



Kompetenzradar 2024

Mit Kompetenz: Zukunft gestalten
und Wettbewerbsfähigkeit sichern

Kompetenzradar 2024

Mit Kompetenz: Zukunft gestalten
und Wettbewerbsfähigkeit sichern

Impressum

MEDIENINHABER UND HERAUSGEBER:
Industriellenvereinigung Kärnten
Dr.-Franz-Palla-Gasse 21 | 9020 Klagenfurt
T: +43 463 56 615-0 | E: kaernten@iv.at

FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:
Mag. (FH) Wolfgang Pucher, MA | IV Kärnten

**WISSENSCHAFTLICHE BERATUNG
UND STATISTISCHE ANALYSEN:**
Em. O. Univ.-Prof. Dr. Jürgen Pilz
Dipl. Ing. Dipl. oec. Dunja Pucher, BSc.

COVERBILD:
KI-generiert mit ChatGPT

GRAFIK, LAYOUT UND SATZ:
Tom Ogris, majortom.at, Klagenfurt

DRUCK:
Satz- und Druckteam, Klagenfurt

Vervielfältigung und Veröffentlichung der Studieninhalte nur
nach vorausgehender Genehmigung durch die IV Kärnten.

Satz- und Druckfehler vorbehalten.
© 2025

Zusammenfassung	5
Management Summary	7

1. Einleitung	9
1.1. Hintergrund.....	9
1.2. Motivation.....	9
2. Kompetenzorientierung in der Industrie – aufschlussreiche Einblicke	10
2.1. Die Ergebnisse des Kompetenzradars 2024	11
2.1.1. Kompetenzen im Fokus der Unternehmen.....	11
2.1.2. Veränderung der Kompetenzanforderungen in Unternehmen.....	12
2.1.3. Veränderung der Kompetenzanforderungen im eigenen Job.....	16
2.1.4. Fachliche Zukunftskompetenzen in der Industrie	16
2.1.5. Überfachliche Zukunftskompetenzen in der Industrie.....	20
2.1.6. Kompetenznachfrage und Kompetenzangebot.....	23
2.1.7. Anforderungen der Industrie an Ausbildungsanbieter.....	24
2.1.8. Der aktuelle Kompetenzmangel und die Auswirkungen.....	26
2.2. Fazit und Handlungsempfehlungen	29
2.2.1. Schlussfolgerungen.....	29
2.2.2. Problemfelder.....	31
2.2.3. Handlungsempfehlungen.....	33

ZUSAMMENFASSUNG

MANAGEMENT SUMMARY

Der **Kompetenzradar 2024** bietet tiefgreifende Einblicke in die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an fachliche und überfachliche Kompetenzen in der Industrie Kärntens. Diese Studie, durchgeführt im Netzwerk der Industriellenvereinigung Kärnten, beleuchtet die Kompetenzen, die entscheidend sind, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu sichern und den dynamischen Veränderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Die Rückmeldungen von Unternehmens-eigentümern, Führungskräften und Mitarbeitern zeigen, dass fehlende Kompetenzen nicht nur als individuelle Herausforderung, sondern als erhebliche Wachstumsbremse für Unternehmen wirken.

1. Zentrale Erkenntnisse

Eine überwältigende Mehrheit der Unternehmen (92,8 %) betrachtet die Kompetenzentwicklung als strategischen Schwerpunkt. Bemerkenswert ist, dass 84,4 % der Befragten einen deutlichen Wandel der Kompetenzanforderungen wahrnehmen, der die Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen stellt. Besonders alarmierend ist, dass beinahe 80 % der Unternehmen fehlende Kompetenzen bereits heute als Hemmnis für ihre Wachstumsmöglichkeiten ansehen. Diese Lücke wirkt sich direkt auf die Innovationsfähigkeit und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen aus, was die Wettbewerbsfähigkeit erheblich gefährdet.

2. Fachliche Zukunftskompetenzen

Der Trend zur Digitalisierung zieht sich durch die gesamte Industrie. Fähigkeiten im IT-Bereich, insbesondere in den Bereichen IT-Sicherheit, Softwareentwicklung und Künstliche Intelligenz, sind entscheidend für die Zukunft. Darüber hinaus bleiben technische Kenntnisse, beispielsweise in der Automatisierungstechnik oder Materialwissenschaft, von zentraler Bedeutung. Die Studie betont, dass diese Fachkompetenzen nicht nur durch akademische Bildung, sondern auch durch praxisnahe Ausbildungsformate gefördert werden müssen, um den Bedarf der Industrie schnell und wirksam zu decken. Fehlende Fachkompetenzen könnten ansonsten als Hemmnis für technologische Innovationen und die Implementierung neuer Systeme wirken.

3. Überfachliche Zukunftskompetenzen

Neben den fachlichen Fähigkeiten gewinnen überfachliche Kompetenzen, wie Problemlösungsfähigkeit, Teamarbeit und Kommunikationsstärke, zunehmend an Bedeutung. Diese Fähigkeiten sind essenziell, um in einem dynamischen Umfeld erfolgreich zu agieren. Unternehmen fordern von Bildungseinrichtungen, dass diese überfachlichen Kompetenzen in ihre Programme integriert werden, um sicherzustellen, dass zukünftige Mitarbeiter umfassend auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet sind. Ein Mangel an diesen Fähigkeiten kann dazu führen, dass Teams ineffizient arbeiten, was wiederum die Innovationskraft der Unternehmen beeinträchtigt.

4. Anpassungsbereitschaft und Veränderungsdruck

Die Studie zeigt, dass Mitarbeiter und Führungskräfte einem zunehmenden Veränderungsdruck ausgesetzt sind. Über 80 % der Befragten erwarten, dass dieser Druck in den kommenden Jahren noch weiter ansteigt. Während die Bereitschaft zur Anpassung grundsätzlich positiv ist, variiert sie stark zwischen den Abteilungen. Insbesondere in Bereichen, die auf routinierte Prozesse angewiesen sind, kann eine geringe Anpassungsfähigkeit als signifikante Wachstumsbremse wirken, was die Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Organisation gefährdet.

5. Empfehlungen für Unternehmen und Bildungsanbieter

Basierend auf den Ergebnissen werden mehrere Maßnahmen empfohlen, die den Kompetenzaufbau und die Bedarfsdeckung in Kärntens Industrie unterstützen sollen:

- » **Anpassung und Modernisierung von Bildungsinhalten:** Die Lehrpläne und Bildungsinhalte sollten praxisnah und zukunftsorientiert gestaltet werden, mit einem starken Fokus auf MINT und Digitalisierung.
- » **Förderung lebenslangen Lernens:** Staatlich unterstützte Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme sind notwendig, um Mitarbeitern und Unternehmen zu helfen, den Wandel aktiv zu gestalten.
- » **Stärkung von Kompetenznetzwerken:** Kooperationen zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und öffentlichen Stellen sollten den Wissensaustausch fördern und systematische Lösungen entwickeln.
- » **Kompetenzfeststellungs-Toolbox:** Um Unternehmen das Erkennen von Kompetenzen bei Bewerbern und Mitarbeitern zu vereinfachen, sollte durch zentrale Arbeitsmarktakteure ein Kompetenzfeststellungs- und Matching-Tool angeboten werden.
- » **Förderung flexibler Ausbildungsformate:** Modulare Programme, die auf spezifische Kompetenzen abzielen, ermöglichen es, den Anforderungen des Arbeitsmarktes schnell zu begegnen.

FAZIT

Der Kompetenzradar 2024 macht deutlich, dass die Industrie in Kärnten sich intensiv mit der Kompetenzentwicklung auseinandersetzen muss, um den Herausforderungen des Marktes erfolgreich zu begegnen. Fehlende Kompetenzen können als bedeutende Wachstumsbremse wirken, die nicht nur die Effizienz und Innovationskraft der Unternehmen gefährdet, sondern auch deren langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Die Studie bietet klare Handlungsempfehlungen, um die Bildungslandschaft praxisnah und modular zu gestalten. So kann die Industrie sicherstellen, dass die Mitarbeiter optimal auf die dynamischen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet sind, was letztlich zu einer stabilen und nachhaltigen Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit führt.

The survey "Skills Radar 2024" by Federation of Austrian Industries, Carinthian Branch, offers in-depth insights into the current and future requirements for technical and interdisciplinary skills in Carinthia's industry. This study, carried out in the Carinthian network of the Federation, highlights the competencies that are crucial to ensuring the competitiveness of companies and to meeting the dynamic changes on the labor market. Feedback from company owners, managers and employees shows that a lack of skills not only is as an individual challenge but acts also as a significant hinderance on growth for companies.

1. Key findings

An overwhelming majority of companies (92.8 %) sees skills development as a strategic focus. It is noteworthy that 84.4 % of respondents perceive a significant change in skills requirements that poses significant challenges for companies. What is particularly alarming is that almost 80 % of companies already see a lack of skills as an obstacle to their growth opportunities. This gap has a direct impact on companies' ability to innovate and adapt, which significantly endangers competitiveness.

2. Technical skills for the future

The trend towards digitalization is spreading throughout the entire industry. IT skills, especially in the areas of IT security, software development and artificial intelligence, are crucial for the future. In addition, technical knowledge, for example in automation technology or materials science, remains of central importance. The study emphasizes that these technical skills must be promoted not only through academic education, but also through practical training formats in order to meet the needs of the industry quickly and effectively. A lack of technical competencies could otherwise act as a barrier to technological innovations and the implementation of new systems.

3. Interdisciplinary skills for the future

In addition to technical skills, interdisciplinary skills such as problem-solving skills, teamwork and strong communication skills are becoming increasingly important. These skills are essential for operating successfully in a dynamic environment. Companies are demanding that educational institutions integrate these interdisciplinary skills into their programs to ensure that future employees are fully prepared for the demands of the labor market. A lack of these competencies can lead to teams working inefficiently, which in turn affects companies' ability to innovate.

4. Willingness to adapt and pressure to change

The study shows that employees and managers are under increasing pressure to change. Over 80 % of respondents expect this pressure to increase further in the coming years. While the willingness to adapt is generally positive, it varies greatly between departments. Particularly in areas that rely on routine processes, low adaptability can act as a significant brake on growth, jeopardizing the competitiveness of the entire organization.

5. Recommendations for companies and education providers

Based on the results, several measures are recommended to support skills development and meeting needs in Carinthia's manufacturing industry:

- » *Adaptation and modernization of educational content: the curricula and educational content should be designed to be practical and future-oriented, with a strong focus on STEM and digitalization.*
- » *Promoting lifelong learning: state-supported continuing education and retraining programs are necessary to help employees and companies to actively shape change.*
- » *Strengthening skills networks: cooperation between companies, educational institutions and public bodies should promote the exchange of knowledge and develop systematic solutions.*
- » *Skills assessment toolbox: in order to make it easier for companies to recognize competencies in applicants and employees, key labor market actors should offer a skills assessment and matching tool.*
- » *Promoting flexible training formats: modular programs that target specific competencies make it possible to quickly meet the demands of the labor market.*

CONCLUSION

The "Skills Radar 2024" makes it clear that industry in Carinthia must deal intensively with skills development in order to successfully meet the challenges of the market. A lack of competencies can act as a significant brake on growth, endangering not only the efficiency and innovative strength of companies, but also their long-term competitiveness. The study offers clear recommendations for action to make the educational landscape practical and modular.

