

ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT

Die Employability im FM und weshalb diese so wichtig ist

» Während grossen Veränderungen am Arbeitsmarkt ist es wichtig, «arbeitsmarktfähig» zu bleiben. Wir haben die Employability oder Arbeitsmarktfähigkeit begleitend zur FM-Salär und Branchenstudie bei Fach- und Führungskräften im FM im 2020 erhoben. Vor allem ab einem Alter von 50 Jahren wird es schwierig.

Autor: Daniel von Felten



Daniel von Felten
Dozent BWL & Services-Marketing, F&E Service Value Management, Koordinator Internationale Beziehungen, Institut für Facility Management, ZHAW.

Wie viel Zeit bleibt noch für eine hohe Employability?

Die Wahrscheinlichkeit liegt bei 66,3 Prozent, dass Hausmeister und Pförtner bis ins Jahr 2032 durch digitale Systeme oder Roboter ersetzt werden. Das und vieles mehr zeigte zumindest eine der bis heute meistbeachteten Studien von Frei und Osborne (2017). Die beiden haben im 2013 verschiedenste Eigenschaften definiert – wie *manuelle Geschicklichkeiten* oder *soziale Wahrnehmungsfähigkeit* – und berechnet, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass diese Eigenschaften durch digitale Systeme oder Roboter in den nächsten 20 Jahren ersetzt werden könnten. Diese Eigenschaften wurden anschliessend rund 700 verschiedenen Berufen zugeordnet und so wurde berechnet, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass diese Berufe durch neue Technologien ersetzt werden. Eine tiefe Wahrscheinlichkeit haben Berufe, welche sehr stark mit Menschen interagieren, beispielsweise Therapeuten. Auf der anderen Seite der Skala stehen Berufe wie Fracht- und Speditionsagenten, Buchhaltungssachbearbeiter oder Telefonverkäufer. Wenn man diese Liste durchgeht, dann scheint bei den FM-Services eine grössere Umwälzung möglich als in anderen Bereichen. Ob das jetzt genau so zutrifft? Wohl kaum. Dass in Berufen mit

einer hohen Wahrscheinlichkeit tatsächlich ein stärkerer Wandel ansteht, davon müssen wir jedoch ausgehen.

Der zweite Game Changer ist die Art, wie wir zukünftig wohl vermehrt arbeiten werden. Ronald Coase hat uns mit seiner Transaktionskostentheorie (1937) erklärt, weshalb Firmen existieren, und dafür 1991 den Nobelpreis erhalten. Er zeigte auf, dass Firmen Aufträge zu viel geringeren Kosten abwickeln können, als wenn man sich für jeden Auftrag am Markt einen neuen Partner suchen muss. Die Abwicklung der täglichen Reinigung für ein Office ist einfacher und kostengünstiger, wenn ich dafür über eine gewisse Zeit mit einem Provider zusammenarbeite, als wenn ich den Reinigungsauftrag fast täglich am Markt neu ausschreiben und beschaffen müsste. Dabei würden zu viele Abwicklungs- und Transaktionskosten anfallen, obwohl es genügend Dienstleister gäbe. Durch die Digitalisierung gibt es nun aber neue Lösungen, welche die Transaktionskosten drastisch senken. Plattform- und Sharing-Economy sind die Zauberworte, Geschäftsmodelle, die zuweilen auch eine geteilte Nutzung von Gütern und Dienstleistungen ermöglichen. Über Airbnb finden wir weltweit ganz einfach Appartements, die Abwicklung des Geschäftes ist leicht. Über Plattformen wie Alibaba oder Amazon haben wir den Zugang zu Millionen von Anbietern weltweit und es ist einfach, etwas zu kaufen. Früher kaufte man DVDs für einen Kinoabend zu Hause, heute streamt man bei Netflix. Und all diese Transaktionen funktionieren mit Apps in Sekundenbruchteilen. Wenn diese Transaktionskosten so stark sinken, dann entfällt nach der Logik von Ronald Coase der Grund, weshalb es Firmen gibt. So zeigt es zumindest Jeremy Rifkin (2014) in «The zero marginal cost society» auf. Man würde dann in Projekten, kollaborativ, vermehrt in virtuellen Teams und für ganz verschiedene Auftraggeber arbeiten und die Abwicklung der Geschäftsbeziehungen läuft über solche Online-Plattformen. Diese Phase nach der Plattform Economy nennt Jeremy Rifkin die «Collaborative Purpose Economy». Ob es in naher Zukunft keine Firmen mehr gibt? Wohl kaum. Dass wir zukünftig vermehrt flexibel, kollaborativ und virtuell für verschiedene Auftraggeber arbeiten, davon müssen wir jedoch ausgehen.

SIND WIR ARBEITSMARKTFÄHIG?

