

Digitales in Wahlprogrammen Seite K 5

Futuristische Schulbücher Seite K 8

Spezial Informations-
technologie: weiterlesen
bis 20. Oktober auf
dSt.at/Informationstechnologie

derStandard.at/Karriere



Der polnische Vizepräsident Jerzy Kwiecinski, Pauline Seidermann (Voestalpine), Michael Bartl (Hyve, München), Christina Wilfinger (Microsoft), Anna Steiger (TU Wien), Moderatorin Karin Bauer (STANDARD): Wie sieht die digitale Talentlandkarte für den Finanzbereich aus?

Foto: Finance Trainer

Auch für Financer: „Digitalisierung ist eine Reise“

Schnell rekrutieren, damit die digitale Transformation erledigt wird – das klappt auch in den Finanzen nicht. Der diesjährige Branchentreff der Finanzchefs in Alpbach ist auf „digitaler Reise“.

Karin Bauer aus Alpbach

Rund 300 Finanzvorstände (CFOs) und Banker, eine Frage: Wie genau digital transformieren, und woher die benötigten Kompetenzen nehmen?

Alles zuzukaufen geht nicht, nicht nur, weil die gesuchten Talente nicht verfügbar sind (Stichwort: IT-Fachkräftemangel), sondern weil die Querschnittsmaterie Digitalisierung auch mit der gewachsenen DNA des Unternehmens durch alle Bereiche verbunden werden muss. Grundlegend klar: Auch für die Finanzabteilungen sind Daten, eigentlich ihre angemessene Interpretation, das neue Öl. Sogenannte Predictive Analytics sollen Kundenverhalten zeigen, noch bevor Lieferanten etwas wissen – in manchen Unternehmen ist man schon weit: Er könne mittlerweile zur Monatsmitte den Monatsabschluss sehen, sagte etwa Plansee-Finanzvorstand Karlheinz Wex. Dass Finanzchefs solcherart auch das Wis-

sen von CIOs (IT-Chefs) und CDOs (Digitalisierungschefs) haben müssten, macht Oliver Seidl, Finanzchef der Schenker AG deutlich. Dass es nur um permanente Effizienzsteigerung gehe, verneinen die Financer, die sich heuer in der Vorwoche zum 31. Branchentreff rund um Gastgeber Hannes Enthofer (Finance Trainer) in Alpbach versammelt haben. „Am digitalen Kunden sein“, Steuerung in Echtzeit, Qualität und Standardisierung der Prozesse werden als nächste Ziele der Anstrengungen genannt.

Warum etwa noch Shared-Service-Centers aufgebaut würden, wenn doch mittels Bots und bald künstlicher Intelligenz sowieso der große Umbruch vor der Tür steht? Er könne nicht auf irgendetwas in fünf Jahren warten, antwortet etwa Carsten Gehrke, CFO der Heidelberg Druckmaschinen in Osteuropa.

Einfache Antworten auf die komplexe Frage, wie die digitale Talentlandkarte für CFOs aussieht, gibt es nicht. Jedenfalls sei sie fluid, so Michael Bartl, Chef des Münchener Innovationsunternehmens Hyve, das mit Ausbildungen und Laboratorien rund um das Innovationsthema assistiert. Die Hypovereinsbank etwa schickt ihre Mitarbeiter einige Monate dorthin ins Lab, um sie „agil“ zu machen. Denn das, was in der Personalwirtschaft schon als Buzzword gilt, nämlich das „Mindset der Veränderungsbereitschaft“, betrifft alle Bereiche. Auch die CFOs selbst, deren digitale Affinität noch nicht besonders hoch ist, wie Christina Wilfinger, Sales-Solution-Direktorin bei Microsoft, eine Studie zur Psychologie der Digitalisierung zitiert.

Sie bringt, wie alle Referenten, das zentrale Thema der Menschlichkeit, bei der es auf Basis einer immer detaillierter ausgestatteten Toolbox geht, aufs Tapet. Anna Steiger, Vizerektorin der TU Wien, referenziert darauf mit „Technik für Menschen“ und auch mit der notwendigen Diskussion über Technikfolgenabschätzung. Kurz: alles, was an Skills an Technischen Hochschulen oder Code-Universities zu lernen ist, als Grundlage, nicht als Schlussstein für – auch persönlichen – Erfolg.

Auch die CFOs selbst sind schwer gefordert. Dass Angst unterwegs ist, zeigte sich etwa an der via Kongress-App gestellten Frage: „Wohin entsorgen wir Mitarbeiter, die mit dem Digitalen nicht mitkönnen?“

Pauline Seidermann, Finanz- und Personalchefin der Voestalpine Stahl, lässt keine Zweifel an der Aufwendigkeit der Prozesse: Von den 450 Lehrlingen angefangen gehe es darum, permanent zusätzliche Qualifikationen auf- und auszubauen. Dass man eine „Freak Show“ aus Nerds, wie Ralf Sauter vom Berater Horváth & Partners sagte, ins Unternehmen irgendwo in den Keller setzen könnte, und die erledigen das alles – leider nein.

Obwohl traditionell stark männlich dominiert, waren Frauen großes Thema heuer in Alpbach: Ja, die Digitalisierung bringe Chancen, sagte auch die TU-Vizerektorin, allerdings nicht ohne auch darauf hinzu-

weisen, wie groß der Aufholbedarf auch in einschlägigen Studienfächern noch ist. Dass ihr Haus als „Freak Show“ bezeichnet wurde, weist TU-Vizerektorin Steiger natürlich zurück – sie will auch die wie ein Generationenbruch zugeschnittenen Beschreibungen von Millennials und „Digital Inhabitants“ aufbrechen – aus eigener täglicher Erfahrung. Dass die Jungen natürlich andere Sozialisierung und daher andere Ansprüche an Arbeit und Leben haben,

blieb unbestritten – auch ein Thema, mit dem sich Führung, auch in der Finanzabteilung, auseinanderzusetzen hat. Sogenanntes Employer-Branding ist ja auch längst nicht mehr etwas für Broschüren, sondern Unternehmen sind ziemlich transparent – wie es intern läuft, spricht sich herum. „Innen pfui“ geht also nicht mehr – vor allem nicht angesichts der noch so spärlich besetzten Landkarte der digitalen Talente.

www.alpbacherfinanzsymposium.com

PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

Mir ist so fad



Geht es nach der Meinung der Manager, dann sind ihre Leute offenbar erschöpft von – Langleweile. Laut aktueller Umfrage des Personalberaters Robert Half unter fast 2000 Führungskräften in

verschiedenen europäischen Ländern glauben 78 Prozent, dass sich ihre Mitarbeiter im Job langweilen.

Natürlich meinen nur 17 Prozent, dass das an schlechtem Management liegen könnte. Die meisten nennen „Unterforderung“, „geringe Abwechslung“ und „zu viele und schlecht organisierte Meetings“.

Arbeit, die an sich reizlos ist und deren Beitrag zum Gesamten nicht wahrgenommen wird, ist ebenfalls auf der Liste – und vielleicht der interessanteste Punkt: Sinnlosigkeit, austauschbares Abarbeiten und folgend null Wertschätzung machen krank.

Join Mondi!



Working at Mondi is exciting and challenging.

We are a leading international packaging and paper group employing over 25,000 people across more than 30 countries around the world. We are highly focused on our customers and have been developing cutting edge products since 1793.

Create (y)our ongoing success story.

With entrepreneurial spirit and a real passion for performance. We combine a fast paced business with a caring culture that helps people grow. If you have an entrepreneurial spirit, a passion to perform, and are interested in the chance of working in different countries and cultures

around the world, there are real opportunities for you to create your own success story and build a long term sustainable career.

