

INFORMATION

zur Pressekonferenz mit

Markus ACHLEITNER
Wirtschafts-Landesrat

Andreas STANGL
Präsident Arbeiterkammer OÖ

Dr. David PFARRHOFER
Institutsvorstand und Geschäftsführer MARKET INSTITUT

am 20. März 2023 zum Thema

Digitalisierung im Betrieb aus der Sicht von Arbeitgebern und Betriebsräten

Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag von
OÖ. Arbeiterkammer & OÖ. Wirtschaftsressort

Weiterer Gesprächsteilnehmer:

Ing. DI(FH) Werner PAMMINGER, MBA, Geschäftsführer Business Upper
Austria

#upperVISION2030
Wirtschafts- & Forschungstechnologie OÖ



Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:
Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Presse
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-11412
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at



Summary:

Digitale Kompetenzen brauchen analoge Vermittlung

Welche Ansätze sehen HR-Verantwortliche und Betriebsräte in oberösterreichischen Unternehmen, um durch Digitalisierung zur Arbeitszufriedenheit und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit beizutragen? Um das herauszufinden, hat die Standortagentur Business Upper Austria im Auftrag des Wirtschaftsressorts des Landes OÖ und der Arbeiterkammer OÖ mit dem Market-Institut eine Analyse mit rund 300 Teilnehmer/innen durchgeführt. Vorab wurden Interviews mit je 10 Arbeitsmarktexpert/innen, HR-Verantwortlichen und Betriebsrät/innen geführt.

„Erstmals ist es mit dieser Befragung gelungen, die Sichtweisen von Personalverantwortlichen und Betriebsräten in eine Befragung zu integrieren. Die Ergebnisse zeigen, dass es Herausforderungen für beide Gruppen gibt und diese daher auch gemeinsam in Angriff genommen werden sollen“, betonen Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner und AK OÖ-Präsident Andreas Stangl.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick:

- Kommunikation, Weiterbildung & Qualifizierung sowie der Wert der Arbeit verändern sich durch Digitalisierung am stärksten
- Kontakt halten, auf Distanz führen, Vertrauensaufbau und Schutz vor Tracking, aber auch Selbstorganisation sind notwendige Kompetenzen für Betriebsräte und Führungskräfte
- Qualifizierungsmaßnahmen müssen auf Selbstmanagement, Selbstorganisation, Zusammenarbeit und Kommunikation abzielen.
- Qualifizierungsmaßnahmen müssen viel mehr ANALOG als DIGITAL erfolgen.
- HR-Verantwortlichen / Betriebsräte wollen in die Veränderungsprozesse, einbezogen werden
- Betriebsvereinbarungen, Gesundheitsprävention und die Art des Kommunizierens (auch persönliches Kontakthalten), aber auch IT-Security

- Mittlere Qualifikationen dürfen beim Entwickeln von Angeboten nicht vergessen werden. Aufqualifizierungs-Möglichkeiten und Bildungszeit-Modell sind gewünscht

Studienpräsentation beim Zukunftsforum Oberösterreich 2023:

Die Detailergebnisse der Analyse werden beim Zukunftsforum Oberösterreich 2023 am 28. März in Linz vorgestellt. Dabei werden unter anderem Best-Case-Beispiele des AK-Zukunftsforums präsentiert. Außerdem berichten Betriebsrät/innen und Personalverantwortliche von ihren Aktivitäten, um Potenziale bei den Mitarbeiter/innen zu heben und die Arbeitszufriedenheit zu steigern.

Details zum weiteren Programm des Zukunftsforum Oberösterreich 2023:
www.zukunftsforum-oberoesterreich.at

**Wirtschafts- Landesrat Markus ACHLEITNER:
„Menschlicher Faktor“ entscheidend, damit
Unternehmen fit für die Digitalisierung werden**

„Die Digitalisierung ist gerade auch in der Wirtschaft ein zentraler Faktor. Die digitale Transformation verändert nicht nur Produktionsprozesse, Geschäftsmodelle und Dienstleistungen, sondern natürlich auch die Arbeitswelt. Zugleich ist Digitalisierung kein Prozess, der in einem Unternehmen einfach übergestülpt werden kann. Digitalisierung verändert Unternehmen grundlegend und muss von allen mitgetragen und vor allem mitgestaltet werden. Nur dann kann die Digitalisierung in einem Unternehmen nachhaltig Platz greifen. Erstmals hat nun – in einer Kooperation des OÖ. Wirtschaftsressorts mit der Arbeiterkammer OÖ - eine Studie die Digitalisierungsprozesse in einem Unternehmen aus unterschiedlichen Sichtweisen beleuchtet: die der Personalverantwortlichen und die der Personalvertreter/innen“, hebt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner hervor.

