AUSTRIAN ROAD MAP/ 2050

PLATTFORM FÜR MOBILITÄT & INFRASTRUKTUR

01_ **BUS, BAHN & BIM**
Infrastruktur als Jobmotor

02_ **GREEN JOBS**
Klimaschutz made in Austria

03_ **KI UND IT**
Der Arbeitsplatz der Zukunft

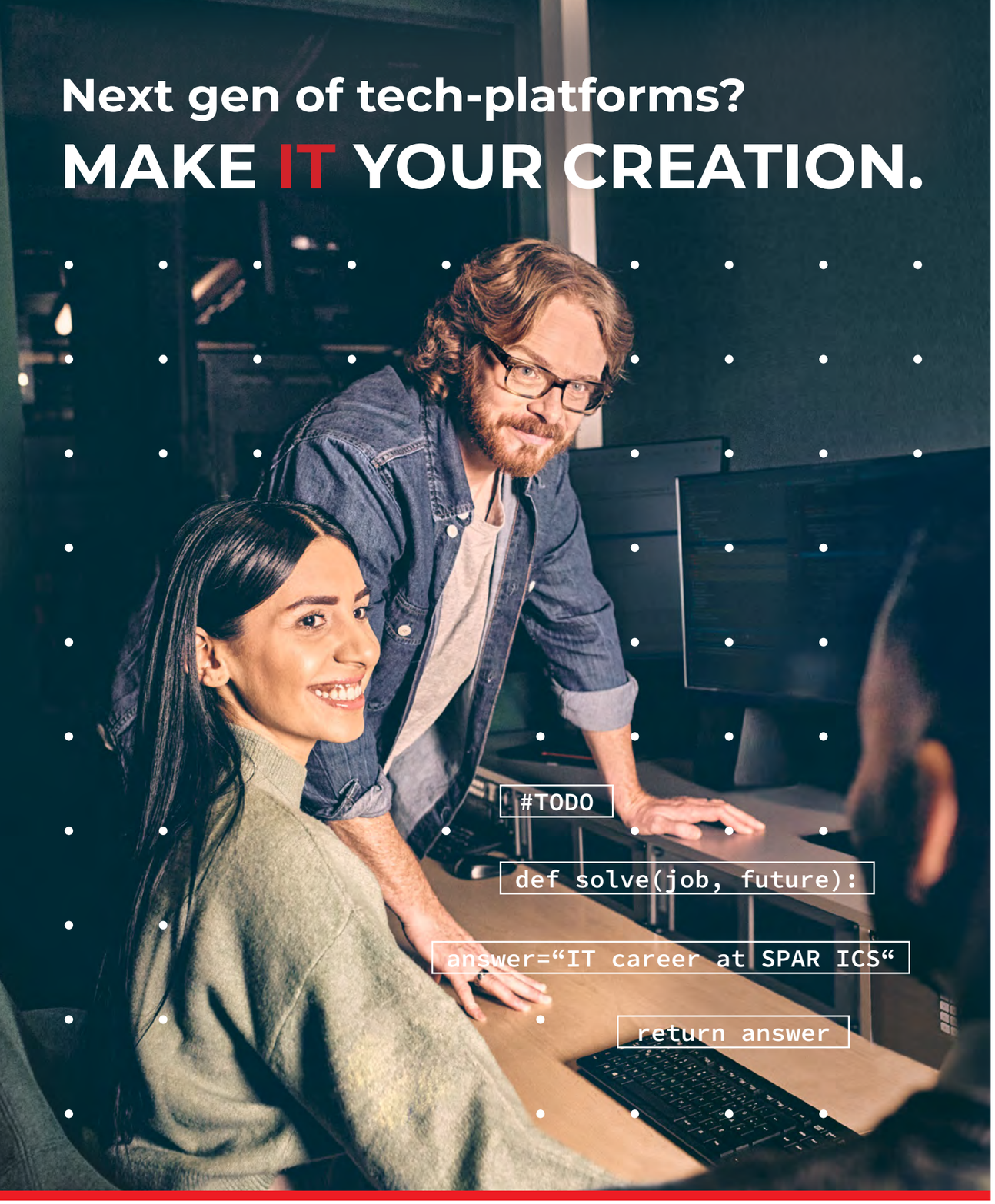
04_ **NEW WORK IM FOKUS**
Jobmodelle von morgen

NEW WORK

DER KAMPF UM DIE BESTEN KÖPFE

ZUKUNFTSMAGAZIN JAHRGANG 2023 ROADMAP2050.AT

KTHE | TEAM FARNER



WE CREATE RETAIL FUTURE.

SPAR ICS

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

Kocher im Portrait © Enzo Holey

AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN UND NEUE ENTWICKLUNGEN AM ARBEITSMARKT UND STANDORT – WIE AUCH IN ZUKUNFT WETTBEWERBSFÄHIG BLEIBEN?

Der Arbeitsmarkt, aber auch der Wirtschaftsstandort in Österreich unterliegen einem ständigen Wandel, der von exogenen Faktoren und neuen Anforderungen an Beschäftigte und Betriebe vorangetrieben wird. Eine der drängendsten Herausforderungen ist derzeit der hohe Arbeits- und Fachkräftemangel und damit einhergehend das Rekordhoch an offenen Stellen. Angesichts des demografischen Wandels ist zu erwarten, dass uns dieses Thema auch in Zukunft weiterhin beschäftigen wird. Dazu kommen neue Entwicklungen im Zusammenhang mit der digitalen und nachhaltigen Transformation: Neue Berufsbilder entstehen und die Unternehmen erkennen die Notwendigkeit, sich verändernde Rahmenbedingungen aktiv mitzugestalten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dazu kommt, dass der russische Angriffskrieg in der Ukraine, Energieabhängigkeiten und die aktuell hohe Inflation gewisse Unsicherheiten in einem ohnehin herausfordernden wirtschaftlichen Umfeld befördern. Gerade deshalb ist es mir als Arbeits- und Wirtschaftsminister ein Anliegen, sowohl Beschäftigte als auch Betriebe maßnahmenpolitisch zu unterstützen und optimale Rahmenbedingungen für beide Seiten zu schaffen. Über Akutmaßnahmen hinaus braucht es eine langfristige Absicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandorts Österreich und einen Strukturwandel. Mit der Klima- und Transformationsoffensive, die ein Fördervolumen von 5,7 Milliarden Euro umfasst, bekennen wir uns klar zur Twin Transition und zur Sicherung und Stärkung des österreichischen Forschungs- und Produktionsstandorts sowie von Arbeitsplätzen in Zukunftsbranchen. Darüber hinaus setzt das BMAW in Zusammenarbeit mit dem AMS zahlreiche Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, die Zukunft der Arbeit bestmöglich maßnahmenpolitisch zu begleiten und Aus- und Weiterbildungen, vor allem in Branchen mit hoher Nachfrage, zu fördern. Dieses Jahr wurde angesichts des Fachkräftebedarfs im Pflegesektor unter anderem eine eigene Pflegelehre ins Leben gerufen; in einem anderen Qualifikationsprogramm des AMS, der Umweltstiftung, können Arbeitssuchende Qualifikationen in Berufen im Umwelt- und Nachhaltigkeitssektor erwerben. Die im Oktober 2022 in Kraft getretene Reform der Rot-Weiß-Rot-Karte ist ein weiterer wichtiger Hebel der österreichischen Fachkräfterekrutierung und dient dazu, qualifizierten Zuzug in den österreichischen Arbeitsmarkt zu erleichtern. All diese Maßnahmen tragen dazu bei, den Erfolg und die Resilienz des Standorts und Arbeitsmarkts zu erhalten und Österreichs Wettbewerbsfähigkeit auf internationaler Bühne weiter auszubauen. Es handelt sich dabei um ein langfristiges Ziel, das nicht nur die Schaffung bestmöglicher Rahmenbedingungen seitens der Politik, sondern auch Mut und Gestaltungswillen auf Seiten der Unternehmen erfordert. Ich bin zuversichtlich, dass uns das auch in Zukunft gelingt.

Martin Kocher, Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT 3
INHALTSVERZEICHNIS 4
HERAUSGEBERBRIEF 5
GELD REGIERT NICHT MEHR DIE ARBEITSWELT 6

BUS, BAHN UND BIM
INFRASTRUKTUR ALS JOBMOTOR 11
SCHAFFE DIR BEI UNS DEINE EIGENE ERFOLGSSTORY 12
SO ARBEITET DIE HOLDING FÜR DIE MENSCHEN IN GRAZ 14
NACHBERICHT: WIE DIE MOBILITÄTSWENDE GELINGT 16
ANGSTFREIES ARBEITEN MACHT KREATIVER, PRODUKTIVER UND GLÜCKLICHER 21

GREEN JOBS
KLIMASCHUTZ MADE IN AUSTRIA 23
DIE HERAUSFORDERUNGEN AM ARBEITSMARKT SIND ENORM 24
SÜBA AG: WO KLIMASCHONENDES BAUEN NEUE MASSSTÄBE SETZT 26
BEPIPE BRIDGE ENERGY SAVING SYSTEM 28
NACHHALTIGKEIT, INNOVATION UND VERANTWORTUNG 30
VIENNA TECH FOR GREEN – EINE ALLIANZ IM ZEICHEN DER ZEIT 31

KI UND IT
DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT 33
WIR LEBEN IN EINER WASCHMASCHINENZEIT 34
KULTURWANDEL ERWÜNSCHT: HOLACRACY IN DER PRAXIS 35
DAS GEHT APP 36
20 JAHRE EU-OSTERWEITERUNG – STILL THE DRIVING FORCE? 38
WE WANT YOU! 39
RÜCKBLICK DARWIN'S CIRCLE CROSS BORDER INNOVATION 40
ARBEITSHALTUNG „QUIET QUITTING"? 44

NEW WORK IM FOKUS
JOBMODELLE VON MORGEN 47
IDENTIFIZIERUNG ZUKÜNFTIGER HELD:INNEN 49
WIEN HAT DAS BESTE AIRPORT-CAFÉ DER WELT 50
NEW WORK BEI ABBVIE 52
DIE WAHL IST GESCHLAGEN 56
FAHRPLAN 58
IMPRESSUM 58

© Gregor Kuntscher

„NEW WORK" IST NICHT NUR EIN SCHLAGWORT

Nikolaus Hutter, Herausgeber

Arbeitsweisen wandeln sich und unsere Wirtschaft sich mit ihnen. Die Corona-Pandemie hat wie ein Brennglas auf unsere Arbeitswelt gewirkt. Home-Office war plötzlich ein integraler Bestandteil in vielen Jobs. Und auch wenn die Zeit der Lockdowns überwunden ist: Telearbeit und flexible Arbeitszeitmodelle sind gekommen, um zu bleiben.

Doch nicht nur so verändert sich die Art und Weise, wie Österreicher:innen arbeiten. Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist allgegenwärtig und verschärft den Wettbewerb um die besten Köpfe enorm. Es stellt sich mittlerweile nicht nur die Frage, wie man Arbeitnehmer:innen für sich gewinnt, sondern auch, wie man diese hält.

Gleichzeitig drängen neue Generationen auf den Arbeitsmarkt. Ihre Prioritäten liegen dabei nicht nur auf Home-Office oder einem guten Gehalt – das Gesamtpaket muss stimmen. Angesichts der in den kommenden Jahren anstehenden Pensionierungswellen muss es für Unternehmen oberste Priorität haben, sich nachhaltig als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

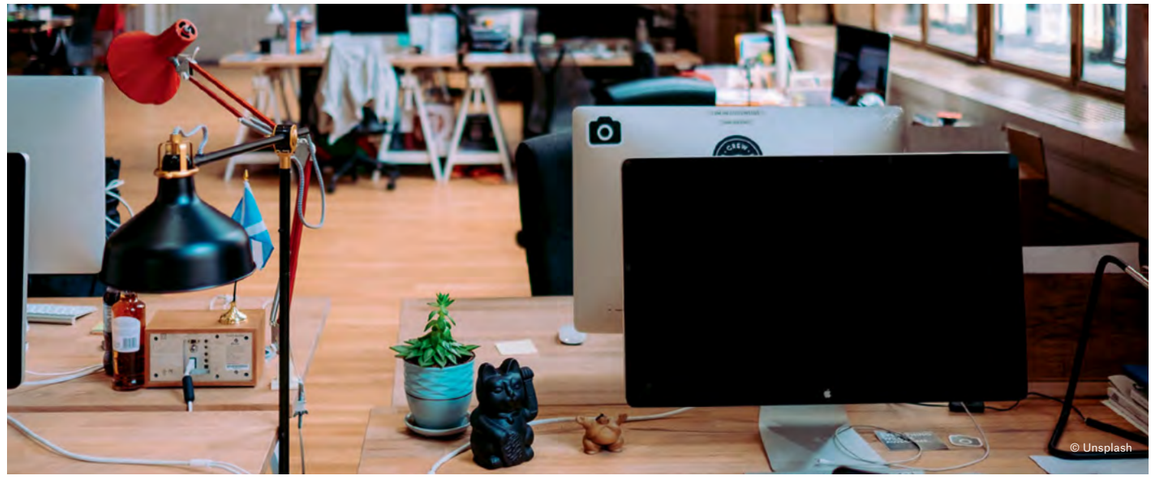
In diesem Magazin zeigen wir anhand von Best-Practice-Beispielen, wie dies in verschiedenen Branchen funktionieren kann.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Die Plattform für Österreichs Mobilität & Infrastruktur

Wir glauben an den Wirtschaftsstandort Österreich. Unser Land ist im internationalen Wettbewerb erfolgreich und ein attraktiver Standort für nationale und internationale Unternehmen. Einer der Schlüsselfaktoren für diesen Erfolg ist eine gut funktionierende Infrastruktur. Sei es Schiene, Straße, Luftfahrt, Elektrizität, Rundfunk oder Telekommunikation. Dank der Aufbauarbeit der vergangenen Jahrzehnte ist Österreich ein Land mit einem guten Fundament für Spitzenleistungen und Innovation. Aber wir dürfen den Anschluss nicht verlieren. Wir müssen dafür sorgen, dass Österreich vorne bleibt. Wer auch in zehn Jahren erfolgreich sein möchte, muss heute an der Infrastruktur von morgen bauen. Bei der Digitalisierung, Mobilitätskonzepten der Zukunft oder nachhaltigen Lösungen für den Energiestandort – die Rahmenbedingungen müssen heute geschaffen werden.

2018 gegründet, fungiert die Austrian Roadmap 2050 als eine Plattform für führende Unternehmen und Institutionen der Mobilitäts- und Infrastruktur-Branche, die Verantwortung für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Österreich übernehmen.



GELD REGIERT NICHT MEHR DIE ARBEITSWELT

Im Zuge des Arbeits- und Fachkräftemangels scheint für viele Betriebe das gehaltliche Überbieten der Mitbewerber:innen die einfachste Lösung zu sein. Studien von EY & the female factor und Oxford University Business School zeigen allerdings, dass vor allem jungen Arbeitnehmer:innen das Einkommen nicht mehr so wichtig ist. Die Saïd Business School der Oxford University untersuchte den kausalen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der Produktivität. Die dabei untersuchten Faktoren waren unter anderem die physische Anwesenheit, Sales, Arbeitsstunden sowie das Wetter. Das Ergebnis? Zufriedene Mitarbeiter:innen sind um 13 Prozent produktiver und schlechtes Wetter macht Arbeitnehmer:innen unglücklich.

Das Gehalt ist wichtig, aber nicht alles

Unbestritten ist, dass die Vergütung gerade in Zeiten von steigenden Lebenshaltungskosten und Inflation eine Rolle in der Jobwahl spielt. Allerdings sind gerade für Gen-Z und die Millennials vermehrt andere Faktoren entscheidungsgebend. Einer Studie der Purdue University zufolge ist bereits ab einem Jahresgehalt von 62.000 Euro der sogenannte „abnehmende Grenznutzen" bezüglich der Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen erreicht. Dies bedeutet, dass selbst bei steigendem Lohn die Zufriedenheit am Arbeitsplatz nicht mehr zunimmt. Auch andere Zahlen zeigen, dass monetäre Anreize nicht im Trend liegen: Eine Gehaltserhöhung von 7 Prozent zieht maximal vier Jahre einen positiven Effekt nach sich. Auch die oft bemühten Bonisysteme sind nur für überdurchschnittlich kompetitive Menschen geeignet und verursachen oft mehr Stress, sodass die tägliche Performance darunter leidet.

Zufriedenheit mit Work-Life-Balance sinkt

Das Buzzword „Work-Life-Balance" der Millennial-Generation hat sich in den letzten Jahren immer mehr zu einem „Work-Life-Blending" entwickelt: Home-Office hat die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben aufgeweicht und das Konzept zunehmend in Frage gestellt. Vom Mittagstisch an den Arbeitsplatz, von der Joggingrunde ins Meeting – mit zunehmender Digitalisierung werden hier die Hürden immer kleiner. Die permanente Erreichbarkeit – nicht immer erzwungen und oft selbst initiiert – lässt die Zufriedenheit mit der eignen Work-Life-Balance deutlich sinken. 71 Prozent der Arbeitnehmer:innen in Deutschland sind 2023 mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden, das sind 2 Prozent weniger als im Vorjahr. Dabei ist es wichtig, die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen aufrecht zu erhalten, denn 63 Prozent derjenigen, die ihr Privatleben als ausreichend ausbalanciert empfinden, sind bereit, am Arbeitsplatz die „Extra-Meile" zu gehen.

Was ist der Gen-Z wichtig?

Die ab der Jahrtausendwende Geborenen drängen nun mit neuen Erwartungen auf den Arbeitsmarkt. Die „Zoomer" sind – von Kindesbeinen an geprägt durch Social Media – die Generation der Selbstinszenierung und des Individualismus. Dies spiegelt sich auch in ihren Prioritäten wider: Im Mittelpunkt stehen Selbstverwirklichung und ein gutes Arbeitsklima und -umfeld. Erklärt man dieses soziokulturelle Phänomen anhand der Maslowschen Bedürfnispyramide, lässt sich Folgendes erschließen: Die Erfüllung psychologischer Faktoren (wie die Erwerbstätigkeit per se) und von Sicherheitsbedürfnissen (wie unter anderem die physische und hygienische Sicherheit am Arbeitsplatz) durch die Arbeitgeber:innen werden als selbstverständlich wahrgenommen. Arbeitgeber:innen, welche die obersten drei Etagen der Maslowschen Hierarchie, zum Beispiel durch eine soziale, wertschätzende Arbeitsatmosphäre, adressieren und Karrieremöglichkeiten bieten, schaffen sich damit ein Alleinstellungsmerkmal am Arbeitsmarkt – besonders bei jungen Arbeitnehmer:innen. In der Studie „Karrierewege Millennials 2022" führten fast drei Viertel der Befragten im Alter von 18 bis 40 Jahren ein positives Arbeitsklima als wichtigsten Faktor bei der Arbeitgeberwahl an.

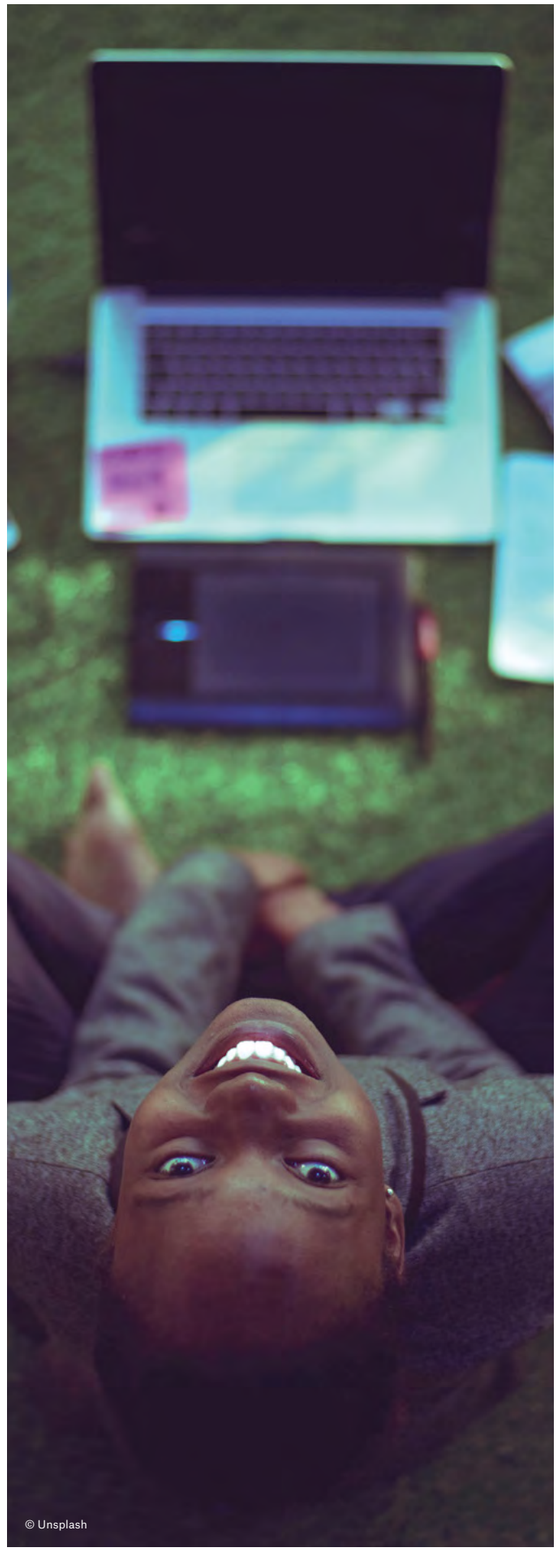
Ihre hohe Erwartungshaltung rechtfertigen junge Arbeitnehmer:innen mit ihrer guten Ausbildung: Als „Digital Natives" sind sie mit gutem Wissen über das Internet und die Sozialen Medien ausgestattet, Auslandsaufenthalte und Fremdsprachen sind zusätzliche, wertvolle Hard Skills. Trotz dieser modernen Erwartungen haben die „Zoomer" durchaus konservative Wertevorstellungen: Sicherheit, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Schaffung von Eigentum stehen hoch im Kurs und müssen von Arbeitgeber:innen mitgedacht werden.

