

Thematische Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Signale, Hinweise und Gestaltungsbereiche



Wertschöpfung beginnt beim Menschen Thematische Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Zukunftsfähigkeit erfordert einen nachhaltigen Umgang mit jeder Lebens- und Wirtschaftsgrundlage - ob es sich dabei um eine stoffliche oder energetische Ressource oder um das Leistungspotential von Menschen handelt. Das bedeutet, dass diese Potentiale stets in einer Weise eingesetzt werden sollen, die ihre Erneuerung und Regeneration sowie ihre Weiterentwicklung gewährleistet.



Arbeit als Grundlage der Wertschöpfung bzw. die Produktivität der Erwerbsarbeit ist in Zeiten eines globalen Wettbewerbs mehr denn je zu einem ökonomischen Schlüsselfaktor geworden. Zugleich befindet sich der Lebensbereich Arbeit in einem tiefgreifenden und rapiden Wandel, der etwa die Atypisierung, die Entgrenzung oder zunehmende Diskontinuitäten der Erwerbsbiografie umfasst.

Arbeit gewinnt jedoch gerade im Zuge des demografischen Wandels auch als Nichterwerbsarbeit an Bedeutung: Kindererziehung und -betreuung, familiäre und nachbarschaftliche Pflege oder Freiwilligenengagement sind nicht nur für die Sicherung der Lebensqualität am Lebens- und Wirtschaftsstandort unverzichtbar. Ihre Verfügbarkeit unterstützt die nachhaltig gesicherte Finanzierung des Sozialstaats ebenso, wie die Möglichkeiten der Menschen, auch am Erwerbsarbeitsleben Teil zu haben.

Arbeit muss schließlich auch noch dem Leben des Individuums als bereicherndes Element dienen, indem sie Sinn, Freude und soziales Miteinander stiftet und gesund erhält. Dieser Aspekt gewinnt speziell unter dem Vorzeichen einer notwendigen Verlängerung der Erwerbsbiografie an Bedeutung.

Wertschöpfung beginnt beim Menschen Thematische Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Im übertragenen Sinn des Nachhaltigkeitsgrundsatzes erneuert und regeneriert sich Arbeit etwa durch demografischen Nachwuchs, durch Bildung und lebensbegleitendes Lernen, durch Erfahrung und die Weitergabe informellen Wissens, durch Kreativität und soziale Innovation sowie durch physische und psychische Erholung.

Die Arbeitskultur unter den Vorzeichen des gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels als mehrdimensionale Ganzheit zukunftsfähig zu gestalten und zu entwickeln, gehört zu den zentralen Herausforderungen der Gegenwart. Dementsprechend liefern Zukunftsforschung, Wirtschafts-, Gesellschafts-, Bildungs- und Gesundheitsforschung zur Arbeitsthematik ein breites Spektrum an Erkenntnissen und Empfehlungen.



Die Oö. Zukunftsakademie hat zahlreiche dieser Quellen – von der wissenschaftlichen Publikation bis zur Pressemeldung – ausgewertet und deren Aussagen im Sinne ihrer "Zukunftsradar"-Funktion in Form der Umfeldanalyse Arbeit strukturiert: Einerseits nach dem Kriterium, welche Entwicklungen und Trends im Bereich Arbeit festgestellt werden, andererseits nach dem Kriterium, welche maßnahmenorientierten Ansätze als erforderlich angesehen werden.