Be part of a multicultural team.

You may enjoy international development and work opportunities. That's why at Mondi we say, "Unfold your and our true potential".

Get in touch!

Jasmin Grünstäudl is waiting for your papers.

Mondi AG, Marxergasse 4A
1030 Vienna, Austria
Tel: +43 1 79013 4687
Fax: +43 1 79013 974

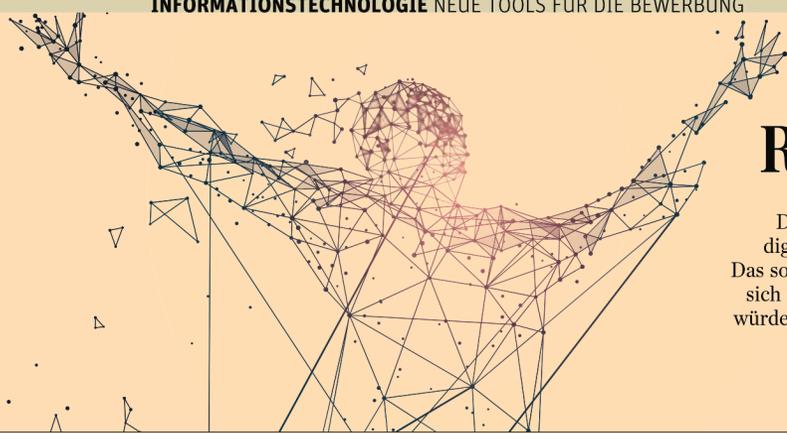
Email: careers.mondi@mondigroup.com



IN TOUCH EVERY DAY

www.mondigroup.com





Die digitalen Recruiter kommen

Dass Unternehmen bei der Personalauswahl auf digitale Tools setzen, ist nicht mehr ungewöhnlich. Das soll auch Vorteile für Bewerber bringen – sie könnten sich unkomplizierter, etwa per Smartphone, bewerben, würden objektiver behandelt. Aber es gibt auch Gefahren.

Lisa Breit

Wien – Bewerben per Smartphone, durch eine Push-Nachricht an das Vorstellungsgespräch erinnert werden – und schließlich mobil den Vertrag unterzeichnen: Mit der HR-Software „Success-Factors“ sollen Bewerbungsprozesse „schneller und unkomplizierter“ ablaufen, sagt Rudi Richter, Österreich-Geschäftsführer von SAP. Vom Senden der Unterlagen, über die Vertragsunterzeichnung bis hin zum Jobeinstieg wird quasi alles digitalisiert und automatisiert. Etwa können Informationen zum Lebenslauf von LinkedIn oder Xing direkt an das Unternehmen übermittelt werden. Der Arbeitsvertrag wird digital unterzeichnet. Vor Arbeitsbeginn erhält der neue Mitarbeiter Infos zur Vorbereitung. Beginnt er im Job, schlägt ihm das Tool Termine für Mittagessen vor oder zeigt ihm Schulungen an.

In Österreich setzen angeblich bereits mehrere Unternehmen das Tool ein, darunter Borealis, Mondl – und natürlich SAP selbst.

Bewerben per Facebook

Aber es geht noch niederschwelliger, wie das Beispiel des Personaldienstleisters Trenkwalder zeigt. Seit kurzem können sich Jobsuchende nämlich über den Messenger-Dienst von Facebook bewerben – schickt man eine Nachricht, antwortet ein Chatbot. Er fordert einen auf, einzugeben, wo man am liebsten arbeiten möchte. „Teile deinen Ort mit mir.“ Tippt man etwa Wien, zeigt der Dienst Angebote in der Nähe an. Nun kann die Nutzerin die unterschiedlichen Jobs, geordnet nach Branche, anklicken.

Wer will, kann aber auch direkt eine Initiativbewerbung senden. Der Chatbot fragt dann nach „deinem richtigen Namen“, dem Geburtstag, eingegeben werden müssen noch E-Mail-

Adresse und Telefonnummer. Das war's.

Gerade für die sogenannten Digital Natives sei das Smartphone ein wichtiges Kommunikationstool. „Da müssen wir uns natürlich an deren Verhalten orientieren“, wird Klaus Lercher, CEO von Trenkwalder Österreich, in einer Aussendung zitiert. Um das Thema „Mobile Recruitment“ zu pushen, startete Trenkwalder eine eigene Kampagne.

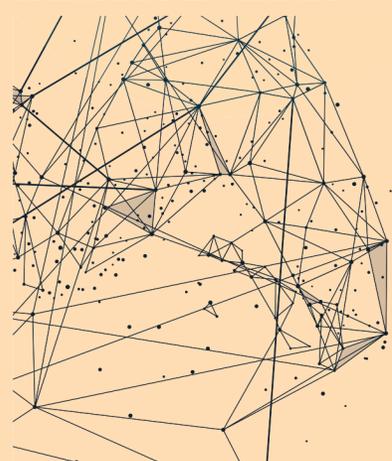
Automatische Auswahl

Mobile Bewerbungen sind aber nur der erste Schritt – Algorithmen werden auch immer stärker dazu genutzt, Bewerbungen vorzuselektieren. Die SAP-Personalmanagementsoftware kann die Bewerbung beispielsweise bereits mit der Anforderung abstimmen und die Kandidaten automatisch nach ihrer Qualifikation sortieren. Daran, das Tool zu verfeinern und mit extra Filtern auszustatten, werde gearbeitet.

Ein solcher Check habe Vorteile für beide Seiten, lauten die Argumente: Personalisten würden beim Vorselektieren entlastet, das Matching optimiert. Das verringere auch das Risiko kostspieliger Fehlbesetzungen. Für Bewerber bringe die digitale Vorauswahl vor allem fairere Chancen. Eine Maschine diskriminiere – im Gegensatz zu Menschen – nicht aufgrund von Geschlecht oder Herkunft.

SAP-Chef Richter sieht aber auch Gefahren, etwa wenn Maschinen gute Bewerber ausselektieren, weil die Schlagworte in ihren Unterlagen nicht mit dem gesuchten Profil übereinstimmen.

Dass Bewerbungsprozesse irgendwann komplett von digitalen Systemen übernommen werden, glaubt er auch deshalb nicht. Selbst wenn man sich mehr und mehr Algorithmen bedienen wird: „Die Letztentscheidung wird immer der Mensch treffen.“



Österreichs führendes Stromunternehmen: Arbeiten Sie mit Top-Experten an der Zukunft der Energie!



Verstärken Sie Österreichs führendes Stromunternehmen! An der Schaltstelle unseres Unternehmens: auf Lösungen programmiert. Der IT-Bereich bei VERBUND ist mit allen Unternehmensteilen verknüpft. Wir arbeiten zur Sicherstellung unserer Prozesse mit Kolleginnen und Kollegen aus nahezu sämtlichen Fachbereichen wie auch mit externen Kooperationspartnern zusammen.

Der IT-Bereich bei VERBUND umfasst viele Spezialgebiete wie zum Beispiel: Entwicklung, SAP, Informationssysteme, IT-Infrastruktur, Systemintegrationen und Netzwerk-Technik.

Informieren Sie sich unter www.verbund.com/karriere über die Chancen, die Ihnen VERBUND als Arbeitgeber bietet. Für Ihre Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung unter +43 (0)50313-54155.

Zukunft bieten, Exzellenz fördern.



Schneller, höher, weiter.

