AUSTRIAN

ROAD 20 MAP/ 50

PLATTFORM FÜR MOBILITÄT & INFRASTRUKTUR

DIE GROSSE ZUKUNFT DER ARBEITSWELT

1
Wissenschaft, Forschung & Bildung

2
Top-Arbeitgeber:innen brauchen Weitblick

3
Ein Leben – ein Beruf? Mein Job in Österreich

4
Innovationslandschaft Österreich

ORF
WIE WIR.
BEWUSST GESUND
RISIKO ÜBERGEWICHT
GESUNDHEITSSCHWERPUNKT IN ALLEN MEDIEN DES ORF
VOM 24. SEPT BIS 5. OKT
STÖCKL LIVE
MI 28. SEPT 20:15
ORF 2

© Gregor Kuntscher

STROPHE DREI, ZEILE DREI: ARBEITSFROH UND HOFFNUNGSREICH

Alle Achtung, wer beim Singen der Bundeshymne die dritte Zeile der ersten Strophe erreicht, gelangt zu einem wichtigen Punkt, denn dort wird die Arbeit als „Hämmer" umschrieben.

Österreich ist also ein Land der „Gernarbeiter:innen", der Schaffenden, der Menschen, denen die Arbeit und wie sie vonstatten geht, ein wichtiges Anliegen über das gesamte Leben ist.

Das wird wohl auch der Grund sein, dass wir wirtschaftlich ein enorm erfolgreiches Land sind, die Relation zwischen der Fläche des Landes und der Bedeutung der Ökonomie ist umgekehrt proportional.

Deswegen ist es besonders spannend, sich in Zeiten gesellschaftlicher und technologischer Veränderungen die Systemkette der Arbeit anzusehen:

Wer schafft Interesse für (Aus)Bildung und wie gehen die Wege vom Eintritt in die Schule bis zu den Hochzeiten der Arbeit zwischen 30 und 60 Jahren? Wer schafft Arbeit und welchen Vorausblick muss ich heute als Firmenlenker:in im Employer Branding haben, um kompetitiv zu bleiben?

Wo liegen die Erwartungen an einen „guten Arbeitsplatz"? Zurzeit gibt es in vielen Branchen mehr Arbeit als Menschen, die sie zu machen imstande sind. Nicht die Arbeit per se, sondern die Attraktivität der Arbeitswelt ist die Challenge für den Erfolg.

Schlussendlich machen wir einen Blick in die Schlüsselministerien, die einen bedeutenden Einfluss auf den österreichischen Arbeitsmarkt besitzen. Was tun Regierung und Verwaltung heute, damit wir auch morgen noch ein Land der „Gernarbeiter:innen" sind?

VIEL SPASS BEIM LESEN DES EMPLOYER-BRANDING-HEFTS DER AUSTRIAN ROADMAP2050 WÜNSCHEN IHNEN

Rudi Kobza **Irina Petricek-Steiner** **Nikolaus Pelinka**

INHALT

7 **VORWORT**
MARTIN KOCHER als Bundesminister für Arbeit, Familie und Jugend

BERUFSWELTEN 2050

10 **LOS GEHT'S, ABER WOHIN?**

14 **PERSPEKTIVE ZUKUNFT**
AluKönigStahl

15 **ZUKUNFT.LEHRE.ÖSTERREICH**
Wir brauchen eine Verbesserung des Images der Lehre

16 **UNIKO**
MORE Bildung für Alle

17 **MINTALITY STIFTUNG**

18 **AMS**
Weiterbildung mit Einkommen

19 **BILDUNG UND TECH IN EINEM, FUNKTIONIERT DAS?**

WEITBLICK 2050

22 **WAS ZEICHNET GUTE ARBEITGEBER:INNEN AUS?**

26 **ASFINAG**
Anders, als du denkst

28 **ÖBB-BILDUNGSCAMPUS**
Neue Ausbildungsstrategie

30 **ABB**
Globaler Innovations - und Bildungscampus

32 **SIMACEK**
Eine Akademie zum 80. Geburtstag

34 **HOLDING GRAZ**
Jobs mit Perspektiven

36 **HOME OF WORK**
Interview mit Thomas Bene

WIEN 2050

38 **WIEN - DIE STADT DER ZUKUNFT**

40 **SÜBA AG**
Bauen ist ein Green Job

42 **BRISE-VIENNA:**
Zukunftsweisender Städtebau in Europoa

43 **DIE STADT DER ZUKUNFT**
Wien als internationales Vorbild I Future Talk am 12. September

46 **DIE WIENER STADTWERKE**
Die besten Hände & Köpfe

48 **WIENER LINIEN**
Mit den Öffis zur Grünen Verkehrsrevolution

50 **WIEN HOLDING:**
Nachhaltig wirtschaften für Wien

54 **GURKERL.AT**
Regional und leistbar - der Online-Supermarkt gurkerl.at macht's möglich

INNOVATION 2050

70 **INNOVATIONSLANDSCHAFT ÖSTERREICH**

72 **TOP OF EUROPE**
Vom Notstand zur Innovations-landschaft Österreich

76 **ECOPLUS**
Gemeinsam mehr erreichen

78 **UNITE.CO**
32h Woche

80 **MISSION "KLIMANEUTRALE STADT"**

ZUKUNFTSMODELLE 2050

56 **MEIN BERUF - MEIN LEBEN?**

58 **WAS MITARBEITER:INNEN HEUTE WOLLEN UND BRAUCHEN**

62 **MARKAS GMBH**
Interview mit Enikö Hazafi

65 **NEW WORK**
Die Hybride Arbeitswelt

66 **SPAR ICS**
Der Hubx für mehr Know - How Transfer

68 **NOVOMATIC**
Entertainment Spirit

QR-Code scannen und für Newsletter anmelden

Unsere
Verantwortung
für Österreich.
Innovationen und Investitionen für Wachstum und Lebensqualität.
A1 übernimmt Verantwortung, um die Zukunft Österreichs nachhaltig zu gestalten. Mit einem Investitionsvolumen von mehr als 2 Milliarden Euro in den letzten 5 Jahren sorgen wir, als digitale Lebensader, für einen sicheren Wirtschaftsstandort, Arbeitsplätze, mehr Lebensqualität und natürlich für die besten und schnellsten Verbindungen. Damit jedes Unternehmen und jeder Privathaushalt von allen digitalen Möglichkeiten profitieren kann.
A1.net/verantwortung
A1. Verantwortung für Österreich.

DIE SINNHAFTIGKEIT UNSERER ARBEITSWELT

Liebe Leserinnen und Leser,

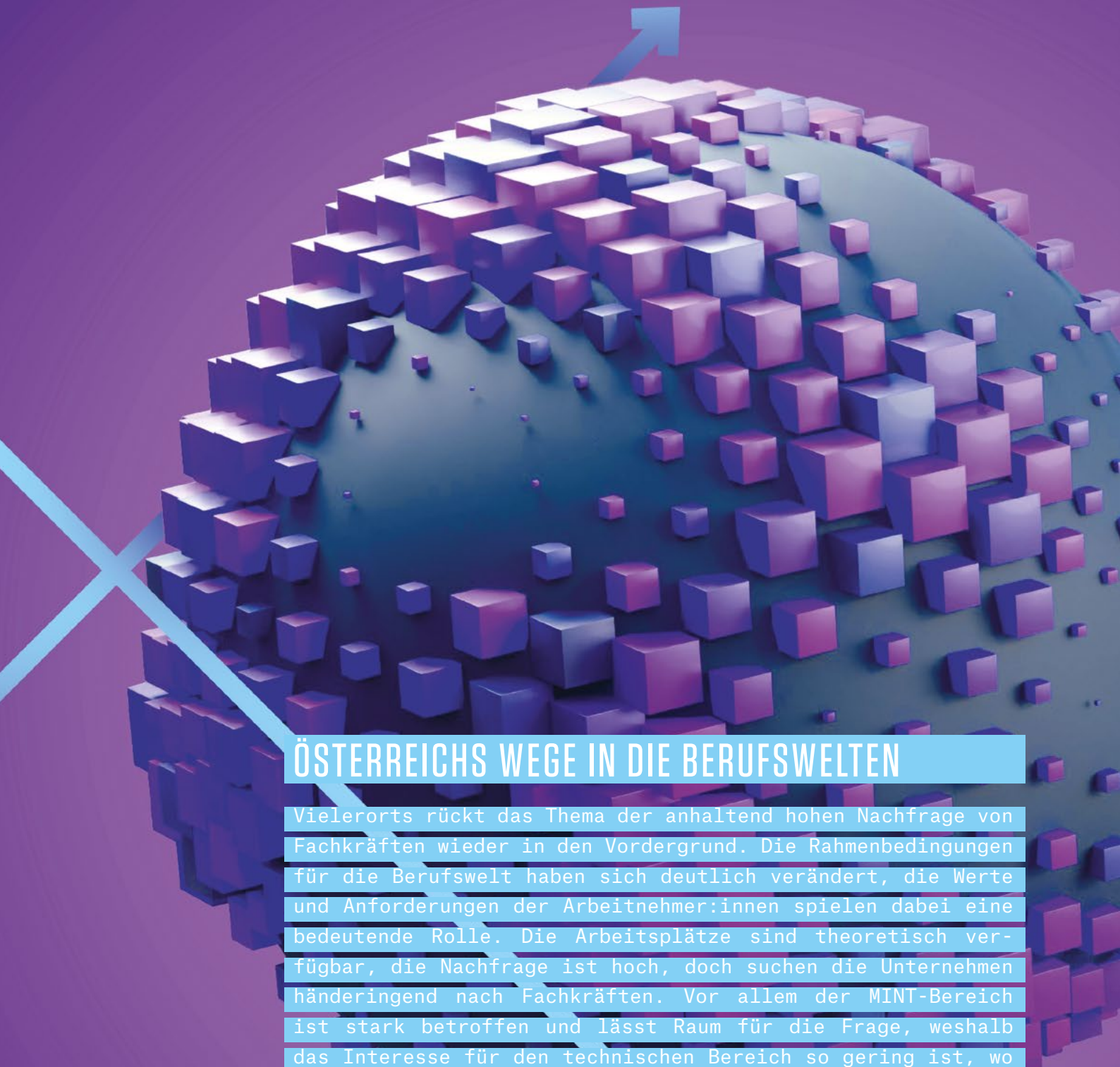
die letzten Jahre haben uns gezeigt, wie schnell sich die gewohnten Arbeitswelten ändern können. Wir haben erlebt, dass andere Formen des Arbeitens möglich wurden, die heute bereits zur gängigen Arbeitsweise zählen. Es hat ein gewisser Wertewandel bei Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stattgefunden, der dazu geführt hat, dass wir als Gesellschaft nun mehr Wert auf den Sinn unserer Arbeit und den dadurch erzeugten Impact legen.

Aktuell stehen wir vor großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt. War die Arbeitslosigkeit während der Pandemie noch sehr hoch, so verzeichnen wir derzeit die niedrigste Arbeitslosenquote seit 2008 und nahezu Vollbeschäftigung. Dieser Paradigmenwechsel am Arbeitsmarkt hat dazu geführt, dass Arbeitssuchende deutlich bessere Chancen haben als noch vor einigen Jahren. Gleichzeitig wird es aber für Unternehmen zunehmend schwieriger, geeignete Fachkräfte zu finden. Deshalb arbeiten wir bereits intensiv daran, dem Arbeitskräftemangel mit unseren Maßnahmen gezielt entgegenzuwirken.

Als Arbeits- und Wirtschaftsminister ist es mir besonders wichtig, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Unternehmer und Unternehmerinnen gleichermaßen zu berücksichtigen und optimale Rahmenbedingungen für beide Seiten zu schaffen. Nur gemeinsam können wir Krisen bewältigen, um sowohl den österreichischen Arbeitsmarkt als auch den heimischen Wirtschaftsstandort bestmöglich auf die Zukunft vorzubereiten.

MARTIN KOCHER
als Bundesminister für Arbeit, Familie und Jugend.

LOS GEHT´S, ABER WOHIN?



ÖSTERREICHS WEGE IN DIE BERUFSWELTEN

Vielerorts rückt das Thema der anhaltend hohen Nachfrage von Fachkräften wieder in den Vordergrund. Die Rahmenbedingungen für die Berufswelt haben sich deutlich verändert, die Werte und Anforderungen der Arbeitnehmer:innen spielen dabei eine bedeutende Rolle. Die Arbeitsplätze sind theoretisch verfügbar, die Nachfrage ist hoch, doch suchen die Unternehmen händeringend nach Fachkräften. Vor allem der MINT-Bereich ist stark betroffen und lässt Raum für die Frage, weshalb das Interesse für den technischen Bereich so gering ist, wo dieser doch so vielversprechend zu sein scheint - sowohl aus finanzieller als auch aus Sicht der Work-Life-Balance. Diesem Punkt wird tiefergehend nachgegangen und beim Nachwuchs sowie den Unternehmen direkt nachgefragt: Wann und warum fällt die Entscheidung gegen einen Weg in den MINT-Bereich?

LOS GEHT´S, ABER WOHIN?

ÖSTERREICHS WEGE IN DIE BERUFSWELTEN

© iStock/SDI Productions

Fragt man Universitätsabsolvent:innen der Technik-, IT- und Naturwissenschaftsbereiche, wann sie anfingen, Interesse für diese Gebiete zu entwickeln, so lautet die Antwort meistens: schon sehr früh. Das bedeutet, schon in der Schulzeit eine gewisse Affinität für die Komplexität unseres Daseins und unsere Umwelt zu besitzen. Es ist fast so, als wäre diese Bereitschaft für das Interesse der Naturwissenschaft angeboren und gewisse Schüler und Schülerinnen besitzen sie oder eben nicht. Wenn man sich an die Schulzeit zurückerinnert, entsteht zu einem gewissen Zeitpunkt eine Teilung der Schüler:innen in zwei Interessengebiete. Die einen besitzen entweder eine Begabung für den sprachlichen Zweig, die anderen vermuten bei sich eher eine naturwissenschaftliche Stärke. Schon sehr früh müssen sich Schüler:innen die Frage stellen: In welchem Zweig besitze ich ein größeres ausbaufähiges Talent?

MANIFESTIERTE GEDANKEN IN JUNGEN JAHREN FÜHREN ZU VERZERRTEM BILD VON TALENT IM MINT-BEREICH

Schon in der Schule macht sich eine Aufteilung der Schüler:innen in zwei Gruppen bemerkbar: Die eine ist schlecht in Mathematik und schreibt laufend mangelhafte Noten, und bist du einmal schlecht in Mathe, dann manifestiert sich der Gedanke, dass dies an einer nicht vorhandenen naturwissenschaftlichen Begabung liegen könnte. Sprich, in der Schule bilden sich schon früh verschiedene Ausschlusskriterien, die ein grobes Bild davon zeichnen, in welche Richtung sich die Karriere einmal bewegen wird. Dabei kommt niemand auf die Idee, dass das Schulsystem latente Strukturen verfolgt, die sich seit über 100 Jahren nur minimal geändert haben, es herrscht vielmehr die Annahme, die Schüler:innen besitzen einfach nicht die entsprechende Begabung für den Bereich. Gerade im Kindes- und Jugendalter sollte man eher erst einmal von Stärken sprechen, als von Begabung. Denn wie allgemein bekannt, tauchen diese ja nicht plötzlich auf und bleiben dann, sondern müssen gezielt gefördert und unterstützt werden.

BEGABUNG IST VIEL MEHR ALS NUR EIN HOHER IQ

Jeder Mensch besitzt ein Potenzial, welches ausgeschöpft werden sollte. Ist man also in der Schule unzureichend aufmerksam und unkonzentriert, wird dies mit einer schlechten Note bestraft und ordnet die Schüler:innen in die Kategorie der Unbegabung. Doch Begabung ist viel mehr als nur

© iStock/gorodenkoff

ein hoher IQ: Um die richtige Begabung zu entwickeln, braucht es das Potenzial zur Leistung, hohe kognitive Fähigkeiten, Motivation, Selbstbewusstsein und ein unterstützendes Lernumfeld seitens Familie oder Schule. Alle diese Faktoren nehmen darauf Einfluss, ob sich eine Begabung entwickelt oder nicht. Wenn ein sprachlich talentiertes Kind in einer Umwelt aufwächst, wo niemand viel spricht oder vorliest, wird seine Begabung wohl nie richtig zum Vorschein kommen. Vor allem die Naturwissenschaften haben in der Schulzeit einen sehr schlechten Ruf. Wie kann es sein, dass die Mathematik in unserer Gesellschaft ein so extrem zwiespältiges Bild bietet? Sie hat sich einerseits zur essenziellen Schlüsselkompetenz entwickelt. Ohne Mathematik und Physik würde kein Flieger fliegen, keine Erdöllagerstätte fündig werden. Sie sind ein ungeheuer mächtiges Denkwerkzeug. Die Naturwissenschaften bringen Klarheit und Ordnung in das Durcheinander der Phänomene. In den Schulen und Ausbildungsstätten ist gegenüber keinem Fach die Abneigung so groß wie für die Mathematik. Wie kein anderes erzeugt es Ängste und ist für viele Schüler:innen so frustrierend, dass sie nach der Schulzeit froh sind, ihr nie wieder allzu nahekommen zu müssen. Das ist ein allseits bekanntes Phänomen, welches sich vor allem im deutschsprachigen Raum erkennen lässt.

USA, FRANKREICH UND FINNLAND BESITZEN POSITIVE EINSTELLUNG GEGENÜBER MATHEMATIK

Woher kommt also die Abneigung gegenüber diesem Fach? In den USA, Frankreich oder Finnland zum Beispiel hat die Mathematik ein positives Image: Sie wird als großes Kulturgut geschätzt. Dort ist auch der Mathematikunterricht viel weniger abstrakt als in Deutschland oder Österreich. Die Lehrmaterialien sind spielerisch orientiert und nah am Leben, die Schüler:innen wissen, wozu Mathematik gut ist. Mathe macht hier Spaß, ist spannend und unterhaltsam. Damit Kinder Lust am Rechnen bekommen, braucht es also alltagsnahen Unterricht, um die Lust auf die naturwissenschaftlichen Bereiche zu wecken.

30.000 FACHKRÄFTE FEHLEN ALLEIN IM MINT-BEREICH IN ÖSTERREICH

Das österreichische Pilotprojekt Mintron-Roadshow will genau das ändern und das Interesse bei Kindern für die MINT-Bereiche Mathematik,

Informatik, Technik und Co. wecken. Im Jahr 2019 wurde im Rahmen der Bildungsoffensive der Wirtschaftskammern Österreich (WKÖ) das Projekt initiiert. In der Pilotphase tourte die Mintron-Roadshow von April bis Juni 2022 durch ganz Österreich und machte an vorerst rund 20 Schulen Halt. „Mehr als 24.000 IT-Fachkräfte fehlen in Österreich – in den nächsten fünf Jahren könnten es bis zu 30.000 sein. Dadurch entsteht ein Wertschöpfungsverlust von 3,8 Milliarden Euro pro Jahr", so Alfred Harl, Obmann des Fachverbands für Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (UBIT) der WKÖ. Durch sie sollen Hemmungen vor jenen Fächern abgebaut werden, auf die viele wie das Karnickel auf die Schlange schauen. In Österreich hinke man gerade was die Greifbarkeit und leichte Vermittlung des Stoffes angehe, hinterher. Dort, wo in Österreich ein Kreis in ein Dreieck eingeschrieben werde, baue man etwa in den USA ein Rundfenster in ein Giebeldach.

PILOTPROJEKT BRINGT MINT SPIELERISCH NÄHER

Bei dem Pilotprojekt in der Leopoldau wurden nicht nur Virtual-Reality-Brillen geboten, es wurden zudem spannende Experimente gezeigt und Erzählungen von Expert:innen aus dem Berufsalltag geboten, um das Interesse an MINT-Fächern zu wecken. „Ich glaube, es ist der richtige Weg, in die Schulen zu gehen und den jungen Menschen zu erklären, welche Möglichkeiten es in den verschiedensten Berufsfeldern in diesem Bereich gibt und in Zukunft geben wird. Das ist gut für unsere Jugend und in weiterer Folge auch für die Wirtschaftskammern im Zusammenhang mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel sehr wichtig", zeigt sich WK-Präsident Walser erfreut. Die Digitalisierung sei überall im Vormarsch. Und so bekamen die Kinder in der Mittelschule beispielsweise erklärt, dass der weißhaarige Primar-Arzt schon jetzt Operationen mit Hilfe eines Roboters durchführt. Eine Generation, die mit der Playstation aufgewachsen ist, sei da klar im Vorteil. Das Pilotprojekt soll im kommenden Jahr fortgeführt und bundesweit ausgerollt werden.

WELCHER MINT-TYP BIST DU?

