

# 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)

Ø-ANTEIL 45 PROZENT

Ø-ZEIT 43 PROZENT

Ø-ZEIT 47 PROZENT

Ø-ANTEIL 45 PROZENT

Ø-ZEIT 40 PROZENT

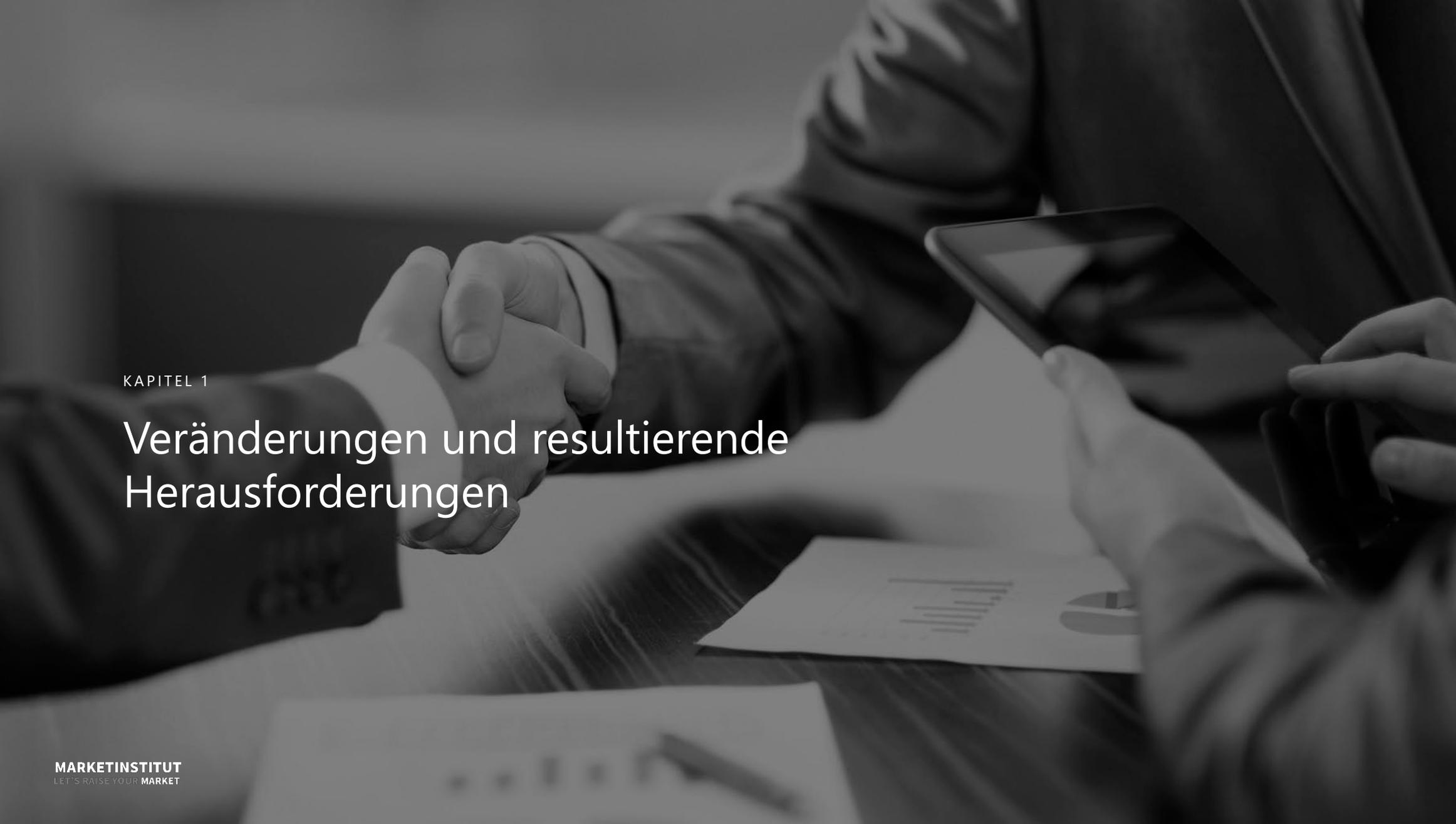
Ø-ZEIT 52 PROZENT

MÖGLICHER / WÜNSCHENSWERTER ZEITUMFANG

### MITSPRACHE BEI QUALIFIZIERUNG

JA: 50 PROZENT

NEIN: 50 PROZENT

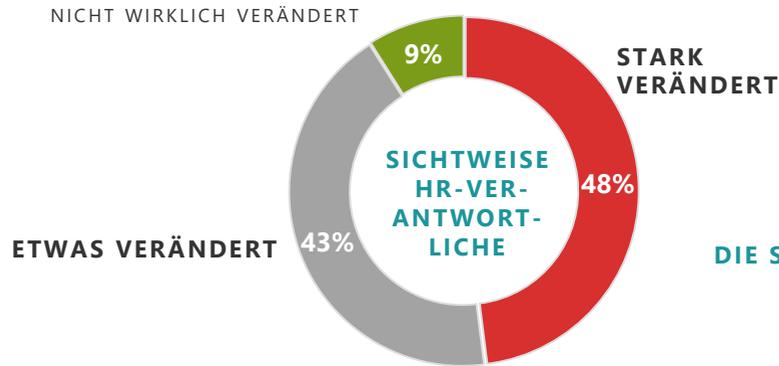


