

MANAGEMENT SUMMARY:

DIGITAL IST BESSER:

DIE HIRSCHTEC DIGITAL-WORKPLACE-STUDIE 2023 FÜR ÖSTERREICH

Eine repräsentative Online-Befragung von marketagent im Auftrag von HIRSCHTEC Austria

Für die Studie hat das Marktforschungsinstitut marketagent im Auftrag von HIRSCHTEC Austria im April 2023 500 Berufstätige in Österreich befragt, die einen Büroarbeitsplatz haben. Die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen im Überblick:

Digital wird normal: 6 von 10 Beschäftigten verfügen über (sehr) gute Skills, aber Unterschiede zwischen den Generationen

Um die komplexen Aufgabenstellungen in einer hybriden Arbeitswelt zu bewältigen, werden digitale Skills immer wichtiger. Das Bewusstsein dafür, dass es digitale Fähigkeiten braucht, besteht auch bereits: Schon 63,2 Prozent der Befragten schreiben sich nach eigener Einschätzung (sehr) gute digitale Skills zu. Allerdings: Bei den 50- bis 65-Jährigen fühlen sich derzeit „nur“ 47 Prozent digital fit, bei den 18- bis 29-Jährigen sind es bereits 83 Prozent. Eine Diskrepanz, die es aktuell in etwa der Hälfte der langjährigen Mitarbeitenden erschwert, „neue“ Arbeitsweisen und damit wichtige Vorzüge der Digitalisierung in vollem Maße zu nutzen.

Digital-Workplace-Benotung: Ein Drittel der Unternehmen bekommt eine Drei

Geht es darum, den Arbeitsplatz zu benoten, so zeigt sich: Einige Unternehmen haben sich bereits auf den Weg in die Digitalisierung begeben, manche hinken aber noch mehr oder weniger stark hinterher: Rund 20 Prozent werden als „sehr digital“ wahrgenommen und erhalten die Bestnote Eins. 38,6 Prozent schneiden mit einem Gut ab, ein Drittel (34 Prozent) bewegt sich noch im Mittelfeld und nur rund 8 Prozent wurden bei der Einschätzung zur „Digitalisierung im Unternehmen“ mit einer Vier oder Fünf benotet.

Aufholbedarf: Ein Drittel der Mitarbeitenden weiß nicht, was ein Digital Workplace ist

Der digitale Arbeitsplatz muss fest in den Köpfen der Mitarbeitenden verankert werden. Hier gibt es Aufholbedarf: Immerhin gibt nur jede/r zweite Befragte an, mit dem Begriff Digital Workplace etwas anfangen zu können, ein Drittel weiß nicht, was damit gemeint ist. Ebenso weiß nur die Hälfte, ob es im eigenen Unternehmen einen Digital Workplace gibt. Ist ein solcher vorhanden, geben aber über 80 Prozent der Mitarbeitenden an, über alle Anwendungsmöglichkeiten Bescheid zu wissen.

Digitale Challenges & Pain Points: ständige Erreichbarkeit, Multitasking und fehlender persönlicher Kontakt

Der Digital Workplace kann die Bindung der Mitarbeitenden zur Organisation stärken, den Wissenstransfer vereinfachen und das Unternehmen zu einem attraktiven Arbeitsplatz für neue Talente und bestehende Mitarbeitende machen. Dennoch begegnen den Österreicherinnen und Österreichern einigen Herausforderungen, die als belastend empfunden werden – darunter das Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen (35,5 Prozent), alles immer, sofort und gleichzeitig erledigen zu müssen (32 Prozent), das Fehlen von realer, persönlicher Kommunikation (29,9 Prozent) und die Herausforderung, Arbeit von Privatem zu trennen (22,9 Prozent).

Weiter auf Seite 2.



Mit Automatisierung zu mehr Produktivität, Effizienz und Nachhaltigkeit

Doch auch, wenn es einige Challenges am Digital Workplace gibt, die Vorteile, die er mitbringt, lassen sich nicht von der Hand weisen: Schon jetzt finden 13,8 Prozent der Befragten, dass ein digitales Arbeitsumfeld weniger Stress bedeutet, weil man sich die Zeit besser einteilen kann – vor allem Jüngere sehen das so. Auch das Argument, dass ein Mehr an Digitalisierung der Umwelt zugutekommt, überzeugt Mitarbeitende – mehr als 65 Prozent der Befragten glauben an einen positiven Effekt. In etwa drei Viertel sehen Potenzial im papierarmen Büro (77,2 Prozent), 61,1 Prozent beim reduzierten Reiseaufwand und 38,3 Prozent beim Einsparen von Zeit und Ressourcen durch kürzere Suchzeiten für Informationen.

Die Ergebnisse zeigen:

Die Österreicherinnen und Österreicher haben bereits durchaus ein Bewusstsein dafür, dass der Digital Workplace zahlreiche Vorteile mitbringt und es digitale Skills braucht, um sich in der hybriden Arbeitswelt zurechtzufinden. Allerdings weiß auch immerhin noch ein Drittel der Befragten nicht, was mit dem Begriff Digital Workplace überhaupt gemeint ist. Zudem werden bei der Beurteilung der eigenen digitalen Fitness signifikante Unterschiede zwischen den Generationen sichtbar. Erhebliche Diskrepanzen zwischen einzelnen Unternehmen zeigen sich wiederum, wirft man einen Blick auf die Einschätzung zu deren digitalem Reifegrad. Und nicht zu vergessen: So sehr die Österreicherinnen und Österreicher auch an die positiven Digital-Workplace-Effekte glauben, so sehr gilt es auch noch einige Herausforderungen, die mit ihm verbunden sind, zu meistern.

