DAS MAGAZIN FÜR PARTNER DES NETZWERK HUMANRESSOURCEN

NHR
NETZWERK
HUMAN RESSOURCEN

HR times

Ausgabe 1 – Juni 2017

Digitaler Wandel schlägt hohe Wellen:
Volle Kraft voraus!

ab Seite 4

Bild: NHR

Liebe Partnerinnen und Partner des Netzwerk Humanressourcen! Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Diskussion über Digitalisierung ist dominiert von technologischer Euphorie. Der digitale Wandel erfasst immer mehr Lebensbereiche des Alltags und transformiert unsere Arbeitswelt. Der zunehmende Veränderungsdruck fordert Personalabteilungen, sich mit den digitalen Automatisierungstendenzen auseinanderzusetzen. Die digitale Revolution benötigt zur vollen Entfaltung auch eine strukturelle und mentale Veränderung in Organisationen und wird weitreichende soziale Innovationen in der Arbeitswelt einfordern. Etablierte Arbeitsbeziehungen, Arbeitsabläufe, Personalauswahlverfahren, Lernen, arbeitsrechtliche Themenstellungen oder auch die Gesundheitsförderung werden sich im digitalen Zeitalter langfristig wesentlich von heutigen Konzepten unterscheiden. Die vorliegende HR-times beleuchtet einige Facetten des digitalen Wandels und lässt Praktiker in Experteninterviews zu Wort kommen.

Fragen nach den momentanen Veränderungen und Auswirkungen auf die Arbeitswelt werden seitens Betrieben oft an das Netzwerk Humanressourcen herangetragen. Nach einer großartigen HR-Tagung am 1. März 2017 in der Tabakfabrik Linz zur Arbeitswelt von Morgen, werden wir auch weiterhin für oö. Unternehmen verschiedene Diskussionsräume öffnen, um die momentanen Veränderungen der Arbeitswelt spüren, einordnen und auf den eigenen Betrieb übersetzen zu können. Das Netzwerk Humanressourcen wird gemeinsam mit seinen Partnerunternehmen auch in 2017 die Zukunft von Organisationen und Arbeit denken und gestalten. Freuen Sie sich auf eine Learning Journey ins benachbarte München und spannende Projekte im Bereich Digitalisierung!

Das Team des Netzwerk Humanressourcen freut sich über Ihre Anfragen im HR-Bereich und auf ein Wiedersehen bei unseren kommenden Workshops und Veranstaltungen!

Viel Spaß beim Lesen und eine schöne Sommerzeit

Stefan Promper, Netzwerk-Manager, Netzwerk Humanressourcen

INHALTSVERZEICHNIS

Netzwerk Humanressourcen
Workshop Diversity Management 2
Learning Journey 3
Workshop Arbeitsrecht 3

Schwerpunktthema Digitalisierung
Einführung 4 – 5
Reifegradmodell 6
Das sagen Experten 7
Digitaler Stress 8 – 9
Lernen heute und morgen 10 – 11
Digital Fluency 12

HR IM FOKUS
Genderprojekt B&H 13
Förderbroschüre 14
AC-Qualifizierungsprogramm 15
Einkommensbericht 16

NHR News 16

Liebe Leserinnen und Leser!
Aus Gründen besserer Lesbarkeit verzichten wir auf das Gendern. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten für beide Geschlechter.

Workshop Diversity Management

Vielfalt in der Organisation bringt's!

Diversity Management ist mehr als nur ein Schlagwort, es ist vielmehr ein strategisches Konzept zur Unternehmensentwicklung. Vorurteile und Stereotype in der Organisation zu erkennen sind wesentliche Erfolgsbausteine für die Personalentwicklung. Das Wissen über kulturelle sowie rechtliche Grundlagen im HR-Bereich ist die Basis, um die bestehende Vielfalt am Arbeitsmarkt zu nutzen. In diesem Workshop lernen Sie nicht nur die Diversity-Kerndimensionen kennen, sondern auch individuelle Umsetzungswege für Ihre Unternehmenspraxis.

WORKSHOP

Diversity Management
Termin: 14. September 2017,
9.00 – 16.00 Uhr
Ort: TECHCENTER Linz, Hafenstraße 47-51, 4020 Linz
Ihr Referent: Mag. Peter Rieder
Info & Anmeldung: www.netzwerk-hr.at/veranstaltungen

Impressum & Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz
Blattlinie: Informationen über Aktivitäten des Netzwerks Humanressourcen und seiner Partnerunternehmen sowie News aus der Personal-Branche. Das Netzwerk Humanressourcen ist eine Initiative des Landes Oberösterreich. Der Träger des Netzwerks Humanressourcen ist die Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH **Medieninhaber (Verleger) und Herausgeber:** Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, FN 89326m **Redaktionsadresse:** Hafenstraße 47-51, 4020 Linz, **Telefon:** +43 732 79810-5199, Fax: +43 732 79810-5190, **E-Mail:** netzwerk-hr@biz-up.at, www.netzwerk-hr.at **Für den Inhalt verantwortlich:** DI (FH) Werner Pamminger, MBA **Redaktion:** Mag. Stefan Promper, Barbara Wiplinger **Editorial Design:** www.wordland.at **Bilder** wenn nicht anders angegeben: Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH/Netzwerk Humanressourcen. **Titelbild:** fotolia.com/alphaspirit, Gastbeiträge müssen nicht notwendigerweise die Meinung des Herausgebers wiedergeben. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr; eine Haftung ist ausgeschlossen.

Microsoft und Cobe geben direkte Einblicke

Reisen Sie mit uns nach München

Learning Journey
12. – 13. September 2017
München

Bild: fotolia.com/Jamrooferpix

Nach einer ersten lokalen Learning Journey in Linz, spinnen wir das Konzept weiter und ziehen im Oktober 2017 für eine Nacht ins urige München. Die zweite Learning Journey des Netzwerk Humanressourcen mit Pro Active will Ihre Denkweise auf den Kopf stellen und neue Ansätze für Organisationen eröffnen. Besuche bei Microsoft und bei der aufstrebenden Digitalagentur Cobe versprechen revolutionäre Einblicke.

Wenn Sie Ihren Blickwinkel erweitern, Innovation in Ihrem Unternehmen vorantreiben und sich auf neue Themen rund um die Arbeitswelt stürzen möchten, dann sind Sie bei der Learning Journey genau richtig. Gemeinsam mit dem IT-Cluster und unserem erfahrenen Partner Pro Active, bringen wir Ihnen Organisations-Neuheiten näher, die Sie direkt vor Ort erleben können. Tauschen Sie sich persönlich mit den treibenden Fachkräften in und über deren Unternehmen aus! Erfahren und sehen Sie wie Theorie und Praxis aufeinander treffen, um ein „neues" Bild für Ihre eigene Organisation zu formen.

Die Anreise findet am 12. September 2017 statt. Am 13. September führt uns die Learning Journey unter anderem zur kleinen, aufstrebenden Digitalagentur Cobe, die sich im Moment einen großen Namen in der Szene macht. In der deutschen Zentrale des multinationalen Konzerns Microsoft erwarten uns ein hypermoderner Komplex und eine ganz eigene Vision der neuen Arbeitswelt. Weitere spannende Unternehmen werden das Programm vervollständigen.

