

24.11.2016, DIE ZUKUNFT DER ARBEIT – BESTIMMT **MIT UNS!**

Spotlight-Workshop Zukunft der Arbeitsorganisation

Hubert Eichmann

FORBA, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

Überblick über Digitalisierung der Arbeit(sorganisation), Vertiefungen in den parallelen Spotlight-Workshops

Trends

- Digitalisierung / Automatisierung: Produktion, Verwaltung, Dienstleistungen
- Flexibilisierung / Entgrenzung von Arbeit: zeitlich, räumlich, vertraglich...
- Strukturwandel, Outsourcing, Verlagerung

Gliederung nach 5 Themen

- Beschäftigungsentwicklung / Belegschaftsstrukturen
- Qualifikationsanforderungen
- Organisation der Arbeit / Arbeitsteilung
- Arbeitszeiten / Arbeitsorte
- betriebliche Reorganisation / Umstrukturierung

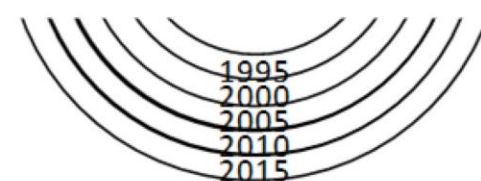
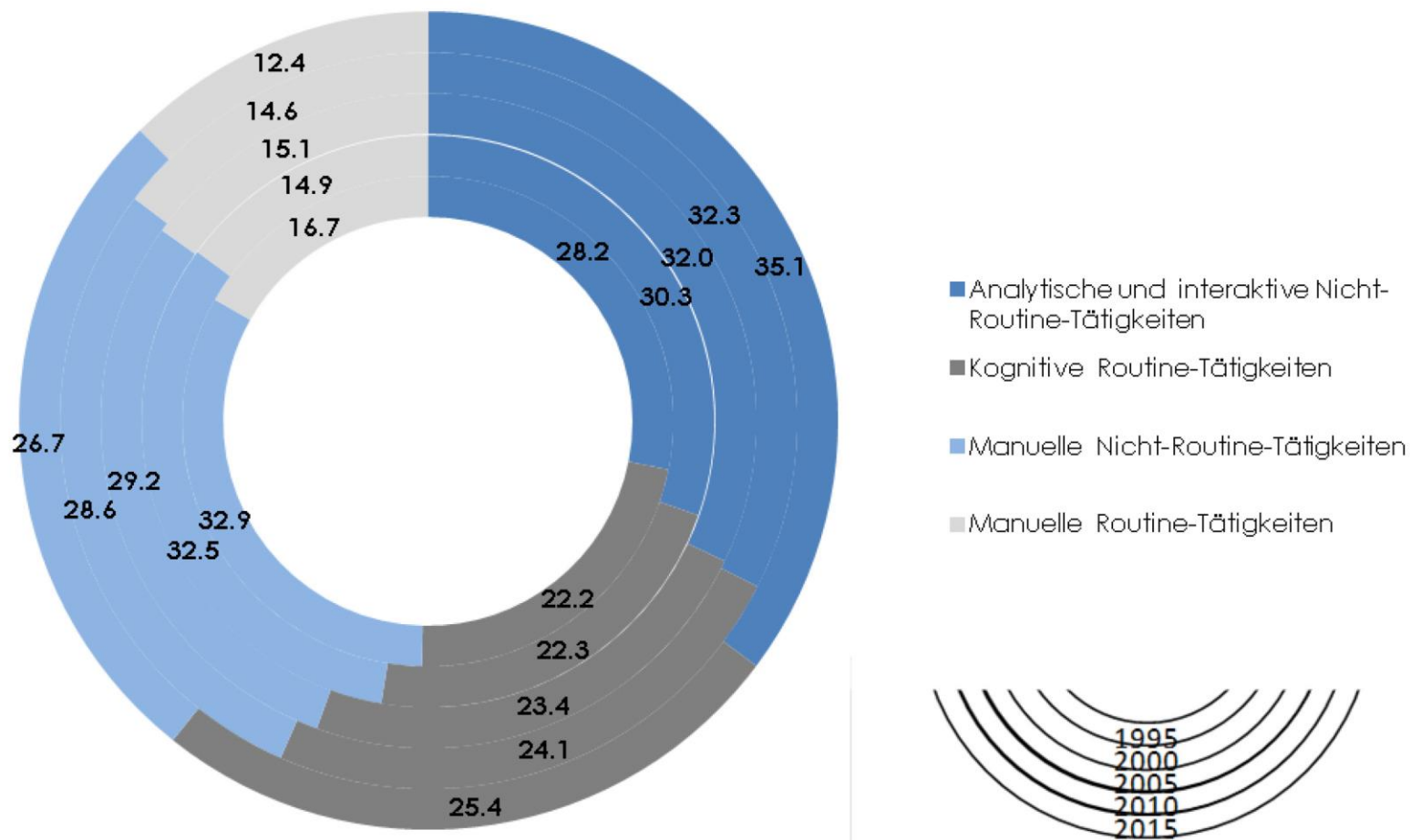
1. Zukunft der Beschäftigung