Recruitment und Reputationsmanagement neu gedacht

Um die Generation Z erfolgreich anzuwerben, ist auch ein Kulturwandel beim Recruiting notwendig. Gerade das Employer Branding ist hierbei relevant, um eine Zielgruppe anzusprechen, die stark politisiert ist und einen Sinn in ihrer Tätigkeit sucht. Um als Arbeitgeber:in positiv hervorzustechen, ist Corporate Social Responsibility und eine klar definierte Vision und Mission unerlässlich: Bewerber:innen möchten sich im Vorfeld darüber informieren, für wen sie arbeiten könnten und inwiefern die Unternehmungswerte sich mit den eigenen decken. Insbesondere die digitale Reputation nimmt Einfluss auf die Jobwahl, wie zum Beispiel Bewertungsplattformen für Arbeitgeber:innen und die Art des Community Managements in den Sozialen Medien. Gerade bei den beiden angeführten Beispielen zeigt sich die Macht des Konsensus: „Was andere gut finden, finde auch ich gut!" Angesichts der Vielzahl an offenen Stellen müssen Bewerbungsprozesse optimiert werden. In Zeiten, in denen es mehr Stellenagebote als Arbeitssuchende gibt, müssen Firmen hier flexibler werden: Das klassische Übermitteln des Lebenslaufes und Motivationsschreibens via E-Mail sind ein Auslaufmodell. Im Trend liegt die Bewerbung via Social Media, Influencer-Marketing oder interaktive Recruiting-Events. Auch Social Recruiting und das Bewerben auf Empfehlung gewinnen an Beliebtheit: Laut EY & the female factor erfolgt für ein Drittel der arbeitssuchenden Millenials die Jobsuche über das persönliche Netzwerk.

Engagement für ein gutes Arbeitsklima

Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, einen oftmals stressigen Joballtag mit einem positiven Arbeitsklima zu verbinden. Dabei gibt es kein einheitliches Erfolgsrezept. „Blue collar" oder „white collar", Schichtdienst oder freie Arbeitseinteilung, angestellt oder freiberuflich: Jede Stelle in jeder Branche hat ihre Vor- und Nachteile. Der Wunsch nach freier Entfaltung, Aufstiegsmöglichkeiten und Work-Life-Balance existiert jedoch fast überall und bei ausbleibender Abwechslung sind Arbeitnehmer:innen wechselwilliger denn je. In Studien ziehen 27 Prozent der Befragten einen Wechsel in Betracht, weil sie mit der Unternehmensführung unzufrieden sind, mehr



© Unsplash

als ein Drittel, weil sie sich lediglich Abwechslung wünschen. EY & the female factor fanden 2022 heraus, dass gerade Millennials hier wenig Hemmungen haben: Die Hälfte der 18- bis 40-jährigen Angestellten in Österreich kann sich einen Wechsel vorstellen. Das fordert auch Vorgesetzte heraus, welche ihrem Team mit weniger Autorität mehr Freiheiten geben müssen. Gleichzeitig wird Führungsverantwortung zunehmend unattraktiver, da eine stressfreie Arbeit als erstrebenswert gilt und dies eher zu erreichen ist, wenn man nur für sich selbst und nicht für ein ganzes Team verantwortlich ist.

Das Jonglieren mit der Arbeitszeit

Das „9-to-5-Modell“ wird als veraltet verschrien – und doch bleibt die richtige Verteilung der Arbeitszeit eine der Hauptherausforderungen für Unternehmen wie Arbeitnehmer:innen. Die 4-Tage-Woche befindet sich derzeit in aller Munde: Sie ist in den meisten Berufen gut umsetzbar und verspricht eine höhere Zufriedenheit sowie Produktivität. Mit der Inflation ist ein voller Lohnausgleich bei einer 32-Stunden-Woche allerdings derzeit für die breite Masse unrealistisch. Basierend auf der 2022 Statistik von Statista ist dies in Österreich vielleicht auch nicht nötig: 53 Prozent der Erwerbstätigen gaben damals an, mit ihrer Arbeitszeitaufteilung zufrieden zu sein. Viele Österreicher:innen wünschen sich jedoch mehr Teilzeit- und Job-Sharing-Angebote. Hierfür gibt es mittlerweile sogar schon eigene Plattformen: Bei „JobTwins“ kann man sich als Fachkraft, welche Teilzeit arbeiten möchte, registrieren, um so seinen „Zwilling“ zu finden. Das „Parship für das Arbeitsleben“ verfolgt das Ziel, dass sich gefundene Paare direkt zusammen für eine Vollzeitstelle bewerben.

Potentiale zur Gänze nutzen

Arbeitszeitoptimierung ist nur ein Beispiel von vielen, um das am Arbeitsmarkt vorhandene Gesamtpotential am besten zu nutzen. Dabei gilt es auch, gezielt Anreize dafür zu schaffen, mehr zu arbeiten. Hier stehen Vorschläge wie ein Vollzeitbonus oder eine sechste Urlaubswoche im Raum. Auch bei der Integration von Asylwerber:innen im Arbeitsmarkt gibt es noch Verbesserungsbedarf, denn die oft hochqualifizierten Vertriebenen landen in Berufen im Niedriglohnsektor. Der Schlüssel für eine erfolgreiche Jobvermittlung in angemessene Berufsbilder bleibt hierbei das schnelle Erlernen der deutschen Sprache – eine Herausforderung für Mensch und das österreichische System.
Ein weiteres ungenutztes Potential am Arbeitsmarkt stellen ältere Arbeitnehmer:innen und Pensionist:innen dar. Da junge Menschen tendenziell Führungsverantwortung scheuen, können arrivierte Kräfte diese gut einarbeiten und anführen. Auch wer im Ruhestand weiterarbeiten möchte, sollte dies ohne Hindernisse tun können. Dies hilft nicht nur Unternehmen, sondern auch dem österreichischen Pensionssystem. Nach einer Umfrage aus dem Jahr 2019 wollen 26 Prozent aller Pensionist:innen weiterhin bezahlt arbeiten. Im Zuge dieser Diskussion werden Employee Reskilling und Upskilling wichtiger denn je: Individuelle Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sichern den Personalbestand und geben älteren Generationen die Chance, sich für die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung zu rüsten.

© iStock

Spagat zwischen Familie und Karriere

Sucht man im Internet nach dem Stichwort „familienfreundliche Jobs“, erhält man Vorschläge wie „Abwasch- und Reinigungskraft“, „Pflegefachmann/ Pflegefachfrau“ oder „Empfangsmitarbeiter:in“ – Angebote, welche flexible Arbeitszeiten und/oder eine familienfreundliche Unternehmenskultur versprechen, jedoch zumeist mit einem geringen Einkommen und eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten einhergehen.

Laut des Abschlussberichts des Projekts „VAPRO – You don’t need to be Superheroes: Einblicke in die vielfältigen Lebenslagen von Vätern“, sind 84,3 Prozent der befragten Väter wöchentlich 40 oder mehr Stunden erwerbstätig. Fast drei Viertel der anderen Elternteile arbeiten dabei nicht oder maximal 30 Wochenstunden. Dies lässt darauf schließen, dass trotz des „Papamonats“ und anderen Initiativen, aktuell Frauen in den ersten Monaten und Lebensjahren die Kinderbetreuung übernehmen. Dabei möchten viele Frauen nach der Geburt direkt zurück in den Berufsalltag und Karrieremöglichkeiten wahrnehmen. Die Rolle der Frau hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert: weg von der „klassischen“ Hausfrau hin zur „Karriere Mum“, welche trotz Familienleben erfolgreich im Unternehmen aufgestiegen ist und gut verdient. EY & the female factor fanden heraus, dass ein gutes Drittel der befragten weiblichen Millennials in Österreich, die sich aktuell in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, innerhalb der nächsten fünf Jahre eine höhere Funktion beim aktuellen Arbeitgeber anstreben. Ein Karriereaufstieg ist zumeist mit einer Vollzeitstelle und viel Verantwortung verbunden. Dies zieht die Notwenigkeit nach sich, den Arbeitsalltag etwas anders zu gestalten, um Familien- und Berufsleben vereinbaren zu können. Dieser Aspekt spielt bei der Jobsuche eine immer größere Rolle, sodass österreichische Unternehmen vermehrt auf Angebote zur Kinderbetreuung setzen und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die Karenzzeit entwickeln.

Da die Geburtenrate seit Anfang der 90er-Jahre sinkt, sind Staat und Unternehmen bemüht, die Familiengründung zu incentivieren: Österreich wächst jährlich um hunderte neue Kindergärten und Betriebskindergärten. Die Möglichkeit von Home-Office schafft frisch gebackenen Eltern zusätzlich Entlastung. Sowohl Frauen als auch Männer unterliegen der Doppelbelastung, der sozio-kulturellen Erwartung gerecht zu werden, trotz Geburt und Kind beruflich erfolgreich zu sein und Familie und Privatleben nicht zu vernachlässigen.

Fazit

Der Arbeitskräftemangel fordert Österreichs Unternehmen heraus, jedoch gibt es bereits zahlreiche Best-Practice-Beispiele, wie Firmen junge Mitarbeiter:innen gewinnen und auch dauerhaft halten. Nachdem ein gutes Arbeitsumfeld die Jobsicherheit als Topkriterium abgelöst hat, ist ein Kulturwandel im Arbeitsklima unumgänglich. Teambuilding, gemeinsame Freizeitaktivitäten und eine niederschwellige Integration von neuen Arbeitskräften sind dabei nur einige Beispiele, um die Moral hochzuhalten. Diesen Kulturwandel weiterhin zu beobachten, anzunehmen und ihn gemäß der eigenen Unternehmensphilosophie zu interpretieren, wird in Zukunft der Schlüssel für eine erfolgreiche Akquise, aber auch für die Treue von bestehenden Arbeitnehmer:innen sein.

BUS, BAHN UND BIM

INFRASTRUKTUR ALS JOBMOTOR

Seit jeher zählen die großen Verkehrsbetriebe Österreichs zu den bedeutsamsten Arbeitgebern. Die öffentlichen Verkehrsmittel bilden die Basis einer guten Infrastruktur in Stadt und Land und gehören zu den Schlüsselindustrien in der Klimawende. Unter Berücksichtigung der angestrebten Klimaziele wird der Expansionskurs weiter fortgesetzt. Ein leistungsfähiges, klimaneutrales Verkehrssystem benötigt Arbeitnehmer:innen, die sich tagtäglich für die Mobilität von tausenden Bürger:innen begeistern und einen Beitrag zum Klimaschutz leisten möchten. Denn der Umstieg vom Auto auf die Öffis wird primär durch eine gesteigerte Attraktivität, mehr Komfort und ein damit erhöhtes Angebot alternativer Mobilitätsformen funktionieren. In den letzten Jahren wurde hier viel erreicht: Durch das Klimaticket, neue Verbindungen und dichtere Intervalle erlebt der Personenverkehr nach Abklingen der Corona-Pandemie einen Boom und befand sich im Jahr 2022 erneut auf dem Niveau von 2019.

Eine große Herausforderung in der Personalakquise sind die komplexen Arbeitsbedingungen in den Verkehrsbetrieben: Lokführer:innen, Busfahrer:innen, Lots:innen und Co. sind rund um die Uhr im Einsatz, um die Fahrgäste rasch, verlässlich und nachhaltig an ihr Ziel zu bringen. Mit Schichtbetrieb statt Home-Office steigen auch die Erwartungshaltungen der Beschäftigten bezüglich Benefits und Entlohnung. Doch das Gehalt allein ist kein entscheidender Faktor: Studien zufolge sind 80 Prozent der jungen Frauen und 64 Prozent der jungen Männer vor allem ein angenehmes Arbeitsklima wichtig. Das reicht von einer guten Work-Life-Balance und modernen Arbeitsumgebung bis hin zu diversen Boni und Vergünstigungen bei Partnerbetrieben. Die großen Player der Mobilitätsbranche haben längst eine Joboffensive gestartet, um nicht nur Pensionsabgänge auszugleichen und Fluktuation zu minimieren, sondern auch kontinuierliches Wachstum aufrecht zu erhalten. Die Notwendigkeit einer dichten Personaldecke im öffentlichen Verkehr ist eindeutig: Mit jedem Ausfall, jedem verlängerten Intervall steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Fahrgast wieder zum Autoschlüssel greift.

© iStock

SCHAFFE DIR BEI UNS DEINE EIGENE ERFOLGSSTORY

Du kennst deine Stärken, du weißt, was dich sehr interessiert und was weniger? Dann „choose your career“ und starte mit uns deine eigene Karriere-Reise, gestalte deinen Avatar und erkunde mit ihm die verschiedenen Jobwelten in der ASFINAG. In fünf Berufsgruppen warten mehr als 100 unterschiedliche Jobs mit vielen innovativen Projekten und vielseitigen Karriere-Möglichkeiten in ganz Österreich.

Für jedes Talent gibt es den passenden Beruf, für jede Leidenschaft die ideale Entwicklungsmöglichkeit bei der ASFINAG, die weit mehr ist als nur das Unternehmen, das für Betrieb, Bemautung und Erhaltung der Autobahnen und Schnellstraßen in Österreich zuständig ist.

Je nachdem, welche Persönlichkeitsmerkmale und Interessen du zu Beginn angegeben hast, entsteht daraus ein Avatar aus einer der fünf Berufsgruppen IT, Baumanagement, Strecke und Elektrotechnik, Maut und Kontrolle sowie Büro. Dein Avatar führt dich weiter in die Jobwelten der ASFINAG, wo du die unterschiedlichen Jobmöglichkeiten im Konzern näher begutachten und herausfinden kannst, welche Rolle und welches unserer Jobangebote am besten zu dir passen.

Willst du lieber als Operator:in in einer modernen Verkehrsmanagementzentrale die Autobahnen im Blick haben oder als Projektingenieur:in herausfordernde Bauprojekte umsetzen? Oder ist die IT deine Welt und du siehst dich eher als Service Manager:in für Webservices oder als IT-Security Projektmanager:in? Wenn Elektrotechnik eher deine berufliche Spielwiese sein soll, eröffnen sich ebenso spannende Möglichkeiten, wie im Bereich des Kundenmanagements. Mehr als 100 unterschiedliche Berufe und acht Lehrberufe – von Applikationsentwicklung bis zu Anlagen- und Betriebstechnik - gibt es in der ASFINAG, für Einsteiger:innen oder alle jene, die bereits mit viel Berufserfahrung ausgestattet sind, von Lehrlingen bis zu gelernten Fachkräften, mit und ohne Hochschulabschluss bis zu jenen, die auch handwerklich gerne anpacken.

Unterschiedliche Fähigkeiten sind gefragt, um als Team erfolgreich und den Kundinnen und Kunden der ASFINAG ein verlässlicher, moderner Mobilitätspartner sein zu können. Für das ebenso verlässliche, moderne Umfeld sorgt die ASFINAG als attraktive Arbeitgeberin: mit flexiblen Arbeitszeiten und entsprechenden Home-Office-Möglichkeiten über zahlreiche Aus- und Weiterbildungen, die deinen Karriereweg boosten, bis zu Zusatzleistungen wie Versicherung und Pensionskasse sowie ein Rundum-Gesundheitspaket, in dem Vorsorgeangebote, ein Employee-Assistance-Programm bei sämtlichen privaten und beruflichen kniffligen Situationen sowie ein eigenes Trainer:innen-Netzwerk für Yoga-, Lauf- oder sonstige Sportbegeisterte enthalten sind.

Hättest du dir das gedacht? Die ASFINAG ist eben anders, als man denkt.

VIELFÄLTIGE KARRIERECHANCEN

Unsere Jobs sind so facetten-reich, wie die Menschen, die bei uns arbeiten. Mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen engagieren sich tagtäglich in verschiedensten Berufen und tragen so zu unserem Erfolg als einer der führenden Autobahnbetreiber Europas bei.
Wir suchen laufend spannende Talente, die sich weiterentwickeln, wieder einsteigen oder quer einsteigen wollen – in einer Welt voller Möglichkeiten ergeben sich immer Chancen.

Steckt auch in dir ein:e

#WEGBEREITER:IN
#ZUKUNFTSDENKER:IN
#DIGITALPROFI
#UMSETZER:IN
#MOBILMACHER:IN
#MENSCHENKENNER:IN
oder #TEAMPLAYER:IN?

© Holding Graz Florian Vallant & Marco Pessl I Gonzomedia

SO ARBEITET DIE HOLDING FÜR DIE MENSCHEN IN GRAZ

Die Holding Graz ist wie der Herzschlag von Graz, und sie schlägt für die Menschen dieser Stadt. Als Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen bündelt sie ihre Kräfte, um Graz in vielfältiger Weise mit zu gestalten und für die Menschen in dieser Stadt da zu sein.

Ob auf dem täglichen Weg zur Arbeit oder zur Schule – die Holding Graz sorgt dafür, dass Straßenbahnen und Busse verlässlich und effizient fahren, um die Menschen sicher ans Ziel zu bringen. Sie setzt auf eine nachhaltige Zukunft, indem sie erneuerbare Energien für die Strom- und Wärmeversorgung fördert. Die Holding Graz ist in einem großen Ausmaß für die Aufrechterhaltung der Lebensqualität verantwortlich: Von der Abfall- und Wasserwirtschaft über die Straßenreinigung und die Pflege der Parkanlagen bis zu Schloßberg- und Schöckelseilbahn, den Bädern der Freizeit, Flughafen, Netzwerkmanagement durch die Citycom bis zur Bestattung ist die Holding Graz eine wichtige Partnerin für die Grazer:innen.

Von Mitarbeiter:innen in mehr als 100 Berufsfeldern wird die Infrastruktur der Stadt sichergestellt. In rund 20 Lehrberufen bildet die Holding Graz junge Leute aus.

Wenn Sie sich für einen Job in einem unseren 100 unterschiedlichen Berufsfelder interessieren, besuchen Sie die Website unter holding-graz.at/karriere!

Akteurin im öffentlichen Verkehr

Als größte kommunale Dienstleisterin im Süden Österreichs ist sie auch eine wichtige Akteurin im Bereich des öffentlichen Verkehrs. Mit 85 Straßenbahnen und 173 Bussen, einem vielfältigen Angebot an Bus- und Straßenbahnlinien sowie einer breiten Palette an Leistungen im Mobilitätsbereich spielt die Holding eine entscheidende Rolle für die Bürger:innen in Graz und für die Menschen in den umliegenden Regionen.

Um den reibungslosen Ablauf des öffentlichen Nahverkehrs sicherzustellen, ist die Holding Graz stets auf der Suche nach qualifiziertem Fahrpersonal, das das Holding-Team bereichert und zur Qualität der Dienstleistungen beiträgt. Auch Interessentinnen und Interessenten aus Kroatien sind bei der Holding Graz herzlich willkommen!

Was die Holding sucht

Die Graz Linien sind ein wesentliches Geschäftsfeld der Holding Graz, die rund 3.000 Mitarbeiter:innen im gesamten Konzern beschäftigt, davon mehr als 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allein im Fahrdienst. Sie befördern jährlich rund 119 Millionen Fahrgäste. Dafür sucht die Holding Graz Autobuslenker:innen und Straßenbahnfahrer:innen, die Freude am Umgang mit Menschen haben.

Was Sie sonst noch mitbringen müssen

- Mindestalter 21 Jahre
- Führerschein Klasse B mit mindestens drei Jahren
- Fahrpraxis und/oder Klasse D
- Bereitschaft zu Turnus-, Wochenend- und Feiertagsdiensten
- Freundliches und gepflegtes Erscheinungsbild
- Gute Deutschkennkenntnisse
- Ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit

Was die Holding bietet

Buslenker:innen und Straßenbahnfahrer:innen erhalten laut Kollektivvertrag monatlich 2.346,03 Euro brutto. Mit allfälligen Zulagen und bei vollem Beschäftigungsausmaß erhöht sich dieser Betrag auf rund 2.800 Euro brutto im Monat.

Die Holding bietet nicht nur attraktive Arbeitsmöglichkeiten, sondern auch ein Umfeld, das Wert auf Chancengleichheit, Vielfalt und Integration legt. Die Vorteile für die Arbeitnehmer:innen sind umfassend:

Stabilität und Sicherheit: Als kommunaler Dienstleister ist die Holding Graz auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Damit ist auch eine Stabilität für die berufliche Zukunft verbunden.

Atmosphäre: In der Holding Graz wird Vielfalt geschätzt und respektiert. Menschen aus verschiedenen Ländern und Kulturen werden geschätzt und integriert.

Weiterbildung: Die Holding Graz investiert in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen. Das bedeutet, dass die Menschen die Möglichkeit haben, ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Attraktive Arbeitsbedingungen: Die Holding Graz bietet faire Entlohnung, gute Arbeitsbedingungen und die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für den Nachwuchs stehen eine Betriebskinderkrippe und ein Betriebskindergarten zur Verfügung.
Zudem bietet die Holding Graz Arbeitsplätze in einer der modernsten Autobusflotten Europas. Der Autobusfuhrpark ist zu 100 Prozent klimatisiert, bei den Tramways gibt es bereits mehr als 50 Prozent klimatisierte, moderne Straßenbahnfahrzeuge.

