

PROJEKTFONDS ARBEIT 4.0

Projekte 2019/2020



AK extra

VORWORT

Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt und wesentliche Bereiche unseres Zusammenlebens. Die AK Niederösterreich hat es sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen des AK-Zukunftsprogramms den digitalen Wandel im Interesse und zum Wohle der ArbeitnehmerInnen zu gestalten. Durch den Einsatz moderner Technologien sollen zusätzliche, attraktive Berufe entstehen, die Arbeitsplatzqualität steigern und die soziale Absicherung bewahrt bleiben.

Der Projektfonds Arbeit 4.0 nimmt in diesen Entwicklungen eine zentrale Rolle ein, da er als Motor für innovative Ideen und als Drehscheibe für Projektinitiativen fungiert, die sich proaktiv mit den Veränderungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen. Das Team des Projektfonds Arbeit 4.0 bündelt ein schlagkräftiges und stetig wachsendes Netzwerk an FördernehmerInnen, BetriebsrätInnen, KammerrätInnen und ExpertInnen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Gemeinsam leisten sie einen wichtigen Beitrag, damit alle ArbeitnehmerInnen ohne Sorgen und Ängste zuversichtlich in die Zukunft blicken können.

Die erste Bilanz des Projektfonds Arbeit 4.0 kann sich sehen lassen: In bislang vier Einreichrunden wurden über 25 spannende Projekte für eine Förderung ausgewählt. Insgesamt umfasst das Fördervolumen über 2,5 Millionen Euro. Die in Umsetzung oder bereits im Abschluss befindlichen Projekte möchten wir in der vorliegenden Publikation näher vorstellen. Die Projekte können und sollen als Vorbild dienen, um weitere Ideen anzustoßen, die sich mit den Veränderungen der Arbeitswelt und der Digitalisierung aus Sicht der niederösterreichischen Beschäftigten auseinandersetzen.



Foto: VYHVALEK

Markus Wieser
Präsident

Mag. Bettina Heise, MSc
Direktorin

Inhalt

1. Work-Life-Balance 4.0	2
2. NERD – Nutzen, Effekte und Risiken der Regulierung digitaler Erreichbarkeit	3
3. Guide für Mobiles Arbeiten (GMA)	4
4. Remote Work	5
5. Meine Zeit – Arbeitszeitapp für Handelsangestellte	6
6. vida on air – Multiethnisches Webradio für MitarbeiterInnen im Transportgewerbe	7
7. Mein Bild im Netz	8
8. SensiTrack – Tracking vs. Privacy in der Arbeitswelt 4.0	9
9. GW-Produktionsarbeitsplatz 4.0	10
10. ISAR – Intersision und Supervision mit Augmented Reality	11
11. Mobbing am Arbeitsplatz	12
12. BRain – Betriebsratsorganisations- und Vernetzungsplattform	13
13. Future Workplace Amstetten	14
14. Zusatzmodul für ArbeitnehmerInnen auf der Gemeindehomepage	15
15. Entwicklung von Informationskanälen in den neuen digitalen Medien für BürgerInnen und MitarbeiterInnen der Landeshauptstadt St. Pölten	16
16. vida for you – vida pentru tine	17
17. digi4under6#tricks	18
18. Digi+	19
19. selbst.verständlich	20
20. Digitale Aufholjagd	21
21. Transjob Datenbank	22
22. New World of Pay – Erwartungen von ArbeitnehmerInnen in der Industrie 4.0	23
23. Digitalisierung in der 24-h-Betreuung	24
24. Schau nicht zu!	25
25. Wearable Ergonomics	26
26. Cyber Security Quiz	27
<i>Team Projektfonds Arbeit 4.0 der AK Niederösterreich</i>	28
<i>Fachbeirat des Projektfonds Arbeit 4.0 der AK Niederösterreich</i>	29
<i>Überfraktioneller Ausschuss zum Digitalen Wandel</i>	30

Work-Life-Balance 4.0



Technische Universität Wien und Angestelltenbetriebsrat Flughafen Wien

martina.hartner-tiefenthaler@tuwien.ac.at

www.imw.tuwien.ac.at/aw/research/new_ways_of_working/work_life_balance_40

Erreichbarkeit für die Arbeit außerhalb der Arbeitszeit ist ein modernes Phänomen, das vor allem durch die Nutzung von Informationskommunikationstechnologie ermöglicht wird¹. Bisherige Forschung konnte zeigen, dass diese erweiterte Erreichbarkeit negative Auswirkungen auf MitarbeiterInnen hat: reduzierte mentale Erholung², reduzierte subjektive Schlafqualität³ und reduzierter subjektiver Gesundheitsstatus⁴. Dies hängt oft mit intensiver Smartphone Nutzung zusammen und kann zu reduzierter Arbeitszufriedenheit und -leistung, als auch zu negativen Konsequenzen für die betroffene Person und ihr soziales Umfeld führen. Durch unser Projekt "Work-Life-Balance 4.0" wollen wir Menschen dabei unterstützen, den Umgang mit Smartphones hinsichtlich ihrer beruflichen Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit auf ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen. Im Konkreten werden die TeilnehmerInnen durch die Smartphone-App SMABA (Smart Phone – Smart Balance?) in ihrer Selbstreflexion gefördert. Wir entschieden uns für eine App, um die Zielgruppe dort abzuholen, wo es potenzielle Hürden gibt: in der oftmals intensiven Nutzung von Smartphones.

Aufgrund der Corona-Pandemie verschob sich allerdings der Fokus der App auf Strategien im Homeoffice. Wir überarbeiteten die App grundlegend. Ziel der „neuen“ App Swoliba ist es nun, dabei zu unterstützen, erholungsfördernde Strategien im Homeoffice zu entwickeln. Die Übungen der App sind so gestaltet, dass übermäßige Erschöpfungszustände abgewendet werden und eine positive Grundstimmung aufgebaut wird. Beide Apps wurden von einem Team aus PsychologInnen und InformatikerInnen an der Technischen Universität Wien entwickelt mit dem Ziel durch wissenschaftlich fundierte Übungen das Wohlbefinden der NutzerInnen zu steigern. Durch zusätzliche Befragung mittels Fragebögen kann die Wirksamkeit auch wissenschaftlich untersucht werden. Swoliba soll am Ende des Projekts kostenlos der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.



Foto: Silvia Feuchtl

Projektteam der TU Wien um **Martina Hartner-Tiefenthaler** (IMW – Institut für Managementwissenschaften) und **Thomas Artner** (INSO – Industrial Software) sowie **Thomas Schäffer** (Vorsitzender des Angestellten-BR des Flughafen Wiens)

¹ Dettmers et al., 2016

² Kinnunen et al., 2016

³ Braukmann et al., 2018

⁴ Arlinghaus & Nachreiner, 2014

NERD – Nutzen, Effekte und Risiken der Regulierung digitaler Erreichbarkeit

Fachhochschule Wiener Neustadt

NERD@fhwn.ac.at
www.fhwn.ac.at

Die digitale Transformation führt zu immer stärker entgrenzter Arbeit: Durch Smartphones und andere mobile Endgeräte sowie remote Desktop-Lösungen sind wir jederzeit und vielerorts zu erreichen. Die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen zunehmend¹. Daraus können ein deutlich erhöhtes Stresslevel, ein reduzierter Erholungseffekt und gesundheitliche Beeinträchtigungen von ArbeitnehmerInnen resultieren².

