, Ländern und Lebensrealitäten austauschen können.“

EINE BILDUNGSREISE FÜR IKT-TALENTE

Neben der gezielten Förderung weiblicher Führungskräfte setzt Huawei auch auf die Weiterbildung und Entwicklung von Nachwuchstalente in der IKT-Branche. In einer zunehmend digitalisierten Welt steht diese Branche vor ständigen Herausforderungen und Chancen. Interkulturelles Verständnis und Wissen sind dabei der Schlüssel zum Erfolg. Mit dem Programm „Seeds for the Future“ fördert Huawei seit über zehn Jahren genau diesen Ansatz und bringt Nachwuchstalente aus ganz Europa zusammen. Zum Zehn-Jahr-Jubiläum fand es dieses Jahr mit 145 Studierenden aus ganz Europa in Rom statt. Auch vier Studierende von österreichischen Hochschulen waren vertreten. Beim Startschuss des Programms im Wiener Rathaus wurden die österreichischen Studierenden von Ernst Woller, Erster Präsident des Wiener Landtags, geehrt: „Es ist beeindruckend zu sehen, wie junge Talente aus Österreich die Chance erhalten, ihre Fähigkeiten auf internationaler Bühne zu präsentieren und zu erweitern. Dieses Programm ist ein wertvoller Beitrag zur Förderung der nächsten Generation von IKT-Fachkräften. Junge Menschen bringen frische Ideen und Innovationen, die für die



Die „Summer School for Female Leadership in the Digital Age“ zielt darauf ab, talentierte Frauen mit Führungsqualitäten auszustatten, die erforderlich sind, um Europas digitale Zukunft mitzugestalten.

Zukunft der Stadt Wien von großer Bedeutung sind.“

GRATIS WOHNEN FÜR EIN JAHR: DAS HUAWEI-STIPENDIUM

Die Teilnahme an Förder- und Weiterbildungsprogrammen dieser Art ist für viele Studierende keine Selbstverständlichkeit. Aufgrund des finanziellen Drucks wird es für zahlreiche junge Menschen daher immer schwieriger, an Programmen teilzunehmen oder gar ihr Studium zu finanzieren. Vor allem, wenn sie aus einfachen Verhältnissen

kommen. Huawei hat es sich daher zum Ziel gesetzt, junge Studierende finanziell zu unterstützen, damit sie sich voll und ganz auf ihr Studium konzentrieren können. Bereits 2012 hat der Technologiekonzern gemeinsam mit der Österreichischen Jungarbeiterbewegung (ÖJAB) das Wohnplatzstipendium ins Leben gerufen. Es bietet jungen Studierenden, die für ihr Studium ihren Heimatort verlassen müssen, finanzielle Unterstützung. Jedes Jahr erhalten drei Studierende eine Wohngutschrift für ein Jahr in einem der 23 ÖJAB-Wohnheime in ganz Österreich. ■



Huawei Technologies Austria GmbH
IZD Tower 9. Stock
Wagramer Straße 19
1220 Wien
<https://e.huawei.com/at>

OFFICE-DOGS PROS & CONS

Haustiere im Büro – während die einen darauf schwören, welche positiven Effekte es haben kann, ist es für andere ein absolutes No-Go. NEW BUSINESS hat Meinungen zu diesem Thema eingeholt.

Andrea Laub ist seit 2019 Teil des Teams der Wiener Digital-Lead-Agentur Spinnwerk. Wenn sie sich als Head of Community + Reputation Management nicht gerade um die Communitys ihrer Kunden kümmert, kuschelt sie mit ihrem Hund Balu. Da ist es naheliegend, die Rolle der Fürsprecherin einzunehmen. Patrizia Tonin, Vorstandsvorsitzende der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), sieht diese Frage wiederum differenzierter und spricht sich für individuelle Entscheidungsfindungsprozesse aus.



