

Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker

Institut für Soziologie, Universität Wien

Trends oder Hypes? Zu den Dynamiken der Berufsarbeit

Einzelne Bilder über die Veränderung der Arbeitsorganisation und der beruflichen Tätigkeiten werden immer wieder "gehyp't": Die Höherqualifizierung der Arbeitskräfte, ihre zunehmende Selbstorganisation und Selbstverantwortung oder die wachsenden Chancen und Notwendigkeiten, in der Erwerbsarbeit kreativ zu sein. Auch die Ausweitung sozialer und kommunikativer Tätigkeitsanteile fügt sich in diese Bilder ein.

Von solchen Darstellungen werden Gegentendenzen verdrängt, die in der beruflichen Realität ebenfalls zu beobachten sind. Dazu gehören die Standardisierung und damit Vereinfachung und stärkere Fremdkontrolle der Arbeit gerade auch in den Dienstleistungen. Und zwischen diesen gegenläufigen Tendenzen gibt es einen breiten Mittelbereich mit widersprüchlichen Auswirkungen, wie etwa die immer engeren Vorgaben und Rahmenbedingungen für hochqualifizierte Projektarbeit.

Angesichts der Ambivalenz der Entwicklung ist also vor den - etwa im Zusammenhang mit der Digitalisierung - kursierenden Hypes zu warnen. Man sollte vielmehr versuchen, der Komplexität im Wandel der Qualifikationsanforderungen Rechnung zu tragen. So ist zwar festzustellen, dass die Fähigkeiten zur Selbstorganisation, Selbststratialisierung, persönlichen Weiterentwicklung etc. neben den nach wie vor zentralen fachlichen Qualifikationen vielfach wichtiger geworden sind. Doch entscheidend scheint dabei auch die Bewältigung der Widersprüche und Zielkonflikte zwischen Selbstverantwortung und Vorgaben bzw. fremdbestimmten Rahmenbedingungen, zwischen den eigenen hohen Ansprüchen an die Arbeit und begrenzten Ressourcen zu sein.

In diesem Zusammenhang ist auch zu betonen, dass die Zukunft der Arbeit nicht etwas ist, das von irgendwoher auf uns zukommt. Sie wird vielmehr im Rahmen von Machtverhältnissen und unter vielfältigen Einflüssen von Menschen gestaltet. Und Bildung kann dazu beitragen, dass die Arbeitenden an dieser Gestaltung individuell und kollektiv aktiver mitwirken können als bisher.

Über Univ.- Prof. Dr. Jörg Flecker

Jörg Flecker ist Professor für Allgemeine Soziologie am Institut für Soziologie der Universität Wien. Von 1991 bis 2013 war er wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen u.a. neue Technologien und Arbeit, Arbeitszeit, Qualität von Arbeit und Beschäftigung sowie Rechtspopulismus und Rechtsextremismus. Derzeit leitet er Forschungsprojekte über die Bildungs- und Berufswege Jugendlicher in Wien, über Auswirkungen der Digitalisierung, über die Entgrenzung von Arbeit sowie über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Aktuelle Buchpublikationen: „Arbeit und Beschäftigung – eine soziologische Einführung“, „Umkämpfte Solidaritäten – Spaltungslinien in der Gegenwartsgesellschaft“ und „Wege in die Zukunft – Lebenssituationen Jugendlicher am Ende der Neuen Mittelschule“.

Prof. Dr. Thomas Kühn

International Psychoanalytic University (IPU) Berlin

Arbeit neu denken im Zeitalter digitaler Transformation – Erwerbsarbeit zwischen Entfremdung und Selbstverwirklichung

Mit dem Vortrag soll begründet werden, dass eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe darin besteht, Arbeit im Zeitalter digitaler Transformation neu zu denken. Digitale Transformation und Beschleunigung führen dazu, dass sich die Arbeitswelt einschneidend verändert. Dass dies zu einem Bedeutungsgewinn künstlicher Intelligenz, zu neuen Formen des Verhältnisses von Mensch und Maschine sowie zu einem gesteigerten Bewusstsein rund um ethische Konsequenzen und drastische Gefahren eines wenig nachhaltigen Wirtschaftens führt, ist weithin bekannt und steht bereits im Mittelpunkt öffentlicher Debatten. Dabei wird zum Teil noch nicht deutlich genug erkannt, welche Schlüsselrolle der Psychologie zum Verständnis und zur Mitgestaltung dieses Wandels zukommt.