Wertschöpfung beginnt beim Menschen

Thematische Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität



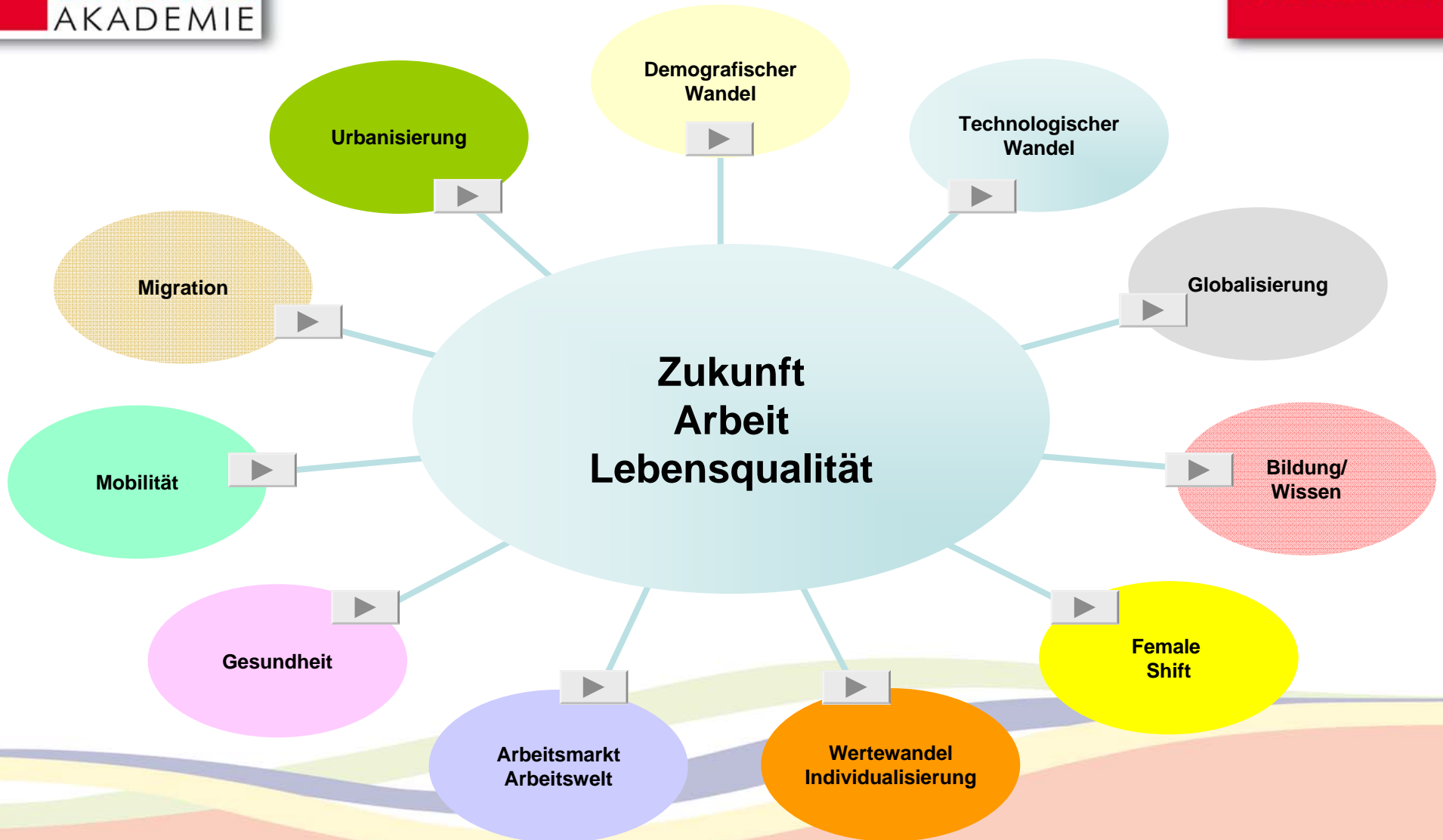
Das daraus entstandene Bild ist nicht als endgültiges Resultat zu verstehen, sondern als Beginn einer Bildsequenz, die sich ausgehend von diesem Anfangsbild entwickeln soll: durch Kommentare, Ergänzungen, Hinweise oder Berichtigungen der Leserinnen und Leser dieser Umfeldanalyse als Partner der Zukunftsarbeit.

