Rise

Das Karrieremagazin für Studierende und Young Professionals der Universität Wien

S. 14
Einstieg
Jobsuche 4.0
So wirst du gefunden.

S. 34
Aufstieg
Wenn der Trainee den CEO coacht.
Bei Microsoft arbeiten die Generationen zusammen.

S. 42
Ausblick
Zwischen Burn-out und Achtsamkeit.
Wieso #hustle krank macht.

S. 26
Ohne Steuermann/-frau (schneller) ans Ziel?
Über New Work und flache Hierarchien

SS 2020

universität wien
uniport

Traineeprogramm für Absolventen*

Verantwortung übernehmen
& Rückhalt bekommen

Trendsetter oder Manager? Planer oder Macher? Junior Buyer oder General Sales Manager? Wir finden es gemeinsam heraus. In unserem Traineeprogramm erhalten Sie intensiven Einblick in unsere Kernbereiche und übernehmen als Team Lead früh Verantwortung. Ein unbefristeter Vertrag gibt Planungssicherheit und Workshops, Mentoring und individuelle Betreuung unterstützen Sie bei der Entscheidung: Buying oder Retail?

Mehr Infos
karriere.peek-cloppenburg.at

Peek&Cloppenburg

* Um Ihnen den Lesefluss zu erleichtern, verwenden wir in unseren Texten die männliche Wortform. Selbstverständlich sprechen wir mit unseren Einstiegs- und Karriereangeboten gleichermaßen alle Interessierten (m/w) an.

Was ich werden will?

Nina Heinrich (24)
hat einen Bachelor of Education für Mathematik und Geschichte und gerade mit ihrem Master „History and Philosophy of Science“ begonnen.

Ich möchte unterschiedliche Themenbereiche ausarbeiten und dazu Konzepte entwickeln.

Foto **Zsolt Marton**

Konzeptorin

Ich bin fasziniert von der Verbindung von Mathematik und Philosophie – in meinem Master betrachten wir mathematische Fragen aus philosophischer Sichtweise. Während meines Bachelors of Education habe ich an einigen Schulen gearbeitet und festgestellt, dass ich aktuell nicht als Lehrerin arbeiten möchte. Die permanente Wiederholung des Lernstoffs ist in der Schule das A und O – ich möchte in Zukunft lieber unterschiedliche Themenbereiche ausarbeiten und dazu Konzepte entwickeln. Das könnte ich mir zum Beispiel in einem Museum, bei Arbeit mit Kindern oder aber auch in der Beratung vorstellen. Ich schließe aber nicht aus, später in den Lehrberuf zurückzukehren.

→ **Letzte Seite**

Foto **Christin Künig**

Anna Gugerell &
Gabriele Schuster-Klackl
Konzeption & Chefredaktion

Du möchtest flexible Bürozeiten, ein cooles Team und die Chance, selbstbestimmt zu arbeiten? Dann geht's dir wie vielen (oder allen) der Generation Z. Wie New Work bereits gelebt wird und welche Organisationsformen die Zukunft bereithält, findest du genauso in dieser Ausgabe wie innovative Wohnformen und Gründe, warum ein Master nicht in Frage kommt.

Außerdem: Drei Uni-Wien-Studentinnen erzählen, wie der Leistungsdruck sie krank gemacht hat. Was man dagegen tun kann: mehr Achtsamkeit, weniger #hustle. Das gilt nicht nur fürs Studium, sondern auch für die Karriere, wie eine Online-Agentur, die den 6-Stunden-Tag bei gleichem Gehalt eingeführt hat, beweist. Was du sonst noch lesen solltest: Was passiert, wenn ein Trainee den CEO coacht.

Du hast Ideen und Anregungen für unser Magazin?
Dann schreib an rise@uniport.at.

Einstieg

• Tipps & Infos fürs Studium

S. 6 **Master, nein!**
Mit der App "duolingo" lernst du easy eine neue Sprache
Hugo von Hofmannsthal wäre beinahe Jurist geworden
Ruth Wodak schreibt über die Politik mit der Angst

• Next Events

S. 8 **Semesterfahrplan für die Karriere**
Spannende Events vom Business Riot über gratis CV-Checks bis zu Diskussionen über YOLO oder Wirkung von Sprache.

• Weiterbildung

S. 12 **Master der Universität Wien**
Worum geht's? Wie komm' ich rein? Und wie viel kostet es?

S. 13 **Ab ins Ausland**
Eva Mühlbacher hat in Italien zur Schriftstellerei gefunden.

• How to bewerben?

S. 14 **Jobsuche 4.0**
Werde sichtbar, wenn du gefunden werden willst!

• Recruiting in Unternehmen

S. 20 **#30sindgenug**
Die Online-Agentur e-Magnetix hat die 30-Stunden-Woche bei vollem Gehalt eingeführt.

Aufstieg

• Tipps & Infos für den Jobeinstieg

S. 24 **GREENoneTEC ist Weltmarktführer bei thermischen Flachkollektoren**
Theresa Matzinger erforscht Sprache
Mastercard-Aktien wären 2006 schlau gewesen

• Coverstory

S. 26 **New Work**
Warum selbstbestimmt arbeiten motiviert und welche Organisationsstrukturen die Zukunft bestimmen.

• Start-up Porträt

S. 32 **Endlich zuhause, Alter!**
Wohnbuddy fördert das Zusammenleben von Studierenden und Senior*innen.

• Generationenaustausch

S. 34 **Wenn der Trainee den CEO coacht**
Bei Microsoft funktioniert Mentoring in beide Richtungen.

Ausblick

• Und wie geht's dann weiter?

S. 40 **Mira zeigt in Äthiopien Mut zur Lücke**
G'spia di für mehr Konzentration
Virgin Pina Colada ist Barack Obamas Sprit der Macht
Benefits bei Too Good to Go
Dein Soundtrack für den Moment, wenn du die Notenübersicht in u:space öffnest

• Aus dem Leben

S. 42 **Zwischen Burn-out und Achtsamkeit**
Warum die „Hustle Culture" krank macht. Drei Uni-Wien-Studentinnen erzählen.

• Ausmalseite

S. 48 **Das 20-Minuten-Sabbatical**

• Wie ich wurde, was ich bin

S. 54 **Karl Holaubeck ist Consultant bei Simon Kucher & Partners**

Impressum, Offenlegung (§ 14 UGB, §§ 24, 25 MedienG)
RISE ist das Karrieremagazin für Studierende und Young Professionals der Universität Wien.
Es ist eine Koproduktion der Uniport Karriereservice Universität Wien GmbH und der Marble House GmbH.

Medieninhaber, Herausgeber & Verleger:
Uniport Karriereservice Universität Wien GmbH
Geschäftsführer: MMag. Bernhard Wundsam
Beteiligungsverhältnisse:
Universität Wien
Anteil: 74,99%
Innovationszentrum Universität Wien GmbH
Anteil: 25,01%
FN 201097g
Spitalgasse 2, A-1090 Wien
uniport.at

und

Marble House GmbH
Unternehmensgegenstand: Projekt-, Marken- und Medienentwicklung sowie Verlagswesen
Geschäftsführung:
Mag.ª Sabrina Klatzer
Co-Gründer und Gesellschafter:
MMag. Romed Neurohr (100%)
FN 348488h (HG Wien)
Rathausstraße 5/4, A-1010 Wien
marblehouse.at

Chefredaktion: Mag.ª Anna Gugerell und Mag.ª Gabriele Schuster-Klackl
Redaktion: Annabell Lutz, Julia Nemetz, BA, Mag.a Šemsa Salioski, Leslie Keferstein, BA, Teseo La Marca, BA
Cover & Layout: Christin Künig, MA
Anzeigenleitung:
Mag. Alexander Nagel, alexander.nagel@uniport.at, Tel. 01 4277 10072
Mag.ª Sabrina Klatzer, sabrina.klatzer@marblehouse.at, Tel. 0664 247 69 40
Herstellung/Druck: Walstead NP Druck GmbH, St. Pölten

Erscheinungsweise: halbjährlich
Auflage: 20.000
Blattlinie: RISE ist das Karrieremagazin von Uniport und richtet sich an Studierende, AbsolventInnen und Young Professionals der Universität Wien. Thematisch stehen Aus- und Weiterbildung auf Hochschulniveau, wirtschaftlich und unternehmerisch interessante Themen sowie die persönliche Entwicklung im Hinblick auf den Berufseinstieg oder eine Unternehmensgründung im Fokus.

Disclaimer: Trotz sorgfältiger Recherchen können wir keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen, Zahlen und Artikelinhalte geben. Eine Haftung des Verlages, des Herausgebers und der Autoren ist somit ausgeschlossen. Wir sind bestrebt, RISE stetig weiterzuentwickeln und hoffen auf Ihre Mithilfe. Bitte schicken Sie uns Feedback und Verbesserungsvorschläge an **rise@uniport.at** oder **office@marblehouse.at**

Einstieg

Master, ja oder nein?

Lisa Marie Högl (26) hat einen Bachelor in Theater-, Film- und Medienwissenschaft und hat sich bewusst schon während des Studiums gegen einen weiterführenden Master entschieden.

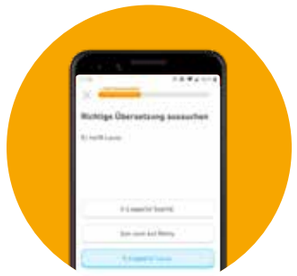
Ich habe bereits im Zuge meiner schulischen Ausbildung an einer BHS den Beruf Kindergartenpädagogin erlernt. Obwohl ich wusste, dass ich nicht mein ganzes Leben als Pädagogin arbeiten möchte, habe ich mich dafür entschieden, neben meinem Bachelorstudium Theater-, Film- und Medienwissenschaft noch Teilzeit in einem Kindergarten zu arbeiten. Ich war also seit Beginn meines Studiums berufstätig und selbstständig. Während meines Studiums und auch nach dem Abschluss habe ich die Erfahrung gemacht, dass berufliches Know-how mich in meinem angestrebten Berufsfeld um einiges weiterbringt als das zusätzliche Wissen, welches ich beim darauffolgenden Master erworben hätte. Deshalb habe ich mich bewusst dafür entschieden, meine Universitätslaufbahn mit dem Abschluss des Bachelors hinter mir zu lassen und auch meinen Job im Kindergarten zu kündigen. Nur durch diese Entscheidungen gelang es mir, in die Berufswelt der Film- und TV-Branche einzutauchen und Kontakte zu schaffen, die für eine Karriere in dieser Welt unbedingt notwendig sind.

→ Nein!

App zum Lernerfolg

Duolingo

Keine Lust auf langweiliges Vokabeln lernen? Mit Duolingo macht sogar Französischlernen Spaß: Du bekommst Punkte für richtige Antworten und kannst gegen die Zeit antreten. Bonne chance!



Was G'scheites studieren

Hugo von Hofmannsthal war ein Musterschüler. Sein Jusstudium hat er zwar nie zu Ende gebracht, dafür gilt er als einer der wichtigsten Repräsentanten der Wiener Moderne. Der Mitbegründer der Salzburger Festspiele war eng mit Rainer Maria Rilke, Rudolf Kassner und Richard Strauss befreundet.

Die Eltern von Hugo von Hofmannsthal legten viel Wert auf Bildung, deshalb wurde er zuerst von Privatlehrern unterrichtet und ging danach auf das Akademische Gymnasium in Wien, eine Eliteschule der Donaumonarchie. Um seinen Vater glücklich zu machen, studierte er nach der Matura Rechtswissenschaften an der Universität Wien, brach das Studium aber ab, um französische Philologie zu studieren. Mit 27 hätte er Professor werden können, entschloss sich dann aber, es als freier Schriftsteller zu versuchen – und traf damit eindeutig die richtige Entscheidung. Der österreichische Schriftsteller, Dramatiker, Lyriker und Librettist gilt als einer der wichtigsten Repräsentanten des deutschsprachigen Fin de Siècle und der Wiener Moderne.

Studium in Zahlen

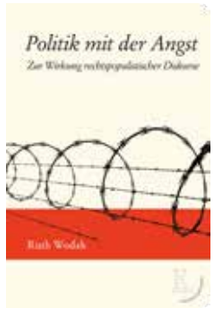
25 %

... der Masterabsolvent*innen der Uni Wien nehmen bereits vor Studienabschluss ihren ersten Job auf. Quelle: Statistik Austria: Absolvent*innen-Tracking (Erwerbsverläufe 2008-2015)

Über den Tellerrand

„Politik mit der Angst – Zur Wirkung rechtspopulistischer Diskurse“

Xenophobe und rassistische Rhetorik, nationalistische Aussagen – in der rechtspopulistischen Politik wird diese Ausdrucksweise immer „normaler“. Die Autorin Ruth Wodak beschäftigt sich in ihrem Buch, das zum Wissenschaftsbuch des Jahres 2017 gewählt wurde, mit genau diesem Phänomen. Warum rückt die rechte Politik immer mehr in die Mitte, warum kommt dieser Ton genau jetzt bei der Wählerschaft an und wie werden Diskurse geformt und manipuliert? Eine spannende Diskussion, die nicht aktueller sein könnte.



Semesterfahrplan SoSe 2020

Interessante Events und wichtige Termine

03
März

13. & 14. März
Business Riot Summit
Konferenz

Reaktor Wien,
Geblergasse 36-40, 1170 Wien
Ein dichtes Programm zum Thema Technologie, Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Innovation. Geschlechtergerechtigkeit und Zugang zu Ressourcen stehen dabei im Mittelpunkt. Achtung: Die Konferenz ist nur für Frauen* und Transgender-Personen. Tickets ab 99 Euro.
businessriot.at

17. März
Fuckup Nights Vienna Vol 28

Die sechste Saison der Fuckup Nights steht bevor. Aus Fehlern lernt man doch am besten. Das Format soll es bald auch auf PULS4 zu sehen geben.
fuckupnights.at

18. März
alma Mentoring für Mentees
Infoabend

17–18:30 Uhr
Aula am Campus, Hof 1
Das alma Mentoring der Universität Wien vernetzt Absolvent*innen, die ihre Erfahrungen teilen möchten, mit Studierenden. Der Abend gibt Einblick in die Plattform, den Ablauf und beantwortet offene Fragen.
alumni.ac.at

19. März
Sicher auftreten im Bewerbungsgespräch
Workshop

9-17 Uhr
Erika-Weinzierl-Saal, HG 1. OG
Dieser Workshop bietet dir Raum, dich in einer Bewerbungssimulation auszuprobieren.
uniport.at/bewerbungsgespräch

30. März
Falsche Vorstellungen? Arbeitnehmer*innen zwischen YOLO und Sicherheitsbedürfnis
Job Talk

18–20 Uhr
Sky Lounge, Oskar-Morgenstern-Platz
Unternehmensvertreter*innen diskutieren gemeinsam mit Studierenden sowie einer Arbeitspsychologin und einer Jugendforscherin über verschiedene Erwartungshaltungen zum Berufseinstieg.
uniport.at/yolo

Tipp
Helena Schuch
Team-Assistentin bei Uniport

Du wünscht dir einen coolen Job mit vielen Möglichkeiten – aber „sicher" soll er auch sein.
Wenn du zwischen YOLO und Sicherheitsbedürfnis stehst, dann komm zum JobTalk und mach dir selbst ein Bild.