Das detaillierte Programm zur Learning Journey finden Sie unter **www.netzwerk-hr.at.**

Workshop: HR-Inside Arbeitsrecht

Der Dienstvertrag – inhaltliche Gestaltung und Praxistipps

Arbeitsrechtliche Fragen spielen vor allem im HR-Bereich eine wichtige Rolle. Die Gestaltung des Dienstvertrages gehört dabei sicherlich zu einem wichtigen Handwerkszeug im Personalmanagement. Nutzen Sie diesen Workshop um Ihr Wissen hinsichtlich der Gestaltung von Dienstverträgen sowie der Beendigung von Dienstverhältnissen zu erweitern oder aufzufrischen. Von unserem Referenten Dr. Roland Heinrich erhalten Sie neben den Fachinformationen auch praktische Tipps für Ihren HR-Alltag:

Gestaltung von Dienstverträgen – die wichtigsten Klauseln:

- Richtige Entlohnung / All-In / Überstundenpauschale
- Befristung / Kündigungsbestimmungen
- Konkurrenzklauseln (Konkurrenzierung, Abwerben von Mitarbeitern, etc.)
- Dienstort / Tätigkeitsbereich / Arbeitszeit-Gleitzeit
- Verfallsklausel / Datenschutz und Geheimhaltung

Beendigung von Dienstverhältnissen:

- Kündigung, Kündigungsfristen
- Entlassung, Entlassungsgründe, Vorgehensweise
- Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen
- Vermeidung von Anfechtungsrisiken
- Einvernehmliche Beendigung / Dienstfreistellung
- Kündigung / Entlassung geschützter Mitarbeiter

Diskussion und Erfahrungsaustausch:
Plenare Diskussion und vertiefender Austausch in Gruppen mit Praxisbeispielen im Arbeitsrecht sowie zur Vermeidung von Formulierungsfehlern.

Workshop

Termin: 28. Juni 2017, 9.00 – 15.30 Uhr
Ort: TECHCENTER Linz,
Hafenstraße 47-51, 4020 Linz
Ihr Referent: Dr. Roland Heinrich
Info & Anmeldung:
www.netzwerk-hr.at/veranstaltungen

Volle Kraft voraus!

Digitaler Wandel schlägt hohe Wellen

Maschinen, Prozesse, Menschen - alles wird digitalisiert und vernetzt. Vergleichbar mit tiefgreifenden Umbrüchen wie der Mechanisierung ist die Digitalisierung im Begriff, unser wirtschaftliches und gesellschaftliches Gefüge radikal zu verändern.

Bild: fotolia.com/alphaspirit

In immer kürzeren Zeitspannen entstehen neue Anwendungsmöglichkeiten und die Verknüpfung zwischen Mensch und Technik ist zu einem Grundpfeiler unserer Gesellschaft und deren Fortschritt geworden. Der digitale Wandel stellt gerade einen traditionell starken Produktionsstandort wie Oberösterreich vor viele Herausforderungen. Technologische und gesellschaftliche Veränderungen wie die Digitalisierung üben auch wesentlichen Einfluss auf unsere Art der Zusammenarbeit und unsere Organisationskultur aus. Klar ist, dass die zunehmende Digitalisierung, in Tag für Tag steigendem Tempo, immer mehr Bereiche automatisieren wird. Auf den nachfolgenden Seiten sollen anhand von Beispielen einzelne Bereiche daraus näher beleuchtet werden.

Flexibel, mobil, dynamisch

Digitalisierung ist Mittel zum Zweck. Doch keine Lösung ohne Preis. Durch zunehmende Digitalisierung und Automatisierung werden gegenwärtige Arbeitsabläufe erleichtert, verändert oder eröffnen neue Geschäftsfelder. Der digitale Wandel hat die Arbeitswelt bereits nachhaltig verändert und beeinflusst unser tägliches Tun mehr als uns bewusst ist. Die digitale Komponente wurde zum dominanten Bestandteil in der Gestaltung unseres Arbeitsumfelds.

Sehr augenscheinlich führt die Digitalisierung zu dezentralen Arbeitsformen – Arbeitsort und Arbeitszeit verlieren immer mehr an Bedeutung. Starre Berufsbilder und streng regulierte Beschäftigungen weichen flexiblen und teamorientierten Arbeitsformen. Mobiles Arbeiten außerhalb des Büros und projektbezogene Aufträge stellen Wissen in den Vordergrund und erlauben zukünftig noch „losere" Verbindungen, statt eng gekoppelter Arbeitsverhältnisse in Kontrollsystemen.

Führung neu denken

Die Digitalisierung und neue Arbeitswelt bedarf komplett neuer Führungsmodelle und Managementansätze. Hierarchische Führung und autokratische Organisationen lassen sich nur schwer mit einem dynamischen Umfeld in Einklang bringen. Neue Steuermethoden gewinnen an Bedeutung und Führungsstrukturen wandeln sich von hierarchischen Strukturen hin zu kooperativen Ausprägungen – effiziente Kooperation und flexible Teamarbeit gewinnen in Unternehmen an Gewicht.

Personaler sind gefordert

Die Digitalisierung macht also auch vor Personalabteilungen nicht Halt. Bildete lange Zeit die HR-Software für ein bspw. effizienteres Bewerbermanagement die vordergründigste Ausprägung der Digitalisierung, werden sukzessive mehr und mehr Unternehmensbereiche in Personalabteilungen automatisiert. Intelligente Systeme wie Robotor Recruiting spiegeln die Sehnsucht nach Arbeitserleichterung im HR-Bereich und weisen die Entwicklungsrichtung des Personalmanagements, die sich nicht von anderen Unternehmensbereichen unterscheidet.

Die Digitalisierung etabliert also weit mehr als neue Geschäftsmodelle und coole Produkte, sondern verändert sämtliche Bereiche der Organisation wie wir sie heute kennen: die

Bild: Land OÖ

„Der Standort OÖ braucht engagierte, qualifizierte und flexible Menschen, um im internationalen Wettbewerb der Wirtschaftsregionen erfolgreich bestehen zu können. Die aktuellen technologischen Entwicklungen, insbesondere die Digitalisierung, führen zu massiven Veränderungen in den Unternehmensstrukturen und des Arbeitsumfelds. Der digitale Wandel stellt gerade einen traditionell starken Produktionsstandort wie Oberösterreich vor viele Herausforderungen und ist ein wesentlicher Faktor für die Zukunftsfähigkeit Oberösterreichs. Es geht künftig in allen Wirtschaftsbereichen darum, wie man mit der Digitalisierung sein Geschäftsmodell modernisieren kann, denn die Digitalisierung eröffnet viele, bis vor kurzem noch undenkbare Möglichkeiten."

Dr. Michael Strugl, MBA
Landeshauptmann-Stellvertreter
Wirtschaftsreferent

Kultur, Führungssysteme, das HR-Marketing, die Personalauswahl, Aus- und Weiterbildung, das Arbeitsrecht, die Datenerfassung und -auswertung, das Lernen und die Personalentwicklung.

Auch die Personalplanung soll verstärkt automatisiert erfolgen – cyberphysische Systeme werden die Steuerung von Humanressourcen ermöglichen. So können künftig in der Produktion Personalressourcen in Echtzeit koordiniert werden, d. h. das System informiert automatisch qualifiziertes Personal, sollte es zu ungeplanten Ausfällen in der Belegschaft kommen. Verlassen Roboter künftig vermehrt ihre Käfige und treten mit der Belegschaft in Interaktion, werden die daraus mit Robotern entstehenden unmittelbaren Interaktionen vor allem Werte, Konflikte und Arbeitsmotivation in noch nicht absehbaren Ausmaß grundlegend verändern.

Orientierung & Steuerung

Vor allem birgt der digitale Wandel viele Überraschungen und ungeahnte Wendungen. Prognosen liefern nur diffuse Szenarien. Der Großteil der Unternehmen rechnet mit starken Veränderungen, doch nur die wenigsten können sich darunter etwas Konkretes vorstellen. Vielen Unternehmen fehlt es somit an klaren Orientierungspunkten für ihre Strategieentwicklung. Auch hier bedarf es künftig in gewissem Maße einem „Loslassen" – weg von der Kontrolle und der Illusion der Plan- und Steuerbarkeit von Systemen.

Und auch die Frage nach der digitalen Ethik drängt sich immer mehr auf. Denn das Mehr an Freiheit, bedeutet auch gesteigerte Verantwortung. Big Data und Privatsphäre sind hier nur die ersten Stichworte für Personalabteilungen. Die heranwachsende digitalisierte Generation braucht ein stabiles Wertegerüst und die Ausbildung einer wertorientierten Digitalkompetenz wird künftig auch verstärkt Unternehmen in ihren Ausbildungskonzepten tangieren.