EINLEITUNG

1.1. HINTERGRUND

Kompetenzorientierung kommt im Kontext von Arbeitsmarkt und Bildung seit mehreren Jahren eine steigende Bedeutung zu. Beispielsweise sind schulische Lehrpläne kompetenzorientiert gestaltet, dh Ziel der Bildungsmaßnahmen und -inhalte ist der Aufbau bestimmter Kompetenzen.¹ Kompetenzorientierung im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt kann vereinfacht auf die (tiefergehende) Beachtung von (verfügbaren bzw. fehlenden) Kompetenzen bei Personen (Arbeitsuchenden bzw. Beschäftigten) sowie Stellenbeschreibung auf Basis geforderter Kompetenzen und Entwicklung von Kompetenzen bei Mitarbeitenden abzielen. Das Arbeitsmarktservice Kärnten (AMS Kärnten) befasst sich seit 2021 im Themenfeld verstärkt mit der Feststellung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, sowie deren Validierung. Weiters wird die Verstärkung der Kompetenzorientierung in Unternehmen, auch mit Unterstützung der fachlichen Beratung des AMS Kärnten, vorangetrieben. Die Industriellenvereinigung nimmt an diesem strategischen Arbeitsmarktprojekt seit 2022 aktiv teil und bringt auf der Steuerungsebene die Sichtweise und Bedürfnisse der Arbeitgeber, insbesondere aus der Industrie, ein.

1.2. MOTIVATION

Fußend auf den Entwicklungsansätzen und der strategischen Arbeit im Rahmen des genannten AMS-Projekts, sowie auf Basis der langjährigen Befassung mit Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und steigender Kompetenzfokussierung innerhalb des IV-Kärnten-Netzwerks, hat die IV Kärnten Ende 2022 ein internes Projekt gestartet. Dabei sollte es vom Beginn an um die Fragen gehen, (1) inwieweit IV-Mitgliedsbetriebe eine Kompetenzorientierung verfolgen, (2) welche Kompetenzanforderungen an Mitarbeitende vorhergesehen werden und (3) welche Daten erhoben werden können/müssen, um zielgerichteten Input an Stakeholder der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik geben zu können. Damit verfolgt die IV insbesondere ihre Aufgabe der Interessensvertretung gegenüber relevanten Stakeholdern.

Der Kompetenzfokus des Arbeitsmarktservice Österreich und Kärnten spiegelt sich insbesondere im Ziel und der Schaffung technischer Lösungen eines besseren Matchingprozesses zwischen Arbeitsuchenden und verfügbaren offenen Stellen wider. Die Erkenntnisse des Kärntner Kompetenzradars der Industriellenvereinigung können in diesen Zusammenhang zur weiteren Schärfung des Matching-Prozesses beitragen.

¹Im Sinne der Bildungsforschung sind Kompetenzen „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert, 2001, S. 27 f., <https://www.iqs.gv.at/themen/nationale-kompetenzerhebung/grundlagen-demationalen-kompetenzerhebung/bildungsstandards-und-kompetenzorientierter-unterricht>, 17.09.2024).

KOMPETENZORIENTIERUNG IN DER INDUSTRIE – AUFSCHLUSSREICHE EINBLICKE

Zielgruppen und Umfrageteilnehmer

Der Kompetenzradar 2024 wurde als standardisierte Online-Befragung durchgeführt und fokussierte auf drei Gruppen in den angesprochenen Unternehmen innerhalb des Netzwerks der Industriellenvereinigung Kärnten. Diese sind das Top-Management und Unternehmenseigentümer, (unteres und mittleres) Management mit direkter Personalverantwortung sowie Mitarbeiter ohne Personalverantwortung. Die Beteiligung zeigt eine breite Verteilung der Teilnehmer über alle drei Gruppen hinweg: 18,8 % der Befragten gehören dem Top-Management an, 44,8 % dem unteren und mittleren Management, und 36,4 % sind Mitarbeiter ohne Personalverantwortung.

Diese Verteilung unterstreicht die Relevanz der Studie für verschiedene Führungsebenen und operative Rollen in der Kärntner Industrie. Besonders im mittleren Management, das mit fast der Hälfte der Teilnehmer stark vertreten ist, spielt die Kompetenzentwicklung eine zentrale Rolle, da diese Ebene oft sowohl strategische als auch operative Verantwortung trägt.

In der Umfrage wurden alle für das IV-Netzwerk relevanten, möglichen 20 Branchen zur Auswahl gestellt. Es beteiligten sich am Kompetenzradar tatsächlich Vertreter aus 14 Branchen, welche weiters zur besseren statistischen Handhabbarkeit auf 9 Gruppen zusammengefasst wurden. Die dominierenden Branchen in der Umfrage sind die Elektro- und Elektronikindustrie (37,7 %) sowie die Metall- und Fahrzeugindustrie (21,4 %). Weitere bedeutende Sektoren sind die Stein-, Papier- und Holzindustrie (10,4 %) sowie die chemische Industrie (7,1 %). Die Branchen Banken und Versicherungen sowie IT und Telekommunikation sind unter dem Kürzel DIENST zusammengefasst. Die Branchenvielfalt spiegelt die wirtschaftliche Struktur Kärntens und Verteilung innerhalb der Industrie gut wider, in der sowohl die industrielle Produktion, Herstellung von Waren als auch (industriennahe) Dienstleistungen eine bedeutende Rolle spielen.

BRANCHE	ANZAHL	%
BAU	10	6,5
CHEM	11	7,1
DIENST	10	6,5
ELEKTRO	58	37,7
ENERGIE	4	2,6
LEBENS- & TEXTIL	7	4,6
METALL & FAHR	33	21,4
SONST	5	3,2
STEIN, PAPIER & HOLZ	16	10,4

UNTERNEHMENSGRÖSSE	ANZAHL	%
1 - 299	50	32,7
250 - 499	20	13,1
500 - 999	49	32,0
1.000 -	34	22,2

Die Beteiligung der Teilnehmer nach Unternehmensgröße zeigt eine gut ausgewogene Verteilung zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Großunternehmen. Insgesamt wurden 153 der 154 Teilnehmer nach ihrer Unternehmensgröße kategorisiert. Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern machen 32,7 % der Respondenten aus, während Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern 22,2 % stellen. Eine bedeutende Gruppe sind auch die mittelgroßen Unternehmen mit 500 bis 999 Mitarbeitern dar, die 32 % der Teilnehmer umfassen. Unternehmen mit 250 - 499 Mitarbeitern sind mit 13,1 % in der Studie vertreten.

Diese ausgewogene Verteilung zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen zeigt die breite Relevanz des Kompetenzradars für unterschiedlich strukturierte Betriebe. Besonders für KMU ist der Fachkräftemangel häufig eine kritische Herausforderung, da diese Unternehmen im Vergleich zu Großunternehmen oft weniger Ressourcen zur systematischen Kompetenzentwicklung haben. Die Umfrage ermöglicht somit einen umfassenden Einblick in die Kompetenzanforderungen und Herausforderungen entlang der gesamten Bandbreite der Kärntner Industrie.

Die Zahlen verdeutlichen, dass die Teilnahme gleichmäßig auf verschiedene Funktionen, Branchen und Unternehmensgrößen verteilt ist. Diese Vielfalt bietet eine wertvolle Grundlage für die Analyse der Kompetenzanforderungen in verschiedenen Kontexten.

2.1. DIE ERGEBNISSE DES KOMPETENZRADARS 2024

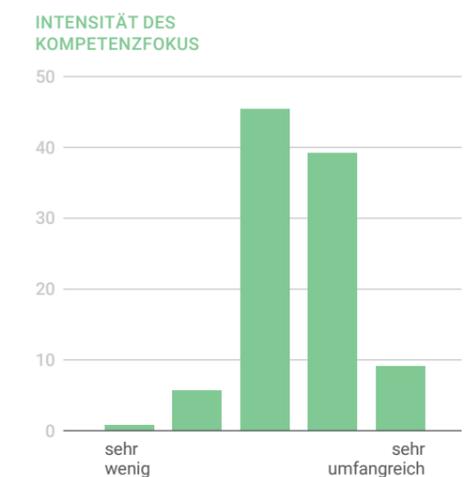
2.1.1. Kompetenzen im Fokus der Unternehmen

Die Studie ging eingangs der Frage nach, inwieweit Unternehmen sich mit der Ausprägung, dem Bedarf und der Verfügbarkeit von Kompetenzen ihrer Mitarbeiter beschäftigen. Die Ergebnisse zeigen, dass mit 92,8 % der befragten Unternehmen eine überwältigende Mehrheit bestätigen, sich aktiv mit dem Thema Kompetenzen auseinanderzusetzen. Lediglich 3,9 % der Befragten geben an, dass dies in ihrem Unternehmen nicht der Fall sei, während 3,3 % der Teilnehmer keine klare Antwort geben konnten.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass der Kompetenzfokus in den Unternehmen eine hohe Priorität genießt, was darauf hindeutet, dass die Unternehmen die Herausforderungen durch den **Fachkräftemangel** und die **sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt** erkannt haben. Der hohe Anteil von Unternehmen, die sich mit Kompetenzen beschäftigen, zeigt zudem, dass dies nicht nur eine kurzfristige Maßnahme ist, sondern ein **strategischer Schwerpunkt zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit** darstellt.

Weiters zeigt die Untersuchung der Intensität, mit der Unternehmen die Kompetenzorientierung verfolgen, dass 45,4 % der Unternehmen sich **durchschnittlich intensiv** mit dem Thema befassen, während 39,2 % angeben, dass sie sich umfangreich mit dem Kompetenzfokus auseinandersetzen. 9,1 % der Befragten geben sogar an, dass der Schwerpunkt auf Kompetenzen der Mitarbeiter sehr umfangreich sei.

Interessanterweise zeigten die Ergebnisse keine signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Branchen, Unternehmensgrößen oder Funktionen der Teilnehmenden. Dies deutet darauf hin, dass das Thema Kompetenzen eine branchenübergreifende Relevanz hat und sowohl in großen als auch in kleinen Unternehmen einen hohen Stellenwert genießt.



Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass der Kompetenzfokus in der Kärntner Industrie breit verankert ist. Die große Mehrheit der befragten Unternehmen erkennt die Bedeutung der systematischen Erfassung und Weiterentwicklung von Kompetenzen als kritischen Erfolgsfaktor. Dies zeigt sich auch in der Intensität, mit der das Thema in den Unternehmen behandelt wird, wobei die Mehrheit der Unternehmen angibt, sich zumindest durchschnittlich oder umfangreich damit auseinanderzusetzen. Nichtsdestotrotz können bereits stärker engagierte Unternehmen anderen als Vorbild dienen und Best Practice Beispiele liefern, wie ein verstärkter Kompetenzfokus im Unternehmen etabliert werden kann. Denn jedes zweite Unternehmen (51,7 %) beschäftigt sich derzeit wenig bis höchstens durchschnittlich mit der Materie.

2.1.2. Veränderung der Kompetenzanforderungen in Unternehmen

Der Großteil der befragten Unternehmen gab an, dass sich die Kompetenzanforderungen an die Mitarbeiter im Vergleich zu den letzten Jahren oder Jahrzehnten deutlich verändert haben. 84,4 % der Teilnehmer bestätigten, dass die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden, sowohl für Fachkräfte als auch für Führungskräfte, derzeit im Wandel sind und sich stärker verändern als in den letzten Jahren, wobei sich dahingehend keine Unterschiede zwischen Branchen oder Unternehmensgrößen ausmachen lassen.