04
April

2. April
Pitch yourself!
Workshop

9–13:30 Uhr
Erika-Weinzierl-Saal, HG 1. OG
„Erzählen Sie etwas über sich!" – eine Aufforderung, bei der Bewerber*innen in Job-Interviews schnell überfordert sind. So kannst du dich auf eine Kurzpräsentation vorbereiten.
uniport.at/pitchyourself

22. April
Künstliche Intelligenz – wie weiter?
Diskussion

ab 19 Uhr
Sky Lounge, Oskar-Morgenstern-Platz
Wo steuert die KI hin? Die Alumni Lounge #12 bringt Expert*innenwissen zu diesem Zukunftsthema aufs Podium.
alumni.ac.at/lounge12

05
Mai

8. Mai
Digitalisierung und flexible Arbeit
Vortrag

18-19.30 Uhr
Hörsaal A, NIG
Prof Gillian Symon, Soziologin der Royal Holloway University in London, beschäftigt sich mit erwerbsbezogener Identität und Grenzziehung zwischen Arbeit und Leben vor dem Hintergrund einer soziomateriellen Analyse von Technik im Arbeitsprozess.
boundarylesswork.univie.ac.at/vortragsreihe

19. Mai
Free CV Check

10–12 Uhr
Uniport Karriereservice, Campus Hof 1
Expert*innen-Feedback zu deinem Lebenslauf – gratis! Anmeldung erforderlich.
uniport.at/cv-check

28. Mai
Jobsuche 4.0
Workshop

9–13:30 Uhr
Erika-Weinzierl-Saal, HG 1. OG
Entwickle deine eigene Strategie für die erfolgreiche Jobsuche. Mehr dazu auch ab Seite 14.
uniport.at/jobsuche

06
Juni

4. Juni
House of Jobs

13–18 Uhr
An vier Uni-Wien-Standorten
Bleib wo du bist! Denn 42 Unternehmen kommen zu dir. Lerne sie kennen, bei einem unverbindlichen Reinhören, interessierten Nachfragen oder bei einem ersten Interview.
houseofjobs.at

22. Juni
Semesterfrage 2020: Wie wirkt Sprache?
Podiumsdiskussion

18–20 Uhr
Großer Festsaal der Universität Wien
Welche Rolle spielt die Sprache für unsere Identität? Wie Sprache in Medien, Werbung oder Politik manipulativ eingesetzt wird, diesem Thema widmet sich die Semesterfrage
semesterfrage.univie.ac.at

GOT THE DRIVE?

Internationales Trainee Programm

Klaus Fetka, Personalleiter
Porsche Holding Österreich, im Interview

Die Porsche Holding ist mit rund 30.900 MitarbeiterInnen in 29 Ländern das größte Automobilhandelsunternehmen in Europa.

Wir vertreten die Marken des Volkswagen Konzerns sowohl im Großhandel als auch im Einzelhandel und im After-Sales-Geschäft. Zusätzlich bieten wir Ersatzteile sowie Finanzdienstleistungen an und entwickeln unsere eigenen IT-Systeme.

Was ist das internationale Trainee Programm der Porsche Holding?
Das internationale Trainee Programm der Porsche Holding ermöglicht engagierten BerufseinsteigerInnen nach dem Studium eine optimale Vorbereitung auf eine Karriere in den Bereichen Vertrieb, Finanz oder IT & Digitalisierung. Das Programm startet jährlich am 1. September und dabei absolvieren unsere Trainees innerhalb von 18 Monaten drei Stationen in unterschiedlichen Geschäftsbereichen. Im Vertriebs- und im Finanzschwerpunkt verbringen die Porsche Holding Trainees mindestens sechs Monate in einem unserer internationalen Märkte außerhalb von Österreich. Und im IT-Schwerpunkt gestalten unsere Trainees im Laufe des Trainee Programms IT- und Digitalisierungsprojekte mit.

Inwiefern kann man sich während des internationalen Trainee Programms weiterbilden?
In unserem exklusiv für Trainees zusammengestellten Personalentwicklungsprogramm haben die Porsche Holding Trainees in mehreren Modulen Gelegenheit, sich mit Trainee KollegInnen zu vernetzen und persönlich weiterzuentwickeln.

Wie erfolgreich sind AbsolventInnen des internationalen Trainee Programms in der Porsche Holding?
Viele AbsolventInnen des internationalen Trainee Programms haben bei uns Karriere gemacht. So haben beispielsweise unsere drei Vorstände als Trainees begonnen. Außerdem sind einige unserer ehemaligen Trainees heute LandesgeschäftsführerInnen oder FinanzleiterInnen in einem unserer 29 Märkte. Viele sind aber auch in Österreich beschäftigt und übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben in den Bereichen Digitalisierung, Innovation oder Internationalisierung.

Wie läuft der Bewerbungsprozess ab?
Man bewirbt sich online auf unserer Trainee Website trainee.porsche-holding.com. Anschließend führen wir ein Videointerview durch, um die BewerberInnen näher kennenzulernen. Erfüllt ein/e BewerberIn unsere Auswahlkriterien, laden wir ihn/sie zum Assessment Day ein.

Wen suchen Sie für das internationale Trainee Programm?
Wir suchen CARakterköpfe mit einer starken Persönlichkeit! Selbstverständlich sollten unsere Trainees die notwendige fachliche Kompetenz mitbringen. Viel wichtiger als der perfekte Lebenslauf sind uns aber Leidenschaft und Umsetzungsstärke. Besonders erfolgreich sind bei uns QuerdenkerInnen mit geradliniger Art und internationalem Mindset, die die Zukunft der Mobilität mitgestalten möchten.

ENTGELTLICHE ANZEIGE

Willst du mein Master sein?

Egal, ob du den öffentlichen Raum aktiv mitgestalten oder dir überlegen möchtest, welche Konsequenzen verschiedene Wirtschaftsmodelle auf die Zukunft haben – diese spannenden Master stellen die richtigen Fragen.

Philosophy and Economics

Fees
Tuition fee/Students' Union fee
Language
English (B2)
Duration
4 Semesters/120 ECTS Credits
Admission
Bachelor's degree or equivalent degree in a relevant discipline. At the time of application, courses worth at least 150 ECTS credits must have been completed.
Knowledge of philosophy as well as of economics corresponding to 15 ECTS credits each. Proof of sufficient English language proficiency (level B2).
Application Period
March 1st–April 30th
Start
October 1st
Degree
Master of Arts (MA)
Description
What do economic models do, and to what extent do they help or mislead us in our understanding of economic reality and our framing of economic policy? How can we make decisions when we know too little about possible consequences or our future values? Is economic inequality really increasing and if so, is this unjust and a cause for concern?
This interdisciplinary two-year master's program enables you to answer these pressing questions.

More information
https://slw.univie.ac.at/studieren/studienangebot/masterstudien/philosophy-and-economics-master/

https://ssc-phil.univie.ac.at/studien/master-philosophy-and-economics/

Kooperative Stadt- und Regionalentwicklung

Kosten
12.500 Euro
Sprache
Deutsch und teilweise Englisch
Plätze
30
Dauer
4 Semester (berufsbegleitend)
Zulassung
Bewerbung bis 15. Juni 2020 möglich
Start
Wintersemester 2020/21
Abschluss
Master of Arts (MA)
Beschreibung
Der Universitätslehrgang bewegt sich im Themen- und Spannungsfeld der kooperativen Stadt- und Regionalentwicklung. Er versteht sich als Antwort auf die Dynamiken räumlicher Entwicklungen sowie die stetig komplexer werdenden Fragestellungen und Herausforderungen, die ein immer stärkeres Zusammenwirken unterschiedlicher Akteur*innen mit vielfältigen Kompetenzen und institutionellen Verankerungen erfordern. Als kompakte Weiterbildung in den Bereichen der nachhaltigen, sozialen, smarten sowie der unternehmerischen Region befähigt der Universitätslehrgang, das vermittelte theoretische Wissen und die praxisorientierten Übungen im jeweiligen Berufskontext anzuwenden.

Mehr Infos unter
postgraduatecenter.at/kooperativ-region

Neben den regulären Masterstudiengängen gibt es auch kostenpflichtige Weiterbildungsmaster.

Eine Erzählung über Sprachen, Reisen und Geschichten

von Verena Ngantchun

Eva Mühlbauer mit ihrem Buch "Der Momentesammler"

„Eines Tages zeigten sie auf RAI UNO einen Bericht über die 'Casa di Giulietta', das Haus von Shakespeares Julia in Verona. Plötzlich sah ich ein bekanntes Gesicht: meine Kursteilnehmerin Eva aus Wien! Sie erklärte auf Italienisch, dass Julia Briefe von Besucher*innen und Fans aus aller Welt erhält. Eva beantwortet diese Briefe, im Namen von Julia, auf Englisch und Deutsch. Ich war begeistert.“

Claudia Salvigni Wiala
(Italienischlehrerin am Sprachenzentrum)

"Weißt du", erzählt Claudia Salvigni Wiala (Italienischlehrerin am Sprachenzentrum) weiter, "Eva hat nicht nur die Briefe an Julia beantwortet. Sie hat während ihres Italienaufenthalts auch angefangen, ein Buch zu schreiben."

Emma ist weg. Von einem Tag auf den anderen ist sie verschwunden. Nur ihre beste Freundin Julia weiß, dass sie aufgebrochen ist, um zu schreiben. Auf der Reise, die Emma antritt, wird sie viel über sich selbst, das Leben und das Schreiben erfahren.

Der Momentesammler, erschienen im Arovell Verlag.

Das Cover des Buches wurde übrigens von einem rumänischen Künstler gestaltet und es stellt eine Szene aus dem Roman dar. "Wirklich verstehen wird man das Bild erst dann, wenn man das ganze Buch gelesen hat", verrät die Jungautorin Eva Mühlbacher im Interview.

Evas Geschichte begann mit einem Klick auf den A1/1-Italienischkurs am Sprachenzentrum. Die Sprache hat sie nach Italien geführt, genauer gesagt nach Rom in die Casa di Goethe, wo sie ihm Rahmen ihres Germanistik-Studiums, ein Praktikum absolvierte. Eva war drei Monate jeden Tag von Literatur umgeben und schlenderte durch die Via del Corso über die Piazza del Popolo oder entlang der Terrazza del Pincio. Eines Tages führte sie der Zufall in einen Park, der ihr das Tor zu ihrer Fantasie öffnete. Sie hatte das Gefühl, in ein Wunderland einzutauchen, und als sie später in der Bibliothek die ersten Zeilen ihrer Geschichte niederschrieb, wusste sie, dass sie am Anfang eines langen Prozesses stand.

Vier Jahre später sitzt Eva vor mir. In der Hand hält sie ihr druckfrisches Buch und erzählt, was sie und ihre Protagonistin über das Geschichtenschreiben gelernt haben und wie es jetzt weitergeht.

Eines können wir bereits verraten: Eva hat sich bereit erklärt, von nun an regelmäßig für den Blog des Sprachenzentrums über Sprach- und Kulturbegegnungen aller Art zu schreiben und am 26.3.2020 ab 16:30 Uhr aus ihrem Buch vorzulesen.

Das gesamte Interview mit Eva Mühlbacher sowie weitere Informationen zur Lesung gibt es unter:
sprachenzentrum.at/blog

Jobsuche 4.0

Werde sichtbar, wenn du gefunden werden willst!

von Daniela Wittinger
Karriereberatung & Coaching
daniela.wittinger@uniport.at

Hast du schon ein aussagekräftiges LinkedIn-Profil? Und XING? Laut Statistik heißt die Antwort bei Studierenden in über 90 Prozent[1] der Fälle: nein. Warum du das schleunigst ändern solltest, wie Jobsuche und Recruiting heutzutage funktionieren und wie du dafür sorgst, dass dich die richtigen Arbeitgeber*innen finden, verraten wir hier.

Bewerbungsprozesse haben sich verändert. Natürlich gibt es auch den klassischen Weg noch: Stelleninserat finden, Lebenslauf und Bewerbungsschreiben schicken, beim Jobinterview souverän überzeugen, Job bekommen. Rund die Hälfte der offenen Stellen am Arbeitsmarkt werden aber nicht mal ausgeschrieben[2]. Wie findet man also diese verdeckten Jobs oder besser gefragt: Wie wird man gefunden?

Entscheidend für diese Frage ist schon die Branche, in der man sich bewegt. Das sogenannte Active Sourcing, bei dem Unternehmen aktiv nach Kandidat*innen suchen, ist vor allem in Bereichen mit hohem Bedarf an Fachpersonal bzw. akutem Personalmangel verbreitet. Hochqualifizierte Mitarbeiter*innen werden im Technologiebereich händeringend gesucht, der Kampf um Fachexpert*innen ist hoch. Unternehmen müssen intensives Recruiting und vorausschauende Personalplanung betreiben, um ihrem eigenen Wachstum nicht im Weg zu stehen. So gehen Arbeitgeber*innen aktiv auf Studierende zu, um potenzielle Kandidat*innen zu Bewerber*innen zu machen. Die Dynamik dreht sich also um und Unternehmen werden selbst zu Bewerber*innen am High-Potential-Markt.

Das bietet für Arbeitnehmer*innen natürlich Chancen: Die eigene Persönlichkeit und die Soft Skills rücken mehr in den Vordergrund. Die Marke ICH wird am Arbeitsmarkt präsenter und gleichzeitig wird einem mehr Flexibilität und Gestaltungsmöglichkeit geboten – schließlich möchten die Firmen mit einem Top-Arbeitsplatz überzeugen. In vielen Branchen ist es nicht mehr nötig, täglich am Büroschreibtisch zu sitzen – solange das WLAN gut ist, kann die Arbeit auch vom Homeoffice, vom Co-Working-Space oder vom anderen Ende der Welt erledigt werden. Aber nicht nur örtliche Unabhängigkeit wird gelebt, auch 9-to-5-Arbeitszeiten sind längst nicht mehr überall die Norm. Die eigene Zeiteinteilung kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Work-Life-Balance erleichtern.

Aber die neue Arbeitswelt hält auch Risiken bereit: Grenzen von Freizeit und Beruf verschwimmen und der Druck, immer und überall erreichbar zu sein, steigt. Auch die Arbeitsmenge und die Komplexität der Tätigkeiten nehmen häufig zu und die Angst, mit dem technologischen Wandel nicht Schritt halten zu können, beschäftigt auch immer mehr junge Menschen. Die Frage, ob Mensch oder Technik die neue Arbeitswelt gestalten, wird eine entscheidende Frage der Zukunft sein und bleiben.

1 https://werben.xing.com/daten-und-fakten/ | 2 Statistik Austria 2016: Junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt. https://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html?includePage=detailedView

Wie bewirbt man sich nun für Jobs, die gar nicht ausgeschrieben sind?