Präventiv denken

Und zu guter Letzt gilt es auch, die negativen Auswirkungen von Digitalisierung zu analysieren. Die Folgen der digitalen Transformation sind in großem Maße wahrnehmbar, doch die subtilen Konsequenzen auf Mitarbeiter und Organisationen müssen aus Sicht der betrieblichen Gesundheitsförderung genauer hinterfragt werden. Werden die sozialen Konsequenzen von technologischen Stressverhalten („Digitaler Stress") nicht ausreichend in Organisationen erkannt, kann dies den Digitalisierungsprozess im Unternehmen blockieren und die Unzufriedenheit bei Mitarbeitern langfristig erhöhen.

Ob sich das ganze Potenzial des technologischen Fortschritts in positivem Sinne entfalten kann, wird wesentlich von den begleitenden sozialen Innovationen in der Arbeitswelt abhängen. Der Anpassung und Neuausrichtung der Personal- und Organisationsentwicklung kommt in diesem Wandlungsprozess ihre strategischste Rolle seit langem zu.

Bild: pwc

Expertentipp

Auf das falsche Pferd gesetzt?

Die Aussicht, dass Londons Straßen unter einer drei Meter dicken Schicht Pferdemist begraben sein könnten, versetzte die Menschen Ende des 19. Jahrhunderts in Aufruhr – doch als Henry Ford seine Idee erschwinglicher Autos in die Tat umsetzte, waren die Tage der Pferde gezählt.

Und heute? Die Automatisierung körperlicher – und in Zukunft auch kognitiver – Tätigkeiten wird die Rolle des Menschen in der Arbeitswelt für immer verändern. Angesichts von Industrie 4.0, Internet of Things (IoT) oder Artificial Intelligence (AI): Droht den Menschen ein ähnliches Schicksal wie den Vierbeinern um die Jahrhundertwende? Eine Studie der Oxford University hat vor kurzem herausgefunden, dass die meisten unserer Tätigkeiten heute sowohl monoton als auch repetitiv sind und somit auch leicht automatisierbar. Die Ressource Mensch und damit einhergehend die Personalabteilungen stehen vor großen Herausforderungen, einem fundamentalen Wandel und tiefgreifenden Veränderungen: Sei es eine Überarbeitung der Organisationsstruktur, hervorgerufen durch die Etablierung von Robotern, die Anpassung von Ausbildungskonzepten aufgrund neuer Anforderungen an Mitarbeiter oder die Optimierung von Recruitingprozessen, unterstützt von intelligenten Systemen.

Wichtig für Organisationen und ihre Entscheidungsträger: Sie müssen frühzeitig entsprechende Maßnahmen und Visionen gestalten. Nur dann gelingt es, die angeführten – und viele weitere Problematiken – zu adressieren.

Autoren: Mag. Bianca Flaschner, Lennard Lonnemann BSc

Kontakt
Bianca Flaschner
PwC PricewaterhouseCoopers
People and Organisation
T +43 (1) 501 88 – 0
E office.wien@at.pwc.com

Notwendige Veränderungen im HR identifizieren

Der Faktor Mensch in der digitalisierten Arbeitswelt

Vertreter aus Wirtschaft und Wissenschaft arbeiten an der Modellentwicklung mit (v.l.): Ing. Manfred Huemer (Greiner Packaging GmbH), Mag. Stefan Promper, MTD (Netzwerk HR), Dr. Martin Kuhlmann (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität), Mag. (FH) Clemens Zierler (Geschäftsführer IAA)

Die industrielle Produktion hat unter dem Begriff „Industrie 4.0" in den letzten Jahren eine enorme Veränderung erfahren. Die Auswirkungen dieser Umgestaltungen beschränken sich aber nicht nur auf die Produktion, sondern betreffen ebenso den Faktor „Mensch". Qualifizierte Mitarbeiter spielen bei der Einführung neuer Technologien und der digitalen Vernetzung der Produktion eine wesentliche Rolle. Der Mensch und dessen Wissen werden auch in einer gänzlich digitalisierten Produktionswelt nie vollständig ersetzt werden können.

Für eine optimale Steuerung und Bedienung intelligenter Maschinen sind gut ausgebildete sowie qualifizierte Mitarbeiter unverzichtbar. Somit kommt es auch zu neuen Anforderungen an die eigenen Mitarbeiter, unter anderem die laufende Weiterbildung und die Bereitschaft zukünftig neue Aufgabengebiete zu übernehmen.

Neuorientierung für HR

Das Konzept Industrie 4.0 bietet demnach Unternehmen nicht nur neue Chancen, sondern bedingt zugleich neue Handlungsnotwendigkeiten. Eine dieser Notwendigkeiten liegt in der Anpassung und Neuausrichtung der betriebsinternen Personal- und Organisationsentwicklung. Durch diese Veränderungen wird es zu einem erhöhten Bedarf im Personalbereich kommen. Da die bisherigen Konzepte hauptsächlich von technologischen Ideen getrieben sind, gibt es bislang noch kein umfassendes Instrument oder Modell, welches den HR-Bereich hinsichtlich Industrie 4.0 messbar macht und damit mögliche Handlungsfelder aufzeigt.

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Um dieser Herausforderung gerecht zu werden und zukünftig ein ganzheitliches sowie vor allem betriebsnahes Bild zeichnen zu können, arbeitet das Netzwerk Humanressourcen an der Entwicklung eines HR-Reifegradmodells in Bezug auf Industrie 4.0. Gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der JKU Linz soll im Rahmen eines vom Land OÖ geförderten Projektes ein Tool entstehen, welches es den Betrieben ermöglicht, Ideen und Anreize für die Zukunft zu generieren. Mit dem Modell soll der aktuelle Reifegrad des Umgangs mit den Humanressourcen und der Organisation eines Unternehmens in Bezug auf Industrie 4.0 gemessen werden können. Die zielgerichtete Analyse des Ist-Zustand ermöglicht in weiterer Folge die Erarbeitung des individuellen Soll-Zustands. Somit können mit diesem Instrument relevante Handlungsfelder für die Betriebe aufgezeigt werden.

Reifegradmodell ab Mitte 2018

Zielgruppe sind in einem ersten Schritt produzierende Betriebe, insbesondere deren HR-Funktionen und Führungskräfte mit Produktionsbezug. Um die Entwicklung des HR-Reifegradmodells auch möglichst praxisnah zu gestalten, werden von einer Expertengruppe, bestehend aus Vertretern von Wirtschaft und Wissenschaft, in regelmäßigen Workshops Empfehlungen und Hinweise zum Projektfortschritt eingeholt. Ein erstes Treffen fand bereits im Mai statt. Die Fertigstellung des HR-Reifegradmodells ist bis Mitte 2018 geplant und steht dann den Unternehmen als neues Analysetool zur Verfügung.

Kontakt

Netzwerk HR
Mag. Thomas Mitterhauser
Projektmanager
M thomas.mitterhauser@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810-5196

Das sagen Experten

Das Wort „Digitalisierung“ ist in aller Munde – natürlich auch in der Arbeitswelt. HR-times hat Praktiker und Experten gefragt, wo diese Schwerpunkte bzw. relevante Veränderungen abseits des technologischen Wandels sehen und wie man aus Sicht der HR das Unternehmen vorbereiten kann.

