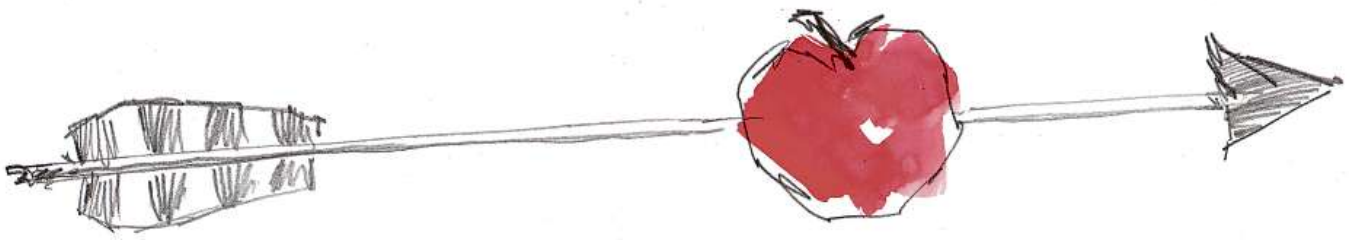
DER STANDARD

KARRIEREN
STANDARDS

2016/2017

Arbeit – Leidenschaft – Sinn



ARBEIT & MARKT

6 **Keine gute Zeit für lau und dumm:** Warum Leidenschaft gefährlich ist.

10 **Ab in den Geniebrutkasten:** Die zehn goldenen Regeln aus dem Silicon Valley.

12 **Tu, wann du willst:** Die neuen Spielregeln der Flexibilität.

17 **Pack die Badehose ein:** Die ganze weite Welt als neues Büro.

18 **Antiwork:** Harte Arbeit war gestern, jetzt geht's dagegen.

19 **Kassiert maximal, gebt maximal:** Effektiver Altruismus ist das neue Must-do.

22 **Müh dich ab wie ein Rockstar:** Das Mysterium Start-ups – was wirklich dran ist.

25 **Kümmere dich ums Ganze:** Social Business, Impact-Investing und Stiften.

30 **Hilf und profitiere:** Warum sich soziales Engagement für Firmen rechnet.

34 **Klick dich in die Crowd:** Digitales Prekariat oder Zukunftschance im Netz?

37 **Könnt ich bitte mehr Geld ...?** Tipps für Gehaltsverhandlungen.

40 **Frauen, sattelt das digitale Pferd:** Soziologin Christiane Funken macht Mut.

42 **Täuscht euch mal nicht:** Was im Arbeitsrecht tatsächlich gilt.

WORK & BALANCE

48 **Schalt endlich ab:** Digitale Depression, die Krankheit der Zeit und die Auswege.

55 **Tu es gesund:** Wo die Verantwortung der Firma für Gesundheit liegt.

57 **Fang den Schlafräuber:** Schlafstörungen nehmen zu. Abhilfe ist da.

60 **Hau rein:** Managerboxen und Sportpsychologie – was Sport alles erzählen kann.

64 **Komm runter, halte ein:** Gegen die Angst als ständige Begleiterin.

66 **Spül den Dreck aus dem Hirn:** US-Forscher Dan Siegel zur geistigen Hygiene.

70 **Schluss mit rasender Sinnsuche:** Es geht nicht immer um den Lebenssinn.

72 **Weg mit den Vordenkern, her mit den Beziehungen:** So gelingt Transformation.

WEITER & BESSER

78 **Lerne für die Zukunft:** Die Prognosen zu den Jobs und Kompetenzen für morgen.

84 **Keine Angst vorm Roboter:** AMS-Vorstand Johannes Kopf im Interview.

89 **Weg von der Uni:** Der Akademisierungswahn schadet dem Gesamtgefüge.

91 **Pisa und Bologna:** Diskurs, Debatten und kritisches Denken fehlen.

94 **Bediene dich, wenn du kannst:** Digitale Werkzeuge halten nicht jedes Versprechen.

98 **Was ich noch lernen will:** Weil es nie zu Ende ist.

104 **Öffnet euch für Innovation:** Buzzwords überall – worum geht es?

IMPRESSUM UND OFFENLEGUNG KARRIERENSTANDARDS

Redaktion: Karin Bauer (Leitung) **Grafisches Konzept, Layout und Produktion:** Armin Karner, Claudia Machado, Magdalena Rawicka **Bildbearbeitung:** Otto Beigelbeck, Lukas Friesenbichler **Anzeigen:** Alexandra Sieber **Herausgeber:** Oscar Bronner, Dr. Alexandra Föderl-Schmid **Geschäftsführung:** Mag. Wolfgang Bergmann, Mag. Alexander Mitteräcker **Chefredaktion:** Dr. Alexandra Föderl-Schmid **Stellvertretung:** Mag. Rainer Schüller **Eigentümerin (100 %) / Medieninhaberin, Verlagsort, Redaktions- und Verwaltungsadresse:** Standard Verlagsgesellschaft m.b.H., A-1030 Wien, Vordere Zollamtsstraße 13 **Hersteller, Herstellungs- und Erscheinungsort:** Leykam Druck GmbH & Co KG, 7201 Neudörfl, Bickfordstraße 21. KARRIERENSTANDARDS berichtet über Karriere, Management und Bildung als Supplement der Tageszeitung DER STANDARD.

