

AUSGABE 08 /// JUNI 2018

FUTURE

DAS MAGAZIN DER FH ST. PÖLTEN



Die Vorteile der Vielfalt

Diversität wird zum Wettbewerbsvorteil. Hochschulen wie die FH St. Pölten sind die Speerspitze eines Kulturwandels.

Neu: das Lab-Konzept /// Revolution in der HR-Abteilung /// Auslandssemester auf Bali



Editorial

Die Facetten der Vielfalt

„Diversity“ ist mehr als ein modernes Schlagwort: Diversität beschäftigt heute Institutionen, Organisationen und Unternehmen sämtlicher Branchen gleichermaßen und nimmt auch im Hochschulbereich einen wichtigen Stellenwert ein. Zu Recht, denn personelle Vielfalt macht unsere Lebens- und Arbeitswelt interessanter und unsere Erfahrungen reicher an Ideen und Perspektiven. Vielfältig zusammengesetzte Teams erhöhen auch die Kreativität und damit das Innovationspotenzial und erweisen sich für Hochschulen und Unternehmen zunehmend als Wettbewerbsvorteil.

Im Dossier der vorliegenden Ausgabe von „future“ beschäftigen wir uns näher mit dem Thema Diversität und beleuchten unter anderem, was Unternehmen und Hochschulen zur Steigerung der Vielfalt tun,

welches Zukunftspotenzial in strategischen Diversity-Maßnahmen liegt und welchen Einfluss die Digitalisierung auf das Diversity Management hat. Erfahren Sie außerdem, wie vielfältig die FH St. Pölten ist und wie MitarbeiterInnen Diversität in ihrem Arbeitsalltag erleben.

Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Magazin und wünschen eine spannende Lektüre!

Dr. M. Gabriela Fernandes
Dipl.-Ing. Gernot Kohl, MSc

- 4 Aktuell**
Neuigkeiten aus der Welt der FH St. Pölten
- 6 „My Best Place to Be“**
Die „Strategie 2021“ weist den Weg in die Zukunft der FH St. Pölten.
- 7 Hub für Datensicherheit**
Ein neues Exzellenzzentrum in St. Pölten
- 8 „Arbeit wird nicht ausgehen“**
Eine Studie über Qualifikationen für die Industrie 4.0
- 9 Afrikas Bahnen, Fitness für SeniorInnen**
Aktuelle Forschungsprojekte der FH St. Pölten
- 10 Per Zufall nach Spitzbergen**
Exotische Orte, schräge Menschen: Jakob Wasshuber ist TV-Volontär.
- 12 Helle Köpfe**
- 26 Zwischen Sandstrand und Studium**
Ein Auslandssemester auf Bali
- 27 Das Lab-Konzept kommt nach St. Pölten**
Im Herbst startet das neue Wahlmodul iLab.
- 28 Blitzlicht**
Veranstaltungen an der FH und mit der FH
- 30 Buchtipps**
- 31 Auch da steckt FH drin**
- Dossier: Vielfalt**
- 14 Die Vorteile der Vielfalt**
Diversität macht Leben und Arbeit interessanter und kreativer.
- 19 Ist Diversity nur ein Schlagwort oder eine echte Chance?**
Expertinnen und Experten beziehen Stellung.
- 20 Gelebte Diversity**
So vielfältig ist die FH St. Pölten.
- 22 Fakten statt Bauchgefühl**
Arbeitswelt 4.0 und die Revolution in den Personalabteilungen
- 23 Ein Lob der Verschiedenheit**
Was bringt Diversität im Alltag?
- 24 Asyl-Website und ein Zentrum für alle Fälle**
Projekte von Studierenden und Lehrenden
- 25 „Vielfalt passiert nicht per Mausclick“**
Diversität muss geplant werden, sagt ÖBB-Managerin Traude Kogoj.



Creative Pre-Incubator

Neue Apps, neue Spiele

Mit dem Ausbau des Start-up-Programms Creative Pre-Incubator an der FH St. Pölten starteten erstmals auch im Sommersemester drei neue Teams. Expertinnen und Experten unterstützen im Programm die Studierenden bei der Weiterentwicklung von Geschäftsideen sowie der Unternehmensgründung. Die neuen Teams entwickeln unter anderem Apps, die die Suche nach Produkten im Internet erleichtern oder Orientierungshilfe beim Einkauf im Lokal bieten. Ebenfalls gearbeitet wird an neuen Spielformaten, die mittels Augmented Reality Elemente von Spielbrett, Spielfiguren und Spielkarten mit Smartphones und multimedialen Erzählformen verbinden. Der Creative Pre-Incubator ist eine Kooperation zwischen der FH St. Pölten und accent Gründer-service GmbH, wird vom Land NÖ (Wirtschaft, Tourismus & Technologie) gefördert und aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) finanziert.

www.fhstp.ac.at/cpi
creativepreincubator.at

Hohe Auszeichnungen

Ehrenden und Schaumayer-Preis

Otfried Knoll, Leiter des Departments Bahntechnologie und Mobilität der FH St. Pölten, erhielt in Anerkennung und Würdigung seines Engagements für Bahnprojekte in Oberösterreich das Silberne Verdienstzeichen des Landes.

Franziska Bruckner, Leiterin der Forschungsgruppe Media Creation am Institut für Creative\Media\Technologies, erhielt für ihre Dissertation den Förderpreis der Dr. Maria Schaumayer Stiftung. In ihrer Arbeit mit dem Titel „Von Ober(münch)hausen nach Tricky Wien“ untersuchte Bruckner Hybridformen der Animation im deutschsprachigen AutorInnenfilm.

NÖ Innovationspreis / MTD-Innovationspreis

Innovativ, digital & ausgezeichnet

Drei Projekte der FH St. Pölten wurden mit Anerkennungsurkunden beim NÖ Innovationspreis geehrt: ein Projekt zum Schutz der Privatsphäre im Internet, ein Ratgeber zur IT-Sicherheit beim Einkauf von Produkten und ein Forschungsprojekt zur Visualisierung großer Datenmengen. Und der MTD-Innovationspreis 2017 von MTD-Austria, dem Dachverband der gehobenen medizinisch-technischen Dienste Österreichs, ging an das Projekt „IntelliGait“ der FH St. Pölten für neue automatische Analysemethoden in der Physiotherapie.

Ultraschall-Firewall

Handys am ungewollten Lauschen hindern

Mobiltelefone und Tablets können durch sogenanntes Audiotracking mittels Ultraschall unbemerkt das Verhalten ihrer Benutzerinnen und Benutzer verfolgen – etwa das Betrachten von Fernsehwerbungen oder den Aufenthalt in Räumen und an Plätzen. Im netidee-Projekt „SoniControl“ entwickelte die FH St. Pölten eine Methode, wie dieses unbemerkte und meist ungewollte Ausspionieren enttarnt und blockiert werden kann. Eine gleichnamige App dazu ist nun gratis im Google Play Store verfügbar – gewissermaßen die erste mobile Ultraschall-Firewall.

sonicontrol.fhstp.ac.at



Im Creative Pre-Incubator entwickeln Studierende Geschäftsideen.

Neuer Lehrgang**In drei Bundesländern
PR studieren**

Ab Herbst 2018 bietet die FH St. Pölten gemeinsam mit der FH Burgenland den neuen Lehrgang „PR & Kommunikationsmanagement“ an. Der berufsbegleitende Lehrgang vermittelt umfassendes Wissen für eine Karriere im dynamischen Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Die Weiterbildung kann als akademischer Lehrgang (zwei Semester, Masterupgrade möglich) oder Masterlehrgang (vier Semester) absolviert werden. Lehrveranstaltungen finden an der FH St. Pölten, FH Burgenland und in Wien statt.
www.fhstp.ac.at/lpr

**Neue Studien****Neue Studiengangsleiterinnen**

Monika Kovarova-Simecek übernimmt die Leitung des im Herbst 2018 an der FH St. Pölten startenden* Masterstudiums Wirtschafts- und Finanzkommunikation, Marlies Temper jene des ebenfalls neuen* Bachelorstudiums Data Science and Business Analytics.

* vorbehaltlich der Akkreditierung durch die AQ Austria



Die FH St. Pölten will gemeinsam mit der Beteiligungsfirma tecnet equity Forschung besser verwerten.

Kooperation**Forschung
auf den Markt!**

Die FH St. Pölten und tecnet equity schlossen kürzlich eine Vereinbarung im Rahmen des Programms „research-to-value (r2v)“ ab, das ForscherInnen bei der Verwertung ihrer Forschungsergebnisse unterstützt – von Lizenzierungen bis hin zu Unternehmensgründungen. So sollen künftig gemeinsam noch mehr Erkenntnisse aus der Forschung erfolgreich auf den Markt gebracht werden.

Erasmus+**„Sehr gut“ für
internationalen
Austausch**

Die Erasmus-Nationalagentur Österreich hat die Erasmus-Mobilität der FH St. Pölten des Studienjahrs 2016/17 als „sehr gut“ bewertet und hebt die hervorragende Betreuung und die effiziente Erfüllung der European Charter for Higher Education hervor. Ebenso gut beurteilt wurden die Steigerung der Mobilitätszahlen, das Evaluations- und Monitoringssystem und die Verbreitung der Ergebnisse. Die Beurteilung der Nationalagentur beruht auf dem anonymen Feedback der TeilnehmerInnen an den Austauschaktivitäten.

Termine**Veranstaltungstipps****build.well.being**

Netzwerkveranstaltung zum Thema Digital Healthcare
29.06.2018
buildwellbeing.fhstp.ac.at

**SEMANTiCS 2018 –
14. Internat. Konferenz zu
semantischen Systemen**

Diesjährige Schwerpunkte:
Data Science, Explainable Artificial Intelligence, Knowledge Discovery
10.–13.09.2018
2018.semantics.cc

ArIt-Symposium 2018

Fachtagung des Departments Soziales.
Thema: Soziale Diagnostik.
18.–19.09.2018
artsymposium.fhstp.ac.at

openGLAM Kulturhackathon 2018

20.–22.09.2018
www.openglam.at

Tag der Lehre 2018

Thema: Problembasiertes Lernen, Projektorientierung, forschendes Lernen & beyond
18.10.2018
skill.fhstp.ac.at

„My Best Place to Be“

Die „Strategie 2021“ weist den Weg in die Zukunft der FH St. Pölten. Eckpfeiler sind noch mehr Internationalisierung, innovative Lehrmethoden und Schwerpunkte etwa im Bereich Digitalisierung.

VON EVA SCHWEIGHOFER

„Mit der Strategie 2021 möchten wir unsere positive Entwicklung der letzten Jahre und den erfolgreichen Weg weiterführen“, erklärt FH-Geschäftsführer Gernot Kohl. „Im Fokus steht dabei die kontinuierliche Weiterentwicklung in den drei definierten Leistungsbereichen Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Wissenstransfer und Innovation.“

Themenführerschaft ausbauen. Neben der Stärkung vorhandener Kompetenzen und der Interdisziplinarität in Lehre und Forschung ist die Positionierung über Inhalte eines der Kernthemen der neuen Strategie. „Die FH St. Pölten ist gemessen an der Zahl der Studierenden Österreichs größter FH-Ausbildungsstandort im Bereich Cyber Security – dieses Themenfeld möchten wir weiterhin konsequent ausbauen. Zudem soll die Expertise im Bereich Data Analytics &

Visual Computing erweitert werden. Mit dem Start eines neuen Bachelor Studiengangs zu Data Science and Business Analytics im Herbst 2018 setzen wir hier wesentliche Impulse“, so FH-Geschäftsführerin Gabriela Fernandes. Weitere Schwerpunktsetzungen sind unter anderem im Bereich Digital Health geplant.

Fest in der FH-Strategie verankert ist auch die Weiterentwicklung der Lehre: Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen sowie innovative Lehrmethoden sollen einen noch höheren Stellenwert erhalten, um Studierende bestmöglich auf neue, dynamische Arbeitswelten vorzubereiten.

