

GENERATION Z Wie sich Unternehmen für die Gen Z jetzt anders aufstellen sollten

"Denn sie wissen, was sie wollen", lautete der Titel des Diskurses zur Generation Z und der Unternehmenswelt, die oft nicht zusammenpassen. Wer muss sich wie anpassen?



Foto: Heribert Corn 1

Diskussion mit Barbara Schalk-Steiner von der ÖBB, Gerhard Hager von der HTL Spengergasse, Ludwig Dvorak von der Arbeiterkammer Wien und Nikolaus Ecker vom Jugendbildungszentrum.

Mehr Diversität und Chancengleichheit, moderne Arbeitsplätze, genug Zeit für Freunde und Familie: Ein Video mit Schülerinnen und Schülern der HTL Spengergasse in Wien zeigt beispielhaft, welche Wünsche und Träume die Generation Z, die jungen Menschen zwischen 19 und 26 Jahren, in Bezug auf eine Arbeitsstelle hat. "Ich will gut mit meinem Team klarkommen", sagt eine Schülerin in die Kamera. "40 Stunden würde ich nicht mein ganzes Arbeitsleben lang machen.

Das gezeigte Video untermalte ein Zusammentreffen von Branchenkennern in der Volkshochschule Wien Urania, die bei einer Podiumsdiskussion über junge Arbeitnehmerinnen Antworten (oder Lösungen?) suchten, wie eine Arbeiterlosigkeit, ein Fachkräftemangel oder schlichte Fluktuationen in einem Unternehmen überwunden werden können.

Barbara Schalk-Steiner, Leiterin des Recruiting und Sourcing bei der ÖBB, Direktor der Spengergasse Gerhard Hager, Ludwig Dvořák von der Arbeiterkammer und Nikolaus Ecker vom Jugendbildungszentrum (JUBIZ) der Volkshochschule sprachen dabei über die Umrüstung, die es in der Wirtschaft braucht, um attraktiver für die Jungen zu werden.

Die eine oder andere Person der Generation Z hätte sich jedenfalls die Frage stellen können: Warum eigentlich diese Überraschung, dass wir flexibel arbeiten wollen? Dass wir unsere Kreativität einbringen können wollen? Es ist ja richtig, dass die neue Arbeitnehmerinnengeneration die 40-Stunden-Woche infrage stellt und nicht hauptsächlich die Euroscheine im Kopf hat, wenn sie auf Jobsuche geht. Sie ist wertegetriebener. Aber war das nicht immer so?

Generationen mit gleichem Wertekompass

Vielleicht ist die Generation Z auch einfach die erste Generation, die offen darüber spricht, wie Arbeit gesund gestaltet werden kann. Möglicherweise ist sie gar nicht wertegetriebener als ihre Eltern, sondern enttabuisiert es eben, dass man auch die privaten Interessen vor die beruflichen Interessen stellen kann und nicht unbedingt acht Stunden absitzen muss, um Topleistung zu erbringen. Das heißt ja auch noch lange nicht, dass die Performance eines Unternehmens leidet, ganz im Gegenteil. Steigt die Motivation in einem hellen, schmucken Gemeinschaftsbüro, steigert sich das Ergebnis eines jeden auch.

Das Umdenken bei der Arbeitnehmersuche und das Umgestalten von Arbeitsbedingungen ist also nichts, was jetzt nur kommen muss, weil die jungen Leute sich viel rausnehmen oder verwöhnt sind. Es ist notwendig, weil sich die Prioritäten verschoben haben und die jungen Menschen heute in anderen Zeiten aufgewachsen sind.

Immer mehr auf Charaktereigenschaften schauen

Sie trauen sich zu sagen, was nicht passt. Vielmehr werden Unternehmen ab jetzt auch auf Charakterstärken und -schwächen schauen müssen, anstatt nur auf den Lebenslauf. Denn nicht unbedingt wird es immer genug Menschen geben, die ein stringentes Curriculum Vitae vorweisen können. Hier muss dann schon wieder ein Cut gemacht werden.

Denn gern wird über Büros und Homeoffice gesprochen. Doch was ist mit den Berufen, die sich nicht einfach so das Arbeiten von zu Hause aus, Mobile Working und Förderung ihrer Kreativität wünschen können? Was ist mit den Schichtarbeiterinnen und den praktischen, handwerklichen Berufen? Für sie ist und bleibt es eine Illusion, auch in Zukunft, dass ihre Arbeitszeit flexibel sein kann und ihre Tätigkeit von überall aus erledigt werden kann, sagt Dvořák von der AK. Auch in diese Berufe will die Gen Z.