Bei der Einschätzung und Bewältigung der Folgen digitaler Transformation der Arbeitswelt sind psychologische Kenntnisse von zentraler Bedeutung, denn die menschlichen Bedürfnisse nach Zugehörigkeit und sozialer Identität bleiben bestehen. Wenn man aus psychologischer Perspektive davon ausgeht, dass Menschen schöpferisch und sozial sind, und die gemeinsame Auseinandersetzung mit und Gestaltung der Lebenswelt zu den zentralen menschlichen Aufgaben gehört, muss die Arbeitswelt auch weiterhin als ein zentraler Raum der Gesellschaft begriffen werden, in dem menschliche Entwicklung möglich ist. Gleichzeitig müssen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die entfremdend wirken, bei einer Reflexion der Bedeutung von Arbeit systematisch berücksichtigt werden. Auch der Diskurs um Selbstoptimierung und Selbstverwirklichung darf nicht losgelöst von Normen begriffen und weitergedacht werden, welche für zeitgenössische Gesellschaften prägend sind.

Über Prof. Dr. Kühn

Prof. Dr. Kühn ist seit 2016 Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der International Psychoanalytic University (IPU) in Berlin und Co-Direktor des Erich Fromm Study Centers an der International Psychoanalytic University (IPU) in Berlin. Zuvor arbeitete er zwischen 2009 und 2016 als Senior Lecturer und Researcher an der Universität Bremen für Sozial- und Wirtschaftspsychologie, u.a. Leitung des DFG-Projekts „Identitätskonstruktionen im Lebenslauf“ und ist seit 2005 freiberuflich als Coach und Moderator tätig.

Gastprofessuren und Forschungsaufenthalte in Australien (Melbourne), Brasilien (Rio de Janeiro, Juiz de Fora) und England (Coventry), gefördert u.a. durch die Alexander von Humboldt-Stiftung und einen Endeavour Award der australischen Regierung

(Co-)Autor mehrerer Bücher (u.a. Einführung in die Moderation, Gruppendiskussionen, Selbst im Alltag, Das moderne Brasilien, Psychoanalytisch denken) und zahlreicher Veröffentlichungen in verschiedenen Sprachen

Astrid Steininger, BA
Bildungsberatung in Wien - WUK

Neues aus der Landschaft I: Neue Online – Beratungsformate in der “Bildungsberatung in Wien“

In den letzten Monaten hat ein Digitalisierungsschub begonnen. Der regelmäßige Austausch im Team erleichtert die eigene Beratungshaltung weiterzuentwickeln und die Angebote zu adaptieren. Es war uns ein Anliegen neben den Einzelberatungen per zoom auch sehr schnell Gruppenberatungen per zoom anzubieten: Die erste Gruppe konnte am 17.4 online stattfinden.

Das Besondere ist, dass wir intensiv nach Tools gesucht haben, um den Transfer von Präsenzinhalten in online Gruppen zu schaffen. Die Auseinandersetzung mit geeigneten Tools war auf einmal das wichtigste, um Gruppenformate online per zoom zu realisieren und die Interaktivität zu gewährleisten.

In der Vorbereitung galt es, sich die Inhalte nochmals genau zu strukturieren und für interaktive Übungen Tools bereitzustellen. Beim Anschreiben, Motivationsschreiben geht es einerseits darum, die wichtigen Teile und Texte der Bewerbung und ihre Funktionen zu vermitteln sowie an eigenen Textpassagen für die Bewerbungsunterlagen zu arbeiten und Feedback zu erhalten.

Unser Resümee: die Kund_innen und die Berater_innen der Bildungsberatung sind dabei sich auch in Onlineformate sicherer zu bewegen. Wir vermuten, je vertrauter die Kommunikation und die Arbeit über den Bildschirm wird, umso näher wird der menschliche Kontakt. Im Homeoffice und beim Studieren und Lernen in virtuellen Umgebungen sind Selbstorganisation, Zeitmanagement, gelassener Umgang mit Technik, verstehen von Lehr-Lerntools und kommunizieren über mehrere Kanäle wichtig. Die Zukunft des Beratens wird digitaler und sehr spannend sein.

