



Dokumentation

Arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus – Vorträge & Diskussion

AMS-Forschungsgespräch: Arbeitswelt 2025 – Trends, Risiken, Herausforderungen

23. Juni 2016

AMS Tirol, 6020 Innsbruck, Amraser Straße 8, Saal »Nordkette«

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Veranstalter:

AMS Tirol, Landesgeschäftsstelle & AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI
Innsbruck/Wien, Juni 2016

Impressum

Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
Sabine Putz, René Sturm
A-1200 Wien, Treustraße 35–43
www.ams.at

Arbeitsmarktservice Tirol
Landesgeschäftsstelle
Anton Kern, Sabine Platzer-Werlberger
A-6020 Innsbruck, Amraser Straße 8
www.ams.at/tirol

Dokumentation

Arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus – Vorträge & Diskussion

AMS-Forschungsgespräch Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen

23. Juni 2016

**AMS Tirol, 6020 Innsbruck, Amraser Straße 8, Saal »Nordkette«
www.ams-forschungsnetzwerk.at**

Programm

10.00–10.30 Welcome

10.30–10.45 Begrüßung: Anton Kern (LGF AMS Tirol), René Sturm (AMS Österreich / ABI)

Moderation: René Sturm (AMS Österreich/ABI)

10.45–11.45 Vortrag 1: Regina Haberfellner (Soll & Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung, www.soll-und-haberfellner.at)

»Auf dem Weg in die Arbeitswelt 2025: Trends und Szenarien«

11.45–12.45 Pause

12.45–13.45 Vortrag 2: Wolfgang Bliem (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw, www.ibw.at)

»New Skills in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Welche Auswirkungen haben die Entwicklungen in der Arbeits- und Berufswelt auf den betrieblichen Qualifikationsbedarf, und wie reagieren Betriebe (und Weiterbildungseinrichtungen) darauf?«

13.45–14.15 Pause

14.15–15.15 Vortrag 3: Roland Löffler (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – öibf, www.oeibf.at)

»Ältere als Zielgruppe für berufliche und betriebliche Weiterbildung: Welche Herausforderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?«

15.15 Ausklang mit Kaffee

Inhalt

Regina Haberfellner	
Auf dem Weg in die Arbeitswelt 2025	5
Trends und Szenarien	
Wolfgang Bliem	
New Skills in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung	34
Welche Auswirkungen haben die Entwicklungen in der Arbeits- und Berufswelt auf den betrieblichen Qualifikationsbedarf, und wie reagieren Betriebe (und Weiterbildungseinrichtungen) darauf?	
Roland Löffler	
Ältere als Zielgruppe für berufliche und betriebliche Weiterbildung	63
Welche Herausforderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?	
Bilder der Veranstaltung	79
TeilnehmerInnen	83

Auf dem Weg in die Arbeitswelt 2025

Trends und Szenarien

Regina Haberfellner

Soll & Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung (www.soll-und-haberfellner.at)

Download des Vortrages unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11664



Auf dem Weg in die Arbeitswelt 2025 Trends und Szenarien

AMS Forschungsgespräch
„Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen“
Innsbruck, 23. Juni 2016

Mag. Regina Haberfellner
Soll&Haberfellner Unternehmens- u. Projektberatung
Müllnergasse 26/17
A-1090 Wien
www.soll-und-haberfellner.at



Kann man die Zukunft voraussagen?

»Nein«, sagen die Chaosforscher.

»Ja«, entgegnen die Astrophysiker.

»Teilweise«, meinen die Ökonomen.

»Meistens«, erwidern die Meteorologen.

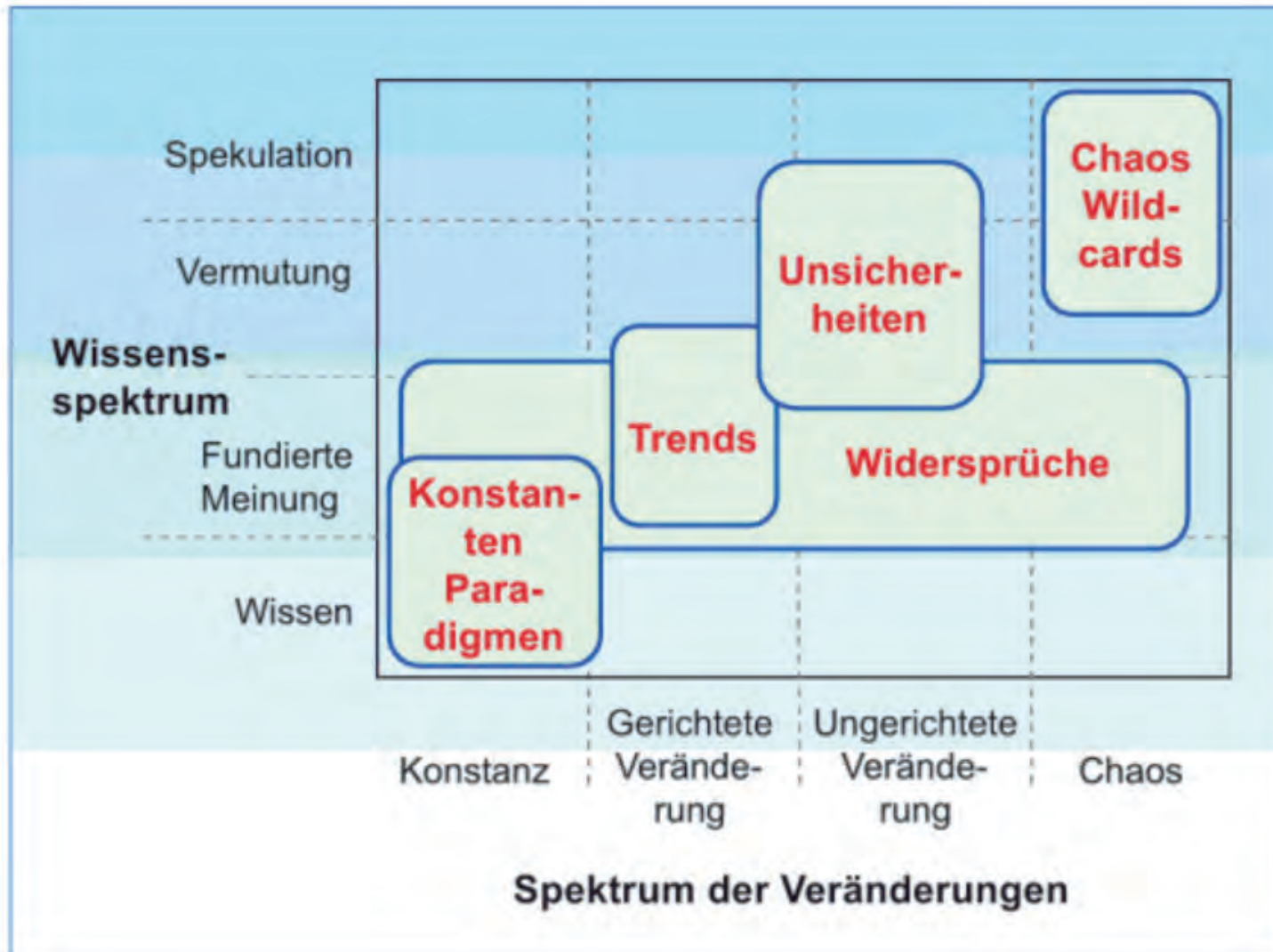
... irgendwie haben alle recht.



Prognostik, Trends und Foresight

- Traditionelle Prognostik: basiert auf bisherigen Beobachtungen und Erfahrungen
-> *Trendextrapolation (Fortrechnung bisheriger Entwicklungen)*
- Moderne Zukunftsforschung: Zukunft ist chaotisch, gegenwärtiges Wissen reicht nicht aus, um zukünftige Entwicklungen vorherzusagen, mehrere Zukünfte sind möglich
-> *qualitative Verfahren, Szenarien*

Zukunftsforschung ist vor allem der Umgang mit Unklarheiten, Halbwahrheiten, Fakten, Modellen, Meinungen, Perspektiven und vielen Emotionen.



Quelle: Pillkahn 2007, Seite 121.



Trend-Phänomene: Beispiele

	Erläuterung	Beispiel
Signal	Informationen u. Neuigkeiten, die größere Veränderungen auslösen können	»Hamburg erlebt unerwarteten Babyboom«
Trend	Veränderung, die beobachtbar ist und einen zeitlich stetigen Verlauf vermuten lässt	Mehr AkademikerInnen sind kinderlos
Emerging Trend	Gerade entstehender Trend, der weitere Verlauf ist schwer abzusehen	Männer übernehmen mehr Verantwortung bei der Familienplanung
Mikrotrend	Veränderungen in kleinem Maßstab, regional ausgeprägt oder kaum beobachtbar	Steigende Zahl von Ein-Kind-Familien führt zu verändertem Verhalten in der Gesellschaft
Metatrend	Zusammenfassung von Trends	Demographische Veränderung
Trendbruch	Als Trend charakterisierte Entwicklung bricht plötzlich ab	Pillenknick

Quelle: Pillkahn 2007, Seite 127.

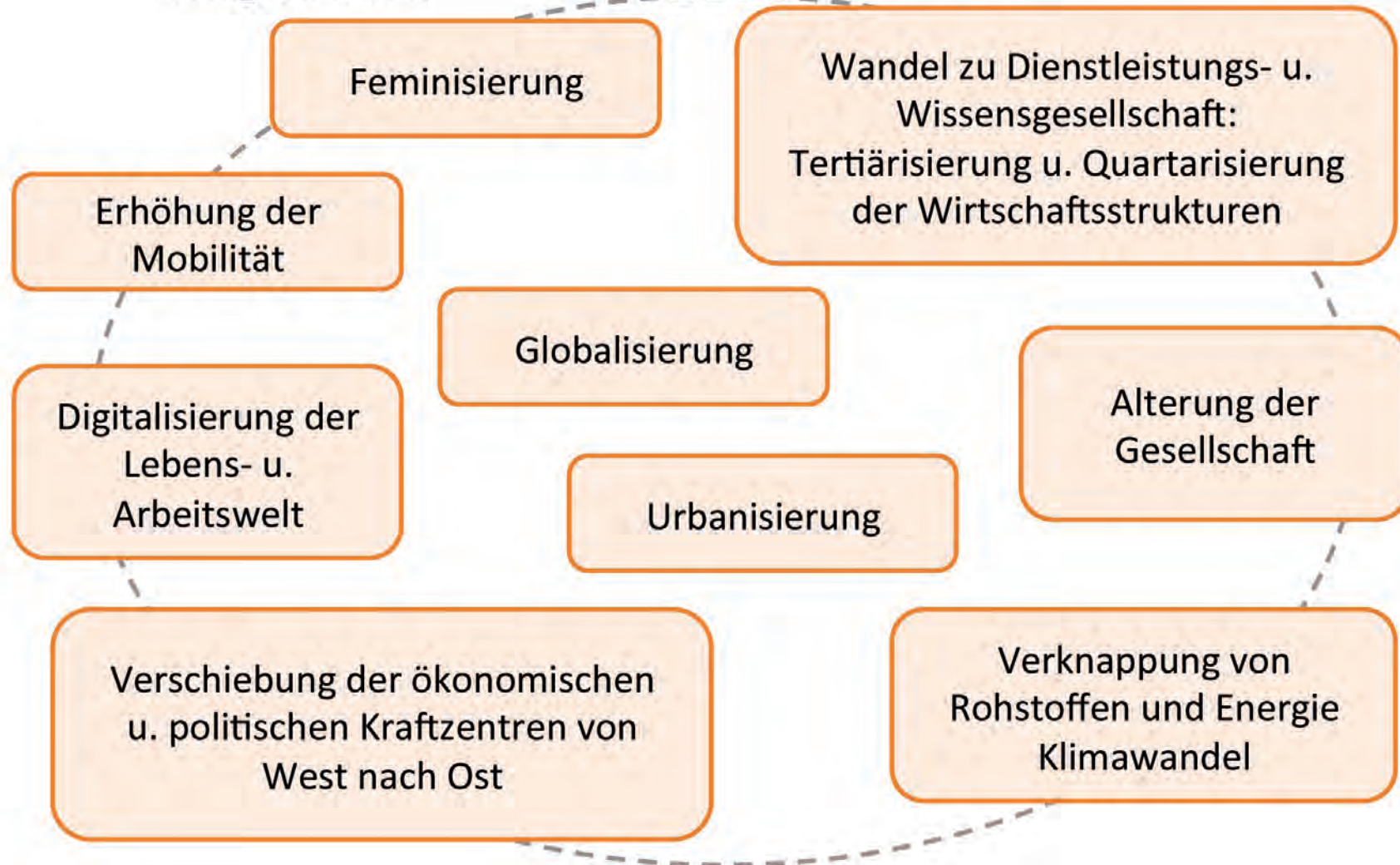


Megatrends - Kennzeichen

- Megatrends bewirken grundsätzlich Veränderungen **auf globaler Ebene**, kann aber regional unterschiedlich stark oder auf unterschiedliche Weise wirksam werden.
- Megatrends sind stabil, müssen **zumindest 20 Jahre** wirksam sein
- Megatrends wirken nicht punktuell, sondern **auf alle Lebensbereiche** ein
- Megatrends sind **robust**. Sie können unterbrochen oder in ihrer Dynamik gebremst werden, setzen sich jedoch trotzdem fort