Auch in den Ausbildungsbetrieben wird nach Möglichkeiten und Initiativen gesucht, wie man die MINT-Berufe attraktiver für die Lehrlinge gestalten könnte. Denn schaut man sich die aktuellen Angebote der Lehrberufe in Österreich an, ist fast jeder Lehrberuf mit dem MINT-Bereich verwoben. Die Industriellenvereinigung Österreich und Industriellenvereinigung Oberösterreich haben sich hierzu dem Thema separat gewidmet und bieten finanzielle Unabhängigkeit von Anfang an sowie eine praxisnahe Ausbildung. „Wir leben in einer Welt, die immer stärker von Technik geprägt ist. Egal ob Smartphone, Elektroauto, personalisierte Medizin oder künstliche Intelligenz – technische Innovationen verändern mit immer rasanterer Geschwindigkeit unsere moderne Gesellschaft und unsere Lebensbereiche", betonte der Generalsekretär der Industriellenvereinigung (IV), Christoph Neumayer.

Oberösterreich ist führend als Export-, Industrie- und Technologiebundesland – hier sind viele nationale und internationale Leitbetriebe zuhause. Jährlich investieren die oberösterreichischen Industriebetriebe rund 5 Mrd. Euro in Forschung und Entwicklung, neue Anlagen und in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Neben der fachlichen steht hier auch die persönliche Weiterbildung jedes Einzelnen im Mittelpunkt.

Erfreulicherweise haben sich bereits insgesamt 145 Bildungseinrichtungen erfolgreich für das MINT-Gütesiegel 2021–24 beworben. Davon 58 Ersteinreichende und 87 Wiedereinreichende, die sich durch nochmals gesteigerte Qualitätsansprüche für ein begeisterndes Lernen und Lehren im naturwissenschaftlich-technischen Bereich auszeichnen. Seit der ersten Ausschreibung im Herbst 2016 wurden österreichweit knapp 450 Schulen und Kindergärten mit dem MINT-Gütesiegel der Industriellenvereinigung Österreich ausgezeichnet.

PERSPEKTIVE ZUKUNFT

Als europaweit erfolgreich agierendes Unternehmen setzt AluKönigStahl in die enge Verzahnung unterschiedlicher Bereiche: Für die Transformation zu einer digitalen Firmenkultur.

Digitalisierung bedingt, dass sich Organisationen auch auf struktureller Ebene neu erfinden: Interaktive Kommunikation, Kollaboration und die Nähe zu Kunden und Kundinnen und ihren Erwartungen sind Eckpfeiler einer digitalen Firmenkultur. Es öffnet sich ein digitales Fenster, um wirtschaftliche Chancen und Möglichkeiten, als auch die gestiegenen Anforderungen an die Work-Life-Balance neu zu definieren – denn Innovation und Wandel sind Schlüsselfaktoren über alle Branchen hinweg.

Als österreichisches Familienunternehmen investiert AluKönigStahl daher gezielt in Mitarbeiter:innen – in digitale Fähigkeiten und Fertigkeiten, die jetzt und in Zukunft routinierte Abläufe erweitern und weiter verbessern. Erst das optimale digitale Zusammenspiel von Mensch, Technik und Produkt stellt sicher, dass Projektvorhaben noch effizienter realisiert werden können.

Starte deine Karriere bei einem der erfolgreichsten, österreichischen Familienunternehmen. Ob als Produktmanager, Technischer Zeichner oder Berater im Verkauf – wir bieten neben einer praxisnahen, umfangreichen Einschulung, persönliche Weiterentwicklung in einem modernen, international ausgerichteten Unternehmen bei überdurchschnittlicher, leistungsorientierter Bezahlung. Wir freuen uns auf deine Bewerbung.

ALUKÖNIGSTAHL
alukoenigstahl.com

„WIR BRAUCHEN EINE VERBESSERUNG DES IMAGES DER LEHRE!“

Unsere Wirtschaft braucht gut ausgebildete Fachkräfte, doch seit Jahren sinken die Lehrlingszahlen. Darum gilt es nicht zuletzt, das Image der Lehre zu verbessern und sie für junge Menschen wieder attraktiv zu machen.

Schon seit Jahren beklagen so einige Wirtschaftsbereiche einen sich verstärkenden Fachkräftemangel, ein besorgniserregendes Problem, welches das Wirtschaftswachstum in Österreich hemmt und sich in den letzten Jahren und ganz besonders seit Beginn der Corona-Pandemie immer weiter verschärft hat. In vielen Branchen fehlen gut ausgebildete Fachkräfte an allen Ecken und Enden. Dieser Fachkräftemangel geht Hand in Hand mit einem Lehrlingsmangel, zahlreiche Betriebe melden einen qualitativen und quantitativen Rückgang an Bewerber:innen für ihre Lehrstellen. Ursächlich dafür ist neben dem demografischen Wandel und einem generellen, stark forcierten Trend Richtung akademischer Ausbildung insbesondere, dass noch immer zu viele Menschen in Österreich glauben, mit einer Lehre im Leben könne man nicht weit kommen und erst recht keine Karriere machen. Ein gefährlicher Irrglaube, den es zu behandeln gilt, denn: In der Industrie finden bereits rund 20 Prozent aller Unternehmen nicht ausreichend qualifiziertes Personal, im Dienstleistungsbereich sogar etwa 34 Prozent. Dass es mit einer Lehre schwerer sei, einen guten Job zu finden, kann schon allein durch diese Tatsache widerlegt werden, die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften ist ganz offensichtlich groß.

© Mario Derntl

Und eine gute Ausbildung stellt die Lehre zweifellos dar. Sie gilt über Europa hinaus als österreichisches Erfolgsmodell, sogar die USA blicken nicht neidlos auf unser bewährtes und modernes System der dualen Ausbildung. So wurde im April 2022 mit einem „Memorandum of Understanding“ zum Thema Lehre eine Kooperation zwischen Österreich und den USA ins Leben gerufen und damit vereinbart, eng zusammenzuarbeiten, um dieses Ausbildungsmodell (angepasst) auch in den USA zu entwickeln.

Die Lehre als österreichischer Exportschlager und zweifellos eine Ausbildung, die Respekt verdient hat und den Weg in eine erfolgreiche Zukunft eröffnen kann. Damit diese Tatsache auch bei der Mehrheit der Österreicher:innen ankommt, ist noch viel zu tun – verpflichtende Berufsorientierung an der Schule wäre hierbei ein wichtiger Schritt, denn vor allem damit kann sichergestellt werden, dass junge Menschen schon früh erfahren, welche Ausbildungsmöglichkeiten ihnen offenstehen. Von politischen Verantwortlichen wäre daher dringendst gefordert, der Lehre als Motor unserer Wirtschaft mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

Mario Derntl und Laya Harnoncourt,
zukunft.lehre.österreich.

MORE

BILDUNG FÜR ALLE

Geflüchtete Menschen haben hierzulande bislang keine guten Aussichten auf einen Beruf. Eine Initiative der Uniko möchte das ändern und startete ein Pilotprojekt an Universitäten, um geflüchteten Menschen einen leichteren Bildungszugang zu verschaffen.

MORE startete bereits im Wintersemester 2015/16 als Pilotprojekt an einigen Universitäten, um Menschen mit Fluchthintergrund eine Zugangsmöglichkeit zu den öffentlichen Universitäten und damit zu einer Realität abseits von Aufnahmelagern zu schaffen. Sehr schnell haben sich dann alle 22 österreichischen Universitäten an der Initiative beteiligt, indem sie etwa eine bestimmte Zahl an Plätzen in ausgewählten Lehrveranstaltungen und Kursen zur Verfügung gestellt oder eigene Kurse für Studienwerber:innen mit Fluchthintergrund angeboten haben. Dieses breite Angebot haben im Laufe von fünf Jahren etwa 3.500 MORE-Studierende genutzt. Dies bietet sowohl einen Mehrwert für die Geflüchteten als auch einen für Österreich – denn an Fachkräften mangelt es vielerorts.

Und wo sind kluge Köpfe besser aufgehoben als am kulturell vielfältigen Wirtschaftsstandort Österreich? Die TU Graz und die JKU Linz sind nur eine von vielen Universitäten, welche sich diesem Thema im Besonderen widmen. Das Angebot hat sich im Laufe der Zeit an den Universitäten ausdifferenziert, je nach Möglichkeit wurden die Angebote individuell an die Bildungseinrichtungen angepasst, um den Geflüchteten den bestmöglichen Einstieg zu ermöglichen.

MORE-Studierende werden als außerordentliche Studierende an der TU Graz eingeschrieben und können einzelne Lehrveranstaltungen sowie Prüfungen absolvieren, während an der JKU Linz zu Beginn der MORE-Initiative hauptsächlich die Vermittlung von Deutschkenntnissen für Geflüchtete im Vordergrund stand. Im Zeitverlauf wurde das Programm weiterentwickelt und richtet sich nun an Personen mit Flucht- und Vertriebenenbiografie, die an der JKU Linz studieren wollen.

Das Projekt ist ein sich ständig wandelnder Prozess, bei welchem laufend neue Anpassungsschritte vorgenommen werden, um das Projekt zu optimieren. Nach ersten Integrationsschritten ist das Ziel, den Geflüchteten ein normales Studienleben zu ermöglichen.

MINTALITY STIFTUNG

FÖRDERT GEZIELT FRAUENKARRIEREN IN TECHNISCHEN BERUFEN

„Wenn du dabei sein willst, die Welt zu verbessern, trau dir einen technischen Beruf zu.“

So lautet das Motto der neu eingerichteten Stiftung MINTality. Aktuell sind nur ein Viertel der hochqualifizierten Wissenschafts- und Technikjobs mit Frauen besetzt. Das möchte die Stiftung MINTality ändern. Gelingen soll das unter anderem durch Lehrerfortbildung und konkrete Projekte, um Rollenbilder aufzubrechen. Zudem soll ein Begleitprozess für Mädchen aufgesetzt werden, um sie bei der Auswahl ihres Lehrberufs zu unterstützen. Es werde viel darüber geredet, Mädchen für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zu begeistern, sagt die Initiatorin der Stiftung, Therese Niss. „Aber es tut sich gefühlt zu wenig.“ Das wolle sie gemeinsam mit ihren Gründungspartnern ändern.

WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT STEHEN ZWEI GROSSE TRANSFORMATIONEN BEVOR

Gerade der MINT-Bereich bietet hervorragende Jobmöglichkeiten, sehr gute Bezahlung und spannende Karriereperspektiven. Dem gegenüber steht ein immer noch zu geringes Interesse vieler Mädchen und Frauen für technische Ausbildungen und Berufe.

NICHT NUR EIN THINK-TANK, SONDERN AUCH EIN DO-TANK

Kräftig gegensteuern und einen Beitrag gegen den massiven Fachkräftemangel leisten will die Stiftung „MINTality“. Zwar wird jetzt schon viel darüber geredet, allerdings tut sich immer noch zu wenig. Gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft und Industrie will Therese Niss daher in den nächsten Jahren konkrete Projekte, Maßnahmen und Karriereplanungen für Frauen in technischen Berufen umsetzen: „Mit einem Stiftungsvolumen von über 1,2 Mio. Euro jährlich bin ich überzeugt, dass wir ganz konkrete Projekte umsetzen können und somit nicht nur ein Think-Tank, sondern auch ein Do-Tank sind. Die Stiftung soll Lösungen aufzeigen, um konkret den Fachkräftemangel zu bekämpfen, Teams diverser zu machen, Frauen spannende Karrieren in technischen Berufen zu ermöglichen und Frauen finanziell unabhängiger zu machen.“

AMS

WEITERBILDUNG MIT EINKOMMEN

Sie möchten sich weiterbilden, haben aber neben dem bestehenden Beruf keine Zeit dafür und möchten keinesfalls Ihren Job kündigen? Der Antrag für Bildungskarenz kann hier für viele eine sinnstiftende Lösung sein. Sowohl für Arbeitgeber:innen als auch für Arbeitnehmer:innen kann dies durchaus bereichernd sein, da die Möglichkeit besteht, sich in beruflich relevanten Bereichen weiterzubilden und Zusatzqualifikationen erwerben zu können.

Wer einmal im Berufsleben steht, kennt das Problem zumeist ganz gut: Die Arbeit nimmt einen großen Teil der Lebenszeit ein, in der Freizeit braucht es dann dringend Erholung. Sich parallel zur Vollzeiterwerbstätigkeit weiterzubilden, fällt daher vielen Menschen schwer. Um berufliche oder berufsbezogene Weiterbildung zu fördern und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern, existiert bereits seit 1998 das Modell der Bildungskarenz in Österreich.

MODELL DER BILDUNGSKARENZ ERFREUT SICH HOHER BELIEBTHEIT

Das Modell erfreut sich hoher Beliebtheit und immer mehr Österreicher:innen nehmen dieses Angebot in Anspruch. Auch in Deutschland will man nach österreichischem Vorbild den Beschäftigten die Möglichkeit geben, staatlich geförderte Auszeiten für Weiterbildung zu nehmen - dieses System soll 2023 starten. Dabei erhält man von staatlicher Seite finanzielle Unterstützung und behält gleichzeitig seinen Job im Unternehmen, in dem man zuletzt gearbeitet hat, um sich persönlich weiterzubilden.

SINNSTIFTENDER NUTZEN SOWOHL FÜR ARBEITNEHMER:IN ALS AUCH ARBEITGEBER:IN

Der Arbeitsmarktservice (AMS) ist dabei die zuständige Stelle in Österreich. Die Bildungskarenz soll die Möglichkeit geben, sich während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses auf die eigene Fortbildung zu konzentrieren. Sie kann mindestens zwei Monate und maximal ein Jahr dauern und lässt sich auch im Zeitraum von vier Jahren stückeln. Während der Karenzzeit zahlen nicht die Arbeitgeber:innen, sondern das AMS ein monatliches Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengelds, auf das der Karenznehmende Anspruch hat. Mit dem Einverständnis der Arbeitsstelle ist der Nutzen für das Unternehmen definitiv hoch. Es erhält eine höher qualifizierte Arbeitskraft, die sich flexibler und umfassender einsetzen lässt. Hat man sich im Beruf bereits bewährt, ist die Chance der Genehmigung sehr wahrscheinlich, denn entgegen dem Fachkräftemangel besitzt dieses Modell der Weiterbildung eine sehr hohe Akzeptanz in der österreichischen Gesellschaft.

BILDUNG UND TECH IN EINEM FUNKTIONIERT DAS?

Im Zuge der notgedrungenen Transformation des Schulwesens in die digitale Welt während der Corona-Pandemie entsteht ein neuer fruchtbarer Boden für Geschäftsmodelle: die EdTech-Unternehmen, welche den Startschuss für die digitale Bildungsrevolution gaben.

Wer hätte vor ein paar Jahren gedacht, dass eines der ersten österreichischen ‚Unicorns', also Startups mit Milliarden-Bewertung, aus dem Bildungsbereich kommt? Der sensationelle Erfolg von GoStudent beweist, welch enormes Wachstumspotenzial in EdTech steckt.

In Österreich sind laut aktuellen Studien bereits rund 100 Betriebe mit 2.000 Mitarbeiter:innen und Umsätzen von 120 Mio. Euro pro Jahr im EdTech-Bereich unternehmerisch aktiv. Mehr als die Hälfte wurde innerhalb der letzten vier Jahre gegründet, fast alle sind international aktiv. Zusätzlich könnten auf längere Sicht weitere 1.700 Arbeitsplätze in Österreich entstehen.

DAS MODELL FUSST AUF DEM ANSATZ DES ADAPTIVEN LERNENS

EdTech ist ein Kunstwort aus Education und Technology. Smarte Lösungen reichen von einer Virtual-Reality-Lernumgebung über künstliche Intelligenz, die durch Lernprogramme hindurch führt, bis hin zu gänzlich spielerischen Ansätzen. Das Ziel ist, durch clevere digitale Lösungen die Motivation zu erhöhen oder das Lernen zu individualisieren, kurzum: bessere Bildungserfolge zu ermöglichen. Das Modell fußt auf dem Ansatz des adaptiven Lernens. Dies bezeichnet Lernen mithilfe von Online-Programmen, die interaktives Lernen über einen daten- und KI-gestützten Ansatz ermöglichen, der die Geschwindigkeit und Aufgaben auf Grundlage der Antworten und Fähigkeiten anpasst.

Mit der Initiative EdTech Austria haben das Land Salzburg, die Wirtschaftskammer Salzburg und die WKÖ Anfang 2021 eine Startrampe für innovative Betriebe geschaffen. Ihr Ziel: "Wir wollen damit Education Technology in Österreich noch besser positionieren, ein lebendiges EdTech-Ökosystem schaffen und den Einsatz von Bildungstechnologie über den ganzen Bildungsverlauf hinweg fördern."

© Raeng Unsplash

TOP-ARBEIT-GEBER:INNEN MIT WEITBLICK

Netzwerkdenken statt Konkurrenz, um bei den Big Playern des Employer Branding mitzuspielen. Der „War for Talents" in der EU lässt Unternehmen den Ansatz des Recruitings neu überdenken. Viele Förderungen und Stiftungen in Kooperation mit zukunftsdenkenden Unternehmen setzen sich mit Hochdruck dafür ein, dass die Fachkräfte von morgen entsprechend gefördert und unterstützt werden, und vernetzen sich hierfür, um dieses Ziel zu realisieren. Neue Arbeitsmodelle werden getestet und umgesetzt, ganz im Sinne des Konzepts von „New Work", um den sich ändernden Anforderungen der Arbeitnehmer:innen entgegenzukommen. Bieten Remote- und Hybridlösungen wirklich eine Veränderung für die Mitarbeiter:innen oder helfen die neuen Arbeitsmodelle den Mitarbeiter:innen und Führungskräften, die Anforderungen ins Gleichgewicht zu bringen?

WAS ZEICHNET GUTE ARBEIT-GEBER:INNEN AUS?

Was attraktive Arbeitgeber:innen heute bieten müssen, ist ein zentraler Ansatz des New-Work-Modells. Denn die Definition eines „guten Arbeitsplatzes" hat sich in den vergangenen zwei Jahren deutlich verändert. Was Unternehmen attraktiv macht und warum man Führungskräfte ruhig etwas „pimpen" sollte.

Krise hin oder her – gute Mitarbeiter:innen werden stets gesucht. Und nach wie vor geben Unternehmen ihr Bestes, um als attraktive Arbeitsstelle zu gelten. Im Grunde aus purem Eigennutz, denn Arbeitgeberattraktivität, so belegen Studien, steigert die Unternehmensleistung um 19 Prozent. Doch die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen zwei Jahren stark gewandelt: Konnten Unternehmen früher mit moderner Büroausstattung, außergewöhnlichen Teambuilding-Events und ähnlichen Goodies punkten, haben solche Benefits seit Corona an Bedeutung verloren. Die Frage „Was zeichnet gute Arbeitgeber:innen aus?" stellt sich neu.

DER ARBEITSMARKT VON MORGEN IST EIN ARBEITNEHMER:INNEN-MARKT

Die Definition eines attraktiven Arbeitsplatzes hat sich deutlich verändert. So stehen nicht mehr nur die Bedürfnisse des Unternehmens im Vordergrund, sondern auch jene der im Unternehmen arbeitenden Personen. „Der Arbeitsmarkt von morgen ist ein Arbeitnehmer:innen-Markt", so der Experte Sebastian Prax, Communications & PR-Manager bei hokify, der mobilen Jobplattform. Einerseits sind die Ansprüche an die Arbeitgeber:innen diversifizierter geworden. Andererseits sind Ansprüche an Führung, Zusammenarbeit und vor allem auch das Job-Design – also wie ist mein Job gestaltet, welche Tätigkeiten machen Sinn, wie kann ich möglichst produktiv sein und gleichzeitig ein bewältigbares Level an Belastung haben – gestiegen. Vor allem im Zuge der Corona-Pandemie und die dadurch erzwungene Veränderung der Arbeitsmodelle wie das Home-Office hat sich die Notwendigkeit eines Umdenkens zusätzlich verstärkt. Dadurch rückte der Gedanke von Struktur, Organisation und Effizienz in den Vordergrund und wie die Gestaltung des Arbeitsalltags nach diesen Werten seinen optimalen Ablauf finden kann.

AN BEDEUTUNG GEWANN DER PROFESSIONELLE UMGANG MIT DEM ARBEITSMODELL HOME-OFFICE

An Bedeutung verloren haben vor allem klassische Events und Meetings, während gleichzeitig dem professionellen Umgang mit dem Home-Office mehr Aufmerksamkeit zuteil wurde. Nach den ersten Wochen, in denen alle gemeinsam – Mitarbeitende, Führungskräfte und Kund:innen – mit teilweise minimalen Ausstattungen das Beste daraus gemacht und schnell sehr viel Neues gelernt haben, gibt es einen echten Digitalisierungsschub. Führungskräfte mussten sich aktiv mit dem neuen Arbeitsmodell beschäftigen, was zwangsläufig zu einem Umdenken führte, inwieweit die ständige Präsenz im Büro sinnvoll ist. Neue Kommunikationstools wurden eingesetzt und das physische Betreten des Büros fand nur bei absoluter Notwendigkeit statt. Das beginnt bei Kooperationstools und geht weiter zu professionellen HR-, CRM-, Finanz- und Managementsystemen. Quer durch alle Branchen hat die virtuelle oder hybride Arbeit zu höherer Produktivität geführt: Durchaus aber auch mit Schattenseiten. Die Wahrung der mentalen Gesundheit und der Umgang mit Belastungssituationen sind so präsent wie selten zuvor. Das stellt Führungskräfte und Teams vor die Herausforderung, trotz physischer Entfernung eng miteinander verbunden zu bleiben und diese Themen offen zu besprechen.