Wir laden Sie daher herzlich ein, uns Ihre Wahrnehmungen, Einschätzungen und Meinungen zu Zukunftsfragen der Arbeit bzw. zu den Punkten dieser Umfeldanalyse mitzuteilen: Rückmeldungen bitte an zak.post@ooe.gv.at , Betreff: Umfeldanalyse Arbeit

Danke für Ihre Beiträge!

Thematische Umfeldanalyse

Zukunft - Arbeit - Lebensqualität



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich	Signale und Hinweise	Gestaltungsbereiche
Demografischer Wandel	<p>Alterung der Belegschaft, sinkender Anteil von Nachwuchskräften, Fachkräftemangel</p> <p>Wertevielfalt aufgrund unterschiedlicher Denk- und Handlungsmuster von Generationen und Personen mit Migrationshintergrund</p>	<p>biografische Neuverteilung von Arbeit im Leben</p> <p>Neuverteilung von Erwerbsarbeit und Einkommen zwischen Generationen und Geschlechtern, z.B. Tandemmodelle</p> <p>„Mischarbeit“ (Erwerb und Nichterwerb)</p> <p>demografiegerechtes Personalmanagement; das Wissen von älteren MitarbeiterInnen im Unternehmen erhalten; individuelle Lösungen für Arbeitsort und Arbeitszeit;</p> <p>gute Arbeitsqualität als Employer-branding-Merkmal entwickeln</p> <p>Anerkennung und Inwertsetzen vorhandener Kompetenzen von MigrantInnen</p>



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich

Signale und Hinweise

Gestaltungsbereiche

Technologischer Wandel

Beschleunigung von Abläufen,
Verdichtung von Arbeit,
Veränderungsgeschwindigkeit steigt, Komplexität steigt,
jederzeitige Erreichbarkeit

globale Zusammenarbeit

Konnektivität, digitale Vernetzung

nicht/wenig qualifizierte Arbeit wird durch
Technologie ersetzt, dafür mehr hoch qualifizierte
Arbeit nachgefragt

neue Berufsbilder (z.B. Life-Sciences,
Green Technologies, Biotechnologien, neue Energie-,
Verkehrstechnologien, etc.)

Bildungsanforderungen im Spannungsfeld von
„altem“ und „neuem“ Wissen optimieren,
Veränderungskompetenz vermitteln,
Bildungsbereitschaft erhöhen,
attraktive Weiterbildungsangebote für
MitarbeiterInnen

CSR, Unternehmenskultur,
Kreativitäts- und Innovationsklima stärken

Chancen der neuen Technologien für die
Arbeitswelt nutzen (z.B. Arbeit dezentralisieren,
Teleworking, etc.)

flächendeckende digitale Vernetzung im gesamten
Bundesland; technische Ausstattung der
Arbeitsplätze verbessern

neue Berufsbilder kommunizieren



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich

Signale und Hinweise

Gestaltungsbereiche

Globalisierung

globale Wertschöpfungsketten, internationale Arbeitsteilung

zunehmende Bedeutung kollektiver Intelligenz

verstärkter internationaler Wettbewerbsdruck - Effizienzdruck

Standardisierung von Prozessen, globale Vernetzungsdichte

Internationalisierung in der Belegschaft

zunehmende Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit, Instabilität von Märkten

internationaler Wettbewerb um Standorte, Wissen

Englisch als „zweite Muttersprache“; Mehrsprachigkeit wertschätzen, fördern & nutzen, interkulturelle Kompetenz stärken

