

Fit für die Digitalisierung

Betriebliche Ansätze zur Steigerung der digitalen Fertigkeiten zur
Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit

Eine Analyse unter HR-Verantwortlichen und Betriebsräten von großen
oberösterreichischen Unternehmen

MARKETINSTITUT
LET'S RAISE YOUR **MARKET!**

Eine Analyse des MARKET Marktforschungsinstituts für die
BUSINESS UPPER AUSTRIA - OÖ. Wirtschaftsagentur GmbH



Ausgangsbasis



METHODISCHE VORGEHENSWEISE:

QUALITATIVE INTERVIEWS als Vorstufe

(32 persönliche explorative Interviews mit HR-Verantwortlichen, Betriebsräten und Experten im Bereich Digitalisierung, im Januar 2023)

QUANTITATIVE BEFRAGUNG von HR-VERANTWORTLICHEN und BETRIEBSRÄTEN in Oberösterreich (im Januar / Februar 2023), rund 300 Unternehmen, davon knapp 100 HR-Verantwortliche und knapp 200 Betriebsräte, in Form von Online-Interviews (gesteuert und verschickt durch Arbeiterkammer und Business Upper Austria)

DERZEITIGER DIGITALISIERUNGSGRAD:

IN PRODUKTION
IN VERWALTUNG

HR-VERANTWORTLICHE

Ø-ANTEIL 44 PROZENT
Ø-ANTEIL 62 PROZENT

BETRIEBSRÄTE

Ø-ANTEIL 44 PROZENT
Ø-ANTEIL 70 PROZENT

ANTEIL AN MITARBEITER*INNEN, DIE MIT DIGITALISIERUNG PROBLEME HABEN:

27 PROZENT

35 PROZENT

WAHRNEHMUNG VON DIGITALISIERUNG:

ALS ERLEICHTERUNG
ALS ERSCHWERNIS

71 PROZENT
12 PROZENT

44 PROZENT
26 PROZENT

HOME-OFFICE / NUTZUNGSANTEIL:

DERZEITIGER ZEITUMFANG (An Gesamtarbeitszeit)

MÖGLICHER / WÜNSCHENSWERTER ZEITUMFANG

Ø-ANTEIL 45 PROZENT
Ø-ZEIT 43 PROZENT
Ø-ZEIT 47 PROZENT

Ø-ANTEIL 45 PROZENT
Ø-ZEIT 40 PROZENT
Ø-ZEIT 52 PROZENT

MITSPRACHE BEI QUALIFIZIERUNG

JA: 50 PROZENT
NEIN: 50 PROZENT

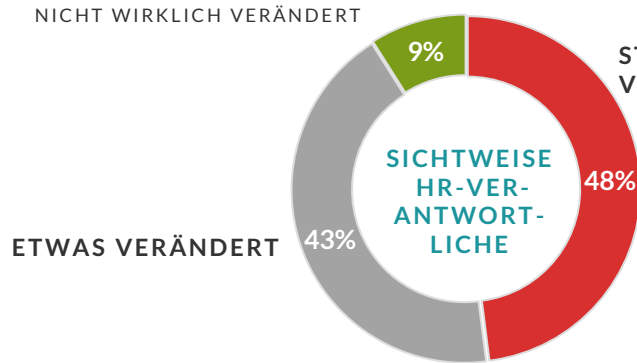
A grayscale photograph of a business meeting. In the foreground, two hands are shaking in a firm grip. In the background, a person is holding a tablet computer, and another person's hand is pointing at the screen. There are papers with charts and graphs on a table in the foreground.

KAPITEL 1

Veränderungen und resultierende Herausforderungen

Veränderung des Aufgabenbereichs durch die Digitalisierung

i Digitalisierung führt zu großen Veränderungen in der Kommunikation, in der notwendigen Weiterbildung, im Wert der Arbeit und in der Qualifizierung.



