



Fachtagung – 15. März 2016
von 10.00 bis 15.25 Uhr
ÖGB Catamaran
Johann Böhm Platz 1
1020 Wien

**„Total digitalisiert?
Arbeit & berufliche Bildung im Wandel“**

Tagungsprogramm - Vormittag

09.30-10.00	<p>Registrierung und Willkommenskaffee</p> <p>Gesamtmoderation der Veranstaltung: <i>Mag.ª Karin Steiner (abif)</i></p>
10.00-10.15	<p>Begrüßungsworte:</p> <p><i>Werner Drizhal (Geschäftsbereichsleiter Bildung, Gewerkschafts- & Personalentwicklung GPA-djp)</i> <i>René Sturm (AMS Österreich)</i></p>
10.15-11.05	<p>Key Note: Digitalisierte Arbeitswelt – eine Bestandsaufnahme</p> <p><i>Mag.ª Regina Haberfellner (Soll & Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung)</i></p>
11.05-11.55	<p>Key Note: Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Kompetenzen</p> <p><i>M.A. Bernd Dworschak (Fraunhofer IAO, Stuttgart)</i></p>
11.55-12.30	Mittagspause
12.30-14.30	<p>Moderierte Workshops:</p> <p>1: MitarbeiterInnenverträgliche Digitalisierungsprozesse in Unternehmen Neue Zusammenarbeits- und Kommunikationswerkzeuge im Beruf: Gefahren und Chancen – <i>Univ.-Lekt.ª in Lena Doppel (cat-x media)</i> Kreativität der MitarbeiterInnen als Ressource für die Digitalisierung anerkennen – Rahmenbedingungen für Partizipation schaffen – <i>Dr.ª in Eva Angerler (GPA-djp Abt. Arbeit und Technik)</i></p> <p>2: Digitale Kompetenzen im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik Internationale Maßnahmenbeispiele zur Förderung digitaler Kompetenzen – <i>Mag.ª Christina Enichlmair & MMag.ª Eva Heckl (KMU Forschung Austria)</i> Die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik im digitalen Wandel – <i>Mag.ª Ilse Leidl-Krapfenbauer (AK Wien Arbeitsmarkt und Integration)</i></p> <p>3: Branchenspezifische Auswirkungen der Digitalisierung und betriebliche Bildungsanforderungen Digitale Trends in verschiedenen Dienstleistungsbranchen und deren Auswirkung auf Arbeit und Qualifikationen – <i>Claus Zanker (input consulting)</i> Digitalisierung = Veränderung, Leadership und Chancen – <i>Jürgen Horak (Dimension Data Austria)</i></p>
14.30-14.45	Kaffeepause
14.45-15.15	Zusammenfassung der Workshopergebnisse im Plenum
15.15-15.25	Verabschiedung

Kurzangaben: Key-Note Speaker und Vortragende der Workshops

Eva Angerler studierte Geschichte und Fächerkombination Soziologie, Publizistik und Politikwissenschaften. Nach dem Studium arbeitete sie in der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt u.a. an Studien zum Thema Qualifikationsbedarf in ausgewählten Branchen. Seit 1997 arbeitet Eva Angerler in der GPA-djp Abteilung Arbeit und Technik, wo sie mit folgenden Arbeitsschwerpunkten beschäftigt ist: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Soziales Audit, Technikgestaltung/ArbeitnehmerInnendatenschutz, Managementmethoden, Arbeitsorganisation, Arbeitsbewertungssysteme, Beurteilungssysteme, Corporate Social Responsibility (CSR), Digitalisierung/Industrie 4.0.

Lena Doppel studierte Informatik an der TU Wien und Organisations- und Personalentwicklung an der PEF Privatuniversität für Management. Seit 1989 arbeitet sie als freiberufliche Trainerin und Ausbilderin. Darüber hinaus ist Lena Doppel seit 2006 als Univ. Ass. für Medientechnik an der Universität für angewandte Kunst tätig. Sie war Mitarbeiterin und auch einmal Herausgeberin der Falter-Ratgeber "Handbuch Internet" und macht als Digicoach (www.digicoach.at) und in der Workshopreihe Digitools@Digitalks alt und jung für das Social Web fit.

Bernd Dworschak studierte Soziologie und Neuere Englische Literatur an der Universität Tübingen sowie an der University of Leicester, England. Nach dem Studium war er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur in Tübingen. Seit 2002 ist Bernd Dworschak Mitarbeiter im Competence Team „Kompetenzmanagement“ am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart. Seine Arbeitsschwerpunkte konzentrieren sich auf die Themen demografischer Wandel, Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen und Kompetenzmanagement. Er koordinierte das Früherkennungsnetzwerk FreQueNz, aus welchem Ergebnisse zu zukünftig notwendigen Kompetenzen im Internet der Dinge in der industriellen Produktion, also in der Industrie 4.0, hervorgegangen sind. Aktuell beschäftigt er sich mit den Auswirkungen von Digitalisierung auf Arbeit und Kompetenzen.

