



DER REPORT 2020

Sonderheft der **WIRTSCHAFTS
NACHRICHTEN**

Gemeinsam an unternehmerischen Werten arbeiten

ARBEITSWELT

Homeoffice ist nur die halbe Wahrheit



MEHRDIMENSIONALE KONTAKTE
SIND ALTERNATIVLOS

Wieder Freude bei der Arbeit.

Gut beraten mit **fit2work!**



© Fotoproduktion: SEEYA
Fotograf: Peter Garmusch

Beratung ist
✓ freiwillig
✓ vertraulich
✓ kostenlos

Was ist fit2work?

Die fit2work Beratung ist ein kostenfreies Angebot für Personen und Betriebe.

fit2work unterstützt Personen und Unternehmen, wenn aufgrund gesundheitlicher Probleme Arbeitsplätze gefährdet sind oder Personen aus diesen Gründen Schwierigkeiten haben eine Arbeit zu finden. fit2work hilft dabei lange Krankenstände und frühe Pensionsanträge zu verhindern.

Wie unterstützt fit2work?

fit2work unterstützt dabei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend bestmöglich einzusetzen, ihre Arbeitsfähigkeit zu fördern und Faktoren zu erkennen, die den Arbeitsablauf verbessern. So bleiben erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihr Knowhow dem Unternehmen erhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gerne, fühlen sich wohl und sind motiviert, wodurch sich die Produktivität des Unternehmens und die Lebenssituation der gesamten Belegschaft nachhaltig verbessern.

40 Beratungsstellen für Personen und Betriebe österreichweit. Sprechen Sie mit uns!

0800 500 118

(kostenlos aus ganz Österreich)



fit2work.at

finanziert durch:



Sozialministeriumservice



EDITORIAL

Die „neue Arbeitswelt“ erhält enormen Schub

Wegen des coronavirus-bedingten Shutdowns hat sich die Arbeitswelt für Unternehmen und einen Großteil der Arbeitnehmer binnen weniger Tage dramatisch verändert: Umstellung auf Homeoffice, Kurzarbeit, Neuaufstellung aller Kooperationen mit Partnern und Kunden. Österreichische Unternehmen reagieren mit sehr viel Kreativität und Ideenreichtum auf die neue Situation. Viele Firmen sind beispielsweise beim Personal-Recruiting auf Videokonferenzen umgestiegen. Das macht Mut zur Annahme, diese Krise ganz gut meistern zu können.

Die neue Realität heißt Homeoffice – eine Arbeitsform, die bis vor wenigen Wochen hierzulande noch eine untergeordnete Rolle gespielt hat. Die Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform liegen auf der Hand: Auf der einen Seite selbstbestimmteres Arbeiten oder der Entfall von Pendelzeiten, auf der anderen Seite sind es die fehlenden sozialen Kontakte zu Kollegen, die den Menschen zu schaffen machen. Das Fazit ist: Unternehmen sehen jetzt, dass im Homeoffice durchaus effizient gearbeitet werden kann.

Digitales Arbeiten von zu Hause aus wird nach Meinung vieler Forscher und Experten durch die Corona-Krise einen großen Schub bekommen, der anhalten wird. Menschen erleben jetzt Möglichkeiten, die sie auch nach der Krise beibehalten wollen: Nutzer von Tools zum Online-Conferencing können wie selbstverständlich zu zweit oder in Gruppen chatten, in Themenkanälen zusammenarbeiten, Dateien teilen, sich anrufen und per Video konferieren. Viele Dienstreisen werden sich deshalb erübrigen.

Das ist die eine Seite der Medaille. Die Kehrseite ist: Die neue Situation ist für viele völlig ungewohnt. Wenige haben Erfahrung mit der plötzlich übertragenen Autonomie und der damit erforderlichen Selbstkontrolle. Die soziale Distanz erschwert Informationsaustausch und Kooperation und führt zu Entfremdung. Wir sind als Menschen soziale Wesen und bei der Realisierung unseres Lebens auf ein Du angewiesen. Das gilt selbstverständlich auch im Geschäfts- und Berufsleben. Deshalb wird der persönliche Kontakt vor allem bei wichtigen Gesprächen und finalen Verhandlungen immer die erste Wahl bleiben.

Manche kommen mit den neuen Gegebenheiten gut zurecht, andere aber haben große Probleme. Der Umgang der Beschäftigten mit Homeoffice ist vor allem dann schwierig, wenn sie es schon davor nicht gewohnt waren, selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten, und wenn ein Führungsstil gepflegt wurde, wo die Leistung der Beschäftigten nur aufgrund strenger Vorgaben und Kontrollen – und bei Nichterfüllung Sanktionen – möglich war. Die Voraussetzung für ein sinnvolles Arbeiten von zu Hause aus ist aber eine funktionierende Vertrauensbasis zwischen Führungskräften und Beschäftigten. Mitarbeiter ständig erreichen zu wollen oder umgekehrt als Mitarbeiter seinen E-Mail-Account im Minutentakt zu checken sind kontraproduktiv und lenken von der eigentlichen Arbeit ab. Jedenfalls wird sich die Arbeitssituation im Homeoffice weiter entspannen, wenn der Schulbetrieb wieder startet und vormittags die Ruhe im Homeoffice einkehrt, findet Ihr

Christian Wieselmayr

Redakteur

Eingliederung von Menschen mit Behinderung

Wie Unternehmen Fachkräfte suchen und finden können

Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung, speziell im ersten Arbeitsmarkt, sind ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen. Viele Tausend Menschen in Österreich haben derzeit keine reale Chance auf einen Arbeitsplatz, obwohl sie gerne arbeiten möchten und unter den angepassten Rahmenbedingungen auch volle Leistung bringen.

Von Christian Wieselmayr

Die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung nimmt drastisch zu und Experten schlagen Alarm: Die Statistik zeigt eine Rekordarbeitslosigkeit bei Menschen mit Behinderung. Rund 1,4 Millionen Menschen sind in Österreich in irgendeiner Form behindert. Vielen ist das gar nicht anzusehen, da sie etwa nicht auf einen Rollstuhl angewiesen sind, sondern psychische Leiden (Burnout, Depressionen) aufweisen. Dramatisch ist die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt auf jeden Fall, denn sie sind in hohem Ausmaß vom Erwerbsprozess und damit von einem wesentlichen Teil des gesellschaftlichen Lebens ausgeschlossen. „In einer Gesellschaft, die sich vor allem über die Erwerbsarbeit definiert, ist das für die Betroffenen nicht nur in einem hohen Ausmaß beschämend, sondern bewirkt auch, dass sie ein Leben lang von Sozialleistungen leben müssen und deshalb oftmals von Armut bedroht sind“, heißt es aus den Behindertenverbänden. Umgekehrt entgeht Unternehmen ein großes Potenzial an Talenten und Vielfalt. „Die Gründe dafür sind althergebrachte Vorurteile und ein Sozial- und Bildungssystem, das nicht voll an Inklusion glaubt. Dabei gibt es unzählige Beispiele für gelungene Inklusion von Menschen mit Behinderung, die Unternehmen und Organisationen nicht nur aus sozialem ‚Gutes tun‘, sondern auch aus handfesten betrieblichen Vorteilen realisierten“, sagt Martin Essl, Gründer der Essl Foundation. Die Essl Foundation konzentriert sich in ihrer Arbeit auf Innovationen, die Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Tipps zur Personalsuche

Fachkräfte mit Behinderung machen die Belegschaft vielfältiger und verbessern die soziale Kompetenz im gesamten Unternehmen. Die Beschäftigung von behinderten Personen hebt außerdem die positive öffentliche Wahrnehmung des Betriebs. Behinderte Menschen kommen grundsätzlich für jeden Arbeitsplatz in Betracht. Wie bei Nichtbehinderten kommt es nur darauf an, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu finden, der ideal auf den zu besetzenden Arbeitsplatz passt.