Das Forschungsprojekt NERD der Fachhochschule Wiener Neustadt setzt sich daher das Ziel, konkrete Lösungen zu erarbeiten, die ArbeitnehmerInnen bei der autonomen Regulierung digitaler Arbeit unterstützen.

In Zusammenarbeit mit der FOTEC Forschungs- und Technologietransfer GmbH wird eine App entwickelt, die eine bewusste Steuerung digitaler Arbeitstätigkeit ermöglicht. Sie wird als Portal zu den Arbeitskontakten, der berufsbezogenen Kommunikation und arbeitsbezogenen Unterlagen und Tools konzipiert. Die App-Nutzung soll zur Bewusstmachung sowie eigenständigen Steuerung digitaler Erreichbarkeit und Arbeitstätigkeit beitragen.



Foto: fhwn/wegenstein

Das NERD Team: Angelika Gruber, Melanie Hense, Agnes Hofer, Severin Maurer, Christian Anzur, Michael Ploy, Mike Kollegger, **Karin Wegenstein**, Ralph Sichler, Kathrin Gärtner, Julia Stranzl

¹ Schörfp et al., 2018; Sichler 2018; Marschall et al., 2017; Hager & Kern 2017

² AK Niederösterreich o.J.; Alsdorf et al., 2017

Guide für Mobiles Arbeiten (GMA)

IMC FH Krems

michael.bartz@fh-krems.ac.at
christopher.schwand@fh-krems.ac.at
www.fh-krems.ac.at

Die voranschreitende Digitalisierung betrieblicher Arbeitsweisen ermöglicht es den Unternehmen, Arbeit zeitlich und örtlich flexibler zu gestalten. Sie versuchen damit, Arbeitgeberattraktivität und MitarbeiterInnenzufriedenheit sowie Produktivität und Kosteneffizienz zu steigern. Im Fokus stehen dabei insbesondere Formen der mobilen Arbeit, wie z.B. Home Office, Arbeiten in Co-Working-Spaces, bei KundInnen (Business-to-Business), bei LieferantInnen und im öffentlichen Raum. Die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, bestimmt die Arbeitsplatzattraktivität und ist oft mitentscheidend für die Vereinbarkeit von Beruf und privaten sowie gesellschaftlichen Verpflichtungen und Interessen.

Die Einführung eines entsprechenden organisatorischen Rahmenwerks ermöglicht es, die Bedingungen der Nutzung mobiler Arbeitsformen zu definieren (Anforderungen, Grenzen etc.) und insbesondere Grundzüge der Zusammenarbeit und Kommunikation für räumlich verteilte Arbeitssituationen zu regeln.

Ziel des Projektes ist es, einen Leitfaden zu entwickeln, der es Unternehmen ermöglicht, aus eigener Kraft und in kooperativer Form (MitarbeiterInnen, Betriebsrat, Management) Regeln für mobiles Arbeiten aufzustellen, die sich in das jeweilige betriebliche Umfeld optimal einfügen. Der Guide wird im gegenständlichen Forschungsprojekt unter Einbindung von betrieblichen Stakeholdern entwickelt und pilotiert, z.B. als erster Schritt beim niederösterreichischen KMU MBIT.

Interessierte Unternehmen sind zur Mitwirkung im Forschungsprojekt eingeladen. Im Rahmen des Forschungsprojektes besteht für das Forscherteam die Möglichkeit, Unternehmen bei der Entwicklung oder Optimierung ihrer Regeln für mobiles Arbeiten zu unterstützen. Außerdem werden Vernetzungsworkshops angeboten, die dem unternehmensübergreifenden Austausch zum Thema „Mobiles Arbeiten“ dienen.



Foto: IMC FH Krems

Christopher Schwand, **Michael Bartz**

Remote Work

Verein WerdeDigital.at

team@werdedigital.at
werdedigital.at



Unter dem Begriff Remote Work versteht man Arbeitsformen, bei denen – zumindest zeitweise – von zu Hause oder von beliebigen Orten gearbeitet wird. Dies kann zu mehr Arbeitszufriedenheit und einer besseren „Work-Life-Balance“ führen. Fahrzeiten werden minimiert oder entfallen. Dadurch wird die Umwelt geschont, die Straßen und zentralen Wohnungsmärkte werden entlastet und die Arbeit ist besser mit dem Familien- oder Privatleben vereinbar. Darüber hinaus eröffnen sich Chancen hinsichtlich der regionalen Zugänglichkeit zum Arbeitsmarkt.

Der rasante Fortschritt der Online-Kommunikation erleichtert die effiziente Zusammenarbeit wesentlich. Hier sind zum Beispiel Messenger oder Videokonferenzen zu nennen. In naher Zukunft wird Spatial Computing (Mixed, Augmented und Virtual Reality) eine immer größere Rolle spielen. Damit gewinnt auch die so wichtige informelle Team-Kommunikation. Um die Chancen und Herausforderungen in Theorie und Praxis darzustellen, werden im Rahmen des Projekts öffentliche Live-Online-Diskussionen und Webinare organisiert sowie Online-CoWorking-Spaces für Interessierte eingerichtet. Die Ergebnisse werden in einem eBook zusammengefasst und veröffentlicht.



Foto: Mira Röhler

David Röhler



Foto: Harald Russegger

Harald Russegger



Foto: David Röhler

Anita Pleschko

Meine Zeit – Arbeitszeitapp für Handelsangestellte

Gewerkschaft GPA Niederösterreich

peter.stattmann@gpa.at
sandra.breiteneder@gpa.at
www.gpa.at/kollektivvertrag/handel

Der Handelskollektivvertrag bietet zur Arbeitszeitverteilung, zu Öffnungszeiten, zur Samstagarbeit und zu Überstundenzuschlägen sehr spezifische und oft historisch gewachsene Regelungen, die für den einzelnen Beschäftigten oft nicht oder nur schwer zu verstehen sind. Die Arbeitszeitapp „Meine Zeit“ soll einerseits die Möglichkeit der Arbeitszeitaufzeichnung bieten und für die/den AngestellteN nachvollziehbar machen, wie viele Stunden pro Woche gearbeitet wird und einen Abgleich mit der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit bieten. Bisherige Apps und Onlinetools bieten eine Möglichkeit der Stundenaufzeichnung, allerdings nicht auf die Regelungen des Handelskollektivvertrages abgestimmt. Um Angestellte in Tourismus-Zonen zu erreichen, werden auch diese speziellen regionalen Informationen hinterlegt.