Bild: Rosenbauer International AG

Mag. Andreas Berger, NHR-Beiratssprecher, Rosenbauer International AG

„Der digitale Wandel übt wesentlichen Einfluss auf unsere Art der Zusammenarbeit und die Organisationskultur. Zudem braucht es veränderte Ansätze in der Personalentwicklung in Hinblick auf neue Kompetenzen und Führungsmodelle, um als Organisation in einem immer dynamischeren Umfeld wettbewerbsfähig zu bleiben. Es ergeben sich aber auch rechtliche Spannungsfelder im Zusammenhang mit der Digitalisierung, wie durch die neue EU Datenschutzrichtlinie, die in Kürze in Kraft treten wird. Die darin enthaltenen drastischen Strafandrohungen werden Unternehmen stark fordern.“

Bild: Fotostudio Meister Eder

Mag.ª Margit Stockenreiter, Eisenbeiss GmbH

„Digitalisierung für das HR in einem KMU der Metallindustrie bedeutet einerseits tolle Möglichkeiten der Datenerfassung und -auswertung durch moderne kombinierbare Tools, wie beispielsweise die Zeiterfassung durch Maschinendaten. Andererseits ist auch viel Überzeugungsarbeit in Richtung Belegschaft und Betriebsrat notwendig, um der Angst vor Überwachung oder gar Jobverlust aktiv zu begegnen. Eine intensive rechtliche Auseinandersetzung mit dem Thema in Hinblick auf die neue Datenschutznovelle 2018 ist Pflicht.“

Bild: privat

Prof. (FH) Mag. Peter Brandstätter, MBA, FH OÖ Studienbetriebs GmbH

„Die Auswirkungen in der Lehre werden sich auch auf die internen Prozesse und den HR-Bereich auswirken. Die Weichen sind schon gestellt, wir haben bei den Professoren beispielsweise Vertrauensarbeitszeit, Sabbaticals und Home Office seit Jahren. Denkt man Digitalisierung konsequent weiter, kommen trotzdem noch massive Veränderungen auf uns zu. Bei der räumlichen Gestaltung am Campus, in der Administration, im arbeitsrechtlichen Bereich und hinsichtlich Führung.“

Bild: LIMAK

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang H. Güttel, JKU Linz, Institut für Human Recource und Change Management

„Die Herausforderung der Digitalisierung und des fortgesetzten technologischen Wandels liegt oftmals nicht an den technischen Möglichkeiten. Vielmehr sind es Fragen der Strategie, der Organisationskultur, der HR Architekturen und des Führungssystems, die entscheidend sind, ob die Potenziale einer Technologie realisiert werden können oder nicht. In diesem Sinne ist die Kernfrage, ob es sich beim Einsatz neuer Technologien um eine graduelle Weiterentwicklung der bestehenden Organisation handelt, um im aktuellen Entwicklungspfad etwas effizienter oder/und flexibler zu werden oder ob ein fundamentaler Bruch der strategischen Identität des Unternehmens einhergehen muss.“

Bild: WIFI OÖ

Dr.in Sabine Wolfsteiner, WIFI Unternehmerakademie

„Digitalisierung verändert die Wirtschaft grundlegend: Produkte, Geschäftsprozesse, Marktauftritt und die Arbeitswelt insgesamt – vieles ist im Umbruch. Gerade für KMU ergibt sich dadurch eine Vielzahl von Herausforderungen und Chancen. Die WKO Oberösterreich begleitet OÖ Unternehmen bei ihrer digitalen Transformation sowie beim Aufbau digitaler Kompetenzen, wie z. B. Umgang mit IT & Daten – deren Nutzung und Interpretation, Improvisation, Fehlerbehebung, Kooperationsfähigkeit, Umgang mit Komplexität, und Prozessmanagement.“

Bild: fotolia.com/lovemask

Digitaler Belastung im Arbeitsumfeld entgegenwirken

Bild: fotolia.com/Konstantin Hermann

Stress lass' nach

Eine moderne Gesellschaft ohne IT ist undenkbar. Auf den ersten Blick erleichtern Laptop, Smart-Phone & Co. durch schnelle, ortsunabhängige Kommunikation unser Arbeitsleben. Auf den zweiten verursacht diese digitale Schnelllebigkeit bei uns Menschen aber auch Stress. Unternehmen sollten sich über die Ursachen und Auswirkungen von digitalem Stress in Betrieben im Klaren sein, um entgegensteuernde Maßnahmen setzen zu können.

Die Durchdringung der Gesellschaft mit Informations- und Kommunikationstechnologien schreitet unentwegt voran und es besteht kein Zweifel daran, dass die IT zu einem bestimmenden Faktor im Leben vieler Menschen geworden ist. Wenig überraschend zeichnen sich in diesem Zusammenhang auch wesentliche Veränderungen für die Arbeitswelt ab. Bereits erste Feldstudien zeigen, dass Mitarbeiter, die mit den neuen Technologien überfordert sind, den Digitalisierungsprozess im Unternehmen, durchaus blockieren können.

Das Netzwerk HR greift diese Thematik gemeinsam mit dem IT-Cluster und oö. Unternehmen im Rahmen eines Projektes auf. Aufgebaut wird hierbei auf einem aktuell laufenden Forschungsprojekt mit dem Titel „Digitaler Stress in Unternehmen", das vom Land OÖ und der FH OÖ finanziert wird. Unternehmen, die sich auch der Kehrseite der Medaille von Digitalisierung widmen, haben die Möglichkeit gleich von Anfang an ein professionelles und vor allem für die Mitarbeiter ansprechendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Der wissenschaftliche Leiter dieses Projektes, Assoz. Univ.-Prof. FH-Prof. Mag. Dr. René Riedl, beschäftigt sich seit Jahren mit technologischem Stressverhalten und gibt im folgenden Interview Einblicke in seine Forschungsergebnisse und das geplante Projekt im Netzwerk HR.

Prof. Riedl, Sie selbst forschen an der FH Steyr seit Jahren am Thema Digitalisierung und dessen Auswirkungen. Warum ist es aulhrer Sicht so wichtig, sich jetzt mit den Herausforderungen einer technologischen Reizüberflutung zu beschäftigen?

Befunde empirischer Forschungen (vgl. z. B. Riedl 2013[1]) zeigen, dass die Digitalisierung zwar Chancen bietet, jedoch auch viele Fragen aufwirft, beispielsweise „Wie sollte die Arbeitsorganisation aussehen?". Es müssen also auch die möglichen Risiken einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft bedacht werden, um so die Voraussetzungen für den zweckgerechten Einsatz neuer Technologien zu schaffen. So wurde in der „Digital Roadmap Austria"[2] auch darauf hingewiesen, dass der digitale Wandel nicht nur Flexibilität von den verwendeten Systemen verlangt wie z. B. Ausfallssicherheit, sondern auch erhöhte Anpassungsfähigkeit von Mitarbeitern wie z. B. die verschwimmenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben.

Wie würden Sie das Projekt, das in Kooperation mit oö. Unternehmen durchgeführt wird, charakterisieren bzw. welche wesentlichen Ziele werden verfolgt?

Das vorliegende Projekt baut auf einer jahrelang bestehenden Forschung auf. Eines der bisher wesentlichen Ergebnisse ist die Entwicklung eines theoretischen Modells für die Erforschung von „Technostress" (Anm. d. Red.: englischsprachiges Äquivalent zu digitalem Stress). Um den Zusammenhang zwischen stressauslösenden Faktoren, deren Effekten sowie Bewältigungsmaßnahmen zu untersuchen, ist eine Datensammlung über einen

[1] Riedl, R.: On the Biology of Technostress: Literature Review and Research Agenda. DATA BASE for Advances in Information Systems 44, 18–55 (2013) [2] BMWFW: Digital Roadmap Austria. Bundeskanzleramt Österreich und BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2016)

Assoz. Univ.-Prof. FH-Prof. Mag. Dr. René Riedl Bild: FH OÖ

längeren Zeitraum notwendig, weshalb die Datenerhebung und -analyse einen Großteil des Projektzeitraums einnimmt.
Im Projekt geht es aber vor allem auch darum, Akzeptanz für die Veränderungen durch den digitalen Wandel zu gewinnen und die damit verbundenen Spannungen in der Mensch-Computer-Interaktion im organisationalen Kontext abzubauen.

Können Sie ein Beispiel nennen, wie Sie diese Datenerhebung durchführen werden? Gibt es hierfür spezielle Methoden?

Viele der im Modell enthaltenen Faktoren können durch mehrere Methoden erhoben werden. Dies ermöglicht ein klareres Bild von tatsächlichen Sachverhalten, wie etwa der Arbeitsbelastung, welche objektiv über die Anzahl an Arbeitsstunden und subjektiv durch Befragung der betroffenen Personen gemessen werden kann. Der Stresslevel der Belegschaft lässt sich auf viele Arten messen und unterstützt die beauftragten Projektteilnehmer bei der Implementierung von stress-präventiven Maßnahmen in ihren Betrieben.

Wie können die wissenschaftlichen Erkenntnisse mit der betriebswirtschaftlichen Praxis in Einklang gebracht werden?

