

„Es geht um das Bewusstsein für das komplexe Ganze“

GEWINN: Welche Jobs fallen Ihnen ad hoc ein, wenn Sie „Jobs mit Zukunft“ lesen?

GANGEL: Da haben sich die Antworten in den vergangenen zehn Jahren nicht geändert – sehr wohl aber oftmals der Inhalt: Gesundheitswesen, IT, Bio- und Molekulartechnologie . . .

Die unterschiedliche Ausprägung liegt darin, dass vor zehn Jahren noch klare Berufsbilder gemeint waren (z. B. IT-Security), wir aber heute lernen, dass es nicht die einzelnen Kompetenzen braucht, sondern die Schnittmenge in andere Themenbereiche hinein.

Was hilft die beste IT-Sicherheit, wenn sie vom User abgelehnt oder ignoriert wird, weil sie etwa zu kompliziert oder realitätsfern ist. Es muss also IT mit Organisation zusammengedacht werden.

Vor zehn Jahren haben wir an die Zunahme von diplomiertem Pflegepersonal geglaubt. Heute wissen wir, dass aus Kostengründen Pflegehelfer gegenüber DGKS-Personal bevorzugt werden. Andererseits gibt es das Problem des wachsenden Anspruchsniveaus – zum Teil auch wenig mobiler oder altersdementer – Pflegepatienten hinsichtlich Beschäftigung und Tagesgestaltung. Es braucht also die pflegeausgebildeten Animateure für die „Golden Ager“.

Controlling schaut heute mehr denn je auf die Kosten und versucht, diese minimal zu halten. Das führt aber auch dazu, dass Reserven aus den Strukturen genommen werden. Kommt dann ein unerwarteter Krankenstand zu einem Urlaub anderer Mitarbeiter, ist plötzlich die minimale Kopffiziffer für die Leistungserfüllung unterschritten. Es entstehen Überstunden, die Geld kosten, es wird gegen Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen verstoßen. Am Ende ist die Kostenreduktion durch den schief laufenden Betrieb aufgefressen und die Mitarbeitermotivation auf dem Boden. Controlling braucht heute die Verbindung mit Human Resources.

GEWINN: Welche neuen Berufe/Berufsbilder

wünschen Sie sich bzw. sollten Ihrer Meinung nach demnächst etabliert werden?

GANGEL: Es geht nicht so sehr um bestimmte Berufe, sondern um das Bewusstsein für das komplexe Ganze. In den 1980er und 1990er-Jahren hat sich ein Trend der Auflösung der starren Aufbauorganisation zugunsten einer Ablaufstruktur entwickelt. In internationalen Konzernen wurden unzählige neue Visitenkarten mit dem Titel „Process Owner XY“ gedruckt. In der Neon-Realität der täglichen Arbeit konnte man damit wenig anfangen, die Process Owner waren bald wieder Manager oder Team Leads. Falsch war die Idee deswegen aber keineswegs, sie hätte zum Erfolg nur mehr Zeit gebraucht und die Umstellung des ganzen Unternehmens auf eine projekt-orientierte Organisation. Das hatte man aber in den obersten Etagen irgendwie vergessen.

GEWINN: Gibt es Berufsbilder, die Ihrer Meinung nach bereits oder demnächst ineinander verschmelzen?

GANGEL: Absolut. Gerade in der IT passiert das schon seit längerem. Expertenfunktionen wie Betriebssystemspezialisten oder Datenbankspezialisten arbeiten schon länger mit erweiterten Aufgaben. Das hat zum einen den Grund, dass es schlicht in den Firmen für ein enges Expertenwissen nicht ausreichend Arbeit gibt, zum anderen sind die Dinge aber auch schon lange zu komplex, um sie isoliert betrachten zu können: Ein hierarchisches Speichermanagement kann das tägliche Back-up killen und umgekehrt.