Die Arbeitszeitapp „Meine Zeit“ wird gemeinsam mit den involvierten niederösterreichischen BetriebsrätInnen der Handelsunternehmen erarbeitet und getestet. So wird die Praxistauglichkeit mit im Handel und in der Beratung tätigen KollegInnen abgetestet. In der App soll auch auf den jeweiligen Betriebsrat verwiesen werden und die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme durch ein direktes Eingabefeld vorhanden sein.



Foto: GPA

GPA Projektteam Sandra Breiteneder, Martin Prahser und HandelsbetriebsrätInnen aus Niederösterreich

vida on air – Multiethnisches Webradio für MitarbeiterInnen im Transportgewerbe

Gewerkschaft vida Niederösterreich

vidaonair@vida.at
www.vida.at



Das Projekt „vida on air“ umfasst die Analyse zur Entwicklung eines multiethnischen Webradios für die BerufskraftfahrerInnen in Ostösterreich (Niederösterreich, Wien, Burgenland).

MitarbeiterInnen im Transportgewerbe wie PaketzustellerInnen, FernfahrerInnen, aber auch Taxi- und MietwagenfahrerInnen stehen aufgrund ihrer Tätigkeit nur in losem Kontakt zu KollegInnen. Dementsprechend schwierig gestaltet sich die betriebliche Vernetzung und Mitbestimmung, wie auch die Information zu arbeitsrechtlichen und branchenspezifischen Fragen. Das Webradio soll in Gestaltung, Sprache und Musikauswahl an die spezifischen, multiethnischen Zielgruppen in der Branche angepasst werden und über Branchenspezifika und arbeitsrechtliche Regelungen informieren.



Voraussetzung für die Entwicklung eines zielgruppenadäquaten Formats ist die Analyse der Informations- und Kommunikationsbedürfnisse sowie der Hörgewohnheiten der ArbeitnehmerInnen in der Branche. Diese werden mittels qualitativer und quantitativer Befragungen erhoben.

Das Projekt wird gemeinsam mit der Fachhochschule St. Pölten – Institut für Medienwirtschaft und dem Verein Campus Radio St. Pölten umgesetzt.

Mein Bild im Netz

Verein Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation / Internet Ombudsstelle

gladt@oiat.at

www.oiat.at

www.meinbildimnetz.at

www.ombudsstelle.at/themen/mein-bild-im-netz

Das Risiko, mit unerwünschten Veröffentlichungen von Bildern im Internet konfrontiert zu sein, ist stark gestiegen und kann drastische Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen haben (bei der Arbeitssuche, im Umgang mit KollegInnen, in der Verantwortung gegenüber ArbeitgeberInnen etc.).

Im Projekt „Mein Bild im Netz“ wird die etablierte und staatlich anerkannte Schlichtungsstelle Internet Ombudsstelle (www.ombudsstelle.at) um ein digitales Unterstützungsangebot zum Thema „Recht am eigenen Bild“ erweitert. Es umfasst ein kostenloses Schlichtungsverfahren mit eigener Themen-Website, FAQ zum Thema, Tipps zur Prävention und die individuelle Beantwortung von Anfragen.

„Mein Bild im Netz“ hilft damit bei der Entfernung unerwünschter Bilder im Netz (Internet Ombudsstelle ist „Trusted Flagger“ bei den wichtigsten Social Media-Plattformen) und vermittelt das notwendige Bewusstsein und Know-how, Probleme rechtzeitig zu vermeiden. Der Aufbau dieses digitalen Unterstützungsangebots bietet sich durch einen freien Zugriff aller ArbeitnehmerInnen einheitlich für ganz Österreich an und wird im Rahmen des AK-Zukunftsprogramms aus Mitteln der Bundesarbeitskammer gefördert.



Tugba Karlitepe, Declan Hiscox, **Karl Gladt**, Elisabeth Rieß, Thorsten Behrens, Bernhard Jungwirth

SensiTrack – Tracking vs. Privacy in der Arbeitswelt 4.0

Fachhochschule St. Pölten und TU Wien

sensitrack@fhstp.ac.at

research.fhstp.ac.at/projekte/sensitrack-tracking-vs-privacy-in-der-arbeitswelt-4.0



Der Einsatz von Tracking-Technologien mit all seinen Vorteilen auf der einen Seite und das Einhalten von Datenschutzrichtlinien auf der anderen Seite sollen kein Widerspruch sein. Gerade an gefährlichen Arbeitsplätzen sind Trackingsysteme für die Arbeitssicherheit unabdingbar.

Neben dem klassischen Tracking von Dingen bieten diese Technologien auch die Möglichkeit, MitarbeiterInnen zu tracken, also deren zeitlichen Positionsverlauf zu erfassen und auszuwerten. Dies dient vor allem der Sicherheit, speziell in gefährlichen Arbeitsbereichen. Durch den Einsatz dieser Technologien können Personen lokalisiert und dadurch die allgemeine Arbeitssicherheit erhöht werden.

Problematisch ist dabei allerdings die Tatsache, dass diese Systeme Funk-Standards wie WLAN, Bluetooth oder RFID verwenden können. Das heißt: Sie sind in der Lage, auch passive Positionsdaten, die etwa von den Smartphones der MitarbeiterInnen ausgehen, ohne deren Zustimmung zu erfassen.

Die ForscherInnen des SensiTrack-Projektes arbeiten daran, sowohl die Arbeitsbedingungen in der Industrie 4.0 zu verbessern, als auch Lösungsstrategien zu erarbeiten, die sicherstellen, dass die Privatsphäre der MitarbeiterInnen durch den Einsatz von Tracking-Technologien nicht verletzt wird. Konkret heißt das, dass etwa an Opt-out-Möglichkeiten für die Belegschaft gearbeitet wird oder die Überwachungsmöglichkeiten durch die Unternehmen bewusst eingeschränkt werden.



Foto: FH St. Pölten

Florian Taurer, Christian Reichl, Setareh Zafari, **Christian Jandl**, Martina Hartner-Tiefenthaler, Sebastian Schlund, Markus Steinlechner, Thomas Moser

GW-Produktionsarbeitsplatz 4.0



GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH

josef.mueller@gw-stpoelten.com

www.gw-stpoelten.com

Die GW St. Pölten ist mit rund 510 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – davon ca. 70 % Menschen mit Behinderung – einer der größten Integrativen Betriebe Österreichs und beliefert weltweit namhafte IndustriekundInnen.

Durch das Projekt bekommen die ProduktionsmitarbeiterInnen in den industriellen Geschäftsfeldern zukünftig alle relevanten Informationen, anstatt auf gedruckten Papieren, „auf Knopfdruck“ und digital, direkt am Arbeitsplatz, barrierefrei zur Verfügung gestellt. Dazu müssen mehrere unterschiedliche IT-Systeme vernetzt, Informationen digitalisiert und zentrale IT-Terminals durch mobile Endgeräte ersetzt werden.

Einerseits bekommen die MitarbeiterInnen durch eine optimale Informationsbereitstellung eine bessere Orientierung und werden bei der täglichen Arbeit entlastet, andererseits leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Effizienzsteigerung und Kostenreduktion. Mit hoher Qualität, geringen Kosten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können Kundenaufträge gewonnen und attraktive Arbeitsplätze auch in Zukunft gesichert werden.



