

## Metaverse – Arbeit der Zukunft

### Zusammenfassung:

Die großen IT-Konzerne möchten virtuelle Welten (Metaverse) erschaffen, in welchen sich Menschen mit einer Argumented Reality Brille frei bewegen können. Diese Welten sollten auch einen positiven Effekt auf die Art und Weise der Zusammenarbeit im Home-Office bewirken. Wie wird ein Büro im Metaverse aussehen und wie beeinflusst es die Kommunikation mit unseren Mitarbeiter:innen? Neben den vielen Vorteilen sollten auch die auftauchenden Gefahren einer Metaverse berücksichtigt werden.

### Details:

Facebook, Sony, Microsoft, Apple, Google, etc. investieren derzeit Milliarden in die Entwicklung von dreidimensionalen Erlebniswelten in einer virtuellen Umgebung. Die großen IT-Konzerne glauben fest daran, dass wir an der Schwelle zu einer neuen Ära des Internets stehen. Unternehmen möchten eine virtuelle Welt erschaffen, in welcher sich Menschen frei bewegen können. Egal ob Freunde besuchen, gemeinsam produktiver zusammenarbeiten, Konzerte erleben oder Sport treiben. In der virtuellen Welt, in welcher sich die Nutzer physisch bewegen können sollen, könnte nahezu alles möglich sein. Spezialbrillen ermöglichen den Trägern, eine computergenerierte Welt in Echtzeit wahrzunehmen (virtual reality) oder digitale Inhalte in die reale Umgebung des Betrachters einzublenden (argumented reality).

Seit Anbeginn der Pandemie mussten wir uns schnell an neue Gegebenheiten in der Zusammenarbeit gewöhnen. Dabei ist Home Office gekommen um zu bleiben. Doch bereits jetzt stellt sich die Frage über die künftige Art und Weise der Zusammenarbeit, welche persönlicher gestaltet und noch effizienter werden könnte.

Wie würde die Arbeit im Metaverse aussehen? Tirol hat ein gute Life Science-Szene in den Bereichen Biotechnologie, Pharma, Medizintechnik, etc. Beispielsweise könnten Chirurgen bestimmte Operationen zunächst digital trainieren, bevor sie am Patienten arbeiten. Welche Berufsgruppen können den größten Vorteil aus dem Metaverse ziehen? Man kann auch Produkte und Dienstleistungen testen, oder Dinge tun, die sonst gefährlich oder unmöglich wären, etwa Physikexperimente. Ist es in Zukunft vorstellbar, dass Gespräche zwischen Kollegen mit Hilfe einer VR-Brille virtuell gemeinsam durchgeführt werden?

Wie kann insbesondere der Team-Gedanke virtuell aufrechterhalten oder sogar gestärkt werden? Microsoft forscht daran, dass Bewegungen von Teilnehmern sowie das Gesprochene auf 3D-Modelle (sogenannte Avatare) übertragen werden. Das Ziel soll es sein, die 3D-Avatare innerhalb von virtuellen Meetingräumen zu platzieren. Dort können Kollegen sich in einem Raum umschaun, Whiteboards benutzen oder miteinander von Avatar zu Avatar reden. Durch das Metaverse können auch Mitarbeiter:innen von jedem Ort der Welt aus arbeiten. Werden wir dank Metaverse eine Runde virtuelles Tischtennis miteinander spielen können?

Wie können virtuelle Meetings abwechslungsreicher und auch in großen Runden übersichtlicher und effizienter gestalten? In *virtuellen Umgebungen* kann man als Avatar leichter Gruppen bilden und so etwa Einzelgespräche führen oder in kleinen Gruppen arbeiten. Das funktioniert – fast wie im echten Leben – viel intuitiver als wenn einen 20 Leute auf einem 2D-Bildschirm anstarren. Gibt es in den Unternehmen bereits Best-practice Beispiele und sehen Unternehmen durch das Metaverse (virtuelle, persönliche Zusammenarbeit) Vorteile oder ist das noch „zu weit weg“ / „zu wenig konkret“?