INFO-BOX

Über Spinnwerk

Die Digital-Lead-Agentur Spinnwerk aus Wien vereint seit 2010 Kreative, Marketer und Web-Developer unter einem Dach und zählt derzeit rund 30 Mitarbeiter:innen. Spinnwerk betreut und berät seine Kunden aus unterschiedlichsten Branchen wie Handel, Industrie, Immobilien und der Lebensmittelindustrie ganzheitlich und disziplinübergreifend. Dabei deckt die Agentur das gesamte digitale Spektrum ab, besonders im Bereich Community-Management ist Spinnwerk wegweisend und kümmert sich rund um die Uhr um die Fans und Follower seiner Kunden. Seit 2023 ist Geschäftsführer und Eigentümer Markus Nutz Lehrgangsführer des Diplomlehrgangs „Social Media Management“ an der Werbeakademie des WIFI Wien.
www.spinwerk.at

„Ein hundefreundliches Büro ist ein glückliches Büro!“

Andrea Laub, Head of Community + Reputation Management Spinnwerk

ANDREA LAUB: EIN GEWINN FÜR ALLE!

„Als Hundebesitzerin und Mitarbeiterin einer Digitalagentur, in der Hunde willkommen sind, sehe ich täglich, wie bereichernd die Anwesenheit der Tiere am Arbeitsplatz sein kann. Eine neue Studie von Mars Austria bestätigt dies: Für zwei Drittel der 1.000 befragten Büroangestellten ist der Stress im Job gestiegen. Aber: Hunde im Büro können diesen Stress reduzieren und das Arbeitsklima verbessern – für alle Mitarbeitenden, nicht nur die Hunde-Eltern! Mehr als zwei Drittel der Befragten sind überzeugt, dass Hunde das allgemeine Stressniveau senken. Für

ein Drittel ist ein hundefreundliches Arbeitsumfeld sogar eine Motivation, häufiger ins Büro zu kommen, und ein wichtiger Faktor bei der Jobwahl. Menschen mit eigenem Hund machen zudem qualitativ bessere Pausen und sind produktiver. Klar definierte Richtlinien sind natürlich entscheidend, um ein harmonisches Miteinander zu gewährleisten. Die Vorteile eines



„Auf jeden Fall sollten sich Teams ihre Regeln gemeinsam und für alle nachvollziehbar ausmachen.“

Patrizia Tonin, Vorstandsvorsitzende ÖVS

hundefreundlichen Büros sind aber überwältigend: mehr Motivation, Kreativität und letztlich auch Produktivität. Ein hundefreundliches Büro ist ein glückliches Büro!“

PATRIZIA TONIN: KLARE ENTSCHEIDUNG FÜRS TEAMBUILDING

„Wo Menschen zusammenarbeiten, treffen unterschiedliche Einstellungen, Meinungen und Emotionen aufeinander. Gerade ein emotional besetztes Thema wie der Bürohund kann nicht alleine auf Basis von Fakten entschieden

werden, da immer individuelle und persönliche Argumente hinzukommen. Agile Teams, die in Bewegung bleiben, brauchen Orientierung, aber kein starres Regelkonstrukt, das unveränderbar den Weg vorgibt. Das heißt, die Entscheidung, ob ein Bürohund vorwiegend positive oder negative Auswirkungen hat, kann nicht pauschal beantwortet werden, sondern orientiert sich an der Dynamik des jeweiligen Teams. In einem gemeinsamen Entscheidungsfindungsprozess können unterschiedliche Meinungen beleuchtet und sowohl faktische als auch emotionale Argumente berücksichtigt werden.

Wenn wir die Aufmerksamkeit nach außen richten, einander zuhören, verschiedene Perspektiven einnehmen und unterschiedliche Sichtweisen gelten lassen, verändert das möglicherweise auch unsere eigene Wahrnehmung. Auf jeden Fall sollten sich Teams ihre Regeln gemeinsam und für alle nachvollziehbar ausmachen.“

INFO-BOX

Über die Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS)

