

**Vorbereitung der Beschäftigten auf Digitalisierung:
HR-Reifegradmodell startet nun Praxistest**

Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner: „Schlüssel für erfolgreiche Nutzung der Chancen der Digitalisierung liegt für Betriebe bei ihren Mitarbeiter/innen“.

Die Digitalisierung bringt nicht nur massive Veränderungen für die Betriebe, sondern insbesondere auch neue Anforderungen an die Beschäftigten. Das stellt die Unternehmen vor die Herausforderung, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diese Veränderungen vorzubereiten und ihr Personalwesen daran anzupassen. Das Netzwerk Humanressourcen der oö. Standortagentur Business Upper Austria hat daher gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik (IAA) an der JKU Linz ein Modell zur Messung der individuellen Reife des Human Resources-Systems eines Unternehmens in Bezug auf Industrie 4.0 entwickelt. Nun wird es aus der Wissenschaft in die Praxis umgesetzt.

„Die Digitalisierung verändert nicht nur die industrielle Produktion. Der Schlüssel zu einer erfolgreichen digitalen Transformation für die Betriebe liegt vor allem bei den Mitarbeiter/innen. Genau hier setzt das neue HR-Reifegradmodell an, das gemeinsam mit den heimischen Unternehmen Fronius und Rosenbauer entwickelt worden ist. Weitere Entwicklungspartner waren die Fill GmbH und BRP-Rotax“, betont Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

Ausgangspunkt war das bereits bestehende technische Reifegradmodell zu Industrie 4.0 des Mechatronik-Clusters. Bei diesem Modell wird anhand verschiedener Dimensionen wie Daten, Intelligenz und Digitale Transformation der technologische Status quo eines Unternehmens in Bezug auf Industrie 4.0 festgestellt, die Entwicklung menschlicher Arbeit bleibt jedoch unberücksichtigt. Die Auswirkungen technologischer Veränderungen sollten aber gesamtunternehmerisch betrachtet werden.

Das HR-Reifegradmodell

Das HR-Reifegradmodell stellt den Reifegrad eines Unternehmens bzgl. Digitalisierung und Industrie 4.0 in punkto Mitarbeiter fest. Es soll Betriebe dazu anregen, sich mit der Frage zu beschäftigen, welche Handlungsanforderungen die Digitalisierung in den Bereichen Personal, Arbeit und Organisation stellt. Wie ist der aktuelle Stand im eigenen Unternehmen? Welche Gestaltungsfelder müssen betrachtet werden? Welche Maßnahmen und Organisationsformen sind geeignet, die Möglichkeiten der Digitalisierung produktiv zu nutzen? Das HR-Reifegradmodell liefert exakte Antworten auf all diese Fragen.

In 5 Schritten zum Erfolg

Schritt 1: Die Anwendung des HR-Reifegradmodells im Unternehmen beginnt mit einem **Startgespräch**, bei dem jene Bereiche definiert werden, die analysiert werden sollen. Das HR-Reifegradmodell kann auf ganze Betriebe oder aber auf spezifische Bereiche (Abteilungen, Tätigkeiten, Arbeitssysteme, Prozesse) angewendet werden.

Schritt 2: Bei der **Analysephase** geht es darum, die HR-Reife des Unternehmens zu bewerten. Neben einer Einstufung, wo der Betrieb bzw. ein konkreter Tätigkeitsbereich im Moment steht, sollen auch Entwicklungsperspektiven erhoben werden, also wo möchte ich – realistisch betrachtet – hin und unter welchen Bedingungen.

Schritt 3: Die **Reflexionsphase** gibt Aufschluss darüber, in welchen der definierten Bereiche tatsächlich Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Schritt 4: Bei der **Zielbildung** werden konkrete Ziele mit detaillierten Maßnahmen festgelegt, und zwar unter realistischen Einschätzungen der betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten.

Schritt 5: Im letzten Schritt, der **Evaluierung**, wird die Zielerreichung überprüft.

Experten begleiten Prozess

Die Begleitung durch geschulte Expert/innen, extern wie auch intern, ist für eine erfolgreiche Umsetzung absolut empfehlenswert. Ein unvoreingenommener Blick, der dafür notwendige Handlungsspielraum und regelmäßige Austauschtermine mit anderen Fachkollegen stellen die Basis für den langanhaltenden Erfolg des HR-Reifegradmodells in dessen Umsetzung dar.

Der Nutzen für Unternehmen

Das HR-Reifegradmodell bietet erstmals die Chance, den eigenen Entwicklungsstand mit anderen Betrieben, zwischen Abteilungen und innerhalb der Region zu vergleichen. Es gibt Aufschluss darüber, wo ein Unternehmen im Vergleich zu seinen Mitbewerbern steht. *„Aktuell gibt es kein vergleichbares Anwendungstool, das ähnlich gute und aussagekräftige Ergebnisse liefert und Unternehmen als Basis für künftige Schwerpunkte in der HR-Arbeit dient“*, ist Mag. Stefan Promper, Leiter des Netzwerk Humanressourcen überzeugt.

„Es ist an der Zeit, die Rolle von HR in Organisationen weiter auszubauen. Beim HR-Reifegradmodell wird der Fokus auf die wertschöpfenden Kolleginnen und Kollegen nochmals deutlich erhöht, womit wir uns auch bei Rosenbauer klar identifizieren. Die Partizipation beim HR-Reifegradmodell war für uns eine Herzensangelegenheit. Ich freue mich schon jetzt auf spannende Ergebnisse im Modell“, erklärt Mag. Andreas Berger, Head of Human Resources bei Rosenbauer International AG, die bei der Entwicklung des HR-Reifegradmodells entscheidend mitgewirkt haben, ebenso wie die Firma Fronius International GmbH.

Die beiden oö. Unternehmen Fill Gesellschaft m.b.H. und BRP-Rotax GmbH & Co KG haben nun den Praxistest gestartet.

Das HR-Reifegradmodell Industrie 4.0 wurde mit Mitteln des Landes OÖ gefördert und im Auftrag der oö. Standortagentur Business Upper Austria vom Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik an der Johannes Kepler Universität Linz entwickelt.