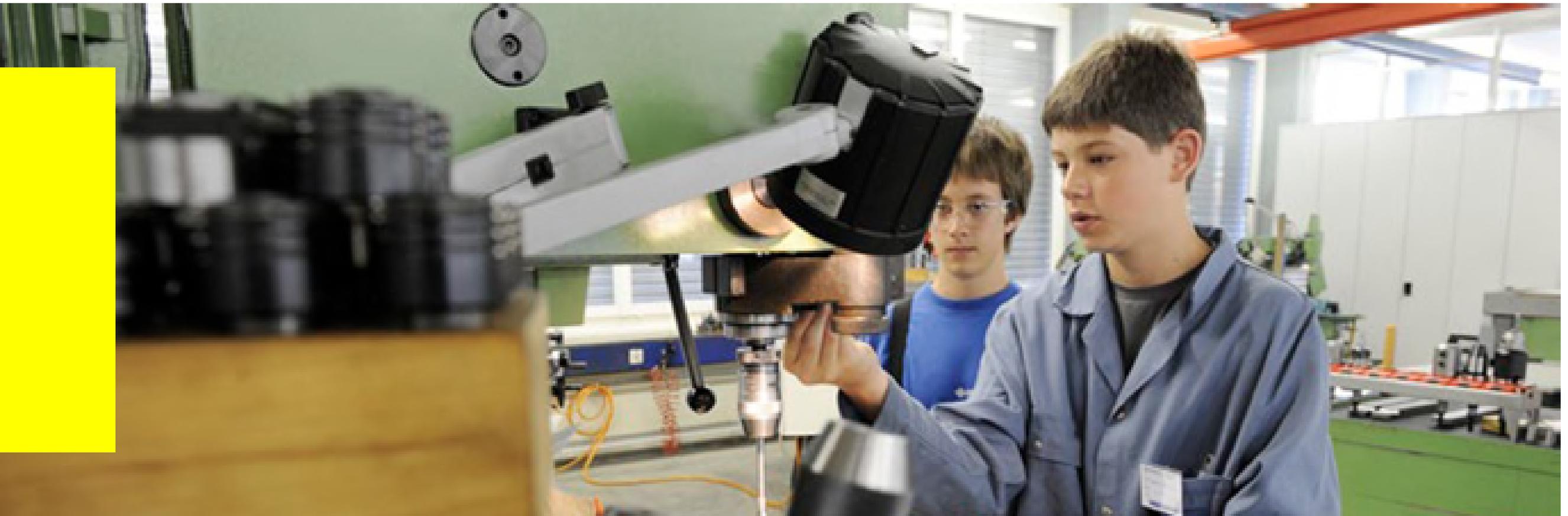


Zwingt Automatisierung zum Berufswechsel?

Dr. Guri Medici – Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW



Warum schauen wir uns Berufswechsel an?

Berufe ...

- bestehen aus Aufgaben und Anforderungen, die bestimmte Fähigkeiten und Wissen erfordern
- sind zentrale Bezugspunkte in individuellen Karriereverläufen
- stiften Sinn und lenken die Laufbahnentwicklung

Sozioökonomische und technologische Entwicklungen verändern die Arbeitsgestaltung

- Technologischer Fortschritt ersetzt Aufgaben innerhalb von Berufen
- Individuen müssen auf Veränderungen reagieren und sich stetig weiterentwickeln

Zwei Optionen: Im Beruf bleiben (und sich anpassen) oder den Beruf verlassen

Was ist berufliche Mobilität?

Wie werden Berufswechsel definiert?

- Zusätzliche Weiterbildung, Training, oder berufliche Bildung nötig
- Berufswechsel als bedeutende und «kostspielige» Transitionen (Individuum/Organisation/Gesellschaft)

Viel Forschung zu organisationaler Mobilität, wenig zu beruflicher Mobilität

Aber: Berufszugehörigkeit wird wichtiger, da organisationale Mobilität häufiger wird