Was sich erst einmal nach einer ganz allgemeinen und eher inflationär gebrauchten Floskel anhört, passt für die IT-Branche perfekt: schneller, höher, weiter. Denn kaum eine andere Branche ist im Moment so gefragt und erlebt eine so rasante Entwicklung.

Die Skills, die dementsprechend heutzutage von IT-Entwicklern, -Consultants & Co gefragt und gefordert sind, haben sich im Vergleich zu früher deutlich verändert. Wie Großunternehmen mit diesen veränderten Bedingungen umgehen und was man braucht, um am hart umkämpften Arbeitsmarkt auffallen zu können, erzählt Roland Sommer, Bereichsleiter bei Allianz Technology, der IT-Tochter der Allianz Versicherung.

KarriereReport

Umgekehrte Welt

Was die IT-Branche so speziell macht? „Das Angebot an top-ausgebildeten IT-Kräften ist groß, doch die Nachfrage noch größer. Nichtsdestotrotz – oder gerade deshalb – bringen die veränderten Rahmenbedingungen mit sich, dass zusätzlich zu einer soliden technischen Grundausbildung als Basis auch andere Kompetenzen gefragt sind“, weiß Sommer, der seit über zwanzig Jahren im Unternehmen tätig und dort mittlerweile als Leiter des Bereichs „ABS Core Development“ für ein rund 100-köpfiges Team verantwortlich ist. Neben seiner Schnittstellenfunktion zwischen Stakeholdern und IT-Verantwortlichen im Konzern und der Core-Softwareentwicklung sowie der Projektkoordination zählt auch die Unterstützung im Recruiting von IT-Talenten zu seinen Aufgaben.

Heiß begehrt: Kreative Querdenker

„Man muss ständig am Ball bleiben und sich mit aktuellen Trends, den neuesten Technologien und Entwicklungen auseinandersetzen. Denn die Branche schläft nicht“, ist Sommer überzeugt. Nur nach dem Schema F zu arbeiten, reicht heute nicht mehr aus. Vielmehr müsse man sich auch trauen, neue Wege zu gehen und kreative Lösungsansätze zu suchen. Und Kreativität und Innovation werden bei Allianz Technology großgeschrieben. Denn hier wird die Kernsoftware der Allianz namens Allianz Business System (kurz: ABS) entwickelt und optimiert, und nach lokalen Anpassungen auch für andere Allianz-Gesellschaften in vielen Ländern der Welt, wie etwa Deutschland, Frankreich, Kanada oder Schweiz, ausgerollt. Ein internationales Produkt also, „made in Austria“.

Das Musketierprinzip

Gearbeitet werde laut Sommer bei Allianz Technology nach dem Musketierprinzip: Einer für alle, alle für einen. Offenheit, Transparenz und gegenseitiges Vertrauen seien deshalb Werte, die man heute – egal in welcher Branche – unbedingt leben müsse. „Ein gutes Team ist vielfältig in allen Dimensionen und zeichnet sich dadurch aus, dass neue Kolleginnen und Kollegen schnell integriert werden, alle Mitglieder selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten und – ganz wichtig – sich dort wohl und wie zuhause fühlen können.“

IT goes international

Spannend mache es der Job bei Allianz Technology auch dank der internationalen Projektarbeit: Um die Implementierung in anderen Allianz-Gesellschaften außerhalb Österreichs zu unterstützen, werden Kolleginnen und Kollegen nämlich mitunter auch regelmäßig entsendet. So werden neben der Betreuung der Einführung des Systems vor Ort auch Schulungen abgehalten und Multiplikatoren ausgebildet. Support erhalten aber auch Kunden, die ABS bereits einsetzen. Diese werden laufend auf den neuesten Stand gebracht. „Aufgaben wie diese verlangen nicht nur nach Spezialisten, sondern nach

Neues Rollenbild

Darüber hinaus brauche es aber zusätzliche Qualifikationen. Hier denkt Sommer in erster Linie an



Kommunikationsfähigkeit, Sprachkompetenz in Deutsch und Englisch und hohe soziale Kompetenz. Denn längst vergessen ist das Klischee, dass Informatikerinnen und Informatiker im stillen Kämmerchen Programmzeilen bis spät in die Nacht in die Tasten klopfen. Heute gelten sie in vielen modernen Unternehmen als Innovationstreiber und gestalten so die Zukunft mit. Aus diesem Grund übernimmt der idealtypische ITler von heute neben dem klassischen Programmieren weitere Aufgaben – vom Consulting, Coaching bis hin zu Kundenbetreuung und Trainings.

kundenorientierten IT-Allroundern“, so Sommer.

Die Versicherung von morgen
„Wer es also schafft, solides Fachwissen und soziale Kompetenzen in sich zu vereinen, dem stehen alle Türen offen“, ist sich Sommer sicher. Dabei seien bei Allianz Technology beispielsweise HTL-Schülerinnen und -Schüler genauso gefragt wie Absolventinnen und Absolventen von Bachelor- oder Masterlehrgängen, egal ob von einer Fachhochschule oder Universität. „Spannend ist es bei uns immer. Wir entwickeln hier in Österreich schließlich die Versicherung von morgen.“

FACT-BOX

Die Allianz Gruppe in Österreich ist Teil der weltweit operierenden Allianz SE, die rund 150.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in mehr als 70 Ländern beschäftigt und über 83 Millionen Kundinnen und Kunden serviert. Hierzulande seit über 155 Jahren tätig, zählt die Allianz Gruppe in Österreich mit über 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und etwa 1,15 Millionen Kundinnen und Kunden zu den bedeutendsten Versicherungen am heimischen Markt. Die Bereiche Versicherung, Vorsorge und Vermögen bilden das Portfolio des Finanzdienstleisters.

Allianz Technology ist eine Tochtergesellschaft der Allianz, in der die IT-Aktivitäten der Allianz Gruppe in Österreich gebündelt werden. Derzeit werden rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Core Development, Core Program Management, Application Development oder IT Operations beschäftigt, um die besten Kerngeschäftsprozesse der Gruppe laufend zu optimieren und zukünftige Anforderungen und neue Geschäftsmodelle antizipativ einzupflegen sowie neue technische Optionen effizient und konsequent zu nutzen.

Karriere Einblicke



„Entwickler schlagen sich nicht mehr wie früher die Nächte mit Pizza und Cola um die Ohren.“

Roland Sommer
Head of ABS Core Development
bei Allianz



Folgen Sie Roland Sommer, Head of ABS Core Development bei Allianz, und lernen Sie seinen Werdegang kennen – via QR-Code oder direkt auf derStandard.at/KE1740 bzw. auf www.allianz.at/karriere.



„Kinder für die Berufe der Zukunft vorbereiten“

Catrin Meyringer ist Mitgründerin von Robo Maniac, die Mint-Kurse für Kinder anbieten. Nach Herausforderungen gefragt sagt sie: „Wir werden versuchen müssen, Mädchen stärker ins Boot zu holen.“

INTERVIEW: Lisa Breit

STANDARD: In Kursen wollen Sie Kinder von vier bis 16 Jahren fit für Mint (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) machen. Lässt hier die Schule aus?

Meyringer: Mittlerweile ist Mint in Schulen schon ein Thema. Sie haben bereits einiges an Equipment und versuchen die Lehrer auszubilden. Es gibt auch einige Klassen, die das tatsächlich schon in den Unterricht integriert haben. Aber bis es flächendeckend alle Schulen erreicht hat, dauert es sicher noch Jahre.

STANDARD: Das versuchen Sie für sich zu nutzen?