Eine kurze Checkliste:

- Welche Jobs sind frei, was soll die neue Fachkraft können?



- Analyse des bestehenden Arbeitsplatzes.
- Definition der ausgeschriebenen Stelle und deren Anforderungen.
- Das Arbeitsmarktservice (AMS) vermittelt und unterstützt besonders auch Arbeitssuchende mit Behinderung und bietet Beratung, Information, Qualifizierung und finanzielle Förderungen.
- Career Moves ist eine Online-Jobbörse für Arbeitssuchende mit Behinderung. Hier können offene Stellen geschaltet werden, wenn Fachkräfte mit Behinderung gefunden werden sollen.
- Prüfen, ob Förderungen infrage kommen.
- Arbeitsplatz bzw. -plätze behindertengerecht einrichten.

Dramatisch ist die Situation von Menschen mit Behinderung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt auf jeden Fall.

Foto: iStock.com/lisegagne

Inklusive Arbeitsmärkte - Definition der EU-Kommission:

Arbeitsmärkte sind dann inklusiv, wenn alle Bevölkerungsmitglieder im erwerbsfähigen Alter bezahlte Arbeit erhalten können, vor allem jedoch bedürftige und benachteiligte Menschen.

New Work - Durchbruch für Digitalisierung Wie Corona die Arbeitswelt langfristig verändert

Covid-19 schafft zurzeit weltweit nie da gewesene Verhältnisse. Veranstaltungen werden abgesagt, Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt und über ganze Regionen wird ein Shutdown verhängt. Noch sind die Auswirkungen der Krise nicht abzuschätzen. Eines zeichnet sich aber bereits ab: Das Virus wird zum New-Work-Booster und hat das Potenzial, die digitale Transformation in Unternehmen und Organisationen deutlich zu beschleunigen.

Von Christian Wieselmayr



Foto: iStock.com/alvarez

In der ahntausendealten Menschheitsgeschichte waren Seuchen und Krankheiten schon immer ein Anlass für oftmals tiefgreifende Veränderungen. So wie heute das Coronavirus Sars-CoV-2 wahrscheinlich eine Neuausrichtung der Globalisierung zur Folge hat, wurden in der Vergangenheit auch Seuchen wie die Pest zunächst primär als Handelshindernis gesehen. Langfristig gesehen haben solche Epidemien aber auch gesellschaftliche Folgen. „Großgrundbesitzer und Unternehmer waren nach der Pest gezwungen, höhere Löhne zu zahlen – bedingt durch den Arbeitskräftemangel. Langfristig wurde die Pest damit zu einem Wegbereiter der Neuzeit. Auch Corona verursacht aktuell Nebenwirkungen, die auf einen grundlegenden Wandel der Gesellschaft

hindeuten: Die Wirtschaft wird per Schleudersitz in die digitale Zukunft befördert“, sagt Jens-Uwe Meyer, Geschäftsführer Innolytics GmbH, Autor und internationaler Keynote Speaker.

Es geht, wenn es muss

Jahrelang wurde in vielen Unternehmen diskutiert, ob Mitarbeiter Homeoffice machen dürfen oder nicht. Die Gründe, warum die Arbeit von zu Hause nicht möglich ist, waren rasch gefunden und hielten sich über viele Jahre:

- das Management, das sich nicht vorstellen konnte, dass jemand zu Hause produktiv sein kann,
- der Betriebsrat, die Datenschutzbeauftragten und die Verantwortlichen für IT-Sicherheit erhoben Einwände,
- Fragen zur Arbeitssicherheit, denn für jeden Heimarbeitsplatz müsse erst eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, ansonsten sei die Rechtsunsicherheit zu groß.

Die Covid-19-Pandemie zwingt viele Unternehmen und Institutionen aber jetzt dazu, Innovation voranzutreiben. Das von Regierungen verordnete Arbeiten im Homeoffice wurde somit selbst dort zur Pflicht, wo es bis vor wenigen Wochen noch verboten war. „Beamte, die dem Onlinezugangsgesetz und der E-Akte, also der Digitalisierung der Verwaltung, noch bis vor Kurzem skeptisch gegenüberstanden, stellen auf einmal fest, dass sie problemlos von zu Hause weiterarbeiten könnten, wenn das Amt endlich von Papier auf digital umstellen würde. Und es wäre doch eigentlich auch ganz praktisch, wenn die Bürger beim Schlange stehen in der Verwaltung keine Viren verbreiten könnten“, so Jens-Uwe Meyer weiter.

Neue Kreativität

Social-Media-Unternehmen beispielsweise organisieren ihre Arbeit fast zur Gänze via Homeoffice, Meetings werden per Videokonferenz abgehalten,

Am 11.2.2020 verlautbarte die WHO (World Health Organisation) einen offiziellen Namen für die Erkrankung: Covid-19 (coronavirus disease 2019, „Coronavirus-Krankheit 2019“). Die Bezeichnung für den Erreger wurde nun von 2019-nCoV auf SARS-CoV-2 (severe acute respiratory syndrome coronavirus 2) geändert.

Unterricht, Workshops und Schulungen in virtuellen Klassenzimmern durchgeführt. Abgesagte Messen lassen Aussteller kreativ werden. Sie präsentieren ihre Produkte via Livestream. Und auch die Verlagsbranche macht aus der Not eine Tugend und stellt ihre Neuerscheinungen in den sozialen Netzwerken vor. Die Frage lautet daher nicht mehr, ob Konzepte wie Homeoffice oder virtuelles Lernen durchgeführt werden, sondern wie. Eine Riesenchance, die es nun zu nutzen gilt. „Wir erleben derzeit in unserer täglichen Arbeit, aber auch in Lehre und Forschung einen gewaltigen Entwicklungssprung in Richtung Digitalisierung unserer Arbeitsweise. Hindernisse, die seit Jahren diesen Fortschritt blockierten, sind über Nacht wie weggeblasen“, sagt Univ.-Prof. Christoph M. Achammer, Vorstandsvorsitzender von ATP architekten ingenieure.