International und digital. „Internationalisierung leben“ bleibt in den nächsten Jahren ein strategischer Schwerpunkt: In der Forschung werden internationale Projekte forciert, in der Lehre soll die Internationalisierung der Curricula weiter vorangetrieben werden. „Internationalisierung ist für die Qualitätsentwicklung der FH St. Pölten unabdingbar. Wir fördern daher auch gezielt die internationale Mobilität unserer Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schaffen ein attraktives interkulturelles Umfeld“, so Fernandes. „Zudem wird die Digitalisierung weiterhin unsere Lern- und Arbeitswelt verändern. Wir verfügen als Hochschule über umfassende Kompetenzen für den digitalen Wandel und legen großen Wert auf die Auseinandersetzung mit Herausforderungen, Chancen und Folgen der Digitalisierung“, ergänzt Kohl. Das Studienangebot wurde in den

Land NÖ beteiligt sich an FH

Mit Jänner 2018 änderten sich die Eigentümerverhältnisse der Fachhochschule St. Pölten GmbH: Das Land Niederösterreich beteiligte sich mit 26 Prozent an der Fachhochschule, 74 Prozent der Anteile werden von der Hochschulen St. Pölten Holding GmbH gehalten, welche sich zu 100 Prozent im Eigentum der Landeshauptstadt St. Pölten befindet. Das Land NÖ stellt damit verbunden 5,4 Millionen Euro für den Ausbau des „Campus St. Pölten – Campus der Zukunft“ zur Verfügung: Bis 2020 entsteht am FH-Campus ein Zubau mit innovativen Lehr- und Lernräumen sowie zukunftsweisenden Arbeitsplätzen. Auftraggeber für den Zubau ist die Landeshauptstadt St. Pölten, der Startschuss für den Bau fällt 2018.





Gemeinsam für mehr IT-Sicherheit

Im neuen Austria IT Security Hub arbeiten Unternehmen und Hochschulen – wie die FH St. Pölten – an Innovationen für mehr Datensicherheit.

Die Digitalisierung schreitet in allen Branchen voran. Laut einer Studie der International Data Corporation (IDC) wird sich das weltweite Datenvolumen bis 2025 verzehnfachen. Damit steigen die Anforderungen an die Sicherheit der Daten. Der neue Austria IT Security Hub in St. Pölten trägt dieser Entwicklung Rechnung. Gegründet wurde er vom IT-Sicherheitsunternehmen IKARUS, Kapsch BusinessCom und der FH St. Pölten. Das Exzellenzzentrum widmet sich Fragen der IT-Sicherheit im Umfeld zunehmender Digitalisierung. Es ermöglicht neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Hochschulen, stärkt Innovationen zur Datensicherheit und wird Talente sowie Start-ups im Fachbereich fördern.

„Der Kontakt zu Firmen ist uns an der FH St. Pölten wichtig. Der Hub wird Formen der offenen, gemeinsamen Innovation durch Unternehmen und Hochschulen unterstützen“, erklärt Johann Haag, Leiter des Departments Informatik und Security der FH St. Pölten. Die geplanten Aktivitäten des Hubs sind eng verknüpft mit dem an der FH St. Pölten angesiedelten Institut für IT-Sicherheitsforschung und dem Josef Ressel Zentrum für konsolidierte Erkennung gezielter Angriffe (TARGET), an dem IKARUS als Firmenpartner beteiligt ist. „Der Hub steht allen interessierten Firmen, Bildungseinrichtungen und Menschen offen, die das Thema unterstützen wollen“, sagt IKARUS-Geschäftsführer Josef Pichlmayr, auf dessen Initiative der Hub zurückgeht. III

<https://security-hub.at>

letzten Jahren bereits entsprechend erweitert, im Herbst 2018 sollen – vorbehaltlich der erforderlichen Genehmigung – weitere Masterstudien im Bereich der digitalen Medientechnologien starten: Digital Design, Digital Media Production und Interactive Technologies.

/// Innovative Lehrmethoden sollen einen noch höheren Stellenwert erhalten, um Studierende bestmöglich auf neue, dynamische Arbeitswelten vorzubereiten.

Der beste Ort zum Studieren und Arbeiten.

„Wir haben eine klare Vision: Die FH St. Pölten soll auch in Zukunft ‚My Best Place to Study‘ für Studierende und ‚My Best Place to Work‘ für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein und sich generell als ‚Best Place to Be‘ positionieren“, so Kohl. III

Industrie 4.0: „Die Arbeit wird uns nicht ausgehen“

Eine Studie unter Leitung der FH St. Pölten erhob, welche Kompetenzen die digitalisierte Wirtschaft von morgen braucht.

VON MARK HAMMER

Die fortschreitende Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik geht einher mit rasanten Fortschritten im Bereich der Digitalisierung. Prozesse der industriellen Produktion werden zunehmend vernetzt, automatisiert und digitalisiert. Dies ändert die Nachfrage der Industrie nach bestimmten Qualifikationen: Die neuen Formen der Produktion benötigen erweiterte bzw. alternative Kompetenzen.

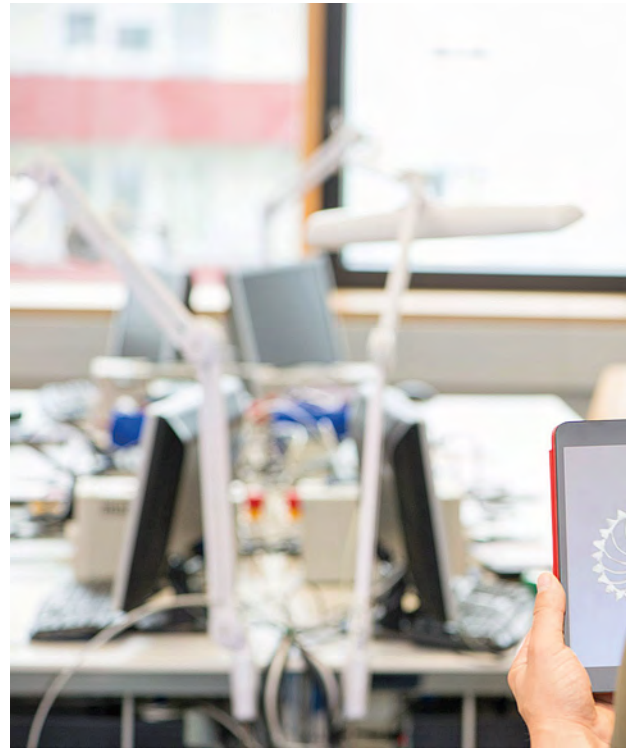
Die Studie „Anwendungsfallbasierte Erhebung Industrie-4.0-relevanter Qualifikationsanforderungen und deren Auswirkungen auf die österreichische Bildungslandschaft“ (AEIQU) untersuchte, welche Qualifikationen MitarbeiterInnen für die Industrie 4.0 benötigen. Bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote wurden in Form einer Bildungslandkarte dargestellt.

/// Dr. Thomas Moser, Leiter Forschungsgruppe Digital

Technologies, FH St. Pölten: Betriebliche Expertinnen und Experten sehen Änderungen durch die Industrie 4.0 im gesamten Unternehmen bzw. entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Und sie nehmen Industrie 4.0 als Evolution, nicht als Revolution wahr.

/// Univ.-Prof. Dr.-Ing. Dipl.-Ing. Sebastian Schlund, Institut für Managementwissenschaften, TU Wien: Die Entwicklungspfade zur Digitalisierung und Automatisierung industrieller Wertschöpfungsketten unterscheiden sich je nach Land fundamental. Je nachdem werden unterschiedliche Schwerpunkte etwa in Automatisierung, Robotik, Big Data, Datensicherheit oder zu anderen Themen gesetzt.

/// FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Franz Fidler, Studiengangsleiter Smart Engineering, FH St. Pölten: Qualifizierung wird für Unternehmen sowie jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter der Schlüssel sein, um den Platz in einer dynamischen und von Digitalisierung und Automatisierung geprägten Arbeitswelt zu finden.



In Zukunft stärker nachgefragt werden unter anderem IT-Sicherheit, Mechatronik und Projektmanagement.

Passende Kompetenzen und Beratung für Unternehmen. 75 Prozent der befragten betrieblichen Expertinnen und Experten gaben an, dass Industrie 4.0 für ihren Betrieb relevant ist. Lediglich vier Prozent sehen sich gar nicht betroffen. Die Nachfrage nach Kompetenzen wie IT-Sicherheit, Mechatronik und Umgang mit digitalen Technologien wird laut der Studie steigen. Neben fachlichen Qualifikationen seien jedoch auch Prozess- und Projektmanagement, Interdisziplinarität, Kommunikation und Teamfähigkeit zunehmend gefragt.

Die Gefahr des oft befürchteten Wegrationalisierens von Arbeitsplätzen durch die Industrie 4.0 besteht laut Studienleiter Thomas Moser von der FH St. Pölten nicht: „Technischer Fortschritt hat immer neue Arbeit geschaffen. Die Arbeit wird uns also auch im Zeitalter der Industrie 4.0 nicht ausgehen.“ ///

Details zur Studie

Die Studie wurde vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) finanziert, von der FH St. Pölten koordiniert und in Kooperation mit dem Industriewissenschaftlichen Institut (IWI), dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und der Accord Group ECE Austria GmbH durchgeführt.

<https://www.fhnstp.ac.at/aeiqu>

Download der Studie:

<https://www.fhg.at/produktionderzukunft/studien>



Bessere Bahnsysteme für Südafrika

Fundierte Analyse trotz weniger Daten: Die FH St. Pölten verbessert Investitionsentscheidungen im öffentlichen Verkehr.

Die Kostenmanagementmethode des Life Cycle Costing (LCC) hat besonders in den letzten Jahren in Verkehrs-, Infrastruktur- und Eisenbahnunternehmen eine zentrale Rolle eingenommen. Dabei werden Anschaffungs- und Instandhaltungskosten abgewogen, um ein optimales Kostenverhältnis zu erreichen. Für eine routinierte Beurteilung benötigt es eine umfangreiche Menge an Daten, bei geringer Datenlage hingegen gestalten sich derartige Berechnungen noch schwierig. Dies ist vor allem in Schwellen- und Entwicklungsländern der Fall. Dort kommt zwar

öffentlichen Verkehrssystemen eine besondere Bedeutung zu, den jeweiligen Unternehmen fehlen aber meist entsprechende Datenbanken oder Messsysteme. Bisher werden Investitionen rein nach deren Initialwert beurteilt, nicht aber nach den Instandhaltungskosten über den gesamten Lebenszyklus bewertet. Das Carl Ritter von Ghega Institut für integrierte Mobilitätsforschung der FH St. Pölten untersucht in diesem Projekt gemeinsam mit österreichischen und südafrikanischen Projektpartnerinnen und -partnern, welche Herausforderungen und möglichen Lösungen es für eine integrierte Life-Cycle-Costing-Plattform bei unzureichender Datenlage gibt.

www.fhstp.ac.at/licorne

Das Projekt wird vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort im Rahmen des FFG-Programms „Beyond Europe“ gefördert. ProjektpartnerInnen sind die MC Mobility Consultants GmbH, die University of Stellenbosch und der PRASA Engineering Research Chair.

Daheim trainieren und im Alter fit bleiben

Ein IT-gestütztes Trainingsprogramm hält Seniorinnen und Senioren gesund.

