



PRESSEKONFERENZ

mit

Markus ACHLEITNER
Wirtschafts-Landesrat

Andreas STANGL
Präsident Arbeiterkammer OÖ

Dr. Philipp SCHNELL
Geschäftsführer Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Weiterer Gesprächsteilnehmer:
Ing. DI (FH) Werner PAMMINGER, MBA, GF Business Upper Austria

zum Thema

Aktuelle Studie: Zukunftskompetenzen als Erfolgsfaktor für den Standort OÖ
Transformations-Erfordernisse aus der Sicht von Arbeitgebern & Betriebsräten

am

Montag, 20. April 2026

OÖ. Presseclub um 10:15 Uhr

Rückfragen-Kontakt

- Michael Herb, MSc | Presse Landesrat Achleitner | +43 664 6007215103 | michael.herb@ooe.gv.at
- Mag. Michael Petermair | AK OÖ | +43 664 88281931 | michael.petermair@akooe.at
- Franziska Steidl, BA | Business Upper Austria | +43 664 8481252 | franziska.steidl@biz-up.at

Medieninhaber & Herausgeber

Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Kommunikation und Medien
Landhausplatz 1 | 4021 Linz
Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

Zusammenfassung:

Zukunftskompetenzen im Fokus

Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Nachhaltigkeit und der demografische Wandel verlangen neue Kompetenzen und Veränderungsbereitschaft, um auch weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Wie fit sind Oberösterreichs Unternehmen für diese Transformationen und welche Fähigkeiten und Kompetenzen zählen dafür wirklich? Mit diesen Fragen befasste sich eine aktuelle Studie, die vom Wirtschaftsressorts des Landes OÖ und der Arbeiterkammer OÖ gemeinsam in Auftrag gegeben und von der oberösterreichischen Standortagentur Business Upper Austria gemeinsam mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung umgesetzt worden ist. 537 Personen nahmen an der Befragung teil: 107 Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen (Geschäftsführung, Vorstand, Führungskräfte) sowie 430 Betriebsrätinnen und Betriebsräten. Die Erhebung umfasst zahlreiche Branchen mit einem Schwerpunkt auf Industrie und Produktion. Die Daten für die Erstellung der Studie wurden im Februar 2026 mittels Online-Befragungen und ergänzenden Interviews mit Expertinnen und Experten erhoben.

„Erfolgreiche Transformation beginnt mit den richtigen Rahmenbedingungen, digitale und KI-Kompetenzen, Veränderungsbereitschaft, sowie Lernfähigkeit sind aus Sicht von Unternehmen sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten entscheidende Erfolgsfaktoren. Gleichzeitig macht die Studie deutlich: Gerade hier besteht der Handlungsbedarf, hier ist der Hebel, bei dem angesetzt werden muss. Wandel ist kein technisches Projekt, sondern ein gemeinsamer Prozess. Er braucht gute Führung, gezielten Kompetenzaufbau und echte Beteiligung. Dort, wo Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Beschäftigte eingebunden werden und das Lernen ein Teil des Arbeitsalltags ist, wird Transformation zur Chance“, betonen Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner und Arbeiterkammer OÖ-Präsident Andreas Stangl.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick:

- Digitalisierung, Künstliche Intelligenz (KI), Fachkräftebedarf und Innovationsdruck sind die stärksten Treiber innerhalb komplexer Veränderungsdynamiken.
- Überfachliche Kompetenzen (digitale Grundkompetenz, Veränderungs- und Weiterbildungsbereitschaft, Resilienz, Führungskompetenz) sind zentral für erfolgreiche Transformationsprozesse.
- Der KI-Einsatz wird weiter steigen – Tätigkeiten verändern sich stärker, als dass sie vollständig ersetzt werden. Daher sind passende betriebliche Weiterbildungsangebote essenziell.

- Die aktive Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die bewährteste Maßnahme für erfolgreiche Transformationsprozesse.
- Fehlende zeitliche Ressourcen werden als größtes Weiterbildungshemmnis gesehen, gefolgt von fehlender Veränderungsbereitschaft und mangelnden finanziellen Ressourcen.
- Für eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung benötigt es in den Unternehmen geeignete Rahmenbedingungen: passende Angebote, zeitliche Freiräume und Budget für Weiterbildungen.
- Branchenbezogene Unterschiede benötigen maßgeschneiderte Unterstützungsangebote und Qualifizierungsstrategien.