Über Astrid Steininger, BA

- Seit 2020 stellvertretende Projektleitung “Bildungsberatung in Wien – Teilprojekt WUK”
- Seit Oktober 2014 Bildungsberaterin im WUK – Projekt: „Bildungsberatung in Wien“
- Im Juni 2019 Abschluss Bachelorstudium Soziologie an der Universität Wien
- 2009 Dipl. Lebens- und Sozialberater (berufsbegleitende) Ausbildung
- 2006 bis 2015 Kaufmännische Angestellte bei IBM Österreich (Sales und Marketing)

Annelies Mutschlechner
bildungsinfo-tirol, AMG Tirol

Neues aus der Landschaft II: Erfahrung sinnvoll nutzen – Kompetenz und Beratung für Menschen in der Späterwerbsphase

In der Bildungs- und Berufsberatung gibt es verschiedene Beratungsangebote, eines davon ist die Beratung von Kundinnen in Kleingruppen in 2 aufeinander aufbauenden Workshops. Der Workshop „Kompetenzen sichtbar machen“...

- ... eröffnet den Blick auf die eigenen Stärken und Fähigkeiten
- ... stärkt den Selbstwert
- ... gibt neue Impulse für Weiterbildung
- ... zeigt neue Wege auf

Das Workshopkonzept wurde an die Zielgruppe der älteren BeratungskundInnen angepasst.

Reflexion der eigenen Biografie, der Lern- und Arbeitserfahrungen und des eigenen Altersbildes kann in den Workshops stattfinden. Die subjektiv wahrgenommene Altersidentität ergibt sich aus dem kalendarischen und dem biologischen Alter – viele Menschen fühlen sich jünger als sie es tatsächlich sind. Zum Verständnis des eigenen Altersbildes tragen auch die soziale Verankerung, der Bildungsstand sowie die von außen her-angetragenen gesellschaftlichen Handlungsmuster bei. Chancen für Menschen in der Späterwerbsphase unterliegen auch den wechselnden Gegebenheiten und Anforderungen des Arbeitsmarktes und es braucht Sensibilisierung für Themen der älteren ArbeitnehmerInnen, Stärkung der Zielgruppe und Antworten auf deren Fragestellungen in der Bildungs- und Berufsberatung. Der Workshop „Erfahrung sinnvoll nutzen“ - Kompetenz und Beratung für Menschen in der Späterwerbsphase kann eine mögliche Herangehensweise hierfür sein.

Über Annelies Mutschlechner

- Bildungs- und Berufsberaterin in der bildungsinfo-tirol, AMG Tirol
- Erwachsenenbildnerin (WBA-Zertifizierung) zu Themen der Persönlichkeitsbildung, Kommunikation, Konfliktmanagement und Sprachen an Bfi, Wifi, VHS
- Trainerin und Projektleiterin in AMS Maßnahmen bei Ibis acam und Kaos Bildungsservice
- Mediatorin und Mentaltrainerin selbständig
- Pädagogin: 16 Jahre Berufserfahrung als Volksschullehrerin

Mag.^a Gerlinde Titelbach
Institut für Höhere Studien (IHS)

Theorie-Input im Rahmen des WS 1: Aktuelle Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt

Im Rahmen des Workshops „Wie verändern sich Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und was bedeutet das für die Bildungsberatung?“ präsentiert Gerlinde Titelbach aktuelle Entwicklungen der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt des Vortrags stehen Fragen im Zusammenhang der Verteilung von Erwerbsarbeit: In welchen Bereichen wird Erwerbsarbeit nachgefragt? Welche Personen arbeiten dort in welchem Ausmaß? Welche Personen sind auf der Suche nach Erwerbsarbeit?

Über Mag.^a Gerlinde Titelbach

Gerlinde Titelbach absolvierte ihr Soziologiestudium an der Universität Wien und ist seit 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Höhere Studien (IHS). Seit Herbst 2015 leitet sie am IHS die Forschungsabteilung *Arbeitsmarkt und Sozialpolitik*. In der anwendungsorientierten Forschung sind ihre Schwerpunkte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Einkommen(verteilung), Digitalisierung/Wandel der Arbeit, sowie sozialpolitische Fragen zu sozialen Ungleichheiten und Exklusion.

Dr. Georg Grund-Groiss
AMS Gänserndorf

Erfahrungen aus der Praxis im Rahmen des WS 1 „Wie verändern sich Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und was bedeutet das für die Bildungsberatung?“

Selbst wenn sich die Corona-Krise auch am Arbeitsmarkt als eine „Leben und Bewusstsein tief zerklüftende Wende und Grenze“ (Thomas Mann) erweisen sollte, gilt weiterhin: Es wäre höchst zweckmäßig, wenn mehr Menschen als bisher Ausbildungen in weithin „ungeliebten“ Berufen anstreben.

