



Workshops

Der zweite Teil der Veranstaltung beinhaltete interaktive Workshops zu den Themen Regional genial, Work-Life-Blending, Arbeitsmarkt der Zukunft und Metaverse. Folglich die Ergebnisse der jeweiligen Workshop-Themen.

Regional Genial

Workshopleiterin: Victoria Spötl | 19.6.2022

Der Standort Tirol zieht mit seinen Alpen, den atemberaubenden Landschaften, seiner kulturellen Identität und den vielfältigen Freizeitmöglichkeiten viele Urlauber:innen aus aller Welt an. Doch wie können diese Standortvorteile genutzt werden, um als Arbeits- und Lebensraum für dringend benötigte Fachkräfte attraktiv zu sein? Welche Angebote braucht es seitens Unternehmen, Land und Gemeinden, damit Absolvent:innen von Tiroler Bildungseinrichtungen nicht abwandern? Welche Argumente braucht es wiederum, um internationale Fachkräfte für den Standort zu gewinnen?

Wenn auch am wenigsten greifbar, so kommt dem Thema **Mentalität & Mindset** die wohl größte Bedeutung in der Frage nach der Attraktivität des Standorts Tirol zu. Als enormes Asset wurde dabei die **wertebasierte, langfristig orientierte Haltung** der Tiroler Unternehmen – vielfach Familienbetriebe – identifiziert. Nachhaltiges Wirtschaften – ökonomisch, sozial wie auch ökologisch – ist somit für viele Unternehmen ureigenes Interesse und bietet Arbeitnehmer:innen wiederum den heute so wesentlichen „Purpose“ im täglichen Arbeitsleben.

Als eines der größten Hindernisse im Gewinnen von Fachkräften – beispielsweise im IT-Bereich – wurde das Erfordernis entsprechender Deutschkenntnisse genannt. Während Unternehmen in Amsterdam, Stockholm oder Brüssel mit **Betriebssprache Englisch** kluge Köpfe aus aller Welt anziehen, so verschließt man sich hierzulande noch allzu oft dieser Potenziale.

Eine weitere entscheidende Voraussetzung, um insbesondere junge Arbeitskräfte am Standort zu halten bzw. für den Standort zu gewinnen, ist das Ermöglichen von **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Die Verfügbarkeit von Betreuungsmöglichkeiten vom Kleinkind- bis zum Schulalter ist für viele (künftige) Mütter und Väter heutzutage wesentlicher Grund sich für oder gegen einen Standort zu entscheiden. Insbesondere auch für das **Steigern der Frauenerwerbsquote** und für **mehr Diversität in den Führungsetagen** ist Kinderbetreuung ein wesentlicher Faktor. Einige Tiroler Unternehmen gehen hier mit der Einrichtung von ganztags betreuten Betriebskindergärten bereits beispielhaft voran; auch hilft es, wenn sich Unternehmen zu diesem Zweck vernetzen. Nichtsdestotrotz sind Land und Gemeinden hier im Besonderen gefordert.

Ebenso mit Mentalität & Mindset verbunden ist die geringe Gründungsintensität am Standort. Während es in Tirol viele ausgezeichnete Ausbildungs- und Forschungseinrichtung gibt, kommen daraus vergleichsweise wenig Gründungen hervor. Durch **dichtere Vernetzung von Wirtschaft und Hochschulen**, das **Ermöglichen dualer Ausbildungen** und dem **Bilden von Clustern rund um etablierte Unternehmen** kann das unternehmerische Potenzial des Standorts massiv gehoben werden.

Wenn es um den Standort Tirol geht, so gibt es zwei Themen, die immer im Fokus stehen: horrenden Immobilienpreise und die Verkehrsbelastung durch Pendelverkehr und LKW-Transit. In beiden Fällen besteht Einigkeit, dass hier insbesondere die Politik gefordert ist, entsprechende entlastende Maßnahmen zu setzen.

Aus allen Diskussionsrunden ist abschließend die Erkenntnis hervorgegangen, dass zwar die öffentliche Hand vielfach die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen kann und muss, um den Standort zu attraktivieren. Dennoch liegt es an Unternehmen selbst, von sich aus eigeninitiativ tätig zu werden und Maßnahmen zu setzen, um dringend benötigte Fachkräfte nachhaltig für den Standort Tirol zu begeistern.