Meyringer: In unserem Angebot finden sich auch Workshops für Schulen. Sie dauern 90 Minuten, wir sprechen vorher mit den Lehrern ab, was für ein Mint-Thema sie genau behandeln wollen. Ob es etwa um Solarenergie oder Stromkreise geht. Oder man sagt, dass man anhand von Robotern das Programmieren üben will.

STANDARD: Sie zeigen den Kindern auch, wie man programmiert. Nun überholt sich alles unglaub-

lich schnell. Kann es nicht sein, dass schon in ein paar Jahren Roboter für uns programmieren werden?

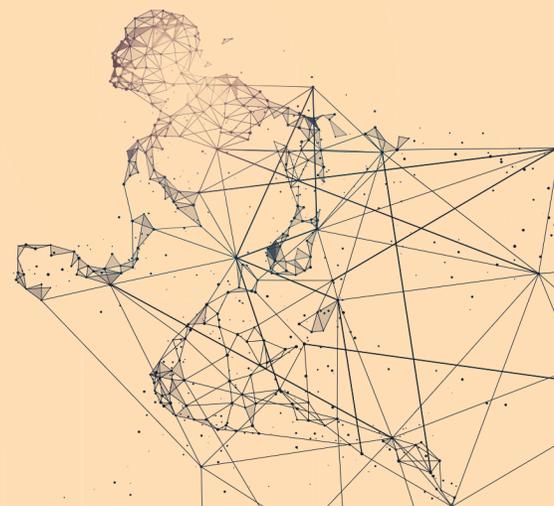
Meyringer: Die ganze Arbeitswelt wird sich verändern. Sehr viele Dinge werden Roboter für uns machen. Wir müssen unsere Kinder für die Berufe der Zukunft vorbereiten. Es wird wichtig sein, dass sie kreativ sind, Probleme lösen können. Dass sie ums Eck denken und kritisch sind. Diese Konformität, dass jeder das Gleiche macht, ist schlecht. Bei unseren Kursen beobachten wir, dass die meisten Kinder recht strukturiert arbeiten wollen, weil sie das von der Schule gewohnt sind, eine Vorgabe abarbeiten. Es ist ganz selten, dass sie ausbrechen und sagen: Ich will selbst gestalten. Aber genau da müssen wir sie hinbringen. Roboter können viel für uns erledigen. Aber sie müssen zunächst einmal erfunden, gebaut und programmiert werden.

STANDARD: Wie wird künftig die Mischung aus Digital und Haptisch beim Lernen aussehen?

Meyringer: Die Digitalisierung ist Realität. Die große Herausforderung ist, Kinder von passiven Nutzern zu aktiven Nutzern zu machen. Dass sie sagen: Das ist ein cooles Spiel, ich will selbst so eines kreieren. Wenn man weiß, was dahintersteckt, kann man Technologien auch viel reflektierter und kritischer nutzen. Je mehr Kinder über iPhones, Notebooks und über Apps und Spiele wissen, desto eher hinterfragen sie gewisse Dinge und konsumieren nicht einfach nur kritiklos.



Catrin Meyringer: „Diese Konformität ist schlecht.“
Foto: Ho



STANDARD: Die Idee für die Kurse haben Sie aus den USA?

Meyringer: Dort gibt es so etwas schon sehr lange, es heißt Stem (science, technology, engineering, mathematics, Ann.). Wir waren heuer mit unseren drei Söhnen in Amerika auf Urlaub und haben uns in den Geschäften umgeschaut, was es da so gibt. Egal ob man in einen Elektrofachhandel oder in Toys R Us geht – es gibt überall ein Riesensortiment mit Stem-Equipment für Kinder. Da haben wir in Österreich Nachholbedarf.

STANDARD: Können Sie mit Ihrem Start-up schon Geld verdienen?

Meyringer: Nein, aktuell stecken wir noch Geld und viel Arbeit hinein. Aber wir sind zuversichtlich, dass wir bald bekannter werden und uns etablieren können.

STANDARD: Was wird künftig noch die Herausforderung sein?

Meyringer: Unsere Teilnehmer sind zu 90 Prozent Burschen. Wir werden versuchen müssen, Mädchen stärker ins Boot zu holen. Da sind die Herausforderung gar nicht so sehr die Kinder, sondern eher die Eltern. Sie suchen die Kurse aus und denken sich: Das ist spannend für meinen Sohn. Ganz wenige denken: Das könnte auch meine Tochter machen. Wobei die Mädchen in den Kursen genauso geschickt sind und es ihnen genauso Spaß macht.

CATRIN MEYRINGER (44) ist Mitgründerin und Geschäftsführerin von Robo Maniac. Sie studierte an der Radford University, USA, und der Webster University in Wien Public Relations und Marketing. Vor ihrer Selbstständigkeit war sie für IT- und Internetfirmen tätig.



Die digitale Zukunft in den Wahlprogrammen

Eine Woche ist noch Wahlkampf – den nützen die Parteien auch, um ihre Positionen punkto IT, Digitalisierung und Start-ups zu erklären. DER STANDARD hat sich durch die Wahlprogramme geklickt und fasst zusammen.

Lara Hagen

Wien – Es ist mittlerweile einer der Begriffe, der in Wahlprogrammen mit am häufigsten fällt: Digitalisierung. Beinahe ist sie zum Zauberwort geworden, denn im gleichen Satz folgt meist die Betonung der Chancen, die dadurch für die Zukunft Österreichs genutzt werden sollen. Bezüglich digitalem Wandel – von der Bildung bis zu Infrastruktur, Unternehmensgründung und Sicherheit – sind sich die fünf bislang im Parlament vertretenen Parteien in vielen Bereichen einig:

■ **Bildung** Die Forderung nach Informatik in der Volksschule unterstützen mit Ausnahme der FPÖ – dort wünscht man sich Informatik als fixes Unterrichtsfach ab der Sekundarstufe – alle zur Wahl antretenden Parlamentsparteien. Der Einsatz von digitalen Medien im Unterricht sollte selbstverständlich sein, heißt es im Programm der ÖVP, die SPÖ möchte, dass die Kinder auch mit Tablets und Laptops ausgestattet werden. Bei mehreren Parteien wird außerdem betont, dass in allen pädagogischen Ausbildungen in Zukunft auch verpflichtend digitale Grundkompetenzen integriert werden müssen. Die Bedeutung von Medienbildung, in der ein verantwortungsvoller Umgang mit digitalen Medien vermittelt werden soll, erkennen ebenfalls alle Parteien an. Ausbau lautet auch das Schlagwort im tertiären Bereich: Alle Parteien fordern mehr Studienplätze im Informatikstudium, dass hier trotz Fachkräftemangel gekürzt wurde, beschreiben die Grünen etwa als „absurd“. Vor allem in den Programmen von ÖVP und SPÖ findet sich die Forderung, Mint-Studien besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Die SPÖ wünscht sich eine Steigerung von derzeit 17.000 auf 22.000 Mint-Absolventen pro Jahr, die ÖVP nennt neben dem Ausbau der entsprechenden Studienplätze auch den Ausbau von Informatik-HTLs in allen Bundesländern als Ziel. Letztere spricht auch die Weiterbildung in Unternehmen selbst an: Das Arbeitsmarktservice sei noch mehr gefragt, wenn es um das Anbieten von Kursen und

Umschulungen gehe. Ziel müsse es sein, „Arbeitsuchende auf einen konkreten Arbeitsplatz hin zu schulen, am besten schon im Rahmen eines Unternehmens“, das den Mitarbeiter dann einstellen will.

