

NB GUIDE
STUDIEN & BILDUNG

2019

Ihr persönlicher Leitfaden für
den beruflichen Erfolg.

www.newbusiness.at

Bildung öffnet neue Horizonte.

PROGRAMM 2020

Jetzt downloaden oder bestellen auf www.opwz.com



Generalist mit Tiefenwirkung in 11 Spezialbereichen

- ▶ Management | Unternehmenspraxis
- ▶ Leadership Development
- ▶ Kommunikation
- ▶ Personalmanagement
- ▶ Personalverrechnung
- ▶ Finanzmanagement
- ▶ Marketing | Vertrieb
- ▶ Einkauf | Supply Management | Logistik
- ▶ Produktion | Lager | Instandhaltung
- ▶ Bauwirtschaft | Immobilien | Hausverwaltung
- ▶ Office Management

Generalist mit Qualitätsanspruch und begeisterten Kunden

- ▶ Ö-Cert: Das ÖPWZ ist eine österreichweit zertifizierte Bildungseinrichtung
- ▶ Über 500 Seminare, Lehrgänge, Akademien und Tagungen jährlich
- ▶ 8 Spezialisten-Netzwerke für Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch
- ▶ Über eine halbe Million Teilnehmer aus Konzernen, KMUs, NGOs und Verwaltung
- ▶ 98 % der Teilnehmer bewerten ÖPWZ-Ausbildungen mit der Note 1
- ▶ 99 % der Teilnehmer empfehlen ÖPWZ-Seminare weiter

VON DER SCHULE BIS ZUR BAHRE

Neue Berufsbilder entstehen, alte verändern sich. So weit, so bekannt. Das war schon immer so. Aber das Tempo hat deutlich angezogen. Was Hänschen nicht gelernt hat, muss dann eben der Herr Hans lernen. Oder anders: You CAN teach an old dog new tricks. Er hat gar keine Wahl.

Nicht für das Leben, für die Schule lernen wir. Oder, für alle Lateiner unter Ihnen: Non vitae sed scholae discimus. Wem das jetzt spanisch – oder besser verdreht – vorkommt, der hat irgendwie recht und auch wieder nicht. Tatsächlich lautet exakt so das Originalzitat aus einem Brief von Lucius Annaeus Seneca an seinen „Schüler“ Lucilius, in dem er die römischen Philosophenschulen seiner Zeit kritisiert.

In der folgenden Variante wiederum ist der Satz deutlich bekannter und klingelt dem einen oder anderen von Ihnen vielleicht noch in den Ohren: Nicht für die Schule, für das Leben lernen wir. In meinem Fall höre ich die Stimme meiner Großmutter, die mir diesen Satz stets um die Ohren pfefferte, wenn ich von meinem Schulpensum nicht begeistert war.

Aber in Zeiten des lebenslangen Lernens verliert sich der Unterschied zwischen den beiden Versionen des Zitats ohnehin. Denn auch wenn die Digitalisierung den Menschen im Arbeitsalltag unterstützen soll, so verändert sie doch zugleich auch die Art der Arbeit und erfordert ein Umdenken, wenn nicht gar eine Umschulung. Digitalisierung und Automatisierung werden definitiv – da gibt es nichts zu beschönigen – bestimmte Berufe verschwinden lassen. Dafür

werden andere Berufe entstehen bzw. ihre Aufgabenschwerpunkte sich verschieben.

Ob es tatsächlich ein Nullsummenspiel wird, wie von einigen Experten behauptet, oder die Nadel am Ende ins Negative ausschlägt, wird sich erst zeigen. Höchstwahrscheinlich ist allerdings, dass es in der Übergangszeit zu Turbulenzen kommen wird.

Unser „hauseigener“ Experte bei NEW BUSINESS, Dr. Hannes Sonnberger, beschäftigt sich schon länger mit diesem Thema und hat seine Gedanken zu Papier gebracht. Sie finden seine Zeilen am Ende dieses Guides, gleich nach einem ausführlichen Artikel zum Arbeitsplatz und -markt der Zukunft.

Auch auf den Seiten davor haben wir für Sie allerlei Interessantes und Wissenswertes zusammengetragen. Drei große Themenblöcke warten in diesem Bildungsguide auf Sie: Schule/ Studium/Weiterbildung, HR/Recruiting sowie Job/Arbeitsmarkt. So spannen wir einen Bogen quer über das ganze Arbeitsleben – quasi von seiner Wiege bis zur Bahre. Aber jetzt reicht es dann auch wieder mit den Redewendungen! ■

**Ich wünsche Ihnen lehrreiche & interessante
Einsichten & Aussichten!**

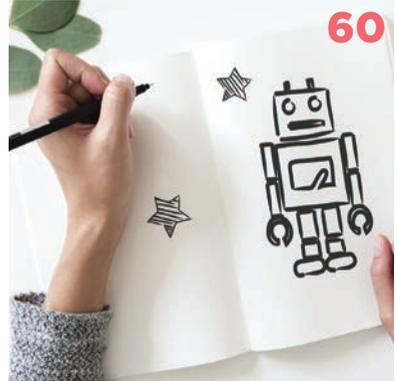
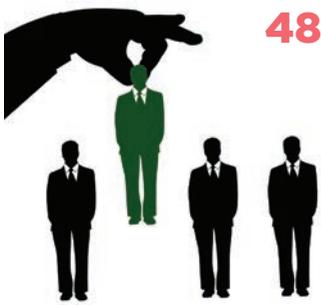
Rudolf N. Felser,
Chefredakteur NEW BUSINESS Guides



Foto: NEW BUSINESS



Von der Schule bis zur Bahre. Editorial von Rudolf Felser	03
Neuigkeiten & Wissenswertes. Kurzmeldungen aus der Welt der Bildung	06
Vertrauensfrage. Interview mit Djordy Seelmann, HousingAnywhere.....	14
20 Jahre Bologna. Nicht alle Ziele wurden erreicht	22
Die Klaviatur der guten Weiterbildung. Interview mit Armand Kaáli-Nagy und Helmut Unger, ÖPWZ	26
Transfersicherheit. Fachkommentar von Marcus Reinert, reinert & friends	30
Stufenweise bilden. Qualifizierungsprogramm der Pilz Academy	36
Automatische HR. Digitalisierung im Personalwesen	42
Allzweckwaffe KI? Verbesserung von Recruiting-Prozessen	48
Flexibles Arbeiten. Fixe Kernzeiten verlieren an Bedeutung	52
Chancengleichheit. Inklusion als Chance für Unternehmen	56
Wir sind die Roboter. Digitaler Wandel und Arbeitsplatz der Zukunft	60
Null und eins. Fachkommentar von Dr. Hannes Sonnberger, Dr. Sonnberger Business Coaching	70
Bildungslandschaft. Ein Auszug aus Österreichs Bildungsangebot	72



Fotos: RNF, Pixabay/Fredy Martinez Enamorado, ÖPWZ, Pixabay/Rawpixel, Pixabay/Serena Wong, Pixabay/Tumisu, Specialisterne Österreich, Pixabay/Rawpixel

IMPRESSUM

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



NEUIGKEITEN & WISSENSWERTES

Österreichs Schulen, Universitäten und Fachhochschulen genießen zu Recht international einen guten Ruf und lassen mit innovativen Ideen aufhorchen. Aber auch in den Unternehmen wird viel in Sachen (Weiter-)Bildung getan.



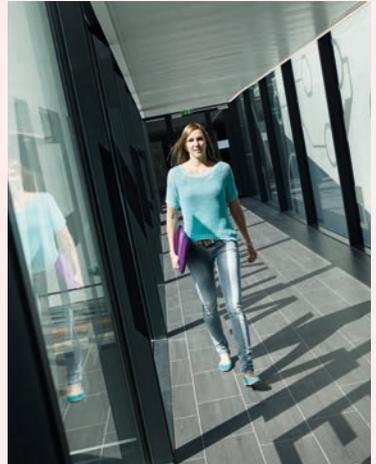
ZEHN MILLIONEN „ERASMUSIANER“

Berechnungen der Europäischen Kommission zufolge ist diesen Sommer der oder die zehnmillionste Europäer bzw. Europäerin mit Erasmus+ in eines der beteiligten Länder gereist, um dort zu lernen, zu studieren, zu lehren oder ein Praktikum zu absolvieren. Das Erasmus-Programm existiert seit 1987, Österreich nimmt seit 1992 an den EU-Bildungsprogrammen teil. Weit mehr als eine Viertelmillion Österreicher waren seit damals mit Erasmus im Ausland. Die größte Gruppe machen

Studierende mit über 115.000 Personen aus. Auch rund 8.600 Lehrlinge und 28.900 Schüler in der beruflichen Erstausbildung konnten bereits Arbeitsluft in einem anderen Land schnuppern. Laut der letzten „Erasmus+ Impact Studie“ unterstützt das Programm dabei, Karrierewege und Arbeitsplätze schneller zu finden. ■

CROWDFUNDING-KAMPAGNE FÜR STUDIENPLÄTZE

Über 1.800 Bewerber wurden im Herbst 2018 zum Studium an der FH Technikum Wien aufgenommen. Doch für mehr als tausend weitere qualifizierte Bewerber war dieser Bildungsweg verschlossen. Sie mussten abgewiesen werden, weil es an der Hochschule nicht genügend öffentlich finanzierte Studienplätze gab. Dem steht ein dramatischer Mangel an technischen Fachkräften in der Industrie gegenüber. Deshalb wurde eine Crowdfunding-Kampagne gestartet, um in Eigeninitiative zusätzliche technische Studienplätze an der Hochschule zu schaffen. Die Kampagne „One of 1000“ war die erste ihrer Art und in dieser Form einzigartig in Europa. Sie lief von Mai bis August 2019. Unterstützung kam unter anderem von Unternehmen wie Axians, Iteratec, Kapsch, Kloeckner Metals, Schrack Seconet, Siemens oder Signon. ■



PREIS FÜR INNOVATIVE LEHRKONZEPTE

Im Juni wurden insgesamt zwölf Lehrende an Österreichs Hochschulen in fünf Kategorien mit dem „Ars docendi“-Staatspreis ausgezeichnet. Mit dem mit je 7.000 Euro dotierten Preis würdigt das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung exzellente Lehre an Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten sowie Pädagogischen Hochschulen. Die Preisträger: Mag. Dr. Armin Berger, M. A., Mag. Dr. Helen Heaney, B. A. (Universität Wien), Dipl.-Päd. Dipl.-Oec. Christian Rudloff, M. A. MBA B. Ed., PH-Prof. Mag. Stephan Wieser (Pädagogische Hochschule Wien), FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Alois Frotschnig, FH-Prof. Dipl.-Ing. Kerstin Blumenstein, B. Sc., Mag. Wolfgang Gruber, Teresa Sposato, Bakk. M. A., Mag. Christina Tanzer, MLS (Fachhochschule St. Pölten), Univ.-Ass. Dr. habil. Claudia Paganini (Universität Innsbruck), Mag. Dr. Karin Wegenstein, Dr. Karin Dobernik (Fachhochschule Wiener Neustadt). Der „Ars docendi“ wurde heuer zum siebenten Mal vergeben und ist bundesweit die einzige Auszeichnung für herausragende Lehrleistungen an allen Universitäten und Fachhochschulen. Der Preis ist eine Anerkennung für innovative Lehrkonzepte an Hochschulen, gleichzeitig soll er aber auch als Signal für die ständige und vor allem notwendige Weiterentwicklung von Lehre dienen. ■



ZERTIFIKAT FÜR PLUS

Die Öffentlichkeit erwartet einen sorgfältigen Umgang mit ihren Daten und einen Datenschutz, der dem Stand der Technik entspricht. Das gilt natürlich auch – oder gerade – für Bildungseinrichtungen wie Universitäten. Die Paris Lodron Universität Salzburg (PLUS) hat sich, wie im Juli mitgeteilt wurde, als erste Universität Österreichs nach der international anerkannten Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert. Durch diese Zertifizierung lässt sich nachvollziehen, dass ein Unternehmen ein wirkungsvolles Managementsystem für seine Informationssicherheit gemäß den Normvorgaben implementiert hat und dieses auch weiterentwickelt. Zertifiziert wurde durch die Österreichische Computer Gesellschaft (OCG). „Wir wissen, dass aktuell auch andere Universitäten in Österreich an einer ISMS-Einführung arbeiten und hoffen, dass die Paris Lodron Universität Salzburg ein Ansporn für weitere Institutionen im Bildungsbereich ist, diesem Beispiel zu folgen“, so OCG-Präsident Wilfried Seyruck. ■

Die Öffentlichkeit erwartet einen sorgfältigen Umgang mit ihren Daten und einen Datenschutz, der dem Stand der Technik entspricht. Das gilt natürlich auch – oder gerade – für Bildungseinrichtungen wie Universitäten. Die Paris Lodron Universität Salzburg (PLUS) hat sich, wie im Juli mitgeteilt wurde, als erste Universität Österreichs nach der international anerkannten Norm ISO/IEC 27001 zertifiziert. Durch diese Zertifizierung lässt sich nachvollziehen, dass ein Unternehmen ein wirkungsvolles Managementsystem für seine Informationssicherheit gemäß den Normvorgaben implementiert hat und dieses auch weiterentwickelt. Zertifiziert wurde durch die Österreichische Computer Gesellschaft (OCG). „Wir wissen, dass aktuell auch andere Universitäten in Österreich an einer ISMS-Einführung arbeiten und hoffen, dass die Paris Lodron Universität Salzburg ein Ansporn für weitere Institutionen im Bildungsbereich ist, diesem Beispiel zu folgen“, so OCG-Präsident Wilfried Seyruck. ■

Carmen Ott
Consultant
im BRZ

#be_IT

BRZ

PREIS FÜR RECRUITING-KAMPAGNE

Das österreichische Bundesrechenzentrum (BRZ) hat mit seiner Kampagne „#be_IT“ beim Staatspreis Marketing den ersten Platz in der Kategorie „Employer Branding“ errungen. Die höchste Auszeichnung der Republik Österreich für besonders nachhaltige und innovative Marketingleistungen wird alle zwei Jahre vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort in Kooperation mit der Austrian Marketing Confederation und dem Marketing Club Österreich verliehen. Das BRZ ist mit rund 1.300 Mitarbeitern einer der größten IT-Arbeit-

geber in Österreich – mit wachsendem Bedarf. Die Branding-Kampagne hat nicht nur einen Preis abgeräumt, sondern auch ihr eigentliches Ziel erfüllt: messbare Erfolge im Recruiting und erhöhte Awareness für das BRZ als Arbeitgeber. ■

ZEITGEMÄSSE WEITERBILDUNG

Mit dem Seminarprogramm „Building 2019“ greift Schneider Electric die digitale Transformation im Wohn- und kleinen Zweckbau in der hauseigenen Weiterbildung für Partnerunternehmen auf. Die Digitalisierung des Wohnraums wird zum Standard, ebenso wie die intelligent vernetzte Infrastruktur in kleineren Zweckbauten. Um dem Rechnung zu tragen, hat der Spezialist für Energiemanagement und Automation die Ausrichtung „Home & Small Business“ in sein EcoXpert-Partnerprogramm aufgenommen. Den Partnern im Handwerk und in den Planungsbüros werden damit nicht nur Schulungen zur Erweiterung der fachlichen Kompetenz rund um digitale Themen geboten. Auch Fragen nach neuen Geschäftsmodellen zur Sicherung der eigenen Existenz stehen auf dem Stundenplan. ■



KEINE QUAL MIT DER QUALIFIKATION

Die Art und Weise, wie Bildungseinrichtungen akademische Leistungsnachweise ausstellen und verwalten, hat sich trotz Digitalisierung bislang nicht wesentlich geändert. Neun internationale Universitäten haben sich daher zusammengeschlossen, um im Rahmen der Digital Credentials Collaboration einen neuen Standard zu entwickeln. Dieser soll einen sicheren und zuverlässigen Austausch sowie die Verifizierung akademischer Leistungsnachweise ermöglichen. Basis dafür wird eine globale Infrastruktur für digitale akademische Leistungsnachweise. Am Projekt beteiligt sind die Technische Universität Delft (Niederlande), die Harvard University (USA), das Hasso-Plattner-Institut (Universität Potsdam), das Massachusetts Institute of Technology (USA), das Tecnológico de Monterrey (Mexiko), die TU München (Deutschland), die UC Berkeley (USA), die UC Irvine (USA) und die University of Toronto (Kanada). Mithilfe digitaler Leistungsnachweise würden Lernende ihr Leben lang Zugriff auf all ihre Abschlüsse erhalten und könnten sie sehr einfach mit Arbeitgebern und anderen Institutionen teilen. ■



ERSTES HANDBUCH

Die Methode der Lesson-Study stammt ursprünglich aus Japan, wo sie seit dem frühen 19. Jahrhundert erfolgreich in allen Bildungsbereichen praktiziert wird. Bereits seit mehreren Jahrzehnten wird das Prinzip der Lesson-Study allerdings weltweit und auch in Europa zunehmend aktiv zur Gestaltung von Lernprozessen eingesetzt. Trotzdem wurde erst im Mai das erste Handbuch zu diesem Thema im deutschsprachigen Raum, welches theoretisch sowie praktisch in die kollaborative Unterrichtsentwicklung und Lernforschung einführt, präsentiert. Es ist als Band sieben in der Reihe



„Pädagogik für Niederösterreich“ erschienen (ISBN 978-3-7065-5935-5) und enthält handlungsorientierte, praktische Anleitungen zur Durchführung von Lesson-Studies und darüber hinaus eine Sammlung beispielhafter Studien aus vielen Fach- und Bildungsbereichen. ■

Fotos: BRZ, Schneider Electric, Pixabay/Gerd Altmann, PH NÖ

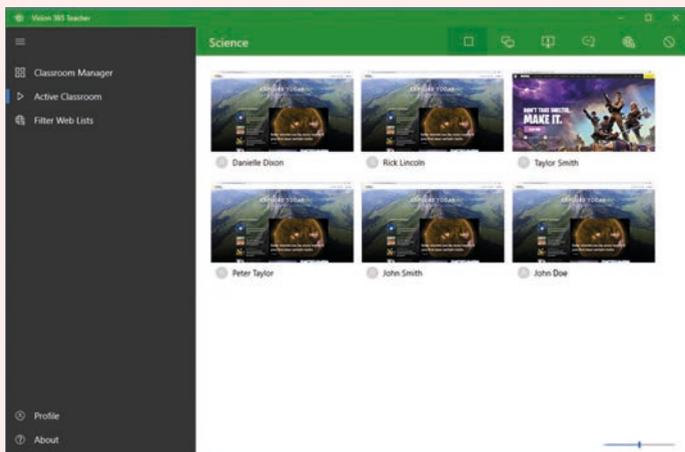


MEHR MÄDCHENPOWER AM PC

Es fehlt an IT-Nachwuchs. Um dem entgegenzuwirken, boten das Start-up academy und die Fachgruppe UBIT (Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie) der Wirtschaftskammer Wien bis Ende Juni Workshops für Wiener Schulen an. Ziel der Initiative Mädchen2IT waren die Vermittlung von IT-Know-how vor allem für junge Mädchen und damit das Abbauen von Geschlechtervorurteilen sowie die Chance zu bieten, das Programmieren für sich zu entdecken. „Je mehr wir Mädchen und Burschen einen gleichberechtigten Zugang zu Technik ermöglichen, desto eher wird es auch für Mädchen selbstverständlich, in Zukunft einen technischen Beruf zu wählen. Daher freuen wir uns über die Initiative Mädchen2IT besonders“, so Anna Relle Stieger und Elisabeth Weißenböck, Gründerinnen von academy. ■

KLASSE IM GRIFF

Netop hat mit Vision 365 eine App für das Klassenraummanagement auf den Markt gebracht, mit deren Hilfe Lehrkräfte gezielter unterrichten und den Lernprozess von Schülern verbessern können sollen. Die Lösung richtet sich an Schulen, die Windows 10 und Microsoft Office 365 einsetzen. Lehrkräfte



können den Unterrichtsverlauf kontrollieren, indem sie die Geräte ihrer Schüler in Echtzeit überwachen und gleichzeitig die Software nutzen, um die Aufmerksamkeit ihrer Schüler zu steuern und Lerninhalte gezielter zu vermitteln. Neben dem verbesserten Lernerfolg profitieren die Schulen auch von geringeren Kosten und einer höheren Akzeptanz. Da die App einfach einzusetzen ist, werden Supportanfragen an die IT reduziert und, zugleich wird der unkontrollierte Geräteinsatz im Unterricht reduziert. ■

WETTKAMPF DER SELBSTBAUROBOTER

Die KNAPP RoboLeague ist ein steirischer Schülerwettbewerb für die Unterstufe und Oberstufe von NMS, AHS und BHS. Dieses Jahr traten insgesamt 47 Teams in vier verschiedenen Wettbewerben an. Die Schülerteams lösten mit selbst gebauten Lego-Robotern knifflige Aufgaben, auf die sie sich bereits im Schulunterricht gemeinsam mit den Lehrkräften vorbereitet hatten. Nach langem Tüfteln und viel Teamwork standen schließlich die Siegerteams fest. Sie kommen heuer vom BRG Kepler, der PNMS Dobl, dem Peraugymnasium Villach, dem BG Köflach und der HAK Weiz. Für jene Teams, die heuer noch nicht auf dem Podest standen, gibt es nächstes Jahr wieder eine Chance. Die Ausschreibung für die RoboLeague 2020 erfolgt im Herbst, sodass Lehrer und Schüler ausreichend Zeit für die Wettbewerbsvorbereitung haben. Der Robotikwettbewerb wurde von KNAPP in Kooperation mit dem BRG Kepler ins Leben gerufen und bietet den Jugendlichen eine perfekte Vorbereitung auf weiterführende Robotikbewerbe wie den RoboCup Junior und den RoboCup. ■



LUCKY LEHRLINGSOFFENSIVE

Lucky Car, nach der Übernahme von Midas Österreich im Frühjahr eigenen Angaben zufolge die größte „freie“ Kfz-Werkstattkette Österreichs mit rund 40 Standorten, hat 2019 die größte Lehrlingsoffensive in der Unternehmensgeschichte gestartet. Österreichweit wurden 120 neue Lehrstellen geschaffen. Für Ostojca „Ossi“ Matic, CEO und Gründer von Lucky Car, eine Herzensangelegenheit: „Vor vielen Jahren habe ich selbst eine Lehre absolviert, und ich weiß

nur zu gut, wie wichtig die Wahl des richtigen Lehrbetriebs für den weiteren beruflichen Werdegang ist. Seit 2008 expandiere ich mit meinem Unternehmen Lucky Car und fördere damit die österreichische Wirtschaft. Jetzt ist es an der Zeit, Arbeitsplätze für morgen zu schaffen – und Fachkräfte sind die Zukunft unserer Wirtschaft. Ich freue mich auf jede einzelne Bewerbung!“ ■

IT-GOVERNANCE UND SICHERHEIT

Das Management, die Governance der IT sowie die Sicherheit werden sowohl in privatwirtschaftlichen Unternehmen als auch in der öffentlichen Verwaltung zu immer bedeutenderen Faktoren für das Erreichen der strategischen Ziele.