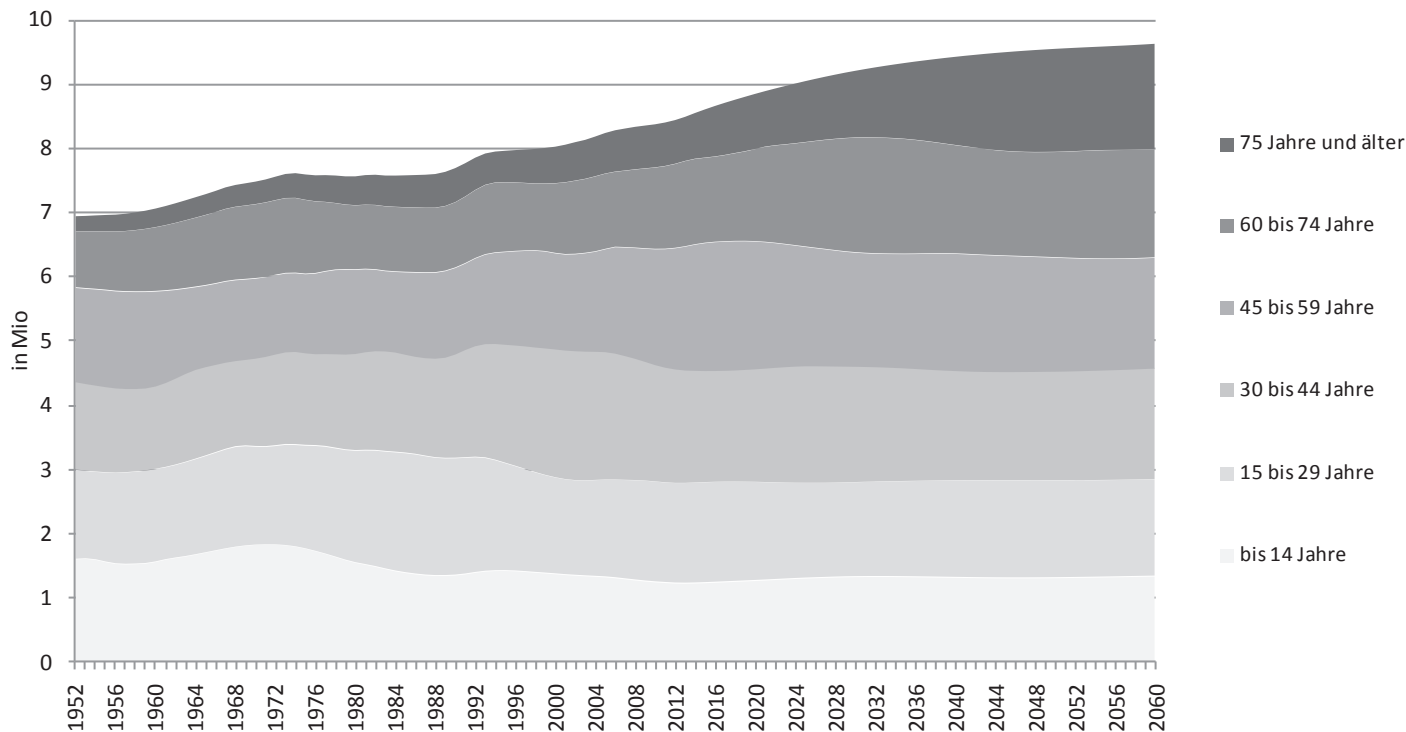
Megatrends





Megatrend: Demografischer Wandel

Bevölkerungsentwicklung Österreichs nach Altersgruppen 1952-2060



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Datenabfrage vom 4.5.2015 aus STATcube (Statistische Datenbank der Statistik Austria), Bevölkerungsprognose 2014. Prognosezeitraum beginnt mit 2014.



Megatrend: Demografischer Wandel

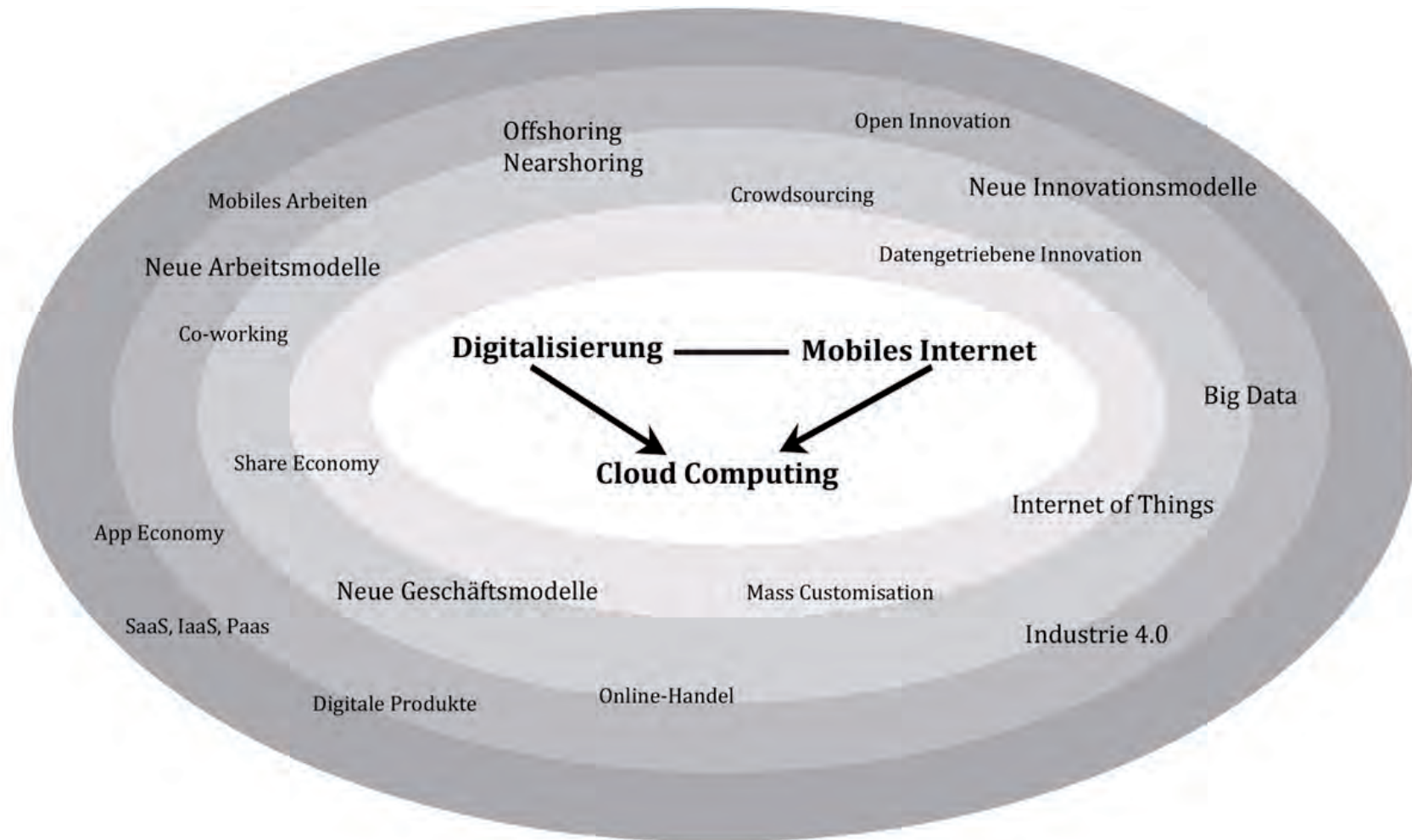
Prognose Erwerbsbevölkerung 2014-2030, Österreich

Alter	2014	2020	2025	2030
15-29 Jahre	1.034.568	1.046.094	991.766	958.924
30-44 Jahre	1.550.177	1.584.898	1.649.595	1.635.027
45 Jahre +	1.591.670	1.681.843	1.652.760	1.648.088
Gesamt	4.176.415	4.312.835	4.294.121	4.242.039

Quelle: Statistik Austria – Erwerbsprognose 2010 (Neudurchrechnung 2015).



Megatrend: Digitalisierung





Megatrend: Digitalisierung

Wirkungsebene: Vernetzung

- Neue Geschäftsmodelle
 - Share Economy: „...as a Service“ und „on Demand“
 - z.T. in Konflikt mit traditionellen Branchen und Strukturen

- Neue Modelle der Arbeitsorganisation
 - Crowdsourcing
 - Globalisierung der Kopfarbeit



Megatrend: Digitalisierung

Wirkungsebene: Automatisierung und selbstgesteuerte Systeme

- Immer mehr Tätigkeiten können automatisiert werden
 - Spektrum automatisierbarer Tätigkeiten erweitert (Stichwort: selbstfahrende Fahrzeuge)
 - Betrifft nicht nur einfache Tätigkeiten, sondern auch mittleres Qualifikationsniveau und zum Teil Tätigkeitsprofile von ProfessionistInnen (Chirurgie-Roboter, Roboterjournalismus)
- Internet of Things – Smarte Systeme
 - Smart Home, Smart City, Smart Factory,...
 - Industrie 4.0: Automatisierung + Vernetzung



Megatrend: Digitalisierung

Industrie 4.0 - Szenarien

- **Werkzeugszenario**

Entwicklung von Expertensystemen mit Werkzeugcharakter für qualifizierte Fachkräfte: Assistenzsysteme für spezielle Aufgaben unter Nutzung von Erfahrungswissen der Fachkräfte

- **Automatisierungsszenario**

Sich selbst steuernde Technologien in Produktion und Logistik

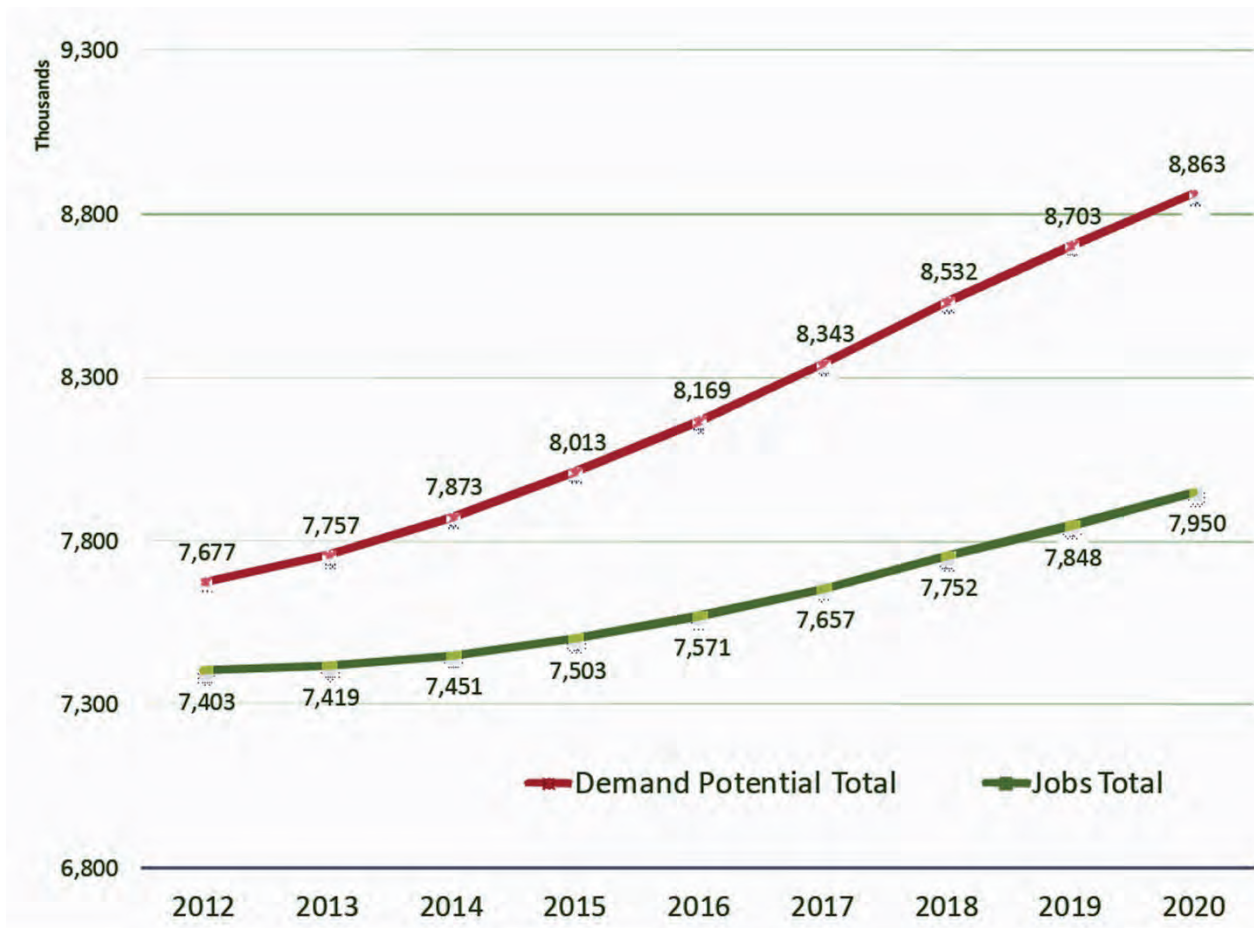
- **Hybridszenario**

Zusammenarbeit von Mensch und Maschine, es entstehen neue Informations- und Kooperationsformen und damit neue Anforderungen an Fachkräfte



Megatrend: Digitalisierung

Nachfrage nach IT-Fachkräften in der EU (Forecast bis 2020)