DER INDIVIDUELLE ERFOLGSFAKTOR VON UNTERNEHMEN HÄNGT AUCH DEUTLICH MIT DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN ZUSAMMEN

Wesentlich ist auch, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, ihre tatsächlichen Stärken und Skills einzusetzen – unabhängig davon, ob diese im eigenen Job im engsten Sinne gebraucht werden oder nicht: Das erfordert ein Denken über Abteilungsgrenzen hinaus und eine Flexibilisierung von Rollen

und von Aufgaben. Daher spielen für die Attraktivität von Unternehmen die Führungskräfte und deren soziale Fähigkeiten eine sehr zentrale Rolle. Es lässt sich auch eine Verschiebung der Kompetenzen von Seiten der Führungskräfte beobachten. Wenn viele Mitarbeitende ihre Arbeit von zu Hause absolvieren, spielt Vertrauen eine große Rolle, welches Führungskräfte ihren Mitarbeiter:innen entgegenbringen müssen. Dahingehend sind eine gewisse Selbstautonomie und Eigenverantwortung der Arbeitskräfte gegenüber ihrem Team unbedingt notwendig, um einen reibungslosen Ablauf der alltäglichen Arbeit zu gewährleisten. Neue Fragen bestimmen die Arbeitswelt: Wie kann ich meine Mitarbeiter:innen als Führungskraft unterstützen, sodass diese produktiv und effizient arbeiten können? Sind tägliche Meetings notwendig und wie kann man eine optimale Kommunikation und Austausch im Team sicherstellen? Der individuelle Erfolgsfaktor von Unternehmen hängt nicht an den mitarbeitenden Personen, sondern steht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Führungskräften und deren Qualitäten, diese zu führen.

JE GRÖSSER DIE DISTANZ ZUM TEAM, DESTO INDIVIDUELLER MUSS DIE FÜHRUNG SEIN

Doch was wird in Zukunft besonders wichtig, um als Führungskraft zu reüssieren und das Unternehmen für gute Mitarbeiter:innen attraktiv zu machen? Umfragen zufolge, welche während der Corona-Pandemie geführt wurden, hat alles rund um das Thema Kontrolle an Bedeutung verloren. Gleichzeitig werden Soft Skills immer wichtiger: also motivieren, inspirieren, vertrauen und vor allem zuhören zu können. Entscheidend ist weiters, Vorteile und Nachteile von neuen Regelungen klar zu kommunizieren und zu entscheiden, wie oft und über welches Medium kommuniziert werden soll. Der Support der Führungskraft gegenüber

© iStock-Vasyl Dolmatov

ihren Mitarbeiter:innen erfolgt individuell, nachdem jede Person ein unterschiedliches Maß an Unterstützung benötigt. Zudem muss abgeklärt werden, wie man sich gegenseitig über Fortschritte informiert, um den Erfolg des Arbeitsvorgangs sicherzustellen. Für viele Führungskräfte bedeutet das, den Arbeitsalltag auf die Präferenzen der Mitarbeitenden umzustellen und ein hohes Maß an Struktur und Organisation zu sichern. Ein Rat lautet daher: Je größer die Distanz zum Team, desto individueller muss die Führung sein. Deshalb macht es Sinn, bei der Frage nach attraktiven Arbeitsplätzen auch die Person der Führungskraft genau zu beachten. Demnach müssen die Führungskräfte ihre Fähigkeiten verbessern, sodass die Mitarbeiter:innen ihre Arbeit besser machen können. Erfolgreiche Organisationen bieten eine gute Leadership Experience, um fähige Führungskräfte anzuziehen und zu behalten. Schlüsselfelder dieses fördernden Umfeld für Manager:innen sind Raum für persönliches Wachstum abseits der Hierarchielinie, radikale Ehrlichkeit und Zurückweisen von Egoismus. Gleichzeitig steigt neben dem Fachwissen die Notwendigkeit von Soft Skills der Mitarbeiter:innen. Durch die Reduktion des sozialen Kontakts und des persönlichen Austauschs erfolgt der Fokus des Recruitings immer mehr in Richtung Persönlichkeit. Eigentlich sehr nachvollziehbar, denn Unternehmen wollen Mitarbeiter:innen gewinnen, die in den Betrieb passen, motiviert sind und sich im Team und am Arbeitsplatz wohlfühlen. Diese Faktoren stellen die unabdingbare Basis dar, um Werte wie Vertrauen, Selbstautonomie und Eigenverantwortung im Sinne des New-Work-Modells sicherzustellen. Diese gegenseitige Interdependenz der Sicherstellung dieser Faktoren führt zu wertvollen Mitarbeiter:innen, welche Top-Arbeit leisten und somit auch länger im Unternehmen bleiben. „Klar ist eine gute Ausbildung wichtig und auch notwendig für viele Jobs. Trotzdem wird es immer wichtiger sein, Skills wie Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft mitzubringen. Derzeit entwickeln sich viele Berufe schnell und dynamisch weiter, da muss man sein Skillset laufend erweitern", erklärt Prax. Hierbei wird nach Modellen gesucht, wie man diese Soft Skills bereits erstmalig im Bewerbungsprozess abfragen kann, denn nur über Lebenslauf und Motivationsschreiben ist dieser Gegencheck nicht möglich. Laut der Jobplattform hokify stellen kurze Vorstellungsvideos, welche die Kandidat:innen ganz einfach am Smartphone aufnehmen können, eine gute Möglichkeit der persönlichen Vorstellung dar.

© iStock-Vasyl Dolmatov

Es muss ein Bewusstsein für ein neues Umdenken in der Arbeitswelt geschaffen werden. Inspiration, Kreativität und Persönlichkeit müssen im Arbeitsalltag ihren Platz finden, um als attraktives Unternehmen für Mitarbeiter:innen zu gelten und um die Fluktuation so gering wie möglich zu halten. Dafür sollen Unternehmen einstehen, um dem Fachkräftemangel den Kampf anzusagen. Es müssen veraltete Strukturen aufgebrochen werden, es braucht hierfür aber auch führende Köpfe, die bereit sind einen neuen Weg einzuschlagen und nicht an Altem festzuhalten.

ASFINAG

ANDERS, ALS DU DENKST

Die ASFINAG zählt zu den führenden Autobahnbetreibern in Europa und ist so facettenreich wie die Menschen, die im Unternehmen arbeiten. Nur zwei Beispiele: Als Infrastrukturbetreiberin betreuen und gestalten 250 IT-Expert:innen eine sich über ganz Österreich erstreckende Systemlandschaft. Das beginnt beim Mautsystem, geht über die Tunnel- und Verkehrsleittechnik sowie das Videosystem bis hin zu IT-Sicherheit. Die ASFINAG wächst ständig, ist innovative Vorreiterin und am Puls der Zeit. Mehr als 400 eigenentwickelte IT-Services und 500 Applikationen sind ein starkes Zeichen dafür.

Die ASFINAG baut und erhält auch die bestehende Infrastruktur. Das sind neben mehr als 2.200 Kilometern Autobahnen und Schnellstraßen vor allem 165 Tunnel, mehr als 5.000 Brücken, 1.400 Kilometer Lärmschutzwände und 55 Rastplätze. 1,1 Mrd. Euro werden jedes Jahr investiert, um die sichere Mobilität für Menschen und den Wirtschaftsstandort zu gewährleisten. Allerdings ist ein verantwortungsvoller Umgang mit der Natur bei der Planung die oberste Prämisse bei den Expert:innen im Baumanagement. Umweltschutz ist also nicht Pflicht, sondern Verpflichtung. Aus diesem Grund sind Fachleute aus den Bereichen Bau- und Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Geologie ebenso im ASFINAG-Team wie Landschaftsplaner:innen, Ökolog:innen und Expert:innen in Sachen Umweltmanagement.

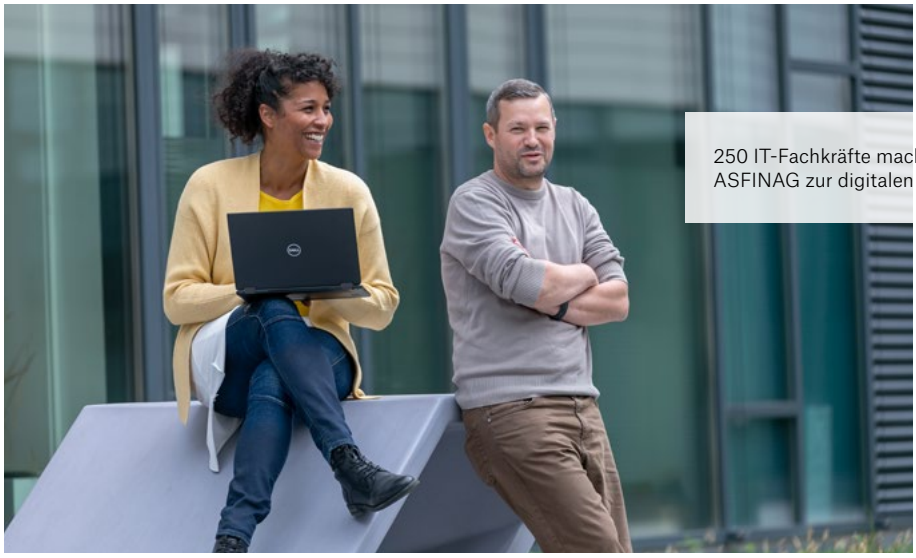
„Bei unseren Welcome Days für neue Mitarbeitende bekommen wir daher auch oft als Feedback, dass man diese enorme Bandbreite an Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten nicht erwartet hätte. Wir sind eben anders, als man denkt."

Kariere bei der ASFINAG: Machen Sie sich ein Bild und schauen Sie rein!

HARTWIG HUFNAGL
ASFINAG, Vorstand

Für unsere 165 Tunnel ist Expertise genauso gefragt ...

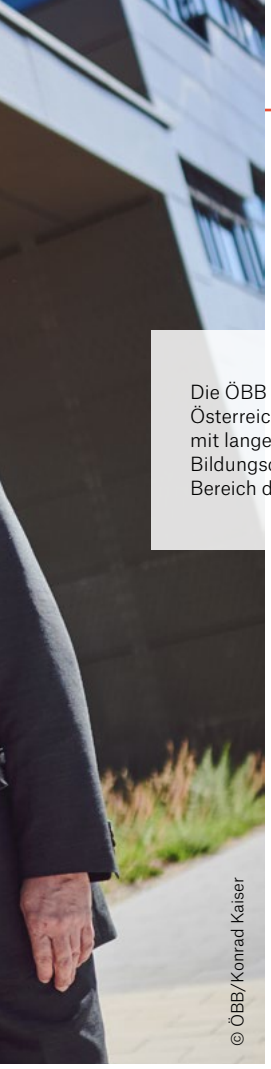
... wie bei der Betriebs- und der Verkehrsleittechnik.



250 IT-Fachkräfte machen die ASFINAG zur digitalen Vorreiterin.

NEUE AUSBILDUNGS-STRATEGIE

MIT DEM ÖBB-BILDUNGSCAMPUS



Die ÖBB zählen zu den besten Arbeitgebern Österreichs und sind als Top-Ausbildungsbetrieb mit langer Tradition bekannt. Der ÖBB-Bildungscampus setzt nun neue Maßstäbe im Bereich der Eisenbahn-Bildung.

© ÖBB/Konrad Kaiser

Die Bahn der Zukunft braucht exzellent geschulte Fachkräfte. Den ÖBB-Bildungscampus und St. Pölten verbindet eine lange Tradition als Ausbildungsstandort mit modernster Bildungsinfrastruktur.

In den kommenden Jahren wird rund die Hälfte aller ÖBB-Mitarbeiter:innen in Pension gehen. Dadurch ergibt sich insbesondere im Bereich eisenbahnspezifischer Berufsgruppen wie Fahrdienstleiter:innen, Verschieber:innen, Triebfahrzeugführer:innen oder Wagenmeister:innen ein hoher Bedarf an neuen, gut ausgebildeten Mitarbeiter:innen. Um auf diesen Generationenwechsel bestens vorbereitet zu sein, bilden die ÖBB ihre Fachkräfte selbst aus. Durch die Bündelung der Ausbildung am Standort St. Pölten schaffen die ÖBB ein österreichweites Kompetenzzentrum für Eisenbahnberufe. Dabei beträgt das Investitionsvolumen rund 75 Mio. Euro.

TRADITION MIT MODERNE VERBINDEN

Der Schulungsbetrieb startete bereits zu Ostern – im Juli wurde der ÖBB-Bildungscampus von ÖBB-Vorstandsvorsitzendem Andreas Matthä gemeinsam mit Landesrat Ludwig Schleritzko und St. Pöltens Bürgermeister Matthias Stadler offiziell eröffnet. Der ÖBB-CEO gibt sich erfreut: „Es ist uns hier am ÖBB-Bildungscampus perfekt gelungen, eine Verbindung zwischen ‚handfesten' Schaustücken und Modellanlagen auf der einen Seite sowie modernsten, digitalen Lehrmethoden auf der anderen Seite zu schaffen. Wir verbinden Tradition mit Moderne und genau das braucht es für eine exzellente berufliche Aus- bzw. Weiterbildung."

MOBILITÄT DER ZUKUNFT MITGESTALTEN

Auch Landesrat Ludwig Schleritzko zeigt sich erfreut: „Mit dem ÖBB-Bildungscampus erhält das Land Niederösterreich ein weiteres Ausbildungszentrum, wo jungen und engagierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der ÖBB eine Möglichkeit geboten wird, sich weiterzubilden und tatkräftig die Mobilität der Zukunft in Niederösterreich mitzugestalten. Nur gemeinsam schaffen wir es, diese Aufgabe zu bewältigen – bestens ausgebildete Fachkräfte sind dabei ein Schlüssel zum Erfolg."

NACHHALTIGKEIT AM ÖBB-BILDUNGSCAMPUS

Am Flachdach des Hauptgebäudes wurde eine Photovoltaikanlage errichtet, etwa 2.000 m² Dachfläche wurden begrünt. Die Möbel sind zum Großteil aus dem nachwachsenden Rohstoff Holz hergestellt. Der Bildungscampus ist barrierefrei und verfügt über großzügige Freiflächen. Darüber hinaus wird ein großer Teil der Außenanlagen mit Streublumenwiesen für Wildbienen und Insekten gestaltet. Das Gebäude ist nach dem klimaaktiv-Silber-Standard zertifiziert.

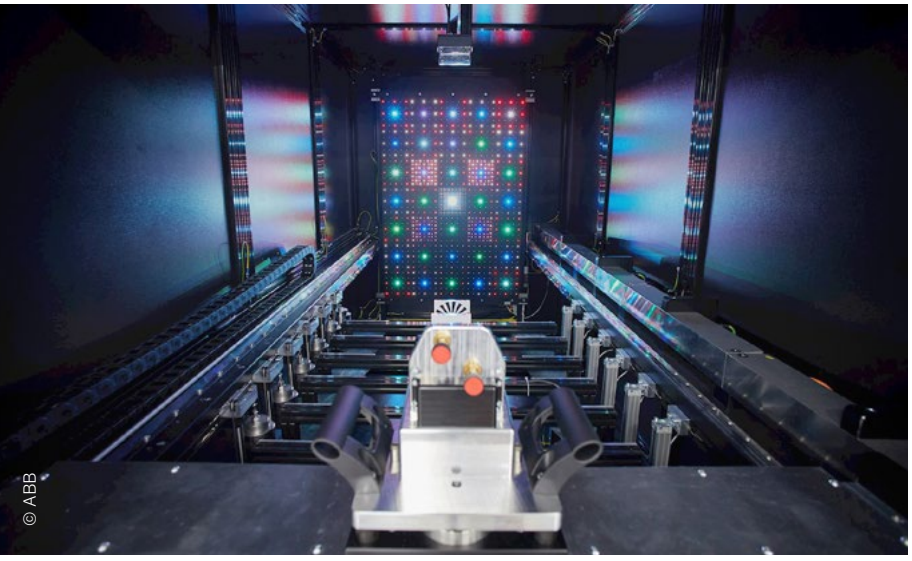
GLOBALER INNOVATIONS- UND BILDUNGS-CAMPUS

FÜR MASCHINENAUTOMATION BEI B&R

ABB hat einen neuen globalen Innovations- und Bildungscampus am Hauptsitz von B&R in Eggelsberg (Österreich) eröffnet. B&R ist das weltweite Zentrum von ABB für Maschinen- und Fabrikautomation. Der neue Campus wird bis zu 1.000 zusätzliche Hightech-Arbeitsplätze schaffen und umfasst neben Forschungslabors für internationale Spitzenforschung auch globale Schulungseinrichtungen für jährlich bis zu 4.000 Menschen. B&R kooperiert dafür mit mehreren Hochschulen. Insgesamt hat ABB 100 Mio. Euro in den Ausbau des B&R-Headquarters investiert.

Auf dem neuen Campus werden Innovationen rund um künstliche Intelligenz, Maschinen- und Fabrikautomation entwickelt, die eine wesentliche Rolle bei der Erschließung neuer Potenziale in der industriellen Produktion der Zukunft spielen – in Branchen wie Elektronik, E-Mobilität, Lebensmittel und Getränke, Recycling, Logistik oder auch in

© ABB


© ABB

© ABB

der Landwirtschaft. Mit den Innovationen sollen die Produktivität und Flexibilität erhöht werden. Dadurch können Unternehmen noch nachhaltiger werden und näher an ihren Endmärkten produzieren. „Innovation ist seit mehr als 130 Jahren fest in der DNA von ABB verankert. Unsere Vision bei B&R ist ein echter Innovations-Hotspot für den Wandel hin zu einer stärker automatisierten Fertigung. Die offizielle Eröffnung dieses Campus ist ein wichtiger Moment für ABB. Wir schaffen damit hochqualifizierte Arbeitsplätze und gestalten gemeinsam mit unseren Kund:innen die Maschinen und Fabriken der Zukunft", zeigt sich der CEO von ABB, Björn Rosengren, erfreut.

EIN HUB FÜR INTEGRIERTE PRODUKTION, FORSCHUNG UND AUSBILDUNG IN MITTELEUROPA

Mit dem neuen Campus erweitert sich die Gesamtfläche des B&R-Headquarters auf mehr als 100.000 m² und macht den Firmensitz mit derzeit rund 2.400 Mitarbeitenden zu einem der größten integrierten Zentren für Produktion, Forschung und Ausbildung in Mitteleuropa.
Seit der Übernahme von B&R im Jahr 2017 ist ABB das einzige Unternehmen, das seinen Kunden in der Industrieautomation das gesamte Spektrum an integrierten Hardware- und Softwarelösungen rund um Steuerung, Antrieb, Robotik, Sensorik sowie Analytik und Elektrifizierung anbietet.

OPEN INNOVATION UND BILDUNGS-PLATTFORM FÜR GEMEINSAME ENTWICKLUNG UND AUSBILDUNG

Der Innovations- und Bildungscampus von ABB ist ein Open Innovation Hub, in dem B&R eng mit internationalen Kund:innen, Unternehmen und Start-ups aus der gesamten Region sowie mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten wird, um gemeinsam Automatisierungslösungen zu entwickeln und jene Arbeitskräfte auszubilden, welche die Fabriken der Zukunft benötigen. Darüber hinaus plant B&R laut Theis in Zusammenarbeit mit mehreren Hochschulen den Aufbau einer dualen Hochschulausbildung am Campus.

EINE AKADEMIE ZUM 80STEN GEBURTSTAG

STARTSCHUSS FÜR DIE BÜNDELUNG VON AUS- UND WEITERBILDUNGEN BEI SIMACEK

Seit über 80 Jahren wird bei Österreichs größtem familiengeführten Dienstleistungsunternehmen im Facility-Management ausgebildet – bis zu 600 Reinigungskräfte jährlich. Mit der SIMACEK Akademie bekommt die längst gängige Praxis nicht nur einen Namen, sondern avanciert zum Aus- und Weiterbildungszentrum für alle Sparten des Facility-Managements.

Innerhalb der Akademie wird es wesentliche Module geben, von Lehrlingsangeboten und Berufsausbildungen bis hin zu Führungskräfteschulungen. Bisherige Angebote, wie mobile Sprachförderung und ESG-Workshops, bleiben ebenso erhalten wie die Ausbildung zum Meister Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung in Zusammenarbeit mit der Gebäudereinigungsakademie der Landesinnung Wien.