„Jus und was . . .?“ ist schon lange die Frage vieler Firmen an Absolventen. Es wird den Anwalt, den Richter, den Notar noch lange geben, aber für Juristenpositionen in den Firmen braucht es inzwischen mehr, z. B. Wirtschaftswissen und Sprachen, um Mergers international durchziehen zu können.

Mechatronik ist ein Beispiel einer perfekt funktionierenden Verschmelzung



Foto: Peter Leskover

Personalexperten Bruno Gangel von c2x

unterschiedlicher Fachbereiche. Energiespeichersysteme, bis hin zu simplen Akkus, brauchen mehr als nur Chemie als Hintergrund; hier geht es ebenso um Physik wie um Kenntnisse spezieller, den Stand der Technik ausreizender Fertigungsmethoden.

GEWINN: Welche neuen Ausbildungen wünschen Sie sich bzw. sollten Ihrer Meinung nach etabliert werden? Im Bereich der Lehrlingsausbildung:

GANGEL: Die Konzeption der Lehrlingsausbildung sollte endlich mal im 20. Jahrhundert ankommen: Von den 20. Jahrhundert beliebtesten Lehrberufen sind nur sechs einigermaßen modern, und davon nur zwei (Mechatronik und IT-Technik) zukunftsorientiert. Es ist nichts falsch daran, im persönlichen Einzelfall Bäcker oder Bürokauffrau zu lernen, aber es muss ein kompetitives Lehrangebot her. Wer weiß, vielleicht lernen nur deshalb so viele Kfz-Mechaniker, weil Bioenergielehrangebote fehlen.

GEWINN: Im Hochschulbereich?

GANGEL: Da ist, dem Bologna-Protokoll folgend, zwischen den unteren Stufen des Universitätsabschlusses und den Doktoratsstudien zu unterscheiden. Zu viele Studienangebote sind zu alt und/oder zu beliebig. Zum Beispiel skalieren sich Wirtschaftsstudien zwar breit, präsentieren aber zu häufig einen aus Sicht des 21. Jahrhunderts veralteten Lernstoff. Viele Inhalte passen besser in wirtschaftshistorische Studien als in das Heute. Das gilt von Volkswirtschaft bis Marketing. der

Fachhochschulen hat auch dazu geführt, dass das erworbene Wissen praxisnäher, aber weniger tief geworden ist. In diesem Wettbewerb um ein Skriptenstudium statt eines Wissensstudiums haben sich auch manche Universitäten mitschuldig gemacht. Hingegen scheint Österreich viele Studienrichtungen beim Doktorat wieder in gute Qualität gedreht zu haben. Hier hindert eher der Mangel an ausreichenden Forschungsplätzen im Lande.

Um es doch noch auf einen Punkt zu bringen: Auch im Hochschulbereich braucht es eine Runderneuerung auf zeitgemäße Inhalte und dazu gehört, Schnittstellenszenarien anzubieten.

GEWINN: Welche bestehenden Ausbildungen sollten in welche Richtung oder mit neuen Modulen adaptiert werden? Im Bereich der Lehrlingsausbildung:

GANGEL: Die Liste ist lang, zu lang. Beispielhaft: Elektrotechnik. Wir bilden Elektriker aus und wir bilden Betriebs- und Anlagenelektriker aus. Und dann bilden wir noch Heizung-Klima-Lüftungslehrlinge aus. Wer von denen ist jetzt für moderne Energiesysteme ausreichend geschult? Korrekt, keiner.

GEWINN: Im Hochschulbereich?

GANGEL: Industrie 4.0, aber auch Marketing 4.0 etc. – alles, was wir in der Krise seit 2008 gelernt haben, das nicht mehr funktioniert (auch die Meinungsumfragen zu Wahlen!!), ist heute in Österreich universitär ein großer blinder Fleck. Alle unsere Inhalte stammen aus der Zeit davor. International ist Wissen und Forschung um diese veränderten Anforderungen aber bereits in den 1990ern entstanden.