Ihnen kann man vielleicht die Viertagewoche oder die 20 Stunden bei vollem Lohnausgleich anbieten. Man muss New Work eben weiter denken als nur innerhalb der Büroräumlichkeiten. Und man darf auch nicht diejenigen vergessen, die trotz Werten und der Lust auf modernes Arbeiten als Erstes auf das Gehalt schauen. Nicht jeder, schon gar nicht heute, kann es sich leisten, einen Job "aus Spaß" zu machen, immer noch ist für viele ein Beruf eben Existenzsicherung.

Auf neue Führungskultur umstellen

Es ist deshalb nicht unbedingt das Wichtigste, "Goodies" wie eine Workation, das Arbeiten von Urlaubsorten aus, oder unbegrenzten Urlaub anzubieten. Viel wichtiger wäre es, Schritt für Schritt die Führungskultur im Unternehmen anzupassen. Es wird wichtiger, die zwischenmenschlichen Gegebenheiten zu verbessern, die Arbeitsplätze zu optimieren und die Arbeitszeiten familienfreundlicher zu machen. Und: nicht mehr zu erwarten, dass jemand die volle Hingabe für den einen Job leben wird. Vielleicht schafft es das beliebte New Work dann auch in alle Branchen und macht das Arbeiten für die Jungen vielfältiger attraktiv.

Analyse/Melanie Raidl
26. September 2022, 09:00

One of "The World's Most Promising Teens" - Forbes, 2021

Oliver Sommer, Schüler der Hochbegabtenförderung und der Englischklasse der HTL Spengergasse, wurde von der Rise Initiative ausgewählt und darf sich nun zu den herausragendsten Talenten der Welt zählen.

Rise ist eine Initiative von Schmidt Futures und dem Rhodes Trust und ist das Ankerprogramm eines 1-Milliarde-Dollar-Engagements von Eric (ehemaliger Google CEO) und Wendy Schmidt zur Suche und Förderung globaler Talente.

„The plan is to invest in these wunderkinds for the long haul: Rise winners can also apply for graduate scholarships, grants for their nonprofits and seed money to start social enterprises.“ - Eric Schmidt

<https://www.risefortheworld.org/global-winners/>

Berichterstattung über Rise (Forbes Magazine):

<https://www.forbes.com/sites/chasewithorn/2021/10/25/inside-google-billionaire-eric-schmidts-1-billion-moonshot-plan-to-fund-the-worlds-most-promising-teens/?sh=12f4300f6ad5>

The screenshot shows the Rise website interface. At the top left is the RISE logo, which consists of a sunburst icon and the word "RISE". To its right, the text reads "An initiative of Schmidt Futures and the Rhodes Trust". On the top right, there is a navigation menu with links: "Apply to Rise", "Global Winners", "News", "Events", "About Rise", and "Contact Us". The main content area features a portrait of a young man, Oliver Sommer, smiling. Below the portrait, the text "Austria" is displayed next to a small Austrian flag. Underneath the flag, the name "OLIVER SOMMER" is written in bold, yellow capital letters.

Erfolg für Diplomprojekt beim Prix Ars Electronica

„Bongos“ ist ein animierter Kurzfilm, der im Schuljahr 2021/22 als Diplomprojekt von Sabrina Koller, Martina Janjic, Barbara Mendez Mendez und Johanna Stefanic entstanden ist. Die Schülerinnen der damaligen 5AHMNA (Mediendesign-Animation) erzählen in ihrem Abschlussfilm die Geschichte eines kleinen Jungen, der sich mithilfe seiner Kreativität aus seinem tristen Alltag in eine Fantasiewelt flüchtet.

Das Projekt wurde nun beim Prix Ars Electronica in der Sparte u19 unter 358 Einreichungen mit einer „Young Professionals Honorary Mention“ ausgezeichnet. Das Ars Electronica Center in Linz vergibt jährlich den Prix Ars Electronica, der zu den traditionsreichsten und renommiertesten Medienkunstwettbewerben der Welt zählt. 2022 wurden in den verschiedenen Kategorien, die von „Interactive Art“ über „Computer Animation“ bis hin zu „Digital Communities“ reichen, mehr als 2.300 Projekte aus 88 Ländern eingereicht.

Herzliche Gratulation an das gesamte Projektteam und weiterhin viel Erfolg!