Die wissenschaftliche Studie zum Thema technologischer Stress ist selbstverständlich von sehr tiefgreifenden theoretischen Ansätzen geprägt. Für Unternehmen generell wird es jedoch viel interessanter sein, diese theoretischen Aspekte schnell und unkompliziert umsetzen zu können. Deshalb wird in diesem Projekt mit den Teilnehmern zwar eine standardisierte Toolbox erarbeitet, welche jedoch auch individuell in den einzelnen Betrieben angepasst und eingesetzt wird.

Was würden Sie abschließend jenen Unternehmen raten, die sich aktuell oder zukünftig digitalisieren möchten?

Unternehmen, die sich vor den sicherlich eintretenden Belastungen auf die Belegschaft verschließen, werden es zukünftig schwer haben, mit dem immer schneller werdenden Tempo am Markt mitzuhalten.

Vielen Dank für das Gespräch.

MEHR WISSEN

Sie wollen mehr zum Projekt erfahren?
Ihr Kontakt im Netzwerk HR
Ronald Mitterndorfer, MA
Projektmanager
M ronald.mitterndorfer@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810-5191

Die besten Köpfe gewinnen

Mit dem CORE Prinzip gelingt es Unternehmen und Organisationen die besten Mitarbeiter zu finden und zu binden.

Der Arbeitgebermarkt und die Bedeutung von Personalmanagement haben sich in den letzten Jahren massiv verändert. Konnten sich noch vor nicht allzu langer Zeit die Unternehmen ihre guten Fachkräfte aussuchen, so wählt heute oft die Fachkraft den Arbeitgeber.

Jene Unternehmen, die sich als attraktive Arbeitgeber positionieren, werden schlussendlich die besten Köpfe für sich gewinnen. Employee Relationship Management (Mitarbeiter-Beziehungsmanagement) lautet deshalb das Gebot der Stunde. Erfolgsentscheidend ist das Zusammenspiel von interner und externer Kommunikation, von Wohlfühlmangement und Personalentwicklung mit gut abgestimmten Prozessen dahinter.

Das CORE Prinzip

CORE smartwork ist die wirkungsvolle Kommunikationsplattform für erfolgreiches Mitarbeiter-Beziehungsmanagement. Dahinter verbirgt sich eine intelligente Software, die Kommunikation, Führungs- und Organisationsaufgaben, Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterentwicklung und Expertenförderung miteinander vernetzt. Die modular aufgebaute Plattform deckt sämtliche Bereiche der Zusammenarbeit und der internen Kommunikation ab.

Geht's dem Mitarbeiter gut, geht's dem Unternehmen gut.

Dort, wo sich Mitarbeiter wohlfühlen, werden sie auf lange Sicht ihren individuellen Beitrag für die erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens leisten. CORE smartwork ist das richtige Werkzeug dazu.
Team up!

Detailinformationen finden Sie unter:

CORE smartwork GmbH
Fillstraße 1, 4942 Gurten
office@core-smartwork.com
www.core.smartwork.com

core smartwork

Lernen heute und morgen

Analog & digital – die Mischung macht's

Bild: fotolia.com/Voyagerix

Viele Unternehmen setzen bereits auf Digitales Lernen als Bestandteil ihres betrieblichen Weiterbildungsangebotes. Betriebliche Lernkontexte werden vielfältiger und die Halbwertszeit von erlerntem Wissen verkürzt sich permanent. In diesem Wandel spielen digitale Lernmedien eine immer wichtigere Rolle in Organisationen, doch auch in Zukunft wird Präsenzlernen nicht gänzlich verschwinden. Mag. Dr. Stefan Teufl, Head UniCredit Academy Austria, spricht im folgenden Interview darüber, wieso sich die Art des Lernens verändert und wie Lernen in Zukunft stattfinden kann.

Was sind wichtige Faktoren für erfolgreiches Lernen bzw. erfolgreiche Lernkultur in Unternehmen? Lernen wir heute anders als früher?

Wir haben dazu in unserem Unternehmen eine Mitarbeiterbefragung „Zukunft Lernen" durchgeführt. Eine wichtige Erkenntnis aus Sicht der Befragten war, dass Lernen früher gleichbedeutend war mit „Lernen in einem Seminar oder Kurs". Zukünftig wird Lernen vielfältiger passieren: z. B. im Team in kleinen Lernpartnerschaften, selbstorganisiertes Lernen in virtuellen Plattformen oder über soziale Medien. Weiters ergab unsere Befragung wie wichtig eine förderliche Lernkultur, die Unterstützung der unmittelbaren Führungskraft und auch die Rahmenbedingungen für individuelles Lernen sind. Beispielsweise, ob ich beim individuellen Lernen einen geeigneten Raum habe, einen ruhigen Platz wo ich ungestört Lernen kann.

Vor einigen Jahren gab es auch einen interessanten Artikel im Harvard Business Review von Chris Argyris zu „Teaching smart people how to learn". Er beschäftigte sich dabei mit so genannten „Lerndilemmas von Experten", speziell jedoch mit der Wichtigkeit eines förderlichen Lernumfelds in Unternehmen. Herkömmlich verbindet man mit Lernen sehr oft einen rein individuellen Prozess. Im Sinne einer lernenden Organisation sehe ich jedoch in Zukunft kollektive Lernprozesse als ebenso wichtig an. Wie gelingt es beispielsweise eine Unternehmenskultur aufzubauen in der man einander unterstützt und hilft? Oder wie können Scheitern und Fehler enttabuisiert werden? Oder wie ermöglichen wir möglichst angst- und hierarchiefreie Lernerfahrungen?

Inwiefern haben sich die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen der Digitalisierung verändert?

Ich habe beobachtet, dass es mehr und mehr darum geht, Wissen und Erfahrungen untereinander auszutauschen. Und zwar kurzweilig, informell und rechtzeitig. In Zukunft spielen digitale Lernmedien eine immer größere Rolle. Das sieht man auch an globalen Anbietern wie Coursera, Khan Academy oder Lynda.com, die derzeit den Markt mit sogenannten „Massive Open Online Courses" förmlich überschwemmen. Die Digitalisierung eröffnet nicht nur Kundinnen und Kunden neue Möglichkeiten, sondern auch den Mitarbeitern in Unternehmen,

mit neuen Wegen der internen Zusammenarbeit und des „just in time"-Lernens.

Wie haben Sie auf diese Anforderungen in Ihrem Unternehmen reagiert?
Wir haben vor drei Jahren eine „virtuelle Academy" gegründet. Diese bietet den Mitarbeitern ein umfassendes modernes Lernportfolio und beinhaltet digitale Selbstlernmedien, wie z. B. Podcasts im Rahmen der Sprachausbildung sowie bedarfsgerechte Methoden, wie man lernt zu lernen, etwa mit einem „Learning-on-the-job toolkit".
Ein weiterer wichtiger Punkt dabei ist die sogenannte „Halbwertszeit des Wissens": das heißt, wie lange formell oder informell erworbenes Wissen aktuell und in der Praxis anwendbar bleibt. Diese Maßeinheit hilft abzuschätzen, wie oft bestimmte Wissensinhalte aktualisiert und das Wissen „aufgefrischt" werden muss. Je spezialisierter das Fachwissen, desto früher ist dieses aufgrund neuer Entwicklungen, Produkte oder Verfahren nicht mehr zeitgemäß. Bei IT-Fachwissen beträgt beispielsweise die Halbwertszeit nur mehr ca. 1 Jahr. Das bedeutet, jedes Jahr ist eine Aktualisierung dieses Fachwissen notwendig! Dieses Wissen muss somit durch permanente Lernprozesse ständig aktualisiert und angepasst werden. Lebenslanges Lernen kann somit definitionsgemäß kein Schlagwort bleiben, sondern wird zum selbstverständlichen Bestandteil von individuellen Biographien.

