Berufe Mobilität

Neue Berufsbilder in der Mobilität im Kontext von Automatisierung und Digitalisierung

Programm / Ausschreibung	Mobilität der Zukunft, MdZ - 13. Ausschreibung (2019) Logistik	**Status**	abgeschlossen
Projektstart	01.02.2020	**Projektende**	28.02.2021
Zeitraum	2020 - 2021	**Projektlaufzeit**	13 Monate
Keywords	Berufsbilder, Berufsfelder, Qualifikationen, Kompetenzprofile, Tätigkeitsprofile, Mobilität, Automatisierung, Digitalisierung, Attraktivität, Bedarf		

Projektbeschreibung

Die Mobilität und das Mobilitätsverhalten verändern sich durch technische Einflüsse (insbesondere Automatisierung und Digitalisierung) massiv. Daraus ergeben sich auch tiefgreifende Veränderungen in der Berufslandschaft innerhalb der Mobilitätsberufe. Verschiedene Studien (wie etwa die Studie „Mobilität 2040 – Berufsbilder und Chancen für die Beschäftigung in einem automatisierten und digitalisierten österreichischen Mobilitätssektor 2040“ – kurz „Mobilität 2040“ – sowie die Studie „Soziale und organisatorische Auswirkungen zunehmender Automatisierung im österreichischen Güterverkehrssystem“) legen vor diesem Hintergrund die begründete Vermutung nahe, dass bestehende Berufsbilder den zukünftigen Herausforderungen im Zusammenhang mit Automatisierung und Digitalisierung im Mobilitätssektor nicht hinreichend entsprechen. Darüber hinaus zeigt sich in der Nachfrage nach Ausbildungen in diesem Bereich sowie in verschiedenen Konsultationen großer Arbeitgeber, dass der Bedarf an qualifizierten MitarbeiterInnen mit Kompetenzen im Zusammenhang mit Automatisierung und Digitalisierung kaum gedeckt werden kann und dass es zudem ein Nachfragedefizit seitens potenzieller ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu den Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Automatisierung und Digitalisierung im Mobilitätssektor lassen somit eine Angebots- und Nachfragedynamik entstehen, die nicht nur neue Berufe und Berufsbilder im Mobilitätssektor erfordert, sondern auch den Anpassungsdruck bei (Aus-)Bildung und Angebot für zukünftige Beschäftigte erhöht – und damit eine entsprechende Attraktivierung von Massenberufen im Mobilitätssektor erforderlich macht.

Hinter dem Konzept von Berufsbildern verstehen wir sowohl deren konkrete Bezeichnungen als auch die Beschreibung der zur adäquaten Berufsausübung notwendigen Kompetenzen/Qualifikationen und Tätigkeiten (Kompetenz- und Tätigkeitsprofile).

Ausgehend vom oben skizzierten Befund und der gegenständlichen Ausschreibung ergeben sich für die vorgeschlagene F&E-Dienstleistung die folgenden Hauptfragestellungen:
- Wie verändern sich die einzelnen Berufsfelder in der Mobilität für sogenannte „Massenberufe“ durch Digitalisierung und Automatisierung konkret? Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Kompetenz- und Tätigkeitsprofile?
- Wie werden somit zukünftige Berufsbilder für und Berufsbildbezeichnungen von bestehenden und möglichen neuen

Zielgruppen wahrgenommen? Wie können neue Berufsbilder und Berufsbildbezeichnungen für Kinder, Jugendliche und Frauen attraktiver gestaltet werden, um zukünftigem Anpassungsbedarf möglichst effektiv entsprechen zu können?
- Wie können neue Berufsbilder und Berufsbildbezeichnungen so ausgestaltet werden (Kompetenz- und Tätigkeitsprofile, Beschreibungen, Rahmenbedingungen), damit diese einerseits keine Stereotypen verstärken, andererseits aber auch in die gesamte Berufs- und Qualifikationslandschaft passen (inkl. passender Qualifikationsniveaus, internationaler Anerkennung etc.)?