Stärken dort entwickeln, wo Arbeit(squalität) nicht global austauschbar ist; auf Nahmärkten präsent bleiben

arbeitsintensive Qualitätsprodukte auf den globalen Märkten positionieren

Kreativitätspotentiale stärken

KonsumentInnen-Bewusstseinsbildung: durch eigenes Konsumverhalten Arbeit sichern / schaffen

regionales branding, Employer-branding



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich

Signale und Hinweise

Gestaltungsbereiche

Bildung Wissen

Bedeutungszuwachs an Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor

steigende Wissensintensität am Arbeitsplatz

zunehmende Eigenverantwortung für Employability („Ich-AG“)

einerseits gute Bildungschancen und hohe AbsolventInnenzahlen bei mittleren und höheren Ausbildungen, andererseits zugleich nach wie vor zu viele Schul- und Studiumsabbrecher, Lehrabbrecher, Perspektivlosigkeit, „skill-level 0“-Angehörige

lebenslanges Lernen;
Bildungsinitiativen bereits in jungen Jahren;
Weiterbildungsbereitschaft fördern und Weiterbildungschancen ermöglichen;

personale, soziale, multikulturelle Kompetenzen fördern;
informell erworbene Kompetenzen anerkennen;

Durchlässigkeit der Bildungswege verbessern/erleichtern, Verbindung von Bildung und beruflicher Praxis verstärken, duale Bildungswege auf allen Ebenen entwickeln (z.B. duale tertiäre Bildung);
Kompetenz zur konnektiven Arbeit fördern;

Wissensmanagement

Image von Lehrberufen verbessern

Bildung/Selbstkompetenz für Zeiten der Nicht-Erwerbsarbeit (unterbrochene Erwerbsbiografie)



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich	Signale und Hinweise	Gestaltungsbereiche
Female Shift	<p>mehr und höhere Bildungsabschlüsse bei Frauen</p> <p>steigende Frauen-Erwerbsquote; Lohnunterschied zw. Männer & Frauen</p> <p>„weibliche“ Werte (z.B. Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz) gewinnen an Bedeutung</p>	<p>Bewusstseinsbildung (z.B.: neues Männerbild), neue „Frauenberufsbilder“ für bisherige „Männerberufe“</p> <p>Anteil an Frauen in Führungs- und Fachpositionen erhöhen</p> <p>bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilzeitarbeit – flexibel wählbares Beschäftigungsausmaß, Diversifizierung v. Arbeitszeitmodellen</p> <p>Angleichung v. Löhnen/Gehältern</p> <p>neue Verteilung von bezahlter & unbezahlter Arbeit zw. den Geschlechtern</p>




Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich	Signale und Hinweise	Gestaltungsbereiche
Wertewandel Individualisierung	<p>Streben nach einem ausbalancierten Lebenskonzept; Freude an der Arbeit u. Selbstverwirklichung gewinnen an Bedeutung</p> <p>traditionelle Regeln und Normen verlieren an Bedeutung, kein Werteverfall sondern Wertesynthese</p> <p>Kultur der Revision (Wechsel von Wohnort, EhepartnerIn, Beruf), vielfältige Lebenswelten, Rollenmodelle und biografische Muster</p> <p>zunehmende Verhandelbarkeit und Verhandlungsbedarf der Arbeitsbedingungen</p> <p>unterschiedliche Lebensgeschwindigkeiten und Leistungsniveaus</p> <p>Erwerbsarbeit und außerberufliche Bereiche (Familie, Freizeit oder Gesundheit) zunehmend gleichwertig nebeneinander</p>	<p>Arbeit als Symbiose aus Sinn, Spaß & Leistung</p> <p>Zeitsouveränität & Zeitkompetenz“ (Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Aktivitäten), flexible Arbeitsmodelle, Teleworking, Teilzeitarbeit</p> <p>neue Aufbau- und Ablauforganisationsmodelle und Managementroutinen f. Führungskräfte im Umgang mit Teilzeit-/Telearbeitskräften</p> <p>Selbständige Entrepreneurship mit guten Arbeits- und Sozialbedingungen ermöglichen</p> <p>Flexicurity als neue Form sozialer Sicherheit entwickeln</p> <p>persönliche Anerkennung gewinnt als Motivationsfaktor</p> <p>ein gutes Arbeitsklima, Teamgeist und Zusammenarbeit stärken</p> <p>Neubewertung von Arbeit und Leistung: Aufwertung von Familienarbeit; soziale Anerkennung ehrenamtlicher und freiwilliger Tätigkeiten</p>



