

Verena Maria Stockhammer, Laura Hörandner, Bianca Borca, Lisa-Maria Putz-Egger, Susanne Jankovich, Kerstin Mitterer

## Die Kompetenzen des qualifizierten Logistikpersonals 2030 – Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Oberösterreich



**Ziel dieser Studie, die im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Oberösterreich von der FH OÖ Forschungs & Entwicklungs GmbH – Logistikum im Jahr 2021 realisiert wurde, war es, die benötigten bzw. geforderten Kompetenzen des qualifizierten Logistikpersonals bis zum Jahr 2030 zu untersuchen und daraus abzuleiten, welche Qualifizierungsmaßnahmen, Aus- und Weiterbildungen für diese Kompetenzen benötigt werden. Ein klarer Fokus lag dabei auf Veränderungen, die durch die voranschreitende Digitalisierung und Automatisierung bedingt werden.**

### Forschungsfragen und Methodik

Folgende drei Forschungsfragen standen im Mittelpunkt dieser Studie: Welche Kompetenzen weist qualifiziertes Logistikpersonal aktuell auf? (Methodik: Literaturrecherche, qualitative Interviews). Welche Auswirkungen haben Trends (Fokus auf Digitalisierung und Automatisierung) auf benötigte Kompetenzen des Logistikpersonals bis 2030? (Methodik: Literaturrecherche, qualitative Interviews). Welche Empfehlungen lassen sich für Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Aus- und Weiterbildungen von Logistikpersonal aus den veränderten Kompetenzen mit Fokus bis 2030 ableiten? (Methodik: interner Workshop).

### Ergebnisse der Literaturrecherche

Die Literaturrecherche thematisierte einerseits die Kompetenzen des Logistikpersonals heute und für 2030 und andererseits Trends in der Logistik. Der Fokus der Literaturrecherche lag auf Kompetenzen, welche von steigender zukünftiger Bedeutung sind. In der Literatur wurden über 100 Kompetenzen identifiziert, welche in Zukunft bedeutender sein werden. Aufgrund der Vielzahl der Kompetenzen wurden im Rahmen dieser Studie die folgenden zwölf Kompetenz-Cluster





definiert: Persönliche Kompetenz; Fach- und Methodenkompetenz; Initiativ- und Leistungskompetenz; Digitale und technische Kompetenz; Aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenz; Soziale und kommunikative Kompetenz; Kreativität und Innovation; Analytische Kompetenz; Lernkompetenz; Systemkompetenz; Ambiguitätskompetenz; Sonstige.

Die Literaturrecherche zeigt, dass es viele Studien zu den Trends und ihren Auswirkungen in der Logistik gibt. Die Trends zur Digitalisierung bzw. Automatisierung werden dabei am häufigsten im Zusammenhang mit den Arbeitsplätzen in der Logistik untersucht. Die genauen Auswirkungen auf die Beschäftigungszahlen sind unklar. Einerseits könnten viele Tätigkeiten im Logistikbereich durch digitale Technologien ersetzt werden, andererseits könnten sie zu höherwertigen Tätigkeiten werden. Es könnte auch eine Schere zwischen komplexer und einfacher Arbeit entstehen, oder traditionelle Arbeiten können durch neue Arbeitsformen ersetzt werden. Die meisten Studien erwarten eine Verlagerung von Arbeitsplätzen und eine Anpassung der Qualifizierungen und Kompetenzen der Beschäftigten. Die Trends zur Digitalisierung und Automatisierung setzen deshalb einen starken Willen zur Veränderung und die Bereitschaft zur stetigen Anpassung voraus.

Obwohl das Thema »Nachhaltigkeit« aufgrund des Green Deals und verschiedener (ober-)österreichischer Regierungsprogramme die Logistikbranche beeinflussen wird, werden die Auswirkungen der Nachhaltigkeit auf die Beschäftigten in der Logistikbranche in der Literatur nur sehr selten thematisiert. Eine steigende Nachfrage nach »Grünen Jobs«, wie z.B. Personal mit Wissen rund um die Emissionsbewertung von Transporten bzw. Unternehmensaktivitäten, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete BeschaffungsmanagerInnen bzw. ProjektmanagerInnen, wird angenommen.

