



Arbeitsmarktservice
Österreich

AMS Standing Committee on New Skills

**Spezialbericht an das Bildungssystem –
Sekundarstufe II (mit Schwerpunkt auf
berufsbildende höhere Schulen)**

STRUKTURELLE EMPFEHLUNGEN

Projektleitung AMS:
Maria Hofstätter, Sabine Putz

Projektleitung ibw:
Wolfgang Bliem

Projektleitung öibf:
Roland Löffler



*Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Wien, Dezember 2012

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Maria Hofstätter, Sabine Putz

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

Zusammenfassung	1
Summary	2
1 Strukturelle Empfehlungen für die Sekundarstufe II	3
1.1 Ausbildungsreife und Ausbildungsbereitschaft	3
1.2 Verbesserung der Angebote zur Berufsorientierung	3
1.3 Leichtere Übergänge	4
1.4 Praxisorientierung	5
1.5 Vernetzung und Kooperation zwischen Schulen und Betrieben.....	5
1.6 Mobilität und Auslandserfahrung erhöhen	6
1.7 Erkennen der Gesamtzusammenhänge	6
1.8 Imagebildung für Berufsbildung	6
Anhang	8
Anhang 1: Beteiligte Unternehmen und Institutionen	8
Anhang 2: Leitfragen – Unternehmenscluster „Energie und Umwelttechnik“	10
Literatur	11

Zusammenfassung

Strukturelle Empfehlungen

Nachfolgend werden strukturelle Empfehlungen für berufsbildende Schulen zusammengefasst, die sich aus den Diskussionen in den Unternehmensclustern ergeben:

- Verbesserung der Angebote zur Berufsorientierung auch in den berufsbildenden Schulen, um eine nachhaltige Bildungs- und Berufswahl nach Eignung und Neigung zu gewährleisten.
- Leichtere Ein- und Austrittsmöglichkeiten um Neu- und Umorientierung zu erleichtern, wenn diese aufgrund einer nicht optimalen Bildungswegwahl sinnvoll wird.
- Weitere Stärkung des praxisorientierten Lernens.
- Vernetzung und Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben forcieren, um damit den Know-how-Transfer in die berufsbildenden Schulen und die Ressourcennutzung zu verbessern.
- Mobilität und Auslandserfahrung erhöhen, um Sprachkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen zu fördern und einen kontinuierlichen Bildungsaustausch zwischen unterschiedlichen Bildungssystemen mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten zu erreichen.
- Mehr Raum für Erfahrungslernen schaffen und den Jugendlichen die Möglichkeiten eröffnen, die Gesamtzusammenhänge zwischen verschiedenen fachlichen Themenbereichen zu erkennen und zu verstehen.
- Weitere Modularisierung der schulischen Berufsbildung, um einerseits flexibler und rascher auf veränderte Anforderungen der Arbeitswelt eingehen zu können und andererseits den Jugendlichen mehr Wahlfreiheit gemäß ihren Neigungen und Eignungen einzuräumen.
- Imagebildung für Berufsbildung: gemeinsame, fachbereichsübergreifende Anstrengungen, um Berufsbildung und Berufstätigkeit einen höheren Stellenwert bei den Interessen der Jugendlichen zu geben.

Summary

Recommendations regarding structure

Recommendations regarding the structure of VET schools and colleges are summarised below which follow from discussions in the company clusters:

- enhancing career guidance programmes also in VET schools and colleges to guarantee a sustainable educational and career choice in line with abilities and inclinations;
- facilitating more flexible entry and exit options for reorientation if this proves useful due to a non-optimal decision for an educational pathway;
- further strengthening of practical oriented learning;
- encouraging the creation of networks and cooperation ventures between schools and businesses to enhance know-how transfer at VET schools and colleges and improve the use of resources;
- enhancing mobility and experiences abroad to promote linguistic skills and intercultural competences and achieve a continuous competence exchange between education systems with different experience horizons;
- creating more room for experiential learning and opening up possibilities for young people so they recognise and understand the overall connections between different subject-specific topics;
- further modularisation of school-based VET to be able, on the one hand, to respond more flexibly and faster to changed requirements of the world of work and, on the other, give young people more freedom of choice in line with their inclinations and abilities;
- image building for VET: joint efforts encompassing different specialist areas to ensure that young people are becoming more interested in VET and employment.