HR-VERANTWORTLICHE

EMPLOYER BRANDING (was kann das Unternehmen bieten und wie / wo kann es sich darstellen)

FORDERUNGEN UND ANSPRÜCHE DER JUNGEN ARBEITNEHMER, um einen Job anzunehmen

RECRUITING (Finden von Mitarbeiter*innen, die den Jobprofilen entsprechen)

Notwendige **ENGERE ZUSAMMENARBEIT** & Kommunikation von HR mit IT, mit Recht, mit Führungskräften, mit Betriebsrat

STARK VERÄNDERT

NICHT WIRKLICH VERÄNDERT

DIE STÄRKSTEN ANFORDERUNGEN / VERÄNDERUNGEN



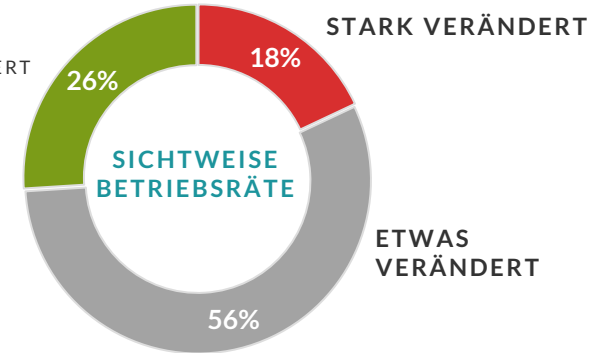
KOLLEG*INNEN (SICHTWEISE BETRIEBSRAT)

ATTRAKTIVIERUNG der Arbeitssituationen für Bereiche, die nicht digitalisierbar sind

VERÄNDERUNG DER BERUFSBILDER (wie haben sich diese verändert, wie werden sich diese noch verändern?)

Durch höhere **PSYCHISCHE BELASTUNG** der Kolleg*innen sind entsprechende Unterstützungsangebote nötig

BASIS-QUALIFIZIERUNG der Kolleg*innen für Arbeit (wie erfolgen Einschulung, wie erfolgt Onboarding, Integration, ...)



BETRIEBSRÄTE

KOMMUNIKATION: Notwendigkeit des Erlernens einer **KOMMUNIKATIONSKULTUR** in einer hybriden Organisation

KONTAKTHALTEN mit den Kolleg*innen trotz HomeOffice und hohem Digitalisierungsgrad

Notwendige permanente **WEITERBILDUNG** zu **NEUEN** Betriebsrats-Aufgaben und zur Verbesserung der persönlichen, digitalen **KOMPETENZEN**

RELEVANZ einer proaktive **EINBINDUNG** des Betriebsrates in digitale Entscheidungen ist