Veränderungen sind für die HR-Verantwortlichen in den Unternehmen nichts Ungewöhnliches: Rund jede/r Zweite sieht den eigenen Aufgabenbereich durch die Digitalisierung stark verändert – vom Employer Branding über neue Wege des Recruitings bis hin zu Forderungen und Ansprüchen junger Arbeitnehmer/innen. *„Die Herausforderungen für die Zukunft und der Handlungsbedarf, die sich daraus ergeben, äußern sich in der Befragung in eher ‚soften‘ Faktoren. So werden das Bewältigen der Informationsflut und die höheren Anforderungen an die soziale Kompetenz der Führungskräfte am häufigsten genannt“,* verweist Landesrat Achleitner auf die zentralen Ergebnisse der Analyse.

„Die Studie zeigt somit sehr deutlich, dass gerade die sozialen Kompetenzen bei Digitalisierungsprozessen eine vorrangige Bedeutung haben und die veränderte Kommunikation für alle Beteiligten ein großes Thema ist. Dementsprechend müssen auch die Qualifizierungsangebote nicht nur auf die Hard-Skills wie z.B. das Erlernen und Anwenden von neuen Programmen ausgerichtet werden, sondern noch stärker auf Selbstmanagement, Kommunikation und Zusammenarbeit“, so Landesrat Achleitner weiters.

„Der ‚menschliche Faktor‘ zeigt sich auch bei den Fragen zu Qualifizierungsmaßnahmen. Als besonders erfolgreich stufen sowohl HR-Verantwortliche als auch Betriebsräte jene Maßnahmen ein, die auf Hilfestellung durch Kolleg/innen, auf Mentoring, auf individuellen, persönlichen Schulungen beruhen“, so Landesrat Achleitner. Ähnliche Erfahrungen aus einem europäischen Projekt mit Arbeitskräften der Altersgruppe 50+ bestätigen dieses Ergebnis: Soziale Kontakte erwiesen sich dabei als Türöffner für die Teilnahme an digitalen Lernaktivitäten. Im Projekt mit dem Titel „eDigiStars“ waren aus Oberösterreich die Arbeiterkammer, das AMS und das WAGE-Netzwerk engagiert. Koordiniert wurde es von Business Upper Austria. Auf Basis der Erfahrungen mit 160 Teilnehmer/innen aus acht europäischen Regionen werden in den kommenden drei Jahren maßgeschneiderte Qualifizierungsaktivitäten für die „Silver Ager“ entwickelt.

Welche Themen die Personalabteilungen beschäftigen

Beim Erfahrungsaustausch, Förderungen für Kompetenzaufbau und Qualifizierung – bis hin zu steuerlichen Absetzmöglichkeiten - sowie beim umfassenden Überblick über Fördermöglichkeiten wünschen sich die HR-Verantwortlichen hingegen außerbetriebliche Unterstützung. Stark in den Mittelpunkt des Interesses gerückt ist auch das Thema Datensicherheit, das knapp zwei Drittel der Befragten sowohl auf HR- als auch auf Betriebsratsseite priorisieren.

„Unternehmen, deren Mitarbeiter/innen sowie Arbeitsuchende werden in Oberösterreich auf ihrem Weg ins digitale Zeitalter mit zahlreichen Maßnahmen aktiv unterstützt – unter anderem mit dem Impuls-Qualifizierungsverbund *Digitale Kompetenz & IT-Security*“, weist Landesrat Achleitner auf das mittlerweile bewährte Weiterbildungsangebot hin. Dieses Erfolgsbeispiel wurde 2017 als österreichweit erstes Qualifizierungsnetzwerk zur Förderung digitaler Kompetenzen ins Leben gerufen und wird von 183 Unternehmen genutzt. Der Qualifizierungsverbund unterstützt branchenübergreifend Unternehmen bei der individuellen Planung und gemeinsamen Durchführung betrieblicher Weiterbildung. Die Schulungen werden vom AMS OÖ und vom Wirtschaftsressort des Landes OÖ gefördert. Bis dato wurden 543 Schulungen mit insgesamt 1.323 Teilnehmer/innen erfolgreich durchgeführt.