Was noch interessant ist

Die Graz Linien sind für ihre Fahrgäste fast rund um die Uhr im Einsatz. Wer die berufliche Laufbahn im Fahrdienst der Graz Linien einschlägt, arbeitet in einem „4 + 2“-Dienst (4 Tage Dienst, 2 Tage frei), wechselt zwischen Früh- und Spätdiensten und lenkt vor Wochenenden und Feiertagen Nachtbusse auch bis drei Uhr früh. Ein freundliches und höfliches Verhalten, eine sichere Fahrweise sowie größtmögliche Pünktlichkeit der Anschlüsse spielen im Kontakt mit den zahlreichen Kundinnen und Kunden zu jeder Tages- und Nachtzeit eine wichtige Rolle. Die Freude am Umgang mit Menschen, hohe Stressresistenz sowie Basiskenntnisse im Konfliktmanagement erleichtern das Arbeiten und sind weitere Grundvoraussetzungen, um in diesem Job erfolgreich zu sein. Immerhin ist man auch erste:r Ansprechpartner:in für die Fahrgäste bei jeglichen Anliegen - sowohl bei Fragen als auch bei Beschwerden.

Kurz gesagt: Fahrerin oder Fahrer bei den Graz Linien zu sein, ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe, mit der man täglich im Blickpunkt der Öffentlichkeit steht. Diese Tätigkeit braucht daher viel Engagement, weil man Teil der Visitenkarte der Holding Graz ist.

Fragen und Antworten

Alle Details zu Aufgaben und Benefits finden Sie unter
www.holding-graz.at/karriere
Hier gleich bewerben! Nutzen Sie das Online-Formular auf *www.holding-graz.at/karriere*. Die Holding Graz freut sich auf Sie!

GRAZ HOLDING

© Marton Zsolt

NACHBERICHT: WIE DIE MOBILITÄTSWENDE GELINGT – AUSTRIAN ROADMAP2050 IN DER TUTHESKY

Gesellschaftlicher Wandel und ökologische Notwendigkeiten verändern das Mobilitätsverhalten und damit auch die Anforderungen an das Verkehrssystem: Vor welchen Herausforderungen stehen die großen Mobilitätsunternehmen Österreichs heute und morgen? Diese und andere Fragen diskutierten hochkarätige Branchenvertreter:innen im Rahmen zweier Fachpanels am 20. Juni 2023 in der TUtheSky.

Der Arbeitskräftemangel als konstantes Branchenproblem

An der ersten Gesprächsrunde nahmen lange in der Infrastruktur tätige Unternehmen teil, die im öffentlichen Verkehr täglich für die Mobilität von vielen Millionen Österreicher:innen verantwortlich sind. Alexandra Reinagl, CEO der Wiener Linien, und Wolfgang Malik, CEO der Holding Graz, vertraten dabei die beiden größten Städte des Landes. Zusätzlich nahm Silvia Angelo, Vorständin der ÖBB-Infrastruktur, an der Runde teil. Bei den etablierten Branchenvertreter:innen kristallisierte sich der generelle Arbeitskräftemangel als die derzeit größte Herausforderung heraus. „Wir haben keinen Fachkräftemangel, sondern einen Arbeitskräftemangel. Wir haben unter anderem eine künstliche Knappheit geschaffen, weil es uns über die Jahre nicht gelang, Frauen in MINT-Berufe zu bringen," erklärt Angelo.

Um Arbeitnehmer:innen für die Mobilitätsbranche zu gewinnen und damit auch eine leistungsfähige Infrastruktur garantieren zu

© Marton Zsolt

können, wird auf einen gezielt gestalteten Maßnahmen-Mix gesetzt. Dazu Reinagl: „Der Arbeitskräftekräftemangel stellt uns vor große Herausforderungen: Wir bekommen zwar genug Bewerbungen, aber viele Bewerber:innen erfüllen grundlegende Anforderungen nicht. Wir als Unternehmen werden in Bezug auf diese ‚Grundausstattung' im Regen stehen gelassen. Wir versuchen, die Ausbildung an vielen Stellen zu vereinfachen und haben das Angebot auch um bezahlte Deutschkurse erweitert."

Mit welchen Benefits man neue Arbeitnehmer:innen für die Holding Graz gewinnen möchte, erklärt Wolfgang Malik: „Unsere Antwort auf die neuen Work-Life-Balance-Erwartungen ist ein Incentivierungsprogramm als Teil unserer HR-Maßnahmen, zum Beispiel Klimatickets für die gesamte Steiermark. Wir erarbeiten gerade eine neues Employer-Branding-Programm, das beginnt ganz simpel mit Deutschkursen für neue (Anm.: aus dem Ausland zugezogene) Grazer:innen. Wir versuchen, mit vielen Mitteln ein Arbeitgeber mit Weitsicht zu sein."

Wichtig sind den Arbeitnehmer:innen von heute vor allem flexible Arbeitszeiten, Zeitausgleich und Home-Office: Dinge, die gerade im Verkehrsbetrieb nicht in allen Positionen umsetzbar sind.

Bei 24/7-Schichtbetrieb stoßen in der Folge auch attraktive Bezahlung und andere Boni manchmal an ihre Grenzen. Eine weitere Herausforderung ist die fehlende Lieferfähigkeit der Industrie, welche den Umstieg auf alternative Antriebsformen beziehungsweise die generelle Aufstockung der Fahrzeugflotten bremst.

Bürokratie vs. Innovation

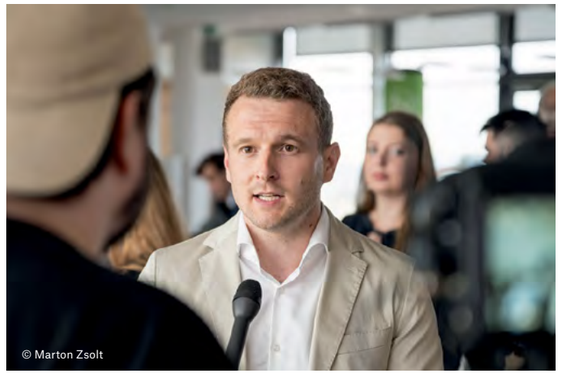
Am zweiten Panel skizzierten Daniel Fuchs-Bauer, Head of Public Policy von TIER Mobility, Gregor Eckard, COO von Easelink, und Farhad Shikaliyev, Country Manager von Bolt, ihre unterschiedlichen Ansätze zur Revolutionierung unserer Mobilitätswelt. TIER ist ein Anbieter von E-Scootern, Bolt ist eines der führenden Unternehmen der Taxi-Branche, während Easelink sich auf eine völlig neue Art des Ladevorgangs bei E-Autos konzentriert. Dazu Eckard: „Wir bauen die Ladeplatte in die Straße oder ins Carport ein, haben aber auch schon im öffentlichen Bereich geplant. Der entscheidende Step in die Zukunft sind Smart-Grids – automatisches Laden ist nicht einseitig, sondern stehende Fahrzeuge sind auch in ihrer Gesamtheit Kraftwerke und Stromspender."

Der Blick auf die Gegenwart zeigt, dass die durch den Autoverkehr verursachte Luftverschmutzung sowie Lärm und Staus zu Unzufriedenheit bei Büger:innen und Verwaltung führen. Dennoch sind speziell am Land, aber auch gewisse Personengruppen wie Men-

© Marton Zsolt

schen mit Behinderung und ältere Menschen auf das Auto angewiesen. Mietautos und Carsharing bieten die Möglichkeit, mit dem PKW zweckgemäß und flexibel mobil zu sein. Das Ausbleiben von Erhaltungs- oder Wartungskosten und geringen Parkgebühren dienten als weitere Incentive. „Die österreichische Mobilitätswende ist keine ‚Mit oder ohne Auto'-Entscheidung, sondern die Lösung heißt vernünftige Intermodalität. Wir glauben, dass die Zukunft ohne den Besitz eines eigenen Autos stattfinden wird", so Farhad Shikhaliyew.

© Marton Zsolt


© Marton Zsolt

Ergänzend zu einem klimaneutralen, öffentlichen Nahverkehr, Taxis und Carsharing-Initiativen, haben Österreicher:innen die Option, kürzere Wegstrecken mit dem Rad oder dem E-Scooter zurückzulegen. „Ich wurde vom Autopendler zum Zugfahrer. Der Scooter als Lösung für die letzte Meile ist nicht nur CO_2-sparend, sondern steht auch einfach für Spaß beim Fahren und die Mobilität in der Stadt! Das ist das wahre „‚User Centric Design'", erklärt Daniel Fuchs-Bauer.

Den Innovatoren steht vor allem Österreichs behäbige Bürokratie im Wege. Auch der Fachkräftemangel betrifft die jungen Firmen, allerdings fällt im Bereich der „white collars", welche bei innovativen Start-ups einen Gutteil der Belegschaft ausmachen, das Employer Branding leichter und auch moderne Arbeitsmodelle können gut implementiert werden. Für die „blue collars" bestehen dieselben Probleme wie bei etablierten Playern – der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte in Österreich bleibt weiter hart.
Ein gut ausgebautes, innovatives und vielschichtiges Verkehrsnetz ist nicht nur für Österreichs Wirtschaft wichtig, sondern auch ein entscheidender Faktor, wenn es darauf ankommt, den Bürger:innen klimaschonende Alternativen anzubieten und die Klimaziele zu erreichen.

Event: Wie die Mobilitätswende gelingt © Marton Zsolt

* Aktionszeitraum: 23.5.2023 bis 22.5.2024. Ab Gültigkeitsbeginn ein Jahr gültig. Nur mit ÖBB Kund:innenkonto unter shop.oebbtickets.at, in der ÖBB App und bei den ÖBB Ticketschaltern erhältlich. Ermäßigte Buchung von Tickets und Reservierungen nur mit hinterlegtem Jubel-Vorteilspackerl im ÖBB Kund:innenkonto. Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für das Jubel-Vorteilspackerl sowie die Tarifbestimmungen und Beförderungsbedingungen der ÖBB-Personenverkehr AG.
** Bei Kauf erhalten Sie einen Gutschein für 2 gratis Klassenwechsel in die 1. Wagenklasse in Ihr ÖBB Kund:innenkonto. Der Gutschein ist bis zum Ablauf Ihres Jubel-Vorteilspackerls einlösbar.

ANGSTFREIES ARBEITEN MACHT KREATIVER, PRODUKTIVER UND GLÜCKLICHER

Der Wert psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz: Innovative Kräfte statt diszipliniertes Abarbeiten sind die Zukunft.

Seit programmierbare Arbeitsschritte von digitalen und technischen „Mitarbeitern" wie computergesteuerten Maschinen und Robotern übernommen werden können, sind jene Mitarbeiter:innen, die vorprogrammierte Arbeitsschritte abwickeln, nicht mehr von größter Bedeutung. In fast allen Branchen sind flexible und kreative Denkleistungen sowie die Geschwindigkeit im Erkennen von Bedürfnissen und Möglichkeiten von neuen Business-Modellen für den Wettbewerbsvorteil relevant.

Diese Arbeitsqualität ist spannend und führt auch zu optimierten Prozessabläufen und neuen Lösungsansätzen, gedeiht allerdings nur unter bestimmten Bedingungen: Angstfreiheit, Wertschätzung, Ehrlichkeit. In der Wirtschaftspsychologie nennt man diesen Umstand „psychologische Sicherheit". Eine der ersten, die sich mit der psychologischen Sicherheit im Bereich der Arbeitswelt beschäftigt hat, war Amy Edmondson. Sie definiert „psychologische Sicherheit" als eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der alle Teammitglieder sich offen äußern können, ohne beschämt, abgewiesen, oder auf eine andere Art negativ sanktioniert zu werden. Der heute gebräuchlichere Begriff dafür wäre „gutes Arbeitsklima". Die Realität sieht aber ganz anders aus. Wir leben noch vermehrt in Arbeitsumständen, in denen sich die Teammitglieder ständig kritisch beäugen und sich im internen Wettbewerb gegenüberstehen. Wer eine Frage stellt, läuft Gefahr, als inkompetent zu gelten, wer einen Fehler macht, als schwach und „Ballast" für das Team und die erfolgreiche Umsetzung von Projekten.

Psychologische Sicherheit als Grundlage für Bestleistungen, Innovation und offene Kommunikation

In einem wie oben beschriebenen Arbeitsumfeld geht die wertvollste Ressource, die es in Unternehmen gibt und die über Innovation und Erfolg entscheidet, verloren. Denn Innovation beruht auch darauf, dass sich die Mitarbeitenden auf psychologischer Ebene wohl genug fühlen, unangenehme Fragen zu stellen, Entscheidungen der Vorgesetzten zu hinterfragen, unausgegorene Ideen zu äußern, Fehler zu machen und sich mit ihrer Kreativität einzubringen. Diese Energie positiv für das Finden von Lösungen zu nutzen, würde den Einzelnen glücklicher und das Unternehmen erfolgreicher machen. Fehlende psychologische Sicherheit hat somit eine direkte Auswirkung auf die Workforce sowie die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens.

Amy Edmondson untersuchte erfolgreiche Teams in Krankenhäusern. In den am besten performenden Teams durfte das Pflegepersonal die Entscheidung von Oberärzten hinterfragen, einen ungünstigen Behandlungsablauf im Team offen ansprechen und neue Behandlungsideen frei äußern. Gerald Petersen, Wirtschaftspsychologe und Experte im Bereich Corporate Learning, schreibt dazu: „In einer Atmosphäre der psychologischen Sicherheit ist es möglich, Fragen zu stellen, neugierig zu sein, Fehler zuzugeben, Informationen zu teilen, oder Position gegen einen Vorschlag zu beziehen. ohne negative Konsequenzen wie Kritik, Abwertung oder Schlechterstellung befürchten zu müssen. Es gibt eine Vertrauensbasis."

Ein beeindruckender Beweis für die Macht der psychologischen Sicherheit war das „Project Aristotle" von Google (2016). Ziel dieser Studie war es, herauszufinden, was Hochleistungs-Teams von anderen Teams unterscheidet. Es wurden dafür verschiedenste Variablen untersucht, die einen Effekt auf die Leistung des Teams haben könnten (Zusammensetzung des Teams, Größe des Teams, räumliche Nähe, Schulbildung der Teammitglieder, usw.). Keine der genannten Variablen hatte einen besonderen Vorhersagewert, bis man psychologische Sicherheit miteinbezog. Psychologische Sicherheit war tatsächlich der Schlüsselfaktor für die Team-Performance.

Das Fazit

Die positive Wirkung von psychologischer Sicherheit auf Lernerfolg, Kreativität und damit Höchstleistung ist zweifelsfrei belegt. Innovative Führungspersonen sorgen in ihren Arbeitsteams für einen ausgeprägten Schutzfaktor, sodass es Mitarbeiter:innen möglich ist, Fragen zu stellen, Fehler zuzugeben und die eigene Meinung zu vertreten, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Psychologische Sicherheit ist gleichzusetzen mit der absoluten Akzeptanz als Teammitglied.

Lilli Unger-Mahdalik, Klinische- und Gesundheitspsychologin und Redakteurin bei Forerunners.Network

GREEN JOBS

KLIMASCHUTZ MADE IN AUSTRIA

Die Notwendigkeit der Klimawende ist allgegenwärtig und infolgedessen arbeitet Österreich täglich an der Dekarbonisierung im Verkehr, der Industrie und von Privathaushalten. Doch es benötigt nicht nur Investitionen und Innovationen, um beispielsweise Energie- und Transportsysteme zu transformieren: Wichtiger Bestandteil hierbei sind jene Arbeitnehmer:innen, welche die Maßnahmen gegen den Klimawandel planen und auch umsetzen. Der Arbeits- und Fachkräftemangel stellt viele österreichische Unternehmen vor eine große Herausforderung und hemmt die Energiewende und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Breite Maßnahmenpakete – bestehend aus zukunftsorientierter Ausbildung, Joint-Venture-Projekten und einem höheren Frauenanteil in MINT-Berufen – sollen die grüne Transformation langfristig positiv beeinflussen.

Die Vielzahl an heimischen Start-ups sind eine Goldgrube für Green-Job-Interessent:innen, denn kaum eine marktgerechte Innovation kommt heutzutage ohne einen Nachhaltigkeitsaspekt aus. Von FoodTech, über Investmentplattformen bis hin zu Mobilitätslösungen: Überall wird Klimaneutralität mitgedacht. So werden 2023 bereits mehr als 10 Prozent des österreichischen Bruttoinlandsproduktes von der Umweltbranche erwirtschaftet. Dies trifft den Nerv der Zeit: Laut einer aktuellen Studie von Deloitte ist Nachhaltigkeit für 63 Prozent der Konsument:innen ein großes Anliegen. So sind formell vielleicht erst 200.000 Arbeitsplätze in Österreich ein „Green Job“, doch im Zuge einer nachhaltigen Transformation der gesamten Gesellschaft werden alle Jobs ein Stück „grüner“. Die Wandlung von bestehenden Berufsbildern ist dabei gleichermaßen relevant wie die Schaffung von passenden Ausbildungswegen. Dass Klimaberufe in österreichischen Betrieben gefragt sind, zeigen Zahlen vom Arbeitsmarktservice: 12,5 Prozent aller offenen Stellen sind bereits Green Jobs!

© Unsplash

DIE HERAUSFORDERUNGEN AM ARBEITSMARKT SIND ENORM UND OHNE STRUKTURELLE REFORMEN NICHT LÖSBAR.

Der österreichische Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen 15 Jahren merklich verändert. Die Zahl der Erwerbstätigen laut Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung ist von 4,09 Millionen Personen im Jahr 2008 (vor der Wirtschaftskrise) auf 4,55 Millionen (2019) bzw. 4,67 Millionen im Jahr 2022 gestiegen. Dabei zeigte sich jedoch bereits vor der Corona-Pandemie ein spürbarer Rückgang der geleisteten Arbeitsstunden pro Beschäftigungsverhältnis (Stichwort Kurzarbeit), der sich in den letzten Jahren weiter verfestigt hat. Die Register-Arbeitslosenquote lag 2022 bei gut 6 Prozent (und damit trotz diverser Krisen und Herausforderungen auf ähnlichem Niveau wie 2008). Trotz der aktuellen Energiekrise und der damit einhergehenden Preisentwicklung bzw. Wachstumseinbußen wird aufgrund des Arbeitskräftemangels für die Jahre 2023 und 2024 eine weitgehend konstante Arbeitslosenquote prognostiziert. In den letzten 15 Jahren ist die Zahl der beim AMS gemeldeten offenen Stellen von rund 40.000 im Sommer 2008 auf rund 140.000 im Sommer 2022 gestiegen. Der Wirtschaftsbund weist für Sommer 2022 in einer umfassenderen Betrachtung mit rund 270.000 offenen Stellen eine beinahe doppelt so hohe Zahl aus. Insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung werden die Herausforderungen, die vom Arbeitskräftemangel ausgehen, in Zukunft nicht kleiner werden.

Die Situation stellt die Politik, aber auch die Arbeitgeber:innen, vor Herausforderungen. Gefragt sind Lösungen, um die bestehenden Probleme am Arbeitsmarkt zu beseitigen. Ein folgender Maßnahmenkatalog zur Erhöhung der Arbeitsanreize bzw. Möglichkeiten, eine Arbeit aufzunehmen, lässt sich – in freier Reihenfolge – formulieren: Änderungen im Steuer- und Leistungssystem, um Arbeitsanreize zu erhöhen – dazu gehören etwa hohe Eingangssätze der Einkommensteuer, die Negativsteuer, Alleinverdienerabsetzbetrag oder der niedrigere Satz der Arbeitslosenversicherung für niedrige Einkommen. Weiters benötigt Österreich einen Ausbau der hochqualitativen Kinderbetreuung, um beiden Elternteilen eine Vollzeitbeschäftigung ermöglichen zu können. Last but not least: die demographischen Veränderungen zwingen uns alle etwas länger zu arbeiten – das soll durch Anpassung der gesetzlichen Eintrittsalter in die Pension erfolgen sowie etwa durch steuerliche Vorteile im Alter.

Der zweite Punkt betrifft das Verhalten der Arbeitgeber:innen. Angesichts des sehr engen Arbeitsmarktes und der demographischen Veränderungen, ist davon auszugehen, dass die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer:innen über längere Zeit groß sein wird. Das wird einen Druck auf die Löhne ausüben, der womöglich zu einem signifikanten Anstieg der Reallöhne führt. Zweitens zeigen neue Untersuchungen, dass sich die Arbeitnehmer:innen mindestens einen Tag pro Woche Home-Office „wünschen". Diese Situation führt nicht nur zu Veränderungen der Unternehmenskultur, sondern auch zu einer Reihe von Herausforderungen: Wie gehen wir mit Beförderungen um, wenn immer mehr Faktoren im Büro nicht mehr einfach beobachtbar sein werden? Wie stärkt man die Loyalität der Arbeitnehmer:innen, die mehrere Tage in der Woche ihre Arbeitskolleg:innen nicht sehen? Wie soll eine Entlohnung erfolgen, wenn ein zunehmender Teil der Angestellten online aus anderen Teilen der Welt arbeitet, mit niedrigeren Lohn- und Preisniveaus? Und schließlich entstehen Probleme steuerlicher Natur. Arbeitnehmer:innen werden mobiler und können sich in vielen Fällen „aussuchen", wo sie ihre Einkommensteuer zahlen wollen. Das führt zu einem völlig neuen Standtortwettbewerb.

Die Herausforderungen am Arbeitsmarkt werden in den kommenden Jahren zunehmen. Ohne strukturelle Reformen sind diese nicht zu bewältigen.

