Berufliche Mobilität – nicht nur ein Thema für Jüngere

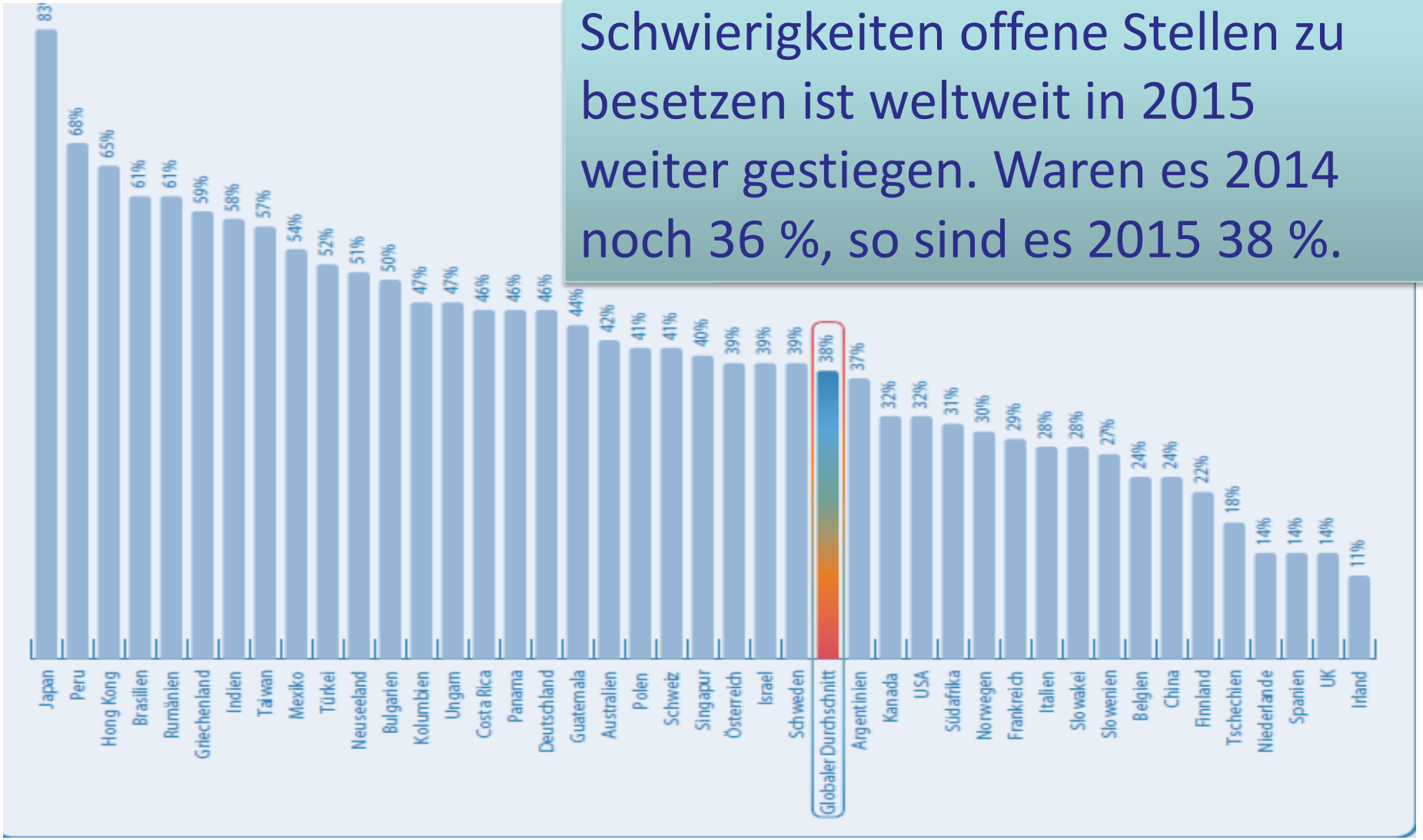
Maria Schwarz-Woelzl

Zentrum fuer Soziale Innovation GmbH
Linke Wienzeile 246
A-1150 Wien
www.zsi.at

Weltweit nimmt der Fachkräftemangel zu

(Quelle: Manpower Fachkräftestudie 2015)

Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen ist weltweit in 2015 weiter gestiegen. Waren es 2014 noch 36 %, so sind es 2015 38 %.