Der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) gehören mehr als 1.300 qualifizierte Supervisor:innen an. Die ÖVS hat ihren Sitz in Wien, verfügt über Vertretungen in allen Bundesländern und ist Mitbegründerin des europäischen Dachverbands ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe), wodurch sie federführend an der qualitativen Entwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Europa beteiligt ist. Die Vereinigung wurde 1994 gegründet, um die Qualität von Supervision und Coaching in Österreich zu sichern und anerkannte Qualitätskriterien einzuführen. Mitglieder müssen eine ÖVS-zertifizierte Ausbildung nachweisen und ihr Können alle drei Jahre erneut überprüfen.

www.oevs.or.at

KI UND ETHIK

Austrian Standards startet mit einer neuen Personenzertifizierung zum Thema KI und Ethik. Das Zertifizierungsprogramm wurde mit Unterstützung der WU Wien und eines auf KI spezialisierten Start-ups entwickelt. Ein passender Lehrgang wird ebenfalls angeboten.

Austrian Standards bietet eigenen Angaben zufolge als erste Standardisierungsorganisation Europas einen objektiven Nachweis in Form einer Zertifizierung für Personen an, die KI-Projekte im Sinne des digitalen Humanismus begleiten können. Der erste weltweit verfügbare Standard für ethisches Systemdesign ISO/IEC/IEEE 24748-7000 bildet hierfür die Grundlage, in Kombination mit Elementen des Managementstandards ISO/IEC 42001 zu KI. Ein verantwortungsvoller Umgang mit KI und digitalen Daten benötigt vorgegebene Rahmenbedingungen, dazu gehören verlässliche Standards.

STANDARD FÜR ETHISCHES SYSTEMDESIGN

Die ISO/IEC/IEEE 24748-7000 wurde unter der Leitung von Sarah Spiekermann-Hoff, Professorin an der Wirtschaftsuniversität Wien, von 2016 bis 2021 entwickelt und als erster Standard für ethisches Systemdesign lanciert. Ziel war es, digitale Technologien generell sozialverträglich sowie nachhaltig in unserer Gesellschaft zu etablieren. Darüber hinaus hat Spiekermann-Hoff mit ihrer wissenschaftlichen Expertise rund um die Personenzertifizierung beratend unterstützt. Initiiert wurde die Personenzertifizierung von Sabine Singer, Gründerin von Sophisticated Simplicity, Österreichs erste KI-Unternehmensberatung und Business-Academy für digitale Ethik. Singer wird auch den dafür bei Austrian Standards generierten Lehrgang „Certified Value based Engineering Ambassador“ als Vortragende leiten.



Austrian Standards ist die österreichische Organisation für Standardisierung und Innovation.

Austrian Standards hat nicht nur das Know-how in Sachen Standards, sondern bietet hierzu auch die passende Weiterbildung. Der Lehrgang „Certified Value-based Engineering Ambassador“ vermittelt in Vorbereitung auf die Zertifizierungsprüfung nicht nur den Standard, sondern auch eine allgemeine Einführung in die Anwendung von generativer KI. Teilnehmende sollten nach Absolvierung des viertägigen Trainings in der Lage sein, mithilfe von Value-based Engineering unternehmensspezifische KI-Use-Cases zu erkennen und zu deuten. Grundlage bilden die Wissensvermittlung von ethischen Prinzipien und Werten sowie deren Implementierung in den KI-Entwicklungsprozess unter Berücksichtigung von Compliance mit dem AI Act.

KULTURELLE DIVERSITÄT UND INKLUSION IN UNTERNEHMEN

Vorteile und Risiken von Diversity-Management.



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

Die kulturelle Vielfalt in unserer Gesellschaft und in Unternehmen ist heute eine Realität, um die man nicht mehr herumkommt. Wenn kulturelle Diversität in Unternehmen gefördert wird, dann gelingt es, dass zentrale Werte wie Transparenz, Respekt und Toleranz vorherrschen und von allen mitgetragen werden. Dies wirkt sich letztlich positiv auf den Unternehmenserfolg aus.

Auch die Unternehmenskultur hat einen großen Einfluss auf die Wirksamkeit von Diversität. Eine inklusive Unternehmenskultur zeigt sich darin, dass sich die Mitarbeitenden zum Unternehmen zugehörig und akzeptiert fühlen. Sie erleben psychologische Sicherheit, da sie sicher sein können, dass sie nicht auf der Basis der sechs Kern-Diversitäts-Dimensionen (ethnische Herkunft, Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Religion,

Beeinträchtigungen) diskriminiert werden. Dies erzeugt eine positive Grundstimmung im Unternehmen, die sich vor allem auf die Arbeitsmotivation auswirkt.