Prof. Dr. Monika Köppl-Turyna, Direktorin EcoAustria und Dozentin an der Privatuniversität Schloss Seeburg

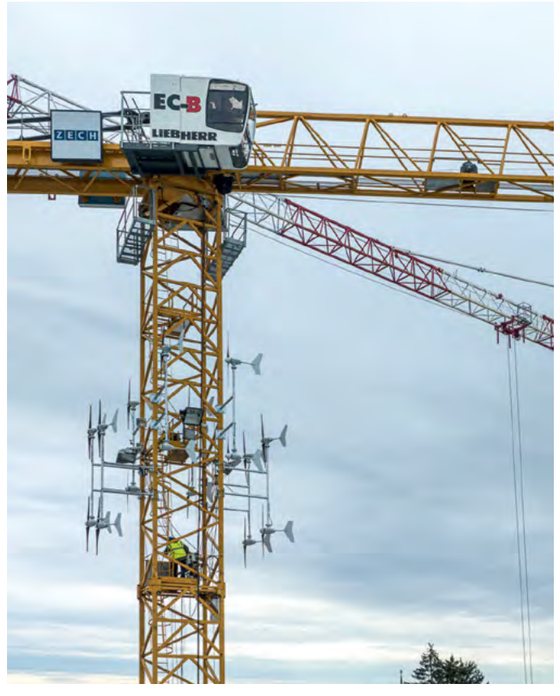
© Weinwurm

SÜBA AG: WO KLIMASCHONENDES BAUEN NEUE MASSSTÄBE SETZT

Mit Photovoltaik, Geothermie, Windkraft, Wasserstoff und der Nutzung bestehender Flächen setzt die SÜBA auf der „Baustelle der Zukunft“ besonders innovative Immobilienprojekte um.

Die Immobilienwirtschaft befindet sich inmitten einer richtungsweisenden Transformation: Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Energiewende werden Immobilienprojekte und Baustellen in den nächsten Jahren signifikant verändern. Die SÜBA AG, seit mehr als 40 Jahren ein traditionsreicher, erfolgreicher und innovativer Bauträger im alleinigen Eigentum der HALLMANN Holding des Unternehmers und Investors Klemens Hallmann, zählt dabei zu den wichtigen Change Makern beim nachhaltigen Bauen: Die SÜBA setzt mit ihren Projekten konsequent auf innovative Technologien und den Verzicht auf fossile Energieträger.

„Ausgehend von unserer Green-Building-Strategie haben wir schon sehr früh begonnen, innovative Technologien auszutesten und zu implementieren, die sich inzwischen als neuer Standard im Bausektor erweisen. Wir wollen auch weiterhin an der Spitze der Innovationstreiber stehen“, sagt Heinz Fletzberger, Vorstand der SÜBA AG.



Windturbinen (©Alpsolut/Sebastian Marko)

Die „Baustelle der Zukunft“ wird schrittweise energieautark. Auf den Baustellen der SÜBA AG kommen Mikro-Windturbinen zur Stromerzeugung zum Einsatz.

Österreichs erstes Plus-Energie-Quartier

Das von der SÜBA entwickelte und Österreichs erste urbane Plus-Energie-Quartier (PEQ21) in der Pilzgasse 33 am Floridsdorfer Spitz ist ein Meilenstein für klimafreundliches Bauen: Hier wird auf bereits bebauten Flächen auf 34.000 m² Bruttogeschossfläche in Zusammenarbeit mit der Stadt Wien das erste urbane Plus-Energie-Quartier Österreichs realisiert und damit die wertvolle Ressource Boden geschont. Heinz Fletzberger erklärt: „Dieses für die Wiener Stadtentwicklung prägende Projekt sieht einen Nutzungsmix bestehend aus Wohnen, Leben und Arbeiten vor und verknüpft unterschiedliche Technologien zu einem intelligenten, hocheffizienten Energiesystem.“ Mit einer Gebäudehülle, Bauteilaktivierung über Wärmepumpen, einem durchdachten Lüftungskonzept, Dachbegrünung, Regenwassernutzung, einem Erdsondenfeld mit 110 Bohrungen sowie rund 4.000 Photovoltaikmodulen wird das urbane Stadtquartier in Zukunft mehr Energie erzeugen, als es selbst verbraucht. Das PEQ21 wurde bereits mit dem ersten Platz beim Umweltpreis der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) in der Kategorie „Innovation und Stadt“ ausgezeichnet und erhielt mit dem Zertifikat ÖGNI-Platin die höchstmögliche DGNB-Auszeichnung.
„Am effizienten Einsatz von Ressourcen und erneuerbaren Energien in der Immobilienwirtschaft führt kein Weg vorbei“, so das Credo von Klemens Hallmann, Gründer der HALLMANN Holding und alleiniger Eigentümer der SÜBA AG. „Mit dem klaren Bekenntnis zur Innovation leisten wir Pionierarbeit bei der Entwicklung energieeffizienter Immobilien. Damit wollen wir einen wichtigen Beitrag für Energieunabhängigkeit und CO_2-Neutralität setzen.“

Heizen und Kühlen über Eisspeicher unter der Tiefgarage

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt die neue, nahezu emissionsfreie Wohnanlage in der Münchner Marbachstraße. Dort entsteht ein Vorbildprojekt mit Verzicht auf fossile Energie und Fokus auf CO_2-optimierte Bauweise. Innovatives Highlight des Münchner Wohnprojekts: Der erste, in einem Wohnhaus eingesetzte Eisspeicher zur Energieerzeugung. Dieser entzieht mit Hilfe einer Wasser-Wasser-Wärmepumpe dem eigens errichteten, 600 m³ fassenden Wasserreservoir Energie. Im Winter wird dem Wasser Wärme entzogen, wodurch es kontrolliert vereist wird. Die Wärmeentnahme betreibt zwei Wärmepumpen, die Energie für Fußbodenheizung und Warmwasser liefern. Über Solarkollektoren wird dem Wasser im Tank neuerlich Wärme zugeführt. Das über die Wintermonate erzeugte Eis taut im Sommer auf, und der Prozess wiederholt sich im nächsten Winter. Zusätzlich lässt sich dem Wasserreservoir Kälte aus dem im Winter erzeugten Eis entnehmen – damit kann im Sommer durch die Fußbodenheizung kaltes Wasser zur Kühlung der Wohnungen zirkulieren. Ein Teil des benötigten Stroms für die Wärmepumpen wird durch Photovoltaikmodule auf dem Dach selbst erzeugt.

Next Level: Wasserstoff und Windturbinen beim Bauen

Bereits in der Bauphase setzt die SÜBA starke Akzente: So soll die „Baustelle der Zukunft“ – ein wichtiger Bestandteil der zukunftsweisenden SÜBA-Strategie – autark mit grüner Energie versorgt werden.

Marbachstraße (©Squarebytes)

Ein innovativer Eisspeicher unter der Tiefgarage sorgt im SÜBA-Wohnprojekt in der Münchner Marbachstraße für emissionsfreie Wärmeversorgung.

Anfang 2023 kam in der Mailergasse in Wien-Simmering Österreichs erster mobiler, mit Wasserstoff betriebener und damit emissionsfreier Generator zum Einsatz. Dieser erzeugte Strom aus Wasserstoff und konnte dadurch den CO_2-Ausstoß bereits in der Bauphase signifikant reduzieren.

Ein weiterer Energie-Turbo sind die von der SÜBA erstmals auf einer Baustelle in Stockerau eingesetzten Mikro-Windturbinen der Firma MOWEA, ein Spin-off der TU Berlin. Befestigt auf einem Baukran in rund 30 Metern Höhe konnten 16 Windturbinen mit einem Durchmesser von jeweils 1,7 Meter bis zu 16.000 kW/h pro Jahr grünen Strom liefern. Zum Vergleich: Mit dieser Menge ließen sich bis zu vier Haushalte ein Jahr lang mit Strom versorgen. Nach erfolgreichem Testlauf werden die Windturbinen schon bald auf weiteren Baustellen der SÜBA zum Einsatz kommen.

„Die Windturbinen auf unseren Kränen sind mehr als nur ein wichtiger technologischer Impuls zur Energieeffizienz auf der Baustelle. Wir sind überzeugt: Wer bei der Energiewende weiterkommen will, muss immer wieder bereit sein, Neues auszuprobieren. Dafür stehen wir als SÜBA“, erklärt Manfred Wachtler, Vorstand und Technik-Chef bei der SÜBA AG.

Überzeugt von den Mikro-Windturbinen als Stromlieferanten wird die SÜBA AG diese nicht nur auf den eigenen Baustellen zum Standard machen: Der Bauträger hat den österreichweiten Vertrieb der High-Tech Windräder für MOWEA übernommen und sieht sich als starker und überzeugter Markenbotschafter für die neue Technologie.

Plus-Energie-Quartier Wien (©ZOOMVP)

In Wien-Floridsdorf entsteht Österreichs erstes urbanes Plus-Energie-Quartier. Mit einem komplexen Mix an innovativen Technologien erzeugt das Quartier mehr Energie, als es verbraucht.

BEPIPE BRIDGE ENERGY SAVING SYSTEM

Gerade in Zeiten von hohen Strompreisen ist jede eingesparte Kilowattstunde Strom eine bedeutende finanzielle Entlastung für Unternehmen wie Private. Mit BEPIPE bringt die Bridge Energy Group eine neue Innovation zum Stromsparen auf den Markt.

BEPIPE ist ein Hightech-Gerät, welches durch chemische Reaktion freie Elektronen in hohen Mengen bildet und diese in das lokale Stromnetz einschleust. Dadurch wird die elektrische Leitfähigkeit erhöht und der Widerstand aller Leiter im Verbrauchernetz reduziert. Davon dürfen sich die Kunden eine Stromersparnis von satten 6 bis 18 Prozent erwarten.

Wie funktioniert das Gerät?

BEPIPE besteht aus vier isolierten Behältern mit mineralischen, für die Umwelt unbedenklichen Substanzen. Diese werden über Kupferkabel mit jeder Phase des Wechselstromnetzes einpolig nach dem Transformator und ebenso mit dem Nullleiter verbunden. Dadurch kommt es zur galvanischen Trennung der nächsthöheren Spannungsebene. Dadurch fließen durch den Einsatz des Geräts keine freien Elektronen zur Stromquelle zurück. Sobald Wechselstrom durch die Behälter fließt, beginnt eine chemische Reaktion, welche große Mengen an Elektronen freisetzt. Werden nun mehr freie Elektronen gebildet als im Verbrauchernetz zirkulieren, fließen diese automatisch in das Leitungsnetz und schieben dabei nicht nur die vorhandenen Elektronen vor sich weiter, sondern überfluten, vereinfacht ausgedrückt, auch die Widerstände. Die Folge: Die elektrische Leitfähigkeit wird erhöht, der Widerstand aller Leiter im Verbrauchernetz reduziert und damit der Stromverbrauch nachhaltig gesenkt.

Schädliche Harmonikas werden reduziert

Das Merkmal dieses energiesparenden Systems besteht darin, dass Elektronen von der Einheit in Impulsen mit einer Frequenz an den Verbraucherstromkreis geliefert werden, die mit der Frequenz der Hauptharmonika im Stromnetz übereinstimmt, hierzulande sind es 50 Hertz, was zu Resonanz und Überlagerung der Hauptharmonika im Verhältnis zu den schädlichen Harmonikas im Netz (100, 150, 200, 250 Hz usw.) führt. Auf diese Weise werden Harmonikas höherer Ordnung unterdrückt, und ihre Amplitude wird stark reduziert.

Die Vorteile von BEPIPE

Neben der beachtlichen Einsparung von 6 bis 18 Prozent auf den Gesamtverbrauch, hat das neuartige System der Bridge Energy auch zahlreiche andere Vorteile: BEPIPE kann auf jedem Gerätetyp installiert werden und ist somit nicht nur für Industriekunden, sondern auch für Private niederschwellig erreichbar. Die besten Ergebnisse erzielt BEPIPE in großen, weit verzweigten, elektrischen Netzwerken, wo die wesentlichen Verbraucher Wechselstrommotoren sind. BEPIPE ist optimal auf die individuellen Bedürfnisse von Betrieben und Privatkunden ausgerichtet und nimmt im ersten Schritt eine Datenevaluierung und Standortanalyse vor, sodass der Status quo bestimmt werden kann. Die Installation ist einfach und innerhalb weniger Stunden möglich. Die Abschaltung des Stroms ist nicht zwingend erforderlich. Die Stromeinsparung beginnt sofort nach der Installation. Abhängig von der Länge der Verkabelungen und der Anzahl der Verzweigungen dauert es rund drei bis vier Wochen, bis BEPIPE seine volle Wirkung erzielt hat. 12-18 Prozent Stromeinsparung bewirkt BEPIPE dort, wo elektrische Motoren zum Einsatz kommen, wie für Klimageräte, Heizungen oder auch in Aufzügen und Rolltreppen. 10-14 Prozent Stromsparung erreicht BEPIPE in der Industrie, ohne Spannungs- und Leistungsabfall. Eine Reduktion des Stromverbrauches bei gleichbleibender Leistung spart auch CO_2-Emissionen ein und verbessert die Klimabilanz des Endverbrauchers. BEPIPE wird mittels eines Mietmodells vertrieben, die Kosten darauf richten sich nach der installierten Leistung und ist in mehreren Kategorien verfügbar. Die Funktion ist für zwanzig Jahre garantiert und die Amortisierung beträgt nur wenige Jahre. Um möglichst viele Daten zu sammeln, wird die Wirkung von BEPIPE laufend gemessen und dies vor der Installation, in der zweiten und vierten Woche nach der Installation und ab dem zweiten Monat jeweils einmal pro Monat.

Nachhaltigkeit im Fokus

Klimaschutz ist nach wie vor das Gebot der Stunde und steht regelmäßig im Fokus sämtlicher Bemühungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Auch das Team der BRIDGE Energy GmbH hat sich hohe Klimaziele gesetzt und der Energieoptimierung verschrieben. Die besten Ergebnisse erzielt BEPIPE in großen, weit verzweigten elektrischen Netzwerken, wo die wesentlichen Verbraucher Wechselstrommotoren sind. „BEPIPE ist ein Hightech-Energy-Gerät. Wir haben uns auf Energieeffizienz spezialisiert und können mit dem Produkt bis zu 18 Prozent Strom einsparen", betont Michael Davidson, CEO von Bridge Energy beim Event „Darwin's Circle Cross-border Innovation", wo Bridge Energy das umweltschonende Produkt vor zahlreichen internationalen Unternehmen präsentierte. Denn mit jeder eingesparten Kilowattstunde Strom wird der CO_2-Abdruck im Schnitt um 0,45 kg verkleinert. Dabei schließen sich Wirtschaftlichkeit und Umweltschutz nicht aus. Selbst bei der zehnjährigen Entwicklung des BEPIPE Systems wurde auf Nachhaltigkeit geachtet. So sind alle Bestandteile umweltschonend oder recycelbar. Die Gerätehülle besteht aus wiederverwertbarem Stahl, die einzelnen Zylinder aus einer wiederbefüllbaren Polymer-Kapsel. Die chemischen Substanzen im Inneren der Behälter bestehen aus Mineralien, die sich nach und nach abbauen.

© BRIDGE Energy GmbH

BEPIPE
Saving System

Über Bridge Energy

BRIDGE Energy GmbH wurde mit dem Ziel gegründet, proaktiv zur Ressourcenschonung und dem Klimaschutz beizutragen. Steigende Energiepreise, immer höhere CO_2-Steuern und die zunehmende Verantwortung, die Firmen gegenüber dem Klimaschutz übernehmen sollen: Sie alle sind Preistreiber, die es erschweren, Unternehmen wirtschaftlich zu führen.

BRIDGE Energy hat sich daher der Entwicklung von Produkten zur Energie- und Ressourcenoptimierung verschrieben. Mit denen Betriebe und Privathaushalte dauerhaft ihre Stromkosten senken und gleichzeitig zur Reduktion der CO_2-Emissionen und der Entlastung der Stromnetz beitragen können.

BRIDGE ENERGY – IHR SCHLÜSSEL IN EINE GRÜNERE ZUKUNFT.

© BRIDGE Energy GmbH

NACHHALTIGKEIT, INNOVATION UND VERANTWORTUNG

Mit der Errichtung der neuen internationalen Zentrale im Herzen Wiens und mit Investitionen in die Schmiermittelfabrik in der Wiener Lobau setzt LUKOIL INTERNATIONAL ein starkes Zeichen für den Wirtschaftsstandort Wien. Bei LUKOIL INTERNATIONAL, einem der größten privaten Energieunternehmen der Welt, schätzt man Wiens Rolle als wichtigen Innovations- und Technologiestandort und erfolgreiche Drehscheibe für Wirtschaftsbeziehungen.

Als international agierendes Unternehmen betreibt LUKOIL INTERNATIONAL Standorte auf der ganzen Welt und sorgt in über 50 Ländern für die sichere Versorgung mit Energie. Mit der Errichtung des neuen Headquarters will LUKOIL INTERNATIONAL seine internationalen Geschäfte in Wien bündeln. Langfristiges Wirtschaftswachstum, soziale Stabilität und Wohlstand in den Regionen, in denen LUKOIL INTERNATIONAL tätig ist, sowie der Einsatz für eine nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen stehen dabei im Mittelpunkt. Um die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, investiert LUKOIL INTERNATIONAL konsequent in die Förderung von Forschung, Innovation und Technologie und nimmt damit die Verantwortung als globaler Player wahr.

Nachhaltige Investitionen

So wurde das Betriebsgelände in der Wiener Lobau, Standort für die Schmiermittelproduktion, in den vergangenen Jahren zum zukunftsweisenden Beispiel für energieeffiziente Industrieproduktion ausgebaut: Solarstrom, Energieeffizienz in allen Bereichen des Betriebs, nachhaltige Verpackungsmaterialien mit deutlicher Plastikreduktion und effiziente Entsorgungsinfrastruktur bringen das Lobauer Werk auf den besten Weg zum Vorreiter auf dem Weg zur CO_2-Neutralität. Mit dem Ausbau der betriebseigenen Photovoltaikanlage mit einer Nennleistung von einem Megawatt wurde der Stromzukauf wesentlich verringert und dadurch die energiebedingten CO_2-Emissionen beträchtlich reduziert.

© Lukoil International Gmbh

Auch beim neuen Headquarter am Wiener Schwarzenbergplatz werden Innovation und Nachhaltigkeit clever kombiniert: Ein High-Tech Sanierungskonzept verknüpft Klimaschutz, nachhaltige Bauweise und innovative Technologien. Photovoltaik, großzügige Begrünung, ausgeklügelte Belüftungssysteme und Energieeffizienz in allen Bereichen vereinen in der neuen Firmenzentrale architektonische Tradition mit High-Tech, neuen Perspektiven und nachhaltigen Werten.

© Lukoil International Gmbh

VIENNA TECH FOR GREEN – EINE ALLIANZ IM ZEICHEN DER ZEIT

Der Klimawandel bedroht uns alle: Die Erderwärmung und Naturkatastrophen nehmen zu, die Biodiversität nimmt ab. Dies hat auch Huawei erkannt und gemeinsam mit Darwin's Circle und UNIDO bereits im Jahr 2022 die Allianz „Vienna Tech for Green" ins Leben gerufen. Die „United Nations Industrial Development Organization" (kurz: UNIDO) ist darum bemüht, den Mitgliedsstaaten der United Nation nachhaltige, industrielle Entwicklung und Wachstum zu ermöglichen und sie bei der Transformation in eine grüne Zukunft zu unterstützen. Der Darwin's Circle ist eine der Vernetzungsplattformen für Wirtschaft und Entrepreneure in Österreich und somit der ideale Partner für den Weltkonzern Huawei und ihre Vorhaben rund um die Klimawende.
Das Ziel der Allianz ist es, jährlich mittels Panels, Workshops und Konferenzen Projekte in den Bereichen Nachhaltigkeit und Emissionseinsparung zu incentivieren und diese inhaltlich voranzutreiben. Hierbei besonders bedeutsam ist das Erreichen der CO_2-Neutralität, welche als Schlüsselfaktor im Kampf gegen den Klimawandel gilt.

Huawei engagiert sich bereits seit über zehn Jahren in diesem Bereich und setzt mit dem „Vienna Tech for Green"-Programm neue Standards. Die Emissionen in der Informations- und Mobiltechnologiebranche sollen gemäß der Huawei Global Industry Vision gegenüber dem Jahr 2015 um bis zu 80 Prozent sinken. Doch es werden nicht nur Emissionen reduziert, sondern auch weiter Innovationen gefördert. Ein weiteres Ziel von Huawei ist eine Steigerung der Energieeffizienz der Hauptprodukte des Tech-Giganten.

Doch wie senkt Huawei konkret seine Emissionen? Die direkten Emissionen werden durch Energiesparen als auch der Installation von PV-Anlagen direkt an den Standorten gesenkt. Huaweis Ambition ist es jedoch diese klimafreundliche Technologie breit verfügbar zu machen. Einen Schritt in diese Richtung ist die Firma zusammen mit State Grid Yancheng Power Supply Company, einem Energieunternehmen in der Provinz Jiangsu, gegangen. Gemeinsam wurde ein klimaneutraler Industriepark errichtet. Dieser verbindet erneuerbare Energiegewinnung, digitale Werkzeuge und industrie 4.0 zu einem innovativen Gesamtkonzept. So können jedes Jahr knapp 3 Millionen kWh eingespart und rund 2500 Tonnen weniger CO_2 Austoß erreicht werden. Das Projekt wurde kürzlich mit dem Energy Globe Award ausgezeichnet, welcher unter anderem avon UNIDO unterstützt wird. Das ist eine von zahlreichen nationalen und internalen Auszeichnungen, die das Projekt erhalten hat.