KAPITEL 1

# 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.



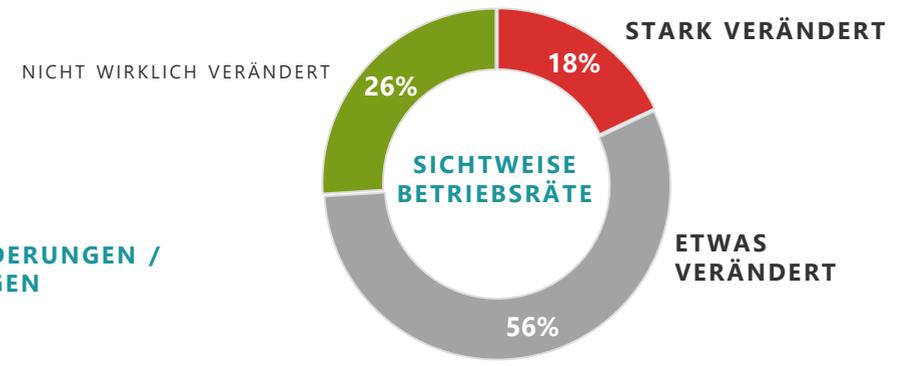
## HR-VERANTWORTLICHE

**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



## 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

## 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, ...)

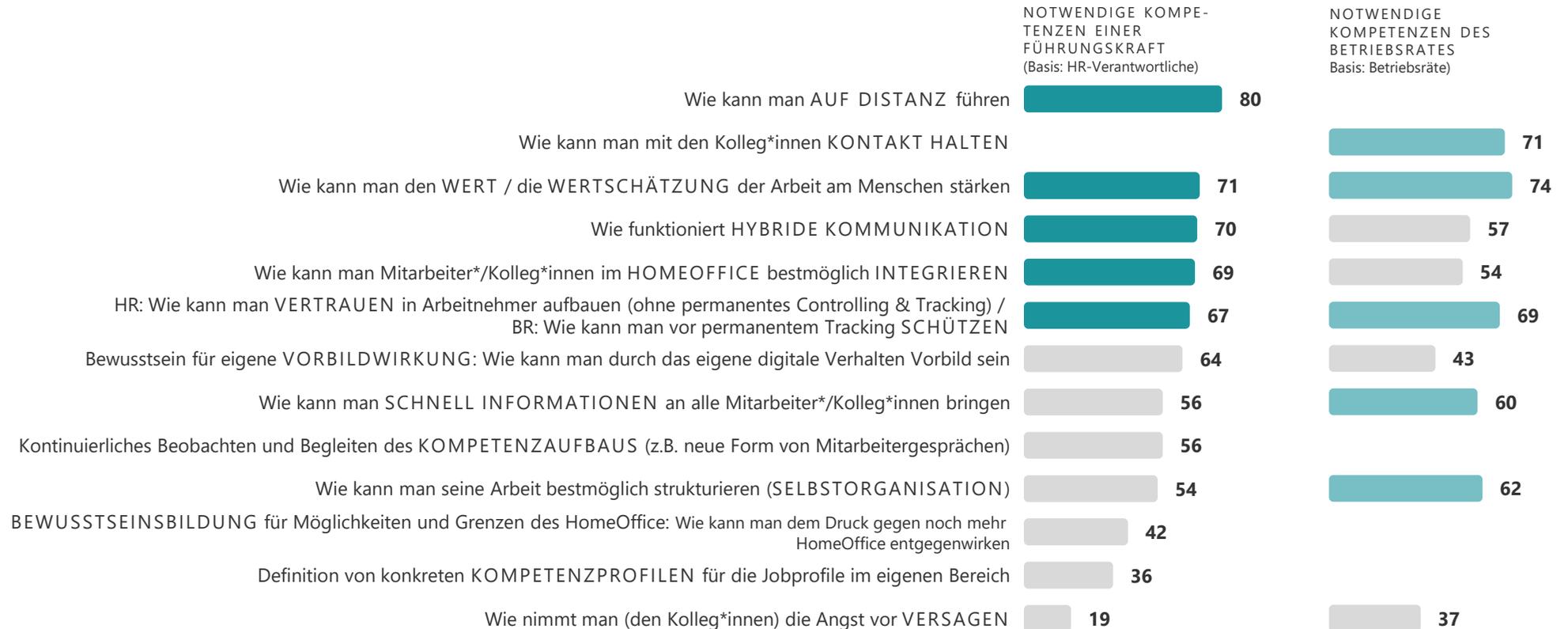
### Frage:

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.**



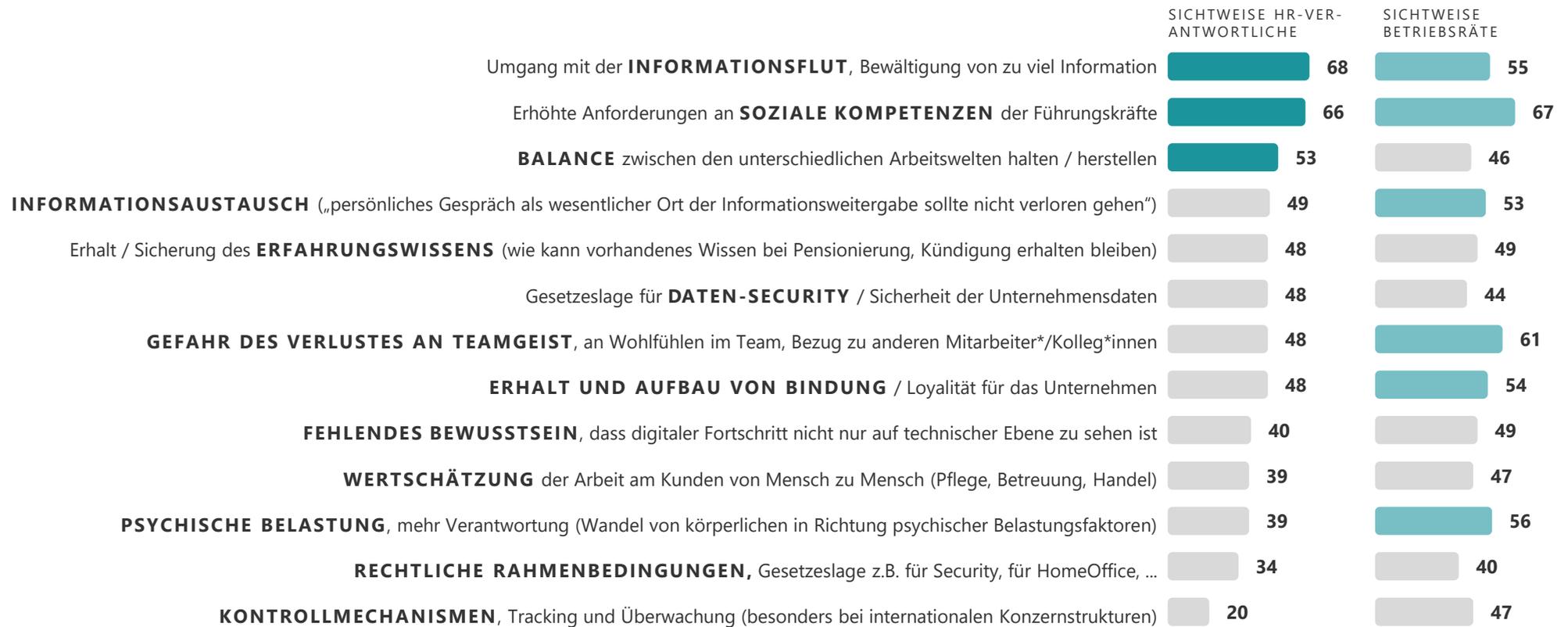
**Frage:** Bleiben wir bei den Anforderungen an den Betriebsrat. Welche Kompetenzen braucht ein Betriebsrat durch die zunehmende Digitalisierung, um die Betriebsrat-Arbeit gut bewältigen zu können?  
Bleiben wir bei den Anforderungen an die Führungskraft. Welche Kompetenzen braucht eine Führungskraft 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 with charts and graphs. The overall scene conveys a professional and collaborative atmosphere.