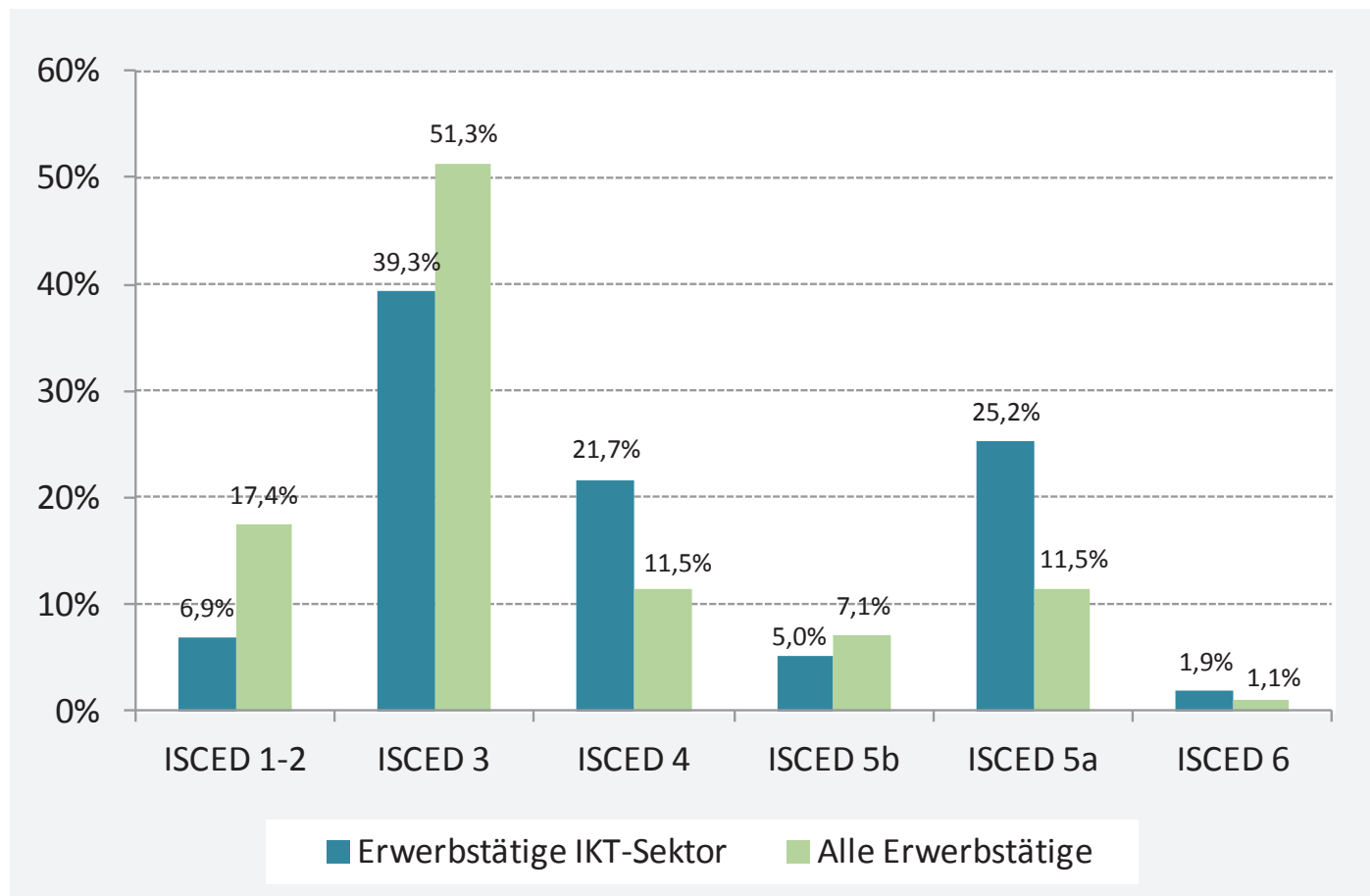


Quelle: Europäische Kommission 2014



Megatrend: Digitalisierung

Höchste Bildungsabschlüsse: alle Erwerbstätige vs. Erwerbstätige im IKT-Sektor

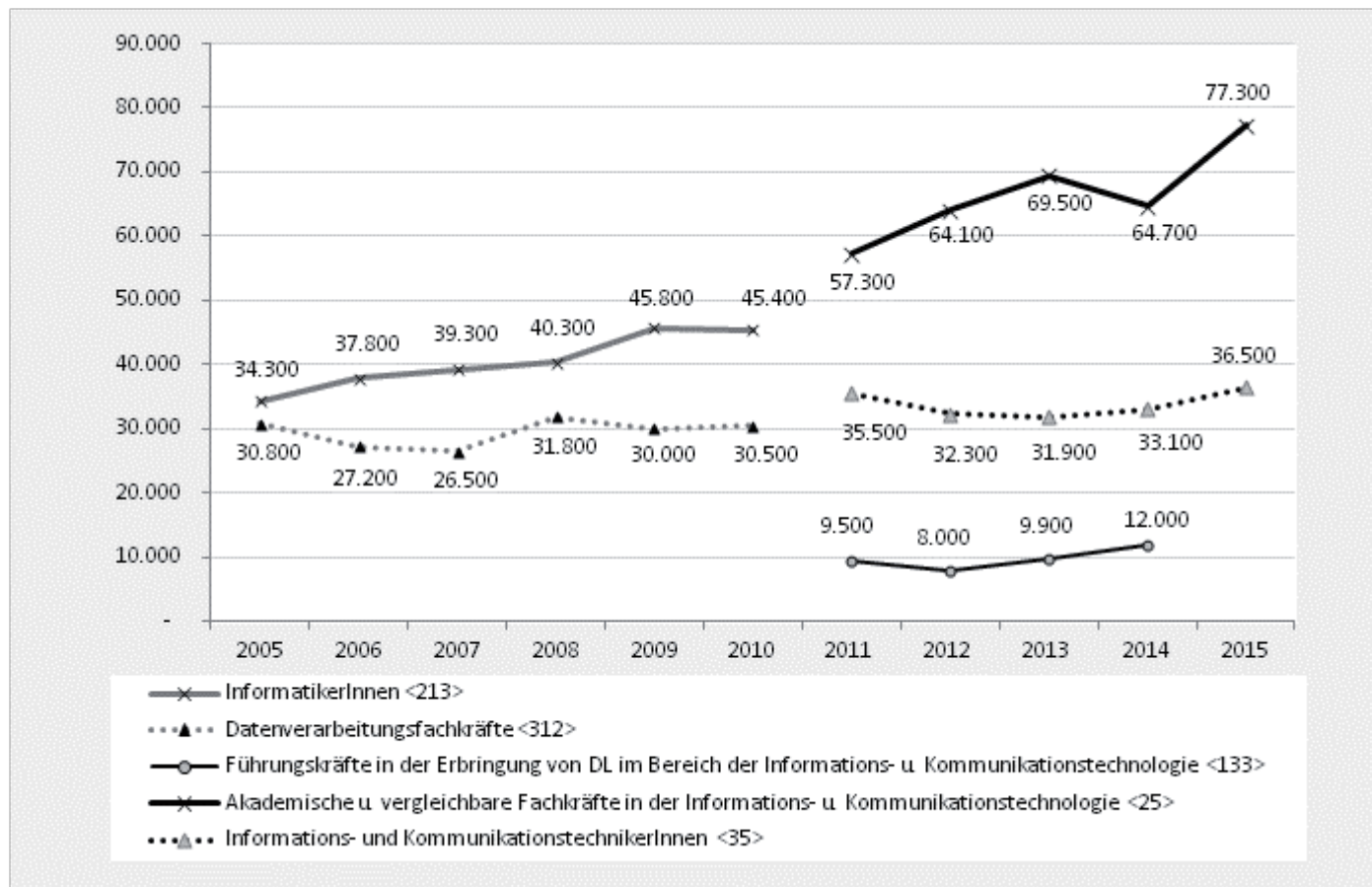


Quelle: Haberfellner 2015 (Datenquelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2012)



Megatrend: Digitalisierung

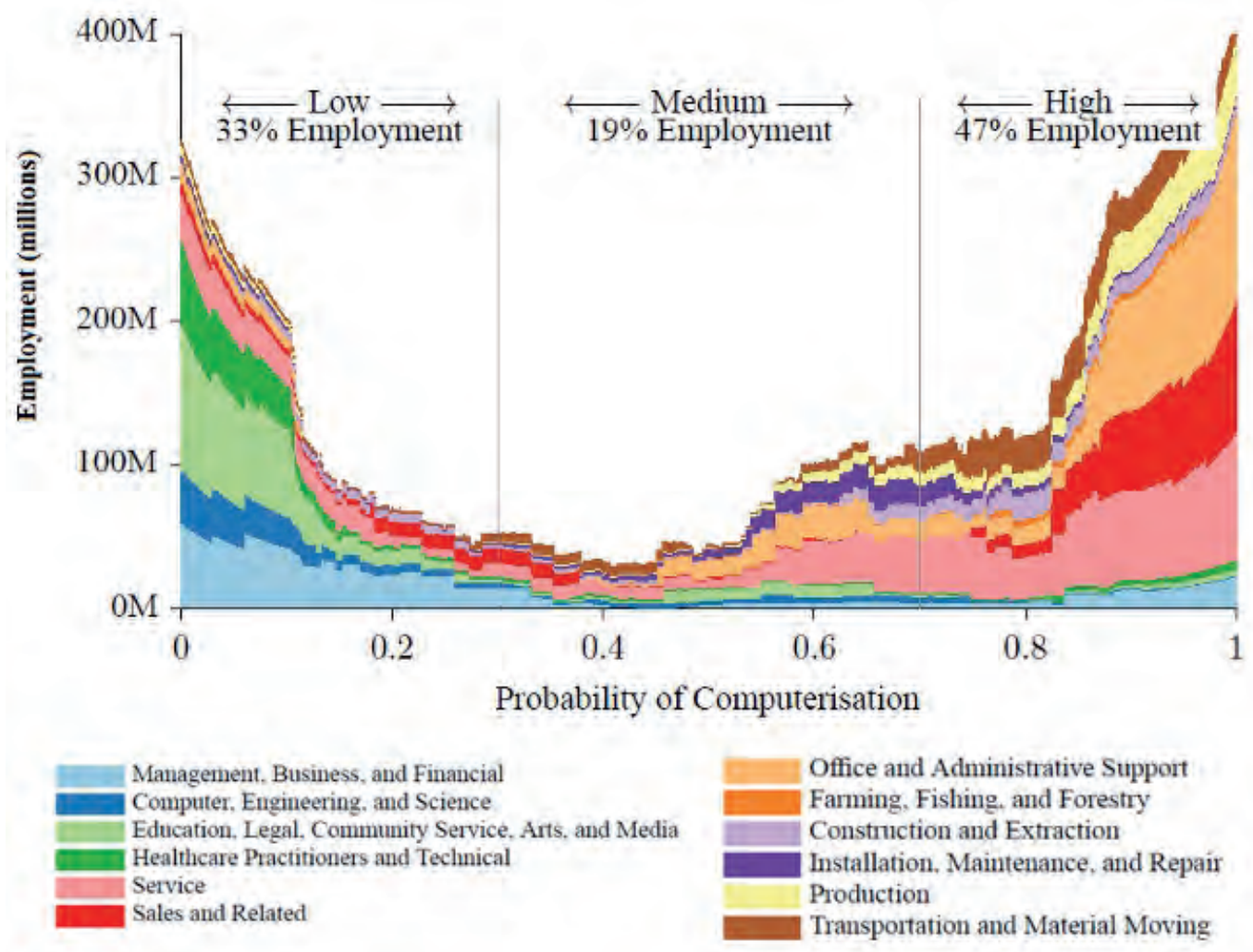
Erwerbstätige in IKT-Berufen 2005 – 2015 in Österreich



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung. Eigene Darstellung.
 Bruch in der Zeitreihe: 2005-2010: ISCO-88, 2011-2015: ISCO-08.



Megatrend: Digitalisierung



Quelle: Frey/ Osborne 2013.



Megatrend: Digitalisierung

Zentrale Ergebnisse Studie von Frey/ Osborne (2013):

47% der Beschäftigten in den **USA** arbeiten in Berufen mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit in den nächsten ein bis zwei Dekaden.

Folgestudie von Bonin/ Gregory/ Zierahn (2015):

- 42% der Beschäftigten in **Deutschland** arbeiten in Berufen mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit in den nächsten ein bis zwei Dekaden.
- Berechnung bezogen auf **Tätigkeiten** (viele Berufe haben unterschiedliche Tätigkeitsfelder, manche sind leichter automatisierbar als andere):
9% der Arbeitsplätze in den USA weisen Tätigkeitsprofile mit einer hohen Automatisierungswahrscheinlichkeit auf. In Deutschland: 12%.
- Autoren vermuten Überschätzung durch Frey/ Osborne aufgrund starker Orientierung am technischen Potenzial.
- Grundsätzlich sind die Arbeitsplätze von gering Qualifizierten verstärkt bedroht.



Megatrend: Digitalisierung

Dengler/ Matthes (2015):

- 15% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland sind dem Risiko ausgesetzt, dass innerhalb ihres Berufs mehr als 70% der Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen übernommen werden könnten.
- Es werden nicht nur Tätigkeiten wegfallen, sondern auch neue entstehen. In der Gesamtbilanz könnte es sogar einen positiven Beschäftigungseffekt geben.



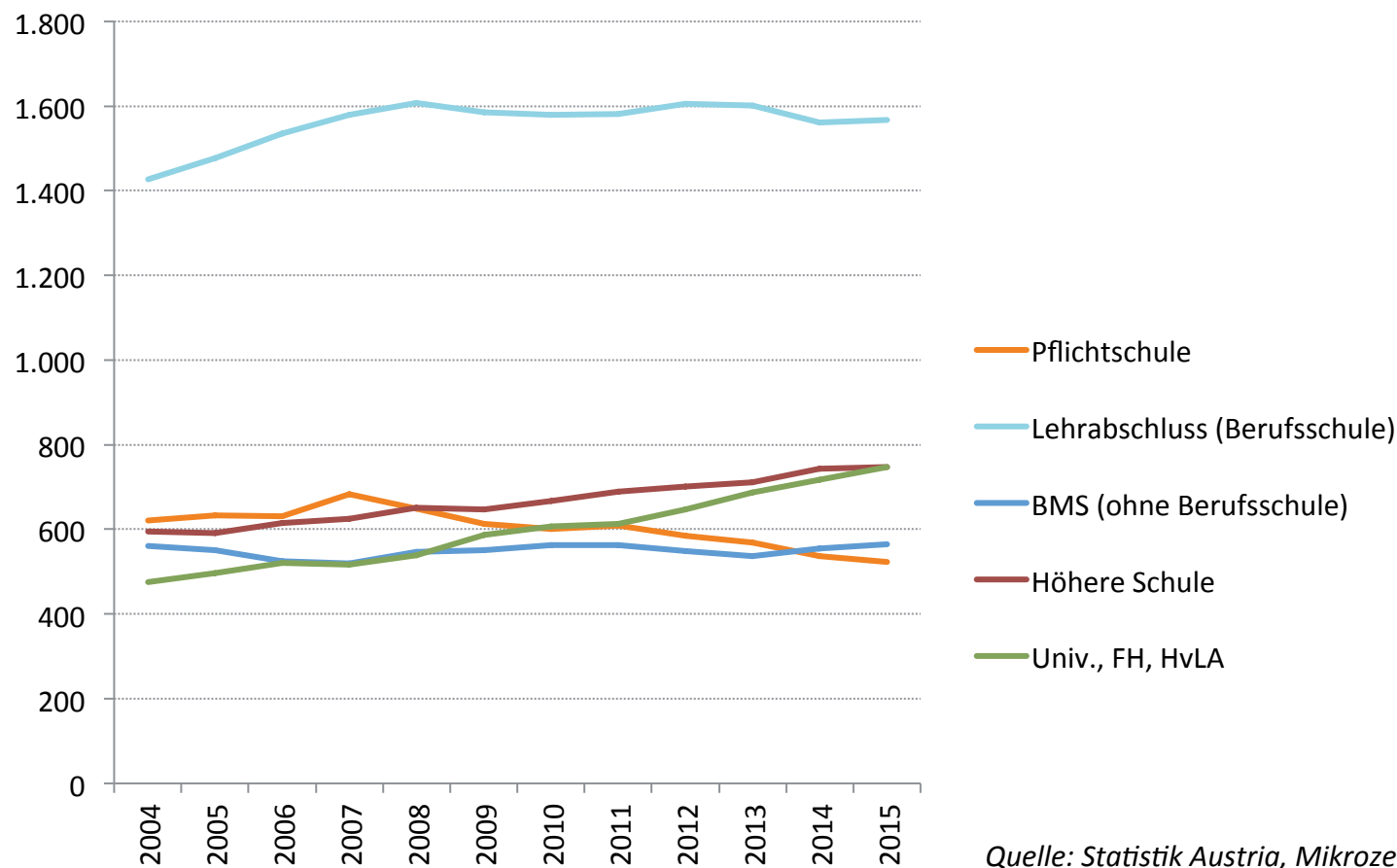
Erwerbstätige in Österreich nach höchster abgeschlossener Schulbildung 2004 und 2015.