Foto: GW St. Pölten

Thomas Reinberger, Thomas Thoese, Christian Mosböck, **Josef Müller** (Projektleiter), Silvia Parteder, Christian Nagl und Jürgen Löw

ISAR – Intervision und Supervision mit Augmented Reality

Fachhochschule St. Pölten mit Caritas Suchtberatung St. Pölten

kurt.felloecker@fhstp.ac.at

<https://research.fhstp.ac.at/projekte/isar-intervision-supervision-mit-augmented-reality>

Ziel des Projektes ist die Entwicklung eines Augmented Reality Support Tools, das geeignet ist, in Intervision und Supervision – etwa zur Vorbereitung von Teamarbeit und Fallkonferenzen im Kontext Sozialer Arbeit – eingesetzt zu werden.

Über die Funktionen bestehender Conferencing Tools wie z.B. Skype hinausgehend ist beabsichtigt, dass die Anwendung zudem eine gesprächsunterstützende Struktur für die Durchführung von Intervisions- und Supervisionsgesprächen bereitstellt, die ModeratorInnen bei der Leitung und TeilnehmerInnen bei der Durchführung von Intervision/Supervision unterstützt. Intervision ist eine Form der Beratung, die, am jeweiligen Bedarf orientiert, arbeitsspezifische Fragestellungen beantworten kann.

Ziel ist, dabei Arbeitsprobleme zu lösen, bevor sie zu psychischen Belastungen werden. Auf der Ebene der Mitarbeitenden werden Lösungen und Handlungsoptionen gefunden, im Sinn der Prävention psychischer Erkrankungen, aber auch im Sinn von Qualitätsmanagement.

Das Projektvorhaben zielt somit darauf ab, durch den Einsatz und die Gestaltung digitaler Technik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von MitarbeiterInnen in helfenden Berufen beizutragen.



Foto: FH St. Pölten / Thomas Immervoll

Kurt Fellöcker, Alexander Schlager, Patricia Renner, Ulrike Gerstl

Mobbing am Arbeitsplatz

Ein Digitales Nachschlagewerk für BetriebsrätInnen und Personalfachkräfte

Webster Vienna Private University

eva.zedlacher@webster.ac.at

<http://webster.ac.at/dr-eva-zedlacher>

„Mobbing am Arbeitsplatz“ eskaliert oft, weil Betroffene das Gefühl haben, dass sie keine Unterstützung durch Außenstehende und die Organisation bekommen.

Ziel dieses Projekts an der Webster Vienna Private University ist es daher, „Drittparteien“ (BetriebsrätInnen und Personalfachkräfte) für das Phänomen Mobbing zu sensibilisieren und geeignete Interventionsstrategien zu vermitteln.

Dazu hat das Projektteam (Nina Szogs, Allison Snowden und Simion Furdui) rund um Projektleiterin Eva Zedlacher in einem ersten Schritt BetriebsrätInnen aus Niederösterreich sowie österreichische Personalfachkräfte online in eine fiktive Mobbingbeschwerde involviert, zu der sie Stellung nehmen konnten (z.B. ob sie die Beschwerde als Mobbing sehen, wie sie reagieren würden etc.).

Die Erkenntnisse aus der Befragung werden mittels eines „Digitalen Nachschlagewerks“ aufbereitet. Dieses multimediale Nachschlagewerk wird allen BetriebsrätInnen in Niederösterreich bei akutem Bedarf oder auch für generelle Informationen zum Thema zur Verfügung stehen. Es wird zum besseren Verständnis interaktiv aufgebaut, so werden neben Informationen zum Stand der Forschung auch Simulationen und kurze Videos angeboten.



Foto: Webster Vienna Private University

Eva Zedlacher



Foto: Nina Szogs

Nina Szogs

BRain – Betriebsratsorganisations- und Vernetzungsplattform¹

GPA NÖ in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat der FH St. Pölten

klaus.temper@fhstp.ac.at
angelika.woisetschlaeger@gpa.at
www.gpa.at

Die GPA NÖ und die Betriebsrätinnen und -räte österreichischer Fachhochschulen (FH) setzen eine Online-Plattform um, die die Vernetzung und den Informationsaustausch der ArbeitnehmerInnenvertretungen erleichtern soll.

Die Plattform soll dabei die Möglichkeiten zur betriebsratsinternen Kommunikation und Dokumentenablage bieten, aber auch einen Austausch über die Betriebsrätinnen und -räte aller anderen österreichischen Fachhochschulen hinweg. So sollen gemeinsame Dokumente verwaltet, Diskussionen geführt, aber auch strukturiert vergleichende Daten über arbeitsrechtliche Regelungen aller Fachhochschulen gesammelt und dargestellt werden.

Inhaltlich wird das Projekt vom Betriebsrat der FH St. Pölten begleitet, zusätzlich werden in Workshops alle Betriebsrätinnen und -räte aus anderen Fachhochschulen eingeladen, um über weitere Funktionalitäten nachzudenken.

Das Projekt hat das Ziel, den BetriebsrätInnen die Möglichkeit zu geben, in ihrer täglichen Arbeit das Wissen über gute und schlechte Erfahrungen an anderen Fachhochschulen mitzubringen zu können.



Foto: Betriebsrat FH Campus Wien

Betriebsrätinnen und Betriebsräte der österreichischen Fachhochschulen

¹ Ehemals Online-Vernetzungsplattform der ArbeitnehmerInnenvertretungen österreichischer Fachhochschulen

Future Workplace Amstetten

Entwicklung und Etablierung einer neuen Arbeits-, Organisations- und Lernkultur



Verein Zukunftsakademie Mostviertel mit dem Austrian Institute of Technology und teilhabenden Unternehmen

r.pichler@netforfuture.at
www.zukunftsakademie.or.at

In der ehemaligen Remise in Amstetten soll als zentraler Baustein ein „Innovation Lab“ als Future Workplace entstehen. Erwartetes Ergebnis ist ein gemeinsam geschaffener Begegnungs-, Arbeits- und Lernraum für neue Formen der Zusammenarbeit, Entwicklung und Kollaboration.

Ziel des Projektes ist die Unterstützung und Begleitung der teilhabenden Unternehmen und Organisationen beim Aufbau der Selbstorganisation und Mitbestimmungsstrukturen und -prozesse sowie der Aufbau einer zukunftsfähigen räumlichen, rechtlichen, sozialen und organisatorischen Struktur. Ausgehend von einer Kerngruppe an EntrepreneurInnen wird auf Basis einer gemeinsam definierten Vision ein Future Workplace entwickelt, indem alle Mitglieder ihre Bedürfnisse und Wünsche als künftige NutzerInnen einbringen und diese gemeinsam mit ArchitektInnen in ein räumliches Nutzungskonzept umgesetzt.