Der aktuelle Vergleich von Arbeitslosen und offenen Stellen ergibt – wie seit vielen Jahren – eine nicht zu deckende Nachfrage nach Arbeitskräften vor allem in folgenden Berufen: FliesenlegerIn, ZimmererIn, MaurerIn, DachdeckerIn, BauspenglerIn, BautischlerIn. Ebenso gilt weiterhin, dass es uns noch besser gelingen müsste, Menschen für die - nach allseitigem Bekunden - moralisch hoch angesehenen Pflegeberufe zu gewinnen. Die Schwierigkeiten dabei wurzeln nicht allein in fordernden Arbeitsbedingungen oder anspruchsvollen Ausbildungskriterien, sondern in kulturellen Leitbildern als wichtigen Elementen der Selbstachtung.

Obwohl die Digitalisierung allgegenwärtig ist, bleibt sie vorerst für die Praxis der Qualifizierung im AMS von nachgeordneter Bedeutung. Derzeit verfügen 44 % aller Vorgemerkten nur über einen Pflichtschulabschluss. Die Wege in eine digitale berufliche Zukunft sind für viele nicht klar beschreibbar oder schlicht zu weit.

Was in der aktuellen krisengeprägten Arbeitsmarktentwicklung auch deutlich wird: Viele Arbeitskräfte mit höherer Ausbildung, deren berufliche Sehnsüchte auf Marketing, Human Resources oder auf das Unternehmensmanagement im weiteren Sinne zielen, erleben gerade eine dramatisch reduzierte Nachfrage nach ihren Kompetenzen und in der Folge manifeste Identitätskrisen.

In Berufsorientierung und Qualifizierungsberatung brauchen wir daher nicht nur modernste Werkzeuge, wie das BerufsInfoSystem des AMS, sondern vor allem ein tiefes Verständnis dafür, wie sich in unserer „Gesellschaft der Singularitäten“ (Andreas Reckwitz) Selbstbilder formen - und immer wieder von Grund auf in Frage gestellt werden.

Eine Idee scheint diskussionswürdig: Sollten wir in der staatlichen Arbeitsmarktausbildung neben dem Angebot der systematisch entwickelten Kursprogramme nicht noch mehr auf die freie Entscheidung der KundInnen setzen, auch wenn sich deren ökonomische Zweckmäßigkeit nicht sofort erschließt? So planen wir z.B. im AMS NÖ ein kleines Forschungsprojekt, bei dem wir die Effektivität der konventionellen Kursvermittlung mit dem Erfolg von Qualifizierungsentscheidungen von Menschen vergleichen wollen, die einen „Ausbildungsscheck“ zur freien Verfügung erhalten.

Über Dr. Georg Grund-Groiss

Georg Grund-Groiss ist 1964 in Linz geboren. Er studierte Philosophie und Politikwissenschaft an der Universität Wien. Seit 1994 ist er in verschiedenen Funktionen im Arbeitsmarktservice Österreich tätig: Unter anderem im AMS Wien Estepplatz als Berater im Service für Arbeitsuchende, als stv. Leiter der Abteilung Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik im AMS NÖ und als Leiter der ServiceLine des AMS NÖ. Von 2010 bis 2020 leitete er das AMS Wiener Neustadt, seit Anfang 2020 ist er Leiter des AMS Gänserndorf.

Veröffentlichungen:

Georg Grund-Groiss / Philipp Hacker-Walton: Arbeit und Gerechtigkeit. Arbeitslosigkeit, Hartz IV, Zeitarbeit und Co. Braumüller, Wien 2019

Milja Barosevcic

Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung, waff

Erfahrungen aus der Praxis im Rahmen des WS 1 „Wie verändern sich Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt und was bedeutet das für die Bildungsberatung?“

Basierend auf dem Wandel der letzten Jahre ist zu beobachten, dass Arbeitsplätze mit geringen qualifikatorischen Anforderungen in Wien weniger geworden sind. Was einer der Beweggründe war, den Qualifikationsplan Wien 2030 ins Leben zu rufen. Daher liegt der Fokus beim waff Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung sehr stark darauf die Kundinnen und Kunden von der Hilfskraft zur Fachkraft zu begleiten. Dies geschieht in Form von Beratung und finanzieller Unterstützung. Als besonders hilfreich hat sich hierfür der Qualifikationspass Wien erwiesen.

Es zu beobachten, dass Personen aufgrund von steigenden und sich verändernden Anforderungen im Beruf und generell am Arbeitsmarkt gefordert sehen, ihre Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen weiter zu entwickeln. Novellierungen bei curricularen Berufen wie KindergruppenbetreuerInnen, Digitalisierung von Arbeitsprozessen und dadurch neu entstehende Berufsbilder sind Beispiele dafür.