Ein häufig propagiertes Schlagwort in diesem Kontext ist „IT-Governance“. Diese beinhaltet viel mehr als die Errichtung von Steuerstrukturen in der IT-Abteilung, und sie als Projekt der IT-Abteilung anzusiedeln, würde bereits den ersten Fehler bedeuten. Vielmehr ist die Governance der IT ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensführung. Von den CEOs wird dabei eine neue Einstellung zu Rolle und Funktion der IT-Abteilung gefordert – eine Sichtweise, die den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie als wesentlichen Wertbeitrag zum Unternehmenserfolg anerkennt. Die Aufgaben der IT zum Erreichen der Unternehmensziele müssen daher gemeinsam mit der Geschäftsführung entworfen werden. Damit das auch wirklich funktioniert, bedarf es einer Erneuerung des Rüstzeugs, um globale Probleme, rechtliche Erfordernisse und technischen Fortschritt aus dem Blickwinkel von Governance, Risk und Compliance erfolgreich anzugehen. Die IT-Verantwortlichen brauchen dabei ein neues Wissensportfolio, das wesentlich über die klassischen Aufgaben wie effektive und effiziente Planung der Infrastruktur und des Personals hinausgeht. Das Studienprogramm „Professional

MSc Management und IT“ reagiert auf die fortschreitende Konvergenz der einzelnen IT-Bereiche sowie auf das Zusammenwachsen der Management- und der IT-Qualifikationen. Ziel ist es, die Balance zwischen Management und Technologie zu finden sowie das Zusammenspiel von Management und IT in Bezug auf Konzepte, Strukturen, Prozesse und Instrumente unter Berücksichtigung der betriebswirtschaftlichen, informationstechnischen und rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen herzustellen. Im Rahmen dieses Lehrgangs werden zum Beispiel die Ansätze, Verfahren, Methoden und Best Practices für das Management der IT-Funktionen im Unternehmen durch erfahrene IT-ManagerInnen und WissenschaftlerInnen vermittelt. Neben gemeinsamen Kernthemen können die Studierenden individuell vertiefende Inhalte aus den Bereichen IT-Governance, Information-Security-Management oder auch IT-Consulting wählen. Das Department für E-Governance in Wirtschaft und Verwaltung ist spezialisiert auf universitäre berufsbegleitende Weiterbildung im Wissenschaftsbereich Management und Informationstechnologie und organisiert die Lehre durch eine optimale Verbindung von Fernlern- und Präsenzphasen. ■

Donau-Universität Krems, Zentrum für Infrastrukturelle Sicherheit/Zentrum für E-Governance



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

Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Parycek, MSc
Leiter des Zentrums für E-Governance

Tel.: +43/2732/893-2312
peter.parycek@donau-uni.ac.at
www.donau-uni.ac.at/gpa



Berufsbegleitend studieren

Professional MSc Management und IT Digital Corporate Governance MBA

Die berufsbegleitenden Masterlehrgänge „Professional MSc Management und IT“ und „Digital Corporate Governance MBA“ verbinden klassisches Wissen zur Unternehmensführung mit neuen Digitalisierungsstrategien. Im allgemeinem Kerncurriculum und berufsspezifisch ausgerichteten Spezialisierungen werden Inhalte und Methoden für eine erfolgreiche Umsetzung der digitalen Transformation in der Praxis übermittelt.

Spezialisierungen: > IT-Consulting > Strategie, Technologie und Management > Information Security Management
> Supply Chain Management > Industrial Maintenance Management

Information: maria.schuler@donau-uni.ac.at, Tel. +43 (0)2732 893-2307

www.donau-uni.ac.at/mit

MSc Security and Safety Management

Ziel des Lehrgangs ist die Vorsorge von Sicherheit für Personen und Sachwerten in einer professionellen Form durch entsprechend ausgebildete und erfahrene Fachleute. Sie umfasst die präventive Gewährleistung von Sicherheit und die Gefahrenabwehr unter Zuhilfenahme von personellen und technischen Ressourcen.

Information: ingeborg.zeller@donau-uni.ac.at, Tel. +43 (0)2732 893-2316

www.donau-uni.ac.at/ssm

Donau-Universität Krems. Die Universität für Weiterbildung.



VERTRAUENSFRAGE

Djordy Seelmann ist CEO der Wohnungsplattform HousingAnywhere, die bei der Suche nach einer temporären Bleibe im Ausland unterstützt. Im Interview erzählt er, wie sie Mieter und Vermieter an einen Tisch bringt, obwohl die unter Umständen auf verschiedenen Kontinenten sitzen.

Ein Auslandssemester während des Studiums, ein Praktikum in einer anderen Stadt oder auch ein Projekt, das einen mehrmonatigen Aufenthalt jenseits der Grenzen des Heimatlandes erfordert – das alles können großartige und prägende Erfahrungen sein. Eine der ersten Herausforderungen, die es dabei zu meistern gilt, ist ein Dach über dem Kopf zu finden. Das Internet hat die Unterkunftssuche deutlich erleichtert, aber es ist eben etwas anderes, ein Hotelzimmer oder eine Ferienwohnung für ein paar Tage zu buchen, oder einen richtigen „Heimathafen“ – wenn auch nur vorübergehend.

„Das Vertrauenselement ist sehr wichtig. Auf der einen Seite muss man der Plattform vertrauen und auf der anderen Seite dem Vermieter und seiner Online-Identität.“

**Djordy Seelmann, Geschäftsführer
von HousingAnywhere**

Plattformen wie HousingAnywhere adressieren die in solchen Fällen vorhandenen Bedürfnisse. Das niederländische Start-up richtet sich an Studierende und Young Professionals und hilft ihnen, in derzeit über 400 Städten eine kurz- bis mittelfristige Mietwohnung zu finden. HousingAnywhere tritt als Vermittler auf, bringt Mieter in direkten Kontakt mit Vermietern und bietet beiden Seiten damit verbundene Services an.

Über 160 Partneruniversitäten empfehlen ihren Studierenden die Nutzung der Plattform, um bei einem Auslandsaufenthalt eine Unterkunft zu finden.

Gegründet wurde das Unternehmen 2009 von dem Niederländer Niels van Deuren, damals selbst Student. Als er auf der Suche nach einer temporären Unterkunft für sein Auslandssemester in Singapur war, erfuhr er am eigenen Leib, mit welchen Schwierigkeiten das verbunden war und ist. Genauso werden oft die besten Start-up-Ideen geboren.

Im Jahr 2018 übernahm der Head of Development Djordy Seelmann, damals bereits vier Jahre an Bord, die Position des CEO. In dieser Zeit legte das Start-up eine beeindruckende Entwicklung hin, erweiterte sein Angebot und seine Serviceleistungen. NEW BUSINESS hat mit dem sympathischen Rotterdamer mit fundiertem Rechts- und



Im Jahr 2018 übernahm der Niederländer Djordy Seelmann, bis dahin Head of Development, die Position des CEO von HousingAnywhere.

Finanz-Background über seine Pläne für die Plattform und ihre Vorteile für Mieter wie Vermieter gesprochen.

HERR SEELMANN, WAS IST DIE AUFGABE VON HOUSINGANYWHERE?

HousingAnywhere ist eine globale Plattform, auf der man Unterkünfte mieten kann. Derzeit fokussieren wir auf Menschen, die ins Ausland gehen. Wenn man ins Ausland geht, um dort zu studieren oder zu arbeiten, ist es schwer, vorher die neue Stadt kennenzulernen und dort nach einer Wohnung zu suchen. Besichtigungen sind im Vorfeld meist nicht möglich. Mit HousingAnywhere kommt man in direkten Kontakt mit Hausverwaltungen und Vermietern und kann seine Wohnung online buchen.

Was wir dann tun: Die Kunden leisten eine Anzahlung für die erste Monatsmiete, die wir erst an den Vermieter überweisen, nachdem unser Kunde eingezogen ist. Das schützt unsere Kunden vor Betrügern – davon gibt es in diesem Bereich, vor allem international, eine ganze Menge.

Den Vermietern wiederum helfen wir dabei, ein erfolgreiches Online-Vermietungs-Geschäft auf-

zubauen. Wenn man sich die Hotellerie oder das Geschäft mit Ferienwohnungen ansieht, ist das eine sehr technologiegetriebene Online-Industrie. Aber bei längerfristigen Unterkünften, wie Mietwohnungen, ist das noch nicht so. Das ist weiterhin ein Offline-Geschäft. Das ist nicht effizient. Es gibt keine Möglichkeit, die eigene Reputation als Unterkunftsgeber zu managen, es gibt Qualitätsprobleme. Man darf auch nicht vergessen, dass die Menschen für ihre Unterkunft den Löwenanteil ihres Budgets ausgeben. Sie stellen also auch Ansprüche. Davon abgesehen: Warum sollten wir nicht solche Tools nutzen, um unser Leben einfacher zu machen? Wir tun es aber noch nicht.

WAS UNTERSCHIEDET IHR ANGEBOT VON ANDEREN BUCHUNGSPLATTFORMEN?

Die durchschnittliche Buchung auf HousingAnywhere läuft für sechs Monate, die Bandbreite reicht von drei bis zwölf Monaten. Insofern gehören wir nicht zum Wettbewerb von Airbnb oder Booking.com. Wir konzentrieren uns auf längere Aufenthalte.

WAS SIE ALSO „OBEN DRAUF PACKEN“, IST VERTRAUEN.

Das Vertrauenselement ist sehr wichtig. Auf der einen Seite muss man der Plattform vertrauen und auf der anderen Seite dem Vermieter und seiner Online-Identität. Wir sind mit HousingAnywhere noch am Anfang und haben eine viel größere Vision. Wir wollen sehr transparent damit umgehen, von wem unsere Kunden ein Objekt mieten. Wie liefen seine Vermietungen in der Vergangenheit, wie ist sein Ruf? So etwas gibt es bis jetzt noch nicht. Dieser Bereich wird derzeit von Kleinanzeigenplattformen wie Immobilienscout oder Willhaben dominiert. Aber auf diesen Plattformen ist die Identität des Verkäufers relativ undurchschaubar. Das ist ein Problem und erschwert Online-Transaktionen. Das ist die „alte Welt“.

„Wenn der Mieter herausfindet, dass die Unterkunft in der Realität anders aussieht, als sie auf der Plattform beworben wird, bekommt er von uns sein Geld zurück.“

**Djordy Seelmann, Geschäftsführer
von HousingAnywhere**



BIS JETZT LÄUFT DIE AUTHENTIFIZIERUNG BEI IHNEN ÜBER TELEFON UND E-MAIL. REICHT DAS AUS?

Nein, tut es nicht. Wir setzen außerdem künstliche Intelligenz ein, um Betrugsversuche aufzuspüren. Es gibt viele Betrüger, die alle Tricks kennen, auf allen großen Online-Plattformen. Wir erkennen verräterische Signale und versuchen vorherzusagen, ob ein User in Wahrheit nur „schauspielert“. So etwas braucht man unbedingt. Bei HousingAnywhere haben wir das großteils automatisiert. Wir haben aber auch Mitarbeiter, die Verdachtsfälle untersuchen, die nicht klar auf der Hand liegen.

DIESE ALGORITHMEN FUNKTIONIEREN SCHON?

Ja, und sie sind wirklich wichtig. Wenn wir das nicht hätten, hätten wir als Plattform ein Problem mit unserer Reputation. Es geht darum, das Vertrauen der User zu stärken. Was ebenfalls wichtig ist, ist das, was man im Bankenbereich „Know your customer“ (KYC; kenne deinen Kunden) nennt. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten. Zum Glück arbeiten viele Regierungen, auch in Europa, an digitalen Identitäten. Viele Plattformen versuchen das heute über Verfahren wie VideoIdent zu lösen. Man macht ein Foto von sich und seinem Ausweis oder startet einen Webcam-Chat. Solange es keine anerkannten digitalen Identitäten durch Regierungen oder vielleicht auch Unternehmen gibt, muss man sich auf solche Lösungen stützen.

Aber Vertrauen wird nicht nur dadurch aufgebaut, dass man weiß, mit wem man es zu tun hat, sondern auch dadurch, dass man sich sicher sein kann, dass sich das Gegenüber auch an die Abmachungen hält. Für solche Fälle machen wir Folgendes: Wenn der Mieter herausfindet, dass die Unterkunft in der Realität anders aussieht, als sie auf der Plattform beworben wird, bekommt er von uns sein Geld zurück. Damit stellen wir sicher, dass der Vermieter sich an seine Versprechungen hält und keine falschen Angaben macht.

Was aber passiert – und wogegen wir nicht viel unternehmen können –, ist, dass unser Name mit steigender Bekanntheit immer öfter von Betrügern missbraucht wird. Sie schalten dann Anzeigen auf diversen Kleinanzeigenplattformen und verweisen dann darauf, dass die Buchung über HousingAnywhere erfolgt. Wenn der User dann dem Link folgt, kommt er auf eine täuschend echte, aber nachgemachte Seite. So einen Fall hatten wir zum Beispiel kürzlich in Innsbruck, als sich Leute bei uns gemeldet haben, die geglaubt haben, sie hätten über uns eine Unterkunft gebucht. In Wahrheit sind sie aber Betrügern auf den Leim gegangen. Deshalb



Der Kurs, den „Kapitän“ Djordy Seelmann und HousingAnywhere eingeschlagen haben, ist klar: Sie wollen ihre Lösungen für den gesamten Mietmarkt anbieten.

ist es wichtig, genau wie bei einer Online-Banking-Website, dass man darauf achtet, dass man auf einer authentischen Website surft. Das betrifft nicht nur HousingAnywhere. Die Betrüger werden immer smarter. Darauf müssen wir auch als Gesellschaft eine Antwort finden.

HOUSINGANYWHERE BESCHRÄNKT SICH NICHT AUF GEWISSE LÄNDER, ODER? WENN ZUM BEISPIEL MORGEN EINE UNIVERSITÄT IN DER ANTARKTIS ERÖFFNET WIRD, KÖNNTE EIN VERMIETER SEINE IGLUS EINFACH AUF DIE PLATTFORM STELLEN UND ANBIETEN.

Exakt. Solange es eine Internetverbindung gibt, geht das. Das ist aktuell noch die größte Hürde, die globale Internetversorgung ist noch weit von hundert Prozent entfernt. Unser Verbreitungsweg ist das Internet, unsere Aufgabe ist es, eine möglichst nutzerfreundliche Plattform anzubieten.

WARUM EIN STUDENT IHRE PLATTFORM NUTZT, IST RELATIV KLAR. ABER WARUM SOLLTE EIN VERMIETER SICH DAMIT BESCHÄFTIGEN? VERMIETER WOLLEN MIETER, DIE MÖGLICHST LANGE BLEIBEN, NICHT NUR EIN PAAR MONATE.

Eine Sache ist der bessere Return on Investment. Auf unserer Plattform mieten die Leute meistens möblierte Wohnungen, eventuell sogar verbunden mit weiteren Services. Das erhöht die Wertschöpfung für den Vermieter. Wegen der kürzeren Aufenthalte sind die internationalen Studenten oder auch Young Professionals außerdem bereit, mehr zu bezahlen. Unsere Vermieter wollen mit internationalen Kunden in Verbindung treten. Außerdem ist es vergleichsweise einfach, über HousingAnywhere neue Mieter zu finden, und es macht keinen großen Aufwand. Das Leerstandsrisiko wird damit minimiert.

Das internationale Segment ist außerdem sehr groß. Alleine in Europa hatten wir 2016 725.000 Studenten, die das Erasmus+-Programm genutzt haben. Rund eine Million Studenten kommt nach Europa, um längere Zeit hier zu studieren. Der Rest sind Young Professionals, Expats et cetera.

Aber auch für Vermieter, die längerfristige Mieter suchen, ist HousingAnywhere eine gute Option. Auch sie wollen sich einen guten Ruf erarbeiten, was aktuell nicht einfach ist. Es gibt im Normalfall keine Aufzeichnungen über zufriedene Mieter. Sie haben meistens keine Präsenz im Internet, wo die meisten Leute suchen. Sie haben außerdem in der Zeit des aufrechten Mietverhältnisses verschiedene Aufgaben zu erfüllen. Vielleicht hat der Mieter einen Reparaturbedarf gemeldet. Die Miete muss eingebracht werden. Sie müssen sich um die Kauttionen kümmern. Das sind alles Dinge, bei denen wir helfen können. Denn genau dabei unterstützen wir auch schon unsere Kunden im internationalen Segment.

SIE GEHEN AUSSERDEM AUCH GERADE IN RICHTUNG FINANZTECHNOLOGIE, ODER?

Wir wollen den Vermietern bei den Mietprozessen helfen und haben einiges Tests dazu mit Enthusiasten durchgeführt – auch hier in Wien.

Wir können bei Zahlungsaufforderungen, Invoicing und Mahnungen unterstützen. Payment ist da der nächste logische Schritt. In Zukunft könnten wir uns auch vorstellen, zum Beispiel bei Hausratsversicherungen behilflich zu sein. Als Plattform könnten wir wegen der Skalierung auch mit den Versicherungsunternehmen bessere Konditionen für unsere User aushandeln. Wir werden selbst kein Versicherungsunternehmen oder Payment-Anbieter werden, aber wir können das integrieren.



„Von der Marktgröße ist Wien sogar vergleichbar mit Berlin. Das wissen nicht viele – zum Glück auch viele unserer Mitbewerber nicht.“

**Djordy Seelmann, Geschäftsführer
von HousingAnywhere**

WO WILL HOUSINGANYWHERE IN DEN NÄCHSTEN JAHREN HIN?

Wir sind im internationalen Segment und helfen internationalen Studenten, Expats und Young Professionals, Unterkünfte im Ausland zu finden. Wo wir hinwollen, ist, dass wir unsere Lösungen für den ganzen Mietmarkt anbieten. Die Hürden dafür sind sehr universell, und wir sind an einem Punkt angelangt, an dem Technologie viele der vorhandenen Probleme lösen kann. Der Markt ist noch immer sehr intransparent, Kommunikation ist schwierig, es gibt keine Reputationsprozesse, Transaktionen sind schwierig. Ich denke, wir können heute von unserer Unterkunft für das Geld, das wir bezahlen, mehr erwarten. Das ist zum Glück in Wien nicht so das Problem, aber international gibt es viele Schwierigkeiten mit dem Pricing von Mietobjekten. In den letzten zwei Dekaden haben sich die Preise verdoppelt, aber der Service hat sich nicht verbessert. Wir glauben, wir können hier wirklich helfen. Kurzfristig gesehen bedeutet das für uns, dass wir uns auf die Tech-

nologie konzentrieren um ein sehr, sehr gutes Produkt zu entwickeln, das das Leben unserer Kunden verbessert. Außerdem müssen wir skalieren, in weitere Städte gehen. Derzeit sind wir in fünf Städten, nächstes Jahr wollen wir in 15 bis 20 Städten selbst präsent sein. Wir wollen für diese Städte Teams aufbauen und sehr intensiv mit den Hausverwaltungen und Vermietern dort in Kontakt treten. Den Rest der Welt ignorieren wir natürlich nicht, das läuft alles über die Plattform. Wir wollen also skalieren und Innovationen schaffen.

WIE LÄUFT EIGENTLICH DAS GESCHÄFT IN ÖSTERREICH?

Ich bin sehr glücklich mit der Entwicklung. Wir konzentrieren uns zwar auf Wien, aber wickeln unter anderem auch Buchungen in Innsbruck, Salzburg oder Graz ab. Wir waren schon immer in Wien präsent, aber haben das dieses Jahr noch intensiviert. Wien ist sehr international, deswegen ergibt das für uns Sinn. Von der Marktgröße ist Wien sogar vergleichbar mit Berlin. Das wissen nicht viele – zum Glück auch viele unserer Mitbewerber nicht (*lacht*). ■

INFO-BOX

Über HousingAnywhere

HousingAnywhere wurde 2009 gegründet und hat sich seitdem zu einer der führenden Mietplattformen für internationale Studenten gemauert. Aktuell finden sich dort über 50.000 aktive Inserate in mehr als 50 Ländern. Auf der Plattform treten Mieter in direkten Kontakt mit Vermietern und können Unterkünfte für einen kurz- bis mittelfristigen Zeitraum buchen. Über 160 Partneruniversitäten empfehlen ihren Studierenden die Nutzung der Plattform, um bei einem Auslandsaufenthalt eine Unterkunft zu finden.

[housinganywhere.com](https://www.housinganywhere.com)



Enterprise Training Center

Mitarbeiter konstant qualifizieren – mit der Digital-Lernlösung L.A.U.R.A.

Microsoft Office, Compliance, Security Awareness und vieles mehr - mit über 3.000 eigens entwickelten Lernvideos bieten wir Ihnen die größte Kursbibliothek im deutschen Sprachraum. Über 30.000 Lernende nutzen bereits unsere zahlreichen Vorteile:

- **Individuell angepasste Weiterbildung** Ihrer Mitarbeiter – ein auf Ihre Bedürfnisse maßgeschneidertes Lernkonzept. Und das unabhängig von der Größe Ihrer Firma.
- **Kosteneffizient, ortsneutral und zeitunabhängig** – sie sparen Anfahrtszeit und Reisekosten und lernen wann und wo sie möchten.
- Ob am PC, Laptop, Tablet oder Handy – Ihr Wissensspeicher ist **jederzeit und überall** für Sie verfügbar. Unterstützt durch **Untertitel und ein intelligent durchsuchbares Transkript** – lesen UND hören optimiert den Lernerfolg.
- Sie wählen Ihre Lernform: Moderne **Video Based Trainings** in bis zu 19 Sprachen und/oder **Präsenzschulungen** – auf Wunsch mit Abschlusszertifikaten und Reports.

Kontaktieren Sie noch heute unser Learning Services Team und sichern Sie sich Ihren kostenfreien Testzugang.



