Arbeitsmarktservice
Österreich

Dokumentation

Tag der Forschung: „Kompetenzen und Qualifikationen“

28. Februar 2013

AMS Österreich, 1200 Wien, Treustraße 35–43, Democenter im Erdgeschoß

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Veranstalter:
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

Wien, März 2013

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
Sabine Putz
A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Tel.: +43 (0)1 33178-0

Dokumentation

Tag der Forschung: „Kompetenzen und Qualifikationen“

Veranstalter: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)

28. Februar 2013
AMS Österreich, 1200 Wien, Treustraße 35–43, Democenter im Erdgeschoß
www.ams-forschungsnetzwerk.at

10:00 Begrüßung und Einleitung: Mag.ª Sabine Putz (Abteilungsleiterin AMS Österreich/ABI)

Block 1 – strategisch-theoretischer Rahmen

10:10 **Strategie 2020 und das Konzept des LLL:** Mag. Martin Netzer (BMUKK; www.bmukk.gv.at)

11:00 **NQR – Theorie und Praxis in Österreich:** Mag. Peter Schlögl (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung; www.oeibf.at)

11:30 **Die Bedeutung der LLL 2020 Strategie für das AMS:** Dr. Ernst Haider (AMS Österreich/Abt. Vorstandsbüro)

12:00 Fragen aus dem Publikum – Diskussion

12:30 bis 13:00 Pause mit Buffet

Block 2 – Projekte im AMS

13:00 Begrüßung und Einleitung: Mag.ª Sabine Putz (AMS Österreich/ABI)

13:05 **KmS – Kompetenz mit System:** Mag.ª Friedrike Weber (prospect Unternehmensberatung; www.pro-spect.at)
Mag.ª Hilde Stockhammer (AMS Österreich/Abt. Arbeitsmarktpolitik für Frauen)
Mag.ª Sabine Putz (AMS Österreich/ABI)

13:40 **New Skills:** Mag. Wolfgang Bliem (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; www.ibw.at)
Mag. Helmut Rainer (AMS Österreich/Abt. Arbeitsmarkförderungen)
Mag.ª Sabine Putz (AMS Österreich/ABI)

14:15 **Qualifikationen im eJobRoom:** Mag.ª Karin Hackensöllner-Ali (AMS Österreich/ABI)

14:45 Fragen aus dem Publikum – Diskussion

15:30 Ausklingen am Buffet

Inhalt

Strategie 2020 und das Konzept des LLL
Mag. Martin Netzer, BMUKK 5

NQR – Theorie und Praxis in Österreich
Mag. Peter Schlögl, Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 29

Die Bedeutung der LLL 2020 Strategie für das AMS
Dr. Ernst Haider, AMS Österreich 53

KmS – Kompetenz mit System
Mag.ª Friedrike Weber, prospect Unternehmensberatung
Mag.ª Hilde Stockhammer, AMS Österreich
Mag.ª Sabine Putz, AMS Österreich 76

New Skills
Mag.ª Sabine Putz, AMS Österreich 95

New Skills
Mag. Helmut Rainer, AMS Österreich 106

New Skills
Mag. Wolfgang Bliem, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 123

Qualifikationen im eJobRoom
Mag.ª Karin Hackensöllner-Ali, AMS Österreich 144

Strategie 2020 und das Konzept des LLL

Mag. Martin Netzer
BMUKK

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

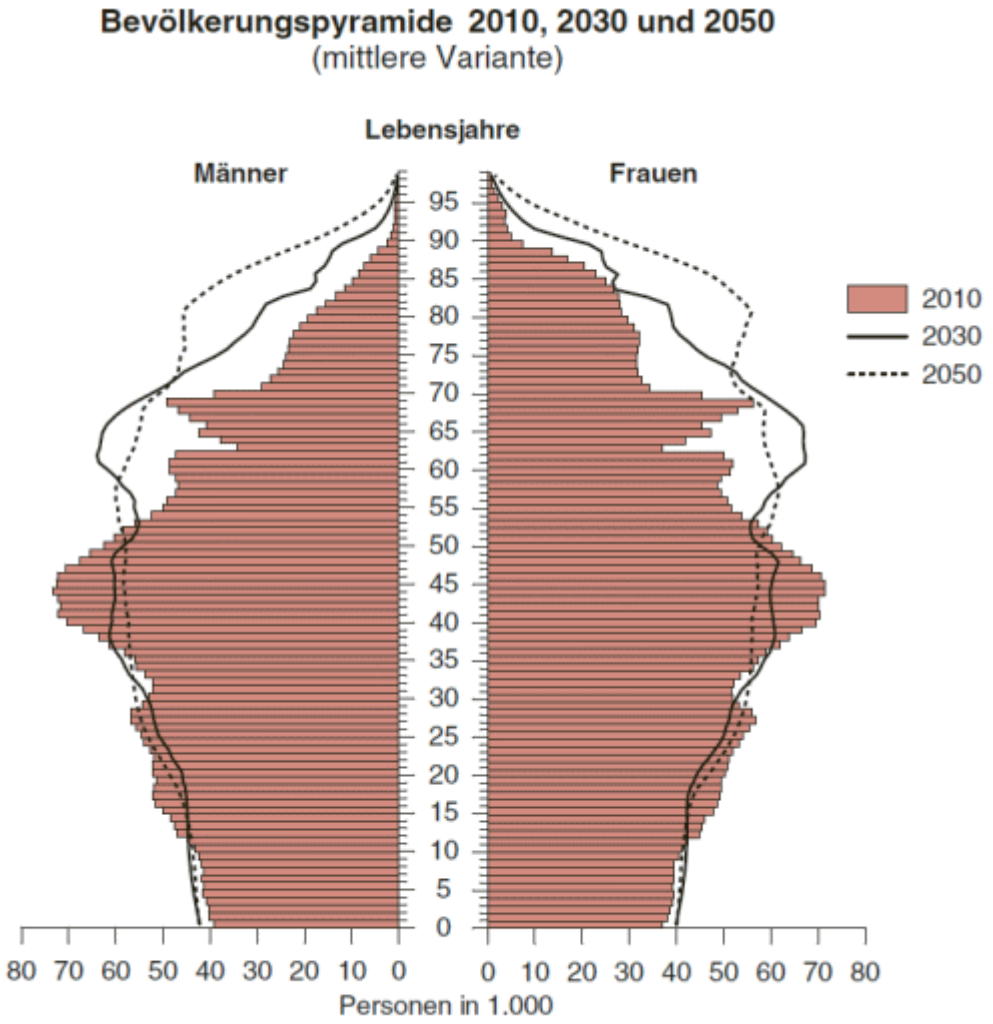
Strategie 2020 und das Konzept des LLL

AMS Tag der Forschung
Kompetenzen und Qualifikationen
28. Februar 2013

Martin Netzer

Wozu eine LLL-Strategie?

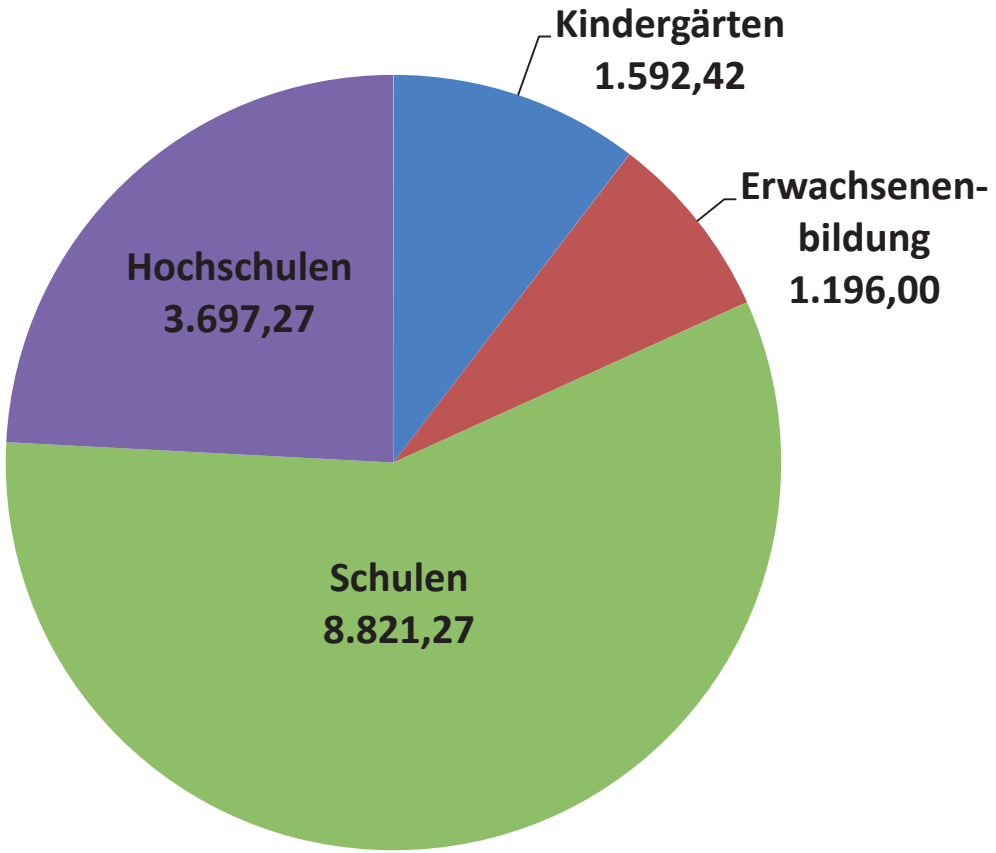
Beispiel 1: Steigende Lebenserwartung der Bevölkerung



Q: STATISTIK AUSTRIA, Bevölkerungsprognose 2011. Erstellt am: 25.08.2011.