„Die teilnehmenden Unternehmen profitieren nicht nur von attraktiven Förderungen für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen, sondern auch vom Austausch mit

anderen Unternehmen und den Inputs erfahrener Expert/innen“, erklärt Landesrat Achleitner. Die möglichen Schulungen decken dabei viele jener Bedarfe ab, die auch in der Befragung genannt wurden: von A wie Agile Arbeitsmethoden bis Z wie Zeitmanagement 4.0. Auch Themen wie Führen von virtuellen Teams und Datenschutz/IT-Security können im Rahmen des Qualifizierungsverbundes angeboten werden. Die Anforderungsskala reicht dabei von „Excel advanced“ bis zur Roboterprogrammierung und deckt daher auch in punkto Qualifikationsniveau eine große Bandbreite ab.

Hack'aware - KMU Security Quickcheck:

Hackerangriffe sind eine Gefahr für alle Branchen und betreffen längst nicht mehr nur die Big Player. Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben oft nicht die nötigen Mittel und die Manpower, um sich umfassend zu schützen. *„Mit dem KMU Security Quickcheck hat der oberösterreichische IT-Cluster in Kooperation mit Uninet IT-Consulting und TogetherSecure ein Tool entwickelt, das einen schnellen Überblick über den Status der IT-Sicherheit in Unternehmen verschafft“*, wirbt Landesrat Achleitner gerade bei KMU für dieses niedrighschwellige Angebot.

Es handelt sich dabei um eine Orientierungshilfe, die als Grundlage für weiterführende Gespräche mit internen oder externen Cybersecurity-Profis dient. hack'aware ist ein von Experten entwickelter Fragebogen, der sich auf Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung stützt. Für die Fragen aus vier Themenblöcken werden rund 30 bis 40 Minuten benötigt. Die Antwortmöglichkeiten sind bewusst einfach gewählt: Nachdem die passende Branche genannt wurde, stehen bei den übrigen Fragen nur noch „ja“, „nein“ und „teilweise“ zur Auswahl. Danach erfahren die Teilnehmer/innen in einer Auswertung die Analyse ihrer Angriffspunkte inklusive Handlungsempfehlungen. hack'aware steht frei und kostenlos zur Verfügung. www.digitalregion.at/hackaware

**Andreas STANGL, Präsident Arbeiterkammer OÖ:
Arbeitnehmer/innen und Betriebsräte müssen die
Digitalisierung der Arbeitswelt aktiv mitgestalten
können und Nutzen davon haben**

Die zentrale Erkenntnis aus der vorliegenden Studie aus Sicht der Arbeiterkammer ist, dass die befragten Betriebsräte die Digitalisierung der Arbeitswelt deutlich kritischer sehen als die Personalverantwortlichen: *„Während die Personalverantwortlichen offenbar vorwiegend das Potential für die Optimierung betrieblicher Arbeitsabläufe und somit die Einsparung von Personalkosten sehen, beschäftigen die Betriebsräte viel stärker die Auswirkungen auf die Mitarbeiter/-innen, die diese Prozesse umzusetzen müssen und deren Folgen zu tragen haben“*, sagt AK-Präsident Andreas Stangl. Die Einschätzungen der Betriebsräte/-innen haben auch insofern mehr Gewicht, als doppelt so viele Rückmeldungen von Betriebsräten/-innen in die Studie eingeflossen sind als von Personalverantwortlichen.

Weniger als die Hälfte der Betriebsräte/-innen sehen eine Erleichterung der konkreten Arbeitstätigkeiten durch die Digitalisierung. Unter den Personalverantwortlichen sind es mehr als zwei Drittel. Vier von fünf Personalverantwortlichen wollen zwar mehr Flexibilität für Arbeitnehmer/-innen durch die Digitalisierung, aber nur die Hälfte der Betriebsräte/-innen sieht bzw. spürt diese in der Praxis.