Wie gestaltet sich die Balance zwischen formellem und informellem Lernen im Rahmen der Digitalisierung?
Ein Schwerpunkt in unserer Academy ist wie erwähnt die Förderung des Lernens von- und miteinander. Damit folgen wir dem 70/20/10 Grundansatz des neuen Lernens, wonach 70 Prozent Learning on the job, 20 Prozent Lernen im Austausch und nur mehr 10 Prozent formal im „Klassenzimmer" ausmachen.
Mitarbeiter lernen selbstbestimmt und zeitunabhängig, um so den Lernertrag für jeden einzelnen zu steigern. Dennoch wird in Zukunft das informelle bzw. analoge Lernen seine Berechtigung haben. Dort wo es um Austausch, Kollaboration und Emotionen geht, bevorzuge ich informelle Lernsettings grundsätzlich. Das bestätigt auch eine aktuelle Forschung der Organisationspsychologin Amy Edmondson mit folgendem Ergebnis: Vertrauen, Sicherheit, eine Fehlertoleranz und wiederum die Lernumgebung spielen eine außerordentlich wichtige Rolle für den Lernerfolg von Teams. Ergänzend möchte ich hinzufügen, dass Humor eine ebenso wichtige Grundlage ist, um Vertrauen und Sicherheit aufzubauen. Frei nach dem Motto „Humor ist wichtig UND zum Glück nicht kostenpflichtig".

Wie sehen innovative Lernmethoden der Zukunft aus? Welche digitalen Lerntrends wurden bei der Unicredit umgesetzt?
Eine Studie „Human Capital Trends" von Deloitte hat sich kürzlich mit dieser Frage beschäftigt. Dieser Studie zufolge gibt es bei Lernmethoden der Zukunft „new rules". Verkürzt gesagt, geht es hier um neue Lerntechnologien, die ständig verfügbar sind, den Mitarbeitern spannende und spielerische Erfahrungen bieten und die kurzweilig die Zusammenarbeit verbessern. Was ich dabei durchaus überraschend finde ist das neue Rollenverständnis der Lernenden im Sinne von mehr Selbstverantwortlichkeit für Lernen (Zitat aus der Studie „Learning content is provided by everyone in the organisation, and curated by employees ..."). Traditionell kommen wir in der UniCredit Austria aus der analogen Lernwelt. In den letzten Jahren haben wir jedoch sukzessive unsere digitalisierten Lernangebote ausgebaut und setzen diese Schritt für Schritt mit innovativen Ansätzen wie blended Learning, flipped-classroom-Elementen oder „serious-games" erfolgreich um. Speziell jüngere Mitarbeiter schätzen diese Art von Lernerfahrungen sehr.

Inwiefern verändert sich die Rolle von Führungskräften in den neuen Lernkontexten?
Meiner Erfahrung nach verändert sich derzeit grundlegend die Rolle von Führungskräften. Nicht nur beim Thema Lernen. War es früher opportun die beste Expertin oder den besten

Mag. Dr. Stefan Teufl, Head UniCredit Academy Austria
Bild: UniCredit Academy

Verkäufer zur Führungskraft zu ernennen, so reicht dies heute nicht mehr aus. Anforderungen an Führungskräfte werden quantitativ und qualitativ zunehmend anspruchsvoller, komplexer und vielfältiger. Führung ist zu einer Profession mit hoher sozialer Verantwortung für Unternehmen und seine Mitarbeiter geworden. Eine dieser Rollenanforderungen an Führungskräfte ist die des „People Managers" oder „supportive Leaders", wo eine unterstützende bzw. coachende Haltung für die Entwicklung von Potenzialen sicher hilfreicher ist, als über Befehle und Anweisungen.
Im Rahmen der von mir erwähnten Unternehmensbefragung zu „Zukunft Lernen" kommt aus Sicht der Mitarbeiter den Führungskräften eine eminent wichtige Rolle bei der Lernunterstützung zu. Die Befragungsergebnisse haben gezeigt dass unsere Führungskräfte da auf einem ganz guten Weg sind. Bei der Frage, ob Führungskräfte offen für neue Lernmethoden sind, gibt es durchaus noch Potenzial nach oben ... man lernt ja nie aus ...

Vielen Dank für das Gespräch.

Chance oder Joch?

Digital Fluency

Technologien und Märkte spiegeln eine zunehmend hohe Innovationsdynamik. Kollaboration und Vernetzung werden wesentliche Dimensionen im Kontext der Digitalisierung sein – es wird volatiler, komplexer und dynamischer. Unser Wissen wird auch in andere, auf den ersten Blick fremde, Bereiche wirken, um den genannten Anforderungen gerecht zu werden. Digitalisierung passiert und ist kein temporärer Trend. Sie birgt noch ungeahnte Chancen für neue Geschäfts- und Produktionsmodelle. Und sie wird immer wieder als Chance für Frauen hochgelobt. Warum?

Ihr Kontakt im NHR
Mag.ª Romana Steinmetz
Projektmanagerin KOMPASS
romana.steinmetz@biz-up.at
43 (0) 732 79810 5192

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere sprach darüber mit DIin Arezoo Edrisian, die vor ihrer Bildungskarenz als Leiterin für „Engineering" bei Kapsch TrafficCom tätig war. Als Vice President hat sie in dieser Funktion Verantwortung für ca. 400 Mitarbeiter weltweit getragen. In ihrer Master-Thesis im Rahmen des MBA-Studiums erarbeitet sie den Zusammenhang zwischen digitaler Transformation, sozialer Innovation und Diversität.

Frau Edrisian, eine Bildungskarenz in dieser Position ist ein starkes Zeichen. Was war ausschlaggebend für diese Entscheidung?
Im Laufe meiner 21-jährigen Berufstätigkeit habe ich mich sukzessive von einer technischen Expertin zur Führungskraft eines international agierenden Unternehmens entwickelt. Ich habe erkannt, dass die Herausforderungen des Marktes immer komplexer werden und daher die effektive Nutzung der Innovationskraft des Unternehmens wichtiger ist denn je. Begleitend zu meiner Bildungskarenz führe ich weiterhin geringfügig meine Aktivitäten für die Kapsch Frauen-Plattform „Women@Kapsch" fort, da mir diese Initiative sehr am Herzen liegt.

„Digital Fluency" hat laut Studien starken Einfluss auf die Karrieren von Frauen. Wie könnte sie sich als integraler Bestandteil in Veränderungsprozessen darstellen?
„Digital Fluency" bedeutet, gute Kenntnisse über eine breite Palette der digitalen Technologien zu haben. Somit kommt man gut in der digitalen Welt zurecht und weiß, wann und wie diese Tools anzuwenden sind. Laut einer Accenture-Studie können Frauen den digitalen Kompetenzzuwachs mehr ausnutzen, weil sie damit schneller in ihrer Ausbildung und Berufskarriere vorankommen.
Viele Unternehmen investieren in der Digitalisierung und Automatisierung. Manche Routine-Jobs wird es in Zukunft in dieser Form nicht mehr geben, aber dafür entstehen neue Berufe und Möglichkeiten. Wenn Frauen sich

DIin Arezoo Edrisian Bild: Kapsch AG, Fotografin: Teresa Maier-Zötl

gut auf diese Änderungen vorbereiten und diese als Chance ergreifen, können sie davon für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitieren.

Wie erleben Sie das Spannungsfeld zwischen dem neuen Megathema Digitalisierung und dem „alten Hut" Frauenkarrieren?
Meiner Meinung nach spielen die Gesellschaft und die traditionellen Rollen der Frauen weiterhin eine große Rolle für die Stellung der Frauen. Die Digitalisierung ist vorhanden und verbreitet sich schnell in unterschiedlichen Segmenten. Aber diese Modernisierung beeinflusst nicht automatisch die Denkweise der Menschen. Die Karriere bleibt einerseits weiterhin eine persönliche Entscheidung. Andererseits hängt es von der Unternehmenskultur ab, ob Frauen gleiche Chancen für eine Führungsfunktion bekommen oder eben nicht. Die Chance sehe ich eher in der Offenheit und dem Selbstbewusstsein der Generation „Y" und „Z", dass sie die Chancengleichheit mehr leben und erleben. Doch obwohl in Unternehmen, Medien und Vorträgen viel über die Gleichstellung der Geschlechter und Vorteile der Diversität gesprochen wird, denken und handeln die Menschen meiner Beobachtung nach noch immer in gewohnten und alten Mustern.