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

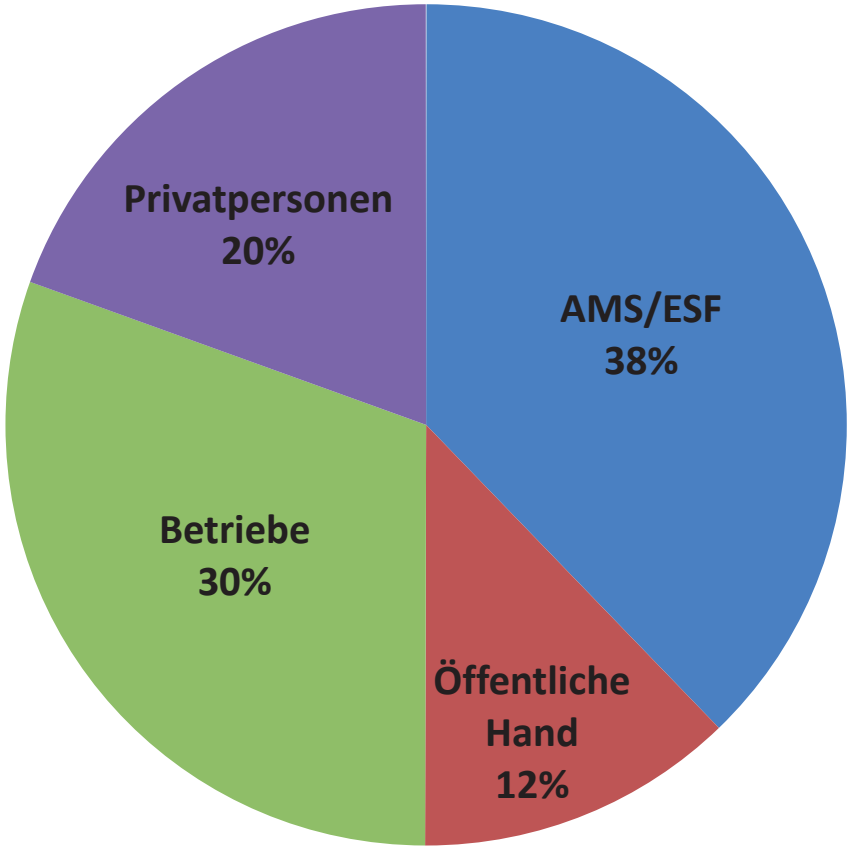
Öffentliche Ausgaben nach Bildungsbereichen (in Mio. EURO)



Quelle: Statistik Austria

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

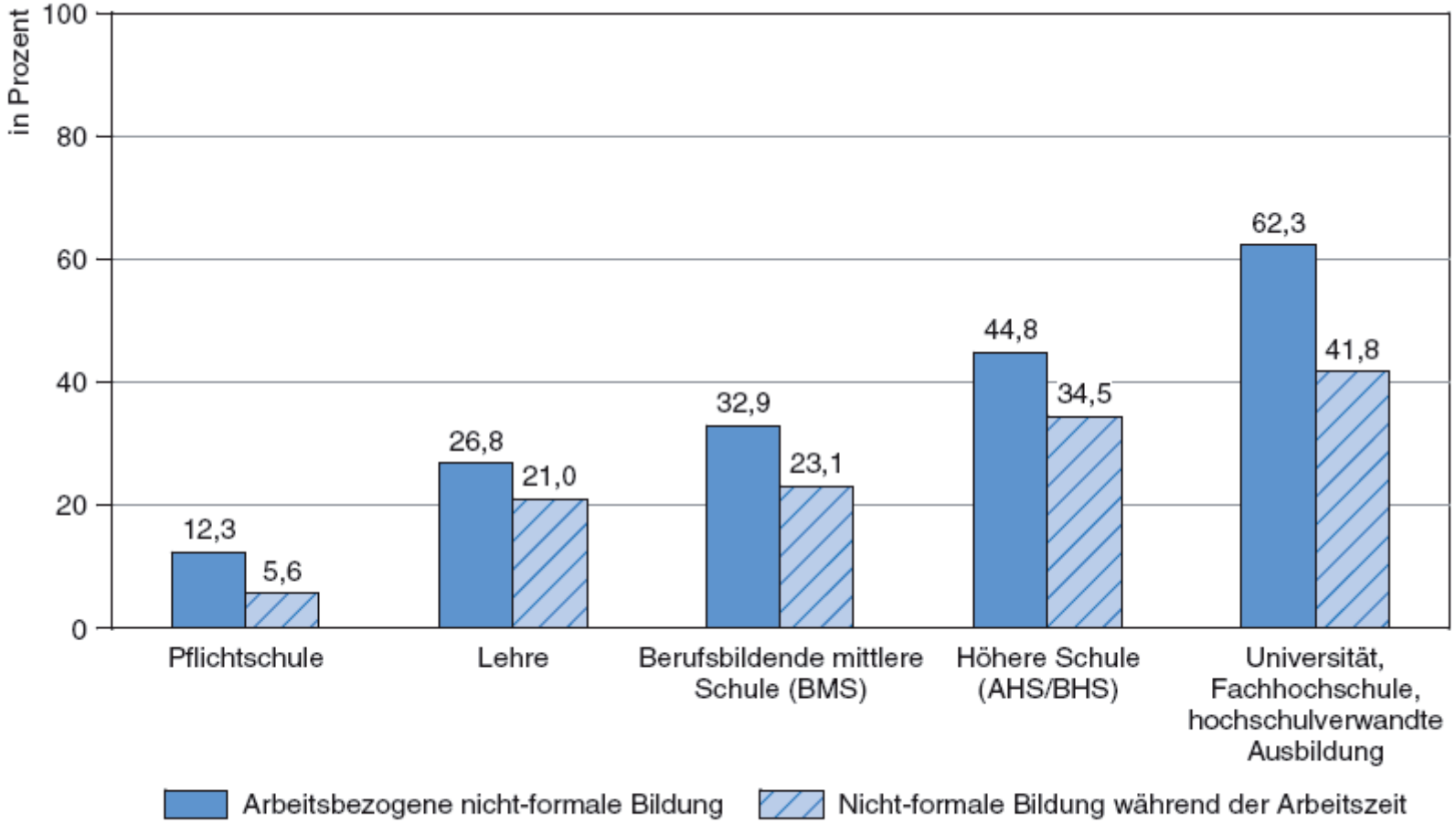
Verteilung der Finanzierungslast in der Erwachsenenbildung



Quelle: Statistik Austria

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Wozu eine LLL-Strategie?
Beispiel 2: Teilnahme an arbeitsbezogener Weiterbildung



Q: STATISTIK AUSTRIA, Erwachsenenbildungserhebung 2007 (AES).

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

LLL in Österreich

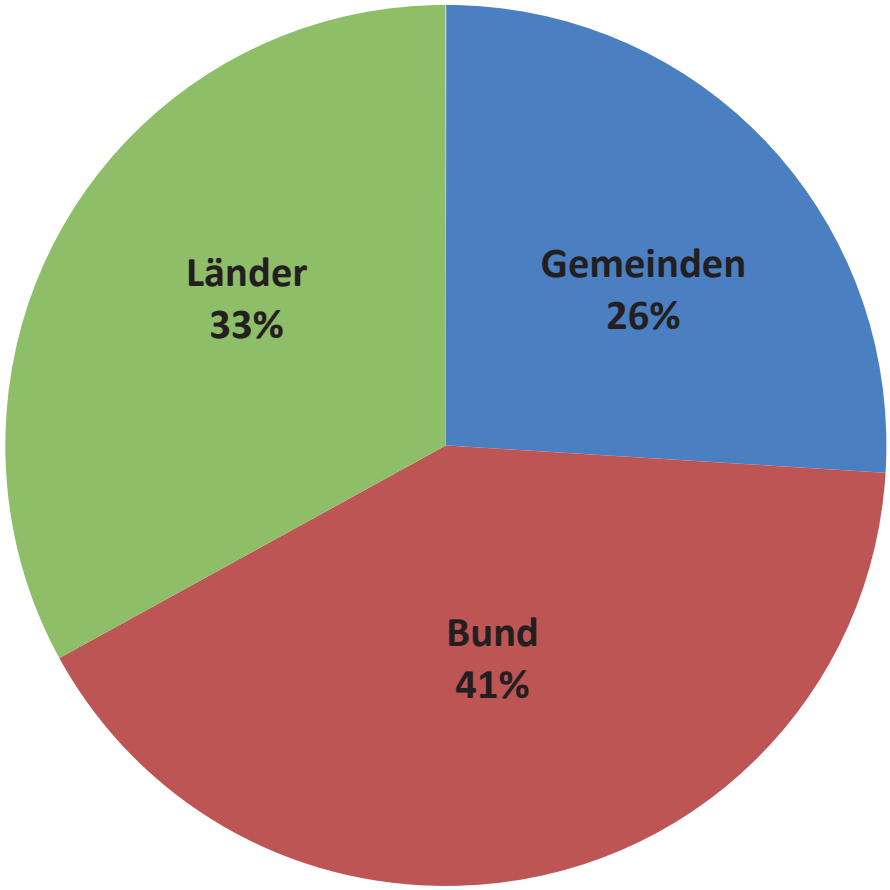
Durchschnittliche Ausgaben pro Person nach Bildungsniveau

Höchste abgeschlossene Schulbildung	Durchschnittliche private Ausgaben für Weiterbildung in 12 Monaten
Pflichtschule	€ 65
Lehre	€ 199
Berufsbildende mittlere Schule	€ 267
Höhere Schule (AHS, BHS)	€ 274
Universität, Fachhochschule	€ 516

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Quelle: Statistik Austria, Erwachsenenbildungserhebung 2007

Anteil der Gebietskörperschaften an den öffentl. Ausgaben für EB

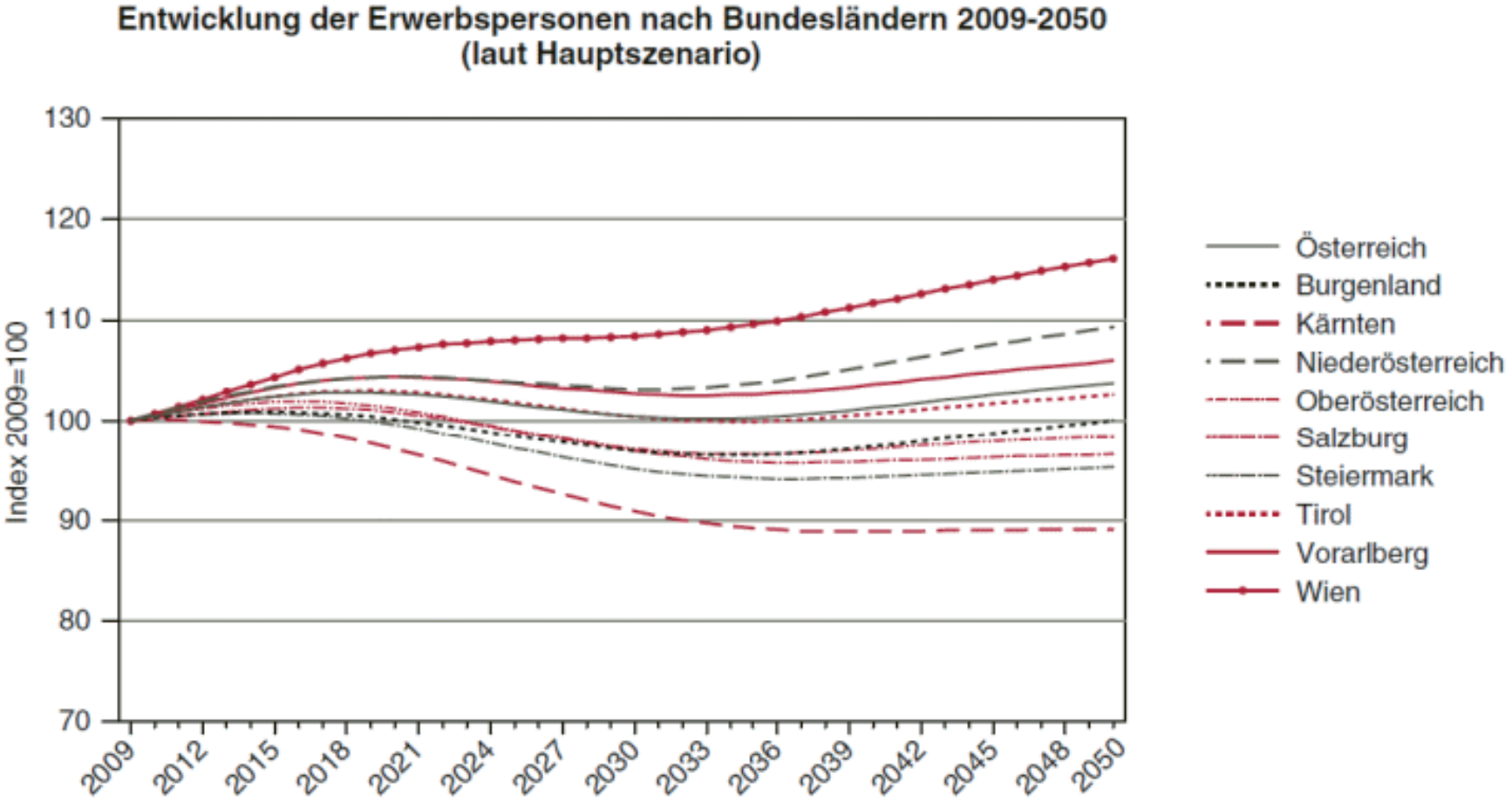


Quelle: Lassnigg/ Vogtenhuber/ Osterhaus

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Wozu eine LLL-Strategie?