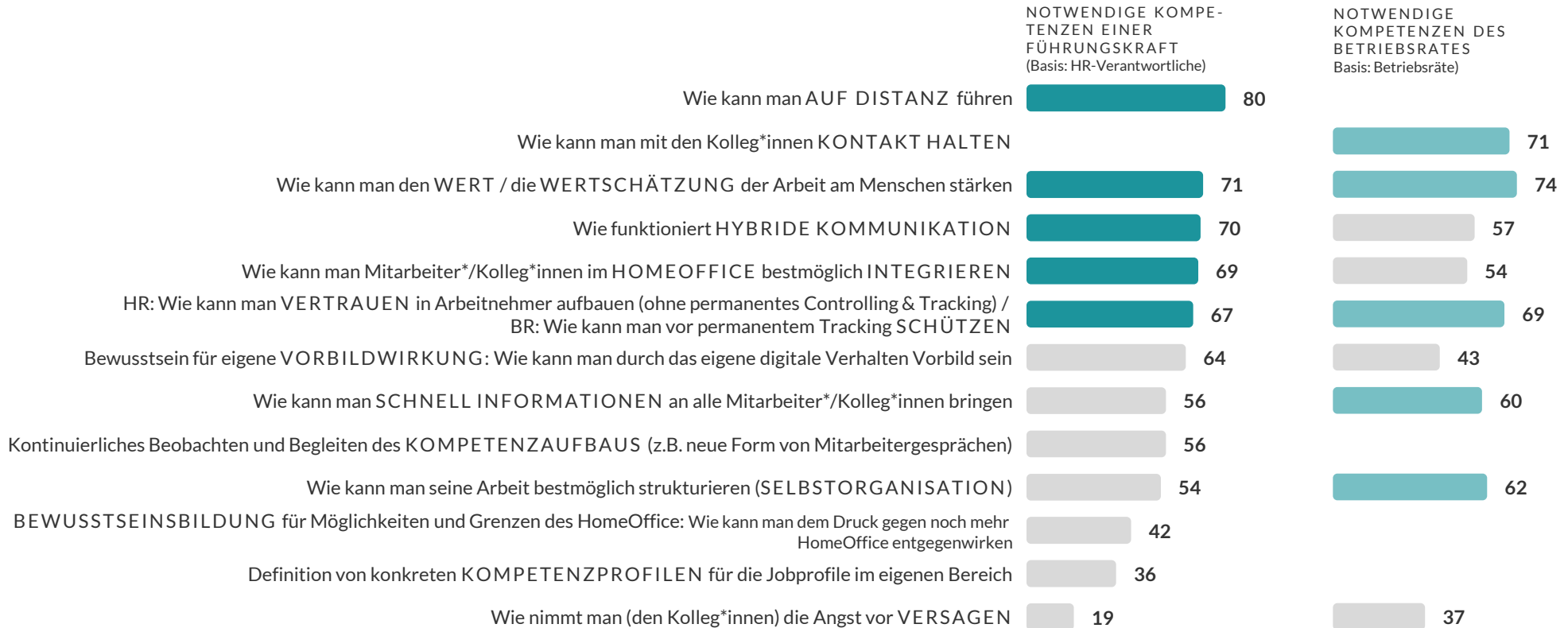
Der **WERT DER PERSÖNLICHEN ARBEIT AM MENSCHEN** rückt in den Hintergrund

Frage: Wie stark hat sich der Aufgabenbereich für Sie als Betriebsrat durch die zunehmende Digitalisierung geändert? Würden Sie sagen ...
Wie stark hat sich der Aufgabenbereich im Personal, als HR-Verantwortliche(r) durch die zunehmende Digitalisierung geändert? Würden Sie sagen ...

Notwendige Kompetenzen durch Digitalisierung



i Richtig Kommunizieren und Kontakt halten, auf Distanz führen, Vertrauensaufbau und Schutz vor Tracking, aber auch Selbstorganisation sind deutlich stärker notwendig.