Eine berechtigte Frage, die nicht so leicht zu beantworten ist. Folgende Strategien können dir dabei helfen, den Job zu finden, von dem du vielleicht noch gar nicht wusstest, dass er auf dich wartet:

1. Knüpfe Kontakte und werde zur*m Gestalter*in deiner Karriere
Nutze deine Online- und Offlinekontakte und baue dir ein soziales Netzwerk auf. Dabei geht es nicht um „Freunderlwirtschaft“ oder darum, sich auf unfaire Weise Jobs zu verschaffen, sondern darum, in Erinnerung zu bleiben und interessante Menschen aus deiner beruflichen Branche kennenzulernen. Ein Netzwerk funktioniert nach dem Prinzip Geben und Nehmen. Natürlich müssen deine Grundqualifikationen stimmen, eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch wird durch eine persönliche Empfehlung aber sehr viel wahrscheinlicher. Durch ein karriererelevantes Netzwerk kommst du an Stellen heran, die nicht offiziell ausgeschrieben sind. Denn welches Unternehmen versucht nicht, Recruiting-Prozesse so effizient wie möglich zu gestalten? Eine persönliche Empfehlung durch eine*n geschätzte*n Mitarbeiter*in kann Gold wert sein und kostbare Zeit und Ressourcen sparen.

Doch auch Networking will gelernt sein: Fremde Menschen anzusprechen oder aktiv auf HR-Verantwortliche zuzugehen, liegt für die meisten außerhalb der eigenen Komfortzone. Ein Programm, das dabei unterstützt, ist das Alma-Mentoring-Programm der Uni Wien. 300 Mentor*innen warten auf dich und helfen beim Orientieren, Bewerben und dabei, den eigenen Weg zu finden. Durch diese Kontakte erlangst du Einblick in den verdeckten Arbeitsmarkt, wirst sicherer und bekommst Inspiration und Motivation, wo es notwendig ist.

Mehr Infos dazu unter
mentoring.univie.ac.at

2. Zeig Initiative!
Der verdeckte Arbeitsmarkt erfordert häufig Initiative! Bewirb dich aktiv bei Firmen, die dir zusagen, folge interessanten Unternehmen auf unterschiedlichen Kanälen, netzwerke auf beruflichen Plattformen wie LinkedIn und XING. Manche Unternehmen teilen bestimmte Informationen exklusiv mit ihren „Followern“. Immer mehr namhafte Arbeitgeber*innen setzen darüber hinaus auf sogenannte Online-Talente-Netzwerke wie myVeeta, um rechtzeitig auf geeignete Kandidat*innen zurückgreifen zu können. Als interessante (Zusatz-)Informationsquelle kann dir im

Bewerbungsprozess auch die Plattform Kununu dienen. Als größte Arbeitgeber*innen-Bewertungsplattform in Europa kannst du spannende Informationen über Arbeitsbedingungen, die Organisationskultur sowie den Teamgeist in einem Unternehmen gewinnen und ein Gefühl dafür

ntwickeln, ob ein Unternehmen zu dir passt.

3. Spieglein, Spieglein an der Wand – wie bist du sichtbar im Google-Land?
Nicht nur deine Bewerbungsunterlagen sollen dich von deiner besten Seite zeigen. Auch dein virtuelles Profil solltest du genau und in regelmäßigen Zeitabständen unter die Lupe nehmen: Google dich selbst! Wenn unter den ersten zehn Ergebnissen die veralteten Fotos deines Tenniskurses als Kind oder ehemalige Social-Media-Profile aus deiner Emo-Phase sind, solltest du daran unbedingt etwas ändern! Ein aussagekräftiges LinkedIn- und XING-Profil ist schnell angelegt und gibt deinem Internetauftritt mit einem Mal viel mehr Professionalität. Nutze das Profil für eine ausführliche Auflistung deiner beruflichen Stationen sowie weiterer Soft Skills. Ein professionelles Foto sowie die richtige Verwendung von Tags sind dabei ein Muss. Vor allem für Freiberufler*innen und für im Kreativbereich Tätige ist ein Online-Portfolio für die Projektakquise bzw. Jobsuche empfehlenswert. Arbeitsproben und Projekte können online gestellt werden und gewinnen dadurch an Aussagekraft.

(Er-)Kenne dich selbst und tanze ein bisschen aus der Reihe!
Kenne deine Stärken, sie machen dein Profil aus! Überlege, was dir leicht von der Hand geht – was könnte deine Nische sein? Wer sich selbst gut kennt, kann seine Wünsche besser mitteilen und findet leichter seinen Weg. Heb dich ab und sei manchmal auch ein klein bisschen verrückt! Das ist natürlich leichter gesagt als getan, aber Mut lohnt sich. Übe Pitches und Vorträge, probiere Neues aus und lass dich bei einem Coaching beraten. Auch kreative Bewerbungsunterlagen können ein gutes Unterscheidungsmerkmal darstellen, vorausgesetzt, sie passen zu dir und auch zu dem Unternehmen, für das du dich bewirbst.

Mehr Infos zu Coaching und Workshop-Angeboten findest du unter uniport.at

Warum investieren immer mehr Unternehmen in eine positive Candidate Journey und was ist das überhaupt?

Unter einer Candidate Journey[3] versteht man den Bewerbungsprozess aus Sicht der Bewerbenden. Dabei werden v. a. Touchpoints in der Bewerber*innenreise (Recherche, Interessen, Bewerbung, Auswahlverfahren und Ergebniskommunikation) von HR-Expert*innen und Software-Entwickler*innen genau unter die Lupe genommen, um Bewerber*innen eine positive Candidate Experience zu ermöglichen. Von One-Click-Bewerbung über automatisierte Bewerber*innen-Kommunikation bis hin zur Verknüpfung mit externen Karriereplattformen stehen Unternehmen hier viele innovative Wege offen.
Laut einer aktuellen Studie zur Candidate Journey[4] verlieren Arbeitgeber*innen bis zu 40 % der potenziellen Bewerber*innen, wenn Jobbezeichnungen unverständlich formuliert sind. Ein wichtiges Ergebnis der Studie ist, dass erfolgreichen Recruiting-Prozessen eine klare, effektive und offene Kommunikation zugrunde liegt. Darüber

3 https://www.hrweb.at/2018/03/recruiting-tools-trends-zukunft/
4 https://www.metahr.de/wp-content/uploads/Candidate_Journey_Studie_2017.pdf

Nur große Ideen und Lösungen im Kopf? Dann setze neue Maßstäbe und mach Wien mit deiner Vision zur smartesten Stadt der Welt! Sei dabei, entwickle deine Idee gemeinsam mit uns zum Geschäftsmodell und sichere dir ein Projektbudget bis zu 30.000 Euro.
Jetzt mitmachen auf **student-innochallenge.at**

WIEN ENERGIE
SO BUNT WIE MEIN LEBEN.

www.wienenergie.at

Wien Energie, ein Partner der EnergieAllianz Austria.

hinaus endet die Candidate Journey nicht mit der Jobzusage, sondern ist Ausgangspunkt für eine gelungene Mitarbeiter*innenbindung. Ziel ist somit, dass eine positive Candidate Experience in ein gezieltes Onboarding mündet und den Grundstein für eine positive Employee Experience legt. Klingt utopisch?
Zugegeben, wir sprechen hier von Good-Practice-Ergebnissen. Fakt ist aber, dass Unternehmen, die händeringend nach Mitarbeiter*innen suchen, sich hier aufgeschlossen zeigen und Hirnschmalz in personalisierte Bewerbungsprozesse investieren. So arbeiten laut LinkedIn-Analyse 77 % der Unternehmen daran, ihre Employee Experience zu verbessern. Eine Investition in die Zukunft, die zu mehr Wertschätzung und somit einer höheren Loyalität und Motivation der Mitarbeiter*innen beitragen kann.

	PHASE	AUSGEWÄHLTE INHALTE	ERFOLGSFAKTOREN
CANDIDATE JOURNEY / EMPLOYEE EXPERIENCE	**Integration und Bindung**	– Wertschätzung – Entfaltung mit Weiterbildung – Führung mit Feedback – Erklärung von Strategie und Zielen des Unternehmens	– Agieren der Führungskraft – Teilhabe
	Onboarding/Einstieg	– Vorbereitung Arbeitsplatz – Begrüßung – Erläuterungen zur Aufgabe – Rolle von Pat*innen und Mentor*innen – Einführungsgespräch	– Organisation und Führung im Onboarding
CANDIDATE JOURNEY / CANDIDATE EXPERIENCE	**Entscheidung und Ergebniskommunikation**	– Information des Bewerbers/der Bewerberin – Persönliche Kontakte – Form/Medium der Absage – Feedback	– Agieren der Vertreter*innen und der Kontaktpartner*innen
	Teilnahme an Auswahlverfahren	– Konkrete und zeitnahe Informationen an den Bewerber/die Bewerberin zum Verfahren – Formen und Dauer des Auswahlverfahrens	– Behandlung/Wertschätzung des Bewerbers/der Bewerberin
	Übermittlung der Bewerbung	– Nachvollziehbarer Jobtitel – Genutzte Übermittlungsformen (One-Klick/E-Mail/Online-Formular)	– Verständlicher Jobtitel – Form der Übermittlung der Bewerbung
	Orientierung und Jobrecherche	– Internet-Stellenbörsen – Unternehmens-Website/spezifische Arbeitgeberprofile mit relevanten Informationen – Social Media	– Klare Fakten zu Aufgabe, Arbeitgeber und Kultur

meta HR Unternehmensberatung/stellenanzeige.de (Hrsg.); Athanas Christoph/ Wald, Peter M. (2017): Candidate Journey Studie 2017.

Deloitte.

Left. Right. Both.

Du bist StudentIn oder AbsolventIn mit Studienrichtung
• Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftsrecht, Rechtswissenschaften oder
• Wirtschaftsinformatik, Informatik, Mathematik?

Dann bist du richtig bei Deloitte! Wir suchen motivierte Talente mit Know-how und Kreativität, die mit uns etwas bewegen wollen.

Dein nächster Karriereschritt nur einen Klick entfernt:
jobs.deloitte.at

© 2020 Deloitte Services Wirtschaftsprüfungs GmbH

What impact will you make?
www.deloitte.at/karriere

„Freizeit ist die neue Währung“

Eine Online-Agentur führt den Sechs-Stunden-Tag bei vollem Gehalt ein: Ein Konzept, bei dem Work-Life Balance zur Realität wird.

Text **von Leslie Keferstein**

Wer 40 Stunden in der Woche arbeitet, der weiß, wie schwer es ist, Privatleben, Arbeit und ausreichend Schlaf zu vereinbaren. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und mit dem Wunsch, ihren Mitarbeiter*innen eine echte Work-Life-Balance zu ermöglichen, führte die Online-Marketing-Agentur eMagnetix 2018 die 30-Stunden-Woche bei vollem Gehalt ein. Gearbeitet wird von Montag bis Freitag, aber jeweils nur 6 Stunden. Der Lohn: ausgeglichene Mitarbeiter*innen, Unternehmenswachstum und zahlreiche hochqualifizierte Bewerber*innen.

Echte Work-Life-Balance

Es klingt eigentlich zu schön, um wahr zu sein: weniger Arbeit, mehr Freizeit und das bei vollem Gehalt. Klaus Hochreiter, Geschäftsführer bei eMagnetix, kennt es, wenn neben dem Arbeitsalltag kaum mehr Zeit für Hobbys und Familie bleibt. Dass es auch anders geht, zeigt der eigenwillige Visionär mit seinem neuen Arbeitszeitmodell. Dabei wird von den Mitarbeiter*innen aber nicht gefordert, bei weniger Stunden die gleiche Leistung zu erbringen. Vielmehr wird gemeinsam kontinuierlich nach kleinen Helferleins gesucht und an Maßnahmen und Tools gearbeitet, die den Arbeitsablauf effizienter gestalten. Denn vor allem bei den jungen Mitarbeiter*innen stehe eine ausgewogene Work-Life-Balance immer mehr im Vordergrund, erklärt Hochreiter. Die Mitarbeiter*innen sind jedenfalls begeistert: War es am Anfang ungewohnt, schon um 14 Uhr nach Hause zu gehen, ist der Begriff Work-Life-Balance bei eMagnetix mittlerweile zur Realität geworden.

Neue Generation – neues Arbeitszeitmodell

Ist es für die Generation Y weniger ein Problem, Arbeit mit nach Hause zu nehmen, will die nachkommende Generation mehr Freizeit und eine strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatem. Die Werte der Generation Z beziehen sich längst nicht mehr auf materiellen Besitz, sondern auf Sinn und Verwirklichung, auch abseits des Jobs. Die Einführung der 30-Stunden-Woche ist so auch eine Antwort auf die Anforderungen der neuen Generation. Es soll genug Platz etwa für die Familie oder Reisen bleiben. „Die Mitarbeiter*innen sollen neben dem Beruf mehr Zeit für sich haben, um ein ausgeglichenes, erfülltes Leben zu führen. Wir sind überzeugt, dass sich das positiv auf Gesundheit, Motivation und Produktivität unserer Kolleg*innen auswirkt“, erklärt Klaus Hochreiter. Das Arbeitszeitmodell sei ein Modell der Zukunft, Hochreiter glaubt, dass früher oder später vor allem in der Kreativbranche ein Umdenken stattfinden wird.

Silicon Valley als Vorbild

Der Innovationswille von eMagnetix geht aber über die 30-Stunden-Woche hinaus. Bei der Entwicklung des dreistufigen Bewerbungsprozesses hat man sich unter anderem am Positivbeispiel Silicon Valley orientiert. Wer Angst vor dem Vorstellungsgespräch hat, kann sich hier entspannen. Während eines Spaziergangs an der frischen Luft sollen die Bewerber*innen ganz frei von sich selbst erzählen. Fachliche Fragen seitens der Geschäftsführung sind hier fehl am Platz, das Gespräch findet auf Augenhöhe statt. So bekommen die Bewerber*innen ein Gespür für das Unternehmen und umgekehrt. Authentizität und Ehrlichkeit sind hier wichtiger als ein perfekter Lebenslauf. Die zweite Stufe entspricht schon eher einem traditionellen Bewerbungsverfahren. Auch um zu wissen, auf welche Tätigkeiten und Aufgabenbereiche sich die Bewerber*innen künftig einstellen sollen, werden hier kleinere fachliche Aufgaben gestellt. Allem voran steht bei eMagnetix der Teamgedanke: Die dritte Stufe des Verfahrens wird mit den künftigen Teamkolleg*innen durchgeführt. Hier sollen, ja dürfen, keine fachlichen Fragen mehr gestellt werden. Ein lockeres Gespräch, bei dem schon mal gefragt wird, welche drei Dinge man auf eine einsame Insel mitnehmen würde, bildet den Abschluss.

Teamplayer*innen gesucht!

Yoga-Stunde oder Crossfit-Einheit gefällig? Mehr Freizeit bedeutet auch mehr Zeit für Hobbys. Viele der eMagneten, wie sich die Teammitglieder selbst nennen, machen nebenbei Weiterbildungen und bringen ihre Hobbys auch aktiv in den Arbeitsalltag ein. Neben einem monatlichen Stammtisch und Grillfesten gibt es beispielsweise auch gemeinsame Yogastunden. Der Teamgeist wird bei eMagnetix nicht nur großgeschrieben, sondern regelrecht zelebriert. Mit jeder Menge Incentives und Benefits wird das Arbeitsleben nicht nur aufgewertet, sondern das Team auch zu einer zweiten Familie.