+43 1 533 17 77-99 oder



info@etc.at

! Fordern Sie Ihren kostenlosen Zugang an:

WWW.ETC.AT/LAURA



MODERNE LERNMETHODEN IN DER PRAXIS

Moderne Technologien beeinflussen mehr denn je unsere Arbeitswelt und erzeugen den „Modern Workplace“ für jeden Einzelnen. Um den neuen Anforderungen im Job gerecht werden zu können, müssen sich auch die Formen der Weiterbildung wandeln, und ETC – Enterprise Training Center ermöglicht flexibles Lernen in unserer modernen Arbeitswelt.

Mobiles Lernen mit Video Based Trainings gehört zu den modernsten Formen der Weiterbildung. „Für mich haben vor allem Lernvideos großes Potenzial als Element des Hybrid-Learnings für Wissensvermittlung“, sagt ETC Geschäftsführer Michael Swoboda. „Ein Mensch als Vortragender, digitale Animationen und klare Vermittlung von Zusammenhängen sind hier wesentliche Vorteile – und natürlich die Flexibilität, was Ort und Zeit angeht. Unsere vollindexierten Video Based Trainings werden von Anwendern auch gern als Erstanlaufstelle für schnelle Tool-Tipps genutzt, anstatt den Helpdesk anzurufen.“ „Über 30.000 Lernende sind bereits auf der ETC Lernplattform aktiv und haben ihr Wissen zu Microsoft Office 365, Microsoft Teams, aber auch Security-Awareness und Compliance im eigenen Unternehmen aufgebaut. Die kontinuierlich aktualisierten VBT Einheiten (VBT = Video Based Training) sind von Themenexperten professionell aufbereitet und bilden damit eine ideale Möglichkeit für Unternehmen, auch eine größere Zahl an Mitarbeitern zeit- und ortsunabhän-

gig mit Wissen zu versorgen. ETC bietet derzeit über 3.000 fertige Standardinhalte an – und bei Bedarf kann im ETC-eigenen TV-Studio jederzeit auch unternehmensspezifischer Content produziert werden. Auch bei internationalen Projekten haben Sie hier große Vorteile, da ETC Ihre Inhalte in bis zu 25 verschiedenen Sprachen erstellen kann“, erklärt Michael Swoboda.

Weitere Video Based Training-Vorteile:

- Learning on demand – jederzeit in optimalen „Portionen“
- Mehrsprachige Versionen
- Effizienter Wissensaufbau durch eigenes Lerntempo
- Auf allen Plattformen abspielbar bzw. in alle Systeme integrierbar
- Keine Abwesenheit und Reisekosten
- Optimales Reporting
- Lernbegleitung und Social-Learning-Plattform

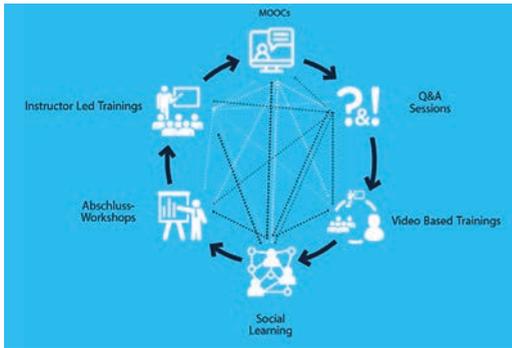
HYBRIDE AUSBILDUNGEN – DIE KOMBINATION MACHT ES AUS

Besonders bei komplexen Themen sind der Austausch mit anderen Lernenden und die Unterstützung durch erfahrene Experten ein wichtiger Erfolgsfaktor. Sie haben bei ETC den Vorteil, dass Sie hier unterschiedliche Lernformate vereinen können – die Lernenden



„Über 30.000 Lernende sind bereits auf der ETC Lernplattform aktiv und haben ihr Wissen zu Microsoft Office 365, Microsoft Teams, aber auch Security-Awareness und Compliance im eigenen Unternehmen aufgebaut.“

Michael Swoboda, Geschäftsführer von ETC



Hybride Ausbildungen eignen sich sehr gut zur berufsbegleitenden Nutzung.

können z. B. klassische Präsenzs Schulungen und Video-Trainings kombinieren, Q&A-Sessions mit Experten nutzen und in einer Social-Learning-Umgebung den Erfahrungsaustausch mit dem Trainer und anderen Teilnehmern genießen.

Hybride Ausbildungen eignen sich sehr gut zur berufsbegleitenden Nutzung, denn so lassen sich die Ausbildungsteile problemlos in den beruflichen Alltag integrieren.

BEST PRACTICE FÜR IT-PROFIS: SIMPLY AZURE ACADEMY

Ein internationales, erfolgreiches Qualifizierungsprogramm bildet die Simply Azure Academy. Hier wurden herstellerzertifizierte Video-Learning-Sessions, technische Workshops und Social Learning optimal kombiniert, und am Ende absolvierten mehr als 92 Prozent der Teilnehmer erfolgreich eine Zertifizierungsprüfung.

All das wurde mit etwa 8 bis 10 Lernstunden pro Woche erreicht – und die Teilnehmer

konnten dies selbstständig an aktuelle Arbeitszeiten und Projektbedürfnisse anpassen. Mehr als 200 IT-Professionals haben sich allein in diesem Jahr für die Simply Azure Academy entschieden, und dies zeigt gut, wie relevant heute Hybrid-Learning im Berufsalltag ist.

Auch Ihr nächstes Lernthema kann als Hybrid-Training absolviert werden – kontaktieren Sie uns am besten heute noch für eine individuelle Beratung. ■

FACTBOX

- *Ihr Nr.-1-Skills-Center*
- *Beste Qualität seit 20 Jahren*
- *> 100 Trainer*
- *> 170.000 Teilnehmer bisher*
- *3 Standorte, Kurse in ganz Österreich*
- *Ö-CERT-Qualitätsanbieter, ISO 9001 und ISO 29990*

<https://www.etc.at/seminarkatalog/>



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

20 JAHRE BOLOGNA

Ein europäischer Hochschulraum ohne Mobilitätshindernisse – das war das zentrale Ziel des Bologna-Prozesses. Damit sieht es auch ganz gut aus. Aber nicht alle Ziele wurden erreicht.

Nicht nur die Einführung des Euro ist mittlerweile bereits 20 Jahre her, sondern auch der sogenannte Bologna-Prozess, der die Schaffung eines europäischen Hochschulraums ohne Mobilitätshindernisse zum Ziel hatte. Sein Name geht auf eine 1999 von 29 europäischen Bildungsministern im italienischen Bologna unterzeichnete Erklärung zurück. Die augenscheinlichste Auswirkung war die Umstellung auf die Studienabschlüsse Bachelor, Master und PhD. Aber darüber hinaus hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten „durch den intensiven Austausch zwischen den Hochschulsystemen aller europäischen Länder eine starke Vertrauensbasis aufgebaut, die erst die möglichst uneingeschränkte Zusammenarbeit mit Partnern jenseits der Grenzen zulässt“, sagen die Befürworter.

Mitte der 1990er-Jahre gab es zwar bereits Erasmus, ein Förderprogramm für Auslandsaufenthalte an Universitäten, die nationalen Hochschulsysteme bezogen sich aber rein auf den nationalen Kontext, es gab wenig Berücksichtigung globaler Entwicklungen und Herausforderungen. Die Forderung nach einem europäischen Hochschulraum war ein logischer nächster Schritt. Dazu musste eine bestimmte Konvergenz und Vergleichbarkeit der Studiensysteme erreicht werden. „Die Stärkung der europäischen Einheit durch Mobilität und transnationale Hochschulkooperationen braucht gewisse Mindestvoraussetzungen, und dazu gehören kompatible, qualitätsgesicherte Abschlüsse, Curricula, die Mobilität ermöglichen, und die Beseitigung von Anerkennungshürden. Genau das haben wir mit Bologna sichergestellt“, hält die aktuelle österreichische Wissenschaftsministerin Iris Rauskala fest.

Die Idee zum europäischen Hochschulraum wurde im Frühjahr 1998 in Paris geboren (Sorbonne-Deklaration) und wie erwähnt 1999 in Bologna beschlossen. Österreich war von Anfang an ein Vorreiter in Sachen strukturierter und durchdachter Bologna-Umsetzung. Die neue Studienstruktur, wie wir sie heute kennen, wurde zügig eingerichtet.

NICHT GENÜGEND, SETZEN!

Aber wie sehen das die, die täglich mit diesen Strukturen zu tun haben? Die von der Politik gesetzten Maßnahmen, um die universitäre Ausbildung europaweit anzugleichen sowie die Mobilität von Studierenden und die arbeitsmarktbezogene Qualifizierung zu verbessern, hätten nur wenig Vorteile für das Studium und die Lehre an den Hochschulen gebracht – so das Fazit einer Studie des UniversitätsprofessorInnen-Verbandes (UPV), im Rahmen derer ProfessorInnen zum Bologna-Prozess befragt wurden.



Der Bologna-Prozess ist bis heute nicht unumstritten, und nicht alle Beteiligten sind zufrieden.

MEHR BÜROKRATIE

Knapp drei Viertel der Befragten stimmten der Aussage zu, dass der Bologna-Prozess zu mehr Bürokratie an der Hochschule geführt hat. Nur eine Minderheit teilte hingegen die Auffassung, dass durch Bologna die durchschnittliche Studiendauer verringert wurde (37%), viele Studierende nach einem Bachelor-Abschluss das Studium beenden (37%) und Studierende früher in den Arbeitsmarkt integriert werden (31%). Insbesondere auffällig ist, dass nur 18 Prozent der Aussage zustimmten, dass Studienprogramme leichter auf die Anforderungen dynamischer Arbeitsmärkte reagieren können.

Auch in Bezug auf die Lehre überwiegt unter den UniversitätsprofessorInnen laut der Studie die Kritik: Die Mehrheit konnte sich nicht der Aussage anschließen, dass die Transparenz in der Lehre erhöht worden sei oder mehr Selbstständigkeit bei den Studierenden gefördert würde (nur 10% Zustimmung). Auch die von Bologna intendierte Weiterentwicklung der Kompetenzen der Studierenden sahen nur 20 Prozent als

erfüllt an. Über 60 Prozent meinten aber, dass Bologna zu einem erhöhten Prüfungsausmaß bei Studierenden wie auch ProfessorInnen geführt habe. Nur in den Wirtschaftswissenschaften bewerteten die Befragten mehrheitlich positiv, dass der Bologna-Prozess zu einem erweiterten Lehrangebot geführt habe.

MOBILITÄT VERBESSERT

In Bezug auf die Mobilität von Studierenden fiel das Urteil milder aus: Immerhin rund die Hälfte der Befragten stimmte zu, dass der Bologna-Prozess die Vergleichbarkeit und Anerkennung von Studiengängen an anderen Hochschulen erleichtert hat (52%) und den Wechsel des Studienorts sowie die Mobilität der Studierenden besser ermöglicht (jeweils 57%). Die verbesserte Mobilität wurde dabei vor allem in den Natur- und Ingenieurwissenschaften gesehen, während die Befragten in den Geistes- und Kulturwissenschaften mit 64 Prozent wie auch in den Rechtswissenschaften mit 60 Prozent dem nicht oder nur wenig zustimmten. ■

FERNSTUDIUM – BERUFSBEGLEITEND UND FLEXIBEL AUF HÖCHSTEM NIVEAU

Eine gute Ausbildung ist ein wesentlicher Schlüssel zu beruflichem Erfolg, Anerkennung und Wohlstand. Die deutschsprachigen akademischen Studiengänge an der Middlesex University sind berufs begleitend sowie zeit- und ortsunabhängig und ermöglichen Aus- und Fortbildungen auf höchstem Niveau.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt, wie auch die persönliche berufliche Situation vieler Menschen, hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Unterschiedliche Arten der Beschäftigung, schwankende wirtschaftliche Verhältnisse, veränderte persönliche Bedürfnisse – nur eine Sache bleibt stets gleich: Eine gute Ausbildung ist ein wesentlicher Schlüssel zum beruflichen Erfolg und damit zu Anerkennung und Wohlstand. Den veränderten Umständen wurden auch die Bildungsangebote angepasst. Lebenslanges Lernen ist als Grundprinzip stetiger Weiterbildung verankert. Erst die einzelnen flexiblen Methoden einer ständigen Aus- bzw. Fortbildung machen diesen Prozess möglich. Die deutschsprachigen akademi-

schen Studiengänge an der Middlesex University sind berufs begleitend sowie zeit- und ortsunabhängig und ermöglichen Aus- und Fortbildungen auf höchstem Niveau, ohne Einschränkung der Karriere- und Familienplanung. Die KMU Akademie unterstützt Sie organisatorisch in all Ihren Aktivitäten, nach Ihrer individuellen Zeitplanung, bis hin zum erfolgreichen Studienabschluss. Gleichzeitig wirken Sie mit den akademischen Abschlüssen in Kooperation mit der Middlesex University aus London höchste Anerkennung und Reputation.

Sie haben die Möglichkeit, berufs begleitend vom Bachelor (B.Sc.), über den Master (MBA oder M.Sc.) bis hin zum Doktorat (DBA/Dr.) Ihren eigenen akademischen Weg zu bestreiten. Sie werden an der Middlesex University immatrikuliert und erhalten Ihren Abschluss von der international anerkannten Universität aus London. Die KMU Akade-



„Wir bieten vor allem Berufstätigen die Möglichkeit, sich neben Beruf und Familie akademisch weiterbilden zu können. In Kooperation mit der renommierten Middlesex University aus London werden deutschsprachige, berufs begleitende, zeit- und ortsunabhängige Studiengänge seit 2011 angeboten. Wir freuen uns, auch Ihnen ein Investment in Ihre Zukunft mit höchster Rendite anbieten zu können.“

Michael J. Grabner, MBA, Vorstand KMU Akademie & Management AG



Die KMU Akademie unterstützt Sie organisatorisch in all Ihren Aktivitäten, nach Ihrer individuellen Zeitplanung, bis hin zum erfolgreichen Studienabschluss.

mie & Management AG mit Hauptsitz in Österreich/Linz ist eben für die vollständige organisatorische Abwicklung der Studiengänge zuständig und ist Ihr ständiger Ansprechpartner. Auf modernsten Onlineplattformen werden die Studienunterlagen zur Verfügung gestellt, und die Vorlesungen können virtuell genossen werden. Studierende entscheiden mittels flexibler Anmeldung selbst, wann und wo Prüfungen abgelegt werden.

Die Studiengänge der Middlesex University/KMU Akademie sind durch die deutsche Akkreditierungsagentur AQAS „Agentur für Qualitätssicherung“ akkreditiert, was ein zusätzliches Qualitätskriterium für die Studierenden bedeutet. ■

INFO-BOX

Ihre Vorteile eines Studiums an der Middlesex University/KMU Akademie:

- *Unterrichtssprache Deutsch*
- *Immatrikulation an der höchst anerkanntesten Middlesex University (QAA akkreditiert)*
- *International anerkannter akademischer Grad*
- *Zeit- und ortsunabhängig*
- *Berufsbegleitend*
- *Modulunterlagen auf den Onlineportalen*
- *Flexible Einteilung innerhalb der maximalen Studiendauer*
- *Vollwertige B.Sc. 180 ECTS – M.Sc./MBA 120 ECTS – DBA 180 ECTS*
- *Einstieg jederzeit möglich*
- *Auch ohne Matura/Abitur möglich*
- *Titel (B.Sc., M.Sc., MBA, DBA) führ- und beurkundbar*
- *Akademische Studiengänge vom Bachelor bis zum Doktorat*



KMU Akademie & Management AG

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

DIE KLAVIATUR DER GUTEN WEITERBILDUNG

„Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen wir“, wird oft zitiert. Das war noch nie so wahr wie heute. Wegen der vielen und raschen Veränderungen hört der Lernprozess auch im Berufsleben nicht auf.

Das Österreichische Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum (ÖPWZ) bietet ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot für Führungskräfte und Mitarbeiter aller Branchen in Österreichs Wirtschaft, der Verwaltung, bei NPOs und Start-ups. NEW BUSINESS hat die beiden Geschäftsführer Armand Kaáli-Nagy und Helmut Unger zum Thema lebenslanges Lernen befragt.

HERR KAÁLI-NAGY, WOZU ÜBERHAUPT LEBENSLANG LERNEN?

Kaáli-Nagy: Die technologischen Veränderungen durch Vernetzung, höhere Entwicklungsraten in der Technologie und auch höhere Integration von technischen Anlagen haben dazu geführt, dass die Anforderungen an Menschen im Arbeitsleben gestiegen sind. In mehrfacher Hinsicht: Die Änderungsgeschwindigkeiten der eingesetzten Werkzeuge haben sich erhöht – Updates kommen öfter und mit tiefer greifenden Änderungen. Das erfordert Anpassung von uns Menschen, die nur mit einem gut trainierten Gehirn funktioniert.

HERR UNGER, WIE GELINGT LEBENSLANGES LERNEN?

Unger: Sprechen wir über lebenslanges Lernen, müssen wir differenzieren: Meist meinen wir den Wissenstransfer. Doch Lernen geschieht auch im Erfahrungstransfer und im Erlebnis-transfer.

WAS WÄRE EIN BEISPIEL FÜR DEN WISSENS-TRANSFER?

Unger: Früher – in der Zeit vor dem Internet – war jemand gebildet, der wusste, wo etwas geschrieben steht. Heute wird es zunehmend wichtiger zu wissen, wo relevantes Wissen entsteht. Ein Beispiel: die ÖPWZ-Akademie für Einkauf&Supply Management. Diese Ausbildung ist seit langer Zeit eine Wissensvermittlungsplattform, die den Teilnehmern wichtige





Die ÖPWZ-Geschäftsführung: Armand Kaáli-Nagy (links) und Helmut Unger (rechts).

Grundlagen beibringt. Zusätzlich ist es heute zunehmend entscheidend, die entsprechenden Netzwerke in der Community zu haben, damit die rasch anwachsenden Anforderungen an den Einkauf gut erfasst und in Weiterbildungsangebote einfließen können.

WIE KANN DER ERFAHRUNGSTRANSFER ORGANISIERT WERDEN?

Kaáli-Nagy: Hier braucht es Lerngruppen, weil der Erfahrungstransfer über Sozialbildung funktioniert. Das ist der Erfolgsfaktor der ÖPWZ-Foren, die in Netzwerken unter Spezialisten in den jeweiligen Bereichen bieten (Human Resources, Einkauf, Verkauf und Vertrieb, Personalverrechnung, Finanzmanagement, Lehrlingsausbildung, Ideenmanagement sowie Recht und Compliance). Würde man hier die Mechanismen des reinen Wissenstransfers verfolgen, würde es schlichtweg scheitern. Nur der fachliche und persönliche Austausch auf Augenhöhe schafft einen zielführenden Erfahrungstransfer.

IST ERLEBNISTRANSFER DANN SO ETWAS WIE OUTDOOR-„BESPASSUNG“?

Kaáli-Nagy: Nein, beim Erlebnistransfer geht es um Emotionalisierung, die eine Entwicklung und Veränderung bewirken kann. Das ist bei Leadership-Development und bei persönlichkeitsbildenden Entwicklungsmaßnahmen entscheidend. Gelingt die Emotionalisierung, gelingt der Erlebnistransfer für die oder den Einzelnen.

BRAUCHT ES FÜR GUTES LERNEN UND GUTE WEITERBILDUNG NOCH ETWAS?

Unger: Gute Ausbildungen unterscheiden hier und spielen die jeweilige Klaviatur in den genannten drei Bereichen des Lernens oder in einer jeweils passenden Mischung. Anhand des Teilnehmer-Feedbacks entwickeln wir beim ÖPWZ gemeinsam mit unseren Trainern die Qualität ständig weiter. Denn wir haben einen klaren Anspruch: Wir wollen in der Aus- und Weiterbildung den Unterschied, der den Unterschied macht.



KÖNNEN WISSENDE NOCH GUT LERNEN? SIE WISSEN JA BEREITS.

Kaáli-Nagy: Um lebenslang lernen zu können, braucht es die Haltung der Demut – in dem Sinne, dass man sich mit der Neugierde des Forschenden neuen Themen zuwendet und sein

Weltbild bewusst irritieren lässt. Die sogenannte Offenheit sollte Lust auf die Entdeckung neuer Lernwelten machen. Wenn man diese einfachen Regeln beherrscht, steht dem lebenslangen Lernen nichts mehr im Weg.

Unger: Letztlich steht und fällt der Lernerfolg mit der inneren Haltung, die, wie bereits von meinem Kollegen gesagt, nur durch Emotionalisierung entwickelt werden kann. Da sind jene Menschen im Vorteil, die diese Emotionalisierung hinsichtlich der Neugierde und des Lernens schon früh im Leben erlebt haben. Aber nicht alle sind in einem emotional fördernden Umfeld aufgewachsen. Jedoch: Die gute Nachricht ist, dass unser Gehirn die Fähigkeit besitzt, bis zum Lebensende lernfähig zu bleiben. Egal mit welchen Voraussetzungen wir starten: Wir können lernen. Deswegen ist es nie zu spät! Aber auch nie zu früh, um loszulegen! ■

SEMINARE.

VERZICHT IST LUXUS. LUXUS PUR.



Seminarhotels gibt es viele. Aber wo müssen Sie auch noch auf Wellness- und Fitnessangebote verzichten? Gleich vorweg: Wir haben kein Fitness-Studio, unser Thermalbad hat sich als Frischwasser-Pool verkleidet, unsere Wellness-Angebote beschränken sich auf unseren Parcours aus hundert Prozent Natur. **Gute Seminare machen frei. Frei von Zwängen.** Ein Workshop im Freien, eine Analyse auf einem Wiesenhügel, ein Walk und Talk in würziger Almluft, eine Gruppenarbeit unter Fichtennadeln. Lassen Sie sich ein auf Neues!



Wer sucht, der findet:
Zu sich selbst.

DIE ALM. DAS HERZ DER NATUR.

Eidenberger
alm

TRANSFERSICHERHEIT

Ziel eines guten Trainers sollte sein, dass seine Kunden Erfolg haben. Und das ist erst dann der Fall, wenn das, was in den Trainings vermittelt wird, auch Jahre später noch praktisch umgesetzt wird. Ein Plädoyer für die Transfersicherheit im Trainingsalltag von Marcus Reinert.