Bewegung und körperliches Training sind wesentliche Voraussetzungen, um Gesundheit und Lebensqualität im Alter aufrechtzuerhalten. Das Institut für Gesundheitswissenschaften der FH St. Pölten entwickelt in Kooperation mit dem Studiengang Physiotherapie und gemeinsam mit Projektpartnerinnen und -partnern das IT-gestützte Trainingsprogramm „FitDaheim“, mit dem ältere Menschen zu Hause vor dem Fernseher trainieren können und zudem Gesundheitstipps erhalten. Das Programm läuft auf einem kleinen, an den Fernseher angeschlossenen Computer und kann somit einfach im eigenen Wohnzimmer durchgeführt werden. Eine virtuelle Trainerin oder ein virtueller Trainer, so-

genannte Avatare, zeigen Bewegungsübungen unterschiedlicher Schwierigkeitsgrade und Anforderungen vor. Mit Hilfe von Sensoren wird überprüft, ob der/die Trainierende die Übung richtig ausführt. Mittels Feedbackszenarien und motivierenden Elementen wird das korrekte Ausführen der Übungen unterstützt. „FitDaheim“ ist ein auf Prophylaxe abzielendes, physio- und ergotherapiebasiertes Trainingsprogramm. Das Programm soll ältere Menschen nicht von der Bewegung an der frischen Luft abhalten, sondern diese ergänzen und die Beweglichkeit außer Haus durch zusätzliches Training länger erhalten. Tipps zu einem gesunden und lebensbejahenden Lebensstil sollen zudem das Gesundheitsbewusstsein stärken.

www.fhstp.ac.at/trainwin
<http://fitdaheim.com>

Das Projekt Train & Win, im Rahmen dessen das Trainingsprogramm FitDaheim entwickelt wird, wird vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie im Rahmen des Programms benefit gefördert. ProjektpartnerInnen sind das Austrian Institute of Technology (AIT), die WPU GmbH, das Center for Medical Statistics, Informatics and Intelligent Systems der Medizinischen Universität Wien, die Region Mühlviertler Alm und das Unternehmen LIFetool.

/// Bewegung ist Voraussetzung für Lebensqualität, auch im Alter.

Per Zufall nach Spitzbergen

Er fährt mit dem Schneemobil durch die Arktis, stößt im Hochsicherheitsbunker auf sensible Daten und spricht mit „Preppern“ über mögliche Katastrophen: FH-Absolvent Jakob Wasshuber ist Volontär in der „Galileo“-Redaktion bei ProSiebenSat.1 in München.

VON EVA SCHWEIGHOFER

Eigentlich wollte Jakob Wasshuber nach Abschluss des Bachelor Studiengangs Medienmanagement an der FH St. Pölten ein Masterstudium anschließen – doch stattdessen lebt der 23-Jährige schon jetzt seinen beruflichen Traum: Seit rund eineinhalb Jahren arbeitet er als Volontär beim bekannten Fernseh-Wissensmagazin „Galileo“. Wie es dazu kam? „Eigentlich war es Zufall“, lacht Jakob Wasshuber. Der gebürtige Wiener absolvierte bereits sein Pflichtpraktikum bei ProSiebenSat.1 in Deutschland. Eines Tages erkundigte er sich beiläufig bei einem Kollegen

Denn „Volontariat“ bedeutet in Deutschland eine bezahlte Vollzeitstelle auf zwei Jahre, die Voraussetzung zur Beförderung zum Redakteur ist – anders als in Österreich, wo man darunter meist ein unbezahltes Praktikum versteht.

Vier Wochen für 15 Minuten. „Ich durfte von Anfang an sehr selbstständig an eigenen Beiträgen arbeiten, das hat mich sehr überrascht“, so Wasshuber. Mittlerweile ist das zweite Jahr seines Volontariats angebrochen und Jakob Wasshuber als vollwertiges Mitglied der rund 50-köpfigen Redaktion im Einsatz. Er erstellt sowohl tagesaktuelle Kurzbeiträge als auch umfangreichere Dokumentationen, die dann von einem Millionenpublikum gesehen werden – und verantwortet dabei von der Idee bis zum fertigen Beitrag sämtliche Arbeitsschritte. „Ich recherchiere, suche Drehorte sowie Protagonistinnen und Protagonisten aus, briefe das Kamerateam, begleite den Dreh und bin auch für Textierung, Vertonung und Musikauswahl zuständig – an einem 15-minütigen Beitrag arbeite ich etwa vier Wochen lang.“ Zudem ist Wasshuber Teil des Entwicklungsteams, das neue Formate für „Galileo“ konzeptioniert.

Im Bunker auf Spitzbergen. Sein Job führte ihn dabei bereits an zahlreiche interessante Orte. Sein bisher außergewöhnlichster Dreh? „Der war definitiv dieses Jahr im Februar, als ich vier Tage lang auf Spitzbergen gedreht habe. Ich habe dort unter anderem das Arctic World Archive be-

/// Ich recherchiere, suche Drehorte sowie Protagonistinnen und Protagonisten aus, briefe das Kamerateam, begleite den Dreh und bin auch für Textierung, Vertonung und Musikauswahl zuständig – an einem 15-minütigen Beitrag arbeite ich etwa vier Wochen lang.

über das Procedere der Volontariats-Vergabe – und dieser redete ihm zu, sich dafür zu bewerben. „Das einzige Problem war: Die Bewerbungsfrist endete noch am gleichen Tag – so erstellte ich binnen zwei Stunden meine kompletten Bewerbungsunterlagen und konnte sie gerade noch rechtzeitig abschicken“, erinnert sich Wasshuber zurück. Große Chancen rechnete sich der FH-Absolvent aber nicht aus, denn auf eine Stelle kommen rund 400 BewerberInnen. Umso größer war die Freude, als er nach dem eintägigen Assessment Center die Zusage in Händen hielt.





Auf dem Schneemobil durchs ewige Eis: In manchen Regionen leben mehr Eisbären als Menschen.



sucht – einen Hochsicherheitsbunker tief im Inneren einer Kohlemine, in dem hochsensible Daten von Firmen und Regierungen gelagert werden.“ Das weitere Programm in Spitzbergen: eine Schneemobil-Fahrt durch das ewige Eis, ein Test der angeblich wärmsten Jacke der Welt sowie eine Reportage über Longyearbyen, die nördlichste dauerhaft bewohnte Siedlung der Welt. „Dort habe ich mir angesehen, wie der Alltag in einer Gegend aussieht, in der es mehr Eisbären als Menschen gibt. Die Menschen schließen ihre Autos und Wohnungen nie ab, damit man immer schnell Zuflucht findet, falls Eisbären kommen. Zudem dürfen die EinwohnerInnen den Ort per Gesetz nur bewaffnet verlassen.“

In seinem Job lernt Jakob Wasshuber auch viele interessante Persönlichkeiten kennen. So beschäftigte er sich vor Kurzem für eine Reportage intensiv mit sogenannten „Preppern“ – also Menschen, die sich auf jegliche Art von Katastrophen vorbereiten, etwa durch die Einlagerung von Lebensmittelvorräten, die Errichtung von

Schutzbauten oder das Bereithalten von Schutzkleidung. „Diese Menschen werden oft als verrückt abgestempelt, haben vielfach aber nachvollziehbare Motive. Für meine Reportage habe ich mich mit ‚Preppern‘ in ganz Deutschland unterhalten.“

Vorteil durch FH-Studium. Das Studium an der FH St. Pölten habe ihn für diesen Job sehr gut vorbereitet, so der FH-Absolvent. „Ich habe im Studium gelernt, wie man Themen analysiert und herunterbricht. Diese Fähigkeit ist in meinem Beruf sehr wichtig, denn hier muss ich oftmals komplexe Themen für ein breites Publikum übersetzen.“ Im Rahmen des Praxislabors Film konnte Wasshuber zudem erste praktische Erfahrung im Fernsbereich sammeln. „Wir hatten an der FH Lehrveranstaltungen zu Rhetorik, Moderation und Präsentation – dadurch fühlte ich mich im Job um einiges sicherer.“

Ob Jakob Wasshuber nach Ende des Volontariats in der „Galileo“-Redaktion bleiben kann, ist noch ungewiss. Fest steht aber: Dem Medium Fernsehen wird er nicht so schnell den Rücken kehren. „Ich möchte auch in Zukunft Content fürs Fernsehen produzieren – bevorzugt in Deutschland, da der deutsche Medienmarkt aufgrund seiner Größe viele Möglichkeiten bietet.“ III



01 Christian Jandl

Vom Karosseriespengler zum Researcher

Christian Jandl hat beruflich umgesattelt und im zweiten Bildungsweg eine akademische Karriere gestartet: 2004 absolvierte er die Meisterprüfung zum Karosseriespengler und Lackierer und arbeitete einige Jahre lang in einer Fahrzeuglackiererei. Berufsbegleitend absolvierte der gebürtige Niederösterreicher später die Berufsreifeprüfung, um danach Medientechnik an der FH St. Pölten zu studieren. Nach Abschluss des Masterstudiums Digitale Medientechnologien stieg er als Junior Researcher am Institut für Creative\Media/Technologies der FH St. Pölten ein. Dort beschäftigt er sich schwerpunktmäßig mit den Themen Internet of Things (IoT), Industrie 4.0, Asset Tracking und Usability und programmiert unter anderem Software für 3D-Brillen. „Als Researcher beschäftige ich mich heute vorwiegend mit der Digitalisierung in Unternehmen. Mein Anliegen ist es, moderne Technologien zum sinnvollen Einsatz zu bringen“, so Jandl.



03 Caterine Schwab

Herausragende Master Thesis

Für ihre Master Thesis zum Thema „Regelung der Laufbandgeschwindigkeit über ein 3D-Motion-Capture-System“ im Studiengang Gesundheits- und Rehabilitationstechnik an der FH Technikum Wien wurde Caterine Schwab mit dem Kapsch Award ausgezeichnet. Caterine Schwab ist seit 2016 Junior Researcher am Institut für Gesundheitswissenschaften der FH St. Pölten, wo sie in den Bereichen Biomechanik sowie Gang- und Bewegungsanalyse forscht. Im Zuge ihrer Masterarbeit entwickelte sie eine Software, bei der sich die Geschwindigkeit eines Laufbands mittels Positionfeedback durch ein 3D-Motion-Capture-System automatisch an die Gehgeschwindigkeit der Person anpasst. Dies ermöglicht eine Ganganalyse bei individueller, selbst gewählter Gehgeschwindigkeit, was ein wichtiges Bewertungskriterium in der Ganganalyse ist.



02 Hirut Grossberger

Technikwissen für Schulkinder

Hirut Grossberger, Dozentin und Researcher im Department Bahntechnologie und Mobilität, wurde mit dem Lise-Prokop-Frauenpreis in der Kategorie Wissenschaft und Technologie ausgezeichnet. Grossbergers Arbeitsgebiet sind Brücken- und Stahlbetonbau im Bahnwesen. Sie hat unter anderem eine Methode für die Inspektion von Brücken mittels Tablets und Smartphones entwickelt und vermittelte Kindergarten- und Schulkindern Wissen zu Technik und Konstruktion von Brücken. Die gebürtige Äthiopierin studierte Bewässerungs-Ingenieurwesen an der Haromaya-Universität in Äthiopien sowie Wasserwirtschaft und Umwelt und Landmanagement, Infrastruktur und Bautechnik an der Universität für Bodenkultur in Wien. Sie arbeitete als Assistentin an landwirtschaftlichen Forschungszentren in Äthiopien sowie am Institut für Konstruktiven Ingenieurbau der Universität für Bodenkultur, bevor sie 2014 an die FH St. Pölten kam.



04 Peter Schwarz

Neue Technologie für Weltall-Satelliten

Wenn die russische Sojus-Rakete Satelliten ins Weltall befördert, ist seit Kurzem auch Hightech aus Österreich mit an Bord: Peter Schwarz, Absolvent des Masterlehrgangs Produktions- und Technologiemanagement an der FH St. Pölten, entwickelte eine spezielle Transportbox für kleine Satelliten. Der Auftrag kam für ihn dabei recht überraschend, denn der Raumfahrtbereich gehörte bis dahin nicht zu den Schwerpunkten des gelernten Elektromechanikers und -maschinenbauers: Peter Schwarz war lange Zeit Entwicklungsleiter bei einem Hersteller von Funkbonier- und Kassensystemen und absolvierte berufsbegleitend den Lehrgang der FH St. Pölten und der Zukunftsakademie Mostviertel. Als selbstständiger Unternehmer unterstützt und begleitet er heute Unternehmen bei der Realisierung von marktgerechten Produktentwicklungen und Fabrikationen. „Die russischen Weltraumingenieure waren von den realisierten Innovationen sehr beeindruckt“, freut sich Schwarz. Mittlerweile wurden vier Raketen mit den Transportboxen des gebürtigen Oberösterreichers erfolgreich ins Weltall befördert.