Facts & Figures eMagnetix

Jeder fängt mal klein an: 2009 wird die Online-Marketing-Agentur eMagnetix als 2-Mann-Show gegründet. Inzwischen zählt das Team insgesamt 35 Mitarbeiter*innen an zwei Standorten: Bad Leonfelden und Linz, ein dritter soll mit 2021 in Wien folgen. Das Unternehmen bietet seinen Kund*innen eine 360-Grad-Rundumbetreuung von Performance über Content bis hin zu Visibility Marketing und überzeugt so 250 Kund*innen aus 12 verschiedenen Ländern mit durchdachten Strategien und viel Liebe zum Detail. Mit der Einführung des Arbeitszeitmodells #30sindgenug hat eMagnetix 2018 Geschichte geschrieben.

Standorte
Bad Leonfelden und Linz

Mitarbeiter*innen
35

Durchschnittsalter
31 Jahre

davon
60 %
40 %

Offene Stellen (Stand 02/20)
2

"Leidenschaft ist das Zauberwort"

Im Gespräch mit Klaus Hochreiter, Geschäftsführer von eMagnetix

Wie sieht die perfekte Bewerbung für euch aus?
Eine perfekte Bewerbung hebt sich von der Masse ab (ob klassisch, online oder per Video – der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt) und vermittelt den Eindruck, dass man wirklich gerne Teil des eMagnetix-Teams sein möchte.

Wie viele Bewerber*innen gibt es im Durchschnitt pro Stelle?
Wir erhalten auf Junior-Jobs im Schnitt bis zu 100 Bewerbungen, auf Senior-Jobs bis zu 80 Bewerbungen pro Stelle.

Welche Abschlüsse bevorzugt ihr?
Die Abschlüsse sind nicht vorrangig – es dürfen auch gerne Quereinsteiger*innen sein, die für ihre Aufgabe brennen. Leidenschaft ist für uns das Zauberwort – ein (Online-)Marketing-Background ist natürlich von Vorteil.

Wie funktioniert der Einstieg?
Für einen gelungenen Einstieg bei eMagnetix haben wir ein individuelles Onboarding-Konzept entwickelt, mit dem Ziel: ankommen, wohlfühlen und begleitet werden.
Auf der einen Seite werden unsere neuen eMagneten natürlich durch unsere Fachexpert*innen unterstützt, auf der anderen Seite ist es uns aber auch sehr wichtig, gleich zu Beginn die Philosophie bzw. Kultur von eMagnetix sowie unsere Werte Vertrauen, Mitspracherecht und Eigenverantwortung zu vermitteln.

Welche Benefits und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?
Unser größter Benefit ist natürlich #30sindgenug (= 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich) – neben diesem einzigartigen Arbeitszeitmodell gibt es noch eine Reihe weiterer Benefits wie z. B. flexible Arbeitszeiten und diverse Team-Events und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Bei eMagnetix lautet das Motto: Zufriedene Mitarbeiter*innen sorgen für zufriedene Kund*innen!
Hinsichtlich Weiterbildung gibt es einerseits interne Zeitguthaben, die dafür zur Verfügung stehen, sowie ein eigenes Weiterbildungsbudget, das jährlich in Anspruch genommen werden kann.

Mehr Infos zur Bewerbung bei eMagnetix findest du unter
emagnetix.at/karriere

Lounge, Co-Working-Space oder doch lieber das Sofa?

Begriffe wie Arbeitsplatzflexibilität, lebenslanges Lernen, Work-Life-Balance, selbstorganisierte Teams oder Digital Native sind in der Arbeitswelt heutzutage keine Neuheiten mehr. Doch was bedeutet das für ein Dienstleistungsunternehmen wie EY?

EY Building a better working world

Neugierig geworden? Dann informier dich hier über offene Stellen bei EY Österreich:

Wie verändern sich die Berufsbilder in der Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Transaktionsberatung oder Unternehmensberatung in der dynamischen Arbeitswelt, in der wir heute leben? Wie schafft es ein sogenannter Big 4, Megatrends wie Globalisierung, Digitalisierung und Ökologisierung anzunehmen?

Dass das Umfeld das Wohlbefinden beeinflusst, wussten wir ja schon, bevor Marie Kondo den Durchbruch schaffte. In Sachen Arbeitsplatzgestaltung ist EY daher mitten im Wandel und zukünftige Arbeitsweisen werden bereits heute gelebt – ganz nach dem Motto „Flexibel, kreativ und innovativ". Großraumbüros sind längst keine Neuigkeit mehr, dafür werden Arbeitsplätze neu erfunden und vor allem effizienter genutzt. Ein Blick in die Welt von EY zeigt, dass ein Arbeitsplatz nicht mehr nur aus einem einzigen Bürostuhl mit höhenverstellbarem Tisch besteht – er reicht von Besprechungsecken, Meetingräumen und Sofas über externe Co-Working-Spaces wie dem Talent Garden in Wien oder dem COCOQUADRAT in Wien und Graz bis hin zur eigenen Couch im Wohnzimmer. Wo Mitarbeitende bei EY ihre Arbeit erledigen, können sie sich frei einteilen. Einschränkungen gibt es natürlich auch: Kunden werden weiterhin besucht, auch die individuelle Tätigkeit liefert möglicherweise Grenzen. Gerade Beraterinnen und Berater dürfen nicht nur Flexibilität von ihrem Arbeitgeber erwarten – sie müssen ebenso flexibel auf Arbeitsbedingungen der jeweiligen Kunden reagieren.

Neben der Arbeitsplatzgestaltung sind aber auch Digitalisierung und Globalisierung wichtige Einflussfaktoren. Was tut EY, um diesen Trends auf den Fersen zu bleiben? Durch Video-Calls, Chaträume und technisches Equipment wie Tablets und Handys wird digitales und vernetztes Arbeiten möglich gemacht. Diese räumliche Flexibilität im Alltag wird für EY-Mitarbeitende auch im Privatleben geschaffen. Mobile Freizeitangebote wie myclubs, internes Yoga oder Fußballtraining, eine Betriebsärztin und -psychologin oder eben die Möglichkeit, virtuell vom Wohnzimmer aus zu arbeiten, gewährleisten eine gelungene Work-Life-Balance.
Eines ist sicher: Unternehmen müssen mit der Zeit gehen, wobei New Work mittlerweile unumgänglich ist.

ENTGELTLICHE ANZEIGE

Österreichische Weltmarktführer … die keiner kennt

GREENoneTEC Solarindustrie GmbH

GREENoneTEC ist der weltweit größte thermische Flachkollektor-Hersteller und produziert jedes Jahr über 1,6 Mio. m² Kollektoren. Die österreichische Firma mit Sitz in Kärnten entwickelt und produziert die besten thermischen Solarkollektoren und Befestigungssysteme. GREENoneTEC ist die Nummer eins am Solarmarkt. Das österreichische Unternehmen, das es seit mehr als 25 Jahren gibt, hat aufgrund der hohen Nachfrage 2009 Richtung Westen expandiert und sich in Mexiko niedergelassen. Von dort aus beliefern sie als einziges europäisches Unternehmen den amerikanischen Markt. Gemeinsam mit den Kund*innen und in enger Kooperation mit führenden Forschungsinstitutionen und Universitäten entwickelt das Unternehmen Lösungen mit zukunftsweisenden Technologien.

Foto: greenonetec.com

Sitz St. Veit/Glan, Kärnten
Gründung 1991 hat Unternehmensgründer und Geschäftsführer Robert Kanduth in einer Garage begonnen Kollektoren zu fertigen und das Unternehmen innerhalb von 10 Jahren an die Weltspitze geführt.
Umsatz 2018 26 Mio. Euro

Phrasenschwein

Der Mensch soll lernen, nur die Ochsen büffeln.

Erich Kästner

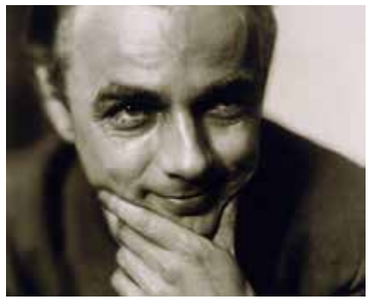


Foto: Grete Kolliner, 1930

Aufstieg

Fetzige Forschung

Theresa Matzinger vereint ihre beiden Forschungsfelder in einem linguistischen Dissertationsprojekt.

Mag. Theresa Matzinger, MSc, ist Prae-Doc-Universitätsassistentin am Institut für Anglistik und Amerikanistik der Uni Wien und hat zwei große Themenfelder, mit denen sie sich besonders beschäftigt: Englisch und Biologie. In ihrem Dissertationsprojekt untersucht sie das sprachliche Phänomen, dass die Enden eines Wortes länger ausgesprochen werden als der Rest – genauer gesagt „phrase-final lengthening“. Dieses Detail hat nämlich mehr Einfluss, als du denkst, zum Beispiel darauf, wie sich Sprache historisch weiterentwickelt. Von 20.–22. März 2020 präsentiert sie ihr Projekt im Rahmen einer Kunstinstallation auf dem Wiener Forschungsfest.

Börsentipps von gestern

Hättest du 2006 Aktien im Wert von 100 Euro von Mastercard gekauft, …

… hättest du heute 5.500 Euro am Konto.

No-Gos im Bewerbungsprozess

Überzeuge beim ersten Kennenlernen mit Eloquenz und konkreten Fragen.

Ein-Wort-Antworten
Das Bewerbungsgespräch ist für fast jede*n eine Herausforderung. Auch wenn du nervös bist, solltest du auf Fragen in ganzen Sätzen antworten. Dein/e Gesprächspartner*in will dich schließlich kennenlernen und etwas über dein Leben erfahren.

Tipp
von Anita Ring
Expertin Karriereservice Uniport

Besser: Fragen stellen
Auf die Frage, ob du noch etwas über das Unternehmen wissen willst, solltest du dich vorbereiten. Wurden deine offenen Punkte im Gespräch schon geklärt, kannst du zumindest eine Standardfrage stellen: „Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit im Team?“ zeigt, dass du Interesse am Job und an deinen Kolleg*innen hast.

Wer ist hier der Boss?

Niemand. Oder besser gesagt: Alle! New Work ohne Hierarchien? Wieso selbstbestimmt arbeiten motiviert und was es dazu braucht.

Text **von Anna Gugerell**

Es ist 11 Uhr. Du kommst gerade erst ins Office, weil du schon beim Sport warst. Der Labrador deiner Kollegin Marie kommt dir schwanzwedelnd aus der Open-Space-Küche entgegen. Er ist ganz aufgeregt, weil die Brainstorming-Session heute in den Hof verlegt wurde. Das WLAN-Signal reicht auch dorthin, so kann Arthur via Skype einfach zugeschalten werden – er ist gerade auf einem Seminar in den Bergen. Luisa fasst dann die Ideen für alle zusammen - sie kann das am besten. Danach kümmert sich jede/r um seine/ihre Tasks und nächste Woche werden die Ergebnisse dem Kunden präsentiert. Das bedeutet für dich ein paar Nachtschichten.

Ein Arbeitsszenario, das so oder so ähnlich für viele ganz normal klingen mag – und doch noch vor einigen Jahren, oder zumindest vor einer Generation, noch alles andere als alltäglich gewesen wäre.

Was sich verändert hat?

Das Stichwort heißt New Work und bezeichnet die Arbeitsweise der heutigen Gesellschaft im globalen und digitalen Zeitalter. Zentrale Merkmale von New Work sind Selbstverwirklichung bei der Arbeit, Identifikation mit dem Arbeitgeber, selbstbestimmtes Arbeiten mit höchster Flexibilität und flachen Hierarchien und eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Durch Informationstechnologien ist es möglich, zeitlich und örtlich unabhängig zu arbeiten - ob im Homeoffice oder im Co-Working-Space bleibt jedem selbst überlassen. Dazu kommt ein wachsender Konkurrenz- und Optimierungsdruck, der gleichzeitig auf eine Generation trifft, die neue Bedürfnisse und höhere Ansprüche hat. Schon der studi.report 2017 der Agentur Territory Embrace zeigte deutlich:

Studierende leben New Work bereits

Mehr als 80 Prozent der 2700 Befragten wünschen sich eine ausgewogene Work-Life-Balance, 78 Prozent ist es wichtig, dass sie sich mit den Wertvorstellungen des Arbeitgebers identifizieren können und 86 Prozent geben an, dass sie sich durch ihre Arbeit selbst verwirklichen wollen. Das Ende der „alten Arbeitswelt“ durch radikale Veränderungen in der industriellen Produktion und der Weiterentwicklung von Maschinen, die ganze Berufe ersetzen, fordert ebenso ein Umdenken. Auf der anderen Seite werden neue Job-Bezeichnungen von "SEO-Manager*in" über "Strategy Consultant" bis zu "Facility-Manager*in" immer komplizierter. Jobeinsteiger*innen fragen sich: Was steckt hinter diesen Berufen und noch viel wichtiger: Wie werden wir arbeiten?

Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka
Arbeits- und Organisationspsychologie
Institut für Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie

Laut Professor Dr. Christian Korunka von der Universität Wien sind 15 bis 20 Prozent der Jobs vorrangig von der Entwicklung in Richtung New Work betroffen. Vor allem die Wissensarbeit – klassische White Collar Jobs – und Angestellten-

verhältnisse des unteren und mittleren Managements verändern sich. Auch standardisierte Jobs bzw. Schichtdienst können immer mehr selbstbestimmt organisiert werden. Dienstpläne, die vom Pflegepersonal im Krankenhaus selbst geschrieben werden, oder Arbeitsschritte im Produktionsprozess, die je nach Team anders gehandhabt werden – was zählt, ist der Output. Für den Arbeits- und Organisationspsychologen, der am Institut für Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Uni Wien beschäftigt ist, liegen dabei Vor- und Nachteile des Wandels eng beieinander:
Positiv ist, dass die Menschen ihr Leben flexibler gestalten können und dieses nicht mehr um die Arbeit herumorganisieren wollen: Persönliche Bedürfnisse (Bin ich eher ein Morgen- oder Abendmensch?) können unabhängig von fixen Arbeitszeiten berücksichtigt werden. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird leichter, wenn man seinen Tag so strukturieren kann, dass sich der Elternsprechtag gut ausgeht oder am Morgen Zeit für ein Familienfrühstück bleibt. Durch Remote Work - also ortsunabhängige Arbeitsmöglichkeiten - wird auch das Pendeln weniger und damit sowohl die Kosten für den Transport verringert als auch wertvolle Zeit gewonnen.
Ein effizientes Arbeiten im Team muss besser strukturiert sein, wenn eine/r von zuhause arbeitet, der/die andere im Café und eine dritte Person im Büro. Vor allem bei Entscheidungen muss die Kommunikation im Team passen, was ständige Erreichbarkeit bedeutet.

Wie arbeiten wir?