Diese Veränderungen tragen dazu bei, dass sich Themenstellungen in der Beratung erweitert haben. Fragen wie z.B: Welche digitale Kompetenzen sind für mein angestrebtes Berufsziel erforderlich? Welche Weiterbildungen muss ich absolvieren um in meinem Beruf weiter beschäftigt sein zu können bzw. meinen Arbeitsplatz abzusichern? Welches Deutschniveau wird vorausgesetzt um in diesem Beruf eine Ausbildung machen und arbeiten zu können? Welche Kompetenzen erhöhen meine Jobchancen? Wie kann ich meine Ausbildung finanzieren? Wie kann ich Beruf, Familie und Weiterbildung vereinbaren?

Ausgehend von diesen Veränderungen sind Beraterinnen und Berater gefordert den Arbeitsmarkt genauer zu beobachten, ihr Wissen über bestehende wie auch über neue Berufe laufend zu erweitern und sich mit dem Thema Digitalisierung wie auch neue Lern- und Arbeitsformen intensiver auseinander zu setzen

Über Milja Barosevcic

Mein Name ist Milja Barosevcic und ich bin als Beraterin für das Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung im waff tätig. Ergänzt werden meine Tätigkeiten in der Beratung durch Aufgaben in der Stellvertretung der Teamleitung, Förderverantwortung und Koordination der Muttersprachlichen Berufserstinformation. Neben meiner mehrjährigen Berufserfahrung aus dem Bildungs- und Berufsbereich, bringe ich langjährige Erfahrung aus meiner Arbeit als Beraterin und Führungskraft aus dem Psychosozialen Bereich mit. Meine formalen Qualifikationen sind Dipl. Trainerin für Bildungs- und Berufsberatung, Zertifizierte Erwachsenenbildnerin, akad. Fachkraft für Sozialpsychiatrie und Dipl. Sozialbetreuerin.

Mag.^a Julia Bock-Schappelwein

WIFO – Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Theorie-Input im Rahmen des WS 2 „Welche Kompetenzen und Skills sind in Zukunft gefragt?“

Mit dem Einsatz digitaler Technologien wandeln sich die mit einem Arbeitsplatz verbundenen Arbeitsinhalte und Arbeitsanforderungen – ein Prozess, der in vielen Wirtschaftsbereichen bereits weit fortgeschritten ist. Standardisierte Arbeitsprozesse werden automatisiert bzw. durch digitale Technologien in unterschiedlichem Ausmaß unterstützt, ergänzt oder auch gänzlich durch diese ersetzt werden. Diese Entwicklung wird einige Arbeitsplätze stärker treffen als andere. Die Bandbreite reicht vom Verschwinden ganzer Arbeitsplätze, die sich überwiegend durch standardisierbare (Routine-)Tätigkeiten auszeichnen, bis hin zur Änderung der Arbeitsplatzbeschreibung, bei der automatisierbare bzw. digitalisierbare Aufgabengebiete wegbrechen oder reduziert werden. Hinzu kommen neue Aufgabengebiete, die stärker auf die Fähigkeiten von Arbeitskräften abzielen und sie von Algorithmen abheben wie beispielsweise Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungskompetenz oder auch Teamfähigkeit. Ihren Niederschlag findet diese Entwicklung in sich wandelnden Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an die Arbeitskräfte. Gefragt ist ein Bündel an formaler Qualifikation, Kompetenzen und Fähigkeiten, die die menschliche Arbeitskraft von Robotern oder programmierten Algorithmen merklich unterscheidet.

Über Mag.^a Julia Bock-Schappelwein

Julia Bock-Schappelwein ist Ökonomin am WIFO. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Themen zu Arbeitsmarkt, Bildung und Migration, insbesondere die Schnittstelle zwischen dem Aus- und Weiterbildungssystem und dem Arbeitsmarkt, Strukturaspekte von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit und die Analyse der Arbeitsmarktsituation von ausländischen Arbeitskräften in Österreich. Aktuell arbeitet sie zu genderspezifischen Fragen sowie zu Digitalisierung und Arbeit. Sie ist in die Erstellung der kurz- und der mittelfristigen WIFO-Konjunkturprognose eingebunden und nationale Expertin im Skillsnet-Netzwerk von Cedefop und arbeitet für das "Mutual Learning Programme" der GD EMPL der Europäischen Kommission.