Schluss mit ausufernden Kundenbesuchen ohne Abschlüsse und her mit einem Plus in der Erfolgsquote: In der Regel versprechen Vertriebstrainings genau das. Die Realität sieht allerdings ganz anders aus, und die Ernüchterung ist groß. Denn egal, wie gut das Training inhaltlich war: Meist fallen die gerade erst geschulten Mitarbeiter schon kurz nach der Trainingseinheit in ihre alten Muster zurück, und es ändert sich nichts – erst recht nichts in der Erfolgsquote. Der Trainingseffekt verpufft, und am Ende hat die Organisation zwar viel Zeit und Geld investiert, aber positiv verändert hat sich nichts. Wer sein Unter-

nehmen haben im Vertrieb in der Regel zwei große Stellschrauben, an denen sie drehen können, um die Abschlusszahlen zu steigern: Der Vertrieb kann entweder die Zahl seiner Kundenbesuche erhöhen, um bei einer bestimmten Abschlussquote mehr Abschlüsse zu erreichen. Oder aber, und das ist die bessere Variante: Es gelingt dem Unternehmen, die Erfolgsquote der einzelnen Mitarbeiter zu verbessern. Wenn ein Außendienstler nicht mehr wie bisher zehn, sondern nur noch fünf oder sechs Kontakte für einen Abschluss braucht, dann ist das natürlich viel effektiver.

„Wer sein Unternehmen wirklich nachhaltig weiterbringen möchte, der muss dafür sorgen, dass die gelernten Inhalte auch nach den Fortbildungsmaßnahmen stets präsent bleiben und in den betrieblichen Alltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transferiert werden.“

Marcus Reinert, Gründer und Inhaber von reinert & friends

Klar, dass der Fokus vieler Vertriebstrainings deshalb auf der Verbesserung der Erfolgsquote liegt, und das ist auch logisch: Je weniger Aufwand für einen Abschluss betrieben werden muss, desto besser. Wie gesagt, in der Theorie ist das klar. Doch wie sieht es in der praktischen Umsetzung aus? Da ist dann doch

nehmen wirklich nachhaltig weiterbringen möchte, der muss daher dafür sorgen, dass die gelernten Inhalte auch nach den Fortbildungsmaßnahmen stets präsent bleiben und in den betrieblichen Alltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transferiert werden. Womit wir beim Stichwort sind: Transfersicherung ist angesagt. Sie ist der Schlüssel zum Erfolg.

wieder jeder auf sich allein gestellt, und vom Trainer fehlt weit und breit jede Spur. Man weiß ja jetzt, wie es geht, oder?

Von wegen! Das Entscheidende ist nicht das Training an sich, sondern dass der Input auch in der Praxis umgesetzt wird. Genau an diesem fehlenden Transfer scheitern viele Trainings. Transfersicherheit fängt dort an, wo die eigent-



Damit der Trainingseffekt nicht verpufft, muss man dafür sorgen, dass die gelernten Inhalte auch nach den Fortbildungsmaßnahmen stets präsent bleiben.

lichen Trainings aufhören. Und das ist der einzig richtige Weg für einen erfolgreichen und nachhaltigen Wandel. Das Erlernete muss konsequent im Alltag umgesetzt werden, und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auch die Chance zur Reflexion haben. Das funktioniert nur, wenn sie auch im Arbeitsalltag begleitet werden.

TRANSFERSICHERUNG FUNKTIONIERT IM TEAM

Das ist jetzt leichter gesagt, als getan, denn auch bei den Trainern sind die Ressourcen beschränkt. Man trainiert leicht eine Gruppe von zehn Menschen in einem Gruppenseminar. Aber alle Teilnehmer dann im Anschluss auch noch einzeln in der Praxis begleiten? Bevor jetzt alle die

Hände über dem Kopf zusammenschlagen – das geht. Auch praktisch. Man braucht dazu nur einen anderen Ansatz der Transfersicherung. Der Trainer muss sein Wissen weitergeben und ein Team an Transfersicherern aufbauen. Transfersicherer sind speziell ausgebildete Beobachter, vergleichbar mit Co-Trainern im Sport. Sie achten darauf, dass die Trainierten das im Training Erlernete auch praktisch anwenden. Für den Vertrieb bedeutet das: Die Transfersicherer fahren gemeinsam mit dem Außendienstler zum Kunden, beobachten den Vertriebsmitarbeiter im Kundengespräch und geben ihm im Anschluss ein entsprechendes Feedback. Es empfiehlt sich dabei, für die Transfersicherung speziell geschulte junge Erwachsene einzusetzen, zum Beispiel Werkstudenten.



Ein individuelles Trainingskonzept, das den unterschiedlichen Mitarbeitertypen gerecht wird, ist sinnvoller als ein „Schema-F-Gruppentraining“.

ES GEHT AUCH OHNE ALPHATIER IM NACKEN

Dieses Konzept hat mehrere Vorteile. Weil die jungen Transfersicherer deutlich günstiger sind als ausgebildete Trainer, halten sich die Kosten für Unternehmen und Organisationen im Rahmen – und seien wir einmal ganz ehrlich: Nur so lässt sich die Transfersicherung auf Kundenseite auch gegenüber den Controllern rechtfertigen. Wenn man für die Transfersicherung ein

Vielfaches vom Tagessatz eines ausgebildeten Trainers ansetzen müsste, wäre ein „Nein“ vorprogrammiert und das Projekt vom Tisch. Viel wichtiger für den Trainingserfolg ist aber folgender Aspekt: Damit die Umsetzung in der Praxis funktioniert, muss der Vertriebsmitarbeiter emotional unbelastet in seine Kundengespräche gehen können. Wenn ihm da der erfahrene Trainer – das Alphatier, das eh alles



besser weiß – vor Ort im Nacken sitzt, kann das nicht wirklich funktionieren. Da sind Versängste unvermeidlich oder wenigstens eine große Portion an Nervosität. Die Praxis hat gezeigt, dass junge, unaufdringliche Begleiter hier hervorragend funktionieren. Sie fallen nicht auf, nehmen selbst keinen Einfluss auf das Verkaufsgespräch und werden auch vom Trainierten akzeptiert.

TRAINING BRAUCHT EIN ZIEL

Für den Erfolg eines Trainings und den anschließenden Transfer in die Praxis müssen beide Seiten, also Auftraggeber und Trainer, Ziele definieren. Manager und Vertriebsleiter müssen sich klar darüber sein, was sie mit dem jeweiligen Training erreichen wollen und dafür gemeinsam mit dem Trainer die „offenen Baustellen“ im Vertrieb analysieren. Dabei geht es nicht darum, „Fehler“ aufzudecken, sondern vielmehr, die bislang unentdeckten Stärken der einzelnen Mitarbeiter zu finden und zu fördern.

INDIVIDUALITÄT MUSS SEIN

Neben Praxisanwendung und Zielorientierung ist Individualität der dritte wichtige Punkt, damit Transfersicherheit im unternehmerischen Alltag gelingen kann. Das bedeutet: Bereits in den Trainings selbst muss man weg vom klassischen Schema-F-Gruppentraining. Sinnvoller und nachhaltiger ist es, dass der Trainer ausgehend von der Analyse des Ist-Zustands im Vertrieb ein individuelles Trainingskonzept entwickelt, das den unterschiedlichen Mitarbeiter-typen gerecht wird. Denn ein 25-jähriger Uni-Abgänger, der gerade frisch in ein Unternehmen gekommen, noch etwas unerfahren, aber voll motiviert ist, braucht natürlich ein anderes Training als ein 60-jähriger Routinier aus dem Key-Account, der viel Erfahrung mitbringt, aber sich insgeheim bereits auf die Rente freut. Beide können so wertvoll für den Erfolg eines Unternehmens sein, aber beide haben ganz unterschiedliche individuelle Voraussetzungen, und sie haben es verdient, dass sich der Trainer mit ihnen individuell beschäftigt. Klar: Das ist aufwendiger, aber eben auch deutlich erfolgversprechender und zahlt sich letzten Endes für die Unternehmen und Organisationen aus. Transfersicherheit macht sich langfristig nämlich auch in den Unternehmenszahlen bemerkbar: Steigt die Erfolgsquote bei den Vertriebsmitarbeitern, gehen auch die Abschlusszahlen in



die Höhe. Gerade für mittelständische Unternehmen mit 300 bis 500 Mitarbeitern geht diese Rechnung auf. Sie können sich sicher sein, dass ihre Investition in ein Vertriebstaining nicht einfach verpufft, sondern dass sie zu 100 Prozent da ankommt, wo sie hingehört: bei den Mitarbeitern im Vertrieb.

In Zukunft wird Transfersicherheit immer wichtiger. Denn Unternehmen aller Branchen sind mit einer ungeheuren Dynamik konfrontiert. Ihre Umwelt, in der sie agieren, verändert sich ständig. Wer es schafft, auf diese Änderungen schnell reagieren zu können, hat einen enormen Wettbewerbsvorteil. Transfersichere Trainings helfen dabei, dass Mitarbeiter neue Inhalte sicher umsetzen und sich neu Erlerntes besonders schnell im Arbeitsalltag fundamentiert. Nicht nur im Vertrieb, sondern natürlich auch in sämtlichen anderen Bereichen eines Unternehmens. ■

Foto: Pixabay/Rahul Singh

INFO-BOX

Transfersicherheit in der Praxis

So kann Transfersicherheit in der Praxis aussehen: Bereits kurz nach dem Training, nach etwa drei bis vier Tagen, geht es in die praktische Vertiefung der Trainingsinhalte. Unabhängige, speziell geschulte Beobachter (Transfersicherer) begleiten die Vertriebsmitarbeiter in den ersten vier bis sechs Wochen in ihrem Arbeitsalltag. Als stille Beobachter greifen sie nicht aktiv ins Geschehen ein, sondern geben dem Mitarbeiter im Nachhinein konstruktives Feedback. Im Idealfall entwickelt sich hier ein revolutionäres System für eine kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung. Neue Optimierungspotenziale, die den Begleitern während ihrer Praxisbeobachtungen auffallen, können in einem weiteren Training gezielt geschult werden. Das neu Erlernte wiederum wird in der praktischen Anwendung gesichert. Ein Kreislauf also.

Marcus Reinert

ist Gründer und Inhaber von reinert & friends.
Nähere Informationen finden Sie unter www.reinert-and-friends.de.



LERN, DASS DIR VIELE WEGE OFFEN STEHEN

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



Das WIFI Wien am wko campus wien

Berufliche Laufbahnen nehmen die unterschiedlichsten Wege. Mit seinen vielfältigen Bildungsangeboten ist das WIFI Wien bei jedem Karriereschritt der passende Begleiter.

WIFI WIEN: DIE ERSTE ADRESSE IN DER ERWACHSENENBILDUNG

Erfolgreiche Karrieren gehen Hand in Hand mit großer Leidenschaft und ausgezeichneten fachlichen Skills. Mit rund 3.000 Kursen, Seminaren und Lehrgängen ist das WIFI Wien der perfekte Partner für berufliche Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen.



WIFI MANAGEMENT FORUM: PREMIUM-SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Wer führt, trifft Entscheidungen, sichert Innovationskraft und motiviert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf dem Weg zur Managementkarriere begleitet das WIFI Management Forum mit renommierten Trainerinnen und Trainern aus Praxis und Wirtschaft.

WERBE AKADEMIE: DIE FÜHRENDE KARRIERESCHMIEDE FÜR KREATIVE

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

FIRMEN INTERN TRAINING: TRAININGS SO INDIVIDUELL WIE IHRE HANDSCHRIFT

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

Nähere Infos: wifiwien.at

WIFI Wien
A-1180 Wien
Währinger Gürtel 97
Tel: +43/1/476 77-5555
kundenservice@wifiwien.at
www.wifiwien.at

STUFENWEISE BILDEN

Vom sanften Einstieg bis zum Profi-Status: Die Pilz Academy bietet ein individuelles, in vier Stufen angelegtes Weiterbildungsprogramm für Maschinensicherheit und Automatisierung, das außerdem über Ländergrenzen hinweg einheitlich gestaltet ist.

Pilz hat ein neues, internationales Qualifizierungsprogramm zur beruflichen Weiterbildung im Bereich Maschinensicherheit und Automatisierung entwickelt. Herausgekommen ist ein Trainingsprogramm, das auch individuelle Anforderungen an Weiterqualifizierungen in Unternehmen erfüllt. Dieses Qualifizierungskonzept führt weltweit Schulungsteilnehmer vom Grundlagenwissen bis hin zum TÜV-zertifizierten Experten-Level.

Inhalte und Struktur der Schulungen sind so gestaltet, dass Interessenten ihren ganz persönlichen Qualifizierungsweg planen können: Das Programm ermöglicht den Einstieg auf individuellem Niveau und die Weiterbildung bis zum gewünschten Qualifikierungsgrad. Eine Besonderheit des Schulungsprogramms ist, dass es international harmonisiert ist. Die verschiedenen Level und Qualifizierungspfade bietet Pilz in den einzelnen Ländern auf einheitlichem Niveau und in Landessprache an.

Kleine Organisationen können so mit wenig Aufwand Mitarbeiter überall auf der Welt auf den gleichen Kenntnisstand bringen. Größere Unternehmen können komplette Fortbildungsprogramme mit Pilz umsetzen und so Mitarbeiter systematisch weiterentwickeln sowie Qualifizierungsstandards unternehmensweit implementieren.

STUFE FÜR STUFE

Konkret besteht das Programm aus vier unterschiedlichen Stufen, die je nach Themengebiet in der inhaltlichen Komplexität ansteigen und inhaltlich aufeinander aufbauen. Für die Schulungen im Level „Einstieg“ sind keine speziellen Vorkenntnisse im jeweiligen Fachbereich notwendig. Teilnehmer erhalten in Seminaren oder in Form von E-Learning wie z. B. dem Web-Based-Training „Maschinensicherheit – Einstieg und praktische Umsetzung“ eine Einführung in das Thema, haben danach einen guten Überblick und können sich im Anschluss weiter spezialisieren.

Im Level „Grundlagen“ vermittelt Pilz beispielsweise im Kurs „Workshop Risikobeurteilung für Maschinen“ alle relevanten Grundlagen, um ein gutes technisches Verständnis zu erlangen. Für das Level „Fortgeschritten“ sollten Teilnehmer bereits gute Vorkenntnisse und Erfahrungen in einem Themengebiet mitbringen. Sie vertiefen in Kursen wie „Grundlagen der CE-Kennzeichnung“ ihre Kennt-

„Wir beobachten, dass in Unternehmen die Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung und Personalentwicklung ständig wächst.“

Andreas Schott, Leiter Pilz Academy



Pilz bietet weltweit ein umfangreiches Weiterbildungsangebot rund um Maschinensicherheit und Automatisierung. Teilnehmer können ihren persönlichen Qualifizierungsweg planen.

nisse und erweitern ihre Fachkompetenzen in Schlüsselbereichen. Für den Schritt zum absoluten Fachmann in einem Themengebiet ist das Level „Experte“ gedacht. Qualifizierungen wie etwa „CECE – Certified Expert in CE Marking“ werden immer von einer externen Prüforganisation bestätigt und zertifiziert.

Pilz schult auf allen Levels interaktiv und nach modernsten didaktischen Konzepten. Neben den Bereichen Maschinensicherheit, Automatisierung und Technologie decken die Schulungen aktuelle Themen aus unterschiedlichen Fachbereichen ab.

„Weiterbildung ist ein nie endender Prozess. Wir beobachten, dass in Unternehmen die Bedeutung kontinuierlicher Weiterbildung und Personalentwicklung ständig wächst. Hier setzt unser Programm an. Progressiv, modular und ganz individuell“, erklärt Andreas Schott, Leiter Pilz Academy. ■

INFO-BOX

Über die Pilz Gruppe

Die Pilz Gruppe ist globaler Anbieter von Produkten, Systemen und Dienstleistungen für die Automatisierungstechnik. Das Familienunternehmen mit Stammsitz im deutschen Ostfildern, nahe Stuttgart, und 42 Tochtergesellschaften und Niederlassungen weltweit beschäftigt über 2.500 Mitarbeiter. Im Portfolio von Pilz finden sich komplette Automatisierungslösungen, die Sensorik, Steuerungs- und Antriebstechnik umfassen – inklusive Systeme für die industrielle Kommunikation, Diagnose- und Visualisierung. Ein internationales Dienstleistungsangebot mit Beratung, Engineering und Schulungen rundet das Portfolio ab. Lösungen von Pilz kommen über den Maschinen- und Anlagenbau hinaus in zahlreichen Branchen, wie etwa der Windenergie, der Bahntechnik oder im Bereich Robotik zum Einsatz.

www.pilz.com

„VON DEN BESTEN LERNEN“

Die ARS Akademie, Österreichs größter privater Fachseminaranbieter, bietet seit über 20 Jahren Weiterbildung auf höchstem Niveau.

Weiterbildung ist ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Unternehmenszukunft. Wie wichtig „lebenslanges Lernen“ in diesem Zusammenhang ist und was sich mit der digitalen Zukunft in der Weiterbildung ändert, darüber erzählt der Geschäftsführer der ARS Akademie, Michael Swoboda, im Gespräch.



„Mit unseren kompetenten Trainern, den topaktuellen Inhalten und unserer Praxisnähe treffen wir exakt die Kundenwünsche.“

**Michael Swoboda, Geschäftsführer
der ARS Akademie**

HERR SWOBODA, „LEBENSLANGES LERNEN“ IST EIN ZENTRALES THEMA IN DER BERUFLICHEN WEITERBILDUNG. WIE BEURTEILEN SIE „LIFELONG LEARNING“?

In dieser schnelllebigen Zeit ist es für Berufstätige unumgänglich, sich ständig weiterzubilden. Digitalisierung, innovative Technologien sowie die steigende Flexibilisierung der Arbeitswelt führen dazu, dass wir uns stets neues Know-how aneignen müssen. „Lebenslanges Lernen“, also das eigene Wissen laufend zu erweitern, ist daher DER Schlüsselfaktor zum beruflichen Erfolg des Individuums. Gleichzeitig tragen gut ausgebildete und kompetente Mitarbeiter wesentlich zum Unternehmenserfolg

bei. Das Personal zukunftsfit zu machen, ist daher maßgeblich, um als Firma wettbewerbsfähig zu sein.

KLUGE UNTERNEHMEN INVESTIEREN IN DIE WEITERBILDUNG IHRER MITARBEITER. WELCHE THEMEN WERDEN BEI DER ARS AKADEMIE IMMER NACHGEFRAGT, UND WO SEHEN SIE IN ZUKUNFT WEITERBILDUNGSBEDARF?

Im Allgemeinen zeichnet die ARS Akademie ein vielfältiges und breites Seminarprogramm aus, da wir uns an zahlreiche Branchen richten: Das reicht von gesetzlichen Änderungen, Branchen-Spezialthemen bis hin zu Basiswissen für den beruflichen Aufstieg oder Soft

Skills. Da ist es schwierig, branchenübergreifend die Top-Themen zu definieren. Zukünftig werden den Weiterbildungsmarkt aber Fortbildungen zum Umgang mit Big Data sowie die Themen „Datensicherheit“ und „Cyber-Security“ dominieren. Es ist für Unternehmen einfach unerlässlich, sich damit zu beschäftigen.

Wir beobachten gleichzeitig ein gesteigertes Interesse an Weiterbildungen zu Soft Skills, denn die menschliche Komponente bleibt auch im digitalen Zeitalter erhalten. Die zunehmende Projektarbeit in internationalen Teams und agiles Arbeiten machen neben fachlichen genauso überfachliche Kompetenzen wie zum Beispiel Selbst-



Foto: Ludwig Schedl

Weiterbildung sollte auch immer ein Vergnügen sein – in angenehmer Atmosphäre lernt es sich einfach besser.

managementkompetenz, Teamfähigkeit und neue Leadership-Qualitäten notwendig.

DIE DIGITALISIERUNG VERÄNDERT NICHT NUR DIE WIRTSCHAFT, SONDERN AUCH DAS LERNEN AN SICH. WIE SIEHT DIE DIGITALE ZUKUNFT IN DER WEITERBILDUNGSBRANCHE AUS, UND WAS BIETET DIE ARS IM BEREICH „DIGITALES LERNEN“?

Die digitale Vermittlung von Wissen wird immer wichtiger und bringt viele neue Chancen und Vorteile für das Lernen sowie für den Zugang zu Aus- und Weiterbildung. Und es gibt zahlreiche Möglichkeiten, digital zu lernen. Seit August bieten wir beispielsweise mit ARS Live eine neue, moderne Lernform im virtuellen Klassenzimmer. Mit ARS Live können unsere Kunden ortsunab-

hängig, unkompliziert und in Echtzeit an ihrem nächsten Wunschseminar bei uns teilnehmen. Im Gegensatz zum klassischen Webinar sind sie live mittendrin im Seminar und erleben ein Live-Training inklusive voller Interaktion mit dem Trainer und auch mit den anderen Seminarteilnehmern. Unser Ziel ist es, ARS Live schrittweise über das gesamte ARS-Seminarportfolio auszurollen.

IM INDUSTRIEMAGAZIN-SEMINARANBIETER-RANKING BELEGTE DIE ARS AKADEMIE HEUER DEN ZWEITEN PLATZ IN DER KATEGORIE GESAMTANBIETER. AUCH IN DEN VORJAHREN SCHAFFTE ES DIE ARS AKADEMIE IMMER UNTER DIE TOP DREI. WIE ERKLÄREN SIE SICH DIESEN KONTINUIERLICHEN ERFOLG?



Weiterbildung ist ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Unternehmenszukunft.

Mit unseren kompetenten Trainern, den topaktuellen Inhalten und unserer Praxisnähe treffen wir exakt die Kundenwünsche. Unser Slogan „Von den Besten lernen“ ist für uns weit mehr als ein Werbespruch. Hochkarätige Experten – regelrechte Koryphäen ihres Fachs – begleiten die mehr als 20-jährige Historie der ARS Akademie. Da sie direkt aus der Branche kommen, wissen sie ganz genau, was gerade aktuell ist. Das ermöglicht uns, mit unserem Angebot immer am Puls der Zeit zu sein und Trends direkt aus der Praxis zu liefern.

Weiterbildung sollte auch immer ein Vergnügen sein – in angenehmer Atmosphäre lernt es sich einfach besser. Diesen Wohl-

fühlfaktor setzen wir in unserem umfassenden Servicegedanken wie zum Beispiel in Form des täglich frisch gekochten Mittagessens um. ■

INFO-BOX

ARS Akademie: Facts & Figures

- Größter privater Fachseminaranbieter in Österreich
- 1.200 Top-Referenten
- 1.200 Seminare pro Jahr
- Kurse in ganz Österreich
- ARS Kurskatalog: www.ars.at/katalog
- Ö-CERT-Qualitätsanbieter



ARS Akademie

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



ARS AKADEMIE – IHR WEITERBILDUNGSPARTNER

Als Österreichs größter privater Fachseminaranbieter bieten wir Ihnen jährlich über 1.200 verschiedene Veranstaltungen für Ihre berufliche Weiterbildung.