■ **Infrastruktur** Die Grundlage für funktionierende Digitalstrategien ist die Infrastruktur, sind sich die Parteien einig. Leistungsstarke Breitbandnetze seien die „Lebensadern“ des digitalen Wandels, heißt es bei den Grünen. Einigkeit herrscht auch darüber, dass im ländlichen Raum Aufholbedarf besteht. Die Neos fordern, dass 80 Prozent der Bevölkerung bis 2020 ultraschnelles Internet haben, die SPÖ möchte den 5G-Ausbau forcieren. Die ÖVP betont die Notwendigkeit einer neuen Breitbandstrategie, um bis 2022 so vielen Menschen wie möglich leistungsfähiges Internet zu bieten (100 Mbit/s). Und auch die FPÖ möchte durch einen weiteren Ausbau der Telekommunikationsinfrastruktur die „digitale Kluft“ zwischen Stadt und Land verkleinern.

■ **Cybersicherheit** Auch österreichische Betriebe hat es bereits erwischt. „2016 verzeichnete das Bundeskriminalamt mehr als 10.000 angezeigte Cyberangriffe auf Unternehmen und Privatpersonen, was einer Steigerung von 11,6 Prozent zum Vorjahr entspricht“, schreiben die Grünen. Entsprechende Vorkehrungen gegen Cyberkriminalität werden auch in Programmen der ÖVP und der SPÖ betont. Letztere fordern „klare Strukturen und Zuständigkeiten“ sowie Investitionen in die Cyber-Defence. Die Grünen merken außerdem an, dass es „kein staatliches Interesse an Sicherheitslücken zur Überwachung“ geben dürfe.

■ **Unternehmensgründung** Über zu viel Bürokratie wird in allen Wahlprogrammen lamentiert – da ist eine digitalisierte Unternehmensgründung eine Antwort, Dauer und Aufwand sollen minimiert werden. „Wenn die Behörden die Dokumente haben, sollen sie diese herumschicken, nicht die Bürgerinnen und Bürger von einem Schalter zum nächsten schicken“, steht bei der SPÖ zu lesen. Gerade im ländlichen Raum könne die Digitalisierung dafür sorgen, dass hochwertige Jobs auch hier entstehen, heißt es im ÖVP-Programm. In diesem Zusammenhang kommen die Neos auf die Bedeutung der Infrastruktur: Viele Unternehmen würden Nachteile bei der Breitbandversorgung aus Loyalität gegenüber der Region hinnehmen. Irgendwann würde diese aber nicht mehr ausreichen, um Wettbewerbsnachteile betriebswirtschaftlich ignorieren zu können.

KARRIERENSTANDARD, BILDUNG & KARRIERE

Redaktion: Karin Bauer (Leitung)
Anzeigen: Stellenmarkt + 43/1/531 70-291, stellenmarkt.anzeigen@derStandard.at
Bildung & Karriere: + 43/1/531 70-648, anzeigen@derStandard.at
Chiffre-Post: Standard Verlagsges. m. b. H., A-1030 Wien, Vordere Zollamtsstraße 13, chiffre@derStandard.at



Wir kennen noch nicht alle IT-Jobs, die es in Zukunft geben wird.

Aber wenn, dann gibt es sie bei uns.

Bewerben Sie sich jetzt für die IT-Jobs von heute, morgen und übermorgen unter <https://jobs.atos.net/>

Trusted Partner for your Digital Journey

Atos

LET'S TALK ABOUT CAREER

Sie möchten in einem innovativen und leistungsstarken Team spannende Projekte internationaler Kunden betreuen?

Dann sind Sie bei uns genau richtig. Die SSI SCHÄFER IT Solutions – das IT Powerhaus der SSI Schäfer Gruppe – ist mit weltweit über 1.000 IT-Spezialisten der Experte der Logistik.

Wir stehen für vielfältige Perspektiven und Software die bewegt. Bewerben Sie sich jetzt und gehen sie gemeinsam mit uns den Weg in eine erfolgreiche Zukunft!

LET'S TALK ABOUT YOU!

ssi-schaefer.com



SSI SCHÄFER

EIN-UM- AUFSTIEG

- Thomas Rudelt (52)** zeichnet nun in der Geschäftsführung **Metro** Österreich für den gesamten Einkauf verantwortlich.
- Christine Niedereder (35)** hat die Leitung von Vertrieb und Marketing beim Holzhaushersteller **Griffner** übernommen.
- Günter Benischek** übernimmt den Vorsitz in der **Zweiten Sparkasse**. **Gerda Holzinger-Burgstaller** ist neuer Vorstand.
- Sandra Kolleth (Xerox Austria)** folgt nun Norbert B. Lessing als Präsidentin der **American Chamber of Commerce** nach.
- Die **B&C Industrieholding** bestellt **Christoph Kollatz (56)** als neues Mitglied der Geschäftsführung (COO).
- Wirtschaftsprüferin **Barbara Czank (42)** ist in die Partnerschaft von **EY Österreich (Financial Services)** aufgenommen.
- Harald Keck (51)** verantwortet den Verkauf und das Marketing bei **Riviera Pharma & Cosmetics** in Tulln.
- Peter Fischer** ist Senior Advisor Real Estate Advisory Deals & Transaction Services bei **PwC Österreich**.
- Frédéric Sfez (41)**, Direktor Marketing **Renault Suisse**, leitet zusätzlich die **Direktion Marketing** in Österreich.

„Auch einen Karrierebruch zulassen“

Bodenständig, teilweise auch risikoavers. Aber immer offen für Neues. So beschreibt sich der heutige T-Systems-Geschäftsführer Franz Grohs. Er wollte immer in die IT.

PROTOKOLL: Johanna Ruzicka

„ Schon als Maturant habe ich gesagt: Ich mache was mit IT, mit Informationstechnologie. Obwohl es damals überhaupt nicht absehbar war, in welche Richtung sich das entwickelt. Das ist schließlich schon ein Weichenher, und damals stand die Branche gerade am Anfang. Aber da herrschte eine enorme Aufbruchsstimmung. Es war eine moderne Branche und auch ein Hype, und das hat mich fasziniert.“

Ich bin dann zur Wirtschaftsuniversität gegangen und habe mich für das Institut für Statistik inskribiert. Weil das waren die Einzigen, die IT im Angebot hatten. Bei IBM wurde ich im Sommer Ferialpraktikant und hatte da mein erstes Projekt, das natürlich nicht fertig geworden ist. So habe ich bei IBM während des Studiums auf Werkvertragsbasis weitergearbeitet.

JOBGESPRÄCH

„ Geld oder Aufgabe? Ich wähle immer die Aufgabe.“

Franz Grohs

Mit 18 hatte ich wenig konkrete Vorstellungen über meine berufliche Zukunft. Technik interessierte mich, und eine Zukunftsbranche zu wählen, das war mir wichtig. Da kann eigentlich nichts schiefgehen, da eröffnet sich immer etwas. Im Wesentlichen ist das heute genauso. Die dynamische Entwicklung in der Branche ist nicht abgeschlossen, wird wohl nie abgeschlossen sein. Die Entwicklung, die die IT weiter nehmen wird, ist nicht absehbar, die Möglichkeiten, die die Zukunft damit bringt, auch nicht.

Natürlich heißt es, dass die Digitalisierung und das Internet der Dinge Jobkiller sein werden. Ja, das ist möglich. Diese Entwicklungen werden aber im Bereich der Informationstechnologie, eigentlich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), die Jobs nicht verschwinden lassen. Da entstehen neue Arbeitsplätze, die

für den Einzelnen und für die Gesellschaft mehr bringen als die alten Industriearbeitsplätze, die vielleicht wegfallen werden.

