

(R)EVOLUTION ARBEIT **DIE BERUFSWELT HEUTE UND MORGEN**

Die Sicht der Österreicher –
eine Analyse und Prognose

WHITEPAPER

INHALT

1. EINLEITUNG	3
2. DIE NACKTEN ZAHLEN	4
3. UM UND AUF: WERTSCHÄTZUNG, SPASS UND AUSREICHEND FREIZEIT	5
4. DAS WÄREN NOCH ZEITEN – UND MODELLE	7
5. WAS MITARBEITER WIRKLICH WOLLEN	9
6. VERANTWORTUNG, VERTRAUEN, WERTE UND KULTUR	10
7. EIN ANGEBOT, DAS SIE NICHT ABLEHNEN KÖNNEN	11
8. GESUCHT, GESCHICKT, GEWARTET	12
9. WAS BRAUCHT ES JETZT? WAS BRAUCHT ES KÜNFTIG?	14
10. DIE DIGITALISIERUNG UND IHRE FOLGEN	16
11. MIT SICHERHEIT ...	19

Wir legen großen Wert auf geschlechtliche Gleichberechtigung. Aufgrund der Lesbarkeit der Texte wird bei Bedarf nur eine Geschlechtsform gewählt. Dies impliziert keine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Trotz sorgfältiger Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr und eine Haftung der karriere.at GmbH ist ausgeschlossen. Bitte erkundigen Sie sich jedenfalls bei einem Experten Ihres Vertrauens über die individuellen Maßnahmen für Ihr Unternehmen.

1. EINLEITUNG

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch – technologisch, demografisch und gesellschaftlich. Der rasante Wandel birgt viele Chancen, weckt aber gleichzeitig nicht wenige Unsicherheiten und Ängste. Auf die fortschreitende Digitalisierung braucht es jedenfalls umfassende Antworten.

Als Branchenleader und Innovationstreiber will karriere.at ein Antwortgeber sein: mit einer Studie als ausführlicher Bestandsaufnahme und weitem Ausblick auf eine spannende Zukunft. Das vorliegende Whitepaper ist einerseits eine umfangreiche Analyse des Ist-Zustandes und versucht andererseits eine Prognose eines herausfordernden Morgens.

Eine umfangreiche Analyse des Ist-Zustandes und der Versuch der Prognose eines herausfordernden Morgens.

Es wurden dafür **sowohl die Erwartungen der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber** an eine moderne Berufswelt erhoben – mit teils überraschenden Ergebnissen. Die Resultate sind eine wertvolle Orientierungshilfe und Handlungsanleitung für beide Seiten.

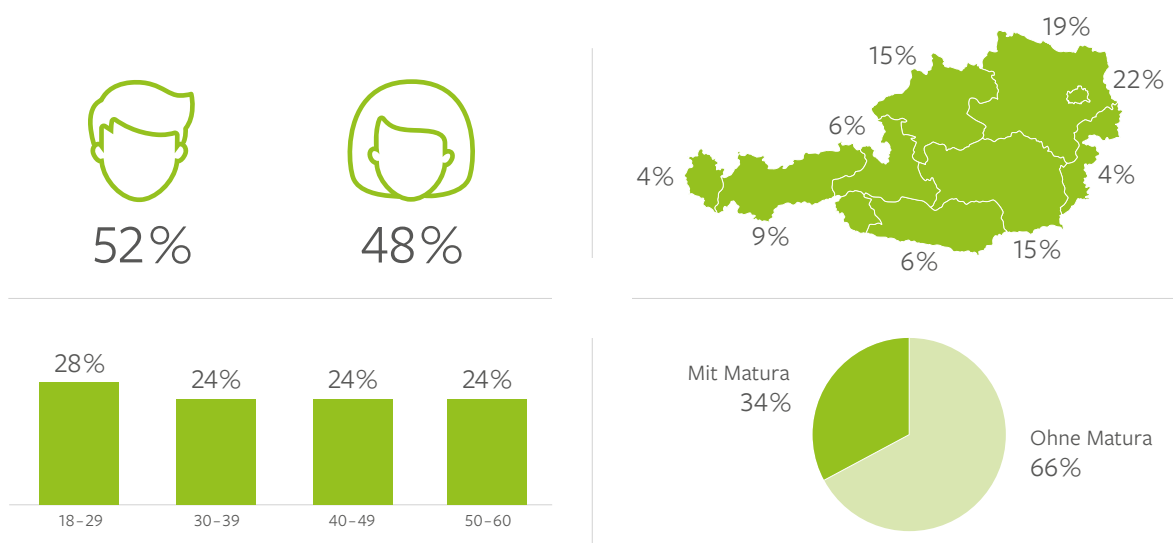
Sie als Leser erhalten wertvolle Inputs – für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Ausrichtung Ihres Arbeitsplatzes, Ihres Unternehmens, Ihres Handelns in einer sich stetig ändernden Berufswelt.

Wir hoffen damit einige Fragen beantworten zu können oder zumindest Anstöße für künftige Entwicklungen zu liefern. Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Ihr Feedback.