Foto: Zukunftsakademie Mostviertel

Rosemarie Pichler



Foto: AIT

Doris Wilhelmer

Zusatzmodul für ArbeitnehmerInnen auf der Gemeindehomepage

Stadtgemeinde Wieselburg

j.leitner@wieselburg.at
wieselburg.gv.at

Entwickelt wird ein interaktives Modul (integriert in die Website der Stadtgemeinde Wieselburg) mit raschen und bedürfnisgerechten Informationen und Angeboten zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Arbeitsplätze/Lehrstellen, Weiterbildung, Pendeln/öffentlicher Verkehr, Wohnen, Kinderbetreuung, ...).

Aus der jeweiligen Berufs- oder Lebenssituation heraus (diese wird abgefragt) bekommt der/die ArbeitnehmerIn konkrete Informationen oder Angebote, die im besten Fall auch gleich in Anspruch genommen bzw. reserviert/gebucht werden können (Beispiele: Freier Platz für die 2-jährige Tochter in der Zeit von 7:30 bis 13:00 im Kinderhaus; Freie Wohnung im gewünschten Ausmaß und in gewünschter Qualität bei der Wohnbaugenossenschaft XYZ; Radweg vom Bahnhof bis zur Firma ZKW, der in fünf Minuten bewältigt werden kann). Bei spezielleren Fragestellungen bzw. Anliegen wird zu direktem Kontakt mit einem/einer MitarbeiterIn der Stadtgemeinde Wieselburg eingeladen oder es kann eine Nachricht an die Stadtgemeinde gesendet werden.

Bei der Entwicklung dieses Moduls wird auf Barrierefreiheit geachtet, sodass ArbeitnehmerInnen mit Lese-/Verständnisschwierigkeiten genauso teilhaben können.

Letztlich wird auch die Zielsetzung verfolgt, dass dieses Modul von anderen Gemeinden ganz oder teilweise übernommen werden kann.



Foto: Josef Leitner

Josef Leitner

Entwicklung von Informationskanälen in den neuen digitalen Medien für BürgerInnen und MitarbeiterInnen der Landeshauptstadt St. Pölten

Magistrat der Landeshauptstadt St. Pölten

medienservice@st-poelten.gv.at
www.st-poelten.at

www.facebook.com/stpoelten
www.instagram.com/st.poelten
www.twitter.com/st_poelten

Die Landeshauptstadt St. Pölten hat neue digitale Kommunikationskanäle entwickelt. Drei Webseiten der Stadt wurden zu einem neuen Portal www.st-poelten.at zusammengefasst.

Die neue Webseite ist für die NutzerInnen nun wesentlich übersichtlicher. Weiters wurden Kanäle auf Facebook, Instagram und Twitter eingerichtet. Vor allem die jüngeren BürgerInnen sollen durch digitale Medien bestmöglich über Entscheidungen im Gemeinderat sowie über Serviceleistungen der Stadt aber auch über alle relevanten Verwaltungsvorgänge informiert werden.

Durch den Einsatz und die Gestaltung neuer digitaler Kommunikationswege wurden die Arbeitsbedingungen und der Wissensstand der MitarbeiterInnen des Magistrats über maßgebliche Entscheidungen verbessert. Es wurde ein multimediales Themenmanagement zur besseren Aufbereitung der Inhalte für die moderne Kommunikation etabliert. So konnte der Informationsfluss für die MitarbeiterInnen im Rathaus optimiert werden und im Medienservice sind zwei neue Arbeitsplätze entstanden. Die Förderung aus dem Projektfonds Arbeit 4.0 bezog sich auf einen modularen Teil der Design- und Umsetzungsschritte des Gesamtprozesses.

vida for you - vida pentru tine

Gewerkschaftsinitiative vidaflex
Gewerkschaft vida Niederösterreich

vidaforyou@vida.at
 www.vidaforyou.at



Mittlerweile übernehmen rund 30.000 RumänInnen (überwiegend Frauen) einen relevanten Teil der häuslichen Pflege- und Betreuungsarbeit in Österreich. Für diese Menschen führen sprachliche, kulturelle und arbeitsrechtliche Barrieren häufig zu Spannungen. Im Interesse der Arbeitskräfte und der zu betreuenden Personen sowie ihrer Angehörigen wollen die Gewerkschaft vida und die Gewerkschaftsinitiative vidaflex einfach gestaltete digitale Informationen über berufsbezogene Lerninhalte sowie Problemlösungen für sprachliche, kulturelle und arbeitsrechtliche Fragen und Differenzen anbieten. Ziel dieses Projekts ist somit auch die Bekämpfung von Sozialdumping durch mehr Information.

Konkret soll das mit Lehrvideos für die Betreuungskräfte zu „Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht“, „Sprache und Kultur“ sowie „Fachsprache Medizin“ und mit einer TV-Dokumentation für österreichische Familien über die Voraussetzungen für Unterstützung im Haushalt aus anderen Ländern umgesetzt werden. Zur Vermittlung sind E-Learning und webbasierte Kommunikationsplattformen geplant. Interaktive Möglichkeiten wie Multiple-Choice-Tests und webbasiertes Training sollen ebenfalls angeboten werden.

Das Projekt wird gemeinsam mit OKTO Community TV und Tolikas Media umgesetzt.



Die drei Protagonistinnen der Lehr- und Lernvideos



Foto: Senad Hergic

v.l.: Beate Kalaschek, **Franz Binderlehner**, Roman Tolic, Silvia Feuchtl, Sonja Holzer, Bernd Brandstetter, Christian Jungwirth, Manuel Biegler

digi4under6#tricks



Kinderbüro Universität Wien gGmbH

julia.hahn@univie.ac.at

<https://digi4under6.at>

<https://kinderbuero-uniwien.at>

Das Projekt digi4under6#tricks unterstützt ElementarpädagogInnen in Niederösterreich bei der Herausforderung, digitale Bildung in die pädagogische Praxis zu integrieren: Das Kinderbüro der Universität Wien gGmbH entwickelt ein Weiterbildungsformat, das pädagogisches Fachpersonal im Umgang mit digitalen Medien qualifiziert.

Um einen praxisbezogenen, begleiteten Einstieg in die Bildungsarbeit mit digitalen Medien zu ermöglichen, unterstützen Mediencoaches die gruppenführenden PädagogInnen unmittelbar und direkt in der Arbeit mit den Kindern. So können Methoden („Tricks“) und Materialien vor Ort ausprobiert und angewandt, an die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe entsprechend angepasst und Kompetenzen erworben werden. Ergänzende Informationen und Unterlagen (z.B. zur Elternarbeit) runden das Angebot ab.

Ziel ist es, die Medienkompetenz der PädagogInnen zu stärken. Von deren kompetenter Begleitung profitieren die Kinder, die dadurch wichtige Grundfertigkeiten für eine zunehmend mediatisierte Welt erwerben.