Wirtschafts-Landesrat Markus ACHLEITNER: Kompetenzen für Digitalisierung und KI entscheiden über Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben & Standort

„Es ist Ausdruck einer gelebten Standortpartnerschaft in Oberösterreich, dass das Wirtschaftsressort des Landes OÖ und die Arbeiterkammer OÖ aktuelle Themen, die Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen betreffen, im Rahmen von gemeinsamen Studien beleuchten. Die nun vorliegende Studie zeigt deutlich: Oberösterreichs Unternehmen stehen mitten in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Digitalisierung und vor allem Künstliche Intelligenz sind heute die zentralen Treiber und sie werden darüber entscheiden, wie wettbewerbsfähig unser Standort bleibt. Mehr als 90 % der Unternehmen setzen KI bereits ein. Das Tempo hat sich in wenigen Jahren massiv beschleunigt. Darauf muss entsprechend reagiert werden, und zwar von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam“, erklärt Wirtschafts-Landesrat Markus Achleitner.

Kompetenzentwicklung entscheidet über Transformationserfolg

Denn Technologie alleine bringt keinen Erfolg. Entscheidend sind die Menschen in den Unternehmen. Veränderungsbereitschaft, Lernfähigkeit, digitale Grundkompetenzen und der souveräne Umgang mit KI sind zentrale Zukunftskompetenzen. Viele Unternehmen investieren bereits gezielt in Weiterbildung und verankern Kompetenzentwicklung zunehmend als strategisches Thema, um innovativ zu bleiben und Beschäftigung zu sichern. Gleichzeitig zeigt die Studie, wo noch Handlungsbedarf besteht: bei Zeitressourcen und finanziellen Mitteln für Weiterbildung sowie Veränderungsbereitschaft in der Organisation.

Weitere zentrale Erkenntnisse

Die Mehrheit der Befragten geht von stabilen Beschäftigtenzahlen aus. Zugleich verändern sich Tätigkeiten und Berufsbilder spürbar: KI und Digitalisierung verschieben Anforderungen, ergänzen bestehende Jobs und erfordern neue Kompetenzen, statt Arbeit breitflächig zu ersetzen. Um diesen Wandel erfolgreich zu bewältigen, wünschen sich Unternehmen praxisnahe Qualifizierungsangebote, gezielte finanzielle Förderungen sowie Austausch mit anderen Betrieben und Expertinnen und Expertinnen.

„Der Wandel ist in Oberösterreich bereits voll im Gange. Jetzt geht es darum, Qualifizierung konsequent auszubauen – praxisnah, auf Digitalisierungs- und KI-fokussiert und gemeinsam mit kompetenten Partnern“, unterstreicht Landesrat Achleitner.

Qualifizierungs-Maßnahmen und -Angebote im Überblick:

upperWORK – das Standortprogramm für Arbeit in Oberösterreich:

Im Rahmen von upperWORK stehen heuer knapp 392 Millionen Euro für Qualifizierung, Beratung und Beschäftigung in Oberösterreich bereit. *„Damit werden Unternehmen und Beschäftigte insbesondere auch gezielt beim Umgang mit neuen Technologien und veränderten Berufsbildern unterstützt“*, erklärt Landesrat Achleitner.

Förderung „Innovative Skills“ für KMU:

Mit der Förderung „Innovative Skills“ unterstützt das Land OÖ oö. KMU dabei, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt in zukunftsrelevanten Kompetenzen weiterzubilden:

- Ziel: Stärkung von Innovationskraft, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit
- Gefördert werden Weiterbildungen u. a. in Bereichen wie Digitalisierung, IT, neue Technologien, nachhaltige Produktion, Innovations- und Zukunftskompetenzen
- Zielgruppe: Unternehmen mit Standort in OÖ und deren Beschäftigte
- Förderart: Zuschuss zu anerkannten Weiterbildungskosten (Kurse, Trainings, Qualifizierungen)
- Fokus: praxisnahe, arbeitsmarktrelevante Qualifikationen mit Innovationsbezug