Christina Enichlmair studierte Geographie (Schwerpunkt Wirtschaftsgeographie) an der Universität Wien und International Relations an der Donau-Universität Krems. Sie ist seit 2007 bei der KMU Forschung Austria als wissenschaftliche Mitarbeiterin in den Bereichen Beschäftigung/Arbeitsmarkt, regionale und internationale Wirtschaft tätig. Davor war sie am Institut für Stadt- und Regionalforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, bei der 3s Unternehmensberatung sowie an der Universität Wien als Projektmitarbeiterin beschäftigt.

Regina Haberfellner ist Sozialwissenschaftlerin und absolvierte das Studium der Soziologie an der Universität Wien. Beruflich war sie bis 2002 Bereichsleiterin für Chancengleichheit und Integration am Zentrum für soziale Innovation. 2003 gründete Regina Haberfellner die Soll&Haberfellner Unternehmens- und Projektberatung (www.soll-und-haberfellner.at). Aktuell liegen ihre Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklungen, Neue Technologien und Arbeitsmarkt.

Eva Heckl studierte Politikwissenschaft, Französisch und Volkswirtschaft in Wien und ist seit 2004 als Projektleiterin bei der KMU Forschung Austria für Evaluierungen und Studien in den Forschungsbereichen Beschäftigung/Arbeitsmarkt und Entrepreneurship auf nationaler und internationaler Ebene verantwortlich. Im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit beschäftigt sie sich u.a. mit arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen, der Integration von diskriminierten Gruppen am Arbeitsmarkt und Humanressourcen im Bereich Wissenschaft und Technik.



Jürgen Horak verantwortet als Mitglied der Geschäftsleitung von Dimension Data Austria den Bereich Solutions. In dieser Funktion sieht er es als eine seiner zentralen Aufgaben, neben dem traditionellen Business bei Dimension Data, vor allem die Digitale Transformation und die Cloud Thematik im Unternehmen und bei Kunden aktiv voranzutreiben. In seiner Führungsfunktion legt er auch einen besonderen Fokus auf die Themen Leadership und Change Management. Vor seiner Zeit bei Dimension Data war Jürgen Horak in verschiedenen Positionen in den Bereichen Sales und Service in internationalen Unternehmen tätig.

Ilse Leidl-Krapfenbauer studierte Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz. Beruflich war sie zunächst für die Volkshilfe Österreich als Mitarbeiterin im Bereich Sozialpolitik tätig. Seit 2010 ist Ilse Leidl-Krapfenbauer Referentin für Arbeitsmarktpolitik in der Arbeiterkammer Wien und Mitglied des Förder- und Strategieausschuss des AMS Wien. Dabei liegen ihre Arbeitsschwerpunkte in den folgenden Bereichen: Arbeitsmarktpolitik, Bildung, Arbeitsmarktdaten, digitaler Wandel, Arbeit&Wirtschaft Blog.

Claus Zanker studierte Politik- und Verwaltungswissenschaft an der Universität Konstanz und arbeitete mehrere Jahre bei der Deutschen Postgewerkschaft in Stuttgart. Seit 1999 ist er Geschäftsführer der Input Consulting und beschäftigt sich dort mit der sozio-ökonomischen Entwicklung verschiedener Dienstleistungsbranchen und den Wechselbeziehungen von Arbeit und Technik.

Abstracts – Key Notes

Digitalisierte Arbeitswelt – eine Bestandsaufnahme

Regina Haberfellner

Die digitale Transformation bringt eine ganze Reihe technologischer Innovationen, die dazu geeignet sind, ganze Branchen neu zu strukturieren und neue Prozesse sowie Geschäftsmodelle zu etablieren. Digitalisierung, mobiles Internet und Cloud Computing gelten als disruptive Innovationen, die das Potenzial haben, ganze Märkte zu verändern oder sogar neu zu schaffen, die aber auch mit vielen Unsicherheitsfaktoren belastet sind. Wo für die einen viel Licht ist, sehen die anderen viel Schatten. Meldungen über erwartete positive Beschäftigungseffekte wechseln mit solchen ab, in denen die fortschreitende Digitalisierung mit exzessiver Jobvernichtung gleichgesetzt wird. Die Keynote wird einen Überblick über aktuelle beschäftigungsrelevante Entwicklungen auf nationaler und europäischer Ebene sowie über mögliche zukünftige Entwicklungspfade bieten.

Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Kompetenzen

Bernd Dworschak

Die fortschreitende Digitalisierung bietet große Chancen für produzierende Unternehmen. Zugleich stellt sie mehr als eine rein technische Herausforderung dar und bringt neue der Formen der Arbeits- und Entscheidungsteilung zwischen Mensch und Technik mit sich, was von den ArbeitnehmerInnen neue Kompetenzen verlangt. Der Beitrag beleuchtet den aktuellen Stand zum Thema Digitalisierung und seiner Auswirkungen auf Arbeit und Kompetenzerfordernungen. Sowohl auf allgemeiner wie auch exemplarisch auf spezifischer Ebene wird erläutert, welche digitalen Kompetenzen zunehmend in der Arbeit von morgen benötigt werden. Dabei soll auch auf die aktuelle Diskussion um "Industrie 4.0" eingegangen und dessen Rahmenbedingungen erörtert werden. Abschließend soll diskutiert werden, auf welche Art und Weise auf die entsprechenden Anforderungen reagiert werden kann.

Abstracts - Workshops

Workshop 1: MitarbeiterInnenverträgliche Digitalisierungsprozesse in Unternehmen

Neue Zusammenarbeits- und Kommunikationswerkzeuge im Beruf: Gefahren und Chancen

Lena Doppel

Digitale Technologien verändern den Arbeitsalltag in Unternehmen. Welche Systeme, Applikationen und Konzepte gibt es im Bereich der Digitalisierung und Virtualisierung von Zusammenarbeit und Kommunikation und wie wirken sich diese Neuerungen auf den Arbeitsalltag aus? Wir besprechen die Pros und Cons neuer digitaler Zusammenarbeitsformen und Dos and Don'ts bei deren Umsetzung im Betrieb.

Kreativität der MitarbeiterInnen als Ressource für die Digitalisierung anerkennen – Rahmenbedingungen für Partizipation schaffen

Eva Angerler

Der Technikeinsatz am Arbeitsplatz ist ein Thema, das den Betriebsrat schon lange beschäftigt. Die Veränderungen durch die zunehmende Digitalisierung äußern sich durch immer stärker vernetzte Systeme, Cloud Computing und beginnendem Einsatz von Big Data Tools in den Unternehmen. Schrittweise kommt es im Zusammenhang mit Digitalisierung zu neuen Formen der Arbeitsorganisation (Trend zu Standardisierung im Dienstleistungsbereich, Crowdfunding, mobile Arbeit, usw.). Vielfach werden Digitalisierungsprozesse zentral vorgegeben und ohne breite Beteiligung der MitarbeiterInnen eingeführt. Geringe Akzeptanz und sogar negative Auswirkungen auf das Kommunikationsverhalten können die Folge sein.

Wie soziologische Studien über neue Kompetenzen und Qualifizierung im Kontext von Digitalisierungsprozessen zeigen, ist das Erfahrungswissen der Beschäftigten eine oft unterschätzte Ressource im Umgang mit komplexen und stark digitalisierten Arbeitswelten und auf dem Weg dorthin. Soll diese Ressource für die Gestaltung von Digitalisierungsprozessen genutzt werden, ist ein deutlich höheres Ausmaß an Partizipation nötig. Unternehmen müssen lernen, das Erfahrungswissen und die Kreativität der Beschäftigten mehr als bisher anzuerkennen und bei der Gestaltung von Arbeitsorganisation und eingesetzter Technologie frühzeitig zu nutzen. Dazu sind Organisationsstrukturen, Organisationsentwicklung und Personalentwicklung an einem Mehr an Partizipation auszurichten. Die Partizipationsfähigkeit der Beschäftigten und des Managements ist gleichermaßen zu fördern.

Workshop 2: Digitale Kompetenzen im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik

Internationale Maßnahmenbeispiele zur Förderung digitaler Kompetenzen

Christina Enichlmair, Eva Heckl

IKT-Kompetenzen sind in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern wie etwa Schweden, den Niederlanden oder Kanada deutlich schwächer ausgeprägt. Daher können internationale Maßnahmenbeispiele zur Förderung von IKT-Kompetenzen bzw. von Weiterbildungsaktivitäten unter dem Einsatz digitaler Technologien für Österreich Anregungen für die Gestaltung von Qualifizierungsangeboten liefern. Auf Grund der guten Vergleichbarkeit der Ausbildungssysteme und Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt wurden hierfür Beispiele aus Deutschland und den Niederlanden ausgewählt.