- Prognose: Horrorszenarien zu Jobvernichtung durch Automatisierung übertrieben, ebenso die Erwartungen an Industrie 4.0

AutorInnen	Land	Automatisierungspotenzial bezogen auf	Zentrale Ergebnisse potenzielle Betroffenheit ..
Frey – Osborne (2013)	USA	Berufe	47%
Bowles (2014)	EU-Staaten	Berufe	AT: 54% DE: 51%
Brzeski — Burk (2015)	Deutschland	Berufe	59%
Pajarinen — Rouvinen (2014)	Finnland	Berufe	36%
Bonin et al. (2015)	Deutschland	Tätigkeiten	12%
Dengler — Matthes (2015)	Deutschland	Tätigkeiten	15%
Amtz et al. (2016)	OECD-Länder	Tätigkeiten	AT: 12% DE: 12%

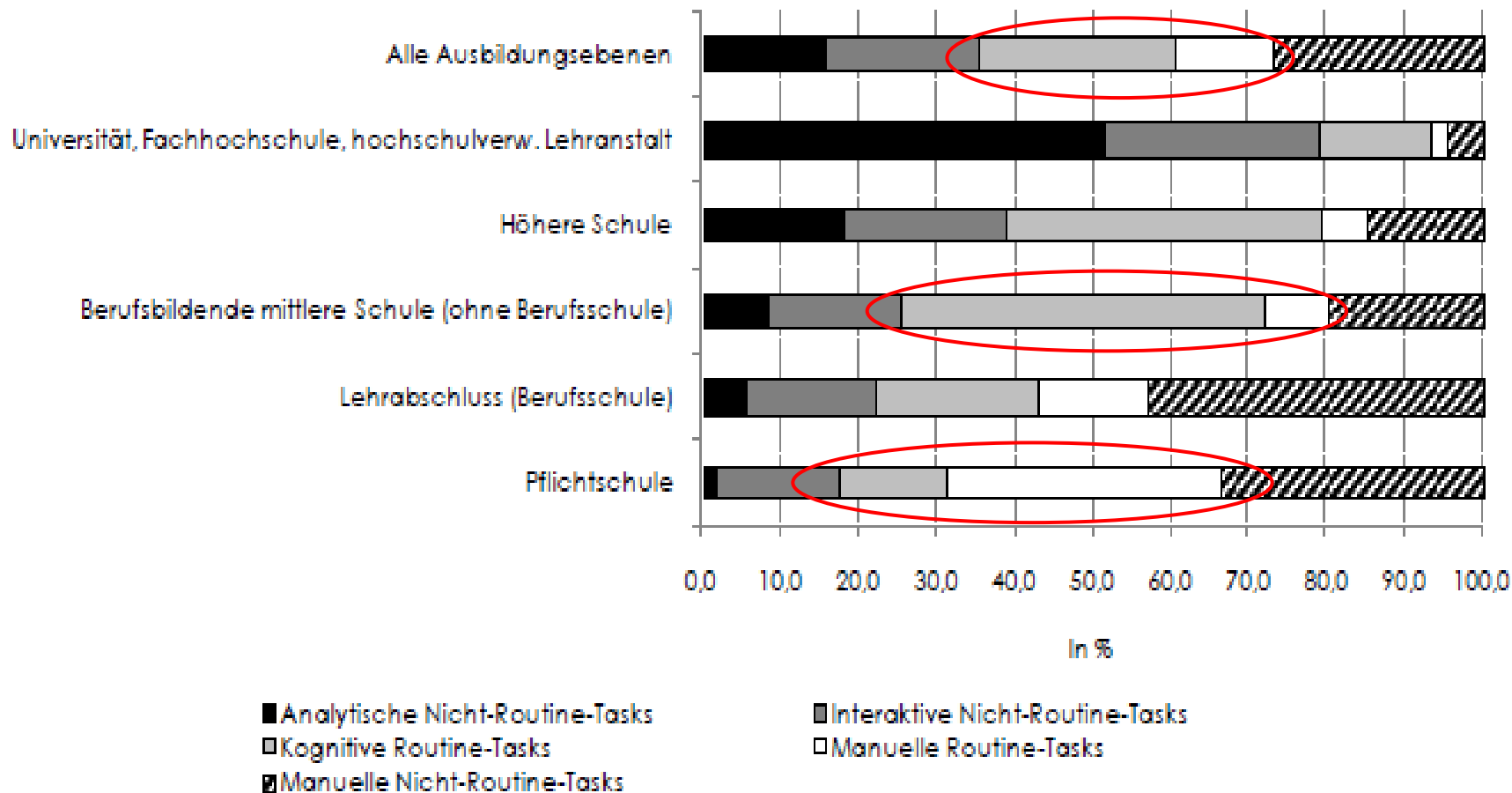
- Technikdeterminismus vs. Gestaltung von Technik: Auswirkungen je nachdem, wie Technik konkret eingesetzt wird; Tools müssen erst in Abläufe / Tätigkeiten integriert werden
- Wer sind absehbare Verlierer und Gewinner? Routinejobs vs. Nicht-Routinejobs