Dossier: Diversität

- 14 Coverstory
Die Vorteile der Vielfalt
- 19 Wörtlich genommen
Diversity: Nur ein Schlagwort oder echte Chance?
- 20 Gelebte Diversity
So vielfältig ist die FH St. Pölten
- 22 Arbeitswelt 4.0
Fakten statt Bauchgefühl
- 23 Ihre Meinung
Ein Lob der Verschiedenheit
- 24 Projekte
Asyl-Website und ein Zentrum für alle Fälle
- 25 Blick von außen
„Vielfalt passiert nicht per Mausclick“

Die menschenrechtliche Selbstverständlichkeit

Diversität ist nicht nur moralische Verantwortung: Sie macht Leben und Arbeitswelt facettenreicher und interessanter, erhöht Kreativität und fördert Innovation und erweist sich damit für Hochschulen und Unternehmen als Wettbewerbsvorteil.

Das Dossier der aktuellen Ausgabe unseres Magazins „future“ nimmt sich des Themas an und zeigt, welche Bedeutung es für Hochschulen hat und wie diese damit umgehen: von nationalen Strategien zum Fördern der Diversität an Hochschulen über die Vielfalt unter den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden an der FH St. Pölten bis zu Herausforderungen und Chancen, die Digitalisierung für Diversität bietet.

Die Beiträge des Dossiers stellen etwa Projekte für das Flüchtlingshochkommissariat der Vereinten Nationen und zu einem Gemeinwesenzentrum in Orth an der Donau vor. Traude Kogoj vom Diversity Management der ÖBB beschreibt in einem Gastkommentar die Vorteile des Gender- und Diversity-Managements für einen Konzern und Lehrende der FH St. Pölten schildern ihre persönliche Sicht zum Thema mit der Erfahrung aus ihrem Alltag.

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Monika Vyslouzil
Leiterin des FH-Kollegiums und stellvertretende Leiterin des Ilse Art Instituts für Soziale Inklusionsforschung

Mag.^a Ulrike Wieländer
Gender- und Diversity-Beauftragte

Die FH St. Pölten legt großen Wert auf eine geschlechtssensible Sprache. Akademische Grade verwenden wir – wie vom Fachhochschulrat festgesetzt – üblicherweise geschlechtsneutral. In dieser Ausgabe von „future“ nutzen wir dennoch bewusst weibliche und männliche akademische Titel.



Die Vorteile der Vielfalt

Diversität macht Leben und Arbeitswelt nicht nur facettenreicher und interessanter: Vielfältig zusammengesetzte Teams erhöhen auch Kreativität und Innovation und erweisen sich damit für Hochschulen und Unternehmen als Wettbewerbsvorteil.

VON MARK HAMMER

Die Professorin aus Frankreich, der Lektor aus Tschechien, die Forscherin aus Äthiopien, der Dissertant mit serbischen Wurzeln, der Student mit Sehbeeinträchtigung, die Studentin im Rollstuhl, der Junior Researcher neben der Wissenschaftlerin mit langjähriger Erfahrung und die Verwaltungsmitarbeiterin aus Großbritannien: Diversität in Teams öffnet Perspektiven und ermöglicht neue Zugänge und mehr Kreativität. Inklusion und Diversität sind nicht nur eine moralische Verantwortung, sie bieten für Unternehmen und Hochschulen auch eine Reihe an Vorteilen, erklärt Manuel Bräuhofer von der Agentur brainworker: Etliche Studien belegten, dass mehr Diversität in gemischten Teams Innovation und Kreativität fördert. Und genau das brauchen Unternehmen in Zukunft laut Bräuhofer. VUCA ist der Fachbegriff für eine immer komplexere Arbeitswelt, die Kreativität zum Lösen von Problemen erfordert. Die Abkürzung steht für Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity – zu Deutsch: Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit. Diversität wird damit zum Wettbewerbsvorteil. Aber nicht nur aus diesem Grund sollten sich Unternehmen mit Diversität beschäftigen: „In den nächsten Jahren gehen die BabyboomerInnen in Pension. Dann werden Fachkräfte fehlen. Firmen können sich diese dann nicht mehr so frei aussuchen und müssen auf Diversität setzen. Mit Diversity-Maßnahmen wird man für neue Zielgruppen attraktiv.“ Viele Firmen erkennen

dies laut Bräuhofer bereits und arbeiten an entsprechenden Recruiting- und Employer-Branding-Strategien. Doch der Bereich der Diversität stecke bei Unternehmen allgemein noch in den Kinderschuhen.

Bräuhofer organisiert das #diversitycamp, ein Barcamp zum Thema Diversity im Unternehmenskontext. Es fördert den Wissenstransfer und den Austausch rund um die Themen Diversität, Inklusion, Human Resources, Chancengleichheit, Barrierefreiheit, Marketing und Corporate Social Responsibility. Die Agentur brainworker berät Unternehmen dabei, ein Diversitätsmanagement zu etablieren und (auch unbewusste) Vorurteile im Bewerbungs- und

/// Hochschulen haben das Potenzial, einen Kulturwandel anzustoßen.

Dr.ⁱⁿ Roberta Schaller-Steidl, Leiterin der Stabsstelle Gender- und Diversitätsmanagement im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Auswahlprozess abzubauen. Dazu gehören etwa das Entwickeln entsprechender Leitbilder und einer Willkommenskultur, Fort- und Weiterbildung zum Thema und das Steigern der Sensibilität für Diversitätsaspekte. Aber das Entscheidende ist laut Bräuhofer, diese Maßnahmen nachhaltig in Unternehmen zu etablieren – mit ausreichenden finanziellen und persönlichen

Fortsetzung auf Seite 16

Aus mehr als

20

Ländern stammen die haupt- und nebenberuflichen MitarbeiterInnen der FH St. Pölten, unter anderem: Albanien, Äthiopien, Australien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Kanada, Kroatien, Mazedonien, Nicaragua, Österreich, Pakistan, Portugal, Schweiz, Serbien, Slowenien, Tschechien, Ungarn und USA

Quelle: FH St. Pölten

12%

der heimischen Studierenden leben mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit.

Quelle: <http://www.studieren.at/studieren-mit-behinderung>

Mehr als

50%

von für eine Studie befragten Führungskräften sind der Meinung, dass es „die demografische Entwicklung erfordert, dass wir uns mit einer veränderten Personalpolitik auf Fragen der Diversität vorbereiten.“

Quelle: Hernstein Management Report „Fit für die Zukunft? Innovation, Lernen 4.0 und Diversität in Unternehmen“, <https://www.hernstein.at/newsroom/management-report/fit-fuer-die-zukunft-innovation-lernen-40-und-diversitaet-in-unternehmen/>

Dimensionen der Diversität

Diversität umfasst sechs Kerndimensionen:

- /// Alter
- /// Menschen mit Behinderung
- /// Geschlecht
- /// Sexuelle Orientierung
- /// Ethnische Herkunft & Hautfarbe
- /// Religion & Weltanschauung

Laut einem Modell der vier Schichten der Diversität nach Gardenswartz und Rowe gibt es neben der innersten Schicht der Persönlichkeit und diesen sechs Kerndimensionen zudem als dritte Ebene das Umfeld, in das man hineingeboren wird oder in dem man aufwächst, sowie als vierte Ebene eine organisationale Dimension im Arbeitsalltag.

Quelle: www.zukunftvielfalt.at/vorteile

Ressourcen. „Diversity-Beauftragte stoßen oft an eine gläserne Decke, wenn das Thema nicht vom Management mitgetragen wird. Alle reden von gemischten Teams und machen Webseiten mit Fotos von Menschen mit Behinderung und unterschiedlicher Hautfarbe. Bei den Anstellungen sieht das Bild oft anders aus“, sagt Bräuhofer.

Vielfalt an Hochschulen. Einen konkreten Auftrag für mehr Diversität haben Hochschulen: Sie haben auf gesetzlicher Basis ein Antidiskriminierungsgebot zu erfüllen. Die Regeln dafür liefern unter anderem Gleichbehandlungsgesetze. Zudem hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) das Themenfeld Diversität in mehreren zentralen Strategie- und Steuerungsinstrumenten verankert: Leistungsvereinbarungen, der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan sowie der Fachhochschulentwicklungsplan schreiben Ziele

für Hochschulen zum Fördern der Diversität fest. In der „Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe“ werden neben einer Reihe von Maßnahmen auch die für die Umsetzung zuständigen Akteurinnen und Akteure benannt. Um die Umsetzung messen zu können, hat das BMBWF auch quantitative Ziele wie die Erhöhung der Anzahl der Studierenden mit Migrationshintergrund oder die Verbesserung der Rekrutierungsquote von Studierenden mit Eltern ohne Matura festgelegt. Die soziale Inklusion soll verbessert werden – durch diversifizierte Lehr- und Lernangebote, einen integrativeren Zugang und Rahmenbedingungen, die den Studienerfolg von Studierenden mit unterschiedlichem sozialen Hintergrund steigern. „Diversität kann als Chance zur Positionierung im hochschulischen Wettbewerb und zur Profilbildung aufgefasst werden. Ganzheitliche und systematische Diversitätsmanagementsysteme werden zur strategischen Kernaufgabe der Organisationsentwicklung in Lehre, Forschung und Verwaltung“, sagt Roberta Schaller-Steidl, Leiterin der Stabsstelle Gender- und Diversitätsmanagement im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Um gute Beispiele an Hochschulen sichtbar zu machen und auszuzeichnen, hat das Wissenschaftsministerium im Jahr 2016 den Diversitätsmanagementpreis „Diversitas“ eingeführt, der heuer zum zweiten Mal ausgeschrieben ist. Aber auch informell fördert das BMBWF die Vielfalt an Hochschulen: Eine „Diversitas-Werkstatt“ in Form eines jährlichen Vernetzungsforums unterstützt das Diversitätsmanagement und den damit verbundenen Kompetenzaufbau und Erfahrungsaustausch an Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Darüber hinaus wurde 2017 ein fachlicher Austausch zwischen Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen sowie mit den Behindertenbeauftragten der Hochschulen organisiert.

Auch die FH St. Pölten lebt Vielfalt in Lehre und Forschung und als Arbeitgeberin. Mit mehreren Aktivitäten und Formaten unterstützt die Hochschule das Fördern der Diversität: von einer Di-

Hochschule für Alt und Jung

Die Fachhochschule St. Pölten beteiligt sich aktiv an Wissensvermittlung und entsprechenden Formaten. Sie bietet immer wieder Veranstaltungen für SchülerInnen sowie Seniorinnen und Senioren an, um diese am Hochschul- und Forschungsbetrieb teilnehmen zu lassen. Aktuell organisiert die FH St. Pölten unter dem Titel „Young Campus“ eine Jugenduniversität für Ende August 2018. Details demnächst unter www.fhstp.ac.at/youngcampus



iversity-Strategie bis zum Diversity Day als Infoveranstaltung und einem Freifach zum Thema für alle Studiengänge (siehe Infokästen). „Gelebte Diversität ist auch eine gesellschaftliche Verantwortung, egal welche Vorteile man dahinter erkennt. Es geht darum, gute Beispiele aus der Praxis aufzuzeigen und aus diesen zu lernen“, sagt Ulrike Wieländer, Gender- und Diversity-Beauftragte der FH St. Pölten. Vielfältiger wird auch das Studienangebot der FH: Das Spektrum an

/// Es geht darum, den Knopf im Kopf zu lösen.