Wie Technologie unserer Welt retten kann, war auch Thema beim letzten Darwin's Circle. Rene Arnold, VP Public Affairs Strategy bei Huawei, gab auf dem Panel einen Einblick in seine Expertise und Arbeit: Neue technologische Ansätze müssen selbst nachhaltig sein, damit sie dabei helfen können, Emissionen zu reduzieren. Themenfelder in denen Digitalisierung in Zukunft helfen kann sind beispielsweise Mobilität, Kreislaufwirtschaft oder aber auch Lebensmittel. Arnold nennt hier als Positivbeispiel auch die Landwirtschaft, welche schon heute durch den Einsatz von Datentechnologien bis zu 50 Prozent Wasser und Dünger sparen kann.

Die fruchtvolle Kooperation zwischen Huawei, Darwins Circle und UNIDO wird schon bald in die nächste Runde gehen und auch in Zukunft eine Plattform für die Vernetzung von Nachhaltigkeit, Innovationstechnologien und den besten Köpfen Österreichs sein. Auf dem Weg zur Erfüllung der ambitionierten Klimaziele, seien es selbst gesetzte Nachhaltigkeitsziele oder das große Ziel der Klimaneutralität, wird es noch viel Mut und Pioniergeist brauchen, welcher bei Huawei zweifelsohne vorhanden ist.

© Andrin Owassapian

KI UND IT

DER ARBEITSPLATZ DER ZUKUNFT

Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich im digitalen Wandel. Neben dem wachsenden Nachhaltigkeitsbewusstsein haben sich auch Kommunikations- und Konsumverhalten verändert. IT-Lösungen bieten enormes Innovationspotential und optimieren betriebliche Prozesse. 2023 ist das Jahr der Künstlichen Intelligenz (KI): Durch die Internet-Sensation ChatGPT wurde diese das erste Mal breitentauglich und vielen Menschen zugänglich. Während die Sorge um den Arbeitsplatz wächst, sollte man künstliche Intelligenz vielmehr als Chance wahrnehmen, ressourcenintensive Prozesse der Maschine zu überlassen. Von Content-Creation über Marktforschung und Recherche bis hin zum Coden steht KI nicht in Konkurrenz zu Arbeitnehmer:innen, sondern repräsentiert ein leistungsstarkes Werkzeug.

Im Windschatten zahlreicher KI-Lösungen schreitet auch die „klassische“ Digitalisierung weiter voran: Im Zuge des der Corona-Pandemie geschuldeten Home-Office-Booms wurden viele Prozesse digitalisiert, was in einem Anstieg an elektronischen Dienstleistungen im B2C-Bereich wie E-Commerce und Cybersecurity resultierte. Doch nicht nur im „white collar“-Bereich haben IT-Lösungen eine große Zukunft, auch „blue collar“-Jobs werden zunehmend von Maschinen und Systemlösungen unterstützt. In Zeiten von Arbeitskräftemangel und Altersteilzeit wird die Automatisierung ein immer größeres Thema. Nicht nur Digitallösungen, welche die Arbeit von Menschen genauso zuverlässig erledigen können, sondern auch unterstützende Geräte wie Exoskelette oder Serviceroboter werden in Zukunft öfter in den Arbeitsalltag integriert werden. In Ländern wie Korea oder Japan sind maschinelle Helfer aufgrund demografischer Gegebenheiten bereits Normalität – ob und wie sie sich auch in Österreich etablieren können, wird die Zukunft zeigen.

© Unsplash

WIR LEBEN IN EINER WASCHMASCHINENZEIT

Das Alte ist noch ein bisschen da und das Neue noch nicht ganz. Das ist, wie einer Waschmaschine in der Mitte eines Waschgangs zuzuschauen. Während die Wäsche frischgewaschen wird, ist es manchmal ruhig und konzentriert, oder es schleudert sie.

Was ist so neu an New Work, zumal der Begriff bereits in den 70er-Jahren geprägt wurde? „Neu“ ist das Stichwort. Für New Work waren die IT-ler immer Vorbild: agile, scrum, remote, selbstorganisiert, ergebnis- statt stundenorientiert, dezentrale Logik, Vernetzung von intelligenten Einheiten. Agilität kommt aus der IT. Jetzt ist IT ein Querschnittsthema. Alles ist IT. Sogar Coden wird breit durch KI. Jetzt gilt es, die MINT-Kompetenzen mit weichen, humanen, kreativen und geisteswissenschaftlichen Fähigkeiten zu koppeln – z. B. Informatik und Anthropologie, damit die Natürliche Intelligenz von der Künstlichen profitieren kann und IT nutzerfreundlicher wird. Berufe werden sich mehr und mehr verschränken, im Alltag und in der Ausbildung. Fixe Zuschreibungen und starre Zuordnungen werden überwunden. Menschen werden sich innerhalb einer Organisation nicht nur dort engagieren, wo es die ursprüngliche Stellenbeschreibung oder der anfängliche Plan anmoderiert, sondern dort, wo sie gerade den meisten Nutzen und Begeisterung stiften können, auch unternehmensübergreifend. Likely and Unlikely Alliances. Auch Recruiting ist ein Querschnittsthema geworden. In einer starken Allianz aus Führung, HR, Marketing und der jeweiligen Fachabteilung. It takes a villlage.

Zukunft ist ein Teamsport. Wie in dem schönen Fadenspiel aus der Kindheit vor Smartphones, das es noch immer gibt. Du kannst es nicht allein spielen. Es funktioniert nur, wenn ein Zug, eine Fingerbewegung – eine Stärke und Möglichkeit – in die andere greift und du weißt vorher nie, wo’s hinführt. Das Unerwartete verbinden. Diversität ist die Lösung bei Fachkräftemangel. Recruiting nach Personas statt nach Klischees und auch auf ungewöhnlichen Wegen. Recruiting ist vor allem Übersetzungsarbeit. Jemand, der dem Recruiting auf WhatsApp „Huhu!“ schreibt, könnte in Zukunft einer der besten Mitarbeiter:innen sein. Führungskräfte werden zu Entdeckern, Gastgebern und Förderern von Talenten. Der Generation „YOLO – you only live once“ geht es darum, Lebenszeit sinnvoll einzusetzen: Sie will nur mit Menschen arbeiten, die das auch tun. So entstehen Vertrauen, Freiwilligkeit und ein Arbeiten auf Augenhöhe. Eigenverantwortung ist kein Wert, nur eine Arbeitsweise. Es reicht nicht mehr, Werte auf eine Wand zu sprühen. Unternehmenskultur ist etwas, das man in der Arbeitsweise der Mitarbeiter:innen sieht.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt sind viele, schöne und radikale. Talente freizuspielen, sie zu leben und stärkenorientiert zu agieren, sind ein manifester Teil davon. Denn in einer krisenreichen Zeit ist nichts wertvoller, als gute Ideen effektiv umzusetzen. Kreativität und Fantasie sind unsere Superpower, egal in welchem Bereich wir arbeiten. Wach sein, wach bleiben. Hinschauen.

Christiane Gina Bertolini, Gründerin DNA.club + Stimmder.com, Entwicklerin, Fairy Tailor

Text inspiriert von: Maja Göpel (Transformationsforscherin), Frithjof Bergmann (New Work Urvater), Birgit Gebhardt (Trendforscherin), Tatjana Oppitz (Vizerektorin WU), Constanze Buchheim (Recruiting Rockstar), Irina Nalis-Neuner (Transformationspsychologin), Donna Haraway (Naturwissenschaftshistorikerin, Frauenforscherin), Marie Sölhammer (Unternehmerin, Sozioökonomin)

© Christiane Gina Bertolini

KULTURWANDEL ERWÜNSCHT: HOLACRACY IN DER PRAXIS

Holacracy – oder die Hierarchie der Spezialisten – wurde beim IT-Dienstleistungsunternehmen ONTEC AG bereits 2018 eingeführt. Seitdem wird das agile Arbeitsmodell intern stetig weiterentwickelt – und zwar von allen, denn Holacracy zeichnet sich durch eine spezielle Herangehensweise bei der Aufgabenverteilung, der Entscheidungsfindung und bei selbststeuernden Teams aus, die alle Mitarbeitenden miteinbezieht. Die damit optimierte Rollenverteilung und effizientere Selbstorganisation in Kreisen hat bei der ONTEC für einen insgesamt besseren Workflow und mehr Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden gesorgt.

Holacracy – weder Marketing-Gag noch Bürokratismus

Wenn man „Holacracy“ in eine Suchmaschine eingibt oder mit Außenstehenden darüber spricht, könnte man zu dem Schluss kommen, dass diese Art der Organisationsform entweder ein Marketing-Gag oder ein immens kompliziertes, starren Regeln folgendes System ist. Weder noch, weiß Daniel Sieder, Experte für den Betrieb komplexer IT- Infrastrukturen und Mitglied des Vorstands bei ONTEC: „Wir haben mit der Einführung von Holacracy ein selbstlernendes System etabliert – ein agiles Organisationsmodell, das fit für die Zukunft ist. Entscheidungen werden seitdem nicht mehr im „Elfenbeinturm“ getroffen, sondern von Menschen mit der entsprechenden Kompetenz. Diese verteilte Autorität führt dazu, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstständiger und projektbezogener handeln können.“

Nach diesen Prinzipien wird Holacracy bei ONTEC gelebt

Partizipative Entscheidungsfindung
Alle Mitarbeitenden können sich an den Entscheidungsprozessen des Unternehmens beteiligen und lassen ihre Kompetenzen somit direkt in die Organisation einfließen.
Verteilte Autoritäten
Fachliche Entscheidungen werden vom Rolleninhabenden mit der entsprechenden fachlichen Kompetenz getroffen und nicht von „irgendeinem Manager“.

© ONTEC

Transparenz
Alle relevanten Informationen sind für alle Mitarbeitenden jederzeit verfügbar.
Selbstorganisation
Effektives und effizientes Arbeiten in und an der Organisation durch alle Mitarbeitenden.
Hierarchie der Kreise
Die klassische Managementhierarchie wird durch eine Hierarchie der Arbeit, Rollen und Kreise ersetzt.

Holacracy hebt New Work auf ein neues Level

Im Gegensatz zu anderen Ansätzen greift Holacracy nicht nur in einzelne Teilbereiche oder Managementstrategien ein. Stattdessen verändert sich der Führungsstil grundlegend, vom Aufbau über die Organisation bis hin zur Mentalität und Vision – sprich der gesamten Kultur. „Davon einmal abgesehen, dass Holacracy ein Prozess ist, der stetig optimiert wird, wollen wir Begeisterung schaffen! Ein Umfeld, das allen hilft, inspirierende Lösungen für Kunden zu entwickeln, denn wir glauben, dass begeisterte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu begeisterten Kunden führen“, so Sieder. ONTEC bietet Mitarbeitenden die Chance, aktiv mitzugestalten und sich weiterzuentwickeln. Holacracy ermöglicht maximale Entfaltungsmöglichkeiten und Flexibilität für alle. Apropos: Das IT-Unternehmen, das seit über 20 Jahren große und mittelständische Unternehmen mit individuellen Softwaresystemen, Managed IT-Services und maßgeschneiderten KI-Lösungen bei der Digitalisierung ihrer businesskritischen Prozesse unterstützt, bietet den rund 100 Mitarbeitenden am Standort in Wien die Möglichkeit einer echten 4-Tage-Woche, wahlweise mit 4×9 oder 4×8 Stunden. Für Teamevents und Spieleabende findet sich aber immer Zeit. Daniel Sieder, der die Weiterentwicklung von Holacracy bei ONTEC maßgeblich vorantreibt, sagt: „Maximale Agilität, Effizienz und Transparenz sind großartig und kommen sowohl uns als auch den Kunden zugute. Am wichtigsten ist jedoch, Wertschätzung zu zeigen und auch den Spaß bei der Arbeit nicht aus den Augen zu verlieren. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen.“

www.ontec.at

© SPAR/Eva trifft. Fotografie

DAS GEHT APP

Wie ein interdisziplinäres Team die Entwicklung der neuen SPAR-App vorantrieb und so einen Erfolg für die Kund:innen sowie das Unternehmen kreierte.

Die neue SPAR-App hat eingeschlagen und ist ein Erfolg auf der ganzen Linie. Sie ist einfach zu bedienen, sympathisch im Design und nützlich im Alltag. Binnen kürzester Zeit stand die App kurz nach dem Launch auf der Nummer 1 der App-Charts in Österreich. Hinter der App steht ein großes interdisziplinär zusammengesetztes Team der SPAR Österreich-Gruppe, dass je nach Projektphase alle Unternehmensbereiche beschäftigt hat. Der Fokus bei der Entwicklung lag darauf, Kund:innen einen „echten" digitalen Preisvorteil österreichweit bieten zu können, ohne die Nutzerdaten abzufragen.

IT-Background haben oder nicht haben?

Im Kern gesteuert wurde das erfolgreiche SPAR-App-Projekt von fünf Personen aus den Abteilungen Marketing, Prozessmanagement sowie IT. „Ein IT-Background ist bei so einem Projekt natürlich von Vorteil", erläutert Sonja Loidl, Abteilungsleiterin Digital Marketing Services sowie fachliche Projektverantwortliche und ergänzt: „Bei Infrastruktur und Architekturthemen ist der IT-Background erforderlich und bei der App-Konzeption und -Entwicklung kann man schon ein paar Extrarunden einsparen." Im Team wurde aber viel Wert darauf gelegt, die Stakeholder im Projekt mit den notwendigen technischen Informationen verständlich zu versorgen.

Die Digitalisierung verändert die Zusammenarbeit in Projekten

Bei SPAR ICS, IT-Gesellschaft der SPAR Österreich-Gruppe, wurde für interdisziplinäre Marketingprojekte ein eigener Raum gegründet, der HubX, der in der Umsetzungsphase auch sehr intensiv genutzt und zum Go-Live hin sogar zur sogenannten Schaltzentrale wurde. Darüber hinaus wurden alle gängigen Tools zur Abstimmung im Kernteam genutzt sowie Terminserien und auch Video-Termine. „Dadurch, dass die App fast alle Unternehmensbereiche irgendwann im Projektverlauf betraf, haben wir mit sehr vielen Abteilungen zusammengearbeitet und da auch gesehen, dass die Digitalisierung ein anderes Arbeiten und Denken bei solchen Projekten benötigt. Es reicht nicht aus, ein Mail mit einer Aufgabe und Anforderung zu verschicken. Es ist wichtig, die einzelnen Stakeholder abzuholen und mit konkreten Aufgaben auch in das Projekt persönlich zu integrieren. Das ist ein zentrales Element für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Projekt", erklärt Emir Selimovic, Application Manager bei SPAR ICS.

Erfolgsfaktoren für den New Way of Work beim Projekt SPAR-App

„Kommunikation und Wertschätzung sind nach wie vor die Schlüssel zum Erfolg. Aus diesem Grund gab es bei uns im Projekt ganz klare Regeln und das Commitment aller Teilnehmer, sich aktiv um Informationen zu bemühen. Vor allem die persönliche Kommunikation und Transparenz über die einzelnen Bereiche hinweg waren ein wesentlicher Eckpfeiler in der interdisziplinären Zusammenarbeit", erzählt Sonja Loidl. Die Teammomente, die das Team persönlich und meist vor Ort erleben durfte, wie den ersten funktionierenden App-Einkauf oder die erste Installation am Smartphone waren speziell. „Wir hatten großartige Challenges und sind dadurch stärker zusammengewachsen und konnten gemeinsam die besten Lösungen bauen", so Emir Selimovic.

Die SPAR-App im Detail

Minus-25%-Pickerl, Rabattmarkerl, Gutscheine – diese Art von Sparen beim täglichen Einkauf geht mit der SPAR-App nun auch digital. Die App funktioniert sehr datensparsam: Zur Verwendung ist die Zustimmung zu den Nutzungsbedingungen erforderlich. Insgesamt gilt, dass auf die Angabe von persönlichen Daten wie Name, Adresse oder gar Geburtsdatum verzichtet wird. Herzstück der SPAR-App ist der neue SPAR-minus-25%-Joker, der an der Kassa automatisch auf die bis zu 4 teuersten, rabattberechtigten Produkte im Warenkorb angewandt wird. Die Kund:innen müssen sich also nicht mehr mit lästigen Preisvergleichen und der Unsicherheit, ob das Pickerl für das gewählte Produkt gültig ist, beschäftigen. „Im Zentrum der App steht das Sparen für unsere Kundinnen und Kunden sowie auch eine Arbeitserleichterung für das Kassenpersonal", erläutert SPAR-Vorstand Markus Kaser.
Ebenso wurden die SPAR-Rabattmarkerl digitalisiert. In einem gewissen Sammelzeitraum werden hier pro 10 Euro Einkaufswert „Markerl" gesammelt, welche dann für Rabatte auf den Einkauf eingelöst werden können. Für 10 Markerl erhält man 10 Prozent Rabatt auf seinen Einkauf, für 30 sogar ganze 20 Prozent. Die Nutzung dieses Angebots wird durch die App stark vereinfacht, da man keinen physischen Sammelpass mehr für den Zeitraum von mehreren Wochen benötigt. Bis zu 4 App User mit SPAR-Code können gemeinsam digitale Rabattmarkerl sammeln und einlösen. Mit diesen Sammel-Gruppen können Familien oder WGs noch leichter gemeinsam sparen. Neben den bewährten Aktionen wird es auch extra Gutscheine nur für App-Nutzer:innen geben.
Ein weiterer Fokus liegt auch auf der leichten Anwendbarkeit der Applikation: „Mein persönlicher SPAR-App Moment war der, als ich meinem 85-jährigen Vater die App installieren konnte und er binnen Minuten verstanden hat, wie diese funktioniert. Sie ist so einfach, dass auch die ältere Generation diese gerne nutzt. Durch die App konnte ich ihm nun ganz plakativ erklären, was ich konkret arbeite," so Sonja Loidl.
Auch der Umwelt kann man etwas Gutes tun und mit der SPAR-App auf den digitalen Kassenbon umsteigen und somit Papier sparen. Ein weiterer Vorteil ist, dass der Kunde leicht und über einen längeren Zeitraum Überblick über seine Rechnungen auf der App hat. Die SPAR-App ist kostenlos im App-Store sowie Google Play Store zum Download verfügbar.

© SPAR/Eva trifft. Fotografie

EVENT „20 JAHRE EU-OSTERWEITERUNG - STILL THE DRIVING FORCE?"

Die beliebte Veranstaltungsreihe der Austrian Roadmap2050, das Jahressymposium, geht am 4. Dezember 2023 in die nächste Runde: 20 Jahre ist es nun her, dass die große EU-Osterweiterung die Europäische Union grundsätzlich veränderte. Gerade für Österreich, welches damals wie heute als Tor in den Osten galt, taten sich große Herausforderungen, aber auch Chancen auf. Zum Auftakt des Jubiläumsjahres 2024 steht das Jahressymposium der Austrian Roadmap2050 in Kooperation mit der Industriellenvereinigung ganz im Zeichen der EU-Osterweiterung und ihrer Folgen für Österreich: Wie sieht die Bilanz nach knapp zwei Jahrzehnten aus? Dieser interessanten Frage stellen sich Expertinnen und Experten im Rahmen der Veranstaltung unter dem Motto „20 Jahre EU-Osterweiterung – Still the driving force?".

2004 taten sich für Österreich große Möglichkeiten auf: Ein neuer Wachstumsmarkt ohne Handelsschranken wurde eröffnet. Zahlreiche heimische Unternehmen ergriffen die Chance und investierten in die neuen Märkte - mit dem Resultat, dass Österreich zu einem der wichtigsten Handelspartner und Investoren im CEE-Raum wurde. Doch haben sich wirklich alle Erwartungen erfüllt? Wo steht Österreich heute, nach Jahren von multiplen Krisen und demographischen Veränderungen geprägt, die auch den Osten Europas hart getroffen haben. Welche Maßnahmen braucht es zukünftig, um Österreich als attraktive, wirtschaftliche Drehscheibe und Garant für Qualität und Innovation in Mittel- und Osteuropa zu positionieren?
Diese und viele weitere Fragen stellen sich hochkarätige Expert:innen aus der Politik und Wirtschaft und zahlreichen Schlüsselunternehmen. Nach den Keynotes und Expert:innen-Inputs geht es auf zwei Panels ins Detail: Am ersten Panel „Österreichs Unternehmen als treibende wirtschaftliche Kraft" wird diskutiert, wie heimische Unternehmen weiterhin Top-Arbeitgeber in der Region bleiben können und wie man die Beziehungen zu den CEE-Ländern weiter stärken kann. Das zweite Panel des Abends steht unter dem Motto „CEE: Motor für Innovation, Infrastruktur und Digitalisierung" und beleuchtet die Rolle Osteuropas als hochtechnologischem Standort. Wie kann man aus österreichischer Perspektive die Weiterentwicklung der Region unterstützen und nutzen, um auch in Zukunft ein relevanter Handelspartner zu sein?

Das Jahressymposium findet im Haus der Industrie am Schwarzenbergplatz statt. Die Industriellenvereinigung (IV), die freiwillige und unabhängige Interessenvertretung der österreichischen Industrie, ist anerkannter Partner der Politik und arbeitet seit ihrer Gründung 1862 an der positiven Weiterentwicklung Österreichs und Europas. Die IV vertritt die Anliegen von aktuell mehr als 5.000 Mitgliedern aus den verschiedensten Zweigen des produzierenden Bereichs. Das Haus der Industrie wurde in den Jahren 1906 bis 1909 gebaut und ist ein imposantes Bauwerk im historischen Ringstraßenstil. Kaum andere Gebäude in Wien als die aus der Kaiserzeit erinnern mehr an die historischen Bande, die Österreich mit Teilen Osteuropas verbindet.