Anteile der unselbst. Beschäftigung in Ö. nach dem überwiegenderen Tätigkeitsmerkmal in % (1995-2015)



Quelle: WIFO 2016, AKE; 2010/2011 Bruch in der Datenreihe; ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2015

Anteile unselbst. Beschäftigung Ö. nach Formalqualifikation und überwiegendem Tätigkeitsmerkmal 2015 in %



Quelle: WIFO 2016, Daten aus Arbeitskräfteerhebung

FORBA-Studie Zukunft der Beschäftigung in Wien: wachsende / schrumpfende Branchen 2015 - 2030



Gesundheits- und Sozialwesen
Erziehung und Unterricht
Beherbergung und Gastronomie
Information und Kommunikation
Wissensbasierte Unternehmensdienste inkl. F&E



Bauwirtschaft
Kultur- und Kreativwirtschaft



Verkehr & Lagerei
Öffentlicher Sektor



Sachgüterproduktion
Finanz- und Versicherungsdienste



Handel

2. Zukunft Qualifikationsanforderungen

- Prognose: Verschiebung in Richtung höherer und breiterer Qualifikationen, fächerübergreifendes Wissen (z.B. Maschinenbau + IT)
- 60% arbeiten zumind. $\frac{1}{4}$ d. Arbeitszeit mit Computer(systemen) (EWCS 2015)
- Höherqualifizierung: Anreicherung v. Tätigkeiten, Training-on-the-Job, Aufwertung Facharbeit (Steuerungs- u. Gewährleistungsarbeit...), DE-Studien zur Industriearbeit: „Die Arbeitskräfte schaffen das“
- Dequalifizierung: IT-basierte Standardisierung von Tätigkeiten, z.B. Onlinehandel: werden aus Handelsangestellten Lagerarbeiter?

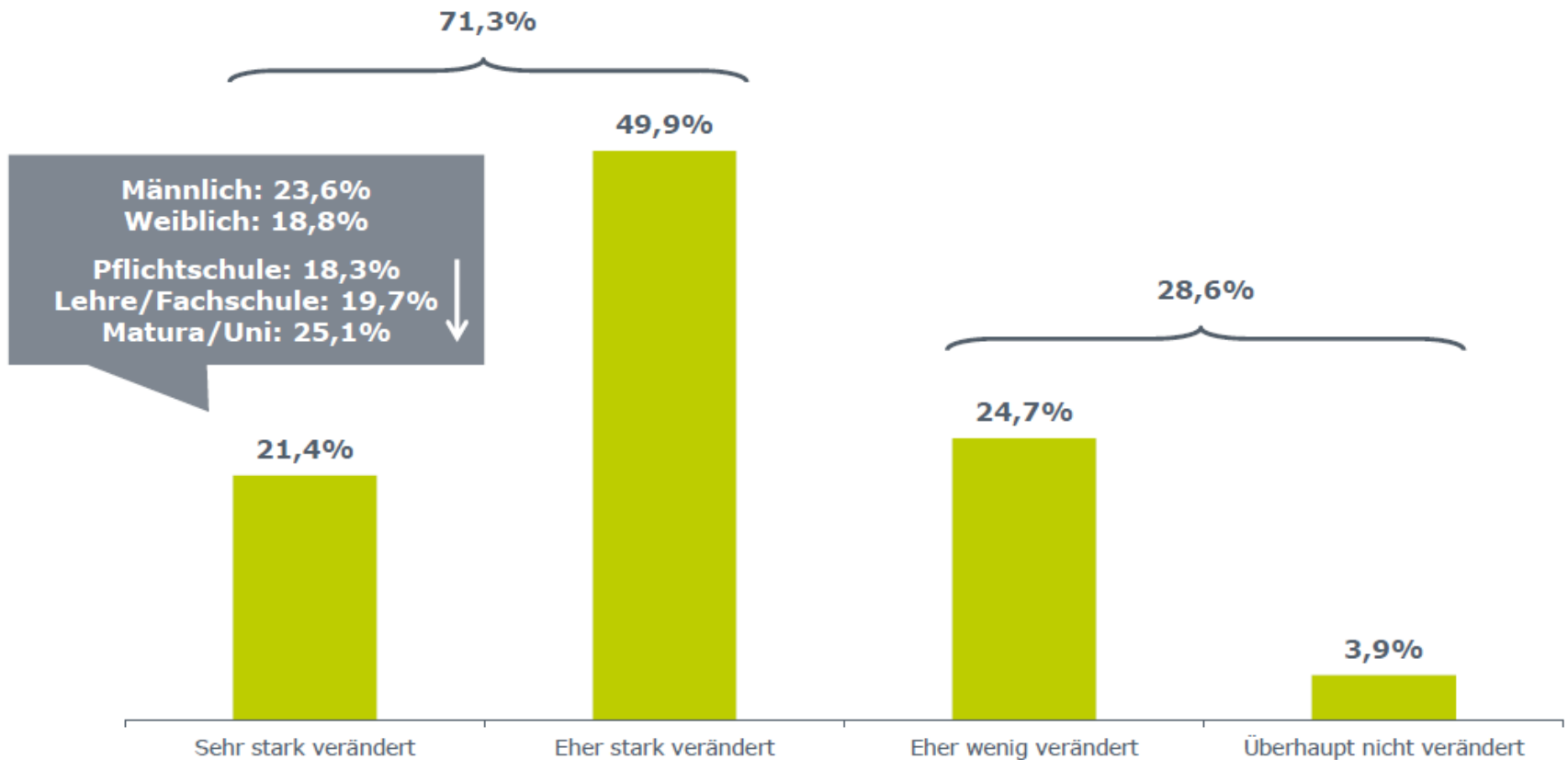
Technikzentriertes Automatisierungs-Szenario