„WIR FÜHREN NICHT NUR UNSERE AUSBILDUNGEN IN DEN VERSCHIEDENEN GESCHÄFTSBEREICHEN ZUSAMMEN, WIR SCHAFFEN EINE PLATTFORM, DIE UNSEREN MITARBEITER:INNEN ZUR PERSÖNLICHEN WEITERENTWICKLUNG DIENEN WIRD."

MAG. URSULA SIMACEK, CEO, SIMACEK HOLDING GMBH

© Chris Ecker

© SIMACEK GmbH

„WIR SIND IN DER BRANCHE ZUNEHMEND MIT PERSONALMANGEL KONFRONTIERT. MIT DER SIMACEK AKADEMIE LEGEN WIR PROAKTIV DEN GRUNDSTEIN, UNSERE BERUFSZWEIGE WIEDER ATTRAKTIVER ZU GESTALTEN. AUS DER EIGENEN VERANTWORTUNG UND DEM EIGENEN ANTRIEB HERAUS, SCHAFFEN WIR EINEN SERVICEBETRIEB FÜR UNSERE MITARBEITER:INNEN UND STOSSEN EINE GESAMTHEITLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG AN."

DIRK CHRISTOPHEL, COO DER SIMACEK GMBH

HOLDING GRAZ

JOBS MIT PERSPEKTIVE

Die Holding Graz trägt mit nachhaltigen Investitionen in die Infrastruktur dazu bei, dass die zweitgrößte Stadt Österreichs in puncto Lebensqualität im europaweiten Spitzenfeld liegt. Engagierte Mitarbeiter:innen machen all dies möglich.

Das größte kommunale Dienstleistungsunternehmen im Süden Österreichs – die Holding Graz GmbH – hält mit ihren über 3.000 Mitarbeiter:innen die Stadt Graz rund um die Uhr am Laufen. Damit ist die Holding Graz nicht nur einer der wichtigsten, sondern aufgrund ihrer unterschiedlichsten Aufgabenbereiche auch einer der vielfältigsten Arbeitgeber der Steiermark.

JOBS IM DIENSTE DER STADT

Egal ob im öffentlichen Verkehr, in der Wasserver- oder -entsorgung, in der Wartung der Freizeitareale oder Schwimmbäder, bei der Abfallentsorgung, in der Bestattung, am Flughafen oder rund um den Schöckl – die Mitarbeiter:innen der Holding Graz kümmern sich um jene Arbeiten, die für viele Personen im Alltag selbstverständlich erscheinen. Die Holding Graz bietet stabile und attraktive Arbeitsplätze im Herzen von Graz und schafft zugleich optimale Rahmenbedingungen für die Angestellten im Betrieb.

AUSGEZEICHNET ALS FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN

Die Holding Graz sorgt mit ihren zielgerichteten, familienbewussten Maßnahmen und Angeboten für eine bestmögliche Vereinbarung von Beruf und Familie: Work-Life-Balance, Gesundheit und Zusammenhalt sind gerade in herausfordernden Zeiten wie diesen besonders wichtig. Seit mittlerweile mehr als zehn Jahren legt die Holding Graz in ihrem Leitbild besonderen Wert auf dieses Bewusstsein. Viele neue Maßnahmen, wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit bewusster Ernährung (Veggie Days), der eigene Betriebskindergarten „himmelgrün“ und spezielle Ferienprogramme für Kinder, regelmäßige Optimierungen der Arbeitsplatzsituation durch Sicherheitskräfte und Arbeitsmediziner:innen sowie besondere Coaching- und Weiterbildungsprogramme, die auf der unlängst eingeführten Lernplattform zu finden sind, wurden bereits

umgesetzt. Das zukunftsweisende Thema ist die „neue digitale Arbeitswelt“ – ein Thema, das durch die Entwicklungen der vergangenen Jahre zusätzlich beschleunigt wurde. Telearbeit ist nunmehr in jenen Bereichen, wo es möglich ist, definitiv Konzernstandard.

FÖRDERUNG VON FRAUEN

In den letzten Jahren wurde innerhalb der Holding Graz ein besonderer Schwerpunkt auf die Förderung von Frauen gelegt – etwa mit der Implementierung des Frauennetzwerktreffens im Haus Graz oder dem Frauen-Mentoring. Zusätzlich werden gezielt Projekte forciert, die die Führungskräfte sowie Mitarbeiter:innen gleichermaßen für das Thema Familienfreundlichkeit sensibilisieren.

- Büros im Herzen von Graz
- Flexible Arbeitszeiten
- Familienfreundliches Unternehmen
- Betriebskindergarten
- 6. Urlaubswoche ab dem 43. Lebensjahr
- Betriebskantinen an mehreren Standorten
- Jobticket für Mitarbeiter:innen
- Aus- und Weiterbildungen uvm.

Aktuelle Jobausschreibungen unter: **holding-graz.at/karriere**

JETZT BEWERBEN!

GRAZ HOLDING

„WIR GEBEN DER ARBEIT EIN NEUES ZUHAUSE“

Welche Bürotrends für die Zukunft relevant sind und wie diese die moderne Arbeitswelt prägen, erklärt Home of Work Geschäftsführer Thomas Bene. Ja, der Thomas Bene aus der gleichnamigen Büromöbelfirma, mit der er heute aber nur noch den Namen teilt.

Für moderne und inspirierende Büro und Arbeitswelten gestaltet Thomas Bene gemeinsam mit seinem Team aus Innenarchitekt:innen, Designer:innen und Projektmanager:innen Büroräume neu und bringt mehr Wohnlichkeit in den Arbeitsbereich. Dabei haben sich Bene und sein Team als übergeordnetes Ziel gesetzt, den Menschen einen Arbeitsplatz zu entwerfen, an dem nicht nur gut, sondern auch gern gearbeitet wird.

HOME OF WORK BIETET DAZU EIN "RUNDUM-SORGLOS-PAKET"

“Eine der wichtigsten Trends, die wir sehen, ist, dass wohnliches Arbeiten immer wichtiger wird. Es gibt nach der Pandemie ein starkes Bedürfnis der Mitarbeiter:innen auch wieder zurück ins Büro zu kommen und dafür braucht es zwei Dinge. Erstens, dass das Büro gut funktioniert und zweitens, sich die Mitarbeiter:innen wohlfühlen”, so der Geschäftsführer Thomas Bene. Das Büro muss an die neuen Arten des Arbeitens, zum Beispiel hybrides Arbeiten oder virtuelle Meetings, angepasst werden. Hier muss zuerst die Infrastruktur geschaffen werden, als Nächstes kommen gestalterische Elemente zum Einsatz, welche das Büro qualitativ aufwerten und zu einem Wohlfühlambiente beitragen. Das Alleinstellungsmerkmal: Home of Work bietet ein "Rundum-Sorglos-Paket". Beratung, Planung, Interior Design, Produktauswahl und Abwicklung aus einer Hand. Viel Feingefühl und Erfahrung sind dafür notwendig - und davon hat Thomas Bene mehr als genug. Nach mehr als 50 Jahren in der Büromöbelbranche, hat er eine riesigen Erfahrungsschatz.

INNOVATIV GESTALTETE BÜROS TRANSPORTIEREN MARKENBOTSCHAFTEN UND UNTERNEHMENSWERTE

Die Büro- und Arbeitswelt befindet sich in einem permanenten Wandel und auch die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen un-

THOMAS BENE
Home of Work

Office-Showroom

Neubaugasse 25,
1070 Wien

www.homeofwork.at

terliegen vor allem seit der Pandemie einem nicht mehr aufzuhaltenden Transformationsprozess. Das Büro muss sich diesem Wandel anpassen und es müssen Überlegungen getroffen werden, welche Auswirkungen hybride Arbeitsmodelle auf die Büroflächen und ihre Gestaltung besitzen. Innovativ gestaltete Büros transportieren Markenbotschaften und Unternehmenswerte und tragen maßgeblich zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit bei. In welchem Zusammenhang stehen also die Erwartungen der Mitarbeiter:innen gegenüber den künftigen Gestaltungsmöglichkeiten eines Büros? “Es geht einerseits um die gestalterische Qualität und andererseits gibt es die örtliche Aufteilung der Tätigkeiten. Es gibt Tätigkeiten, die man gut von zu Hause machen kann (vorausgesetzt der Job erlaubt es). Zusammenarbeit, Austausch und kreative Prozesse funktionieren besser im Büro, mit den Kolleg:innen vor Ort. Die guten Unternehmen dieser Welt bieten ihren Mitarbeiter:innen diese Wahlmöglichkeit. Je nachdem wie die Anforderungen sind, wählen die Mitarbeiter:innen den Arbeitsort.

1. BERATUNG & BÜROPLANUNG

Makro- und Mikroplanung und Visualisierung in 2D bzw. 3D basierend auf den qualitativen und quantitativen Erkenntnissen der Analyse (Interviews, Workshops, etc.)

2. INTERIOR DESIGN

Designkonzepte mit ausgewählten Farben und Materialien für eine besondere Raumatmosphäre und Abbildung Ihrer Unternehmenskultur.

3. EINRICHTUNG & PRODUKTAUSWAHL

Sorgfältig ausgewählte Markenprodukte mit hohem Design- bzw. Innovationswert und ausgezeichnetem Preis-Leistungsverhältnis.

4. PROJEKTUMSETZUNG & LOGISTIK

Von der Produktbeschaffung und Zwischenlagerung, über die Koordination sämtlicher Gewerke und Umsetzungspartner, bis hin zur Qualitätssicherung.

DAS BÜRO VERSCHWINDET NICHT - DIE ROLLE DESSEN WANDELT SICH

Ob man diese Veränderungen seit der Pandemie spürt, ist für Thomas Bene und sein Team klar: ein definitives Ja. Vor allem im in der Gewichtung der jeweiligen Bürozonen haben sich spannende Transformationen ergeben. Weniger Platz für konzentriertes Arbeiten (dies passiert meist im Home-Office) sei notwendig, dafür mehr für Abstimmungen und gemeinsame Arbeit. Es wird zunehmend Wert auf Kommunikationszonen, Schulungsräume und Workshopräume gelegt - das Büro verschwindet also nicht, aber die Rolle dessen wandelt sich. Kreative Prozesse setzen eine gewisse Begegnungsqualität voraus, neue Ideen sind oft die Folge zufälliger Gespräche. Moderne Raumkonzepte sorgen dafür, den Austausch innerhalb der Organisation zu fördern, Prozesse zu beschleunigen und die Innovationskraft des Unternehmens nachhaltig zu stärken. Das gilt für alle Unternehmen - egal ob mit 5 oder 500 Mitarbeiter:innen. Und ist auch für alle Budgetniveaus umsetzbar.

Mehr unter: www.homeofwork.at

WIEN – DIE STADT DER ZUKUNFT

Wien belegt regelmäßig Spitzenplätze bei der Bewertung der Lebensqualität von Städten weltweit. Die Stadt vereint auf eine einzigartige Art und Weise Tradition und Moderne, welche in ihrer glorreichen Vergangenheit wurzelt, mit dem Charme einer aufstrebenden und modernen Stadt des 21. Jahrhunderts. Über die kulturelle Vielfalt der Stadt Wien könnte man theoretisch mehrere Bücher füllen, denn sie ist nicht nur für ihre weltbekannten Opern, Museen und Theater berühmt, sondern hat sich auch im Bereich der Subkultur einen Namen gemacht. Leistbarer Wohnraum, wo Unternehmer:innen, Student:innen und Familien Tür an Tür in malerischen Gebäuden wohnen und zu einem jungen und urbanen Flair in der Stadt beitragen. Die Vielfalt der Stadt wird sie auch in Zukunft prägen, durch die gut ausgebaute Infrastruktur und viele Jobmöglichkeiten ist Wien zu einem attraktiven Zuzugsort geworden. Heute leben in der Stadt fast 1,9 Mio. Menschen mit steigender Tendenz. Sie ist damit die zweitgrößte deutschsprachige Stadt nach Berlin und an siebter Stelle in der Europäischen Union.

SÜBA AG: BAUEN IST EIN GREEN JOB!

FÜR JEDES PROJEKT DIE BESTE NACHHALTIGE LÖSUNG FÜR DEN ENERGIEHAUSHALT

Liest man sich durch die aktuellen und geplanten Projekt der SÜBA AG, einer der renommiertesten Entwicklerfirmen des Landes und Tochter der Hallmann Holding, dann erlebt man den bunten Strauß der nachhaltigen neuen Formen der Energieversorgung für Gewerbe, Büro- und Wohnimmobilien. Blickt man auf die unterschiedlichen aktuellen Projekte in Wien, Tulln und Stockerau findet man vom nachwachsenden Rohstoff bis zum Plus Energie Quartier hochinteressante Ideen, Häuser für die Zukunft zu bauen. Die Austrian Roadmap2050 befragte hierzu den SÜBA AG-Vorstand Manfred Wachtler.

AUSTRIAN ROADMAP2050: WANN IST DIE SÜBA AG AUF DIE ANWENDUNG DER ERNEUERBARENENERGIEN FÜR DIE IMMOBILIE GESTOSSEN UND WAS SIND DIE WESENTLICHEN BEWEGGRÜNDE DAFÜR?

Manfred Wachtler: Die SÜBA AG setzt schon seit vielen Jahren auf die Nutzung erneuerbarer Energien und hat es sich nicht nur zum Ziel, sondern bereits zum Standard gemacht, in allen Projekten auf den Einsatz fossiler Energieträger zu verzichten. Wir beginnen also nicht bei „Null", sondern unsere Gebäude, welche wir vor mehreren Jahren errichtet haben, können als „Klima-Fit" bezeichnet werden . Im Dezember 2021 wurde die SÜBA AG von der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) als erster Bauträger EU-Taxonomie-konform verifiziert, was uns besonders Stolz macht und uns bestätigt hat, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

WELCHE TRENDS LASSEN SICH DERZEIT IM BEREICH DER NACHHALTIGEN BAUBRANCHE ERKENNEN UND WELCHE ÜBERGEORDNETEN ZIELE BESITZT DIE SÜBA AG FÜR DIE ZUKUNFT?

MW: Ein klarer Trend lässt sich in Richtung der selbstversorgenden Wohnquartiere erkennen. Diese versorgen sich zu 100 Prozent selbst mit Energie, sind klimaresilient und „produzieren mehr Energie" als für die eigene Versorgung eigentlich notwendig ist. Auch hier verbindet unser Plusenergiequartier www.peq21.at die generellen Klimaziele und garantiert den Nutzer:innen bereits jetzt ein zu 100 Prozent selbst versorgendes Energiesystem. Ziel war die Schaffung einer „Win-Win"-Situation für Versorger:innen und Netzbetreiber:innen, wie auch für Nutzer:innen, Investor:innen und Entwickler:innen.

DAS PLUSENGERIE QUARTIER IN DER PILZGASSE 21 IST AUS EINEM GEMEINSAMEN FORSCHUNGSPROJEKT MIT DER STADT WIEN ENTSTANDEN. WAS IST DER USP? UND WIE IST DIE RESONANZ DER BRANCHE UND DER INTERESSENT:INNEN?

MW: Mit dem Projekt PEQ21 soll gezeigt werden, dass die Umsetzung eines Plus-Energie-Quartiers im urbanen Kontext grundsätzlich ökonomisch und ökologisch machbar und auch replizierbar ist. Außerdem zeigt es, dass ein Zusammendenken und -planen von Klimaschutz, Wohnen und Arbeiten, wertvolle Synergien und Vorteile sowohl für ein Quartier als auch für die städtische Energieversorgung schaffen kann. Ziel ist, dass neue (Plus-Energie-) Quartiere nicht zu einer weiteren Belastung der Energieinfrastruktur werden, sondern dazu beitragen, das Fernwärme- und Stromnetz zu entlasten. Im Kontext dieser Ambition wurde das Projekt Zukunftsquartier 2.0 in der Kategorie „Innovation und Stadt" mit dem Umweltpreis 2021 vor kurzem ausgezeichnet – dies zum Thema Resonanz der Branche und Interessent:innen was uns wieder bestätigt, dass wir mit unseren Immobilien und Innovationen am richtigen Weg sind.

WERDEN WIR IN ZUKUNFT GROSSE WOHNHÄUSER OHNE GASANSCHLUSS PLANEN KÖNNEN?

MW: Ja, die Zeit für Gasanschlüsse hat ein Ablaufdatum und das ist gut so.

WIE STARK LEBT DIE BELEGSCHAFT DER SÜBA AG IHRE NACHHALTIGKEIT MIT – ENTSTEHT DA EIN GEMEINSAMER SPIRIT?

MW: Unsere Belegschaft steht voll und ganz hinter der Nachhaltigkeitsstrategie, welche wir bereits seit Jahren umsetzen und mit immer mehr Innovationstechnologien erweitern. Jedes einzelne neue Projekt gibt uns genügend Spielraum für neue nachhaltige Überlegungen.

BRISE-VIENNA: ZUKUNFTSWEISENDER STÄDTEBAU IN EUROPA

BRISE STEHT FÜR INNOVATION UND FACHÜBERGREIFENDES DENKEN EINER MODERNEN STADTENTWICKLUNG.

Wien zählt zu den lebenswertesten und attraktivsten Städten weltweit. Infolge dieser Entwicklung hatte Wien in den letzten Jahren eine florierende Bauindustrie: durchschnittlich werden über 10.000 neue Wohnungen pro Jahr gebaut.

Gemeinsam mit einem interdisziplinären Team aus Wirtschaft und Wissenschaft entwickelt die Stadt Wien im Forschungsprojekt BRISE ein vollständig digitales und nachhaltiges Verfahren für eine moderne Stadtentwicklung. Durch den kombinierten Einsatz von BIM (Building Information Modeling), künstlicher Intelligenz und Augmented Reality wird der gesamte Prozess von der Baueinreichung bis zur Genehmigung vollständig digitalisiert. BRISE verkürzt damit die durchschnittliche Verfahrensdauer um bis zu 50 Prozent und schafft die Grundlage für mehr Wohnraum in kürzerer Zeit. Davon profitieren sowohl Bürgerinnen und Bürger, die auf ihr neues Zuhause warten als auch diejenigen, die dieses Zuhause liefern.

Die Stadt Wien zeigt mit diesem Forschungs- und Entwicklungsprojekt ein beispielhaftes Verständnis der vollständigen Auswirkung digitaler Technologien auf die Stadtentwicklung und den Stadtbetrieb. Es ist ein Ansatz die digitale Transformation unserer Gesellschaft derart zu gestalten, dass Bürgerinnen und Bürger, Gemeinwohl und Nachhaltigkeit im Mittelpunkt des digitalen Wandels stehen.

Mit BRISE gelingt ein bahnbrechender Fortschritt in Richtung Digitalisierung. Das unter der Federführung der Stadt Wien laufende Forschungsprojekt schafft zukunftsträchtiges Know-how für Wien und für jede Stadt in Europa, die vom Potential von Daten und digitalen Technologien profitieren möchte.

Mehr Infos unter:
https://digitales.wien.gv.at/projekt/brisevienna/

WIEN

DIE STADT DER ZUKUNFT

Wien ist seit Jahrzehnten eine der lebenswertesten und dynamischsten Städte in Europa. Im Smart City - Index von Roland Berger konkurriert Wien mit London um die Spitze. Die Stadt vereint auf eine einzigartige Art und Weise Tradition und Moderne, welche in ihrer glorreichen Vergangenheit wurzelt, mit dem Charme einer aufstrebenden und modernen Stadt des 21. Jahrhunderts.

Aber: Was sind die Anforderungen an eine Stadt, die ihren Bewohner:innen, ihrer Wirtschaft und internationalen Standortsuchenden auch einen attraktiven Standort für Morgen bieten will?

Ein Expert:innenmeeting der Austrian Roadmap2050 beleuchtete die Anforderungen der kommenden Jahre an den Wirtschaftsstandort Wien in der beeindruckenden Location im Haus der Musik in Wien. Gemeinsam mit starken Vertreter:innen der Wiener Wirtschaft und der öffentlichen Hand diskutieren wichtige Vertreter:innen der entscheidenden Branchen im ersten Panel den “Standort Wien im internationalen Wettbewerb” und im zweiten Panel die “Smart City Vienna.”