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Monika Vyslouzil,
Leiterin des Kollegiums der FH St. Pölten

Studien- und Weiterbildungslehrgängen wächst, vor allem berufsbegleitende Varianten werden ausgebaut, was neuen Anforderungen des Arbeitsmarkts und den Interessen neuer Zielgruppen entspricht. Zur Vielfalt trägt auch bei, dass immer mehr Aktivitäten in Forschung und Lehre interdisziplinär verschränkt und internationaler werden. Die mehr als 1.000 haupt- und nebenberuflich Lehrenden der FH sind eine heterogene Gruppe mit unterschiedlichsten Hintergründen – beruflich, gesellschaftlich und kulturell. Die MitarbeiterInnen der FH St. Pölten stammen etwa aus 22 Ländern.

Knöpfe im Kopf lösen. „Aktivitäten zum Thema Diversität haben auch appellativen Charakter. Es geht darum, den Knopf im Kopf zu lösen“, erklärt Monika Vyslouzil, Leiterin des FH-Kollegiums und stellvertretende Leiterin des Ilse Arlt Instituts für Soziale Inklusionsforschung an der FH St. Pölten. Zum Thema Diversity gehört auch das Studieren und Arbeiten mit Behinderung. So passt etwa die FH St. Pölten bei Bedarf Aufnahmeverfahren an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung an oder kooperiert bei Stellenausschreibungen mit der Organisation Career Moves, die die Integration von Menschen mit Behinderung fördert. Die Kooperation umfasst den Austausch von Information und die Möglichkeit der Beratung bei beziehungsweise die Begleitung von Förderungsanträgen durch Career Moves im Falle einer Einstellung einer beeinträchtigten

Fortsetzung auf Seite 18



Es geht nicht um die Vorteile

„Gelebte Diversität ist auch eine gesellschaftliche Verantwortung, egal welche Vorteile man dahinter erkennt. Es geht darum, gute Beispiele aus der Praxis aufzuzeigen und aus diesen zu lernen.“

Mag.^a Ulrike Wieländer, Gender- und Diversity-Beauftragte der FH St. Pölten



Mit Diversität gegen Fachkräftemangel

„In den nächsten Jahren gehen die BabyboomerInnen in Pension. Dann werden Fachkräfte fehlen. Firmen können sich diese dann nicht mehr so frei aussuchen und müssen auf Diversität setzen.“

Manuel Bräuhöfer, MSc,
Agentur brainworker

Keine Angst vor Diversität: Freifach für alle Studierende

Im Sommersemester 2018 bietet die FH St. Pölten ein Freifach für alle Studienrichtungen zum Thema Diversität an: „Who's afraid of diversity? Diversität und Interkulturalität in Studium und Beruf“. Denn egal, ob internationales Forschungsprojekt oder berufliche Zusammenarbeit in vielfältigen Teams: Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen in Sachen Diversität und Interkulturalität werden zunehmend zur unverzichtbaren Voraussetzung für Erfolg in Studium und Beruf. Das Freifach vermittelt einen Überblick zum Thema, bietet Einblicke in aktuelle Entwicklungen und laufende Debatten und stellt Lösungsansätze im Umgang mit Diversität und kulturellen Differenzen vor.

Person. Für Studierende mit Behinderung gibt es an Hochschulen in Österreich spezielle Unterstützung: etwa das Recht auf angepasste Prüfungsmodalitäten, um an Prüfungen teilnehmen zu können, oder finanzielle Förderungen. „Behinderungen sind so vielfältig wie die Menschen. Eine Behinderung muss nicht immer auffallen, zum Beispiel eine starke Hörbeeinträchtigung oder chronische Krankheit. Im persönlichen Kontakt mit behinderten Menschen gibt es oft Hemmungen und die Angst, etwas falsch zu machen“, sagt Wieländer. Eine doppelte Rolle in Bezug auf Diversität und Inklusion spielen Digitalisierung und moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). Diese Rollen untersucht unter anderem das „Institut Integriert Studieren“ der Johannes Kepler Universität Linz. Laut dem Institut kann IKT als

unterstützende Technik zentrales Hilfsmittel für Menschen mit Behinderung sein, gleichzeitig erfordere die moderne Informationsgesellschaft aber auch eine barrierefreie Gestaltung der Technik.

„Aktives Diversitätsmanagement bietet Hochschulen die Möglichkeit, die Heterogenität der Studierenden und des Personals als Chance und Ressource im hochschulischen Wettbewerb wahrzunehmen und zu nutzen. Die Vielfalt ermöglicht eine für Innovations- und Kreativitätsprozesse förderliche Kultur der Multiperspektivität. In heterogenen Teams können besonders in der Forschung exzellente Ergebnisse erzielt werden“, sagt Schaller-Steidl. An Hochschulen arbeitet eine Vielzahl an Akteurinnen und Akteuren in Lehre und Forschung. Laut Schaller-Steidl sind Hochschulen daher für nachhaltige Entwicklungen prädestiniert und bei der Wahrnehmung der gesellschaftlichen Vorbildwirkung nehmen die hochschulische Lehre durch ihre Multiplikatorwirkung eine zentrale Stelle ein. Zudem könnten Hochschulen als Vorreiterinnen und Gestalterinnen für gesellschaftliche Transformationsprozesse und als lernende Institutionen gesehen werden. „Hochschulen haben das Potenzial, einen Kulturwandel anzustoßen“, so Schaller-Steidl. III



Diversity Management an der FH St. Pölten

Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und die Einbeziehung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Menschen sind integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie der FH St. Pölten. Sie initiiert und unterstützt innovative Projekte in den Bereichen Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Diversity Management. Sie fördert gemischte Teams und greift bei ihren Projekten und Kooperationen auf die vielfältigen Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen zurück. Eine Gender- und Diversity-Beauftragte setzt strategische Ziele zu Gender Mainstreaming und Diversity Management um.

Linktipps:

III www.bmbwf.gv.at/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet

Webseite des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zum Thema Gender und Diversität.

III <https://bmbwf.gv.at/wissenschaft-hochschulen/gender-und-diversitaet/publikation-blickpunkte-diversitaet-veroeffentlicht/>

Publikation „Blickpunkte Diversität“. Projekte des Diversitätsmanagementpreises Diversitas 2016.

III www.diversitycamp.at

Barcamp zum Thema Diversity im Unternehmenskontext, 04.06.2018, Wien.

DIVERSITY: NUR EIN SCHLAGWORT ODER ECHTE CHANCE?

01 Wolfgang Aigner

Innovationskraft und Kreativität sind nur durch Vielfalt möglich. Gerade in Wissenschaft und Forschung ist die Vielfalt der beteiligten Menschen ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg. Wer Diversity jedoch als bloßes Schlagwort versteht oder nur auf Geschlecht oder Herkunft beschränkt, lässt wertvolle Ressourcen ungenutzt.

FH-Prof. Priv.-Doz. Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Aigner, MSc ist Leiter des Instituts für Creative\Media\Technologies an der FH St. Pölten mit MitarbeiterInnen aus sechs Nationen. Er lehrt zudem als Dozent im Department Medien und Digitale Technologien der FH St. Pölten.

02 Beate Hausbichler

Diversity ist durchaus der Gefahr ausgesetzt, zu einem Management-Modewort zu verkommen, noch bevor in der Wissenschaft, der Politik oder auch im Journalismus davon die Rede sein kann. Menschen ohne Diskriminierungserfahrungen, weiß, männlich, hetero oder ohne Behinderungen, stellen nicht die Mehrheit, sie stellen lediglich die Mehrheit in wichtigen Schlüsselpositionen, wo andere Perspektiven schmerzlich fehlen.

Mag.^a Beate Hausbichler ist Journalistin bei dieStandard.at, der Nachrichten-Plattform zu Frauenpolitik und Geschlechterfragen der Tageszeitung „Der Standard“.

03 Astrid Russ

Vielfalt an sich ist kein Wert und bringt keinen Nutzen. Unser erster Gedanke zu Diversität reduziert den Begriff oftmals auf die „ethnische Vielfalt“ – jedoch umfasst er viel mehr, wie z. B. Geschlecht, Alter, aber auch soziale Herkunft, Bildung oder Persönlichkeit. Erst wenn verstanden wird, diese Diversität entlang den Organisationszielen zu managen, können Potenziale in multiprofessionellen Teams und Wettbewerbsvorteile realisiert werden.

Mag.^a (FH) Mag.^a Astrid Russ ist Arbeits- und Organisationspsychologin, Unternehmensberaterin und lehrt nebenberuflich im Department Bahntechnologie und Mobilität der FH St. Pölten.



Gelebte Vielfalt

„Diversity“ hat sich von einer Worthölse vielfach längst zur gelebten Selbstverständlichkeit entwickelt. „future“ zeigt, wie vielfältig die FH St. Pölten ist.

VON EVA SCHWEIGHOFER



Muntaha Sakeena

wuchs in der Stadt Bahawalpur in der pakistanischen Provinz Punjab auf. Sie studierte in Pakistan Computer System Engineering und Computer Engineering und spezialisierte sich auf medizinische Bildgebung. Seit Juli 2017 ist die 27-Jährige als Junior Researcher am Institut für Creative\ Media/Technologies der FH St. Pölten tätig, wo sie in erster Linie in den Bereichen Computer Vision und digitale Bildanalyse forscht. „Als Forscherin im technischen Bereich hatte ich es in der stark männerdominierten Gesellschaft in meiner Heimat nicht immer leicht. Mich hat es daher sehr angesprochen, dass die FH St. Pölten

in ihrer Ausschreibung auch gezielt Frauen ermutigte, sich zu bewerben“, so Sakeena.

Vielfalt sieht sie nicht nur als Gewinn für Unternehmen, sondern auch für die Teams selbst: „Je unterschiedlicher die Menschen sind, desto mehr können sie voneinander lernen. Das Arbeiten an einem gemeinsamen Ziel lässt kulturelle Barrieren und Unterschiede verschwinden und fördert neue Zugänge.“

In der Zukunft möchte die junge Forscherin ein Doktoratsstudium abschließen und fließend Deutsch lernen. „Als Wissenschaftlerin in einem männer-

Aus dem pakistanischen Punjab nach St. Pölten: Muntaha Sakeena, Junior Researcher

dominierten Bereich möchte ich mich zudem im Bereich Diversity engagieren und Frauen dazu motivieren, in der Technik Fuß zu fassen.“ III





Skeptische Blicke trotz jahrzehntelanger Erfahrung: Ernst Piller, Leiter des Instituts für IT-Sicherheitsforschung

Ernst Piller war bereits mehr als 25 Jahre in der Privatwirtschaft tätig, bevor er im Jahr 2007 als FH-Dozent an die FH St. Pölten kam. Seit 2009 leitet der heute 65-Jährige das Institut für IT-Sicherheitsforschung. Die Zusammenarbeit mit Forscherinnen und Forschern unterschiedlicher Altersstufen und Herkunftsländer empfindet er als Bereicherung und ideale Ergänzung. „Jüngere Kolleginnen und Kollegen sprudeln oft vor Kreativität, sie sind impulsiver und spontaner, befinden sich aber auch in der Rushhour ihres Lebens. Ich bin heute wiederum entspannter und kann auf jahrelange Expertise und ein sehr gutes Netzwerk zurückgreifen“, erklärt der IT-Forscher. Kreativität sei aber keinesfalls eine Frage des Alters. „Ganz im Gegenteil – ich bin heute viel freier im Kopf und dadurch auch kreativer, denn ich habe die nötige Ruhe und Gelassenheit, mich intensiv mit neuen Ideen zu beschäftigen.“

Neben seiner Tätigkeit als Leiter des Forschungsinstituts ist Ernst Piller nach wie vor umfangreich in der Lehre

tätig. Im Hörsaal erntet er zu Beginn des Semesters oftmals skeptische Blicke. „Viele Junge glauben, dass Ältere grundsätzlich nicht mit moderner Technik umgehen können – dieses falsche Bild wird vor allem auch in den Medien transportiert“, findet Ernst Piller. Aus seiner Sicht ist es in jedem Alter wesentlich, am Ball zu bleiben. „Die FH macht keinen Unterschied zwischen Jung und Alt, das schätze ich sehr. Ältere MitarbeiterInnen sollten für ArbeitgeberInnen eigentlich viel attraktiver sein – sie bringen einen großen Erfahrungsreichtum mit und die Wahrscheinlichkeit, dass sie den/die ArbeitgeberIn wechseln, ist wesentlich geringer.“ Ernst Piller sieht sich noch mindestens fünf Jahre lang an der FH St. Pölten – bis zu seinem 70. Geburtstag. **///**

/// Viele Junge glauben, dass Ältere grundsätzlich nicht mit moderner Technik umgehen können.