4.Dezember 2023

Beim Event des Jahres live dabei sein!
Jetzt QR Code scannen und anmelden:

WE WANT YOU! – DIE NEUE RECRUITING-PLATTFORM VON DIEGO5 UND KRONE.TV

Bereits seit 2022 revolutioniert diego5 als Produktionsagentur für Live-Shopping den Handel und im Speziellen das eCommerce-Geschehen in Österreich. In Zusammenarbeit mit dem reichweitenstarken krone.tv, dem Fernsehsender von Österreichs meistgelesener Tageszeitung, wurde nun WE WANT YOU! gestartet: Hierbei wird das Konzept von Live-Shopping jetzt übertragen, um Unternehmen gezielt bei der Suche von Mitarbeiter:innen zu helfen.

Die TV-Sendung

Employer Branding und die Suche nach geeignetem Personal sind aktuell bei fast allen Unternehmen Top-Prioritäten. Für das Personalmanagement ist es daher wichtiger denn je, im Recruiting neue Wege zu gehen. WE WANT YOU! revolutioniert den Ansatz von Recruiting insofern, als dass der gesamte Prozess online und interaktiv gestaltet wird, Unternehmen und Arbeitssuchende auf einer neutralen, virtuellen „Spielwiese" aufeinandertreffen und sich austauschen können. „Der Wandel im Arbeitsmarkt und der hohe Anspruch der Bewerberinnen und Bewerber sind keine Bedrohung, sondern eine riesige Chance: Authentizität und Nahbarkeit der Unternehmen als wichtige Voraussetzung für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen sich über neue, innovative Methoden wie unser LiveRecruiting-Format WE WANT YOU! perfekt vermitteln", erklärt Christian Ruff, Schöpfer der Sendung und Geschäftsführer der diego5.
Im Detail passiert dies in Form einer TV-Sendung, in der sich Unternehmen als Arbeitgeber präsentieren. Hierbei werden ein bis zwei vakante Positionen vorgestellt und aktive Mitarbeiter:innen dazu interviewt. Zuseher:innen können bereits in den ersten Minuten der Sendung via Live-Chat mit der Moderatorin und den Gästen im Studio in direkten Kontakt treten. Einige Fragen aus dem Chat werden dann live in der Sendung beantwortet. Ein:e Vertreter:in aus dem HR-Bereich von den werbenden Unternehmen tritt dem Live-Chat bei und beantwortet simultan all jene Fragen, die nicht ins Studio durchgestellt werden. Bei Interesse an einem vorgestellten Job können Zuseher:innen sich mit nur einem Klick auf die offenen Stellen bewerben.

Der Mehrwert für Unternehmen

Dieser neue Weg der Mitarbeiterakquise zielt in seiner Gestaltung primär auf die Generationen Y und Z ab. In Form eines Livestreams, einer höchst beliebten Unterhaltungsform, wie es die Zielgruppe von Entertainment-Plattformen wie „Twitch" oder „TikTok" kennt, werden junge Arbeitskräfte optimal angesprochen. Unternehmen punkten hierbei vor allem mit der niederschwelligen und modernen Darstellung. Durch das Anwerben durch Mitarbeiter:innen erscheint das Unternehmen menschennah – vakante Positionen erhalten „ein Gesicht", sodass sich potentiellen Bewerber:innen auch sofort mehr unter dem Job vorstellen können, als es bei einem klassischen Inserat der Fall wäre. Dies erhöht die Glaubwürdigkeit des Unternehmens und ermöglicht der Zielgruppe einen authentischen Einblick in den Unternehmensalltag, den sie sonst erst nach Antritt einer Stelle erhalten würden.

Die direkte Beantwortung von Fragen, die im Live-Chat gestellt werden, generiert eine Gruppendynamik, in der unterschiedliche, potenzielle Bewerber:innen aufeinandertreffen und soll die Entscheidungen, sich tatsächlich und auch als Kollektiv zu bewerben, incentivieren. Unternehmen kommen in direkten Kontakt mit ihrer Zielgruppe und gewinnen so wertvolle Insights für das hauseigene Recruiting.

diego | TEAM FARNER

© Andrin Owassapian

„SEE YOU IN RORSCHACH": RÜCKBLICK DARWIN'S CIRCLE CROSS BORDER INNOVATION

Seit seiner Gründung 2017 lädt der DARWIN'S CIRCLE als wichtigste Digital-Konferenz Österreichs jährlich zahlreiche Unternehmen und internationale Expert:innen nach Wien ein. Am 14. September fand die Veranstaltung erstmals im Ausland statt. Mit der „Cross Border Innovation"-Edition war man in Rorschach, Schweiz, in der Vierländerregion Bodensee zu Gast. Die Redaktion der Austrian Roadmap2050 war für Sie live vor Ort, um von den spannenden Keynotes und Diskussionen zu berichten.

Zusammen mit K-Businesscom, ORF, VED-Vienna Economic Development, Huawei Österreich, Bridge Energy und Dropbox Schweiz holte das neue DARWIN'S CIRCLE-Format im Würth Haus Rorschach internationale Expert:innen auf die Bühne. Durch den Tag geführt wurden die aus ganz Europa angereisten Gäste von der renommierten NZZ-Journalistin Damita Pressl.

In der Eröffnung präsentierten Nikolaus Pelinka, Mitgründer des DARWIN'S CIRCLE und Michael Grunder, Co-CEO des Team Farner das DACH-Event-Format als länderübergreifendes Projekt der neuen Kooperation: Als Teil der Team Farner-Gruppe wird der DARWIN'S CIRCLE so auf ein neues, internationales Level gehoben.

Auswirkungen der Digitalisierung: Opening Panel

Robert Raths, Bürgermeister von Rorschach, und Dr. Florian Stegmann, Staatsminister aus Baden-Württemberg, stellten sich zunächst den Fragen von Nikolaus Pelinka: Der Bodensee-Raum ist bereits eine Vorzeigeregion in Sachen transnationaler Kooperation, doch wie kann man diesem hohen Standard auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten gerecht werden? Dr. Florian Stegmann hob die Bedeutung und Rolle der Digitalisierung während der Pandemie hervor, wie sie die physische Kontaktbarriere reduzierte und so Kommunikation und Handel erleichterte. Gleichzeitig betonte er die Signifikanz, persönliche Interaktionen aufrechtzuerhalten und lobte Österreichs Expertise in der Digitalisierung und die laufende Zusammenarbeit. Als Bürgermeister Rorschachs und Repräsentant der Schweiz unterstrich Robert Raths die Bedeutung der länderübergreifenden Zusammenarbeit und die Notwendigkeit der kontinuierlichen digitalen Transformation, um den Erwartungen der Öffentlichkeit und des Wirtschaftssektors gerecht zu werden. Im Bereich der Innovation liegt die Herausforderung oft in regulatorischen Hürden und der langsamen Umsetzung.

Sprungbrett Digitalisierung: „How digitalization can boost the economy"

Zu Beginn des zweiten Panels wurde die Frage aufgeworfen, ob Europa die Bedeutung von KI und Digitalisierung unterschätzt oder verschlafen hat. Thomas Birner von Dropbox erklärte, dass KI bereits in vielen Dropbox-Produkten integriert sei und neue Plattformen und Tools die bereits vorhandenen Möglichkeiten weiter ergänzen. Er verwies dabei auf „Dash", eine neue KI-gestützte Suchmaschine für den Arbeitsplatz, die die Relevanz der generierten Suchergebnisse erheblich steigert. Oskar Seger von Seger Ingenieure machte auf die Herausforderungen aufmerksam, die gewisse Branchen, wie die Bauindustrie, bei der Nutzung von KI haben: Überall dort, wo viele kleinere Unternehmen kollektiv an Projekten arbeiten, ist es schwer, neue Technologien und Arbeitsweisen zu etablieren. In Unternehmen, wo es an Know-how und den nötigen, finanziellen Ressourcen fehlt, ist die Vernetzung von allen Playern in den verschiedenen Abschnitten der Lieferkette wichtig, um langfristig Fortschritt zu erzielen.

Sowohl bei der Entwicklung als auch Implementierung neuer Technologien spielt der Mensch so eine entscheidende Rolle. Doch wie können junge Menschen für die Mitgestaltung der Digitalrevolution begeistert werden? Dr. Jivka Ovtcharova betonte die Notwendigkeit einer grundlegenden Reform des Bildungssystems, um jungen Talenten die passende Ausbildung für neue Berufsfelder zu ermöglichen. Denn ohne geeignete Kenntnisse im Mitarbeiterstab wird die Digitalisierung zum Problem und nicht zur Lösung. Hier birgt die Verbindung von KI, Produktion und Forschung in der DACH-Region noch großes Potenzial.

Gerade Wien ist daran interessiert, sich nachhaltig in den Bereichen Wirtschaft und Innovation zu positionieren. In der kurzen Kaffeepause mit VED – Vienna Economic Development, einem weiteren Partner der Konferenz, wurde dies auch diskutiert: Martin Ritzmaier, Vertreter der Stadt Wien, erläuterte die Mission, Wien als attraktiven Wirtschaftsstandort zu fördern. Als Gemeinschaftsunternehmen der Stadt Wien und der Wirtschaftskammer Wien arbeitet man daran, das Image Wiens als attraktives Reiseziel zu stärken und potenzielle Investoren, Unternehmen und Fachkräfte anzulocken.

Zurechtfinden im Datenmeer: „It's all about data"

Um Digitallösungen und Künstliche Intelligenz erfolgreich zu implementieren und effizient nutzen zu können, müssen ausreichend Daten zur Verfügung stehen. Jochen Borenich, Vorstandsmitglied bei CANCOM, strich hervor, dass das kollektive Arbeiten zwischen den Unternehmen unterschiedlicher Branchen unerlässlich ist. Durch die Vernetzung von Daten, Ökosystemen und Know-how könne man sich gegenseitig ergänzen und Daten effizienter nutzen. Dafür müssen die Grundlagen des Datenaustausches gegeben sein: Mitarbeiterschulungen, Wissenstransfer und eine leistungsfähige Infrastruktur stehen nach wie vor ganz oben auf der Agenda vieler, vor allem kleinerer, Unternehmen. Michael von Roeder, CDO und CIO der Elia Group, betonte dabei die Notwendigkeit, das Stromnetz digitaler und automatisierter zu gestalten, um den Anforderungen der Energiewende gerecht zu werden, jedoch ohne Arbeitsplätze abzubauen.

Die große Herausforderung liegt jedoch im Umgang und in der sicheren Weitergabe von (vertraulichen) Daten. Die Bedrohung der Cybersicherheit nimmt mit der Digitalisierung zu, sodass der Umfang der Cyberkriminalität als „Wirtschaftszweig" der doppelten Menge des deutschen BIPs entspricht. Die Diskussionsteilnehmer waren sich einig, dass angemessene Rahmenbedingungen für Datennutzung und -weitergabe wichtig sind, aber eine Überregulierung seitens der Politik vermieden werden sollte. „Eine digitale Straßenverkehrsordnung kann Grenzen abstecken, dennoch braucht es auch immer Teststrecken, um neue Technologien auszuprobieren", so Borenich.

SOS Klimawandel: „How can technology save the world?"

Die Klimakrise ist das drängendste Problem unserer Zeit und die DACH-Region ist kontinuierlich um neue Lösungsansätze zur Emissionsverringerung, Ressourcenschonung und Transformation von Konsum sowie Produktion bemüht. Kilian Kaminski, CEO von Refurbed, betont, dass Nachhaltigkeit ihren Preis hat, umweltfreundliche Produkte zumeist teurer sind als die herkömmlichen Varianten.
Hier setzt Refurbed an: Die recycelten Elektrogeräte sind nicht nur

© Andrin Owassapian

© Andrin Owassapian

nachhaltiger, sondern auch um bis zu 40% günstiger als neue Produkte. Auch andere Wirtschaftszweige profitieren in großem Rahmen vom technologischen Fortschritt: So konnte in der Landwirtschaft mittels Datenauswertung der Einsatz von Düngemittel massiv reduziert werden und Büromitarbeiter:innen ersparen sich durch den Einsatz von KI schon heute mehrere Stunden Arbeitszeit pro Woche. Andere Branchen, wie die Textil- und Modeindustrie, haben hier noch Nachholbedarf. „Gerade einmal 1 Prozent aller neuen Kleidungsstücke bestehen aus wiederverwerteten Materialien. Der Ressourcenverbrauch in der Produktion ist immer noch enorm", zeigt Birgit Berthold-Kremser auf.

Profitabilität und Nachhaltigkeit hängen zusammen. Hier gilt es in Zukunft, Unternehmungsstrategie und Alleinstellungsmerkmale neu zu definieren. Die Expert:innen waren sich einig, dass zum einen nachhaltige Produkte zukünftig günstiger und so der breiten Masse zugänglich gemacht werden müssen, zum anderen aber, dass in Unternehmen die Gewinnmaximierung dem verantwortungsvollen Wirtschaften weichen muss. Berthold-Kremser sieht das Marketing hierbei als Schlüsselstelle, welches sich von Grund auf neu erfinden muss, um Konsum nachhaltiger zu gestalten.

Stromsparen leichtgemacht mit BEPIPE

Ein weiteres Highlight der Veranstaltung war die Präsentation von BEPIPE durch Michael Davidson, CEO und Maxim Krasnensky, CTO von

© Andrin Owassapian

Bridge Energy. BEPIPE ist ein hochmodernes Energieeffizienzgerät, das Unternehmen und Privathaushalten zukünftig beim Stromsparen helfen soll. Neben einer Stromersparnis von bis zu 18 Prozent, bietet das System der Bridge Energy zahlreiche weitere Vorteile: BEPIPE kann auf jedem Gerätetyp installiert werden und ist somit nicht nur für Industriekunden, sondern auch für Private niederschwellig erreichbar. Eine Reduktion des Stromverbrauches bei gleichbleibender Leistung spart auch CO2-Emissionen ein und verbessert die Klimabilanz des Endverbrauchers. BEPIPE wird mittels eines Mietmodells vertrieben, die Kosten darauf richten sich nach der installierten Leistung und werden in verschiedene Kategorien eingestuft. Die wegweisende Technologie zur Überwachung und Optimierung von Energieinfrastrukturen stieß auf reges Interesse.

Keynote Moojan Asghari „Thousand Faces"

Mit 13.000 Mitgliedern in 150 Ländern zielt die von Moojan Asghari gegründete globale Bewegung „Women in AI" darauf ab, den Gender Gap im Bereich der Künstlichen Intelligenz zu überwinden. Aus dieser Idee heraus entstand auch das Start-Up „Thousand Faces". Derzeit fließen weltweit nur 2 Prozent der Investitionen in Tech-Startups an weibliche Gründerinnen, obwohl diese Unternehmen 10 Prozent mehr Umsatz generieren. Als globale Investitionsplattform ermöglicht „Thousand Faces" es jedem, Mikroinvestitionen in Gründerinnen weltweit zu tätigen und diese so finanziell zu unterstützen – insbesondere in nachhaltige Projekte in Disziplinen wie der Infrastruktur oder Medizin. Abschließend betonte Asghari die Bedeutung des Muts von Frauen und ihr Potenzial, wichtige Veränderungen in Politik, Gesellschaft und Umwelt herbeizuführen.

Unternehmen und Wachstum: „The rise of AI"

Zunächst diskutierten die Vertreter:innen von Meta, Women in AI, b2ventures und Zühlke Ventures sowie Experte Prof. Dr. Reinhard Heckel über die Definition und Funktion von KI. 2023 markiert einen Wendepunkt im Bereich der KI, da diese erstmal flächendeckend in Unternehmen, Organisationen und Privathaushalten verwendet werden. Dies konnte durch Open Source erreicht werden. Dazu Paul Wiedmeier, Head of Industry DACH bei Meta: „Das Open Sourcing von KI war die Konsequenz von vielen Dingen, die in den letzten Jahren passiert sind. Ein Porsche, zum Beispiel, besitzt mittlerweile ein verbreitetes Framework für maschinelles Lernen. Das hat zwei Sachen zur Folge: Sicherheit, denn Open Source ermöglicht das rechtzeitige Erkennen und Beheben von Problemen, und Verfügbarkeit, dieses Wissen auch der Community zugänglich zu machen, sodass Systeme wachsen können." Moojan Asghari, Gründerin von „Women in AI", warf hier jedoch ein, dass Open Sourcing von KI-Systemen schnell zu fahrlässigen Praktiken führen kann, sodass die Integration von Schutzmechanismen notwendig ist, bevor es der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Professor Heckel betonte hierbei, dass Universitäten bereits viel im Fachbereich der KI forschen. Die Forschungsergebnisse und Innovationen der Universitäten kommen Unternehmen zugute. „Was viele Firmen wirklich zurückhält, ist die Streuung von Wissen und Ressourcen: Es gibt keine Budgetpläne für KI-Investitionen, es gibt oft kein gezieltes Recruiting", so Heckel über die praxisnahe Herausforderung bei der Implementierung und Nutzung von KI. Andreas Göldi, Partner bei b2ventures, sieht außerdem im Entrepreneurial Mindset und der Risikofreude Europas relativ zu Amerika einen bemerkbaren Unterschied: „In den USA fragt man bei einer neuen Technologie direkt ‚Wie groß kann das werden?'. Hier in Europa ist man vorsichtiger."

Im Rahmen der Diskussion wurde auch die Frauenrate in der Branche angesprochen: „Aufgrund fehlender Kompetenzen in den Bereichen KI und IT ist die die Wirtschaft in einigen europäischen Ländern ins Stocken gekommen. Besonders bei der Incentivierung für KI bei Frauen gilt es, sehr jung anzufangen und bereits junge Mädchen dafür zu interessieren", so Asghari. Dies bekräftigten Paul Wiedmeier und Göldi und wiesen darauf hin, dass gerade Repräsentation ein motivierender Faktor für junge Frauen ist. „Jeder kennt ChatGPT, aber die wenigsten haben von Niran Murati gehört, CTO von OpenAI und Verantwortliche für das Programm. Sie kam insgesamt in nur zwei Artikeln in den Schweizer Zeitungen vor", erläutert Göldi. An den Universitäten studieren mittlerweile bereits mehr Frauen in MINT-Studiengängen, doch es sind nach wie vor vergleichsmäßig wenige und viele von den Studentinnen kommen nicht aus Europa und bleiben auch nach ihrem Studienabschluss nicht hier.
Als zukünftig wichtigste Aufgabe von KI sehen die Expert:innen, die Implementierung von neuen Technologien, um den Klimawandel und die Armut zu bekämpfen.

Über Europa: Keynote Dr. Othmar Karas

In seiner Keynote wies Dr. Othmar Karas, Erster Vizepräsident des Europäischen Parlaments auf die Herausforderungen hin, welchen sich Europa im globalen Wettbewerb stellt. Es sei für Europa wichtig, nicht zu resignieren, sondern kollektiv Mut zur Gestaltung, Veränderung und Verantwortung zu zeigen, aber auch, sich aktuellen Krisen bewusst zu werden, darunter der Konflikt in Russland und die wachsende Rolle Chinas. Er hob hervor, dass Europa Zukunftstechnologien wie Green Tech und Künstliche Intelligenz nicht vernachlässigen darf, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Der „Green New Deal" wurde als wichtiger Schritt in diese Richtung genannt. Karas unterstrich die Bedeutung der bisher gesetzten Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele und betonte, dass das demokratische System Europas nicht umsonst ist und sowohl wirtschaftlich als auch politisch verteidigt

© Andrin Owassapian

werden muss. Karas ermutigte dazu, auch im internationalen Kontext für das Potenzial der Europäischen Union, ihre Werte und Interessen zu werben.

Ein Blick in die Zukunft: „Europe's future in a changing world"

Im Schlusspanel traf Dr. Othmar Karas auf Ali Mazanderani, Chairman von Teya, einem Investmentunternehmen. Letzterer betonte die Wichtigkeit der EU als wirtschaftspolitisches Versprechen, forderte jedoch gleichzeitig eine Neuverhandlung der EU-Verträge und Grundlagen, sodass europäische Staaten dem internationalen Wettbewerb standhalten können. Dr. Othmar Karas wies auf die Vielfalt in der EU hin und verglich sie mit den Unterschieden zwischen den US-Bundesstaaten. Laut Mazanderani würde jedoch gerade diese Vielfalt die Schaffung eines einheitlichen Marktes erschweren, und betont das Potenzial für mehr Vernetzung und Zusammenarbeit. Man war sich einig, dass Europa in Zeiten globaler Veränderungen zusammenhalten muss: Karas plädiert für die Abschaffung des Einstimmigkeitsprinzips und betont die Notwendigkeit, Bürger:innen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Abschließend wurde hervorgehoben, dass Europa trotz seiner jungen Geschichte und Krisen einander stets geholfen hat und Ängste und Krisensituationen immer eine treibende Kraft für Handlungen in der EU sein werden.

Im Anschluss an das Tagesprogramm lud der ORF noch zu einer „After Reception". Diese wurde von Markus Klement, ORF Landesdirektor Vorarlberg, moderiert, welcher die langjährige und florierende Zusammenarbeit zwischen dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk und DARWIN'S CIRCLE lobte, und die Wichtigkeit internationaler Vernetzungsinitiativen und des transnationalen Austauschs betonte.

ARBEITSHALTUNG „QUIET QUITTING“?