Unser Bildungsangebot im Überblick:

- Recht
- Steuern, Finanz- & Rechnungswesen
- Lohn- & Personalverrechnung
- Banken & Versicherungen
- Arbeitsrecht & HR
- Bau- & Immobilienwirtschaft
- Management & Leadership
- IT & Datenschutz
- Einkauf & Logistik
- Health Care
- Marketing & Sales
- Office-Management & Soft Skills



Unser
Gesamtprogramm
finden Sie auf
www.ars.at

Fotos © Ludwig Schedl



JETZT INFORMIEREN!

office@ars.at • +43 (1) 713 80 24-0

ARS Akademie • Schallautzerstraße 2-4 • 1010 Wien

AUTOMATISCHE HR

Die Digitalisierung von Unternehmensprozessen und in diesem Zusammenhang insbesondere die Automatisierung von Abläufen verändert die Arbeitswelt von Betrieben grundlegend. Dieses Potenzial lässt sich auch im Personalwesen heben.

Stupid, monoton, repetitives Arbeiten war gestern: Das Beratungsunternehmen McKinsey schätzt, dass rund 30 Prozent aller Aufgaben in rund 60 Prozent aller Tätigkeitsfelder automatisiert werden könnten. Die Folge: spürbare Zeitersparnisse und mehr Kosteneffizienz. Für Unternehmen bedeutet dies aber auch mehr Wertschöpfung. Denn Mitarbeiter können sich, von zeitraubenden Routinetätigkeiten befreit, Aufgaben zuwenden, die einen unmittelbaren Einfluss auf den Umsatz haben – und zwar quer über alle Unternehmensbereiche und -funktionen hinweg, von der Produktion bis hin zum Personalwesen.



„Mithilfe eines automatisierten HR-Systems lässt sich innerhalb eines Jahres ein signifikanter Return on Investment realisieren.“

**Johannes Kreiner,
Geschäftsführer Sage DPW**

Sage DPW, Anbieter für Personalmanagement-Software, kennt die wichtigen Vorteile automatisierter Abläufe im HR-Bereich. „Die Automatisierung von Abläufen im Personalwesen kann die Art und Weise, wie Unternehmen wertschöpfend agieren, von Grund auf verändern, Mitarbeiter unterstüt-

zen und neue Potenziale eröffnen. Damit dies gelingt, gilt es, eine leistungsstarke, innovative und zukunftsweisende Lösung zu finden, die mit den Anforderungen des jeweiligen Unternehmens wachsen kann“, kommentiert Johannes Kreiner, Geschäftsführer von Sage DPW. Das Unternehmen nennt die folgenden vier Vorteile einer effizienten HR-Automatisierung.

REIBUNGSLOSERES EINARBEITEN

Die gute Einarbeitung neuer Mitarbeiter ist nicht nur ein wichtiges Element einer Unternehmenskultur, die ihre Mitarbeiter wertschätzt, vom ersten Tag an willkommen heißt



Aufwendige Routineaufgaben kosten Zeit, müssen aber trotzdem gemacht werden. Aber wer sagt, dass ein Mensch sie erledigen muss, wenn es auch ein Automatismus schafft?

und ein optimales Arbeitsumfeld bieten möchte. Positive Onboarding- und Preboarding-Erfahrungen reduzieren zudem die Zeit, die neue Mitarbeiter benötigen, um sich mit ihren Aufgaben vertraut zu machen. Dadurch sind sie schneller in der Lage, einen direkten Beitrag zur Wertschöpfung ihres Betriebs zu leisten, was sich wiederum positiv auf die Motivation auswirkt. Automatisierte Kommunikationsfunktionen des HR-Systems helfen in diesem Zusammenhang, personalisierte E-Mails an einen neuen Mitarbeiter zu schicken, auf Informationsquellen zu verweisen, Online-Checklisten zu senden oder den Einstellungsprozess mit elektronischen Unterschriften und automa-

tischen Erinnerungen zu vereinfachen. Zudem ist es für den neuen Mitarbeiter möglich, seine personenbezogenen Mitarbeiterdaten gleich am ersten Tag selbst in das System einzutragen. Mit Übermittlung von Echtzeit-Feedback im Rahmen von Umfragen können neue Mitarbeiter darüber hinaus dazu beitragen, den Einstellungsprozess kontinuierlich zu verbessern. Sie leisten damit von Beginn an einen Beitrag zur Weiterentwicklung ihres Unternehmens.

FLEXIBLES PERFORMANCE-MANAGEMENT

Traditionelle Ansätze des Performance-Managements, wie beispielsweise jährliche Beurteilungen, sind zeitaufwendig und oft nicht sehr lange



Prozesse im Personalwesen, die sich auf Knopfdruck erledigen lassen – teilweise von den Mitarbeitern selbst –, sparen Ressourcen, Zeit und Geld.

aktuell. Daher setzen Unternehmen vermehrt auf einen nachhaltigeren Ansatz, der sich auf kontinuierlichen Austausch konzentriert, regelmäßige Verbesserungen ermöglicht und zu mehr Engagement, Produktivität und Wachstum führt. Hilfreich sind diesbezüglich Funktionen, mit denen sich Ad-hoc-Bewertungsprozesse automatisieren, Leistungen mit Zielvorgaben vergleichen sowie Feedbackschleifen speichern lassen und die darüber hinaus Einblicke in individuelle Mitarbeiterleistungen bieten. Sinnvoll sind auch automatisierte Talent- und Risikoauflstellungen, die sich anzeigen lassen, wenn Mitarbeiter beispielsweise das Unternehmen verlassen. Das Monitoring der Mitarbeiterleistung

und die gleichzeitige Verknüpfung dieser Daten mit den entsprechenden Vergütungsplänen gehört ebenfalls zu den nützlichen Vorteilen eines automatisierten Performance-Managements.

SELF-SERVICE-TOOLS FÜR MITARBEITER

Unternehmen, die Mitarbeiter in die Lage versetzen, mit einem automatisierten und intuitiven System ihre persönlichen Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, können so das Mitarbeitererlebnis verbessern und den Verwaltungsaufwand für die Personalabteilung verringern. Mitarbeiter können beispielsweise ihre persönlichen Daten sicher verwalten und auf



vertrauliche Daten wie ihre Gehaltsabrechnung zugreifen. Auch der Abruf von Firmennews und Richtlinien ist jederzeit, an jedem Ort und von jedem Gerät aus dank Responsive Design möglich – egal ob stationärer PC, Tablet oder Smartphone. Mitarbeiter und Manager können Urlaubsanträge verwalten, wobei Genehmigungsworkflows und Vorgaben automatisch angewendet werden. Zudem wird die Absprache mit Kollegen vereinfacht.

FUNDIERTE & UMSETZBARE ERKENNTNISSE

Die Beschaffung verlässlicher Personaldaten stellte viele Jahre eine Herausforderung für die HR-Abteilung dar. Mit einer einzigen zentralen

Datenbank profitieren Unternehmen heute von einem sofortigen und genauen Überblick über ihre Mitarbeiter, was eine viel intelligentere und schnellere Entscheidungsfindung ermöglicht. Zu den wichtigen Funktionen und Möglichkeiten diesbezüglich gehören detaillierte und umfassende Analysen sowie die Erstellung verlässlicher Prognosen zu Mitarbeiterbedarfen. Ratsam sind darüber hinaus vorkonfigurierte globale Berichte und Dashboards, Diagramme, Tabellen und anderen Grafiken zur Visualisierung und schnellen Identifizierung von Trends sowie Warnmeldungen bei eventuell auftretenden Engpässen oder Problemen.

Johannes Kreiner resümiert: „Mithilfe eines automatisierten HR-Systems lässt sich innerhalb eines Jahres ein signifikanter Return on Investment realisieren. Die Goldsmiths University of London hat sogar herausgefunden, dass die Vorteile eines modernen Personaltools bereits innerhalb von 90 Tagen zum Tragen kommen. Sage DPW verbessert die Gewinnung, das Management und die Bindung von Mitarbeitern. Durch intelligente und zielgerichtete Automatisierung lässt sich das gesamte HR-Umfeld transformieren, die Produktivität verbessern, und es lassen sich Freiräume für wichtige Aufgaben zur Forcierung des Geschäftserfolgs schaffen.“ ■

INFO-BOX

Über Sage DPW

Die Sage GmbH bietet mit der Sage-DPW-Produktpalette Softwarelösungen für alle Bereiche des Personalwesens. Die Software mit österreichischen Wurzeln (das heimische Unternehmen DPW wurde von Sage übernommen) ist bei über 1.000 Kunden implementiert, vom mittelständischen bis zum multinationalen Unternehmen in verschiedensten Branchen.

www.sagedpw.at

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

*„Bitte betrachten Sie mich als Ihren Sohn. Lasst uns nun wie eine Familie sein!“
Diese Worte unseres Fahrers, der uns mit einem Auto durch Nordvietnam fuhr,
zu Beginn unserer einwöchigen Reise, bergen ein großes Potenzial an Missverständnissen und könnten auch interkulturell geschulte Reisende verwirren.*



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

In unserer globalisierten Welt, in der wir gewohnt sind, Fernreisen zu unternehmen, international zusammenzuarbeiten, Videokonferenzen mit auf der ganzen Welt verstreuten Teilnehmenden abzuhalten und zu Mittag Sushi, Pizza, vietnamesische Nudelsuppe oder indischen Curryreis zu essen, scheint sich mancherorts verstärkt das Gefühl breitzumachen, der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen sei nichts Besonderes mehr. Je selbstverständlicher für uns kulturell unterschiedliche Gepflogenheiten sind, umso weniger achten wir auf deren Hintergründe und welche Werthaltungen dahinter stecken mögen. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, auf der Basis von Kulturwissen und Offenheit mit kulturellen Unterschieden situativ entsprechend souverän umzugehen. Darüber hinaus sollten kulturelle Verhaltensweisen und

Äußerungen in einen Gesamtzusammenhang gestellt werden, um die dahinter liegenden Werthaltungen zu erkennen. Dadurch werden Stereotypisierungen vermieden.

Die Äußerungen von unserem Fahrer mögen nicht gleich verständlich sein, sagen aber sehr viel über seine Kultur aus. Sie beziehen sich klar auf Beziehung, Verpflichtung, auch Loyalität. Dahinter steht ein umfassendes Wertekonzept.

Gerade wenn uns Ungewohntes, nicht einfach zu Deutendes, scheinbar Unerklärliches widerfährt, empfiehlt sich die Bereitschaft, sich überraschen zu lassen und über die Bedeutung des Ereignisses nachzudenken und nach Erklärungen zu suchen. Diese Offenheit zeugt von interkultureller Kompetenz: vorgefasste Meinungen beiseite lassen und offen sein für mögliche Interpretationsweisen. Nur dann wird uns die Vielfalt kultureller Besonderheiten bewusst und wir erfahren sie als Bereicherung. ■



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
1010 Wien
Schwedenplatz 2/26
Tel.: +43/664/914 30 44
karin.schreiner@iknet.at
www.iknet.at

DAS ★★★★★ EVENT- & INCENTIVEHOTEL IM SALZBURGER LAND



HOTEL & CONFERENCE

Hotel Gut Brandlhof
Hohlwegen 4 | 5760 Saalfelden
Salzburger Land, Österreich
Tel. +43 (0)6582 7800-0
www.brandlhof.com



ALLZWECKWAFFE KI?

Wenn es um technischen Fortschritt geht, findet derzeit kaum ein Wort häufiger Verwendung als künstliche Intelligenz. Klar ist, dass die „KI“ künftig viele Aspekte der Arbeitswelt beeinflussen wird. Bei der Suche nach passendem Personal kann sie sogar schon jetzt helfen.

Die Verbesserung von Recruiting-Prozessen spielt eine immer wichtigere Rolle, da sich das Finden geeigneter Mitarbeiter immer schwieriger gestaltet – das Schalten von Stellenanzeigen reicht in den meisten Fällen nicht mehr aus. „Insbesondere bei der Besetzung von IT-Positionen stehen Unternehmen vor großen Herausforderungen. Aufgrund der Digitalisierung benötigen Unternehmen aller Branchen mittlerweile IT-Spezialisten“, weiß Christian Rampelt, Gründer und Geschäftsführer von dfind.com, einer Firma, die sich auf die digitale Suche von Fach- und Führungskräften spezialisiert hat. Allein in Österreich ist aktuell die Rede von 10.000 IT-Experten zu wenig, europaweit sollen der EU-Kommission zufolge bis 2020 eine Million fehlen. Laut einer Studie von PwC kostet der Mangel an Fachkräften über alle Wirtschaftszweige hinweg den heimischen Mittelstand 10,5 Milliarden Euro – pro Jahr. Betrachtet man diese Zahlen, dann ist der „war for talents“ in vollem Gange.

BOT IST BESSER?

Von dem Einsatz von KI im Recruiting versprechen sich Verantwortliche vor allem eines: niedrigere Kosten bei einer höheren Geschwindigkeit sowie einer besseren Qualität. Gegenwärtig existieren zwei Anwendungsbereiche künstlicher Intelligenz bei der Personalsuche. So gibt es zum einen Algorithmen, die das sogenannte Matching übernehmen.



„Aufgrund der Digitalisierung benötigen Unternehmen aller Branchen mittlerweile IT-Spezialisten.“

**Christian Rampelt,
Geschäftsführer von dfind.com**

Nahm die Suche beziehungsweise Vorauswahl früher sehr viel Zeit in Anspruch, weil Personalverantwortliche oder externe Dienstleister jede einzelne Bewerbung gründlich lesen mussten, übernehmen nun Bots die erste Sichtung. KI-basierte Suchalgorithmen gleichen Anforderungen des

Unternehmens mit Qualifikationen der Kandidaten ab. „Wir nutzen beispielsweise Bots, die täglich über 50 Netzwerke sowie KI-basierte Talentepools mit mehr als 500 Millionen Kandidatenprofilen scannen. Ein Mensch könnte die Analyse einer solch großen Datenmenge überhaupt nicht bewältigen“, erklärt Rampelt.



Die KI als Schweizer Taschenmesser im Recruiting ist insofern ein richtiges Bild, als dass der Mensch sie als Werkzeug einsetzt. Ohne menschlichen Einfluss geht es – zum Glück – weiterhin nicht.

Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sich Bots, mit den richtigen Informationen gefüttert, nicht von subjektiven Empfindungen leiten lassen, sondern die Bewerber anhand von Hard Skills filtern. Innerhalb kürzester Zeit treffen intelligente Anwendungen so eine Vorauswahl – das macht den gesamten Suchprozess effizienter. Das zweite Einsatzgebiet setzt erst später im Recruiting-Prozess an: So gibt es bereits jetzt Softwarelösungen, die Bewerber anhand von Videos und Tonaufnahmen detailliert analysieren, um auf diese Weise etwaige Stärken und Schwächen festzustellen.

FINGERSPITZENGEFÜHL BLEIBT WICHTIG

Künstliche Intelligenz stellt jedoch nicht die Lösung aller Probleme dar. Wie bei fast allen technischen Innovationen funktioniert noch lange nicht alles perfekt. Bestes Beispiel dafür: Vor kurzem sorgte ein führender Onlineversandhändler für Schlagzeilen, weil die Recruiting-Software nach speziellen Schlüsselwörtern suchte, die weibliche Bewerberinnen diskriminierten. „Algorithmen entwickeln sich durch maschinelles Lernen selbst weiter, dafür benötigen sie jedoch eine sehr große Datenmenge, mit deren Hilfe sie sich verbessern. Benachteiligt



Keine Sorge, bis auf Weiteres sind künstliche Intelligenzen bestenfalls eine Unterstützung im Recruiting-Prozess. Die endgültige Auswahl trifft weiterhin der Mensch.

jedoch der Datensatz von vornherein eine bestimmte Gruppe von Menschen, dann bildet der Algorithmus dies ab. Das bedeutet: Wenn der Algorithmus das Falsche lernt, geht die Objektivität verloren“, erklärt der Geschäftsführer. Aus diesem Grund gilt es vor der Implementierung einiges zu beachten – so sollten bei der Einführung nicht nur erfahrene Experten mit Rat und Tat zu Seite stehen, sondern Ergebnisse sollten auch kritisch hinterfragt werden, wenn sich Auffälligkeiten feststellen lassen.

NICHT NUR FINDEN, AUCH HALTEN

Wer nun befürchtet, dass bald Roboter alle Personalentscheidungen treffen, Bewerbungsgespräche führen und der Mensch keine Rolle

mehr spielt, irrt. „Bei der Besetzung vakanter Positionen spielt nicht nur die fachliche Qualifikation eine entscheidende Rolle, sondern auch die Persönlichkeit des Kandidaten muss zum suchenden Unternehmen passen. Schlussendlich müssen Menschen in einem Team zusammenarbeiten und auch in schwierigen Situationen bestmögliche Ergebnisse erzielen“, so Rampelt.

Aus diesem Grund gilt es, auf eine Kombination von Mensch und Maschine zu setzen. Zeit, die Personalverantwortliche gewinnen, können sie in andere Aufgaben investieren, denn einmal gefundene Fachkräfte sollten an das Unternehmen gebunden werden, damit die Suche nicht in einem halben Jahr erneut beginnt. ■

TAGEN MIT VIEL FREIRAUM

*Das Hotel und Feriendorf VILA VITA Pannonia **** – ein Geheimtipp für gelungene Seminare und Events mitten im Grünen. Nur eine Stunde von Wien entfernt, grenzt das weitläufige Gelände direkt an den Nationalpark Neusiedler See-Seewinkel.*

Ob Kongresse, kleines Seminar, eleganter Galaabend, ungezwungene Gartenparty, Weinverkostung im Erlebnisobstgarten oder dem stimmungsvollen VITAKELLA – das VILA VITA Pannonia **** bietet vielfältige Möglichkeiten zur Umsetzung innovativer Eventkonzepte. 127 pannonische Landhäuser und ein Hotelgebäude fügen sich unaufdringlich in die pannonische Weite.

Das Herzstück für Kongresse ist die Seewinkelhalle, ein Veranstaltungszentrum mit Bühne, kompletter Licht- und Tontechnik, Funkmikrofonanlage, Saalkamera, Teleprompter, Leinwänden, Flat-Screens, Break-out-Rooms, Wintergarten, Chill-out-Area im Außenbereich, abgetrennten Empfangsfoyer, kostenlosen Parkplätzen u. v. m.



LÄNDLICH-CHARMANTE CSÁRDA

Das heimelige Csárda-Ambiente begeistert mit vielen geschmackvollen Holzelementen, knisterndem Kaminfeuer und der ländlich-charmanten Dekoration. Besonders beeindruckend sind auch das regionstypische, handgedeckte Schilfdach und die große Sonnenterrasse im duftenden Lavendelgarten. Genau wie das Dach wurde auch der Innenbereich von verschiedenen regionalen Unternehmen mit viel Liebe zum Detail und hochwertigen Naturmaterialien gestaltet. Zentrum des Stadls ist eine großzügige Bar mit Tanzfläche – ideal für ein geselliges Beisammensein nach dem Abendessen.

Der pannonische Landhausstil der Scheune (exklusiv für Feste bis 130 Personen) bietet den feierlichen Rahmen für romantische Hochzeiten, rauschende Feste und Firmenfeiern. ■


VILA VITA
PANNONIA

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

FLEXIBLES ARBEITEN

Laut einer Studie verlieren fixe Kernzeiten in österreichischen Unternehmen an Bedeutung. Flexible Angebote wie Home-Office werden hingegen immer gängiger. Die physische Anwesenheit wird allerdings in den meisten heimischen Unternehmen nach wie vor großgeschrieben.

Mit der „Flexible Working Studie 2019“ erhebt Deloitte Österreich in Zusammenarbeit mit der Universität Wien und der Universität Graz alle zwei Jahre den Status quo flexibler Arbeitsmodelle in heimischen Unternehmen. 214 Führungskräfte und Personalisten nahmen heuer an der österreichweiten Befragung teil. Das Ergebnis: Flexibles Arbeiten ist in Österreich auf dem Vormarsch. Das zeigt sich anhand mehrerer Faktoren.

KERNARBEITSZEIT WIRD UNWICHTIGER

Laut der Studie verlieren Kernarbeitszeiten immer mehr an Bedeutung. Vor zwei Jahren haben noch fast zwei Drittel der Unternehmen auf Gleitzeit mit Kernzeit gesetzt, jetzt tut dies nur mehr die Hälfte. Gleitzeit ohne Kernzeit wird hingegen immer beliebter.

„Bereits bei einem Viertel der Unternehmen arbeitet die Mehrheit der Mitarbeiter ohne Kernzeiten. Dadurch wird die Flexibilität vor allem für Mitarbeiter weiter erhöht“, erklärt Barbara Kellner, Managerin bei Deloitte Österreich.

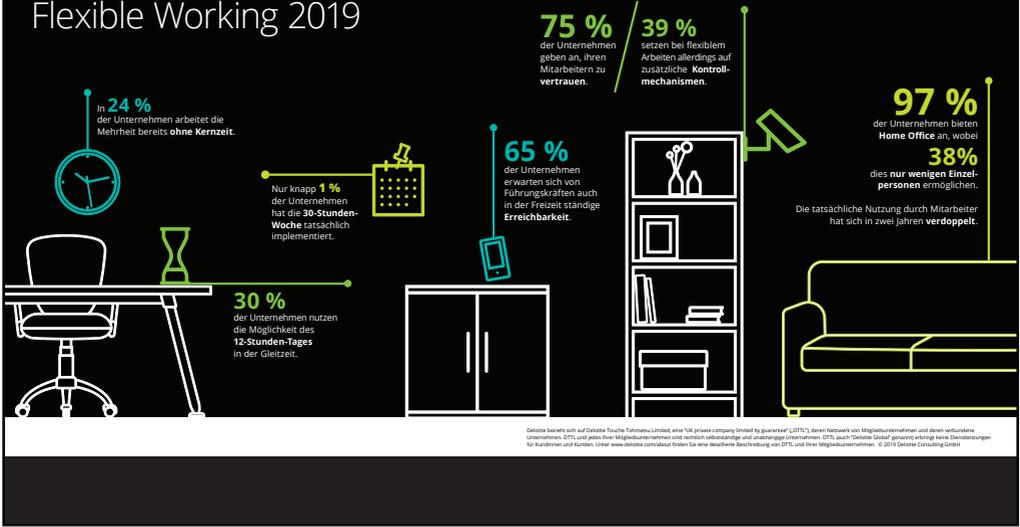
Die kürzlich geschaffene Möglichkeit des Zwölfstundentags in der Gleitzeit nutzen laut Studie bereits 30 Prozent der befragten Unternehmen. Weniger verbreitet ist hingegen das Modell der 30-Stunden-Woche. In Österreich hat das bisher nur knapp ein Prozent der Unternehmen tatsächlich implementiert.