2. DIE NACKTEN ZAHLEN

kariere.at hat Marketagent.com mit der Durchführung der Studie beauftragt. Österreichs führendes Online-Markt- und Meinungsforschungsinstitut hat von 19. bis 30. Juni 2019 insgesamt 599 Personen, repräsentativ für die österreichische Bevölkerung, befragt. Dabei wurden mit 515 Personen im Alter von 18 bis 60 Jahren – freiberuflich Tätige, unselbstständige Geschäftsführer/Manager, Angestellte, Beamte, (Fach-)Arbeiter, Schüler, Studenten, Lehrlinge, Arbeitssuchende, Karenzierte, Wehr- oder Zivildienstler oder auf sonstige Art Berufstätige – Interviews zu Themen rund um Arbeitsleben, Jobsuche und Zukunft der Arbeit geführt.

52 Prozent der 515 Befragten waren männlich, 48 Prozent weiblich. 67 Prozent erklärten Vollzeit-beschäftigt zu sein, 19 Prozent Teilzeit- und 5 Prozent geringfügig. 9 Prozent führten an, nicht berufstätig zu sein. Interessantes Detail: 83 Prozent der beteiligten Männer arbeiten Vollzeit und nur 49 Prozent der Frauen. Teilzeit nannten 32 Prozent der weiblichen Befragten und lediglich 7 Prozent der männlichen.



Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 515 Befragte B2C

Zudem haben 246 Personalverantwortliche österreichischer Firmen, davon mehr als drei Viertel (79 Prozent) weiblich, einen Blick in die Zukunft gewagt. Die Unternehmensgrößen: 38 Prozent mit 50 bis 249 Mitarbeitern, 28 Prozent mit 10 bis 49, 26 Prozent mit mindestens 250 Beschäftigten und 8 Prozent mit bis zu 9 Mitarbeitern.

85 Prozent der beteiligten Firmen haben in den vergangenen drei Monaten Personal gesucht.

3. UM UND AUF: WERTSCHÄTZUNG, SPASS UND AUSREICHEND FREIZEIT

Was will der typische österreichische Arbeitnehmer in seinem Beruf? Anerkennung, Fun und genug freie Zeit. 91 Prozent der Befragten ist wichtig, im Job wertgeschätzt zu werden. Für 88 Prozent ist entscheidend, dass die Arbeit Spaß macht. 87 Prozent legen großen Wert auf ein ausreichendes Maß an Freizeit.

Im Mittelfeld rangieren ein zu den eigenen sozialen Fähigkeiten passender Job (79 Prozent), mit der jeweiligen Arbeit etwas Sinnvolles zu bewirken (78 Prozent), ein hoher Stellenwert von sozialer Verantwortung im Unternehmen und ein Job, der den fachlichen Fähigkeiten entspricht (jeweils 75 Prozent), Firmenwerte, die mit den eigenen Überzeugungen übereinstimmen (71 Prozent), sowie eine strikte Trennung von Privatem und Beruflichem (65 Prozent).

AUF DER (FINANZIELL) SICHEREN SEITE

Mit finanziellen Einbußen hingegen können sich nur wenige Beschäftigte anfreunden: Gerade einmal jeder Dritte – konkret: 34 Prozent – stimmte der Aussage zu, dass er Abstriche beim Gehalt bei gleichzeitiger Verkürzung der Arbeitszeit akzeptieren würde. Lediglich 22 Prozent würden für zusätzliche Urlaubstage auf einen Teil ihres Lohns verzichten. Dennoch: Für nur jeden Vierten ist ein gutes Einkommen bedeutender als eine angenehme Arbeitsatmosphäre.

**VOR ALLEM
FINANZIELLE
SICHERHEIT
UND VERTRAUEN
SIND GEFRAGT.**



Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 515 Befragte B2C

Auch bei den Erwartungen an die Arbeitgeber ist vor allem finanzielle Sicherheit gefragt – 93 Prozent antworteten damit. Fast ebenso viele (92 Prozent) wünschen sich vom Unternehmen ein grundlegendes Vertrauen. Jeweils 82 Prozent wollen Verantwortung übertragen bekommen, eine gute Work-Life-Balance und eine aktive Förderung von Motivation und Selbstvertrauen. 78 Prozent erwarten sich ein technisch gut ausgestattetes Büro und entsprechende Arbeitsräume.

MOBILITÄT IST NICHT ALLES

70 Prozent der Arbeitnehmer wünschen sich von ihrem Arbeitgeber eine flexible selbstständige Zeiteinteilung, 68 Prozent flexible Arbeitszeitmodelle (z.B.: 30-Stunden-Woche). Je 61 Prozent setzen auf einen modern eingerichteten Arbeitsplatz, einen fixen eigenen Schreibtisch und Angebote für die Mitarbeiter-Gesundheit sowie eine flache Hierarchie und Rückzugsorte für konzentriertes bzw. kreatives Arbeiten.

Flexibilität ja, Mobilität naja: Relativ wenige Arbeitnehmer setzen auf Home-Office.

Lediglich 49 Prozent der Befragten pochen auf die Möglichkeit, teilweise von zu Hause aus bzw. überhaupt im Home-Office zu arbeiten. Und nur 45 Prozent möchten technische Hilfsmittel wie Smartphone oder Notebook auch privat nutzen können.

Die Hardware muss also im Office entsprechend vorhanden sein. Mobilität hat dagegen für die österreichischen Arbeitskräfte nicht oberste Priorität. Das kommt auch bei den weiteren Umfrage-Ergebnissen klar zum Ausdruck.