GEWINN: Welche Berufsbilder/Tätigkeiten werden Ihrer Meinung nach in fünf Jahren signifikant weniger gebraucht/beschäftigt werden? Welche werden gänzlich an Be-

deutung verlieren?

GANGEL: Nehmen Sie ein Kinderbuch her: Die meisten der dort beschriebenen Berufe hat heute schon relevant weniger Bedeutung oder verliert diese in den nächsten Jahren. Ich persönlich glaube, dass wir die erste Welle bereits hinter uns haben, auch wenn sie im allgemeinen Bewusstsein noch nicht voll angekommen ist: Es gibt weniger Marketing in Österreich, und das verbliebene funktioniert nicht. Der globale Druck zu immer niedrigeren Preisen lässt die nicht-direkt produktiven Funktionen in den Unternehmen verkümmern: In Österreich arbeiten 2016 geschätzte 25 bis 30 Prozent weniger Menschen im HR-Bereich als noch vor zehn Jahren.

Die nächste Welle des Bedeutungsverlustes sehe ich erst in mehr als zehn Jahren auf uns zukommen: Der Fortschritt in vielen verschiedenen technischen Bereichen wird zu einer merklichen Reduktion der produktionsinduzierten Arbeitsplätze führen. Nicht nur weil neue Möglichkeiten der automatisierten Fertigung kommen, sondern weil auch die globale Produktionsmigration weiter fortschreiten wird. Zuerst haben wir aus Kostengründen nach Südosteuropa verlagert, dann nach Indien, dann nach China etc. Auch wenn Qualitätsfertigung doch noch vor Ort gehalten wurde, sind dennoch nach und nach weitere Fertigungseinheiten abgezogen worden. Dieser schleichende Abgang wird an Tempo gewinnen.

GEWINN: Glauben Sie, dass durch die Digitalisierung in Summe in zehn Jahren mehr, gleich viel oder weniger Menschen in Österreich unselbständig beschäftigt sein werden?

GANGEL: Gleich viel.

GEWINN: Und selbständig Tätige?

GANGEL: Mehr.

Folgende Ergänzung zu den letzten beiden Fragen: Wenn wir bei Digitalisierung über Office und Kommunikation sprechen, dann sehe ich wenig Auswirkung auf die Beschäftigten. Wenn es aber um die Art und Weise geht, wie Dinge produziert oder bewegt werden, dann sieht es schon ganz anders aus! Dabei wird es zum Verlust von Standardarbeitsplätzen kommen, bei gleichzeitig sporadischem Bedarf an Expertenkönnen – daher die Selbständigen.

GEWINN: Wie sehr wird die Digitalisierung Ihre derzeitige Tätigkeit beeinflussen?

GANGEL: Kaum.

GEWINN: Sind Rechtsanwälte und Steuerberater sowie Personalchefs Jobs mit Zukunft? Haben Mitarbeiter von Rechtsanwälten, Steuerberatern sowie im HR-Bereich Jobs mit Zukunft?

GANGEL: Ja, ja, jein, jein. Ein Unternehmen macht Verlust oder Gewinn; eine Firma wird gegründet, wird übernommen, stirbt – in allen Fällen sitzen Notare, Rechtsanwälte und Steuerberater an der Seitenlinie. „Till death do us part ...“

Personalchefs – das ist wieder so eine Sache! In Abwandlung von Bill Clintons Wahlspruch: It's the human, stupid! Werden wir bald verstehen, dass es die Menschen sind, die unsere Unternehmen bewegen oder bleibt es beim status quo?

Mitarbeiter von Rechtsanwälten, Notaren und Steuerberatern sind in der Regel in einem sehr moderaten Bezahlungssegment: Sie verdienen einfach schlecht, okay? Das heißt, es mögen zwar Jobs mit Zukunft sein, aber mit einer eher prekären Zukunft. Bei HR-Mitarbeitern gilt das bereits Gesagte: Der gesamte Bereich ist seit 2008 gehaltlich und in der Anzahl der Beschäftigten gekracht. Ohne ein neues Verständnis geht hier gar nichts.