Für Arbeitgeber und Führungskräfte heißt das, sie sollten

- a) **nicht bloß einen digitalen Arbeitsplatz einführen oder weiterentwickeln, sondern auch die Unternehmenskultur und -kommunikation sowie die Arbeitsabläufe genauer analysieren**, um so die Richtung für den organisatorischen Wandel festlegen zu können. Um Mitarbeitenden die Vorteile des Digital Workplace zu vermitteln und etwaige Berührungsängste abzubauen, braucht es Mut und Wille zur Veränderung. Das bedingt z. B., dass Führungskräfte mit positivem Beispiel vorangehen, sicher im Umgang mit modernen digitalen Tools und Formaten sind, Teams in ihrer Eigenverantwortung stärken und eine neue Art des Führens entwickeln, in denen „Soft Skills“ wie Empathie und Reflexionsfähigkeit zu den zentralen Management-Skills gehören. [Zudem sollte die Tool-Landschaft am Digital Workplace](#) gut sortiert und auf die wichtigsten Kerninstrumente reduziert sein. So lässt sich auch ein starkes Bewusstsein bei den Mitarbeitenden dafür schaffen, welches Arbeitsinstrument sie genau für welchen Anwendungsfall nutzen sollten. Gleichzeitig können Tool-Chaos und Verwirrung am Digital Workplace vermieden und neue Arbeitsweisen in einer hybriden Welt wirklich etabliert werden.

- b) **dem veränderten Führungsanspruch jüngerer Generationen gerecht werden, dabei aber auch die älteren Generationen nicht vergessen**. Worauf es ankommen wird: alle im Unternehmen existierenden Altersgruppen digital zu befähigen und miteinander in Kontakt zu bringen. Kanäle und Formate über die dies gut gelingen kann, sind – neben Schulungen, Erklärvideos, Infografiken etc. – z. B. auch Buddy-Konzepte, bei denen digital affine Kolleginnen und Kollegen die weniger digital versierten bei der Nutzung der neuen Arbeits-Tools unterstützen. Zudem können virtuelle Hilfe-Communities eine zentrale Anlaufstelle sein, wenn es darum geht, alle Sorgen und Nöte rund um den digitalen Arbeitsplatz zu adressieren. Offene Sprechstunden wiederum – ob persönlich vor Ort oder digital – geben Mitarbeitenden Raum für Feedback und Verbesserungsvorschläge.

Weiter auf Seite 3.



c) sich dessen bewusst sein, dass im hybriden Modell zu arbeiten, auch heißt: weniger gemeinsame Zeit im Büro und mehr digitale Kommunikation. Um den Wissenstransfer sicherzustellen, ist es daher wichtig, neue Formate der Zusammenarbeit zu kreieren, die Präsenz- und Online-Arbeit gut für alle miteinander verbinden. Zudem gilt es [Raumkonzepte für eine hybride, verteilte Zusammenarbeit zu entwickeln](#) und die Mitarbeitenden in den Umgestaltungsprozess von Arbeitsumgebungen einzubeziehen. Ebenfalls in einer hybriden Arbeitswelt essenziell: Die große Menge an Informationen, die uns allen tagtäglich am digitalen Arbeitsplatz begegnet, kann nicht selten auch zu einem höheren Stressempfinden führen. Für Arbeitgeber und Führungskräfte ist es daher umso wichtiger, digitale Resilienz und Achtsamkeit am Digital Workplace zu fördern, z. B. durch das Definieren und Leben von Erreichbarkeits- und Reaktionszeiten, durch eine Reorganisation der Meeting-Kultur, durch das Antizipieren von Überlastung etc. Zusätzlich tragen effizientere interne Arbeitsabläufe – z. B. durch die [Automatisierung von Routineaufgaben](#) – zu einer Entlastung der Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag bei.

d) den [positiven Effekt der Digitalisierung auf die Umwelt](#) stärker an die Belegschaft kommunizieren – auch und vor allem anhand von erfolgreichen Beispielen aus dem eigenen Unternehmen – sowie die Mitarbeitenden noch aktiver in Digitalisierungs- und Nachhaltigkeitsbestrebungen involvieren. Denn wie die Umfrage zeigt: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen in der Digitalisierung viel Potenzial für den Umweltschutz. Und dieses gilt es jetzt und in Zukunft voll auszuschöpfen.

Klar ist: Damit der Digital Workplace auch wirklich nachhaltig von den Mitarbeitenden angenommen wird, müssen sie einen Nutzen für ihre tägliche Arbeit in ihm sehen, braucht es digitale Befähigung und Feedback-Kanäle sowie ein Management-Team, das vom Mehrwert für das Unternehmen überzeugt ist. Erst dann können die positiven Effekte der Vernetzung auch wirklich sichtbar – und spürbar werden – und zwar dadurch, dass die interne Zusammenarbeit einfacher wird und Mitarbeitende sich stärker ins Unternehmensgeschehen einbringen.

Quelle: HIRSCHTEC Digital Workplace-Studie 2023, April 2023, durchgeführt von marketagent im Auftrag von HIRSCHTEC Austria: Online-Befragung repräsentativ für die österreichische Bevölkerung (18-65 Jahre), die einen Büroarbeitsplatz hat; n = 500 Netto-Interviews