Foto: Privat

Julia Hahn

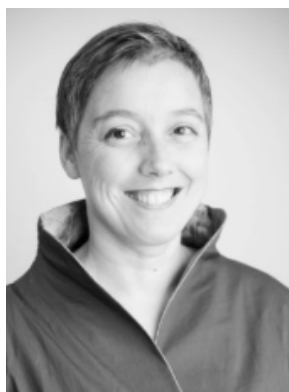


Foto: Kinderbüro Uni Wien

Karoline Iber

Digi+

Arbeitsmarktinklusio n durch Förderung Digitaler Kompetenzen in Sozialen Unternehmen in Niederösterreich

Verein arbeit plus NÖ mit dem Ilse Arlt Institut der FH St. Pölten

noe@arbeitplus.at
noe.arbeitplus.at

arbeit
SOZIALE UNTERNEHMEN
NIEDERÖSTERREICH

fh
st. pölten

arbeit plus NÖ entwickelt gemeinsam mit dem Ilse Arlt Institut für Soziale Inklusionsforschung der FH St. Pölten im Rahmen des Projektfonds Arbeit 4.0 der AK Niederösterreich innovative neue Handlungsfelder für Soziale Unternehmen. Die MitarbeiterInnen (Schlüssel-facharbeitskräfte) und deren KlientInnen (TransitmitarbeiterInnen, TeilnehmerInnen,...) treten in einen Lernprozess, der die Möglichkeit bieten soll, für eine Inklusion am Arbeitsmarkt selbst erarbeitete, digitale Kenntnisse zu erlernen, zu vertiefen und in diesem Prozess auch voneinander zu lernen. Nach einer grundlegenden Erhebung von vorhandenen technischen Ressourcen werden unter Einbezug bereits vorhandenem Wissens aus der Literatur sowie den Ergebnissen einer NutzerInnenbefragung digitale Grundkompetenzen bei den MitarbeiterInnen/Mitarbeitern und KlientInnen entwickelt.

Im Rahmen von Digi+ werden Weiterbildungsseminare (train-the-trainer) für MitarbeiterInnen von Sozialen Unternehmen angeboten. In regionalen Workshops erhalten die KlientInnen die Möglichkeit, ihre digitalen Kompetenzen zu steigern. Alle Arbeitsschritte und Angebote sollen der Steigerung der Wiedereinstiegschancen am Arbeitsmarkt dienen. Digitale Unterlagen für MultiplikatorInnen in den Sozialen Unternehmen werden zu Projektende über die Homepage von arbeit plus NÖ frei zugänglich sein.



Foto: FH St. Pölten / Thomas Immervoll

v.l.: Florian Zahorka, Johannes Pfliegerl, **Maria Nirnsee**, Alois Huber

selbst.verständlich¹

Verein Kulturlandschaft Schmidatal – LANDSCHAFTSPFLEGE

reiss@landschaftspflege.or.at
www.landschaftspflege.or.at

selbst.verständlich¹ dient beruflichem Wissenserwerb und Informationstransfer für ArbeitnehmerInnen mit Sprach-, Lern- oder Leseschwächen.

Digitale Teilhabe von ArbeitnehmerInnen scheitert oft am Schriftsprachniveau (14,5% Bevölkerungsanteile sind funktionale AnalphabetInnen mit A1 Niveau; 25,9% mit A2 Niveau). Diese Menschen sind bei schriftlich-digitaler Kommunikation benachteiligt bzw. ausgeschlossen, weil sie der betrieblich genutzte (Schrift-) Sprachlevel überfordert.

selbst.verständlich öffnet der Zielgruppe die digitale Berufswelt mittels Smartphone-Technologie und stellt beruflich-betriebliche Informationsinhalte in zielgruppengerechtem Sprach- bzw. Leseniveau (A2) bereit. Eine Smartphone-App macht Inhalte leicht verfügbar.

Die Einbindung der Zielgruppe sichert bedarfsgerechte Ergebnisse. Das Angebot fördert Wissenserwerb und betriebliche Teilhabe und stärkt die innerbetriebliche Position der ArbeitnehmerInnen. Durch **selbst.verständlich** wird LANDSCHAFTSPFLEGE zum Modell für barrierefreie schriftlich-digitale Betriebskommunikation, das Know-how soll mit anderen sozialen Betrieben geteilt werden.



Foto: Gerald Plattner

Peter Reiss-Eichinger

¹ Ehemals Digipraktisch!!!

Digitale Aufholjagd

Ein Bildungsangebot für technikferne, ältere ArbeitnehmerInnen

Verein Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation
Servicestelle digitaleSeniorInnen



simoel@oiat.at
office@digitaleSeniorInnen.at
www.oiat.at
www.digitaleSeniorInnen.at

Technikferne, ältere ArbeitnehmerInnen laufen Gefahr, den Anschluss an die Digitalisierung zu verlieren und in Arbeitsprozessen sowie am Arbeitsmarkt benachteiligt zu werden.

Im Projekt „Digitale Aufholjagd“ werden ältere ArbeitnehmerInnen mit kostenlosen Workshops und Coachings unterstützt, die für ihren privaten und beruflichen Alltag notwendigen digitalen Kompetenzen aufzubauen. Eine gründliche Analyse der Zielgruppe und der relevanten Stakeholder (BetriebsrätInnen, HR-MitarbeiterInnen etc.) stellen sicher, dass die im Projekt entwickelten Inhalte, Formate und Maßnahmen zur Bewerbung nachhaltig wirksam sind. Interessierte BetriebsrätInnen werden im Rahmen des Projekts mit Hilfe eines train-the-trainer-Angebots zu TrainerInnen ausgebildet.

Technikferne, ältere ArbeitnehmerInnen in Niederösterreich sind die primäre Zielgruppe des Projekts. Sie werden über BetriebsrätInnen, Bildungsanbieter aus dem Netzwerk der Servicestelle digitaleSeniorInnen, HR-MitarbeiterInnen, betriebsübergreifende HR-Netzwerke und AK-Kanäle erreicht.



Foto: ÖIAT

Edith Simöl

Transjob Datenbank



Transjob Personalservice GmbH

office@transjob.at

www.transjob.at

Die von Transjob programmierte Datenbank ist eine Branchenlösung für die Verwaltung der TeilnehmerInnen und Projekte, speziell auf die Bedürfnisse von Sozialökonomischen Betrieben zugeschnitten. Es geht um die Weiterentwicklung der Datenbank als Cloud Lösung und um die Gewährleistung der sicheren Arbeitsmöglichkeit auch im Homeoffice.

Da die Transjob GmbH seit längerer Zeit nach einer Branchenlösung für die Verwaltung der TeilnehmerInnen gesucht hat und leider keine passende Lösung am Markt finden konnte, die nicht kostenintensiv und mühsam an deren Vorstellungen angepasst werden hätte müssen, entschloss man sich, eine eigenständige Anwendung für die Dokumentation und Verwaltung der TeilnehmerInnendaten zu entwickeln, welche speziell auf die eigenen Bedürfnisse zugeschnitten und auch leistbar ist.

Die Softwarelösung lässt sich in die bestehende IT Infrastruktur nahtlos einbinden, somit sind keine zusätzlichen Investitionen nötig. Die Datenbank besitzt eine eigene Benutzerverwaltung und kann für jede/n BenutzerIn speziell eingerichtet werden.

Da soziale Einrichtungen immer mit sensiblen Daten arbeiten, ist die Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung alternativlos.