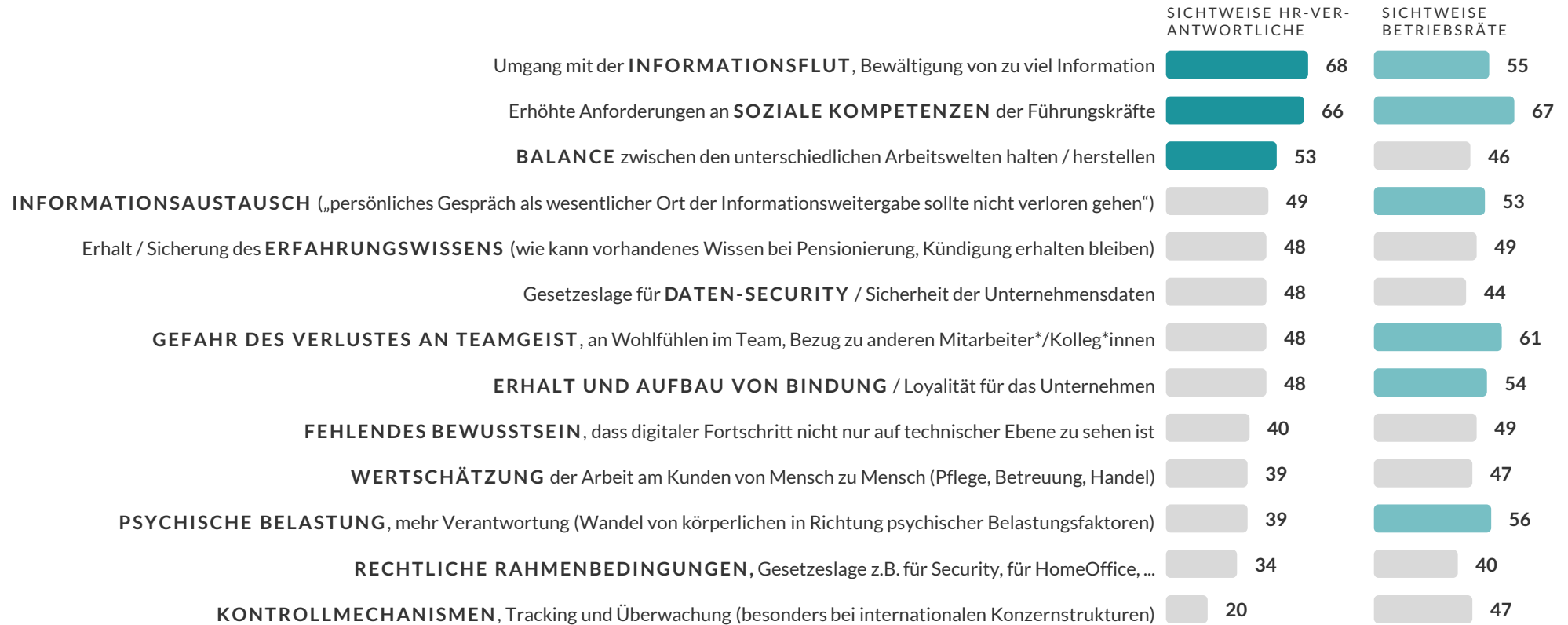
Frage: Bleiben wir bei den Anforderungen an den Betriebsrat. Welche Kompetenzen braucht ein Betriebsrat durch die zunehmende Digitalisierung, um die Betriebsrat-Arbeit gut bewältigen zu können?
Bleiben wir bei den Anforderungen an die Führungskraft. Welche Kompetenzen braucht eine Führungskraft durch die zunehmende Digitalisierung, um richtig führen zu können?

Herausforderungen / Handlungsbedarf für Zukunft

Basis STARKE Herausforderung (Note 1)



i Information und Kommunikation, soziale Kompetenzen aber auch der Erhalt des Erfahrungswissens und ein möglicher Bindungsverlust als klare Herausforderungen.



Frage: Bleiben wir konkret bei den Anforderungen abseits Ihrer persönlichen Arbeit. In welchen Bereichen sehen Sie aufgrund der zunehmenden Digitalisierung Herausforderungen und Handlungsbedarf für die Zukunft?

A grayscale photograph of a business meeting. In the foreground, two hands are shaking in a firm grip. In the background, a person is holding a tablet computer, and another person's hand is pointing at the screen. On the table, there are several documents, one of which features a bar chart and a pie chart. The overall atmosphere is professional and collaborative.