Offenlegung gem. § 25 Abs. 2 und 3 MedienG siehe: http://derStandard.at/Offenlegung

Tun oder bewusst unterlassen

Jetzt ist die Zeit der großen Umbrüche. Alle sind betroffen – auf unterschiedliche Weise. Die Digitalisierung erfasst alle Lebensbereiche, auch jene der Arbeitswelt. Jetzt kann man den Kopf einziehen, in Lähmung verfallen oder raunzen: All das bringt nicht viel, denn die Umwälzungen gehen dennoch vonstatten. Oder man nimmt sich vor, Veränderungen aktiv zu gestalten, Dinge infrage zu stellen, Stellung zu beziehen für sich selbst in der Gegenwart und für die Zukunft.

Karin Bauer, die Leiterin des KARRIERENSTANDARD, hat mit ihren Kolleginnen **Lara Hagen** und **Lisa Breit** dieses Magazin aus dem Wunsch heraus gestaltet, möglichst viele Leserinnen und Leser aufzurütteln, selbst Verantwortung zu übernehmen – durch Tun oder bewusstes Unterlassen. **Armin Karner** hat nicht nur mit **Claudia Machado** die Ausgabe grafisch gestaltet, sondern diesmal mit seinen eigenen Illustrationen zu einer besonderen Bildsprache beigetragen.

Alexandra Föderl-Schmid, Chefredakteurin

Cover: Armin Karner

WORK & BALANCE

SCHALT ENDLICH AB
48 Gegen die digitale Depression

TU ES GESUND
55 Wie gesundes Arbeiten klappt

SCHLAFRÄUBER FANGEN
57 Strategien für guten Schlaf

HAU REIN
60 Was Sport alles kann

KOMM RUNTER
64 Angstfrei arbeiten

DAS HIRN BEFREIEN
66 Flügel für den Geist

SINNSUCHEN
70 Lass gut sein

HER MIT DEN BEZIEHUNGEN
72 So gelingt Transformation

Illustration: Armin Karner

Schalt endlich ab

Ständiges Blinken und Fiepen vor, während und nach der Arbeit. Die Krankheit der Zeit heißt digitale Depression. Eine Gegenstrategie lautet: Kontrolliere die Technik, bevor sie dich kontrolliert.

Text **Lisa Breit, Lara Hagen**

Es ist ein Video, das binnen weniger Tage mehrere Hunderttausend Mal angesehen wurde – online natürlich. Darin zu bestaunen: ein opulentes Mahl im vorrevolutionären Frankreich. Aber bevor das Festessen verspeist werden kann, muss es bildlich festgehalten werden. Kein schneller Smartphone-Schnappschuss, sondern ein Ölgemälde wird dem Hofe dann vorgeführt, im Hintergrund läuft Vivaldi. Am Ende tritt der Diener mit dem Bild wieder vor die versammelte Tafel und verkündet das Fazit: Daumen hoch.

Verhöhnt wird mit diesem Video der Like-Wahnsinn, der aus den sozialen Medien kommend längst schon unseren Alltag bestimmt. Es ist eben längst nicht mehr undenkbar, dass die perfekt arrangierte Gemüselasagne erst noch fünfmal fotografiert und mit passenden Hashtags versehen werden muss, bevor sie womöglich schon kalt ihr eigentliches Schicksal erfährt und gegessen wird. Der Titel des Videos deshalb: *Let's relax* – am Ende tritt eine Familie auf, die gemeinsam entspannt zu Abend isst. Ausgerechnet Ikea ist der Schmäh eingefallen, dem schwedischen Möbelhaus, das selbst intensiv auf Plattformen wie Instagram und Co den Skandinavian Way of Life promotet und mit den besten Filtern versehen in die Welt hinaus postet.

Sarah Diefenbach fällt ein anderes Beispiel dafür ein, welche Regeln und Angewohnheiten aus den sozialen Netzwerken uns längst auch schon offline verfolgen: „Stellen Sie sich vor, beim gemeinsamen Frühstücken mit der Familie steht einer immer wieder auf, geht zur Wohnungstür, checkt den Briefkasten, kommt zurück, und das Ganze zigmal. Das Verhalten wirkt grotesk. Findet es aber im Kontext sozialer Medien statt, finden wir es plötzlich alle ganz normal." Diefenbach ist Professorin an der Ludwig-Maximilians-Universität München, studiert hat sie Psychologie mit Nebenfach Informatik. Sie forscht auf dem Gebiet Mensch-Technik-Interaktion und untersucht insbesondere positive Emotionen und die Schwierigkeit zu entscheiden, was einen glücklich macht. Gemeinsam mit Daniel Ullrich hat sie dazu das Buch *Digitale Depression – Wie neue Medien unser Glücksempfinden beeinflussen* geschrieben.