4. DAS WÄREN NOCH ZEITEN – UND MODELLE

„Was der Arbeitnehmer nicht kennt ...“, scheint das Motto zu sein, wenn es um die Zukunft der unterschiedlichen Arbeitsmodelle geht. Mehr als zwei Drittel (70 Prozent) gehen davon aus, dass Gleitzeit an Bedeutung gewinnen werden, nahezu gleich viele (64 Prozent) erwarten das bei Teilzeit. Im Fall von Vertrauensarbeitszeit, die von mehr und mehr Unternehmen gelebt wird, sind es mit 58 Prozent schon deutlich weniger. Ähnlich das Bild bei weiteren Modellen: Eine gelegentliche 60-Stunden-Woche, Jobsharing-Modelle und All-In-Verträge kamen auf jeweils 54 Prozent.

Was in Zukunft vermutlich noch wichtiger wird? Gleitzeit und Teilzeit.

Bei Freelancer-Werkverträgen geht nur gut jeder Zweite (51 Prozent) davon aus, dass sie künftig mehr Bedeutung erlangen werden. Verträge mit höchstens 30 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich erwarten lediglich 45 Prozent. Rund ein Drittel der Befragten – 34 Prozent – glaubt, dass die bewährte 38,5- bis 40-Stunden-Woche in Zukunft mehr Gewicht haben wird.

Ähnlich, teilweise noch ausgeprägter das Bild, das die befragten HR-Entscheider zeichnen: 73 Prozent messen Teilzeit künftig mehr Bedeutung zu, 71 Prozent Gleitzeit, 60 Prozent Vertrauensarbeitszeit und 52 Prozent Jobsharing. Auf den Plätzen folgen maximal 30 Wochenstunden bei vollem Lohn (40 Prozent), Freelancer-Werkverträge (35 Prozent), All-in-Verträge (30 Prozent), gelegentliche 60-Stunden-Wochen (26 Prozent) und die 38,5- bis 40-Stunden-Woche (9 Prozent).

Die Top drei der aktuell angewandten Modelle: 38,5 bis 40 Stunden (78 Prozent), Teilzeit (77 Prozent) und Gleitzeit (72 Prozent).

MOBILE WORKING JA, DESKSHARING NEIN

32 Prozent der österreichischen Beschäftigten können ihren Arbeitsplatz jeden Tag aufs Neue wählen, haben also die Möglichkeit für Mobile Working. Regelmäßig genutzt wird es lediglich von 12 Prozent, von 15 Prozent hin und wieder. 5 Prozent haben zwar die Möglichkeit, nutzen es aber nicht.

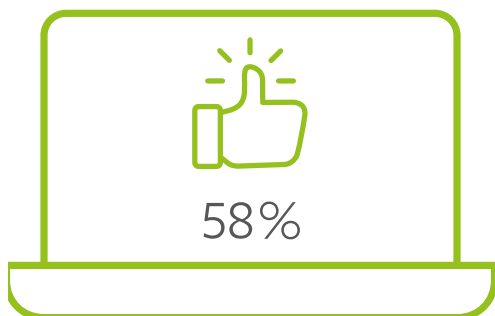
Nur 12 Prozent der Arbeitnehmern nutzen regelmäßig Mobile Working.

Desksharing, neudeutsch für „den Schreibtisch mit Kollegen teilen“, nutzen gerade einmal 9 Prozent regelmäßig, 10 Prozent hin und wieder. Bei 4 Prozent wird Desksharing im Job zwar eingesetzt, sie selbst nutzen es aber nicht.

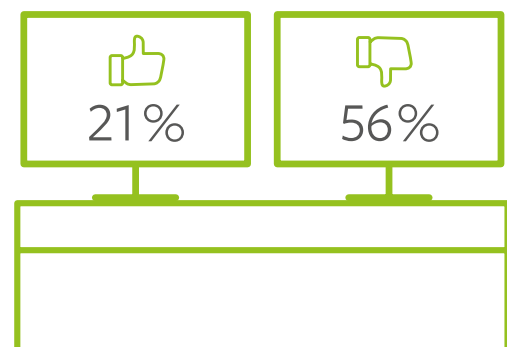
Beim Mobile Working gehen die Meinungen der Österreicher auseinander: 58 Prozent halten es für „sehr gut“ bzw. „eher gut“. 28 Prozent antworteten mit „teils, teils“. 13 Prozent finden das Arbeitsmodell „eher wenig gut“ oder „überhaupt nicht gut“.

Teilen mit Kollegen? Nein danke! Zumindest wenn es um Tische geht ... Gerade einmal jeder Fünfte (21 Prozent) findet Desksharing „sehr gut“ bzw. „eher gut“. 23 Prozent sind geteilter Meinung. Die überwiegende Mehrheit – 56 Prozent – kann mit dem Modell „eher wenig“ bzw. „überhaupt nichts“ anfangen.