39% der österr. ArbeitgeberInnen geben einen Fachkräftemangel an (Quelle: Manpower Fachkräftestudie 2015)

Auswirkungen des Fachkräftemangels

- 79% der Befragten geben an, dass der Fachkräftemangel einen Einfluss auf die KundInnenbedürfnisse hat;
- 42% sehen eine verringerte Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität;
- 30% eine erhöhte MitarbeiterInnenfluktuation;
- 26% eine geringere MitarbeiterInnenloyalität und Arbeitsmoral.

Quelle: Manpower Fachkräftestudie 2015

IKT Fachkräfte Angebot und Nachfrage in der EU *(BRAIN 2014)*

Angebot 2014: Ungefähr 500.000 IKT Fachkräfte in der EU sind arbeitslos, z.B. Spanien 115.000

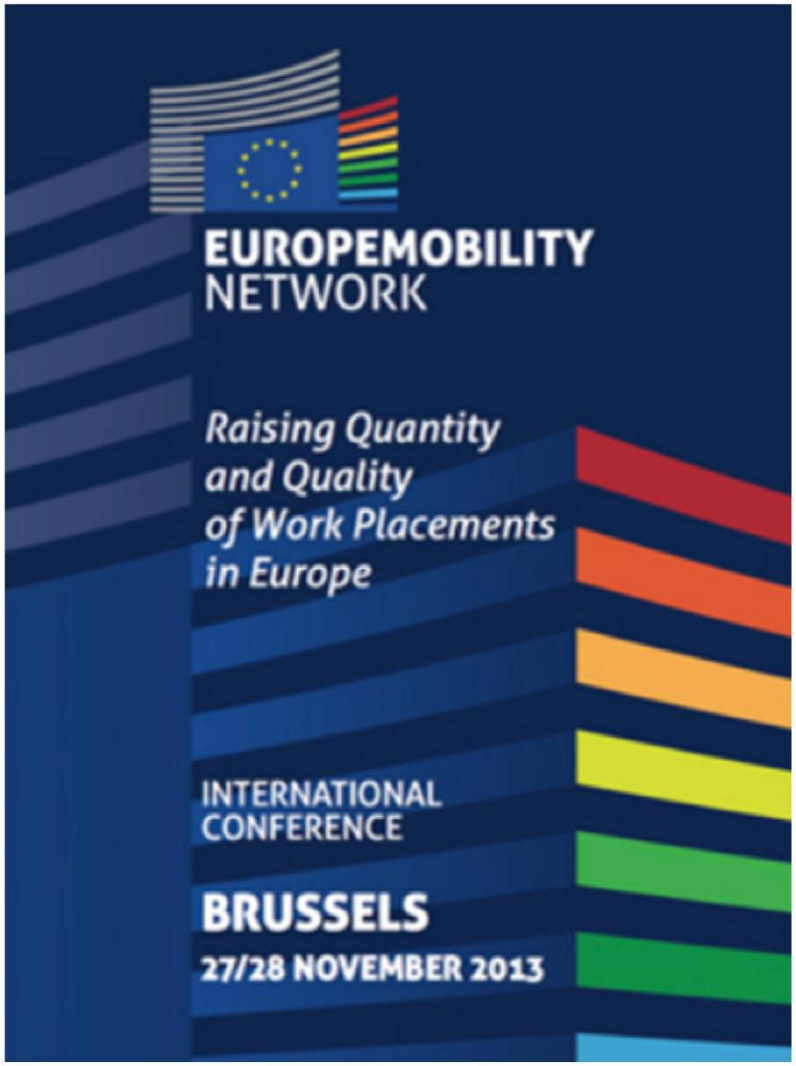
Nachfrage bis 2020

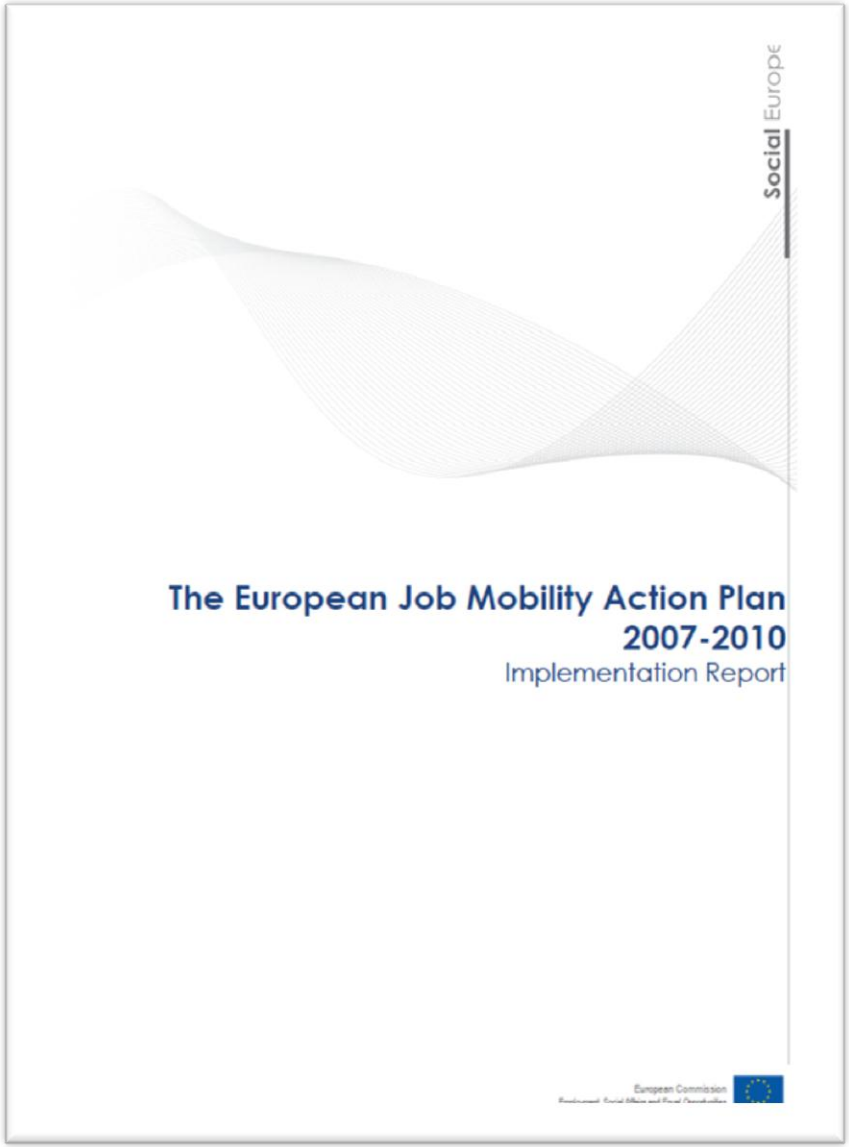
- der Arbeitsmarkt könnte 630.000 weitere IKT Fachkräfte und 282.000 IKT Management Jobs absorbieren.
- Größte Engpässe wird es in Großbritannien, Deutschland und Italien geben.

Europäischer Aktionsplan für berufliche Mobilität (2007-2010)

