



PEOPLE & TECHNOLOGY

TOP 3 THEMEN „PEOPLE & TECHNOLOGY“ IM JAHR 2024

*Deine persönliche „PEOPLE & TECHNOLOGY“
-Checkliste für 2024*

Was wir 2024 nicht vergessen sollten!

- Sind wir in unserem Alltag up to date?
- Haben wir uns folgende Fragen für 2024 schon gestellt?

Die Business-Welt entwickelt sich ständig weiter und bringt für alle Fachabteilungen stetig neue Entwicklungen und Herausforderungen mit sich – besonders wenn es um die Vernetzung von Mensch und IT geht

Das Thema „PEOPLE & TECHNOLOGY“ beschäftigt sich genau mit diesen Schnittstellenthemen und der Zusammenarbeit zwischen Menschen und Technologien (HR & IT). In diesem mitunter undurchdringlichen Dschungel an neuen Entwicklungen ist es wichtig, dass sich Entscheidungsträger und Mitarbeiter aller Fachabteilungen gleichermaßen auf die wichtigsten Themen konzentrieren, um sich nicht darin zu verlieren.

Gemeinsam mit dem **PEOPLE & TECHNOLOGY-Advisory Board**, das aus Entscheidungsträgern unterschiedlicher Fachabteilungen besteht, wurden die brisantesten Themen und Fragen rund um diese Schnittstellen-Problemstellungen ausgearbeitet.

Themenpool

- Datenschutz
- Fachkräftemangel & Recruiting
- Implementierung von Software / Managen von Schnittstellen
- Integration von IT & HR im Business / Change Management
- IT-Security & NIS-2
- Künstliche Intelligenz
- New Work / Mensch im Mittelpunkt
- Strategisches Kompetenzmanagement

Das Ranking der TOP Themen ergab sich wie folgt:



Die TOP 3 Themen 2024



1. Fachkräftemangel & Recruiting
2. Integration von IT & HR im Business / Change Management
3. Künstliche Intelligenz

Fachkräftemangel & Recruiting

3 Fragen, die man sich stellen sollte:

1. Besteht im Unternehmen tatsächlich ein Fachkräftemangel, oder gibt es hier ein Strukturproblem?

Hier ist gemeint, ob die existierenden Mitarbeiter richtig eingesetzt sind und ob ggf. offene Stellen mit anderen zusammengefasst werden können. Außerdem geht es hier auch um die Frage, welche Funktionen durch Automatisierung und Neustrukturierung wegfallen würden.

2. Wie schaut die Stellenbeschreibung der Zukunft aus?

Spricht die ausgeschriebene Stelle tatsächlich die Person an, die man sich für die Stelle wünscht? Inwieweit sollte man Jobsuchende ihre Wunschstelle definieren und beschreiben lassen? Ein Ansatz ist, die Zielgruppe dazu zu befragen, bevor man die Stelle ausschreibt.

3. Wie können wir den Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung für potentielle und bestehende Mitarbeiter noch attraktiver machen?

Yoga, Obstkorb und Tischtennis-Tisch reichen heutzutage nicht mehr. Wichtig ist, tatsächlich auf das Individuum einzugehen und nicht alle über einen Kamm zu scheren. Der eine will einen Parkplatz, der andere ein Klimaticket – zu denen man sich bekennen sollte.

Weitere Inputs aus dem Board:

- Wie können wir Mitarbeiter-Leistungen messbar machen?
- Optimaler Einsatz von existierenden Mitarbeitern
- Skill Development, interne Umbesetzungen und Neustrukturierungen
- KPIs für Mitarbeiter definieren
- Home Office für alle funktioniert nicht

Integration von IT & HR im Business / Change Management

3 Fragen, die man sich stellen sollte:

1. Versteht die Führungsebene, worum es bei einzelnen IT- / HR-Themen im Big Picture geht?

Gibt es hier ein Grundverständnis über Auswirkungen von IT-Themen, die nicht nur einer Umsetzung bedürfen, sondern ein grundlegendes Mindset bei Mitarbeitern und auch Führungskräften? Bsp. NIS 2

2. Wurden die Hausaufgaben in den Abteilungen und auch fachabteilungsübergreifend gemacht?

Ist eine Basis für das Einführen von allgemeinen Geschäftsprozessen überhaupt vorhanden? Wenn diese Basis-Aufgaben nicht erfüllt werden, dann braucht man mit der Digitalisierung und diversen trendigen KI-Projekten gar nicht anfangen.