Im Zuge der vorgeschlagenen F&E-Dienstleistung werden Berufsbilder und Berufsbildbezeichnungen von „Massenberufen“ in der Mobilität im Kontext der Automatisierung und Digitalisierung in einem inklusiven Prozess mit relevanten Stakeholdern (Arbeitgeber, Aus- und Weiterbildungsverantwortliche, Interessenvertretungen) erarbeitet und ihre Attraktivität in Fokusgruppen mit Kindern, Jugendlichen und Frauen überprüft und optimiert. Damit wird einerseits sichergestellt, dass die aktuellen Bedürfnisse der Bedarfsseite und der Angebotsseite in der Gestaltung, andererseits aber auch die Bedürfnisse der wichtigsten angesprochenen Zielgruppen sowie die nationale und internationale Anerkennung der Berufsbilder berücksichtigt werden. Es handelt sich somit um einen ganzheitlichen und inkludierenden Ansatz, der durch eine partizipative Entwicklung der Berufsbilder gekennzeichnet ist.

Die Projektergebnisse werden gegen Ende der Projektlaufzeit durch einen Online-Konsultationsprozess validiert/kommentiert. Die Begleitung durch einen Projektbeirat ermöglicht eine enge Abstimmung mit dem BMVIT und wesentlichen Stakeholdern nicht nur im Konsultationsprozess (Workshops, Fokusgruppen und Online-Konsultation), sondern auch bereits in der Vorbereitung der Konsultationsprozesse, sowie eine enge Abstimmung von Projektzielen und -erwartungen.

Abstract

Mobility and mobility behaviour are changing massively as a result of technical influences (especially automation and digitisation). This also results in far-reaching changes in the occupational landscape within the mobility occupations. Against this background, various studies (such as the study ‘Mobility 2040 - Job descriptions and opportunities for employment in an automated and digitised Austrian mobility sector 2040’ - short ‘Mobility 2040’ - and the study ‘Social and organisational effects of increasing automation in the Austrian freight transport system’) suggest that existing job descriptions do not adequately meet the future challenges associated with automation and digitisation in the mobility sector. In addition, the demand for training in this area and various consultations with major employers show that the demand for qualified employees with skills in connection with automation and digitisation can hardly be met and that there is also a demand deficit on the part of potential employees in comparison with employment opportunities. Automation and digitisation in the mobility sector thus create a supply and demand dynamic that not only requires new occupations and job descriptions in the mobility sector, but also increases the pressure to adapt in terms of (training) and supply for future employees - and thus makes it necessary to make mass occupations in the mobility sector more attractive.

Behind the concept of job profiles we understand both their concrete designations and the description of the competences/qualifications and activities (competence and activity profiles) necessary for the adequate exercise of a profession.

Based on the findings outlined above and the present call for proposals, the following main questions arise for the proposed

R&D service:
- How do the individual occupational fields in mobility for so-called ‘mass occupations’ change in concrete terms as a result of digitisation and automation? What impact will this have on competence and activity profiles?
- How will existing and potential new target groups perceive future job profiles for and job descriptions? How can new job profiles and job descriptions be made more attractive for children, youths and women in order to meet future adaptation needs as effectively as possible?
- How can new job profiles and job descriptions be designed (competence and activity profiles, descriptions, framework conditions) in such a way that they do not reinforce stereotypes on the one hand, but on the other hand also fit into the overall vocational and qualification landscape (including appropriate qualification levels, international recognition, etc.)?

In the course of the proposed R&D service, job profiles and job descriptions of ‘mass occupations’ in mobility in the context of automation and digitisation will be developed in an inclusive process with relevant stakeholders (employers, persons responsible for initial and continuing vocational training, interest groups) and their attractiveness will be examined and optimised in focus groups with children, young people and women. This ensures on the one hand that the current needs of the demand side and the supply side are taken into account in the design, and on the other hand that the needs of the most important target groups are addressed and the national and international recognition of the occupational profiles is taken into account. It is thus a holistic and inclusive approach characterised by participatory development of job profiles.

The project results will be validated/commented in an online consultation process towards the end of the project period. The support provided by a project advisory board enables close coordination with the BMVIT and key stakeholders not only in the consultation process (workshops, focus groups and online consultation), but also during the preparation of the consultation processes, as well as close coordination of project goals and expectations.

Projektkoordinator

- 3s Unternehmensberatung GmbH.

Projektpartner

- AIT Austrian Institute of Technology GmbH