1 Strukturelle Empfehlungen für die Sekundarstufe II

Jugendliche innovativ und gut auszubilden und Beschäftigte berufsbegleitend höher- und weiterzuqualifizieren, sollte ein zentrales Anliegen einer zukunftsorientierten Bildungs- und Beschäftigungspolitik sein. Das bedeutet in vorausschauende Qualifizierung zu investieren. Mit innovativ qualifizierten Personen werden mittelfristig auch neue Jobs entstehen. Das Berufsbildungssystem ist dazu ein zentraler Erfolgsfaktor.

In diesem Kurzbericht werden strukturelle Empfehlungen und Vorschläge aus den Unternehmensclustern zusammen gefasst, die unmittelbar auch die Ausbildung an berufsbildenden Schulen und insbesondere an berufsbildenden höheren Schulen betreffen. Die Zusammenfassung ist eine Ergänzung zum Spezialbericht an das Bildungssystem – Sekundarstufe II (mit Schwerpunkt auf berufsbildenden höheren Schulen)¹.

1.1 Ausbildungsreife und Ausbildungsbereitschaft

Die Sicherung der Grundkompetenzen sollte in der Bildung im Allgemeinen und in der Berufsbildung im Besonderen noch stärker in den Fokus rücken. Grundlegende Rechenfertigkeiten gehören dazu ebenso wie Sinn erfassendes Lesen und Schreiben sowie Sozialkompetenzen: Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, aber auch Selbstbewusstsein und Präsentationsfähigkeit.

Die Herausforderung für die Berufsbildung – sowohl für das duale System als auch die vollzeitschulische Berufsbildung – wird darin gesehen, dass bei Jugendlichen mitunter ein Bündel an Vorschulungen hilfreich wäre, um mit einer Fachausbildung beginnen zu können. So könnten etwa Sprachdefizite oder Defizite im Bereich Soft Skills ausgeglichen werden und ein Bezug zum Thema Lernen und Arbeiten hergestellt werden. Darin besteht außerdem eine Chance, Jugendlichen ihre Stärken und Potenziale bewusst zu machen.

1.2 Verbesserung der Angebote zur Berufsorientierung

Der Bildungs- und Berufsberatung (Berufsorientierung) an Schulen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Die optimale Vorbereitung der Jugendlichen auf ihre Bildungs- und Berufswahl gemäß ihren Eignungen und Neigungen auf der einen und den Möglichkeiten der Arbeitswelt und des regionalen Arbeitsmarktes auf der anderen Seite spielt besonders in Hinblick auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine immer größere Rolle. Der

¹ Bliem, W., Löffler, R., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Spezialbericht an das Bildungssystem – Sekundarstufe II (mit Schwerpunkt auf berufsbildenden höheren Schulen)*. Wien, Dezember 2012.

Schwerpunkt der schulischen Orientierung liegt bisher auf dem Übergang von der Sekundarstufe I auf die Sekundarstufe II, mit der Entscheidung der Jugendlichen zwischen Lehre, berufsbildender mittlerer oder höherer Schule und allgemein bildender höherer Schule.²

Verstärkte Implementierung der Berufsorientierung in der Sekundarstufe I ist sowohl aus Sicht der Jugendlichen unerlässlich, um ihnen eine zufriedenstellende Bildungslaufbahn und einen erfolgreichen Berufseinstieg zu ermöglichen, als auch aus wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Sicht, um die vorhandenen Potenziale der Jugendlichen und jungen Erwachsenen optimal zu nutzen.