- möglichst viel Automation und wenige Entscheidungen der Arbeitenden
- sich selbst steuernde Anlagen, Maschinen, Geräte, Prozesse
- Erfahrungen, Wissen und Intuition der Facharbeiter/innen durch Software ersetzt
- in der Produktion bleiben ausführende Tätigkeiten → Entwertung der Arbeit

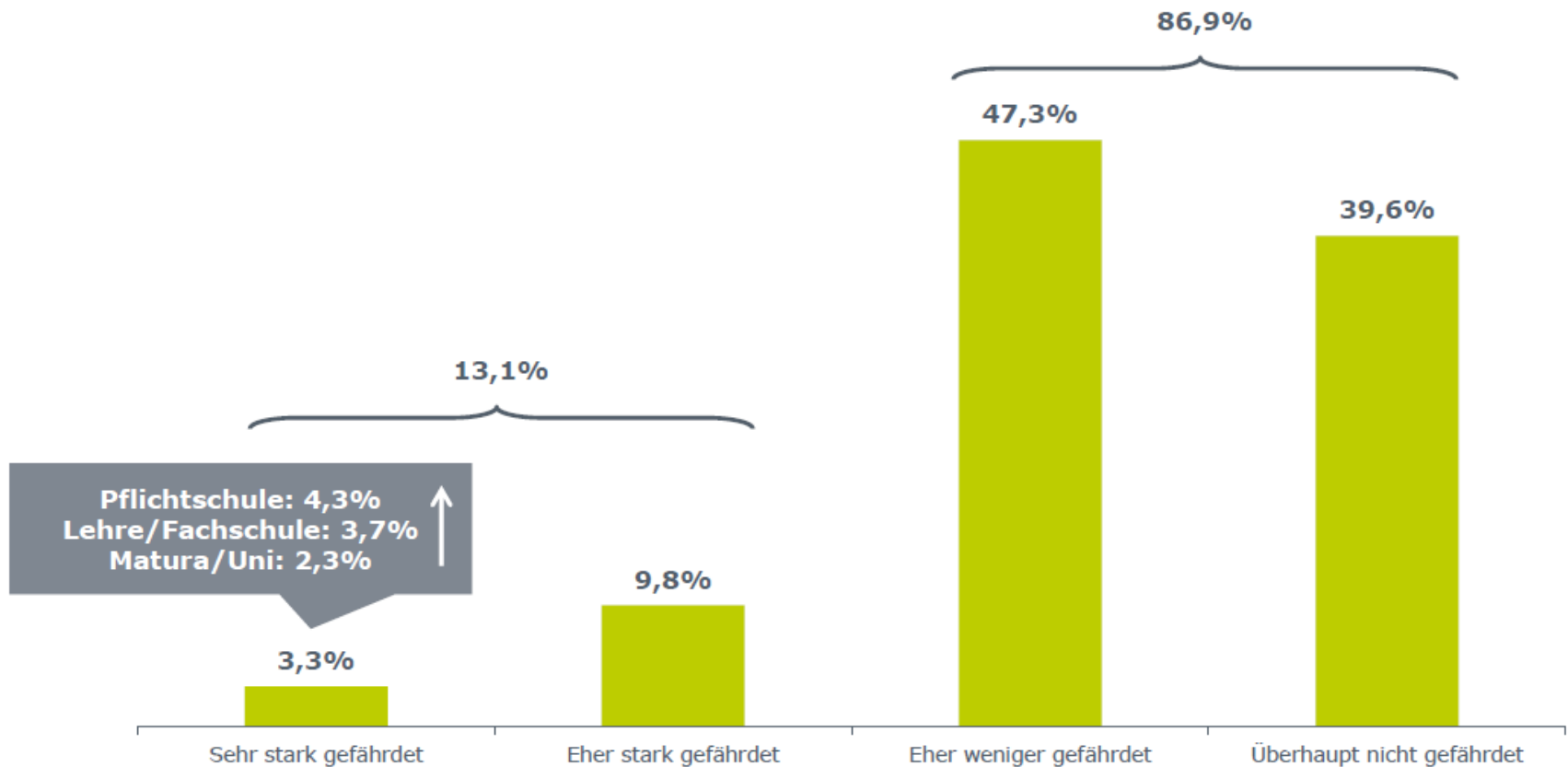
Humanzentriertes Werkzeug-Szenario

- IT-basiert Assistenzsysteme für qualifizierte Fachkräfte
- Arbeiter/innen entscheiden, steuern, überwachen, kontrollieren und werden von der Technik unterstützt