Gegen Digital Devices, so die Grundaussage, sei grundsätzlich nichts einzuwenden, solange es eben nicht zu viel wird an verschiedenen Apps, Tönen, Icons, Likes, Nachrichten und Bildern. Aber wann ist die Grenze überschritten? Spätestens dann, wenn das Verhalten zulasten der direkten Kommunikation und der Umwelt geht, wenn Gespräche oberflächlicher werden, sagt Diefenbach – und natürlich, wenn man seine eigenen Bedürfnisse vernachlässigt und keine Zeit mehr zum Durchatmen bleibt.

„Always on" hat Folgen

Ein Beispiel, das viele kennen: Feierabend, aber das Smartphone fiept und kündigt eingetroffene E-Mails an. Die meisten, das weiß man aus diversen Untersuchungen, können die Arbeit in diesem Moment nicht liegen lassen, sondern schauen nach – schließlich könnte es wichtig sein. Und selbst wenn es gelingt, das Postfach nicht zu öffnen, belastet das bloße Wissen, dass darin etwas wartet.

Seitdem Smartphones hosentaschenkompatible Hochleistungscomputer sind, verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend – Psychologen sprechen dabei von „Entgrenzung". Der klassische Acht-Stunden-Tag oder die Fünf-Tage-Woche sind passé, die Arbeit begleitet uns mitunter ständig und folgt uns bis ins Schlafzimmer. Nur wird das Checken von Mails spätabends oder das Vereinbaren eines Termins am Sonntag nicht als Arbeit empfunden, weil man ja sowieso am Handy ist. Die Arbeit ist nur ein-, zweimal Wischen entfernt.

Das führt letztendlich nicht nur zu einer Vielzahl an Stunden unbezahlter Arbeit, sondern belastet auch psychisch und physisch. Wer ständig am Smartphone ist, schläft beispielsweise schlechter, zeigen Studien. Schuld daran ist das Blaulicht der Displays: Es ist normalerweise nur im Tageslicht enthalten und versetzt damit den Organismus in den Wachmodus. Auch der Stresslevel steigt an, sobald das Smartphone auch nur eine neue E-Mail anzeigt. Selbst der IQ sinkt offenbar kurzfristig, wenn man eine unge- ▶

lesene Nachricht im Postfach weiß, und zwar um ganze zehn Punkte, wie der britische Psychologieprofessor Glenn Wilson herausgefunden hat. Das liegt daran, dass es dem Gehirn zu viel wird. Wie ein Gefäß ist es irgendwann voll, wenn man zu viel einfüllt.

Unsere Gehirne haben sich nämlich in einer viel einfacheren Zeit entwickelt, in der weit weniger Informationen auf uns eingeprasselt sind, erklärt der US-amerikanische Neurowissenschafter Daniel J. Levitin in seinem aktuellen Buch *The organized Mind – Thinking Straight in the Age of Information Overload*. Deshalb kostet auch jede Push-Meldung, jede Facebook-Benachrichtung, jede Entscheidung, ob man eine E-Mail jetzt oder später beantwortet, Energie. Energie, die man eigentlich für wesentlich wichtigere Aufgaben verwenden könnte.

Blinkt oder fiept ununterbrochen etwas, werden auch längere Phasen der Konzentration zur Unmöglichkeit. Wissenschafter Levitin beschreibt die Vorliebe des Gehirns für Neues – dem Drang nach einem neuen Partner, neuen Erfahrungen und eben auch Neuigkeiten. Wenn man beispielsweise einen Text schreibt, wandert der Blick regelmäßig zum Smartphone. Bereitwillig lässt man sich davon ablenken. Alles andere als ideal, mahnt Levitin, denn dieses Multitasking benachteiligt den Präfrontalen Kortex, der dafür sorgt, dass man bei der Sache bleibt. Die Folge: Man nimmt Dinge nicht mehr bewusst wahr und behält sie auch schlechter im Gedächtnis. Das Gehirn kann sich nämlich nur auf eine, maximal zwei komplexe Tätigkeiten gleichzeitig konzentrieren, zeigten französischen Wissenschafter.

Das Zuviel an digitalen Geräten führt letztendlich auch dazu, dass ein „ohne“ nicht mehr geht. Eine Mediensucht sei mit anderen Süchten – wie einer Alkohol- oder Spielsucht – durchaus vergleichbar, sagt Dominik Batthyány, Psychotherapeut und Leiter des Instituts für Internet- und Mediensucht an der Sigmund-Freud-Privatuniversität in Wien. „Man will damit möglichst schnell gute Gefühle erzeugen.“ Tatsächlich belohnt jede neue Nachricht das Gehirn mit Dopamin – den Neurotransmitter, der nicht umsonst als Glückshormon bekannt ist. Die Folge: „Man verliert die Kontrolle. Die Sucht bestimmt dann das Leben.“

Die Symptome sind Nervosität, Unausgeglichenheit – und eine Art Entzugserscheinung, die Fachleute als die „Fear of missing out“ (zu Deutsch: Die Angst, etwas zu verpassen) bezeichnen. Wenn Betroffene wie Pawlow'sche Hunde auf Neuigkeiten reagieren, sind sie auch dementsprechend verunsichert, wenn sie für ein paar Stunden keine erreichen. Wissenschafter rund um Psychologieprofessor Larry Rosen untersuchten das „Fomo“-Phänomen – das auch zu Schlafproblemen führt – in einer Studie mit 700 Studierenden. Wie das Forscherteam beobachten konnte, zeigten rege Smartphone-Nutzer bereits Angststörungen, wenn sie nicht 24 Stunden pro Tag ihre elektronische Geräte im Blick hatten. Ein leerer Akku soll angeblich sogar zu einer Panikattacke geführt haben.