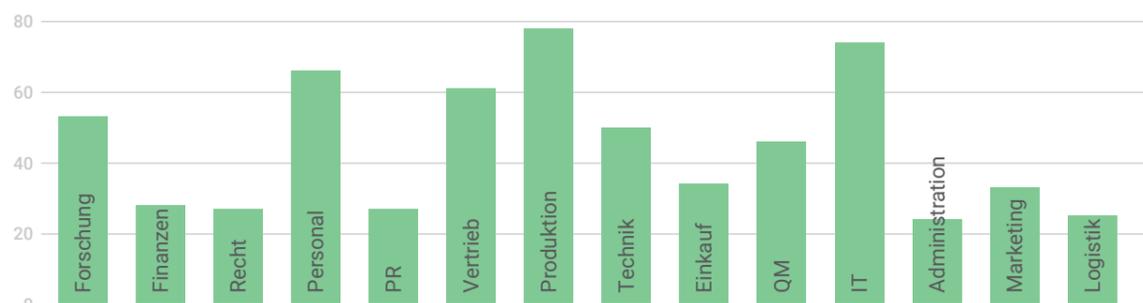
Welche Abteilungen und Bereiche besonders betroffen sind

Es wurde weiters untersucht, in welchen Abteilungen und Unternehmensbereichen der Wandel der Kompetenzanforderungen besonders wahrgenommen wird. Die Ergebnisse zeigen, dass der Wandel nicht auf spezifische Abteilungen beschränkt ist, sondern in vielen Bereichen des Unternehmens zu spüren ist.

Am stärksten betroffene Abteilungen:

1. Produktion/Dienstleistungserstellung
2. IT und Digitalisierung
3. Personal/Human Resources
4. Vertrieb und Kundenservice
5. Forschung und Entwicklung
6. (Anlagen-)Instandhaltung/Technik
7. Qualitätsmanagement

BETROFFENE ABTEILUNGEN UND BEREICHE



Die Analyse der Umfrageergebnisse zeigt, dass verschiedene Branchen im direkten statistischen Vergleich unterschiedliche Bereiche als besonders betroffen wahrnehmen.

In der **Abteilung Finanzen** zeigen sich die gravierendsten Unterschiede zwischen der Energiebranche (sehr starke Betroffenheit) und anderen Branchen wie Elektro, Lebensmittel- und Textilindustrie sowie Stein-, Papier- und Holzindustrie. Hinsichtlich der **Personalabteilung** sticht hervor, dass sich die Elektrobranche, vor allem im Vergleich zum Dienstleistungsbereich, stark unterscheidet. Ebenso unterschiedlich wird die **Vertriebsabteilung** über die Branchen hinweg bewertet. Hervorstechend sind hier die Unterschiede zwischen der Elektrobranche und der Lebensmittel- und Textilindustrie. Letztere ist in diesem Segment von einem starken Wandel betroffen. Auch im **IT-Bereich** der Unternehmen zeigen sich Unterschiede nach Branchen. Die Elektrobranche ist hier weniger betroffen als beispielsweise die Stein-, Papier- und Holzindustrie bzw. der Energiesektor.

Nach Unternehmensgrößen untersucht treten Unterschiede in den Abteilungen **Vertrieb** und **IT** zum Vorschein. Besonders zwischen Kleinbetrieben (1 – 249 Mitarbeiter) und Mittelbetrieben (500 – 999 Mitarbeiter) sind gravierende Unterschiede in der Betroffenheit der Vertriebsabteilung zu erkennen. Vertriebsabteilungen in Mittelbetrieben sind geringer vom Wandel betroffen als jene in Kleinbetrieben. Die IT-Abteilungen von Mittelbetrieben (500 – 999) sind ebenso weniger von sich ändernden Kompetenzanforderungen betroffen als die Betriebe der anderen Unternehmensgrößenklassen.

Nach den Funktionen der Umfrageteilnehmer ausgewertet ergeben sich ausgeprägte unterschiedliche Einschätzungen betreffend die **IT-Abteilungen** in Unternehmen. Das Top-Management beurteilt, dass die IT-Abteilungen vom Wandel stark betroffen sind, wohingegen die Mitarbeiter ohne Personalverantwortung das nicht so einschätzen.

Welche Rollen und Hierarchieebenen besonders betroffen sind

In dieser Studie wurden bereits sieben besonders vom Veränderungsdruck betroffene Abteilungen bzw. Unternehmensbereiche identifiziert und dargestellt. Welche Rollen bzw. Hierarchieebenen innerhalb dieser Abteilungen nun deutlich betroffen sind, wurde mit dem Kompetenzradar ebenso erhoben.

Im Bereich **Produktion** bzw. **Dienstleistungserstellung** sind es die **Fachkräfte und Personen in operativen Führungsrollen** (Schichtleitung, Projektleitung), welche stärkerem Veränderungsdruck unterliegen. Gleich verhält es sich in den **IT- und Digitalisierungsabteilungen** und in den Unternehmensbereichen **(Anlagen) Instandhaltung und Technik**. Die dritte in diesen Bereichen stärker betroffene Gruppe sind Personen der oberen operativen Führungsebene.

Im **Qualitätsmanagement** sowie **Forschung und Entwicklung** sind am stärksten die **operativen Führungsrollen**, als Projektleitungen, betroffen. Danach sind es die Fachkräfte in diesen Abteilungen, die den Veränderungsdruck spüren. In diesen Bereichen sind jedoch auch obere operative Führungsrollen, also Gruppe- bzw. Teamleitungen, kaum weniger betroffen.

Im **Vertrieb** erscheint die Betroffenheit ausgewogener verteilt zu sein. Am stärksten trifft es die **Fachkräfte**, danach folgen **operative Führungsrollen** (Projekt-, Team- und Gruppenleitung) beinahe gleichauf mit der obersten Führungsebene (Abteilungs- bzw. Bereichsleitung).

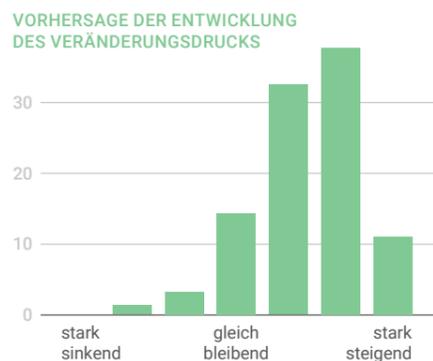
Anders gelagert ist der Fall im Bereich **Personal** bzw. **Human Resources**. Hier führen Personen in **Führungsrollen** das Ranking der Betroffenheit an. Am meisten beeinflusst von den Kompetenzanforderungen sind **Projektleiter**, gefolgt von den **Abteilungsleitungen** und Teamleitungen. An vierter Stelle kommen hier die **Fachkräfte**, welchen damit eine etwas geringere Betroffenheit attestiert wird.

Im **Überblick aller analysierten Abteilungen** und Hierarchieebenen bzw. der Betroffenheit vom Wandel der Kompetenzanforderungen ist festzustellen, dass **am häufigsten Fachkräfte** ohne Personalverantwortung **betroffen** und damit derzeit besonders gefordert sind. Die nächste häufig genannte Personengruppe sind **Mitarbeiter in operativer Führungsrolle** mit direkter Personalverantwortung, also beispielsweise **Schichtleiter** oder **Projektleiter**. Allgemein wenig(er) betroffen scheinen Hilfskräfte zu sein, wenngleich die geänderten Kompetenzanforderungen auch an dieser Gruppe keinesfalls spurlos vorüber gehen.

Interessanterweise beurteilen alle Befragten, ungeachtet der eigenen Funktion, diese Fragen wie zuvor dargestellt. Es gibt also keine nachweislich statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Funktionen der Beantwortenden. Andererseits beurteilen die Befragten an anderer Stelle ihre persönliche, individuell wahrgenommene Betroffenheit vom Wandel der Kompetenzanforderungen im eigenen Job sehr wohl differenziert (vgl. 2.1.3). Da sehen sich Top-Management und Führungskräfte stärker betroffen, die Mitarbeiter individuell gefragt jedoch weniger herausgefordert vom Druck der Kompetenzanpassung. Es kann wohl nur auf eine subjektive Einschätzung der Befragten zurückgeführt werden, dass in der gesamten Belegschaft zumeist die **Fachkräfte** in den Abteilungen am stärksten unter dem Veränderungsdruck stehen, die **Mitarbeiter ohne Personalverantwortung** (also genau jene **Fachkräfte**) das jedoch für den eigenen Job nicht ganz so dramatisch einschätzen.

Wie sich der Veränderungsdruck weiter entwickeln wird

81,2 % der Befragten schätzen ein, dass sich der **Druck der Veränderung** hinsichtlich der Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter **in den nächsten 3 Jahren weiter verschärfen wird**.



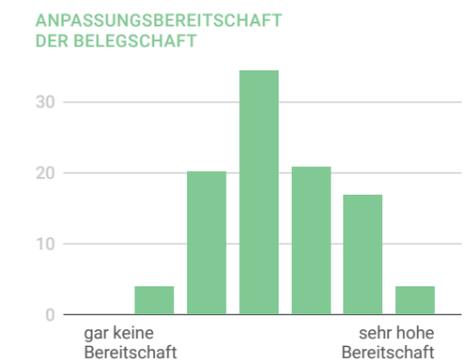
Auf einer siebenstufigen Skala von „stark sinkend“ bis „stark steigend“ geben **37,7 %** den zweithöchsten Skalenwert, „der Veränderungsdruck wird steigen“, an. Lediglich **14,3 %** der Umfrageteilnehmer schätzen ein, dass der Druck gleichbleiben wird.

Vor dem Hintergrund der bereits dargestellten Einschätzung, dass beinahe 9 von 10 der Befragten aktuell einen starken Wandel im Vergleich zur Vergangenheit orten, ist dieser Zukunftsausblick auf **weiter deutlich steigenden Veränderungsdruck** eindringlich hervorzuheben.

Doch es gibt auch Branchenunterschiede in dieser Zukunftseinschätzung. Insbesondere zwischen der Lebensmittel- und Textilindustrie (eher geringer Veränderungsdruck) und den Branchen Bau, Chemie und der Metall- und Fahrzeugindustrie, tun sich signifikante Unterschiede auf.

Die Adaptionsbereitschaft der Belegschaften

Gefragt nach der Bereitschaft der Belegschaft, den Weg der sich ändernden Anforderungen mitzugehen und berufsrelevante Kompetenzen begleitend zu erwerben, zeigt sich eine mittelmäßige Neigung der Beschäftigten. Die meisten, nämlich **34,4 %** der Befragten, schätzen die Bereitschaft als durchschnittlich ein. Beinahe ein Viertel ortet gar unterdurchschnittliche bzw. geringe Bereitschaft, wohingegen in Summe **41,6 %** meinen, die Kolleginnen und Kollegen seien überdurchschnittlich bzw. stark motiviert, die nötigen Maßnahmen mitzutragen, um sich den ändernden Kompetenzanforderungen anpassen zu können.



Die Elektro- und Elektronikindustrie unterscheidet sich durch hohe Bereitschaft zur Anpassung (am häufigsten genannter Wert ist hier „hohe Bereitschaft zur Anpassung“) von den anderen Branchen, insbesondere im direkten Vergleich mit den Sektoren Bau, Lebensmittel- und Textilindustrie sowie Stein-, Papier- und Holzindustrie.

Die Kompetenz-Kümmerer in den Unternehmen

Wer im Unternehmen soll sich um Aufgaben wie die Feststellung vorhandener Kompetenzen bei Mitarbeitenden, den Ausblick auf künftig nötige Kompetenzen und/oder die Entwicklung solcher Kompetenzen bei Mitarbeitenden strukturell kümmern bzw. dafür zuständig sein. So lautete die offene Frage, welcher ebenso nachgegangen wurde.

Die Antworten wurden semantisch ausgewertet und in thematisch zusammengehörige Gruppen zusammengefasst. Die Reihung ist anhand der Häufigkeit der Nennungen derselben erstellt worden.