“Quiet Quitting” gilt als das neue Buzzword des Arbeitsmarktes. Der Begriff wird jedoch fälschlicher Weise oft mit faulen Arbeitnehmer:innen gleichgesetzt – gemeint ist jedoch der Dienst nach Vorschrift.

Geprägt wurde der Ausdruck „Quiet Quitting“ von Tiktoker „Zaid Leppelin“, der in seinem Video seinen Blick auf die Arbeitswelt erklärt: „Du kündigst nicht deinen Job, arbeitest aber nicht mehr als dein Vertrag vorsieht. Arbeit ist nicht dein Leben, dein Wert als Mensch definiert sich nicht über deine Produktivität.“ Das Video erhielt mehr als 3,5 Millionen Klicks und stieß nicht ausschließlich, aber hauptsächlich in der Gen-Z und bei den Millennials auf Resonanz. Quiet Quitting beschreibt die Haltung, sich gegen das Arbeiten außerhalb des geforderten Minimums zu wehren wie zum Beispiel das Absolvieren unbezahlter Überstunden, die Erreichbarkeit nach offiziellem Ende der Dienstzeit und das Arbeiten im Urlaub. Damit soll verhindert werden, dass zusätzlich auferlegte, berufliche Verpflichtungen zunehmend in das Privatleben eingreifen und die physische und psychische Gesundheit negativ beeinflussen.

Zwischen Grund und Ursache

Stress, Druck und Deadlines gehören seit jeher zur Arbeitswelt, dahingehend ist anzunehmen, dass das Arbeiten per se nicht die einzige Ursache für das globale Quiet Quitting-Movement ist. Gerade für Gen-Z und die Millennials steht das „klassische“ Arbeiten oft in Konkurrenz zum Privatleben: Mit einem steigenden Bruttoinlandsprodukt verliert der Beruf an Wertigkeit, während die Bedeutung von Work-Life-Balance simultan zunimmt. Mitarbeiter:innen sehen es oft als Herausforderung an, mehr Freizeit auszuhandeln und bei gleichbleibendem Gehalt weniger Arbeitsstunden zu verrichten, sodass Quiet Quitting wie ein einfacher Ausweg erscheint. Auch die Unzufriedenheit mit dem Vorgesetztenverhalten kann eine Ursache für Quiet Quitting sein. Bei Überarbeitung und fehlender Wertschätzung sinken die Motivation und Identifikation mit der Arbeit und der Nährboden für Quiet Quitting ist gegeben.

Die Konsequenzen

Dienst nach Vorschrift und das damit einhergehende, mangelnde Mitarbeiter-Engagement bringen Folgen mit sich: Für Arbeitnehmer:innen ist es das willentliche Ausharren an einem Arbeitsplatz, der nicht glücklich macht, wissentlich, dass Quiet Quitting potenziell nichts daran ändert. Dies resultiert nicht nur in einen Dauerzustand der Unzufriedenheit, sondern verhindert auch, den „Schlusstrich zu ziehen“ und anderswo sein Glück zu suchen. Des Weiteren kann es die Karriere hemmen und rufschädigend sein, selbst wenn man sich letztendlich dazu entschließen sollte, das Unternehmen zu verlassen. Auch für Kolleg:innen hat das Quiet Quitting von Wenigen spürbare Auswirkungen: Ungleichmäßig aufgeteilte Arbeitspakete führen zu Stress und einem schlechten Arbeitsklima. „Fleißige“ Arbeitskräfte fühlen sich oft von Team und Vorgesetzten im Stich gelassen und verlassen in letzter Konsequenz das Unternehmen. Der Abgang von guten Arbeitskräften kann in Folge Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit, aber auch das Image des Unternehmens nehmen. Zusätzlich besteht die Gefahr, dass das Quiet Quitting von Wenigen eine Eigendynamik annimmt und gesamte Abteilungen infiltriert. Das Arbeiten nach Dienst funktioniert nur für Einzelne und baut auf die Bereitschaft von Anderen, potenziell übergebliebene Arbeit zu erledigen. Würde unsere Gesellschaft funktionieren und Österreich sich als Wirtschaftsstandort weiterentwickeln, wenn alle nur Dienst nach Vorschrift machen würden?

Gemeinsam Lösungsansätze entwickeln

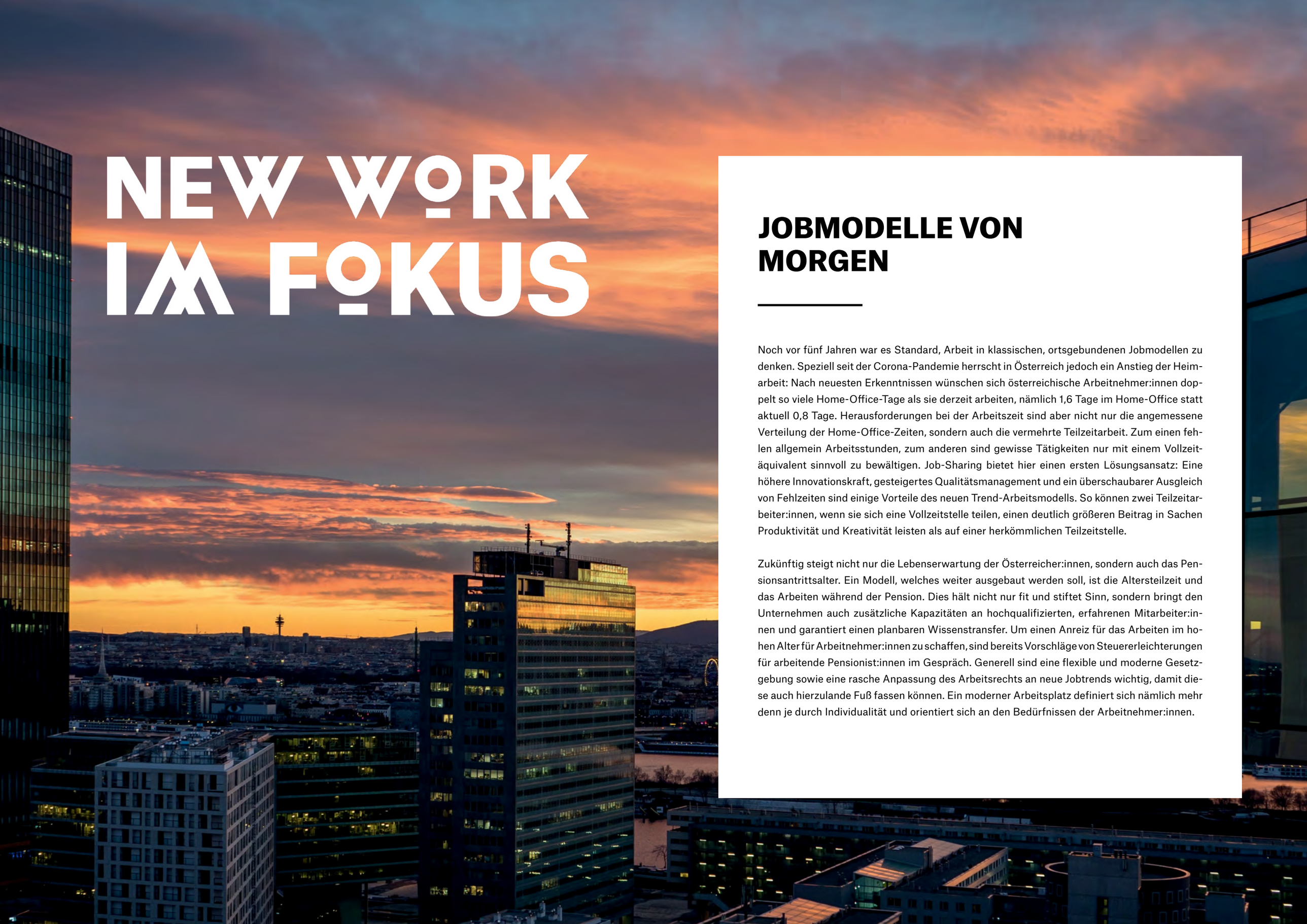
Anhänger des Quiet Quitting-Manifests weisen jedoch jegliche Schuld von sich: Alle Pflichten werden weiterhin erfüllt, rechtlich gesehen komme man den vertraglich festgehaltenen Anforderungen nach. Wenn also die Produktivität der Belegschaft nachlasse, unabhängig davon, ob durch Quiet Quitting oder nicht, dann liege dies an den Unternehmen, welche keine Anreize zum Arbeiten schaffen wollen. Obgleich die Richtigkeit der Grundhaltung, konsistent und ohne Ausnahmen Dienst nach Vorschrift zu machen, eine Diskussion für sich darstellt, gibt es Maßnahmen, die Quiet Quitting vorbeugen können: Unternehmen, die prestigeträchtige Mehrarbeit anbieten und Mitarbeiter:innen Wertschätzung entgegenbringen, schaffen ein erhöhtes Mitarbeiter-Engagement. Unruhe in der Belegschaft herrscht oft dann vor, wenn eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen des Arbeitsgebers und jenen der Arbeitnehmer besteht. Hier sind betriebliches Konfliktmanagement und beidseitige Empathie gefragt, sodass man gemeinsam Lösungsansätze entwickeln kann. Regelmäßige Mitarbeitergespräche dienen ebenfalls der Prävention, sodass Arbeitnehmer sich gehört fühlen und Probleme schneller aus der Welt geschafft werden können. Eine allgemeine Formel, Identifikation im und zum Unternehmen zu schaffen, gibt es nicht. Hier gilt es, zusammen mit den Beteiligten herauszufinden, ob die fehlende Identifikation auf eine Unzufriedenheit mit der Unternehmungskultur oder der tatsächlichen Arbeit zurückzuführen ist. Mehr Verantwortung, neue Aufgabengebiete und eine andere Arbeitsaufteilung im Team können unbemerktes Quiet Quitting verhindern. Ein weiterer Schlüssel in die Herzen von Arbeitnehmer:innen können betriebliche Gesundheitspräventions-Maßnahmen sein: Home-Office, Gesundheitschecks und Sportangebote. Bei einer steigenden Burnout-Rate ist Quiet Quitting äquivalent mit „Self Care“ geworden: Junge Mitarbeiter:innen befürchten ein frühzeitiges „Ausbrennen“, sodass die physische und mentale Gesundheit der Karriere vorgezogen werden.

Mehr als nur Dienst nach Vorschrift: Tangping

In China protestiert die Jugend mit „Tangping“ gegen den vorherrschenden, betrieblichen Leistungsdruck. Das neue Lifestyle-Schlagwort bedeutet übersetzt „Flachliegen“ und ist als das Aussteigen aus der Arbeitswelt und dem sozialen Umfeld zu verstehen. Mit steigenden Mietpreisen in Chinas Metropolen wird für 20- bis 40-Jährige der Ruf nach mehr Gehalt immer lauter. Selbst mit Überstunden und einem zweiten Job sind gerade für Berufseinsteiger die Lebensunterhaltungskosten kaum zu decken. Mit Tangping widersprechen Anhänger:innen der 996-Kultur, die das Arbeiten von 9 Uhr morgens bis 9 Uhr abends, 6 Tage die Woche, beschreibt, und den sozio-kulturellen Erwartungen, „zu arbeiten, zu heiraten und Kinder zu bekommen“. Der Fokus liegt hierbei darauf, so wenig Zeit wie möglich mit und in der Arbeit zu verbringen, aber auch das persönliche Konsum- und Sozialverhalten zurückzufahren. Die Idee, wenig zu kaufen und zu besitzen, und eine geringere Lohnabhängigkeit spricht viele junge Chinesen an. Tangping steht auch für die psychische, aber auch physische Distanzierung von der Arbeitswelt durch das Reisen, sodass Tangping-Praktiker die neu gewonnene Freizeit oft in den Bergen oder in ländlichen Gegenden verbringen. Auch in Österreich interessieren sich immer mehr Jugendliche für das Reisen und mehr Work-Life-Balance. Dies spiegelt auch die Nummern von kontinuierlichen Teilzeiterwerbstätigen in Österreich wider, welche von 45 Prozent im Jahr 2012 auf fast 51 Prozent in 2022 anstieg.

Sind Tangping und Quiet Quitting zielführend?

Sowohl Tangping als auch Quiet Quitting repräsentieren Widerstandsbewegungen in der heutigen Arbeitswelt. In Österreich ist die Dienst-nach-Vorschrift-Kultur bereits fest im öffentlichen Bewusstsein verankert und wird – nicht zuletzt durch die Verbreitung über die sozialen Netzwerke – von vielen jungen Entrepreneuren, Influencern und Jet-Settern romantisiert. Je mehr sich Unternehmen mit den Anforderungen der kommenden Generationen auseinandersetzen, desto eher können Vorgesetzte Maßnahmen ergreifen, um ein faires, aber leistungsorientiertes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Quintessenz ist jedoch eine andere: Wenn das Unternehmen oder die Arbeit selbst unpassend sind, mag es die bessere Entscheidung zu sein weiterzuziehen und komplett zu „quitten“.



NEW WORK IM FOKUS

JOBMODELLE VON MORGEN

Noch vor fünf Jahren war es Standard, Arbeit in klassischen, ortsgebundenen Jobmodellen zu denken. Speziell seit der Corona-Pandemie herrscht in Österreich jedoch ein Anstieg der Heimarbeit: Nach neuesten Erkenntnissen wünschen sich österreichische Arbeitnehmer:innen doppelt so viele Home-Office-Tage als sie derzeit arbeiten, nämlich 1,6 Tage im Home-Office statt aktuell 0,8 Tage. Herausforderungen bei der Arbeitszeit sind aber nicht nur die angemessene Verteilung der Home-Office-Zeiten, sondern auch die vermehrte Teilzeitarbeit. Zum einen fehlen allgemein Arbeitsstunden, zum anderen sind gewisse Tätigkeiten nur mit einem Vollzeitäquivalent sinnvoll zu bewältigen. Job-Sharing bietet hier einen ersten Lösungsansatz: Eine höhere Innovationskraft, gesteigertes Qualitätsmanagement und ein überschaubarer Ausgleich von Fehlzeiten sind einige Vorteile des neuen Trend-Arbeitsmodells. So können zwei Teilzeitarbeiter:innen, wenn sie sich eine Vollzeitstelle teilen, einen deutlich größeren Beitrag in Sachen Produktivität und Kreativität leisten als auf einer herkömmlichen Teilzeitstelle.

Zukünftig steigt nicht nur die Lebenserwartung der Österreicher:innen, sondern auch das Pensionsantrittsalter. Ein Modell, welches weiter ausgebaut werden soll, ist die Altersteilzeit und das Arbeiten während der Pension. Dies hält nicht nur fit und stiftet Sinn, sondern bringt den Unternehmen auch zusätzliche Kapazitäten an hochqualifizierten, erfahrenen Mitarbeiter:innen und garantiert einen planbaren Wissenstransfer. Um einen Anreiz für das Arbeiten im hohen Alter für Arbeitnehmer:innen zu schaffen, sind bereits Vorschläge von Steuererleichterungen für arbeitende Pensionist:innen im Gespräch. Generell sind eine flexible und moderne Gesetzgebung sowie eine rasche Anpassung des Arbeitsrechts an neue Jobtrends wichtig, damit diese auch hierzulande Fuß fassen können. Ein moderner Arbeitsplatz definiert sich nämlich mehr denn je durch Individualität und orientiert sich an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen.

IDENTIFIZIERUNG ZUKÜNFTIGER HELD:INNEN – IN DER LEHRE UND DEM HOCHSCHULSTUDIUM

Die Debatte um die Bedeutung der Lehre im Vergleich zum klassischen Studium ist vielschichtig. Während das Hochschulstudium ein breites theoretisches Fundament legt, zeichnet sich die Lehre durch ihre unmittelbare Praxisnähe aus. Beide Bildungswege sind wertvoll und erfüllen unterschiedliche Bedürfnisse. Die Lehre bietet die Chance, frühzeitig in die Berufswelt einzutauchen, praktische Fertigkeiten zu erwerben und sich in einem realen Arbeitsumfeld selbständig zu organisieren und zu bewähren.

Die duale Ausbildung hat einen wesentlichen Vorteil in der Tatsache, dass sie bereits mit 15 Jahren zukünftigen Held:innen die Möglichkeit bietet, in sehr jungen Jahren Verantwortung für die eigene Sache zu übernehmen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Erkenntnis, dass die Entfaltung von Potenzial eine Kombination aus individueller Förderung, Sicherheit und inspirierender Führung ist. In der heutigen sich rasch verändernden Arbeitswelt gewinnt die Aus- und Fortbildung zunehmend an Bedeutung. Traditionelle Bildungswege, wie das klassische Studium, stehen nunmehr neben alternativen (Aus-)Bildungsansätzen, die einen stärkeren Fokus auf praxisorientiertes Lernen und Fachkompetenz legen. Gerade die duale Ausbildung, in der Lernen im Betrieb und schulische Bildung besonders stark miteinander verzahnt werden, erweist sich als eine wirksame Methode, insbesondere junge Menschen auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten.

Wenn es um die Aufwertung der Lehrlingsausbildung geht, ist es essenziell, diese Bildungswege als gleichwertige Alternativen zu positionieren. Dabei sind die individuellen Talente und Interessen der jungen Menschen zu erkennen und zu fördern: Individualität statt „One size fits all“. Jeder Mensch ist einzigartig. Dabei sollte man auf die Vielfalt der Stärken und Fähigkeiten eingehen und nicht auf ein generisches Modell setzen. Anstelle von „Ich suche einen Mechatroniker“ sind Unternehmen gefordert, die Frage zu stellen: „Wer will in meinem Unternehmen Mechatroniker werden?“ Dazu braucht es Erfolgsgeschichten, die auch geteilt werden sollten. Vorbilder wie Dominic Thiem zeigen, wie erfolgreiche Persönlichkeiten junge Menschen inspirieren können. Ihre Geschichten vermitteln, dass Durchhaltevermögen und Leidenschaft zu beachtlichen Erfolgen führen können.

Wenn es darum geht, aus der Vielzahl von über 200 verschiedenen Lehrberufen den Überblick nicht zu verlieren, sind neben Politik und Schulen auch Unternehmen gefordert. Die Politik deshalb, weil die Gesetzgebung über die Mittel und Möglichkeiten verfügt, auch im breiten Spektrum auf die vielfältigen Möglichkeiten der diversen Lehrberufe hinzuweisen. Die Schulen, weil es ihre dringende Aufgabe ist, die Vielfalt der Ausbildungswege in Österreich – von der Lehre bis zum Studium – vor den Vorhang zu holen. Und nicht zuletzt auch die Unternehmen, da sich auch im Marketing und im Employer Branding ein Wandlungsprozess vollzogen hat und Unternehmen dringend geraten ist, auch hier die eigenen internen Prozesse zu hinterfragen.

Insgesamt ist die Identifizierung zukünftiger Held:innen – also engagierter Fachkräfte – ein Prozess, der auf Zusammenarbeit, Wertschätzung und Verständnis aufbaut. Sowohl die duale Ausbildung als auch das Hochschulstudium spielen eine wesentliche Rolle in dieser Entwicklung. Die Balance zwischen praxisorientiertem Können und theoretischem Wissen ist entscheidend, um den Herausforderungen einer sich stetig verändernden Arbeitswelt gerecht zu werden. Letztendlich ist es eine gemeinsame Verantwortung von Bildungsinstitutionen, Unternehmen und der Gesellschaft, junge Menschen auf ihrem Bildungsweg zu begleiten und ihre Potenziale optimal zu entfalten – denn in ihnen ruht die Zukunft unseres Arbeitslebens und unserer Gesellschaft als Ganzes.

Mario Derntl, CEO Talents&Company

© Mario Derntl

BLEIB BERG F.X. Mayr Retreat | Thermenweg 28, Bad Bleiberg +43 4244 2205 | kontakt@bleib-berg.com

*Auf Anfrage und nach Verfügbarkeit. Code „Roadmap15“ einlösbar bis 31.12.2024. Pro Person und Aufenthalt ist nur ein Code einlösbar. Keine Barablöse.

Das beste Airport-Café der Welt © Oliver Jiszda

WIEN HAT DAS BESTE AIRPORT-CAFÉ DER WELT

Vor der Herausforderung, die Wartezeit am Terminal zu überbrücken, stand wohl schon einmal jeder Fluggast. Ob unerwartete Wetterkapriolen, technische Schwierigkeiten oder der ganz normale Urlaubswahnsinn: Am Flughafen Wien am Terminal 3 hat man in Zukunft die Möglichkeit, sich das Warten zu versüßen und im offiziell besten Airport-Café der Welt verwöhnen zu lassen: Das Bieder & Maier wurde im September 2023 mit der Auszeichnung „Airport Coffee or Tea Offer of the Year" im Rahmen der FAB Awards ausgezeichnet.

Das Café eröffnete 2022 und wurde gemeinsam mit Architekten von „The Black Square" und dem Betreiber „Lagardere" entworfen. Der extravagante Stil mit dunklem Holz, matt glänzendem Marmor, edlem Samt und eigens kreierten Chinoiserie Wallpaper zeigt sich als neue Interpretation des Wiener Klassikers. Dass sich die weltberühmte Wiener Kaffeehauskultur auch im Jahr 2023 gegen internationale Konkurrenz durchsetzen kann, ist ein Erfolg für die Macher von Bieder & Maier. Bereits im September galt es als wahre Leistung, als man es auf die Shortlist für das beste Airport-Café schaffte. Nun holte das Café bei der Verleihung in Bangkok den Sieg, wo es sich gegen renommierte Marken wie Costa Coffee oder Ralph's Coffee durchsetzte.