- Chancen für erfahrungsgeleitetes, lernförderliches Arbeiten
- Fähigkeiten zur Bewältigung unvorhergesehener Situationen

Befragung Erwerbstätige in Ö: Inwieweit haben die Digitalisierung und der techn. Fortschritt die Anforderungen an Ihren Job in den letzten 5 bis 10 Jahren verändert?

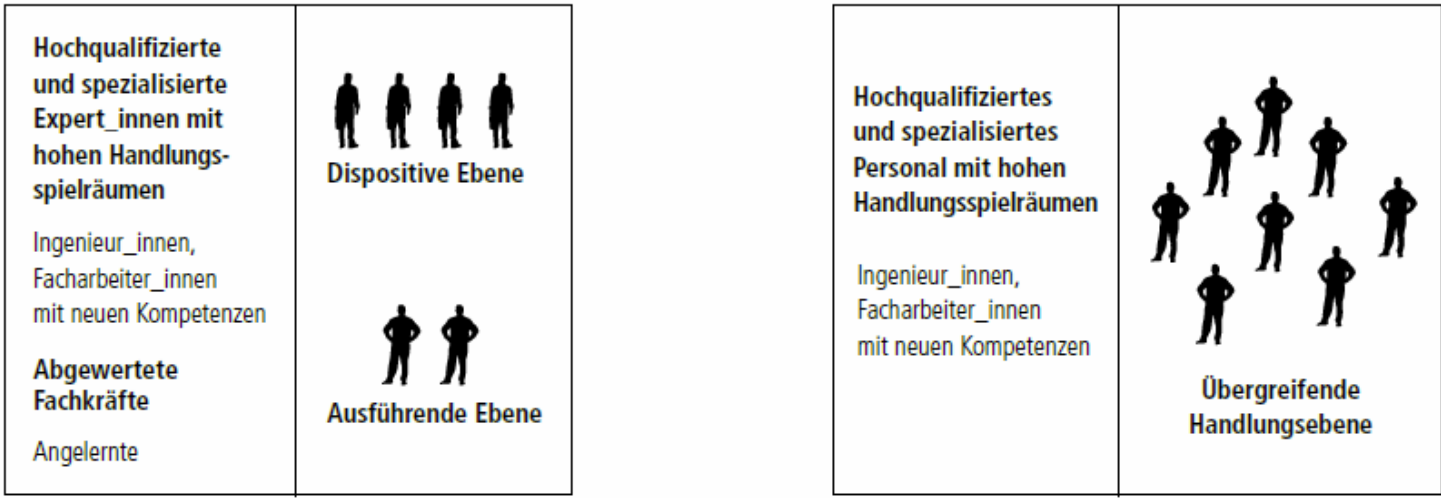


Befragung Erwerbstätige in Ö: Inwieweit sehen Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz durch die Digitalisierung und den technischen Fortschritt gefährdet?