Und wie schützt man sich zuverlässig vor derlei Entgleisungen? Wie erlangt man die Souveränität über die eigene Zeit und Aufmerksamkeit zurück? Viele Ratgeber raten zu einer Offline-Strategie. Man solle das Smartphone abschalten, das Tablet beiseitelegen. Die Frage ist, wie praktikabel solche Ratschläge sind – kommt man wirklich offline durch den Alltag?

Schutz vor digitalem Wahnsinn

Die Antwort lautet sehr wahrscheinlich: nein. Denn schließlich, auch wenn man entscheidet, komplett abzuschalten – die Welt um einen herum tut das nicht. Viele Arbeitsgruppen tauschen sich mittlerweile via Facebook aus, geschäftliche Termine, Angebote und Infos werden nur im unternehmenseigenen Intranet gespeichert und veröffentlicht. Per se glücklicher sei man höchstwahrscheinlich ohne Smartphone nicht, räumt Psychologieprofessorin Diefenbach ein. „Entzug funktioniert nicht“, sagt auch Psychologe Batthyány.

Wenn wir es uns es also schlichtweg nicht mehr leisten können, offline zu sein, müssen wir lernen, unser Smartphone zu kontrollieren, bevor es uns kontrolliert. Sich selbst klare Grenzen zu setzen ist dabei Regel Nummer eins gegen die sogenannte digitale Depression, sagt Batthyány. Kann heißen: Nur einmal E-Mails checken oder durch die Facebook-, Twitter- und Instagram-Timelines scrollen, aber dann das Handy auf lautlos stellen. Die Konzentration lässt sich durch Ausflüge in die Natur, Sport oder Meditation verbessern. So kann sich das überforderte Gehirn erholen.

Im Job gilt es, Prioritäten zu setzen, damit es nicht zu viel wird. Es hilft beispielsweise, sich von der Vorstellung zu verabschieden, dass man alle Aufgaben erledigen und nebenbei auch noch sämtliche E-Mails beantworten und alle News verfolgen kann. Der gute Rat: Überlegen, welche Informationen wirklich wichtig sind. So erfordern einige E-Mails sofortige Beantwortung – andere sind aber schlichtweg nicht dringend oder irrelevant für die Aufgabe, die gerade ansteht.

Auch die Technik selbst kann ein wirksames Mittel sein, den Informationsüberfluss unter Kontrolle zu bekommen. Die meisten Programme wie Outlook oder Gmail, bieten bereits Filter und Einstellungen an, die dafür sorgen, dass nur die wichtigsten Nachrichten sofort durchkommen. Weniger wichtige Nachrichten wie Newsletter, Werbung oder Nachrichten, bei denen man in CC gesetzt wurde, können automatisch in spezielle Ordner geschickt werden – die man dann einmal pro Woche in Ruhe durchsehen

WERBUNG

FOTO: PHILIPP TOMSICH

S T A T E M E N T

„Bosch entwickelt Lösungen für das vernetzte Leben, um die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Mit dem Junior Managers Program ergibt sich die Chance die ‚Bosch Welt' zu erkunden."

MitarbeiterInnen vom Standort Wien

Führungskräftenachwuchs von morgen: Bosch zeigt den Weg vom Trainee bis an die Spitze

Mit dem Junior Managers Program (JMP) bereitet Bosch seit mehr als 30 Jahren qualifizierten Nachwuchs praxisnah auf Führungsaufgaben im Unternehmen vor. Es zeichnet sich durch individuelle Programmmodule aus, mit einem Wechsel zwischen Werks-, Geschäftsbereichs- und Zentralabteilungen. Astrid Greiner, beispielsweise, hat das Traineeprogramm bereits abgeschlossen und packt derzeit im Bereich Thermotechnik in Wien kräftig mit an.
„Nach Abschluss des Programms bin ich nun seit November 2015 für das Brand-Management der Marke Junkers Bosch in ganz Österreich verantwortlich", sagt die gebürtige Grazerin stolz. „Das Programm bietet einen einzigartigen Facettenreichtum: Jede Station birgt ein spannendes Projekt mit eigenem Verantwortungsbereich."
Zusätzlich absolviert man mindestens eine Station im Ausland. „Für mich ging es für sechs Monate nach Worcester in England", so die 25-Jährige mit Studienerfahrung in Singapur. Besonders wichtig ist der Austausch zwischen den Abteilungen. Dabei konnte sich die Brand-Managerin ein Netzwerk über Bereichs- und Ländergrenzen hinaus aufbauen, von dem sie in ihrer täglichen Arbeit immer wieder profitiert. Was man mitbringen muss, beschreibt die studierte Wirtschaftswissenschaftlerin so: „Das JMP wird mit verschiedenen Schwerpunkten angeboten – von Forschung und Entwicklung über Informationstechnik, Controlling oder Logistik bis hin zum technischen Vertrieb und Einkauf. Somit haben Persönlichkeiten mit breitem Know-how sowie IT- und Software-Kenntnissen, aber auch mit anderen technischen Studienrichtungen gute Chancen."