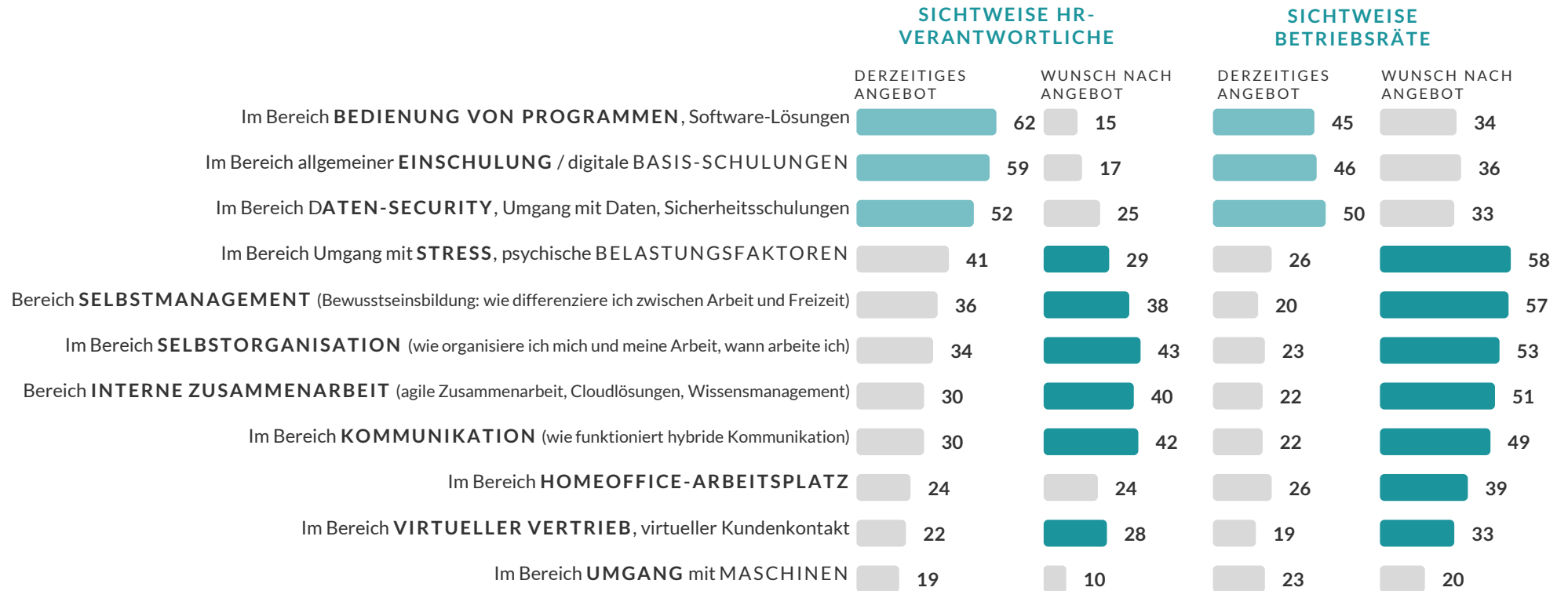
KAPITEL 2

Qualifizierung / Weiterbildung

Innerbetriebl. Qualifizierung: Themen-Angebot & Wunsch



i Qualifizierungsmaßnahmen müssen deutlich stärker in Richtung Selbstmanagement, Selbstorganisation, Zusammenarbeit und Kommunikation ausgelegt werden.



Frage: Konkret zur Qualifizierung der Kolleg*innen, um digitale Kompetenz zu erlernen und aufzubauen. In welchen der nachfolgenden Bereiche werden Schulungen/Weiterbildungen zur digitalen Fortbildung / zum digitalen Kompetenzaufbau im Unternehmen angeboten (innerbetriebliche Weiterbildung), in welchen wären diese noch notwendig?

A grayscale photograph of a business meeting. In the foreground, two hands are shaking in a firm handshake. In the background, a person is holding a tablet computer, and another person's hand is pointing at the screen. There are papers with charts and graphs on a table in the foreground.

KAPITEL 3

Resultierende Unterstützungsmöglichkeiten

Zukunftsbewältigung: innerbetriebl. Unterstützung

Basis: Auf jeden Fall notwendig (Note 1)



i Ganz wichtig für alle Gruppe: Die Einbeziehung der HR-Verantwortlichen / Betriebsräte in die Veränderungsprozesse, Führungskräfte die auch auf Distanz führen können und Zeit für persönliche Gespräche.