→ Forschung nötig, um Phänomen besser zu verstehen

Schweizer Berufsbildung als Forschungskontext

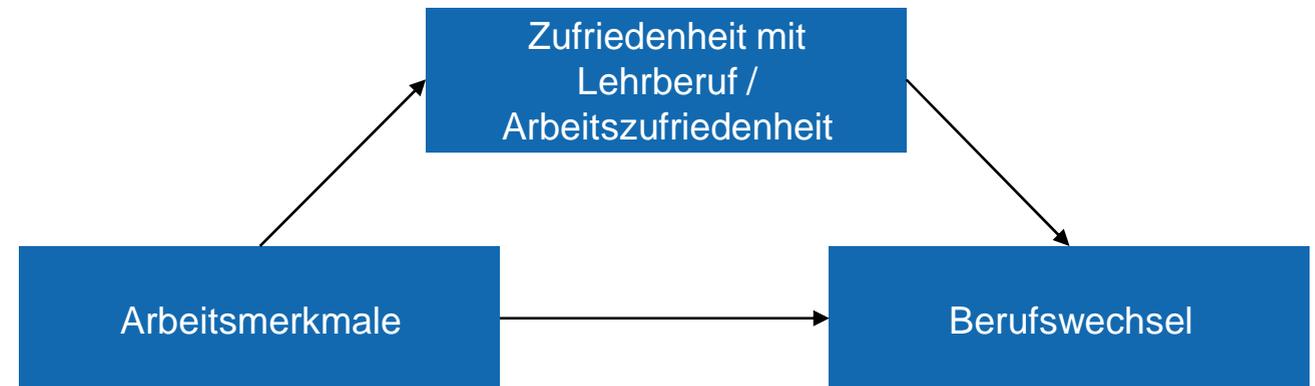
- Ausbildungskontext spezifisch für jeden Lehrberuf
- Institutionell definiertes Bündel an Qualifikationen pro Lehrberuf
- Schweizer Berufsbildung als «Goldstandard» (Hoffman & Schwartz, 2015)

- Starke Verknüpfung von Arbeitsmarkt und Berufsbildungssystem
 - Geringe Übertragbarkeit vom berufsspezifischem Humankapital¹
 - Berufswechsel daher besonders kostspielig (Grunow & Mayer, 2007)

¹Humankapital = Arbeitsvermögen; Gesamtheit der wirtschaftlich verwertbaren Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen (Oxford Languages)

Arbeitspsychologische Betrachtung der beruflichen Mobilität

- Arbeitszufriedenheit als zentrale Bedingung für Mobilität
 - Führt zu Motivation und Leistung (Hackman & Oldham, 1976)
- Arbeitszufriedenheit hängt ab von der Arbeitsgestaltung¹
- Spezifischen Arbeitsmerkmale beeinflussen Zufriedenheit mit dem Lehrberuf, resp. Berufswechsel, 10 Jahre nach Lehrabschluss (Medici et al., 2020):
 - Variabilität
 - (Autonomie)
 - Belastung
 - Weiterbildungsmöglichkeiten



¹Arbeitsgestaltung = Inhalt und Organisation der Arbeitsaufgaben, Aktivitäten, Beziehungen und Verantwortlichkeiten (Parker, 2014)

...und was ist jetzt mit der Automatisierung?

- Trend Automatisierung
 - «Reicht» berufliche Grundbildung für stabile Karriereverläufe?
 - «Zwingt» Automatisierung zu Tertiärabschlüssen und Mobilität?
 - Unterschiede zwischen Berufen?
- Trend Akademisierung
 - Höheres Bildungsniveau verlangt >Fachkräftemangel bei Hochqualifizierten (Amosa, 2015)
 - Weiterbildung muss agiler werden

→ Analyse der beruflichen Mobilität von Lehrabgänger*innen (TREE Panelstudie, TREE, 2016)

Hängen Automatisierung und berufliche Mobilität zusammen?

- Datensatz TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben)
 - Gesamtschweizerische, längsschnittlich angelegte Befragung
 - Übergang von der Schule ins Erwachsenenleben (Transition)
- Studie zur beruflichen Mobilität (basierend auf PISA-Kohorte)
 - Analyse von rund 1000 Personen
 - Schulabschluss im Jahr 2000; Teilnahme an Befragung im Jahr 2014
 - Berufliche Mobilität = Berufswechsel bis zu 10 Jahre nach Lehrabschluss (z.B. Maler/-in vs. Fachfrau/-mann Gesundheit)
 - Substituierbarkeitspotential (Dengler & Matthes, 2015, 2018) = Anteil Aufgaben, die von Maschine übernommen werden können (hoch: $\geq 70\%$, tief $\leq 30\%$)