Welche zentralen Dimensionen von Wandel bieten Anknüpfungspunkte für eine genderegerechte Gestaltung einer digitalen Arbeitswelt?
Flexible Arbeitszeiten und die Homeoffice-Möglichkeit bringen Erleichterungen für die Frauen. Auch der flexiblere Zugang zu Information und Wissen ist sehr wertvoll, da man sich über Internet mit weniger Zeitaufwand besser informieren und weiterbilden kann. Vernetzung und Kollaboration sind wesentliche Dimensionen in Karrieren und können leichter elektronisch effizient und effektiv erfolgen.

Digitales Arbeiten bedeutet digitale Tools anwenden. Warum deckt diese Aussage nur einen minimalen Bereich des Themas Digitalisierung ab?
Der Begriff „Digitalisierung" umfasst auch Aspekte wie digital Denken, Digitalisierung verstehen und vernetzt sein. Die digitalen Tools sind Mittel zum Zweck. Durch die Digitalisierung sind neue Geschäftsmodelle möglich, die früher nicht denkbar waren. Es gibt viel mehr Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeit und des Lernens, mit mehr Freiheit und Unabhängigkeit. Die persönliche Online-Weiterbildung gibt motivierten Menschen weltweit bessere Chancen, sich gut für die Arbeitswelt vorzubereiten.

Was kann die digitale Transformation für Frauen bewirken? Oder anders gefragt: Ist „Gender" in diesem Zusammenhang ein wirklich ernstgemeintes Businessthema?
Ich möchte hier zwischen verschiedene Generationen unterscheiden. Man sagt über Generation „Y", dass sie mehr auf Gleichberechtigung und neue Familienmodelle setzen und man sagt für Generation „Z" voraus, dass sie selbstbewusster sind und ein großer Teil von ihnen im Berufsleben Karriere machen möchte. Es sind die Kinder des digitalen Zeitalters, die den großen Unterschied in der Zukunft machen werden. Daher stelle ich nicht die Frage, welche positive Wirkung die digitale Transformation für Frauen bringt, sondern frage mich, wie können Frauen die digitale Transformation positiv beeinflussen?

Bild: fotolia.com/underdogstudios

Weibliche Fachkräfte … und man gewinnt sie doch!

„Technische Expertinnen kann man nicht mit einem straighten, technisch-nüchternen Unternehmensauftritt ködern, es braucht Emotionalisierung, Authentizität und außenwirksame Genderstandards, durch die sich Frauen angesprochen fühlen." Dieser beiläufig in einem Treffen mit KOMPASS-Projektleiterin Romana Steinmetz eingeworfene Satz, war für die B&H Projekt- und Personalmanagement GmbH Anstoß für das Projekt „Women. TechWorld. Challenge GENDER."

„Der deutliche Genderimpuls hat gewirkt und lässt die Bewerberzahlen – insbesondere auch der weiblichen Expertinnen – spürbar in die Höhe schnellen."

Mag.ª Alexandra Holzlechner, Personal und Recht, B&H Projekt- und Personalmanagement GmbH Bild: Roland Froschauer www.lichtschreiber.com

Um das Projekt von Beginn an auf professionelle Beine zu stellen, war zuerst die Erhebung des Status Quo erforderlich. Unter Begleitung einer Genderexpertin wurde daher ein umfassendes Genderscreening im Unternehmen durchgeführt. Außen- und Innensicht, Prozesse, Strukturen, Hierarchien, Funktionen, Kultur, und Tiefenstrukturen, bestehendes Datenmaterial, der Öffentlichkeitsauftritt und vieles mehr wurde gendertechnisch evaluiert.

Selbstwahrnehmung ≠ Außenwirkung

Das Ergebnis bescheinigte B&H eine sehr hohe Gendersensibilität und einen äußerst positiven Umgang mit dem Thema – spürbar bei den Mitarbeitern und den direkten externen Partnern – aber leider nicht erkennbar im Außenauftritt und nur wenig in bestehenden Prozessen.

B&H konnte nicht erlebt werden. Die hohe Wertschätzung gegenüber Menschen, die Teamkultur, der Spaß an der Arbeit, das Spielerische waren nicht sichtbar. Mag.ª Alexandra Holzlechner erklärt: „Vor allem war B&H als Wohlfühl- und Wachstumsplattform für Technikerinnen nicht etabliert. Zu wenige Anhaltspunkte nach außen ließen darauf schließen, wie offen wir der Thematik Frauen in der Technik und Diversity gegenüberstehen, was wohl der Grund für die niedrigen weiblichen Bewerberzahlen war."

Der neue Auftritt …

Doch das war einmal. Der Startschuss für das Projekt „Women. TechWorld. Challenge GENDER." fiel im August 2016. Ein halbes Jahr konzentrierte man sich intensiv auf die Genderthematik. Krempelte den Öffentlichkeitsauftritt um, damit B&H als attraktiver Arbeitgeber, als „Host" auch für technische Expertinnen ersichtlich wurde. Entwickelte „B&H erleben", zeigte „Success Stories der Mitarbeiter" und „B&H Women" auf der Homepage. Man arbeitete an der Verbesserung der Prozessqualität, am Wording, entwickelte Leitfäden, Stellenausschreibungen und Folder. Man erarbeitete neue Konzepte für Veranstaltungsformate – auch für Frauen und Familie versteht sich – und machte Workshops zur Gendersensibilisierung.

Das neu entwickelte Recruitingtool „Talentepool" lässt es zu, sich mittels eines vertraulichen Profils auf der Homepage zu präsentieren und die wahren Stärken und seine eigene Persönlichkeit abseits des Lebenslaufs zu zeigen und out of the box zu denken. Denn erlaubt ist, was erfolgreich ist.

… zeigt Wirkung

Und der Erfolg gibt diesem Projekt recht. Durch den frischen Unternehmensauftritt ist ein unglaublicher Drive entstanden. Dem Ziel, Technikerinnen eine Expertinnenplattform zu bieten und diese gleichzeitig an das Unternehmen zu binden, ist B&H durch dieses Projekt definitiv nähergekommen. Ebenso, dass die Genderthematik in der täglichen Arbeit mitgedacht wird.

„Sechs Monate sind keine lange Projektlaufzeit für das Arbeitsvolumen, das wir uns vorgenommen haben. Wir sind sehr stolz auf die Projektergebnisse. Unser Tipp an andere Unternehmen: Starten Sie ein derart komplexes Vorhaben wie ein Genderprojekt nur mit entsprechender Begleitung. Die FFG bietet hier professionelle Infos und Unterstützung." so Holzlechner.

INFO-BOX

Sie sind Partner im Netzwerk HR und möchten Ihre Erfolgsgeschichte zu einem HR-Projekt veröffentlichen?

Ihr Kontakt

Barbara Wiplinger, Kommunikation
barbara.wiplinger@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810-5193

Auf einen Blick

Alle Förderungen für Weiterbildung in Oberösterreich

Qualifikation als Erfolgsfaktor: Die Förderbroschüre gibt einen Überblick der finanziellen Unterstützungen. Bild: fotolia.com/pathdoc

Bereits zum achten Mal erscheint im Juli 2017 die kostenlose Broschüre zu oberösterreichischen Berufs- und Weiterbildungsförderungen. Arbeitgeber und -nehmer können sich hier rasch über das umfangreiche Angebot im Personalbereich informieren.

Die Förderbroschüre beinhaltet in der Neuauflage mehr als 50 oberösterreichische Fördermöglichkeiten und ist untergliedert in die Kategorien: Frauen & Männer, Lehrlinge, Menschen mit Beeinträchtigung und Unternehmen.

Herausgeber ist das Netzwerk Humanressourcen der oö. Wirtschaftsagentur Business Upper Austria in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsressort des Landes OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ und der Arbeiterkammer.

INFO-BOX

Unter www.netzwerk-hr.at/foerderbroschuere können Sie die Broschüre ab 24. Juli kostenlos downloaden oder das Druckexemplar beim NHR bestellen: Sonja Scheinmayr,
M sonja.scheinmayr@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810 5198.

