



## Die Arbeitswelt neu denken

Transformation. Digitalisierung und flexible Arbeitszeitgestaltung haben die Berufswelt nachhaltig verändert

In den vergangenen Jahren hat sich unser Leben und unser Umfeld, auch bedingt durch die Corona-Pandemie, stark verändert. Die Veränderungen betreffen aber nicht nur unser Privatleben, sondern schlagen sich auch in der Arbeitswelt nieder, die durch die Digitalisierung und das Denken neuer Arbeitsformen, wie das Arbeiten im Homeoffice, zusehends transformiert wurde.

Der Fokus verschiebt sich immer mehr von reiner Produktivität hin zu persönlicher Entfaltung im Berufsleben. Flache Hierarchien, flexible Arbeitsgestaltung, mehr Eigenverantwortung und eine ausgeglichene Work-Life-Balance sind dabei zur Normalität zu werden. Laut einer aktuellen Umfrage möchten 76 Prozent der Österreicher künftig im Homeoffice arbeiten, und zwar mehrere Tage pro Woche. 73 Prozent sagen, dass ihnen eine gute Work-Life-Balance während der Pandemie wichtiger geworden ist. Zum Vergleich: „Den Job zu behalten ist mir wichtiger“ sagen nur 64 Prozent.

### Neue Möglichkeiten

In den letzten Jahren ist der digitale Wandel zur größten Herausforderung für Unternehmen und deren Mitarbeitern geworden. Die Corona-Pandemie hat hier wie ein Turbo gewirkt. Dabei geht es

auch darum, alte, eingelernte Arbeitsweisen aufzugeben und die neuen modernen Möglichkeiten zu nutzen, wie zum Beispiel netzwerkorientierte Kommunikation und selbstorganisierte Zusammenarbeit. Die Arbeitnehmer wollen modern und vor allem digital arbeiten. Insofern beeinflusst und verändert die Digitalisierung durch die neu geschaffene Umwelt die gesamte Art und Weise, wie Menschen in Unternehmen arbeiten.

### Flexible Arbeitszeit

Ortsunabhängiges Arbeiten, also Arbeiten im Homeoffice, hat sich während der Corona-Pandemie bewährt und wird

wohl in Zukunft zur Selbstverständlichkeit in der Arbeitswelt werden.

Auch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit geht damit einher. Laut einer aktuellen Umfrage von Deloitte mussten durch die Corona-Krise zahlreiche Unternehmen rasch neue Flexibilitätsmodelle etablieren. 88 Prozent der befragten Frauen und 96 Prozent der Männer gaben an, ihre Arbeitszeit nun flexibler gestalten zu können. „Es ist beachtlich, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Angestellten ihre Arbeitszeit heute flexibler gestalten kann. Das zeigt, wie viel Bewegung es bei diesem Thema gerade bei

Bürotätigkeiten in den Unternehmen gegeben hat – war doch eine flexible Arbeitszeitgestaltung vor der Pandemie eher unüblich“, erklärt Gundi Wentner, Partnerin bei Deloitte Österreich.

### Frauen benachteiligt

Im Vergleich zu den Männern geben die Frauen jedoch häufiger an, noch immer eher unflexible Arbeitszeiten zu haben. Diese Diskrepanz kann auf die Funktionen der Befragten zurückgeführt werden: Während unter den Männern mehr Befragte in Führungsfunktionen tätig sind, finden sich unter den Frauen viele Mitarbeiterinnen. „Als Führungskraft kann

man sich seine Arbeitszeit flexibler einteilen – und gerade die Führungsebenen der heimischen Unternehmen sind noch immer männerdominiert“, meint Gundi Wentner. Positive Auswirkungen hat die neue Flexibilität für fast die Hälfte der befragten Frauen auf die Work-Life-Balance und für mehr als ein Drittel auf ihre Mitwirkung an Geschäftsmeetings. Die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden verbessert sich, laut der Umfrage, wenn Berufs- und Privatleben besser vereinbart werden können. Angepasste Rahmenbedingungen, wie die virtuelle Teilnahme an Besprechungen, ein höheres Maß an Selbstorganisation

## „Die neue Arbeitswelt benötigt auch eine moderne Arbeitskultur“

Nahed Hatahet, Geschäftsführer der Hatahet productivity solutions GmbH, über die Vorteile der Digitalisierung in der Arbeitswelt

Herr Hatahet, welche Vorteile bietet die Digitalisierung in der Arbeitswelt?