Beide Entwicklungen lassen auf grosse Veränderungen am Arbeitsmarkt schliessen. Deshalb ist es so wichtig, *arbeitsmarktfähig* zu bleiben; für eine Volkswirtschaft, damit genügend Menschen mit den richtigen Aus- und Weiterbildungen vorhanden sind; für eine Branche oder eine Unternehmung, damit sie genügend qualifizierte Arbeitskräfte hat; und für jeden von uns, damit wir bei all diesem Wandel weiterhin attraktiv für den Arbeitsmarkt bleiben.



Bild: Gerd Altmann / Pixabay

Wie sieht es diesbezüglich bei Führungs- und Fachkräften im FM aus? Wir haben die Employability oder Arbeitsmarktfähigkeit begleitend zur FM-Salär- und Branchenstudie bei rund 800 Fach- und Führungskräften im FM erhoben, mit zwei Fragen zur Selbsteinschätzung, wie stark die Befragten folgenden Behauptungen zustimmen:

- «Es wäre für mich möglich, innerhalb der nächsten sechs Monate eine neue Stelle zu finden.»
- «Es wäre für mich möglich, innerhalb der nächsten sechs Monate eine mindestens gleichwertige Stelle zu finden.»

Beide Fragen konnten auf einer 10er-Skala beantwortet werden, wobei 1 für «ich stimme überhaupt nicht zu» und 10 für «ich stimme voll und ganz zu» steht.

Abbildung 1 zeigt die Antworten nach Alter der rund 800 Befragten. Wir erkennen: bis zu einem Alter kurz vor 50 ist die Einschätzung, irgendeine Stelle innerhalb der sechs Monate zu finden, sehr zuversichtlich. Während den weiteren zehn Jahren bis zu einem Alter von 60 Jahren fällt dieser Faktor stark, von acht auf sechs Punkte und weiter. Die Differenz zur Antwort, ob man eine gleichwertige Stelle findet, liegt im Durchschnitt etwas über einen Punkt tiefer. Wenn wir die Antworten über alle Altersjahre betrachten,

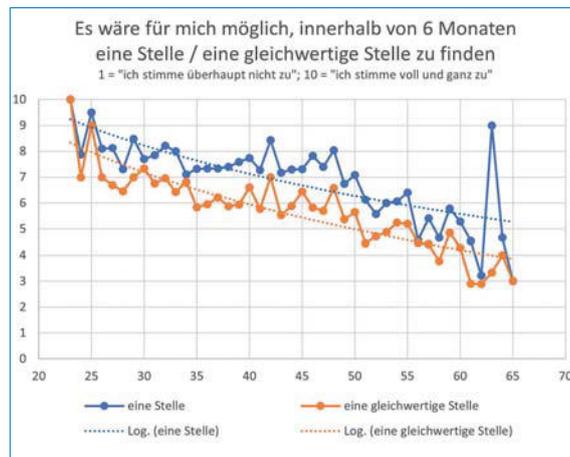


Abbildung 1: Employability nach Alter.

können wir auch statistisch eine stark signifikante Korrelation zwischen Alter und Employability feststellen.

Sind diese Werte nun gut oder schlecht? Wie immer ist so etwas schwierig zu beantworten. Die Employability-Fragen stellen wir jeweils auch rund 10 000 Fachhochschulabsolventen. Wenn man deren Antworten aus dem Jahr 2019 vergleicht, sieht der Verlauf der beiden Kurven ähnlich aus. Bis etwa kurz vor 50 liegt der Wert «eine Stelle zu finden» etwa einen

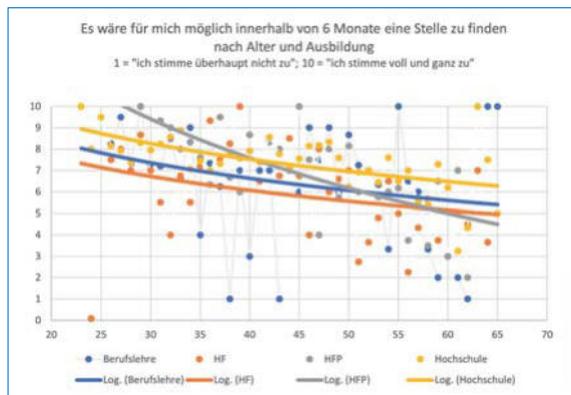
Dipl. Betriebsleiter/in in Facility Management HF Bereichsleiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft EFA

Unter Agenda auf www.bffbern.ch finden Sie jederzeit alle Infos.
Oder lassen Sie sich beraten: Tel. 031 635 28 72.

