

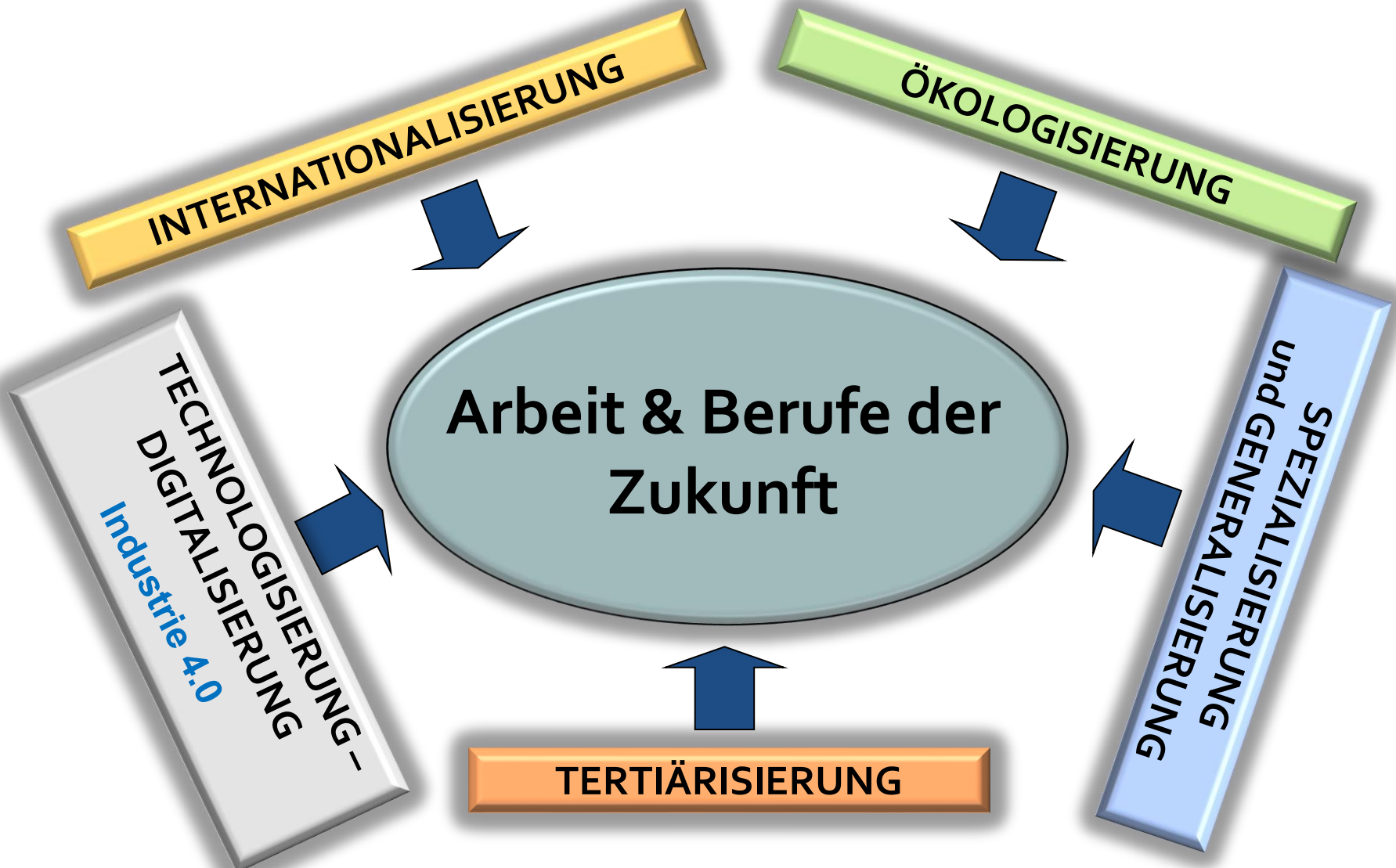
Veränderte Arbeitswelten – Veränderte Qualifizierungswege