Nahed Hatahet: Unvorstellbar viele, würde ich sagen, vielleicht sogar zu viele – die neuen digitalen Möglichkeiten überfordern sicherlich die Mehrzahl der Unternehmen. Nicht zuletzt durch die Cloud-Technologien kommen nun laufend und permanent neue digitale Werkzeuge und „Vorteile“ dazu. Die Vorteile kann man einfach wie folgt zusammenfassen: Die Unternehmen können sich jederzeit, von überall und mit jedem Gerät modern(!) organisieren, kommunizieren und zusammenarbeiten – und das ohne eMail. Es macht wenig Sinn in einer „alten Arbeitskultur“ moderne Werkzeuge einzu-

führen – vielmehr benötigt die neue Arbeitswelt auch eine moderne Arbeitskultur. Die Arbeitswelt von morgen wird die Potenzialentfaltung jedes einzelnen Mitarbeiters fördern müssen. Die Führungskräfte von morgen sind dafür verantwortlich, den Raum und die Rahmenbedingungen zu schaffen, sodass selbstorganisierte Teams ihren Aufgaben nachgehen können. Erst dann können Unternehmen von den Vorteilen einer digitalen Arbeitswelt profitieren.

Es geht also nicht mehr um die Technologie selbst, diese ist Mittel zum Zweck geworden und steht jedem in der Cloud sofort zur Verfügung. Es geht vielmehr darum, wie wir in Zukunft

arbeiten werden. Insofern hat die Digitalisierung wenig mit den Tools und Werkzeugen zu tun. Die Arbeitswelt der Zukunft benötigt eine moderne Arbeitskultur, die gänzlich anders funktioniert als bisher. Unternehmen, denen dies bewusst ist, werden die Vorteile auch nutzen können, die anderen wird es schlicht und einfach langfristig nicht mehr geben – meiner Meinung nach.

Homeoffice hat sich als fixer Bestandteil der Arbeitswelt etabliert. Wie sehen Sie hier die Entwicklung in Zukunft?

Es freut mich sehr, dass die Corona-Pandemie dazu geführt hat, dass Homeoffice ein fixer Bestandteil der heutigen Arbeitswelt geworden

ist – auch wenn viele Unternehmen versuchen, die Menschen vermehrt wieder zurück ins Büro zu bekommen. Es freut mich aber auch zu wissen, dass dies nicht viel bringen wird. Menschen wollen selbst entscheiden, wann es Sinn macht im Büro zu sein und wann man zu Hause arbeiten kann.

Die neue Arbeitergeneration von morgen wird schon beim Einstellungsgespräch Homeoffice fordern und wenn dies nur „scheinheilig“ erfolgt, werden diese Menschen einfach dort arbeiten, wo man ihnen das bietet. In Zeiten des Fachkräftemangels können sich Unternehmen einfach nicht mehr leisten, solche alteingebachten „Vorgaben“ zu exekutieren.



Nahed Hatahet zu Digitalisierung und Homeoffice

und die freie Einteilung der Arbeitszeit, werden von vielen Unternehmen bereits angeboten.

Flexible Arbeitsmodelle müssen also in Zukunft für alle gleich erreichbar sein, für Frauen und für Männer, sodass sie als Standard akzeptiert werden können. Österreich ist, laut dem „Women in Work Index“ von PricewaterhouseCoopers (PwC), jedoch noch weit davon entfernt. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt liegt demnach bei 56 Prozent (Männer: 66 Prozent). Zudem ist die Anzahl der Frauen in Vorstandspositionen von 21,2 auf 25 Prozent gestiegen (zum Vergleich: in Neuseeland sind es 42 Prozent. Österreich belegt damit Platz 24 von 33 OECD Ländern. „Die Covid-19-Pandemie hat das Ziel der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt zu einer noch größeren Herausforderung gemacht. Um den Rückschlag bei den Beschäftigungsergebnissen von Frauen rückgängig zu machen, müssen, Regierungen und Unternehmen eine Vorreiterrolle übernehmen, indem sie die Volkswirtschaften mit wirksamen Maßnahmen wieder aufbauen, die ausdrücklich die Bedürfnisse von Frauen berücksichtigen. Dies ist unerlässlich, wenn wir die Gleichstellung verbessern und eine gerechtere Zukunft für alle in Beruf und Gesellschaft erreichen wollen“, erklärt Nicole Prieller, New World New Skills Leader, PwC Österreich.