Sandra Heuschmidt

BFI Wien

Erfahrungen aus der Praxis im Rahmen des WS 2 „Welche Kompetenzen und Skills sind in Zukunft gefragt?“

Das BFI Wien setzt vorwiegend auf Blended Learning-Formate, wobei durch die Kombination von E-Learning Elementen und Präsenzveranstaltungen an unseren Schulungsstandorten und in unseren Werkstätten die Vorzüge beider Lernsettings vereint werden. Die dahingehende Qualifizierung der Lehrenden sowie der Aufbau und die Weiterentwicklung der „digitalen Kompetenzen“ des BFI Wien als ErwachsenenbilderIn stehen unter anderem im internationalen Projekt „Learning Path“ im Fokus.

Der Beitrag soll einen Einblick in aktuelle Vorhaben des BFI Wien in der Auseinandersetzung mit zukünftigen Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt sowie deren Auswirkungen im Aus- und Weiterbildungskontext geben.

Über Sandra Heuschmidt

E-Learning Managerin am BFI Wien, zentrale Ansprechperson für das Querschnittsthema „Digitales Lehren und Lernen“. Koordinatorin der BFI Lernplattformen und E-Tools. Verantwortlich für E-Learning Projekte und Initiativen sowie Entwicklung von technologiegestützten Lehr- und Lernmodellen zum Ausbau der „digitalen Lernwelt“ am BFI Wien.

Mag.^a Manuela Vollmann
ABZ*AUSTRIA

Erfahrungen aus der Praxis im Rahmen des WS 2 „Welche Kompetenzen und Skills sind in Zukunft gefragt?“

Hintergrund

Demographischer Wandel, Digitalisierung, Globalisierung verändern den Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt grundlegend. Dazu kommt aktuell, dass in Krisen manche Veränderungsprozesse beschleunigt andere wiederum ausgebremst werden. Die Digitalisierung, neue Arbeitsmodelle oder Home-Office sind massiv beschleunigt worden. Dabei wird es aber eine der größten Herausforderung sein, sich die für die Arbeitswelt notwendigen Fähigkeiten wie die Bereitschaft zum Lebensbegleitenden Lernen, Flexibilität und Kompetenzerweiterung zu erhalten und gleichzeitig eine Berufslaufbahn mit existenzsicherndem Einkommen einzuschlagen, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglicht.

NEW SKILLS: Welchen Bedarf sehen wir aus der Praxis

Die Mitarbeiter*innen von ABZ*AUSTRIA arbeiten sowohl mit Unternehmen, die einen Personalbedarf haben oder die schon bestehenden Mitarbeiter*innen weiterentwickeln wollen, als auch mit rund 7000 Frauen im Jahr, die einen Job suchen oder eine Aus- und Weiterbildung anstreben. An dieser Schnittstelle wird klar, dass es grundlegende Kompetenzen gibt, die bei fast jeder Stelle wichtig sind: Flexibilität, Belastbarkeit, Zielstrebigkeit und Teamfähigkeit. Aus Gesprächen mit Unternehmen wissen wir, dass kaum Zeit für längere Einschulungsphasen besteht, man muss sich rasch orientieren. Wenn es ein Problem gibt, kann nicht immer die/der Vorgesetzte gefragt werden, es braucht Personen mit hoher Problemlösungskompetenz. Viele Unternehmen arbeiten international, interkulturelle Kompetenz ist dementsprechend vermehrt gefragt. Digitale Kompetenz bedeutet mehr als Office Programme. Standardprogramme werden individualisierten Programmen weichen, die auf das Unternehmen zugeschnitten sind, dementsprechend braucht es ein Grundverständnis für "Baukastenlernsysteme". Gleichzeitig besteht auch die Herausforderung, die Bildungsberater*innen selbst in der Anwendung von digitalen Tools zu schulen. Die Institutionen der Erwachsenenbildung sind gefragt, dazu Prozesse und Formate zu entwickeln.

Über Mag.^a Manuela Vollmann

Manuela Vollmann ist Geschäftsführerin des 1992 gegründeten Social Profit Unternehmens ABZ*AUSTRIA, welches sich die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung zum Ziel gesetzt hat. Bei ABZ*AUSTRIA engagieren sich 150 Mitarbeiter*innen in den Bereichen „Gender Mainstreaming und Diversity Management“, „Vereinbarkeit Beruf.Familie.Privatleben“, „Arbeit.Jugend.Alter“, „Lebenslanges Lernen“, „Arbeit.Migration.Flucht“ und „Neues Arbeiten.Digitalisierung.Innovation“. Manuela Vollmann gibt ihre Expertise zu Chancengleichheit, Arbeitswelt 4.0 und Führung in Vorträgen gerne weiter.