Die Ziele sind:

- » ein einheitlicher und transparenter Auftritt gegenüber FördergeberInnen und eine Verbesserung der Arbeitsqualität durch automatisierte Vorgänge, wie die Erstellung von Zwischen- und Endberichten, sowie
- » eine projektübergreifende, standardisierte Erfassung und Auswertung der relevanten Daten, um die geleistete Sozialarbeit besser abbilden zu können.

Im Umfeld der Sozialökonomischen Betriebe und in den Beratungseinrichtungen ist der Grad der Digitalisierung noch stark ausbaufähig. Viele Einrichtungen verwenden immer noch analoge Medien zur Dokumentation. Mit der Transjob Softwarelösung wird eine deutliche Steigerung der Arbeitsqualität erreicht, die Zusammenarbeit wird auf ein einheitliches Niveau gebracht, dies bedeutet eine wesentliche Erleichterung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen im Tagesgeschäft.

New World of Pay – Erwartungen von ArbeitnehmerInnen in der Industrie 4.0

IMC FH Krems

doris.grabner@fh-krems.ac.at
www.fh-krems.ac.at

In der vorliegenden Studie soll am Beispiel von produzierenden Unternehmen untersucht werden, inwiefern sich die Erwartungen der ArbeitnehmerInnen an die ArbeitgeberInnen, vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsinhalte und -aufgaben im Zuge der Industrie 4.0, verändert haben.

Zum einen werden im Rahmen von Fokusgruppen und ExpertInneninterviews Sichtweisen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen erhoben, und zum andern wird im Rahmen einer Fragebogenerhebung erforscht, inwiefern sich Männer und Frauen hinsichtlich der Bewertung dieser Inhalte unterscheiden.

In diesem Zusammenhang ist es auch wesentlich der Frage nachzugehen, inwiefern der Wandel von Arbeitsbedingungen und -inhalten auch deren Erwartungen an den/die ArbeitgeberIn verändern. Entlohnungssysteme müssten entsprechend neu überdacht werden und auch Aspekte, die abseits der reinen monetären Bezahlung eine Rolle spielen, müssen verstärkt in den Fokus rücken.

Die zu erwartenden Ergebnisse verdeutlichen veränderte Erwartungen aus MitarbeiterInnen-sicht und ermöglichen es ArbeitgeberInnen entsprechende personalpolitische Instrumente im Zuge der Personalentwicklung und des Diversitätsmanagements zu gestalten.



Foto: IMC FH Krems

Markus Latzke
Doris Berger-Grabner
Doris Handhofer (v. li n. re)

Digitalisierung in der 24-h-Betreuung

Entwicklung einer gemeinwohlorientierten Matching-Plattform

Gewerkschaftsinitiative vidaflex

office@vidaflex.at
www.vida.at

In den letzten Jahren ist der Bedarf an 24-Stunden-Betreuung im familiären Umfeld von AK-Mitgliedern stetig gestiegen und wird auch in Zukunft weiter zunehmen. Spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Versorgungsschwierigkeiten durch restriktivere Einreisebedingungen für BetreuerInnen ist die Dringlichkeit der Schaffung eines gemeinwirtschaftlich orientierten Vermittlungsangebotes im Bereich persönlicher Pflege- und Betreuungsdienstleistungen sehr deutlich geworden.

In der ersten Phase des Projekts finden Fokusgruppen mit 24-Stunden-BetreuerInnen aus der Slowakei, Tschechien, Bosnien, Kroatien, Serbien, Ungarn und Rumänien, mit niederösterreichischen Familien mit Betreuungsbedarf sowie mit GemeindefunktionärInnen aus ausgewählten Gemeinden statt. Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl dieser Gemeinden ist ein mangelndes Angebot an stationärer und/oder mobiler Pflege und Betreuung. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass dadurch ein erhöhter Bedarf an 24-Stunden-BetreuerInnen besteht.

In der zweiten Phase soll eine gemeinwohlorientierte Matching-Plattform für 24-Stunden-Betreuung entwickelt werden. Die notwendigen Inhalte (Qualitätsüberprüfung, Verträge, Datenschutzerklärungen, etc.) sollen auf der Plattform in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt werden.

Foto: privat



Christoph Lipinski



Lorenzo Agbogbe

Foto: privat



Alexander Reichmann

Foto: privat



Andreja Grabovac

Foto: privat

Schau nicht zu!

Ein interaktives Trainingstool für ethisches Verhalten am (digitalen) Arbeitsplatz

Webster Vienna Private University

eva.zedlacher@webster.ac.at
webster.ac.at/dr-eva-zedlacher

Ein wertschätzender zwischenmenschlicher Umgang am Arbeitsplatz erhöht die Arbeitszufriedenheit und -qualität. Nicht zuletzt durch das (erzwungene) Homeoffice vieler ArbeitnehmerInnen angesichts der Covid-19 Maßnahmen wird es immer wichtiger, dass auch die Kommunikation mit ArbeitskollegInnen via Skype, Mails o.ä. elektronischen Tools wertschätzend und reibungslos erfolgt. Da man gerade bei digitaler Kommunikation die Auswirkungen (z.B. von verletzenden Postings, E-Mails) auf den/die EmpfängerIn oft gar nicht sieht, kann dies dazu führen, dass sich die AkteurInnen von ihren Handlungen „emotional“ distanzieren und auch die ZuschauerInnen (engl. Bystander) nicht reagieren/eingreifen.

In diesem Projekt wirken neben Eva Zedlacher und Anastasiia Hizenko von der Webster Universität in Wien auch ein Filmteam rund um Magdalena Reichinger und Franz Quitt mit. Es werden ArbeitnehmerInnen als „ZuschauerInnen“ mittels eines ca. 10-minütigen Trainingsvideos in mehrere unterschiedliche Szenarien eines fiktiven schweren Konflikts am Arbeitsplatz involviert. Ziel ist es, Bewusstsein für die Auswirkungen von unethischem „traditionellem“, aber auch digitalem Missverhalten (im Extremfall Cybermobbing) zu schaffen. Die TeilnehmerInnen fühlen sich in der Bystander-Rolle und werden darauf sensibilisiert, dass auch „kleinere“ Missvergehen sowie reines Zuschauen sehr negative Auswirkungen haben können. Dafür werden Szenarien im Rahmen einer interaktiven Lernplattform „erlebbar“ gemacht. Auf Grundlage interaktiver Schaltflächen können die TeilnehmerInnen auf die jeweiligen Handlungen (z.B. Schreien, verletzende Postings, Mails etc.) mit unterschiedlichen Optionen reagieren. Auch werden den TeilnehmerInnen im Anschluss Lösungsansätze präsentiert.

Nach eingehenden Pilottests von einzelnen Szenarien mit anonymer Befragung der TeilnehmerInnen und wissenschaftlicher Analyse der Reaktionen wird dieses Trainingsvideo der AK Niederösterreich und den (niederösterreichischen) ArbeitnehmerInnen über die sozialen Netzwerke der AK Niederösterreich (z.B. Facebook, youtube Kanal, Website) und für Workshops breit zur Verfügung gestellt.