	Erwerbstätige		Anteil	
	2004	2015	2004	2015
Pflichtschule	620.700	523.800	16,9%	12,6%
Lehrabschluss	1.426.200	1.566.600	38,8%	37,8%
BMS	560.000	564.300	15,2%	13,6%
Höhere Schule	594.400	746.700	16,2%	18,0%
Univ, FH, HvLA	475.500	747.700	12,9%	18,0%
Gesamt	3.676.800	4.148.300	100,0%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Jahresdaten. Eigene Darstellung, eigene Berechnungen.



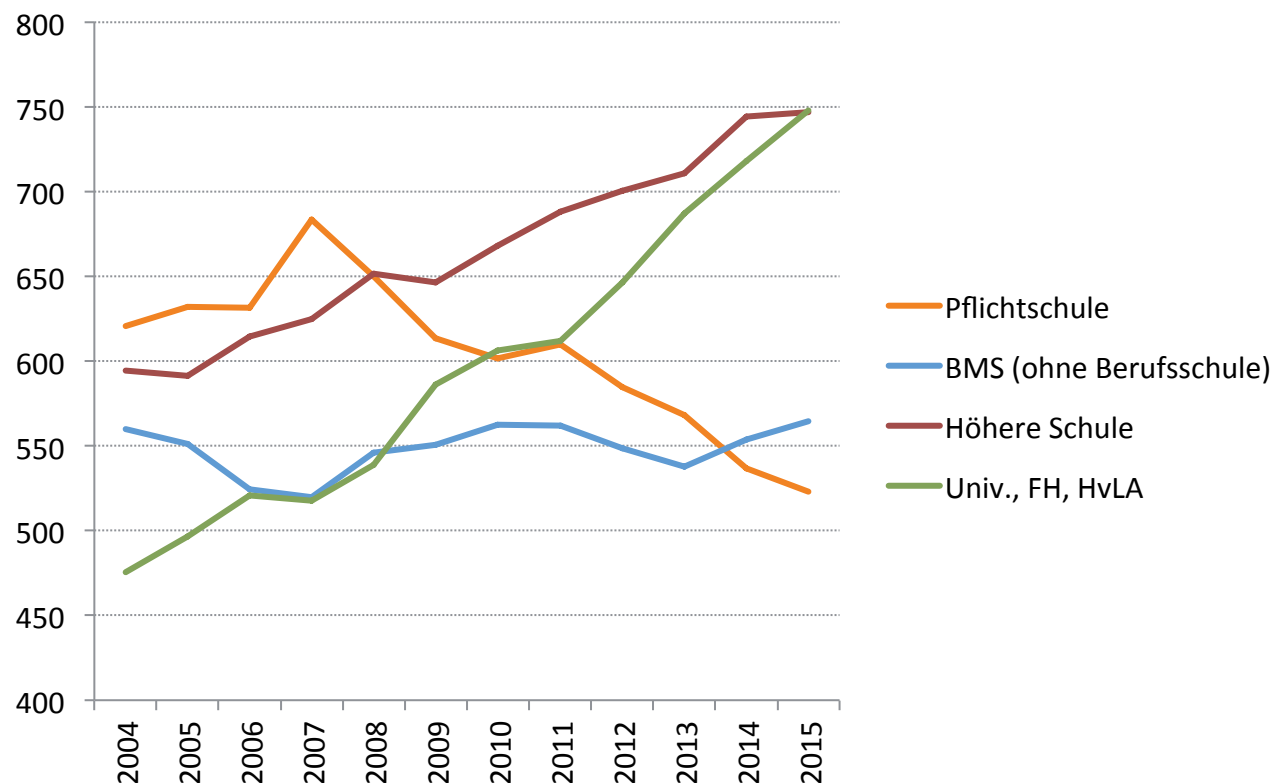
Erwerbstätige in Österreich nach höchster abgeschlossener Schulbildung 2004 – 2015 (in 1.000)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Jahresdaten, Eigene Darstellung



Erwerbstätige in Österreich nach höchster abgeschlossener Schulbildung 2004 – 2016 (in 1.000)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus Jahresdaten, eigene Darstellung



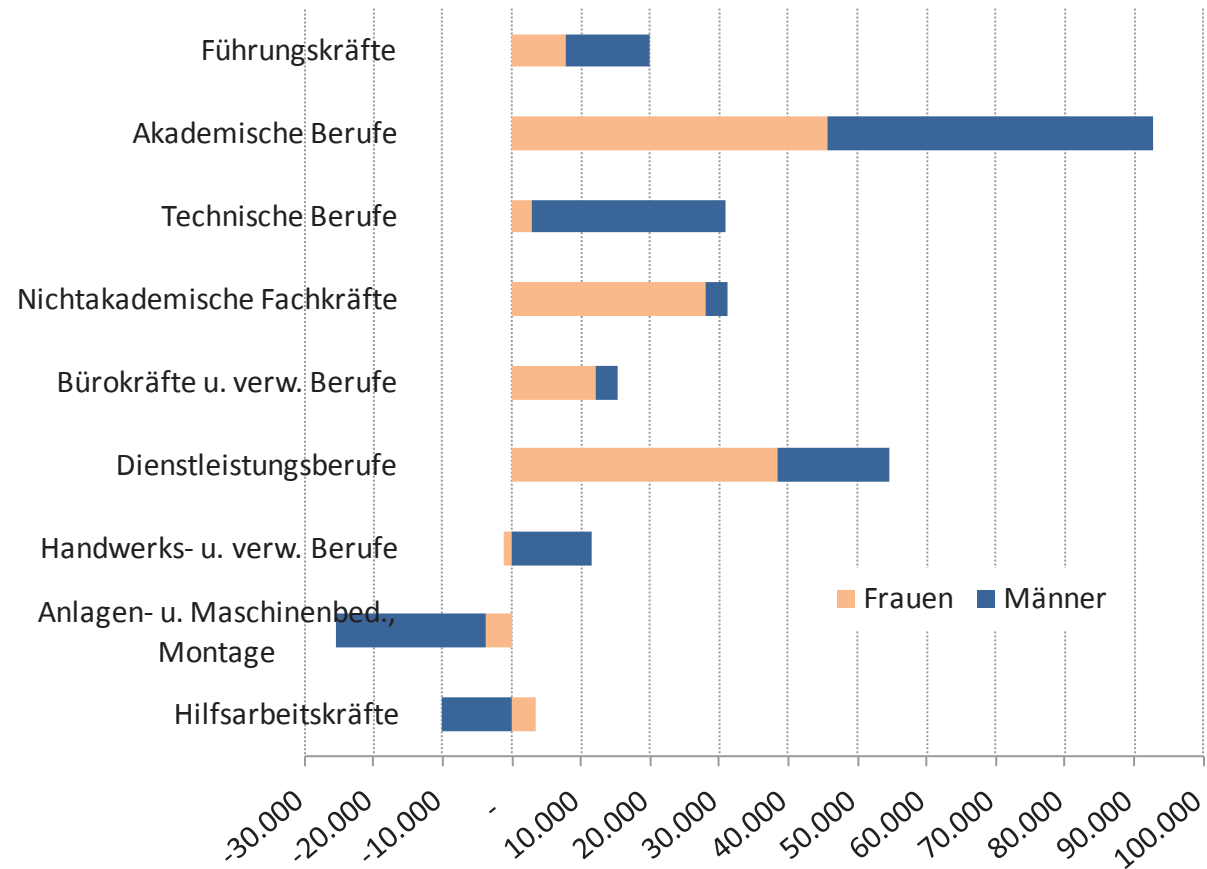
Unselbständig Erwerbstätige in der Sachgüterproduktion (ÖNACE <C>) nach höchster abgeschlossener Schulbildung 2009 und 2013.

	Erwerbstätige		Anteil	
	2009	2013	2009	2013
Pflichtschule	126.119	118.872	20,8%	19,5%
Lehrabschluss	283.727	278.195	46,9%	45,7%
Mittlere und höhere Schule	158.057	162.312	26,1%	26,7%
Hochschule und Akademie	37.691	48.993	6,2%	8,1%
Gesamt	605.594	608.372	100,0%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik. Eigene Darstellung, eigene Berechnungen.



Unselbst. Beschäftigung in Österreich – Veränderung 2013-20 (Prognose)



Quelle: AMS/ WIFO 2014



Die Wirklichkeit ist nur ein Teil des Möglichen

Friedrich Dürrenmatt



Verwendete Literatur:

CEDEFOP (2010): Qualifikationen für grüne Arbeitsplätze. Kurzbericht Juli 2010.

Bonin, H./ Gregory, T./ Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/ Osborne (2013) auf Deutschland. ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Kurzwissenschaft Nr. 57.

Dengler, K./ Matthes, B. (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11/2015. h
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb1115.pdf>

Europäische Kommission (2014): IKT-Kompetenzen für Arbeitsplätze in Europa. Fortschritte bewerten und die Zukunft angehen. <http://eskills-monitor2013.eu>

Frey, C.B./ Osborne, M.A. (2013): The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Haberfellner, R. (2015): Zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Globale Trends - europäische und österreichische Entwicklungen. AMS report 112. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_112.pdf

Haberfellner Regina, Sturm René (2014): Zur Akademisierung der Berufswelt. Europäische und österreichische Entwicklungen im Kontext von Wissensgesellschaft, Wissensarbeit und Wissensökonomie AMS report 106.



Verwendete Literatur:

Haberfellner Regina, Sturm René (2013): Green Economy? Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte. AMS report 96.

Haberfellner Regina, Sturm René (2012): Längerfristige Beschäftigungstrends von HochschulabsolventInnen. AMS report 85/86

Frey, C.B./ Osborne, M.A. (2013): The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Pillkahn U. (2007): Trends und Szenarien als Werkzeuge zur Strategieentwicklung. Wie Sie die unternehmerische und gesellschaftliche Zukunft planen und gestalten. Publicis Corporate Publishing.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

New Skills in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Welche Auswirkungen haben die Entwicklungen in der Arbeits- und Berufswelt auf den betrieblichen Qualifikationsbedarf, und wie reagieren Betriebe (und Weiterbildungseinrichtungen) darauf?

Wolfgang Bliem

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw (www.ibw.at)

Download des Vortrages unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11665

NEW SKILLS in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

23. Juni 2016

Wolfgang Bliem

Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

AN DEN SCHNITTSTELLEN BILDUNG, WIRTSCHAFT UND QUALIFIKATION

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft



Übersicht

- Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt und im Qualifikationsbedarf
- Daten zur betrieblichen Weiterbildung
- Herausforderungen für die betriebliche Aus- und Weiterbildung



VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITS- UND BERUFSWELT und im Qualifikationsbedarf





NewSkills Spezialistengruppen



Einflussfaktoren der Veränderung



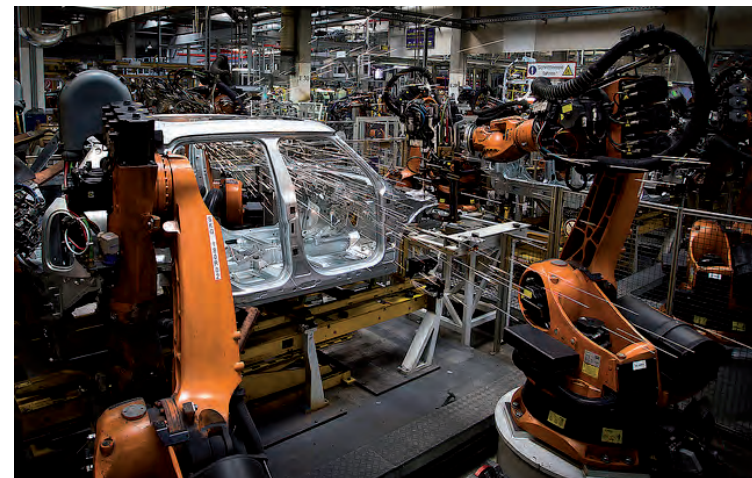
Quelle: AMS New Skills Projekt



Digitalisierung der Arbeit



Voestalpine; Fotocredit: dieindustrie.at



Magna; Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

ibw



Digitalisierung aller Lebensbereiche



Guten Tag Wolfgang BLIEM,

SPAREN SIE WERTVOLLE ZEIT

Sie haben die Möglichkeit, bis spätestens 12:00 Uhr am Tag Ihrer Anreise online einzuchecken

- ONLINE CHECK-IN AM COMPUTER
- ONLINE CHECK-IN ÜBER EIN MOBILES GERÄT

Mit freundlichen Grüßen,

Ihr Team vom -
ibis Innsbruck



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

ibw

Digitalisierung aller Lebensbereiche

Automatisierung



Digitalisierung



Virtualisierung

- Industrie & Gewerbe
- Lager & Logistik
- Verkehr
- Pflege
- Bau & Haustechnik
- Handel
- Banken
- Hotels
- Flughäfen
- Tankstellen
- Haushalt
- Freizeit
- Bildung
- Forschung & Entwicklung



**Wie digitalisiert
sind Sie schon?**

Internationalisierung



- Fremdsprachen
- Interkulturelle Kompetenz
- Mobilität
- Flexibilität
- virtuelle Zusammenarbeit

fundiertes Fachwissen & Grundkompetenzen



Qualifikationsbedarf

Technologisierung



- eSkills – Digitalisierung
- Datensicherheit/-schutz /Big Data
- Social Media
- Mechatronik > Automatisierung > Robotik
- kreatives Problemlösen
- Innovationsgeist
- Lernbereitschaft
- Prozessdenken
- neue Materialien/Techniken
- Virtualisierung

fundiertes Fachwissen & Grundkompetenzen

**Spezialisierung &
Generalisierung**



- Teamwork
- Multiskilling
- Wissensmanagement
- Schnittstellenmanagement
- Systemverständnis
- Kommunikationsfähigkeit
- Selbstmanagement
- Umgang mit komplexen Prozessen

fundiertes Fachwissen & Grundkompetenzen



Qualifikationsbedarf

Ökologisierung



- Ressourcen-/Energieeffizienz
- eMobility
- Kreisläufe, Lebenszyklen & Wertschöpfungsketten

Tertiärisierung



- Kunden-/Serviceorientierung
- Kommunikationsfähigkeit
- Selbstmanagement
- Bereichsübergreifendes Denken

fundiertes Fachwissen & Grundkompetenzen





Berufe der Zukunft (?)