Große Chance, Vorbehalte abzubauen

Ortsunabhängige Zusammenarbeit braucht vor allem eines: Vertrauen. Die fluchtartige Verlagerung ins Homeoffice ist daher nicht zuletzt eine Vertrauensprobe. Einer Befürchtung von Führungskräften begegnet Carsten Rossi, Geschäftsführer bei Kammann Rossi, einer Agentur für Content Marketing und Corporate Publishing, immer wieder: „Die denken, ihre Mitarbeiter sitzen zu Hause und schauen den ganzen Tag Netflix.“ Diese Angst könne man jedoch abschwächen, zum Beispiel durch Dailys per Videokonferenz, bei denen jeder Mitarbeiter kurz seine Aufgaben und Ergebnisse

Jahrelang wurde in vielen Unternehmen diskutiert, ob Mitarbeiter Homeoffice machen dürfen oder nicht.

schildert. Das mindere nicht nur die Sorge vor Kontrollverlust, sondern trägt auch dazu bei, dass die Mitarbeiter in Kontakt bleiben. Klar abgegrenzte Aufgabenpakete, deren Bearbeitungsstand sich zum Beispiel per Projektmanagement-Tools wie Kanban oder Scrum visualisieren und nachvollziehbar machen lässt, helfen bei der Organisation. Rossi nennt das „Agilität, aus dem Misstrauen heraus geboren“, aber es beruhigt die Nerven so



„Teamwork wird in unserem aktuellen Bildungssystem weder gelehrt noch gelebt. Digitale Zusammenarbeit ohne Willen zur Zusammenarbeit und täglich geübtes Teamwork funktioniert aber nicht. Deshalb tun uns die aktuellen Umstände trotz aller überschießenden Behinderungen zumindest in dieser Hinsicht gut“, Univ.-Prof. Christoph M. Achammer, Vorstandsvorsitzender von ATP architekten ingenieure.

Foto: ATP/Becker

mancher Führungskraft. Überprüfbare Ziele dienen aber nicht zuletzt auch der Selbstmotivation. Sie ersetzen den sozialen Druck aus dem Großraumbüro auf eine positive Weise. Auch dort „würde keiner von uns den ganzen Tag Filme schauen, etwas spielen oder einen leeren Bildschirm anschauen. Wir müssen immer die Maus bewegen und irgendetwas tun“, sagt Rossi und ergänzt: „Wir kriegen auch im Homeoffice einiges erledigt - viele sogar mehr als im Büro.“

Remote Work im Aufwind

Das wesentliche Merkmal dieses Arbeitsmodells ist, dass der Arbeitnehmer nicht an das Firmengebäude gebunden ist. Er kann daheim, auf Reisen oder auf einer Parkbank arbeiten. Der Kontakt zur Firma findet online und telefonisch statt. Die Voraussetzung: Die Arbeitsaufgaben müssen sich komplett online erledigen lassen. Das ist beim herkömmlichen Homeoffice nicht immer möglich, weil aufgrund strenger firmeninterner und/oder gesetzlicher Datenschutzbestimmungen manche Daten offline verarbeitet werden müssen. Remote-Mitarbeiter sind über ein sehr sicheres VPN (Virtual Private Network) mit ihrer Firma verbunden oder geben Daten auf einem externen Datenträger ab. Beim kompletten Remoting ist das Einloggen in den Firmenserver immer und von überall aus mög-



Foto: iStock.com/Ceille_Arcurs

Bei Remote Work unterscheidet man in der Regel drei Formen:

- ▶ Homeoffice - Mitarbeiter arbeiten ausschließlich von zu Hause aus
- ▶ Alternierende Telearbeit - Mitarbeiter arbeiten zeitweise im Büro oder zu Hause
- ▶ Mobile Telearbeit - Mitarbeiter arbeiten von unterwegs, im Auto, im Zug oder im Flugzeug

Foto: iStock.com/gustavofraza



lich. Prinzipiell müssen diese Mitarbeiter auch keine Präsenz im Unternehmen zeigen. Es gibt Freiberufler, die ihre Auftraggeber noch nie gesehen und fast noch nie mit ihnen telefoniert haben. „Man könnte das, was wir gerade erleben, als Corona-Wirtschaft bezeichnen: Ein gewaltiges Experiment, das zeigen wird, wie digitale Ökonomie funktionieren kann. Nicht jede oder jeder wird anschließend von zu Hause arbeiten. Und natürlich wird es irgendwann auch wieder Dienstreisen geben. Äm-



Foto: 4Max - stock.adobe.com

Ihr eAMS-Konto: Online-Service für Unternehmen

Über einen Zugang alle Anliegen online koordinieren.

Wenden Sie sich mit Ihren Fragen an uns: Über die Nachrichten-Funktion erhalten Sie Ihre Antworten direkt in Ihr eAMS-Konto. Beauftragen Sie Ihre Beraterin, Ihren Berater im Service für Unternehmen mit der Suche nach Arbeitskräften. Unsere Vorschläge senden wir Ihnen direkt in Ihr eAMS-Konto. Suchen Sie auf Österreichs größtem Arbeitsmarktplatz gezielt nach Arbeitskräften über dem integrierten AMS eJob-Room. Oder beantragen Sie Förderungen schnell und unbürokratisch über die eService-Funktion. Behalten Sie stets alle Ihre Angelegenheiten im Auge, z.B. alle Beihilfen und Förderungen für Ihr Unternehmen.

Jetzt einsteigen und von vielen weiteren Vorteilen profitieren.

www.ams.at



ter und Behörden werden ihre Papierakten und Besuchermarken nicht gänzlich aufgeben. Und auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird zu Recht irgendwann wieder Bedenken äußern dürfen. Nichtsdestotrotz erleben aktuell Tausende Arbeitnehmer und Unternehmen, wie sich der Sprung in die digitale Zukunft anfühlt. Und das wird sich nicht so einfach wieder zurückdrehen lassen“, ist Jens-Uwe Meyer überzeugt.

Den persönlichen Kontakt am Leben halten

Die aktuelle Situation ist eine Vertrauensprobe – aber auch die Chance zu beweisen, dass digitale Zusammenarbeit funktioniert, dass auch in der räumlichen Trennung Menschen in Teams gut zusammenarbeiten können. Gleichzeitig müssen Unternehmen aber weiter in die Zukunft investieren. Dazu gehören digitale Tools, die neue Formen der

Ortsunabhängige Zusammenarbeit braucht vor allem eines: Vertrauen.

Zusammenarbeit ermöglichen. Viel wichtiger sind aber die Förderung einer offenen Unternehmenskultur und das Empowerment, also die Autonomie und Selbstbestimmung der Mitarbeiter. In der aktuellen verordneten Isolation zeigt sich der Mensch als soziales Wesen. Er findet seine Wege. Ob digitale Kaffe Runde oder das Feierabendbier via Skype. Auch im Unternehmen gibt es viele Möglichkeiten, das soziale Miteinander zu erhalten. In einer e-dialog-Onlineumfrage unter 500 Homeoffice-Workern in Österreich bestätigt eine Mehrheit der unfreiwilligen „Heimarbeiter“, die Umstellung auf Homeoffice recht mühelos gemeistert zu haben. Am meisten fehle allerdings der persönliche Kontakt zu den Kollegen. ●

Homeoffice ist kein neues Phänomen

Die Psychologin und Arbeitswissenschaftlerin Martina Hartner-Tiefenthaler vom Institut für Managementwissenschaften der TU Wien beschäftigt sich seit Jahren mit Fragen rund um die Abgrenzung von privatem und beruflichem Leben. Die Homeoffice-Arbeit, die nun aufgrund von Covid-19 vielen Menschen verordnet wurde, ist eine ganz andere Art von Heimarbeit, als man sie bisher kannte – daher treten auch neue Probleme auf. Gemeinsam mit der Forschungsgruppe Industrial Software der TU Wien und mit Unterstützung der AK Niederösterreich im Rahmen des Projektfonds Arbeit 4.0 entwickelten Hartner-Tiefenthaler und ihr Team die Handy-App „smartWorkLife“ mit psychologisch durchdachten Übungen. Diese Übungen wurden bereits mit Angestellten des Flughafens Wiens getestet und sollen für Entspannung sorgen und die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit unterstützen.