Dies ist jedoch nicht der erste internationale Erfolg der noch jungen Wiener Kaffeemarke: Bei den Global ADC Annual Awards 2019 konnte Bieder & Maier bereits mit seinem raffinierten Verpackungsdesign punkten und wurde dafür mit dem Gold Award ausgezeichnet. Den wichtigsten Werbepreis der USA als österreichische Marke zu gewinnen, ist keine Selbstverständlichkeit und zeigt das Vermarktungspotenzial der Marke Bieder & Maier.

Im Jahr 2018 gegründet steht man als junge, kreative und internationale Marke für die Weltstadt Wien und dessen Jahrhunderte alte Kaffeehauskultur. Mit sechs unterschiedlichen Blends wird die große Geschichte zu neuem Leben erweckt und auf höchstem Qualitätsniveau produziert. Mit handverlesener Rohstoffqualität aus allen bekannten Anbaugebieten dieser Welt entstehen so Meisterwerke der Barista-Kunst. Die Liebe zum Detail soll man nicht nur bei Verpackung und Einrichtung erkennen, sondern findet sich in jedem Aspekt des Unternehmens wieder.

© Oliver Jiszda

KTHE

AUSGEZEICHNET.
UND AUSGEZEICHNET.

Winner ADC New York
Winner European Design Award
Winner German Design Award
Winner Red Dot Award
Winner World's Best Airport Café

BIEDERMAIER.COM

© AbbVie/Fotografin: Florence Stoiber

NEW WORK BEI ABBVIE

Im Juni dieses Jahres belegte AbbVie bei "Great Place To Work®" den 1. Platz der besten Arbeitgeber Österreichs (Kategorie M der Unternehmen mit 100 bis 249 Mitarbeitenden). Mag. Ulrike Weiß, Human Resources Director bei AbbVie Österreich, stand der Redaktion der Austrian Roadmap2050 in einem Interview Frage und Antwort.

Redaktion: Was macht Sie zu einem der besten Arbeitgeber dieses Landes und wie wird „New Work" bei Ihnen gelebt?

Ulrike Weiß: Wir entwickeln uns stetig weiter. Wir machen seit neun Jahren jedes Jahr bei Great Place to Work® mit und sind seit acht Jahren immer in den Top 10 der besten Arbeitgeber:innen. Wir nehmen das Feedback unserer Mitarbeitenden sehr ernst und hören genau hin, was sie gerne verändert bzw. verbessert hätten. Daraus gestalten wir Aktionspläne, die uns helfen Schritt für Schritt besser zu werden. New Work, wenn Sie darunter flexibles Arbeiten und Homeoffice verstehen, gibt es bei uns nicht erst seit Covid bzw. den Lockdowns. Ich will das an meinem eigenen Beispiel illustrieren: Ich bin seit Juni 2015 bei AbbVie und als ich gestartet habe, war meine jüngste Tochter erst in der ersten Klasse Volksschule. Ich habe damals schon einen Tag pro Woche im Homeoffice gearbeitet und an weiteren zwei Tagen habe ich das Office um 15.00 Uhr verlassen, damit ich sie von der Nachmittagsbetreuung pünktlich abholen konnte. Als meine ältere Tochter sehr krank geworden ist, konnte ich mir zwei Jahre später eine Auszeit nehmen, um bei ihr zu sein. Dieses Jahr war ich in den Sommermonaten für zehn Wochen in einem Sabbatical und konnte mir damit einen lang ersehnten Traum erfüllen. Alle unsere männlichen Mitarbeiter, die in den letzten Jahren Väter geworden sind, haben entweder einen Papamonat genommen oder sind auch zusätzlich in Väterkarenz gegangen. Das sollte eigentlich in der heutigen Zeit ganz normal sein und bei uns ist es das auch. Jeder unserer Mitarbeitenden hat ein Smartphone und einen Laptop, um mobil arbeiten zu können. „New Work" wird bei uns gelebt – für das AbbVie-Team ist es daher nicht neu.

Redaktion: Ihre Mitarbeiter:innen arbeiten drei Tage im Büro und können die zwei verbliebenen Tage im Work@Home verbringen. Wieso haben Sie sich für diesen Split entschieden und wie wichtig ist Office-Culture heutzutage noch?

Ulrike Weiß: Wir haben uns für diesen Split entschieden, da wir eine Matrixorganisation sind und hauptsächlich in Brand Teams arbeiten. Das bedeutet, dass unterschiedliche Funktionen für eine Marke bzw. einen Erkrankungsbereich zusammenarbeiten. Das erfordert sehr viel Kooperation, Abstimmung, Koordination und Entwicklung von gemeinsamen und kreativen Lösungen. Wenn man mehrheitlich alleine im Homeoffice arbeitet, dann braucht es für jede Frage, jeden Input ein Meeting, eine Nachricht. Sitzt man jedoch gegenüber im Office, dann bekommt man nicht nur sehr viel mehr von den Teammitgliedern mit, man kann auch kurz über den Tisch eine Frage stellen oder Feedback für eine Idee einholen. Für kreative Prozesse braucht es Teamspirit und physische Zusammenarbeit, damit die Ideen sprudeln, von Kolleg:innen aufgegriffen werden und auch gleich weiterentwickelt werden können. Auch das Onboarding für neue Kolleg:innen ist viel einfacher, wenn man drei Tage im Office ist, denn da gibt es immer jemanden, der einen unterstützen kann bzw. auf offene Fragen eine Antwort hat. Bei uns ist die Office-Kultur nach wie vor sehr wichtig und wir tun auch einiges dafür, dass unsere Mitarbeitenden diesen AbbVie-Spirit spüren und auch gerne ins Büro kommen.

Redaktion: Wie sehr fließt AbbVies Mission und Vision und in den Recruiting-Prozess ein und was bedeutet „sinnstiftende Arbeit" für Sie?

Ulrike Weiß: Die Mission und Vision, und noch viel mehr unsere AbbVie Ways We Work, sind unsere gemeinsamen Werte. Sie sind Teil des Recruiting-Prozesses, denn jede:r neue Mitarbeitende soll sich mit unseren gemeinsamen Werten identifizieren können und sie auch leben. AbbVie möchte mit seinen Therapien einen Unterschied im Leben von Menschen mit schwerwiegenden Erkrankungen machen und dazu braucht es ganz viel Engagement, Leidenschaft, und auch Mut, Entscheidungen zu treffen. Es gilt Möglichkeiten, die man erkennt, in die Tat umzusetzen. Diese Eigenschaften werden während des Recruiting-Prozesses hinterfragt. Sinnstiftende Arbeit bedeutet für mich, dass ich mich mit den Werten meines Unternehmens und den Produkten, die es herstellt, identifizieren kann. Also jeden Tag das Gefühl zu haben, dass die Tätigkeit dazu beiträgt, das Leben von Menschen besser zu machen.

Redaktion: Gerade Generation Y und Z informieren sich sehr ausgiebig über Ihren potenziellen Arbeitgeber: Was halten Sie von Bewertungsseiten wie Kununu und Employer Branding in den sozialen Median?

Ulrike Weiß: Employer Branding in den sozialen Medien ist heutzutage sehr wichtig, wenn man die besten Talente für sein Unternehmen gewinnen möchte. Wir wollen durch die Teilnahme an Great Place to Work®, an der Langen Nacht der Unternehmen oder in der Zusammenarbeit mit myAbility unseren Bekanntheitsgrad auch außerhalb der Pharmabranche erhöhen. Bewertungsseiten wie Kununu können Jobsuchenden helfen, einen Blick in ein Unternehmen zu werfen, um sich über die Unternehmenskultur bzw. die Werte zu informieren. Als HR-Verantwortliche weiß ich, dass man diese Bewertungen durchaus differenziert betrachten muss, die Positiven und noch viel mehr die Negativen. Denn jeder, auch wenn man keinen einzigen Tag in diesem Unternehmen gearbeitet hat, kann eine Bewertung und Meinung zum Unternehmen abgeben und da fragt man sich schon, wieviel Objektivität dann in so einer Bewertung steckt. Die Pharmabranche in Österreich ist überschaubar und man kennt sich oft. Hier ist es ratsam, mit mehreren Mitarbeiter:innen und ehemaligen Mitarbeitenden des Unternehmens zu sprechen, um sich ein Bild zu machen. Meiner Erfahrung nach machen das die meisten unserer Bewerber:innen auch so.

Redaktion: AbbVie ist in über 175 Ländern weltweit tätig: Wie unterscheidet sich HR, Karriere und Weiterbildung in Österreich von anderen Ländern?

Ulrike Weiß: AbbVie hat in Österreich rund über 160 Mitarbeitende, davon sind gut zwei Drittel im Innendienst und ein Drittel im Außendienst tätig. Das HR-Team ist vier Personen klein und wir sind sehr generalistisch organisiert, d.h. wir kümmern uns beispielsweise um Recruiting, Onboarding, um die Personalaus- und -weiterentwicklung, die Zeiterfassung, Vorbereitung der Personalverrechnung. Je nach Thema erhalten wir Unterstützung von Centers of Expertise aus unserer Region. In den meisten Fällen arbeiten und entscheiden wir autonom. Jeder aus dem HR-Team weiß über alles Bescheid – es hilft sehr, wenn man nebeneinander sitzt und daher können wir uns auch sehr gut vertreten. Trotz unserer überschaubaren Größe in Österreich können wir unseren Mitarbeitenden viele Karrieremöglichkeiten bieten – dazu gibt es zahlreiche tolle Beispiele. Sollte Österreich keine Möglichkeiten mehr bieten können, dann gibt es die Option sich in eine Rolle in der Area oder im globalen Team im Headquarter in Chicago/USA weiterzuentwickeln. Einige unserer Mitarbeitenden haben das in den letzten Jahren erfolgreich gemacht. Jede unserer offenen Positionen in Österreich wird auf unserer lokalen „Open Position List", aber auch weltweit veröffentlicht und man hat die Chance sich darauf zu bewerben. Bei AbbVie in Österreich haben interne Bewerberinnen Vorrang vor externen Bewerbern, weil wir die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden aktiv fördern wollen. Zusätzlich unterstützen wir mit einem „Referral Bonus" in der Höhe von € 3.000,- Mitarbeiter:innenempfehlungen und ich kann Ihnen sagen, dass unsere bestehenden Mitarbeiter:innen sehr erfolgreiche Recruiter:innen sind und uns damit helfen, unsere offenen Positionen mit tollen Kandidat:innen zu besetzen.

AT-ABBV-230075-11102023

© AbbVie/Fotograf: Konstantin Reyer

PALAIS EVENTS

Es ist uns ein Fest.

Wenn nur das Beste gut genug ist, dann finden Sie bei uns alles, was das anspruchsvolle Veranstalterherz begehrt. Die nobelsten Adressen Wiens, exzellentes Service und erlesene Speisen auf höchstem Niveau. Für unvergessliche Feste, Präsentationen, Galadinners und märchenhafte Hochzeiten.

PALAIS FERSTEL WIEN

CAFE CENTRAL WIEN • SEIT 1876

PALAIS DAUN-KINSKY WIEN

BÖRSENSÄLE WIEN

T +43/1/533 37 63-0 | sales@palaisevents.at | **palaisevents.at**

Member of VERKEHRSBUERO HOSPITALITY

DIE WAHL IST GESCHLAGEN

Die Entscheider:innen des Monats Jänner bis August 2023

Jeden Monat nominiert die Redaktion der Austrian Roadmap2050 drei Entscheidungsträger:innen aus denen der oder die Entscheidungsträger:in des Monats in einer Publikumsabstimmung gekürt wird. Das waren die Sieger:innen der letzten Monate:

Hribernik © AIT

Entscheidungsträger des Monats Jänner: Wolfgang Hribernik, Leiter des AIT Centers for Energy

Im Forschungsprojekt AHEAD wurde im Jänner 2023 erstmals eine dampferzeugende Wärmepumpe im industriellen Betrieb integriert. Die erdgasfreie Dampferzeugung zielt darauf ab, eine CO_2-Reduktion von bis zu 90 Prozent an einem der größten Takeda-Arzneimittelproduktionsstandorte in Wien zu erreichen.
„Wärmepumpen werden in Zukunft ein wesentliches Element der Energieinfrastruktur sein, auch im industriellen Kontext. Das Projekt AHEAD setzt einen neuen Meilenstein mit der Entwicklung einer dampferzeugenden Wärmepumpe, die bei 11 bar und 184°C ausschließlich mit natürlichen Kältemitteln betrieben wird", so Wolfgang Hribernik.

Stock © ÖBB

Entscheidungsträgerin des Monats Februar: Sabine Stock, Vorständin der ÖBB-Personenverkehr AG

Sabine Stock machte als Hauptverantwortliche für die ÖBB-App im Februar von sich reden: Mit einer neuen, benutzerfreundlichen App-Oberfläche und der SimplyGo! Funktion wurde die ÖBB-App zur idealen Lösung für jene, die günstig und bequem reisen möchten. „So flexibel und spontan haben sich Kund:innen noch nie im öffentlichen Verkehr fortbewegen können", erklärt Sabine Stock. „Mit der Möglichkeit, die ÖBB-Vorteilscard und Verkehrsverbund-Jahreskarten zu hinterlegen, werden Ermäßigungen automatisch erfasst – das lästige Suchen nach dem richtigen Ticket oder der Stadtgrenze fällt in Zukunft weg."

Höllinger © Höllinger

Entscheidungsträgerin des Monats März: Valerie Höllinger, Geschäftsführerin Austrian Standards

Austrian Standards ist das heimische Zentrum für Standardisierung und Innovation. In Zukunft möchte Austrian Standards vermehrt Frauen für die bedeutende Arbeit in den Standardisierungsgremien begeistern. Bei Austrian Standards selbst wird bereits jetzt Diversität gelebt: Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis mit 54 Prozent Frauen unter den Mitarbeitenden wird gezielt gefördert, 42 Prozent der Abteilungen werden von Frauen geführt. „Das Potenzial ist längst nicht ausgeschöpft", betont Valerie Höllinger. „Darum wollen wir mehr denn je Frauen für die Standardisierung in diesem immer internationaleren Umfeld begeistern."

Koller © Brantner

Entscheidungsträgerin des Monats April: Eva Koller, Geschäftsführerin der Austria Glas Recycling

Eva Koller verfügt über langjährige Expertise in der Abfall- und Kreislaufwirtschaft und verantwortete zuletzt die Geschäftsführung des Entsorgungsunternehmens Brantner. Seit 2005 ist sie Vorstandsmitglied im Verband für Kulturtechnik und Wasserwirtschaft. Seit 1. April 2023 verstärkt Eva Koller neben Harald Hauke die Geschäftsführung der Austria Glas Recycling. Gemeinsam mit diesem wird sie die Ziele der Austria Glas Recycling weiter vorantreiben: nämlich jede in Verkehr gebrachte Glasverpackung zu sammeln, zu recyceln und so im Kreislauf zu führen.

© Unsplash

Tursky © ÖBB

Entscheidungsträger des Monats Mai: Florian Tursky, Staatssekretär für Digitalisierung und Breitband

Als zentrale, staatliche, digitale Identität ermöglicht die ID Austria eine sichere digitale Online-Identifikation, den digitalen Gang zum Amt sowie digitale Ausweisleistungen wie den digitalen Führerschein. Die mehr als eine Million Nutzerinnen und Nutzer der ID Austria bestätigen, dass die digitalen Angebote in Österreich nicht nur gebraucht, sondern auch gut angenommen werden. Florian Tursky versucht mit großem Einsatz, breitenwirkend Lust auf die Digitalisierung und die verbundenen Innovationen zu machen. Social Media ist dabei für ihn - als ehemaliger Wiener Standortleiter einer Marketingagentur - ein Heimmatch.

Hallmann © SÜBA Hallmann

Entscheidungsträger des Monats Juni: Klemens Hallmann, Unternehmer, Investor und Eigentümer der SÜBA AG

Seit mehr als 40 Jahren ist die SÜBA AG unter Klemens Hallmann erfolgreicher Bauträger in Österreich und Vorreiter bei Nachhaltigkeit, Qualität und Architektur. Mit einer nahezu emissionsfreien Wohnanlage, welche gänzlich ohne fossile Brennstoffe auskommt, wurde nun der nächste Meilenstein gesetzt. „Die Bauwirtschaft steht vor großen Herausforderungen: Energieeffizienz, Ausstieg aus fossilen Energien und Kreislaufwirtschaft sind gefragt. Mit der bewährten Green-Building-Strategie meines Bauträgers SÜBA, einem Innovationsschub bei Erneuerbaren Energien und dem Fokus auf eine CO_2-optimierte Bauweise leisten wir bereits seit vielen Jahren Pionierarbeit", erklärt Hallmann.

Hufnagl © ASFINAG

Entscheidungsträger des Monats Juli: Hartwig Hufnagl, Vorstandsdirektor der ASFINAG für Bau & Betrieb/COO

Im Juli 2023 startete die ASFINAG unter Führung von Hartwig Hufnagl das Gemeinschaftsprojekt „EVIS.AT", dessen Ziel es ist, mehr Verkehrsinformationen bereitzustellen und dadurch pünktlicheres Ankommen im Straßenverkehr zu ermöglichen. Die Datenwelten von 18 Partnern werden durch „EVIS.AT" zusammengeführt und in allen verfügbaren Mobilitätsapps angeboten. Erstmals liegt nun ein umfassendes Datenpaket über alle österreichischen Straßen - von der Autobahn bis zur Gemeindestraße - vor, was zu noch mehr Sicherheit im Straßenverkehr führen soll. In Zukunft sollen die Daten auch Navigations-Anbietern und Rundfunkstationen zur Verfügung gestellt werden.

Schmerold © ÖAMTC

Entscheidungsträger des Monats August: Oliver Schmerold, Vorstandsdirektor ÖAMTC

Oliver Schmerold ist seit Jänner 2011 Verbandsdirektor des ÖAMTC. Unter seiner Führung entwickelt sich der ÖAMTC vom AutofahrerInnenclub zum Mobilitätsclub weiter: So feierte man kürzlich erst den 40. Geburtstag der ÖAMTC-Flugrettung. Nach vier Jahrzehnten Christophorus -Flotte sprechen 435.000 Einsätze, 17 ganzjährig und 4 saisonal betriebene Standorte sowie ein Intensivtransporthubschrauber, hunderte Mitarbeitende in der Luft und am Boden, eine hochmoderne Flotte und unzählige gerettete Leben für sich selbst. Doch diese Erfolge sieht man als Ansporn, auch in den kommenden Jahrzehnten für die Sicherheit auf Österreichs Straßen zu sorgen.

© Unsplash

Abonnieren Sie jetzt unseren Newsletter und stimmen auch Sie ab!

THEMEN FAHR 20 PLAN 23

FAHRPLAN

- **04. Dezember 2023**
  20 JAHRE EU-OSTERWEITERUNG
  - STILL THE DRIVING FORCE?

- **29. Dezember 2023**
  Jahresmagazin

Wir liefern Ihnen die besten Stories und spannendsten Trends wöchentlich direkt in Ihr Postfach. Jetzt abbonieren und informiert bleiben!

IMPRESSUM

Medieninhaber:

KTHE I Team Farner Public Relations GmbH

Lehárgasse 7 | A-1060 Wien

Herausgeber:

Rudi Kobza, Nikolaus Pelinka, Nikolaus Hutter

Unternehmensgegenstand und grundlegende Richtung:

Online- und Printmedium für Zukunftsdialog im Bereich Mobilität, Energie und Infrastruktur

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

Quellen: EY & the female factor, *Karrierewege Millennials 2022*, 2022, Wien.

Oxford University's Saïd Business School, BT,Does Employee *Happiness have an Impact on Productivity?*, 2019, Oxford.

Andrew Jebb, Purdue University, Happiness, income satiation and turning points around the world, 2018, Indiana.

Statista Austria, *Zufriedenheit mit der Wochenarbeitszeit in Österreich 2022*, 2023.

Technische Universität Braunschweig, VAPRO- *You don't need to be Superheroes: Einblicke in die vielfältigen Lebenslagen von Vätern*, 2023, Braunschweig.

Statista Austria, *Anteil der Teilzeiterwerbstätigen in Österreich nach Geschlecht von 2012 bis 2022*, 2023.

MITARBEITER:INNEN DER AUSGABE

Christoph Mahdalik
Chefredakteur

Matthias Arth
Redaktion

Jill Niessner
Layout &
Media Design

Yvonne Bolhar-Nordenkampf
Projektmanagement

Nikolaus Hutter
Herausgeber

Copyright Cover & Kapiteltrenner: Unsplash, iStock

„Ich setze mich für Information ohne Grenzen ein."

Raffaela, Korrespondentin

Eine Mitarbeiterin des ORF, die wie all ihre Kolleginnen und Kollegen den Auftrag hat, mit einem ausgewogenen Programm zu einer funktionierenden Gemeinschaft in Österreich beizutragen.

ORF FÜR DICH UND MICH UND ALLE.

Bezahlte Anzeige

Ich arbeite an der Notfallmedizin. Ich arbeite an Wien.

Julia ist stolz auf ihren Job und ihren Beitrag zur Versorgung aller Wiener*innen. Sie bildet Sanitäter*innen aus und sorgt dafür, dass im Ernstfall alle vollen Einsatz zeigen. Diese wichtige Aufgabe motiviert sie täglich aufs Neue.

Die Stadt Wien bietet ihr ein faszinierendes, vielfältiges und innovatives Arbeitsumfeld und das in einem krisensicheren Job mit Verantwortung und einer guten Work-Life-Balance.

Arbeite auch du an Wien und bewirb dich unter: **jobs.wien.gv.at**

#arbeitenanwien

Stadt Wien

jobs.wien.gv.at