Welche Gefahren bringt das Metaverse? Viele Experten sind sich bereits jetzt einig, dass es unsere Realität und Wahrnehmung verändern wird. Die Differenzierung zwischen Informationen aus dem digitalen Raum und der eigenen Lebensrealität dürfte dabei noch schwieriger werden.

Potentielle Risiken wären beispielsweise eine erhöhte Suchtgefahr, Informationsblasen und Polarisierung, digitale Entmaterialisierung (z.B. das von manchen geliebte Bargeld wird durch digitale Zahlweisen ersetzt, keinen Bedarf mehr an Möbeln, Parks, etc.) bis hin zu virtuellem Mobbing.

## Arbeitsmarkt der Zukunft

### Zusammenfassung:

Der Arbeitsmarkt ist durch die zunehmende Digitalisierung in einem ständigen Wandel. Einige Arbeitsplätze werden in Zukunft wegfallen, andere sich verändern, aber auch viele Neue entstehen. Welche Skills / Kompetenzen werden am Arbeitsmarkt in Zukunft gefragter sein? Wie können Top Talente gefunden werden bzw. wie müssen sich Unternehmen präsentieren um für Talente anspruchsvoll zu wirken?

### Details:

Der Arbeitsmarkt ist in einem ständigen Wandel. Durch die zunehmende Digitalisierung werden neue Geschäftsmodelle und Wettbewerbsstrukturen entstehen, aber es werden sich auch Arbeitsinhalte und die Organisation von Produktions- und Arbeitsprozessen wandeln.

Was bedeutet flexible Arbeitsformen oder Homeoffice für die Gestaltung der künftigen Arbeitsplätze? Die Möglichkeiten der Digitalisierung hinsichtlich des Arbeitsortes und der Arbeitszeit bieten für viele Erwerbstätige in Tirol einen zentralen Pluspunkt (mehr Autonomie, bessere Möglichkeiten bei Work-Life-Balance oder neue Optionen der Fürsorgeverpflichtung für Kinder oder Pflegebedürftige).

Welche Arbeitsplätze werden möglicherweise wegfallen, sich verändern oder auch neu entstehen? In welchen Bereichen kann hier Tirol profitieren und in welchen Bereichen sind Arbeitsplätze dringend notwendig – z.B. Tourismus, Hotellerie, etc? Auch hinsichtlich Mangel an Fachkräften.

Wie können gute und wertvolle Mitarbeiter gebunden werden? Die Loyalität zum Arbeitgeber nimmt ab, "Job-Hopping" und "Cherry-Picking" nehmen zu. Zugehörigkeit wird nicht mehr über organisatorische Aufhängung, sondern über professionelle Expertise definiert. Für die Mitarbeiterbindung wird ein wertschätzender und auf die Förderung persönlicher Stärken ausgerichteter Führungsstil wichtig. Der klassische „Nine to five“-Arbeitstag oder eine hierarchische Firmenstruktur wird vorbei sein.

Wie können Top Talente gefunden werden bzw. wie müssen sich Unternehmen präsentieren um für Talente anspruchsvoll zu wirken? (Stichwort: War of Talents) Für die Wahl ihres Jobs stellen junge Arbeitnehmer den Sinn ihrer Tätigkeit an erster Stelle. Neue Herausforderungen also für Unternehmen, die diese Talente begeistern und binden wollen. Wird die gelebte und erlebte Unternehmenskultur daher zum wesentlichen Differenzierungsfaktor beim Kampf um die Talente und wie kann hier Tirol durch seine Tradition und der vielen Familienbetriebe profitieren?

Welche modernen Incentivierungsmöglichkeiten gibt es? Die Vorstellungen von Karriere und Erfolg treten sukzessive in den Hintergrund. Gute Work-Life-Balance, Fortbildungsmöglichkeiten, die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit bzw. Firma, persönliche Freiräume, eigene Verantwortungsbereiche und auf Interessen abgestimmte Aufgaben zählen heutzutage viel mehr.

Welche Skills / Kompetenzen werden in Zukunft gefragter sein? Weniger fachliche, sondern persönliche und digitale Kompetenzen werden eine Rolle spielen. Interdisziplinäres Denken, Integrität und Kommunikationsfähigkeit werden zudem verstärkt gefordert sein. Man wird sich auch nicht nur auf eine Ausbildung verlassen können und nicht nur einen Job haben.