Berufsvorbereitung
Berufsbildung
Höhere Fachschulen
Weiterbildung



Abbildung 2:
Employability
nach Ausbildung
und Alter.



halben Punkt höher im Vergleich zum FM, bis 60 fällt der Wert jedoch rapide auf fünf Punkte. Die Differenz, ob man eine gleichwertige Stelle findet, ist nahezu gleich wie im FM.

Da unter den FM-Befragten nur knapp 60 Prozent über eine Hochschulausbildung verfügen – im Gegensatz zu hundert Prozent bei den FH-Absolvierenden – und die Ausbildung einen positiven Einfluss auf die Employability hat, kann die Differenz von diesem halben Punkt damit erklärt werden. Mit anderen Worten: die Employability im FM scheint bis ins Alter von 50 Jahren nicht besser und nicht schlechter als bei anderen Hochschulabsolventen zu sein, nach 50 ist sie allerdings besser.

ALTER UND AUSBILDUNG

Wenn wir die FM-Employability nach dem höchsten Ausbildungsabschluss und dem Alter vergleichen (Abbildung 2), fällt auf, dass der Verlauf der Employability bei den Ausbildungsabschlüssen Höhere Fachschule, Berufsschule und Hochschule ähnlich ist, wobei die Hochschule die höchste Employability ausweist, die Berufsschule die zweithöchste und die Höhere Fachschule eine leicht tiefere als die Berufsschule. Bei der Berufsschule streuen jedoch die einzelnen Werte (Varianz) fast viermal stärker als bei der Hochschule. Das heisst, dass die Employability bei Teilnehmenden mit einer Berufsschule sehr unterschiedlich ist. Während die einen eine hohe Employability haben, verfügen andere über eine sehr viel geringere Employability. Bei Teilnehmenden mit Hochschulabschluss zeigen sich viel weniger individuelle Unterschiede, die Employability ist konstanter.

Interessant ist der Verlauf bei den Höheren Fachprüfungen, einem Abschluss mit einer sehr berufsspezifischen und hohen Qualifikation. Da ist die Employability zu Beginn am höchsten, mit 45 Jahren im Mittelfeld und mit 65 Jahren am tiefsten. Weshalb dies so ist bedürfte weiterer Forschung. Eine zu prüfende Vermutung wäre, dass man zum Zeitpunkt des Erwerbs dieser höheren Fachprüfung am Arbeits-

markt sehr gefragt ist, dies jedoch mit der Zeit und den Änderungen im Berufsfeld verblasst, je länger die höhere Fachprüfung zurückliegt. Solch ein Zusammenhang wäre ein starkes Argument für eine permanente substanzielle Weiterbildung.

FACHKRÄFTEMANGEL UND Ü50-ARBEITSKRÄFTE

Wir hören es von Bekannten, aus der Presse und vielleicht haben wir es selbst schon erlebt, dass es ab 50 schwierig ist, eine Stelle zu finden. Das kommt auch hier zum Ausdruck. Im Alter von 50 Jahren sind heute noch 15 Arbeitsjahre bevorstehend, in Holland wären es 17 Jahre und zukünftig wird das Pensionsalter wohl auch bei uns näher bei 70 als bei 65 liegen. Insbesondere nach 50 ist die intensivste «Vater- und Mutterzeit» durch und man hat wieder etwas mehr Flexibilität für die Arbeitswelt, zudem ist die Arbeitsmotivation tendenziell höher. Obwohl dieses Phänomen der tiefen Employability ab 50 Jahren nicht nur die FM-Branche betrifft, ist es etwas, was wir uns weder im FM noch gesellschaftlich leisten können. Es ist ein Paradox: der Ruf nach fehlenden Fachkräften steht im Kontrast zur arbeitsmarktlichen Zurückweisung der Ü50-Arbeitskräfte. Man spricht seit Jahren davon, dass sich etwas ändern müsse. Offenbar genügt das nicht. Ein Beispiel für einen notwendigen Mindshift liefert sogar meine eigene Hochschule, die einerseits nach aussen für ein lebenslanges Lernen steht, aber andererseits nach innen das Recht für die eigenen Forschenden und Lehrenden zu einem Weiterbildungs- oder Forschungssemester mit dem 58. Altersjahr für beendet erklärt (PVF 2008). Nebst einem eigentlichen Umdenken bei sämtlichen Beteiligten müsste vermutlich die Weiterbildung ab 50 explizit und stark gefördert werden, sowohl rund um die Weiterbildungsbereitschaft seitens der Arbeitnehmenden als auch rund um die Unterstützung durch die Arbeitgebenden. <<

QUELLEN:

Coase, R.H. (1937). The Nature of the Firm. In: *Economica*. Band 4, Nr. 16, S. 386–405, doi:10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF) vom 16. Juli 2008. 414.112.

Rifkin, J. (2014). *The zero marginal cost society*. Macmillan USA