HOME-OFFICE IST ETABLIERT

Bei 97 Prozent der befragten Unternehmen haben Mitarbeiter mittlerweile schon die Möglichkeit zur Arbeit von zu Hause aus, wobei bei einem Drittel nur wenigen Einzelpersonen Home-Office gewährt wird. Aber die tatsächliche Nutzung von Heimarbeit nimmt stark zu. Sie hat sich in den letzten zwei Jahren mehr als verdoppelt. Laut 86 Prozent der Befragten wird das Angebot von einem beträchtlichen Anteil der Mitarbeiter tatsächlich in Anspruch genommen. 2017 gaben das nur 42 Prozent an.

„Home-Office hat sich in Österreich etabliert. Vor allem die jüngeren Generationen erwarten sich diese Möglichkeit vom Arbeitgeber“, bestätigt Barbara Kellner. Die Expertin fügt aber hinzu: „Obwohl die Option häufiger angeboten und in Anspruch genommen wird, hat bei 85 Prozent der Unternehmen die physische Anwesenheit im Büro noch immer einen dominanten Stellenwert. Das wird zum Problem, wenn Anwesenheit mit Leistung gleichgestellt wird. Mitarbeiter trauen sich dann nicht, Home-Office-Angebote wahrzunehmen.“

Flexible Working 2019



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine "UK private company limited by guarantee" (DTTL), deren Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen (DTL) und/oder ihrer Mitgliedsunternehmen und/oder ihrer verbundenen Unternehmen (DTL), auch "Deloitte Global" genannt, entlang einer Spannebenenstruktur für Kunden und Kunden. Unter www.deloitte.com/about finden Sie eine detaillierte Beschreibung von DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen. © 2019 Deloitte Consulting GmbH

97 Prozent der Unternehmen bieten Heimarbeit an, die tatsächliche Nutzung durch Mitarbeiter hat sich in zwei Jahren verdoppelt. Mehr Flexibilität bedeutet oft aber auch mehr Kontrolle.

VOR ALLEM FÜHRUNGSKRÄFTE SIND DAUERND AUF ABRUF

Neben der physischen Anwesenheit spielt auch die ständige Erreichbarkeit für viele Unternehmen nach wie vor eine große Rolle. Gerade von Führungskräften erwarten 65 Prozent der Befragten, dass sie auch in ihrer Freizeit erreichbar sind. Von Mitarbeitern wird das von einem Viertel der Unternehmen eingefordert. „Flexibles Arbeiten kann mehr Freiheit und Autonomie für die Mitarbeiter bringen. Durch hohe Erwartungen an die Erreichbarkeit gepaart mit fehlenden Grenzen zwischen Job und Privatleben geht diese Freiheit aber oft wieder verloren“, sagt Bettina Kubicek, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Graz. „Es braucht deshalb klare Spielregeln, damit die Mitarbeiter auch in der Freizeit abschalten können.“

DAS VERTRAUEN SCHEINT NOCH NICHT GEFESTIGT ZU SEIN

Generell senden die befragten Unternehmen in puncto flexibles Arbeiten widersprüchliche Signale. Zum einen geben 75 Prozent an, ihren Mitarbeitern zu vertrauen. Zum anderen setzen 39 Prozent der Unternehmen in diesem Zusammenhang auf zusätzliche Kontrollmechanismen. „Vertrauen bedeutet, Kontrolle aufzugeben. Im Hinblick auf flexibles Arbeiten versuchen aber manche Unternehmen, durch verschiedenste Maßnahmen wieder mehr Kontrolle zu erlangen“, analysiert Christian Korunka, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Wien. „Die Unternehmen müssen das Loslassen lernen und innerhalb eines klar kommunizierten Regelwerks eine gesunde Vertrauenskultur entwickeln. Nur so können sie als zeitgemäße Arbeitgeber attraktiv bleiben.“

Grafik: Deloitte

Wer mehr kann ist besser dran!

Bestens ausgebildete Jugendliche als Investition in die Zukunft.



Ca. 5.000 Jugendliche verlassen jedes Jahr das Bildungs- und Ausbildungssystem in Österreich, ohne über einen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss zu verfügen. Diese Personengruppe hat dadurch stark eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten: Sie sind vom dreifachen Risiko von Arbeitslosigkeit und vierfachen Risiko, Hilfsarbeiterinnen/Hilfsarbeiter zu werden, betroffen. Ein Fünftel dieser Personengruppe gilt als armutsgefährdet bzw. von Sozialleistungen abhängig.



Durch die **AusBildung bis 18** und die damit verbundene Ausbildungspflicht sollen aber generell ausgrenzungsgefährdete Ju-

gendliche am Übergang Schule/Beruf mit Unterstützungsangeboten erreicht werden.



Das **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** umfasst derzeit 5 Unterstützungsangebote, die vom Sozialministeriumservice finanziert und von verschiedenen Projektträger/innen österreichweit angeboten werden:

Das Jugendcoaching, die Produktionsschule, die Berufsausbildungsassistenz, die Arbeitsassistenz, und das Jobcoaching.

Durch das **Jugendcoaching** lernen Jugendliche, ihre Potenziale gezielter einzusetzen. Mit einer persönlichen Perspektivenpla-



Sozialministeriumservice

nung sollen ein weiterer Schulbesuch, eine Qualifizierungsmaßnahme, eine Ausbildungschance oder ein festes Arbeitsverhältnis ermöglicht werden.

Der Vorteil für Unternehmen:

Jugendliche kennen ihre Berufswünsche und haben bereits praktische Erfahrung gesammelt (z.B. im Rahmen von Berufserprobungen)

Die **Produktionsschule** gibt jungen Menschen die Möglichkeit, versäumte Basisqualifikationen und sogenannte Social Skills nachträglich zu erwerben sowie Ausbildungsmöglichkeiten kennenzulernen.

Der Vorteil für Unternehmen:

Jugendliche verfügen über Kompetenzen und Qualifikationen und können sich damit besser am Arbeitsmarkt zurechtfinden.

Die **Berufsausbildungsassistenz** unterstützt Lehrlinge vom Finden einer Lehrstelle bis zum Ausbildungsabschluss (Bewältigung der Lehrinhalte, Organisieren von Lernhilfen; Vorbereitung auf die Abschlussprüfung)

Der Vorteil für Unternehmen:

Die Unterstützung der Berufsausbildungsassistenz ermöglicht den Jugendlichen einen erfolgreichen Abschluss ihrer Lehre oder Teilqualifikation und sorgt damit für eine wesentliche Entlastung der Lehrbetriebe.

Alle Angebote können von den Betroffenen (Jugendliche, Angehörige, Unternehmen) kostenlos genutzt werden.

Infos unter:

- sozialministeriumservice.at
- ausbildungbis18.at
- neba.at

CHANCENGLEICHHEIT

Menschen mit Behinderung oder autistischer Wahrnehmung haben es heute auf dem Arbeitsmarkt leichter als früher. Von Chancengleichheit kann aber nicht die Rede sein. Dabei lassen sich Unternehmen eine Chance entgehen, wenn sie sich nicht mit diesen Themen beschäftigen.

Wie ist denn eigentlich der Status quo am Arbeitsmarkt hinsichtlich Menschen mit Behinderung? „In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Lage für BewerberInnen mit Behinderung stark verbessert“, sagt Gregor Demblin, ergänzt jedoch: „Aber es muss noch viel mehr auf struktureller Ebene passieren, damit sie die gleichen Chancen haben wie BewerberInnen ohne Behinderung.“ Demblin weiß, wovon er spricht: 2009 hat er gemeinsam mit Wolfgang Kowatsch die inklusive Jobplattform Career Moves (heute myAbility.jobs) für Menschen mit Behinderung aus der Taufe gehoben. 2014 gründeten die beiden die Unternehmensberatung myAbility, die Unternehmen im DACH-Raum bei der Entwicklung von Inklusionsstrategien unterstützt. Demblin ist erfolgreicher Unternehmer, Familienvater und sitzt seit mittlerweile rund 25 Jahren im Rollstuhl. Johannes Kopf, Vorstandsmitglied des AMS Österreich, ist Unterstützer von myAbility: „Wir haben aktuell fast 3.300 freie Stellen, bei denen extra darauf hingewiesen wird, dass Menschen mit Behinderung gern aufgenommen werden. Das hat zum einen mit Bewusstseinsarbeit zu tun, wie sie auch myAbility leistet. Zum anderen aber auch mit dem Fachkräftemangel.“ Allerdings zeigen die aktuellen Arbeitsmarktzahlen, dass es für Menschen mit Behinderung weiterhin schwierig ist, am Jobmarkt Fuß zu fassen. Die Arbeitslosenquote „begünstigt behinderter Menschen“ (Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent) und ist von neun Prozent



„Die Stärken unserer KandidatInnen sind in diesen neu entstehenden Aufgabenbereichen ein klarer Wettbewerbsvorteil für die Arbeitgeber.“

**Kuno Gruber, Mitglied
der Geschäftsleitung von Specialisterne**

im Jahr 2017 auf 8,1 Prozent im Vorjahr gesunken. Damit lag sie jedoch immer noch über der gesamten Arbeitslosenquote. Parallel dazu ist die Beschäftigung begünstigt behinderter Menschen 2018 um 2,4 Prozent gestiegen und lag damit über dem allgemeinen Beschäftigungswachstum. Allerdings waren 2018 nur 56,3 Prozent der begünstigt Behinderten erwerbstätig, was deutlich unter der Erwerbstätigkeitsquote in der Gesamtbevölkerung liegt. Nicht alle Menschen mit Behinderung sind von diesen Zahlen erfasst. Insgesamt leben in Österreich rund 1,7 Millionen Menschen mit Behinderung. Nur ein Bruchteil von ihnen hat den Begünstigtenstatus, nämlich 110.741. 2018 machte die Gruppe der Menschen mit Begünstigtenstatus oder gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen



Specialisterne qualifiziert Menschen im Autismusspektrum für Zukunftsjobs und begleitet sie.

24 Prozent aller Arbeitslosen aus. „Es ist vor diesem Hintergrund besonders wichtig, weiter bei Unternehmen für Aufklärung zu sorgen“, hält Gregor Demblin fest.

BESONDERE WAHRNEHMUNG, BESONDERE STÄRKEN

Firmen sollten sich diese Chance nicht entgehen lassen. Menschen, deren Gehirne anders funktionieren – wie etwas bei Autismus – bringen nämlich eines besonders zum Vorschein: Eine sogenannte Schwäche kann auch eine Stärke sein. Es gibt einige Vorreiter, die das erkannt haben. Das Social Business Specialisterne identifiziert, qualifiziert und vermittelt Talente mit Autismus in Zukunftsberufe wie Software-Testing, Datenanalyse, Incident-Management oder Qualitätssicherung. Die Digitalisierung erfordert eine Reorganisation von Arbeit und einen optimierten Umgang mit Daten über unterschiedliche Systeme hin-

weg. „Die Stärken unserer KandidatInnen sind in diesen neu entstehenden Aufgabenbereichen ein klarer Wettbewerbsvorteil für die Arbeitgeber“, erklärt Kuno Gruber, Mitglied der Geschäftsleitung von Specialisterne.

Aufgrund typischer Stärken des Autismus eignen sich viele Menschen mit autistischer Wahrnehmung hervorragend für die Bewältigung von kniffligen Aufgaben der Digitalisierung. Nicht jeder Autist bzw. jede Autistin liebt Zahlen und Daten. Doch sind das Interesse und ein gewisses Talent in diese Richtung vorhanden, so bildet Specialisterne eine Brücke hin zu passenden Jobs in der IT oder der Qualitätssicherung. Pro Jahr begleitet das siebenköpfige Team von Specialisterne in Wien rund 130 Menschen im Autismusspektrum mit Beratungen und Qualifizierungsprogrammen.

Viele KandidatInnen werden im Bereich der technik- oder datenlastigen Mangelberufe vermittelt. Der Gewinn für das Unternehmen geht

dabei über die einzelne Stellenbesetzung hinaus. Die Zusammenarbeit zeigt positive Wirkung: 58 Prozent der Specialisterne-Kunden berichten der „Impact Study“ der WU zufolge, dass der Zusammenhalt im Team sowie das Arbeitsklima deutlich verbessert wurden. 40 Prozent ver-

wesentlich ist. Rund 40 Personen begleitet Specialisterne so pro Jahr in aktiven Dienstverhältnissen bei 20 bis 30 Arbeitgebern. Darunter finden sich Unternehmen wie T-Mobile, DB Schenker, Rewe Group, die RBI sowie kleinere österreichische Hidden Champions wie beispielsweise *suxcesso* oder *workflow*.



„In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Lage für BewerberInnen mit Behinderung stark verbessert.“

Gregor Demblin, Gründer von MyAbility

zeichneten eine höhere Zufriedenheit aller MitarbeiterInnen, und 53 Prozent verzeichneten eine Leistungssteigerung insgesamt. Neben der Beratungsleistung in Bezug auf Auswahl, Arbeitsplatzgestaltung und Aufnahme der neuen MitarbeiterInnen bietet das Social Business eine langfristige Begleitung des Unternehmens. Das Service gewährt jene Stabilität, die für die Entfaltung des Potenzials der MitarbeiterInnen mit autistischer Wahrnehmung

WANDEL BEI DEN UNTERNEHMEN
In den letzten Jahren wurde also einiges verbessert. Bei vielen Unternehmen habe durchaus ein Wandel in den Köpfen stattgefunden, berichtet etwa myAbility-Gründer Demblin. „Die Awareness, dass KundInnen und MitarbeiterInnen mit Behinderung ein unausgeschöpftes Potenzial darstellen, ist wesentlich größer als vor zehn Jahren. Auch die Wichtigkeit von unternehmensweiten Inklusionsstrategien ist ihnen bewusst.“ Das ist aber noch lange kein Grund, sich auf seinen „Lorbeeren“ auszuruhen. Denn echte Chancengleichheit, egal ob für Menschen mit Behinderung, autistischer Wahrnehmung oder anderen Charakteristika, sieht noch immer ganz anders aus. ■

INFO-BOX

Sozialministerium fördert Projekte

Eine Vielzahl an Unterstützungsleistungen für Menschen mit Assistenzbedarf wird auch in Form von vom Sozialministeriumservice finanzierten Arbeitsmarktprojekten angeboten. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, zu erleichtern und bestehende Arbeitsplätze zu sichern.

Ein Großteil dieser Arbeitsmarktprojekte ist im **Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)** zusammengefasst. Geboten werden zahlreiche kostenlose Unterstützungsleistungen. Sie sollen die bezahlte Arbeit am regulären Arbeitsmarkt sicherstellen und erhalten. Sowohl Menschen mit Behinderung als auch ausgrenzungsgefährdete Jugendliche können diese Angebote nutzen. Im Rahmen der **fit2work**-Beratung wiederum erhalten Personen und Betriebe Unterstützung bei Fragen zur seelischen und körperlichen Gesundheit am Arbeitsplatz. Zudem stehen Menschen mit Assistenzbedarf Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte, persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und andere österreichweite und regionale Angebote zur Verfügung.

www.sozialministeriumservice.at, www.neba.at, fit2work.at

ERFOLGREICH VERANSTALTEN

Der oberösterreichische Lachstatthof bietet eine ruhige Lernatmosphäre in kraftgebender Umgebung und in modernsten Seminarräumen, wo Ideen und Innovationen entstehen können und Wissen geteilt werden kann.



Der Lachstatthof, in einmalig ruhiger Lage, kombiniert eine moderne Seminarinfrastruktur mit einem breiten Freizeitangebot. Grünes Veranstaltungszentrum 5 Minuten von Linz entfernt.

Elf hochwertig ausgestattete Seminarräume (45 m²–214 m²) inkl. Multimedia, Flipcharts, Pinnwänden und Moderationsmaterialien für bis zu 200 Personen bilden die Basis für erfolgreiche Veranstaltungen im Lachstatthof, dem Veranstaltungszentrum der BAUakademie OÖ. Fünf große Hallen bieten außerdem den idealen Raum für Produktpräsentationen. Der historische Vierkanthof verwöhnt seine Gäste sowohl im exklusiven Hotel als auch im neu renovierten, 115 Betten umfassenden Gästehaus mit individueller Gastronomiebetrieung und umfangreichen Serviceleistungen.

„ABENTEUERLICHE BILDUNG“ – KOMPETENZTRAININGS IM FREIEN

Ein 40 ha großer Wald- und Wiesenpark eröffnet zahlreiche Möglichkeiten für Outdooraktivitäten wie Teambuilding und Soft-Skill-Erweiterungen im Naturhochseilgarten.

Ein großzügiger Indoor-Freizeitbereich mit einer Kletterwand steht den Seminargästen zur Verfügung und bietet außergewöhnliche Schlechtwetter-Alternativen. ■

**LACHSTATT
HOF**
HOTEL · SEMINARE · VERANSTALTUNGEN

Lachstatthof
Lachstatt 41
4221 Steyregg
Tel.: +43/732/24 59 28-20
office@lachstatthof.at
www.lachstatthof.at

WIR SIND DIE ROBOTER

Komplexe Strukturen, wie etwa der Arbeitsmarkt, lassen sich nur schwer in ihrem Verhalten vorhersagen. Trotzdem kann man natürlich einen Versuch wagen. Im Folgenden lesen Sie mögliche Antworten auf Fragen zur Arbeit und zum Arbeitsplatz der Zukunft.

Welchen Einfluss hat der digitale Wandel auf die Arbeitsplätze der Zukunft? „Wir sind auf alles programmiert, und was du willst, wird ausgeführt“, reimten die Elektro-Pioniere von Kraftwerk in dem Lied „Die Roboter“ schon in den 1970ern. Werden in Zukunft – wie damals angedeutet – physische Roboter oder Softwareautomatismen den Menschen ersetzen? Fragen wie diese beschäftigen aktuell viele Menschen.

Einer davon ist Martin Mayer, Geschäftsführer des HR-Spezialisten Iventa. Für den Anbieter in den Bereichen Personalberatung, Personal- und Organisationsentwicklung, Employer-Branding, Media-Service und IT-Recruiting gehören solche Überlegungen dazu, schließlich betreffen sie unmittelbar sein Geschäftsfeld.

„Am Beispiel Uber sehen wir, wie sich Märkte heute verändern“, hat Martin Mayer ein Beispiel parat. Das sei nicht nur Technologie gegen analog, Weltkonzern gegen kleingewerblich, freier, liberaler Markt versus extrem reglementierten Markt, sondern es zeigt

dem Geschäftsführer zufolge sehr anschaulich, was heute bereits alles möglich ist und wie ein Taxidienst die klassische Taxibranche in Bedrängnis bringt. Derartige Beispiele der digitalen Disruption werden wir künftig öfter erleben, ist er überzeugt.

Für viele Menschen spielt künstliche Intelligenz in der Zukunft der Arbeit eine wesentliche Rolle. Für Mayer ist aber „künstliche Intelligenz nicht ein Thema

der Zukunft, sondern bereits ein Thema der Gegenwart“. Watson, der Supercomputer von IBM, ist beispielsweise bereits Realität – insbesondere in den USA, wo er auch für HR-Zwecke eingesetzt wird. Dort werden die Recruitingprozesse im öffentlichen Dienst mit Programmen, die über Watson entwickelt wurden, abgewickelt.



„Wir können nicht mit Maschinen konkurrieren, wir müssen uns von ihnen unterscheiden.“

**Michael Strebl, Vorsitzender der
Wien-Energie-Geschäftsführung**



Eine Studie im Auftrag von Wien Energie kommt zu dem Schluss, dass Daten, Algorithmen und künstliche Intelligenz das Rollenverhältnis von Mensch und Maschine in Arbeitsprozessen verändern werden.

DIGITALISIERUNG DES ENERGIESEKTORS

Blieben wir in der Gegenwart: Den Einfluss der Digitalisierung – gemeinsam mit der Dekarbonisierung und dezentralen Energieerzeugung – auf einen ganz konkreten Wirtschaftssektor hat jüngst eine Job-Zukunftsstudie des Beratungsunternehmens Deloitte Österreich im Auftrag von Wien Energie untersucht. Demzufolge kommt es zur Umwälzung des gesamten Industriezweigs. Laut der Studie wird sich die Automatisierung deutlich beschleunigen. Daten, Algorithmen und künstliche Intelligenz werden das Rollenverhältnis von Mensch und Maschine in Arbeitsprozessen verändern. Beim Aufgabenprofil eines Kraftwerktechnikers könnte beispielsweise knapp die Hälfte der Tätigkeiten künftig potenziell automatisiert und von einer Maschine übernommen werden, bei einem Vertriebsmitarbeiter beträgt das Automatisierungspotenzial noch immer knapp ein Drittel.

„Wir können nicht mit Maschinen konkurrieren, wir müssen uns von ihnen unterscheiden. Die rasche Anpassungsfähigkeit an immer komplexere Aufgaben und alle Tätigkeiten, bei denen Menschen Robotern und Algorithmen überlegen sind, werden immer gefragter. Routinetätigkeiten verlieren an Bedeutung. Wir kommen in eine völlig neue Phase“, so der Vorsitzende der Wien-Energie-Geschäftsführung Michael Strebl. „Der Mensch steht weiter im Mittelpunkt. Der Zugang wird sich jedoch deutlich ändern: sich weiterentwickeln, teamorientiert arbeiten und neuen Aufgaben offen gegenüberstehen. Durch die Digitalisierung werden Empathie, Eigeninitiative und Mut für Neues für den Unternehmenserfolg immer entscheidender. Umgekehrt muss das Unternehmen faire Bedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherstellen.“

Fotos: Wien Energie/Ludwig Schedl, Wien Energie/Ian Ehm



„Mit dem digitalen Wandel wird lebenslanges Lernen zur Grundvoraussetzung für erfolgreiche Karrierewege. Die Energieunternehmen stehen daher vor großen Aufgaben: der Requalifizierung von Teilen der Belegschaft, der Neuaufnahme von hoch qualifizierten Uniabgängern aus technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, dem Erschließen neuer Geschäftsmodelle sowie einer Transformation der Arbeitsweisen und Unternehmenskultur“, so Anna Nowshad, Director im Bereich Human Capital bei Deloitte Österreich.