Frauen in Führungspositionen: Bewerberinnen gesucht

Besonders stolz ist Bosch auf den hohen Frauenanteil im Programm: Rund 80 Prozent der Trainees sind weiblich. „Wir sorgen mit einem offenen, wertschätzenden Arbeitsklima, sehr guten Entwicklungschancen und einem spezifischen Weiterbildungsangebot dafür, dass sich unsere Mitarbeiterinnen bei uns wohlfühlen", so Mag. Johanna Hummelbrunner, Personalleiterin Bosch Österreich. „Nur so gelingt ein nachhaltiger Wandel unserer Führungskultur."

DIE BOSCH-GRUPPE IN ZAHLEN

- Standorte: weltweit in rund 150 Ländern vertreten; österreichweit 15 Standorte
- MitarbeiterInnen: weltweit rund 375.000; österreichweit rund 2.900
- Forschung und Entwicklung: weltweit rund 55.800 MitarbeiterInnen
- Umsatz: weltweit rund 70 Milliarden Euro; österreichweit 1,1 Milliarden Euro
- Unternehmensbereiche: Mobility Solutions, Industrial Technology, Consumer Goods sowie Energy and Building Technology

Bewerben Sie sich online unter
www.bosch-career.at

BOSCH
Technik fürs Leben

Tu es gesund

Firmen sollen helfen, psychischen Erkrankungen vorzubeugen. Dem Stückwerk Gesundheit in Betrieben fehlen aber Plan und Ressourcen.

Text **Karin Bauer**

Unerträgliche Kunden, Patienten und Schüler gehen europaweit und auch in Österreich den Arbeitenden am meisten an die Gesundheit. An zweiter Stelle liegt für die Österreicher der Zeitdruck, dann kommen anstrengende und schmerzhafte Körperhaltungen. So viel hat die Gesundheitsagentur der EU (Osha mit Sitz in Bilbao) erhoben. Plus: Psychische Erkrankungen nehmen zu und machen mittlerweile mehr als ein Drittel der Diagnosen für Arbeitsunfähigkeit oder Invaliditätspension aus. Aber Nichtmehrkönnen betrifft nicht nur die gut mit Klischees zugepflasterten „Älteren" – Burnout-Krankenstände rund um die 30 nehmen zu. Kann bald keiner mehr in einer Arbeitswelt, die einem früher oder später die Fratze hinhält, bis nichts mehr geht?

Diese bange Frage schwebt immer mit bei Diskursen und Exegesen zur neuen Arbeitswelt und zur großen Transformation. Und vor allem: Was soll wer tun?

Im Lehrbuch des jetzt hochmodernen betrieblichen Gesundheitsmanagements steht der notwendige Dreiklang: Individuen, Führungs- ▶

kräfte und Organisationskultur sollen gesundes Arbeiten ermöglichen. Bis schließlich alle heimgehen und sagen: Schatz, ich hab mich heute gesund gearbeitet. Und bis die volkswirtschaftliche Rendite dafür wieder stimmt und natürlich auch das Betriebsergebnis nicht mehr belastet ist von Fehlzeiten, Krankenständen, Ausfällen und Fehlern. Der Fokus liegt derzeit auf den psychischen Erkrankungen. Nicht nur weil sie ein Flächenphänomen geworden sind, sondern weil die Krankenstände aus diesen Ursachen auch viel länger dauern und die sogenannte Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit komplexer ist als Gips rauf und Gips runter.

Notwendigkeiten und Maßnahmen

Die EU-Gesundheitsagentur versucht es mit Appellen und Bewusstseinsbildung. Und bringt alle zwei Jahre Kampagnen dazu auf den Kontinent. Aktuell: „Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter". Dazu gibt es Infomaterial für Generationenmanagement und Maßnahmen, die über den gesetzlichen Arbeitsschutz hinausgehen. Mehr kann sie auch nicht tun. Hintergrund: enorm hohe (krankmachende) Jugendarbeitslosigkeit bei gleichzeitiger demografischer Herausforderung. Die durchschnittliche Lebenserwartung in der EU beträgt derzeit 80,6 Jahre, die Gruppe 65+ wird sich bis 2080 auf ein Drittel der Gesamtbevölkerung mehren, die 15- bis 54-Jährigen werden schon bis 2040 nur mehr knapp 46 Prozent der Europäer ausmachen. Und nebenbei: Nur 45 Prozent der jetzt 55- bis 64-Jährigen sind in Österreich noch im Arbeitsleben – die Arbeitslosigkeit 50+ nimmt weiter zu.