Entgeltliche Einschaltung

Rechtsschutz in Zeiten von Covid-19

Wie die D.A.S. ihre Kunden in diesem Zusammenhang unterstützt

Als spezialisierter und unabhängiger Rechtsdienstleister ist die D.A.S. immer an der Seite ihrer Kunden, insbesondere auch bei allen Rechtsfragen und -problemen, die im Zusammenhang mit der Covid-19-Krise stehen.

Von Christian Wieselmayr

Der Bedarf nach rechtlicher Unterstützung ist im Moment besonders groß. Das zeigt die sehr hohe Zahl an rechtlichen Anfragen bei der D.A.S. Rechtsauskunft. Es besteht großes Interesse an der rechtlichen Beurteilung von Sachverhalten rund um Covid-19, wie z.B. Reisestorno, Arbeitsrecht und Kinderbetreuung, Fitnessstudio-Beiträge, Theaterabos oder auch Mietzinsreduktionen und Kurzarbeit.

Außergerichtliche Konfliktlösung

Viele Fälle können gleich mit der D.A.S. Direkthilfe® gelöst werden. Diese seit Jahrzehnten erfolgreiche außergerichtliche Konfliktlösungsmethode für D.A.S.-Kunden strebt rasche und kostengünstige außergerichtliche Lösungen an. Das ist

Viele Fälle können gleich mit der D.A.S. Direkthilfe® gelöst werden.

gerade jetzt, wo die Gerichte nicht oder nur sehr eingeschränkt arbeiten, ein ganz wesentlicher Vorteil für die Kunden. Ihre Probleme werden daher auch während der Krise, wo es möglich ist, rasch und unkompliziert erledigt. Zusätzlich arbeitet die D.A.S. österreichweit mit rund 500 spezialisierten Partneranwälten zusammen. Das bedeutet, dass für D.A.S.-Kunden ein bundesweites Netz von Rechtsanwältinnen und für nahezu jeden individuellen Rechtsfall ein Spezialist bereitgestellt werden können.

Versicherungsschutz trotz Prämienstundung

Arbeitsplatzverlust, Erkrankungen, Kurzarbeit oder Umsatzeinbrüche können private wie auch Unternehmerkunden der D.A.S. oftmals in finanzielle Nöte bringen. „Hier bieten wir Soforthilfe an. Beispielsweise die temporäre Prämienstundung bei aufrechter Versicherungsschutz und späterer Begleichung der offenen Prämien. Oder eine Ver-

tragsruhendstellung, bei der für eine bestimmte Zeit der Versicherungsschutz eingeschränkt oder ausgesetzt wird. Wir gehen hier sehr unbürokratisch vor und helfen mit individuellen Unterstützungsangeboten, um den finanziellen Engpass und das Ausmaß der Betroffenheit aufgrund der Corona-Krise für private Haushalte wie auch für Unternehmen etwas zu mildern“, erklärt Johannes Loinger, Vorsitzender des D.A.S.-Vorstandes.

Auswirkungen auf den Versicherungssektor

„Die momentane Situation mit behördlich verordneten Einschränkungen fühlt sich unwirklich, künstlich und sehr ungewohnt an. Doch die Sondermaßnahmen werden irgendwann wieder aufgehoben und wir werden zurückkommen. Ganz sicher. Aber auch ganz sicher nicht dorthin, wo wir vor Covid-19 waren“, sagt Johannes Loinger. Die Krise wird sich massiv auswirken und den Versicherern Geld kosten. „Ich sehe die D.A.S. Rechtsschutz AG jedoch gut und stabil aufgestellt, um die auf uns zukommenden Herausforderungen bestmöglich zu meistern. Wir werden unsere Arbeit in manchen Bereichen wirtschaftlich und methodisch neu bewerten, bestehende Deckungskonzepte in Teilbereichen hinterfragen, sichtbar gewordene Lücken schließen und auch neue, zusätzliche Felder bedienen“, so Loinger.

Erhöhte Nachfrage nach Rechtsschutz

„Die Nachfrage nach rechtlicher Unterstützung und damit nach einer umfassenden Rechtsschutzversicherung wird wohl weiter ansteigen. Wer noch keinen D.A.S. Rechtsschutz hat, aber gerade jetzt gerne einen hätte oder braucht, kann sich telefonisch, online oder auch mittels Skype von unseren eigenen spezialisierten Rechtsschutzberatern oder von vielen unserer externen Vermittlerpartner informieren lassen“, so Johannes Loinger abschließend. ●



„Die Nachfrage nach rechtlicher Unterstützung und damit nach einer umfassenden Rechtsschutzversicherung wird wohl weiter ansteigen“, Johannes Loinger, Vorsitzender des D.A.S.-Vorstandes.

Foto: D.A.S.

Rechtliche Informationen rund um das Coronavirus und häufig gestellte Fragen und Antworten aus der Rechtsberatungspraxis sind online unter www.das.at/faq-coronavirus oder auf dem neuen Rechtsschutz-Podcast auf www.rechtsschutz-podcast.info abrufbar.

Investition in die Zukunft

Personal-Recruiting in Zeiten der Corona-Krise

Von Christian Wieselmayr

Durch die Coronavirus-SARS-CoV-2-Krise sehen viele Unternehmen einer ungewissen Zukunft entgegen. Ist Recruiting angesichts der aktuellen Lage daher sinnvoll oder gar angemessen?

Trotz aller Unsicherheiten die nahe Zukunft betreffend müssen Unternehmen weiter nach vorne schauen. Corona ist ein zeitlich begrenztes Thema, das Recruiting hingegen eine unternehmensstrategische Aufgabe. Wirtschaft und Unternehmen müssen sich für die Zeit danach rüsten. Wenn es auch in den bevorstehenden Monaten zu einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen kommt, der Fachkräftemangel und der demografische Wandel werden bald wieder zu einem wichtigen Thema werden.

Rücksichtsvolle Kommunikation

Zurzeit ist Recruiting für viele Unternehmen kein großes Thema. Trotzdem müssen die wirtschaftliche Situation und künftige Entwicklung im „Krisenlicht“ betrach-



Foto: iStock.com/Warichi

tet und die Personalplanung entsprechend angepasst werden. Besonderer Wert sollte auf Informationen gelegt werden, besonders firmenintern. Mitarbeitern, die möglicherweise um ihren Arbeitsplatz bangen oder sich in Kurzarbeit befinden, sollte dargelegt werden, dass die Recruiting-Aktivitäten fortgeführt werden, da es sich schließlich um eine Investition in die Zukunft des Unternehmens handelt. Die Chance, geeignete Kandida-

ten zu erreichen, stehen zurzeit gut. Viele arbeiten im Homeoffice und sind via Telefon oder soziale Business-Netzwerke leicht zu erreichen.