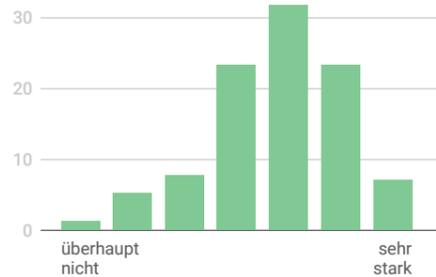
Die Datenlage zeigt auf, dass **HR-Abteilungen** bzw. **HR-Verantwortliche**, die **direkten Vorgesetzten** (zumeist in Kombination mit HR) sowie das **Management** hier eine klare Aufgabe bzw. **Verantwortung haben**, sich um die Kompetenzorientierung im Unternehmen zu kümmern. Sonstige Nennungen sind im Grunde vernachlässigbar, weil sehr spezifisch oder nur wenige Male angeführt.

Diese Feststellung dokumentiert einerseits sicherlich den Ist-Zustand in den Unternehmen, gibt aber auch die Erwartungshaltung wieder, welche Personengruppen bzw. Abteilungen sich strukturiert und systematisch um die Kompetenzorientierung zu kümmern haben.

RANG	ZUSTÄNDIGKEITEN	NENNUNGEN
1	HR	81
2	UNMITTELBARE VORGESETZTE	63
3	LEITUNGSEBENEN (AGGREGIERT)	63
4	SONSTIGE (AGGREGIERT)	11

2.1.3. Veränderung der Kompetenzanforderungen im eigenen Job

VERÄNDERUNGEN DER KOMPETENZANFORDERUNGEN IM EIGENEN JOB



In einer selbstreflexiven Frage halten die meisten Umfrageteilnehmer (31,8 %) fest, dass sie in ihrem eigenen Job eher starken Veränderungen der benötigten Kompetenzen unterworfen sind. Insgesamt schätzen beinahe zwei Drittel (62,3 %) ein, dass die für den eigenen Job benötigten Kompetenzen einem überdurchschnittlich starken Wandel unterliegen. Die Wahrnehmung zunehmend dynamisierter Kompetenzanforderungen ist also auf der individuellen Ebene bei den Menschen in Unternehmen angekommen.

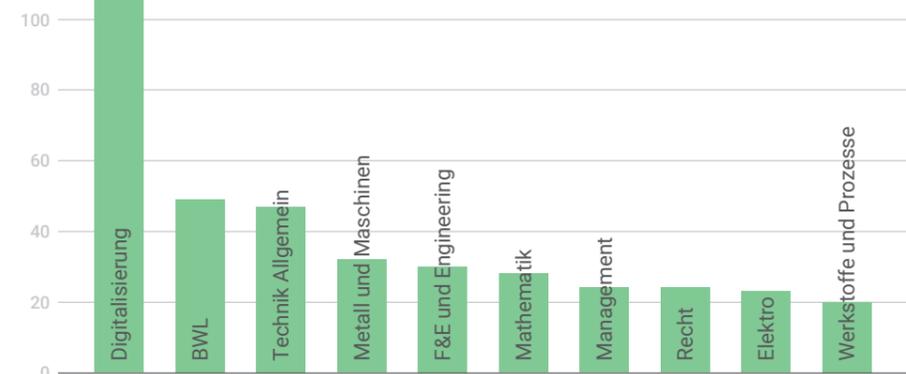
Besonders starke Veränderungen in den benötigten Kompetenzen verspüren dabei das TopManagement und Führungskräfte des unteren und mittleren Managements, welches sich hier durch statistisch belegbare Unterschiede von der Gruppe der Mitarbeiter abgrenzt.

2.1.4. Fachliche Zukunftskompetenzen in der Industrie

Die hohe Bedeutung der Kompetenzorientierung in der Industrie wurde bereits eingangs dargestellt. Auch ist evident, dass sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter schon in den letzten Jahren verschärft haben und nach Einschätzung der Umfrageteilnehmer weiter rasant entwickeln werden. Es stellt sich die Frage, welche Kompetenzen die Industrieunternehmen in den nächsten Jahren besonders stark nachfragen werden. Diese Antwort kann ein planmäßiges Entwickeln der Kompetenzen bestehender und zukünftiger Mitarbeiter maßgeblich unterstützen und lenken. Aus- und Weiterbildungsprogramme müssen sich am Bedarf der Arbeitgeber orientieren und nachfrageorientierte Bildungsangebote sind zu schnüren bzw. auszuweiten. Der Kompetenzradar hat insgesamt 492 Einzelantworten auf die Frage, welche beruflichen Fachkompetenzen in den nächsten drei Jahren voraussichtlich stark nachgefragt werden, erhoben. Diese wurden semantisch ausgewertet und insgesamt 26 Gruppen zugeordnet.

Die Top-10-Fachkompetenzen in der Industrie und dem servoindustriellen Sektor sind anhand der Häufigkeit der Nennungen demnach:

TOP-10-FACHKOMPETENZEN



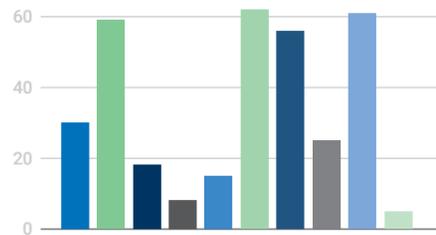
Mit 106 einzelnen Nennungen sticht die Gruppe der Digitalisierungskompetenzen deutlich hervor (das sind 21,5 % aller genannten stark nachgefragten Fachkompetenzen). In diese Gruppe fallen z.B. Begriffe wie IT-Kompetenz, KI-Kompetenz, MS-Office-Kenntnisse, Softwareentwicklung, SAP-Kenntnisse, IT-Security, etc. Mit 49 Nennungen (10 % aller Antworten) werden **BWL-Kompetenzen** (z.B. HR, Controlling, Marketing, Vertragsmanagement) an zweiter Stelle als stark nachgefragt geführt.

Die Gruppe der **allgemeinen technischen Kompetenzen** (z.B. technische Fachkompetenz auf Facharbeiter-Niveau, Instandhaltungstechnik, Automatisierungstechnik) steht mit 47 Nennungen (9,6 %) an dritter Stelle.

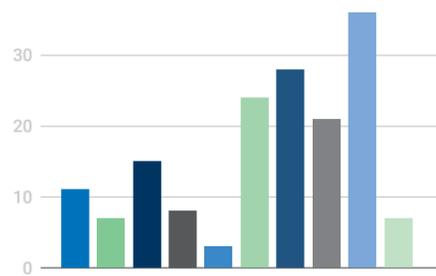
Mit 32 oder weniger Einzelnennungen folgen die **Kompetenz-Gruppen Metall und Maschinen** (CNC, Drehen, Fräsen, Schweißen, Maschinenbau, 6,5 % aller Antworten), **F&E und Engineering** (CAD, F&E, Innovation, Engineering), **Mathematik** (Statistik, Datenanalyse, Optimierung), **Management** – Projekte, Prozesse, Qualität (Projektmanagement, Prozessmanagement, Qualitätsmanagement), **Recht** (juristisches Wissen, Steuerrecht), **Elektro** (Fachkompetenzen in Elektronik und Elektrotechnik) sowie **Werkstoffe und Prozesse** (Materialwissenschaft, Verfahrens- bzw. Prozesstechnik, Werkstofftechnik).

Die geforderten bzw. stark nachgefragten Fachkompetenzen orientieren sich dabei durchaus an den jeweiligen Branchen, so sind beispielsweise fachspezifische Kompetenzen aus dem Bereich Elektro in der Branche Elektro- und Elektronikindustrie besonders gefragt, oder Kompetenzen aus dem Bereich Metall und Maschinen in der Branche Metall- und Fahrzeugindustrie. Branchenübergreifende bzw. allgemeine Fachkompetenzen, wie z.B. Digitalisierungskompetenzen, BWL, Management, Technik im Allgemeinen, Recht, Mathematik etc. sind in nahezu allen Branchen gefragt.

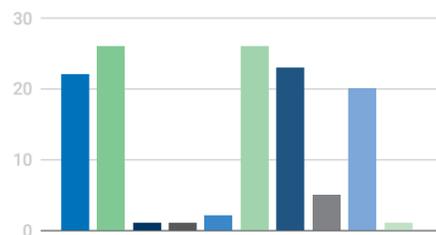
Die Konkretisierung der künftigen Fachkompetenz-Nachfrage der Industrie beantwortet auch, mit welchen Bildungsabschlüssen bzw. durch welche Bildungseinrichtungen diese Kompetenzen aus Sicht der Industriepraktikerinnen und -praktiker am besten erlernt und trainiert werden können. Die Reihenfolge der folgenden Aufzählungen je Kompetenzfeld spiegelt die Priorisierung der Bildungseinrichtungen durch die Umfrageteilnehmer wider.



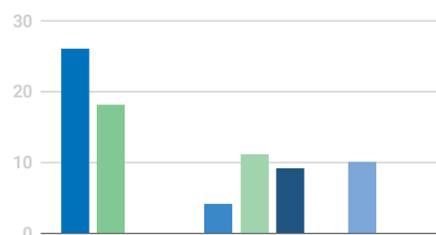
So können die geforderten **Digitalisierungskompetenzen** am besten durch Abschlüsse einer **FH**, von (berufsbegleitenden) **Aus- und Weiterbildungen**, einer **HTL** oder **Universität** bedient werden.



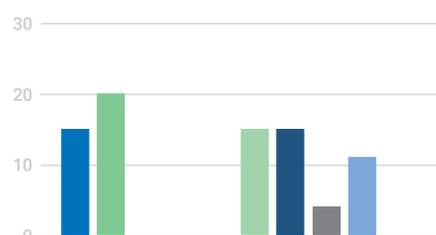
Betriebswirtschaftliche und kaufmännische Kompetenzen decken Abschlüsse (berufsbegleitender) **Aus- und Weiterbildungen**, **Universität**, **FH** und sonstige akademische Ausbildungen gut ab.



Allgemeine technische Fachkompetenzen für die praktische Anwendung in der Industrie erlangen Personen am besten durch Abschluss einer **FH**, **HTL**, **Universität**, **facheinschlägigen Lehre** oder durch (berufsbegleitende) **Aus- und Weiterbildungen**.



Fachkompetenzen aus der Gruppe **Metall und Maschinen** decken Abschlüsse einer **facheinschlägigen Lehre** oder **HTL** gut ab. Weniger bedeutsam sind hier Abschlüsse (berufsbegleitender) **Aus- und Weiterbildungen** bzw. Ausbildungen an **FH** oder **Universität**.



Forschung und Entwicklung wie auch **Engineering** erfordern Fachkompetenzen, welche für den Industriegebrauch durch Abschlüsse einer **HTL**, **Universität**, **FH** oder **Lehre** erlangt werden können.

Lehre HTL HAK HLW AHS-Matura FH Uni sonst. akad. Ausbil. Aus- und Weiterb. andere

Mathematische Fachkompetenzen für den Einsatz in der Industrie sichern Abschlüsse einer **FH**, **Universität**, aber auch (berufsbegleitende) **Aus- und Weiterbildungen** oder eine **facheinschlägige Lehre**.

Facheinschlägige Kompetenzen für das **Management von Projekten und Prozessen** sowie die **Qualitätssicherung** erwerben Personen mit dem Abschluss einer **FH**, **Universität**, **HTL** oder (berufsbegleitenden) **Aus- und Weiterbildung**.