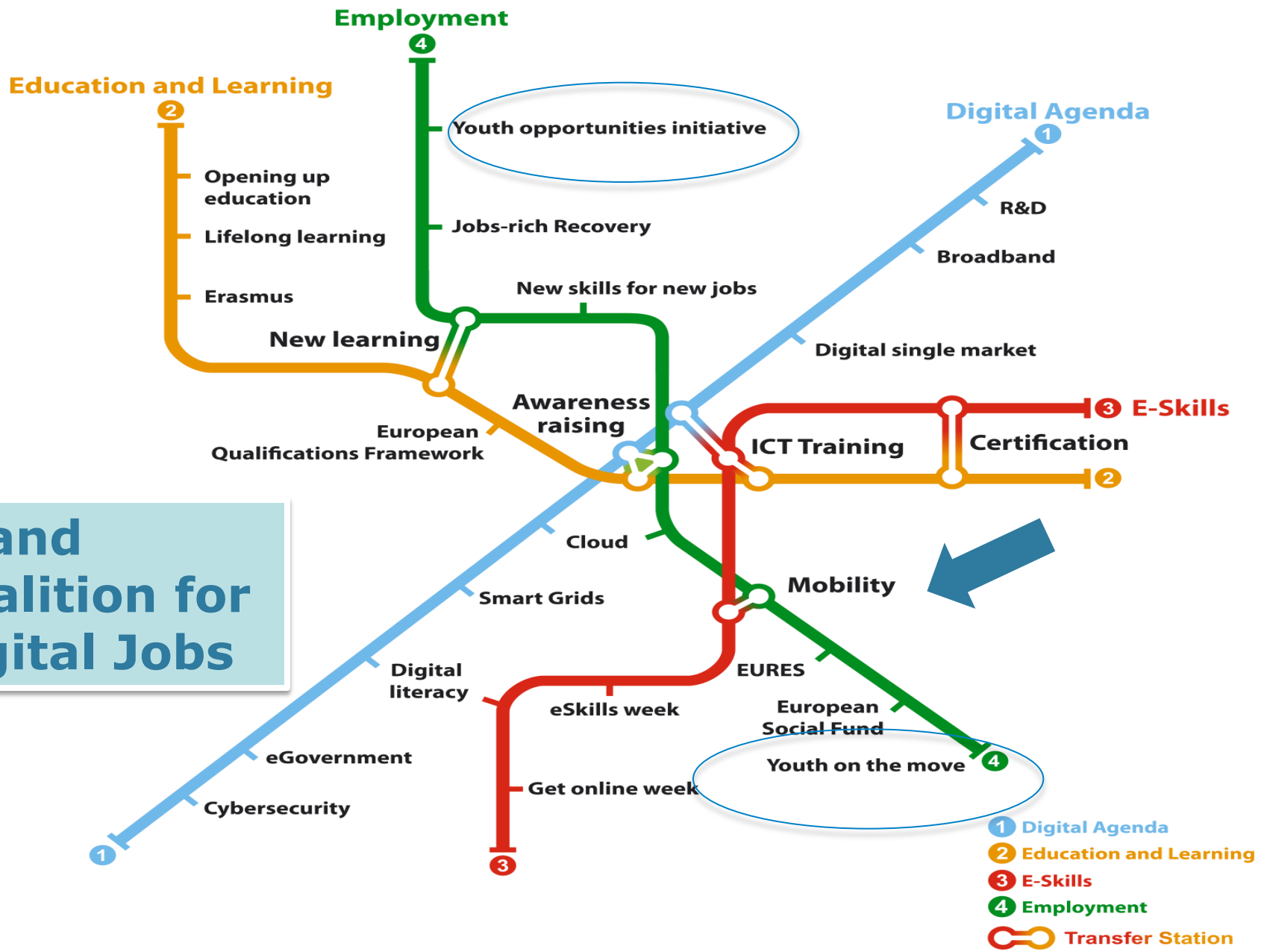
- Verbesserung der **Rechtsvorschriften** und **Verwaltungspraktiken**,
- Unterstützung der Mobilität durch die **staatlichen Stellen**,
- Ausbau des **EURES-Netzes** und
- **Sensibilisierung** der Öffentlichkeit.