Klare Sprache zahlt sich aus

Aktuell spricht kaum ein Unternehmen auf den eigenen Karriereseiten die aktuelle Krisensituation an. Es wäre jedoch nur ein geringer Aufwand, deutlich zu machen, dass die Auswahlprozesse fortgeführt werden, wenn auch nur digital. Zusätzlich könnten telefonische Vorgespräche mit der HR-Abteilung angeboten werden, die eigentlichen Vorstellungsgespräche dann via Online-Conferencing. Recruiting in Krisenzeiten ist zwar ein sensibles Thema, aber auch eine Chance, sich einen Vorsprung gegenüber der Konkurrenz zu sichern. ●

Homeoffice hat Zukunft!

Personaldienstleister MLS entscheidet sich für Homeoffice und blickt wieder zuversichtlich in die Zukunft. Mitarbeiter reagieren positiv.



Foto: MLS

Owohl die Branche der Personaldienstleister keiner behördlichen Schließung durch die Corona-Maßnahmen unterlag, hat sich die Geschäftsführung der MLS Personaldienstleistung GmbH aus gesundheitlicher Sorge um ihre Beschäftigten mit 16. März dazu entschlossen, alle 8 Filialen in Österreich zu schließen und sämtlichen internen Mitarbeitern Homeoffice anzubieten. Dieser Schritt wurde von den Mitarbeitern mit großer Freude angenommen und die bereits sehr gute vorhandene EDV-technische Ausstattung

samt webbasierenden EDV-Programmen, hat sich für diesen Zweck bestens bewährt. Die zu Beginn vorhandene Scheu vor der Webkamera war innerhalb kürzester Zeit abgelegt und sowohl intern als auch extern mit Kunden und überlassenen Mitarbeitern wurde eine Vielzahl von Meetings abgehalten, um die Herausforderungen durch Covid-19 gemeinsam zu bewältigen.

Wie sich nun mit Beginn Mai zeigt, haben diese sehr intensive Kontaktphasen zu Kunden und überlassenen Mitarbeitern Früchte getragen, denn der Beschäftigtenstand konnte nach einem starken Einbruch zu Beginn der Corona-Einschränkungen in den letzten vier Wochen sogar um erfreuliche 15 Prozent gesteigert werden. Vor allem die verstärkte Nachfrage im Bau- und Montagebereich hat hierzu beigetragen. Ob diese positive Tendenz auch für die Produktionsbetriebe zutrifft, bleibt noch abzuwarten, hier scheinen aber ebenfalls erste Entspannungen mit Mitte Mai/Anfang Juni einzutreten, sodass die positive Zuversicht bei der Geschäftsführung für den weiteren Jahresverlauf vorhanden ist. ●

Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein wesentlicher unternehmerischer Erfolgsfaktor

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem klaren Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden von Menschen an ihrem Arbeitsplatz zu verbessern und langfristig zu erhalten.

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Unternehmen hängt in hohem Maß von qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeitern ab. Denn nur wer sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlt, kann auch einen wesentlichen Beitrag zur Produktivität des Betriebes leisten. Andererseits wird die Gesundheit der Menschen stark von den Bedingungen und Belastungen ihrer Arbeitswelt geprägt. Eine nachhaltige Gesundheitsförderung der Mitarbeiter wird vor dem Hintergrund von Fehlzeiten, Burnout, Sucht- und anderen Erkrankungen daher immer wichtiger.

KMU haben Nachholbedarf

In vielen großen Unternehmen wird betriebliche Gesundheitsförderung bereits ganz selbstverständlich praktiziert. In den klei-



nen und mittleren Betrieben (KMU) gibt es jedoch noch Verbesserungspotenzial. Umso größer ist daher der Handlungsbedarf, sowohl die Geschäftsführung als auch die Mitarbeiter in den KMU von gesundheitsfördernden Maßnahmen zu überzeugen. Oft sind es schon kleine Änderungen, die sich nachhaltig positiv auf die Arbeitsbedingungen und das Betriebsklima auswirken. Drei Säulen sind für ein gesundes Leben entscheidend: Bewegung, Ernährung und Gelegenheit zur Entspannung. Damit die guten Vorsätze nicht bei Einzelaktionen bleiben, ist es wichtig, sich in regelmäßigen Abständen - beispielsweise bei Teambesprechungen - mit den Themen Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen.

Foto: iStock.com/skynesher

GESUNDHEIT
IST NICHT ALLES.
ABER OHNE
GESUNDHEIT
IST ALLES NICHTS.



Online-Conferencing Erfolgreiche Meetings in Zeiten des Coronavirus

Die Corona-Krise erfordert ganz neue Herangehensweisen und Lösungen im beruflichen Miteinander. Mit der Verbreitung von Homeoffice hat auch die Nutzung von Videokonferenzen zugenommen - mit allen Vor- und Nachteilen.

Von Christian Wieselmayr

In Zeiten unzähliger Videokonferenzen lernen viele ihre Arbeits- und Geschäftskollegen ganz neu kennen.

Formelle Gespräche finden plötzlich in der eigenen Wohnung statt, wo die Videokameras oft unerwartete Einblicke in das Leben von Kollegen und Kolleginnen sowie Geschäftspartnern liefern. Dabei wird vor allem eines klar: Video-calls müssen viele noch üben. Bisher waren die Regeln im Geschäftsleben und im Kollegenkreis ziemlich klar definiert. Die berufliche und soziale Stellung und die persönliche Einstellung wurden über Kleidung und Auftreten und Gespräche am Arbeitsplatz transportiert. Jetzt aber, in Zeiten unzähliger Videokonferenzen, lernen viele ihre Arbeits- und Geschäftskollegen ganz neu kennen. Kollegen und Kolleginnen sowie Chefs und Chefinnen, die bisher nur im Anzug oder Kostüm entsprechend formell aufgetreten sind, zeigen sich im eigenen Wohnzimmer, am Küchentisch oder im umfunktionierten Kinderzimmer leger in Kapuzenpullis und einfachen T-Shirts. Nicht selten sind im Hintergrund Kinder, Lebenspartner, Katzen oder Hunde zu sehen. Außerdem sieht man auf den ersten Blick, ob Dinge herumstehen oder ob aufgeräumt wurde. Das Setting in den eigenen vier Wänden vermittelt eine Intimität, die man sonst nur engen Freunden oder der eigenen Familie zugesteht

- nicht aber Kollegen, mit denen man zwar gerne im Büro plaudert, die man aber nicht zu sich nach Hause einladen würde. Dazu kommt noch - je nach persönlicher Veranlagung - mehr oder weniger Voyeurismus und manchmal sogar hin bis zum Fremdschämen, ganz nach dem Motto: „So genau wollte man das eigentlich gar nicht wissen.“ Die wichtigste Regel für Videogespräche lautet daher: Planen, was genau man bereit ist herzuzeigen. „Es ist wichtig, sich zu überlegen, was ich will und wie ich das steuern kann“, meint Kommunikations- und Sozialwissenschaftlerin Andrea Schaffar dazu in einem Interview mit ORF.at.