### Work-Life-Balance

Auch die Work-Life-Balance rückt immer mehr in den Fokus, denn das ausgewogene Verhältnis von Berufs- und



„Menschen sind ein wesentlicher Bestandteil der technischen Gleichung“

Nicole Prieller  
PwC Österreich



„Eine flexible Arbeitszeitgestaltung vor der Pandemie eher unüblich“

Gundi Wentner  
Deloitte Österreich

Privatleben erhöht nicht nur die Lebensqualität, sondern steigert auch die Produktivität. Das haben auch die Arbeitgeber erkannt. Überstunden und überlastete Mitarbeiter können auf Dauer dem Unternehmen sogar schaden. Deshalb wird der Wandel der Arbeitskultur bereits von vielen Unternehmen als einer der wichtigsten Schritte für deren Zukunft angesehen. „Die Mitarbeiter der Zukunft werden dies einfordern und wenn Unternehmen diese Möglichkeiten am ‚Arbeitsplatz der Zukunft‘ nicht liefern, werden diese Mitarbeiter ganz einfach dort arbeiten, wo dies auch geboten wird – nicht zuletzt können sich Menschen heutzutage aussuchen, wo sie sich mit ihrer Arbeit erfüllen wollen, Stichwort: Fachkräftemangel und Employee Experience“, erklärt Nahed Hatahet von Hatahet productivity solutions.

Die „Future of Work and Skills“ Studie von PwC zeigt, dass der Technologiewandel und neue Anforderungen an

die Arbeitssituation die Personalabteilungen zum Handeln drängen. Denn die, durch das Homeoffice und Flexibilität erreichte, temporäre Leistungsspitze könnte auf Kosten sozialer Führungsziele gegangen sein: Fast drei Viertel der Befragten (74 Prozent) glauben nicht, dass die gegenwärtige Arbeitsauslastung ihrer Mitarbeiter eine ausgeglichene Work-Life-Balance ermöglicht.

„Menschen sind ein wesentlicher Bestandteil der technischen Gleichung. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird es immer wichtiger, auf eine moderne Unternehmenskultur zu treffen, die ihren Zielen und Werten gerecht wird. Führungskräfte sind gefragt, sich verstärkt mit den Anliegen ihrer Teams auseinanderzusetzen, ihnen zuzuhören und auf Probleme und Wünsche einzugehen, um langfristig auf deren Kompetenzen und Motivation bauen zu können“, so Nicole Prieller von PwC Österreich.



In den vergangenen Jahren ist das Arbeiten im Homeoffice, bedingt durch die Digitalisierung und die Corona-Pandemie, für viele zur Selbstverständlichkeit geworden



## SKANDALÖS ENGAGIERTE MITARBEITER:INNEN GESUCHT!

Aufgrund unseres stetigen Wachstums suchen wir Verstärkung an unseren Standorten in **WIEN DONAUSTADT** und **WIEN LAER BERG**

### WIEN DONAUSTADT

- KFZ-Techniker:in
- KFZ-Ersatzteillager Mitarbeiter:in

### WIEN LAER BERG

- KFZ-Techniker:in
- Kundendienstberater:in für die Reparaturannahme
- Mitarbeiter:in Communication Center

**Wir bieten:** Fort- und Weiterbildung, leistungsgerechte Entlohnung je nach Berufserfahrung und Qualifikation sowie langfristige Perspektiven und eine Fixanstellung.

[www.sonnleitner-auto.com/at/karriere](http://www.sonnleitner-auto.com/at/karriere)

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung an:  
**jobs-at@sonnleitner-auto.com**

**SONNLEITNER**  
100% AUTO