Berufliche Mobiltität
Priorität auf der EU-Agenda





Grand Coalition for Digital Jobs



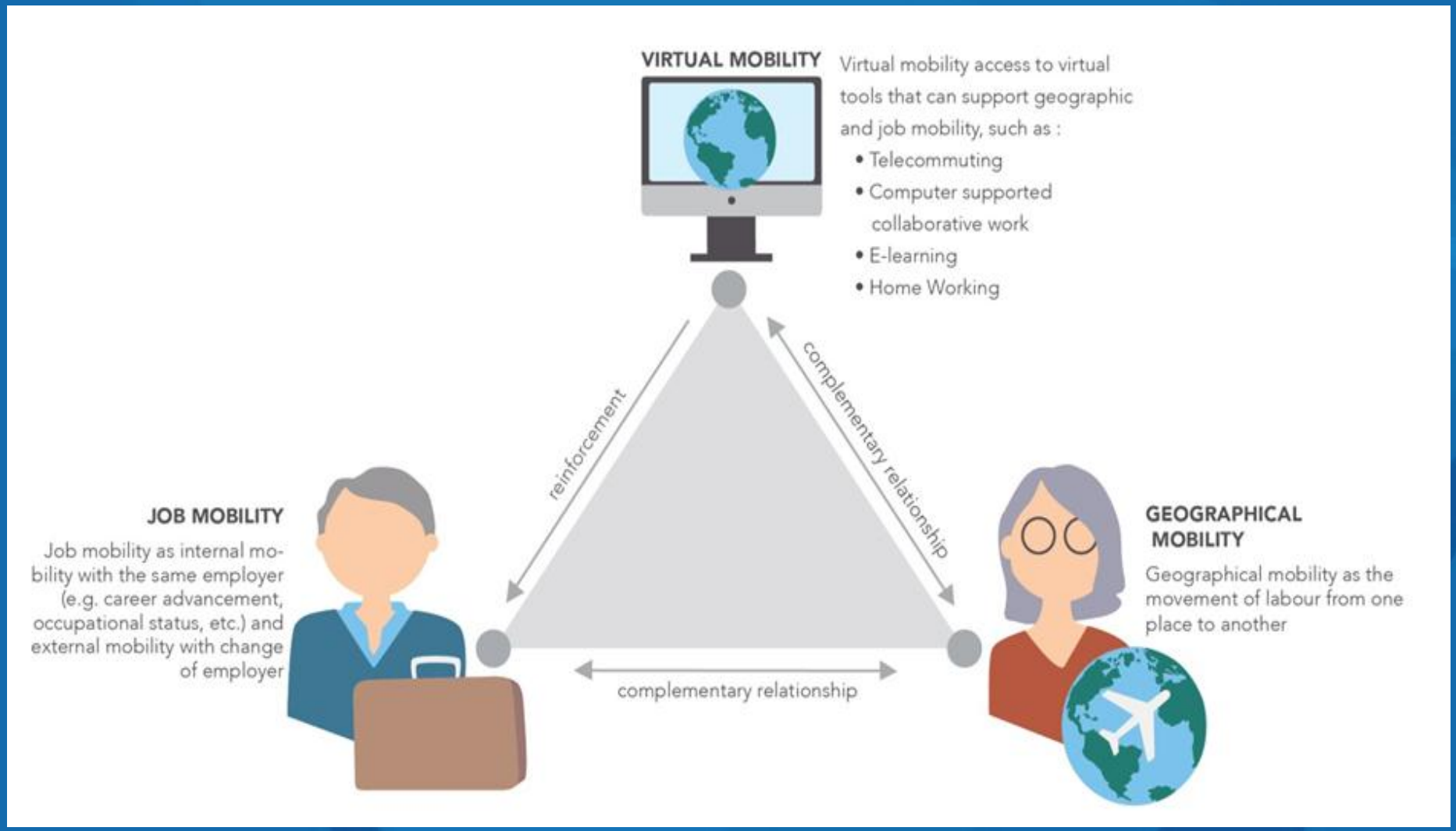
Definitionen - Mobilitätstypen

- **Geographische Mobilität -** Wenn mit der Job-Änderung ein Wohnungswechsel innerhalb des Landes oder über Grenzen hinweg verknüpft ist, aber auch regionales und grenzüberschreitendes Pendeln.

- **Job Mobilität:** beschreibt den Wechsel des ausgeübten Berufes zu einem Arbeitsplatz in einer anderen Branche der Wirtschaft (extern) oder interne vertikale oder horizontale Karriere innerhalb des selben Unternehmens (internal).