Fortsetzung →

### Weiterführende Links & Downloads

-  [AMS-Studie: »Die Kompetenzen des qualifizierten Logistikpersonals 2030«](#)
-  [FokusInfo 194: Logistik 4.0 – Das Rückgrat der modernen Volkswirtschaft im digitalen Umbruch](#)
-  [FH OÖ Forschungs & Entwicklungs GmbH – Logistikum](#)
-  [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextsuche](#)

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43  
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

## Ergebnisse der Interviews

Im Fokus der Interviews standen die folgenden drei Themen: a) Veränderungen der Kompetenzen des qualifizierten Logistikpersonals bis 2030. b) Die Auswirkungen der Trends Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Automatisierung auf die Kompetenzen. c) Aktuelle und in Zukunft wünschenswerte Weiterbildungsmaßnahmen. Laut den interviewten Unternehmen sind aktuell die Fach- und Methodenkompetenz, die soziale und kommunikative Kompetenz und die Aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenz sehr wichtig. Die Mehrheit der Interviewten attestiert keinem Kompetenzcluster eine sinkende Bedeutung. Stattdessen wird folgenden Kompetenzclustern eine steigende Bedeutung in Zukunft beigemessen: Digitale und technische Kompetenz; Systemkompetenz; Soziale und kommunikative Kompetenz; Kreativität und Innovation; Lernkompetenz; Analytische Kompetenz und Ambiguitätskompetenz. Bei allen anderen Kompetenzclustern gab die Mehrheit der Befragten an, dass die Bedeutung gleichbleibend ist.

Die Trends rund um Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Automatisierung werden sowohl die Tätigkeiten des Personals als auch die vom Personal benötigten Kompetenzen verändern. Durch diese Trends werden z.B. digitale und technische Kompetenzen wie der Umgang mit Daten und technischen Geräten wichtiger, aber auch Prozessverständnis gewinnt an Bedeutung.

Aktuelle Weiterbildungsmaßnahmen für Logistikpersonal mit geringem Qualifikationsniveau beschränken sich meistens auf Onboarding und Einschulungen bei Einführung neuer Techniken, Systeme und Programme. Wohingegen es für (junge) Führungskräfte, also höherqualifiziertes Personal, umfassende Kurse, Schulungen, Programme bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten zu verschiedensten Themen im Bereich digitaler, technischer, sozialer und kommunikativer Kompetenzen gibt.

In Bezug auf die geänderten Anforderungen an die Weiterbildungsmaßnahmen von qualifiziertem Logistikpersonal hinsichtlich digitaler und technischer Kompetenzen sowie sozialer und kommunikativer Kompetenzen bis zum Jahr 2030 ist die Praxisorientierung ein wichtiges Stichwort, um einen Transfer des Wissens in die tägliche Arbeitswelt sicherzustellen. Aber auch Prozessverständnis, Programmierkenntnisse, Change Management und mehr Fokus auf soziale und kommunikative Kompetenzen wurden in den Interviews mehr als einmal genannt.

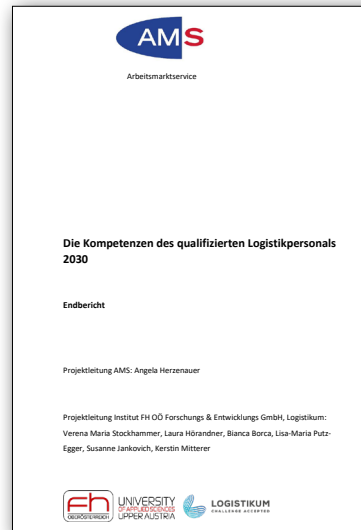
Wünschenswerte Weiterbildungsmaßnahmen (die jeweils mehr als von einem Unternehmen genannt wurden) wären Data Mining/Analyst, Change Management, Prozessverständnis, soziale Kompetenzen (v.a. Kommunikation), EDV-Wissen, anwendungsorientiertes Lernen und Programmiersprachen.