Work-Life-Blending

Workshopleiterin: Roswitha Seekirchner | 19.6.2022

Work-Life-Balance war gestern, das neue Trend-Arbeitsmodell heißt Work-Life-Blending. Das Vermischen von Beruf- und Privatleben ohne klare Grenzen soll es den Arbeitnehmer:innen ermöglichen, ihr Leben möglichst flexibel und frei zu gestalten. Arbeiten wann, wo und wie ich will lautet das Motto und bedeutet zum Beispiel, dass ich unter der Woche vormittags eine Bergtour mache, weil das Wetter so schön ist, nachmittags ein Zoom-Meeting halte, dazwischen schnell die Wäsche einschalte und Arbeiten in den Abendstunden oder am Wochenende erledige, weil mir danach der Sinn steht.

Bei der Frage, ob das Modell von Work-Life-Blending positiv oder negativ zu betrachten ist, gehen die Meinungen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Unternehmenseite auseinander. Gelobt werden die hohe Flexibilität und Selbstbestimmung, welche auch den Spaß an der Arbeit steigern. Die sinkenden sozialen Kontakte, die erforderliche Multi-Tasking-Fähigkeit sowie der Umstand, dass das „Abschalten“ bei einem Vermischen von Arbeit und Freizeit schwerer fällt und schneller zum Burn-Out führen kann, werden als down-side des Work-Life-Blending angesehen.

Die Unternehmen profitieren von Work-Life-Blending dadurch, dass sie motiviertere und glücklichere Arbeitnehmer:innen für ihre Unternehmen akquirieren und im Idealfall auch länger halten können. Die örtliche Flexibilität bei Work-Life-Blending macht regionale Standorte national und international attraktiver. Demgegenüber sehen sich Unternehmen mit zunehmenden Forderungen der Arbeitnehmer:innen und dem Risiko von Ausbeutung und Betrug ausgesetzt. Die geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere was die Arbeitszeiten betrifft, zwingen die Unternehmen derzeit in die Illegalität, wenn sie ihre Work-Life-Blender:innen zufriedenstellen wollen.

Work-Life-Blending stellt bestimmte Forderungen an einen Arbeitsplatz, welche Unternehmen mit entsprechenden Maßnahmen schaffen können. Die zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmer:innen erfordert es, dass Produktivität an Leistung und Output-orientiert gemessen wird. Strenge Zeiterfassungssysteme sind nicht mehr zeitgemäß. Wichtig ist auch, dass Unternehmen ein Mindestmaß an Strukturen und allenfalls Kernzeiten vorgeben, um die Erreichbarkeit zu steuern und Absprachen zu ermöglichen. Klare Kommunikation in Jour Fixes, Videocalls oder via Chats können bei der Aufgabenverteilung und Organisation helfen. Teambuildingmaßnahmen bieten sich an, damit die sozialen Kontakte und die Teamarbeit nicht verloren gehen.

Besonders gefordert sind beim Arbeitsmodell Work-Life-Blending die Führungskräfte, die die Arbeitnehmer:innen dabei unterstützen müssen, die Balance zwischen Selbstbestimmung und Selbstdisziplin zu halten. Die Führungskräfte können durch laufende Evaluierung, Mitarbeitergespräche und das Ausprobieren verschiedener Maßnahmen ausloten, wie viel und welche Struktur ihre Arbeitnehmer:innen benötigen, um Work-Life-Blending umzusetzen oder welche Arbeitnehmer:innen mit dem Arbeitsmodell nicht zu Recht kommen. Klar ist, dass ein hohes Maß an Vertrauen und Ehrlichkeit, sowohl auf Seiten der Führungskräfte als auch auf Seiten der Arbeitnehmer:innen nötig sind, damit sowohl das Unternehmen als auch die Arbeitnehmer:innen langfristig von der erhöhten Flexibilität profitieren. Daneben sollten Führungskräfte ihren Arbeitnehmer:innen die Werte und die Kultur ihres Unternehmens vermitteln, um die Zugehörigkeit der Arbeitnehmer:innen zum Unternehmen zu fördern.