Risiken von Diversitäts-Management können auftreten, wenn das Unternehmen rasch Ergebnisse erzielen möchte, um nach außen als inklusives Unternehmen dazustehen. Dabei wird positive Diskriminierung eingesetzt, also die bewusste Unterstützung und Förderung benachteiligter Gruppen wie z.B. Frauen oder Personen mit Migrationshintergrund. Positive Diskriminierung bedeutet aber eine Bevorzugung bestimmter Gruppen und nicht Gleichbehandlung. Besser wäre es, Diversität in jenen Bereichen im Unternehmen zu erhöhen, wo es Sinn ergibt, und nicht rein nach Quoten vorzugehen. Die Förderung von Diversität in Unternehmen hat klare positive Auswirkungen, wenn sie strategisch auf Fähigkeiten und Talente von Mitarbeitenden im Sinne von Inklusion ausgerichtet ist.

Ansonsten werden die positiven Ressourcen von Diversität verspielt. ■



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

SHE GOES DIGITAL

Wie erreichen wir eine chancengerechte Digitalisierung und inspirieren Frauen und Mädchen, sich für digitale Berufe zu begeistern? Einen konkreten Beitrag dazu leistet SHE goes DIGITAL. Zum zweiten Mal feierte das Erfolgsprojekt seinen krönenden Abschluss in der Wiener Hofburg.

Mit dem Projekt SHE goes DIGITAL (SGD) lud die Initiative Digitalisierung Chancengerecht (IDC) gemeinsam mit Microsoft Österreich und ihrem Kooperationspartner, der Bildungsplattform ETC, Frauen unterschiedlichen Alters und beruflicher Herkunft ein, die vielfältigen Berufschancen der Digitalisierung zu entdecken und praktisch zu erproben. Von Oktober 2023 bis Mai 2024 öffneten mehr als 50 Unternehmen und Institutionen ihre Türen, um Frauen und Mädchen zu zeigen, wie Digitalisierung im Unternehmen gelebt wird. Die niederschweligen Angebote reichten von Workshop-Formaten und Job-Shadowing über Vorträge bis hin zu Bootcamps mit Coding-Sessions und Mentoring-Programmen. Rund 500 Teilnehmerinnen nutzten die Chance und meldeten sich für den zweiten Durchgang des Projekts SHE goes DIGITAL an. Durch die vielfältigen Angebote der Unternehmen erhielten sie einen ersten Einblick in digitale Berufe.

„Es würde doch niemand sagen: mit halber Kraft voraus! Nein, natürlich müssen wir mit voller Kraft, mit der Kraft von Frauen und Männern gemeinsam, unsere Zukunft gestalten.“

Bundespräsident Alexander Van der Bellen

BUNDESPRÄSIDENT BETONT WICHTIGKEIT DER CHANCENGLEICHHEIT

Die große Abschlussveranstaltung der zweiten Runde von SHE goes Digital fand diesen Sommer mit 170 Teilnehmer:innen und Vertreter:innen unterschiedlichster Unternehmen in der Wiener Hofburg statt. Dabei ging es um die Frage, wie Chancengleichheit in der Digitalisierung weiter vorangetrieben werden kann. Nicht nur zum Wohle der Frauen, sondern auch als

Wettbewerbsvorteil für die gesamte Gesellschaft: „Dass Männer und Frauen gleichermaßen beteiligt sind, gleichermaßen mitbestimmen, das liegt in unser aller Interesse. Gesellschaftlich – und auch wirtschaftlich“, betonte Bundespräsident Alexander Van der Bellen in seiner Rede: „Es würde doch niemand sagen: mit halber Kraft voraus! Nein, natürlich



Die Initiatorin von SGD, Doris Schmidauer, setzt sich für die digitale Chancengleichheit von Frauen ein.

müssen wir mit voller Kraft, mit der Kraft von Frauen und Männern gemeinsam, unsere Zukunft gestalten.“ Derzeit sei vieles, was wir täglich nutzen – von Medikamenten bis zum maschinellen Lernen – von Männern für Männer gemacht. „Frauen müssen daher von Anfang an in Entwicklungsprozesse eingebunden werden“, betonte der Bundespräsident.