3. Wie steht es im Allgemeinen mit der Kommunikation im Team?

Wie wird mit Diversität im Unternehmen umgegangen? Welcher Ansatz für Wissensmanagement ist hier gefragt und wie kann man unterschiedliche Mitarbeiter (blue und white collar) abholen? Oft fehlt das Verständnis für den Use Case bzw. für die Sinnhaftigkeit der eingeführten Prozesse (Bsp. Urlaubsantrag,...) Die Sprachen der IT und HR sind nicht gleich – wie kann man hier eine einheitliche Sprache finden?

Weitere Inputs aus dem Board:

- Mensch im Mittelpunkt
- Dreiklang Mensch – Technologie - Prozesse

Künstliche Intelligenz

3 Fragen, die man sich stellen sollte:

1. Was ist der Unterschied zwischen Machine Learning und KI? Und was braucht mein Unternehmen tatsächlich?

Möchte ich mit dem Trend mitgehen, wenn es ein Trend ist, oder geht es mir wirklich um die Schaffung von mehrstufigem Mehrwert im Unternehmen für die Zukunft? Man sieht bei den neuen KI-Entwicklungen vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr. Hier spielt die integrative KI eine wesentliche Rolle, um zu wissen, welche KI-Tools und Prozesse miteinander verbunden werden können / müssen / sollten.

2. Weiß man über die Gefahren und Risiken von KI Bescheid? Gibt es im Unternehmen auch ein Bewusstsein dafür?

Das Mindset der Mitarbeiter über die Chancen und Risiken beim Einsatz von KI ist notwendig, um KI-Projekte erfolgreich im Unternehmen umzusetzen. Es ist wichtig, die Ängste der Mitarbeiter zu nehmen und ihnen the Big Picture von Mensch und Maschine im Unternehmen darzustellen, ihnen aufzuzeigen, wo der Platz jedes Einzelnen und sinnstiftend ist. Es ist wichtig, sich mit der Umstrukturierung von Arbeitsplätzen zu beschäftigen: Wo können Mitarbeiter optimaler eingesetzt werden, wenn ihre Aufgabe von KI erfüllt werden kann?

3. Wie kann man die Integration von KI in den Arbeitsalltag erfolgreich meistern?

Wichtig sind Schulungen im Unternehmen für alle Generationen – speziell für 50+ Mitarbeiter, die seit mehr als einem Jahrzehnt bereits Schritt halten müssen und auch wollen, jedoch sich vielen Herausforderungen stellen müssen. Die Einführung von einem Kompetenz- und Wissensmanagement wäre hier hilfreich.

PEOPLE & TECHNOLOGY

Dieses Paper entstand in freundlicher
Zusammenarbeit mit dem
PEOPLE & TECHNOLOGY-Advisory Board.
Danke für die Unterstützung an:

Dominik Achleitner	<i>IT Leiter @ NÖM AG</i>
Timea Banyacskiova	<i>Head of Human Resources @ The Eatery Group GmbH</i>
Martin Buresch	<i>GVP IT & Digitalization @ ZKW Group GmbH</i>
Alexander Hochmeier	<i>Vice President IT&S @ FACC Operations GmbH</i>
Michaela Karasek	<i>Experienced HR Director, female entrepreneur, passionate leader</i>
Martin Mair	<i>CIO @ Wiener Zeitung</i>
Karl Neumann	<i>SVP Group IT, Managing Director Constantia Business Services Austria @ Constantia Flexibles</i>
Claudia Panozzo	<i>Innovation Manager @ AI Start-up Campus bei AI Telekom Austria Group</i>
Patrick Prohaska	<i>IT Infrastruktur & Security @ NÖM AG</i>
Michael Radike	<i>HR IT Strategie und Transformation @ ÖBB-Holding</i>
Christoph Schacher	<i>CISO @ Wienerberger AG</i>
Martin Urwaleck	<i>IT Leiter @ Pharmazeutische Gehaltsskasse</i>