FH-Prof. Univ.-Doz. Dipl.-Ing. Dr. Ernst Piller (65), Leiter des Instituts für IT-Sicherheitsforschung



Die Blindenführhündin immer dabei: Patrick Brugger, Medienmanagement-Student

Patrick Brugger, der 21-jährige Medienmanagement-Student, hat stets seine Hündin Maggie an der Seite: Mit zwölf Jahren wurde bei ihm eine Augenerkrankung diagnostiziert, aufgrund der er mittlerweile fast vollständig erblindet ist. Die ausgebildete Blindenführhündin Maggie unterstützt ihn bei der Orientierung und gibt ihm Sicherheit im Alltag. So ist das Studium an der FH St. Pölten trotz Sehbeeinträchtigung möglich. „Natürlich muss ich mich in vielen Bereichen mehr anstrengen. Ich habe damals aber gleich bei der Bewerbung an der FH meine Augenerkrankung bekannt gegeben. In einem Gespräch wurden meine speziellen Bedürfnisse erfragt, sodass darauf Rücksicht genommen werden kann“, erzählt der gebürtige Südtiroler. So bekommt er von Lehrenden etwa sämtliche Unter-

richtsmaterialien digital zur Verfügung gestellt, Prüfungen schreibt er auf größer ausgedruckten Prüfungsbögen.

Bei seinen Studienkolleginnen und -kollegen war seine Sehbeeinträchtigung „eigentlich kein Thema“, so Brugger. „Die meisten reagieren sehr neugierig auf meine Hündin, viele trauen sich aber dennoch nicht, offen auf mich zuzugehen. Ich würde mir wünschen, dass die Hemmschwelle gegenüber Menschen mit Behinderung sinkt.“

Am Studium gefällt ihm besonders die Vielfalt der Unterrichtsfächer und die breite, praxisorientierte Ausbildung. Er selbst arbeitet in seiner Freizeit gerade am Aufbau einer Onlineplattform – in diesem Bereich sieht er sich später auch einmal beruflich. **///**

Arbeitswelt 4.0: Fakten statt Bauchgefühl

Die Digitalisierung könnte die Vielfalt in Unternehmen fördern, sagt Berater Manfred Wondrak. Datenanalysen werden die Personalabteilungen revolutionieren.

VON EVA SCHWEIGHOFER

Von „Crowdworking“ über „Industrie 4.0“ und „Sharing Economy“ bis hin zu „Clickworkers“ – rund um die Digitalisierung der Arbeitswelt ranken sich zahlreiche klingende Schlagwörter. Sie alle bestätigen vor allem eines: Die Digitalisierung hat längst Einzug in die Arbeitswelt gehalten und verändert quer durch alle Branchen die Art, wie wir arbeiten, und auch die Kompetenzen, die wir dafür benötigen.

Fakten statt Bauchgefühl. Für das Diversity Management kann die Digitalisierung durchaus förderlich sein, denn sie kann Vielfalt und Chancengleichheit in Unternehmen positiv beeinflussen. Zum einen erleichtert die Möglichkeit, Informationen ortsunabhängig zu bearbeiten, die Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie, aus verschiedenen Herkunftsländern oder etwa auch mit körperlichen Beeinträchtigungen. Zum anderen können Daten Stereotype und unbewusste Vorurteile ausschalten: „Wenn ein Unternehmen vielfältiger werden möchte, muss dieses seine Entscheidungen stärker auf Fakten als auf das subjektive ‚Bauchgefühl‘ gründen. Hier können datengestützte Prozesse helfen, Ungleichheiten zu beseitigen“, so Manfred Wondrak, Geschäftsführer der Diversity-Consulting-Agentur factor-D.

/// Algorithmen können von den Menschen lernen – und so deren rassistische und sexistische Stereotype übernehmen.

Datenanalysen in Form von People Analytics oder Digital Recruiting würden bald die Personalabteilungen revolutionieren – als Vorreiter nennt Wondrak den US-Konzern Google. „Google setzt digitale Prozesse bei der Personalrekrutierung und -beurteilung ein. Zudem analysieren sie Personaldaten, um Muster zu erkennen und entsprechende Interventionen für mehr Chancen-

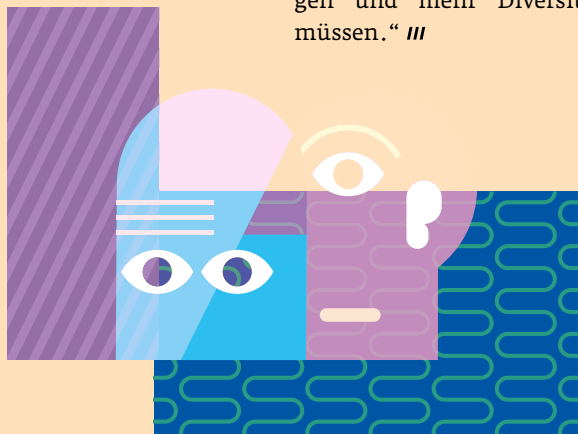


Manfred Wondrak, MBA, glaubt, dass wir „mit mehr Diversität umgehen lernen müssen“.

gleichheit umzusetzen. Ein Beispiel: Eine Analyse zeigte, dass junge Mütter doppelt so häufig kündigten. Mit dem Angebot eines Elternurlaubs wurde die Personalfuktuation in kurzer Zeit reduziert und der Anteil der Frauen auf allen Ebenen erhöht.“

Rassistische Algorithmen. Das Sammeln von Daten birgt aber natürlich auch Nachteile – vor allem wenn es um den Schutz der Privatsphäre geht. „Mittlerweile können Supermärkte anhand des Einkaufsverhaltens von Kundinnen eine Schwangerschaft voraussagen. Zudem hat sich in ersten Studien gezeigt, dass Algorithmen von den Menschen lernen und so deren rassistische und sexistische Stereotype übernehmen können. Hier braucht es Bewusstsein für mögliche negative Entwicklungen und entsprechende korrigierende Maßnahmen“, warnt Manfred Wondrak.

Kompetenzen 4.0. Unbestritten ist die Tatsache, dass die neue, digitalisierte Arbeitswelt auch neue Kompetenzen erfordert – neben dem „digital knowledge“ vor allem Soft Skills wie Offenheit, Neugier, Veränderungsbereitschaft, Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Agilität. „Die Auswirkungen auf Beschäftigte können je nach Branche und Funktion natürlich unterschiedlich sein“, so Wondrak. „Wir alle werden jedenfalls mit digitalen Prozessen, schnellen Veränderungen und mehr Diversität umgehen lernen müssen.“ ///



Das Big-Data-Versprechen: Muster im Ozean der Daten erkennen.

Ein Lob der Verschiedenheit

An Hochschulen arbeiten in Lehre und Forschung unterschiedlichste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen. „future“ hat bei drei Beschäftigten der FH St. Pölten nachgefragt, wie wichtig Diversität im Team für ihre Arbeit ist, welche Vorteile sie in mehr Vielfalt sehen und welche Mitarbeiterin bzw. welchen Mitarbeiter mit welchen Eigenschaften sie sich für ihr Team noch wünschen.



01 Stefan Rottensteiner

/// Team: Wie in jedem Team ist Diversität meines Erachtens nach der Nährboden, auf dem inspirierende und außergewöhnliche Ideen entstehen können. Je vielfältiger die Meinungen und die Ansichten im Team sind, desto größer die Chance, am Ende des (Arbeits-)Tages ein hervorragendes Ergebnis präsentieren zu können.

/// Vorteile: Verschiedene Blickpunkte beeinflussen auch die eigene Haltung zu diversen Themenbereichen und erweitern den persönlichen Horizont in Richtungen, die man nicht für möglich gehalten hätte.

/// Kollege/Kollegin: In der Gesundheits- und Krankenpflege in Österreich haben wir einen durchschnittlichen Männeranteil von 15 Prozent. Mehr männliche Forscher wären sicher ein Zugewinn. Frei nach dem Motto: „Are you man enough to be a nurse?“

Stefan Rottensteiner, BSc, MA ist FH-Dozent im Studiengang Gesundheits- und Krankenpflege sowie im Lehrgang für präklinische Versorgung und Pflege an der FH St. Pölten.

02 Melisa Geko

/// Team: Sehr wichtig. Durch die unterschiedlichen Perspektiven und Meinungen können verschiedene Ansichten und Lösungsansätze diskutiert und umgesetzt werden.

/// Vorteile: Die Diversität in einem Team kann viele Vorteile mit sich bringen. Viele Studien haben bereits gezeigt, dass Teams mit Gender-Diversität, aber auch mit unterschiedlichen Persönlichkeiten kreativere Problemlösungen finden und mehr Vorschläge und Ideen, Alternativen, differenzierte Perspektiven und eine bessere Entscheidungsfindung haben.

/// Kollege/Kollegin: Da es gerade in technischen Bereichen sehr wenig Frauen gibt, würde ich mir für mein Team mehr Gender-Diversität wünschen, nicht weil Frauen besser sind, sondern weil es eben gerade auf die Mischung der Ansichten und Fähigkeiten ankommt. Letztendlich spielt aber nicht nur das Geschlecht eine Rolle, ein gutes Team setzt sich aus innovativen, organisierten Leuten mit gemeinsamer Vision zusammen.

Melisa Geko, BSc ist Assistentin für Lehre und Forschung im Bachelorstudium IT Security der FH St. Pölten.

03 Urban Nothdurfter

/// Team: In meiner Arbeit gehört die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Sprachen, Disziplinen und kulturellen Zugehörigkeiten zum Alltag. Das ist mit mehr Verstehensaufwand verbunden, zeichnet aber das Profil der Freien Universität Bozen aus.

/// Vorteile: Diversität kann zu erweiterten Problemdefinitionen und differenzierteren Sichtweisen beitragen und durch unterschiedliche Wissensbestände und Kompetenzen die Entwicklung von innovativen und kreativen Lösungen fördern. Diversität ist besonders wichtig, um auch nicht dominante und marginalisierte Positionen zu berücksichtigen und blinde Flecken auszuleuchten. Das geht allerdings nur, wenn Diversität mehr sein darf als Feigenblatt oder Marketingstrategie.

/// Kollege/Kollegin: Möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Diversität umfassend verkörpern, leben und respektieren sowie Verantwortung für ein gemeinsames Verständnis und eine erfolgreiche Teamarbeit übernehmen.

Urban Nothdurfter, PhD forscht an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Freien Universität Bozen und ist Lektor am Department Soziales der FH St. Pölten.

Im Auftrag der Uno

Studierende und ein Studiengangsleiter der FH St. Pölten gestalteten das Informationsportal deinasyilverfahren.at für das UNHCR.