- **Virtuelle Mobilität :** Abwicklung von Aufträgen, Geschäftsprozessen und Lernen über das Internet, bei der (Arbeits-)Vorgänge losgelöst von der geographischen Mobilität der Person stattfinden.

Interrelation von den drei Mobilitätstypen



Zweischneidigkeit der Mobilität (I)

Ökonomische Vorteile (Danish Technology Institute, 2008):

- Gewinnung von Arbeitskräften wo Nachfrage hoch ist;
- Effiziente Anpassung an den sich ändernden Arbeitsmarkt z.B. technologische Änderungen, …;
- Höheres Einkommen für das Individuum.

Soziale Vorteile

- Verbesserung der Karrierechancen und Arbeitsbedingungen;
- Verbesserung des Humankapital durch Training und informelles Lernen;
- Erweiterung des persönlichen Netzwerkes;
- Verbesserte Chancen für zukünftige Mobilitäten.

Zweischneidigkeit der Mobilität (II)

Ökonomische Kosten für Unternehmen

- Investierung in Trainings ohne garantierter RoI;
- Niedrigere Produktivität des neuen Staffs;
- Rekrutierungskosten.

Soziale Kosten für Individuum

- Negativen Effekt auf Work-Life-Balance;
- Schwächung der persönlichen und beruflichen Netzwerke; Beziehungen können verflachen.

Geographic mobility – Einstellung der EU-BürgerInnen Eurobarometer 337 (2010)

- 80% der AG meine, dass Mobilität ist gut für den Arbeitsmarkt, aber nur 50% der AN stimmen dem zu.

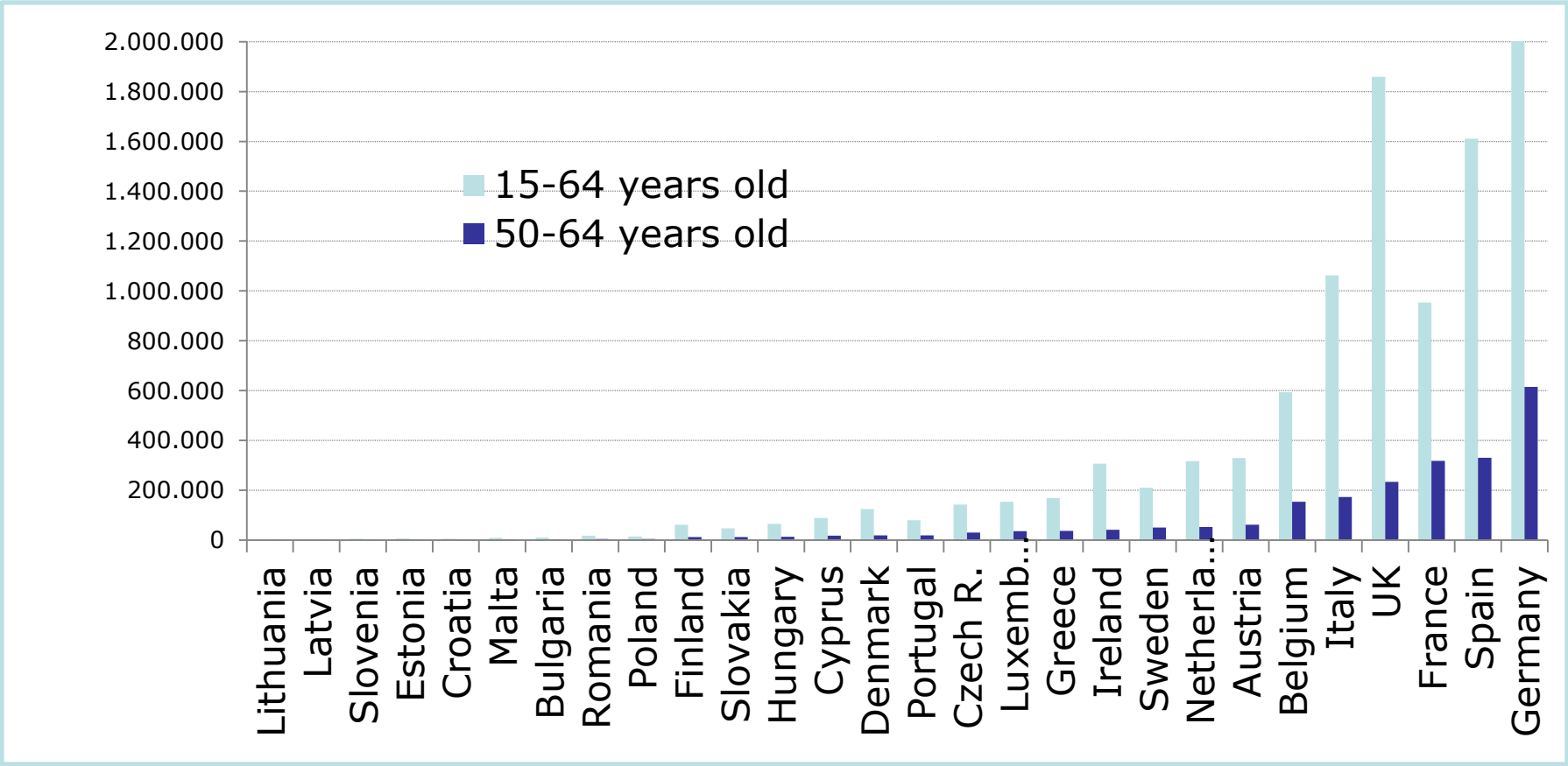
- 50% der Europäer denken dass Mobilität eine positive Auswirkung auf das Individuum hat; aber nur 42% der 55plus Jährigen teilen diese Ansicht.