Qualifizierungsverbund „Digitale Kompetenz & Nachhaltigkeit“:

Der Impuls-Qualifizierungsverbund „Digitale Kompetenz & Nachhaltigkeit“ unterstützt Betriebe und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, digitale Kompetenzen zu stärken und Qualifikationen im Bereich Nachhaltigkeit aufzubauen. Die Mitglieder des Netzwerks erhalten Förderungen des Landes OÖ und des AMS OÖ für Weiterbildung, tauschen sich mit anderen Unternehmen aus und profitieren vom Know-how erfahrener Expertinnen und Experten.

Lernen im Netzwerk

Mit mehr als 40 themenspezifische Erfahrungsaustauschrunden und Special Interest Groups fördert die Business Upper Austria den Austausch zwischen Unternehmen und firmenübergreifende Zusammenarbeit. Fachliche Diskussionen, Best-Practice-Beispiele und externe Expertise unterstützen Betriebe dabei, gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

KI-Exzellenzstrategie

Mit der KI-Exzellenzstrategie positioniert sich Oberösterreich als Vorreiter für Künstliche Intelligenz. Sie wurde im Auftrag des Landes OÖ gemeinsam mit führenden Expertinnen und Experten erarbeitet – mit dem Ziel, Forschung, Anwender und Ausbildung gezielt zu vernetzen und die Begeisterung für diese Zukunftstechnologie in der Bevölkerung zu wecken.

**Andreas STANGL, Präsident Arbeiterkammer OÖ:
Beschäftigte und ihre Kompetenzen sind
der Schlüssel einer erfolgreichen Transformation**

Unternehmen tragen eine zentrale Verantwortung, ihre Beschäftigten durch gezielte betriebliche Weiterbildung auf die Herausforderungen und Chancen der Transformation vorzubereiten. Dabei spielt die Einbindung von Betriebsrät:innen und die Beteiligung der Beschäftigten eine wesentliche Rolle.

Angesichts tiefgreifender Veränderungsprozesse ist es zentral, dass Unternehmen Weiterbildung nicht als lästigen Zusatz, sondern als Kernteil der Arbeitsorganisation verstehen. Die aktive Einbindung von Mitarbeiter:innen und Betriebsrat sowie verlässliche betriebliche Rahmenbedingungen wie zeitliche Freistellung, finanzielle Mittel und gemeinsam erarbeitete Weiterbildungspläne sind dabei entscheidend, um Zukunftskompetenzen zu sichern und Veränderungsprozesse gemeinsam und sozialverträglich zu gestalten.

Auf die betrieblichen Rahmenbedingungen kommt es an

Erfolgreiche Kompetenzentwicklung scheitert in der Praxis oft an den betrieblichen Rahmenbedingungen. Drei von vier Betriebsrät:innen nennen fehlende zeitliche Ressourcen als größtes Hindernis, wenn es um die Kompetenzentwicklung geht. Dahinter folgen geringe Veränderungsbereitschaft (41 Prozent) und fehlende finanzielle Mittel (33 Prozent).

Damit Unternehmen für Veränderungen vorbereitet sind und Transformationsprozesse erfolgreich meistern können, müssen die passenden Voraussetzungen geschaffen werden. Eine Schlüsselrolle kommt dabei dem Führungspersonal und der Unternehmenskultur zu. Hier zeigt die Umfrage: Betriebsrät:innen sehen bei Führungs- und Managementkompetenzen den größten Entwicklungsbedarf in Unternehmen. Außerdem liegt die Lösung für eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung und somit auch der Sicherung von Fachkräften auf der Hand und wird von den Betriebsrät:innen klar benannt: Zeitliche Freistellung (68 Prozent) und Kostenübernahme für Weiterbildung (57 Prozent) sowie individuelle Lern- und Entwicklungspläne (48 Prozent).

Unternehmen sind daher gefragt, Kompetenzentwicklung nicht dem operativen Tagesgeschäft unterzuordnen, sondern als regulären Bestandteil der Arbeit zu verstehen. Dabei ist wichtig, die notwendigen Freiräume für Lern- und Weiterbildungsaktivitäten innerhalb der Arbeitszeit

zu schaffen, damit keine zusätzliche Belastung entsteht. Dann bleibt auch die Bereitschaft für Weiterbildung bei den Beschäftigten hoch.

