

Christian Mayer (Interview)

Christian Mayer, Projektmanager in der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria, im Gespräch zur aktuellen Studie »Zukunftskompetenzen im Fokus – Wie fit sind Oberösterreichs Unternehmen für den Wandel?«



#upperVISION2030



upperWORK



Um die Wettbewerbsfähigkeit der oberösterreichischen Unternehmen zu erhalten, sind bei Entwicklungen wie dem zunehmenden Einsatz Künstlicher Intelligenz, den Anforderungen an Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein sowie dem demographischen Wandel neue Kompetenzen und Transformationsprozesse gefordert. Die Bereitschaft zur Veränderung bei Unternehmen und Beschäftigten ist dabei ein wesentlicher Faktor. Eine aktuelle Studie mit dem Titel »Zukunftskompetenzen im Fokus – Wie fit sind Oberösterreichs Unternehmen für den Wandel?«, die vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)¹ umgesetzt und 2026 publiziert wurde, untersucht, welche die wichtigsten Zukunftskompetenzen sind, wobei auch der Aspekt, wie vorbereitet die Unternehmen dabei in Bezug auf den Wandel sind, eine maßgebliche Rolle spielt.

¹ www.oeibf.at.

Dabei liegen Einschätzungen von Unternehmens- und Betriebsratsvertretungen erstaunlich oft nah beisammen, wie Christian Mayer von der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH,² dem Auftraggeber dieser Studie, im Gespräch mit Gabriele Schmied (Evacon)³ berichtet.

1 Hintergrund und Ziele der Studie⁴

Die Studie wurde in Kooperation mit dem Wirtschaftsressort des Landes Oberösterreich und der Arbeiterkammer Ober-

² www.biz-up.at.

³ www.evacon.at

⁴ Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/sonstiges/2026/zukunftskompetenzen-im-fokus---wie-fit-sind-oberoesterreichs-unternehmen-fuer-den-wandel-.html> oder via www.oeibf.at (Publikationen / Ergebnisse).

Weiterführende Links & Downloads

- 📄 Studie »Zukunftskompetenzen im Fokus – Wie fit sind Oberösterreichs Unternehmen für den Wandel?«
- 📄 Oberösterreichische Wirtschafts- und Forschungsstrategie #upperVISION2030
- 📄 upperWORK – das Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich
- 📄 Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH und Amt der OÖ. Landesregierung, Abteilung Wirtschaft: Arbeitsplatz OÖ 2030 – Strategie zur Sicherung der Fachkräfte für den Standort Oberösterreich
- 📄 Standortagentur Business Upper Austria
- 📄 Land Oberösterreich – Arbeitsplatz Oberösterreich 2030
- 📄 AMS Oberösterreich
- 📄 EVACON e.U. – Evaluation & Consulting
- 📄 Online-Archiv der Reihe FokusInfo in der E-Library AMS-Forschungsnetzwerk

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: **Bibliographische Suche**

www.ams.at/forschungsnetzwerk

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

österreich von der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH in Auftrag gegeben und vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung durchgeführt. Für die Fragestellung, welche Skills in der Zukunft gefragt sein werden und wie die Unternehmen darauf vorbereitet sind, wurden die Sichtweisen von Unternehmensvertreter:innen und Betriebsrät:innen eingeholt, um daraus abzuleiten, welche Maßnahmen für die betriebliche Sozialpartnerschaft, für die Arbeitsmarktpolitik und für die Wirtschaftspolitik sinnvoll sind. Im Februar 2026 wurden Online-Befragungen und ergänzende Interviews mit Expert:innen durchgeführt. An der Befragung nahmen 107 Unternehmensvertreter:innen (Geschäftsführung, Vorstände, Führungskräfte) und 430 Betriebsrät:innen teil.

2 Herausforderungen für die Zukunft und wichtige Skills für die Transformation

Künstliche Intelligenz, Digitalisierung, Fachkräftebedarf und Innovationsdruck sind aus der Sicht der Befragten die stärksten Transformationstreiber. Die Unternehmensvertreter:innen sehen beim Thema der Künstlichen Intelligenz eher deren strategische Relevanz im Vordergrund, die Betriebsrät:innen betonen eher strukturelle Herausforderungen.

Schon heute verwendet ein großer Anteil der oberösterreichischen Unternehmen KI-Tools, dies mit einer steigenden Tendenz. Einerseits glaubt die Mehrheit der Befragten, dass die Beschäftigtenzahlen trotz des Einsatzes von KI stabil bleiben werden, andererseits ist ihnen bewusst, dass Berufsbilder und Tätigkeiten durch die neuen KI-Technologien einer Veränderung unterliegen werden.

Laut Christian Mayer sind daher »(...) Veränderungsbereitschaft, Weiterbildungsbereitschaft und Führung die zentralen Erfolgskomponenten für den Transformationsprozess«. Besonders gefragt sind daher überfachliche Kompetenzen (Social Skills) genauso wie digitale (Grund-)Kompetenzen und Führungskompetenzen. Mitarbeiter:innen sollten auch ein deutliches Bewusstsein für die raschen Veränderungen in den Anforderungen und die Flexibilität, sich neue Skills anzueignen, entwickeln. Auf der organisatorischen wie strategischen Unternehmensseite sind schlussendlich die Human Relations, die Organisationsentwicklung, aber auch die Geschäftsführung gefordert.

3 Unterschiede nach Branchen

In der Industrie sind der technologische Wandel sowie nach wie vor Globalisierungseffekte und der damit verbundene Marktdruck, hier insbesondere durch internationale Konzerne, besonders relevant. In diesem Sektor sind vor allem Führungs- und Managementfähigkeiten und technologische Zukunftskompetenzen gefragt.