## Regional genial

### Zusammenfassung:

Das Land Tirol zieht mit seinen Alpen, atemberaubenden Landschaften, seiner kulturellen Diversität & Identität und vielen Freizeitmöglichkeiten vieler Urlauber aus aller Welt an. Wie können diese Standortvorteile auch für Arbeitnehmer, vor allem für Tirol Rückkehrer, genutzt werden? In Tirol gibt es sehr viele erfolgreiche Familienunternehmen, mit welchen Argumenten können sie gegen große Konzerne um die Top Talente buhlen?

### Details:

Man muss am Standortvorteil arbeiten, um wirtschaftlich attraktiv zu bleiben, ist stets zu hören. Eine Weisheit. Aber was tun? Arbeitskräfte spielen für den Standortvorteil eine entscheidende Rolle, um nachhaltig erfolgreich zu bleiben. Die Strukturen sind teils europaweit und bundesweit vorgegeben, und hier ist auch schwieriger daran zu rütteln, um eine Region wie Tirol zu attraktivieren. Im Einflussbereich **unser aller**, ist die Region in der wir leben, arbeiten sowie auch gestalten.

Was macht uns Tiroler und das Land Tirol aus? Das Land Tirol mit seinen Alpen, atemberaubenden Landschaften, seiner kulturellen Diversität & Identität und vielen Freizeitmöglichkeiten zieht Urlauber aus aller Welt an. Den Rahmen für die Anziehungskraft, derer die uns besuchen, schaffen wir – mit Erfolg.

Doch umgemünzt auf das „wir“, wir Tiroler, die hier wohnen und leben, gewohnt haben, oder überlegen nach Tirol zurückzugehen, stellt sich eine Frage: Nutzen wir das gesamte Potential des Landes oder was müssen wir dafür tun, um zum „Tyrolian valley“ zu werden?

Die Frage ist wirtschaftlich eine sehr wichtige, um wettbewerbsfähig aufrecht zu erhalten und dazuzugewinnen.

Aus welchen Gründen bleibt jemand in der Heimat, oder weshalb sollte jemand aus einer Großstadt zurückkehren?

Was löst einen „Brain Drain“, sprich die Abwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften, aus und wie können wir den „Drain“ zum „Gain“ (vom Abzug zum Zuzug) machen?

Welche sind die ausschlaggebenden Faktoren, um die Rückkehr von Tiroler Talenten attraktiver zu machen? Welche Rolle nimmt dabei das Freizeitangebot des Landes sowie der Lebensraum tatsächlich ein?

Bieten die vielen Familienunternehmen in Tirol den großen Vorteil gegenüber Konzernen, und welche Vorteile sind es?

Zusätzlich nimmt die Familienplanung eine wesentliche Rolle ein. So stellt sich die Frage, ob in ländlichen Gebieten die Mobilität entsprechend ausgebaut ist und diese Hürde genommen wird. Ebenso, ob es Kinderbetreuung in Tirol ein ausreichendes Angebot gibt? Bildungseinrichtungen spielen in der Familienplanung ebendies eine bedeutende Rolle. Sind im Land Tirol entsprechende Bildungseinrichtungen vorhanden, die die nächste Generation für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts vorbereiten (neue Technologien, Innovationskraft, Verbindung von Wirtschaft mit Wissenschaft)?

Der finanzielle Vorteil hinsichtlich Haushaltseinkommen und Kaufkraft sind ebenfalls entscheidende Faktoren, die mitbedacht werden müssen. Man denke an Vorarlberg, wo viele hochkarätige Arbeitskräfte ins angrenzende Schweizerland pendeln und daraus einen eklatanten finanziellen Vorteil erzielen. In jeder Branche unterschiedlich, aber die Möglichkeit eines hybriden Arbeitsplatzes, und zwischen Homeoffice und Anwesenheit zu wählen, rückt ins Rampenlicht und führt unweigerlich zu mehr Dynamik und mehr Tätigkeitsspielraum. Was ist zu tun um fürs „Tyrolian valley“ und nichts fürs tausende Kilometer entfernte Silicon Valley wert zu schöpfen?