3. Zukunft Arbeitsorganisation, Arbeitsteilung

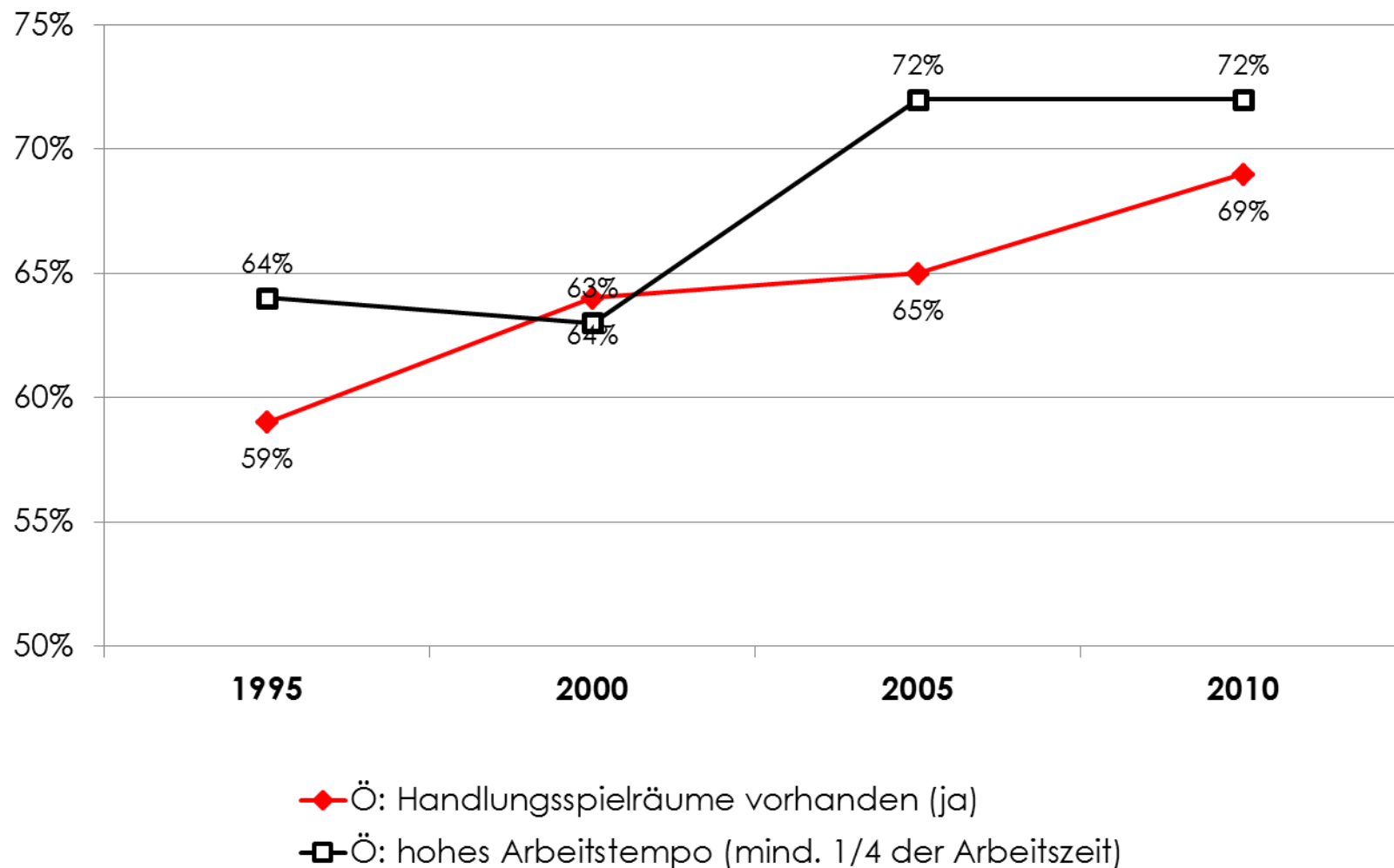
- generelle Prognosen unmöglich: viele Varianten zwischen Re-Taylorisierung (Polarisierung) bis hin zur “Schwarmorganisation”
- Abteilungs-/Betriebsgrenzen durch Vernetzung immer durchlässiger: virtuelle Teams, standortübergreifende Internetplattformen, Zulieferbeziehungen, Kundenkontakt...)
- Fähigkeit zur Kooperation als Erfolgsfaktor