Beispiel 3: Entwicklung der Erwerbspersonen bis 2050



Q: STATISTIK AUSTRIA, Erwerbsprognose 2010 (ÖROK-Regionalprognosen). Erstellt am 29.06.2011.

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Anspruch und Stellenwert der LLL-Strategie

LLL:2020 wird von vier Ministerien getragen

- BM für Unterricht, Kunst und Kultur
- BM für Wissenschaft und Forschung
- BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- BM für Wirtschaft, Familie und Jugend

Zielsetzung

- Verknüpfung unterschiedlicher Politikfelder auf gemeinsames Ziel hin
- alle Lebensphasen und –zusammenhänge umspannender Ansatz
- Gleichwertigkeit von formalem, non-formalem und informellem Lernen
- Good-Governance im österreichischen Mehrebenen-System
- Umsetzung von zehn Aktionslinien
- Erreichung zwölf konkreter Ziele und Benchmarks bis 2020

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Quellen und Referenzdokumente von LLL:2020



bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

10

Grundsätze und Prinzipien der LLL-Strategie



bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

LLL:2020 – Die zehn Aktionslinien

1. Stärkung der vorschulischen Bildung und Erziehung als längerfristige Grundvoraussetzung
2. Grundbildung und Chancengleichheit im Schul- und Erstausbildungswesen als Fundament
3. Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter
4. Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche
5. Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von work-life-Balance
6. Verstärkung von „Community-Education“-Ansätzen mittels kommunaler Einrichtungen und in der organisierten Zivilgesellschaft
7. Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen
8. Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit
9. Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase
10. Verfahren zur Anerkennung nicht-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren

Die fünf Leitlinien

(1) Lebensphasenorientierung
Bildungsprozesse altersunabhängig und altersadäquat ermöglichen

(2) Lernende in den Mittelpunkt stellen
Verschränkung von Lernorten, Entwicklung neuer Lern-architekturen sowie neuer Lehr- und Lernformen, Flexibilisierung von Lernen, Weiterentwicklung der Rolle der Lehrenden

(3) Life Long Guidance
umfassende Unterstützung der Lernenden, Verbesserung und Ausbau der Beratung, Professionalisierung der BeraterInnen

(4) Kompetenzorientierung
Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen, Weiterentwicklung von Kompetenzportfolioinstrumenten, Anerkennung von informellem Wissen und Kompetenzen

(5) Förderung der Teilnahme an LLL
Stärkung von Bildungsmotivation und Freude am Lernen, Anreiz- und Fördermaßnahmen

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Grundprinzipien und Schlüsselkompetenzen

Grundprinzipien

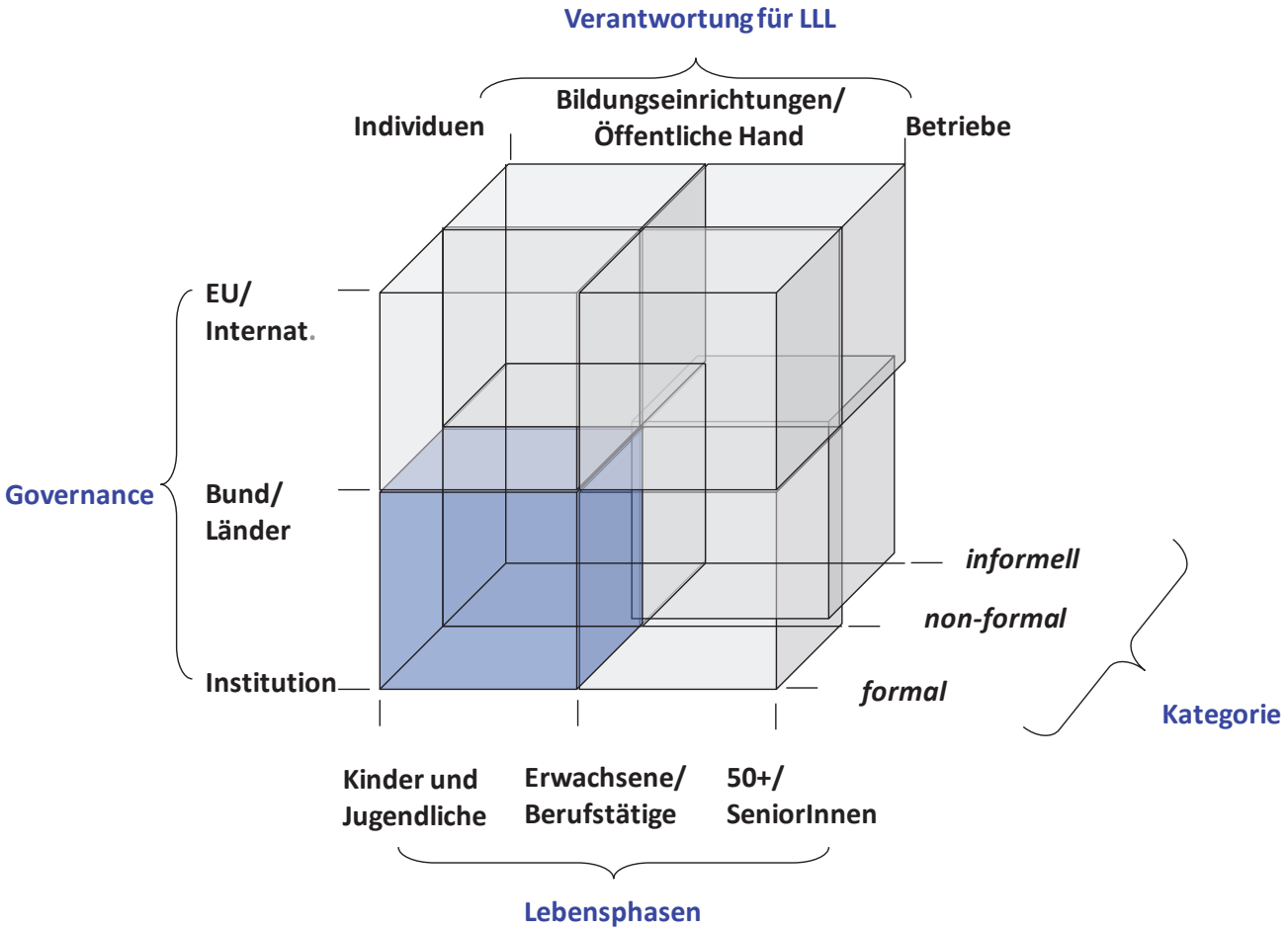
(1) Gender und Diversity
(2) Qualität und Nachhaltigkeit
(3) Chancengerechtigkeit und soziale Mobilität
(4) Leistungsfähigkeit und Innovation

Acht Schlüsselkompetenzen

(1) Muttersprachliche Kompetenz
(2) Fremdsprachliche Kompetenz
(3) Mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
(4) Computerkompetenz
(5) Lernkompetenz
(6) Interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
(7) Unternehmerische Kompetenz
(8) Kulturelle Kompetenz

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

LLL - ein „Magic Cube“?



bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Strategische Ziele und Benchmarks

(1) Verabschiedung eines Bundesrahmengesetzes für Kindergärten zur Sicherstellung qualitativer Mindeststandards bei der frühen Förderung bis 2014

(2) Halbierung des Anteils der Lese-RisikoschülerInnen von 28 Prozent laut PISA 2009 auf 14 Prozent im Jahr 2020

(3) Reduktion der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger-Innen laut EU 2020-Indikator von 8,7 Prozent im Jahr 2009 auf höchstens 6 Prozent im Jahr 2020.

(4) Steigerung des Anteils an Lehrlingen und LehrabsolventInnen, die die Berufsreifeprüfung ablegen, von rund 2 Prozent im Jahr 2008 auf 10 Prozent im Jahr 2020.

(5) Senkung des Anteils der 15- bis 24-Jährigen, die sich weder in Beschäftigung noch in Ausbildung befinden, von 7,8 Prozent im Jahr 2009 auf 6,4 Prozent bis 2020

(6) Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen laut EU-Indikator von 41,1 Prozent im Jahr 2009 auf zumindest 50 Prozent im Jahr 2020

(7) Steigerung der Teilnahmequoten an nicht-formaler Weiterbildung in dünn besiedelten Gebieten von 35,7 Prozent laut „Adult Education Survey“ 2007 auf die Teilnahmequote von Gebieten mittlerer Siedlungsdichte mit mindestens 45 Prozent.

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Strategische Ziele und Benchmarks

(8) Erhöhung des Anteils der Beschäftigten, die während der Arbeitszeit in den Genuss einer Weiterbildung kommen und lediglich über einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen, von 5,6 Prozent im Jahr 2007 laut „Adult Education Survey“ auf mindestens 15 Prozent im Jahr 2020.

(9) Der Anteil der 30- bis 34-Jährigen, die ein Hochschulstudium abgeschlossen haben oder über einen gleichwertigen Abschluss verfügen, soll bis 2020 auf 38 Prozent erhöht werden.

(10) Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung gemessen anhand des LLL-Strukturindikators von 13,7 % im Jahr 2010 auf 20 % bis 2020.

(11) Etablierung von Qualitätsstandards für Bildungsangebote und die Qualifikation der TrainerInnen im Bereich der nachberuflichen Bildungsphase bis 2015

(12) Implementierung des „Nationalen Qualifikationsrahmens“ (NQR) bis 2012 und Umsetzung einer Validierungsstrategie zur Anerkennung non-formalen und informellen Lernens bis 2015.