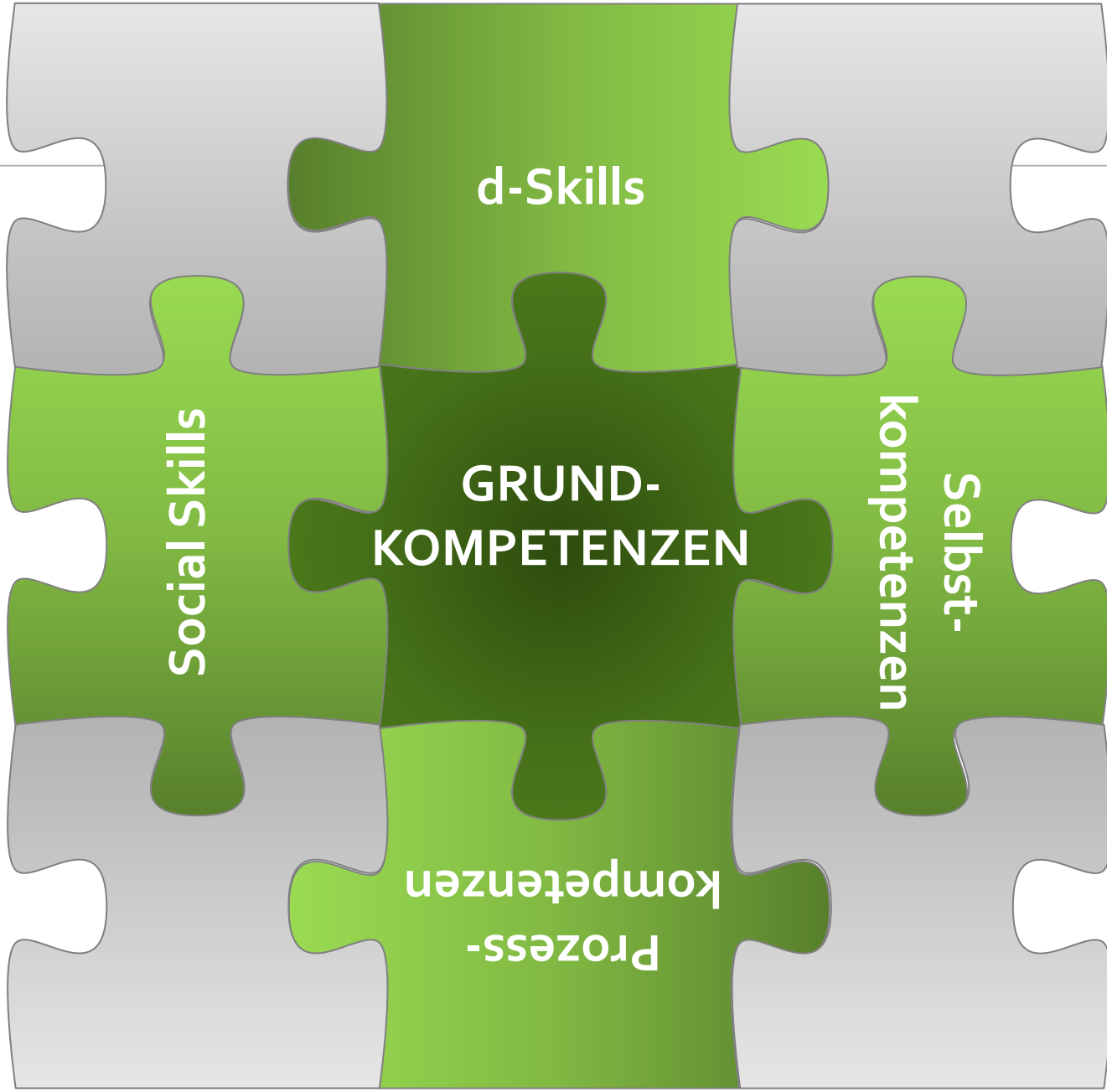
Forum Fachkräftemangel, BBFK Steyr 2018

Mag. Kurt Schmid

schmid@ibw.at

Drivers of Change





Bislang beobachtbare Auswirkungen der Megatrends hinsichtlich Qualifizierung (Faktoranalyse & Items)