Deshalb ist die Start-up-Szene auch so wichtig. Die jungen Leute haben die Ideen und lassen sich nicht aufhalten. Das war schon bei Thomas Edison so. Die Erfindung der Glühbirne war epochal, obwohl es zum Zeitpunkt der Erfindung gar keine Elektrizitätswerke gab.

Ich war bei meinen beruflichen Entscheidungen immer eher bodenständig, teilweise sogar risikoavers. Aber offen für Neues. Das bedeutet, dass man auf einer soliden Basis stehen soll, aber auch mal einen Karrierebruch zulassen muss. Ich habe in meiner Karriere mehrere gehabt. Zum Beispiel als ich bei IBM Österreich Jobverantwortung für 500 Mitarbeiter hatte. Dann kam der Fall der Mauer, und es hat mich nach Osteuropa gezogen. Ich bin mit nur einem Mitarbeiter

dorthin gegangen. Da haben manche gesagt, warum macht er das, der hat ja einen Vogel. Aber nach einer gewissen Zeit hatte ich die Verantwortung für 1200 Mitarbeiter.

Ich denke, das war ein wesentlicher Drehpunkt meines Erfolges. Weil ich immer bereit war, einen Teil meiner Karriere hinter mir zu lassen, um ein neues Kapitel aufzuschlagen.

Nach dem Osteuropa-Engagement habe ich IBM verlassen und bin zu einem deutschen Unternehmen gegangen, zu Debis Systemhaus, das damals Daimler gehörte und eine Vorgängerfirma von T-Systems ist.

Wenn man mir die Frage stellt: Geld oder Aufgabe, wähle ich immer die Aufgabe, weil das Geld



Erst Ferialpraktikant bei IBM, dann ging es weiter – ungeplant, aber mit klarer Richtung: Franz Grohs.

kommt mit dem Erfolg. Ich habe für mich die Theorie, dass ich Arbeitszyklen von ca. fünf Jahren brauche, dann kommt immer ein größerer oder kleinerer Einschnitt. Fünf Jahre, weil die ersten einhalb sind eine Anlaufzeit, dann folgt die Zeit – zwei, drei Jahre –, in der man hochproduktiv ist und den Job im kleinen Finger hat, und dann wird man saturiert, und man muss aufpassen, dass man sich nicht zurücklehnt. Dann, denke ich, muss man überlegen, was man neu machen kann. Große Konzerne bieten da natürlich viele Möglichkeiten, man kann innerhalb immer wieder neue Aufgaben übernehmen.

Heute ist es so, dass die Industriebetriebe in Europa vor der Herausforderung stehen, dass sie den Rohstoffen und den Absatzmärkten folgen müssen. Für uns als Systemhaus bedeutet dies, dass wir uns überlegen, wie wir unsere internationalen Kunden am besten begleiten und unterstützen können. Denn die wollen mit ihren Partnern neue Märkte

aufbauen. Deshalb orientieren wir uns auch daran, wohin es unsere Kunden treibt. Unsere Kunden können sich darauf verlassen, dass wir mit ihnen mitgehen und bei deren Expansion in neue Geografien mitziehen.

Erst kürzlich hat ein steirisches Spitzenunternehmen ein großes Werk in Singapur gekauft, und da gehen wir jetzt mit. Die Kunden müssen sich auf uns verlassen können, und natürlich eröffnen sich für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleichzeitig attraktive Möglichkeiten, wie dass sie für eine Zeitlang dorthin übersiedeln können. Dies kann für viele Karrieren ein neues Kapitel darstellen.

„ Franz Grohs (65) ist Geschäftsführer von T-Systems Austria. Der Betriebswirt ist Vater von zwei Kindern und hat drei Enkel. Als Hobby betreibt er das Sammeln und Fahren von Oldtimern.“

Überwachungsmodell: „Ich wurde verchipp“

Bewegungsmelder, Sensoren, Algorithmen: Die Überwachung der Mitarbeiter hat neue Dimensionen erreicht. Noch einfacher geht es auch schon: Mitarbeitern einfach Chips implantieren.

Adrian Lobe

München – In der Zentrale der britischen Investmentbank Barclays kam es jüngst zu einem denkwürdigen Vorfall: Investmentbanker stellten mit Befremden fest, dass unter ihren Schreibtischen schwarze Boxen befestigt waren. Beim Management gingen daraufhin mehrere Anfragen und Beschwerden ein. Wie sich später herausstellte, handelte es sich bei den mysteriösen Geräten um Bewegungsmelder der Firma Occupeek, die mit Wärme- und Bewegungssensoren erkennen, ob jemand an seinem Platz sitzt. Das Management ließ die Wanzen installieren, um herauszufinden, wie häufig Banker am Dienstpult sitzen. Laut einem Bericht von Bloomberg wurden die Mitarbeiter über die Überwachungsmaßnahme zu keiner Zeit informiert.

Es ist nicht das erste Mal, dass Mitarbeiter mit Bewegungsmeldern überwacht wurden. Im Januar 2016 entdeckten Redakteure der britischen Tageszeitung *The Telegraph*, dass unter ihren Schreibtischen kastenartige Plastikboxen angebracht waren – es waren dieselben Bewegungsmelder von Occupeek wie im Falle der Investmentbanker. Die Geräte waren am Wochenende zuvor im Newsroom und Anzeigenbüros der Zeitung heimlich installiert worden. Offiziell zur „Sammlung von nachhaltigen Umweltdaten“, wie es hieß. Doch die Sensoren sollten anhand der Wärmeentwicklung und der Bewegungsabläufe feststellen, ob die Angestellten am Platz sind, und so ihre Anwesenheit kontrollieren. Die Analytics-Software weist für jeden Sensor einzelne Werte aus und gibt eine vollständige Übersicht über die Präsenz der Mitarbeiter. Auf einer Grafik sehen die Vorgesetzten in Echtzeit, wer gerade am Desk sitzt und wie viel Prozent der Büroflächen belegt sind.

Der Algorithmus als Spion

Den Vorwurf der Überwachung wies Barclays zurück. Die Sensoren würden nicht die Produktivität der Mitarbeiter, sondern die Nutzung der Büroflächen messen, teilte die Bank gegenüber *Bloomberg* in einer Stellungnahme mit. „Diese Art von Analyse hilft uns, Kosten zu reduzieren, zum Beispiel den Energieverbrauch zu steuern oder Möglichkeiten zu identifizieren, flexible Arbeitsumgebungen umzusetzen.“ Durch eine effiziente Büroraumverwaltung (Hotdesking), bei der sich Mitarbeiter zu unterschiedlichen Zeiten einen Arbeitsplatz teilen, könnten Energiekosten gespart werden, hieß es zur Begründung. Das mag ein Argument sein. Doch Fakt ist auch, dass Barclays ein Monitoring der Produktivität seiner Mitarbeiter betreibt. So hat die Bank ein Computersystem namens Flight Deck lanciert, das erfasst, wie viel Gewinn jeder Bankkunde einbringt, und diese Einnahmen in einem Ranking aggregiert. So kann das Management bestimmte Kundenbeziehungen priorisieren und entscheiden, wie viel Zeit ein Trader oder Analyst mit einem Kunden verbringt.