<u>Budgetziel:</u>
Erhöhung der öffentlichen Ausgaben für Bildung gemäß EU-Indikator von 5,4 Prozent des BIP im Jahr 2007 auf 6 Prozent des BIP im Jahr 2020.

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Nationale Plattform LLL:2020 - Mitglieder

1. Arbeitsmarktservice
2. Bundesarbeitskammer
3. Bundesjugendvertretung
4. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
5. Bundesministerium für Gesundheit
6. Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
7. Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
8. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
9. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
10. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
11. Fachhochschulkonferenz
12. Gemeindebund
13. Industriellenvereinigung Österreich
14. Institut für Höhere Studien
15. Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs
16. Konferenz der Pädagogischen Hochschulen

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Nationale Plattform LLL:2020 - Mitglieder

17. Länder
18. Ländernetzwerk.Weiterbildung
19. Landwirtschaftskammer Österreich
20. Österreichischer Gewerkschaftsbund
21. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
22. Seniorenrat
23. Städtebund
24. Statistik Austria
25. Task Force LLL:2020
26. Universitätenkonferenz
27. Wirtschaftskammer Österreich

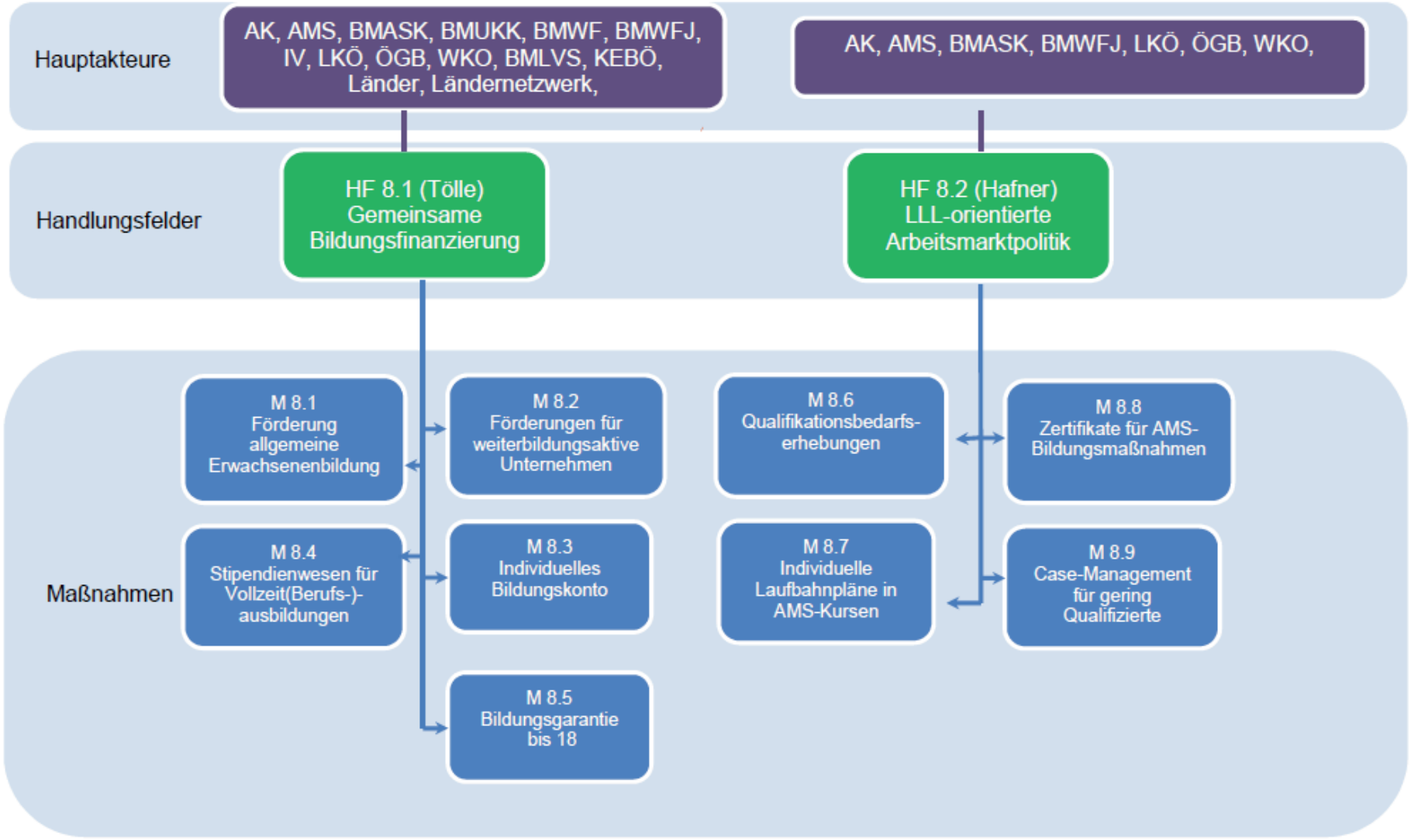
bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

Aktuelle Arbeitsschritte: Die Handlungsfelder

- Erste Umsetzungsschritte in 8 Handlungsfeldern (= Arbeitsgruppen mit inhaltlich relevanten Akteuren)
- Leiterinnen bzw. Leiter berichten regelmäßig an die Nationale Plattform
- Zeit- und Prioritätenplan werden mit der Nationalen Plattform abgestimmt
- Nationale Plattform kann Fragen und Ersuchen an die Handlungsfeldgruppen richten – Berücksichtigung aller Akteursbeiträge ist gewährleistet
- Ergebnisse der Handlungsfeldgruppen werden in der Nationalen Plattform präsentiert und diskutiert
- Beiträge der Handlungsfeldgruppen fließen in das jährliche Monitoring ein
- Jährlicher Bericht an den Ministerrat fasst Beiträge der Handlungsfeldgruppen zusammen

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

AKTIONSLINIE 8: WEITERBILDUNG ZUR SICHERUNG DER BESCHÄFTIGUNGS- UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT



Arbeitsprozess bis Juli 2013

	12/12	1/13	2/13	3/13	4/13	5/13	6/13
H 3.2. (Erwachsenenbildung)							
H 4.1., 4.2. (Übergangssysteme)							
H 5.2. (Neuorientierung/ HE)							
H 8.1. (WB/ Finanzierung)							
H 8.2. (WB/ Arbeitsmarktpolitik)							
H 9.1, 9.2. (Phase nach Beruf)							
Formular für Monitoring							
Bausteine Monitoringbericht			*15.02.*	*31.03.*			
Redaktion Monitoringbericht							
Sitzungen Nat. Plattform				04.03.	23.04.		
Ministerrat							

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur



Download:

www.bmukk.gv.at
www.erwachsenenbildung.at

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

NQR – Theorie und Praxis in Österreich

Mag. Peter Schlögl

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Der Europäische und nationale Qualifikationsrahmen

Theorie und Praxis in Österreich

Schlögl Peter

Februar 2013

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Inhalt

- Die Idee des EQF als „Metarahmen“

von Töpfen, Zutaten, Rezepten und der Kultur im Allgemeinen ...

- Grundsätzliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen
- Lernergebnisse: neue Chance für non-formales und informelles Lernen?
- Stand der Umsetzung

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

EQF ... eine bestechende Idee!

- 27 Mitgliedsstaaten (+4 EFTA-Staaten) mit 27 (+4) Bildungssystemen und rd. 500 Mio EinwohnerInnen wissen endlich, was jeder/jede gelernt hat und kann!
- Nach vielen, vielen Jahren der Beratungen und Verhandlungen über berufliche Qualifikationen und Kompetenzen soll Transparenz Wirklichkeit werden!
- Endlich können wir Europa klar machen, war unsere Abschlüsse tatsächlich wert sind!
- Wo ich was gelernt habe ist nicht mehr wichtig. **Wichtig ist, einen Nachweis zu haben, dass ich es kann!**

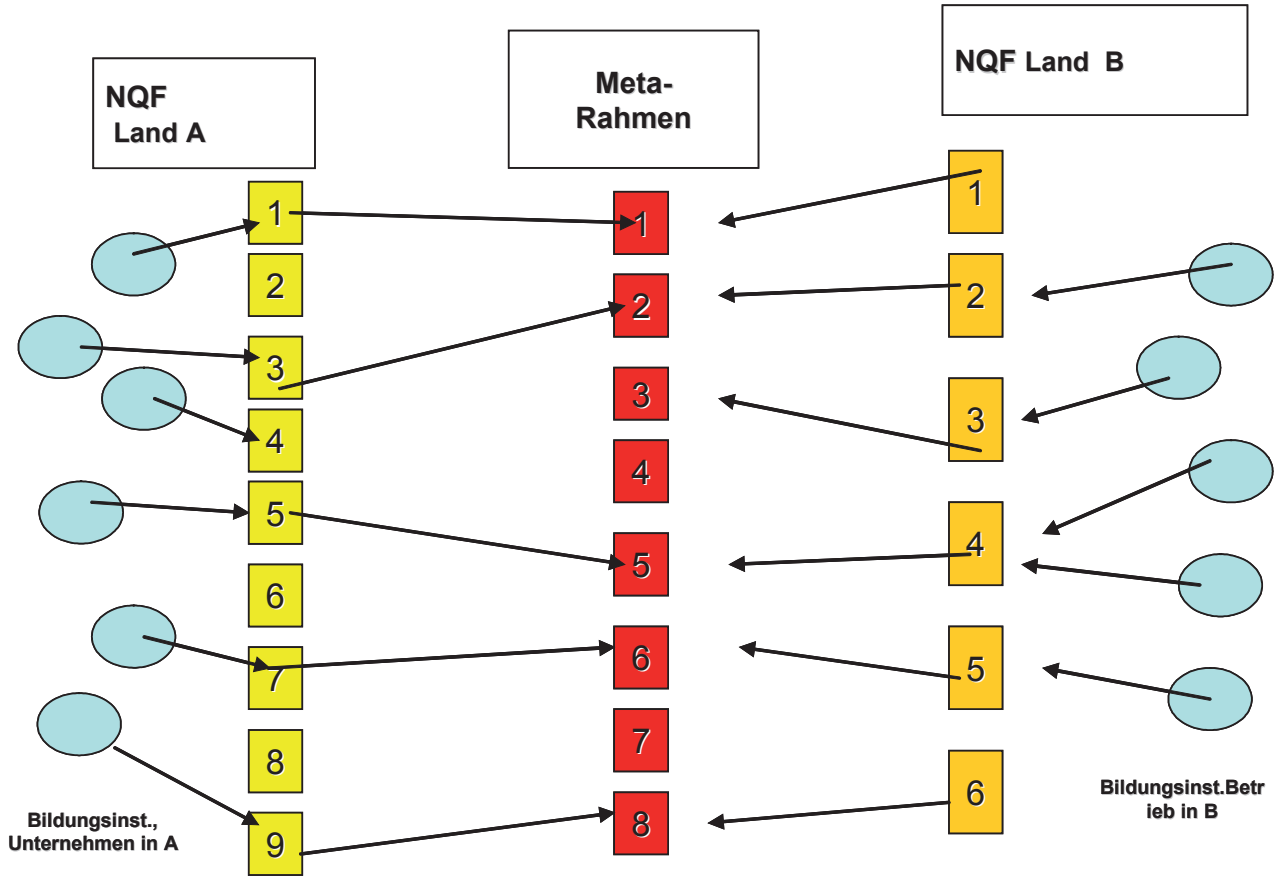
öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Zentrale Merkmale des EQR

- Freiwillig
- Metarahmen
- Orientierung an Lernergebnissen
- Sektorenübergreifend (allg. und berufliche Bildung, Hochschulen und Erwachsenenbildung)
- Anspruch der Einbeziehung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen (LLL-Ansatz)
- nicht personenbezogen, sondern Fokus auf Qualifikationen (bzw. deren Nachweise)
- 8 Referenzniveaus
- Deskriptoren: Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenz

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Funktion „Meta-Rahmen“



öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

NQR ... eine bestechende Idee!