4. Zukunft Arbeitszeiten / Arbeitsorte

- Prognose: Digitalisierungstrend schiebt Flexibilisierung weiter an; zeitliche und räumliche Entgrenzung, mobile Arbeitsformen
- aktuelle Daten Statistik Austria bzw. Studie AK-NÖ (in: WISO 2/2016)
 - 24% aller Beschäftigten von Betrieb mit tragbarem Gerät mit mobilem Internetzugang ausgestattet (IT: 64%, Gastronomie: 9%)
 - 40% der Beschäftigten rufen berufl. E-Mails außerhalb der Arbeitszeit ab (90% haben techn. Möglichkeit dazu); (AK-NÖ)
 - 13% sind für Vorgesetzte immer und 67% gelegentlich außerhalb der Arbeitszeit erreichbar (AK-NÖ)
 - ca. 20% aller Vollzeitbeschäftigten haben All-In-Verträge, zugleich verbreiteter Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung
 - von 2007 und 2013 steigender Anteil aller Erwerbstätigen mit häufigem Zeitdruck / Überbeanspruchung, von 29% auf 37%
- Working anytime anyplace: mehr Spielräume v.a. für Gutqualifizierte, zugleich viele Nachteile und ausgedünntes Betriebsklima wegen Zeit- u. Ortsunabhängigkeit (z.B. Desk Sharing)

Langfristig: Mehr Handlungsspielraum / Eigenverantwortung, aber höheres Arbeitstempo



Beispiel: Smart Phones in der mobilen Pflege

- Diensterteilung via Smart Phone
- Informationen rasch und immer verfügbar, Flexibilität bei Ausfällen und Einsparungen
- Probleme mit Arbeitsverdichtung, Überwachung und Entfremdung von eigentlicher Betreuung



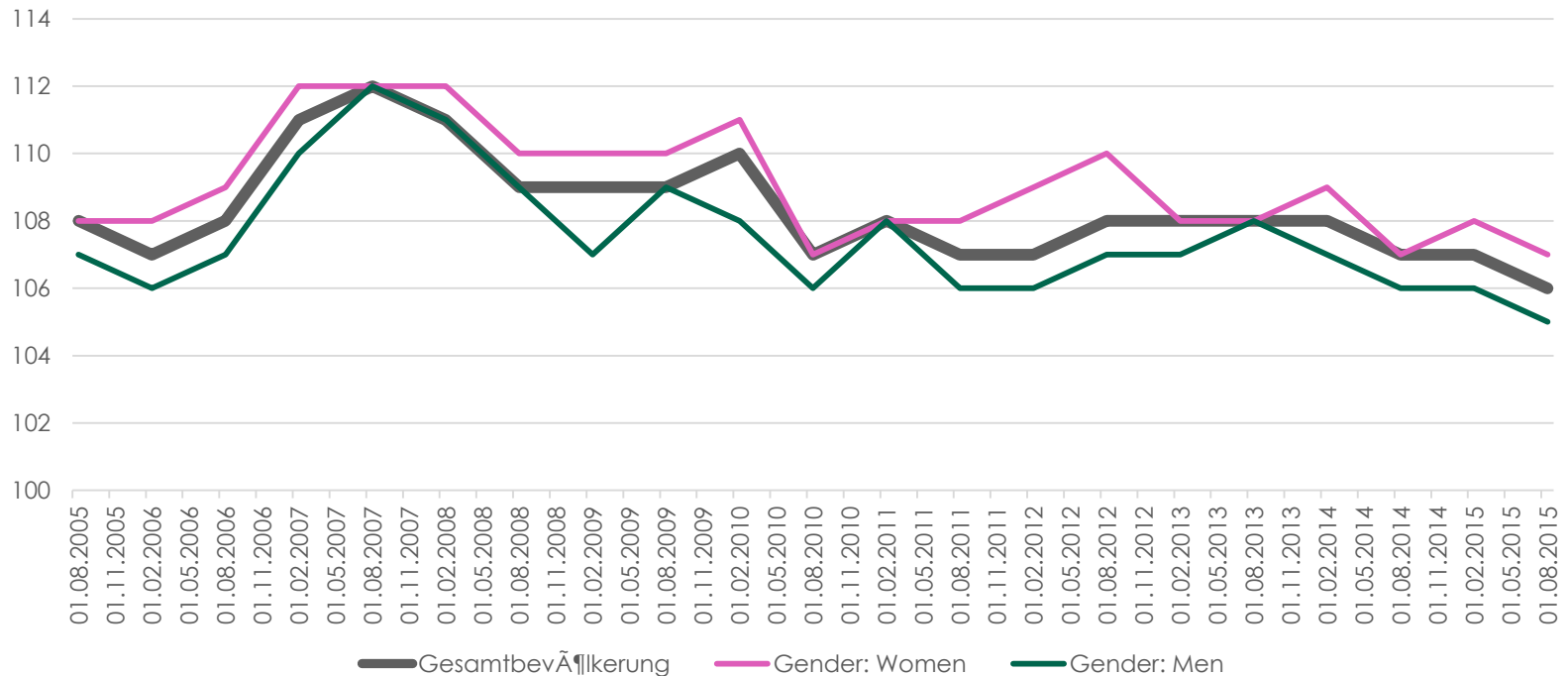
5. Zukunft betriebliche Reorganisation

- Prognose: Digitalisierung / Automatisierung beschleunigt Reorganisations-Tempo; noch mehr Kern- vs. Randgruppen
- Online-BR-Befragung: vor allem interne Umstrukturierungen inzwischen "Dauerbaustelle"