Work-Life-Blending ist aufgrund der jeweiligen Art der Tätigkeitsgebiete nicht mit allen Branchen vereinbar. Pflegeberufe, Fertigungsproduktion, Gastronomie oder andere durch Öffnungszeiten und erforderliche Erreichbarkeit geprägte Dienstleistungen sind beim Modell Work-Life-Blending im Nachteil. Arbeitnehmer:innen, die das Work-Life-Blending-Modell bevorzugen, werden derartige Branchen eher meiden. Die Attraktivität dieser Branchen könnte jedoch gesteigert werden, in dem Schichtbetriebe, Vertretungsregelungen oder Umschulungsprogramme im Unternehmen etabliert werden.

Man ist sich einig, dass Work-Life-Blending nur funktionieren und legal möglich sein kann, wenn die gesetzlichen Rahmenbedingungen an die neue Arbeitswelt angepasst werden. Die strengen Regelungen, insbesondere betreffend Arbeitszeiten, sind zu deregulieren und den Unternehmern und Arbeitnehmer:innen mehr Eigenverantwortung zuzugestehen. Work-Life-Blending erfordert viel flexiblere Vorschriften, wobei ein gewisses Schutzniveau der Arbeitnehmer:innen dennoch erhalten bleiben muss.

Arbeitsmarkt der Zukunft

Workshopleiterin: Susanne Moser-Guntschnig | 19.6.2022

Der Arbeitsmarkt ist ebenso vielschichtig wie die großen Veränderungen innerhalb des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren. Gibt es den einen Arbeitsmarkt noch oder braucht es eigentlich einen anderen Blickwinkel auf Randgruppen innerhalb des Arbeitsmarktes? Welche Potenziale bietet der heutige Arbeitsmarkt? Welche Chancen und Herausforderungen bedeutet genau das?

Fachkräfte sind Mangelware, ob in der Industrie oder Gastronomie. Um dem akuten Fachkräftemangel entgegenzuwirken, muss dringend eine neue **Attraktivierung der Lehre** her. Das in Europa seltene aber umso wertvollere Modell der Lehre macht österreichische MitarbeiterInnen in der ganzen Welt beliebt. Gleichzeitig sind aber die heutigen Meister ihres Faches – egal ob Koch oder Elektriker – hochbezahlte Fachkräfte, sie sich vor Jobangeboten nicht retten können. Bizarren Weise finden sich aber kaum noch Lehrlinge. Wie kann dieses Spannungsfeld entlastet werden? Zum einen muss die Lehre wieder den Stellenwert bekommen, den sie verdient hat. Das kann einerseits durch bessere Arbeitsbedingungen und Löhne geregelt werden oder durch neue Angebote. Duale Ausbildungen wie „Lehre & Studium“ eröffnen dabei neue Wege: auch AHS Absolventen können so in einen Lehrberuf einsteigen und sind für diese Jobs verfügbar. Wichtig ist es, die Lehre wieder in den Fokus von Jugendlichen zu rücken und die Chancen klarzumachen, die diese Ausbildungen bietet. Das bedarf auch einem Umdenken bei den Eltern, die erkennen müssen, dass man als Fachkraft sichere Jobs bekommt und einem Tür und Tor offen stehen.

Auch **Menschen jenseits der 65 Jahre** sind vielfach aktiv und möchten sich weiterhin betätigen. Der Arbeitsmarkt für diese Gruppen flexibler und offener werden. Gestandene und erfahrenen Mitarbeiter jenseits des Pensionsalters können jüngere einschulen, ihr Wissen weitergeben und – auch in Teilzeit – im Arbeitsleben gehalten werden.