Eva Zedlacher

Foto: Webster Vienna Private University



Foto: Webster Vienna Private University

Anastasiia Hizenko



Foto: Simon Maria Kubiena

Franz Quitt



Foto: privat

Magdalena Reichinger

Wearable Ergonomics

Verwendung von Exoskeletten in unseren Werken (Brand und Ybbs/Donau)



Stora Enso Wood Products GmbH

martin.schagerl@storaenso.com
www.storaenso.com

Neue Technologien, wie Exoskelette, spielen in der Entwicklung unserer Werke eine besondere Rolle. Wir sind bemüht, diese insbesondere dort einzusetzen, wo der Nutzen am höchsten ist.

Mit dem Einsatz von Exoskeletten wollen wir sicherstellen, dass unsere MitarbeiterInnen ihre Gesundheit erhalten bzw. hier präventiv vorbeugen.

Im Zuge dieses Projekts soll vorerst herausgefunden werden, bei welchen Tätigkeiten der beste Effekt und hohe Akzeptanz bezüglich des Einsatzes entsteht. Dabei ist uns wichtig, die Beurteilung bei den MitarbeiterInnen zu belassen.

Da unsere MitarbeiterInnen an bestimmten Arbeitsplätzen ein hohes Maß an Drehbewegungen (Handgelenk und Stützapparat) und monotonen Tätigkeiten (wiederholtes Befüllen von Magazinen) während ihrer Arbeitszeit (Qualitätsbeurteilung, prozessbedingte Arbeiten) durchführen müssen, haben wir uns entschlossen dieses Projekt durchzuführen.

Cyber Security Quiz

Verein Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation

jungwirth@oiat.at
www.oiat.at
www.cybersecurityquiz.at



Mit der Digitalisierung gehen auch neue Sicherheitsrisiken wie Cyberkriminalität einher. Die Erkenntnisse der Sicherheitsforschung zeigen deutlich, dass dabei dem Menschen die entscheidende Rolle zukommt („Social Engineering“). Ziel des Projekts ist daher die Weiterentwicklung und Verbreitung des „Cyber Security Quiz“, das Bewusstsein und Wissen von ArbeitnehmerInnen rund um die sichere Internetnutzung auf spielerische Art und Weise fördert.

Neben Wissensfragen kommen insbesondere szenariobasierte Aufgabenstellungen zur Anwendung. Das Quiz wird als kostenlose App für Android, iOS und Web kostenlos zur Verfügung gestellt.

Das „Cyber Security Quiz“ ist die gemeinsame Initiative einer wachsenden Gruppe von AkteurInnen, mit dem Ziel, digitale Kompetenzen im Bereich Cyber Security zu fördern. Initiatoren des Cyber Security Quiz sind: SBA Research, Cyber Security Austria, ovos und Saferinternet.at/ÖIAT.

Die Weiterentwicklung dieser digitalen Anwendung bietet sich durch einen freien Zugriff aller ArbeitnehmerInnen einheitlich für ganz Österreich an und wird im Rahmen des AK-Zukunftsprogramms aus Mitteln der Bundesarbeitskammer gefördert.

Team Projektfonds Arbeit 4.0 der AK Niederösterreich

Fragen? Sie erreichen uns unter:

projektfonds@aknoe.at
<https://noe.arbeiterkammer.at/projektfonds>
+43 5 71 71-24500



Foto: Mario Scheichel

v.l.: Martina Schey, Silvia Feuchtl, Claudia Cervenka, Manuel Biegler, Madlen Klein

Fachbeirat des Projektfonds Arbeit 4.0 der AK Niederösterreich



Foto: privat

Helmut Detter
Ordinarius an der TU Wien,
Gründer von Technologie-
parks/-transferzentren und
Gründung der ersten Fachhoch-
schule Österreichs in Wiener
Neustadt



Foto: Ingo Pertramer Brandstaetter Verlag

Ingrid Brodnig
Journalistin und Autorin
(brodnig.org), 2017 zum „Digital
Champion Österreichs“ ernannt,
mehrfache Auszeichnung ihrer
Arbeit (bspw. durch den Bruno-
Kreisky-Sonderpreis für das
politische Buch)



Foto: H. Telliglu

Hilda Telliglu
Assoziierte Professorin am
Institut für Visual Computing &
Human-Centered Technology
der Fakultät für Informatik an
der TU Wien und Studiendekanin
für Informatik



Foto: Andy Mabbett, Quelle: wikipedia

Eva Lichtenberger
Ausbildung zur Lehrerin für
Hauptschulen, Studium der
Psychologie und Politikwissen-
schaft, politisch aktiv bei den
Grünen (Tiroler Landtag, Landes-
regierung, öst. Parlament) und
10 Jahre im EU-Parlament



Foto: Richard Tanzer

Ursula Eysin
Gründerin und Geschäftsführerin
der RED SWAN Unternehmens-
beratung (www.redswan.at);
Expert-Evaluator für innovative
Technologieprojekte und neue
Geschäftsmodelle für die
EU-Kommission



Foto: MMI/TU Wien

Sebastian Schlund
Seit 2017 BMVIT-Stiftungspro-
fessor für Industrie 4.0 an der
TU Wien, Leiter des Forschungs-
bereichs Mensch-Maschine-
Interaktion am Institut für
Managementwissenschaften

Überfraktioneller Ausschuss zum Digitalen Wandel



KR Didem Strebinger
(Vorsitzende)



KR Werner Hackl
(1. Stellvertreter)



KR Werner Müller
(2. Stellvertreter)



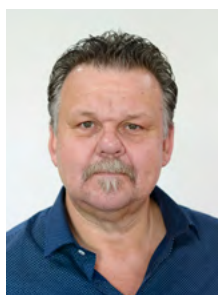
KR Zoran Djekic



KR Horst Pammer
Vizepräsident



KR Erwin Gattinger



KR Thomas Salway



KR Thomas Buder



KR Roland Offenberger



KR Franz Schuhleitner



KR Richard Punz



KR Walter Weiss



KR Samir Kesetovic
(beratend)



KR Salih Asalanoglu
(beratend)

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 – 16 Uhr
Freitag 8 – 12 Uhr

BERATUNGSSTELLEN

DW

Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten.....	25150
Baden , Elisabethstraße 38, 2500 Baden.....	25250
Flughafen-Wien , Office Park 3 - Objekt 682, 2. OG - Top 290, 1300 Wien.....	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf.....	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd.....	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg.....	25650
Hollabrunn , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn.....	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn.....	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg.....	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems.....	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld.....	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk.....	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach.....	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling.....	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen.....	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs.....	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat.....	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf.....	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten.....	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 – 29, 3430 Tulln.....	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya.....	27350
Wien , Plößlgasse 2, 1040 Wien.....	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt.....	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl.....	27550

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



 **Facebook**
facebook.com/ak.niederoesterreich

 **Broschüren**
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

 **AK-App**
noe.arbeiterkammer.at/app

 **YouTube**
www.youtube.com/aknoetube

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Stand: 2021