So hat zum Beispiel die US-Investmentbank JPMorgan Chase einen Algorithmus getestet, um das Fehlverhalten von Mitarbeitern zu entlarven. Die Software sammelt Daten über Investmententscheidungen und kombiniert diese mit Informationen über geschwänzte Schulungen und



Hinweisen auf besondere Risikofreude. Am Ende soll ein lückenloses Profil entstehen, welches das „Risiko Mitarbeiter“ beherrschbar machen soll. Der Algorithmus als Spion. Die Bank of America führt in ihren Callcentern Echtzeitstimmanalysen durch, um daraus Rückschlüsse auf die Produktivität zu ziehen. Sensorenbewehrte Badges messen, wie viel die Mitarbeiter reden, wie laut sie sprechen und wie ihre Tonalität ist. Brillt der Angestellte häufig ins Mikro? Ist seine Stimme schneidend? Raunzt er Kunden an? Der Technik bleibt nichts verborgen.

Eine Party für die Chips

Auch in anderen Branchen feiert die Mitarbeiterüberwachung fröhliche Urständ. Die britische Supermarktkette Tesco hat ihre Warenhausmitarbeiter mit smarten Armbändern ausgestattet, um zu sehen, wohin sie sich bewegen und wie viel sie arbeiten. Führungskräfte überprüfen, ob die Aufträge in der vorgegebenen Zeit erledigt wurden. Erfüllte ein Angestellter die Zielvorgabe, erhielt er einen 100-Prozent-Score. Ging ein Angestellter auf die Toilette, fiel sein Score rasant. Auch der Versandriesen Amazon hat in seinen Logistikzentren, wo Mitarbeiter, sogenannte Picker, wie Pakete per GPS getrackt werden, ein solches Kontrollregime ins Werk gesetzt.

Der vorläufige Höhepunkt wurde erreicht, als die US-Firma Three Square Market ihren Mitarbeitern kürzlich Mikrochips implantieren ließ, damit sie kontaktlos Türen öffnen oder Snacks bezahlen können. Die Aktion wurde als „Chip-Party“ eventuiert. Die Angestellten erhielten ein T-Shirt mit der Aufschrift „I got chipped!“. Was als hip und progressiv erscheint, ist in Wirklichkeit eine Gefahr. Wenn Angestellte die Überwachungstechnologie unter der Haut tragen, braucht man schon gar keine Bewegungsmelder mehr zu installieren.

Facing the Future



Unternehmen stehen vor der Herausforderung, die Transformation hin zu digitalen Geschäftsmodellen zu vollziehen. Als führender Technologiedienstleister des Landes kennt BEKO die Herausforderungen des Marktes sehr genau. Wir verbinden exzellente IT-Kompetenz mit innovativen Ingenieursdienstleistungen zu Gesamtlösungen aus einer Hand. Unseren Mitarbeitern bieten wir gezielte Weiterbildung auf fachlicher und persönlicher Ebene im Rahmen der firmeneigenen BEKO Akademie.

Werden Sie Teil des BEKO-Teams! | beko.at



WIR GESTALTEN DIE DIGITALISIERUNG DES AUTOMOBILHANDELS.

Millionen User täglich. 160 Lösungen in 26 Ländern auf drei Kontinenten. 470 Spezialisten, die die Digitalisierung des Automobilhandels gestalten. Das ist Porsche Informatik. Wir verbinden Jahrzehnte langes Know-how in IT und Autohandel mit einer ganzheitlichen Vision für die digitale Transformation, die unsere Branche gerade durchläuft.

Aufgrund unseres enormen Wachstums suchen wir zur Verstärkung unseres Teams am Standort Salzburg engagierte Software-, Requirement- und Test-Engineers (w/m).

WIR BIETEN PERSPEKTIVEN FÜR MENSCHEN MIT KÖNNEN UND LEIDENSCHAFT.

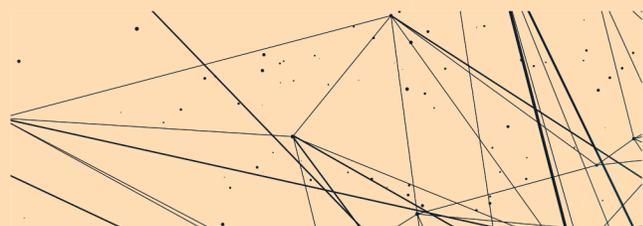
FÜNF GUTE GRÜNDE, TEIL UNSERES TEAMS ZU WERDEN:

- Eine Vision, die unsere Gesellschaft verändert.
- Arbeiten mit modernen Technologien und Methoden.
- Karriere in einem internationalen Umfeld.
- Teamspirit und Eigenverantwortung.
- Work- und Lifestyle.

WWW.PORSCHEINFORMATIK.AT/JOBS-KARRIERE

PORSCHE INFORMATIK

GESTALTE DIE ZUKUNFT DER MOBILITÄT MIT UNS!



Sonnenfinsternis auf dem Smartphone

Eine neue Lern-App projiziert mittels Smartphone 3D-Animationen direkt auf das Schulbuch.

Augmented Reality heißt die Technologie, die es möglich machen soll, dass Schüler und Schülerinnen sich Stoff leichter merken können. Funktioniert das?

Lisa Breit

Wien – Das Display im richtigen Winkel über die Abbildung im Heft gehalten, erscheinen ein orangefarbener Feuerball – die Sonne – und zwei kleinere Kugeln, die Erde und der Mond. Der Nutzer kann nun quasi beobachten, wie der Mond um die Erde wandert (siehe Foto re.). In dem Moment, in dem er sich genau zwischen Sonne und Erde befindet, fällt sein Schatten auf die Erdoberfläche. Dargestellt wird die Sonnenfinsternis.

Augmented Reality, kurz AR, heißt die Technologie dahinter – die reale Welt wird um virtuelle Aspekte erweitert. Viele kennen die Funktionsweise wohl von dem Spiel Pokémon Go, bei dem man am Smartphone gegen Monster in der Umgebung kämpft.

Warum nicht das Prinzip, das im Vorjahr Spieler und Spielerinnen auf der ganzen Welt süchtig machte, zum Lernen nutzen?, dachte sich wohl Arkadi Jeghiazaryan, der gemeinsam mit seinem Bruder Minas vor einem Jahr Amlogy gründete. Das Start-up entwickelt Augmented- und Virtual-Reality-Lösungen meist für Wer-



Arkadi Jeghiazaryan: „Stoff anschaulicher vermitteln.“

Foto: Amlogy

bekämpfen, etwa für Coca-Cola – und nun eben in Kooperation mit dem Tech-Unternehmen Arloopa die Smartphone-App Areeka. Sie funktioniert in Kombination mit einem speziellen Heft, das im Morawa-Verlag produziert wurde. Darin werden physikalische Prozesse erklärt – neben der Sonnenfinsternis etwa auch die Brechung von Licht oder der Auftrieb im Wasser.

Digitales als „Zusatz“

Physiklehrer und Physikbuchautoren hätten bei der Erstellung des Heftes geholfen, sagt Jeghiazaryan, der sich wünscht, dass künftig mehr Schulbücher „augmentiert“ würden. Man müsse dazu keine neuen drucken, betont er, Areeka könne darauf programmiert werden, vorhandene Abbildungen zu scannen und zugehörige Informationen einzublenden.

Das könne den Stoff anschaulicher gestalten, das Lernen spielerischer, den Unterricht abwechslungsreicher. Projiziert werden aber nicht nur AR-Animationen, sondern auch Videos und Audios. Sie poppen quasi automatisch auf, wenn man mit dem Smartphone über die Seite schwenkt.



Foto: Lisa Breit, Andreas Apostel

Richtet man die Kamera auf die Seite, werden Animationen angezeigt, hier etwa die Sonnenfinsternis.