Mobilitätsanalyse ausgewählter Berufe (zehn Jahre nach Lehrabschluss)

Lehrberuf mit Eidg. Fähigkeitszeugnis	Frauenanteil, in %	noch im Lehrberuf, in %	Weiterbildung tertiär, in %
Interactive Media Designer/-in; Mediamatiker/-in	26	0	43
Polymechaniker/-in	0	17	90
Schreiner/-in	12	30	33
Detailhandelsfachmann/-frau	67	30	19
Kaufmann/-frau	65	36	46
Elektroinstallateur/-in	4	45	41
Informatiker/-in	15	38	58
Gärtner/-in	47	43	23
Koch/Köchin; Diätkoch/-köchin	40	31	26
Fachmann/-frau Gesundheit	90	40	20
Medizinische Praxisassistentin	100	62	23

Also, zwingt Automatisierung zum Berufswechsel?

- Hohes Substituierbarkeitspotenzial hängt mit hoher beruflicher Mobilität zusammen
- Aber: Zusammenhang \neq Kausalität¹
- Automatisierung als einer von vielen möglichen Treibern der beruflichen Mobilität
- Ethische Fragen >Gesamtgesellschaftliche Diskussion/Was wollen wir?
- Rechtliche Rahmenbedingungen >Verantwortungsübernahme bei Unfällen/Schäden?
- Realitätscheck >Wo stehen wir heute in den Betrieben?

¹Kausalität = Beziehung zwischen Ursache und Wirkung (Wikipedia)

Berufliche Mobilität als Problem?

- Mobilität kritisch
 - Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften
 - Wenig Nachwuchs im Beruf
- Mobilität erwünscht
 - Lebenslanges Lernen
 - Berufliche Weiterbildung/-entwicklung innerhalb Beruf/Branche

Bisherige Analysen geben keine Auskunft über die Qualität der Mobilität

Aber: Arbeitsbedingungen während und nach der Berufslehre beeinflussen Mobilität

Wie gehen Personen mit technologischem Wandel um?

- Bisher Forschungsfokus auf Mobilität
- In der Praxis gibt es aber viel Stabilität (Zimmerman et al., 2020)
- Wie wird berufliche Stabilität aufrechterhalten?
- Welchen Einfluss hat der technologische Wandel auf persönliche Karriereverläufe?
- Interviewstudie mit Gärtner/-innen, Köchen/Köchinnen, Informatiker/-innen, Elektriker/-innen, Verkäufer/-innen, Kaufmännische Angestellte, Medizinischen Praxisassistenten/-innen (N = 32)

Strategien der beruflichen Stabilität (Medici et al., in press)

Strategien der beruflichen Stabilität	
<p>Reaktive Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konstruktiver Umgang mit Veränderungen • Herausforderungen des Alltags meistern 	<p>Hybrid genutzte Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbundenheit mit dem Beruf stärken/bekräftigen • Von sozialen Beziehungen profitieren • Anforderungen aus verschiedenen Lebensbereichen abstimmen • Persönliche & professionelle Weiterentwicklung fördern • Arbeitgeber wechseln
<p>Proaktive Strategien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcenüberschuss nutzen 	

- Berufliche Stabilität erfordert proaktive und reaktive Strategien
- Einsatz von primärer und sekundärer Kontrolle zur Maximierung der Kontrollkapazität
- Anpassung an neue Technologien >oft reaktive Strategie (z.B. als Lernmöglichkeit nutzen)
- Persönliche Weiterentwicklung durch Weiterbildung >ausgelöst von technologischem Wandel

Implikationen für die Praxis

- Automatisierung zwingt nicht zum Berufswechsel – ein weiterer, relevanter Faktor
- Berufliche Mobilität kann gut oder schlecht sein (Humankapital, berufliche Identität)
 - Keine Grundbildung ohne Weiterbildung
- Gute Arbeitsgestaltung schon während der Ausbildungszeit zentral für spätere Mobilität
- Adäquate Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten helfen im Umgang mit sich verändernden Arbeitsumgebungen (z.B. Förderung technologische Selbstwirksamkeit)

Beispiele aus der Praxis

- Was kann Automatisierung heute?
 - Schleifen: Sound verstehen
 - Logistik: Unterstützung im Teilemanagement
 - Ethische und juristische Fragen: Verantwortung vs. Kontrolle (z.B. Tesla)