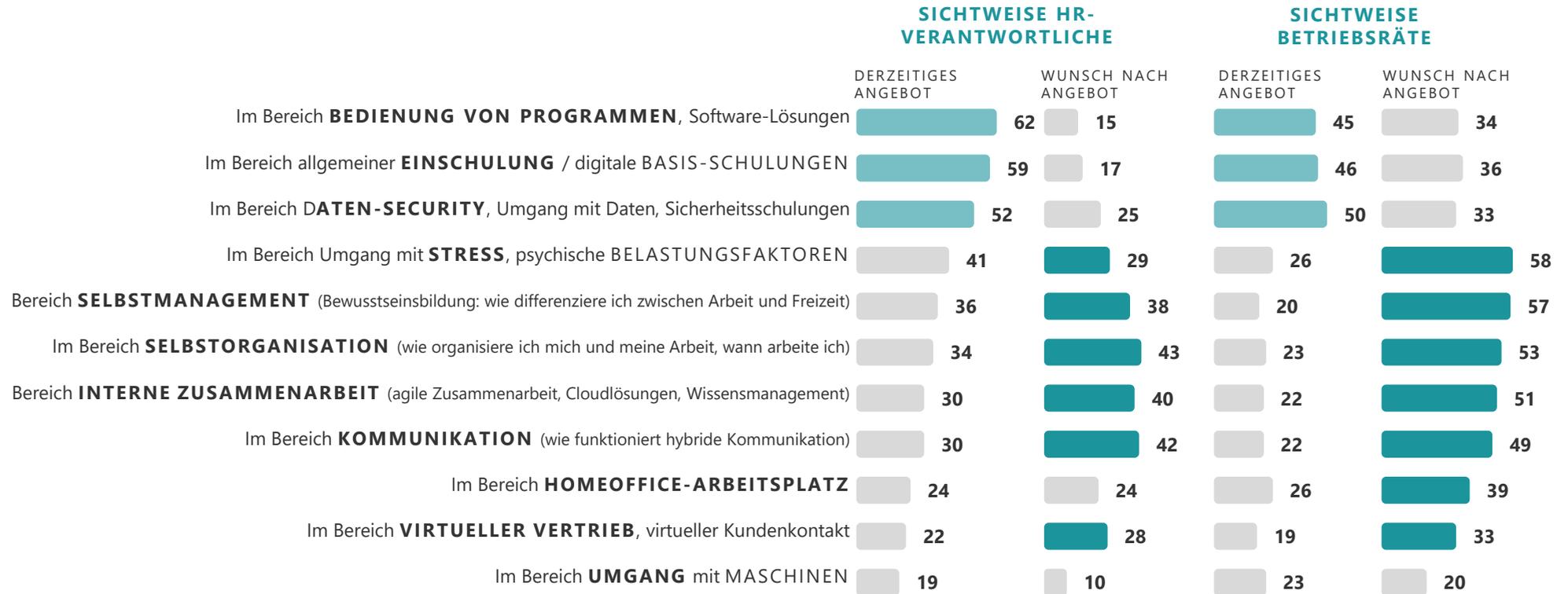
KAPITEL 2

# 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?



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.**

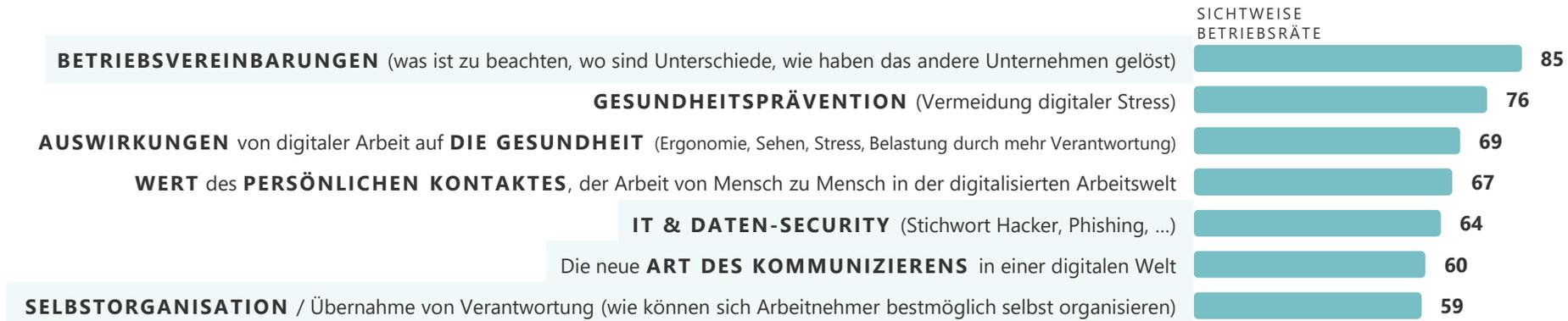


**Frage:** Was braucht es für die Zukunft, um die Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, bewältigen zu können? Zunächst was sehen Sie innerbetrieblich für notwendig?