- 1 Mitgliedsstaat mit ? Bildungssystemen und über 8 Mio EinwohnerInnen weiß endlich, was jeder/jede gelernt hat und kann!
- Nach vielen, vielen Jahren der Beratungen und Verhandlungen über berufliche Qualifikationen und Kompetenzen soll Transparenz Wirklichkeit werden!
- Endlich können Bildungseinrichtungen und Personen klar machen, was Abschlüsse und Können tatsächlich wert sind!
- Wo ich was gelernt habe ist nicht mehr wichtig. **Wichtig ist, einen Nachweis zu haben, dass ich es kann!**

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Was ist ein NQR?

„ein Instrument für die **Klassifizierung** von Qualifikationen anhand eines **Kriteriensatzes** zur Bestimmung des jeweils erreichten **Lernniveaus** (...)“

Qualifikation

„das **formale Ergebnis** eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses, bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen“

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Grundsätzliche Fragestellungen zu NQRs

vollständig	partiell
8 Niveaustufen (wie EQR)	>< 8 Niveaustufen
ganzheitliche Qualifikationen	Teilqualifikationen (Units)
regulierend	orientierend
lernergebnisorientiert	lerninputorientiert
radikale Einführung	wachsende Einführung
zentrale Stelle	Vielzahl von Beteiligten
neue Qualitätssicherung	bestehende Qualitätssicherung

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

NQR – der „Kochtopf“ ...

Niveau 8	??	PhD
Niveau 7	?	MA
Niveau 6	?	BA
Niveau 5	?	
Niveau 4	?	
Niveau 3	?	
Niveau 2	?	
Niveau 1	?	

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Lernniveaus (Ausschnitt EQF-Deskriptoren)

Niveau 3	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe von kognitiven und praktischen Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen
Niveau 4	breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können. Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird
Niveau 5	umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Lernergebnisse, die „Zutaten“ ...

Die Definition, wie sie in der Empfehlung des Rates und des Parlaments zum Europäischen Qualifikationsrahmen verwendet wird, ist pragmatisch. Lernergebnisse werden definiert als:

„Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert“. (Europäische Kommission 2008, S 11)

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Kriterien für LE anhand ...

- **Zeitpunkt – erwartet vs. erzielt/nachgewiesen**
- **Zeitraum**
- **Inhalt**
- **Komplexität/Niveau**
- **Grad der Allgemeinheit – generisch vs. fachlich**
- **Form**
- **Messbarkeit**

(Zürcher et al. 2011)

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

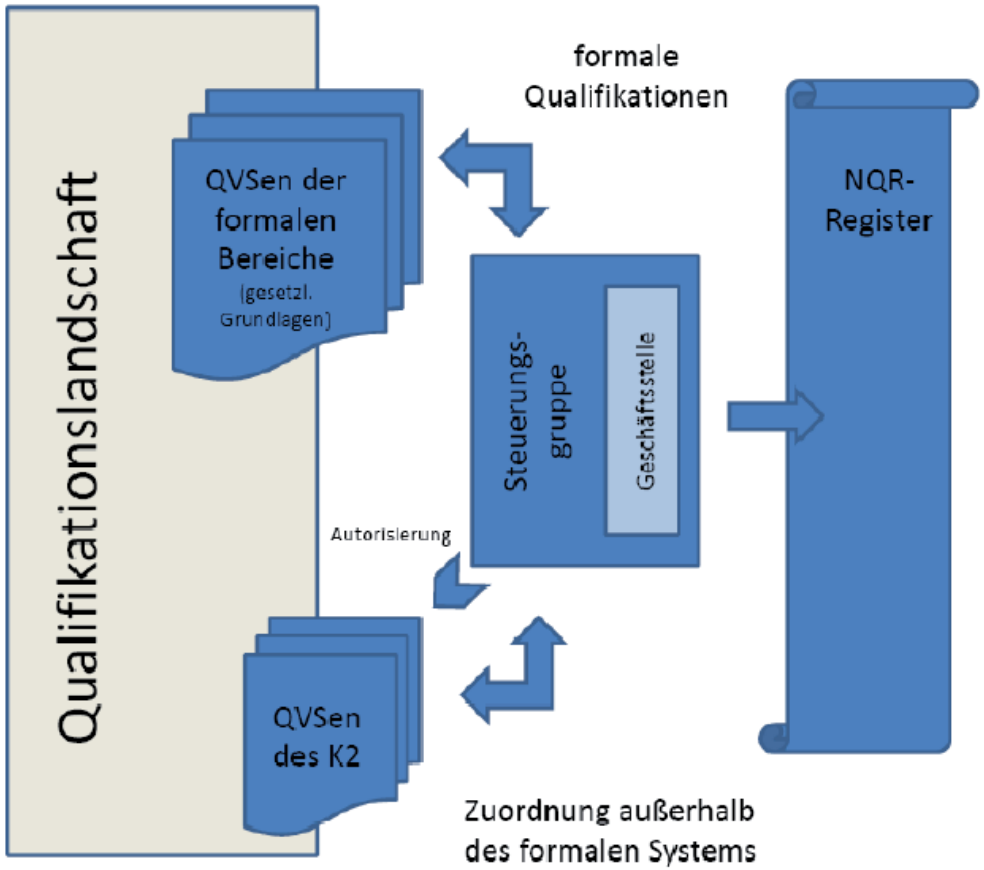
Lernergebnisse II

… lassen sich auf folgenden Ebenen formulieren und von unterschiedlichen AkteurInnen werden auch so verwendet:

- Unterrichtseinheit
- Unterrichtsfach (Gegenstand)
- Modul (Qualifikationsteil)
- Bildungsprogramm (=Endverhalten von AbsolventInnen)
- Wirkung im Beschäftigungssystem etc.

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Verfahrensskizze, das „Rezept“ ...



öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Rechtliche Grundlagen

- Die entsprechende Empfehlung zum Europäischen Qualifikationsrahmen gibt **keine bestimmte (Rechts-)Form** für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten vor, sie spricht auch den zu erzielenden Grad der Verbindlichkeit der zu ergreifenden Maßnahmen nicht an (vgl. Herdegen 2009: 16f).
- Eindeutig ist, dass sich die Empfehlung an die **Republik Österreich** richtet und damit die verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilungen in der geltenden Form zu beachten sind.
- Die Empfehlung legt eine **national koordinierte Umsetzung** nahe, die aber nicht zwangsläufig Rechtspflichten Dritter begründet.
- Je nach **Detailierungsgrad und Detailschärfe der Zuordnungsmethodik** kann die Zuordnung von Qualifikationen zu einem der Levels des EQR durch die (zunächst nur) national verantwortlichen oder zuständigen Stellen erfolgen oder auch direkt durch eine Koordinierungsstelle oder eine andere Instanz.

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Anspruch an das Verfahren

- **Keine (unmittelbare) normative Wirkung** entfalten, die nicht durch aktuelle (verfassungsrechtliche) Gegebenheiten vorgefunden wird. In der Begrifflichkeit des NQR also nicht regulierend zu wirken.
- Eine **konsensuale Willensbildung** zu befördern, die (gemäß dem Motto „From Bargaining to Arguing“) bei gleichzeitig schlanken Abwicklungsstrukturen mit entsprechender Verfahrenssicherheit einher gehen.

16

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

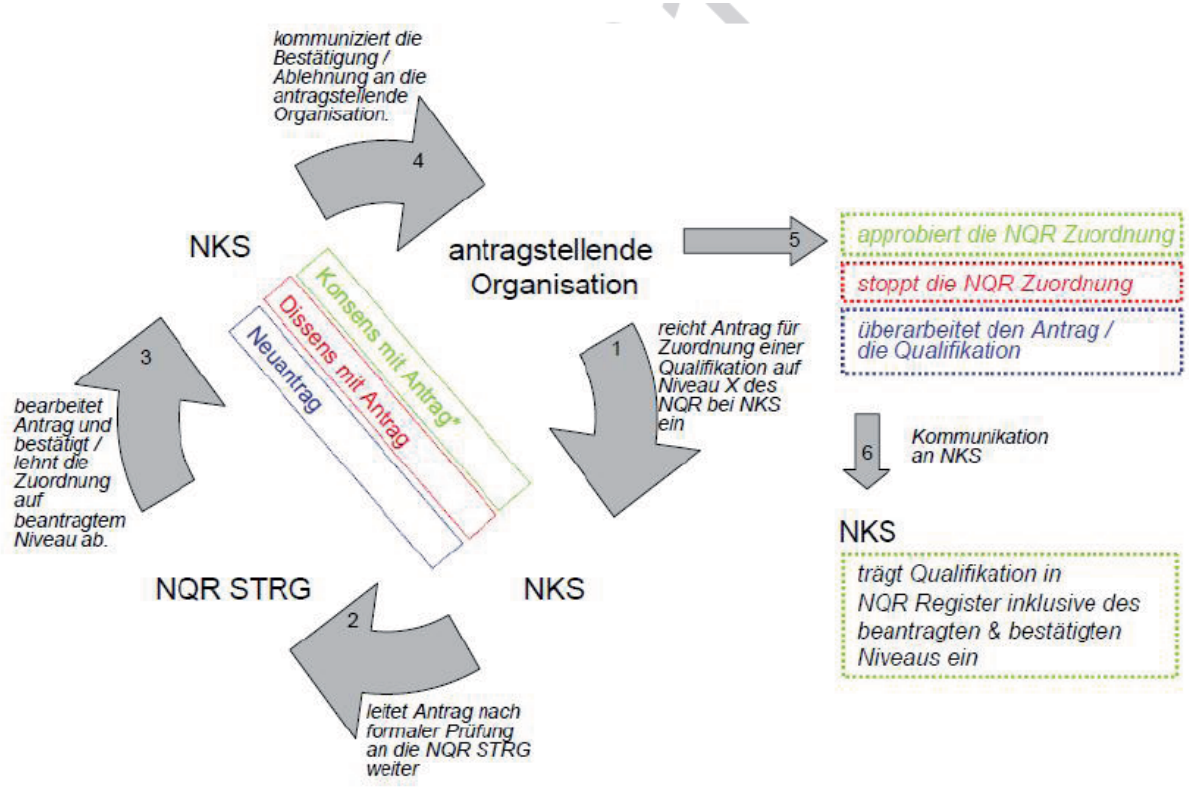
Verhandlungsformen, die „Kultur“ ...