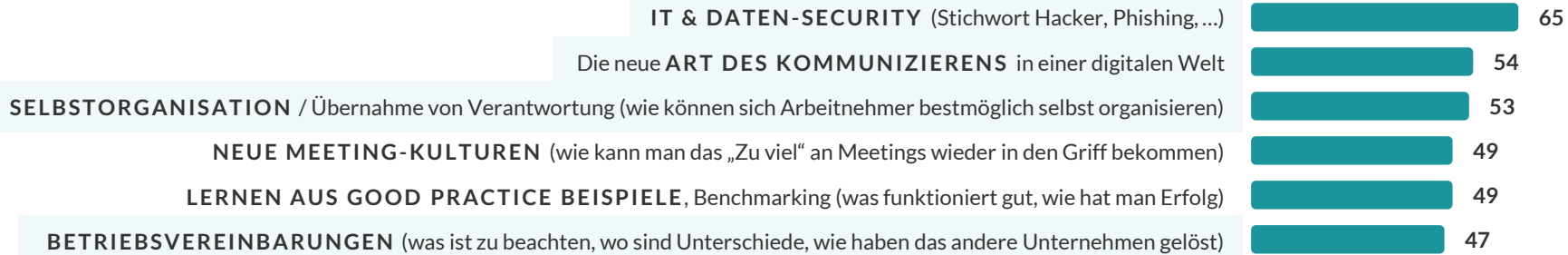
Frage: Was braucht es für die Zukunft, um die Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, bewältigen zu können? Zunächst was sehen Sie innerbetrieblich für notwendig?

Die interessanten Themen und Bereiche

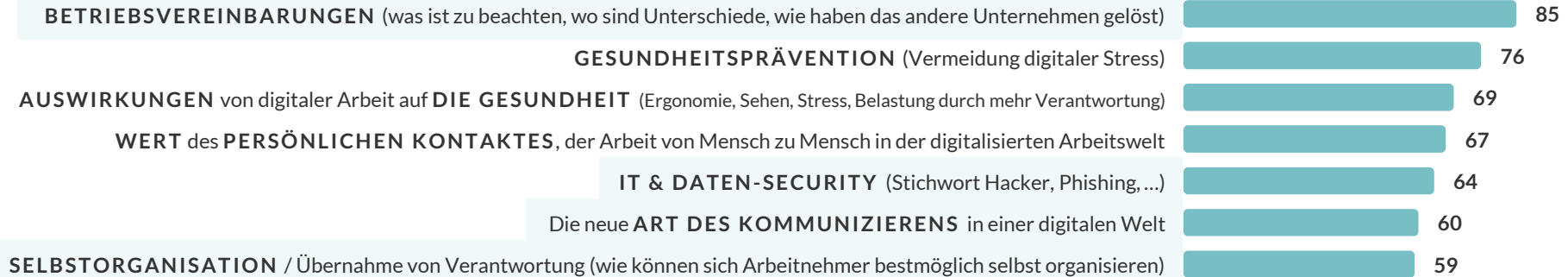


i Betriebsvereinbarungen, Gesundheitsprävention und die Art des Kommunizierens (auch persönliches Kontakthalten) aber auch IT-Security als wesentliche Themenschwerpunkte