Steigende Qualifikationsanforderungen und Wissensintensität

- Je höher der formale Bildungsabschluss einer Person, desto höher ist zumeist auch deren Kompetenz-/Entwicklungspotenzial.
- Die Wissensintensität nimmt für die meisten Tätigkeiten / Berufe zu (bspw. aufgrund von vernetztem/unternehmerischem Denken, Technologisierung, F&E, Innovationsdruck etc.).
- Die Halbwertszeit des Wissens verkürzt sich in den meisten Berufen.
- Eine formale Qualifikation als FacharbeiterIn/-angestellte/r ist heute durchwegs die Mindestvoraussetzung für eine Einstellung im Fachkräftebereich.

Komplexität und Soft Skills

- Beschäftigte müssen zunehmend komplexe Arbeitsinhalte beherrschen.
- Beschäftigte müssen zunehmend über ein höheres Systemwissen verfügen (Kenntnis des Gesamtprozesses und seiner Steuerung).
- Soft Skills werden wichtiger, sowohl für die Ausübung der Tätigkeiten als auch als Rekrutierungskriterium.

Breiteres Anforderungsprofil

- Veränderte Wertschöpfungsketten (aufgrund Internationalisierung der Produktionsstandorte und Kundenmärkte) erfordern mehr Wissen über Auslandsmärkte und interkulturelle Kompetenzen sowie Fremdsprachenkenntnisse.
- Arbeits-/Produktionsabläufe basieren immer stärker auf der Anwendung neuer Technologien und deren Beherrschung erfordert daher höhere Kompetenzen.
- Multi-Skilling (Trend zur Generalisierung bei gleichzeitiger Spezialisierung) wird immer wichtiger, dh MitarbeiterInnen müssen zunehmend eine Kombination unterschiedlicher fachlicher Kompetenzen haben.
- Arbeitsorganisatorische Veränderungen erfordern ein Mehr an Abstimmung und Zusammenarbeit (Projekt-/Teamarbeit) und daher verbesserte kommunikative Fähigkeiten.

Neue Arbeitsformen

- MitarbeiterInnen fordern zunehmend flexiblere Arbeitsformen (Home-/Teleworking etc.) ein.
- MitarbeiterInnen achten heutzutage viel stärker auf ihre (Work-)Life-Balance als früher.

Zweiter Bildungsweg und Flexibilisierung

- Im Unternehmen gibt es zunehmend Bedarf an MitarbeiterInnen, die sich im 2. Bildungsweg weiterbilden/höherqualifizieren wollen.
- Durch Flexibilisierungsanforderungen kommt es zu einer zunehmenden Separierung der Beschäftigten in Kern- und Randbelegschaften.