Was zu vermeiden ist

Auch bei Videokonferenzen gibt es einige Benimmregeln, an die man sich halten sollte. Beispielsweise muss darauf geachtet werden, dass das Mobiltelefon aus- oder zumindest auf stumm geschaltet ist. Was von den anderen Videokonferenzteilnehmern ebenfalls als störend empfunden wird, ist die Unsitte, während andere sprechen, kurz ein E-Mail zu schreiben oder Eintragungen auf Facebook zu checken. Auch nebenbei zu tippen, ist aufgrund der lästigen Geräusche zu vermeiden,

insbesondere wenn das mehrere Teilnehmer gleichzeitig tun. Notizen sollten lieber handschriftlich erfolgen, außer man verfügt über eine geräuschlose Tastatur.

Richtige Vorbereitung ist das A und O

Bei einer Videokonferenz gelten dieselben Perspektiven wie in einem klassischen Meeting. Nur dass hier die technische Komponente hinzukommt. Das heißt, wie bei einem normalen Meeting ist auch beim virtuellen Meeting eine optimale Vorbereitung essenziell für den effektiven Verlauf des Geschäftstreffens. Dazu zählen:

- Eine gut strukturierte inhaltliche Agenda. Was sind die Themen des Meetings? Was ist das Ziel?
- Eine Moderation und Sitzungsregeln können die Produktivität des Meetings steigern. Das gilt bei einer Videokonferenz aufgrund der räumlichen Distanz der Teilnehmer sogar verstärkt. Häufig wird das Videobild um wenige Sekunden verzögert übertragen, das lässt sich selbst mit der besten technischen Ausstattung kaum vermeiden. Eine gute Moderation kann hier verhindern, dass Sie sich versehentlich gegenseitig ins Wort fallen und das Meeting dadurch unübersichtlich wird.
- Außerdem empfiehlt es sich, ein Protokoll zu führen, in dem die Ergebnisse des Meetings festgehalten werden, das die Anschluss-Ziele benennt und das zur Nachbereitung allen Teilnehmern zur Verfügung gestellt wird.

Tools und Software für digitale Besprechungen

Die Voraussetzungen für eine Videokonferenz sind nicht allzu hoch. Fast alle Laptops, Smartphones und auch Tablets sind heutzutage mit Kamera und Mikrofon ausgestattet. Auch die Qualität ist dabei gut genug, um ohne Probleme an einer Videokonferenz teilnehmen zu können. Verfügt man dann noch über eine stabile Internetverbindung, steht der sicheren Übertragung von Bild und Ton nichts mehr im Weg. Um eine Videokonferenz zu begin-

nen oder dieser beizutreten, benötigt man dann nur noch das entsprechende Tool und die richtige Software. Dafür stehen nicht nur kostenpflichtige Programme zur Verfügung, sondern auch solche, die kostenlos sind und die Videokonferenzen ohne Installation eines Programms ermöglichen:

Skype: Das Microsoft-Programm unterstützt nicht nur die Kommunikation von zwei Personen, sondern kann auch in größeren Gruppen genutzt werden.

Microsoft Teams: Mit dieser Variante können weitere Funktionen rund um das gesamte Office Paket genutzt werden, um dezentral zu arbeiten.

Webex: Die Funktionen lassen sich leicht und übersichtlich aus dem Browser heraus steuern, es können Termine erstellt und verschickt sowie Teilnehmer zur Videokonferenz eingeladen werden.

GoToMeeting: Ein bekannter Name bei Tools für Videokonferenzen. Alle Funktionen sind übersichtlich geordnet, leicht zu finden und zu benutzen und ermöglichen einen schnellen Einstieg.

Zoom: Das amerikanische Unternehmen Zoom konzentriert sich auf Remote-Konferenzdienste, wobei Videokonferenzen besonders wichtig sind. Man braucht lediglich einen Account und kann anschließend Videokonferenzen selbst beginnen oder zu einer laufenden Besprechung eingeladen werden. ●

Bei der professionellen Durchführung einer Videokonferenz gilt es zahlreiche Faktoren zu beachten:

- Die Vorbereitung der Videokonferenz,
- eine moderne Videokonferenztechnik,
- Vertrautheit mit eben dieser Technik,
- die richtige Kameraausrichtung,
- der optimale Ton durch Raumakustik und Mikrofone,
- die richtige Beleuchtung,
- die sorgfältige Auswahl eines repräsentativen Büros oder Konferenzraumes,
- Unterstützung durch Büroservices,
- und Besonderheiten in Bezug auf Gestik, Mimik und Kleidung.

Studium in Zeiten der Corona-Krise!

Das Studienzentrum Weiz befindet sich wie viele andere Unternehmen auch aktuell im Homeoffice. Dank unserer IT-Infrastruktur war dieser Wechsel rasch umgesetzt und wir können auch in dieser Zeit unsere Studierenden und Interessenten in der gewohnt hohen Qualität betreuen.

Wir haben in den letzten Jahren gemeinsam mit unserem Partner Ingenium Education Graz bereits Online-Learning eingesetzt. Daher war der Schwenk auf 100 Prozent Online-Lehre, den wir ab 15. März durchgeführt haben, sehr schnell umgesetzt und seit 21. März finden alle Vorlesungen des Sommersemesters online statt.

Es war uns wichtig, für unsere berufstätigen Studierenden das Studium „normal“ weiterzuführen, damit das Studium wie ge-

Foto: bigstock/sushman



plant absolviert werden kann.

Etwas schwieriger war die Frage der Prüfungen in einem „Online“-Semester zu lösen. Aber auch hier haben wir mit unseren Hochschulpartnern Lösungen gefunden. Es werden alle Studierenden ihre Prüfungen ablegen können und aus der aktuellen Situation keinen zeitlichen Nachteil haben.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist es zu erwähnen, dass sowohl Vorlesungen

als auch Prüfungen den gewohnten internationalen Hochschulstandards entsprechen und daher an der Qualität und den Prüfungsanforderungen keine Abstriche gemacht werden müssen. ●

Die neuen Studiengänge starten mit Anfang September.

Bei Interesse stehen wir gerne für Ihre Fragen zur Verfügung: info@aufbaustudium.at • 03172 603 4020

Neue Geschäftsmodelle entstehen oftmals in schwierigen Zeiten

Wie in allen Wirtschaftsflauten werden auch in Zeiten der Corona-Krise jene Betriebe besser aussteigen, die innovativ bleiben. Innovative Unternehmen überwinden Krisen generell leichter. Experten befürchten allerdings, dass es diesmal aufgrund der Einschränkungen im Wirtschaftsleben sowie der fehlenden Kooperationsmöglichkeiten mit Partnern an Hochschulen oder in anderen Unternehmen deutlich schwieriger werden könnte als alles bisher Dagewesene.

Von Marie-Theres Ehrendorff



Maßnahmen zur Verlangsamung der Verbreitung des Covid-19-Erregers haben die Weltwirtschaft in weiten Teilen zum Erliegen gebracht. Sie werden auch die Bereitschaft von Unternehmen beeinflussen, in Forschung und Entwicklung (F&E) zu investieren, um neue Produkte und Dienstleistungen am Markt einzuführen.