Humane Gestaltung der Digitalisierung bei starker Mitbestimmung der Beschäftigten

Sehr wohl sehen die Betriebsräte/-innen in der Digitalisierung Möglichkeiten zur Vereinfachung und Verbesserung von Prozessen. Damit stellt sich aus ihrer Sicht aber nicht automatisch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein und es sind auch neue Gefährdungen für die Beschäftigten damit verbunden. *„Neue digitale Techniken erfordern daher umso mehr eine überlegte und humane Gestaltung der Arbeitsprozesse bei starker Mitbestimmung der Beschäftigten“*, sagt der AK-Präsident. Zwei Drittel der Befragten Betriebsräte/-innen fordern eine frühzeitige Einbindung und Mitsprache bei digitalen Entscheidungen, um nachteilhafte Folgen

für Arbeitnehmer/-innen zu vermeiden. Euphorischen Erwartungen, die konkrete Abhängigkeitsverhältnisse ausblenden, stehen die Betriebsräte/-innen skeptisch gegenüber.

Insbesondere in Branchen, in denen die Beschäftigten direkt mit und an Menschen arbeiten (Kunden/-innen, Patienten/-innen) sehen die Betriebsräte/-innen die Digitalisierung der Arbeitsprozesse sehr zwiespältig. Weniger als die Hälfte der Betriebsräte/-innen aus diesen Bereichen sieht dadurch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, etwa ein Viertel sieht sogar eindeutig Verschlechterungen. Der Hauptgrund ist, dass die digitalisierte Arbeit aus ihrer Sicht auf Kosten der Zeit für die direkte Arbeit am Menschen geht, die für das berufliche Selbstverständnis dieser Berufsgruppen zentral ist.

Große Herausforderungen sehen die Betriebsräte/-innen beim Kontakthalten mit den Beschäftigten bei Homeoffice und anderen mobilen Arbeitsformen und bei deren Schutz vor digitaler Kontrolle und Tracking durch ihre Arbeitgeber. Deutlich stärker als Personalverantwortliche sehen sie den sozialen Zusammenhalt und die Bindung/Loyalität der Arbeitnehmer/-innen zum Unternehmen durch die Digitalisierung in Gefahr. Mehr als 60 Prozent der Betriebsräte/-innen haben Sorge vor einem Verlust des Teamgeistes im Unternehmen, gegenüber weniger als 50 Prozent der Personalverantwortlichen. Auch die Bindung zum Unternehmen sehen mehr als die Hälfte der Betriebsräte/-innen durch digitalisierte Arbeitsformen aufgeweicht.

Weiterbildungsangebote und -förderungen als zentraler Faktor

Um die Herausforderungen zu bewältigen, sind aus Betriebsratsicht mehr Weiterbildungsangebote für den Aufbau digitaler Basiskompetenzen nötig. Diese sollen sich sowohl mit der fachlich-funktionalen Ebene als auch mit den Folgeerscheinungen (z.B. Umgang mit Stress und Selbstfürsorge) dem Thema Überwachung/Tracking von Arbeitnehmern/-innen beschäftigen. Auch die Schulung der sozialen Kompetenzen der Führungskräfte im Zusammenhang mit der Digitalisierung halten die Betriebsräte/-innen für wichtig. Erfreulich ist, dass das auch die Personalverantwortlichen so sehen.

Für Bewältigung der Digitalisierung auf der individuellen Ebene ist Weiterbildung ein zentraler Faktor. Aus Betriebsratsicht müssen dafür die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer/-innen verbessert werden, insbesondere die Förderung von Aus- und

Weiterbildung in Karenzzeiten und die Förderungen von Aufqualifizierung und für das Nachholen von Bildungsabschlüssen.

Weitere zentrale Forderungen zur Bewältigung der Digitalisierung aus Arbeitnehmersicht, die von der AK OÖ vollinhaltlich unterstützt werden, sind:

- eine Neudefinition der durch die Digitalisierung unter Druck geratenen Berufsbilder.
- IT-Basis-Qualifizierungen für alle Beschäftigten.
- Maßnahmen gegen die höhere psychische Belastung durch digitale Arbeit (z.B. durch Überwachung eines gesamten Produktionsprozesses, aber auch die schwierige Grenzziehung von Arbeit und Nicht-Arbeit im Homeoffice).
- Vertrauensbildende Maßnahmen sowie Mitbestimmungs- und Weiterbildungsangebote durch die Unternehmen, die die Arbeitnehmer/-innen bei der Bewältigung digitaler Herausforderungen unterstützen ihnen Ängste und Befürchtungen nehmen.