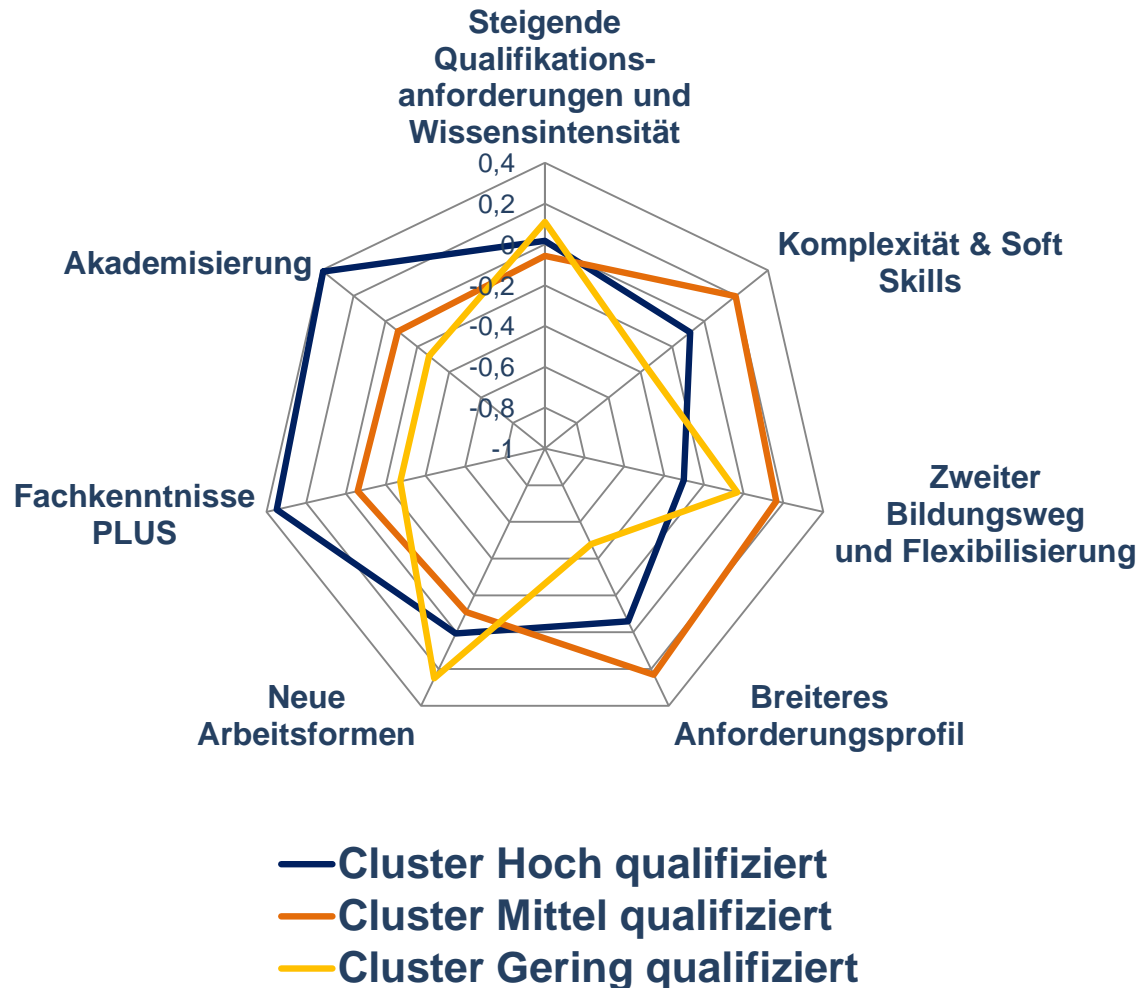
Fachkenntnisse PLUS

- Migrationshintergrund eröffnet Beschäftigungschancen (bspw. aufgrund Erstsprachenkenntnissen, interkulturelle Kompetenzen, Nähe zu Kundengruppen mit Migrationshintergrund).
- Der Beschäftigungsumfang einfacher manueller Tätigkeiten ist rückläufig.
- Allfällige Bedeutungszunahme der Soft Skills geht jedoch nicht auf Kosten der Fachkenntnisse.

Akademisierung

- Für immer mehr Tätigkeiten ist ein akademischer Abschluss (FHS, Uni) notwendig/wünschenswert.

Bislang beobachtbare Auswirkungen der Megatrends hinsichtlich Qualifizierung (Faktoranalyse): Cluster-Mittelwerte



Bedeutung der Megatrends für zukünftige Anforderungen an die MitarbeiterInnen (Faktoranalyse & Items)

Methodenkompetenz

Höheres Systemwissen (Kenntnis des Gesamtprozesses und seiner Steuerung)

E-Skills / Digital Literacy

Beherrschen zunehmend komplexer Arbeitsinhalte

Kombination von Technik und IT

Anwendung von fachspezifischem Wissen

Mitwirkungskompetenz

Kombination aus Fachkenntnissen und kaufmännischer Kompetenz

Bereitschaft zur Übernahme neuer Aufgaben im Unternehmen

Bereitschaft für Lernen und Weiterbildung

Neue Ideen entwickeln/Kreativität

Übernahme von Verantwortung im Unternehmen

Sozialkompetenz

Arbeiten in Projekten und Teamstrukturen

Kommunikative Fähigkeiten für betriebsexterne Zwecke (Umgang mit Kunden, Akquise, Verhandlungen etc.)