Foto: AIT/Bösendorfer

Auch wenn man derzeit noch nicht abschätzen kann, wie lange die Corona-Krise andauern wird, steht eines bereits fest: Die Wirtschaft wird enorm unter den Maßnahmen zur Eindämmung des Covid-19-Virus leiden. Ökonomen bestätigen weltweit, dass Betriebsschließungen, Nachfragerückgang und die Unterbrechungen von Lieferketten zu einer tiefen Rezession führen werden. Die Österreichische Nationalbank (OeNB) spricht bereits von einem Schrumpfen der diesjährigen Wirtschaftsleistung (BIP) um 3,2 Prozent, in Deutschland erwartet der Sachverständigenrat ein Minus von zumindest 2,8 Prozent. Die Corona-Krise werde die Forschungsausgaben von Unternehmen sinken lassen, befürchten Innovationsforscher des AIT Austrian Institute of Technology und des ZEW Leibniz-Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung gleichermaßen. Bernhard Dachs, Senior Scientist im Center for Innovation Systems & Policy des AIT Austrian Institute of Technology, sowie Bettina Peters, stellvertretende Leiterin im ZEW im Forschungsbereich „Innovationsökonomik und Unternehmensdynamik“ und Honorarprofessorin für Management an der

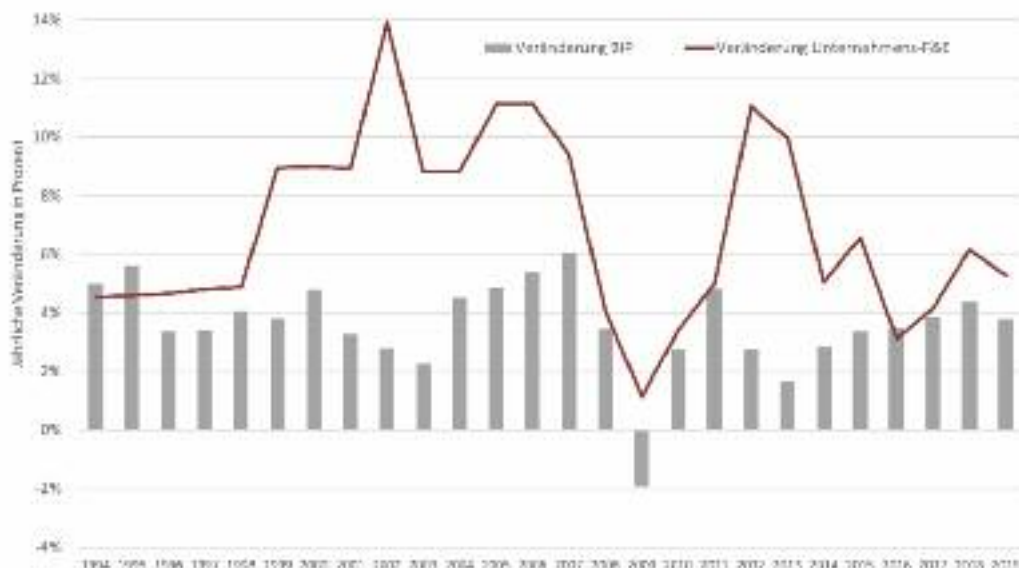
Fakultät für Rechts-, Wirtschafts- und Finanzwissenschaften der Universität Luxemburg, weisen darauf hin, dass die Folgen weit über den unmittelbaren Schaden hinausgehen könnten: In Zeiten der Krise investieren viele Unternehmen weniger in Forschung und Entwicklung (F&E) und verschieben außerdem ihre Innovationsaktivitäten.

Dieses Verhalten war zuletzt klar in der Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008/09 zu beobachten, als zum Beispiel die Fahrzeug-, Elektronik- oder Pharmabranche ihre F&E-Ausgaben um mehr als zehn Prozent zurückfahren. Für solch ein prozyklisches Verhalten machen die beiden Experten vor allem zwei Faktoren verantwortlich: „Zum einen gab es Schwierigkeiten, weitere Forschungsaktivitäten zu finanzieren, zum anderen verringert die gestiegene wirtschaftliche und politische Unsicherheit die Bereitschaft der Unternehmen, in F&E zu investieren.“ Die Forscher erklären diese Hand-

Forschung und Entwicklung sind Treiber für wirtschaftliche Erholung nach der Corona-Krise. Bernhard Dachs

lungsweise damit, dass „Unternehmen während der Rezession ihre Innovationsaktivitäten verschieben, weil die Nachfragebedingungen zu ungünstig sind und die Erträge der Innovationen in Phasen stärkeren Wachstums höher erscheinen.“

Die Auswirkungen auf die Innovationsaktivitäten werden jedoch wesentlich davon abhängen, wie lange die Krise dauert, wann sich die Unsicherheit der Unternehmen abschwächt und die Wachstumserwartungen wieder verbessern. „Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 startete bereits 2007, aber erst im vierten Quartal 2008, nachdem die Krise mit der Lehman-Pleite globale Dimensionen angenommen hatte, begannen die Unternehmen, ihre F&E-Ausgaben zu reduzieren. Die größten Ein-



Die grauen Balken zeigen die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des BIP in Österreich, während die rote Linie die Wachstumsrate der Finanzierung von F&E durch Unternehmen zeigt.

Quelle: Statistik Austria, Globalschätzung

Die Corona-Krise ist deutlich schärfer als die Finanzkrise im Jahr 2008/09.

Economist 19.3.2020

schnitte wurden im Jahr 2009 gemacht und im Jahr 2010 setzte eine allgemeine Erholung bei den F&E-Ausgaben ein. Wenn die Krise schnell überwunden werden kann, so ist mit deutlich geringeren Auswirkungen auf die F&E-Aktivitäten zu rechnen“, präzisiert Dachs.

„Das Ziel der Forschungs- und Innovationspolitik in der Krise sollte es deshalb sein, zu verhindern, dass Unternehmen ihre Innovationsaktivitäten einstellen. Direkte und indirekte Finanzierungsinstrumente können helfen, Liquiditätseingänge für Innovationsprojekte insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu überwinden und Zukunftserwartungen zu stabilisieren“, betont der namhafte Wissenschaftler, der im Center for Innovation Systems & Policy des AIT Austrian Institute of Technology forscht.