SICHTWEISE HR-VERANTWORTLICHE



SICHTWEISE BETRIEBSRÄTE



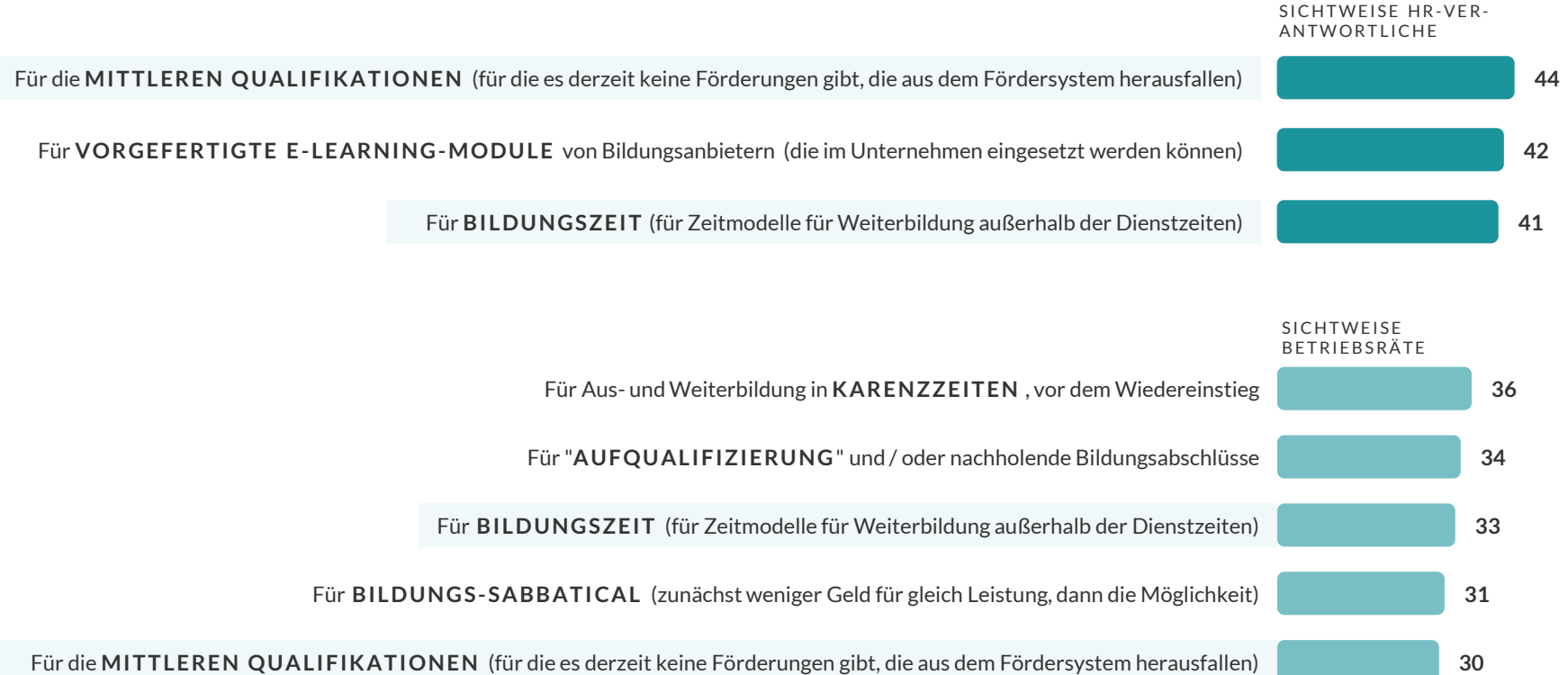
Frage: Welche Themen und Bereiche sollten bei Informationsangeboten zur Verfügung gestellt werden?

Relevante Förderthemen

Basis: besonders relevante Förderthemen (Note 1)



i Mittlere Qualifikationen dürfen nicht „unter den Rost“ fallen, Auf-Qualifizierungs-Möglichkeiten und Bildungszeit-Modell als ganz relevant.



Frage: Abschließende Frage: Für welche Bereiche und Themenschwerpunkte sollten konkret Förderungen angeboten werden? Welche wären für Sie besonders relevant?

Ihr Ansprechpartner



Prok. Birgit Starmayr

Tel. +43 732 2555 104
Mobil +43 664 241 35 38
Mail b.starmayr@market.at

MARKETINSTITUT
LET'S RAISE YOUR MARKET!

MARKET Marktforschungs GmbH & CoKG
Klausenbachstraße 67, 4040 Linz