Führung von MitarbeiterInnen

Belastbarkeit in Stress-Situationen

Mit Schwierigkeiten konstruktiv umgehen (Resilienz)

Auslandsaufenthalt und Auslandsmärkte

Bereitschaft, für unsere Firma auch für eine längere Zeit im Ausland zu arbeiten

Reisebereitschaft

Wissen/Kenntnis über Auslandsmärkte

Wissen in der administrativen Abwicklung von Aufträgen mit ausländischen Kunden/Partnern

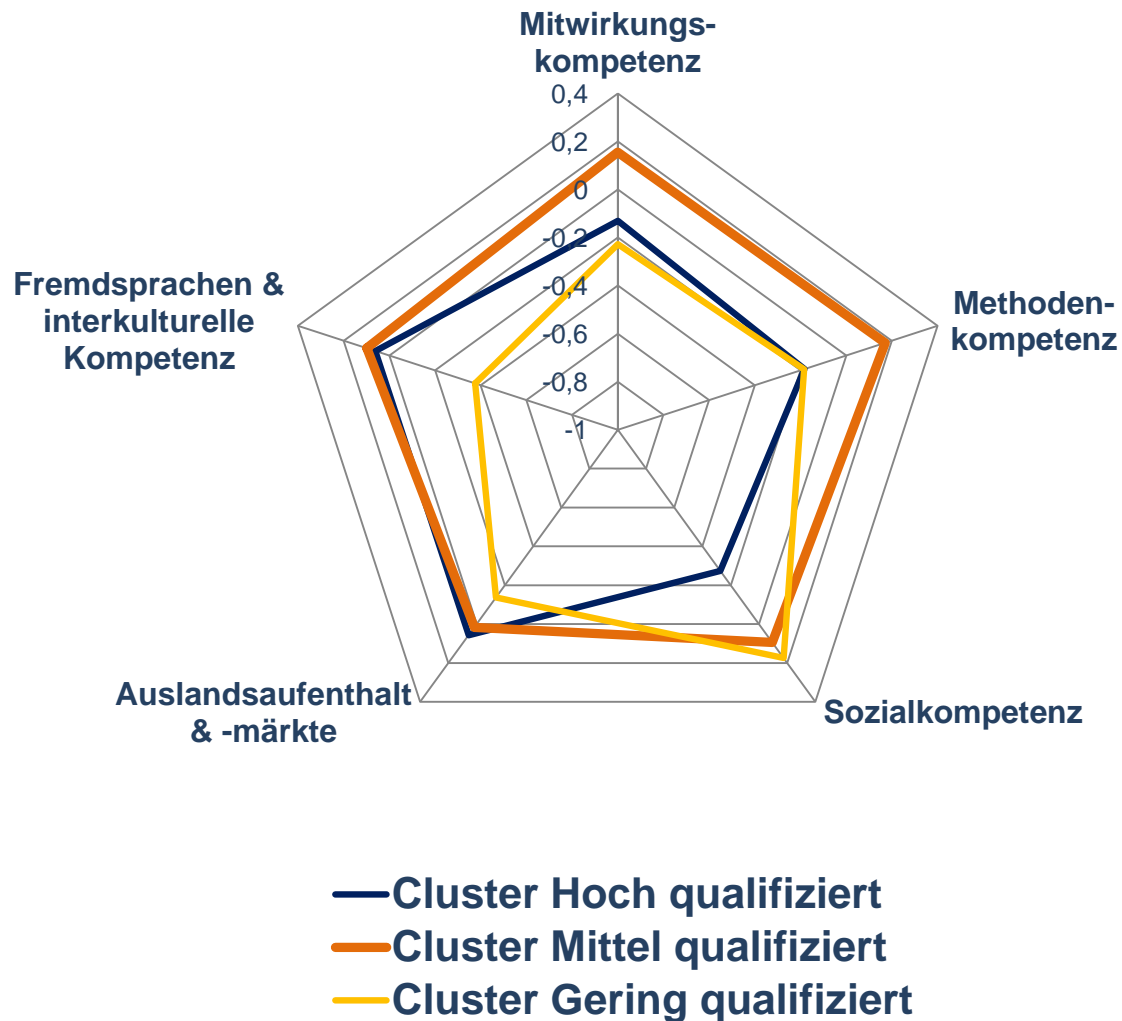
Fremdsprachen und interkulturelle Kompetenz