Mobile Working



Desksharing

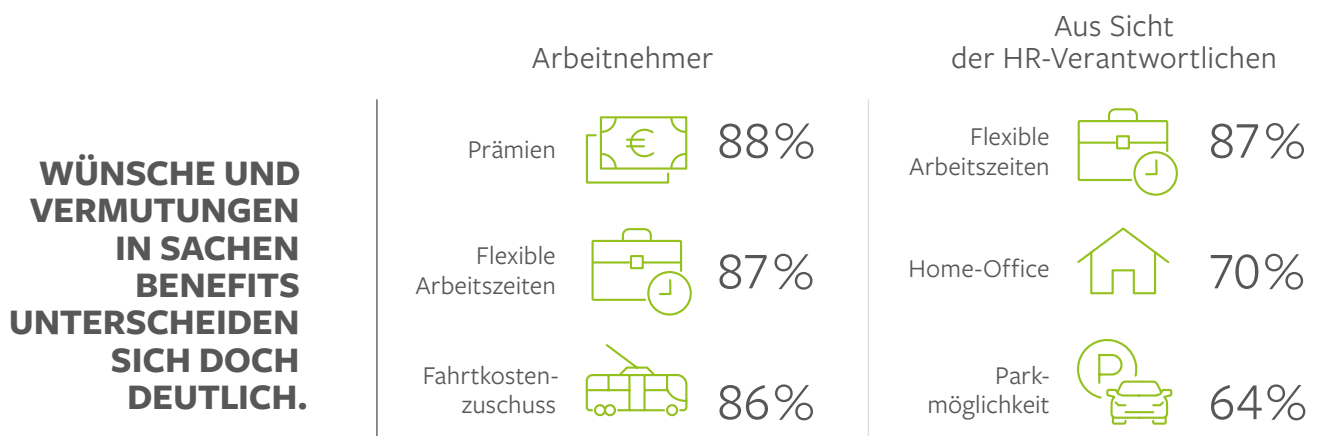


5. WAS MITARBEITER WIRKLICH WOLLEN

Auch für Benefits gilt: Die Österreicher lieben es weitgehend finanziell und traditionell. Prämien (88 Prozent), flexible Arbeitszeiten (87 Prozent) und ein Fahrtkostenzuschuss (86 Prozent) bilden die Top drei. 82 Prozent können sich gut mit zusätzlichen Urlaubstagen anfreunden, jeweils 80 Prozent mit einer Parkmöglichkeit im direkten Umfeld des Arbeitsplatzes und mit Essensbons bzw. Ermäßigungen beim Essenskauf sowie 79 Prozent mit kostenlosen Snacks, Obst und Getränken.

WAS PERSONALVERANTWORTLICHE GLAUBEN ...

Die HR-Kräfte haben, Zeiteinteilung und Heimarbeit ausgenommen, doch eine ziemlich andere Einschätzung: Aus ihrer Sicht rangieren bei Bewerbern flexible Arbeitszeiten an oberster Stelle (87 Prozent), auf Platz zwei folgen Home-Office bzw. Remote Work (70 Prozent), auf Platz drei eine unmittelbare Parkmöglichkeit (64 Prozent). Mit 59,8 Prozent kommen erst dann Prämien.



Quellen: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 515 Befragte B2C; Studie „(R)Evolution Arbeit“, 25.06.-18.07.2019, 246 Befragte B2B

... UND WAS UNTERNEHMEN BIETEN

Danach gefragt, was Unternehmen ihren Mitarbeitern bieten, antworteten jeweils etwa drei Viertel der Personalentscheider mit einem guten Arbeitsklima (80 Prozent), interessanten Aufgaben (76 Prozent) und einem sicheren Arbeitsplatz (75 Prozent). Für je rund zwei Drittel sind es ein angemessenes Gehalt (70 Prozent), flexible Arbeitszeiten (69 Prozent), flache Hierarchien (67 Prozent) und ausreichend Weiterbildungsmöglichkeiten (65 Prozent).

6. VERANTWORTUNG, VERTRAUEN, WERTE UND KULTUR

V wie Verantwortung, V wie Vertrauen – die Arbeitnehmer fühlen sich von ihren Unternehmen ernstgenommen und wertgeschätzt, das motiviert und ist identifikationsfördernd. Die Österreicher arbeiten gerne und sind stolz auf ihre Firma.

74 Prozent der Arbeitskräfte stimmen der Aussage zu, dass ihnen ihr Arbeitgeber ein geeignetes Maß an Verantwortung überlässt. 68 Prozent nannten ein grundlegendes Vertrauen in die Mitarbeiter, für fast genauso viele (65 Prozent) vertritt ihre Firma klare Werte bzw. eine klare Kultur.

Auf den Plätzen folgen ein angenehmes Arbeitsklima (60 Prozent), dass man sich positiv von anderen Unternehmen abhebt (57 Prozent) und eine flexible selbstständige Zeiteinteilung durch die Mitarbeiter (51 Prozent).

SCHÖNE AKTUELLE ARBEITSWELT

Mehr als drei Viertel der berufstätigen Österreicher (78 Prozent) arbeiten gerne in ihrem Unternehmen. Gut zwei Drittel (67 Prozent) sind stolz darauf. 63 Prozent erklärten, dass sie sich mit der Firmenkultur gut identifizieren können.

**DIE ÖSTERREICHER
ARBEITEN GERNE,
SIND STOLZ AUF
UND IDENTIFIZIEREN
SICH MIT IHRER FIRMA.**



78%

arbeiten gerne
in ihrem
Unternehmen



67%

sind stolz darauf,
in ihrem Unternehmen
zu arbeiten



63%

können sich mit
dem Unternehmen
identifizieren

Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 467 Befragte B2C

7. EIN ANGEBOT, DAS SIE NICHT ABLEHNEN KÖNNEN

Neues Spiel, neues Glück? Mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer (70 Prozent) machen sich Gedanken über einen Jobwechsel. 9 Prozent beschäftigen sich mehrmals pro Woche damit, 14 Prozent mehrere Male pro Monat, 17 Prozent mehrfach im Jahr. 31 Prozent denken seltener darüber nach, 30 Prozent nie.