Bildungs- und Berufsberatung sollte aber unter verschiedenen Aspekten auch nach dieser ersten Bildungswegentscheidung an den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen einen deutlich größeren Stellenwert bekommen:

- a) Viele SchülerInnen absolvieren das neunte Pflichtschuljahr in der 1. Klasse einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule und wechseln danach in eine andere Ausbildung (häufig Lehre) oder brechen ab. Diese bildungssysteminhärente Problematik führt dazu, dass in den 1. Klassen der berufsbildenden Schulen auch Bildungs- und Berufsinformationsangebote erforderlich wären, um Drop-Outs aus dem Bildungssystem zu verhindern.
- b) Im Laufe der Ausbildung stellt sich bei einigen SchülerInnen eine falsche Bildungswegentscheidung heraus. In solchen Fällen sollte, um Drop-Out zu vermeiden und die Potenziale der Jugendlichen bestmöglich zu nutzen, durch eine individuelle Begleitung eine Neuorientierung erleichtert werden.
- c) Am Ende der schulischen Berufsausbildung steht die Entscheidung einer konkreten Berufswahl oder die Wahl einer weiterführenden Ausbildung mit Studium an einer Universität, Fachhochschule usw. Sowohl in Zusammenhang mit der Berufswahl, als auch in Hinblick auf die Unüberschaubarkeit der Möglichkeiten einer weiteren Ausbildung sollten die Orientierungsangebote an den Schulen intensiviert werden.

1.3 Leichtere Übergänge

Mit der Forderung nach verbesserter Berufsorientierung geht auch die Forderung nach leichteren Übergängen in der Ausbildung einher. Die Eintritts- und Austrittsmöglichkeiten und Übergänge sollen Neu- und Umorientierung ermöglichen, wenn diese notwendig ist und

² Auf dieser Stufe ist die Berufsorientierung auch als „Verbindliche Übung“ in den Lehrplänen unter anderem in den 7. und 8. Schulstufen der Hauptschulen, Neuen Mittelschulen und AHS-Unterstufen in unterschiedlicher Organisationsform verankert. Vgl. BMUKK: *Rundschreiben Nr. 17/2012. Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) in der 7. und 8. Schulstufe.* http://www.bmukk.gv.at/medienpool/23228/2012_17.pdf, abgerufen am 10. Dezember 2012

vorzeitige Drop-outs verhindern. Leichtere Übergänge erfordern aber eine verstärkte Dokumentation der Kompetenzen, die in der bisherigen Ausbildung erworben wurden.

1.4 Praxisorientierung³

In den vorangegangenen Kapiteln wurde mehrfach auf die Bedeutung des Lernens in und an der Praxis hingewiesen. Besonders für die schulische Berufsbildung (darüber hinaus aber auch für den akademischen Bereich) wird von vielen betrieblichen Expertinnen und Experten unter verschiedenen Gesichtspunkten eine weitere Erhöhung der Praxisorientierung empfohlen. Über Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben sollten praxisnahe und praktische Ausbildung verstärkt, praktische Erfahrungen bereits in der Ausbildung gesammelt und das Interesse an den Tätigkeitsbereichen und Berufen in der Praxis getestet werden. In Hinblick auf Erfahrungslernen wird aber auch die Bedeutung von Werkstättenunterricht, Laborsituationen, Übungsfirmen hervorgehoben.

Gefordert sind dabei natürlich auch die Betriebe selbst, die auch bereit sein müssen, Kooperationen mit Schulen einzugehen, Praktikumsplätze bereitzustellen, Zugang zu Know-how (Expertenwissen) und Sachressourcen zu ermöglichen.

1.5 Vernetzung und Kooperation zwischen Schulen und Betrieben

Durch eine stärkere Zusammenarbeit könnten in Netzwerken zwischen Schulen und Betrieben im Rahmen des fachorientierten Unterrichts Ressourcen⁴ – sowohl Know-how (Unternehmensexpertinnen und -experten als FachtrainerInnen) als auch Sachressourcen (Werkstätten, Materialien) – optimaler genutzt und der Informationsfluss verbessert werden. Durch die Regionalisierung dieser Zusammenarbeit kann es auch gelingen kleine und mittlere Betriebe verstärkt einzubinden. Im verstärkten Austausch zwischen berufsbildenden Schulen und Betrieben wird insbesondere die Chance gesehen, den Praxisbezug in der schulischen Fachausbildung weiter zu erhöhen (siehe 1.4).