- 17% der Europäer haben vor "irgendwann in der Zukunft mal im Ausland zu arbeiten" (51% der dänischen Bevölkerung, 8% der Österreicher und Griechen, 4% der Italiener); Männer (22%) eher als Frauen (14%).

Geographische Mobilität in Europa bedeutsam niedriger als USA, Kanada und Australien

EU-Bürger im Arbeitsalter: ca. 10 Millionen (=2 %) arbeiten in einem anderen Land (2013)

Source: Eurostat database [online code migr_pop1ctz]



Berufliche Mobilität und Ältere: Eine kritische Reflexion

1. Älter haben Zeit gehabt den am **besten passenden Job** zu finden ihre Fähigkeiten und Interessen widerspiegelt.
2. Sie verfügen über **akkumuliertes Wissen** und Kompetenzen in sehr spezifischen Bereichen, die auf Berufserfahrungen und weniger auf formale Bildung und Training basiert.
3. Unter Älteren besteht bei weitem eine größere **Heterogenität an Kompetenzen** als unter Jüngeren -> schwer abzulichten im Lebenslauf (Haig, 2009).
4. **Senioritätsprinzip** bei **Gehältern;**
5. **Formale Bildung** bei Älteren niedriger als bei Jüngeren.

Eigene Forschungen im Rahmen des LLP Projekts: **CaMEO** - Career Mobility of Europe's Older Workforce

Studie: Employers' attitudes towards **mobility** of older ICT workers

- Durchführungszeitraum: 09-12/2014
- Sample: 34 narrative Fragebögen bzw. Interviews, in 11 Ländern
- Zielgruppe: HRMs, AbteilungsleiterInnen und GewerkschafterInnen im IKT Bereich

Schwierigkeiten bei geographischer Mobilität (I)

- Ältere AN möchten nicht mehr ihren Wohnort ändern (R43, R100, R16, R54, R101, R68, R79, R86, R100, R47).
- Sie haben einen bestimmten Lebensstil und eine gute Work-Life-Balance, die sie beibehalten wollen (R54).
- Haben Schwierigkeiten sich auf neue Arbeitsumwelten und Arbeitskulturen einzustellen (R92, R96, R100, R106).
- Mangelnde Sprachkenntnisse (R16, R63, R66, R96, R51, R68).
- Niedrigeres Innovationspotential (R54, R100, R86, R70, R96, R49, R63, R47, R92, R43, R101, R96, R68, R78).