Quelle: Canadian Scholarship Trust, fastfuture.com

- Datenarchäologe
- Gedächtnischirurg
- Gesundheitsnavigator
- Offline-Therapeut
- NewScience-Ethiker
- Privatsphärenmanager
- Time Broker
- Personal Brander
- Autotransportanalytiker
- Wetterpolizei
- Raumfahrtпилот + Reiseleiter
- Avatarmanager/-designer
- Urbaner Bauer
- Nano-Mediziner
- Body part maker
- ...

TIPP: Gewinn 6/2016: „Jobs mit Zukunft“ Interviews:

<http://www.gewinn.com/management-karriere/weiterbildung-karriere/artikel/titelgeschichte-jobs-mit-zukunft-1/>

Will a robot take your job?

Rank*	Job title	Automation Risk
1	Telephone	99.0%
2	Typist or re	
3	Legal secr	
4	Financial a	
5	Routine in	
359	Health ser and public health manager or director	
360	Psycholog	9.7%
360	Therapy p	
362	Social ser	
363	Speech ar	
364	Education	
365	Hotel and	
365	Publican or manager of licensed prem	

- Berufe, die sehr stark von Routinetätigkeiten geprägt sind
- Berufe, in denen kleinteilige Arbeit dominiert
- Berufe, die überwiegend manuelle ausgeführt werden
- Berufe, in denen die standardisierte Verarbeitung von Daten eine große Rolle spielt

- Berufe, in denen Einfühlungsvermögen wichtig ist: betreuen, unterstützen, unterrichten, helfen
- Berufe, in denen Kreativität, Einfallsreichtum gefragt sind
- Berufe in denen „soziale Intelligenz“, Verhandlungsfähigkeiten gefragt sind
- Tätigkeiten in unstrukturierten Umgebungen bzw. unter unstrukturierten Rahmenbedingungen

Quelle: Oxford University, aus: <http://www.bbc.com/news/technology-34066941/>

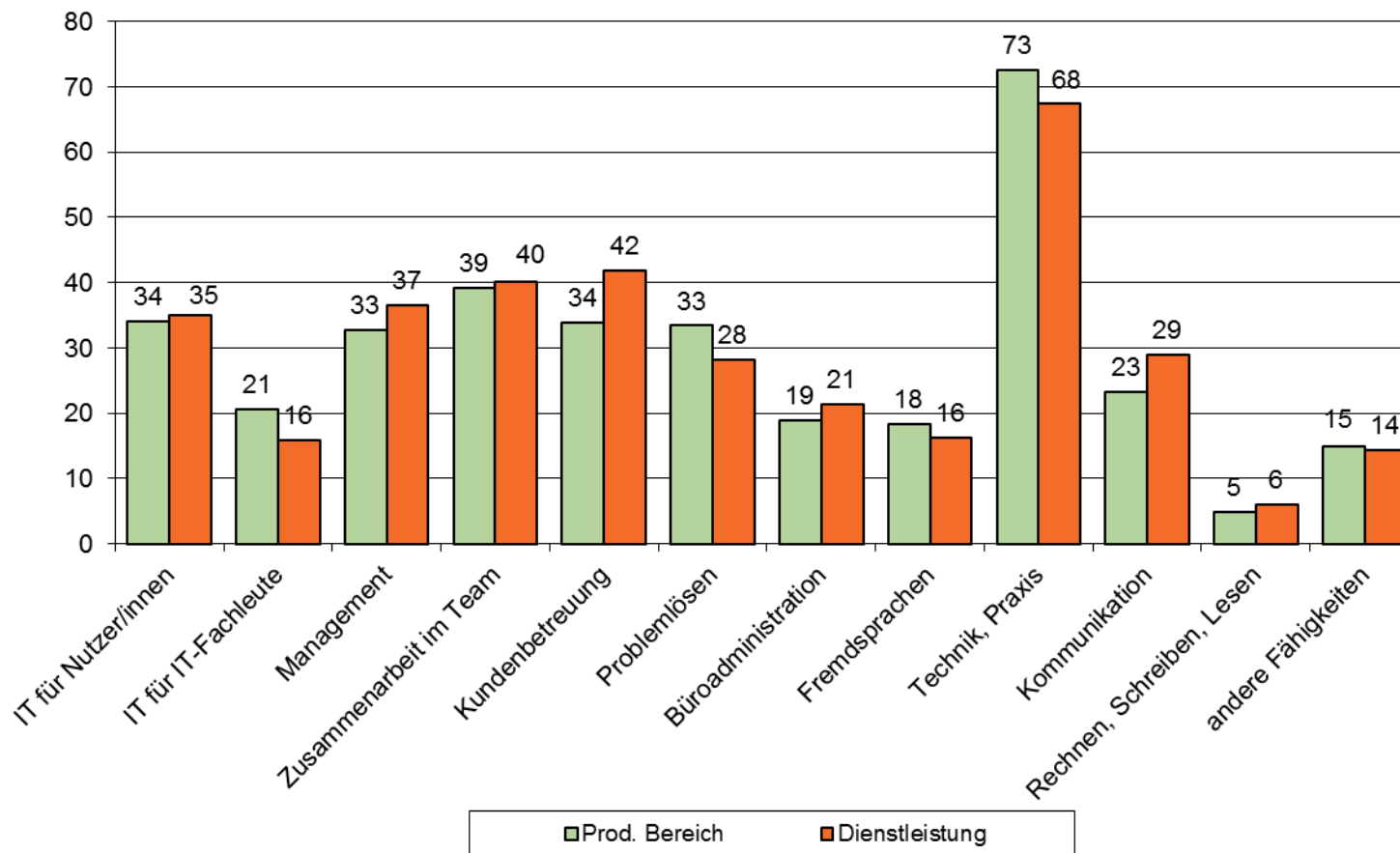


Daten zur betrieblichen Weiterbildung



Betriebliche Weiterbildung

Unternehmen mit Weiterbildungskursen nach angebotenen Kursinhalten, in % (Mehrfachnennungen)

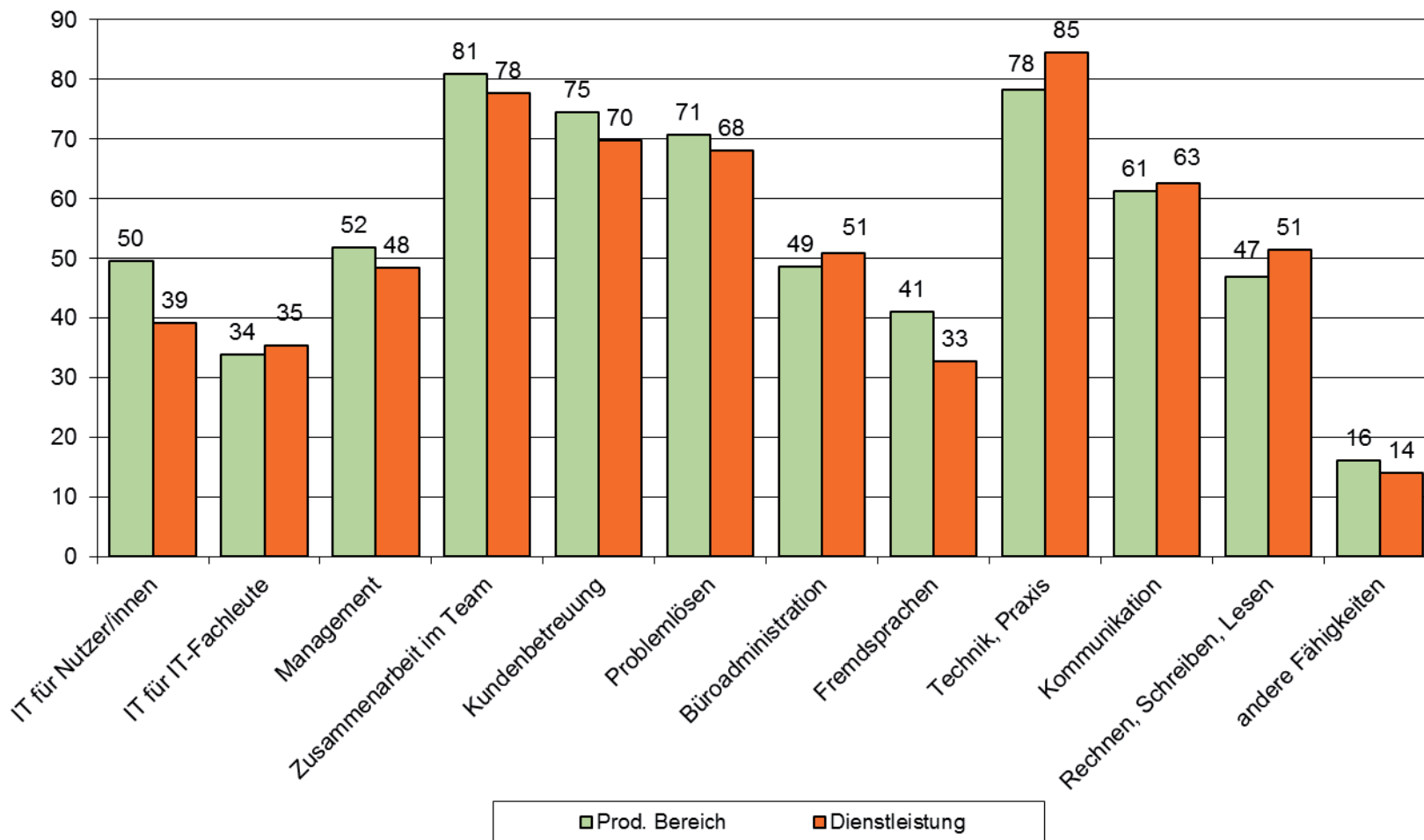


– Quelle: Statistik Austria, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS₄), 2013; Grafik: ibw, 2013 (n=27.888)



Betriebliche Weiterbildung

Wichtige Fähigkeiten für die Zukunft, in %

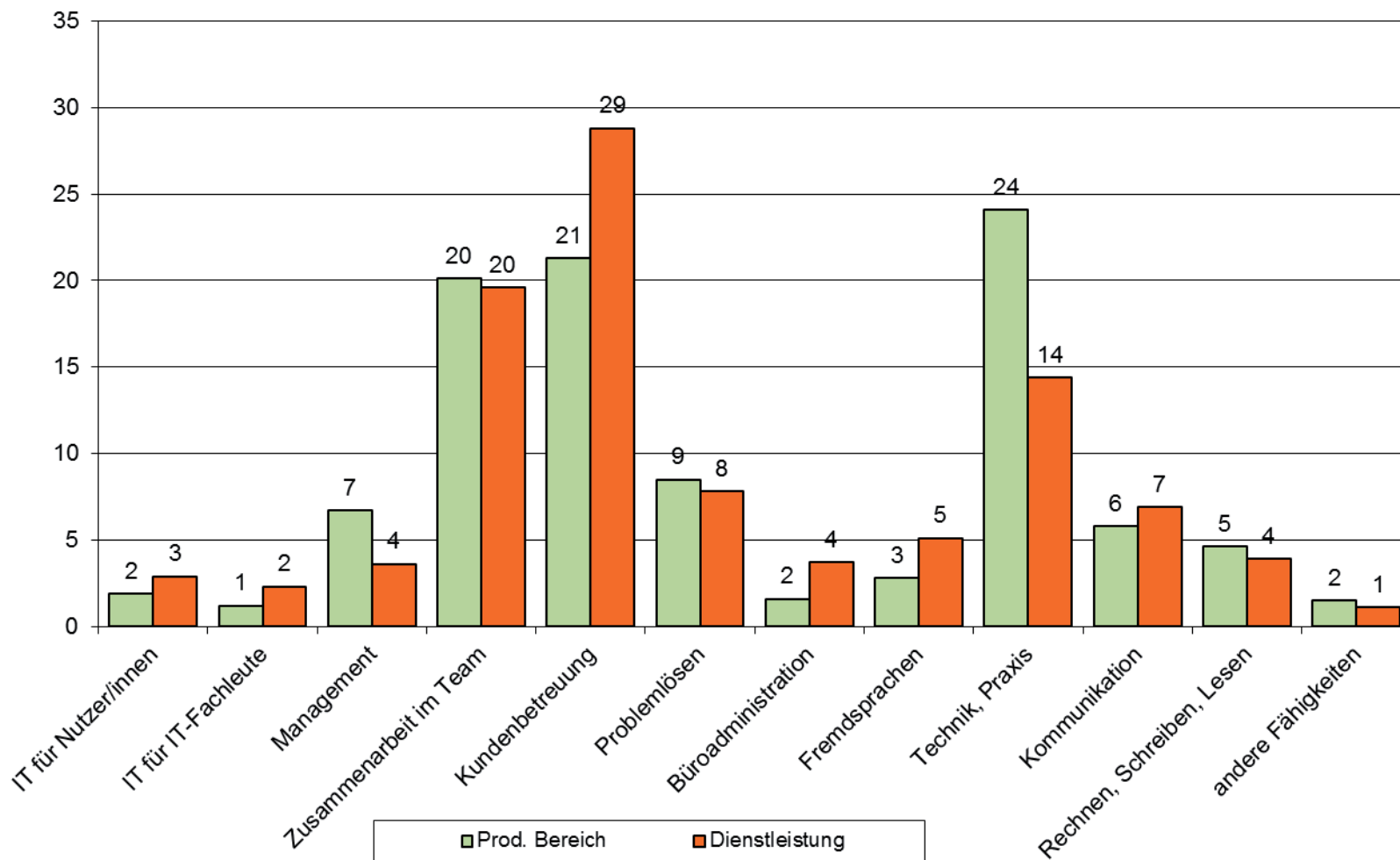


Quelle: Statistik Austria, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS₄), 2013; Grafik: ibw, 2013 (n=38.612)