DER STANDORT WIEN IM INTERNATIONALEN WETTBEWERB // ZITATE:

GERHARD HIRCZI | GF, WIRTSCHAFTSAGENTUR

„Wir sagen zu Technologie definitiv Ja, nur mehr soll sie vom Menschen gesteuert und kontrolliert werden und nicht umgekehrt, ich denke das ist der Schlüssel, um international erfolgreich zu bleiben und sich noch weiterzuentwickeln“

PETER WEINELT | GENERALDIREKTOR - STV., WIENER STADTWERKE

„Wir haben ein sehr ehrgeiziges Ziel, nämlich mit der Stadt Wien bis 2040 CO_2-neutral zu werden. In diesem Punkt ist es schon wichtig, dass wir mit Partner:innen zusammenarbeiten, die eine ähnliche Denkweise besitzen und man benötigt einfach Unternehmen, die geschlossen hinter solchen ambitionierten Zielen stehen und bereit sind diesen Weg gemeinsam zu gehen“

JULIAN JÄGER | GF, FLUGHAFEN WIEN

„Wir sind durch unsere geografische Lage extrem gesegnet, die Netzwerke im Osten sind sehr wichtig für den Wirtschaftsstandort Wien. Was ich mir aber wünschen würde ist, dass mehr branchenübergreifend gearbeitet wird. Ich finde es ist sehr wichtig, den besten Köpfen und Talenten eine Bühne zu bieten und Wien ist in diesem Bereich durchaus sehr gut aufgestellt und eigentlich unschlagbar“

NORBERT HASLACHER | CEO, FREQUENTIS AG

„Wir exportieren in über 150 Länder und da sind sehr viele internationale Delegationen in Wien ansässig und alle Kund:innen sind begeistert von Wien, nicht nur was die Kultur und das Stadtbild betrifft, sondern auch die Logistik und das internationale Netzwerk, was dahinter steckt“

MANFRED WACHTLER | VORSTAND, SÜBA AG

„Vor 5 Jahren haben wir komplett auf eine nachhaltige Strategie bei der Süba AG umgestellt. Wir haben uns überlegt, wo wir nachhaltige Innovationen in die Immobilienbranche integrieren können, zum Beispiel das Thema Geothermie oder Energiespeicherung. Dabei haben wir alle Themen abgestellt, die diese Strategie der nachhaltigen Transformation nicht beinhalten und uns entschlossen, dieses Thema durchzuziehen und das werden wir auch machen“

SIDE **GESPRÄCH**

“NACHHALTIG DIE STADT DER ZUKUNFT BAUEN”

SMART CITY VIENNA // ZITATE:

ALEXANDRA REINAGL | GF, WIENER LINIEN

„Wir sind wirklich gut in unserem Kerngeschäft, aber wenn wir die Menschen wirklich abholen wollen, müssen wir weiterdenken: Früher war es undenkbar, dass wir uns mit Fahrrädern und E-Autos den öffentlichen Raum teilen, inzwischen sagen wir, nur durch Zusammenarbeit im öffentlichen und privaten Raum ist eine positive Transformation wirklich möglich“

RÉKA BÁLINT | HEAD OF BRAND COMMUNICATION AUSTRIA & SWITZERLAND, SAMSUNG ELECTRONICS AUSTRIA GMBH

„Wien gilt als sehr traditionell, ist aber viel innovativer als wir denken. Selbstvertrauen heißt das Schlüsselwort. Wir können viele Dinge sehr gut und auf diese Stärken sollten wir uns besinnen“

KLEMENS HIMPELE | CIO, STADT WIEN

„Die Herausforderungen, die uns bevorstehen, sind enorm, aber ich denke, wenn wir die Angst ablegen, Neues auszuprobieren und die verschiedenen innovativen Ansätze annehmen, dann blicke ich der Zukunft sehr optimistisch entgegen“

MARCUS GRAUSAM | GF, A1 TELEKOM AUSTRIA AG

„Es geht auch darum, Daten zu gewinnen, diese effizient auszuwerten und nachfolgend die Netzwerke smart zu gestalten. Weniger Bürokratie und mehr Innovationsanreize, da würde man den Innovationen den richtigen Schub verpassen“

DIE WIENER STADTWERKE-GRUPPE

ARBEITET GEMEINSAM AN DER KLIMANEUTRALEN STADT DER ZUKUNFT – UND SUCHT DAFÜR DIE BESTEN HÄNDE UND KÖPFE

Gemeinsam machen wir die Klimawende wahr. Diesen Auftrag geben sich die Mitarbeiter:innen der Wiener Stadtwerke-Gruppe auch im konzernweiten Kommunikationsauftritt.

Teresa Schubert, Martin Höller und Philipp Krobath arbeiten an der klimafreundlichen Stadt der Zukunft. Im Rahmen ihres „Waste2Value"-Projekts forschen sie mit einer neuen Versuchsanlage daran, wie man aus Abfall Treibstoff macht.

© Wien Energie

Um die Klimaneutralität Wiens bis 2040 zu erreichen, brauchen wir Menschen mit den unterschiedlichsten Talenten. Die Herausforderungen sind vielfältig: Mobilität, Wärme, Kälte und Strom – es sind viele Hebel und Knöpfe, die wir betätigen wollen und müssen, um die Klimaneutralität Wiens bis 2040 zu erreichen.

Teresa Schubert, Philipp Krobath und Martin Höller setzen gerade einen dieser Hebel in Bewegung. Sie forschen im Rahmen des „Waste2Value"-Projekts am Standort der Sondermüllverbrennungsanlage Simmeringer Haide an einer simplen wie genialen Idee: Sie wollen aus Abfall Treibstoff herstellen. Das funktioniert – vereinfacht gesagt – über einen Prozess, bei dem aus Müll ein sogenanntes Synthesegas erzeugt wird. Dieses kann dann wiederum in verschiedene Energieträger umgewandelt werden. „Wir haben ein klares Ziel. Wir wollen klimaneutrale Treibstoffe sowie Rohstoffe aus Abfall herstellen. Ob Kerosin oder grünes Gas, unsere Forschung ist zukunftsweisend – und es macht einfach Spaß, in einem engagierten Team innovative Lösungen zu entwickeln", fasst Teresa Schubert zusammen.

Innerhalb der Wiener Stadtwerke-Gruppe gibt es viele Möglichkeiten, um einen Beitrag zur Klimaneutralität zu leisten und damit den Weg für alle Menschen in Wien hin zu einer klimafreundlichen Zukunft zu ebnen. Wir wollen die Dekarbonisierung vorantreiben und damit gemeinsam die Klimawende wahr machen. Wer mit uns aktiv daran arbeiten möchte, wird unter www.wienerstadtwerke.at/jobs den passenden Job finden und mit uns die klimafreundliche Zukunft einläuten.

MIT DEN ÖFFIS ZUR GRÜNEN VERKEHRS-REVOLUTION

Was macht eine Stadt besonders lebenswert? Neben leistbarem Wohnraum und Grünflächen zur Erholung spielt der öffentliche Verkehr die Hauptrolle. Die Wiener Zukunftsvision: eine Stadt, die eigenen Fahrzeugbesitz überflüssig macht. Bereits seit 2017 besitzen in Wien mehr Menschen eine Öffi-Jahreskarte als ein Auto. Um Mobilität für alle leistbar und zugänglich zu machen, sind die Wiener:innen seit mittlerweile zehn Jahren mit einem Jahresticket um nur 365 Euro unterwegs – einer der günstigsten Tarife in Europa –, und das garantiert auch im nächsten Jahr.

Die Wiener Linien halten nicht nur die Stadt in Bewegung, sie bleiben auch selbst in Bewegung: Sie verdichten das Netz am Stadtrand, stellen die Busflotte auf nachhaltige Antriebsstoffe um und sorgen für mehr Begrünungsmaßnahmen wie Rasengleise oder begrünte Haltestellen.

NUR EIN HÜPFER AN DEN STADTRAND

Damit die Verkehrswende gelingt und um den Umstieg auf die Öffis noch attraktiver zu machen, müssen vor allem auch weniger dicht besiedelte Gebiete gut erreichbar sein. Unter dem Dach WienMobil werden die öffentlichen Verkehrsmittel mit umweltfreundlichen Leihangeboten kombiniert. 3.000 Fahrräder und 100 E-Autos stehen ab 2023 zur Verfügung. Bis 2040 wartet alle 500 Meter ein attraktives WienMobil-Sharing-Angebot auf die Wiener:innen.

Das Pilotprojekt „Hüpfer", ein kostenloser On-Demand-Service, wird derzeit im Außenbezirk Liesing getestet. Der E-Kleinbus bringt Fahrgäste auf Abruf an ihr individuelles Ziel.

www.wienerlinien.at

Die Stadt der Zukunft: Der Straßenraum wird grün und nachhaltig genutzt.

NACHHALTIG WIRTSCHAFTEN FÜR WIEN

WIEN HOLDING

Die Wien Holding zählt nicht nur zu den größten Unternehmen in der Bundeshauptstadt Wien, sondern ist auch Impulsgeberin für maßgebliche Modernisierungs- und Entwicklungsprozesse in der Stadt und trägt in hohem Maße dazu bei, die Nachhaltigkeitsstrategie der Stadt mitzugestalten und umzusetzen. Denn nachhaltig zu wirtschaften war und ist eine der Grundfesten der Wien Holding, wie viele der beispielhaften Projekte und Unternehmen des Konzerns zeigen.

HAFEN WIEN: VORREITER BEI NACHHALTIGKEIT

Der Hafen Wien setzt auf Nachhaltigkeit: Der Containerterminal der WienCont, ein Tochterunternehmen des Hafen Wien, wird seit Anfang August 2018 mit 100 Prozent grüner Energie aus Wasserkraft versorgt und setzte damit den ersten Schritt in Richtung CO_2-Neutralität. Rund 160 Tonnen CO_2 pro Jahr können dadurch in Wien eingespart werden. In Zusammenarbeit mit Wien Energie wurden am Hafenareal auch drei Photovoltaikanlagen errichtet. Bis zum Jahr 2040 werden weitere 40 Millionen Euro in alternative Energien und weitere CO_2-reduzierende Maßnahmen am Standort investiert.

KUNST HAUS WIEN: DAS GRÜNE MUSEUM

Ausgehend von den zukunftsweisenden Ideen Friedensreich Hundertwassers zu Umwelt- und Gesellschaftspolitik schafft das Kunst Haus Wien einen einmaligen Ort, der Kunst und Ökologie verbindet. Regelmäßig werden Künstler*innen präsentiert, die sich mit Themen wie Nachhaltigkeit und Klimawandel kritisch und visionär auseinandersetzen. Auch im operativen Betrieb und im Arbeitsalltag wird auf ein nachhaltiges Handeln Wert gelegt. Im Jahr 2018 wurde das Kunst Haus Wien als erstes Museum mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet.

WIP: SMARTER KLIMASCHUTZ MACHT SCHULE

Die WIP Wiener Infrastruktur Projekt GmbH, ein Unternehmen der Wien Holding-Tochter WSE Wiener Standortentwicklung, realisiert im Auftrag der Stadt Wien Bildungserweiterungs- und -neubauten sowie Sanierungen im Wiener Stadtgebiet. Dabei wird auch besonderes Augenmerk auf die ökologische Optimierung der Schulen gelegt. So wurden bei der Schulerweiterung der beiden neuen

© Eva Kelety

Mittelschulen am Enkplatz eine Photovoltaikanlage und unterirdische Turnsälen in Null-Energie-Bauweise realisiert.

GROSSMARKT WIEN: SMATRICS STROMTANKSTELLEN

Um den Umstieg auf Elektromobilität auch im Bereich des Wirtschaftsverkehrs zu forcieren, hat die GMW Großmarkt Wien Betrieb GmbH elf E-Ladestationen auf dem Großmarkt-Areal errichtet. Zehn Stationen können von Gewerbetreibenden und Marktteilnehmer*innen genutzt werden, die Schnellladestation Hypercharger ist auch für die Öffentlichkeit zugänglich. Bei den SMATRICS-Stromtankstellen ist es nicht nur möglich, Elektro-PKWs zu laden, sondern auch Aggregate von Kühl-LKWs zu betreiben. Dadurch können CO_2-Emissionen sowie andere Luftschadstoffe wie Feinstaub und Lärm reduziert werden.

THERME WIEN: AUS BADEWASSER WIRD FERNWÄRME

Seit Mitte der 50er Jahre sorgt die Thermalquelle in Oberlaa für Heilung und Entspannung. Seit Mai 2022 hat die Therme Wien, an der auch die Wien Holding beteiligt ist, noch einen weiteren Zweck: Wien Energie nutzt die Restwärme des Thermal-Abwassers mittels Wärmepumpen zur Fernwärmegewinnung. Rund 1.900 Haushalte in Oberlaa können dadurch mit der klimafreundlichen Wärme versorgt werden. Das spart jährlich etwa 2.600 Tonnen CO_2.

WIENER STADTHALLE: RIESIGE PHOTOVOLTAIK-ANLAGE AM DACH

Auch die Wiener Stadthalle leistet einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz. Am Dach des Gebäudes, das eine Größe von etwa 21 Tennisplätzen hat, wird eine Photovoltaik-Anlage errichtet, die aus 2.956 Photovoltaik-Modulen bestehen wird. Damit können bis zu 1,1 Millionen Kilowattstunden Strom pro Jahr erzeugt werden. Dies entspricht etwa dem jährlichen Stromverbrauch von 580 Einpersonen-Haushalten in Wien. Dadurch können jährlich 486 Tonnen Kohlendioxid gespart werden.

AUS ALT MACH NEU

Viele Wien Holding-Unternehmen setzen auf Wiederverwertung: So wurde in Kooperation mit gabarage upcycling design ausgediente Dienstkleidung der Wiener Stadthalle zu trendy Taschen umgearbeitet und aus alten Transparenten der Wien Holding wurden Henkeltaschen. Die alten Theatersessel des Raimund Theaters der VBW verwandelte die Glasfabrik zu neuen Einzelstühlen für zu Hause.

Diese beispielhaften Projekte zeigen, wie Nachhaltigkeit schon heute in der Wien Holding und ihren Konzernunternehmen gelebt wird. Mehr Informationen unter: **www.wienholding.at**

Wo die Zukunft lebt.

ARWAG

Die Zukunft lebt bei der ARWAG als Arbeitgeber aber nicht allein. Sie lebt gemeinsam mit langfristigen Perspektiven, neuen Denkweisen und großen Zielen für die Umwelt – in einem harmonischen Team.

Sie wollen Teil davon werden und somit einen wesentlichen Beitrag zur sozial nachhaltigen Stadtplanung leisten? Dann bewerben Sie sich gleich per Mail: → **holding@arwag.at**

Mag. (FH) Christian Raab, Vorstandsdirektor

Mag. Thomas Drozda, Vorstandsdirektor

»Gemeinsam mit unseren engagierten Mitarbeiter:innen Lebensräume für Menschen schaffen – sozial, ökologisch, innovativ. Und immer mit Leidenschaft zur Lebensfreude. Das ist das, was uns Tag für Tag antreibt.«

arwag.at

Finden Sie uns auch auf

1130 Wien, Preyergasse 4-6, »Das Noah«

Wo das Leben lebt.

Als Full-Service-Bauträger reicht unser Leistungsspektrum von der Projektentwicklung und Planung, über das Baumanagement, bis hin zur Verwertung, Verwaltung und Hausbetreuung des Objekts. Stets mit besonderem Augenmerk auf Nachhaltigkeit und Leistbarkeit.

Seit unserer Gründung im Jahr 1990 haben wir bereits mehr als 170 Objekte mit einer Gesamtnutzfläche von rund 1,6 Mio. m² errichtet.

1210 Wien, Gerasdorfer Straße 5, »Wohnhaus Baumergarten«

GURKERL.AT

REGIONAL UND LEISTBAR - DER ONLINE-SUPERMARKT GURKERL.AT MACHT'S MÖGLICH

Die Lebensmittelpreise sind innerhalb eines Jahres um bis zu 120 Prozent teurer geworden. Neben der zunehmenden regionalen Vorliebe der Kund:innen sollen die Lebensmittel als Grundbedürfnis der Bürger:innen trotzdem rentabel bleiben. Wiens größter Online Supermarkt gurkerl.at reagiert auf diesen dramatischen Preisanstieg mit einer sofortigen langfristigen Preisobergrenze für ausgewählte Grundnahrungsmittel.

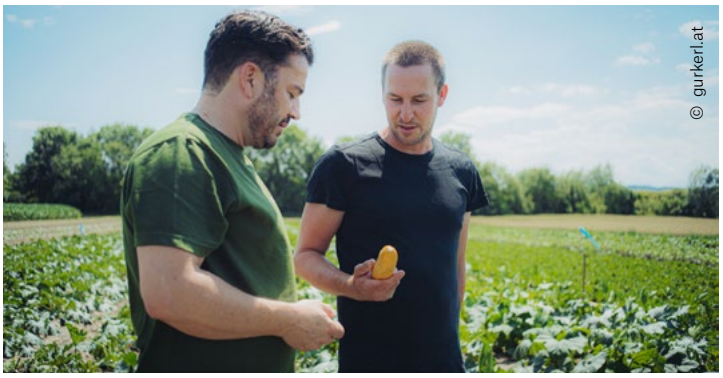
Die Lebensmittelpreise steigen seit Monaten rasant an – in Kombination mit steigenden Wohn- und Energiepreisen, stellt diese Entwicklung viele Haushalte in Österreich bereits jetzt vor schwerwiegende Herausforderungen. gurkerl.at hat sich daher dazu entschieden zu reagieren und die Preise der Grundnahrungsmittel im Warenkorb bis mindestens Ostern 2023 zu deckeln – und zwar längerfristig. „Wir sind ein verantwortungsbewusstes Unternehmen und wollen es unseren Kund:innen in diesen besonders herausfordernden Zeiten leichter machen. Viele sind über die hohen Lebenshaltungskosten im kommenden Winter besorgt. Aus diesem Grund haben wir viel nachgedacht, welche Möglichkeiten wir haben, um Preiserhöhungen zu minimieren und das Einkaufen nicht nur für die Umwelt, sondern besonders auch für das Börserl nachhaltiger zu gestalten. Eine davon ist die Preisgarantie für ausgewählte Grundnahrungsmittel. Wir versprechen, dass wir die Preise ausgewählter Grundnahrungsmittel zumindest bis Ostern nicht erhöhen werden", erklärt Maurice Beurskens, CEO von gurkerl.at.

PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN ZU AKTUELL RUND 50 LOKALEN PRODUZENT:INNEN

Und nicht nur das: gurkerl.at ermöglicht auch die regionale Belieferung vom Feld auf den Teller an in Rekordzeit. Denn regionale Lebensmittel werden bei den Bürger:innen immer beliebter. Nicht allen ist es jedoch möglich, bei Bedarf aufs Land zu fahren und sich frisches Obst und Gemüse vor Ort zu kaufen. Hier kommt die Initiative „gurkerl.at liebt regionale Betriebe" ins Spiel. Persönliche Beziehungen zu aktuell rund 50 lokalen Produzent:innen und ein ausgefeilter Logistikprozess erlauben gurkerl.at, Wiens größtem Online-Supermarkt, Lieferungen in unter sieben Stunden.

GROSSTEIL DES SORTIMENTS BASIERT AUF WÜNSCHEN UND VORSCHLÄGEN VON KUND:INNEN

Um einen größtmöglichen Anteil an österreichischen Produkten im Gesamtsortiment anbieten zu können, hat gurkerl.at sich von Anfang an darauf konzentriert, lokale und regionale Betriebe zu unterstützen. Denn ein Großteil des Sortiments von gurkerl.at basiert auf Wünschen und



Vorschlägen von Kund:innen. So ergab auch eine von gurkerl.at kürzlich durchgeführte Umfrage, dass 70 Prozent der Befragten sich noch mehr regionale Kleinbetriebe und Landwirt:innen im Sortiment wünschen. Flexibilität spielt hierbei eine große Rolle und auch Fairness und eine gute Beziehung zu den Zulieferbetrieben ist gurkerl.at besonders wichtig. "Wir legen großen Wert auf eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe und den persönlichen Kontakt zu unseren Produzent:innen. Deshalb besuchen wir unsere Partner:innen oft und gerne – so bekommen wir ein gutes Gefühl für die Bedürfnisse der Produzent:innen und die Qualität ihrer Produkte", so Marcus Schlich, Commercial Director von gurkerl.at.

VIELFALT AUS DER REGION – DIREKT VOM BAUERNHOF

„Mit gurkerl.at pflegen wir sehr guten Kontakt und stimmen jede Woche unsere Gemüselieferengen kurzfristig und flexibel den Reifegraden der verschiedenen Gemüsesorten entsprechend ab – so können wir Erntefrische und Reife sicherstellen und Lieferengpässe vermeiden. Unser Gemüsesortiment, das wir über gurkerl.at anbieten können, umfasst dadurch übers Jahr verteilt bis zu 35 Sorten," erzählt Michael Bauer, Gemüsebauer aus dem Tullnerfeld.