Die Umfrage zeigt außerdem Handlungsbedarf in oberösterreichischen Betrieben bei der strukturellen Verankerung von Weiterbildung auf. In vielen Unternehmen ist weder die regelmäßige Evaluierung von Weiterbildungsmaßnahmen noch deren Verankerung in der Budgetplanung Standard. Das überrascht angesichts der hohen Bedeutung gut ausgebildeter Arbeitnehmer:innen für die Fachkräftesicherung und den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen.

Beschäftigte und den Betriebsrat aktiv einbinden

Über beide Befragungsgruppen hinweg wird die aktive Einbindung von Mitarbeiter:innen als die bewährteste Maßnahme in Veränderungsprozessen gesehen. Die Einschätzungen über die tatsächliche Einbindung von Mitarbeiter:innen unterscheiden sich jedoch stark. Während 71 Prozent der Unternehmensvertreter:innen angeben, dass Mitarbeiter:innen aktiv in Transformationsprozesse eingebunden werden, sagen dies nur 37 Prozent der Betriebsrät:innen. 19 Prozent der Betriebsrät:innen geben sogar an, dass es derzeit in ihrem Unternehmen gar keine aktive Einbindung der Beschäftigten gibt. Gleichzeitig wird in den Experteninterviews betont, dass Transformation wesentlich davon profitiert, wenn frühzeitige Mitbestimmung und verlässliche Beteiligung ermöglicht werden, da sie Skepsis reduzieren.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Bewertung der eigenen aktiven Einbindung in Transformationsprozesse: Nur 11 Prozent der Betriebsrät:innen geben an, dass sie eine aktive Rolle bei der Umsetzung von Maßnahmen haben. Dagegen sagen 34 Prozent, dass sie nicht aktiv beteiligt sind. Die Unternehmen sind gefordert, hier die aktive Einbindung der Betriebsrät:innen zu stärken, da sie von deren umfassendem Wissen profitieren würden.

Forderungen der Arbeiterkammer OÖ:

- Es braucht einen Rechtsanspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen sowie ein existenzsicherndes Qualifizierungsgeld durch das AMS und/oder dem Betrieb, um Aus- und Weiterbildungen zu ermöglichen.
- Ein erfolgreicher Umgang mit Transformationsprozessen benötigt ein gemeinsames Zukunftsbild, das Klarheit darüber gibt, welche Schritte gesetzt werden.

öibf-Geschäftsführer Dr. Philipp SCHNELL: Transformation aus zwei Perspektiven

Die Studie ist eine empirische Bestandsaufnahme zentraler Zukunfts- und Transformationskompetenzen in oberösterreichischen Unternehmen. Sie zeigt, wie Unternehmen und betriebliche Interessenvertretungen Bedeutung, Verfügbarkeit und Weiterentwicklung dieser Kompetenzen einschätzen und wo sie Herausforderungen und Kompetenzlücken sehen. Durch die Perspektiven von Unternehmensvertreter:innen und Betriebsrät:innen wird sichtbar, wo Transformation bereits gemeinsam gestaltet wird und wo Einschätzungen auseinandergehen. Methodisch basiert die Studie auf einer quantitativen Online-Befragung von 537 Personen und ergänzenden qualitativen Expert:inneninterviews.

Transformationstreiber und Zukunftskompetenzen

Transformationstreiber

Für Unternehmensvertreter:innen zählen Künstliche Intelligenz (71 %) und Digitalisierung (67 %) zu den wichtigsten Transformationstreibern, gefolgt von Innovations- und Wettbewerbsdruck (40 %). Betriebsrät:innen sehen die Digitalisierung (64 %) an erster Stelle, gefolgt vom Fachkräftebedarf (48 %). Auch für Betriebsrät:innen ist Künstliche Intelligenz (KI) ein relevanter Treiber, wird jedoch mit 47 % deutlich seltener genannt als von Unternehmen. Insgesamt zeigt sich eine große Einigkeit über die zentrale Rolle digitaler Entwicklungen, allerdings mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen: Während Unternehmen die strategische Relevanz von KI stärker betonen, gewichten Betriebsrät:innen strukturelle Herausforderungen höher.