Rechtswissen für den praktischen Einsatz in der Industrie erfordert Fachkompetenzen, die durch (berufsbegleitende) **Aus- und Weiterbildungen**, einen **Universitäts-Abschluss**, **sonstige akademische Ausbildungen** oder eine **FH** bedient werden können.

Nachgefragte **facheinschlägige Kompetenzen** für den **Elektro- und Elektronikbereich** können durch den Abschluss einer **HTL**, **Lehre** oder (berufsbegleitende) **Aus- und Weiterbildungen** erlangt werden.

Werkstoffwissen, **materialwissenschaftliche** Fachkompetenzen und **prozesstechnisches Know-how** für die praktische Anwendung in der Industrie erhalten Personen durch Abschluss einer **Universität**, **FH**, **HTL** oder **Lehre**.

Lehre HTL HAK HLW AHS-Matura FH Uni sonst. akad. Ausbil. Aus- und Weiterb. andere

Wenngleich **hochschulische Bildungsabschlüsse** bei nachgefragten Fachkompetenzen auch in der Industrie vielerorts augenscheinlich sind, so ist dennoch aus den Ergebnissen ersichtlich, dass viele der gesuchten Kompetenzgruppen durch den **Abschluss einer HTL, Lehre oder berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung** ebenso bedient werden können. Beziehungswise deutet das auch darauf hin, dass Kompetenzausprägungen auf unterschiedlichen Niveaus (Facharbeitsbereich, Ingenieursniveau, akademischer Abschluss) nachgefragt sind.

Die sehr differenzierten Beantwortungen hinsichtlich der am besten passenden Bildungsabschlüsse für die am meisten gefragten Fachkompetenzen deuten auf ein sehr klares Bild der Befragten hinsichtlich der Bildungsangebote, Leistungsfähigkeit der Bildungseinrichtungen, Anwendbarkeit der vermittelten Fachkompetenzen und künftigen Nachfragesituation der Kompetenzniveaus hin.

2.1.5. Überfachliche Zukunftskompetenzen in der Industrie

Die zuvor behandelten Fachkompetenzen sind im Allgemeinen jene, die mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. einem (Hoch)Schulabschluss im jeweiligen Fachgebiet fest verbunden und zur kompetenten Ausübung eines Berufs unumgänglich sind. Überfachliche Kompetenzen beinhalten dahingegen die Teilbereiche sozialer, persönlicher und methodischer Kompetenzen, sowie kognitive und körperliche Eigenschaften und Fähigkeiten des Menschen. Sie werden synonym auch als Soft Skills bezeichnet. Genauso wie konkrete Fachkompetenzen, sind auch passend ausgeprägte überfachliche Kompetenzen unerlässlich, wenn es darum geht, eine Stelle im Unternehmen bestmöglich zu besetzen oder ein Aufgabengebiet durch einen Mitarbeitenden optimal bearbeiten zu lassen.

Der Kompetenzradar ist also auch den künftig besonders gefragten überfachlichen Kompetenzen auf der Spur und erhebt detailreich die Einschätzungen der Umfrageteilnehmer. Im Vorfeld der erstmaligen Durchführung des Kompetenzradars wurden von einer Projektgruppe 13 überfachliche Kompetenzen identifiziert, deren Bedeutung in der Industrie abgefragt werden sollte. Außerdem stützen sich diese 13 Kompetenzen auf die Terminologie und Definition des Berufsinformationssystems (BIS) des AMS Österreich.

Die sieben **wichtigsten überfachlichen Kompetenzen** für den beruflichen Erfolg in der Industrie sind geordnet nach der Anzahl der einzelnen Nennungen durch die Befragten:

RANG	ÜBERFACHLICHE KOMPETENZ	NENNUNGEN
1	PROBLEMLÖSUNGSFÄHIGKEIT	123
2	LERNBEREITSCHAFT	97
3	GANZHEITLICHES DENKEN	95
4	TEAMFÄHIGKEIT	94
5	VERANTWORTUNGSBEWUSSTSEIN	89
6	KOMMUNIKATIONSSTÄRKE	87
7	SELBSTSTÄNDIGE ARBEITSWEISE	76

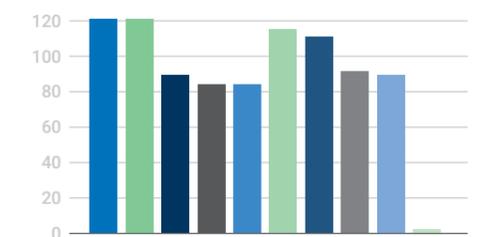
Zusätzlich ist Einsatzbereitschaft, als achte stark nachgefragte überfachliche Kompetenz, in die Liste mitaufzunehmen. Der Bedarf an Einsatzbereitschaft als überfachliche Eigenschaft ist auch im Zuge der Erhebung der gefragtesten Fachkompetenzen häufig zusätzlich erwähnt worden (insgesamt 82 Nennungen).

Statistisch signifikante Branchenunterschiede zeigen sich nur bei der überfachlichen Kompetenz ganzheitliches Denken. In der Elektro- und Elektronikindustrie sowie der Energie- und Wasserversorgung wird die Bedeutung von ganzheitlichem Denken geringer eingeschätzt als in allen anderen Branchen. Außerdem zeigen sich nach Funktionen untersucht Unterschiede zwischen Mitarbeitern ohne Personalverantwortung und dem Top-Management bzw. Führungskräften. Die Gruppe der Mitarbeiter beurteilt die überfachliche Kompetenz ganzheitliches Denken als wenig bedeutsam.

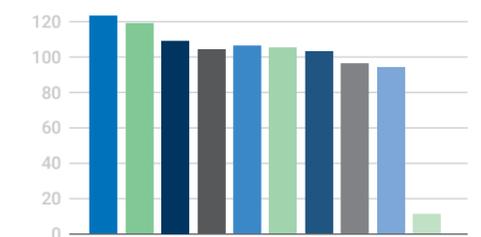
Auch für die gefragtesten überfachlichen Kompetenzen wurde erhoben, in welchen Bildungseinrichtungen bzw. durch Abschluss welcher Ausbildungen sich die Praktiker in den Industrieunternehmen erwarten, dass die jeweilige Kompetenz entsprechend beigebracht und trainiert wurde. Die Reihenfolge der folgenden Aufzählungen je überfachlicher Kompetenz spiegelt die Priorisierung der Bildungseinrichtungen durch die Umfrageteilnehmer wider.

Jedenfalls fällt auf, dass im Gegensatz zu den Fachkompetenzen, überfachliche Kompetenzen von allen Befragten in allen angebotenen Bildungseinrichtungen auf einem ziemlich hohen Niveau erwartet werden. Keine Bildungseinrichtung kommt aus Sicht der Industrie daran vorbei, sich mit dem Vermitteln dieser überfachlichen Kompetenzen eingehend zu befassen bzw. gibt es eine ausgeprägte Erwartungshaltung der Industrie dazu.

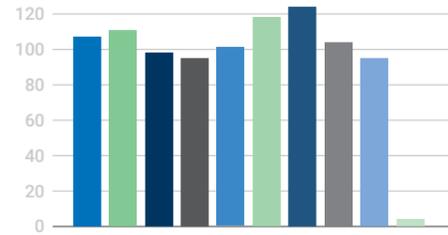
Problemlösungsfähigkeit erwirbt man nach Ansicht der Befragten durch Abschluss einer facheinschlägigen **Lehre** bzw. **HTL**, gefolgt von **FH, Universität** oder sonstigen akademischen Ausbildungen. Aber auch (berufsbegleitende) **Aus- und Weiterbildungen**, ein **HAK**-Abschluss und **HLW** bzw. **AHS-Matura** müssen die Absolventen befähigen, problemlösungsfähig zu handeln.



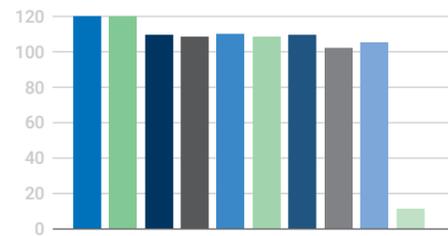
Lernbereitschaft muss kultiviert werden durch Abschlüsse einer facheinschlägigen **Lehre, HTL, HAK, AHS, FH, HLW, Universität**, etwas geringer durch sonstige akademische Abschlüsse und (berufsbegleitende) **Aus- und Weiterbildung**.



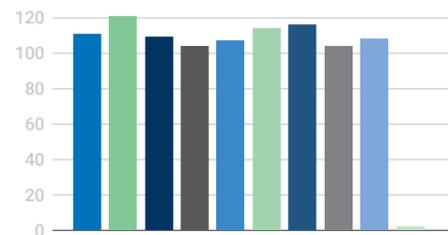
■ Lehre ■ HTL ■ HAK ■ HLW ■ AHS-Matura ■ FH ■ Uni ■ sonst. akad. Ausbil. ■ Aus- und Weiterb. ■ andere



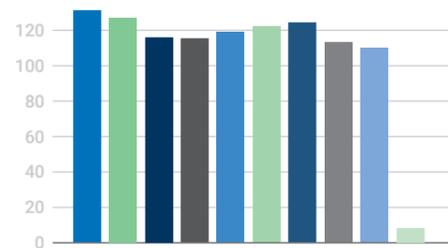
Ganzheitliches Denken müssen **Universität, FH und HTL** besonders den Absolventen beibringen. Doch auch mit einer abgeschlossenen facheinschlägigen **Lehre**, einer **sonstigen akademischen Ausbildung** oder **AHS** muss ganzheitliches Denken als Fähigkeit erworben werden. Etwas geringer ist die Erwartungshaltung der Befragten gegenüber den Abschlüssen in einer **HAK, HLW** bzw. einer berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung.



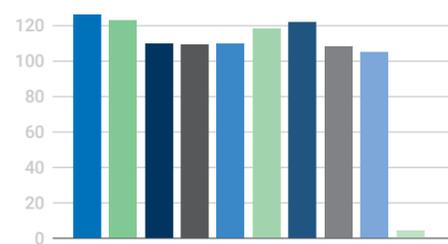
Es wird erwartet, dass **Teamfähigkeit** als überfachliche Kompetenz überall gründlich vermittelt und trainiert wird, besonders in der **Lehre** und **HTL**, aber **auch in allen anderen Ausbildungsformen**.



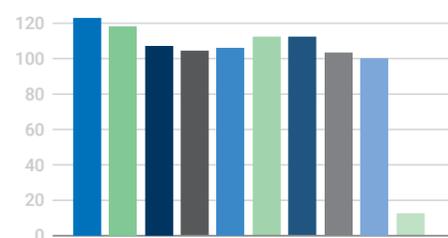
Ein ähnliches Bild ergibt sich für die Ansprüche an Mitarbeiter mit ausgeprägter **Kommunikationsstärke**. Mit Abschluss einer **HTL** wird sie am stärksten eingefordert, gefolgt von **Universität** und **FH**. Doch **auch alle anderen Abschlüsse** sind prominent vertreten.



Verantwortungsbewusstsein ist eine ebenso stark nachgefragte überfachliche Kompetenz. Beigebracht und trainiert muss sie Absolventen einer **Lehre, HTL, Universität, FH, AHS, HAK, HLW** werden, aber auch jenen, die eine **sonstige akademische Ausbildung** oder berufsbegleitende **Aus- und Weiterbildung** absolvieren.



Auch das Training einer **selbstständigen Arbeitsweise** ist in allen Ausbildungsformen hoch im Kurs. Angeführt wird das Ranking vom **Lehrabschluss**, danach folgen **HTL, Universität** und **FH**. Die **anderen Bildungseinrichtungen bzw. -abschlüsse** folgen mit geringem Abstand.