Das Flüchtlingshochkommissariat der Vereinten Nationen (UNHCR) hat gemeinsam mit Studierenden und Studiengangsleiter Jakob Doppler von der FH St. Pölten eine mehrsprachige Infoseite für unbegleitete, minderjährige AsylwerberInnen gestaltet, um diese bei ihrer Ankunft in Österreich zu unterstützen. Die Website erklärt unbegleiteten minderjährigen Asylsuchenden das Asylverfahren in Österreich sowie ihre Rechte und Pflichten und ist in mehreren Sprachen verfügbar:

Deutsch, Englisch, Dari, Pashto, Somali und Arabisch. Das Portal kann somit rasch korrekte und aktuelle Informationen an die richtige Zielgruppe herantragen. deinasyilverfahren.at verzeichnet täglich zwischen 700 und 1.000 Aufrufen.

Programmiert und konzeptioniert haben die für mobile Endgeräte optimierte Website Studierende aus mehreren Studiengängen der FH St. Pölten in einer privaten Initiative unter der Leitung von Jakob Winkler, Absolvent des Masterstudiums Digital Healthcare der FH St. Pölten. Beteiligt am Projekt waren neben ihm Lukas Bachschwell, Stefanie Schindler, Peter Alexander Kopciak, Lorenz Kromer, Simon Reinsperger, Lukas Steinmetz sowie Dozent und Studiengangsleiter Jakob Doppler.

<http://deinasyilverfahren.at>

Nachhören: Interview mit Annika Bergunde vom UNHCR und Absolvent Jakob Winkler

www.fhstp.ac.at/unhcr

/// Die Website wird täglich bis zu 1.000 Mal aufgerufen.



Ein Zentrum für alle Fälle

WissenschaftlerInnen und Studierende der Sozialen Arbeit der FH St. Pölten erstellen im Auftrag der Gemeinde Orth ein Konzept für ein Gesundheits- und Gemeinwesenzentrum.

Im Projekt „GeSo Orth – Gesundheit und Soziales Orth an der Donau“ erforscht ein Team aus Studierenden des Masterstudiums Soziale Arbeit sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der FH St. Pölten Möglichkeiten, die gesundheitliche Versorgung in Orth an der Donau nachhaltig und personenunabhängig sicherzustellen. Kern des Projekts ist die Entwicklung eines sogenannten Gemeinwesen zentrums mit integrierter Primärversorgung. Im Zentrum sollen Gesundheit, Soziales und Freizeit unter einem Dach vereint werden. Das Projekt macht bereits vorhandene Strukturen und

Ressourcen in der Gemeinde sichtbar und soll Versorgungslücken aufzeigen und abdecken. Dabei arbeitet die Forschungsgruppe mit dem Gemeindearbeitskreis, dem Ärztinnen-/Ärztezentrum und Rettungsdiensten zusammen.

Hintergrund und Anstoß für das Projekt sind die Bedürfnisse älterer Menschen, Mangel an Ärztinnen und Ärzten am Land und eine Überlastung von Rettungsdiensten. Denn viele ältere Menschen wenden sich derzeit bei Problemen an Hausärztinnen und -ärzte oder Rettungsdienste, auch wenn diese nicht die richtigen Ansprechpersonen, aber mitunter als Einzige erreichbar sind. Im Zentrum soll ein interdisziplinäres Team verschiedener Professionen Angebote erbringen, damit alle Bürgerinnen und Bürger für ihre Bedürfnisse passende Angebote und Hilfen vorfinden. <http://orth.gemeinwesenzentrum.at>

BLICK VON AUSSSEN



Mag.^a Dr.ⁱⁿ Traude Kogoj leitet das Diversity Management im ÖBB-Konzern, ist Autorin mehrerer Sachbücher und lehrt u. a. an der Uni Wien.

„Vielfalt passiert nicht per Mausklick“

Für den ÖBB-Konzern mit über 40.000 Beschäftigten, einer beruflichen Vielfalt, die vom manuellen Verschub bis zum Finanzmanagement reicht, und einem Mobilitätsmarkt, der an sozialer Vielfalt kaum zu überbieten ist, spielt das Management von Vielfalt sowohl innerhalb des Konzerns als auch in der Marktbearbeitung eine große Rolle. Denn wir arbeiten für den Markt und müssen denken wie der Markt. Je besser wir die Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden im Cargogeschäft verstehen, je präziser wir die Bedürfnisse der Reisenden erfassen und auch bedienen, umso erfolgreicher sind wir als Unternehmen. Da kommt uns die schon vorhandene Vielfalt im Unternehmen entgegen. Weit über 2.000 Beschäftigte kommen aus unterschiedlichen Teilen der Welt und bringen u. a. ihre kulturellen Fertigkeiten und die Kenntnis über internationale Märkte und deren Nischen mit.

Dass Gender-/Diversity-Management wirtschaftlich erfolgreich ist, wird niemand ernsthaft bestreiten. Eindrücklich sind die im „Science Journal“ veröffentlichten Studien zur kollektiven Intelligenz einer Gruppe bei der Bewältigung von unterschiedlichen Aufgaben. Gemischtgeschlechtliche Teams schneiden immer besser ab als rein männliche oder rein weibliche Teams.

Obzwar es zahlreiche Belege auf Mikro- und Makroebene gibt, die bestätigen, dass Chancengleichheit und die Einbeziehung von Frauen rentabel sind, vollzieht sich Vielfalt in stark homogenen Organisationen nicht per Mausklick. Um Vielfalt herzustellen, muss diese von der Unternehmensleitung gewollt und von den Führungskräften geplant und umgesetzt werden. Der ÖBB-Konzern verfolgt seit Jahren die Strategie zur kontinuierlichen Anhebung des Frauenanteils im Unternehmen. Zielvorgaben, Monitoring der Maßnahmen und regelmäßiges Reporting bilden das Gerüst. Die Weiterentwicklung der HR-Prozesse in Richtung gewünschte und gelebte Vielfalt ist dabei Voraussetzung. Traineeship, Mentoring, Coaching- und Laufbahnprogramme, betriebsnahe MINT-Kindergärten, Initiativen zur interkulturellen Zusammenarbeit u. v. m. unterstützen die strategischen Ziele und verändern die Unternehmenskultur. Entscheidend ist die Fitness der Führungskräfte und MitarbeiterInnen. Hier sind nicht nur Organisationen, sondern auch Bildungsinstitutionen gefordert. Denn jene, die in Veränderungsmanagement firm sind und über Gender-/Diversity-Kompetenz verfügen, werden es künftig am Arbeitsmarkt deutlich leichter haben.

Zwischen Sandstrand und Studium

Studieren, wo andere Urlaub machen: Daniela Hader verbrachte ihr Auslandssemester auf der Urlaubsinsel Bali.

VON EVA SCHWEIGHOFER



Daniela Hader studiert Smart Engineering.

Nach der Uni noch schnell im Pool abkühlen, eine Runde Surfen im Meer oder entspannen beim Yoga – für Daniela Hader war dies einige Monate lang der ganz normale Alltag: Die Studentin im dualen Bachelor Studiengang Smart Engineering verbrachte ein Semester an der Udayana-Universität auf der indonesischen Insel Bali. Die traumhaften Sandstrände, das türkisblaue Meer und die vielfältige Landschaft der Urlaubsinsel waren für Hader bei der Wahl ihrer Zieldestination dabei aber tatsächlich nur angenehme Nebeneffekte: „Mir ging es in erster Linie um die Entwicklung Asiens auf dem technischen Sektor – Indonesien setzt sehr stark auf den Ausbau erneuerbarer Energien, was mich im Hinblick auf mein Studium besonders interessiert hat“, so die Studentin. So belegte sie an der Universität in der balinesischen Hauptstadt Denpasar etwa Kurse in den Bereichen „Mechanics and Electroplanting“ oder „Renewable Energy“ und baute gleichzeitig ihre Englischkenntnisse aus.

Fasziniert zeigt sich Daniela Hader von der Willkommenskultur der Balinesen. „Gastfreundlichkeit wird großgeschrieben. Zudem hatten die Einheimischen ein sehr starkes Interesse an Österreich – so hielt ich mehrmals Präsentationen über meine Heimat vor lokalen Studentinnen und Studenten.“

Das ganz normale Chaos. Ein Auslandssemester auf Bali bringt aber auch so manches Abenteuer mit sich, so Hader. Das beginne bereits morgens beim Weg zum Unterricht. „Ich bin jeden Tag mit dem Roller an die Uni gefahren – mitten durch das ‚ganz normale Verkehrschaos‘, das für eine Europäerin anfangs etwas überfordernd war“, lacht die Studentin. Ein wenig

Chaos setzte sich laut Hader dann auch an der Uni fort, denn die Lehrenden waren nicht immer gut abgestimmt – auch das falle unter die typisch balinesische Mentalität.

Die Mittagspause verbrachte Daniela Hader meist gemeinsam mit Studienkolleginnen und -kollegen in der Mensa der Universität, wo sie ein typisch balinesisches Gericht samt Getränk um umgerechnet etwa einen Euro konsumierte. Der soziale Anschluss fiel ihr insgesamt leicht – und ihre neu gewonnenen Freundinnen bleiben für Hader eine der schönsten Erinnerungen an ihr Auslandsstudium. „Es gab nichts Schöneres, als abends in einem schönen Lokal oder am Strand zu sitzen und über sein Leben, seine Träume und Wünsche zu reden.“

/// Ich bin jeden Tag mit dem Roller an die Uni gefahren – mitten durch das ganz normale Verkehrschaos.

Land mit Abstrichen. Bei all den großartigen Eindrücken musste Daniela Hader aber vor allem bei der Uni-Infrastruktur Abstriche machen. „Der größte Unterschied zur FH St. Pölten war die Modernität der Ausstattung. Besonders die Labore und Computerräume habe ich sehr vermisst.“ ///



Zwischen Electroplanting und Hindu-Tempeln: Bali bietet auch jede Menge Kultur.

Das Lab-Konzept kommt nach St. Pölten

Im Herbst startet an der FH St. Pölten ein neues Wahlmodul: Im iLab werden Studierende interdisziplinär Innovationen entwickeln. Die Inspiration dafür stammt aus Finnland.

VON EVA SCHWEIGHOFER

Das Interdisciplinary Lab – kurz „iLab“ – wird es Studierenden ermöglichen, sich ein Semester lang in studiengangübergreifenden Teams intensiv mit einem praxisnahen Projekt zu beschäftigen – von der Idee bis zur konkreten Umsetzung, und das mit Unterrichtssprache Englisch. „Wir richten uns damit an Studierende und Incomings mit Pioniergeist, die gemeinsam Innovationen erschaffen wollen“, erklärt Alois Frotschnig, Leiter des iLab-Entwicklungsteams an der FH St. Pölten, das sich aus VertreterInnen aller Departments zusammensetzt. „Sie lernen, sich aus interdisziplinärer Perspektive mit gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen auseinanderzusetzen, und erlangen dabei einen erweiterten Blick auf die ihrem Studium zugrunde liegende Fachdisziplin.“

Beratung durch Lab Masters. Unterstützt wurde die FH St. Pölten beim Entwicklungsprozess von Janne Karjalainen und Ulla-Maija Seppänen von der finnischen Oulu University of Applied Sciences (OAMK). Die beiden sind an ihrer Hochschule sogenannte „Lab Master“ und können auf mehrere Jahre Erfahrung mit dem innovativen Lab-Modell zurückgreifen. „Für uns war eine der größten Herausforderungen bei der Einführung des Labs die interne Akzeptanz – viele Lehrende hatten Befürchtungen, dass wir ihnen Studierende aus dem regulären Unterricht ‚wegnehmen‘ könnten“, berichtet Ulla-Maija Seppänen. „Der Mehrwert dieser Unterrichtsform wurde aber schnell deutlich: Durch den disziplinenübergreifenden Austausch tauchen die Studie-

renden einerseits tiefer in ihren eigenen Fachbereich ein, lernen andererseits aber auch viel über die anderen Disziplinen, deren Grenzen und Gemeinsamkeiten, und entwickeln sich persönlich weiter“, so Seppänen. „Wir befähigen unsere Studierenden, innerhalb der Labs sehr selbstbestimmt zu arbeiten. Viele berichten, dass sie durch diese Unterrichtsform ein größeres Bewusstsein für eigene Stärken und Schwächen entwickelt haben und eine genauere Vorstellung ihrer beruflichen Zukunft haben.“

Labs als Start-up-Schmiede. Sehen lassen können sich auch die konkreten Produkte und Projekte, die aus dem Lab-Unterricht in Finnland entstanden sind: So nennt Ulla-Maija Seppänen etwa die Anti-Bullying-App „Stop Bullying“, die ab Herbst in mehreren Schulen in Oulu eingeführt werden soll, oder das Gaming-Start-up „Kaamos Games“.