# Die interessanten Themen und Bereiche



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



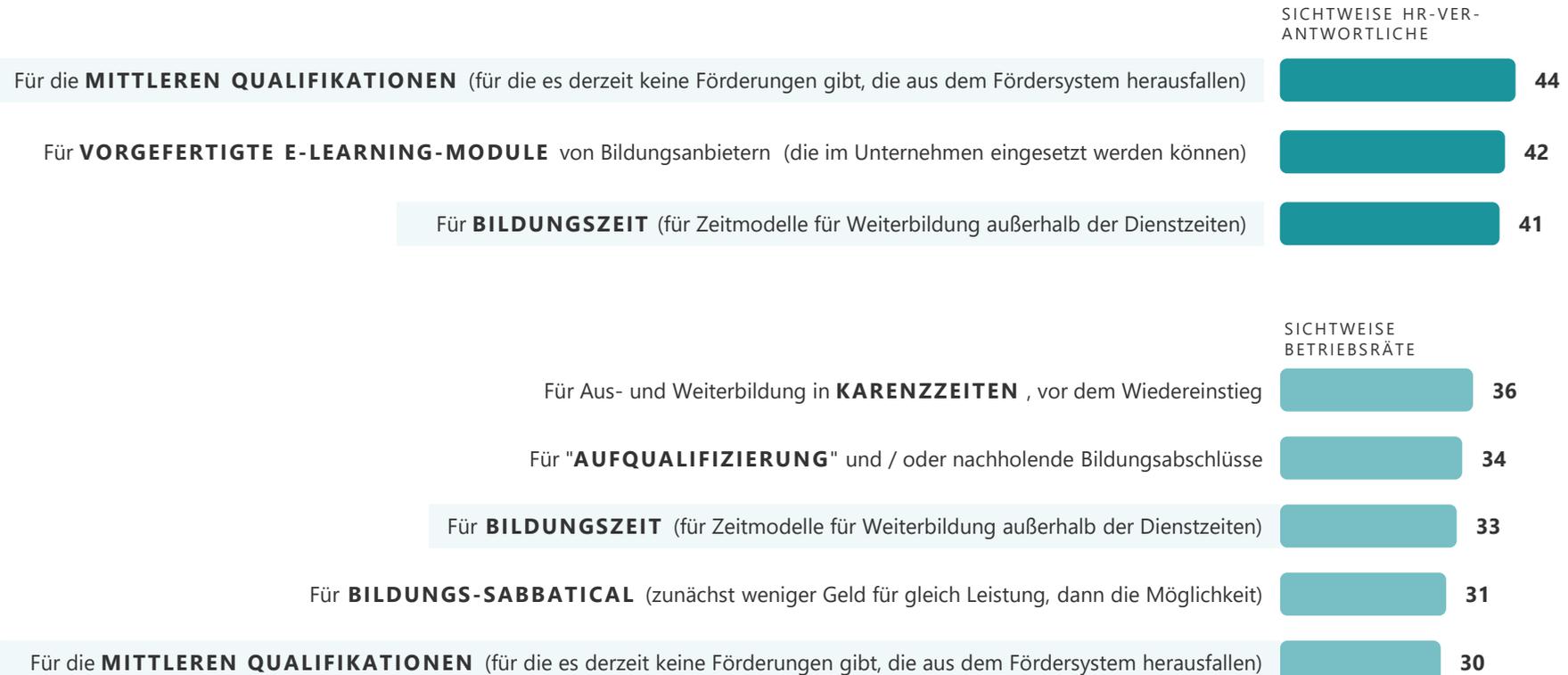
Frage: Welche Themen und Bereiche sollten bei Informationsangeboten zur Verfügung gestellt werden?

# 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?