<https://vimeo.com/748039603>

LoRaWAN Gateway

Die HTL Spengergasse betreibt seit diesem Schuljahr (2022/23) einen LoRaWAN Gateway, der mit dem TheThingsNetwork (TTN v3) bzw. TheThingsStack (TTS) verbunden ist. Ein interessierter Leser bzw. eine interessierte Leserin wird sich wahrscheinlich Fragen, was LoRaWAN überhaupt ist ...

LoRaWAN steht für Long Range Wide Area Network und ist eine low-power Funktechnologie. Man könnte es mit W-LAN vergleichen, wobei die Reichweite von LoRaWAN, im Gegensatz zu W-LAN, über mehrere Kilometer geht und die Datenrate dafür extrem niedrig ist. Die übertragenen Daten sind verschlüsselt und können über den sogenannten Gateway ins Internet übertragen werden. Der geniale Trick hinter der Technologie ist, dass ein Endgerät, beispielsweise ein Sensor zur Maschinenüberwachung, nicht nur über die eigenen Gateways kommunizieren muss, sondern auch fremde Gateways nutzen kann, womit die effektive Reichweite nochmals erhöht wird. Damit können Sensordaten auch von entlegenen Orten energiesparend ins Internet übertragen werden.

(Detailwissen für Spezialist:inn:en: wir nutzen LoRaWAN im 868 MHz EU-ISM-Band; bei der Chipwahl muss natürlich darauf geachtet werden. Zum Einstieg eignet sich beispielsweise ein Arduino mit dem SX1276.)

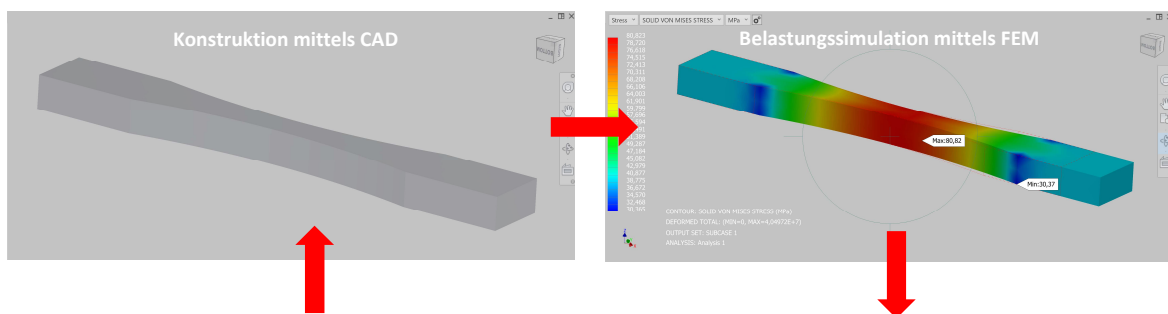
Die LoRa-Technologie erweitert die technologischen Möglichkeiten der Schule beispielsweise in den Unterrichtsgegenständen "Internet of Things" (Höhere Abteilung für Informatik) sowie "Netzwerke und Embedded Systems" (Höhere Abteilung für Wirtschaftsingenieure - Betriebsinformatik) und soll den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit geben diese spannende Technologie in Unterrichts- und Diplomprojekten einzusetzen.

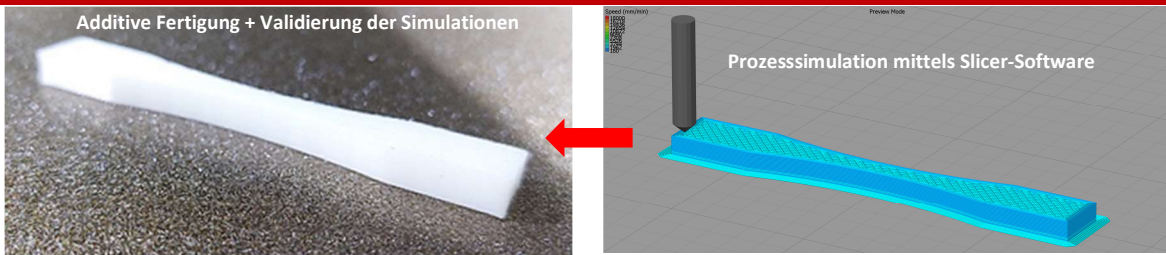
Für weitere Fragen zur Technologie stehen die Professoren Wolfgang Puchhammer und Alexander Puchhammer natürlich jederzeit zur Verfügung. Der LoRaWAN-Gateway kann im InnoLab (CH.09 und CH.12) besichtigt werden.