Zukunftskompetenzen

Sowohl Unternehmen als auch Betriebsrät:innen zählen KI-Kompetenz, Veränderungsbereitschaft und digitale Grundkenntnisse zu den wichtigsten Zukunftskompetenzen. Unternehmen nennen zusätzlich Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, Betriebsrät:innen Resilienz und Stressbewältigung. Deutlich geringer gewichten beide Gruppen spezialisierte Fachkompetenzen – etwa Datenkompetenz oder technisch-operative Fähigkeiten – sowie interkulturelle bzw. globale Kompetenzen.

Entwicklungsbedarf

Beim wahrgenommenen Entwicklungsbedarf setzen beide Gruppen unterschiedliche Schwerpunkte. Unternehmensvertreter:innen sehen den größten Bedarf bei der KI-Kompetenz, gefolgt von Veränderungsbereitschaft sowie Führungs- und Managementkompetenzen. Betriebsrät:innen verorten den stärksten Entwicklungsbedarf bei

Führungs- und Managementkompetenzen, gefolgt von Veränderungsbereitschaft sowie Resilienz und Stressbewältigung. KI-Kompetenz nennen sie deutlich seltener.

In der Gesamtschau zeigt sich: Viele der als wichtig erachteten Zukunftskompetenzen gelten zugleich als zentrale Entwicklungsfelder – allen voran die Veränderungsbereitschaft.

Umgang mit Künstlicher Intelligenz

Einsatz im Unternehmen

Die Einschätzungen zum KI-Einsatz fallen bei beiden Befragungsgruppen ähnlich aus. 71 % der Unternehmensvertreter:innen und 62 % der Betriebsrät:innen berichten, dass KI im Unternehmen zumindest ansatzweise eingesetzt wird. Einen umfassenden Einsatz sehen 20 % der Unternehmensvertreter:innen, aber nur 10 % der Betriebsrät:innen. Insgesamt nutzen damit mehr als 90 % der Unternehmen und mehr als 70 % der Betriebsrät:innen KI bereits in irgendeiner Form. Der Vergleich mit einer Befragung des Marketinstituts aus dem Jahr 2024 verdeutlicht die rasche Entwicklung: Damals gaben nur 47 % der Unternehmen und 21 % der Betriebsrät:innen an, dass KI im Unternehmen eingesetzt wird.

KI-Kompetenzen

Im Hinblick auf notwendige KI-Kompetenzen herrscht weitgehend Einigkeit: Als besonders wichtig gelten die praktische Anwendung von KI-Tools im Arbeitsalltag sowie die Fähigkeit, KI-Ergebnisse kritisch zu bewerten. Technische Kompetenzen wie die Entwicklung eigener KI-Lösungen spielen demgegenüber eine deutlich untergeordnete Rolle.

Auswirkungen auf Beschäftigte, Ausbildung und Qualifizierung

Aus Sicht beider Gruppen wirken sich Digitalisierung und KI vor allem auf Beschäftigte in der mittleren Erwerbsphase aus. Lehrlinge und Berufseinsteiger:innen gelten als weniger betroffen. Unternehmensvertreter:innen erwarten insgesamt etwas stärkere Veränderungen als Betriebsrät:innen. Für Aus- und Weiterbildung sehen beide Seiten einen wachsenden Anpassungsbedarf. Neben digitalen und KI-bezogenen Fähigkeiten werden übergreifende Stärken wie kritisches Denken, Lernbereitschaft und soziale Kompetenzen zunehmend unverzichtbar.

Auswirkungen auf Beschäftigtenzahlen

Die Einschätzungen zur künftigen Beschäftigungsentwicklung sind gemischt. Die Mehrheit rechnet mit stabilen Beschäftigtenzahlen. Betriebsrät:innen erwarten etwas häufiger einen Rückgang als Unternehmensvertreter:innen. In den offenen Kommentaren betonen viele, dass KI vor allem Routine- und Verwaltungsaufgaben übernimmt. Insgesamt überwiegt jedoch die

Einschätzung, dass sich Arbeiten eher verändern oder verlagern, als dass sie vollständig wegfallen.