Betriebliche Weiterbildung

WICHTIGSTE Fähigkeiten für die Zukunft, in %

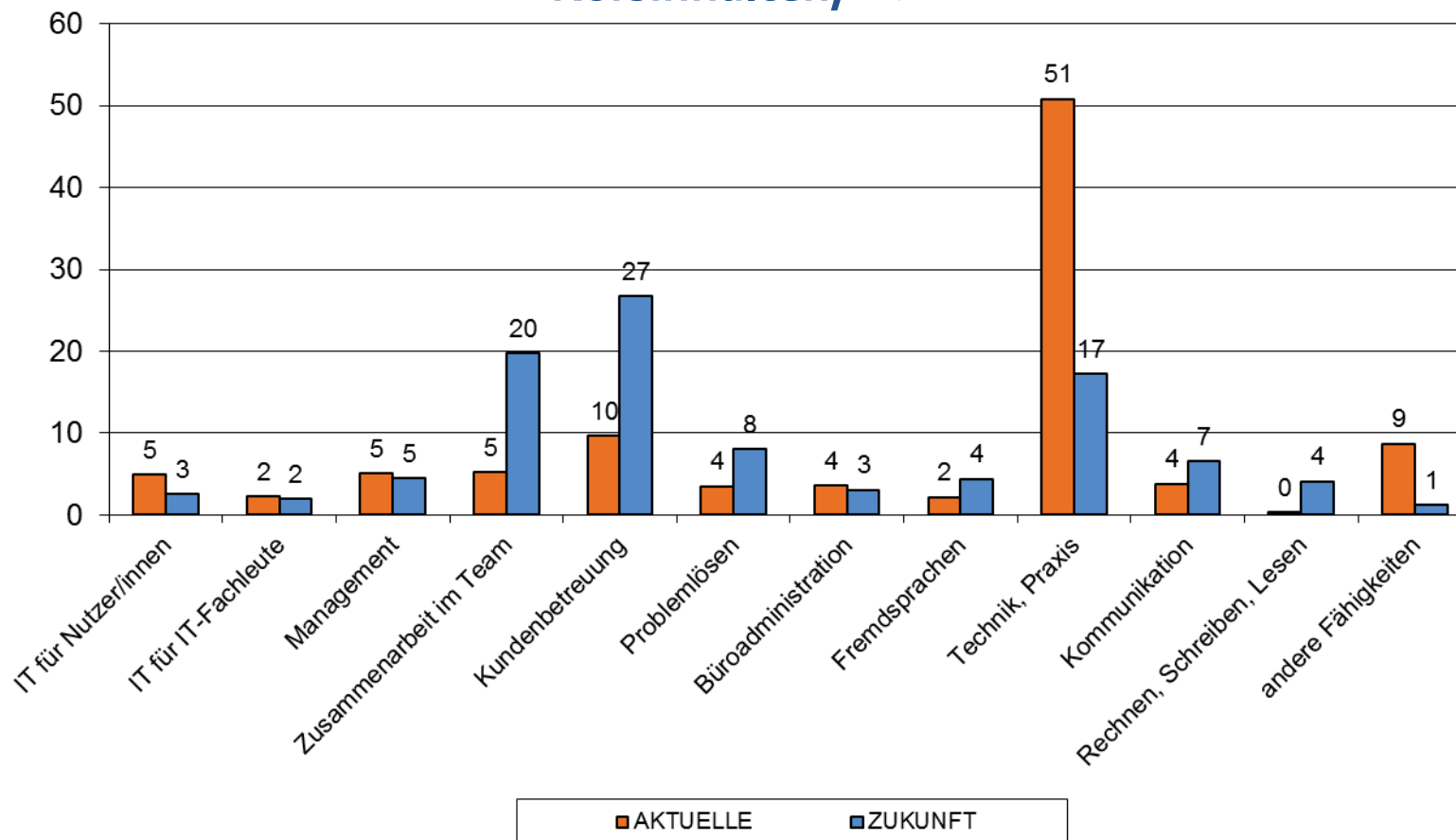


Quelle: Statistik Austria, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS₄), 2013; Grafik: ibw, 2013 (n=38.612)



Betriebliche Weiterbildung

Wichtigste Fähigkeiten für die Zukunft in Relation zu den aktuell wichtigsten Kursinhalten, in %

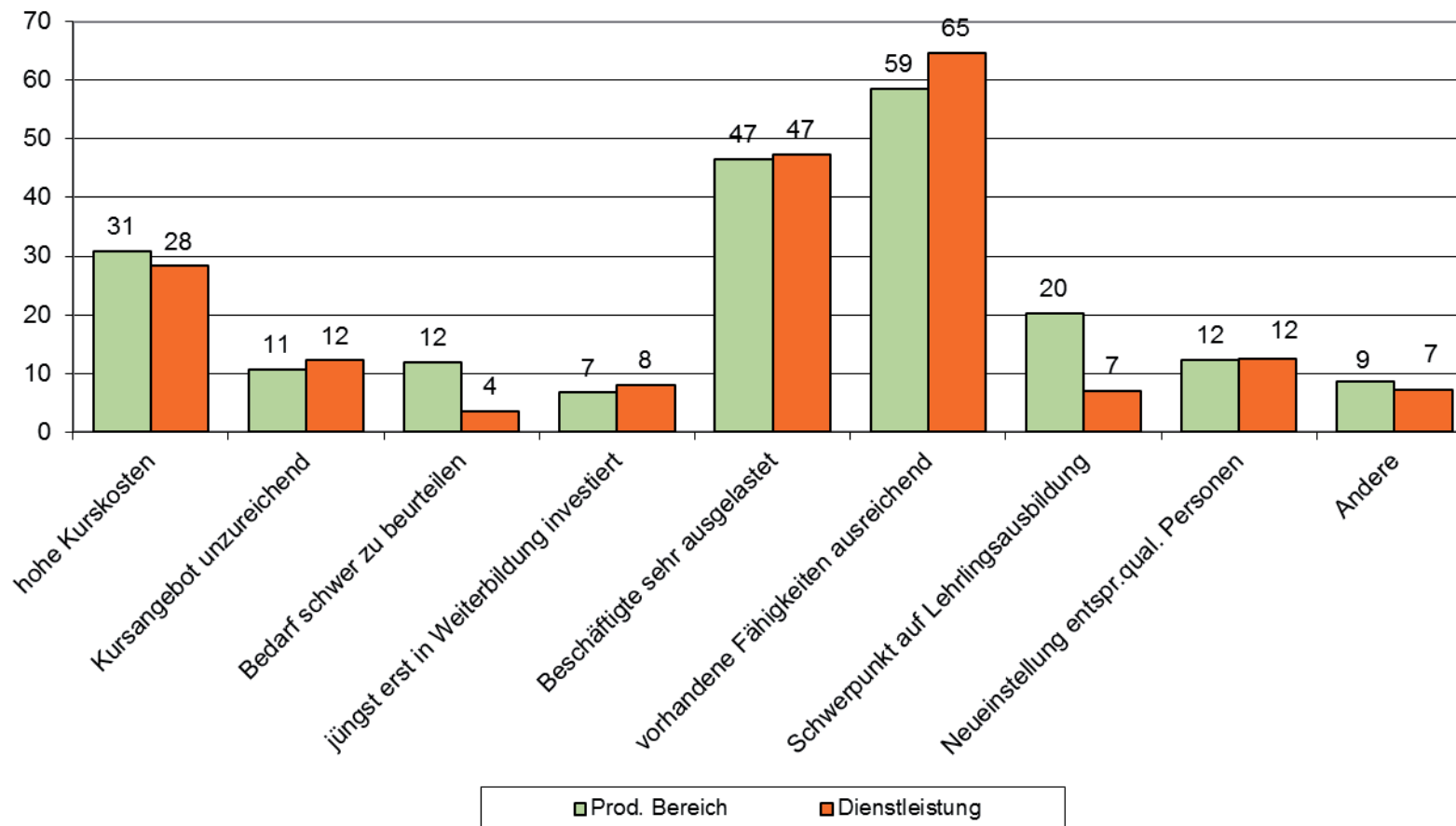


Quelle: Statistik Austria, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS₄), 2013; Grafik: ibw, 2013



Betriebliche Weiterbildung

Gründe warum Unternehmen nicht weiterbilden in %



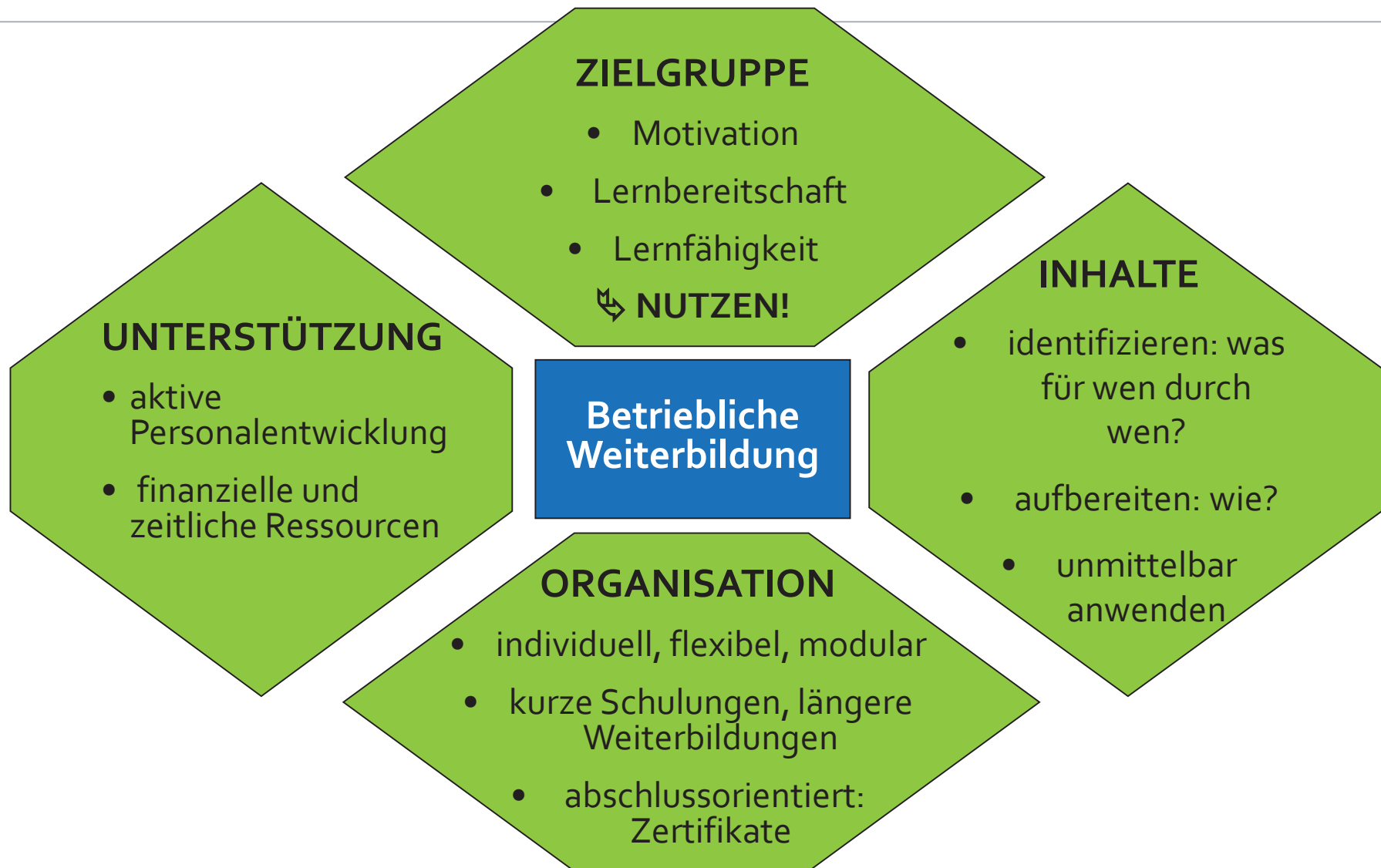
Quelle: Statistik Austria, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS₄), 2013; Grafik: ibw, 2013



HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Deckung des Qualifikationsbedarfs





→ Wissenstransfer:

- innerbetrieblich – zwischen Abteilungen
- innerbetriebliche – zwischen Generationen
- zwischenbetrieblich – entlang der Wertschöpfungskette

→ „open innovation“ als Modell für Qualifizierungsnetzwerke

→ interdisziplinäres Erfahrungslernen

→ Multiplikatoren-/Multiplikatorinnen-Modelle > Mentoren/Mentorinnen > innerbetriebliche Trainer/innen



→ Digitalisierung/Virtualisierung in der Aus- und Weiterbildung:

- Simulationstechnologien
- 360°-Video-Technologie
- elektronische Lernspiele
- mobiles Lernen (Apps, Podcasts ...) – Social Media (Blogs, Wikis, Expertennetzwerke ...)