Der Umsetzung des Lab-Konzepts an der FH St. Pölten sieht Seppänen positiv entgegen: „Ich habe die FH St. Pölten als sehr dynamisch erlebt – es gibt dort eine gewisse innovative Atmosphäre, das mag ich besonders.“ ///

Weblinks:

/// OAMK Labs: www.oamklabs.fi

/// iLab der FH St. Pölten: www.fhstp.ac.at/ilab



Ulla-Maija Seppänen und Janne Karjalainen von der Oulu University of Applied Sciences



Haus der Digitalisierung NÖ Räume für den digitalen Wandel

In Niederösterreich wird derzeit das erste virtuelle Haus der Digitalisierung Österreichs ins Leben gerufen. Es versteht sich als regionales Ökosystem aus Bildung, Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung, das Unternehmen unterstützt, gemeinsam forscht und der Bevölkerung Einblicke in die digitale Transformation bietet. Physisch soll das Haus der Digitalisierung nach 2020 in Tulln entstehen, derzeit arbeitet ein Netzwerk an Institutionen digital zu dem Thema zusammen. Mehrere Knotenpunkte in Niederösterreich sind am Netzwerk beteiligt, die FH St. Pölten ist einer davon. Im Mai fand die Auftaktveranstaltung zur Vorstellung der Initiative an der FH St. Pölten statt.



icmbeyond18

Impulse für den „Inverted Classroom“

Die Konferenz „Inverted Classroom and beyond“ widmete sich im Februar an der FH St. Pölten dem Einsatz neuer (digitaler) Lehrmethoden – vor allem dem Konzept des Inverted-Classroom-Modells (ICM), das forschende, selbstorganisierte und individualisierte Lehr- und Lernarrangements unterstützt. Die Tagung wurde gemeinsam von FH St. Pölten und PH Niederösterreich in Kooperation mit der Philipps-Universität Marburg organisiert. Online-Tagungsdokumentation: www.fhstp.ac.at/icmbeyond18



Lange Nacht der Forschung

Virtuelle Realität, Weltliteratur & Co

Im April fand die Lange Nacht der Forschung statt, Österreichs größte Veranstaltung zur Wissenschaftskommunikation, die Leistungen heimischer Forschungseinrichtungen öffentlich präsentiert. Auch die FH St. Pölten war beteiligt und stellte unter anderem eine Kommunikationsplattform für ältere



Menschen, Weltliteratur in 360°-Virtual-Reality, einen virtuellen Flughafentower sowie Projekte zu Digitalisierung, Gesundheit, Medien und Mobilität vor. Einen Höhepunkt des Programms an der FH St. Pölten bildete die Bühnenshow „Lange Nacht der Start-ups“.



Reden über Fernsehserien für die Generation Z: die c-tv-Konferenz 2018.

c-tv Konferenz

Bewegter Content, hoher Impact

Am 8. Mai fand die c-tv Konferenz der FH St. Pölten zum zehnten Mal statt. Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis diskutierten zu aktuellen Positionen und Entwicklungen rund um die Bewegtbildproduktion. Themen waren dieses Jahr neue Formate, Fiction und Produktions-Know-how rund um das Thema „High-Impact-Content für Generation Z“. Studierende der FH St. Pölten gestalteten den Live-Stream zur Tagung im Zuge ihrer Arbeit für das Campusfernsehen c-tv. Die Konferenz ist eine Veranstaltung des Ausbildungsfernsehens c-tv und des c-tv LAB am Institut für Creative\Media/Technologies der FH St. Pölten.

ctvkonferenz.fhstp.ac.at



Tagung

Digitalisierung & conditio humana

Im März fand an der FH St. Pölten die Jahrestagung des Interdisciplinary Media Ethics Centre (IMEC) in Kooperation mit der FH St. Pölten statt. Thema der Veranstaltung war „Der Mensch im digitalen Zeitalter: ethische Fragen zum Einfluss von Ökonomisierung, Digitalisierung und Mediatisierung auf die conditio humana“.

Symposium

Digital über Geld reden

Das von der FH St. Pölten organisierte Symposium Wirtschafts- und Finanzkommunikation widmete sich dieses Jahr digitalen Aspekten: von Big Data, Algorithmen und Robotics in der Branche bis zum Einsatz neuer Technologien, um Menschen besser zu informieren.





**Werden wir auf dem Mars leben?
33 Fragen an die Zukunft**

Matthias Kafka, Paul Pennerstorfer (Hrsg.)
Christian Brandstätter Verlag, 2017

168 Seiten, Flexocover: 22,50 €, eBook: 18,99 €
ISBN: 978-3-7106-0170-5



Der Band versammelt Beiträge von niederösterreichischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Fragen der Zukunft: Werden uns Roboter schon bald sämtliche Arbeit im Haushalt abnehmen? Was werden wir dann in unserer Freizeit tun? Führt diese Entwicklung zum Verlust unserer Arbeitsplätze? Wie wird unsere Gesellschaft darauf reagieren? Enthalten sind auch Beiträge von Forscherinnen und Forschern der FH St. Pölten: Michaela Moser (Werden alle Menschen die gleichen Chancen haben?), Michael Litschka (Wie werden wir unsere Nachrichten beziehen?), Robert Luh, Martin Pirker und Sebastian Schrittwieser (Wird es noch Privatsphäre geben?).

34 Begegnungen. KlientInnen berichten von ihren Erfahrungen mit Sozialer Arbeit

Eva Grigori, Monika Vyslouzil (Hrsg.)
LIT Verlag, 2018, Reihe Sozialpädagogik, Bd. 29
176 Seiten, 29,90 €
ISBN: 978-3-643-50845-4

Wie erleben Klientinnen und Klienten Soziale Arbeit? Dies ist die zentrale Frage des Buchs „34 Begegnungen“ von Monika Vyslouzil, stellvertretende Leiterin des Ilse Arlt Instituts für Soziale Inklusionsforschung und Leiterin des FH-Kollegiums, und Eva Grigori, Dozentin im Department Soziales. In 33 Interviews mit Klientinnen und Klienten gingen Studierende des Bachelorstudiums Soziale Arbeit der FH St. Pölten der Frage nach und erarbeiteten im Austausch mit den Befragten die Kurzgeschichten. Ein Beitrag wurde von einem Mitglied des Klientinnen-/Klientenbeirats der FH St. Pölten verfasst.

Inverted Classroom – Vielfältiges Lernen. Begleitband zur Konferenz Inverted Classroom and Beyond 2018

Josef Buchner, Christian F. Freisleben-Teutscher, Johann Haag, Erwin Rauscher (Hrsg.)
ikon Verlag, 2018
250 Seiten, 39,90 €
ISBN: 978-3-990-23489-1

Im Februar 2018 fand an der FH St. Pölten die Fachtagung „Inverted Classroom and beyond“ statt. Die Konferenz widmete sich dem Einsatz neuer (digitaler) Lehrmethoden, vor allem dem Konzept des Inverted-Classroom-Modells (ICM), das forschende, selbstorganisierte und individualisierte Lehr- und Lernarrangements unterstützt. Der Band zur Tagung bietet einen Überblick über aktuelle Entwicklungen und stellt Erfahrungen aus der Praxis vor.

**Lean Production für die variantenreiche
Einzelfertigung: Flexibilität wird zum
neuen Standard**

Reinhard Koether, Klaus-Jürgen Meier (Hrsg.)
Springer Gabler, 2017

297 Seiten, Softcover: 35,97 €, eBook: 26,99 €
ISBN: 978-3-658-13968-1 (print),
978-3-658-13969-8 (online)

Die Digitalisierung von Industrie und Wirtschaft verändert Produktionsmethoden und Arbeitswelten. Das Buch enthält den Beitrag „Industrie 4.0 – Konsequenzen für das Produktionsmanagement“ unter Beteiligung von Forscherinnen und Forschern der FH St. Pölten. Die Autoren gehen der Frage nach, inwieweit Industrie 4.0 das operative Produktionsmanagement der kundenauftragsgetriebenen Klein- und Einzelerienfertigung von KMUs verändern bzw. verbessern kann.

Future-Dossiers online

Einzelne Dossiers des Magazins future stehen seit Kurzem auch online zur Verfügung, derzeit zu den Themen Digitalisierung, Netzwerke(n) und Interdisziplinarität sowie zum Thema dieser Ausgabe:
www.fnstp.ac.at/de/newsroom/dossiers/interdisziplinaeta
www.fnstp.ac.at/de/newsroom/dossiers/digitalisierung
www.fnstp.ac.at/de/newsroom/dossiers/netzwerke
www.fnstp.ac.at/de/newsroom/dossiers/diversitaeta

IMPRESSUM

Herausgeberin: Fachhochschule St. Pölten GmbH, Matthias Corvinus-Straße 15, 3100 St. Pölten
Chefredaktion: Mag. Daniela Kaser, MAS
Redaktion: Mag. Mark Hammer, Mag. Eva Schweighofer, Bakk.
Fotos und Illustrationen: Katarina Balgavy (S. 2), Foto Kraus (S. 2, 4, 17, 23), Otfried Knoll (S. 4), Marko Kozlica (S. 4, 28), Carola Berger (S. 5), Martin Lifka Photography (S. 7, 8, 20, 21), Galileo (S. 11), FH St. Pölten (S. 12), Christian Rentenberger (S. 12), Peter Schwarz (S. 12), Daniel Auer Photography (S. 17), Raphaela Raggam (S.19), ZVg (S.19), privat (S.19, 25), Friedrich Jansenberger (S. 22), Curzio Castellan/Unibz (S. 23), ÖBB (S. 25), Maximilian Döringer (S. 26), Mikko Törmänen (S. 27), Oulu UAS (S. 27), Martin Hörmandinger (S. 28), FH St. Pölten/Tobias Sautner (S. 28, 29), FH St. Pölten/Mario Ingerle (S. 29), APA Fotoservice Krisztian Juhasz (S. 29), Ines Blatterer (S. 31); Shutterstock: danjazzia (S. 1, 13, 15, 16, 17, 18, 22, 24), Cath Vectorielle (S. 15, 16, 18, 20)
Grafik und Produktion: Egger & Lerch Ges.m.b.H., 1030 Wien
Druck: Ueberreuter Print GmbH, 2100 Korneuburg



**AUCH
DA
STECKT
/fh//
DRIN**

Das Bild entstand im Fotostudio der FH St. Pölten, während Studierende des Bachelorstudiums Medientechnik mit einem Aquarium für einen Video-Clip experimentierten. Das Bachelorstudium liefert das notwendige technische Handwerk für kreative Ideen in den Bereichen Audio- und Videoproduktion, Grafik und Layout, Web-Technologien und Fotografie. 14 Labors mit modernster Ausstattung stehen Studierenden der FH St. Pölten 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche zur Verfügung.



„Die Menschen schließen ihre Autos und Wohnungen nie ab, damit man immer schnell Zuflucht findet, falls Eisbären kommen.“
/// Seite 11

„Diversity ist durchaus der Gefahr ausgesetzt, zu einem Management-Modewort zu verkommen.“
/// Seite 19

„Viele Junge glauben, dass Ältere grundsätzlich nicht mit moderner Technik umgehen können.“
/// Seite 21

„Wenn ein Unternehmen vielfältiger werden möchte, muss es seine Entscheidungen stärker auf Fakten als auf das subjektive ‚Bauchgefühl‘ gründen.“
/// Seite 22