

AMOSA-Studie: Arbeit 4.0 – The Future of Work

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend. Neue Technologien, Prozesse und Geschäftsmodelle verändern den Arbeitsmarkt und damit auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Arbeitskräfte. Vor diesem Hintergrund untersuchte AMOSA die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung für Stellensuchende Personen aus unterschiedlichen Perspektiven. Der folgende Text fasst die Studie zusammen.

Text: AMOSA

Der Arbeitsmarkt ist im Fluss. Ein wesentlicher Treiber hinter dem aktuellen Strukturwandel ist die Digitalisierung. Neue Technologien, neue Prozesse, neue Produkte, Dienstleistungen und neue Geschäftsmodelle verlagern die Branchen- und Berufsstruktur hin zu technologie- und wissensintensiven Bereichen. Im Zuge dieser Entwicklungen haben sich auch die Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen verändert. Dabei verlieren insbesondere manuelle Routinetätigkeiten an Bedeutung, da diese in hochentwickelten Industrieländern wie der Schweiz vielfach bereits automatisiert werden konnten. Ein starkes Beschäftigungswachstum war hingegen im Bereich der kognitiven Nicht-Routinetätigkeiten zu beobachten. Diese Verlagerung geht einher mit einem starken Anstieg von Erwerbstätigen mit Tertiärabschluss. Mit den wachsenden Möglichkeiten künstlicher Intelligenz kann es jedoch auch in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen zu weitreichenden Transformationen kommen.

Chancen und Herausforderungen in vier besonders betroffenen Berufsfeldern

AMOSA identifizierte vier Berufsgruppen, die besonders stark von Transformationen im Zusammenhang mit der Digitalisierung betroffen sind oder sein werden. Aus Gesprächen mit Experten aus diesen Berufsfeldern wird klar: Viele Veränderungen sind Chance und Herausforderung zugleich. Während zum Beispiel körperlich schwere Tätigkeiten durch die Automatisierungsschritte in der **industriellen Fertigung** vermehrt wegfallen, können die neuen digitalen Tools bei der Belegschaft auch zu Überforderung führen. Der verstärkte Fokus auf eine umfassende Beratungstätigkeit im **Verkauf** bereichert zwar das Tätigkeitsportfolio, kann aber die Arbeit komplexer und stressiger machen. Im **kaufmännischen Bereich** treten an die Stelle von zeitaufwändigen und mühsamen Routinetätigkeiten beispielsweise vermehrt Koordinations- oder Beratungstätigkeiten in einem interdisziplinären und agilen Umfeld. Im **Marketing** eröffnen moderne Technologien neue Absatzkanäle und Analysemöglichkeiten. Dies macht das Tätigkeitsprofil vielfältiger, aber erfordert auch neue Kompetenzen wie die Auswertung von immer komplexeren Datensätzen oder die professionelle Nutzung der sozialen Medien.

Lebenslanges Lernen als Schlüsselkompetenz

Auswertungen von Stelleninseraten zeigen, dass in allen Berufen überfachliche Kompetenzen wie eine hohe Offenheit für Veränderungen, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams oder eine hohe Problemlösekompetenz an Bedeutung gewinnen. Eine weitere zentrale Schlüsselfähigkeit in einer digitalisierten Arbeitswelt, die sich stetig verändert, ist das lebenslange Lernen. Wer arbeitsmarktfähig bleiben möchte, muss sich weiterbilden und sich an neue Anforderungen anpassen. Aus einer umfangreichen Befragung der Stellensuchenden im AMOSA-Gebiet (Ostschweiz, AG, ZG, ZH) geht jedoch hervor, dass genau in diesem Bereich noch Entwicklungspotenzial vorhanden ist.

Hohe Anforderungen an digitale Kompetenzen

Da digitale Anwendungen und Instrumente im Arbeitsalltag immer präsenter werden, gehört eine hohe digitale Affinität in den meisten Berufen zum Anforderungsprofil. Digitale Affinität umfasst verschiedene Facetten: Neben soliden Anwendungskennnissen gängiger Software und Programme nehmen auch eine hohe Datenkompetenz, ein adäquater Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln, gute Datenschutzkenntnisse oder ein kreativer Umgang mit digitalen Technologien einen hohen Stellenwert ein. Zwischen 10 und 30 Prozent der Stellensuchenden stufen sich in einem oder mehreren Kompetenzbereichen unterhalb der beruflichen Anforderungen ein. Grösseres Entwicklungspotenzial wird vor allem bei älteren Stellensuchenden verortet. Die Auswertungen der Stellensuchendenbefragung zeigen, dass die teilweise sehr hohen beruflichen Anforderungen an die digitalen Kompetenzen auch andere Personengruppen wie beispielsweise die Hochqualifizierten oder Fachkräfte aus dem Marketingbereich vor Herausforderungen stellen.

Berufliche Umorientierungen als Lösung?

In einer von Digitalisierung und Fachkräftemangel geprägten Arbeitswelt, in der sich Kompetenzanforderungen rasch verändern und Unternehmen gleichzeitig zunehmend Mühe haben, passende Arbeitskräfte zu finden, rücken neben Bemühungen zum Verbleib von Arbeitskräften in gefragten Berufen auch berufliche Umorientierungen und Quereinstiege zunehmend in den Fokus. Damit Quereinstiege gelingen können, wäre eine stärkere Fokussierung auf Kompetenzen anstatt auf formelle Abschlüsse bei der Rekrutierung zentral. Gefordert sind hier in erster Linie Wirtschaft und Verbände.

Allerdings mangelt es bislang an einer gemeinsamen Wissensbasis zu den Kompetenzen, die in den verschiedenen Berufsprofilen gefordert sind, und zu den beruflichen Transitionspfaden, die Personen bereits erfolgreich zurückgelegt haben. Hier kann auch die öffentliche Arbeitsvermittlung in Zusammenarbeit mit den Verbänden und weiteren Partnern einen Beitrag dazu leisten, praktikable und praxisnahe Kompetenzbegriffe zu definieren und vielversprechende berufliche Pfade zu identifizieren.

Die Veränderungen betreffen alle

Die digitale Transformation betrifft nicht nur die Arbeitskräfte und die Stellensuchenden, sondern macht auch vor den kantonalen Arbeitsmarktbehörden nicht Halt. Die sukzessive Einführung von digitalen Technologien stellt neue Anforderungen an die Mitarbeitenden der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Diese müssen in der Lage sein, ihre Beratungspraxis an stets neue Realitäten auf dem Arbeitsmarkt anzupassen und sich permanent mit den neuen Anforderungen und Trends auseinanderzusetzen. Um Stellensuchende gezielt bei ihrer Wiedereingliederung in einen digitalisierten Arbeitsmarkt zu unterstützen, müssen RAV-Personalberatende zudem selbst digital fit sein. Dies erfordert ein dynamisches Mindset und eine hohe Offenheit gegenüber Neuem.

<https://www.amosa.net/projekte/arbeit-4-0.html>

Studie (PDF): https://www.amosa.net/fileadmin/user_upload/projekte/DIGI/AMOS_A_Bericht_Arbeit_4_0.pdf

September 2023