Dr. Rudolf Götz
ÖSB Studien & Beratung

Theorie-Input im Rahmen des WS 3 „Guidance for New Forms of Work: Neue Arbeits- und Erwerbsformen als Herausforderung für die Bildungsberatung“

Neue Arbeitsformen zeichnen sich durch eine zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit sowie einer Beziehung zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in aus, die nicht dem klassischen Eins-zu-eins Verhältnis entspricht. Neue Arbeitsformen sind so neu nicht. Seit den Flexibilisierungs- und Deregulierungsströmungen der 1980er Jahre wird das Thema immer wieder (gesellschafts)politisch diskutiert. Mit dem globalen Siegeszug des Internet hat die Ausbreitung und Ausdifferenzierung neuer Arbeitsformen einen weiteren Wachstumsimpuls erhalten.

Im Workshop der Tagung „Arbeit... alles anders?“ wollen wir auf prekäre Ausprägungen neuer Arbeitsformen fokussieren und gemeinsam überlegen, wie die Bildungs- und Berufsberatung auf das wachsende Phänomen neuer Arbeitsformen reagieren kann und soll.

Über Dr. Rudolf Götz

Rudolf Götz schloss 2001 sein Studium der Soziologie an der Universität Wien ab, promovierte 2008. 2001-2005 war er Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Interdisziplinären Forschungszentrum Sozialwissenschaften (ICCR-IFS-CIR). Seit April 2005 Mitarbeiter der ÖSB Consulting GmbH, Abteilung Labour Market Strategies & Research. Ab 2006 als Projektleiter. Ab 2011 als Senior Expert. Mit Januar 2018 Übertritt in die ausgegründete Schwesterfirma ÖSB Studien & Beratung gGmbH. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Projektleitung und Vertragsmanagement; Konzeption und Durchführung von Studien, Recherchen, Seminaren, Tagungen und Workshops; Unterstützung politischer Programm- und Strategieentwicklung; Publizitätstätigkeiten, Vorträge und Herausgabe von Periodika. Themenschwerpunkte sind hierbei: Arbeitsmarktpolitik, Europäische Beschäftigungsstrategie, Active-Ageing, Jugendarbeitslosigkeit sowie Bildungs- und Berufsberatung

Mag.^a Andrea Klement, MA, MBA
ÖSB Consulting

Erfahrungen aus der Praxis im Rahmen des WS 3 „Guidance for New Forms of Work: Neue Arbeits- und Erwerbsformen als Herausforderung für die Bildungsberatung“

Der Mikrokredit des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend unterstützt beschäftigungslose bzw. am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen bei der Gründung eines eigenen Unternehmens.

Der Input zum Workshop gibt Einblick in die Praxis des seit 2010 in Kooperation mit der Erste Bank umgesetzten Programms.

Über Mag.^a Andrea Klement

Andrea Klement studierte Russisch, Französisch und Deutsch als Fremdsprache in Wien und Moskau (1994-2000) sowie Gender Studies an der Universität Wien (2007-2015). MBA General Management an der Donauuniversität Krems/TU Wien (2012-2014). Nach Abschluss des Philologie-Studiums Tätigkeit im internationalen Handel mit Osteuropa-Schwerpunkt (2000-2007), Leitung des Österreich Instituts in Warschau (2008), Beraterin bei ÖSB Consulting für Aus- und Weiterbildung (2009-2013), Beratung von Unternehmensgründer*innen und bereits Selbständigen (2014, Mikrokredit und Fokus 1), seit 2015: Projektleitung Mikrokredit des BMAFJ, muttersprachliche Gründungscoachings im Auftrag der Wirtschaftsagentur Wien und Begleitung eGründung im Auftrag des BMDW (2017-2019).

Christiane Sophie Schober, MSc

Deloitte Consulting GmbH

Theorie-Input im Rahmen des WS 4 „Was bringt der Wandel der Arbeitsorganisation in Unternehmen für die Bildungsberatung mit sich?“