Dies führt auch schon zu einem strittigen Punkt: Zwar erleichtert die Flexibilität die Einteilung von beruflichen und privaten Verpflichtungen, gleichzeitig verschwimmen diese beiden Bereiche ineinander. Wer von zuhause arbeitet, hat nicht automatisch um 17 Uhr Feierabend, sondern muss sich seine Stunden selbst einteilen und dabei auch die Ruhe finden, um produktiv zu sein. Wenn abends noch ein volles Postfach wartet, wird der Laptop vielleicht noch mal aufgeklappt, wenn die Kinder schlafen.

Ohne festgelegte Arbeitszeit fehlt auch die festgelegte „Nicht-Arbeitszeit“.

Die Grenze ist nicht mehr aufrechtzuerhalten. Vielmehr geht es darum, Arbeit und Privatleben so gut wie möglich zu kombinieren. Vor allem, wer seinen Job sehr gerne macht und auch einen Wert darin sieht, tendiert dazu, mehr zu arbeiten, was für das große Ganze Sinn ergibt, für die/den Einzelne*n auf Dauer trotzdem zur Belastung wird. Professor Korunka meint dazu, dass die freie Gestaltung der Arbeitszeit dazu führt, dass Menschen gar nicht so anders arbeiten als früher. Natürlich wird die mögliche Flexibilität ausgenutzt, aber ein total konträrer Rhythmus sei schon allein aus sozialen Gründen unpraktisch: Das gemeinsame Feierabend-Bier macht nur abends Sinn und eine/n Tennispartner*in für den Vormittag zu finden, wird schwieriger.

Im Zentrum von New Work stehen vor allem selbstbestimmtes Handeln, individuelle Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, aber ebenso Teilhabe an der Gemeinschaft und ein kollektives Arbeiten mit demselben Ziel. Starre Hierarchien werden nicht mehr gelebt, man arbeitet im Team und trifft Entscheidungen gemeinsam.

Co-Creation

Dieser Ansatz betrifft in der Arbeitswelt aber nicht nur die interne Zusammenarbeit von Mitarbeiter*innen, sondern kann sogar auf die Ebene der Kund*innen und Partner*innen ausgeweitet werden – zum Beispiel mittels Co-Creation. Co-Creation ist ein Innovationsansatz, der die gemeinsame Entwicklung von Systemen, Produkten oder Services mit Stakeholdern des Unternehmens beschreibt. Alina Köhler hat sich dazu im Zuge ihres Masterstudiums in „Business Administration“ an der Uni Wien mit Schwerpunkt auf strategischem Management beschäftigt und hat Co-Creation im österreichischen Versicherungssektor untersucht. Dieser befindet sich im Umbruch: Es werden individuellere, vermehrt digitale und kundenzentrierte Geschäftsmodelle entwickelt. Dafür ist es nötig, dass junge Menschen, diese Veränderungen aktiv mitgestalten. Wie? Indem interne Strukturen aufgebrochen werden und gute Ideen von allen einbezogen werden. In Österreich wird der Ansatz von Co-Creation erst bei zehn Prozent der Unternehmen angewendet. Das kann in Form von Ideenfindungs-Workshops mit Kund*innen oder Start-ups sein, einer gemeinsamen Bewertung dieser Ideen mit Mitarbeiter*innen oder Geschäftskund*innen oder Friendly User Testing von Prototypen auf Funktionalität und Usability. Wo immer diese Maßnahmen angewendet wurden, wurde der positive Einfluss deutlich. Mitarbeiter*innen gaben das Feedback, dass sie positiv überrascht waren, welche tollen Ergebnisse herauskamen, wenn Menschen mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen zusammenarbeiteten. Viele, die sich das im Vorhinein nicht zugetraut hatten, freuten sich über den großflächigen Einbezug und gaben an, dass Co-Creation viel zum gegenseitigen Verständnis und schlussendlich für die Beziehungen zwischen den verschiedenen Stakeholdergruppen beitrug.

Was sind die Organisationsmodelle der Zukunft?

Das System der Holokratie (altgriechisch, holos: vollständig, ganz und -kratia: Herrschaft) ist eine Organisationsform, die als hierarchielos beschrieben wird. Der US-amerikanische Unternehmer Brian Robertson ist dabei von der Soziokratie ausgegangen, die er mit einigen Änderungen übernommen hat. Annemarie Schallhart, die sich als Expertin für Soziokratie mit diesen Begriffen auseinandersetzt, sagt dazu: „Von den Prinzipien her ist Soziokratie ganzheitlicher angelegt. In der Holokratie gibt es noch mehr Elemente der Hierarchie, wobei man hier sehr vorsichtig sein muss, weil beide Systeme nicht vollkommen hierarchiefrei sind – das ist gar nicht möglich. Es gibt Ordnungen auf der Welt, die man nicht gänzlich ausblenden kann. Die Soziokratie kann allerdings organische Systeme mit Wachstumshierarchien bauen, im Gegensatz zu Dominanzhierarchien.“

Mag.a Annemarie Schallhart, MBA Sustainability Management
Unternehmensberaterin im Bereich Soziokratie, Integrale Nachhaltigkeitsberatung & Coaching

Es gibt verschiedene Management-Modelle mit kleinen Unterschieden in den Entscheidungsprozessen, im Aufbau von Kreisen (im Unterschied zu Abteilungen) oder in ihren Führungsmodellen. Die Entscheidung, ein Unternehmen nicht-hierarchisch zu organisieren, ist aber immer eine grundsätzliche. „Mit dem Organisationsmodell der Soziokratie können die Potenziale aller Menschen in eine Organisation oder ein Unternehmen hereingeholt werden, weil das Ganze nicht auf einer Machtpyramide aufgebaut ist“, betont Schallhart. Es geht nicht um eine Macht „über“ etwas, sondern um Macht „miteinander“ – man teilt sich diese auf und arbeitet gemeinsam an einem Ziel. Diese Zielorientierung ist ein bedeutender Eckpfeiler: Alle Entscheidungen werden im Hinblick darauf getroffen, dass sie alle der gemeinsamen Vision näherbringt. Dies ist wiederum stark auch mit einer Sinnorientierung verbunden. Vor allem die Generation Y (also alle zwischen 1980 und 1990 Geborenen) sowie die darauf folgende Generation Z möchte einen Sinn in ihrer Arbeit finden, wodurch ein gewisses Wertestystem in die Organisation integriert wird. Unternehmenswachstum sowie wirtschaftlicher Erfolg sind ebenfalls legitime Ziele, allerdings funktioniert ein soziokratischer Ansatz bei einer reinen Gewinnorientierung nur schwierig. Das bedeutet aber nicht, dass nur Krankenhäuser oder Kindergärten, wo die Sinnorientierung ganz klar ist, soziokratisch organisiert werden können. Auch eine Vermeidung von hoher Fluktuation und eine Erhöhung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit sind wirtschaftlich relevante Ziele, die das mit ganzheitlichem Arbeiten erreicht werden können. Auf lange Frist gesehen erhöht eine Umstrukturierung der Organisation im Optimalfall die Motivation des Teams und liefert so mehr Output, der ebenfalls in höherem Gewinn münden kann.

Ziel- und Sinnorientierung sind bedeutende Eckpfeiler der Soziokratie.

Was macht das mit der/dem Einzelnen?

Stell dir vor, es fragt dich jemand nach deiner Meinung zu einer Investition in Millionenhöhe, die deine Firma tätigen möchte. Was würdest du sagen, wenn du beim Recruiting neuer Mitarbeiter*innen mitentscheiden könntest, oder jemand wissen möchte, welche Maschine du sinnvoller findest? So geschehen 2014 in einem Turbinenwerk von Siemens in Berlin. Nach einer Krise beschlossen die beiden Projektverantwortlichen das gesamte Werk mit über 100 Mitarbeiter*innen selbstorganisiert arbeiten zu lassen. Plötzlich waren Fertigungstechniker*innen also selbst dafür verantwortlich, wie sie ihre Teams aufstellen, wie der Produktionsprozess ablaufen soll und ob mit Millionenbudgets neue Brennerfertigungsmaschinen gekauft werden sollten oder nicht. In teamorientierten Strukturen, wo selbstbestimmt gearbeitet wird und bei Entscheidungen jede*r miteinbezogen wird, ist das ganz normal.

Das verändert die Einstellung der/des Einzelnen natürlich enorm: Du machst einen Unterschied! Jedes Mitglied ist relevant und wird durch den Einbezug der Meinung zu einem Teil der Entscheidung. Die Motivation, etwas umzusetzen, was man selbst entschieden hat, ist naturgemäß höher, als wenn man nur ausführt, was aufgetragen wurde. Somit wird die/der Einzelne wichtiger, obwohl es für alle ums große Ganze geht, was Schallhart als „einen Schritt in Richtung Mitunternehmerschaft" beschreibt.

Selbstbestimmtes Arbeiten bedeutet Interesse zu zeigen und Mitverantwortung zu übernehmen.

Wie es im Siemens-Werk weiterging: Versteckte Talente kamen zum Vorschein und arbeiteten innovative Produktionspläne aus, das Produktionsvolumen stieg um 400 Prozent, die Kosten sanken um 50 Prozent. Gleichzeitig waren die Mitarbeiter*innen motivierter, glücklicher und effizienter. Selbst hinter einer Entscheidung zu stehen bzw. diese auch verantworten zu müssen, erfordert mehr Einsatz, hohes Engagement und viel Eigenmotivation. Was man dafür bekommt: Selbstverwirklichung und Spaß an der Sache.

Annemarie Schallhart, die sich auch mit dem sogenannten Integralen Ansatz beschäftigt, führt in diesem Zusammenhang aus: „Entwicklung passiert immer dann, wenn es eine Balance zwischen Authentizität und Anpassung gibt. Durch die Verbundenheit mit der Gruppe entsteht die Sicherheit, ganz aus sich herausgehen und sich einbringen zu können. Das sind genau diese Gegensätze, die es zu integrieren gilt: die eigene Identität und gleichzeitig Gruppenfokussiertheit." Im Konzept der Soziokratie werden Entscheidungen im Konsent (im Unterschied zum Konsens) getroffen: Das bedeutet, eine Entscheidung wird dann getroffen, wenn niemand aus dem Kreis einen schwerwiegenden Einwand hat. Andere Meinungen sind also immer willkommen und bei jeder Entscheidung müssen alle gut damit leben können, sonst wird diese nicht getroffen. Das Individuum ist somit bei jedem Prozess wichtig und man kann nicht über die/den Einzelne*n hinweg bestimmen.

Geht es ganz ohne Hierarchie?

Ein wichtiger Grundsatz von New Work, „Wir sind alle gleich", bezieht sich vorrangig auf die Rechte, nicht aber auf die Pflichten. Für ein gut funktionierendes und selbstorganisiertes System braucht es unterschiedliche Rollen und Kompetenzen, jede*r ist für etwas anderes verantwortlich. Selbstorganisiertheit ist somit kompetenzbasierte Hierarchie. Die Klarheit darüber, für welche Arbeiten wer zuständig ist, ist wichtig für einen effizienten Arbeitsalltag. So werden unnötige Doppelarbeiten vermieden, die vor allem in großen Unternehmen die Prozesse erheblich verlangsamen. Aufgaben können aber auch geteilt werden oder Mitarbeiter*innen wechseln zwischendurch die Rollen, damit die Gleichberechtigung garantiert wird und Überlastung von einzelnen Personen vorgebeugt wird. Dabei wird wieder klar: Alle arbeiten auf dasselbe Ziel hin.

Eine Zutat, ohne die es nicht geht: Vertrauen.

Ein Team, das sich selbst organisiert, das Homeoffice und Remote Work als selbstverständlich ansieht und selbstbestimmt arbeitet, kann ohne Vertrauen auf allen Abteilungsebenen nicht funktionieren. Genauso wichtig wie Vertrauen ist Geduld. New Work kann sich nicht von heute auf morgen durchsetzen, sondern braucht neue Sichtweisen, ein modernes Arbeitsverständnis und Zeit. Aber wir bleiben dran.

Mit Sprachen zum Erfolg

Zusätzlich zu unseren Standardkursen in 33 Fremdsprachen bieten wir ein breites Spektrum an Spezialkursen, die Sie gezielt auf berufliche und akademische Herausforderungen vorbereiten.

universität wien
sprachenzentrum

www.sprachenzentrum.at/spezial

Endlich zuhause, Alter!

Die Wohnplattform „wohnbuddy“ macht aus Senior*innen und jungen Menschen Mitbewohner*innen. Das ermöglicht nicht nur erschwinglichen Wohnraum, sondern auch menschliche Beziehungen über die Generationen hinweg.

von Teseo La Marca

Gründungsteam
Manuel Schuler, Marlene Welzl, Lukas Hecke

Gründungsjahr
2015

Wohnbuddy will in Großstädten leistbaren Wohnraum für Jung und Alt schaffen. Die Wohnplattform vermittelt durch einen Algorithmus die passenden jungen Menschen an Senior*innen mit freiem Zimmer und schafft dadurch für beide Seiten Vorteile.

Mehr unter wohnbuddy.com

Wie seid ihr erstmals darauf gekommen, dass eine WG aus Senior*innen und Studierenden eine Win-win-Situation darstellen könnte?
In unserem Gründer*innenteam kommen wir alle vom Land. Gerade das Zusammenleben mit Oma und Opa hat uns sehr geprägt. Als wir in Wien erstmals allein und unabhängig gewohnt haben, war das zu Beginn schon irgendwie toll. Dann ist uns aber nach und nach das Familiäre abgegangen. Dazu kommt, dass leider die Mieten immer stärker steigen. Das betrifft nicht nur junge, sondern auch ältere Menschen. Durchschnittlich kosten die Zimmer, die wir Studierenden anbieten, zwischen 150 und 300 Euro. Dazu kommt Gesellschaft und man kann ungemein viel voneinander lernen.

Was war das Schwierigste bei der Gründung?
Es gab immer wieder Rückschritte. Man muss sich laufend anpassen und darf sich nicht im Tunnelblick verlieren. "Das wird ja nie funktionieren!", haben wir sehr oft gehört.

Und wie seid ihr damit umgegangen?
Die pessimistischen Grundhaltungen von außen haben uns angetrieben unseren Weg zu gehen. Hauptsache, wir wussten, was zu tun ist. Wir haben alle unterschiedlichen Background, Marlene hat zum Beispiel Internationale Entwicklung und Sinologie an der Uni Wien studiert, wodurch sie gewohnt war, sich Themen selbstständig zu erarbeiten und ihre Aufgaben selbst zu schaffen.

Was ist bei wohnbuddy der Unterschied zu konventionellen WG-Börsen?
Bei wohnbuddy wird die Suche durch unseren Algorithmus vereinfacht. Daher arbeiten wir auch nicht wie konventionelle Börsen, wo eine Wohnung vermarktet wird, sondern gehen umgekehrt vor und fokussieren uns auf die Menschen. Wir fragen uns: Wer passt zusammen? Dabei vermitteln wir nicht nur die passende Person, sondern begleiten die WGs dann auch. Das bringt viel Sicherheit, gerade den älteren Menschen.