Derlei Technologien würden künftig immer wichtiger für den Alltag und das Lernen, ist Jeghiazaryan überzeugt. Daran, dass der Unterricht irgendwann gänzlich digital ablaufen wird, glaubt der Jusstudent aber nicht. Jeghiazaryan sieht Digitales „nicht als Ersatz, sondern als Zusatz.“

Der offizielle Launch der Areeka-App fand im September letzten Jahres statt. Finanziert haben die Brüder die Entwicklung der App durch eine Crowdfunding-Kampagne.

Ganz neu sind solche Augmented-Reality-Lern-Apps nicht. Ge-

rade in der informellen Weiterbildung gibt es einige Anwendungen. So können Apps etwa anzeigen, welche Sterne sich gerade über einem befinden. Man kann sich Straßenschilder oder Speisekarten übersetzen lassen – der Text wird dann direkt in der Kamera angezeigt.

Nutzen nicht erwiesen

Um den Nutzen der Technologie nachzuweisen, hat Areeka drei Pilotversuche mit über 130 Schülern durchgeführt. Ein Teil bekam Lerninhalte auf die klassische Art und Weise vermittelt, der andere

erhielt zusätzlich die Animationen. Die Ergebnisse hätten gezeigt, dass in der Gruppe, für die Augmented Reality zur Verfügung stand, 50 Prozent mehr Schüler den Inhalt nachhaltig verstanden haben als in der Kontrollgruppe.

Wissenschaftliche Studien zur Frage, ob Informationen durch Augmented Reality tatsächlich besser gemerkt werden, gibt es allerdings nicht.

Das Themenheft „Licht & Wasser“ (Morawa-Verlag) kostet 15 Euro, bestellen kann man es auf areeka.net. Die kostenlose Areeka-App ist als Beta-Version auf allen iOS- und Android-Geräten verfügbar.

„Bald ernten Landmaschinen mit unseren Systemen autonom“

Für Christiana Seethaler, Leiterin der Produktentwicklung bei TTControl, bringen die Themen der Zukunft dem Unternehmen spannende Projekte und weitere attraktive Kunden – dazu wird laufend qualifiziertes Personal für den Entwicklungsstandort im Zentrum Wiens gesucht.

TTControl ist ein Joint Venture des Wiener Technologieunternehmens TTTech und des deutschen Spezialisten für Hydraulikkomponenten HYDAC International. Der Fokus des Unternehmens liegt in Entwicklung und Vertrieb von Steuerungssystemen und Bediengeräten für mobile Arbeitsmaschinen, z. B. Pistenraupen, Bagger oder Traktoren. Mit seinem Knowhow ist das stetig wachsende Unternehmen auf seinem Gebiet Technologieführer und zieht sowohl internationale Kunden als auch Fachkräfte aus vielen Ländern an.

KarriereReport

Heute treffen wir Frau Seethaler, Mitglied des Führungsteams bei der TTControl, um einen Einblick ins Unternehmen zu bekommen.

Sie sind seit Gründung von TTControl im Unternehmen tätig. Wie hat sich das Unternehmen seither entwickelt? **Christiana Seethaler:** Wir haben 2001 als sehr kleines Team begonnen, Steuergeräte und Displays für die Firma Prinoth zu entwickeln, einen italienischen Hersteller von Pistenfahrzeugen. Seit der Joint-Venture-Gründung 2008 ist TTControl in Wien und Brixen vertreten: In Wien liegt der Schwerpunkt auf Produktentwicklung und Vertrieb, von Brixen aus erfolgen der Kundensupport und die Anwendungs-

entwicklung. Unser Ziel war es von Anfang an, möglichst generische Steuergeräte zu entwickeln, die z. B. sowohl in Pistenraupen als auch in Bau- und Erntemaschinen einsetzbar sind. Unser Produktportfolio hat sich dann laufend erweitert.

Was würden Sie als Meilensteine für die TTControl bezeichnen?

Christiana Seethaler: Wir haben früh den Trend der funktionalen Sicherheit erkannt. Das bedeutet, dass unsere Geräte nach aktuellen Sicherheitsnormen entwickelt und zertifiziert sind und bei Störungen oder Defekten vorhersehbar reagieren – beispielsweise die Maschine in einen sicheren Zustand bringen. TTControl hat das erste TÜV-zertifizierte Steuerungsgerät auf den Markt gebracht. Dies ermöglicht unseren Kunden, hochzuverlässige elektronische Systeme schnell und kosteneffizient umzusetzen. Dieses Know-how hat uns Türen zu weiteren Kunden und Kooperationspartnern geöffnet.

Für welche Kunden arbeitet TTControl? **Christiana Seethaler:** Wir haben viele Kunden in Europa, aber auch in Japan und China oder den USA und Südamerika. Die Bandbreite reicht von kleinen Firmen bis hin zu den Marktführern in den jeweiligen Bau- und Landmaschinen-segmenten.



Foto: M. Liffka

„Technologie aus Österreich ist weltweit im Einsatz.“

Geben Sie uns Einblick in ein aktuelles Projekt?

Christiana Seethaler: Für einen großen Landmaschinenhersteller entwickeln wir derzeit ein Kommunikations-Gateway, das Anfang 2018 in Serie gehen soll. Das Besondere daran ist, dass wir Ethernet als Kommunikationsschnittstelle ins Fahrzeug bringen, mit dem neuesten Physical Layer, der auch für den Automobilmarkt geeignet ist.

Wo sehen Sie großes Entwicklungspotential?

Christiana Seethaler: Kürzlich hat Samsung angekündigt 75 Mio. Euro

in TTTech für die strategische Zusammenarbeit beim Thema autonomes Fahren zu investieren. Ein Thema, das auch in der Landwirtschaft immer wichtiger wird: Neben dem Fahren geht es auch um autonomes Arbeiten, beispielsweise Ernten. In einem sehr innovativen Projekt sind wir aktuell dabei, die notwendigen Algorithmen, die Sensorik und die Hardwareplattform dafür zu definieren. Dabei arbeiten wir mit Universitäten und Forschungsinstituten zusammen. Großes Zukunftspotenzial sehen wir auch im Bereich Digitalisierung und Internet of Things (IoT).

Wie zeigt sich das Wachstum des Unternehmens an Umsätzen und Manpower?

Christiana Seethaler: Umsatzseitig wachsen wir kontinuierlich um 30 bis 35 Prozent pro Jahr, heuer streben wir einen Umsatz von 18 Millionen Euro an. Personell wachsen wir um die 20 bis 30 Prozent pro Jahr. Wir halten stets Ausschau nach qualifizierten und motivierten Softwareentwicklern, Projekt- und Produktmanagern, aber auch Experten im Bereich Functional Safety. Auch Studienabgänger sind willkommen. Aufgrund unseres stetigen Wachstums gibt es sehr attraktive Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.

Zur Person: Christiana Seethaler leitet die Entwicklung von TTControl. Die gebürtige Salzburgerin studierte an der TU Graz Telematik und startete ihre berufliche Karriere bei Skidata in Salzburg, ehe sie 2001 bei TTTech ins Projektmanagement einstieg. Sie ist seit Gründung von TTControl im Führungsteam.

FACTBOX

Branche: High-tech, Software- und Hardwareentwicklung, Chip IP
Hauptsitz: Wien (Österreich)
Standorte: Brixen (Italien)
Beschäftigte: 60 (weltweit)
Adresse: Schönbrunner Strasse 7, 1040 Wien
www.ttcontrol.com

Eine Information von TTTech.
 Entgeltliche Einschaltung