Das Vermitteln von **Einsatzbereitschaft** wird besonders von den Bildungsinstitutionen für eine **Lehre, der HTL, Universität** und **FH** erwartet. Die **anderen Abschlüsse** sind **ebenso** gefordert.

■ Lehre ■ HLT ■ HAK ■ HLW ■ AHS-Matura ■ FH ■ Uni ■ sonst. akad. Ausbil. ■ Aus- und Weiterb. ■ andere

Die hohe Erwartungshaltung an alle Bildungseinrichtungen hinsichtlich des Trainings der gefragtesten überfachlichen Kompetenzen kann auch dahingehend gedeutet werden, dass bisherige Absolventinnen und Absolventen diese Kompetenzen aus Sicht der Befragten in einem wahrnehmbaren Ausmaß vermissen lassen. Gleichsam kann die zielgerichtete Erwartung auch die Abrundung eines klar definierten Kompetenzenbündels aus fachlichen und überfachlichen Fähigkeiten bei künftigen Mitarbeitern repräsentieren.

Anders als bei Fachkompetenzen, die zumeist durch formale Bildungsabschlüsse erworben werden und auf einem weitgehend standardisierten bzw. validierbaren Fähigkeitsniveau beruhen (Zeugnisse, Zertifikate und Ähnliches), kann die Vorstellung der Bedeutung von überfachlichen Kompetenzen von Person zu Person variieren. Deshalb ist die Verständigung auf allgemeingültige Definitionen von großer Bedeutung. Das Berufsinformationssystem des AMS Österreich bietet solche Definitionen an.

2.1.6. Kompetenznachfrage und Kompetenzangebot

Es ist klar ersichtlich, dass die Kompetenzorientierung gekommen ist, um zu bleiben. Die Ergebnisse des Kompetenzradars zeigen auf, dass die Anforderungen an die Kompetenzen bzw. Kompetenzbündel (aus fachlichen und überfachlichen Kompetenzen) der Mitarbeiter seit Jahren im Wandel sind und sich auch in der Zukunft dynamisch weiter verändern werden. Der Veränderungsdruck wird größer. Überdies hat der Kompetenzradar herausgearbeitet, welche Kompetenzen in den nächsten Jahren besonders stark nachgefragt werden und durch welche Bildungsmaßnahmen diese geschult werden können. Das konkrete Benennen gefragter Kompetenzen erleichtert auch die Stellenausschreibung für Unternehmen und verbessert die Matching-Möglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitsuchende.

Die Bereitschaft der Belegschaften in den Unternehmen, Anpassungsschritte zur weiteren Kompetenzentwicklung zu machen, ist zumeist mittelmäßig ausgeprägt. Die Mehrzahl der Befragten sieht den eigenen Job einem dynamischen Wandel der Kompetenzanforderungen unterworfen. Alles in allem eine herausfordernde herausfordernde Situation, in welcher die systematische und strategische Beschäftigung mit Kompetenzorientierung in Unternehmen, Bildungseinrichtungen und bei Akteuren der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine Position weit oben auf der Agenda einnehmen muss. Der Handlungsbedarf ist vermutlich größer als angenommen, denn nach Ansicht der Umfrageteilnehmer befinden wir uns aktuell eindeutig in einer **Dysbalance**. Das **Angebot an Kompetenzen kommt** in Menge und Geschwindigkeit der **Nachfrage** einfach **nicht hinterher**. Die Situation der Nachfragenden, also der Unternehmen, welche sich im Wettbewerb behaupten und/oder offene Stellen besetzen müssen, verschärft sich dramatisch.

72,1 % der Befragten sagen aus, dass die **Nachfrage nach (beruflichen) Kompetenzen** durch die Arbeitgeber derzeit **schneller voranschreitet** als das Angebot. Lediglich 8,4 % meinen, dass das Angebot mit der Nachfrage Schritt halten kann. 19,5 % der Respondenten haben dazu keine Meinung oder sehen ein die Nachfrage überflügelndes Angebot.

2.1.7. Anforderungen der Industrie an Ausbildungsanbieter

Um die Lage des Kompetenzangebots zu verbessern, orten die Befragten einige zentrale Punkte, welche von Bildungseinrichtungen verstärkt in den Fokus genommen werden müssen, um den Anforderungen der Industrie besser gerecht zu werden bzw. den Absolventinnen und Absolventen ein zukunftsgerichtetes Kompetenzbündel zu vermitteln.

1. Praxisorientierung und -nähe

Die stärkere Praxisorientierung ist das am häufigsten genannte Anliegen, und 57 % der Antworten betonen diesen Aspekt. Es wird gefordert, dass theoretisches Wissen stärker mit praktischen Anwendungen verknüpft wird. Praxisnahe Fallbeispiele, reale Projekte und die Nutzung von in der Industrie gebräuchlicher Software und Hardware werden als essenziell angesehen. Ebenso wird der Wunsch geäußert, dass Lehrende praktische Erfahrungen in der Industrie sammeln sollten, um ihre Lehrinhalte besser an die tatsächlichen Anforderungen anzupassen.

2. Kooperationen mit der Wirtschaft

Rund 45 % der Antworten sprechen sich für eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsinstitutionen und der Wirtschaft aus. Diese Kooperationen sollen sicherstellen, dass die vermittelten Inhalte den aktuellen Marktanforderungen entsprechen. Dies könnte durch Praktika, gemeinsame Projekte oder Gastvorträge von Fachleuten aus der Industrie erfolgen.

3. Aktualisierung und Anpassung der Lehrpläne

Rund 28 % der Antworten fordern eine regelmäßige Aktualisierung der Lehrpläne, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden. Dies betrifft technologische Entwicklungen, neue Methoden und Werkzeuge sowie die Integration aktueller Themen wie den „Green Deal“ oder digitale Kompetenzen.

4. Wert von Allgemeinbildung vs. Spezialisierung

Jede fünfte Antwort thematisiert die Balance zwischen Allgemeinbildung und Spezialisierung. Einige Umfrageteilnehmer plädieren für eine stärkere Ausrichtung auf spezifische Berufsfelder und fordern, dass ab einem gewissen Bildungsstand die Fächer intensiver auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes zugeschnitten werden. Eine zu breite Allgemeinbildung wird oft als nicht ausreichend praxisrelevant angesehen.

5. Verbesserung der Ausbildungsqualität

Ebenso werden Bedenken hinsichtlich der Qualität der Ausbildung geäußert. Hier wird gefordert, dass die Leistungsanforderungen erhöht werden, um sicherzustellen, dass Absolventen tatsächlich die notwendigen Fähigkeiten besitzen.

6. Digitale und flexible Lernangebote

Auch wird die Notwendigkeit, digitale Lernangebote auszubauen, insbesondere im Hinblick auf Flexibilität und Zugänglichkeit, betont. Es wird gefordert, dass mehr Online-Kurse angeboten und Lernangebote modular und anpassungsfähig gestaltet werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden.

7. Soft Skills und ganzheitliche Bildung

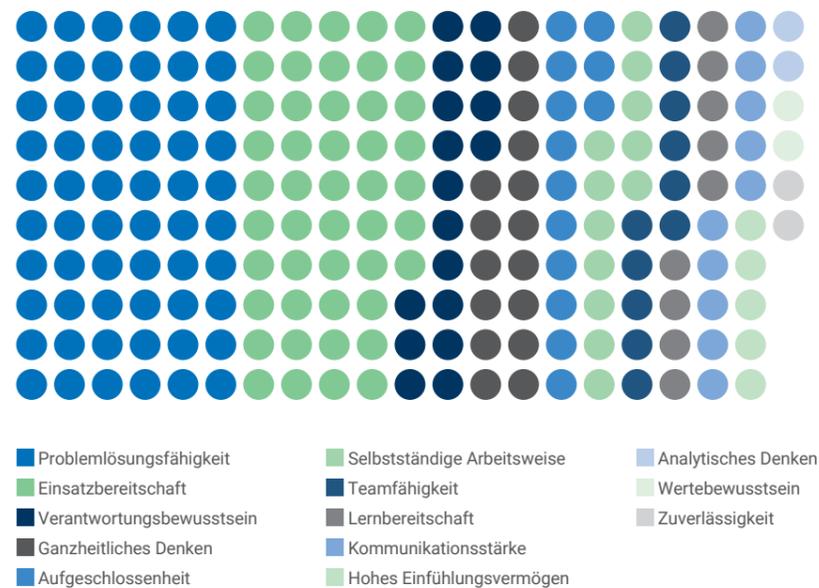
In jeder zehnten Antwort wird die Bedeutung von Soft Skills wie Problemlösungsfähigkeit, Teamarbeit, Kommunikation und eigenständigem Denken hervorgehoben. Diese Kompetenzen sollten neben den fachlichen Fähigkeiten stärker in die Ausbildung integriert werden, um den Lernenden eine ganzheitliche Bildung zu bieten, die sie auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet.

Die überwältigende Forderung nach **mehr Praxisorientierung** verdeutlicht, dass viele das aktuelle Bildungssystem als zu theoretisch empfinden und eine stärkere Verbindung zur Realität des Arbeitsmarktes wünschen. Dies deutet darauf hin, dass Ausbildungsinstitutionen ihre Lehrmethoden anpassen sollten, um Theorie und Praxis enger zu verzahnen. Die Tatsache, dass 45 % der Befragten eine **intensivere Kooperation mit der Wirtschaft** fordern, unterstreicht die Notwendigkeit, Ausbildungsinhalte in enger Abstimmung mit Unternehmen zu entwickeln und anzupassen. Die Forderung nach einer **regelmäßigen Aktualisierung der Lehrpläne** legt nahe, dass Ausbildungsinstitutionen flexibler und schneller auf Veränderungen in der Industrie reagieren sollten und ein stärkerer Fokus auf spezialisierte Ausbildungsinhalte könnte dazu beitragen, dass Absolventen besser auf die spezifischen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet sind.



2.1.8. Der aktuelle Kompetenzmangel und die Auswirkungen

Ein bereits beleuchteter Betrachtungswinkel ist die Vorausschau auf demnächst stark nachgefragte fachliche und überfachliche Kompetenzen, welche Mitarbeiter für die Arbeit in der Industrie benötigen werden. Doch der **bereits jetzt evidente Kompetenzmangel** ist auch genauer zu hinterfragen. Die Befragung ging auf diesen Aspekt ein und nach semantischer Auswertung der Freitextantworten und Gruppierung derselben wird erkennbar, welche fachlichen, wie auch überfachlichen Kompetenzen, aktuell in den Unternehmen am meisten vermisst werden.



Bei den **überfachlichen Kompetenzen** sind es im Besonderen die **Problemlösungsfähigkeit, Einsatzbereitschaft, das Verantwortungsbewusstsein und ganzheitliches Denken**, welche die Befragten in den Belegschaften nicht in ausreichendem Ausmaß ausgeprägt wiederfinden. In Zeiten des Wandels und hoher Dynamik ist es wenig verwunderlich, dass auch Aufgeschlossenheit und Selbstständige Arbeitsweise stärker gefragt sind, als sie offenkundig bei den Mitarbeitern vorhanden sind.



Die Liste der stark vermissten Fachkompetenzen wird von der **Fähigkeit in Führung und Organisation** angeführt. In Zeiten großer Veränderungen und schwieriger geschäftlicher Rahmenbedingungen ist auch das Leadership unter Druck und mangelnde Kompetenzen in den Führungsebenen treten eher zu Tage. Weiters fehlt es an **Digitalisierungs-kompetenzen** bzw. digitalen Fachkompetenzen, wie auch an soliden **allgemeinen technischen Basiskompetenzen** und grundlegenden Fähigkeiten.