Wie funktioniert das Matching auf wohnbuddy?
Wohnraumstellende und Wohnraumsuchende beantworten auf unserer Plattform wenige Fragen, welche die Bedürfnisse und Erwartungen ans Zusammenleben eruieren. Auf dieser Basis wird über unseren Algorithmus eine Vorauswahl getroffen. Die Entscheidung, wer dann vorgeschlagen wird, wird derzeit analog durchgeführt.

Interesse haben nicht nur alleinlebende Senior*innen, sondern auch Heime für Senior*innen und Pflegewohnhäuser. Warum?
Wir sehen unser Modell als Ergänzung im Bereich Wohnen im Alter. Junge Menschen, die in Häuser für Senior*innen oder Pflegehäuser ziehen, bringen sich ungefähr 5 bis 7 Stunden pro Woche ein. Sie spielen Spiele mit den älteren Menschen, gehen spazieren oder musizieren. Das ist eine unschätzbare Unterstützung für das Personal. Gleichzeitig lernt man als junger Mensch sehr viel.

Warum sind diese Zimmer verfügbar?
Ungenutzten Wohnraum gibt es in manchen Häusern aufgrund von architektonischen Begebenheiten oder fehlender Nachfrage seitens der Senior*innen. Daher bekommen Häuser für Senior*innen und Pflegewohnhäuser durch unser Angebot Unterstützung, decken Kosten und sind

auf einfachem Wege innovativ.

Wie viele Senior*innen und Student*innen wurden über wohnbuddy bereits zu Mitbewohner*innen?
Insgesamt haben wir bis dato über 350 Personen zusammengebracht und wir arbeiten mit insgesamt 10 Heimen für Senior*innen und Pflegewohnhäusern in Wien zusammen. Zunehmend verwalten wir auch in der Wiener Umgebung und in Niederösterreich Wohnhäuser und Wohnungen.

Wie funktioniert euer Geschäftsmodell? Eure Zielgruppe ist ja naturgemäß nicht sehr wohlhabend.
Derzeit verlangen wir eine einmalige Vermittlungsgebühr, die nur bei erfolgreicher Vermittlung zu bezahlen ist. Jedoch würden wir nie eine/n Wohnraumsteller*in oder Wohnraumsuchenden ablehnen, wenn dieser sich die Gebühr nicht leisten kann.

Wohnbuddy will die Mieten in Großstädten bezahlbarer machen. An der Wurzel wird das Problem dadurch aber nicht gepackt?
Klar ist, dass dafür Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammenarbeiten müssen. Uns ist es wichtig, nicht nur darüber nachzudenken, was gemacht werden müsste, sondern es auch zu tun. Mit wohnbuddy haben wir einen pragmatischen und systematischen Baustein, Wohnen leistbar zu machen.

Du willst ein Unternehmen gründen oder dich selbstständig machen und hast bereits eine vage Idee?
u:start – das Gründungsprogramm für Absolvent*innen und Studierende – unterstützt dich dabei, die persönliche Geschäftsidee zum qualitätsvollen Businessplan zu entwickeln. Mehr Infos zu Talks, Workshops und Beratung auf: ustart.at.

Wenn der Trainee den CEO coacht

Text **von Annabell Lutz**
Fotos **von Alexander Gotter**

Microsoft ist in der Technologie ganz vorne mit dabei – aber auch in Sachen Arbeitsphilosophie ist das Unternehmen innovativ. Damit es in der schnelllebigen Branche am Ball bleiben kann, müssen nicht nur junge, neue Mitarbeiter*innen von älteren Mentor*innen lernen – sondern auch umgekehrt.

Hohe Glasfassaden, weite Räume, stilvolle Sitzecken und Zimmerpflanzen, so weit das Auge reicht. Die Niederlassung von Microsoft Austria in Wien Meidling ist architektonisch stark auf Offenheit und Begegnung ausgerichtet. „Hier oben gibt es aber auch Büros, in denen man ungestört arbeiten kann", erläutert der 53-jährige Thomas Lutz, Head of Communications, bei der Besichtigung der zweiten Etage. Dann schwingen er und sein 27-jähriger Kollege Marco Bestagno – im Vertrieb tätig – sich über eine Rutsche in das darunterliegende Stockwerk hinab. „Die hier haben wir, damit etwas Dynamik in den Alltag kommt", erklärt Lutz grinsend.

Offenheit, Begegnung und Dynamik – das sind bei Microsoft nicht nur wichtige Stichworte, wenn von den Büroräumen gesprochen wird. Sondern auch, wenn es darum geht, die verschiedenen Generationen von Mitarbeiter*innen auf einen Nenner zu bringen. „Wir brauchen einerseits die jungen, kreativen Leute, die sehr digitalisiert sind. Andererseits brauchen wir die erfahrenen Generationen, die sich gut mit Prozessen und Unternehmensabläufen auskennen", sagt Ingrid Heschl, die bei Microsoft im Human-Resources-Bereich tätig ist. Rund 340 Mitarbeiter*innen hat das Unternehmen in Österreich, diese reichen von frischgebackenen Studienabsolvent*innen bis hin zu Angestellten, die seit Jahrzehnten für das Unternehmen arbeiten. Damit diese verschiedenen Generationen voneinander profitieren können, hat Microsoft ein ganz eigenes Konzept entwickelt: Dieses beinhaltet nicht nur das klassische Mentoring, sondern auch die Idee des Reverse-Mentoring. Dabei sollen jüngere Generationen die Älteren coachen.

„Es war cool, zu wissen, dass ich unserer Geschäftsführung etwas beibringen konnte."

Marco Bestagno (27), Solution Specialist/Vertrieb

Gelassenheit versus Agilität: was die Generationen voneinander lernen können

„Als ich zu Microsoft kam, habe ich unsere Geschäftsführerin in Sachen Millennials gecoacht – darüber, wie wir denken, wofür wir uns interessieren, was uns antreibt. Und auch darüber, welche Technologien wir einsetzen“, erzählt Marco Bestagno. Zu dem Zeitpunkt ist er frisch im Unternehmen – und die Geschäftsführerin um einiges älter als der IBWL-Absolvent. „Am Anfang war das auf jeden Fall ungewohnt. Die Nervosität hat sich im ersten Meeting aber schnell gelegt. Und es war sehr cool! Zu wissen, dass ich auf einmal unserer Geschäftsführung etwas beibringen konnte, war ein gutes Gefühl. Man hat dadurch einen ganz anderen Mehrwert. Auch von den anderen jungen Trainees kam gutes Feedback und früh Kontakte zur Unternehmensführung zu knüpfen ist auf jeden Fall sinnvoll“, sagt Bestagno.

Das Reverse-Mentoring, aber auch das klassische Mentoring sind Teile eines Programms für Neuankömmlinge bei Microsoft. Das Konzept: auf der einen Seite eine junge Person, auf der anderen Seite eine erfahrene. Wer die Mentor*innen-Rolle einnimmt, gibt Tipps für Problemlösungen – oder berät die Person in der Mentee-Rolle zu persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten. Beim Mentoring gilt zudem das Rotationsprinzip. Im Zeitraum eines Jahres hatte Marco Bestagno zwölf Coachings dieser Art und nach jedem dritten Meeting findet sich jede und jeder Trainee mit einer neuen Person aus dem Leadership-Team zusammen. So sollen verschiedene Fachbereiche abgedeckt und viele Kontakte geknüpft werden.

„Ich bin der Meinung, dass langjährige Mitarbeiter*innen eine gewisse Gelassenheit haben und wissen, wie internationale Organisationen funktionieren. Wenn da etwa mal eine beunruhigende E-Mail kommt, haben sie die Ruhe, abzuwarten. Junge Menschen tendieren – vielleicht aufgrund der Unerfahrenheit – noch dazu, schnell nervös zu werden“, sagt Ingrid Heschl. Doch nicht nur die Gelassenheit, sondern auch viel Fachbereichsexpertise zeichnet die älteren Generationen des Unternehmens aus. So können durch Coachings mit langjährigen Mitarbeiter*innen neue fachliche Skills erlangt werden, die etwa durch das Studium nicht abgedeckt wurden.

„Junge Mitarbeiter*innen haben hingegen das Schnelle, Flexible, Agile in sich. Damit können ältere Menschen eine Herausforderung verbinden“, erklärt Heschl weiter. Wenn bei Microsoft Jüngere Älteren etwas beibringen, dreht sich das Ganze deshalb oft um Agilität und Prozesse zur schnelleren Entscheidungsfindung. „Die klassischen Mentoring-Programme sind ja bekannt“, so die HR-Verantwortliche, „wir merken aber, dass es auch ältere Generationen sehr schätzen, von jungen zu lernen.“

„Man muss immer wieder beweisen, dass man nicht in einer Komfortzone stecken geblieben ist.“

Thomas Lutz (53), Head of Communications

Während des Interviews in der hellen Erdgeschosslounge mit eigenem Café versammelt sich eine Gruppe an Mitarbeiter*innen um einen mit großen Touchscreens bestückten Tisch. Das Team besteht aus Frauen und Männern verschiedener Altersgruppen. Im Stehen diskutieren sie, blicken immer wieder auf die Bildschirme. Microsoft ist als Tech-Konzern Teil einer der schnelllebigsten Branchen der Welt. Dementsprechend ist das Lernen für Mitarbeiter*innen weder mit Ende der Trainee-Phase beendet – noch nach Jahrzehnten im Unternehmen. Thomas Lutz arbeitet seit 25 Jahren bei Microsoft – auf seinen Lorbeeren ausruhen kann er sich trotzdem nicht. „Microsoft ist ein guter Platz für junge Ideen. Als älterer Arbeitnehmer muss man aufpassen, nicht in den Verdacht zu geraten, dass man nicht frisch geblieben sei. Man muss immer wieder beweisen, dass man nicht in einer Komfortzone stecken geblieben ist oder etwa durch sein Erfahrungswissen blockiert ist“, erklärt der PR-Verantwortliche. Lebenslanges Lernen lautet deshalb Lutz’ Devise: „Man muss den Willen haben, ständig etwas Neues kennenlernen zu wollen, die Offenheit, den Biss. Ein großer Punkt ist aber auch das Entlernen: Dinge, die nicht mehr en vogue sind, zu vergessen. Das ist in dieser Branche extrem wichtig.“

Bei Thomas Lutz geht die ständige Weiterbildung Hand in Hand mit seinen Aufgaben bei Microsoft. Als Head of Communications muss er die neuesten Tech-Entwicklungen des Marktes sowie des eigenen Unternehmens für andere Mitarbeiter*innen recherchieren, herunterbrechen und kommunizieren. Ebenfalls definiert er, wie intern über bestimmte Themengebiete – etwa Künstliche Intelligenz – gesprochen werden soll.

Initiative zeigen, Wissenslücken füllen und von der Expertise anderer Mitarbeiter*innen profitieren: Das ist auch für Marco Bestagno Jahre nach der Trainee-Phase wichtig. „Ich hole mir oft Mentor*innen, um bestimmte Skills zu erlernen – etwa im technischen Bereich, wie bei den Themen Vertrieb und Career Development. Und es ist schön zu sehen, dass diese Leute immer offen dafür sind: Bisher habe ich sieben oder acht Mentor*innen um Hilfe gebeten – und nein hat noch niemand gesagt“, erzählt der 27-Jährige.

„Wir leben davon!“ – so Ingrid Heschl lachend, als sie gefragt wird, wie viel Zeit Microsoft den Arbeitnehmer*innen für Weiterbildungen einräumt. „Wir haben viele Initiativen für die Weiterbildung im technischen Bereich. Es gibt auch einen Learning Day pro Quartal, wo Mitarbeiter*innen durch Workshops dazu motiviert werden, eine Lernkultur zu etablieren“, erklärt die 36-Jährige, „und neben verpflichtenden Weiterbildungszertifikaten ergreifen unsere Mitarbeiter*innen etwa einmal pro Woche eine Learning-Initiative, um sich weiterzuentwickeln.“

Doch nicht nur interne Fortbildung wird gefördert – auch das Belegen von berufsbegleitenden Studiengängen ist bei den Arbeitnehmer*innen gang und gäbe. Thomas Lutz hat neben seiner Karriere bei Microsoft etwa einen MBA absolviert, Marco Bestagno macht aktuell seinen Master in Cloud Computing Engineering.

Die Basis: gegenseitiger Respekt

Dass die Lernkultur – speziell im Austausch zwischen den Generationen – so rosig aussieht, ist nicht selbstverständlich. Bei Microsoft passiert viel in Teams.

„Unsere Werte sind Respekt, Verlässlichkeit und Integrität."

Ingrid Heschl (36), Human Resources

Diverse Teams und auch die Zusammenarbeit verschiedener Altersgruppen sollen unterschiedliche Perspektiven vereinen und einen besseren Output liefern. Das Konzept habe sich bewährt – doch das gute Miteinander kommt nicht von allein und muss oft erst erarbeitet werden. „Die größte Herausforderung ist sicher der gegenseitige Respekt – zu verstehen, dass die Meinung des anderen auch wertvoll ist. Wenn jemand schon länger hier ist und viel Erfahrung gesammelt hat, ist es oft schwer, sich auf jemanden mit neuen Ideen einzulassen anstatt sich einfach zu denken: ‚Klappt nicht, das hab ich eh schon ausprobiert.' Auf einen guten Nenner kann man aber nur kommen, wenn das Verständnis für die andere Perspektive da ist", erzählt Marco Bestagno.

„Man kann sehr schnell in die Falle geraten, immer alles besser zu wissen", sagt Thomas Lutz. „Das wird im Unternehmen allerdings als kontraproduktiv angesehen", so der 53-Jährige weiter.
Wenn sich Neulinge aufgrund einer Abwehrhaltung den Älteren unterordnen, würde sich nämlich nicht nur das Arbeitsklima verschlechtern, sondern auch der kreative Output: „Man kann keine großen Ergebnisse erwarten, wenn zu viele Leute in dieselbe Richtung denken", findet Thomas Lutz.
Die Arbeitgeber*innen von Microsoft veranstalten immer wieder Value Conversations mit ihren Mitarbeiter*innen, damit auf Basis der selben Werte bessere Ergebnisse und ein angenehmes Miteinander entstehen können. „Unsere Werte sind Respekt, Verlässlichkeit und Integrität. Die müssen sich durch den ganzen Arbeitsalltag ziehen. Denn mit Vorurteilen und Pauschalisierungen – etwa aufgrund des Alters oder des Charakters – wäre eine gute Zusammenarbeit unmöglich", stellt Ingrid Heschl klar. Und wenn es doch zu Spannungen kommt, müsse man sowohl den Mut haben, Dinge anzusprechen, als auch in der Lage sein, sich in andere hineinzuversetzen.

„Einer unserer weltweiten Top-Manager hat einmal gesagt: ‚Ich habe noch nie etwas von jemandem gelernt, mit dem ich immer zu hundert Prozent übereingestimmt habe.'"