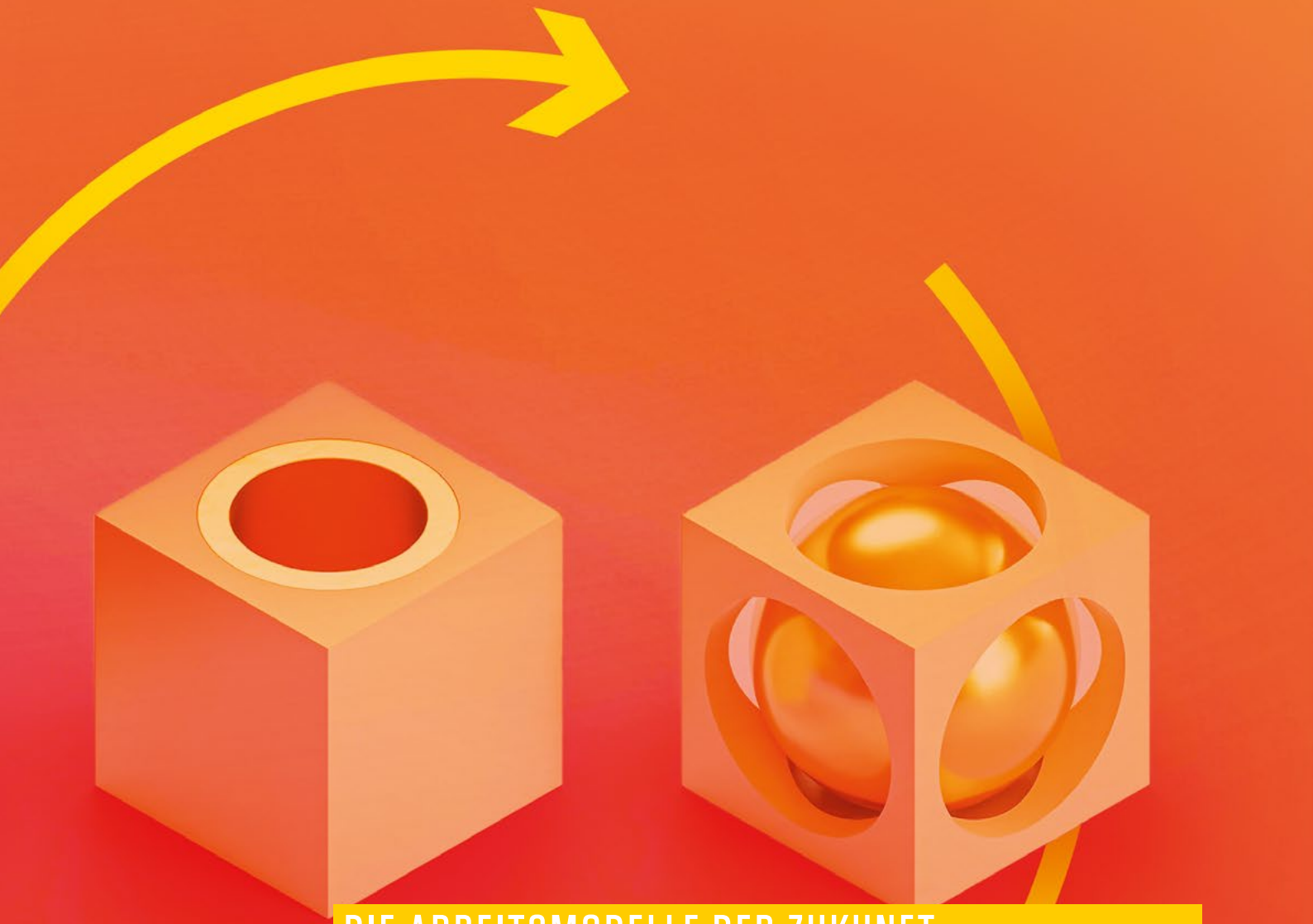
ERNTEFRISCH DURCH LOGISTIKOPTIMIERUNG

Durch die enge Zusammenarbeit mit den regionalen Betrieben fallen Zwischenhändler weg – die Ware kommt direkt vom Bauernhof über das eigene Fulfillment-Center zu den Besteller:innen. So werden Geld, Zeit und Emissionen gespart. Dadurch ist es dem Online-Supermarkt möglich, regionale und frische Lebensmittel zu Preisen anzubieten, die mit denen von Großproduzent:innen vergleichbar sind. Kund:innen können saisonale und lokale Qualitätsprodukte daher bei gurkerl.at zu Supermarktpreisen bestellen.

GELEBTER UMWELTSCHUTZ UND KUNDENORIENTIERUNG

Bei größeren Einkäufen wird oft auf den Transport mit dem Auto zurückgegriffen. Dabei fallen nicht nur teilweise hohe Treibstoffkosten, sondern auch Emissionen an. Diese bleiben den Kund:innen bei einem Einkauf bei gurkerl.at erspart, da im Durchschnitt 13 Einkäufe pro Fahrt ausgeliefert werden und ein Großteil der Flotte des Online-Supermarkts aus CNG-Fahrzeugen besteht, die dreimal so viele Emissionen einsparen wie Elektrofahrzeuge. Neben dem Börserl wird so auch die Umwelt geschont.

MEIN BERUF – MEIN LEBEN?



DIE ARBEITSMODELLE DER ZUKUNFT

Bei dem Modell New Work geht es um Selbstbestimmung, Potenzialentfaltung und Freiraum bei gleichzeitiger Produktivitätssteigerung. Eine Win-Win-Situation für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen. Zudem spielen bestimmte Soft und Hard Skills, welche eine wertvolle Arbeitskraft definieren, eine bedeutende Rolle. Potenziale und Fähigkeiten erkennen, fördern und ausbauen - diesem Leitgedanken folgen bereits einige Unternehmen, welche einen immer stärkeren Fokus auf die Skills ihrer Mitarbeiter:innen legen, um die Brücke zwischen Produktivität und den Wünschen der Belegschaft zu bauen. Was Arbeitnehmer:innen bewegt und welche Pilotprojekte sinnstiftend sind, geht über Selbstbestimmung und flexible Arbeitseinteilung weit hinaus und wird die zukünftige Arbeitswelt langfristig verändern.

WAS MIT-ARBEITER:INNEN HEUTE WOLLEN UND BRAUCHEN

Die Wünsche und Bedürfnisse von Arbeitnehmer:innen in Unternehmen haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Was brauchen Arbeitnehmer:innen, um das Potenzial voll auszuschöpfen? Ein möglichst hoher Verdienst ist weniger wichtig. Freiheit, Gestaltungsmöglichkeiten und ein gutes Betriebsklima haben an Bedeutung gewonnen. Führungskräfte müssen diesen veränderten Ansprüchen gerecht werden und gleichzeitig die Belange des Unternehmens im Auge behalten.

Welche Bedürfnisse und Wünsche haben Arbeitnehmer:innen heute? Was treibt sie an? Was um die Jahrtausendwende noch als dominierender Leistungsanreiz für Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen galt, ist heute tatsächlich weniger gefragt. Wichtig ist, zwischen Wünschen und Bedürfnissen zu unterscheiden. Wünsche beziehen sich oftmals auf äußerliche oder materielle Dinge aus Bereichen wie Status oder Entlohnung. Etwas, das man gerne hätte, aber nicht unbedingt braucht, um im gegenwärtigen Job zu bleiben. Dagegen sind Bedürfnisse für das eigene Wohlbefinden und die Motivation notwendig.

Das Gehalt spielt auch heute noch eine wichtige Rolle für Mitarbeiter:innen. Doch allein mit Geld zu halten oder zu ködern, funktioniert nicht, denn es schafft mittel- und langfristig weder Motivation noch emotionale Bindung an das Unternehmen. Auch Dienstwagen oder Smartphones sorgen heute selten für Begeisterung, denn sie gelten inzwischen als selbstverständlich.

WAS SIND DIE BEDÜRFNISSE UND WÜNSCHE VON MITARBEITER:INNEN?

Bei den Bedürfnissen von Mitarbeiter:innen geht es um immaterielle Dinge wie individuelle Wahrnehmungen, Bewertungen und Gefühle. Stichworte sind hier Wertschätzung, Anerkennung, Vertrauen und Atmosphäre. Auf dieser Beziehungsebene geht es auch konkret um das Zusammenspiel von Mitarbeiter:innen und direkter Führungskraft oder um die Zusammenarbeit innerhalb von Teams. In einer aktuellen Studie der ZEIT nannten über 80 Prozent der befragten Arbeitnehmer:innen den wichtigsten Aspekt ihrer Arbeit, sich dort wohlzufühlen.

Die zunehmende Individualisierung der Gesellschaft hat die Präferenzen der Erwerbstätigen verändert: Sie erwarten heute, in ihrer Individualität wahrgenommen und wertgeschätzt zu werden. Das verleiht Führungskräften große Gestaltungsmöglichkeiten bei – auch finanziell – überschaubarem Aufwand, verlangt aber mehr Soft Skills von ihnen. Hinzu kommt, dass moderne Arbeitnehmer:innen nicht mehr gewillt sind, lediglich Anweisungen zu befolgen. Sie wollen selbstbestimmter und flexibler arbeiten und mitentscheiden können.

© iStock-Vasyl Dolmatov

Das Problem: Vielen Führungskräften fällt es schwer, ihre Mitarbeiter:innen zu inspirieren und sie an ihrer Unternehmensvision teilhaben zu lassen. Gerade in Unternehmen mit ausgeprägten hierarchischen Strukturen ist das der Fall.

Dabei ist sie ein wichtiger Faktor für die Mitarbeitermotivation: Kommuniziert die Unternehmensführung transparent, verstehen die Mitarbeiter:innen die Unternehmensziele und das Vorgehen besser und tragen auch unliebsame Entscheidungen eher mit. Doch warum klaffen Mitarbeiter:innensicht und Unternehmensperspektive zu den Wünschen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen so oft auseinander? Ein wichtiger Grund ist, dass in vielen Unternehmen Mitarbeiter:innen zu selten gefragt werden oder mit den aus Befragungen gewonnenen Erkenntnissen nicht gearbeitet wird. Viele Führungskräfte wissen also schlichtweg nicht, was sich ihre Mitarbeiter:innen wünschen – oder ändern nichts.

Die, die nachkommen – also die heutigen Schul- und Studienabgänger:innen – setzen noch einmal andere Maßstäbe. Für sie ist Arbeit mehr als nur ein Mittel zum Lebensunterhalt. Sie suchen nach sinnstiftenden Berufen, stellen ethische Fragen, wünschen sich flexible Arbeitsmodelle, sortieren Berufe, die Härten wie Nacht- oder Schichtarbeit bedeuten, schnell aus. Und dennoch lassen sich diese Wünsche nicht nur an der jungen Generation festmachen. Den Wunsch nach mehr Sinnhaftigkeit in der eigenen Arbeit teilen auch viele ältere Erwachsene.

DER SCHLÜSSEL ZUM GLÜCK - WAS MITARBEITER:INNEN MITBRINGEN SOLLTEN

Reagieren muss auch jede/r einzelne/r Mitarbeiter:in selbst. Wie diese es schaffen, in dieser Zeit des raschen Wandels handlungsfähig, gesund und leistungsfähig zu bleiben, hängt davon ab, wie stark bestimmte Schlüsselqualifikationen bei ihnen ausgeprägt sind. Dazu gehört beispielsweise, Unsicherheiten aushalten zu können und offen und transparent mit den Kolleg:innen kommunizieren zu können. Zudem spielen Kreativität und analytisches Denken eine zunehmend wichtige Rolle. Gerade in unsicheren Zeiten sind die Selbstmotivation und das eigenverantwortliche und selbstständige Arbeiten unausweichlich. Die Pandemie hat auch der Digitalisierung einen zusätzlichen Schub verpasst, weshalb der kompetente Umgang mit Medien, Technologien, Information und Daten eine wichtige Schlüsselqualifikation für die künftige Arbeit darstellt.

Die gute Nachricht ist: Diese Qualifikationen lassen sich stärken. Dafür braucht es eine offene Führung, die sich, wo nötig, auch professionelle Unterstützung für diesen Prozess holt. Sie zu fordern ist das eine. Den richtigen Rahmen zu bieten, sodass sich diese Fähigkeiten auch entfalten können, ist das andere. So kann von Mitarbeiter:innen nicht erwartet werden, dass sie Innovationsfreude zeigen, wenn Prozesse fehlen, durch die ihre Ideen auch den Weg ins Unternehmen finden. Oder dass sie offen mit Fehlern umgehen, solange sie dafür Nachteile befürchten müssen. Zeitgleich mit den Mitarbeiter:innen muss sich also auch das Unternehmen weiterentwickeln. Hier greifen neue Arbeitsmodelle, wie das inzwischen sehr bekannte New-Work-Modell. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, dass sich die Mitarbeiter:innen im Rahmen des Unternehmens als Persönlichkeit so weiterentwickeln, wie sie das wirklich wollen. Somit liegt der Fokus nicht mehr auf der Produktivität, sondern auf persönlicher Entfaltung.

DAS A UND O SIND ARBEITSZEITMODELLE UND UNTERNEHMENSKULTUR

Die neue Arbeitswelt bedeutet auch mehr Flexibilität. Damit umzugehen müssen viele Mitarbeiter:innen erst einmal lernen. Deshalb sollte die Führungskraft hier besonders unterstützen. Viele Menschen arbeiten abends oder am Wochenende, zu Hause, in Wartehallen an Flughäfen, in der Bahn. Das ist nicht unbedingt schlecht: Wer mehr Selbstbestimmung erlebt, ist zufriedener mit seinem Job, fühlt sich jedoch auch gestresster und fällt krankheitsbedingt häufiger aus. Ziel muss es also sein, die Vorteile des neuen Arbeitens zu nutzen, ohne sich dauerhaft zu überfordern. Gelingen kann dies nur, wenn sich zeitgleich zum Wandel der Arbeitsmodelle auch die Unternehmenskultur verändert. Die Führung kann und muss daher den Rahmen schaffen, um gesundes Arbeiten zu ermöglichen. Zudem braucht es klare Absprachen: Gibt es feste Zeiten, in denen Mitarbeiter:innen erreichbar sein müssen? Was gilt abends, an Wochenenden, im Urlaub?

Die eigenen Grenzen wahrzunehmen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, Probleme zu erkennen und zu besprechen, sind daher heute wichtige Schlüsselkompetenzen für den erfolgreich und gesund arbeitenden Menschen. Führungskräfte können Mitarbeiter:innen am besten unterstützen, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen.

„WIR MÖCHTEN IN DEN NÄCHSTEN DREI BIS FÜNF JAHREN MINDESTENS 90 MENSCHEN MIT BEHINDERUNG BESCHÄFTIGEN"

Die Markas GmbH geht mit gutem Beispiel voran und wurde für ihr Engagement im Bereich Inklusion für den TRIGOS 2022 nominiert. Wir sprachen mit Enikö Hazafi über die Hürden im Berufsleben für Menschen mit Behinderung, Offenheit im Bereich Inklusion und den Stellenwert von Chancengleichheit und Zusammenhalt im Beruf.

AUSTRIAN ROADMAP2050: FÜR IHR ENGAGEMENT IM BEREICH DER INKLUSION WURDE DIE MARKAS GMBH FÜR DEN TRIGOS 2022 NOMINIERT. WAS IST BEZÜGLICH DIESES THEMAS IHRE VISION?

Enikö Hazafi: Chancengleichheit und -gerechtigkeit hatte bei Markas immer schon einen hohen Stellenwert. Die Mission, die wir für die nächsten Jahre formuliert haben, besteht darin, Menschen mit Behinderungen die Rahmenbedingungen für ein selbstbestimmtes Leben in Form einer Beschäftigung anzubieten.

In Zahlen ausgedrückt, haben wir uns vorgenommen, in den nächsten drei bis fünf Jahren mindestens 90 Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Mit dem Start der Initiative hatten wir 15 Menschen mit Behinderung beschäftigt. Diesen Wert konnten wir innerhalb eines Jahres verdoppeln und uns Ende 2021 über 30 Mitarbeiter:innen mit Behinderung freuen.

ARM2050: IM RAHMEN DIESER OFFENSIVE WIRBT MARKAS AKTIV ARBEITSKRÄFTE AN, DIE AUF DEM KLASSISCHEN ARBEITSMARKT VOR FAKTISCH UNÜBERWINDBAREN HÜRDEN STEHEN, UND BIETET DIESEN MENSCHEN EINEN INDIVIDUELL AN IHRE

BEDÜRFNISSE ANGEPASSTEN ARBEITSPLATZ. WIE SEHEN DIESE HÜRDEN AUS UND WELCHE BEDÜRFNISSE SIND ERFORDERLICH, UM DEN MENSCHEN EINEN ATTRAKTIVEN ARBEITSPLATZ ZU VERSCHAFFEN?

EH: Wir hören von unseren Mitarbeiter:innen mit Behinderung oft, dass es generell an Offenheit für das Thema fehlt. Menschen mit Behinderungen werden abgestempelt und als eine homogene Gruppe betrachtet, die gewisse Schwierigkeiten mitbringt. Daher existiert in der Gesellschaft und unter Arbeitgeber:innen noch eine gewisse Angst und Scheu. In jedem Fall schauen wir uns die individuellen Fähigkeiten der einzelnen Menschen an und konzentrieren uns auf ihre Stärken. Unsere Branche bietet hier zum Glück die nötigen Voraussetzungen dafür.

ARM2050: VIELE STUDIEN ZUM THEMA DIVERSITÄT UND INKLUSION BELEGEN DEN ERFOLGREICHEREN UND PRODUKTIVEREN ASPEKT IM BERUFSALLTAG. AUS WELCHEM GRUND IST DIESE STRATEGIE BEI DEN UNTERNEHMEN NOCH IMMER EINE RARITÄT?

EH: Da Behinderungen vielfältig sind, gibt es kein Handbuch oder ein allgemein gültiges „Rezept“, wie man Inklusion am Arbeitsplatz lebt. Das erzeugt Unsicherheit und könnte für viele noch abschreckend wirken. Am Anfang erfordert der Aufbau eines Netzwerks und von Strukturen innerhalb von Unternehmen vor allem zeitliche Ressourcen und Zusammenarbeit auf allen Unternehmensebenen. Andererseits existieren leider weiterhin Vorurteile in der Gesellschaft. Viele verbinden Behinderung mit einer geminderten Leistungsfähigkeit und zusätzlichen Kosten oder einem extremen Mehraufwand. Mythen zum Kündigungsschutz haben sich in den Köpfen verankert, obwohl sie schon lange nicht mehr stimmen. Hier sehen wir unsere Aufgabe, mit einem guten Beispiel voranzugehen, diese Mythen auszuräumen und klar aufzuzeigen, welche positiven Auswirkungen wir unternehmensweit erleben.

JOIN OUR TEAM AT SPAR ICS.

SPAR ICS ist die IT-Gesellschaft der SPAR-Österreich Gruppe. Sie ist für alle IT-Belange der Unternehmensbereiche Lebensmittelhandel (SPAR), Sportfachhandel (Hervis) und Shopping-Center (SES) verantwortlich – in Österreich, Norditalien, Ungarn, Slowenien, Kroatien, Tschechien, Rumänien und Bayern.

Rund 600 IT-Mitarbeiter:innen entwickeln state-of-the-art IT-Produkte und-Services, um das Einkaufserlebnis der Kund:innen sowie das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter:innen stetig zu verbessern. So liefert SPAR ICS IT-Lösungen für rund 3.300 Standorte und 90.000 Mitarbeitende in 8 Ländern und trägt maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Die Bandbreite an Themen und die einzigartige Vielfalt an IT-Jobs bei einem krisensicheren Unternehmen machen SPAR ICS zu einem der attraktivsten IT-Arbeitgeber in Österreich.

Zusammen kreieren wir die Zukunft des Handels – und den Handel der Zukunft: **We create retail future.**

Die SPAR ICS Benefits:

- Arbeiten mit state-of-the-art Technologien an innovativen Digital Retail Lösungen
- Starker Teamgeist, modernes Arbeitsumfeld inkl. Teleworking & erstklassige Benefits
- Zukunftssicherer Arbeitsplatz mit professioneller Einarbeitung
- Spannende Weiterbildungs- & Karrieremöglichkeiten – die Besten haben alle Chancen!

Alle offenen Stellen auf **www.spar-ics.com/karriere**

SPAR ICS

86% der SPARianer empfehlen SPAR als Arbeitgeber weiter

Wir sind ein familienfreundlicher Arbeitgeber!

„DIE HYBRIDE ARBEITSWELT IST GEKOMMEN, UM ZU BLEIBEN“

Das Unternehmen New Work SE ist sich sicher: Das hybride Arbeitsmodell ist die Zukunft. Malin Augustin ist seit 2019 Teamlead Employer Branding und ist für die Positisonierung aller Aktivitäten rund um das Arbeitgebermarketing der NEW WORK SE und ihrer Tochterfirmen für die DACH Region zuständig.

AUSTRIAN ROADMAP2050: GANZ IM SINNE VON NEW WORK: WIE LÄSST SICH DIE ZUKUNFT DER ARBEIT FÜR DIE MENSCHEN GESTALTEN?

Malin Augustin: Um die Arbeitswelt des Einzelnen erfüllender zu machen, braucht es erstmal keine Produkte und Services, sondern das passende Mindset und eine Vertrauenskultur. Arbeitgeber müssen eine klare Haltung haben, Identifikation bieten und Mitarbeiter:innen in den Mittelpunkt ihres Handelns stellen – und nicht die menschliche Ressource, sondern den Menschen hinter den Beschäftigten sehen. Dazu gehört auch, als Unternehmen Orte zu schaffen, die Mitarbeiter:innen einen Mehrwert gegenüber dem Home-Office bieten. Das Büro ist heute ein Ort der Begegnung, der Zusammenarbeit und der Inspiration.