→ Individualtraining (Bsp. Sprach- und Kommunikationstraining)

→ Produktschulungen

→ Duales Studium

→ FIT-Programme: Firmen-Intern-Training

→ verstärkte Kooperation mit Bildungseinrichtungen



***„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen
die einen Schutzmauern, die anderen
Windmühlen.“***

Sprichwort aus China

Ältere als Zielgruppe für berufliche und betriebliche Weiterbildung

**Welche Herausforderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends
in der Arbeitswelt?**

Roland Löffler

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – öibf (www.oeibf.at)

Download des Vortrages unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=11666



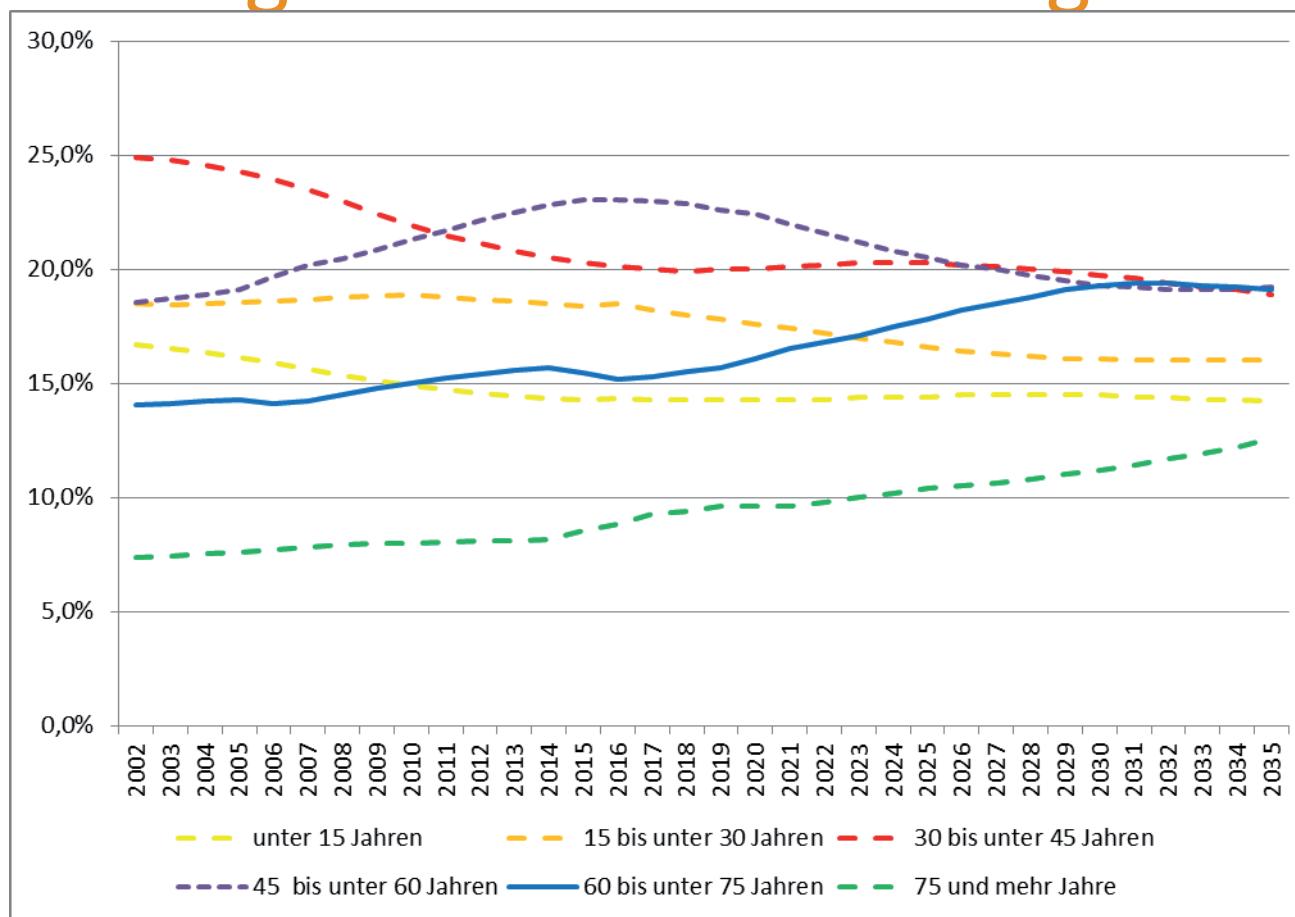
Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?

Präsentation im Rahmen des AMS Forschungsgesprächs
„Arbeitswelt 2025 – Trends, Risiken, Herausforderungen“ am 23.6.2016
Roland Löffler

Überblick

1. Ausgangslage:
 1. Demografische Entwicklung und Arbeitsmarkt
 2. Stand der Weiterbildung älterer Personen
2. Veränderungen in der Arbeitswelt
 1. Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit
 2. Industrie 4.0 und Digitalisierung
3. Auswirkungen auf die Weiterbildung älterer Personen
 1. Weiterbildungsbedarfe
 2. Anerkennung von Lernergebnissen
 3. Formen der Weiterbildung

Demografische Entwicklung



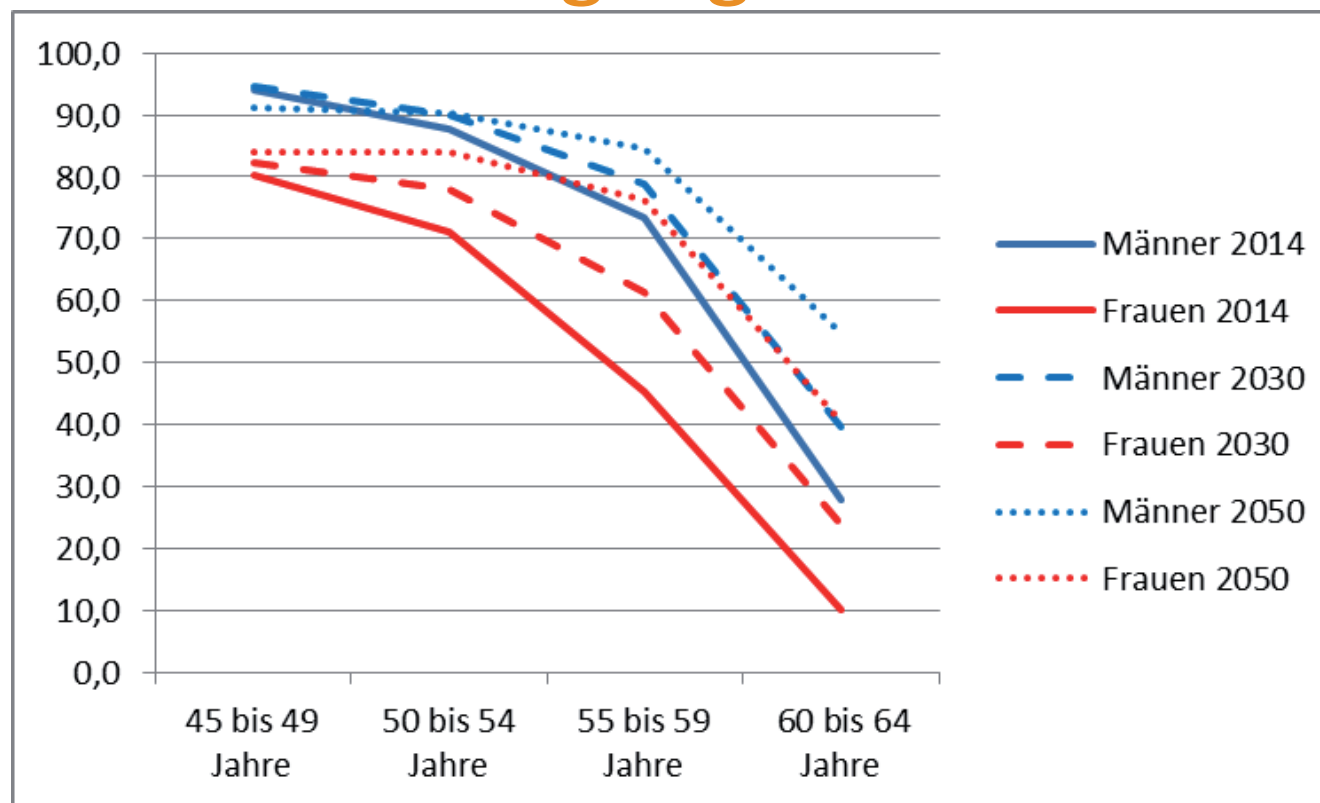
Quelle: Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 14.06.2016; Bevölkerungsprognose 2015, Hauptvariante. Erstellt am 13.11.2015; Eigene Berechnungen

21.06.2016

AMS Forschungsgespräch Innsbruck am 23.6.2016

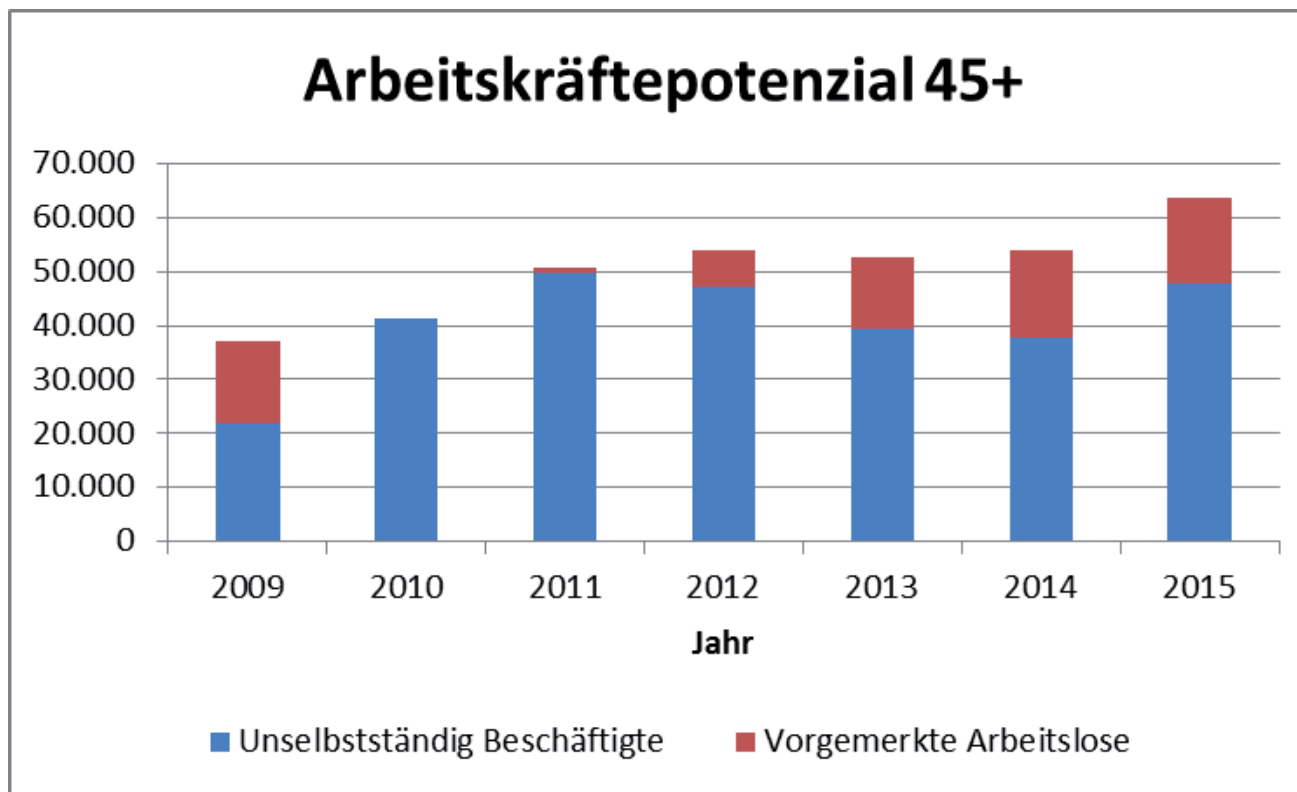
3

Erwerbsbeteiligung älterer Personen



Quelle: Statistik Austria - Erwerbsprognose 2010 (Neudurchrechnung 2015). Erstellt am: 22.01.2016. 1) Erwerbspersonen in % der Bevölkerung gleichen Alters und Geschlechts.

Anstieg des Arbeitskräftepotenzials

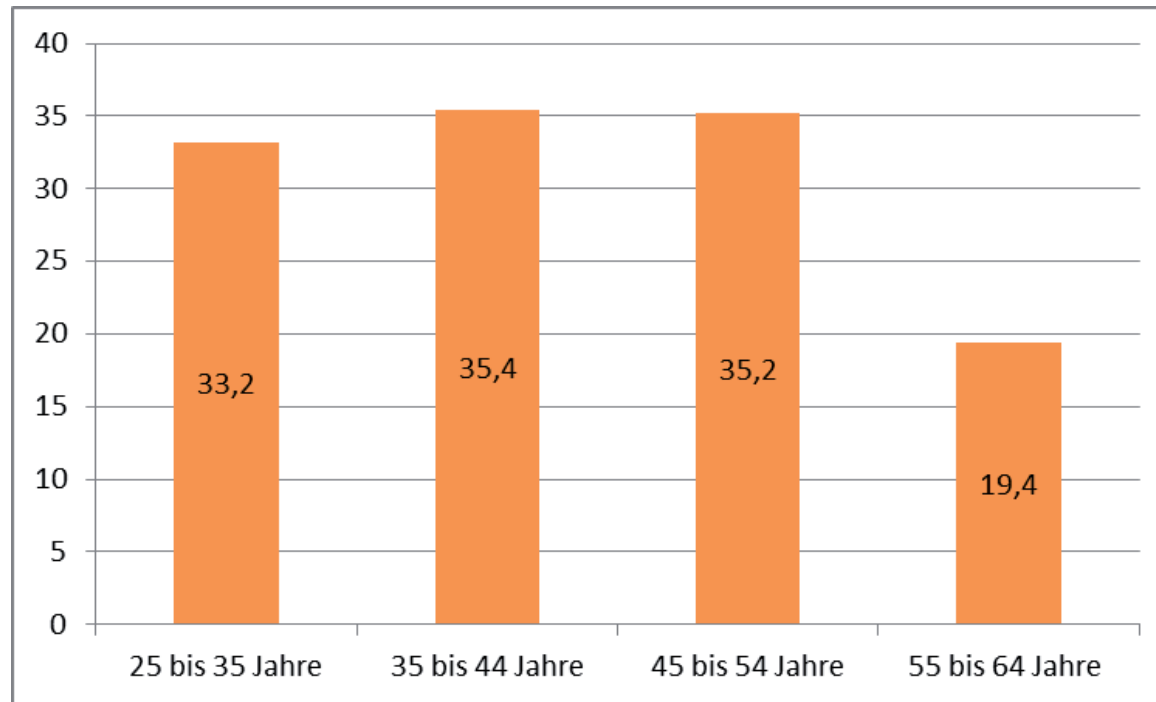


Quelle:
 Arbeitsmarktservice
 Österreich –
 Arbeitsmarktdaten
 Online (UB 500),
 abgerufen am 15.6.2016