Jede Generation tickt anders und hat verschiedene Vorstellungen – trotzdem ist es für Marco Bestagno essenziell, mit langjährigen Mitarbeiter*innen auf einen grünen Zweig zu kommen. „Die älteren Kolleg*innen wissen auf jeden Fall, wie das Unternehmen rennt. Sie haben auch schon zu vielen Kund*innen Vertrauen aufgebaut. Wenn man neue Projekte startet, ist das Feedback dieser Personen sehr wichtig, damit wir nicht dieselben Fehler machen wie sie damals", erklärt der 27-Jährige und schildert eine eigene Erfahrung: „Ich hatte etwa die Idee mit dem Learning Hub, dem Lernraum der Zukunft: ein Projekt, um Technologie für Schüler*innen greifbar zu machen. Und da gab es einen Mitarbeiter, der meinte, dass man das früher schon ohne Erfolg probiert hätte. Irgendwann haben wir uns dann in der Mitte getroffen und das Projekt umgesetzt. Es war dann ein sehr besonderer Moment für mich, als der damalige Bundeskanzler Christian Kern den Learning Hub eröffnet hat – und das, nachdem wir nur drei Monate Zeit hatten, ein Funding zu beantragen und das Konzept zu entwickeln!" Den Projekterfolg schreibt Marco Bestagno dem guten Zusammenspiel von altem Know-how und einer neuen Idee zu. Und auch kleine Reibereien seien dabei okay für den Studierenden: „Einer unserer weltweiten Top-Manager hat einmal gesagt: ‚Ich habe noch nie etwas von jemandem gelernt, mit dem ich immer zu hundert Prozent übereingestimmt habe.'"

Freshfields Bruckhaus Deringer

Das Freshfields Lab und innovatives Arbeiten in der Großkanzlei

Die digitale Transformation erfordert auch ein Umdenken der Rechtsbranche. Freshfields Bruckhaus Deringer beschäftigt sich schon seit längerem mit Legal Tech und eröffnete letztes Jahr das Freshfields Lab in Berlin, wo rechtliche Herausforderungen in digitale Lösungen münden. So wird Rechtsberatung neu und innovativ gedacht.

von Gernot Fritz und Lukas Treichl, Freshfields Wien

Gernot Fritz
Principal Associate und Rechtsanwalt

Lukas Treichl
Co-Head des Freshfields Lab und Associate (Rechtsanwaltsanwärter)

Digitalisierung hat viele Facetten - und führt unter anderem zu immer größer werdenden Datenmengen. Beratungsprojekte für große internationale Unternehmen sind ohne den Einsatz von Technologie schlicht nicht mehr zu bewältigen, um beispielsweise Großverfahren und die damit verbundene Abwicklung von tausenden Ansprüchen in einer Vielzahl von Ländern, unternehmensinterne Untersuchungen zur Aufdeckung von Straftaten und Compliance-Verstößen mit Millionen von Dokumenten und E-Mails durchzuführen.

Freshfields begegnet diesen Herausforderungen seit 2019 mit dem eigenen Freshfields Lab in der Factory Berlin – bewusst fernab der Konferenz-Etagen der Großkanzlei. Alle für eine digitale Lösung notwendigen Personen zusammenzubringen und möglichst effizient und nahe am Business ein Produkt zu konzipieren – das ist die Grundidee des Freshfields Lab. Im Lab arbeiten AnwältInnen Hand in Hand mit SoftwareentwicklerInnen, ProjektmanagerInnen und Data Scientists an digitalen Lösungen für und mit MandantInnen.

Regelmäßig veranstalten wir im Freshfields Lab auch einen Legal Hackathon, bei dem StudentInnen und AbsolventInnen der Rechtswissenschaft und der Informatik zusammenkommen. Anhand einer von MandantInnen gestellten Herausforderung werden dort im agilen Setting Lösungen erarbeitet. Zuletzt wurde etwa für Audi an einem Compliance-Chatbot im Rahmen dieses Formates gearbeitet.

Agile Working ist der Schlüssel: Am Beginn eines Projekts im Lab geht es neben der Annäherung an das Problem und der Skizzierung der Lösung auf vielen bunten Post-its vor allem darum, innovative Ideen durch Kollaboration entstehen zu lassen – oft auch direkt mit MandantInnen. Die offene Atmosphäre im Lab hilft, die Brücke zwischen den unterschiedlichen „Sprachen" der JuristInnen und etwa SoftwareentwicklerInnen zu schließen und Interaktion zu beflügeln. Lösungen werden iterativ in so genannten Sprints nach agilen Methoden entwickelt. Sobald man etwa bei einem der zahlreichen Reviews von Zwischenprodukten feststellt, dass der verfolgte Lösungsweg nicht das gewünschte Ergebnis bringt, kann aktiv gegengesteuert werden. Schließlich bleibt zwischen den Workshops und Sprints auch hin und wieder etwas Zeit, im 10 Meter langen Bällebad abzutauchen.

Bällebad im Factory Berlin.

Ausblick

Mut zur Lücke

Seitdem sie 19 ist, bereist Mira (25) die Welt, um andere Kulturen kennenzulernen, aus Reiselust oder um eine neue Sprache zu lernen. Aktuell ist sie in Wien, um ihren Bachelor in Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien abzuschließen.

Nach meiner Matura an der BAKIP wollte ich nicht direkt Vollzeit arbeiten oder studieren und war zehn Monate lang in Äthiopien, um unter anderem bei der Freiwilligenorganisation VIDES mitzuhelfen. Zurück in Wien hat mich schnell wieder das Fernweh gepackt. Nachdem ich zuerst acht Monate in einem Kindergarten gearbeitet habe, um mir die Reise zu finanzieren, bin ich nach Mexiko geflogen und ein Jahr lang durch Lateinamerika gereist, bevor ich zurück nach Wien gekommen bin. An der Universität habe ich dann Kultur- und Sozialanthropologie studiert. Im Zuge eines Erasmusaufenthaltes habe ich das 4. und 5. Semester in Barcelona verbracht, um das Land besser kennenzulernen und die Sprache zu lernen. Die Reisen habe ich mir großteils selbst durch Babysitten

und als Barkeeperin finanziert. Nach dem Bachelor möchte ich einen Master in „Internationale Soziale Arbeit" machen und bei einer NGO mit Kindern in verschiedenen Ländern arbeiten.

G'spia di!

Du sitzt seit Stunden in der Bib, starrst auf dein Notebook und bist ganz nervös, weil die Deadline immer näher rückt? Versuche, in der nächsten stressigen Situation deine Augen vom Bildschirm zu lösen und einen von dir weit entfernten Punkt für mindestens zehn Sekunden zu fokussieren. Wenn neben dir ein Fenster ist, dann konzentriere dich am besten auf den Horizont und zähle innerlich bis zehn. Das entspannt die Augen und das Gehirn. Danach geht das Lernen wieder leichter.

Der Sprit der Macht

Virgin Pina Colada
70 cl Ananassaft
20 cl Kokosmilch
10 cl Sahne
1 Ananasscheibe
Eiswürfel

Alle Zutaten mit Eis in den Cocktailshaker geben und kräftig schütteln. Inhalt in ein mit bis zu einem Drittel mit Crushed Ice gefülltes fancy Glas geben. Dekoriert wird der Drink mit einem Ananasstück.

Barack Obama war nicht nur US-Präsident der Herzen, sondern auch Ehemann der Nation. Nur an seiner Cocktail-Vorliebe zweifeln wir ein bisschen, denn er trinkt am liebsten Virgin Pina Colada. Da sprechen wohl die hawaiianischen Gene aus ihm.

Benefit or Beneshit

Too good to go

Mit der kostenlosen App „Too good to go" rettest du köstliche Mahlzeiten und schonst sowohl dein Börserl als auch Ressourcen für die Umwelt. Das Unternehmen tut nicht nur der Natur, sondern auch seinen Mitarbeiter*innen gut: Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum Remote Working, ein modernes Büro, die Jahreskarte der Wiener Linien und regelmäßige Team-Events stehen jedem Teammitglied zu. Energie tanken kann man bei frischem Obst und Kaffee und einer Partie am Tischtennistisch.

Dein Soundtrack für den Moment, wenn du die Notenübersicht in u:space öffnest

I'm Still Standing
Elton John

Born to Run
Bruce Springsteen

The Greatest
Sia

Survivor
Destiny's Child

Mr. Brightside
The Killers

Zwischen Burnout und Achtsamkeit

Warum #hustle krank macht

Text von Šemsa Salioski

Prüfungswoche, Nebenjob, Praktika, Privatleben – und das alles gleichzeitig. Die Doppel- und Dreifachbelastung ist für Studierende nichts Neues. Sie müssen stets bereit sein, Vollgas zu geben, um sich selbst und der Gesellschaft zu beweisen, wie leistungsfähig sie als sogenannte zukünftige Elite sind. Wer sich allerdings über einen längeren Zeitraum hinweg zu viel zumutet, läuft Gefahr, den Preis für den vermeintlichen Weg zum Erfolg mit der eigenen Gesundheit zu bezahlen. Bei den Studentinnen Eugenia und Romana machten sich die Folgen in Form eines Burnouts bemerkbar. Doch wie lässt man es gar nicht erst so weit kommen?

Wie Leistungsdruck krank machen kann

Nach der Arbeit erneut vor dem Laptop sitzen, um weiter an der Seminararbeit zu schreiben, eine Präsentation vorbereiten und danach den Stoff für die anstehenden fünf Prüfungen zusammensuchen. Anschließend für das nächste Praktikum bewerben, denn man darf sich ja nicht auf seinen Lorbeeren ausruhen. Zähne zusammenbeißen und kein Weichei sein, richtig? Für manche kein Problem, andere versuchen mitzuhalten, obwohl Kopf und Körper ganz laut „Stopp“ rufen.

Die 23-jährige Jusstudentin Eugenia ist vor ihrer letzten Prüfung genau an diesem Punkt angelangt: „Es war der zweite Antritt. Ich wollte die Prüfung unter allen Umständen bestehen. Mir wurde aber

von allen Seiten eingeredet, dass man entweder ein Jahr dafür lernt, was ich nicht getan habe, oder durchfällt“, erinnert sie sich. Bei der Prüfungsvorbereitung fiel ihr zunächst auf, dass die Angst vor der Prüfung ihre kognitive Leistungsfähigkeit enorm beeinflusst hat. Eigentlich hatte sie nie Schwierigkeiten beim Lernen. Seit sie jedoch auf Teilzeitbasis in einer Anwaltskanzlei arbeitet, merkt sie, dass ihr Leistungsvermögen darunter leidet. Kündigen ist dennoch keine Option. Sie erklärt: „Ein Abschluss reicht nicht, um später einen Job zu bekommen. Das sagt uns sogar das Lehrpersonal. Vor allem im Jusstudium, wo der Konkurrenzkampf unglaublich hart ist, muss man mit einem sehr guten Notendurchschnitt oder Berufserfahrung in renommierten Kanzleien aus der Masse herausstechen.“ Neben den Konzentrationsproblemen war sie andauernd erschöpft, was sich auf ihre Laune auswirkte. Zwei Tage vor der Prüfung hatte Eugenia schließlich eine Auseinandersetzung mit einer Arbeitskollegin. Am nächsten Morgen musste sie sich aus dem Nichts übergeben. Dazu sagt sie: „Das war dann auch der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen gebracht hat. Ich war in diesen Wochen einfach am Ende meiner Kräfte. Ich habe sogar eine Magenschleimhautentzündung bekommen.“

"Ich war in diesen Wochen einfach am Ende meiner Kräfte."

Eugenia (23), Jusstudentin

Hier bekommst du Hilfe:

1. ÖH-Helpline
Studierenden wird hier per Telefon kostenlose und anonyme psychologische Beratung angeboten. Im Anschluss an die telefonische Beratung stehen bei Bedarf Möglichkeiten zur weiteren psychologischen Betreuung zur Verfügung.

Beratungszeiten:
Mo. 15–18 Uhr, Mi./Do. 16–18 Uhr
Tel. 01/585 33 33

2. Psychologische Studienberatung
Die zahlreichen Hilfsangebote, darunter fallen Coachings, Supervision, persönliche Beratungsgespräche oder Psychotherapien, sind für Studierende kostenlos. Es besteht ebenso die Möglichkeit einer anonymen Online-Beratung im Chat.

Beratungszeiten für den Chat:
Di. 10:30 –11:30 Uhr

Psychologische Studierendenberatung Wien
Lederergasse 35/4, 1080 Wien
Tel. 01/402 30 91

Auch die 24-jährige Romana, die mittlerweile ihren Abschluss von der Uni Wien in Translationswissenschaft in der Tasche hat, musste Ähnliches durchmachen. Bei ihr hat sich das Burnout subtiler herangeschlichen. Sie hat die ersten Symptome ignoriert und erst gemerkt, dass etwas nicht stimmt, als sie eines Tages einfach nicht mehr aus ihrem Bett kam. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie sich für deutlich mehr Lehrveranstaltungen als sonst eingeschrieben. Ihr Alltag bestand nur noch aus Erledigungen rund ums Studium und aus ihrem Teilzeitjob. Durch den gänzlich fehlenden Ausgleich zum Stress ist sie unbewusst an ihre geistigen und körperlichen Grenzen gekommen. Das führte dazu, dass sie sich von ihrem Umfeld abgekapselt hat und nur noch aus ihrem Zimmer ging, wenn sie musste. Sie erzählt: „Es war wirklich keine Faulheit, ich hatte einfach keine Kraft mehr, um etwas zu unternehmen. Ich habe übermäßig viel geschlafen, da ich ständig erschöpft war. Ich konnte mich zu nichts motivieren. Ich habe keinen Mehrwert mehr in dem sehen können, was ich mache. Es hat eine Weile gedauert, bis alles wieder im grünen Bereich war."

„Eines Tages konnte ich einfach nicht mehr aus dem Bett aufstehen."

Romana (24), Studentin

Jede Person hat ihre individuelle körperliche und geistige Belastungsgrenze.

Bei der ausgeglichenen 27-jährigen Studentin Aleksandra ist die Belastbarkeit höher als bei den meisten. Sie findet, dass man sich durch Misserfolge oder der Angst vor Misserfolgen nicht aus der Ruhe bringen lassen muss. Sie studiert Translationswissenschaft, schreibt gerade ihre Masterarbeit und arbeitet Vollzeit. Sie hat zuvor drei Jahre lang Jus studiert, musste das Studium jedoch beenden, da sie den letzten Antritt bei einer Prüfung nicht bestanden hatte. Aleksandra hat sich aber nicht unterkriegen lassen und sich kurz darauf einfach für Translationswissenschaft inskribiert. Sie erklärt: „Stress ist in erster Linie eine Sache der Einstellung. Ich zerbreche mir nicht gerne unnötig den Kopf über Dinge und habe schnell akzeptiert, dass ich nichts an der Situation ändern kann und umdenken muss. Ich weiß, dass nicht alle so locker damit umgehen würden, aber ich bin mental sehr belastbar." Als Hauptgrund dafür nennt sie ihre Nervenkrankheit HMSN, die sie zwar körperlich einschränkt, ihr jedoch früh beigebracht hat, dass sie manchmal mehr leisten und Ruhe bewahren muss, um etwas zu erreichen. Anfangs hat sie körperlich und dementsprechend auch psychisch unter den Folgen der Krankheit gelitten. Aleksandra meint: „Ich habe aber dadurch gelernt, cool zu bleiben, gut organisiert zu sein und besser improvisieren zu können. Wegen der Uni habe ich mich persönlich nie stressen lassen, da man das Studium wechseln kann, wenn es nicht sein soll."