Kinderbetreuungseinrichtungen müssen flächendeckend von morgens bis am frühen Abend zu erschwinglichen Preisen zur Verfügung stehen, damit **Frauen und Mütter** wieder eine Möglichkeit haben, schnell in die Arbeit zurückzukehren. Und das nicht nur stundenweise oder Teilzeit, sondern auch Vollzeit. Auch Männer und Väter sollten angehalten werden in Karenz zu gehen. Das kann erleichtert werden, wenn es zu wenig bis keine finanziellen Einbußen kommt, wenn sie zuhause bleiben während Frauen ihrer Arbeit nachgehen, bei der die gleich entlohnt werden wie die Männer.

Zu guter Letzt muss leistbares Wohnen ermöglicht werden, sodass den jungen Menschen in Tirol wieder die **Perspektive gegeben** werden kann, dass sie mit dem Geld, das sie sich hier erarbeiten auch wieder ein Eigenheim möglich ist. Die aktuelle Perspektive, nie so viel verdienen und sparen zu können, um sich je ein Eigenheim leisten zu können, gibt keinen Anreiz sich zu harten 60 Stunden-Jobs verpflichten zu lassen.

Arbeitsmarkt der Zukunft und Metaverse

Workshopleiter: Daniel Schiferer | 19.06.2022

Da steht man gerade noch auf einer Panorama-Terrasse mit Ausblick auf die Tiroler Berge und wenige Sekunden später wechselt der eigens kreierte Avatar in ein Business-Meeting nach Wien. So oder so ähnlich könnte die Arbeit der Zukunft im Metaverse aussehen.

Angetrieben durch die Pandemie ist in den letzten beiden Jahren ein zunehmender Hype um das Thema Metaverse entstanden. Das Metaverse ist nicht mehr nur Internet, auf das man drauf schaut. Man nimmt daran Teil, bewegt sich darin.

Obwohl das Metaverse derzeit eher noch ein Gedankenkonstrukt ist, werden bereits Milliarden in digitale Assets investiert. Klar ist dabei, dass sich Businessmodelle und Berufsbilder erst herauskristallisieren müssen. Einig ist man sich jedoch, dass im Metaverse ein Treffpunkt der Arbeitswelt entstehen wird. Ortsunabhängig wird es neue Möglichkeiten der virtuellen Zusammenarbeit geben, die Produktivität, Kreativität und Arbeitseffizienz im Arbeitsmarkt der Zukunft steigern werden. Das Metaverse wird inklusiv sein, mehr Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen und den zunehmenden Fachkräftemangel entgegenwirken können. Produktpräsentationen und Unternehmensführungen können in der neuen digitalen Welt einfach und komfortabel durchgeführt werden. Neue Vertriebsmöglichkeiten im Bereich E-Commerce eröffnen neue Marketing-Strategien, Talente können aus aller Welt rekrutiert werden, und noch vieles mehr.

Eine entscheidende Frage wird sein, wie sich unsere Realität und Wahrnehmung durch das Metaverse verändern wird. Die Differenzierung zwischen Informationen aus dem digitalen Raum und der eigenen Lebensrealität dürfte dabei zunehmend schwieriger werden. Dies könnte langfristig auch Auswirkungen auf unsere Gesellschaft haben, da Menschen als einzelne Individuen und soziale Wesen von Emotionen und zwischenmenschlichen Beziehungen leben. Offen ist in diesem Zusammenhang auch, wie der rasche technologische Fortschritt in der Digitalisierung zu einem Generationen-Split führen könnte und in welchen Ausmass dies von der Gesellschaft getragen werden kann.

Auch die Rechtsordnung und entsprechende Regulierungen im Metaverse werden sich erst herausbilden müssen, um etwa Diskriminierungen, Datenschutzverletzungen, Manipulationen oder Identitätsverluste in der virtuellen Welt zu verhindern. Klar ist aber auch, dass Überregulierung und übertriebener Datenschutz in der Europäischen Union zu einem Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Märkten und IT-Playern führen können.

In den nächsten Jahren wird daher viel davon abhängen, wie virtuelle Welten gestaltet werden und wie rasch der Aufbau von Infrastruktur erfolgen kann. Wie die Welt im Metaverse eines Tages aussehen wird, weiß momentan noch kaum jemand. Deshalb ist es letzten Endes wichtig, dass man zwar Respekt vor den technologischen Weiterentwicklungen haben sollte, diese jedoch keinesfalls fürchten muss.