Diese Betonung der Praxisorientierung darf allerdings nicht zu Lasten der Allgemeinbildung gehen, die unabdingbar für das Erkennen der Gesamtzusammenhänge ist und erst die nötigen Grundlagen für den Fachunterricht schafft.

³ Wenn mehr Praxisbezug gefordert wird, sollte gleichzeitig auch mehr Theoriebezug hergestellt werden. Nur mit entsprechender theoretischer Fundierung können Grundlagen und Zusammenhänge erkannt und verstanden werden (siehe 1.7), und das wiederum ist eine Voraussetzung, um neue Entwicklungen zu ermöglichen und voranzutreiben. In diesem Sinn sollten grundlegende Theorien in allen Vorschlägen für neue Aus- und Weiterbildung berücksichtigt werden.

⁴ Schulen (z. B. HTLs) können sich neue Technologien mitunter nicht leisten, damit läuft die Entwicklung in manchen Bereichen an der Ausbildung vorbei. Hier wären insbesondere Technologiekooperationen notwendig. Dazu gibt es auch schon erfolgreiche Beispiele: z. B. Kooperation der HTL Ottakring mit Microsoft.

Über Kooperationen können schulische Einrichtungen (z. B. Werkstätten und Labors von HTLs in der unterrichtsfreien Zeit) aber auch im Weiterbildungsbereich genutzt werden.⁵ Neben natürlichen Grenzen der Auslastung, weil die Schulen die Räumlichkeiten in erster Linie selbst brauchen, bestehen dabei aber auch rechtliche Einschränkungen.

1.6 Mobilität und Auslandserfahrung erhöhen

Die Mobilität und Auslandserfahrung der Jugend sollte intensiv gefördert werden. Zur Entwicklung von Sprachkenntnissen, interkulturellen Kompetenzen und allgemein von Internationalität werden verstärkt Praktika im Ausland, nach Möglichkeit in verschiedenen Ländern, empfohlen. Austauschprogramme und Auslandssemester sollten auch in der schulischen Berufsbildung forciert werden.

Durch kontinuierlichen Bildungsaustausch (national, europäisch und international) sollen aber nicht nur die einzelnen SchülerInnen profitieren, sondern das berufsbildende Schulwesen als Ganzes, indem aus den Erfahrungen anderer Bildungssysteme und Schulen gelernt werden kann.⁶

1.7 Erkennen der Gesamtzusammenhänge

Im „Spezialbericht an das Bildungssystem – Sekundarstufe II (mit Schwerpunkt auf berufsbildenden höheren Schulen)“⁷ wird in Zusammenhang mit den Themen Ökologisierung oder Generalisierung bei gleichzeitiger Spezialisierung wurde darauf hingewiesen, dass es immer wichtiger wird, Schülerinnen und Schülern die Gesamtzusammenhänge zu verdeutlichen. Warum ist es wichtig, wie etwas gemacht wird? Welche Auswirkungen hat die Anwendung einer bestimmten Methode, eines Verfahrens, bestimmter Materialien, einer Zielvorgabe auf vor- und nachgelagerte Bereiche? Dazu gehört auch die Vermittlung der großen Trends, um ein Grundverständnis für Veränderungen zu schaffen.

1.8 Imagebildung für Berufsbildung

In einigen Unternehmensclustern wurde betont, dass es schwierig ist junge Menschen für eine Ausbildung in diesem Bereich zu interessieren. Das betrifft einige technische Bereiche

⁵ Auch dazu gibt es bereits Beispiele, etwa an der Höheren Lehr- und Versuchsanstalt für Chemische Industrie Rosensteingasse mit Werkmeisterschulen.

⁶ oder wie es ein Experte in den Workshops ausdrückt: „das Rad muss nicht ständig regional neu erfunden werde“.