Innovative Firmen sind widerstandsfähiger

Einige Unternehmen investieren aber besonders in Krisenzeiten, wie aus vergangenen Rezessionen abzulesen ist. In Deutschland war das während der Finanzkrise 2008/09 ungefähr jedes dritte Unternehmen. Nach Zahlen des „Trend 500“ haben 20 der 50 österreichischen Unternehmen mit den höchsten F&E-Ausgaben ihre F&E-Ausgaben in der Krise zwischen 2007 und 2009 erhöht. Diese innovativen Unternehmen erwiesen sich laut Studien in der Krise als widerstandsfähiger und haben deutlich weniger Beschäftigte verloren als Firmen ohne Innovationen. „Nur wenn Unternehmen neue Produkte und Dienstleistungen am Markt einführen, können sie Verluste aus den Nachfrageeinbrüchen bei alten Produkten während einer Krise kom-

pensieren“, bekräftigen Dachs und Peters. „Zahlreiche Studien zeigen jedoch auch, dass gerade F&E einer der Treiber für wirtschaftliches Wachstum ist und damit auch für eine wirtschaftliche Erholung nach der Corona-Krise.“

Dachs und Peters sind überzeugt, dass es auch in der gegenwärtigen Corona-Krise Unternehmen gebe, die trotz der Krise Innovationen entwickeln, vielfach aus wirtschaftlicher Not heraus. „Innovation heißt, Probleme zu lösen, und tatsächlich sind viele Unternehmen durch die Krise gezwungen, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln.“ Als Beispiel führen sie digitale Onlineaktivitäten und Zustelldienste im Handel und in der Gastronomie an. „Die Reaktionen auf Covid-19 werden auch in anderen, unerwarteten Bereichen Innovationen hervorbringen.“

Ein wesentliches Problem, das es in dieser Form bei früheren Rezessionen nicht gab, orten die beiden Wissenschaftler in der der aktuellen Corona-Krise: Die Krise eröffne zwar Kapazitäten im Home office und gebe Zeit für Kreativität. Doch um dieses Potenzial ausschöpfen zu können, fehlen wegen der Einschränkungen des Wirtschaftslebens möglicherweise die Hilfsmittel, wie etwa Anlagen, Forschungsmaterialien und Labore, sowie die Kooperationspartner an Hochschulen oder in anderen Unternehmen.

„Innovation ist vielfach das Ergebnis der Zusammenarbeit mit externen Partnern, von denen viele derzeit nur eingeschränkt verfügbar sind“, meinen Dachs und Peters. „Das unterscheidet die Covid-19-Rezession von früheren Episoden, wo diese Einschränkungen nicht existierten.“

Rezessionen sind jene Perioden, in denen die Grundlagen für den nächsten Aufschwung in Form von Basisinnovationen gelegt werden.

Joseph Schumpeter, österreichischer Nationalökonom



Dr. Bernhard Dachs, Senior Scientist im Center for Innovation Systems & Policy des AIT Austrian, betont, dass „innovative Unternehmen widerstandsfähiger in der Rezession sind. Nur wenn Unternehmen neue Produkte am Markt einführen, können sie Verluste aus den Nachfrageeinbrüchen bei alten Produkten während einer Krise kompensieren.“ Foto: AIT/Krischanz

„Make distance irrelevant“ Die neue Weltordnung?

Beim internationalen IT- und Digitalisierungsexperten Nagarro lautet das Credo: „Make distance irrelevant between intelligent people.“ Im Smart-Shoring war Remote Work schon vor der Krise auf der Tagesordnung. Wir haben mit Managing Director Paul Haberfellner über seine Erfahrungen und den Digitalisierungs-Boost gesprochen.



„Wissen und Ressourcen virtuell dorthin wandern lassen, wo sie gebraucht werden, ist bei uns seit jeher Alltag und Notwendigkeit.“ (Paul Haberfellner, Managing Director bei Nagarro Österreich)

Foto: Nagarro Österreich

Herr Haberfellner, Sie praktizieren Remote Work schon lange. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Worauf es ankommt, ist die Organisation und die Denkweise. Bei uns ist der innere Kern immer der Kunde. Um diesen Ausgangspunkt herum stellen wir Teams zusammen, egal wo auf der Welt sie sitzen. Das bedeutet, dass Standort-Interessen keine oder zumindest eine untergeordnete Rolle spielen. Im Innovationsgeschäft ist es gar nicht anders möglich, weil die Expertise rein physisch in den Geografien verstreut ist. Wir haben zum Beispiel in Skandinavien Kompetenz zum Thema Datensicherheit, die USA sind stark in der User Experience usw. Das nutzen wir, lassen Wissen und Ressourcen virtuell dorthin wandern, wo sie gebraucht werden. Der direkte Kontakt ist eher dazu da, den persönlichen Draht zu stärken. Ich glaube auch, dass diese Form der Arbeit für die nächste Generation von Menschen und Unternehmen völlig normal sein wird. Das wird unsere neue Weltordnung sein. Wir sehen schon heute, dass die alte Idee von Kontrolle und Hierarchien bei den Nachwuchskräften gar nicht mehr funktioniert. Mit Vertrauen und Eigenverantwortung läuft es hingegen sehr gut.

Der persönliche Draht war ein Stichwort. Welche Tipps können Sie denen, die jetzt neu im Remote-Arbeiten sind, geben?

Wichtig ist sicherlich, auch online nicht auf den Smalltalk zu verzichten. Setzen Sie Meetings lieber 15 Minuten länger an, plaudern Sie, geben Sie Film- oder Koch-Tipps. Das ist wichtig auf der Beziehungsebene, damit man sich nicht als Nummer, sondern wie ein kollegiales Team fühlt. Ein zweiter Tipp ist, dass man in den Online-Meetings sehr viele Feedbackschleifen einplanen muss. Wiederholen Sie ständig, was bei Ihnen angekommen ist, wie Sie die anderen verstanden haben, kommunizieren Sie Feinheiten. Das, was im persönlichen Kontakt ein Zwinkern, eine Gestik tut, ersetzen wir durch einen permanenten Ablauf aus Frage, Verständigung, Feedback. Daran gewöhnt man sich. Sinn macht auch, jetzt auf Lösungen mit langfristige Entwicklungspotenzial umzusteigen. Im ersten Schritt hat jeder technisch genutzt, was verfügbar war, Tools aus der Privatwelt, Hauptsache, die Leute konnten weiterarbeiten. Der nächste Schritt ist die Professionalisierung.

Heißt das, die virtuelle Zusammenarbeit wird bleiben? Wie wird sich die Krise auf die Digitalisierung der Betriebe auswirken?

Ja, wir merken, dass ein Digitalisierungssprung im Kopf passiert. Die Übergangsgeneration, die jetzt im Management sitzt, hat einen Boost bekommen. Bisher haben manche gezögert nach dem Motto: „Werden unsere Kunden, unsere Mitarbeiter die Innovation annehmen?“ Der Beweis ist, wenn auch unfreiwillig, jetzt erbracht. Das gilt auch für die virtuelle Zusammenarbeit. Vor allem größere Unternehmen haben die Mittel, da ging es eher um Wertigkeiten und die haben sich verschoben. Natürlich gibt es Branchen, die es aktuell schwer haben. Aber viele Kunden setzen jetzt, während ihr Betrieb steht, Projekte um. Die Idee ist natürlich, sich einen Wettbewerbsvorsprung beim Wiederhochfahren zu sichern. Man sieht die Dynamik auch bei den Fachkräften. Wenn da und dort Leute frei werden, absorbiert der Markt sie sofort wieder, weil die Nachfrage ungebrochen da und vor allem die Akzeptanz noch größer geworden ist. ●

Auf unsere Energie kann sich Österreich verlassen.

Das ist:

**Unser Antrieb.
Unsere Energie.**



Anita Peham
Maschinenbau- und
Elektrobetriebstechnikerin
Kraftwerk Abwinden/Asten

Im Moment teilen wir alle eine Energie, denn wir spüren mehr denn je, wie stark wir miteinander verbunden sind und einander brauchen. Das ist auch, was unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter antreibt: Sie versorgen Österreich verlässlich mit Strom – damit wir genug Energie für uns haben.

www.verbund.com

Verbund

Am Strom der Zukunft