## Work-Life-Blending

### Zusammenfassung:

Unter Work-Life-Blending versteht man die Verschmelzung von Privat- und Berufsleben, der es den Arbeitnehmern ermöglicht flexibel auf private Umstände und persönliche Interessen zu reagieren, selbstbestimmend zu arbeiten und damit produktiver zu sein. Welche neuen Führungsmethoden benötigen diese Arbeitsweisen? Wie müssen die Arbeitskonzepte von den Unternehmen diesbezüglich angepasst werden?

### Details:

In unserer hochtechnisierten Welt bewährten sich jahrzehntelang Arbeitskonzepte in allen wirtschaftlichen Branchen unterschiedlich, aber gut, und entwickelten sich auch stetig weiter. Doch aus der langsamen Adaptierung und Optimierung stehen wir nun, ausgelöst durch die Pandemie, vor einer abrupten Entwicklungsstufe und Änderung.

Die phantasievollen Möglichkeiten einer modernen Arbeitswelt schwebte lange Zeit nur in unseren Köpfen oder war auf der Kinoleinwand zu sehen. Doch nun rückt die Phantasie schneller als gedacht ins „Jetzt“. Tatsächlich ‚macht die Not erfinderisch‘ und diverseste Arbeitskonzepte entstanden. Allerdings stehen wir erst am Anfang. Das „Jetzt“ gilt es fit für die Zukunft zu machen. Die pandemiebedingten „Notfallkonzept“ laufen weiter und gelten teilweise schon als in unsere Gesellschaft verankert und unumkehrbar.

Wie reagieren Unternehmen darauf, um das Notfallkonzept zu verwurzeln? Gibt es bereits Konzepte?

Unter **Work-Life-Blending** versteht man die Verschmelzung von Privat- und Berufsleben. Die Grenzen beider Bereiche verschwimmen dabei. Wenn der Küchentisch zum Arbeitstisch wird, „kann man schon mal aufs Essen vergessen“, hört man oft.

Wie erreicht man eine gesunde Ausprägung beider Bereiche?

Ist es vorstellbar, dass die Arbeitszeit als Zeitbudget verstanden wird, in dem Mitarbeiter:innen die Zeit flexibel nutzen und es sich frei einteilen können, wann es erledigt wird? Ist es notwendig den Zeitrahmen vorzugehen (klassisch 9 to 5) oder sind kreativere Konzepte vorstellbar?

Kann eine konkrete Projektplanung vom zeitorientierten Modell hin zu einem leistungsorientierten Modell führen? Was ist dafür notwendig.

Können wir mit den derzeitigen Führungsmethoden das Potential ausschöpfen, oder sind die derzeitigen Hierarchien aufzubrechen, um innerhalb der Organisationen für mehr Selbständigkeit zu sorgen? Ist mehr Eigenständigkeit der Schlüssel zum Erfolg?

Ein Zielkonflikt zur Work-Life-Blending ist die Work-Life-Balance. Wir alle benötigen die Balance zwischen Freizeit und unseren beruflichen Verpflichtungen. Die Balance kann kurzfristig aus dem Gleichgewicht kommen und gesellschaftlich gestemmt werden. Doch langfristig ist für einen gesunden Ausgleich zu sorgen. Welche Ideen bestehen um die beiden Konzepte Work and Life zu verbinden? Wie steht es um die 30 Stunden Woche? Können wir von der altbewährten 40 Stunde Woche abkehren?

Unter all den denkbaren Möglichkeiten ist ein gesetzlicher Rahmen zu schaffen. Die Politik ist am Zug. Was muss die Politik tun, um für Work-Life-Blending einen möglichst flexiblen Rahmen zu schaffen? Momentan schränkt der Rahmen ein und lässt offiziell das Arbeiten am Wochenende oder am Abend nur bedingt zu. Dennoch sollten alle Interessen abgedeckt sein und der Standortvorteil müssen gewährleistet werden.