6 TREIBENDE KRÄFTE DER VERÄNDERUNG

Die Deloitte-Studie sieht sechs treibende Kräfte des Wandels, die auf den Arbeitsmarkt in der Energiewirtschaft und in der Industrie in den nächsten Jahren wirken:

1. Allgegenwärtige Technologie:

Innovative Technologien dringen in alle Lebens- und Arbeitsbereiche vor

2. Datenflut:

Nie da gewesene Datenmengen in Echtzeit, die neue Erkenntnisse bringen

3. Veränderte Kundenbedürfnisse:

Gesellschaftlicher Wandel, Internet und neue Mitbewerber erfordern einen neuen Kundenfokus

4. Digital Leadership:

Führungskräfte im Spannungsfeld zwischen externen Vorgaben und neuen Geschäftsmodellen

5. Fünf Generationen im Arbeitsleben:

Innovation durch Nutzen der demografischen Vielfalt

6. Alternative Sourcing-Strategien

und neue Talente-Pools als Wettbewerbsvorteil

Technologische Innovation prägt die Energiebranche seit Jahrzehnten. Verändert haben sich jedoch die Geschwindigkeit, mit der der Wandel fortschreitet, sowie der Umfang und die Bedeutung für das Kerngeschäft der Energieunternehmen.

„In Kombination mit geändertem Konsumentenverhalten, neuen Wertehaltungen und Lebensformen führt das zu ganz neuen Heraus-



Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur ist einer der Schlüssel zur Lösung der Probleme, die durch den Fachkräftemangel entstehen.

forderungen, aber auch Chancen, was die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle betrifft. So lassen sich beispielsweise in der Stadt mit der Bevölkerung durch Photovoltaik, Batteriespeicher, Stromtankstellen, Smart Meter oder Blockchain ganz neue Wirtschaftsbeziehungen etwa in Form von Energieerzeugungsgemeinschaften – sogenannten citizen energy communities – etablieren“, so Strebl.

TECHNISCHE INNOVATION VERLANGT BLICK ÜBER DEN TELLERRAND

Dominierende Innovationstreiber in der Energiebranche waren bislang zumeist Optimierungen bestehender Lösungen, etwa die Steigerung von Wirkungsgraden in Kraftwerken. Die Dynamik des digitalen Wandels verlangt nun von den Energieunternehmen und Beschäftigten jedoch die Auseinandersetzung mit Themen, in denen gänzlich neue Geschäftsfelder, Prozesse und entsprechende Expertisen aufgebaut werden müssen. „Das

rasante Tempo technischer Innovationen verlangt, dass wir über den Branchentellerrand hinausdenken. Nach innen heißt das, dass wir vom Hierarchiedenken wegkommen müssen“, so Strebl.

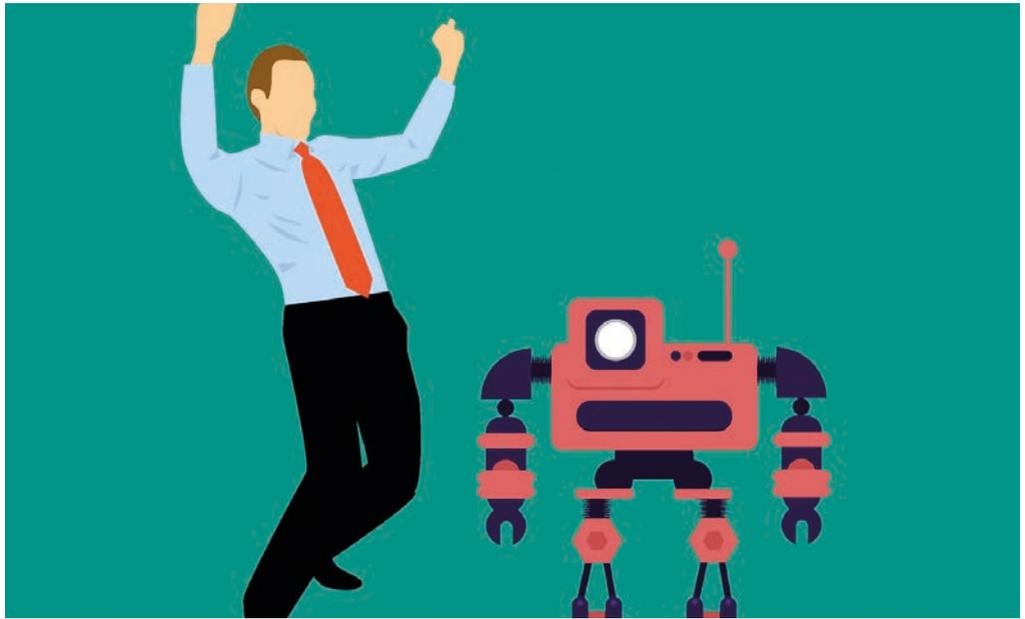
Damit ist nicht nur das Kerngeschäft – Erzeugung, Handel und Vertrieb – gemeint, sondern auch fundamental die Gestaltung der Arbeit, Kooperation oder das Lernen neuer Fertigkeiten. Smartphones, Sprachassistenten und Streamingdienste prägen den Alltag und das Kundenverhalten. Energieanbieter, die in der Lage sind, in ebenso hoher Geschwindigkeit neue Technologien nahtlos in den Arbeitsalltag zu integrieren, benutzerfreundlich auszuge-

„Mit dem digitalen Wandel wird lebenslanges Lernen zur Grundvoraussetzung für erfolgreiche Karrierewege.“

Anna Nowshad, Director im Bereich Human Capital bei Deloitte Österreich



Fotos: Pixabay/Rawpixel, Deloitte/feel image



stalten oder mit eigenen Geschäftsmodellen zu verknüpfen, werden daraus einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil generieren.

BIS 2025 MEHR DATENWISSEN GEFRAGT

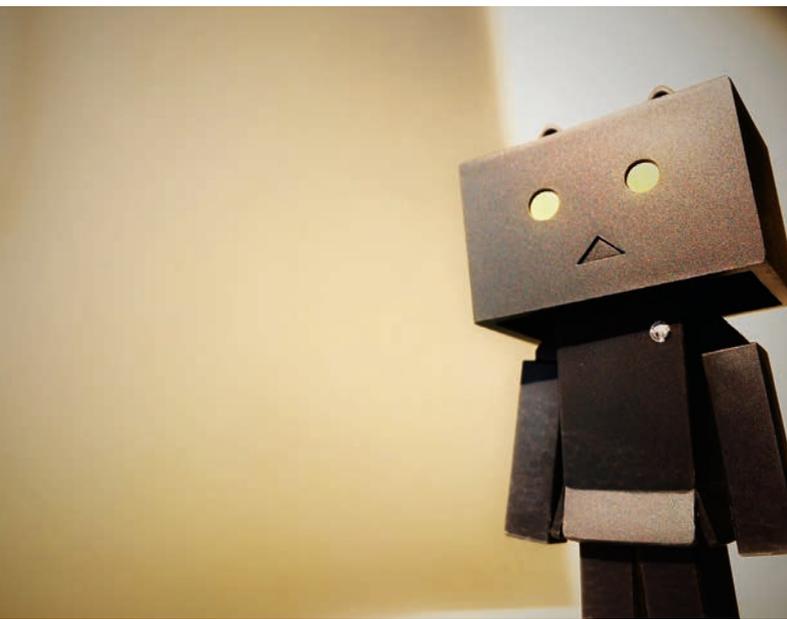
Dabei werden Fragen wie die folgenden eine wichtige Rolle spielen: Wie kann dieser Wandel verantwortungsvoll gegenüber den Mitarbeitern gestaltet werden? Was sind die Auswirkungen für die Kunden? Wie verändern sich Supply-Chain und Lieferantenbeziehungen? Und was sind die Auswirkungen auf Tätigkeiten der und Anforderungen an die verbliebenen Mitarbeiter?

„Die Zahl der Beschäftigten bleibt nach unseren Erkenntnissen in der Branche relativ stabil, aber jeder dritte bis vierte Job ändert sich stark in Richtung IT und Datenwissen. Blockchain- und Drohnenspezialisten, Datenanalysten sowie Chatbot-Programmierer werden plötzlich für den Energiesektor relevant. Diese Jobs gab es vor zehn Jahren noch gar nicht“, so Strebl. „Rund die Hälfte der neuen Positionen werden wir durch interne Weiterbildungen besetzen können. Eben-

so erwarte ich mir mehr Innovation durch Start-up-Kooperationen.“ Wien Energie beschäftigt derzeit über 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. „Durch die Digitalisierung und den Generationenwechsel sind wir mit neuen Herausforderungen konfrontiert. In den nächsten Jahren werden allein bei Wien Energie 250 neue Jobs entstehen. Bei konstantem Personalstand suchen wir die besten Köpfe, unterstützt von Initiativen wie unserem Traineeprogramm. Der Frauenanteil soll – besonders in den technischen Sparten – deutlich erhöht werden“, so Strebl.

ROBOTIK REDUZIERT AUFWAND FÜR ROUTINETÄTIGKEITEN

Technologien wie zum Beispiel Robotics oder Machine-Learning finden Einzug in den Arbeitsalltag. Wien Energie hat hier die Weichen bereits Richtung Zukunft gestellt. So laufen derzeit mehrere Projekte zur Entlastung der Arbeit bei wiederkehrenden Tätigkeiten, etwa über Robotic Process Automation. So können etwa in einer Abteilung mit circa 15 Beschäftig-



Robotic Process Automation zum Beispiel findet bereits Einzug in den Arbeitsalltag und unterstützt den Mitarbeiter, ersetzt ihn aber nicht.

ten auf das Jahr gerechnet 12.000 E-Mails automatisiert bearbeitet werden, geschätzte 600 Stunden Arbeit fallen dadurch weg. Ein von Wien Energie entwickelter Service-Chatbot wiederum ist in der Lage, Kundenanfragen rund um die Uhr und zu mittlerweile über 8.500 unterschiedlichen Fragestellungen zu beantworten. Seit dem Start vor knapp zwei Jahren wurden 320.000 Anfragen beantwortet. Sollte der Service-Chatbot nicht weiterwissen, übernimmt ein Mitarbeiter. Insgesamt kompensiert der Chatbot den Angaben zufolge die Jahresarbeitszeit von zwei Vollzeitkräften.

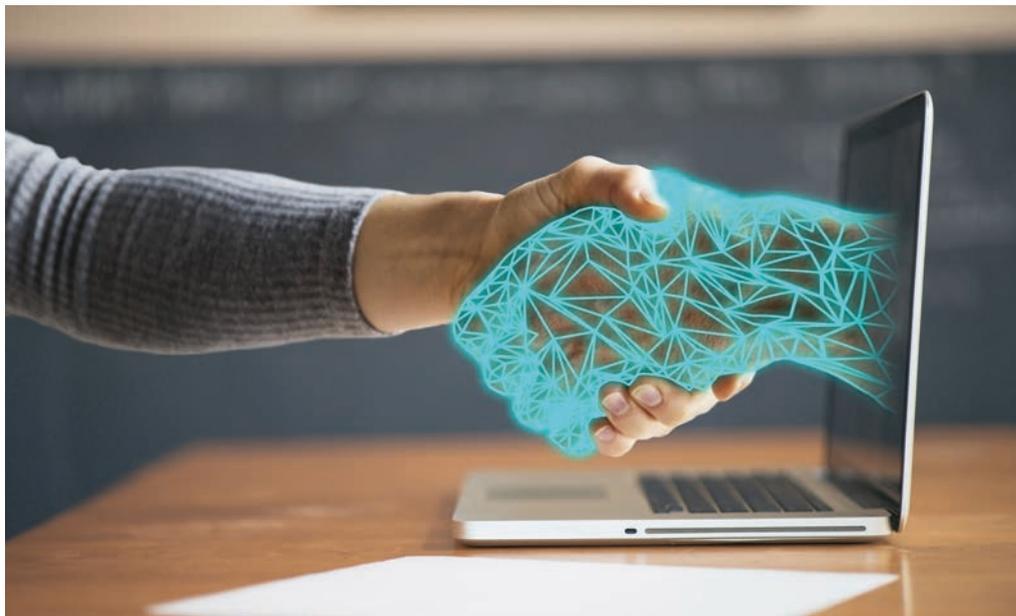
BABYBOOMER, GENERATION X, Y UND Z

Apropos Mitarbeiter: Blickt man nun wieder auf den gesamten Arbeitsmarkt, so stehen laut Iventa-Geschäftsführer Martin Mayer aktuell vier Generationen im Erwerbsprozess – die von ihrem Wertesystem her auch noch sehr unterschiedlich aufgestellt sind: Babyboomer, Generation X, Y und Z. So ist Letztere bereits mit Mobiltelefonen aufgewachsen, die Babyboomer hingegen noch

mit Brief und Vierteltelefon. Konzerne sind heute sehr in der Generation Y verhaftet – und das nicht nur in ihrer Suche, sondern auch in ihrem ganzen Denken. Während diese in ihren ganzen Führungsstrukturen sehr jung geworden sind, würden klassische Familienunternehmen oft noch von einem 65- bis 70-jährigen Patriarchen – einem Babyboomer – geführt, so Mayer. In vielen Konzernen hingegen sei das Management Anfang bis Mitte 40. Das hat Auswirkungen auf die Art der Entscheidungsfindung und die Hierarchien. Welche Unternehmenskultur wird sich in der Zukunft durchsetzen? Mayer meint, es werde künftig alles vom Start-up bis hin zum patriarchalen Familienunternehmen geben: „Es wird eine Mischung sein, gewisse Fragestellungen werden sehr patriarchal und gewisse sehr agil geführt werden.“

FEHLENDE ARBEITSKRÄFTE

Die Suche nach Mitarbeitern wird auch in Zukunft nicht leichter werden. Fehlende Arbeitskräfte bleiben eine der größten Wachstumshürden. Laut der Studie „Workforce Crisis

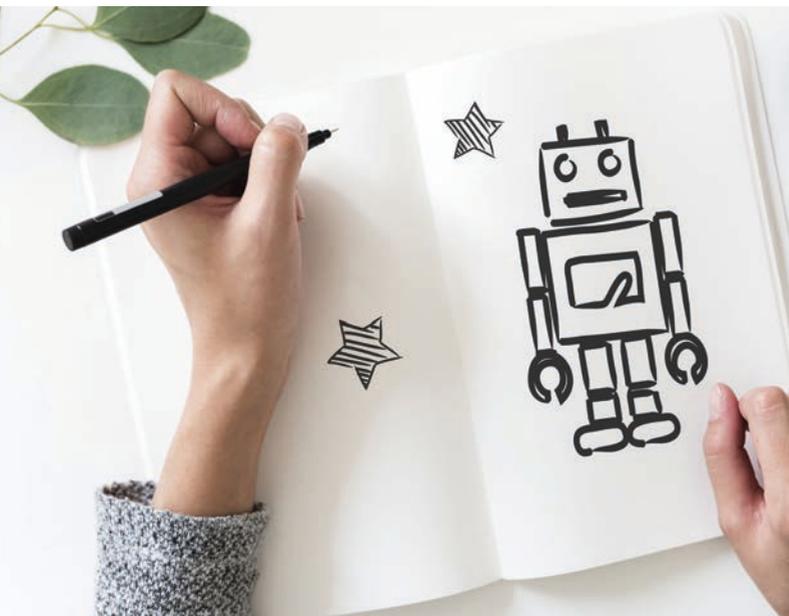


2030“ werden allein in Deutschland im Jahr 2030 acht Millionen Erwerbstätige fehlen. Sieht man sich dazu die Alterspyramide an, erkennt man, dass 2030 der Großteil der Babyboomer in Pension sein wird und zu wenige Menschen in den Arbeitsprozess nachrücken. Das ist nicht nur ein deutsches Phänomen, die gesamte westliche Welt steuert auf einen Arbeitskräftemangel zu. „Die Grundannahme hinter diesen Berechnungen ist aber ein immer gleichbleibendes Wirtschaftswachstum und eine gleichbleibende Effizienzsteigerung. Sinkt jedoch das Wachstum, werden die Zahlen andere sein – wenn dazu noch die Produktivität steigt, dann wird es wiederum ganz anders aussehen – noch viel dramatischer“, ist Mayer überzeugt. Für ihn gibt es drei Antworten auf den Arbeitskräftemangel: Man hält Personen länger in Beschäftigung, setzt mehr auf Migration und auf weibliche Mitarbeiter.

In Österreich sind derzeit laut Zahlen der Wirtschaftskammer Österreich nur 45 Prozent der 55- bis 64-Jährigen in Beschäftigung. Daher

sieht der Iventa-Chef einen der möglichen Auswege aus dem Arbeitskräftemangel darin, die Menschen länger im Arbeitsprozess zu halten. Das müsste seiner Meinung nach über gesetzliche Regularien gesteuert werden. Stichwort: Pensionsantrittsattraktivität. Mayer geht davon aus, dass es relativ bald sehr unattraktiv werden wird, vor 65 in Rente zu gehen. „In Deutschland wurde das Rentenalter bereits auf 67 hinaufgesetzt. Wenn ich wirklich die gesamte Population über 55 im Erwerbsprozess halte, dann wären das zusätzlich 1,2 Millionen Menschen in Deutschland oder 22 Prozent des Fachkräftemangels“, so Mayer.

Der zweite Ansatzpunkt ist jener, Personen aus anderen Ländern in den Arbeitsprozess einzugliedern. „Wir müssen uns viel stärker mit der Frage beschäftigen, wie wir mit der kulturellen Vielfalt leben, und uns mit dieser auseinandersetzen.“ Über diese Themen müssten Unternehmen nachdenken. Die Wertewelt werde dadurch viel diverser. Wenn Menschen aus unterschiedlichen Glaubensrichtungen mit unterschiedli-



Chatbots, künstliche Intelligenz, Sprachassistenten und Streamingdienste – Mitarbeiter wie Kunden nutzen neue Technologien.

chen Denkmustern zusammenarbeiten, gelte es, das bei der Entwicklung eines Arbeitszeitmodells zu bedenken. Ein weiterer Punkt ist die Schaffung gezielter Anreize für Frauen. Wie Martin Mayer schildert, sind Frauen und Männer bei den Bildungsabschlüssen und auch noch im Berufseinstieg absolut gleichwertig – aber danach nicht mehr. In seinen Augen sollte man bei den Familiengründungen ansetzen und nach Optimierungen suchen, die Beruf und Familie leichter miteinander vereinbar machen. „Das wird viel zu ideologisch diskutiert und zu wenig pragmatisch“, kritisiert Mayer. „Wir wollen, dass alle Frauen Vollzeit arbeiten. Das ist ideologiegetrieben und trifft nicht den Punkt, denn das wollen sehr viele Frauen mit Kindern eigentlich nicht.“

Es brauche andere Modelle – der Kindergarten allein könne nicht die Antwort sein. So sollte man beispielsweise über Modelle der Unterstützung in der Haushaltsführung nachdenken. Man müsse hier viel offener denken, lautet der Appell von Martin Mayer.

IST EINE FIRMENIDENTITÄT DIE ANTWORT?

Die Schaffung einer Firmenidentität, eines eigenen Unternehmenswertesystems könnte Mayer zufolge eine mögliche Antwort auf die zuvor aufgeworfenen Fragen sein. Als Beispiel nennt er Google. „Das Unternehmen vereint 100 Nationalitäten der Welt, Top-IT-Leute, und das funktioniert sehr gut.“

Google hat bei einem Projekt im Bereich der automatisierten Waffen mit dem Pentagon mitgearbeitet. Daraufhin fassten die Mitarbeiter eine Petition ab, dass das nicht zu den eigenen Unternehmenswerten passt, und Google hat sich daraufhin aus dem Projekt zurückgezogen. Das zeigt sehr anschaulich, wie wichtig bei allen unterschiedlichen Werten gemeinsame Firmenwerte sind – da findet ein Kulturwertewandel statt“, so Mayer.

Für Martin Mayer gibt es zusammengefasst die folgenden Trends:

- Digitale Disruption, das Entstehen neuer Geschäftsmodelle und der demografische Wandel werden dazu führen, dass ein Großteil



Dank Smartphone und Co. beantworten heute viele Mitarbeiter berufliche Mails auch außerhalb der Arbeitszeiten. Die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit verschwimmen immer mehr.

der Erwerbstätigen in 20 Jahren in Berufen tätig sein wird, die wir heute noch gar nicht kennen. Andere Berufe werden verschwinden.

- Durch Smart Devices sind viele Menschen heute ständig online. Ein Großteil der Beschäftigten beantwortet berufliche Mails auch außerhalb der Arbeitszeiten. Die Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit verschwimmen daher.
- Auf der anderen Seite ist mit der Generation Z eine Generation in den Arbeitsmarkt getreten, der Freizeit als Ausgleich sehr wichtig ist. Der Karriere und dem Arbeitsleben wird nicht mehr alles untergeordnet, wie dies noch in der Generation X der Fall ist.
- Die heutige ältere Generation ist fitter und „jünger“ als jemals zuvor. Sie wird künftig länger beruflich aktiv sein.

- Weiterer Einsatz und Ausbau digitaler Technologien wie KI wird auch Auswirkungen auf Arbeit und Arbeitsprozesse haben.
- Mehr Vielfalt: Immer mehr Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und Ländern werden in Unternehmen zusammenarbeiten.
- Stärkere Vernetzung: Arbeiten in interdisziplinären Teams wird sich immer mehr durchsetzen. Auch projektbezogene Zusammenarbeit unterschiedlicher Firmen wird immer stärker in den Fokus rücken.
- Die Unternehmenswerte werden für Firmen zunehmend wichtiger, denn sie werden darüber entscheiden, wie attraktiv ein Arbeitgeber im „war for talents“ ist.

Zum Abschluss wäre allerdings noch eines festzuhalten: Wie der Arbeitsmarkt und -platz der Zukunft tatsächlich aussehen wird, das kann selbst der tiefste Kenner und begabteste Analyst nicht exakt vorhersehen. Bevor Sie sich also schon freuen oder – Gott behüte! – fürchten, hier ein paar tröstende Worte aus dem Schatz eines bekannten österreichischen Liedermachers: „Alles ist möglich. Aber nix is fix.“ ■

Fotos: Pexels, Iventa/Anzenberger Fink



„Wir müssen uns viel stärker mit der Frage beschäftigen, wie wir mit der kulturellen Vielfalt leben, und uns mit dieser auseinandersetzen.“

Martin Mayer, Geschäftsführer von Iventa

ARGE BILDUNGSMANAGEMENT

Die ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut der Sigmund Freud Privatuniversität Wien, ist seit über 30 Jahren im Bildungsmanagement tätig und zählt mit durchschnittlich 1.500 Studierenden pro Jahr zu den größten unabhängigen Erwachsenenbildungsinstitutionen Österreichs.