„Stress ist in erster Linie eine Sache der Einstellung.“

Aleksandra (27), Studentin

Wie schütze ich mich vor einem Burnout?

1. Let’s talk about mental health, baby!

Mittlerweile werden ehemalige Tabuthemen wie Depressionen oder Burnout auch in der Öffentlichkeit thematisiert. Viele Betroffene wollen auf sozialen Medien für mehr Awareness und Offenheit sorgen, sichtbar ist das insbesondere bei Generation Y und Z. Der 24-jährigen Romana fällt hierbei auf, dass Personen in ihrem Alter immer seltener ein Geheimnis daraus machen, dass sie mit Psychotherapeut*innen über ihre Probleme sprechen, was früher für die meisten undenkbar gewesen wäre. Sie erinnert sich: „Ich habe letztens mit meiner Cousine über Psychotherapien gesprochen. Mein Onkel hat zugehört und unsere Generation als Weicheier bezeichnet.“ Sie ist jedoch froh darüber, dass Depressionen oder Burnout keine Tabuthemen mehr sind. Der erste Schritt Richtung Besserung war bei ihr nämlich das offene Gespräch mit ihrer älteren Schwester. Erst nach dieser ehrlichen Unterhaltung hat sie wirklich realisiert, dass etwas nicht stimmt und zu handeln begonnen.

2. Prioritäten setzen ist das A und O

Bei vielen spielt neben den Leistungserwartungen auch Zeitdruck eine große Rolle. Um in Zukunft extreme Stresssituationen zu vermeiden, die nach und nach zu einem Burnout führen können, sollte man laut Aleksandra lernen, Prioritäten zu setzen: „Ich war nie jemand, der Sachen auf den letzten Drücker gemacht hat, das konnte ich einfach nicht. Ich muss immer alles am ersten Tag erledigen, weil ich mir danach Zeit geben wollte, um mich auszuruhen. Diese Einstellung habe ich seit der Schulzeit und lebe auch weiter danach, ob in der Arbeit oder im Studium.“

3. Sorge für Ausgleich: Netflix, Sport oder Meditation

Bei Dauerstress wird der Körper in einen ständigen Alarmzustand versetzt. Jede Form von Ausgleich ist daher notwendig, um gesund zu bleiben. Eugenia erzählt, dass sie sich nach dem Prüfungsstress tagelang dazu gezwungen hat, sich ausreichend Me-Time zu gönnen: „Ich habe beschlossen, für eine Weile nur Dinge zu erledigen, die für den Alltag absolut notwendig waren und danach nur noch das zu tun, was mir Freude bereitet.“ Um sich zu entspannen, hat sie sich in eine Decke gekuschelt und ihre Lieblingsserien auf Netflix geschaut. In Zukunft plant sie Yoga bzw. Meditation auszuprobieren, was beispielsweise auch Romana dabei geholfen hat, ausgeglichener zu werden. Sie sagt: „Ich habe angefangen zu meditieren, weil sich Stress bei mir leider immer in Form einer Gastritis zeigt. Meine Ärztin hat mir Meditation sogar selbst empfohlen!“ Auch Ausdauersport ist für viele hilfreich, um Stress abzubauen. Er normalisiert einerseits das Stresshormonsystem, andererseits wirkt Bewegung gegen Symptome, die durch Stress entstehen.

„Everyday I’m hustlin’“ – but why?

Schon mal was von „Hustle Culture“ gehört? So bezeichnet man die gesellschaftliche Glorifizierung von enorm hoher Leistungsbereitschaft, die den Wert von Menschen stark an ihre Erfolge koppelt. Eugenia findet, dass vor allem die zu hohen Erwartungen an Studierende den idealen Nährboden für ein Burnout bieten: „Gleich in der ersten Vorlesung wurde uns eingetrichtert, dass wir ohne besondere Leistungen oder den besten Notendurchschnitt, trotz Abschluss, wertlos auf dem Arbeitsmarkt sind. Wie soll uns das motivieren?“ Auch Aleksandra kritisiert die Vorgänge an den Universitäten: „Ich hatte damals in Jus eine Prüfung, bei der absolut niemand rechtzeitig fertig geworden ist. Sogar die Professorin hat zugegeben, dass die Zeit nicht annähernd ausreichend war und da frage ich mich: Warum verlangt man das von den Studierenden?“ Auch die Erwartungen der Arbeitswelt werden ihrer Meinung nach immer extremer: „Es scheint, als würde man ohne mit Auszeichnung abgeschlossenem Studium, perfekten Fremdsprachenkenntnissen und jahrelanger Arbeitserfahrung nicht ernst genommen.“ Romana beobachtet die Auswirkungen der Hustle Culture auch über Social Media. Sie meint: „Ich denke, dass es zwar schon immer den Drang gab, sich mit anderen zu vergleichen, es aber durch die sozialen Medien noch einfacher geworden ist. Wir machen uns zusätzlich selbst verrückt, weil wir vielleicht länger fürs Studium brauchen oder weniger Arbeitserfahrung gesammelt haben als andere.“ Unter dem Hashtag #hustle findet man über 22 Millionen Postings auf Instagram – von Fitness-Erfolgen über motivierende Quotes bis zu Selfies vom Schreibtisch mit stylischer Brille. Die gute Nachricht: Genauso viele Postings sind mit dem Hashtag #selfcare markiert.

Achtsamkeit statt Selbstoptimierung

Was kann man tun, wenn man nicht mit den Erwartungen der Hustle Culture klarkommt? Einfach akzeptieren? Sicher nicht – vor allem nicht, wenn beim Versuch, dem Leistungsdruck standzuhalten, die eigene Gesundheit aufs Spiel gesetzt wird. Die neue Generation an Studierenden sorgt für mehr Awareness, was Mental-Health-Probleme angeht, und übt sich in Prävention und Self-Care. Wir sind dann mal beim Yoga. Ommm.

Durch soziale Medien vergleichen wir uns ständig mit anderen und machen uns dadurch selbst verrückt.

04. Juni 2020
13.00 – 18.00 Uhr

universität wien
uniport

House of Jobs

House of Jobs kommt für einen Tag an deinen Uni Wien-Standort.
Schau vorbei, es könnte dein zukünftiger Job dabei sein!

Hör mal rein!

An jedem Standort führen Moderator*innen mit Arbeitgeber*innen ein Vier-Augen-Gespräch über berufsrelevante Themen. Du kannst dich währenddessen frei im Raum bewegen und den Silent Talk über Funkkopfhörer mitverfolgen.

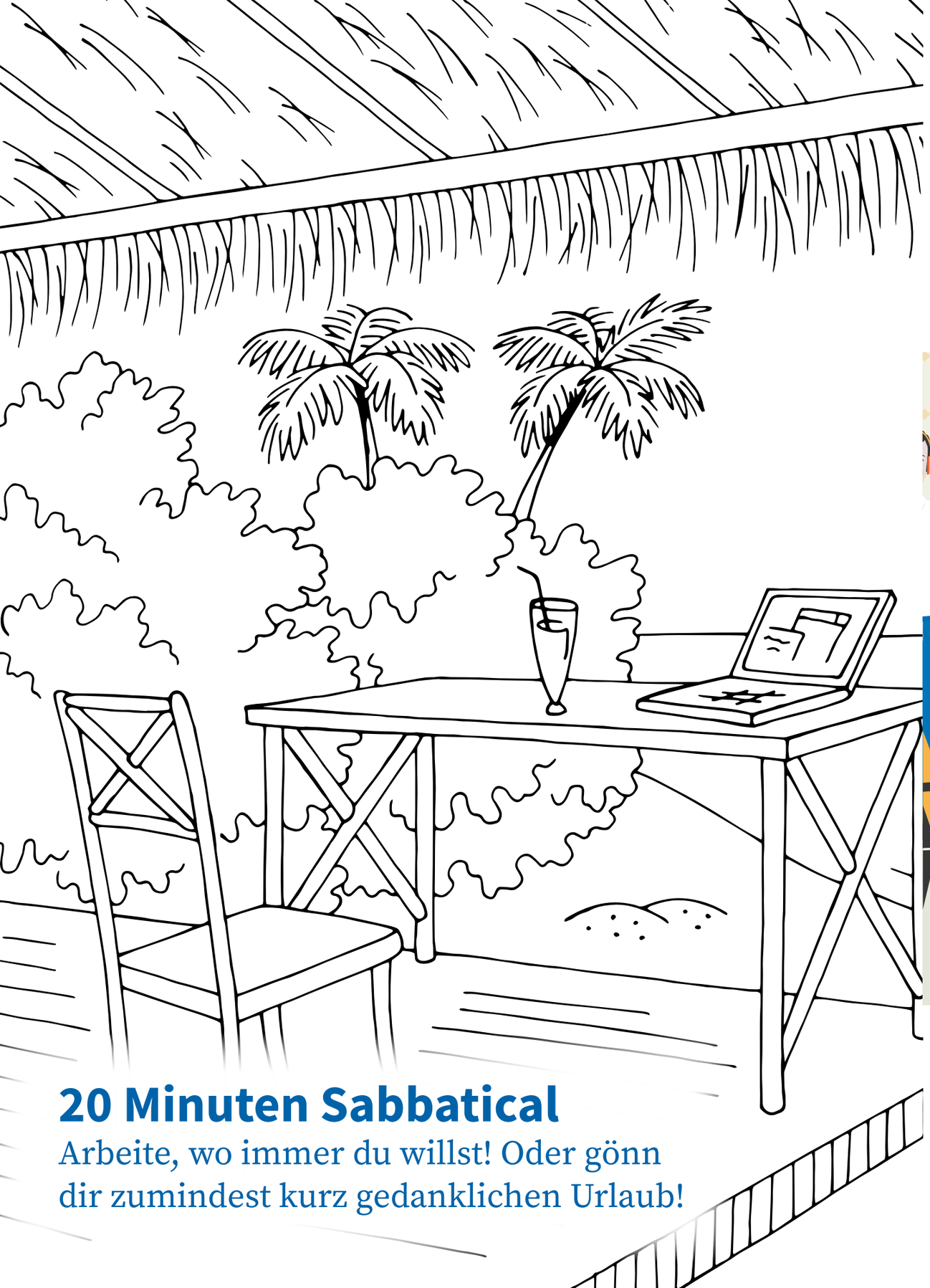
Frag dich durch!

In Question and Answers-Areas hast du zwischen den Silent Talks die Gelegenheit, dich mit verschiedenen Arbeitgeber*innen auszutauschen.

Stell dich vor!

Außerdem hast du die Chance auf ein (Job-)Interview, wenn du dich mit Lebenslauf für ein Gespräch bewirbst.
.

Alle Infos zur Veranstaltung unter *houseofjobs.at*



20 Minuten Sabbatical

Arbeite, wo immer du willst! Oder gönn dir zumindest kurz gedanklichen Urlaub!

Wie ich wurde, was ich bin

Management Consultant bei Simon-Kucher & Partners

Foto von **Alexander Gotter**

Karl Holaubeck
hat nach seinem Volkswirtschaftslehre-Studium an der Uni Wien seinen Master in Economics an der University of British Columbia absolviert.

War Consultant schon immer Ihr Berufswunsch oder wie ist es dazu gekommen?
Das Thema Preis und Preissetzung ist im Ökonomiestudium viel diskutiert. Hier wurde mir klar, dass ich in diesem Bereich tätig sein möchte. Die Tätigkeit als Consultant bei Simon-Kucher, der weltweit führenden Pricing-Beratung, bot sich mir schließlich als optimale Gelegenheit an.

Was ist das Spannendste an Ihrer Tätigkeit?
Besonders spannend finde ich, mithilfe von Datenanalysen Preis- und Strategiekonzepte zu entwickeln. Die im Studium erworbenen Ökonometriekenntnisse bieten mir hier eine sehr gute Ausgangsbasis. Als Consultant bei Simon-Kucher kann man dieses Wissen dann auch gleich in die Praxis umsetzen und in den Datenanalysen anwenden.

Wie kann man sich einen typischen Arbeitstag vorstellen?
Typische Aufgaben sind beispielsweise die Aufbereitung von Datenbanken und die darauf aufbauende Analyse von Daten, Brainstorming-Einheiten und Workshops mit Kund*innen und Projektteams sowie das gemeinsame Erarbeiten von Strategie-, Preis- und Vertriebskonzepten. Unsere regelmäßigen Ski- und Wanderausflüge sowie der gelegentliche After-Work-Drink tragen zusätzlich zu unserem guten Teamspirit bei.

Was sind die größten Herausforderungen?
Sich schnell auf neue Situationen und Anforderungen von Kundenseite einstellen und dabei einen positiven Mehrwert für den Kund*innen bieten.

Ihr persönlicher Karriere-Tipp für Studierende, die sich für Consulting interessieren?
Investiere in eine gesunde Mischung aus quantitativen Fähigkeiten, Präsentationsfähigkeiten und Kreativität! Praktika bieten auch gute Gelegenheiten, wir binden Praktikant*innen voll in Projekte ein.

Simon-Kucher & Partners ist eine globale Unternehmensberatung mit mehr als 1400 Mitarbeiter*innen in 39 Büros. Der Fokus liegt auf Strategie, Marketing, Pricing und Vertrieb. Simon-Kucher & Partners gilt weltweit als führende Preisberatung.
Mehr Infos unter simon-kucher.com

← **Erste Seite**

Extra Power für Deine Idee.

Bewirb Dich jetzt bei INiTS!

START Kapital smart money – no risk

Das 100-tägige **Startup Camp**, bis zu **€ 100.000,– STARTKapital** und das maßgeschneiderte **„Finance & Growth“** Programm haben den INiTS Inkubator zum Besten im deutschen Sprachraum gemacht.

Smarte GründerInnen bewerben sich unter: www.inits.at/bewerbung
Weitere Infos unter: www.inits.at/grunden/unser-angebot
und auf www.facebook.com/initsvienna

INiTS powered by
AplusB Academia Plus Business · universität wien · TU Wien Technische Universität Wien Vienna University of Technology · wirtschaftsagentur wien Ein Fonds der Stadt Wien · austria wirtschaftsservice aws

NOTHING IS FOREVER IN THE GROUP.

Mal ehrlich, wer legt sich heute schon gerne fest? Wir sind flexitarische, genderfluide, bilinguale Jein-Sager und suchen die große Liebe, aber nicht für immer. Und das ist auch gut so. Denn wer weiß, dass er sich nicht festlegen will, weiß ja irgendwie, was er will. Deshalb ist ein Festeinstieg bei BCG keine Entscheidung, an die du dich für immer bindest, sondern eine echte Chance. Nochmal schnell Master machen? Klar. Kinderwunsch? Nimm dir Zeit. Du willst Bienen züchten? Los geht's! Gestalte deine Karriere so, wie du es willst. **Welcome to the Group.**
Mehr unter: festeinstieg.bcg.de