Weiterbildungsbeteiligung

Arbeitsbezogene nicht-formale Weiterbildung, Anteil der Teilnehmenden in Prozent nach Altersgruppen 2011/2012 (in den letzten 12 Monaten vor der Befragung)

Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2011/2012 (AES)



21.06.2016

AMS Forschungsgespräch Innsbruck am 23.6.2016

6

Weiterbildung

- ⇒ In der nicht-formalen berufsbezogenen Weiterbildung sinkt die Teilnahme ab 55 Jahren deutlich
- ⇒ Allerdings ist die Teilnahme an Weiterbildung generell vom Bildungsabschluss und den Lernerfahrungen beeinflusst
- ⇒ Faktoren gibt es sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene
- ⇒ Im internationalen Vergleich kann kein Zusammenhang zwischen Weiterbildungs- und Beschäftigungsquote dargestellt werden

Betriebliche Weiterbildung

- ⇒ Branchen mit hohem Anteil beruflich weiterbildungsaktiver AN zeigen auch unter älteren AN höher WB-Beteiligungsquoten
- ⇒ Gründe für WB-Abstinenz älterer AN aus Sicht der Betriebe: Sinnhaftigkeit von AN angezweifelt; ausreichender Wissensstand aufgrund von beruflicher Erfahrung; Nachlassen der Motivation; Schwellen- und Versagensängste (insb. Vermittlung neuer Technologien); allgemeine Motivationsprobleme (Berufsmüdigkeit)

Vorurteile und Stereotype

Flexibilität und Lernfähigkeit

- Flexibilität und Lernfähigkeit von Umgebung abhängig, nicht vom biologischen Alter
- Monotone Arbeit wirkt hemmend
- Mit zunehmender Berufs- und Betriebszugehörigkeit wird die Sinnhaftigkeit des Neuen hinterfragt
- Lernerfahrung, sichtbarer Nutzen des zu Erlernenden und Lernsetting sind wichtige Faktoren
- Lernen für eine nicht bestimmten späteren Zeitpunkt wird als nicht sinnvoll angesehen
- Fluide und kristalline Intelligenz ist eine Frage der Stimulanz

Veränderungen der Arbeitswelt

- Zunehmende Verlagerung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit (späteres Pensionsantrittsalter)
 - Dynamisierung des Arbeitsmarktes: vom „Job auf Lebenszeit“ zu „Erwerbsabschnittsberufen“
 - Flexibilisierung der Arbeit in Bezug auf
 - Lage der Arbeitszeit
 - Arbeitszeitausmaß
 - Verteilung der Arbeitszeit auf Lebenserwerbsverlauf
 - Arbeitsorganisation: wechselnde Teams, kein fixer Arbeitsplatz
 - Tätigkeitsbereiche
- neue Stressfaktoren: Anspruch ständiger Erreichbarkeit, abnehmende Planbarkeit, kurze Reaktionszeiten

Industrie 4.0 und Digitalisierung

- Rascher technologischer Wandel → kürzere Halbwertszeit von Wissen und Fertigkeiten
- Steigende Bedeutung von Schlüsselkompetenzen
 - Sprachen
 - Selbstorganisation
 - Teamfähigkeit
 - Anpassungsfähigkeit
 - Kommunikations-, Konsens-, Konfliktfähigkeit
- Automatisierung und Robotisierung → Wegfall einfacher (manueller) Tätigkeiten
- IT und EDV erfassen alle Arbeitsbereiche (Kontrolle, Steuerung, Erfassung, Dokumentation)

Veränderungen im Beschäftigungssystem

- Ältere Personen als wertvolles Arbeitskräftepotenzial anerkennen (Abbau von Vorurteilen und Stereotypen)
- Kontinuierlicher Ausbau von „Productive-Ageing“-Konzepten in Betrieben erforderlich → Bewusstseinsbildung und Information nötig
- Neue Formen der Sichtbarmachung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen notwendig → erfordert eine nationale Validierungsstrategie unter Einbeziehung aller Beteiligten
- Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten von und für ältere ArbeitnehmerInnen → alle AkteurInnen (ArbeitnehmerInnen, Betriebe, öffentliche Hand) gefordert

Auswirkungen auf die Weiterbildung Älterer 1

- Lebensbegleitendes Lernen bis zum Übertritt in das System der Alterssicherung notwendig → erfordert Bewusstseinswandel bei ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und der Gesellschaft
- Laufende Adaption der fachlichen Qualifikationen erforderlich → steigender Bedarf an „individualisierten“ Ausbildungsangeboten
- Beruflicher Neuorientierungsbedarf steigt →
 - Erstausbildung wichtig für einen erfolgreichen Ersteinstieg in das Erwerbsleben, aber berufliche Zweit- und Drittausbildung wird Standardanforderung →
 - Erhöhter Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung für Personen im Haupterwerbsalter und für Personen 50+

Auswirkungen auf die Weiterbildung Älterer 2

- Ausbau alter(n)sgerechter Ausbildungsformen notwendig
- Lernförderliche Gestaltung von Weiterbildungsangeboten
- Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Berufspädagogische Ansätze:
 - Nicht nur Vermittlung von (fachlichem) Wissen und Fertigkeiten, sondern Aneignung von Wissen und Fertigkeiten in Form von Selbstorganisation und Kompetenzerweiterung → Abkehr von Frontal- und Vermittlungsunterricht, hin zu „spielerischen“ Lernkomponenten und transformativen Lernprozessen
 - Schulung und Ermutigung zu vernetztem Denken
 - Systematische Integration fachverwandter und –fremder Lösungsansätze erhöht die Problemlösungskompetenz (durch die Fähigkeit, Erfahrungswissen einzubeziehen)



DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT !

Kontakt: Roland Löffler
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2.Stock
1050 Wien

T +43 1 310 33 34-20

F +43 1 310 33 34-50

E-Mail: roland.loeffler@oebf.at

Url: www.oebf.at

21.06.2016

AMS Forschungsgespräch Innsbruck am 23.6.2016

15



Foto 1



Foto 2



Foto 3



Foto 4



Foto 5



Foto 6



Foto 7



Foto 8



Foto 9



Foto 10



Foto 11



Foto 12



Foto 13



Foto 14



Foto 15

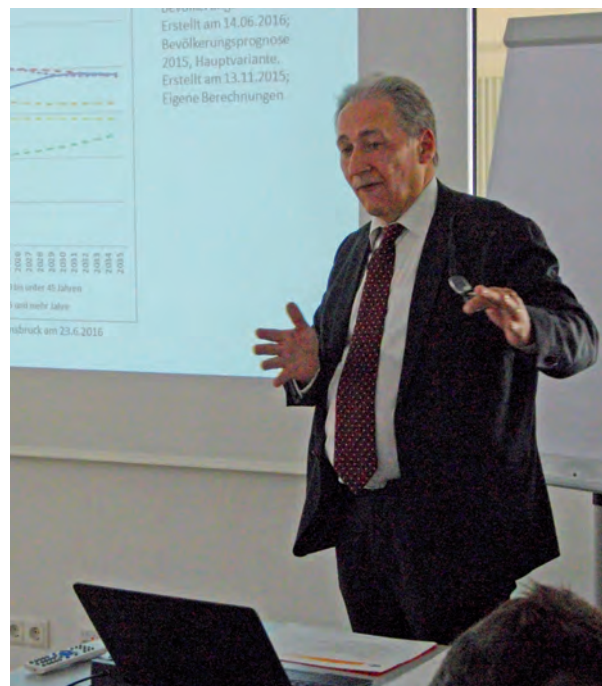


Foto 16

Bildlegende

- 1–2: AMS-Forschungsgespräch, 23.6.2016, AMS Tirol
- 3: Wolfgang Bliem, IBW & Anton Kern, AMS Tirol/LGF
- 4–5: AMS-Forschungsgespräch, 23.6.2016, AMS Tirol
- 6–7: Regina Haberfellner, Projekt- und Unternehmensberatung
- 8: AMS-Forschungsgespräch, 23.6.2016, AMS Tirol
- 9–11: Wolfgang Bliem, IBW
- 12–13: Roland Löffler, Regina Haberfellner, Wolfgang Bliem
- 14–16: Roland Löffler, ÖIBF

TeilnehmerInnen

Anrede	Titel	Vorname	Name	Organisation
Frau	Stv. LGF	Sabine	Platzer-Werlberger	AMS Tirol/LGS
Herr	Mag.	Johannes	Schranz	AMS Tirol/LGS
Herr	LGF	Anton	Kern	AMS Tirol/LGS
Herr		René	Sturm	AMS Österreich / ABI
Herr	Mag.	Wolfgang	Bliem	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Herr		Roland	Löffler BA	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Frau	Mag. ^a	Regina	Haberfellner	Soll&Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung
Herr	Dr.	Georg	Schumacher	ATP Planungs- und Beteiligungs AG
Frau		Birgit	Neururer	LGS VLBG AMB Statistik
Frau	Dr. ⁱⁿ	Eva	Häfele	worknet
Frau	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Ursula	Weingartner	Land Tirol
Frau	Mag. ^a	Manuela	Stampfl	AMS Tirol/LGS
Frau		Andrea	Schneider	AMS Schwaz
Frau	Mag. ^a	Alexandra	Unsinn	AMS RGS Innsbruck
Frau	Mag. ^a	Sandra	Jennings	AK Tirol
Herr	Mag.	Ernst	Haunholter	AK Tirol
Frau	Dipl.-Ing.	Karin	Hartl-Hubmann	Amt der Tiroler Landesregierung
Herr	Mag.	Michael	Goller	ÖSB Consulting
Frau	Univ.-Prof. Dr. ⁱⁿ	Julia	Brandl	Universität Innsbruck
Herr		Klaus	Purner	AK Tirol
Herr		Roland	Müller	ÖGB Tirol
Frau		Uschi	Gadenstätter	ibisacam Bildungs Ges.m.b.H.
Frau	Ing.	Irmgard	Suntinger-Hosdenizci	ibisacam Bildungs GmbH
Herr	MMag. Dr.	Philipp	Seirer	amg-tirol
Frau	Dr. ⁱⁿ	Bettina	Dimai	Universität Innsbruck

Anrede	Titel	Vorname	Name	Organisation
Herr		Andreas	Zelger	WIFI/WK Tirol
Herr	MA	Jonathan	Jancsary	CARITAS Vorarlberg
Herr	Mag.	Ferdinand	Thaler	Amt der Tiroler Landesregierung
Frau		Irena	Lang	dafür gem GmbH
Herr		Thomas	Schöpf	TGKK
Frau		Daniela	Genser	Koordinationsstelle für universitäre Weiterbildung
Frau		Margit	Exenberger	AMS, RGS Kufstein
Herr	Mag.	Robert	Ranzi	Standortagentur Tirol
Herr	Mag.	Franz	Jenewein	TBI-Grillhof/Land Tirol
Herr	Mag.	Wolfgang	Hagleitner	Universität Innsbruck
Frau		Kathrin	Helling, M.A.	Universität Innsbruck
Frau	Mag. ^a	Edith	Pedevilla	KAOS Bildungsservice gGmbH
Frau	Dr. ⁱⁿ	Maria	Steibl	amg-tirol
Herr		Manfred	Ritter	AMS Vorarlberg, LGS
Frau	Mag. ^a	Brigitte	Kastner-Gstettner	ibis acam Bildungs GmbH
Frau	Mag. ^a	Christine	Gollner	WIFI Tirol
Frau	Mag. ^a	Renate	Ebenbichler	Öffentliches Gymnasium der Franziskaner, Hall
Frau	Mag. ^a	Erika	Frahm	Ibisacam Bildungs GmbH
Frau	Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Barbara	Lill-Rastern	MCI
Frau	Mag. ^a	Miriam	Auer	Kaos Bildungsservice
Frau	BA	Claudia	Birnbaum	Frauen im Brennpunkt
Frau	Mag. ^a	Kathrin	Kritzinger	Frauen im Brennpunkt
Frau	Mag. ^a	Jeannine	Hermann	Cluster Wellness Tirol
Frau		Otmar	Sutter	LGS Vorarlberg
Herr	Mag.	Werner	Pramstrahler	AFI Arbeitsförderungsinstitut
Herr	Mag.	Christian	Tecini	Dt. Berufsbildung
Frau		Anjutta	Wutzke	KAOS Bildungsservice gemeinnützige GmbH

Anrede	Titel	Vorname	Name	Organisation
Frau	Mag. ^a	Silvia	Hovorka-Prendtner	AMS NÖ Förderung
Frau	BA	Bianca	Schoenherr	Universität Innsbruck IOL
Herr	MMag.	Mario	Stadler	Landesstatistik Tirol
Frau	PhD	Julia	Scharting	Standortagentur Tirol
Herr	Dr.	Wolfgang	Paulmichl	Industriellenvereinigung Tirol
Herr	MMag.	Martin	Suitner Mas	BFI Tirol BildungsgesmbH
Frau	Mag. ^a	Beatrice	Juen	BFI Tirol BildungsgesmbH
Herr	MA	Gerhard	Ouschan	AK Vorarlberg
Frau	Mag. ^a	Andrea	Fink	Land Tirol
Frau	MMag. ^a	Veronika	Ravanello	BBRZ
Frau		Heidi	Piazzesi	BBRZ
Herr		Johannes	Ungar	innovia
Frau	Mag. ^a	Kamila	Simma	AMS Vorarlberg
Frau	Mag. ^a	Anja	Obererlacher	Standortagentur Tirol
Herr	MA	Ovagem	Agaidyan	Verein Multikulturell
Frau	Mag. ^a	Gabriela	Tomitza	AMS Salzburg/LGS/G
Frau	Dr. ⁱⁿ	Karin	Klocker	BFI Tirol Bildungs GmbH
Herr	Dr.	Reinhard	Starnberger	Büro für Öffentlichkeitsarbeit – Universität Innsbruck
Herr	Mag.	Anton	Dippel	BFI Tirol
Herr		Helmut	Tschigg	AMS Tirol
Frau		Petra	Kapferer	AMS Tirol
Frau	Mag. ^a	Ilse	Leidl-Krapfenbauer	AK Wien
Frau		Karoline	Mätzler	CARITAS Vorarlberg
Frau	Dr. ⁱⁿ	Gabriele	Ebner	Frauen im Brennpunkt
Herr	Dr.	Hermann	Atz	Apollis – Institut für Sozialforschung und Demoskopie, Bozen
Herr	Ing.	Karl	Platzer	BFI Tirol ABZ Metall