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich	Signale und Hinweise	Gestaltungsbereiche
<p>Arbeitsmarkt Arbeitswelt</p> 	<p>Fachkräftemangel in der Wirtschaft</p> <p>Wachsender Leistungsdruck, Überstunden auf der einen, Unterforderung (Arbeitslosigkeit) auf der anderen Seite</p> <p>instabiler Arbeitsmarkt, Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie (Phasen der Arbeitslosigkeit), atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Segmentierung d. Arbeitsmarktes in „Insider“ (Stammbelegschaft) und „Outsider“ (z.B. atypisch Beschäftigte)</p> <p>Entgrenzung der Arbeit</p> <p>Zentralisierung von Arbeitsplätzen in den Ballungsräumen; hohe Arbeitsmobilitäts-Erfordernisse (regional – national – international)</p> <p>zunehmende Bedeutung v. Netzwerken u. Kooperationen</p> <p>gleichzeitige Hochlohn- und Billigkonsumgesinnung bringt Erwerbsarbeit unter Druck (Import aus Billiglohnländern)</p> <p>Bedarf an unbezahlter Arbeit (z.B. familiäre Pflege, Freiwilligenengagement, etc.)</p>	<p>Mitarbeiterbindung gewinnt an Bedeutung</p> <p>Individualisierung der Arbeitsstile unterstützen; Mischarbeitsformen</p> <p>Erwerbsarbeit ausgewogen verteilen</p> <p>Chancengleichheit für Jugendliche, Frauen, Ältere, Menschen mit Behinderung, MigrantInnen</p> <p>soziales Netz und (arbeitsbezogene) Gesundheitsvorsorge für EPU's & atypisch Beschäftigte adaptieren</p> <p>Nachhaltigkeit im Personalmanagement</p>

Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich

Signale und Hinweise

Gestaltungsbereiche

Gesundheit

psychische und physische Erkrankungen nehmen zu (bspw. Burnout),
Erkrankungen aufgrund gesundheitsschädlicher physischer Arbeitsbedingungen (z.B. Emissionen) nehmen ab

mehr ältere ArbeitnehmerInnen mit alterstypischen Gesundheitsbedürfnissen

mehr atypisch Beschäftigte, die durch die klassischen betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen nicht erreicht werden

„krank im Job“ aufgrund Arbeitsdrucks, Angst vor Jobverlust (auch im Selbständigenbereich insb. bei EPU's)

angepasste berufliche Anforderungen, individuelle Möglichkeiten zur Verkürzung der Arbeitszeit – flexible Arbeitszeitmodelle

angemessene Krankenstandskultur (auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite)

Eigenverantwortung für Gesundheit stärken (auch im Freizeitverhalten)

Fit-im-Job-Angebote erhöhen (auch für EPU's & atypische Beschäftigte); mehr Bewegung bei sitzenden oder stehenden Berufen

Zeit u. Raum für kurze Erholungsphasen anbieten; Entschleunigung im Berufsleben



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich

Signale und Hinweise

Gestaltungsbereiche

Mobilität

wachsende Arbeitsmobilität
(PendlerInnenanteile, längere Wege zur Arbeit)

steigende Kosten der Arbeitsmobilität

steigender Zeitaufwand für Arbeitswege (Stau,
Verspätungen)

hohe Infrastrukturkosten
und Transferkosten („Pendlerpauschale“)

Dezentralisierung von Arbeitsplätzen,
attraktive Unternehmensstandorte in allen
Teilregionen

flächendeckende Verkehrskonzepte, Attraktivität
und Kapazität der öffentl. Verkehrsmittel steigern