GESELLSCHAFTLICHES UMDENKEN

Um einen nachhaltigen Wandel zu erzielen, müsse uns ein gesellschaftliches Umdenken gelingen, erklärte Doris Schmidauer, Initiatorin des Projekts. Gleichzeitig sei es wichtig, Frauen durch Projekte wie SHE goes DIGITAL aktiv zu fördern: „Ob im realen oder im digitalen Raum – Frauen müssen sich mehr ausbreiten, ihren Platz einnehmen“, so Schmidauer. „Digitale Technologien durchdringen mittlerweile alle Lebensbereiche. Sie erleichtern uns vieles,

aber es gibt auch Fallstricke: Digitale Technologien können gesellschaftliche Schieflagen verstärken und Stereotype multiplizieren. Es liegt an uns, diese Schieflagen geradezurücken. Jedes einzelne Projekt – so auch SHE goes DIGITAL – trägt dazu bei. Jede einzelne Frau, die sich ihrer digitalen Kompetenzen bewusst wird, sie entdeckt oder erweitert, trägt dazu bei. Jedes Unternehmen, das diesen Schritt mitträgt und unterstützt, trägt dazu bei. Vielen Dank dafür!“

DIGITALE BERUFE FÜR MÄDCHEN UND FRAUEN ATTRAKTIVER MACHEN

„Wir haben das Projekt als Pilot gestartet, und es hat uns bestätigt, dass wir mit SHE goes DIGITAL genau richtig liegen. Gemeinsam mit den Unternehmen ist es uns gelungen, Frauen aller Altersgruppen einen unkomplizierten Einblick in digitale Berufe zu ermöglichen. Damit tragen wir dazu bei, digitale Berufe für Mädchen und

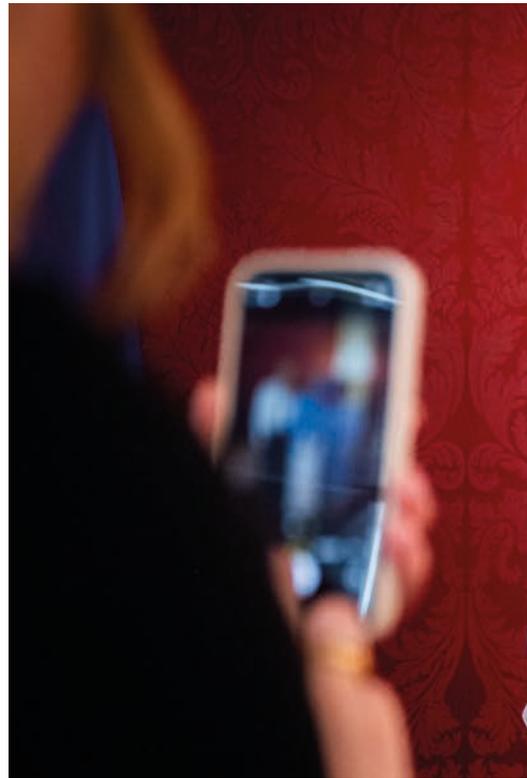
Frauen attraktiver zu machen und deren Vielfalt sowie neue Karrieremöglichkeiten für die Zukunft verstärkt aufzuzeigen“, so Ingrid Heschl, HR-Lead bei Microsoft.