	Inland	Ausland
Innerhalb Unternehmen / Konzern	<ul style="list-style-type: none"> - 85% Interne Umstrukturierung - 57% Interne Change Management Projekte - 51% Verlagerung in andere Gesellschaften innerhalb des Unternehmens - 50% Übertragung Tätigkeiten auf Leiharbeitskräfte - 37% Ausgliederung Tätigkeiten in eigene Tochterges. - 18% Ausgliederung Vermögen in eigene Tochterges. 	<ul style="list-style-type: none"> - 25% Verlagerung Angestellten-Tätigkeiten an Standorte im Ausland - 24% Verlagerung Produktion an Standorte im Ausland
Außerhalb Unternehmen / Konzern	<ul style="list-style-type: none"> - 65% Outsourcing Hilfstätigkeiten an externen Anbieter - 39% Outsourcing „typische“ Angestelltentätigkeiten - 36% Outsourcing Produktionstätigkeiten - 15% Outsourcing Tätigkeiten an EPU 	<ul style="list-style-type: none"> - 19% Outsourcing an externe Unternehmen
Rückholung / Insourcing	<ul style="list-style-type: none"> - 24% Insourcing: outgesourcte Tätigkeiten werden wieder selbst erstellt 	<ul style="list-style-type: none"> - 8% Rückholung nach Verlagerung / Outsourcing ins Ausland
Besondere Formen	<ul style="list-style-type: none"> - 33% Sonstige Umstrukturierungsaktivitäten⁸ - 31% Schließung von Betrieben/Teilbetrieben - 26% Erwerb von wesentlichen Beteiligungen im Ausland - 24% Verschmelzung des eigenen Unternehmens mit anderem Unternehmen - 15% Verkauf von wesentlichen Beteiligungen im Ausland - 14% Eigentümerwechsel: mein Unternehmen wurde verkauft - 10% Verschmelzung der Mutter mit einem anderen Konzern 	

6. Und wie schaut's mit der Arbeitszufriedenheit aus?

- Arbeitsklimaindex zw. 1997 und 2007 deutlich gestiegen, doch mit Wirtschaftskrise ab 2008 sinkt Zufriedenheit / steigt Unsicherheit
- ungleiche Arbeitszufriedenheit entspricht in etwa den ungleichen Arbeits- u. Beschäftigungsbedingungen



Optionen für gute Arbeitsorganisation bei (Fach-)Arbeit

- Qualifizierte und gleichberechtigte Beschäftigte? Selbstorganisierte, flexible Teams? Vermeidung von Polarisierung
- Lernförderliche Arbeit: Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Kooperation, Kommunikation zwischen Beschäftigten, Lernfunktionen
- Menschen nicht bloß für Automationslücken, Automation einfacher manueller Tätigkeiten, Überwindung repetitiver Arbeit
- Planung und Steuerung nicht “am Menschen vorbei” durch Selbstorganisation der “Dinge”
- Eigenverantwortung und Entscheidungsspielraum für “ingenieur-ähnliche” Facharbeiter/innen
- ergonomische Gestaltung und altersgerechte Arbeit

7. Fragen zur betrieblichen Mitbestimmung

- **Wer gehört (noch) zum Betrieb, wer nicht (mehr)?**
(laufende Umstrukturierungen, Vervielfältigung Kern-Rand)
- **Wie können MitarbeiterInnen (noch) erreicht werden?**
(angesichts vielfältiger Entgrenzungen und mobile Arbeit)
- **Wer fühlt sich (noch) von Betriebsrat / Personalvertretung vertreten?**
(schwieriger Umgang mit hochqualifizierten Erwerbsgruppen)
- **Wer benötigt und wer bekommt welche Weiterbildung?**
(Selbstorganisation? Matthäus-Prinzip? Weiterbildung für alle?)
- **Wie müssen untersch. Beschäftigtengruppen geschützt werden, insbes. vor den Risiken der Digitalisierung / Automatisierung?**
(Welche Regulierung auf welcher Ebene?)
- ...

Danke für das Interesse!
eichmann@forba.at