20 Prozent könnten sich einen Jobwechsel aufgrund eines interessanten Angebots „auf jeden Fall“ vorstellen, 22 Prozent „eher schon“. 30 Prozent sind sich nicht sicher. Für 20 Prozent ist das eher kein Thema, für 9 Prozent kommt es gar nicht infrage. Mit Abstand am ehesten zu einem Wechsel bereit sind Beschäftigte in den Bereichen Facharbeit, Gewerbe und Produktion.

GELD, SICHERHEIT, FLEXIBILITÄT

Das liebe Geld ... Unangefochtener Spitzenreiter bei den Jobwechsel-Anreizen ist mit 77 Prozent ein höheres Gehalt. Ein sicherer Arbeitsplatz (45 Prozent) und flexiblere Arbeitszeiten (33 Prozent) landeten ebenfalls am Stockerl.

**HÖHERES GEHALT,
EIN SICHERER
ARBEITSPLATZ
UND FLEXIBLERE
ARBEITSZEITEN
REIZEN AM MEISTEN.**



77%

Höheres Gehalt



45%

Sicherer Arbeitsplatz



33%

Flexiblere Arbeitszeiten

Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 467 Befragte B2C

Markant die Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Für 82 Prozent der Männer sind die Finanzen ein Argument, aber nur für 72 Prozent der Frauen. Flexiblere Arbeitszeiten reizen deutlich mehr weibliche Beschäftigte (37 Prozent) als männliche (29 Prozent). Weniger Arbeitsstunden sind für 28 Prozent der Arbeitnehmer ein Beweggrund, aber nur für 20 Prozent der Arbeitnehmerinnen.

Flexibel arbeiten ist weiblich, weniger arbeiten männlich.

8. GESUCHT, GESCHICKT, GEWARTET

Spitzenreiter, wenn die Österreicher nach einem Job Ausschau halten, sind mit 51 Prozent Online-Portale, Apps und Meta-Suchmaschinen. 41 Prozent schwören auf Mundpropaganda, also Kontakte wie Freunde, Verwandte, Bekannte oder Branchenkollegen. 39 recherchieren allgemein im Internet, 37 Prozent durchforsten Zeitungen und Zeitschriften. Firmen-Websites kamen auf 34 Prozent sowie direkte Kontaktaufnahme mit Unternehmen bzw. Initiativbewerbung auf 33 Prozent.

Angestellte und Beamte nutzen übrigens stärker das Web und auch Mundpropaganda für die Suche als Arbeiter.

**NACH JOBS WIRD
VOR ALLEM MITTELS
ONLINE-PORTALEN,
APPS UND META-
SUCHMASCHINEN
AUSSCHAU GEHALTEN.**



51%

Online Jobportal



41%

Mundpropaganda



39%

Allgemeine Online-Recherche

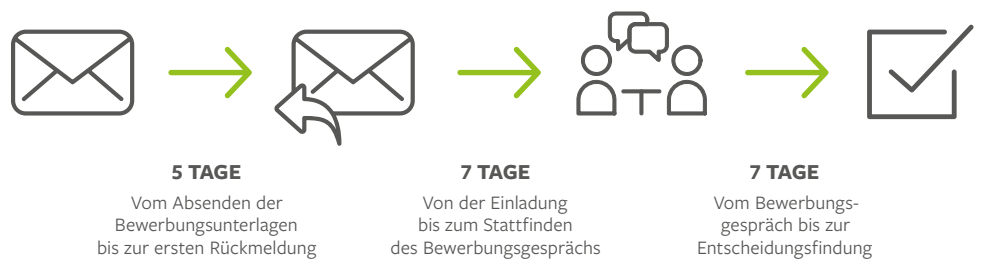
Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 515 Befragte B2C

**19 TAGE –
LÄNGER WOLLEN
SICH KANDIDATEN
NICHT GEDULDEN.**

DAS DAUERT? 19 ODER 24 TAGE

Das Warten hat ein Ende. Aus Kandidatensicht darf der Bewerbungsprozess in Summe höchstens 19 Tage dauern. Fünf Tage können demnach vom Absenden der Unterlagen bis zur ersten Rückmeldung (positiv oder negativ) des Unternehmens vergehen und sieben Tage von der Einladung zum Jobinterview bis zum tatsächlichen Gespräch. Danach geben die Bewerber dem Unternehmen noch einmal eine Woche Zeit bis zur endgültigen Entscheidung.

Unternehmen wollen dann doch etwas mehr Zeit: jeweils sieben Tage vom Erhalt der Unterlagen bis zur Rückmeldung und weitere sieben Tage von der Gesprächseinladung bis zum Termin. Zwischen Jobinterview und Entscheidungsfindung dürfen aus Sicht der Personalentscheider zehn Tage verstreichen. Macht unterm Strich 24 Tage.



Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 515 Befragte B2C

9. WAS BRAUCHT ES JETZT? WAS BRAUCHT ES KÜNFTIG?

Und was müssen potenzielle Mitarbeiter laut HR-Verantwortlichen mitbringen? Vor allem Zuverlässigkeit (89 Prozent), Teamfähigkeit (87 Prozent), Motivation (85 Prozent), Lernbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Engagement (jeweils 81 Prozent), sagten die Entscheider. Ebenfalls gefragt: Selbstständigkeit (76 Prozent), Flexibilität (72 Prozent), Ehrlichkeit (71 Prozent), Loyalität (62 Prozent) sowie Offenheit und Leistungsorientierung mit je 51 Prozent.

Und wenn zwischen mehreren Bewerbern eine Entscheidung getroffen werden muss? Dann ist die menschliche Qualifikation mit 80 Prozent der fachlichen (20 Prozent) ganz klar überlegen.



Bei mehreren geeigneten Kandidaten entscheidet die menschliche Qualifikation, nicht die fachliche.

Der Blick in die Kristallkugel: Die Österreicher wurden gefragt, wie sie sich die Berufswelt von morgen ausmalen. Dabei hat sich herausgestellt, dass die Österreicher (vorsichtig) optimistisch sind.

56 Prozent gehen davon aus, dass in der Zukunft hohe Belastbarkeit gefragt ist. 44 Prozent vermuten Kenntnisse in Informations- und Kommunikationstechnik, 33 Prozent fachliches Know-how in einem spezifischen Bereich. Für je 31 Prozent sind es Fähigkeiten zur Problemlösung und hohe Lern- und Weiterbildungsbereitschaft bzw. inhaltliche Flexibilität.

Markant die Unterschiede zwischen den Geschlechtern: 62 Prozent der Frauen sind der Meinung, dass künftig hohe Belastbarkeit erwünscht ist, und nur 50 Prozent der Männer. Beim Problemlösen verhält es sich 24 zu 38 Prozent und bei der Kreativität 12 zu 19 Prozent.

**IN ZUKUNFT
GEFRAGT:
BELASTBARKEIT,
PROBLEMLÖSUNG
UND
KREATIVITÄT.**

		
Hohe Belastbarkeit	62%	50%
Fähigkeiten zur Problemlösung	24%	38%
Kreativität/kreative Lösungsansätze	12%	19%

Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 515 Befragte B2C

IN (DIE) ZUKUNFT FÜHREN

Und was erwarten die Arbeitnehmer von den Führungskräften der Zukunft? Nach Meinung der Österreicher müssen sie vor allem Kommunikationsstärke (61 Prozent), Mitarbeiterorientierung (58 Prozent), Organisationstalent (54 Prozent), Durchsetzungsvermögen (49 Prozent) und Flexibilität (44 Prozent) mitbringen.

Die Chefs von morgen: kommunikationsstarke und mitarbeiterorientierte Organisationstalente.

Frauen setzen eher auf Kommunikationsstärke und Durchsetzungsvermögen als Männer. Diese nannten wiederum häufiger visionäres und analytisches Denken, technisches Verständnis und Change-Management-Skills.

HERAUSFORDERND: PARTIZIPATION, WERTSCHÄTZUNG, KULTUR

Nach den künftig größten Herausforderungen an Unternehmen gefragt antworteten fast zwei Drittel der HR-Entscheider – konkret: 63 Prozent – mit Einbindung der Mitarbeiter in Veränderungsprozesse. Für 44 Prozent ist es Wertschätzung untereinander, für 37 Prozent die Einführung einer neuen Firmenkultur, für 36 Prozent die Schaffung technischer Voraussetzungen auf dem aktuellen Stand und für 35 Prozent neue Arbeitszeitmodelle. Zudem: Weiterbildung der Mitarbeiter (27 Prozent) sowie neue Raumkonzepte und Architektur (15 Prozent).

10. DIE DIGITALISIERUNG UND IHRE FOLGEN

Und wie halten es die Österreicher mit der Digitalisierung? 82 Prozent gehen davon aus, dass sie für mehr Abhängigkeit von IT und Internetverbindung sorgen wird. 75 Prozent rechnen mit großen Veränderungen in der Arbeitswelt in den kommenden Jahren und 72 Prozent mit mehr Überwachung im Job. 62 Prozent wiederum sind der Meinung, dass digitale Technologien bei der Bewältigung großer Herausforderungen helfen. 59 Prozent erwarten dadurch neue Chancen.