WARUM GENDERGERECHTE GESTALTUNG DER DIGITALISIERUNG SO WICHTIG IST

Die Wichtigkeit der gendergerechten Gestaltung von Digitalisierung betonte auch Johannes Kopf, Vorsitzender des Arbeitsmarktservice Österreich: „In der Welt der Digitalisierung und künstlichen Intelligenz ist es entscheidend, dass wir Technologien entwickeln, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern und die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln. Niemand darf zurückgelassen werden. Außerdem müssen wir in die digitale Bildung gerade für Personen mit Pflichtschulabschluss investieren, da diese Gruppe von Arbeitslosigkeit am stärksten betroffen ist. In den AMS-Maßnahmen für Frauen sind digitale Grundkompetenzen schon seit vielen Jahren integraler Bestandteil des Ausbildungsplans. Mit dem Programm ‚Frauen in Handwerk und Technik (FiT)‘ bilden wir Frauen aktiv aus. Ziel muss es sein, dass digitale Tools nicht von Männern für Männer entwickelt werden, sondern dass Frauen sowohl als Anwenderinnen wahrgenommen werden als auch als Entwicklerinnen ihr Potenzial entfalten können. Dig-CERT bietet die Möglichkeit, einen Standard für digitale Kompetenzen einzuführen. Das AMS bietet diesen Selbsttest zur Erfassung der eigenen digitalen Kompetenzen sowohl Mitarbeiter:innen als auch zukünftigen Kund:innen an.“

EINE FÜHRUNGSKRAFT BEHAUPTET SICH GEGEN ALTERSVORURTEILE

Aus unternehmerischer Sicht wurde das Thema Frauenförderung in einer spannenden Diskussionsrunde mit Hermann Erlach, General Manager Microsoft Österreich, Susanne Ebm, Senior Vice President IT, Flughafen Wien, Ronke



Babajide, Cybersecurity Leader Fortinet, und Claudia Bergner, Global Vice President People & Culture, RHI, beleuchtet. Auf die Frage, ob sie in ihrer beruflichen Laufbahn die Extrameile gehen musste, erzählte Susanne Ebm von einem einprägsamen Erlebnis zu Beginn ihrer Karriere, als sie die CIOs und CTOs der Flughäfen aus dem DACH-Raum am Flughafen Wien Schwechat begrüßte: „Ich war Anfang 30 und erzählte den weißen Herren im fortgeschrittenen Alter etwas über unseren Flughafen. In ihren Gesichtern sah ich die Frage: ‚Wie ist die in diese Position gekommen?‘ Ich habe mir dann die Zeit und den Raum genommen und ihnen erzählt, welche Herausforderungen und Verantwortungen ich in der Vergangenheit übernommen habe, um mich für diesen Posten zu



Bundespräsident Alexander Van der Bellen, Malika Mataeva, Cyber Security Engineer WKO, und Doris Schmidauer bei SGD in der Hofburg

qualifizieren. Daraufhin bin ich akzeptiert worden.“ Hermann Erlach unterstrich die Bedeutung von „Male Allyships“: „Es war sicher manchmal ungewöhnlich, wenn ich mich in rein weibliche Runden reinreklamieren habe. Ich bin aber davon überzeugt, dass wir es nur gemeinsam, Männer und Frauen zu gleichen Teilen, schaffen, Chancengleichheit in der Arbeitswelt herzustellen.“ Chancengleichheit und das Erkennen von möglichen Perspektiven sind sehr stark im privaten Umfeld verhaftet.

So erzählte Claudia Berger, dass in ihrer Firma sehr wohl auch Frauen arbeiten, dieser Anteil jedoch sehr gering ist. RHI Magnesita stellt Feuerfestprodukte, Systeme und Lösungen für Hochtemperaturproduktion her. Dies wird vor allem für die Stahl, Zement und Glasherstellung

benötigt. Frauen, die bei RHI arbeiten, so Berger, kommen aus Familien, wo bereits der Vater, der Bruder und Cousin in diesem Bereich arbeiten. „Frauen aus diesen Familien wachsen damit auf und sehen es als Möglichkeit, in unserer Branche Fuß zu fassen. Andere sehen diesen Karriereweg gar nicht.“ Auch Ronke Babajide, Cybersecurity-Expertin, unterstrich die Wichtigkeit von Role-Models: „Die wenigsten Mädchen werden in der Schule sagen, ich will Cybersecurity-Expertin werden. Aber warum eigentlich nicht? Weil sie diese Vorbilder oder Role-Models nicht in ihrem Umfeld haben. Deshalb ist jedes einzelne Programm, dazu gehört auch SHE goes DIGITAL, welches Mädchen und jungen Frauen ihre Möglichkeiten in der IT aufzeigt, von unschätzbarem Wert.“

Foto: Carina Karlovits/HBF



Die Schülerinnen Laura Mayr (am Mikro) und Carina Platt von der Hertha Firnberg Schule stellen ihre App „ShareSphere“ vor.