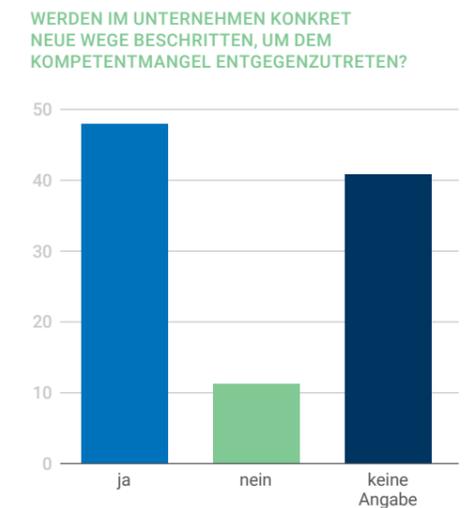
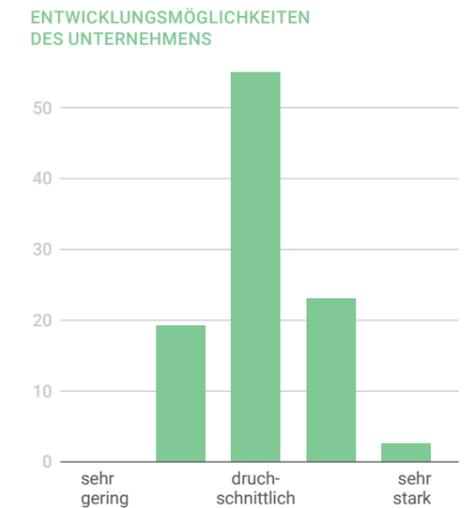
Die Auswirkungen des vorherrschenden Kompetenzmangels sind dabei verhängnisvoll. Acht von zehn Befragten (79,6 %) aus den Gruppen Top-Management sowie unteres und mittleres Management sagen aus, dass das **Fehlen bestimmter benötigter Kompetenzen** schon jetzt das **Wachstum und die Entwicklungsmöglichkeiten des Unternehmens hemmt**.

Zwar wird die Intensität des Hemmnisses aktuell von mehr als der Hälfte der Befragten (55,1 %) als **durchschnittlich** eingestuft, doch immerhin jeder fünfte Betrieb (25,7 %) ist in seinen **Entwicklungen stark oder gar sehr stark eingeschränkt**, weil Mitarbeiter mit den gefragten Kompetenzen nicht vorhanden sind. Und es trifft alle Unternehmensgrößen und Branchen gleichermaßen, denn die statistischen Auswertungen haben dazu keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen und Klassen hervorgebracht.

Aus Sicht der Unternehmen und Wirtschaft, gerade vor dem Hintergrund der globalen Wettbewerbsfähigkeit der Industrie, sind diese Erkenntnisse alarmierend. Der Kompetenzmangel ist eine zentrale Wachstumsbremse, die durch rasche Maßnahmen sowie nachfrageorientierte und zukunftsweisende Bildung der Menschen gelöst werden muss.

Auf die Frage, ob im Unternehmen bereits konkret neue Wege beschritten werden, um dem **Kompetenzmangel entgegenzutreten**, antwortet jeder zweite (48 %) Befragte aus den Gruppen Top-Management sowie unteres und mittleres Management mit Ja. Die Hälfte der Unternehmen äußert sich also, dass sie **das Problem aktiv aufgreifen und etwas (Neues) unternehmen**, um die anstehende Herausforderung zu bewältigen. Zwar gesteht nur jedes zehnte Unternehmen (11,2 %) ein, **nichts gegen den Kompetenzmangel zu tun**, doch entschlagen sich 40,8 % der Befragten der Aussage, können also **keine Angaben** darüber machen, ob konkret etwas unternommen wird bzw. Maßnahmenabsichten existieren.

Jene Unternehmen, die aktiv an die Lösung des Problems herangehen, geben auch im Zuge des Kompetenzradars Auskunft über die Schwerpunkte und Maßnahmenpakete, mit welchen dem **Kompetenzmangel im Unternehmen entgegengetreten** werden soll. Die Beispiele können dabei anderen Unternehmen, die vielleicht noch unschlüssig sind, als **Best-PracticeAnsätze** dienen.



1. Weiterbildung und Schulungen

Es gibt einen starken Fokus auf das Up-skilling des bestehenden Personals, durch sowohl interne als auch externe Schulungen. E-Learning und digitale Trainings werden dabei ebenfalls häufiger genannt.

2. Personalentwicklung und Teamentwicklung

Maßnahmen zur gezielten Personal- und Teamentwicklung, Mentorenprogramme und Talentmanagement werden genannt. Auch die Einführung von Trainee-Programmen und strukturierten Entwicklungspfaden für Mitarbeitende sind Maßnahmen gegen den Kompetenzmangel.

3. Flexibilität und Arbeitsbedingungen

Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorte werden angeführt. Ebenso der Fokus auf interessante und sinnvolle Tätigkeiten, um die Attraktivität zu steigern.

4. Employer Branding und Recruiting

Employer Branding und Image-Kampagnen, die Nutzung von Social Media für Stellenanzeigen, Headhunting und Active Sourcing als neue Wege der Personalbeschaffung werden als Beispiele angeführt.

5. Strukturelle Veränderungen und Organisationsentwicklung

Genannt werden Veränderungen in der Organisationsstruktur und in Teams sowie abteilungsübergreifende Kompetenzanalysen und die Neudefinition von Prozessen.

6. Technologieeinsatz und digitale Lösungen

Mehr digitale Lösungen und Automatisierung sowie die Einführung neuer Technologien und Tools werden von den befragten Unternehmen, welche aktiv Maßnahmen gegen den Kompetenzmangel setzen, genannt.

Der häufigste Ansatz zur Gewinnung und Entwicklung von Kompetenzen liegt in der intensiven **Weiterentwicklung der bestehenden Mitarbeiter** durch Schulungen, Trainings und strukturelle Personalentwicklungsprogramme. Außerdem wird dem **Wandel der Arbeitskultur** Rechnung getragen. Die Bedeutung von flexiblen Arbeitsmodellen und interessanten Arbeitsinhalten zeigt den Bedarf an einer modernen, anpassungsfähigen Arbeitskultur, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht. Weiters besteht ein klarer Trend zur **Digitalisierung**, wobei neue Technologien und digitale Schulungsformate eingeführt werden, um die Effizienz und Attraktivität der Unternehmen zu steigern. Zudem planen viele Unternehmen **tiefgreifende strukturelle Veränderungen**, um flexiblere, effizientere Teams und Prozesse zu schaffen.

2.2. FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

2.2.1. Schlussfolgerungen

Basierend auf den Ergebnissen des IV-Kompetenzradars 2024 lassen sich umfassende Schlussfolgerungen ziehen, die zentrale Trends und Herausforderungen für die Kärntner Industrie aufzeigen:

Hohe Bedeutung der Kompetenzorientierung

Die überwältigende Mehrheit (92,8 %) der Unternehmen befasst sich aktiv mit der Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, Kompetenzen gezielt zu fördern, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Unternehmen erkennen, dass Kompetenzmanagement weit mehr als eine kurzfristige Maßnahme ist, sondern vielmehr eine strategische Notwendigkeit darstellt.

Veränderung der Kompetenzanforderungen

Digitalisierung und technologische Entwicklungen, wie auch herausfordernde konjunkturelle Rahmenbedingungen und großer (globaler) Wettbewerbsdruck, rufen in vielen Unternehmensbereichen und bei unterschiedlichen Rollen einen erheblichen Veränderungsdruck an die Kompetenzanforderungen hervor. Besonders betroffen sind Abteilungen wie IT und Digitalisierung, Produktion und Anlagentechnik, Vertrieb sowie Forschung und Entwicklung. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung, sich kontinuierlich mit den Veränderungen beschäftigen und geeignete Maßnahmen zu setzen, um die benötigten Kompetenzen betrieblich nutzbar zur Verfügung zu haben.

Bereits in den letzten Jahren wurde ein verstärkter Wandel wahrgenommen. Die große Mehrzahl der Unternehmen (84,4 %) gibt an, dass sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeiter stark verändert haben. Und ebenfalls mehr als jedes achte Unternehmen (81,2 %) meint, dass dieser Veränderungsdruck in den nächsten Jahren noch weiter steigen wird. Die Zeiten eines Stillstands in der Kompetenzentwicklung sind vorüber, die klare Kompetenzorientierung und zielgerichtete Umsetzung daraus abgeleiteter Maßnahmen und Programme ist unumgänglich.

Fachliche und überfachliche Zukunftskompetenzen

Neben den fachlichen, für die Industrie häufig technologisch bzw. technisch getriebenen, Fähigkeiten gewinnen überfachliche Kompetenzen wie Problemlösungsfähigkeit, ganzheitliches Denken, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit weiter an Bedeutung. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Unternehmen zunehmend hybride Kompetenzprofile benötigen, die fachliche und überfachliche Fähigkeiten kombinieren. Überfachliche Kompetenzen sind vor allem im Management und in Führungsrollen gefragt, während operative und technische Positionen vermehrt auf spezialisierte Fachkompetenzen angewiesen sind. Häufig von den veränderten Kompetenzanforderungen betroffene Personen mit operativer Führungsverantwortung, wie Team- oder Projektleiter, müssen in beiden Kompetenzbereichen ausgeprägt ausgebildet sein.

Kompetenzmangel und Engpässe

Der bestehende Kompetenzmangel stellt eine akute Herausforderung dar, die viele Unternehmen in Kärnten erleben. 72,1 % der Befragten sind der Meinung, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal das Angebot übersteigt bzw. dass die Entwicklung der Nachfrage nach spezifischen Kompetenzen und ganzen Kompetenzprofilen rascher voranschreitet als das Angebot an solchen Kompetenzprofilen. Der Mangel an Fach- und Führungskräften in der Industrie könnte die Innovationsfähigkeit der Unternehmen einschränken und den Wettbewerb erheblich beeinflussen. Zwar schaffen es die meisten Unternehmen aktuell gerade noch, mit den in der Belegschaft verfügbaren Kompetenzen Probleme im Geschäftsalltag zu lösen und den Know-how-Bedarf abzudecken. Doch die evidente Kompetenzlücke hindert bereits heute 79,6 % der Unternehmen daran, einen möglichen Wachstumskurs tatsächlich zu realisieren. Der Kompetenzmangel wirkt somit als Wettbewerbs- und Wachstumsbremse.

Notwendigkeit einer lernorientierten Unternehmenskultur

Die Fähigkeit zur Anpassung an neue Anforderungen ist ungleich verteilt, sowohl auf individueller als auch auf Abteilungsebene. Manche Abteilungen und Mitarbeitende weisen eine hohe Adaptionsbereitschaft auf, während andere als weniger veränderungswillig gelten. Die Schaffung einer lernförderlichen Unternehmenskultur könnte diesen Widerstand überwinden und die Mitarbeitenden besser auf den Wandel vorbereiten. Dort wo die Belegschaften unzureichend informiert sind, welche Bemühungen das Management betreibt, um Kompetenzen zu erkennen und zu entwickeln oder die Rekrutierung benötigter Kompetenz-Träger zu forcieren, sollte eine proaktive und transparente Maßnahmenkommunikation die Mitarbeiter stärker ansprechen und in den Change Prozess involvieren. Außerdem können Unternehmen im Best-Practice-Austausch von anderen lernen und Erprobtes implementieren.