JOBVERLUST UND NEUE ARBEITSPLÄTZE

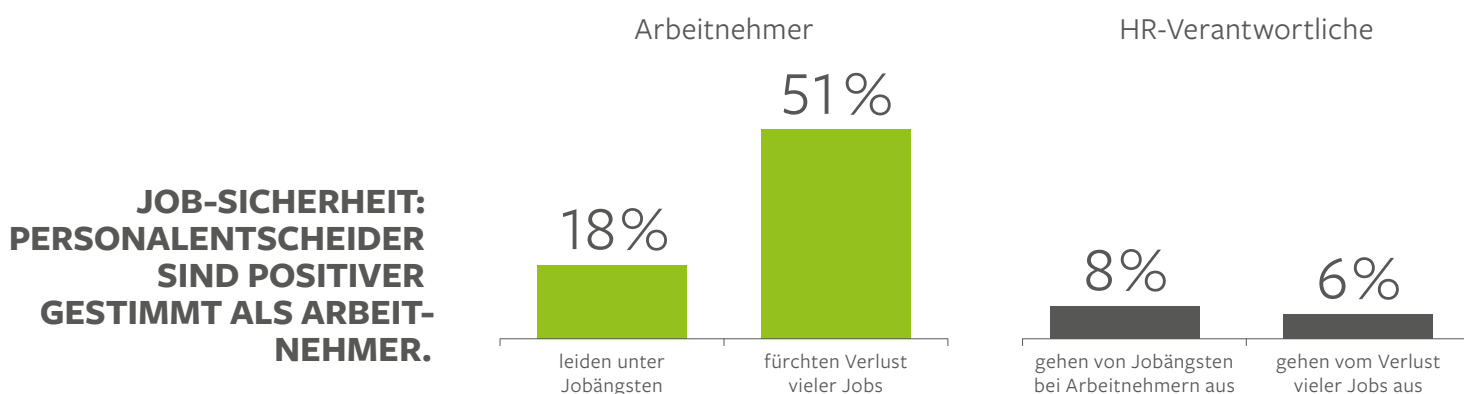
Mehr als jeder Zweite – 51 Prozent – fürchtet den Verlust vieler Arbeitsplätze. Bei den 18- bis 29-Jährigen, Personen ohne Matura und Arbeitern ist der Anteil höher. Angehörige der Sektoren Pharma, Gesundheitswesen und Soziales sind dabei am positivsten gestimmt.

Bei den HR-Entscheidern gehen gerade einmal 6 Prozent davon aus, dass in ihrem Unternehmen in Zukunft viele Stellen verlorengehen werden.

51 Prozent der befragten Berufstätigen erwarten, dass sie ihren Job mithilfe digitaler Technologien effizienter und zuverlässiger erledigen können. 50 Prozent sprechen von einer Erleichterung. Immerhin 29 Prozent rechnen in Zukunft mit vielen neuen Arbeitsplätzen. Bei den 18- bis 29-Jährigen sind mit 37 Prozent noch deutlich mehr dieser Ansicht. 22 Prozent gehen davon aus, dass Künstliche Intelligenz künftig ihre Aufgaben übernehmen kann.

18 Prozent plagen Jobängste. Noch viel stärker davon betroffen sind junge Menschen: In dieser Gruppe antworteten 29 Prozent so.

Dagegen glauben nur 8 Prozent der Personaler, dass Mitarbeiter ihrer Firma Angst um ihren Job haben.

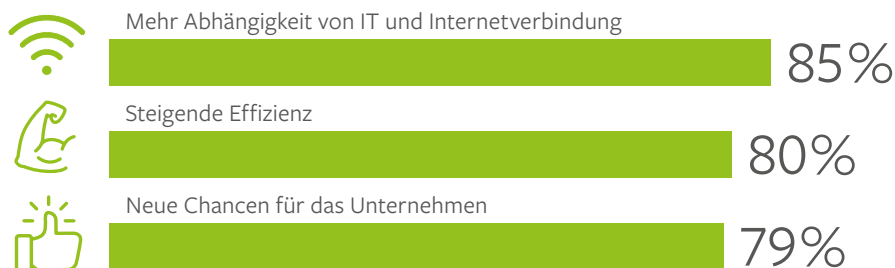


Quellen: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 19.-30.06.2019, 467/515 Befragte B2C; Studie „(R)Evolution Arbeit“, 25.06.-18.07.2019, 246 Befragte B2B

PERSONALENTSCHEIDER PLAGEN ANDERE SORGEN

Auch die meisten HR-Entscheider (85 Prozent) nannten die Abhängigkeit von IT und Internetverbindung als Auswirkung. Auf dem zweiten Platz folgt in diesem Fall eine effizientere und zuverlässige Erledigung des Jobs (80 Prozent), dann neue Chancen (79 Prozent) und die Bewältigung großer Herausforderungen (74 Prozent). 68 Prozent sprachen von einer eindeutigen Erleichterung und 49 Prozent von großen Veränderungen in den kommenden Jahren. Mehr Überwachung bei der Arbeit kam hier nur auf 27 Prozent, die Schaffung vieler Arbeitsplätze auf 25 Prozent.

**DIE
DIGITALISIERUNG?
MACHT ABHÄNGIGER,
EFFIZIENTER UND
SCHAFFT NEUE
MÖGLICHKEITEN.**



Quelle: Studie „(R)Evolution Arbeit“, 25.06.-18.07.2019, 246 Befragte B2B

DIGITAL FIT? MEHR ODER WENIGER

55 Prozent der Personalverantwortlichen sehen ihr Unternehmen für die fortschreitende Digitalisierung „sehr gut“ bzw. „eher gut“ gerüstet. Was ins Auge sticht: je kleiner die Firma, desto größer die Zuversicht. Jeder dritte aller befragten Personalentscheider (33 Prozent) antwortete mit „teils, teils“. 12 Prozent sprachen von „eher weniger gut“ oder „überhaupt nicht gut“.

Alles fit? 76 Prozent erklärten, dass man den Mitarbeitern entsprechende Arbeitsmittel zur Verfügung stellt, um sie für die Digitalisierung zu wappnen. 63 Prozent gaben Schulungen bzw. Weiterbildungen an. Auf den weiteren Plätzen: Förderung der Zusammenarbeit von internen IT-Experten und Beschäftigten (39 Prozent), die gezielte Einstellung von Personal mit großem digitalem Wissen (31 Prozent) und die Kooperation mit einschlägigen Beratungsunternehmen (25 Prozent).