- Positionsorientiertes (Tausch),
- kompromissorientiertes (Kompromiss), oder
- verständigungsorientiertes Verhandeln (Konsens)

Drittes erfolgt auf Grundlage rationaler Argumente zur Vermeidung von egozentrischem oder kompetitivem Verhalten und käme dem Anspruch einer **tatsachenbasierten Politik** am nächsten.

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

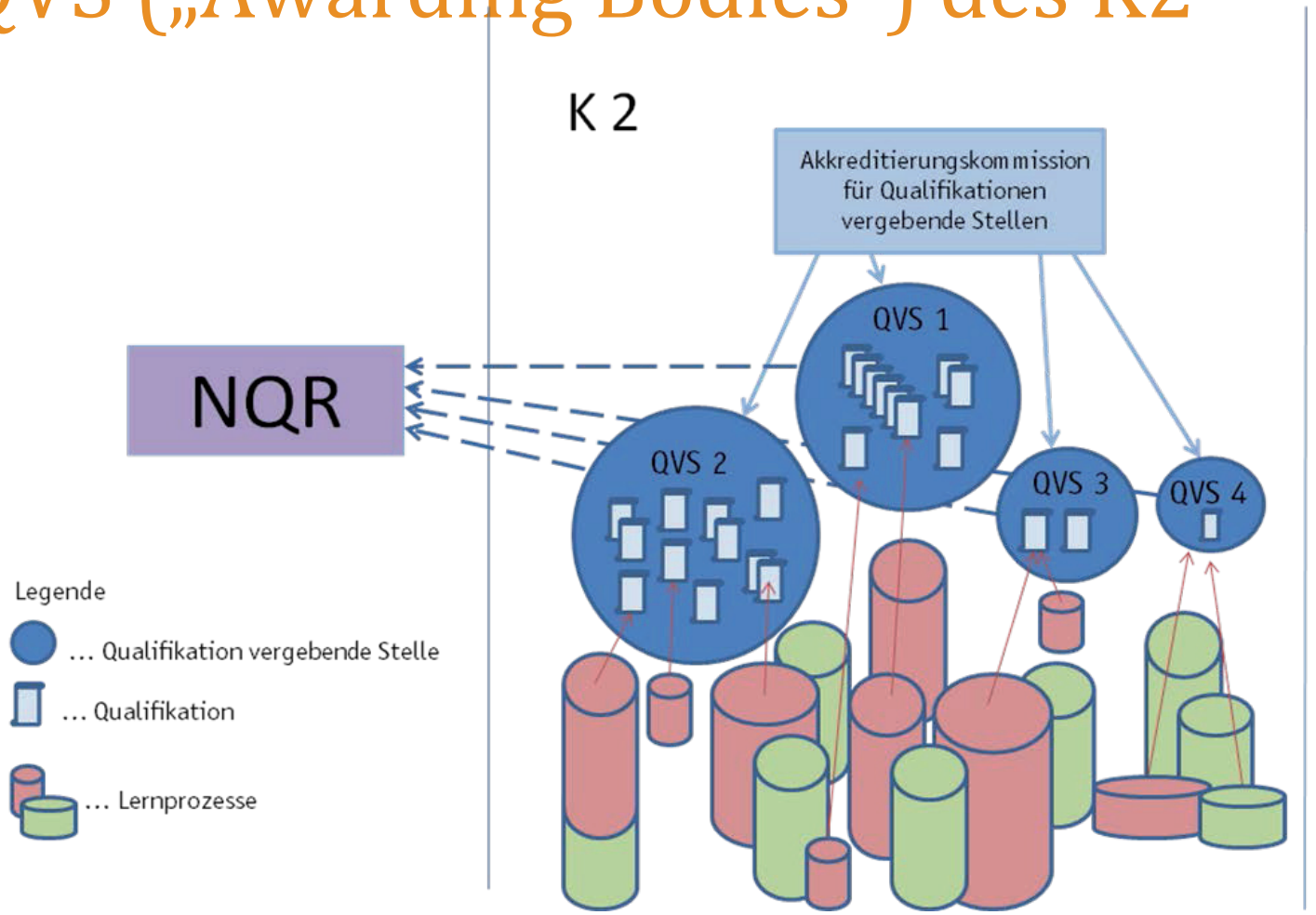
Simulation für K1



Quelle: bmukk

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

QVS („Awarding Bodies“) des K2



19

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Zwischenbilanz

Was es schon gibt/gab

eine Menge Gremien:

- Nationale Steuerungsgruppe
- Projektgruppe (BMUKK, BMWF)
- Strategie- und Arbeitsgruppe K2
- Taskforce BMWF, …

Eine nationale Koordinierungsstelle

- www.lebenslanges-lernen.at/nqr

Befunde, Materialien, …

- Vertiefende Analysen, Konsultationspapier, konsolidierte Stellungnahme, LdV-Projekte zu EQF, Modellprojekte zu K2, Anträge zu Simulation K1, Referencing-Report; Leitfaden LEO, ...

20

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Zwischenbilanz (2)

- Wie es weiter geht
  - Zeitschiene: „entschleunigt“, (Zuordnungen sollten schon 2012 beginnen)
  - „Politisches Papier“ an die Ressortleitungen BMUKK und BMWF
  - Teilstrategie für Korridor 2, konkretisiert durch ein Positionspapier der Sozialpartner in Simulation

Jens Bjornavold: *„wir stehen am Ende des Anfangs“*

Peter Schlögl

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2
1050 Wien
+43 (0)1 310 33 34
peter.schloegl@oeibf.at
www.oeibf.at

öibf
Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Beispielhafte Lernergebnisse (GuK)

Der Absolvent / Die Absolventin

- kann zentrale Konzepte, Modelle, Theorien, Prinzipien, Handlungsabläufe, Methoden und Techniken der Pflege nach kritischer Überprüfung situations- und individuumsbezogen in die Gesundheits- und Krankenpflege integrieren;

- kann im jeweiligen Handlungsfeld seine/ihre Dokumentationspflichten erkennen und umsetzen;

- kann seine/ihre Aufgabe und Rolle im intra- oder interprofessionellen Team wahrnehmen und mit anderen Professionen koordiniert und kontinuierlich zusammenarbeiten;

- begreift Gesundheits- und Krankenpflege als menschliche Begegnung und gesellschaftlichen Auftrag gleichermaßen;

Die Bedeutung der LLL 2020 Strategie für das AMS

Dr. Ernst Haider
AMS Österreich

Die Bedeutung des

LLL-Strategieplans 2020 für das Arbeitsmarktservice

und

Die Bedeutung des AMS

für die Erwachsenenbildung

Dr. Ernst Haider

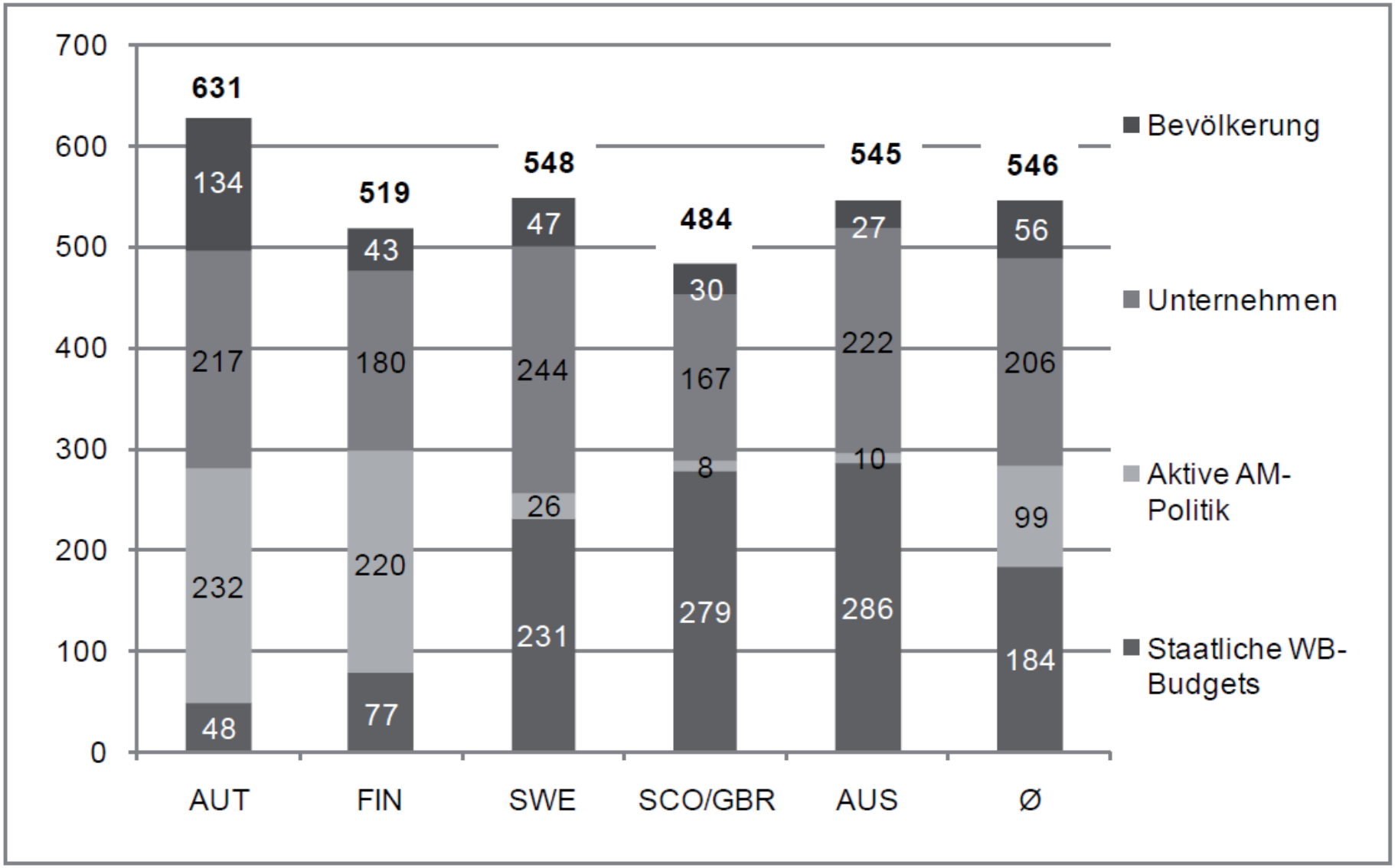
Bundesgeschäftsstelle/VOR

Sie sind gefragt.