ARM2050: WAS BRAUCHEN ARBEITNEHMER:INNEN, UM IHR POTENZIAL VOLL AUSZUSCHÖPFEN?

MA: Grundsätzlich tickt jeder Mensch ein wenig anders. Aber es gibt viele Facetten, die wichtig sind, damit Menschen ihr Potenzial ausschöpfen können. Arbeitnehmer:innen brauchen eine Atmosphäre, die sie motiviert, die sie fördert und weiterentwickelt. Sie brauchen Freiraum und Flexibilität. Viele wünschen sich eine Führungskultur auf Augenhöhe mit einer offenen Diskussionskultur. Sie wollen Gestaltungsfreiraum, bei Entscheidungen gehört und einbezogen werden. Unternehmen sollten daher die Stärken ihrer Talente kennen und gezielt aus- und aufbauen, statt permanent auf ihre Schwächen hinzuweisen. Ganz wichtig: Führungskräfte in Unternehmen müssen diese positive Kultur vorleben und vorantreiben. Und am Ende zählt vor allem eines: die Menschen, mit denen man zusammenarbeitet. Das Team, der Spirit und die Haltung jedes Einzelnen.

ARM2050: DIE ARBEITSMODELLE VON HEUTE SIND NICHT MEHR ZEITGEMÄSS UND VERLANGEN EINE VERÄNDERUNG: WIE ARBEITEN WIR IN EINER HYBRIDEN ARBEITSWELT ZUSAMMEN?

MA: Klar ist: Wir werden nicht mehr zu einer Situation wie vor Corona zurückkehren. Die hybride Arbeitswelt ist gekommen, um zu bleiben, mit mehr Flexibilität, Video-Calls und Home-Office. Jeder Arbeitgeber muss hier mit der Zeit gehen und ein attraktives Arbeitsumfeld gestalten. Für uns ist das seit vielen Jahren gelebter Alltag. Und wir arbeiten daran, dass das auch bei anderen zum „New Normal“ wird.

MALIN AUGUSTIN
NEW WORK SE, Teamlead Employer Branding

© New Work SE

DER HUB X FÜR MEHR KNOW-HOW TRANSFER

Die Zusammenarbeit der Zukunft hat viele Gesichter, darunter auch sogenannte Coworking-Spaces, die als Arbeitsort neben Büro und Home-Office große Chancen für New Work bieten. Sie besitzen einige bemerkenswerte Vorteile sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter:innen und sind in vielen Städten schon längst zur Normalität geworden. Welche Ziele mit effizienten Coworking - Space verfolgt werden, zeigt SPAR ICS, die IT-Unit von SPAR Österreich mit dem modernen HubX.

Spätestens seit der Corona-Pandemie sind neue Arbeitsmodelle ein fester Bestandteil vieler Unternehmen. Ob Home-Office, Flex-Desk oder Co-Working Spaces – der Wunsch nach mehr Flexibilität ist von allen Seiten merklich spürbar. Auch die SPAR ICS, die IT-Unit der SPAR-Österreich Gruppe, möchte mit ihren Mitarbeiter:innen einen neuen Weg des Arbeitens beschreiten und eröffnete das moderne Co-Working Space HubX.

VIELFÄLTIGES WISSEN UND INNOVATIVE LÖSUNGSFINDUNGEN

Die Kolleg:innen Digital Marketing beziehen gemeinsam den modernen HubX im IT-Headquarter in Salzburg, wodurch nicht nur die beiden Bereiche im herkömmlichen Sinn zusammengeführt werden, sondern weitere HR-Ziele verfolgt werden, um das Gemeinschaftsgefühl der beiden

Abteilungen zu stärken. Die fachliche Expertise der Kolleg:innen kann so zu einem vielfältigen Wissensrepertoire kumulieren und es können gemeinsame Ideen für die Bereiche Lebensmittelhandel, Sportfachhandel und Shopping Center entwickelt und realisiert werden. Darüber hinaus sollen Möglichkeiten der innovativen Lösungsfindung und der Abbau von Grenzen der Zusammenarbeit geschaffen werden - alles unter einem Dach des Hub X, wobei der Buchstabe X symbolisch für die Vereinigung von Business und IT steht. “Die Schaffung unseres HubX bedeutet für mich einen weiteren Meilenstein, die IT stärker in das strategische Business Development einzubringen. Die intensive räumliche Zusammenarbeit mit den Businesseinheiten wird mit sozialen und emotionalen Einflussfaktoren verbessert und ermöglicht eine perfekte ‚stecken wir unsere Köpfe zusammen und entwickeln echte digitale Wertschöpfung ‚Atmosphäre‘“, so Managing Director von SPAR ICS Andreas Kranabitl.

MODERNE INFRASTRUKTUR UND STATE-OF-THE-ART TECHNOLOGIEN

Neben den sozialen Zielen für die Mitarbeiter:innen bietet dieses Arbeitsmodell auch einen positiven Output für die Time-to-Market. Denn durch vereinfachte Prozesse und länderübergreifenden Synergien können im Hinblick auf digitale Kanäle die damit zusammenhängenden Systemen besser genutzt werden, um den Kund:innen ein hervorragendes Online-Einkaufserlebnis sowie auch an den einzelnen Standorten zu ermöglichen. “Wir haben einen großartigen Raum, mit einer modernen Infrastruktur und State-of-the Art Technologien. Jetzt liegt es an uns, diesen Raum mit einem neuen digitalen und kollaborativen Mindset bei SPAR Österreich zu befüllen”, so Head of Digital Media Services Sonja Loidl abschließend. Diese neue Art der Zusammenarbeit bietet die große Chance im digitalen Marketing der SPAR ICS und SPAR Österreich mit allen Kolleg:innen noch stärker zusammenzuwachsen.

Der HUB X, das neue Zentrum für Digital Development, Digital Leadership und Excellence dient als Schnittstelle der digitalen Geschäftsfelder, des Mindsets und der Teams.

VIELFÄLTIGE ENTWICKLUNGS-CHANCEN MIT NOVOMATIC

Die Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist ein wesentliches Element in der Sicherung des nachhaltigen Unternehmenserfolgs von NOVOMATIC. Deshalb bilden der Erhalt und der Ausbau des bestehenden hohen Kompetenzniveaus einen zentralen Schwerpunkt im Personalmanagement des Gaming-Konzerns.

Laut einer Studie von Ernst & Young herrscht in mehr als 83 Prozent der österreichischen Firmen derzeit ein Fachkräftemangel. Es ist das klassische Zusammentreffen von einer erhöhten Nachfrage und einem geringen Angebot. Das Unternehmen NOVOMATIC nimmt sich das Problem zu Herzen und geht eigene Wege, um hier Abhilfe zu schaffen, und startet einen hausinternen Aufbau von Akademien für die Fach- und Führungskräfte von morgen. Dabei werden talentierte Leute am Arbeitsmarkt gesucht, gefunden und anschließend ausgebildet.

DIE PASSION FÜR DAS CODING IST ENTSCHEIDEND

„Wir hatten keine Nachfolger:innen für das Casino-Management, also haben wir ein eigenes Programm entwickelt, das International Casino Management Program (ICMP)", erklärt Dr. Klaus Peter Niedl, Global HR Director bei NOVOMATIC. Das ICMP dauert zwölf Monate, bestehend aus „Training on the job" sowie theoretischer Ausbildung. Die Trainees werden durch persönlichkeitsbildende sowie fachliche Schulungen zu Expert:innen der Gaming-Branche ausgebildet. Im Praxisteil werden die Auszubildenden bereits als Manager:innen eingesetzt, entweder als Gebietsleiter:in oder zunächst als Assistant zum/zur Casino-Manager:in.

Auch die „Corporate Coding Academy" (CCA) ist ein hausinternes maßgeschneidertes Ausbildungsprogramm für die Coding Heroes von morgen. Hier bildet NOVOMATIC Software-Entwickler:innen in nur sechs Monaten selbst aus. Damit ermöglicht NOVOMATIC Interessierten mit einer gewissen Software-Affinität den Eintritt in einen international agierenden Gaming-Konzern und bildet die Teilnehmer:innen zu Einstiegsspezialist:innen in Sachen Game Development aus. „Wir haben keine Zugangsvoraussetzungen im Sinne von Matura oder Hochschulabschluss angegeben. Die Passion fürs Coding war entscheidend. Jemand, der als Verkäufer arbeitet und zu Hause Raspberry Pi programmiert, ist genauso geeignet

wie jemand, der sein Hochschulstudium vorzeitig beendet hat", so der Global HR Director Niedl.

EINE VIELZAHL AN JOBMÖGLICHKEITEN VON LOGISTIK, FINANZEN BIS HIN ZU FORSCHUNG UND GAMINGENTWICKLUNG

Die Bandbreite an Jobmöglichkeiten bei NOVOMATIC erstreckt sich noch in zahlreiche andere Bereiche: Für eine lückenlose Lieferkette sorgen rund 800 Wegbereiter:innen in über 100 Ländern, während 900 internationale Verwirklicher:innen Game-Content und mobile Andwendungen der nächsten Generation entwerfen. Darüber hinaus sind für eine korrekte Berichterstattung und Versteuerung der weltweiten Umsätze in Österreich 300 internationale Finanzexpert:innen verantwortlich. An 14 Produktionsstandorten werden Pläne in marktreife Produkte umgesetzt und 30 Forschungs- und Entwicklungszentren tragen zur innovativen Gaming-Technologie von morgen maßgeblich bei.

SIE WOLLEN MEHR WISSEN?

NOVOMATIC ist einer der größten Gaming-Technologiekonzerne der Welt, welcher 1980 in Österreich gegründet wurde.

BRANCHE: Elektro- und Elektronikindustrie
MITARBEITER:INNEN WELTWEIT: ca. 21.200, davon ca 3.000 in Ö
HAUPTSITZ: Gumpoldskirchen
STANDORTE: in rund 50 Ländern, ca. 2.000 Spielstätten weltweit
UMSATZ: ca. 1,8 Mrd (2021)

Werden Sie auch Teil von **NOVOMATIC!**

Mehr Infos über eine Karriere bei NOVOMATIC gibt es hier: **www.novomatic.com/karriere**

INNOVATIONS-LANDSCHAFT ÖSTERREICH

EIN BLICK IN DIE SCHLÜSSELMINISTERIEN

Bislang hat uns noch jede Krise weitergebracht und in so manchen Bereichen einen innovativen Turbo ausgelöst. Laut einer Studie haben 83 Prozent der österreichischen Mittelstandsunternehmen Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden, und 40 Prozent beklagen erhebliche Umsatzeinbußen infolge des Fachkräftemangels. Zielführende politische Maßnahmen müssen getroffen und umgesetzt werden, um diesem Problem entschlossen entgegenzuwirken. Zudem ist es wichtig, das bestehende österreichische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen und die Ausbildung in technischen Berufen verstärkt zu fördern. Die Schlüsselministerien Österreichs haben hierzu bereits mitgedacht und entsprechende Strategien erarbeitet, um im Bereich Employer Branding auf dem österreichischen Arbeitsmarkt am Ball bleiben.

TOP OF EUROPE:

VOM NOTSTAND ZUR INNOVATIONSLANDSCHAFT ÖSTERREICH

Schon jede Krise hat uns weitergebracht - aus der Not heraus entstanden auch positive Transformationen, Stichworte sind zum Beispiel Digitalisierung und hybride Arbeitsmodelle. Denn die Arbeitsplätze der Zukunft entstehen aus den Innovationen von heute. Einen entscheidenden Maßstab setzen hierfür die Schlüsselministerien von Österreich, welche in Politik, Verwaltung und Finanzierung wichtige Maßnahmen des Wandels auf den Weg bringen. Wir haben uns in Österreichs Ministerien und Leitbetrieben umgesehen, welche Maßnahmen für morgen schon heute entwickelt werden.

Die Arbeitswelten verändern sich schneller als je zuvor. Der rasche Strukturwandel, nicht zuletzt durch die Pandemie und die damit einhergehenden Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume der österreichischen Wirtschaftspolitik haben sich grundlegend verändert. Das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie und das Arbeits-, Finanz- und Bildungsministerium und die Leitbetriebe Österreichs besitzen bezüglich der Zukunft des Landes eine hohe Verantwortung. Die getroffenen Entscheidungen haben Auswirkungen in hohem Maße wie nie zuvor.

DER ARBEITSMARKT UND DIE EUROPÄISCHE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT IM FOKUS

Die positive Entwicklung am österreichischen Arbeitsmarkt hat sich im Juli trotz des Ukraine-Krieges und der Rekordteuerung fortgesetzt. Die Arbeitslosenquote hier zu Lande lag bei 5,6 Prozent, der niedrigste Juli-Wert seit dem Jahr 2008. “Noch sei der Arbeitsmarkt "aufgrund der hohen Zahl an offenen Stellen aufnahmefähig, aber die Lage wird sich sehr wahrscheinlich im Laufe der nächsten Monate langsam eintrüben", urteilt Arbeits- und Wirtschaftsminister Martin Kocher. Kocher geht davon aus, dass der russische Angriffskrieg in der Ukraine und die dadurch ausgelösten wirtschaftlichen Verwerfungen den Arbeitsmarkt in zunehmendem Ausmaß negativ betreffen werden.

ÖSTERREICH WEITERHIN ALS ATTRAKTIVER STANDORT FÜR ARBEITSKRÄFTE

Hierfür werden verschiedene Maßnahmen getroffen, um Österreich weiterhin an der Spitze der Arbeitswelt zu halten. “Die Arbeitswelten verändern sich schneller als je zuvor." Umso wichtiger ist es, die Rahmenbedingungen laufend zu verbessern, um für österreichische und internationale Arbeitskräfte attraktiv zu bleiben. Deshalb setzen wir als Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft laufend Maßnahmen: von der Homeoffice-Regelung bis hin zu Erleichterungen für den Zuzug internationaler Fachkräfte durch die Reform der Rot-Weiß-Rot – Karte. Die rasche Transformation der Wirtschaft erfordert immer wieder Anpassungen", blickt Kocher positiv in die Zukunft.

FÖRDERUNG DER MINT-BERUFE ENTGEGEN DEM FACHKRÄFTEMANGEL

Hierfür müssen mittel- und langfristige Maßnahmen getroffen werden, um “Brain Drain” zu verhindern und attraktive Fachkräfte zu finden und diese proaktiv zu fördern. Dies ist laut dem Arbeitsbundesminister vor allem eine Standortfrage, auch aufgrund der demographischen Situation. Denn heute existiert mehr Mobilität von Arbeitskräften in Ländern mit attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen als in der Vergangenheit. “Die besten Standorte haben die Möglichkeit, die besten Talente anzuwerben, daher ist eine gut abgestimmte Arbeits-, Wirtschafts- und Steuerpolitik entscheidend”, so Martin Kocher. Ein bedeutender Teil dieser Arbeitsplatzinfrastruktur stellt der MINT-Bereich dar, welcher entgegen dem vorherrschenden Fachkräftemangel, für Österreich zielführend als Top of Europe ist. Hierfür bietet Österreich vielseitige Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten: von der Lehre bis zu renommierten technischen Universitäten. Gleichzeitig steigt auch die Zahl der Beschäftigten, aber auch die offenen Stellen in diesem Bereich. Kocher findet hierzu starke Worte: “Besonderes Potenzial gibt es hier nach wie vor bei Frauen, die in MINT-Berufen stark unterrepräsentiert sind. Deshalb gilt es auch in

Zukunft Stereotype aufzubrechen und mehr Frauen für technische Berufe zu begeistern."

CORONA-HILFEN WAREN FÜR BETRIEBE EIN VOLLER ERFOLG

Das Bundesfinanzministerium stellt die notwendigen Investitionsförderungen, um innovationsgetriebene Entwicklungen umzusetzen und die Weichen für eine diverse und vielfältige Arbeitswelt zu stellen. Das Bundesfinanzministerium (BMF) spricht von einem positiven Trend in Bezug auf den Bundeshaushalt trotz der anhaltenden Corona-Krise. Der Bundeshaushalt war vor allem im Vorjahr geprägt von den COVID-19-Hilfen. Nun gehen die Auszahlungen für die COVID-19-Hilfen deutlich zurück: Zuletzt mussten immer weniger Leitbetriebe, KMUs und Kleinbetriebe Hilfen aufgrund der Pandemie in Anspruch nehmen. "Die Corona-Hilfen waren jedenfalls ein Erfolg – damit haben wir Arbeitsplätze und Unternehmen gerettet". Wirtschaftsforscher:innen bestätigen, dass unsere Hilfen im EU-Vergleich hervorragend gewirkt haben. Jetzt liegt der Fokus im Budgetvollzug auf dem Kampf gegen die Inflation und gegen die Teuerung. Unsere Maßnahmen kommen jetzt sukzessive bei den Menschen und Betrieben an und daher werden die Ausgaben in den kommenden Monaten immer stärker auch budgetär wirksam", so Finanzminister Magnus Brunner.

KÜNFTIGE ENTLASTUNG DURCH DAS "ANTITEUERUNGS-PAKET"

Die wichtigste Aufgabe des Staates sei es nun, die Kaufkraft in der gegenwärtigen Inflation zu sichern, um den österreichischen Bürger:innen ihren hohen Lebensstandard weiterhin zu sichern. "Wir müssen die Kaufkraft der Menschen so gut wie sicherstellen. Das machen wir mit dem dritten Antiteuerungs-Paket, das 28 Mrd. Euro an finanzieller Entlastung bringt. Noch im Sommer entlasten wir in einem ersten Schritt jene, die am stärksten betroffen sind: 300 Euro pro Person, Familien profitieren vom höheren Familienbonus. Im Herbst gibt es 500 Euro für jeden Erwachsenen, für jedes Kind 250 Euro. Anfang nächsten Jahres greifen die strukturellen Entlastungen und wir stärken damit die Kaufkraft der Menschen dauerhaft. Denn mit der Abschaffung der kalten Progression beenden wir die schleichende Steuererhöhung – so entlasten wir die Österreicher und Österreicherinnen langfristig", so Finanzminister Magnus Brunner, der zur geplanten Strompreisbremse erklärt: "Die Energiekosten werden aber aller Voraussicht nach weiter hoch bleiben. Es ist daher das erklärte Ziel der Bundesregierung bis Ende Sommer ein Modell auf den Tisch zu legen, um die Kosten für die Menschen in der nächsten Heizsaison abzufedern. Dafür wird es die entsprechenden finanziellen Mittel geben, denn die Unterstützung in der Krise ist eine Kernaufgabe des Staates."

REDUKTION DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN BIS 2030 UM 27 PROZENT MÖGLICH

Laut der Wirkungsfolgenanalyse können die Treibhausgasemissionen bis 2030 durch die festgelegten Maßnahmen um 27 Prozent oder um rund 9 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent reduziert werden. Um eine Reduktion von 36 Prozent zu erreichen, können weitere 2 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent durch einen stufenweisen Abbau kontraproduktiver Förderungen gesenkt werden. Für die restlichen 3,2 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent gibt es im nationalen Energie- und Klimaplan (NEKP) vorgeschlagene Optionen, die zusätzliche Emissionen einsparen könnten: Eine Option stellt die Ökologisierung des Steuer-, Anreiz- und Abgabensystems dar, eine andere die Ausweitung des Emissionshandels auf zusätzliche Sektoren und eine dritte die Verwendung von Auktionserlösen aus dem Emissionshandel für klima- und energierelevante Projekte. Das Regierungsprogramm 2020 bis 2024 enthält darüber hinaus zahlreiche weitere wirksame Klimaschutzmaßnahmen.

3-PUNKTE-PLAN FÜR EINE SCHNELLERE ENERGIEWENDE

Im Zuge der derzeitigen Energiekrise spielt die Energiewende mit dem Ausbau der erneuerbaren Energien eine wichtige Rolle, um die künftige Unabhängigkeit Österreichs in eine grüne Zukunft zu sichern. Um diese Wende noch schneller voranzutreiben, stellte die Klimaschutzministerin

Leonore Gewessler im Sommer eine Drei-Punkte-Plan für eine schnellere Energiewende vor. Dieser soll bei der Genehmigung von erneuerbaren Kraftwerken mehr Flächen für Erneuerbare bringen und schnellere Verfahren durch die Vermeidung von Doppelprüfungen ermöglichen. “Für den schnellen Erneuerbaren-Ausbau braucht es Energieraumplanung, die entsprechende Flächen vorsieht. Wir wollen in Zukunft festlegen, dass es in der Umweltverträglichkeitsprüfung keine Widmung mehr für Erneuerbaren-Anlagen braucht, wenn eine entsprechende Energieraumplanung in Bundesländern fehlt”, so Gewessler.