Die Veränderungen, mit denen sich Unternehmen konfrontiert sehen, sind nicht nur sehr vielfältig, sie schreiten auch mit exponentieller Geschwindigkeit voran. Das stellt sowohl Arbeitgeber*innen, als auch Arbeitnehmer*innen vor neue Herausforderungen und verlangt vor allem eines von ihnen: die grundlegende Bereitschaft zur Veränderung. Bildungs- und Berufsberater*innen leisten einen zentralen Beitrag im Zusammenführen vom Bedarf auf betrieblicher und arbeitsmarktseitiger Ebene und gestalten den Wandel der Arbeit somit mit. Um als Bildungs- oder Berufsberater*in auch in Zeiten der Veränderung wirksam zu (Zukunfts)Berufen, deren Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten informieren und beraten zu können, bietet dieser Workshop einen Einblick in die Auswirkungen der neuen Arbeitswelten auf betrieblicher Ebene: im Rahmen eines kurzen Impulses, eines Erfahrungsaustauschs und gemeinsamer Reflexion stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- Wie wirken sich Haupttreiber der Veränderung, wie Digitalisierung, demografischer Wandel und Globalisierung, auf die Veränderung der Arbeitsorganisation in Unternehmen aus?
- Mit welchen neuen Anforderungen und Kompetenzen geht der Wandel der Arbeitswelt einher?
- Was bedeutet dies für die Bildungs- und Berufsberatung in Österreich?

Über Christiane Sophie Schober, MSc

Christiane Sophie Schober ist seit knapp vier Jahren bei Deloitte Consulting GmbH im Bereich Human Capital tätig: im Rahmen ihrer Tätigkeit als Unternehmensberaterin, Demografieberaterin und Teamleitung unterstützt Christiane Schober Unternehmen dabei, mit den Auswirkungen des demografischen Wandels erfolgreich umzugehen. Im Zentrum der Fragestellungen stehen Methoden des (generationsübergreifenden) Wissenstransfers in Unternehmen, Förderung einer inklusiven Unternehmens- und Führungskultur, sowie Flexible Working und die dafür notwendige Vertrauenskultur und Ergebnisorientierung. Mit ihren Hintergründen der Betriebswirtschaft (BSc), der Psychologie (MSc BSc) und des Coachings versucht Christiane Schober die verbindenden Elemente im Vordergrund zu rücken und personalwirtschaftliche Herausforderungen vor dem Hintergrund des unternehmerischen Bedarfs zu betrachten.

Dr. ⁱⁿ Eva Angerler

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Erfahrungen aus der Praxis im Rahmen des WS 4 „Was bringt der Wandel der Arbeitsorganisation in Unternehmen für die Bildungsberatung mit sich?“

Wir beobachten zwei große Entwicklungen, die die Arbeitsorganisation in den Betrieben verändern. Auf der technischen Ebene ist es der stark steigende Einsatz von Künstlicher Intelligenz, also selbstlernenden IT-Systemen, die automatisierte Entscheidungen treffen können. Beispiele dafür sind der Einsatz von Bewerbungs- und Karrieretools, Anreizsysteme mit automatisierten Prämienberechnungen, Verhaltensvorhersagen von ArbeitnehmerInnen, u.ä. Kennzeichnend ist die Komplexität dieser Systeme und die vielfältigen Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, die a priori nicht erkennbar sind.

Und auf der Managementebene ist „Agiles Arbeiten“ zu einem breiten Trend geworden, der alle Branchen erfasst hat. „Agilität“ soll die Entwicklung von Neuem und Anpassungsfähigkeit bei komplexen Herausforderungen ermöglichen. Bei agiler Zusammenarbeit soll es mehr Interaktionen zwischen den Menschen geben und weniger Dokumentation und Geschriebenes. In „agilen“ Unternehmen gibt es keine starren Hierarchien. Die Beschäftigten arbeiten selbstorganisiert in Teams. Die meisten Entscheidungen werden dort getroffen und verantwortet, wo die Kompetenzen dafür vorhanden sind.

Die agilen Prinzipien kommen durchaus einer „Humanisierung der Arbeit“ entgegen. So werden z.B. die Partizipationschancen für die ArbeitnehmerInnen durch klare funktionale Rollen in der Teamzusammenarbeit erhöht. Belastungssituationen durch Arbeitsintensivierung und das Gefühl der dauernden Kontrolle sind jedoch nicht auszuschließen, sondern können sich sogar verschärfen.

Die Entwicklung „guter Agilität“ ist daher ein Leitbild für die Gestaltung der Arbeitsorganisation aus ArbeitnehmerInnensicht.

Über Mag. Dr. Eva Angerler

Eva Angerler hat Geschichte und Fächerkombination Soziologie, Publizistik und Politikwissenschaften studiert und ist Expertin für Arbeit und Technik in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier. Sie berät und schult seit 23 Jahren Betriebsräte zu Technikgestaltung, Arbeitsorganisation und Datenschutz am Arbeitsplatz und ist Autorin zahlreicher Beratungsunterlagen, Musterbetriebsvereinbarungen und Artikeln für Betriebsräte.

Zu ihren weiteren Arbeitsschwerpunkten zählen Nachhaltige Entwicklung und Digitalisierung.