⁷ Bliem, W., Löffler, R., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Spezialbericht an das Bildungssystem – Sekundarstufe II (mit Schwerpunkt auf berufsbildenden höheren Schulen)*. Wien, 2012, S. 22.

(z. B. Bau und Bauökologie oder Kunststofftechnik) ebenso, wie z. B. die Cluster „Tourismus und Wellness“ oder „Gesundheit und Pflege“. Es scheint daher empfehlenswert, dass gemeinsame, fachbereichsübergreifende Bemühungen der Imagebildung gesetzt werden, um den hohen Stellenwert der Berufsausbildung bei den Jugendlichen zu erhalten. Dabei können berufsbildende Schulen durch noch stärkere öffentliche Präsentation ihrer attraktiven Ausbildungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle spielen, um frühzeitig Kindern und Jugendlichen und deren Eltern gendersensibel⁸ die vielfältigen und spannenden Aufgabengebiete in den jeweiligen Berufsbereichen nachhaltig zu vermitteln.⁹

Die demografische Entwicklung wird die Nachwuchsproblematik in den nächsten Jahren weiter verstärken und vor allem die Betriebe, aber auch die duale und vollzeitschulische Berufsausbildung vor erhebliche Herausforderungen stellen. Um nachhaltig Jugendliche für die am stärksten von Nachwuchssorgen betroffenen Bereiche zu begeistern, werden Maßnahmen zur Imagebildung Hand in Hand mit der weiteren Verbesserung der realen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten gehen müssen.

Neben Bemühungen in der Imagebildung und Attraktivierung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten wird es zudem immer wichtiger, Personen in den Fokus zu rücken, die vorzeitig aus dem Bildungssystem aussteigen.

⁸ also Mädchen verstärkt auch für technische, handwerkliche Bereiche, Jungen verstärkt auch z. B. für soziale Bereiche und Dienstleistungsbereiche zu interessieren

⁹ Damit lässt sich auch die Forderung nach einer Verbesserung und Intensivierung der Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung verbinden, die die Jugendlichen zu zukunftsgerichteten Bildungs- und Berufsentscheidungen befähigt und sie insbesondere darin fördert und unterstützt, ihre Interessen, Neigungen und Fähigkeiten selbstverantwortlich zu entdecken und zu entwickeln.