Umgang mit Transformationsprozessen

Bewährte Maßnahmen

Beide Gruppen sehen die aktive Einbindung der Mitarbeiter:innen als bewährteste Maßnahme in Transformationsprozessen (62 % der Unternehmen, 56 % der Betriebsrät:innen). Darüber hinaus spielen Lernen am Arbeitsplatz sowie Inhouse-Weiterbildungsangebote eine maßgebliche Rolle.

Einbindung der Mitarbeiter:innen und Rolle des Betriebsrats

Obwohl beide Seiten die Beteiligung der Mitarbeiter:innen als entscheidend erachten, bewerten sie die Umsetzung in der Praxis sehr unterschiedlich. 71 % der Unternehmensvertreter:innen geben an, dass Mitarbeiter:innen aktiv in Transformationsprozesse eingebunden werden. Dem stimmen nur 37 % der Betriebsrät:innen zu. Meist erfolgt Beteiligung über Informationsformate wie Veranstaltungen, Newsletter oder Intranet. Betriebsrät:innen berichten deutlich häufiger, dass Mitarbeiter:innen nur indirekt über den Betriebsrat oder gar nicht eingebunden sind.

Kompetenzentwicklung, Hemmnisse und Unterstützungsbedarf

Strategische Kompetenzentwicklung

89 % der Unternehmensvertreter:innen sehen die Kompetenzentwicklung als Unterstützung zentraler Transformationsziele. Unter den Betriebsrät:innen teilen 61 % diese Einschätzung. Auch die strategische Verankerung von Kompetenzentwicklung bestätigen Unternehmensvertreter:innen deutlich häufiger. Beide Gruppen nehmen eine Evaluierung entsprechender Maßnahmen wesentlich seltener wahr.

Zentrale Hemmnisse

Beide Seiten nennen fehlende zeitliche Ressourcen für Weiterbildung während der Arbeitszeit als größtes Hemmnis (78 % der Unternehmen bzw. 74 % der Betriebsrät:innen). Zusätzlich bremsen eine geringe Veränderungsbereitschaft in der Organisation sowie fehlende oder unzureichende finanzielle Ressourcen die Weiterentwicklung von Kompetenzen im Unternehmen.

Unterstützungsbedarf und zentrale Partner

Unternehmensvertreter:innen sehen vor allem praxisnahe Weiterbildungsangebote, finanzielle Förderungen sowie einen intensiveren Austausch mit anderen Unternehmen als hilfreiche

Unterstützung. Betriebsrät:innen fokussieren Maßnahmen, die den Zugang zu Weiterbildung erleichtern – etwa zeitliche Freistellungen, bezahlte Bildungszeiten, Kostenübernahme sowie individuelle Lern- und Entwicklungspläne. Auch bei den externen Partnern zeigen sich Unterschiede: Unternehmen erachten vor allem Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie branchenspezifische Netzwerke als relevant, während Betriebsrät:innen insbesondere Sozialpartner und Interessenvertretungen wie Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer als zentrale Akteure nennen.

Branchenunterschiede

Über viele Themenfelder der Studie hinweg zeigen sich branchenbezogene Unterschiede:

- **Industrie/Produktion:** technologischer Wandel, Globalisierung und Marktdruck sind stärker ausgeprägt, hohe Relevanz technologischer Zukunftskompetenzen sowie von Führungs- und Managementfähigkeiten
- **Gesundheit/Soziales:** strukturelle Herausforderungen dominieren (Fachkräftebedarf, demografische Entwicklung), stärkere Hemmnisse durch Ressourcenmangel, KI spielt eine geringere Rolle
- **Dienstleistungen/Handel:** KI und Digitalisierung sind besonders starke Treiber, hoher Bedarf an Lern- und Weiterbildungsbereitschaft, kreativem Denken sowie kundenorientierten Kompetenzen
- **Sonstige Branchen:** Branchen wie Energie, Umwelt oder Wissenschaft fokussieren besonders auf digitale Grundkompetenzen und Veränderungsbereitschaft mit breitem Kompetenzmix