Innovationsfeindlichkeit der Älteren?

	Technische Fähigkeiten		Felxiblität		Neue Ideen	
	<50	50-70	<50	50-70	<50	50-70
USA	36	60	21	49	20	38
Großbritannien	38	52	23	58	18	32
Frankreich	51	62	5	14	3	12
Deutschland	34	55	16	37	12	27
Canada	48	59	21	44	39	32
Italien	54	70	8	16	6	14
Japan	48	54	10	16	6	5

Quelle: AARP 2007:83

Vorteile der Mobilität ältere (IT) Fachkräfte (I)

- Allgemein:
  - *'looking at things from different angles' (R16)*.
  - *'A 59 years old Swiss technician was ready to move to India and took over the overall technical lead at this site. This was a big success for our company, as he has extreme high knowledge and expertise. There, in India, he could bring in all his experiences. Before his leadership, the* ***turnover*** *was* ***70 million*** *and then* ***1,4 billions****' (R68).*
- Problemlösungskompetenz: '
  - *In bigger and maybe problematic projects the mobility of older ICT staff might bring the project to a positive end which would otherwise not happen (the project would fail)' (R44).*

Vorteile der Mobilität ältere (IT) Fachkräfte (II)

- Transferierung von Know-how in andere Regionen; aber:
  - *'we have great difficulties to find people for ex-pats' (R68),*
  - *'We don't have fully qualified teams in all regions'* (R54).
- Fachkräftemangel:
  - *"We would like to recruit the older ICT workers, but they don't apply (R68)"*
  - *'We would offer them 2 to 3 flights per week to Austria from Spain, but all these don't help to get more technical staff in the company' (R116).*
- Virtuelle Mobilität:
  - *"if there is virtual mobility, geographic mobility is then not important' (R16)"*
  - *'when they are not able to fly due to health problems, for example in case of a thrombosis danger' (R82).*
  - *'Actual benefit is that older staff members do not need to move if the job location changes because they can work online even from home' (R43).*

Empfehlungen an die Forschung & Entwicklung (I)

- Geographische Mobilität:
  - *'What can be done that the Spanish ICT workers are more ready to move?';*
  - *'why older ICT workers don't apply for jobs', 'where are the older ICT workers, where can they be found'? 'How can we move them to us';*
- Job Mobilität:
  - *assessment of older workers' skills and abilities, 'so they can compete at an interview with those who have latest qualifications';*

Empfehlungen an die Forschung & Entwicklung (II)

- Job Mobilität (II):
  - Anforderungsprofile erweitern: '*organization skills, project management skills, programming best practices, software engineering, testing strategies, security problems in systems including the human environment*' welche typisch für Ältere sind.
  - In standardisierte Job-Beschreibungen investieren;
  - Weiterhin den Wert von älteren MA promoten.
- Virtuelle Mobilität
  - Infrastruktur verbessern '*enhance infrastructure required for virtual mobility*';
  - Technologie für e-working verbessern '*older ICT workers more opportunities on working from a distance*;

Thesen zum Ausstieg

- Unsere Zukunft wird wesentlich davon abhängen, ob wir die Potentiale des aktiven Alterns nützen. Ältere sind nicht Teil des Problems in Europa – sie sind Teil der Lösung.
- Abbau von Alters-Stereotypien ist nur Teil der Lösung des Problems, die zentrale Frage bleibt: wie kann der Mensch im heutigen gesteigerten Arbeitsdruck 45 Jahre durchhalten?

„Betriebe sind nicht deshalb innovativ, weil sie das „Problem ältere MitarbeiterInnen" durch Ausgliederung und Vorruhestand lösen, sondern weil es ihnen gelingt, ArbeitnehmerInnen aller Altersstufen in den organisatorischen, hoch innovativen betrieblichen Gesamtzusammenhang zu integrieren."

(Michael Astor, VDI-Technologiezentrum Informationstechnik GmbH)

Herzlichen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit !

Dieser Vortrag wurde teilweise über das EU-Projekt CaMEO - Career Mobility of Europe's Older Workforce - finanziert.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.