Leitfaden für Unternehmen

Erfolgreiches Miteinander im interkulturellen Arbeitsleben

Zu- und Rückwanderer haben ein enormes Potenzial für die regionale Wirtschaft. Im Rahmen des Projektes „Willkommen Standort OÖ", einem kostenlosen Beratungsservice der oö. Wirtschaftsagentur Business Upper Austria und der Regionalmanagement OÖ GmbH, werden Gemeinden und Unternehmen dahingehend unterstützt, dieses Potenzial bestmöglich zu nutzen.

Die Führung einer bunt gemischten Belegschaft aus unterschiedlichen Herkunftsländern bringt Herausforderungen wie Sprachbarrieren, Widerstände in der Stammbelegschaft oder kulturell bedingte Konflikte mit sich. Wie es gelingen kann, Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln rasch und unkompliziert in das Team und den Aufgabenbereich einzubinden, zeigt der Leitfaden „Praktische Tipps für ein erfolgreiches Miteinander im interkulturellen Arbeitsleben", welcher im Rahmen des Projektes gemeinsam mit der Wirtschaftskammer OÖ erstellt wurde.

Er liefert praktische Anregungen und Vorschläge für die Suche und Auswahl von passendem Personal, das Gestalten des Arbeitseinstiegs und bei Schwierigkeiten mit der Sprache oder im Arbeitsalltag. Die empfohlenen Maßnahmen sind ohne spezielle Schulungen und mit überschaubarem Zeitaufwand umsetzbar. Die Broschüre liefert zudem Kontaktdaten von Ansprechpersonen und Links zu weiterführenden Informationen. Das Projekt wurde aus Mitteln des Landes OÖ im Rahmen der Wachstumsstrategie für Standort und Arbeit gefördert.

INFO-BOX

Unter www.willkommen-standortooe.at/downloads-links können Sie den Leitfaden **„Willkommen Standort OÖ"** kostenlos downloaden.

Qualifizierungsprogramm 2017/2018 des Automobil-Clusters

Neuer Lehrgang: Digital Transfer Manager

Ab sofort können die neuen Lehrgänge des Automobil-Clusters belegt werden. Das Programm startet im Herbst und wartet mit neuen Angeboten für die Digitalisierungsherausforderungen auf.

Die neuen Eigenschaften der Mobilität verlangen neue Ausbildungskonzepte für Fachkräfte in der Mobilitätsindustrie. Die Interaktion mit anderen Branchen wie der IT- oder der Kommunikationsbranche öffnen den Zulieferern neue Aktionsbereiche.

Digital Transfer Manager

Im Mittelpunkt des neuen Lehrganges DTM (Digital Transfer Manager) im Qualifizierungsprogramm 2017/2018 steht die Digitalisierung der Unternehmen. Nicht nur die Fahrzeuge verknüpfen sich mit Datennetzen, auch die Betriebe müssen sich für eine digitalisierte Zukunft rüsten, wenn sie den Anschluss nicht verlieren wollen.
Der Lehrgang „Digital Transfer Manager" vermittelt die Definition von (digitalen) Geschäftsmodellen und deren Implementierung sowie Grundlagen für das Design, den Aufbau, die Einführung und das Management von digitalen Prozessen im Unternehmen.

Lehrgänge für automotives Grundlagenwissen und Spezialisierung

Eine rasche Anpassung an neue technologische und wirtschaftliche Herausforderungen ist mit den Lehrgängen des Automobil-Clusters zu den Themenbereichen Qualitäts-, Vertriebs- und Projektmanagement sowie dem Entwicklerlehrgang und dem Digital Transfer Manager möglich. Wissen von Experten aus der Automobilindustrie, praxisnahe Beispiele und eine begrenzte Teilnehmerzahl tragen zum Erfolg der AC-Ausbildungsangebote bei. Alle Angebote können auch als Inhouse-Lehrgänge in den Unternehmen durchgeführt werden.

Bild: Automobil-Cluster/Stefan Eibelwimmer

INFO-BOX

Lehrgangsanmeldungen
Automobil-Cluster
Gabriele Randacher-Schöffl
M gabriele.randacher@biz-up.at
T 43 (0) 732 79810-5084

KOMPASS erweitert Leitfaden

Infos und Tipps zum Einkommensbericht

Das Thema verpflichtender „Einkommensbericht“ wirft im Personalmanagement häufig Fragen auf und erzeugt Unsicherheiten und mehr oder weniger Widerstand. Dabei kann er auch als wirksames Instrument im Unternehmen eingesetzt werden. Er liefert Antworten auf Fragen, die sich zuvor vielleicht nicht gestellt haben und birgt Chancen und Diskussionsgrundlage für die HR-Arbeit im Betrieb. Wie, erfahren Sie im aktuell erweiterten „KOMPASS für Frauen und Unternehmen“ und unter www.kompass-ooe.at.

Der Einkommensbericht, der 2011 in Österreich eingeführt wurde, ist ein nützliches Instrument, das den Zweck verfolgt, Einkommensunterschiede transparent zu machen und deren Gründe genauer zu analysieren. Unternehmen können damit ihre Einkommensstruktur durchleuchten und aufscheinende Ungleichbehandlungen beseitigen. Gleichzeitig können auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mittels der Einkommensberichte ihre Gehaltssituation überprüfen. Gemäß §11a des Gleichbehandlungsgesetzes müssen derzeit alle Betriebe mit mehr als 150 Beschäftigten alle zwei Jahre einen Einkommensbericht erstellen. Seit 2011 hat sich der Gender Pay Gap von 23,5 auf 22,2 Prozent im Jahr 2014 verringert.

Via KOMPASS direkt an oö. Unternehmen!
Der „KOMPASS für Frauen und Unternehmen“ unterstützt Unternehmen seit 2013 in ihrem HR-Management mit dem Fokus auf Frauen. Die Unterlage wurde nun um den Aspekt des „Einkommensberichtes“ erweitert und neu aufgelegt. Betriebe finden darin Infos für die Erstellung des Berichts und Tipps für mögliche Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensunterschiede im Unternehmen.

Bild: fotolia.com/thodonal

Tipp für die Praxis

Jetzt „KOMPASS für Frauen und Unternehmen“ inkl. Kapitel zu „Einkommensbericht“ downloaden: www.kompass-ooe.at/kompass-fuer-frauen-und-unternehmen

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere wird im Auftrag des Frauenreferates und der Frauenlandesrätin des Landes OÖ, in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ umgesetzt.

Werden Sie Teil unserer HR-Community!

Ihre Vorteile als aktiver Partner im Netzwerk Humanressourcen!

- Erfahrungsaustausch mit HR-Profis anderer Unternehmen
- komprimiertes Wissen von Experten über neue Trends & Entwicklungen und Zugang zu Best Practices
- Projektbegleitung: Unterstützung bei Partnersuche, Projektplanung, Projektmanagement, Projekt-Marketing & -PR, Förderthemen
- Ermäßigte Teilnahmegebühr bei NHR-Veranstaltungen: HR-TAGUNG, Fachveranstaltungen, ERFA-Runden, Workshops
- Prozessbegleitung in den Bereichen Team und Organisationsentwicklung
- laufende Infos über Aktuelles aus der HR-Branche via Website, Newsletter und Magazin „HR-times“
- Das Netzwerk als Ihre Marketingplattform: Ihre News und Presseinfos kostenlos auf der Website des NHR, sowie ermäßigte PR- und Sponsorleistungen
- kostenfreier Unternehmenseintrag in der Online-Datenbank auf www.netzwerk-hr.at
- Unterstützung bei der Internationalisierung
- Unsere Kontakte sind Ihr Netzwerk: Zugang zu Landes- und Bundesinstitutionen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Medien, Beratern

Hier schließen Sie Ihre Mitgliedschaft ab: www.netzwerk-hr.at/partnerunternehmen-im-nhr/unser-angebot-ihre-mitgliedschaft
Oder vereinbaren Sie Ihren persönlichen Termin! Wir freuen uns auf Ihren Anruf unter 0732 79810 5199.