Die ARGE, unter anderem österreichweit der größte Ausbilder in den Bereichen Mediation und Supervision, setzt auf universitäre Bildungsstandards und bietet in diesem Zusammenhang Diplom- und Weiterbildungslehrgänge, Fortbildungen und Universitätslehrgänge mit international anerkannten Masterabschlüssen (MBA, M.Sc., M.A.) an, akkreditiert von der AQ Austria. Auch ist die ARGE wissenschaftlich in Forschungsprojekten tätig und veranstaltet internationale Tagungen und Konferenzen. Alle Ausbildungsangebote werden berufsbegleitend geführt und orientieren sich an den Ansprüchen von Berufstätigen und den Entwicklungen des Arbeitsmarkts. Der Fokus aller Angebote liegt aufgrund der starken Praxisorientierung auf der Professionalisierung im eigenen beruflichen Kontext oder auf der Qualifizierung für den Umstieg in neue Berufsfelder. Die Standorte der ARGE Bildungsmanagement befinden sich in Wien, Graz, Linz, Innsbruck und Klagenfurt. ■



Berufsbegleitend studieren – praxisorientiert – interdisziplinär

INFO-BOX

- Unternehmensberatung, Training & Coaching – MBA
- Coaching, Organisations- & Personalentwicklung – M.Sc.
- Supervision, Coaching & OE – M.Sc.
- Mediation & Konfliktregelung – M.Sc.
- Psychosoziale Beratung – M.Sc.
- Projektmanagement – M.A.
- Leadership & Soziales Management – M.A.
- Eventmanagement & -marketing – M.A.
- Bildungs-, Berufsberatung & Bildungsmanagement – M.A.
- Psychotraumatologie & Resilienz – M.A.
- Sozialpädagogik & Sozialmanagement – M.A.
- Transkulturelle Beratung & Migration – M.A.
- Trainer/innenausbildung u. a.

Lehrgangstarts:

Sommer- & Wintersemester (jedes Semester)



ARGE Bildungsmanagement

1210 Wien
Friedstraße 23
Tel.: +43/1/263 23 12
office@bildungsmanagement.ac.at
www.bildungsmanagement.ac.at

NULL UND EINS

Die Digitalisierung ist in vollem Galopp unterwegs. Schon ziemlich lang. Sie aufhalten oder ignorieren zu wollen, ist genau so, als wollte man die Erfindung des Buchdrucks rückgängig machen. Es geht also auf gar keinen Fall um Digitalisierungsbashing.

Es geht darum, wie wir mit dieser technologischen Naturgewalt umgehen. Es lohnt sich, ein paar andere Parameter einzubeziehen. Diese Kriterien sind schon (sehr) lange bekannt, man muss sie nur anschauen, und schon ändert sich etwas im Kopf.

Anfang der 1980er-Jahre tauchte erstmals ein Begriff auf: die Zwei-Drittel-Gesellschaft. Dieser Begriff beschrieb eine Entwicklung, in der die Gesellschaft dauerhaft in drei Teile zerlegt wird. Zwei Teile befinden sich oberhalb der Armutsgrenze, ein Teil darunter. An dieser Relation ändert sich nichts, bis auf den Umstand,

dass es durchaus zwischen oben und unten eine ständige Osmose gibt. Es dauerte bis in die Neunziger, bis der erste österreichische Politiker diesen Begriff in den Mund nahm.

ARBEITSMARKT IM UMBRUCH

Dann gibt es mehr als ausreichend Studien – sehr berühmt die sogenannte Oxford-Studie, in der prognostiziert wird, dass durch die Digitalisierung in den nächsten zehn Jahren bis zu 47 Prozent der derzeit existierenden Jobs verschwinden werden. Die Effekte reichen bis in scheinbar geschützte Bereiche. Algorithmen werden im Anwaltsleben das langwierige Suchen nach Präzedenzfällen unnötig machen. Der Fokus auf Strategie und Taktik wird zunehmen und so ein viel stärkeres Erfolgskriterium einführen.

In der Medizin wird die bildgebende Diagnostik zunehmend von Algorithmen erledigt, die ganz kleine Details besser erkennen als das menschliche Auge. Die Ärzte werden viel mehr als bisher auf die konkrete menschliche Betreuung der Patienten fokussiert – ebenfalls ein sehr starkes Erfolgskriterium.

Aber auch in den einfachen manuellen Bereichen wird sich viel ändern. Lagerarbeit, Trans-





Digitalisierung ist ein Fakt, sie existiert und muss sein. Aber wie gehen wir gesellschaftlich damit um?

portwesen und Ähnliches werden computer-gesteuert erledigt, wodurch die bisher dort tätigen Menschen hinfällig werden.

GEGEN DYSTOPISCHE ZUSTÄNDE

Es muss daher die Frage gestellt werden, wie und ob es gelingen kann, all jene Menschen, die bisher nicht von Dienstleistung und Kreativität gelebt haben, in wettbewerbsfähige Berufe umzuschulen. Der Verdacht lautet: Bei zu vielen wird das nicht gelingen.

Aus all diesen Menschen entsteht dann ein neues Proletariat. Moderne Analphabeten, die mit Null und Eins nicht umgehen können. Die Vermutung darf ausgesprochen werden, dass die

oben genannte Zwei-Drittel-Gesellschaft auf den Kopf gestellt wird: ein Drittel oben, zwei Drittel unten. Ein leider sehr begehrtes Reservoir für Demagogen und Populisten jeder Art. Das ist aus meiner Sicht der Kern des Themas Digitalisierung. Sie ist ein Faktum. Sie existiert und muss sein. Die Frage lautet: Wie gehen wir gesellschaftlich damit um?

Wenn wir kein dystopisches Szenario wollen, das die schlechtesten Horror-B-Movies in den Schatten stellt, dann müssen wir auch ernsthaft über ein arbeitsloses Grundeinkommen und seine Finanzierung reden, damit all jene, die nicht mehr Schritt halten können, nicht unter die Räder kommen. ■

Dr. Hannes Sonnberger, Dr. Sonnberger Business Coaching

Hannes Sonnberger war viele Jahre in führenden Positionen in Werbeagenturen tätig. Seit 2005 arbeitet er als zertifizierter Business-Coach mit den Schwerpunkten Führung, Konfliktmanagement, Burnout-Prophylaxe und Teamarbeit. Aktuell erschienen ist sein neues Sachbuch „Tool Box“.



Fotos: Simon Klein, Pixabay/Gerd Altmann

BILDUNGSLANDSCHAFT

Lebenslanges Lernen heißt das Schlüsselwort, wenn man auf dem Arbeitsmarkt mithalten, einen Studien- oder Schulabschluss nachholen oder einfach nur auf dem Laufenden bleiben will. Hier ein Auszug aus Österreichs Bildungsangebot.

Business, Management, Wirtschaft			
IBC Business Education & Consulting GmbH	+43/1/310 11 84	www.1bc.at	info@1bc.at
Aditus Bildungs- und Unternehmensconsulting GmbH	+43/1/890 28 90	www.aditus.at	office@aditus.at
AMC Wirtschaftsakademie Wien	+43/1/934 60 10-81	wirtschaftsakademie-wien.at	studienberatung@amc.or.at
ARS - Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft	+43/1/713 80 24-0	www.ars.at	office@ars.at
ASAS Aus- und Weiterbildung AG	+43/7242/558 64-0	www.asas.ag	info@asasonline.com
BMÖ - Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf & Logistik in Österreich	+43/1/367 93 52	www.bmoe.at	sekretariat@bmoe.at
CAMPUS 02 Fachhochschule der Wirtschaft	+43/316/60 02-0	www.campus02.at	office@campus02.at
Controller Institut GmbH	+43/1/368 68 78	www.controller-institut.at	ausbildung@controller-institut.at
Dale Carnegie & Associates, Inc	+43/1/985 05 23-11	www.dalecarnegie.com	f.schallamon@dale-carnegie.at
E+S•B+A - European Systemic Business Academy GmbH	+43/1/892 22 37	www.esba.eu	info@esba.eu
Europa-Wirtschaftsschulen GmbH	+43/1/587 54 77-0	www.ews-wien.at	info@ews-wien.at
Ferdinand Porsche FernFH	+43/2622/326 00	www.fernfh.ac.at	studieninfo@fernfh.ac.at
IFF-Fakultät f. Interdisziplinäre Forschung & Fortbildung der Universität Klagenfurt	+43/463/27 00-6111	www.iff.ac.at	silke.pistotnik@aau.at
IfM - Institut für Management GmbH	+43/662/668 62 80	www.ifm.ac.at	office@ifm.ac.at
incite Ausbildungs- und Schulungsveranstaltungs GmbH	+43/5/909 00-3792	www.incite.at	office@incite.at
International College of Tourism & Management - ITM GmbH	+43/2252/79 02 60	www.itm-college.eu	office@itm-college.eu
KMU Akademie und Management AG	+43/732/89 08 88	www.kmuakademie.ac.at	office@kmuakademie.ac.at
Lauder Business School	+43/1/369 18 18	www.lbs.ac.at	office@lbs.ac.at
LIMAK Austrian Business School	+43/732/66 99 44-0	www.limak.at	info@limak.jku.at
MCI Management Center Innsbruck	+43/512/20 70-0	www.mci.edu	office@mci.edu
MDI Management Development Institute	+43 1/5241717-0	www.mdi-training.com	office@mdi-training.com
next level academy	+43/1/478 06 60-0	www.nextlevelconsulting.eu	office@nextlevelconsulting.com
ÖPWZ - Österreichisches Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeits-Zentrum	+43/1/533 86 36-0	www.opwz.com	office@opwz.com
Prof. Mag. Margarita Zinterhof	+43/2253/814 48	www.zinterhof.at	zinterhof@utanet.at
Projekt Management Austria (pma)	+43/1/319 29 21-0	www.pma.at	office@pma.at
Sales Manager Akademie	+43/1/370 88 77	www.sales-manager.at	info@sales-manager.at
SMBS - University of Salzburg Business School	+43/662/22 22-0	www.smbs.at	office@smbs.at
Wirtschaftsuniversität Wien	+43/1/313 36-3500	www.wu.ac.at	studieninfo@wu.ac.at
Yspertal HLUW	+43/7415/72 49	www.hluwyspertal.ac.at	office@hluwyspertal.ac.at
Beratung & Coaching			
ASO Akademie für systemisches Coaching und Organisationsberatung	+43/1/408 11 55	www.aso.at	coaching@aso.at
Balance Akademie	+43/316/69 28 14	www.balanceakademie.at	office@balanceakademie.at
Dr. Reinhard Dittrich, MSc	+43/664/812 40 81	www.mcc-dittrich.at	office@mcc-dittrich.at

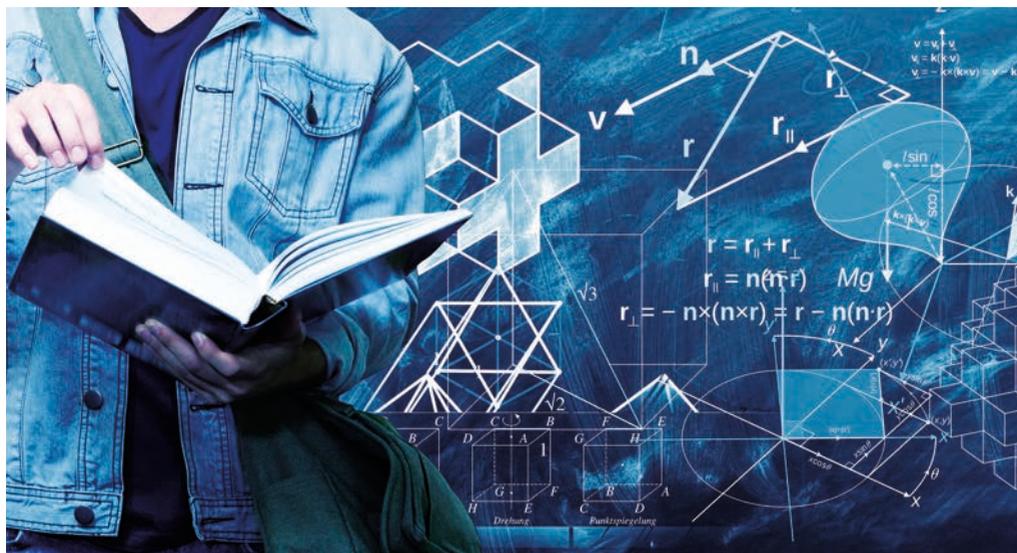


Foto: Pixabay/Gerd Altmann

DrSonnbergerBusinessCoaching, Dr. Hannes Sonnberger	+43/664/526 50 95	www.drsonnberger.com	hs@drsonnberger.com
FAB Organos - College für Systemische Beratung und Bildung	+43/732/69 22- 7703	www.organos.at	office@organos.at
Institut Kutschera GmbH	+43/1/597 50 31	www.kutschera.org	office@kutschera.org
Intercultural Know How - Training & Consulting, Dr. Karin Schreiner M.A.	+43/664/914 30 44	www.iknet.at	office@iknet.at
KEPOS - Institut für Qualitäts- ausbildungen	+43/1/997 19 19	www.kepos.at	administration@kepos.at
Konas Consulting Academy	+43/1/812 35 00	www.konas-consulting.com	office@konas-consulting.com
Training Pro Success Sitnik Wirtschaftstraining KEG	+43/664/423 67 78	www.trainingprosuccess.com	regina.sitnik@trainingprosuccess.com

Gesamtanbieter

ARGE Bildungsmanagement Wien	+43/1/263 23 12-0	www.bildungsmanagement.ac.at	office@bildungsmanagement.ac.at
BFI Wien	+43/1/811 78-10100	www.bfi-wien.at	information@bfi.wien
Donau-Universität Krems	+43/2732/893 60 00	www.donau-uni.ac.at	info@donau-uni.ac.at
Fachhochschule Kärnten	+43/5/905 00-0	www.fh-kaernten.at	info@fh-kaernten.at
FH Campus Wien	+43/1/606 68 77- 6600	www.fh-campuswien.ac.at	office@fh-campuswien.ac.at
FH JOANNEUM GmbH	+43/316/54 53-0	www.fh-joanneum.at	info@fh-joanneum.at
Fachhochschule Salzburg GmbH	+43 50-2211-0	www.fh-salzburg.ac.at	office@fh-salzburg.ac.at
FH Oberösterreich	+43/5/08 04-10	www.fh-ooe.at	info@fh-ooe.at
FHWien der WKW	+43/1/476 77-5744	www.fh-wien.ac.at	servicepoint@fh-wien.ac.at
FH Wiener Neustadt	+43/2622/890 84-0	www.fhwn.ac.at	office@fhwn.ac.at
IMC Fachhochschule Krems	+43/2732/802-0	www.fh-krems.ac.at	information@fh-krems.ac.at
Ingenium Education Internationale Fort- und Weiterbildung	+43/316/82 18 18	www.ingenium.co.at	office@ingenium.co.at
Johannes Kepler Universität Linz Zentrum für Fernstudien	+43/732/24 68- 7290	www.fernstudien.at	linz@fernstudien.at
UNI for LIFE GmbH	+43/316/380-1013	www.uniforlife.at	office@uniforlife.at
WIFI Wien	+43/1/476 77	www.wifiwien.at	Kundenservice@wifiwien.at

Sprachen

abc Erwachsenenbildung GmbH	+43/1/408 84 75	www.abc-zentrum.at	office@abc-zentrum.at
Alpha Sprachinstitut Austria GmbH	+43/1/503 69 69	www.alpha.at	info@alpha.at
Berlitz Austria GmbH	+43/800/232 300	www.berlitz.at	wien01@berlitz.at
i-diom	+43/1/585 16 75	www.i-diom.at	office@i-diom.at

inlingua Sprachschule Wien GmbH	+43/1/512 22 25	www.inlingua.at	wien@inlingua.at
KERN Austria GmbH	+43/1/503 13 13-0	www.kern-cef.at	office@kern-cef.at
ÖSD – Österreich Schweiz Deutschland Sprachinstitut UNA e.U.	+43/1/319 33 95	www.osd.at	info@osd.at
Sprecher Akademie	+43/732/60 61 72	www.sprachinstitut-una.at	office@sprachinstitut-una.at
The Language Company Sprachinstitut GmbH	+43/3136/816 36	www.sprecher-akademie.at	service@sprecher-akademie.eu
THE CAMBRIDGE INSTITUTE	+43/1/512 15 81	www.languagecompany.at	office@languagecompany.at
	+43/1/595 61 11	www.cambridge.at	office@cambridge.at

Sonstiges

APA-Campus	+43/1/360 60-5313	www.apa-campus.at	campus@apa.at
Diplomatische Akademie Wien	+43/1/505 72 72	www.da-vienna.ac.at	info@da-vienna.ac.at
SAE Institute Wien	+43/1/961 03 03	www.sae.edu	wien@sae.edu
Sigmund Freud PrivatUniversität	+43/1/798 40 98	www.sfu.ac.at	rektorat@sfu.ac.at
Werbe Akademie	+43/1/476 77-5251	www.werbeakademie.at	werbeakademie@wifwien.at

Technik

Fachhochschule Technikum Wien	+43/1/333 40 77-0	www.technikum-wien.at	info@technikum-wien.at
Festo Didactic	+43/1/910 75-300	www.festo-didactic.at	didactic.at@festo.com
Montanuniversität Leoben	+43/3842/402-0	www.unileoben.ac.at	office@unileoben.ac.at
Studien- & Technologie Transfer Zentrum Weiz GmbH	+43/3172/603 40 20	www.aufbaustudium.at	office@aufbaustudium.at
Technische Universität Wien	+43/1/588 01-0	www.tuwien.ac.at	studienabteilung@zv.tuwien.ac.at
Technische Universität Wien - Continuing Education Center	+43/1/588 01-41701	cec.tuwien.ac.at	office@cec.tuwien.ac.at
TÜV AUSTRIA Akademie	+43/5/04 54-8000	www.tuv-akademie.at	akademie@tuv.at

Medizin

Med Uni Graz Postgraduate School	+43/316/385-73673	www.medunigratz.at/ps	postgraduate.school@medunigratz.at
Danube Private University	+43/676/842 41 93 05	www.dp-uni.ac.at	info@dp-uni.ac.at
Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften	+43/2732/720 90-0	www.kl.ac.at	office@kl.ac.at
Medizinische Fortbildungsakademie OÖ	+43/732/77 83 71-270	www.medak.at	office@medak.at
Medizinische Universität Wien	+43/1/401 60-0	www.meduniwien.ac.at	studienabteilung@meduniwien.ac.at
Österr. Akademie der Ärzte GmbH	+43/1/512 63 83	www.arztakademie.at	akademie@arztakademie.at
Paracelsus Medizinische Privatuniversität	+43/662/24 20-0	www.pmu.ac.at	office@pmu.ac.at

Locations

Alpenhotel Gössing GmbH	+43/2728/217	www.goessing.at	alpenhotel@goessing.at
ARCOTEL Wimberger Wien	+43/1/521 65-0	www.arcotelhotels.com	wimberger@arcotelhotels.com
Asia Resort Linsberg Betriebs GmbH	+43/2627/480 00-306	www.linsbergasia.at/seminare	konferenz@linsbergasia.at
Congress Zillertal, Europahaus Mayrhofen	+43/5285/67 50	www.europahaus.at	congress@europahaus.at
DAS REINISCH	+43/1/707 04 44	www.dasreinisch.at	office@dasreinisch.at
Fleming's Conference Hotel Wien	+43/1/227 37-0	www.flemings-hotels.com	wien@flemings-hotels.com
Flughafen Graz	+43/316/290 23 22	www.flughafen-graz.at	konferenzen@flughafen-graz.at
Hotel & Spa Laa	+43/2522/847 00-733	www.therme-laa.at	seminare@therme-laa.at
Lachstatthof	+43/732/24 59 28-20	www.lachstatthof.at	office@lachstatthof.at
Mozarthaus Vienna Errichtungs- und Betriebs GmbH	+43/1/512 17 91-70	www.mozarthausvienna.at	c.redl@mozarthausvienna.at
Museum Arbeitswelt Steyr	+43/7252/773 51-0	www.museum-steyr.at	office@museum-steyr.at
Pannonia Tower Parndorf	+43/2166/222 52-1624	www.pannoniatower.at	event@pannoniatower.at
RETTNER Seminar Hotel Restaurant Rogner Bad Blumau	+43/3335/26 90 +43/3383/51 00-9414	www.rettner.at www.blumau.com	reservierung@rettner.at conference.blumau@rogner.com
Seminar- & Eventhotel Krainerhütte Steiermarkhof	+43/2252/445 11 +43/316/80 50-7111	www.krainerhuetten.at www.steiermarkhof.at	frontoffice@krainerhuetten.at office@steiermarkhof.at
The Stage im Tech Gate Vienna	+43/1/224 22-1029	the-stage.at	events@the-stage.at
Österreichisches Verkehrsbüro AG	+43/1/588 00-0	www.verkehrsbuero.com	info@verkehrsbuero.com
VILA VITA Pannonia ****	+43/2175/21 80-0	www.vilavitapannonia.at	veranstaltung@vilavitapannonia.at

Ein Stück
Österreich
beginnt ...



... wenn die Tagesordnung
Pause macht.

Wien
Salzburg
Linz
Graz
Innsbruck
Kitzbühel
Fieberbrunn
Bratislava
Ljubljana

Informationen zu den Angeboten
für Meetings & Events sowie
unseren einzigartigen Locations
finden Sie unter
austria-trend.at/events

Start here.

**AUSTRIA
TREND**
HOTELS





Lern, dass Dir viele Wege offen stehen!

Nutzen Sie das umfangreiche Angebot der 4 WIFI-Marken:

Rund 3.000 Kurse, Seminare und Lehrgänge für Ihre berufliche Aus- und Weiterbildung!



wifiwien.at/kursbuch

Die führende österreichische Aus- und Weiterbildungsinstitution für Beratung, Text und Grafikdesign!



www.werbeakademie.at

Das Bildungsforum für Führungskräfte!

MANAGEMENT FORUM 

wifiwien.at/managementforum

Ihr Partner für maßgeschneiderte Trainings in Ihrem Unternehmen!

FIRMEN INTERN TRAINING 
IHR BILDUNGSPARTNER 

wifiwien.at/firmenintern