Anhang

Anhang 1: Beteiligte Unternehmen und Institutionen

ABB AG • ABZ Ausbildungszentrum des Wiener Roten Kreuzes • AC Styria Autocluster GmbH • ACC Austria GmbH • AIT – Austrian Institute of Technology • AK Wien • AK Niederösterreich • Alcatel-Lucent Austria AG • Alpenresidenz Adler • ALPINE Bau GmbH • Andritz AG • Ankerbrot AG • arge kompost & biogas • ASFINAG • Asia Resort Linsberg • austriamicrosystems AG • ASB Graz Gemeinnützige Rettung und Soziale Dienste GmbH • Atronic Austria GmbH • Automotive Cluster Vienna Region • AVL List GmbH BFI • AWS - Austria Wirtschaftsservice • Badner KurbetriebsgesmbH • Bank Austria • BAUAkademie Wien - Lehrbauhof Ost • Blue Chip Energy GmbH • Boehringer-Ingelheim RCV GmbH & Co KG • Borealis Agrolinz Melamine GmbH • Bräuer & Sohn GmbH • Bundesarbeiterkammer • Bundesgeschäftsstelle Bau, WKÖ • Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz • Bundesrechenzentrum • Bundessparte Handel der WKÖ • Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, WKO • Camillo Sitte Lehranstalt (BauHTL) • Cluster Bau, Energie, Umwelt • Clusterland Oberösterreich – Umwelttechnik Cluster • Die Kooperationspartner • dm drogerie markt GmbH • Eaton GmbH • ECO World Styria • Ecoplus Niederösterreich Wirtschaftsagentur GmbH • Elin Motoren GmbH • Engel Austria AG • Erste Bank • Fachhochschule Campus Wien • Fachhochschule Kärnten • Fachhochschule OÖ Studienbetriebs GmbH • Fachhochschulstudiengänge Burgenland GmbH • Fachverband der Gesundheitsbetriebe der WKO • Fernwärme Wien GmbH • Fill Gesellschaft m.b.H. • Geberit Produktions GmbH & Co KG • Generali Versicherungs AG • Gewerkschaft Bau Holz • Gewerkschaft der Privatangestellten • Gewerkschaft vida • Goldenes Kreuz Privatklinik • Handelsverband • HBLVA für Chemische Industrie • HTL Ottakring • Herz-Jesu-Krankenhaus • Hewlett Packard GmbH • health care communication • Hilfswerk Österreich • Holmes Place • Hotel Hilton Wien • Hotel Imperial & Hotel Bristol • Humanocare GmbH • Hutchinson 3G • IBM Österreich • IBO - Österreichisches Institut für Baubiologie und Bauökologie • IKEA • Infineon Technologies Austria • Institut für Freizeit- und Tourismusforschung • Jobs Personalberatung GmbH • Kapsch TrafficCOM AG • Institut für Physikalische Behandlung – Herz GmbH • Kaiser Franz Josef Spital • Kiselka Umwelttechnik GmbH • Knauf Ges.m.b.H. • Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern • Kunststoff-Cluster, Büro Linz Clusterland Oberösterreich GmbH • Landesinnung Wien der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechnik • Lasergruppe • Lebensministerium • Leder & Schuh International AG • Linz Center of Mechatronics • Magistrat der Stadt Wien • Magna E-Car Systems GmbH & Co KG • Magna Steyr Fahrzeugtechnik GmbH & Co KG • Magna International Europe AG • Manhattan-Fitnessclub • Mechatronik Cluster OÖ • MediCare PersonaldienstleistungsGmbH • Miba AG • Microelektronik Cluster Kärnten • Modul University Vienna • Netzwerk Humanressourcen • Nokia Siemens Networks

Österreich GmbH • ÖGB • ÖHV • OÖ Technologie- und Marketinggesellschaft m.b.H. • ÖSB Consulting • Österreichischer Fertigteilhaushausverband • Pagro Diskont Papierhandel • Philips Austria GmbH • Physio Austria • PORR AG • Porsche Inter Auto GmbH & Co KG • PremiaMed Management GmbH • Profactor GmbH • Quester Baustoffhandel GmbH • REWE International AG • Rotes Kreuz Österreich • Rübigen GmbH & Co KG • RZB • Schultes & Partner GmbH • Secretary Plus • Semperit Technische Produkte Gesellschaft m.b.H. • Siemens AG • Stadtgemeinde St. Veit a.d. Glan • Stadt Wien MA 14 • Stegmann Personaldienstleistung GmbH • Stiefelkönig Schuhhandels GmbH • T-Mobile GmbH • Thalia Buch & Medien GmbH • Tiroler Zukunftsstiftung • Tourismusschule Modul • TU Wien • Umdasch AG – Doka • Universität für Bodenkultur • VAMED AG • Verbund Umwelttechnik GmbH • vida • Vinzenz Gruppe • Waagner-Biro AG • Werkschulheim Felbertauern • Wienerberger AG • Wiener Krankenanstaltenverbund • Wiener Stadtwerke Holding AG • Wienstrom GmbH • WIFI • Wilhelminenspital • Windkraft Siemonsfeld • WKO Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit • Wittmann Battenfeld GmbH • Xerox Austria GmbH • XXXLutz GmbH