In den Niederlanden wurden bereits weitreichende Programme und Aktionspläne implementiert, u.a. das Programm „Digitale Kenntnisse & Digitale Sicherheit“ 2012-2015 („Digivaardig & Digiveilig“) sowie der „Aktionsplan Analphabetismus“ 2012-2015. Im Rahmen des Aktionsplans Analphabetismus werden die Onlineplattform oefenen.nl, die sich auf E-Learning für gering qualifizierte (junge) Erwachsene spezialisiert hat, sowie das umfassende Pilotprogramm „Tal vor het Leeven“ („Sprache für das Leben“), das u.a. auf die Vermittlung von digitalen Kenntnissen abzielt, vorgestellt.

In Deutschland wurden ebenfalls diverse Förderprogramme und spezifische Initiativen umgesetzt. Hier stehen bei den ausgewählten Maßnahmenbeispielen neue Qualifizierungsansätze unter dem Einsatz digitaler Medien im Vordergrund, wie etwa im Rahmen des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ (2012-2020). Beispiele dafür sind das Projekt Flexicare 50+, das die Schulung älterer Pflegekräfte mit Tablets zum Inhalt hat, oder im Bereich des Bauwesens die Maßnahmen eWorkBau sowie BIM@Work, die zur Forcierung von softwaregestützter Bauplanung beitragen sollen und das Bauhandwerk auf die sich mit der zunehmenden Digitalisierung verändernde Arbeitsweise vorbereiten.

Die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik im digitalen Wandel

Ilse Leidl-Krapfenbauer

Der digitale Wandel kommt nicht von heute auf morgen, es ist ein schrittweiser Wandel und ist für viele Beschäftigten in Form von Veränderungen in der Arbeitswelt bereits heute spürbar. Im Bereich der Arbeitslosigkeit zeichnet sich auch schon seit einiger Zeit eine zunehmende Segmentierung unter den Arbeitslosen ab: immer mehr Menschen erhalten keine realistische Chance mehr auf dem Arbeitsmarkt. Der digitale Wandel muss dazu genutzt werden um dieser Segmentierung aktiv entgegenzusteuern, dabei kommt der Bildung und der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine zentrale Rolle zu.

Ich möchte einige zentrale Fragestellungen die sich im Bereich der Arbeitsmarktpolitik in Zusammenhang mit der fortschreitenden Digitalisierung, ergeben, erörtern und in der Gruppe diskutieren, beispielsweise: Welche Rolle hat die aktive Arbeitsmarktpolitik um einer Segmentierung und einem „digital divide“ entgegenzuwirken? Wie verändert der digitale Wandel das Angebot an Aus- und Weiterbildungen für ArbeitnehmerInnen? Wie können non-formal oder informell erworbene Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar gemacht werden und damit auch das Matching von offenen Stellen und Arbeitssuchenden verbessern?

Workshop 3: Branchenspezifische Auswirkungen der Digitalisierung und betriebliche Bildungsanforderungen

Digitale Trends in verschiedenen Dienstleistungsbranchen und deren Auswirkung auf Arbeit und Qualifikationen

Claus Zanker

Digitale Technologien dringen mit einer ungeahnten Entwicklungsdynamik in immer mehr Anwendungsbereiche des Dienstleistungssektors vor. Sie verändern Geschäftsmodelle und Arbeitsprozesse und die qualifikatorischen Anforderungen der Beschäftigten. Der Anteil „informatisierter“ Arbeitsgegenstände nimmt zu, digitale Assistenzsysteme verändern die Arbeitsteilung von Mensch und Maschine und immer mehr manuelle und geistige Arbeit fällt der Automatisierung zum Opfer. Das „Internet der Dinge“, „Big Data“ und „Augmented Reality“ ermöglichen neue Geschäftsmodelle und beeinflussen die Art und Weise, wie wir in Zukunft arbeiten werden.

Welche technischen Entwicklungstrends sind in verschiedenen Dienstleistungsbranchen zu beobachten? Wie wirkt sich digitale Technik auf die Arbeitsinhalte und die Qualifikationsanforderungen aus und welche Herausforderungen ergeben sich hier für die Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Digitalisierung = Veränderung, Leadership und Chancen

Jürgen Horak

Die Digitale Transformation ist unvermeidlich mit Veränderungen verbunden.

Jede Veränderung (egal ob digital oder nicht) braucht starke Leadership Skills, damit die einhergehenden Chance auch genutzt werden können.

Um welche Art Veränderung geht es?

Wie steht's um die Digital Leadership Skills in Österreich?

Wie kann man die Transformation unterstützen?

Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer!

Die Powerpoint-Folien der Vortragenden, die Tagungsmappe und Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events“. Zur Dokumentation der Tagung wird darüber hinaus ein eigener Tagungsband erstellt, der in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at publiziert wird.

Vielen Dank für Ihr Kommen!