In Österreich fließen ein paar Millionen Euro in Beratungs- und Implementierungshilfe für eine gesündere Belegschaft. Das im Sozialministerium angesiedelte fit2work etwa oder die Sozialpartner-Plattform arbeitundalter gehören da dazu. Dass seit 2013 vorgeschrieben ist, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu evaluieren, soll Betriebe anschubsen, ihre Unternehmenskulturen von ergonomischen Verbesserungen bis zu einem insgesamt humaneren Umgang miteinander zu bringen. Laut Arbeitsinspektorat wird auch evaluiert. Dann hört die Handhabe aber auf: Maßnahmen aufzuzwingen ist in dieser Gesetzesnovelle nicht vorgesehen.

Glaubt man einer Umfrage des Karriereportals karriere.at gemeinsam mit dem Online-Berater Instahelp aus dem Sommer 2016, dann hat sich wenig verbessert – auch wenn man Eigeninteressen der Umfrager abziehen möchte: Dort geben nämlich Arbeitnehmer und ihre Chefs ganz klar zu Protokoll, dass Krankenstand wegen Knochenbruchs, Fieber oder Magen-Darm-Beschwerden okay ist. Familiäre Troubles, Niedergeschlagenheit oder Schlafstörungen dagegen werden von den allerwenigsten als Gründe fürs Nichtarbeitenkönnen akzeptiert. Aber es kommt noch schlimmer: 49 Prozent sagen da, dass psychische Probleme in ihrer Firma tabu sind, also mit Scham, Stigma und „selber schuld" besetzt sind. Dieser Wert nimmt ab, je mehr strukturierte Gesundheitsprogramme in Unternehmen etabliert sind, je selbstverständlicher anonyme Beratung oder Coaching ist, je offener die Vorgesetzten über psychische Belastungen und Probleme reden. Laut dem Österreichischem Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung, in dem Krankenkassen, Sozialversicherungen, Sozialpartner und der Fonds Gesundes Österreich sitzen, hat wohl die Hälfte der heimischen Unternehmen so etwas wie eine betriebliche Gesundheitsförderung, meist allerdings Einzelmaßnahmen. Nur sechs Prozent der Betriebe hätten eine Kultur, in der Gesundheitsförderung ein selbstverständlich etablierter Teil ist. Psychische Gesundheit rangiert noch auf den letzten Plätzen der innerbetrieblichen Angebotspalette.

Mehr als die Hälfte wünsche sich aber Hilfe vom Arbeitgeber. Insgesamt würde jedoch kaum jemand am Arbeitsplatz erzählen, dass er gerade durch die Hölle einer Trennung geht, Probleme mit den Kindern hat oder so erschöpft und verzagt ist, dass Arbeiten kaum mehr geht: Nur 14 Prozent würden ein solches Gespräch mit Kollegen führen, ergibt die Umfrage von karriere.at. Vor allem Frauen würden allerdings gerne Vorträge und Beratungsangebote zu Prävention und Heilung psychisch belastender Umstände erhalten.

Nutzenkalkül

Unternehmen, die diesbezüglich als Vorzeigebetriebe gelten, etwa Zumtobel in Vorarlberg, Manner in Wien oder die Privatklinik Ragnitz in der Steiermark, argumentieren ihre Investitionen in das Thema gesundes Arbeiten für alle Generationen mit betriebswirtschaftlichem Kalkül und ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Ob sie damit den Werten der Verantwortung für Menschen folgen? Diese Frage stellt sich ihnen nicht, sagen sie. Es geht nur um das Wie und den „ständigen Verbesserungs- und Weiterentwicklungsprozess". Und es geht um das genaue Hinsehen: Welche Bedingungen des Produzierens, des Arbeitens lassen sich verbessern, welche nicht? Im Umgang miteinander ist da wohl alles möglich. Im industriellen Produktionsumfeld weniger. Vielleicht ist die fortschreitende Roboterisierung da aber wirklich eine Chance. Und die Studien der Gartner Group mit Microsoft treffen zu, denen zufolge „mutige" Digitalisierung und Automatisierung mehr Arbeitsplätze schaffen, als sie vernichten, und dies nicht nur für die anderen, sondern durch angemessene Bildungsstrategien auch für jene, deren schwere Arbeit jetzt der Roboter macht. ■

www.arbeitundalter.at
www.healthy-workplaces.eu
www.fit2work
www.gesundearbeit.at

ERSTE CAMPUS: DIE NEUE WELT DES ARBEITENS

Das neue Hauptquartier der Erste Group vereinigt herausragende Architektur mit einem komplett neu verstandenen Begriff von Arbeitswelt: Vertrauen in Eigenverantwortung, flexible Arbeitsmodelle und ein klarer Fokus auf die Sharing-Economy.

Wie sehr die Architektur die neue Arbeitsweise der Bank unterstützt, erkennt man erst, wenn man ins Innere des Erste Campus vordringt. Activity Based Working verbindet innovative Arbeitsprozesse von Start-ups mit der Identität einer bald 200 Jahre alten Bank.