0

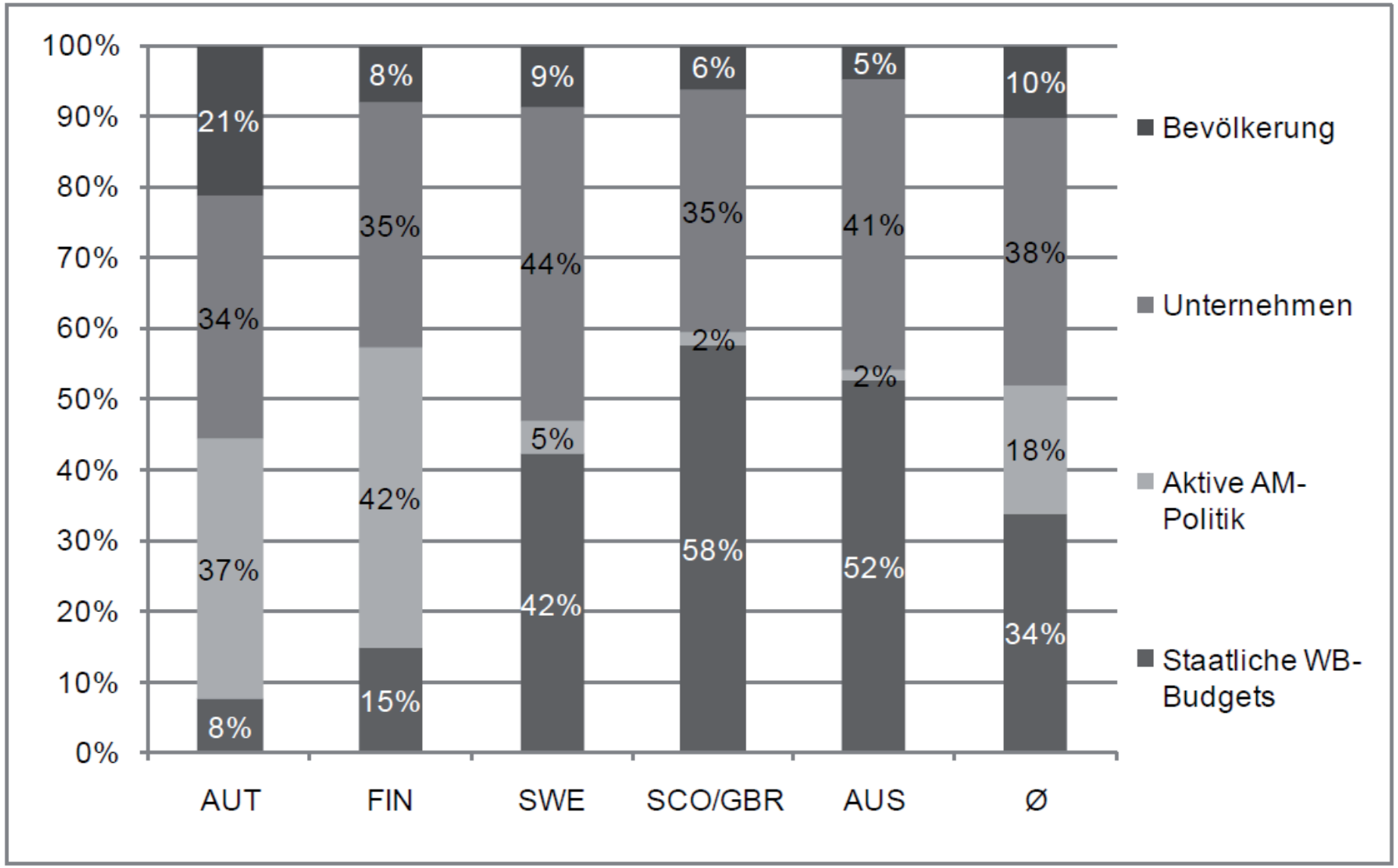
Das Arbeitsmarktservice als Hauptfinanzier der Erwachsenenbildung – int. Vergleich

(IHS 2012, int. Vergleich, Ausgaben der 25-64jährigen pro Kopf in KKD, absolut)



Das Arbeitsmarktservice als Hauptfinanzier der Erwachsenenbildung

(IHS 2012, int. Vergleich, Ausgaben der 25-64jährigen pro Kopf)



Das Arbeitsmarktservice als Hauptfinanzier der Erwachsenenbildung

Tabelle 2: Ausgaben für Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich

	Millionen EUR (aktuelle Preise)	Millionen KKD	KKD per 25-64 (2009)
Staatliche Budgets (eigene Erhebung, 2009)	*187*	*221*	*48*
Bund	78	92	20
davon Integrationsvereinbarung	3	3	1
Länder (inkl. Wien)	62	73	16
Gemeinden	48	57	12
Active labour market policy training (eigene Erhebung 2009)	*906*	*1.072*	*232*
Öffentlichkeit gesamt	**1.093**	**1.293**	**280**
	EUR pro Kopf	KKD pro Kopf (BIP-deflatiert)	KKD per 25-64
Direkte Ausgaben der Unternehmeen (pro Beschäftigtem, Eurostat CVTS3, 2005, 54% Beschäftigte älter als 25 Jahre)	305	404	217
Expenditure of individuals (per participant, Eurostat AES, 2006)	285	389	134
Total 25-64, KKD zu Preisen von 2009			**631**

Quelle: Eigene Erhebungen, Statistik Austria, EUROSTAT.

Das Arbeitsmarktservice als Hauptfinanzier der Erwachsenenbildung

Tabelle 22: Gesamtaufstellung der Ausgaben 2009 in Mio. Euro

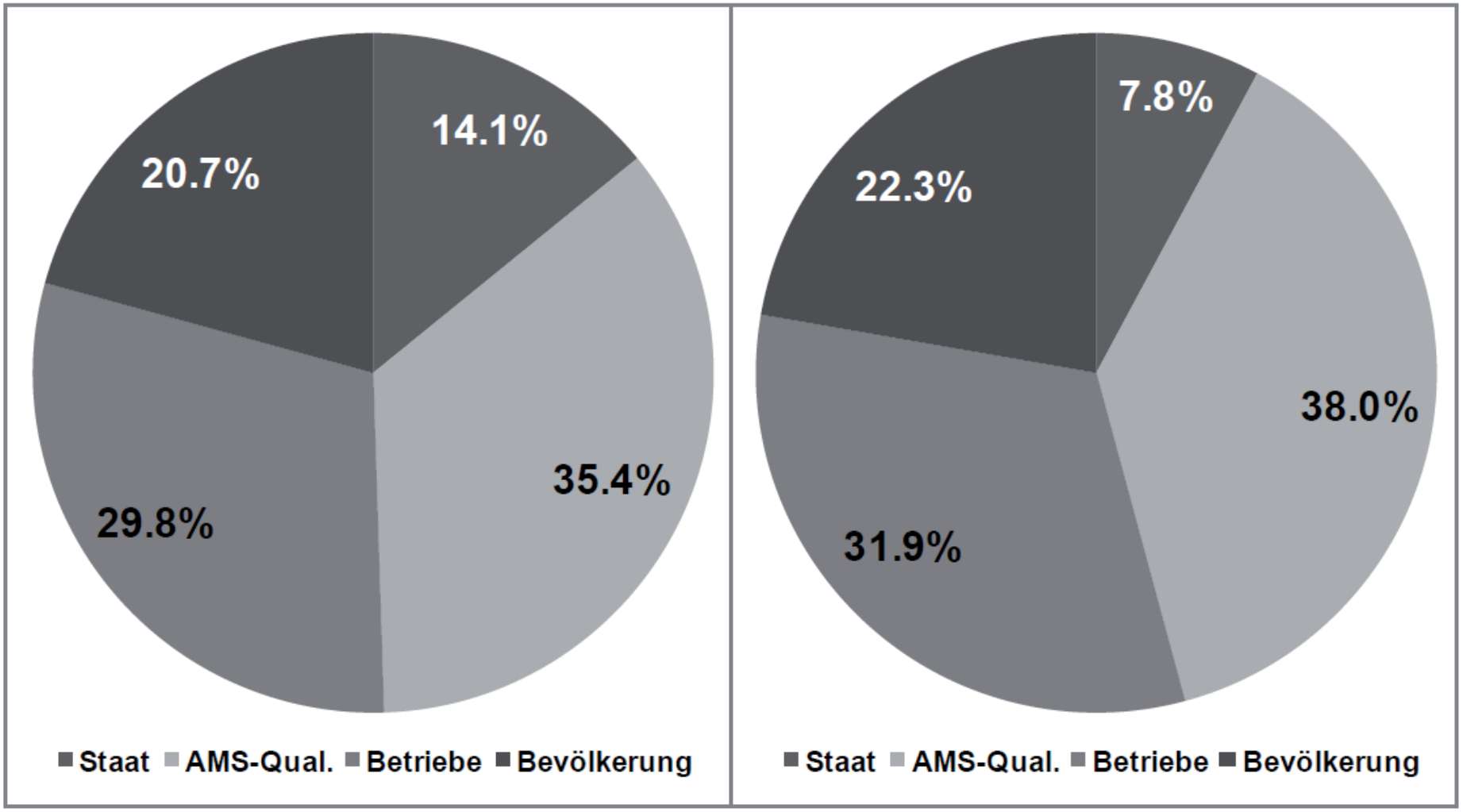
	Ausgaben 2009 (Euro)	Verteilung
Öffentliche Ausgaben von Bund, Ländern und Gemeinden	362	14%
AMS/ESF: Qualifizierung (ohne Jugendliche) und aktive Angebote im Rahmen des AlVG	906	35%
Betriebliche Ausgaben laut CVTS3 exkl. Lohnausfallskosten, inkl. Schätzung der Ausgaben von Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten[2]	762	30%
Schätzung der Ausgaben von Privatpersonen für Weiterbildung[3]	531	21%
Summe	2.560	100%

Quelle: Bundesvoranschläge, AMS, Statistik Austria (CVTS3), Berechnungen: IHS.