Anhang 2: Leitfragen – Unternehmenscluster „Energie und Umwelttechnik“

1. Welche Innovationen und Veränderungen werden im Cluster „Energie und Umwelttechnik“ in den nächsten drei bis fünf Jahren erwartet? Welche Innovationen/Veränderungen müssen Unternehmen in diesen Berufsbereichen antreiben bzw. mitvollziehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben?
2. Sind diese Veränderungen rein technischer Natur oder werden auch maßgebliche Veränderungen in anderer Hinsicht erwartet, die Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf haben? Z. B.
 - ⇒ hinsichtlich Arbeitsmaterialien/Werkstoffe?
 - ⇒ im arbeitsorganisatorischen Bereich?
 - ⇒ Veränderungen bei gesetzlichen Vorgaben (Betriebssicherheit, Datensicherheit, Umweltschutz, Konsumentenschutz usw.)
 - ⇒ Veränderungen bei Förderungen
 - ⇒ internationale Verflechtung, Zusammenarbeit und Wettbewerb
3. Wie wirken sich diese Veränderungen/Innovationen auf die Qualifikationen der Mitarbeiter/innen aus? Welche zusätzlichen oder erweiterten Fähigkeiten und Kenntnisse werden in den nächsten drei bis fünf Jahren für Mitarbeiter/innen wichtig, um mit diesen Veränderungen Schritt halten zu können.
 - ⇒ Welche Arbeitsbereiche sind davon besonders betroffen? Produktion, Entwicklung, Verwaltung, Verkauf, Service ...
 - ⇒ Welche Qualifikationsniveaus sind davon besonders betroffen: welche Qualifikationen werden für
 - Anlernkräfte,
 - Fachkräfte mit Lehrabschluss oder Abschluss berufsbildender Schulen,
 - Akademiker/innen künftig zusätzlich oder besonders relevant?
 - ⇒ Was fehlt Fachkräften/Mitarbeiter/innen aktuell, um für die Produktion 2012/2015 fit zu sein?
4. Entstehen dadurch neue/andere Formen der Zusammenarbeit unter den Beschäftigten/ zwischen den Abteilungen/zwischen den Betrieben? International?
5. Sind diese Qualifikationen sehr betriebsspezifisch oder eher allgemein für den Berufsbereich verwertbar?
6. Betreffen diese Qualifikationen wenige Spezialisten/Spezialistinnen oder handelt es sich dabei um breite Basisqualifikationen?

Literatur

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G.: *AMS Standing Committee on New Skills. Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen*. AMS Report Nr. 80. Hrsg. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien, 2011.

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G.: *AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011. Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen – Arbeitsphase 2010/2011*. AMS Report Nr. 84. Hrsg. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien, 2011.

Bliem, W., Löffler, R., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Spezialbericht an das Bildungssystem – Sekundarstufe II (mit Schwerpunkt auf berufsbildenden höheren Schulen)*. Wien, 2012.

Löffler, R., Lachmayr, N., Mayerl, M., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *Erfassung von ArbeitnehmerInnen-Gesichtspunkten bei der Identifizierung „zukünftiger Qualifikationsbedarfe“ Pilotprojekt für ergänzende Erhebungen im Zuge der Aktivitäten des „Standing Committee on New Skills“*. Wien, Februar 2012

Onlinequellen:

BMUKK (Hrsg.): *Rundschreiben Nr. 17/2012. Maßnahmenkatalog im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) in der 7. und 8. Schulstufe*. http://www.bmukk.gv.at/medienpool/23228/2012_17.pdf, abgerufen am 10. Dezember 2012

Folgende Kurzberichte zu den Spezialistinnen-/Spezialistengruppen des „AMS Standing Committee on New Skills“ stehen zur Verfügung.

Abrufbar unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt „Publikationen – AMS Standing Committee“:

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Maschinen, Kfz, Metall – Kurzbericht*. Wien, Mai 2010

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Chemie, Kunststoff, neue Materialien – Kurzbericht*. Wien, August 2010

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Büro und Verwaltung – Kurzbericht*. Wien, November 2010

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Tourismus und Wellness – Kurzbericht*. Wien, Oktober 2010

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Bau und Bauökologie – Kurzbericht.* Wien, November 2010

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation – Kurzbericht.* Wien, November 2011

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Gesundheit und Pflege – Kurzbericht.* Wien, November 2011

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Energie und Umwelttechnik – Kurzbericht.* Wien, November 2011

Bliem, W., Weiß, S. und Grün, G., i. A. des AMS Österreich, Abteilung
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Cluster: Handel – Kurzbericht.* Wien, November 2011