## Übersicht der Handlungsempfehlungen

Abschließend wurden in einem internem Workshop Handlungsempfehlungen basierend auf den Ergebnissen der Literaturrecherche und den Interviews definiert. Die Handlungsempfehlungen beschäftigen sich mit den folgenden Themen: Prozessmanagement und Systemkompetenz; Informations- und Datenverarbeitung sowie Analytische Kompetenz; Soziale und kommunikative Kompetenz; Anwendung neuer Lernmethoden; Zertifizierungen und Anerkennungen von Qualifikationen.

## Fazit

Aufgrund von aktuellen Trends wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Automatisierung wird ein Anstieg des Qualifizierungslevels in der Logistik erwartet. Aufgabenstellungen in einer digitalen Umgebung zu lösen wird zu einer Grundkompetenz. Viele Tätigkeiten werden komplexer und anspruchsvoller werden. Der IT-Bereich wird in Zukunft eine größere



Die aktuelle AMS-Studie: »Die Kompetenzen des qualifizierten Logistikpersonals 2030«. Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13546](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13546) im Menüpunkt »E-Library«.

Rolle spielen. FachinformatikerInnen für Systemintegration, SoftwareanwenderInnen- und -entwicklerInnen und DatenanalystInnen werden immer wichtiger. Bereits existierende Logistikausbildungen (z.B. Speditionskaufmann/-frau) sollten deshalb beträchtlich um dem IT-Bereich ergänzt werden, oder es sollten neue einschlägige Ausbildungen konzipiert werden. Und obwohl ein Anstieg des Qualifizierungslevels erwartet wird, zeigen Studien der letzten Jahre auch, dass neben Beschäftigungen in relativ hochqualifizierten Bereichen auch viele Jobs in geringqualifizierten Bereichen entstanden sind. Jobs mit mittlerer Qualifikation sind hingegen weggefallen. Einerseits werden in den interviewten Betrieben aktuell viele Weiterbildungsmaßnahmen für (junge) Führungskräfte, also höherqualifiziertes Personal, angeboten, andererseits beschränkt sich das Angebot bei Logistikpersonal mit geringem Qualifikationsniveau auf Onboarding und Einschulungen. Viele MitarbeiterInnen in der Logistik haben keine Ausbildung. Weiters sollte festgehalten werden, dass wenn Fachkräfte für Lagerlogistik in Kleinbetrieben ausgebildet werden, diese nur selten mit Zukunftstechnologien in Berührung kommen. Die Lücke zwischen der High-Tech-Logistik in Großbetrieben und analogen oder wenig digitalisierten Techniken in KMU wird größer. Nichtsdestotrotz wurden und werden auch in Zukunft viele Arbeitsplätze durch die Digitalisierung stark oder sehr stark verändert. Diese Veränderungen stellen eine Herausforderung für Unternehmen und das Logistikpersonal dar und erfordern ein umfangreiches Change Management. Dieser Prozess kann durch Maßnahmen wie Mitbestimmung und Freiräume für die MitarbeiterInnen unterstützt werden. Weiterhin ist es förderlich, die Angst vor Fehlern zu nehmen, die Feedback-Kultur zu verbessern sowie das Innovationsdenken zu stärken.

Bildungsinstitutionen wie Berufsschulen oder Universitäten, aber auch das AMS und dessen Träger können einen Beitrag leisten, indem das Logistikpersonal mit Aus- und Weiterbildungsangeboten auf diesen Wandel vorbereitet wird und die dafür notwendigen Kompetenzen entwickelt. Wünschenswerte Weiterbildungsmaßnahmen der Befragten wären im Bereich von Data Mining bzw. Data Analytics, Change Management, Prozessverständnis sowie bezüglich Sozialkompetenzen angesiedelt. Ausbildungen sollten praxisorientiert gestaltet werden. Dabei sollte ein besonderer Fokus auf die stark betroffene Zielgruppe der geringqualifizierten MitarbeiterInnen gelegt werden, um dem bereits existierenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. ❖