Erwartungen an Bildungsanbieter

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Unternehmen eine praxisnahe Ausbildung erwarten, die relevante Zukunftskompetenzen fördert und flexibel auf die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts reagiert. Bildungseinrichtungen sind gefordert, Curricula regelmäßig zu aktualisieren und eng mit der Industrie zusammenzuarbeiten, um die benötigten Kompetenzen zielgerichtet zu vermitteln. Es besteht ein erheblicher Bedarf an Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen, um Menschen mit jenen Kompetenzen auszustatten, mit denen sie im Beruf reüssieren und einen merklichen Beitrag leisten können. Die Befragten meinen dahingehend auch, dass ein verstärkter Fokus auf die Ausbildungsqualität und die Leistungsanforderungen im Zuge der Ausbildung gesetzt werden muss.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse des Kompetenzradars 2024 verdeutlichen die Wichtigkeit eines strategischen und systematischen Kompetenzmanagements in der Kärntner Industrie. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, den rasanten Wandel der Kompetenzanforderungen zu bewältigen, während der Mangel an

qualifiziertem Fachpersonal zu Engpässen führt. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und politischen Entscheidungsträgern ist unerlässlich, um den Kompetenzbedarf zu decken, die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu sichern und die Anpassungsbereitschaft der Belegschaft zu fördern. Diese Schlussfolgerungen unterstreichen die Notwendigkeit einer integrierten Strategie, die alle relevanten Stakeholder einbezieht (umfassende Kärntner Kompetenzstrategie).

2.2.2. Problemfelder

Die größten Herausforderungen und weitreichenden Gefahren für die Industrie in Kärnten, bezogen auf Kompetenzanforderungen, lassen sich in mehrere zentrale Problembereiche zusammenfassen:

Anhaltender Kompetenzmangel

Die Industrie kämpft heute und künftig mit einer deutlichen Unterversorgung an qualifizierten Fachkräften und Führungskräften, insbesondere in Bereichen wie IT, Digitalisierung und technischen Disziplinen. Dieser Mangel ist kritisch für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit, da qualifizierte Mitarbeitende oft die Basis für neue Produkte, Technologien und Dienstleistungen bilden. Besonders bedrohlich ist der Engpass in digitalen und technologischen Kompetenzfeldern, welche in Unternehmen weltweit zunehmend wichtig sind und zu einem Wettbewerbsvorteil führen können.

Dynamischer Wandel und steigender Anpassungsdruck

Der rasante Fortschritt in Digitalisierung und Technologie verändert die Kompetenzanforderungen kontinuierlich. Viele Unternehmen sehen sich gezwungen, diesen Wandel mit hoher Geschwindigkeit zu bewältigen, doch nicht alle Abteilungen oder Mitarbeitenden sind gleichermaßen bereit oder fähig, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Diese Anpassungsnotwendigkeit übt Druck auf Unternehmen aus, ihre Kompetenzen laufend weiterzuentwickeln und ihre Mitarbeitenden zu schulen. Die Gefahr besteht, dass Unternehmen ohne eine agile Anpassungsstrategie abgehängt werden und somit ihre Marktstellung verlieren könnten.

Hybride Kompetenzanforderungen und Mangel an überfachlichen Kompetenzen

Neben den Fachkompetenzen gewinnen überfachliche Fähigkeiten, wie Problemlösungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit, erheblich an Bedeutung. Doch hybride Kompetenzprofile, die sowohl fachliche als auch überfachliche Fähigkeiten umfassen, sind rar und schwer zu entwickeln. Der Mangel an Mitarbeitenden mit diesen Fähigkeiten kann den Unternehmen in Bereichen wie Teamführung, Kundenbetreuung und Projektmanagement langfristig schaden und den Betriebsablauf beeinträchtigen. Hier besteht die Gefahr, dass ohne passende Schulungsinitiativen die interne Zusammenarbeit leidet und das Innovationspotenzial sinkt.

Engpässe durch mangelnde Ausbildungsressourcen und fehlende Flexibilität in der Bildung

Bildungseinrichtungen und Weiterbildungsangebote hinken den schnellen Veränderungen des Kompetenzbedarfs hinterher. Ein dynamisches, praxisnahes Bildungsangebot, das auf die Industriebedürfnisse ausgerichtet ist, fehlt häufig. Der bestehende Ausbildungsansatz wird von den Unternehmen oft als unzureichend bewertet, da viele Absolventinnen und Absolventen nicht über die praxisrelevanten Kompetenzen verfügen, die sofort anwendbar sind. Diese Lücke in der Ausbildung stellt eine langfristige Bedrohung für die Wettbewerbsfähigkeit dar, da die Industrie nicht auf die benötigten Fachkräfte zurückgreifen kann und somit aufwendige interne Ausbildungsmaßnahmen ergreifen muss.

Fehlende lernförderliche Unternehmenskultur

In vielen Betrieben zeigt sich, dass die Bereitschaft zur Weiterbildung und zur Anpassung an neue Anforderungen auf individueller Ebene und je nach Abteilung sehr unterschiedlich ist. Unternehmen ohne eine klare lernförderliche Kultur riskieren, dass Mitarbeitende nicht ausreichend für neue Herausforderungen gerüstet sind. Langfristig kann dies die Fähigkeit der Unternehmen beeinträchtigen, innovativ und flexibel zu bleiben, was zu Ineffizienzen und verpassten Marktchancen führen könnte.

Gefährdung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit durch mangelnde Kooperationen

Der Mangel an effektiven Kooperationen zwischen Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Arbeitsmarktinstitutionen stellt eine Herausforderung dar. Diese Zusammenarbeit ist jedoch notwendig, um den Kompetenzbedarf auf strategischer Ebene zu decken. Ohne solche Allianzen könnte die Industrie zunehmend mit einer strukturellen Schwäche konfrontiert werden, die ihre Wettbewerbsfähigkeit auf nationaler und internationaler Ebene schmälert.

Zusammenfassung

Die größten Probleme der Industrie in Kärnten betreffen also den akuten Kompetenzmangel, den stetig wachsenden Anpassungsdruck durch technologische und digitale Entwicklungen und den Bedarf an hybriden Kompetenzprofilen. Fehlende Ressourcen in der Ausbildung, geringe Anpassungsbereitschaft und unzureichende Kooperationen verstärken die Gefahren und bedrohen langfristig die Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsposition der Kärntner Industrie.



2.2.3. Handlungsempfehlungen

Fünf Handlungsempfehlungen der Industrie, die sich aus dem Kompetenzradar 2024 direkt ableiten lassen:

1. Stärkung und Modernisierung der Bildungsangebote

Bildungseinrichtungen wie Schulen, Hochschulen und Erwachsenenbildungsanbieter sollten ihre Lehrpläne eigenständig stärker auf praxisrelevante und zukunftsorientierte Kompetenzen ausrichten. Eine übergeordnete Steuerung der Etablierung verstärkter Kompetenzorientierung erscheint nicht nötig, um mögliche autonome Schwerpunktentwicklungen und Akzentuierung von (praxisrelevanten) Stärkenfeldern nicht zu behindern. Der Ausbau von MINT-Fächern, Digitalisierungskompetenzen und die Förderung interdisziplinärer Lehrpläne sind unerlässlich, um die Nachfrage nach hybriden Kompetenzprofilen (fachlich und überfachlich) zu decken. Berufs- und Hochschulabschlüsse sollten regelmäßig auf Aktualität und Branchentauglichkeit überprüft und angepasst werden. Insgesamt macht eine standardisierte Evaluation von Praxisnähe und Kompetenzorientierung durch übergeordnete Bildungssteuerungseinrichtungen und -gremien Sinn (Monitoring des zeitgemäßen Kompetenzfokus in der Aus- und Weiterbildung).

2. Einführung geförderter Kompetenzentwicklungs- und Umschulungsprogramme

Ein zielgerichtetes Förderprogramm für berufliche Weiterbildung und Umschulung könnte den rasanten Kompetenzwandel der Industrie unterstützen bzw. die Herausforderungen lindern. Staatlich geförderte Programme zur Ausbildung und Umschulung von Fachkräften, insbesondere in digitalen und technischen Bereichen, können sicherstellen, dass neue Technologien und Prozesse schneller in die Praxis integriert werden. Dies kann einerseits durch ein „MINT-Stipendium“ für ein Studium (ähnlich dem derzeit bestehenden „Pflegestipendium für Ausbildungen in Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege an der Fachhochschule“) in entsprechenden MINT-Disziplinen sein, und andererseits durch steuerliche Anreize für Unternehmen, die aktiv in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren, umgesetzt werden. Bestehende Förderprogramme können adaptiert oder weiterentwickelt werden, kluge Mittelumrichtungen hin zu neuen Förderprogrammen mit hohem Impact können budgetären Freiraum auf Bundes- und Landesebene für die Umsetzung schaffen.

3. Strategische Förderung von Branchennetzwerken und Kompetenzallianzen

Es könnten gezielte Netzwerke von Wirtschaftssparten oder -branchen und Kompetenzallianzen auf regionaler und nationaler Ebene (ideell) gefördert werden. Solche Allianzen bringen Unternehmen, Bildungsträger, Forschungseinrichtungen, öffentliche Stellen und Interessensvertretungen zusammen, um branchenspezifische Kompetenzanforderungen systematisch zu identifizieren und gemeinsam Lösungen zu entwickeln. Durch diese Netzwerke, welche idealerweise von bereits etablierten Organisationen bzw. Stakeholdergruppen initiiert werden, können aktuelle Anforderungen der Industrie schneller in die Bildungsplanung einfließen, und Unternehmen profitieren von einem standardisierten Zugang zu qualifizierten Fachkräften.

4. Entwicklung eines allgemeingültigen Kompetenzerhebungs-Tools für überfachliche Fähigkeiten und gezielte Matching-Unterstützung

Um Unternehmen dabei zu unterstützen, Kandidaten mit den passenden fachlichen und insbesondere überfachlichen Fähigkeiten zu finden, sollte ein standardisiertes Kompetenzfeststellungsmodell für überfachliche Fähigkeiten wie Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Kommunikationsstärke, etc. entwickelt werden. Ein „Kompetenz-Assesment-Tool“ könnte helfen, diese Kompetenzen bei Bewerbern und Mitarbeitern systematisch zu erfassen und transparent darzustellen. Unternehmen könnten so einfacher auf passende Profile zugreifen, und arbeitsmarktpolitische Stellen wie das AMS könnten (technologiegestützte) Matching-Dienste anbieten, die gezielt bei der Auswahl von Bewerbern, nach Kriterien überfachlicher wie auch fachlicher Kompetenzen, unterstützen.

5. Förderung flexibler und anpassungsfähiger Ausbildungsmodelle

Um den sich wandelnden Anforderungen der Industrie gerecht zu werden, sollten flexible Ausbildungsmodelle entwickelt und gefördert werden, die es ermöglichen, spezifische Kompetenzen schnell und effizient zu erlernen. Dies könnte durch modulare Ausbildungsprogramme erfolgen, beispielsweise im Sinne von Microcredentials dokumentiert und sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitformaten angeboten werden. Zudem sollten Anbieter von Weiterbildungskursen und Zertifikaten proaktiv mit der Industrie zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen genau auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes abgestimmt sind. Solche Modelle ermöglichen es Arbeitnehmern, ihre Fähigkeiten zeitnah zu aktualisieren und sich besser auf neue Herausforderungen einzustellen.

Diese Empfehlungen setzen auf eine enge Kooperation zwischen Industrie, Bildung und Politik und zielen darauf ab, den dynamischen Kompetenzbedarf der Industrie mit nachhaltigen, zukunftsfähigen Maßnahmen zu decken.