Dr. David PFARRHOFER, MARKET Marktforschung:
**Aktuelle Analyse: Betriebliche Ansätze zur Steigerung
der digitalen Fertigkeiten**

Betriebliche Ansätze zur Steigerung der digitalen Fertigkeiten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit standen im Mittelpunkt einer aktuellen Analyse des MARKET Instituts unter HR-Verantwortlichen und Betriebsräten von großen oberösterreichischen Unternehmen. Die zentralen Ergebnisse:

Veränderungen und resultierende Herausforderungen:

- HR-Verantwortliche sehen sich einer neuen Form des Recruitings gegenüber, mit hohen Ansprüchen junger Arbeitnehmer/innen und notwendigem Employer-Branding. Auch erfordert Digitalisierung eine noch engere Zusammenarbeit der unterschiedlichen Abteilungen (von HR, über IT und Recht zu Führungskräften und Betriebsräten).
- Für Betriebsräte erschwert Digitalisierung die Kommunikation und das Kontakthalten mit den Kollegen. Auch sieht es diese Gruppe als notwendig an, die eigenen persönlichen Kompetenzen im digitalen Bereich auszubauen. Neue Themen wie der „Wert der persönlichen Arbeit am Menschen“ gilt es zu diskutieren.
- Bei den Mitarbeiter/innen bzw. Kolleg/innen ortet man entsprechend den Bedarf, nicht digitalisierte Arbeitswelten zu attraktiveren, sieht aber auch klar eine höhere psychische Belastung durch neue Aufgaben und mehr Verantwortung einerseits, damit aber auch eine notwendige Basis-Qualifizierung andererseits.

Qualifizierung und Weiterbildung:

- Kompetenzen heißt in einer digitalen Arbeitswelt nicht unbedingt richtig mit den technischen Features umzugehen, sondern birgt vielmehr die Herausforderung der sozialen Kompetenz:
 - Wie kann ich auf Distanz führen & kommunizieren?
 - Wie kann ich mit den Kolleg/innen Kontakt halten, wie kann ich Kolleg/innen aus dem HomeOffice integrieren?
 - Wie geht man mit Controlling & Tracking um bzw. wie kann man den Wert der Arbeit am Menschen wieder stärken?

- Klare Herausforderungen für die Zukunft sind somit die Führungsaufgaben: Information & Kommunikation, Erhalt von Bindung und Teamgeist, Erhalt des Erfahrungswissens, Wertschätzung und Umgang mit psychischer Belastung.
- Damit kommt der Qualifizierung ein sehr großer Stellenwert zu – es geht nicht darum, wie ich Programme bedienen kann oder um eine Basis-Security-Schulung, sondern vielmehr um interne Zusammenarbeit und Kommunikation, um Selbstmanagement und Selbstorganisation, und um Stressmanagement. Und das Ganze darf nicht digital, sondern muss – für besseres Verständnis, für leichtere Umsetzung - analog stattfinden.

Unterstützungsmöglichkeiten:

- Der Bedarf an innerbetrieblicher Unterstützung liegt deutlich über den außerbetrieblichen Unterstützungsmöglichkeiten, neben dem Grundhygienefaktor, dass die Systeme funktionieren müssen und eine Erleichterung darstellen, wünschen sich HR-Verantwortliche Mut zum Probieren und ein Scheitern dürfen, ein Vorleben durch die Unternehmensleitung und ein klares Einbeziehen in die digitalen Veränderungsprozesse.
- Betriebsräte wünschen sich mehr Zeit: mehr Zeit für persönliche Gespräche mit den Kolleg/innen, mehr Zeit für die eigene Weiterbildung um digitale Veränderungen beurteilen zu können (Stichwort Betriebsvereinbarungen, Datens-Security, Tracking & Controlling), bezahlte Transferzeiten um Erfahrungswissen weitergeben zu können, Karenzzeiten für Weiterbildung, Aufqualifizierungs-Maßnahmen aber auch eine klare Vernetzung des Betriebsrates mit anderen Abteilungen und damit Einbeziehung in Veränderungen.
- Die Bereiche sind somit klar definiert: Meeting-Kultur und neue Art des Kommunizierens, Unterstützung für Betriebsvereinbarungen & Daten-Security, Gesundheitsprävention & Selbstorganisation - und ganz klar eine besondere Unterstützung für die mittleren Qualifikationen, die gefühlt ein wenig auf der Strecke bleiben.