Architektur fördert Arbeitsweise

Obwohl der Erste Campus riesig ist, spürt man seine Größe nicht. „Früher war eine Abteilung auf mehrere Stockwerke verstreut. Heute treffen wir uns in der Home-Base, dem Knotenpunkt der neuen Arbeitswelt", erzählt Christian Dorfinger, der Leiter des Recruitings. Die Arbeitswelt ist digital vernetzt und so agil, dass jeder selbst entscheiden kann, wie gearbeitet wird. Ob Team-Meeting, fokussierte Schreibtisch-Arbeit oder Videokonferenz – die Umgebung passt sich den Bedürfnissen an. Hier hat Kommunikation einen großen Stellenwert. Deshalb gibt es kein architektonisches Korsett, sondern eine flexible Struktur, die den MitarbeiterInnen den Gestaltungsfreiraum bietet, den sie im Arbeitsalltag benötigen.

Arbeiten, wo ich will, wann ich will

Die Erste Group hat früh erkannt, dass der technologische Umbruch nicht nur Auswirkungen auf KundInnen hat, sondern auch auf die MitarbeiterInnen und deren Arbeitsweise. „Traditionelle Büros mit fixen Arbeitsbereichen und vorgegebenen Arbeitszeiten gibt es nicht mehr", bringt es Dorfinger auf den Punkt. Alle MitarbeiterInnen sind mit Laptop und Mobiltelefon ausgestattet und können sich aussuchen, wo sie am liebsten arbeiten. Wobei das „Wo" auch schon einmal in einem anderen Stockwerk oder Gebäudeteil sein kann. Was in anderen Unternehmen aufgrund von räumlichen Engpässen gar nicht möglich wäre, wird am Campus täglich gelebt.

Vertrauen ist der Schlüssel

Investitionen in Technologie alleine reichen nicht aus. Am Campus gilt die Vertrauensarbeitszeit, bei der sich die MitarbeiterInnen ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen können. Das kommt nicht nur Familien mit Kindern entgegen. Auch die Führungsqualität hat eine neue Dimension erhalten. Sind MitarbeiterInnen weniger präsent und damit weniger „sichtbar", kann leicht ein falscher Eindruck entstehen. „Die Bereitschaft, MitarbeiterInnen zu vertrauen, ist eine zwingende Voraussetzung, damit Führung in diesem Umfeld gelingt", erklärt Dorfinger. Viele KandidatInnen sind auf diese Neuerung aufmerksam geworden und haben begonnen, sich verstärkt bei der Erste Group zu bewerben.

Mehr Eigenverantwortung

„Ein wichtiger Eckpfeiler ist, die Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen zu fördern. Ohne die geht es nicht", ist Christian Dorfinger überzeugt. Je größer die Freiheit der Arbeitseinteilung ist, desto wichtiger ist die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren. Umgekehrt müssen Führungskräfte Ziele klar formulieren, damit jede/r Einzelne ergebnisorientiert arbeiten kann. Eine IT-Infrastruktur auf dem letzten Stand der Technik erlaubt vielen MitarbeiterInnen, auch im Home-Office zu arbeiten. Zusammenarbeit ist nicht mehr an den Ort gebunden und wird zunehmend papierlos.

Der „Zusammenarbeitsplatz"

Um den Kontakt und die Zusammengehörigkeit herzustellen, treffen sich die Teams in regelmäßigen Abständen in der Home-Base. Der Campus ist als Treffpunkt konzipiert und bietet eine Fülle an Möglichkeiten für spontane Begegnungen. Informelle Gespräche, die sonst spontan möglich sind, werden durch neue Formen des Kontakthaltens wie die Videotelefonie abgelöst.

Erfolg bei allen Generationen

Dass jüngere Menschen mit diesem Philosophiewandel besser umgehen, kann Christian Dorfinger nicht bestätigen, ganz im Gegenteil. Der „Zusammenarbeitsplatz" hat „Fans" aller Generationen. „Wer auf den Campus kommt, möchte sich austauschen, zusammenarbeiten oder einfach sozial interagieren."