ARTIFICIAL INTELLIGENCE? NOCH NICHT WEIT VERBREITET

Vorweg: 72 Prozent der Personaler erklärten, dass Artificial Intelligence in ihrem Unternehmen überhaupt nicht angewandt wird. Bei 15 Prozent der befragten HR-Entscheider kommt KI in der Datenanalyse zum Einsatz, bei 9 Prozent in der Steuerung von Maschinen und Geräten, bei 7 Prozent in der Kundenbetreuung und bei 5 Prozent im Sicherheitsbereich. 4 Prozent nannten Personalsuche, 3 Prozent Kostenkalkulation und 2 Prozent Fortbewegung.

Fast drei Viertel der Unternehmen verwenden keine Künstliche Intelligenz.

Die meisten Befragten können sich eine künftige Nutzung in der Datenanalyse (46 Prozent), bei der Kostenkalkulation (30 Prozent), bei der Steuerung von Maschinen und Geräten (26 Prozent) sowie bei der Personalsuche (25 Prozent) vorstellen.

DER EIGENE JOB: MÄNNER OPTIMISTISCHER ALS FRAUEN

49 Prozent der Arbeitnehmer gehen „auf jeden Fall“ davon aus, dass es ihren Job in seiner derzeitigen Form in zehn Jahren noch geben wird. Männer sind mit 52 Prozent deutlich optimistischer als Frauen (45 Prozent). 33 Prozent der Befragten antworteten mit „eher schon“, 12 Prozent mit „teils, teils“. Gerade einmal 6 Prozent glauben „eher nicht“ an die Existenz und nur 1 Prozent „auf keinen Fall“.

Und wie ist es um die Stimmung im Hinblick auf die Zukunft am Arbeitsplatz bestellt? 66 Prozent sehen sie sehr bzw. eher positiv, 24 Prozent sind geteilter Meinung und lediglich 10 Prozent eher bzw. sehr negativ eingestellt.

Von den HR-Verantwortlichen berichteten lediglich 4 Prozent von einer pessimistischen Stimmung, 81 Prozent von einer positiven. 15 Prozent erklärten, sie sei teils, teils.

11. MIT SICHERHEIT ...

... kann man bereits heute nur eines sagen: Niemand ist sich sicher, wie die Arbeitswelt von morgen aussehen wird. Die Entwicklungen allerorts passieren rasant – auf wirtschaftlicher, organisatorischer und damit auch auf menschlicher und gesellschaftlicher Ebene. Die Studienergebnisse stimmen dennoch positiv.

Denn feststeht: Trotz aller Unsicherheiten und Unwägbarkeiten – Stichwort: Digitalisierung und Künstliche Intelligenz – sind sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber weitgehend optimistisch, wenn auch nicht im gleichen Ausmaß. Dazu trägt vor allem bei, dass der Großteil der Österreicher gerne arbeitet, stolz auf seine Firma ist und sich überwiegend mit ihr identifizieren kann.

Die (R)Evolution Arbeit hat begonnen.

Feststeht ebenso: Alle Akteure im Berufsleben haben klare Vorstellungen von ihrer Rolle, ihrem Job und ihrer Firma. Sie sind offen für Neues, allerdings nicht für alles, und probieren es bis zu einem gewissen Grad auch aus. Wichtig ist Österreichs Beschäftigten Verlässlichkeit, vor allem finanzielle.

Nach der Lektüre des Whitepapers freuen wir uns über Ihr Feedback. Treten Sie mit uns in Dialog, diskutieren wir, gestalten wir gemeinsam die Zukunft. Die **(R)Evolution Arbeit** hat begonnen.

ÜBER KARRIERE.AT

karriere.at ist Österreichs größtes Karriereportal. Die Möglichkeiten des Marktführers im Online Recruiting verbinden passende Kandidat*innen mit den besten Arbeitgeber*innen. Durch einen einzigartigen Produktmix finden Unternehmen auf karriere.at passende Kandidat*innen, die eingestellt werden. Stelleninserate auf karriere.at erreichen tausende Jobsuchende und decken den individuellen Recruitingbedarf einfach und bequem ab. Für Arbeitgeber*innen wird der Pool passender Kandidat*innen durch gezielte Vorschläge aus der Bewerberdatenbank zusätzlich erweitert. Die Employer Branding Lösung von karriere.at spricht darüber hinaus potenzielle Mitarbeiter*innen an, die optimal zum Unternehmen passen, denn eine starke Arbeitgebermarke ist wesentlich für den Erfolg im Recruiting.

karriere.at hat sich seit 2005 als eigentümergeführtes Unternehmen zu Österreichs reichweitenstärkstem Karriereportal mit bis zu 4,9 Mio. Besuchen monatlich (Google Analytics 1/2019) und rund 200 Mitarbeiter*innen entwickelt. 97 Prozent Servicezufriedenheit der karriere.at-Kund*innen bestätigen den damit verbundenen, hohen Grad an Kund*innenorientierung.

karriere.at GmbH

Donaupromenade 1, 4020 Linz | +43 (0) 732 90 82 00-0
www.karriere.at | redaktion@karriere.at