Um die Leitbetriebe und Unternehmen Österreichs klimafit zu gestalten hat das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) einen umfassenden und klaren Plan zur Erreichung der Klimaziele bis 2030 erstellt und diesen nach Brüssel übermittelt. Der sogenannte NEKP zeigt den Weg zur Erreichung der Energie- und Klimaziele Österreichs bis 2030 ins Detail auf und umfasst darüber hinaus auch jene Sektoren, die nicht dem EU-Emissionshandelssystem unterliegen, wie beispielsweise Verkehr, Landwirtschaft oder Gebäude. „Der Nachhaltigkeitsaspekt spielt künftig in jeder unternehmerischen und politischen Entscheidung eine Rolle und besitzt einen maßgeblichen Einfluss auf unsere künftige Arbeitswelt", erklärt die Klimaschutzministerin Leonore Gewessler.

MINT-BILDUNG ALS SCHLÜSSEL DER ZUKUNFT

Im Sommer verlieh Bildungsminister Martin Polaschek das MINT-Gütesiegel an 61 innovative Bildungseinrichtungen aus ganz Österreich. Polaschek skizzierte Gründe, warum das MINT-Gütesiegel große Bedeutung hat: „Zweifelt man an Wissenschaft, werden auch demokratische Werte in Zweifel gezogen. Als Bildungsminister ist es mir daher ein besonderes Anliegen, das Interesse an MINT bereits ab dem Kindergarten zu wecken und über die gesamte Bildungskette hinweg kontinuierlich zu fördern“, so der Bildungsminister. Gerade die MINT-Bildung sei ein wichtiges Werkzeug, um Kinder und Jugendliche zur aktiven Teilnahme in unserer Gesellschaft zu befähigen. Das MINT-Gütesiegel ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung, der Industriellenvereinigung, der Wissensfabrik Österreich und der Pädagogischen Hochschule Wien. Es stellt eine bundesweit gültige Auszeichnung für innovatives Lernen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) mit vielfältigen Zugängen für Mädchen und Jungen dar. „Der Nutzen von Wissenschaft und Innovation für die Gesellschaft muss breit im Alltagsbewusstsein der Lernenden verankert werden. Ab dem kommenden Schuljahr wird daher der verpflichtende Gegenstand „Digitale Grundbildung“ flächendeckend in der Sekundarstufe 1 eingeführt, um eine solide Datenkompetenz zu vermitteln.“, so der Bildungsminister Polaschek.

IM SOMMER GEHÖREN DIE UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN DEN KINDERN UND JUGENDLICHEN

Auch dieses Jahr finden zur Interessenförderung für die Wissenschaft Kinder- und Jugenduniversitäten statt, die ausgehend von Wien 2002 gestartet wurden, und die seither immer weiter auf sämtliche Universitäts- und Hochschulstandorte und Forschungseinrichtungen in ganz Österreich ausgebaut worden sind. Ob über Minimonster oder Verwandlungskünstler:innen im „Abenteuer Teich“ oder wie man sein Traumfahrzeug mit einer Säge macht – die Jugenduniversität der Fachhochschule IMC Krems bietet 10- bis 13-jährigen diesen Sommer ein mehr als buntes Programm mit insgesamt 40 Vorlesungen und 60 Workshops. “Nichts ist wichtiger, als bereits bei Kindern und Jugendlichen die Begeisterung und das Interesse für Wissenschaft zu wecken“, so der Bildungsminister. Denn das Ziel aller Kinder- und Jugenduniversitäten ist, Kinder und Jugendliche aller Altersgruppen zu erreichen – vom Kindergartenalter bis hin zur Unterstützung von Maturanten und Maturantinnen – unabhängig vom sozioökonomischen Hintergrund ihres Elternhauses. Deshalb wird der Fokus auch besonders auf Kinder und Jugendliche gelegt, deren Familien keinen direkten Bezug zu einem Studium an einer Universität bzw. Hochschule haben.

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

DER ÖSTERREICHISCHE CLUSTER PREIS GEHT AN ECOPLUS

Hoher Innovationsgehalt und umfangreiche Unterstützung für Unternehmen in Vorbereitung auf eine moderne digitale Planung.

Das Wirtschaftsministerium hat im Rahmen der Nationalen Clusterplattform den Clusterpreis für herausragende Leistungen von österreichischen Clustern und Innovationsnetzwerken in den Bereichen Forschung, Innovation, und Digitalisierung sowie Fachkräfte und Start-ups vergeben. In der Kategorie Digitalisierung überzeugte der ecoplus Bau.Energie.Umwelt Cluster Niederösterreich mit seinen umfangreichen Aktivitäten rund um die digitale Transformation von Unternehmen in der Baubranche.

DIGITALISIERUNG IN DER BAUWIRTSCHAFT ZUM NUTZEN DER CLUSTERUNTERNEHMEN

Bundesminister Martin Kocher überreichte den Preis im Beisein von Wirtschaftslandesrat Jochen Danninger an ecoplus Clustermanagerin Michaela Smertnig. Der Bau.Energie.Umwelt Cluster Niederösterreich (BEUC) setzt sich umfassend und bedarfsorientiert mit der Digitalisierung in der Bauwirtschaft zum Nutzen der Clusterunternehmen auseinander und hat eine Vielzahl

an Projekten in einer professionellen Herangehensweise durchgeführt. Darüber hinaus wird das Thema Building Information Modeling (BIM) breit gefächert aufgegriffen. Durch die maßgebliche Beteiligung am ‚Digital Innovation Hub Ost – DIHOST' werden zahlreiche Klein- und Mittelbetriebe an digitale Technologien herangeführt. „Das Leuchtturmprojekt BIM@KMU erreicht eine Vielzahl an Unternehmen, zeigt einen hohen Innovationsgehalt, ist sehr fokussiert und bietet eine umfangreiche Unterstützung für Unternehmen in Vorbereitung auf moderne digitale Planung", lobte Bundesminister Martin Kocher bei der Übergabe des Clusterpreises.

DIGITALE KOMPETENZ FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN AUS DEM BAUSEKTOR

„Digitalisierung ist eines der großen Zukunftsthemen. Die Pandemie hat diese Entwicklung weiter angefeuert, aber begonnen hat die digitale Transformation unserer Wirtschaft bereits viel früher. So entwickelt zum Beispiel das Team des ecoplus Bau.Energie.Umwelt Cluster Niederösterreich bereits seit vielen Jahren Unterstützungsangebote mit und für kleine und mittelständische Unternehmen aus dem Bausektor, die ihre digitale Kompetenz erhöhen wollen", so Wirtschaftslandesrat Jochen Danninger.

In der Jurybegründung besonders hervorgehoben wurde das umfassende Angebot zum Thema Building Information Modeling (BIM): In mittlerweile zehn Projekten konnten rund 70 Unternehmen verschiedener Fachdisziplinen an das Zusammenarbeiten anhand von digitalen Gebäudemodellen herangeführt werden – ein Wettbewerbsvorteil, der sich rasch bezahlt machen wird. „Der kooperative Ansatz, bei dem die Betriebe voneinander und miteinander lernen, die Ausrichtung der Clusterarbeit an den Bedarfen der Wirtschaft, der Leitgedanke ‚Needs before tech' – all das sind wichtige Erfolgsfaktoren, die den Unternehmen langfristig Vorteile bringen. Der Cluster-Leitspruch ‚Innovation durch Kooperation' setzt genau dort an, denn Digitalisierung ist für uns weit mehr als das Einpflegen von Technologie", so ecoplus Clustermanagerin Michaela Smertnig abschließend.

„WIR ARBEITEN JETZT VIEL KONZENTRIERTER, EFFIZIENTER UND HABEN UNSERE STRUKTUREN GESTRAFFT“

Nach einem Pilotversuch führt die Wiener Agentur "unite – Software Development" die 32-Stunden-Arbeitswoche bei vollem Gehalt fix ein. Das überraschende an dieser Transformation: Die Arbeitsleistung ist nicht gesunken. Die Austrian Roadmap2050 im Gespräch mit Geschäftsführer Franz Wilding.

ROADMAP2050: NACH EINEM PILOTVERSUCH FÜHREN SIE DIE 32-STUNDEN-ARBEITSWOCHE BEI VOLLEM GEHALT FIX EIN. KÖNNEN SIE DAS MODELL KURZ UND KNAPP ERKLÄREN?

Franz Wilding: Vollzeit bedeutet bei uns 32 Stunden. Die Mitarbeiter:innen (MAs) können sich frei einteilen, an welchem Tag sie wie viele Stunden arbeiten wollen. Klassisch ist also entweder sowas wie 4 x 6 + 1 x 8, oder 4 x 8.

ARM2050: NACH WELCHEM MODELL HABEN SIE DIE 32-STUNDEN-ARBEITSWOCHE GESTALTET UND WELCHE UMSTRUKTURIERUNGEN MUSSTEN SIE HIERFÜR VORNEHMEN?

FW: Wir haben nicht wirklich ein Modell aus Vorlage genommen, sondern es ging uns primär darum, dass manche MAs mehr Zeit für ihre Familien gebraucht haben, zum Beispiel, dass ein Tag mit Kindergarten bei 8 Stunden Arbeit teilweise nur schwer ausgeht. Da wir projektbezogen mit unterschiedlichen Kund:innen zusammenarbeiten, ist es hier vor allem wichtig, dass die Projektplanung sehr gut und vorausschauend erfolgt, damit ein Projektteam auch gut zusammenarbeiten kann, wenn nicht alle gleichzeitig arbeiten. Damit hatten wir aber schon davor durch Home-Office und Gleitzeit recht gute Erfahrungen und konnten darauf aufbauen. Normalerweise arbeiten unsere MAs weiterhin 5 Tage die Woche und nur teilweise 4 Tage. Das liegt zum Teil an den persönlichen Bedürfnissen, aber zum Teil auch daran, dass es in Projekten gar nicht so einfach ist, einen ganzen Tag nicht erreichbar zu sein.

Hier werden wir in Zukunft versuchen einen größere Umstrukturierung vorzunehmen. Eine Idee geht in die Richtung, dass wir auch nach außen hin nur 4 Tage die Woche für Terminanfragen zur Verfügung stehen und zum Beispiel am Freitag nur ein Supportteam Bereitschaft hat, um den reibungslosen Betrieb unserer Systeme zu gewährleisten.

ARM2050: WAS VERSPRECHEN SIE SICH VON DER KÜRZEREN ARBEITSWOCHE? KÖNNEN SIE SCHON JETZT POSITIVE AUSWIRKUNGEN ERKENNEN?

FW: Ziel ist es in erster Linie, dass Beruf, Familie und Privatleben besser unter einen Hut gebracht werden können. Die MAs sollen sich in der Arbeit voll und ganz auf die Arbeit konzentrieren und in ihrer Freizeit nicht daran denken müssen. Wenn sich ein Arbeitstag zum Beispiel mit Kinderbetreuungszeiten nicht wirklich ausgeht, dann kommt es zu Stress, der durch einen kürzeren Arbeitstag verhindert werden kann.

Als Unternehmen versprechen wir uns längerfristig, dass unsere MAs ausgeglichener und dadurch

FRANZ WILDING & TEAM, UNITE.CO

produktiver und fokussierter sind. Ziel ist aber auch für neue Bewerber:innen attraktiver zu sein und gegenüber der Konkurrenz herauszustechen.

Für unsere Kund:innen ändert sich zunächst einmal nichts, wir haben auch unsere Stundensätze nicht erhöht, um die Stunden auszugleichen. Einzig bei der Terminkoordinierung haben wir vielleicht etwas weniger Spielraum, wobei ich sagen muss, dass unsere MAs hier sehr flexibel sind und versuchen, ihre Wochenstunden bestmöglich an die Bedürfnisse unserer Kund:innen anzupassen.

ARM2050: DIE AUSSICHT AUF MEHR ZEIT FÜR FAMILIE, FREUNDE UND HOBBYS SOLL VOR ALLEM AUCH DIE PRODUKTIVITÄT UND MOTIVATION DER BESCHÄFTIGTEN ANKURBELN UND NEUE FACHKRÄFTE ANLOCKEN. STECHEN SIE ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER DURCH DIESES ARBEITSMODELL HERAUS?

FW: Ja! Wir sind erst seit ca. zwei Wochen mit der 32 Stunden Woche in unseren Stellenausschreibungen online, bekommen aber schon erste positive Rückmeldungen.

ARM2050: BILDEN FLEXIBLE ARBEITSEINTEILUNG UND HOME-OFFICE AUCH EINEN FESTEN BESTANDTEIL IN IHREM ARBEITSMODELL?

FW: Ja. Das war bei uns schon vor Corona so, seit der Pandemie sowieso und auch in Zukunft. Wir verbringen gerne Zeit gemeinsam im Büro und gehen gemeinsam Mittagessen, es ist aber genauso auch voll okay von zu Hause aus zu arbeiten. Manche unserer MAs leben auch gar nicht in Wien und kommen daher nur gelegentlich ins Büro. Unsere Arbeitsweise ist aber komplett darauf ausgelegt, dass nicht alle MAs gleichzeitig anwesend sein müssen, daher macht auch die Stundenreduzierung hier nicht mehr viel Unterschied.

ARM2050: WELCHE PROBLEME KÖNNEN BEI DEM ARBEITSMODELL AUFTRETEN?

FW: Wenn in einem Projekt die Planung nicht perfekt abläuft, dann sind die Auswirkungen bei diesem Arbeitsmodell viel größer. Rückfragen oder kurze Ad-Hoc Meetings sind nicht immer möglich, wenn die MAs nicht alle gleichzeitig arbeiten. Eine andere Situation ist, dass wir teilweise mit Partner:innen und Kund:innen zusammenarbeiten, bei denen 40 Stunden / Woche eher die Untergrenze darstellen. Hier ist von unseren MAs Flexibilität gefragt, wenn es um die Terminkoordination geht.

Insgesamt setzen wir sehr stark auf Eigenverantwortung. Wir geben relativ wenige Vorgaben vor, unsere MAs können selber einschätzen und einplanen, wie sie ihre Arbeitswoche gestalten, um optimal an Projekten zu arbeiten.

ARM2050: VIELE UNTERNEHMEN ERKENNEN BEREITS DEN WANDEL DER ARBEITSWELT, NICHT ZULETZT DURCH DEN EINFLUSS DER PANDEMIE. MANCHE NEHMEN AN, DAS BÜRO WERDE EHER ZU EINEM ORT DES SOZIALEN AUSTAUSCHS UND BRAINSTORMINGS ALS ZU EINEM ORT DES ARBEITENS. WIE SEHEN SIE DIE ZUKUNFT DER ARBEITSWELT?

FW: Dieses Thema wird bei uns auch viel diskutiert. Manche MAs genießen das ruhige Arbeiten im Home-Office (oder auch von Ferienwohnungen in anderen Bundesländern aus) sehr, andere fahren lieber ins Büro um Arbeit und Privates besser trennen zu können. Hier sind die Bedürfnisse wirklich ganz unterschiedlich. Ein Fixpunkt bei uns ist ein monatliches Barcamp, wo möglichst alle ins Büro kommen um gemeinsam an neuen Themen zu arbeiten. Ich denke, diese Konstante ist gut und wichtig, damit man sich nicht ganz aus den Augen verliert.

ARM2050: DER FACHKRÄFTEMANGEL STELLT IN FAST JEDER SPARTE EIN SEHR GROSSES PROBLEM DAR. WIE KANN MAN DEM AUS IHRER SICHT ENTGEGENWIRKEN?

FW: Seit wir mit unserem Arbeitszeitmodell an die Öffentlichkeit gegangen sind, haben wir bereits Bewerbungen bekommen, für die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle spielt. Hier sehe ich für uns als Unternehmen eine Chance, gute Köpfe zu finden, die woanders eventuell nur einen All-in-Vertrag bekommen würden.

FTI-Schwerpunkt: Mission „Klimaneutrale Stadt“

Das Klimaschutzministerium begleitet zehn österreichische Pionierstädte auf ihrem Weg zur Klimaneutralität.

Rund ein Drittel der österreichischen Bevölkerung lebt in den zehn größten Städten des Landes. Solche Ballungszentren spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, große gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern. Die vergangenen Monate haben gezeigt, wie wichtig es für Österreich und für Europa ist, die Energiewende umzusetzen und so unabhängig wie möglich von Energie- und Rohstoffimporten zu werden. Nur so lassen sich Lebensqualität, Biodiversität, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand langfristig absichern.

Mit dem Start der nationalen Mission „Klimaneutrale Stadt“ setzt das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) einen urbanen FTI (Forschung, Technologie und Innovation) -Schwerpunkt, um die Klima- und Energieziele schneller zu erreichen. Stadtregionen sind schon heute mit den Auswirkungen des Klimawandels besonders konfrontiert – mit teils erheblichen Folgen für die Infrastruktur, aber auch für die Lebensqualität und die Gesundheit der dort lebenden Menschen. Gleichzeitig sind Städte aber auch wesentliche Treiber des Klimawandels: Als größte Verbraucher der weltweit produzierten Energie sind sie für etwa 60 bis 80 Prozent der globalen CO_2-Emissionen verantwortlich. Städten kommt damit sowohl im Hinblick auf die Erreichung der globalen Energie- und Klimaziele als auch bei der Anpassung an die Folgen des Klimawandels besondere Bedeutung zu.

Gemeinsamer Weg zur Klimaneutralität

Die vom BMK in Leben gerufene Mission „Klimaneutrale Stadt“ wird zehn österreichische Städte und Kommunen beim Erreichen der nationalen Klima- und Energieziele unterstützen. Zur Mission gehören auch umfassende Forschungsaktivitäten und Begleitmaßnahmen, um den Weg in Richtung Klimaneutralität sichtbar zu machen, um Strategien zu erarbeiten sowie entsprechende Lösungen umzusetzen. Die Initiative schließt damit direkt an die Vorbereitungen der neun größten österreichischen Städte und Stadtregionen an, die sich bereits im vergangenen Jahr als Österreichs Vorreiter Richtung Klimaneutralität im Rahmen der Ausschreibung „FIT4UrbanMission“ hervorgetan haben. Zusätzlich zu den zehn Pionierstädten werden auch Angebote für weitere ambitionierte Städte und Kommunen in Österreich erarbeitet. Hierbei wird der Klima- und Energiefonds unterstützen.

100 klimaneutrale Städte bis 2030

Wie schon bei der „FIT4Urban Mission“ orientiert sich die nationale Mission an der Initiative der Europäischen Kommission zu „100 klimaneutralen und smarten Städten bis 2030“ und ergänzt diese mit weiteren Angeboten für österreichische Städte. Kooperationsverträge zwischen dem BMK und den Pionierstädten sind dabei nicht nur ein Zeichen für eine Partnerschaft auf Augenhöhe, sondern sichern mit bis zu zwei Millionen Euro pro Stadt auch zusätzliche Ressourcen für den notwendigen personellen Kapazitäts- und Kompetenzaufbau.

Die nationale Mission „Klimaneutrale Stadt“ trägt maßgeblich dazu bei, dass durch passgenaue Lösungen ambitionierte Klimaziele in den Städten bereits bis 2030 umgesetzt werden können. Der dabei aufgebaute Erfahrungsschatz soll allen Städten und Kommunen in Österreich zur Verfügung gestellt werden.

bmk.gv.at/klimaneutrale-stadt

ffg.at/pionierstadt

SIMACEK

80 Jahre Freude
am Service

Ihr Partner
für Immobilienservices
und Verpflegung

Job gesucht?

WERDE **TEIL**
VOM **TEAM**
SIMACEK

www.simacek.com

IMPRESSUM

Medieninhaber: alpha_z Kommunikationsberatung GmbH, HG Wien | FN 324330g, Lehárgasse 7/1/7 | 1060 Wien
Herausgeber: Irina Petricek-Steiner, Nikolaus Pelinka, Rudi Kobza
Unternehmensgenstand und grundlegende Richtung: Online- und Printmedium für Zukunftsdialog im Bereich Mobilität, Energie & Infrastruktur
Extra Danke an: Lindenau Productions & Susanne Spreitzer

Alle Rechte vorbehalten. Das Magazin sowie alle enthaltenen Text - und Bildbeiträge sind urheberrechtlich geschützt und geistiges Eigentum der jeweiligen Autoren und Gestalter. Druckfehler und Irrtümer vorbehalten.

MITARBEITER:INNEN DER AUSGABE

NINA KRAJCIK
Projektleitung

CHRISTOPH MAHDALIK
Kreative Leitung

SANDRA BECK
Redaktionsleitung

SARAH D'AGOSTINO
Gestaltung

COPYRIGHTS COVER:
iStock/RossHelen, iStock/fotografixx, iStock/skynesher, iStock/Smederevac

DEIN WOCHENEINKAUF IN NUR 3 STUNDEN GELIEFERT.

Perfekt geplant und punktgenau bei dir. Bestelle jetzt auf gurkerl.at und wähle ein 15-minütiges Lieferzeitfenster für deinen Einkauf aus.

Du hast Fragen? Wir sind immer für dich da! Telefon: 0720 70 4100 | Lieferzeiten Mo-Fr 6-22 Uhr & Sa. 6-20 Uhr