Der Gesundheits- und Sozialbereich ist eher von strukturellen Herausforderungen (Fachkräftebedarf, demographische Entwicklung) geprägt, der Wettbewerbsdruck ist geringer als in der Industrie. KI wird nicht als großer Veränderungsfaktor gesehen.

KI wirkt sich hingegen bereits spürbar auf Dienstleistungs- und Handelsberufe aus, wobei gerade im Handel steigende Arbeitslosenzahlen zu beobachten sind. Im Vordergrund betrieblicher Bedarfslagen im HR-Bereich stehen kund:innenorientierte Kompetenzen, Kreativität und Weiterbildungsbereitschaft.



Bild: www.upperwork.at

Mag. Christian Mayer CMC verantwortet das Programmmanagement Arbeitsmarkt und Fachkräfteservice der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH. U. a. begleitet Christian Mayer »upperWORK 2030«, die Standortstrategie für einen dynamischen oberösterreichischen Arbeitsmarkt. Die Standortagentur des Landes Oberösterreich unterstützt die Wirtschaft, so z. B. bei Betriebsansiedlungen, Forschungsförderungen sowie firmenübergreifenden Kooperationen im Rahmen von betrieblichen Cluster-Netzwerken.

In Branchen wie Energie, Umwelt oder Wissenschaft stehen digitale Kompetenzen sowie Veränderungsbereitschaft verbunden mit vielfältigen fachspezifischen Kompetenzanforderungen im Fokus.

»Die branchenspezifischen, detailreichen Erkenntnisse der Studie sind durchaus auf andere Bundesländer umlegbar«, sagt Christian Mayer. Und Mayer weiter: »Industriebetriebe stehen vor ähnlichen Herausforderungen, und zwar unabhängig davon, ob nun in Oberösterreich, Vorarlberg oder der Steiermark oder in einem anderen Bundesland.«

4 Wie kann die Transformation gelingen?

Eine aktive Einbindung der Mitarbeiter:innen ist nach Einschätzung der befragten Expert:innen besonders wichtig für erfolgreiche Transformationsprozesse, »(...) um möglichen Ängsten vorzubeugen und die Veränderungsbereitschaft anzuheben«, so Christian Mayer.

Zentrale Hemmnisse für eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung sind die fehlenden zeitlichen Ressourcen für Weiterbildung, eine geringe Veränderungsbereitschaft und fehlende finanzielle Ressourcen. Aus der Studie ist ersichtlich, dass bei vielen Unternehmen eine regelmäßige Evaluierung von Weiterbildungsmaßnahmen und deren Verankerung in der Budgetplanung fehlen.

Die Unternehmen benötigen daher geeignete Rahmenbedingungen, so etwa passende Förder- und Weiterbildungs-

angebote, zeitliche Freiräume und ausreichende Budgets für Weiterbildungen. Laut Christian Mayer sind intelligente Interventionen und Anreizsysteme notwendig: »Es ist eine große Herausforderung, die Fördersysteme anzupassen, um hier Anreize setzen zu können.« Ein erfolgreiches Beispiel in Oberösterreich ist der vom Land und vom AMS geförderte Qualifizierungsverbund für digitale Kompetenz und Nachhaltigkeit, den bereits beinahe 300 Unternehmen nutzen.⁵

Christian Mayer streicht heraus, dass KMUs den weitaus überwiegenden Anteil der Unternehmen stellen und daher passende Fördermodelle nötig sind. Die spezifische Situation kleinerer bzw. mittlerer Unternehmen ist laut Christian Mayer »(...) eine große Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik«. Es fehlt diesen Unternehmen oft an der Zeit und an Ressourcen für die Aus- und Weiterbildung. Als bereits hilfreiche Maßnahme nennt Christian Mayer die Impulsberatung für Betriebe (IBB) des AMS,⁶ die österreichische Unternehmen bei der Personal- und Organisationsentwicklung unterstützt. Er betont weiters, dass auf jeden Fall auch branchenspezifische Unterschiede durch maßgeschneiderte Unterstützungsangebote und Qualifizierungsstrategien berücksichtigt werden müssen.

5 Kooperation der Akteure in Oberösterreich für eine erfolgreiche Zukunftsstrategie

Um Transformationsprozesse zu unterstützen, setzt Oberösterreich mit »upperWORK2030« auf eine intensive Zusammenarbeit zwischen Land Oberösterreich, AMS, Sozialministeriumservice, Wirtschaftskammer Oberösterreich, Arbeiterkammer Oberösterreich, Industriellenvereinigung Oberösterreich und der Standortagentur Business Upper Austria. Zwischen AMS und Business Upper Austria findet zum Beispiel ein regelmäßiger Austausch über Investorenvorhaben und die erwartbaren Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarfen statt. Gemeinsame Veranstaltungen für Unternehmen zu verschiedensten Themen, so z.B. zu möglichen Förderungen, Eingliederungshilfen und Beratung und Unterstützung bei der Qualifizierung, werden organisiert und dienen einer gezielten Vernetzung zwischen den Unternehmen und allen weiteren relevanten Akteuren. ❖



Die aktuelle Studie »Zukunftskompetenzen im Fokus – Wie fit sind Oberösterreichs Unternehmen für den Wandel?«
Download: <https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/sonstiges/2026/zukunftskompetenzen-im-fokus---wie-fit-sind-oberoesterreichs-unternehmen-fuer-den-wandel-.html>

⁵ www.land-oberoesterreich.gv.at/229290.htm, www.upperwork.at/foerderberatung/impuls-qualifizierungsverbund.

⁶ www.ams.at/unternehmen/personal-und-organisationsentwicklung/impulsberatung-fuer-betriebe.