ERFOLGSGESCHICHTEN

Was passiert, wenn Mädchen einmal Gefallen an der IT gefunden haben, zeigten Laura Mayr und Carina Platt, Schülerinnen der Hertha Firnberg Schule in Favoriten und Teilnehmerinnen des Female Lehrlingshackathon, sehr eindrucksvoll. Sie stellten ihre App „ShareSphere“ vor, die sie im Rahmen des Hackathons selbst entwickelt und programmiert hatten. Das Publikum staunte nicht schlecht, als die 14-jährigen Mädchen nicht nur eine erstklassige User-Journey zeigten, sondern auch stolz den Code präsentierten, mit dem sie die App programmiert hatten. Abgerundet wurde das Programm durch Interviews mit Nina Hechenberger und Anna Haider, zwei Teilnehmerinnen des Projekts SHE goes DIGITAL. Beide betonten die Einzigartigkeit des Programms, kostenlos in Unternehmen hineinschnuppern zu können, um herauszufinden, ob eine IT-Karriere das Richtige für sie ist. Für Anna Haider war dies der Fall, sie arbeitet heute bei Communardo als Cloud-Sales-Managerin. Nina Hechenberger

nahm unter anderem am Workshop der Firma ETC teil und erfuhr dort mehr über die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten in der IT. Sie absolvierte erfolgreich das ITgirls Boostcamp und erlangte damit das Microsoft-Grundlagenzertifikat AI 900 für künstliche Intelligenz.

DIE NÄCHSTE RUNDE

2024/25 geht SHE goes DIGITAL in die nächste Runde. Denn wie im Rahmen der Veranstaltung verkündet wurde, geht das Projekt weiter und bietet weiterhin eine Win-win-Situation für Frauen und Unternehmen: Mädchen, Wiedereinsteigerinnen und Frauen 50+ haben auch im Herbst die Möglichkeit, die vielfältigen Angebote des Projekts zu nutzen und so einen Einblick in die Digitalisierung zu erhalten. Umgekehrt haben Unternehmen die Chance, weibliche Talente kennenzulernen und sich als attraktiver Arbeitgeber für Frauen zu präsentieren. Denn, wie Doris Schmidauer abschließend betonte: „Wer die Frauen finden will, kann auch Wege finden!“

Leadership Horizon[®]

by MDI

CO-LEADING WITH AI: BALANCING EFFICIENCY WITH HUMAN-CENTERED LEADERSHIP



15h May, 2025
So/Vienna & online

About Our Event

As AI evolves, it offers unparalleled opportunities to enhance leadership efficiency. The real challenge, however, lies in balancing these advancements with human-centered leadership principles. This year's theme addresses this challenge by fostering discussions on integrating AI into leadership roles without losing the essential human touch.

Event Highlights

- 1 intense day of development
- Top-notch tools & strategies
- Hands-On Workshops
- Dynamic Networking Sessions
- Inspiring International Keynotes
- Premier Meeting Point for Leaders, HR, L&D Innovators & Leadership Coaches



WWW.LEADERSHIP-HORIZON.COM

GET YOUR TICKETS NOW!



WISSEN SCHNAPPEN & AUFSTEIGEN

mit der **ARS Akademie** – die erste Wahl für Österreichs
Leader in jedem Bereich: egal ob KI, ESG, Compliance oder
Datenschutz. **New Business Leser*innen erhalten mit dem
Code **NB100** 100 € Rabatt auf alle Seminare.**

Das gesamte Seminarangebot finden Sie
unter **ars.at/seminare**