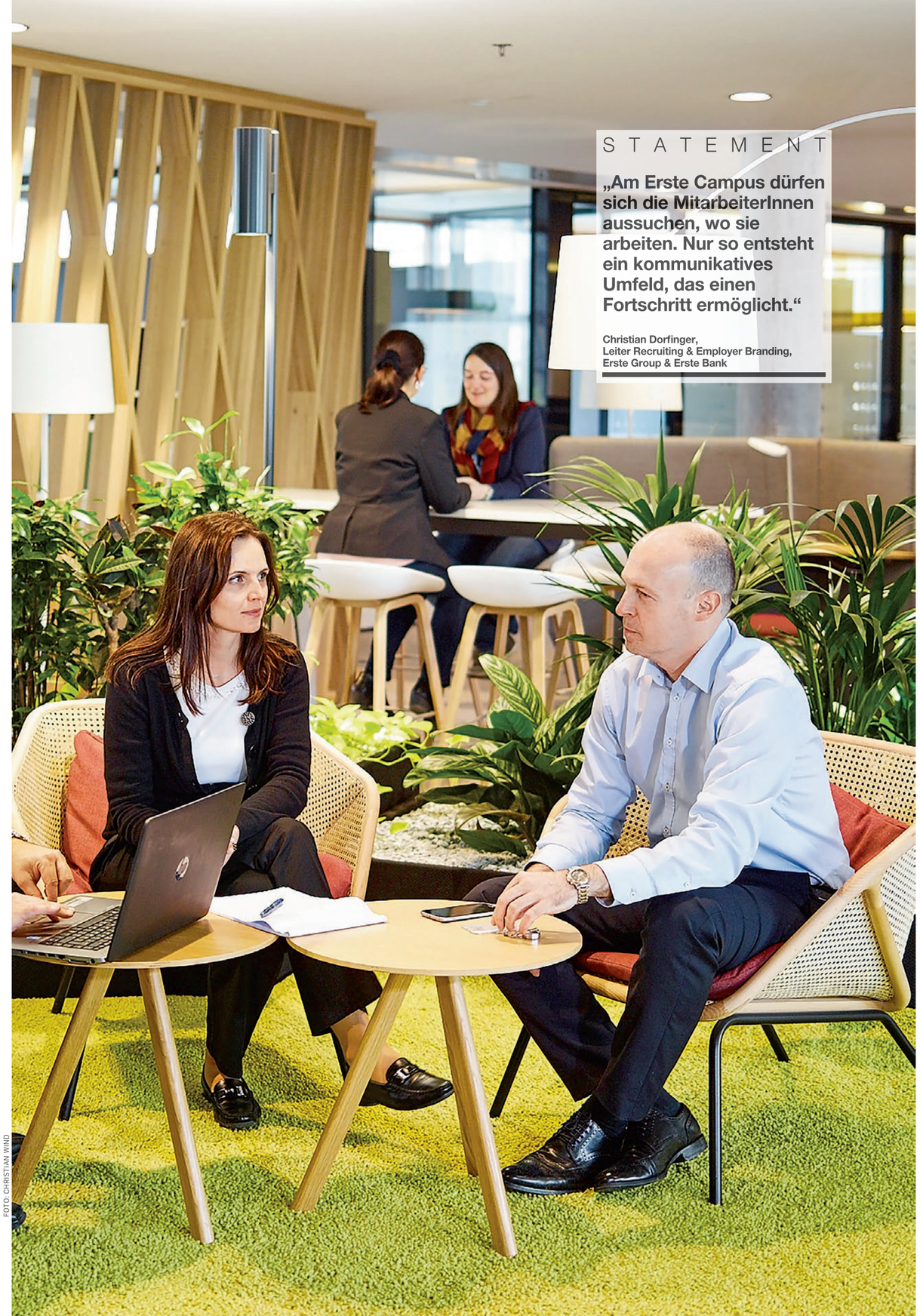


FOTO: CHRISTIAN WIND

STATEMENT

„Am Erste Campus dürfen sich die MitarbeiterInnen aussuchen, wo sie arbeiten. Nur so entsteht ein kommunikatives Umfeld, das einen Fortschritt ermöglicht."

Christian Dorfinger,
Leiter Recruiting & Employer Branding,
Erste Group & Erste Bank

FOTO: TONI RAPPERSBERGER

Am Erste Campus ist jeder MitarbeiterIn mit Laptop und Smartphone ausgestattet. Festnetztelefone gibt es nicht mehr.

FOTO: TONI RAPPERSBERGER

Christian Dorfinger, Leiter Recruiting & Employer Branding, Erste Group & Erste Bank

FACTBOX

Der Erste Campus ist seit Anfang 2016 das neue Headquarter der Erste Group und ihrer Tochtergesellschaften. Der „Zusammenarbeitsplatz" zeichnet sich durch moderne Technik und eine Architektur aus, die das Arbeiten in der Sharing-Economy unterstützt. Mehr als 4.500 MitarbeiterInnen wurden auf einen einzigen Standort zusammengeführt, um die unternehmensweite Zusammenarbeit zu vereinfachen.

- 12.500 m² Bürofläche
- WLAN im gesamten Gebäude
- fünf Restaurants
- Betriebskindergarten
- durchgängig barrierefrei

ERSTE Group

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

MENSCHEN, DIE BEWEGEN!

WERBUNG

Sie finden diese auf folgenden Seiten:

14/15

VIG VIENNA INSURANCE GROUP

20/21

Allianz

28/29

mondi

38/39

KPMG

44/45

BOSCH Technik fürs Leben

52/53

58/59

ERSTE Group

68/69

PORR

74/75

Deloitte.

80/81

WIFI WKO

86/87

Hofer

96/97

BDO

102/103

iVenta

WANN KÖNNEN SIE ANFANGEN?

Jobs mit Qualität im Einstieg und Qualität im Aufstieg.

derStandard.at/Karriere

„Ich lerne enorm viel durch die internationale Zusammenarbeit.“

Maciej, Brand Manager

„Ich bin sehr engagiert, weil mir meine Arbeit Spaß macht.“

Zorica, Strategic Insights Manager

Growing together

means evolving as a truly international business

Unsere Stärke bei JTI liegt in den vielfältigen Talenten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 73 Ländern weltweit. Egal, wo sie leben und woher sie kommen – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich als Teil unserer globalen Familie entfalten.

Join JTI, a leading international tobacco company operating in over 120 countries worldwide.

jti.com/austria