Am 07.09.2022 fand an der HTBLVA Spengergasse die Inbetriebnahme zweier EVO-tech EL28 3D FDM-Drucker statt. Mit Funktionen wie Closed Loop Antriebssystem, Bauraumheizung, Materialtrocknung und automatischer Kalibrierung entsprechen diese Geräte modernsten industriellen Anforderungen und bieten die Möglichkeit für eine additive Serienfertigung.



Inbetriebnahme von EVO-tech EL28 3D Drucker an der HTBLVA Spengergasse. v. l. n. r.: Gerhard Maurer, Johannes Mayrhofer, Peter Matejowsky, Michelle Aigner (EVO-tech), Philipp Luftensteiner und Walter Costin
In der Abteilung für Wirtschaftsingenieurwesen werden die 3D Drucker unter anderem im Smart Production Lab eingesetzt. Ein Schwerpunkt in diesem Labor liegt in der computergestützten Verknüpfung von Materialeigenschaften, Produktentwicklung und Fertigungsprozessen. Materialien, die in der additiven Fertigung verwendet werden, haben unterschiedliche physikalische Eigenschaften, sind daher für unterschiedliche Anwendungen geeignet und lassen sich unterschiedlich gut drucken. Festigkeits- und Verformungsuntersuchungen mittels Finite-Elemente-Methode (FEM) werden hierbei eingesetzt, um das Bauteilverhalten für einen bestimmten Einsatzzweck zu ermitteln und gegebenenfalls die Konstruktion bzw. die Materialauswahl zu optimieren. Der Fertigungsprozess selbst wird mittels einer Slicer-Software simuliert und in spezifische Anweisungen für den Drucker konvertiert. Zur experimentellen Validierung der Simulationen können die 3D gedruckten Teile unter kontrollierten Bedingungen getestet und untersucht werden.



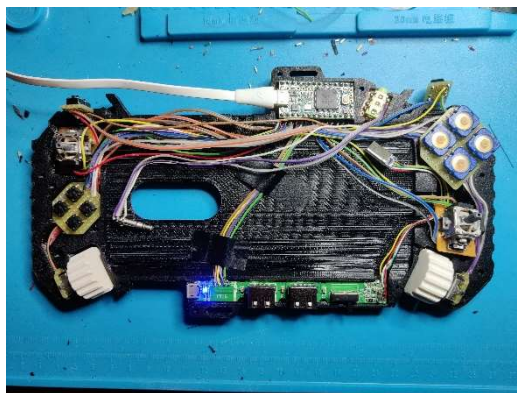


Materialeigenschaften werden während des Betriebs und während des Bauteilherstellungsprozesses verfolgt und sowohl numerisch beschrieben als auch experimentell validiert.

Die Anwendungsbereiche in der Designabteilung reichen von der Erstellung von maßstabsgetreuen Architekturmodellen und Details für die Innenraumgestaltung über Fertigung von Armaturen und Figuren für 3D-Modellierung und Stop-Motion-Animation bis hin zur Entwicklung funktionstüchtiger mechanischer Verbindungen und experimenteller Prototypen digitaler Handhelds unter Berücksichtigung der unterschiedlichen verfügbaren Materialeigenschaften.

Unter anderem geht es darum, einen niederschweligen Zugang zu digitalen Fertigungstechniken zu bieten.

Ziel ist, mit unterschiedlichen Entwicklungsprozessen zu experimentieren, Anwendungsbezogene Lösungsansätze zu visualisieren und gemeinsam mit Schüler*innen im praktischen Versuch, zu testen.



 Bundesministerium
Landesverteidigung



Am 13.9.2022 wurde im Zuge des Partnerschaftsseminars an der Militärakademie Wiener Neustadt der HTL Spengergasse die Urkunde über die 15-jährige Partnerschaft verliehen. Die Überreichung erfolgte in feierlichem Rahmen durch den Generalstabchef GenMaj. Mag. Rudolf Striedinger an Frau StWm. Irene Jäger, stv. Leiterin der HBA und Herr DI Christian Spanner in Vertretung der HTL. Im Anschluss an die Verleihung erfolgt eine Führung durch die Ausstellung „Von der Kaiserresidenz zur Offiziersschmiede“.

Die langjährige Zusammenarbeit und Partnerschaft mit der HBA begründet sich auf die Prüftätigkeiten im Textilwesen und der Qualitätssicherung. Weiters steht die HBA für Praktikumsplätze und Diplomarbeiten zur Verfügung.