Telearbeit

flexiblere Arbeitszeiten



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich

Signale und Hinweise

Gestaltungsbereiche

Migration

Multikulturalität in der Arbeitswelt

auch Zuwanderer der zweiten und dritten Generation
z.T. schlecht integriert

relativ hohe Arbeitslosigkeit bei MigrantInnen

MigrantInnen in Lehrberufen und qualifizierten
Berufen stark unterrepräsentiert

Potenziale der MigrantInnen wertschätzen und in
Wert setzen;
die kulturellen und sprachlichen Kompetenzen der
MigrantInnen zur Erschließung von Märkten in ihren
Herkunftsländern nutzen

leichtere Anerkennung von im Herkunftsland
erworbenen Bildungsabschlüssen

Jugendliche bei Ausbildungswünschen unterstützen
und Hilfe anbieten

Sprachkenntnisse (Deutsch, Englisch) der
MigrantInnen verbessern

Expatriates-Services auch für Minderqualifizierte

Arbeitserlaubnis für Asylsuchende mit Asylstatus

Akzeptanz der ÖsterreicherInnen für MigrantInnen
als Dienstleister und ArbeitskollegInnen verbessern,
interkulturelle Kompetenzen stärken



Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität

Umfeldbereich

Signale und Hinweise

Gestaltungsbereiche

Urbanisierung

Konzentration von hochqualifizierten Arbeitsplätzen in den urbanen Zentren/Ballungsräumen bzw. Metropolen

Brain drain in Richtung der Universitätsstädte, Landflucht, Verstädterung, Erodierung von Arbeit im ländlichen Raum

Pendlerwesen

Rückkoppelungseffekt: weitere Daseinsfunktionen und Arbeitsplätze folgen der Arbeitskonzentration: z.B. Wohnen, Nahversorgung, Bildung/Schulstandorte, etc.

hochqualifizierte Arbeit im ländlichen Raum halten und fördern: Standortattraktivität für Unternehmen und Menschen

den ländlichen Raum für Management(kräfte) attraktiv entwickeln (Kultur, Freizeit, unternehmensnahe und persönl. Dienstleistungen, etc.)

optimale Mobilitäts- und Konnektivitätslösungen zur Verbindung der urbanen Zentren und der ländlichen Regionen, Arbeitspendeln in beide Richtungen (Stadt ↔ Land) denken

Erhaltung & Ausbau der dezentralen Lebens- und Wirtschaftsräume (Arbeitsmarkt, unternehmensnahe Dienstleistungen, Infrastruktur: materiell - z.B. Datennetze, Energie, Verkehr, etc. - und immateriell - z.B. Bildung, Kultur, Kinderbetreuung, Gesundheit, Verwaltung, etc.)

dezentrale regionale Standorte für Wissenschafts-/ Forschungseinrichtungen und Headquarterfunktionen attraktiv machen



Wir freuen uns über Ihre
Kommentare, Ergänzungen, Berichtigungen und Hinweise
zu den Themenfeldern



per e-mail an

zak.post@ooe.gv.at

Betreff: Umfeldanalyse Arbeit

Thematische Umfeldanalyse Zukunft - Arbeit - Lebensqualität



Impressum:

Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Oö. Zukunftsakademie
Kärntnerstraße 10-12
A-4021 Linz
e-mail: zak.post@ooe.gv.at

Inhalt:

Mag. Simone Hüttmeir
Mag. Petra Pierecker
Mag. Dr. Oskar Schachtner

Projektteam:

Dipl.-Ing. Dr. Klaus Bernhard
Mag. Simone Hüttmeir
Mag. Josef Neuböck
Mag. Petra Pierecker
Mag. Dr. Oskar Schachtner

Bildquellen: Fotolia
© LASSEDESIGNEN,
© KIRILL KEDRINSKI
© PHOTOPHONIE
© MARCO2811