Englischkenntnisse

Interkulturelle Kompetenzen (Bereitschaft und Einfühlungsvermögen für andere kulturelle Settings)

weitere Fremdsprachenkenntnisse

Bedeutung der Megatrends für zukünftige Anforderungen an die MitarbeiterInnen (Faktoranalyse): Cluster-Mittelwerte



„systemische“ Konsequenzen

What will mean Megatrends...

■ ... for qualification?

IoT is one driver of change; besides and at the same time like globalisation, migration, digitalisation, automatisisation ... is it possible to separate the effect of IoT?

continuous evolutionary effects versus radical / revolutionary change?

some hints from Austria: changed tasks => changed skills / competencies

=> **trend to higher qualification** is ...

- ... particularly relevant **for the middle level of skilled labour** (employees with an apprenticeship, technical vocational school or college qualification) and therefore
- ... **by no means identical to academisation**: jobs which require an academic education represent only part of the entire demand of companies for a higher qualified workforce.
- ... observable for/in all qualification levels by way of upgrading professional skills/competences

What will that mean “precisely”?

- skills biased technological change will continue
- broader and more complex ranges of tasks
- increased implementation in teamwork/project work arrangements (and, as a consequence, an increasing significance of soft skills)
- more extensive know-how about company-based processes
- intercultural competences

What will mean Megatrends...

■ ... for learning?

- E-Learning

- Stability of occupations / “Berufskonzept”? *(ist App-Entwickler ein neuer Beruf?!)*

- **IVET: New learning co-operations between workplace & “school-settings”?**

 - between company & VET „schools“**

 - between company & VET Higher Education**

 - => „DUALISATION“ of VET?**

 - => „SCHOOLisation“ of apprenticeship training?**

- CVET... LLL

 - => significant voc. upgrading requires voc. HE-options**
(starting at sphere of nearest development)

 - => options for people with low competencies**

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

SCHMID K., WINKLER B., GRUBER B.: **Skills for the Future. Zukünftiger Qualifizierungsbedarf aufgrund erwarteter Megatrends**, ibw-Forschungsbericht Nr. 187, Wien 2016

SCHMID K., WINKLER B., GRUBER B.: **Skills for Today. Aktueller Qualifizierungsbedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten**, ibw-Forschungsbericht Nr. 185, Wien 2016

SCHMID K., MAYR T.: **Höherqualifizierung der Erwerbsbevölkerung: Trends, Notwendigkeiten und neue Perspektiven**, in: NIEDERMAIR, G. (Hrsg.): Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen - Herausforderungen - Perspektiven, Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik (Band 8), Trauner Verlag, Linz 2013

SCHMID K.: **Außenwirtschaft & Humanressourcen. Herausforderungen infolge der Internationalisierung**, ibw-Forschungsbericht Nr. 152, Wien 2010

SCHMID K., HAFNER H.: **Soft-Skills – Ihre Bedeutung bei der Personalauswahl, -einstellung und -entwicklung** – Explorative Studie im Auftrag des AMS, ibw-Forschungsbericht Nr. 140, Wien 2008