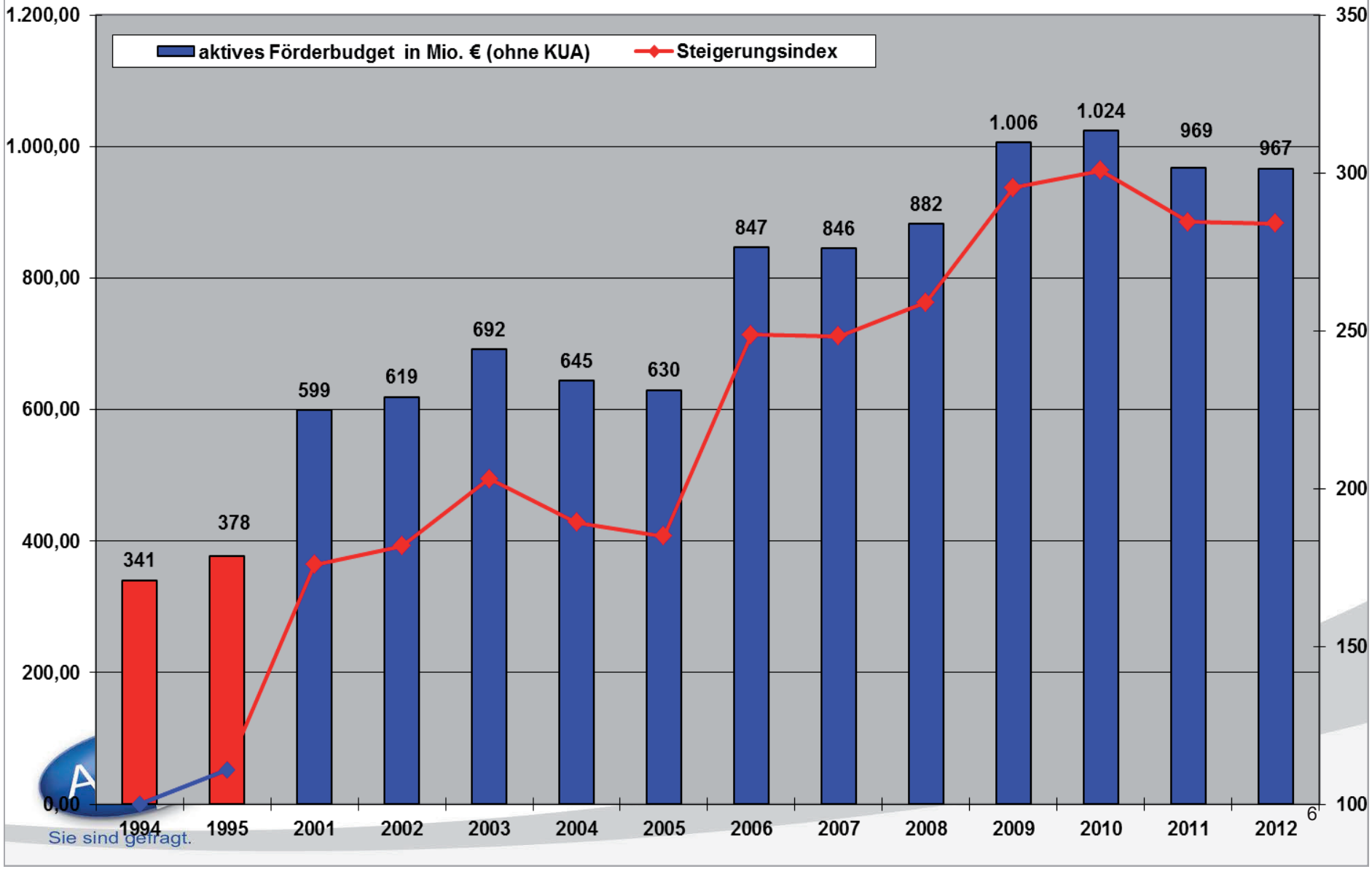
Sie sind gefragt.

Das Arbeitsmarktservice als Hauptfinanzier der Erwachsenenbildung

Abbildung 5: Verteilung der Weiterbildungsfinanzierung

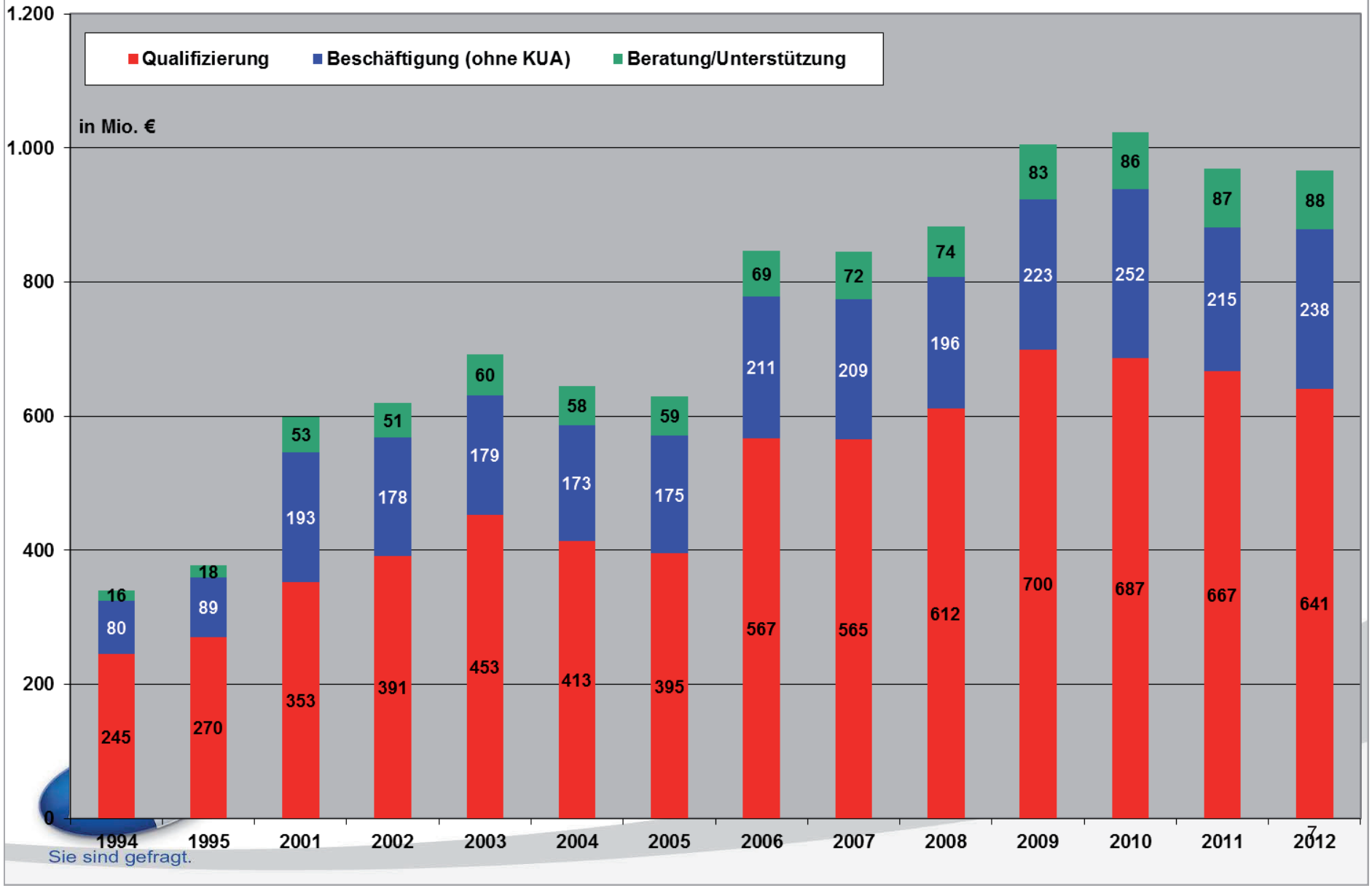


Arbeitsmarktförderung – Ausgaben in Mio. Euro



Sie sind gefragt.

Arbeitsmarktförderung – Ausgaben in Mio. Euro



Sie sind gefragt.

Und die Effekte 2012 der vielen Millionen.....?

- 300.000 neu geförderte Arbeitslose und 47.000 Beschäftigte
- 285.000 Personen in Qualifizierung
- 35% aller betroffenen Arbeitslosen (850.000) wurden gefördert. 41% der Frauen und 31% der Männer.
- Durchschnitt € 2.800.-/Person
- Durchschnitt € 2.250.-/Person in Schulung
- Arbeitsaufnahmenquoten (von Arbeitslosen) innerhalb von 3 Monaten nach Schulung: 42%

Sie sind gefragt.

Das Arbeitsmarktservice als wichtiger Hauptakteur im LLL-Strategieplan

- Von den **10 Aktionslinien** des LLL-Strategieplans ist das Arbeitsmarktservice **in 8 von 10 Bereichen operativ relevanter Hauptakteur** (mit Ausnahme Kindergarten und Community-Education)
- Es gibt eine Zuordnung des Arbeitsmarktservice zu **20 Zielen** und **25 Maßnahmen** des LLL-Strategieplans
- Daraus resultiert die Teilnahme des AMS als wichtiger Hauptakteur in **derzeit 4 Handlungsfeld-Arbeitsgruppen** (bei 22 Handlungsfeldern und derzeit 8 aktiven Arbeitsgruppen)

Sie sind gefragt.

Das Arbeitsmarktservice als wichtiger Hauptakteur im LLL-Strategieplan

- **Qualitätssicherung und Entwicklung** (AL3, kostenloses Nachholen von Bildungsabschlüssen und Grundkompetenzen)
- **Beratung und Coaching und Kooperations- und Übergangsmanagement** (AL4, Ausbau von alternativen Übergangssystemen)
- **Gemeinsame Bildungsfinanzierung** (AL8, Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit)
- **LLL-orientierte Arbeitsmarktpolitik** (AL8, s.o.)

Sie sind gefragt.

Die zentralen Aktionslinien für das AMS

AL8 Weiterbildung zur Sicherung der Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit

- **Die für Qualifizierung zur Verfügung stehenden Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden für berufliche Weiterbildungen und Umschulungen von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Erwerbstätigen eingesetzt. Erstausbildungen und Basisbildung werden aus den jeweiligen Budgets der zuständigen Ressorts finanziert.**
- Gemeinsame Bildungsfinanzierung
- LLL-orientierte Arbeitsmarktpolitik

- Initiative Erwachsenenbildung (HS-Kurse, Rückzug aus der Basisbildung?, engere Abstimmung mit Ländern),
- Fachkräftestipendium, Bildungs(teilzeit)karenz, QfB im ESF?,
- Qualifizierungsbedarf (new skills), individuelle Laufbahnplanung, Bildungsberatung im AMS?, Zertifizierung von AMS-Kursen (NQR), AMS als Qualifizierungsagentur (Qualifizierung vor Vermittlung?)?

Sie sind gefragt.

Die zentralen Aktionslinien für das AMS

AL4 Ausbau von alternativen Übergangssystemen ins Berufsleben für Jugendliche

- **Beratung und Coaching**
- **Kooperation und Übergangsmanagement**
- **Entwicklung eines Konzepts, wie die Verantwortung des AMS für die Erstausbildung von Jugendlichen („Bildungsgarantie bis 18“) sukzessive reduziert und durch bildungspolitische Maßnahmen ersetzt werden kann (AL8)**
- BIZen, Jugendcoaching: Kooperation BSB, Zusammenarbeit mit der Schule, etc.
- Produktionsschulen, ÜBA-Weiterentwicklung/Abschaffung?
- Übergabe dieser Aufgabe an das Schulsystem (Poly-neu)?

Sie sind gefragt.

Die zentralen Aktionslinien für das AMS

AL3 Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter

- **Umsetzung und budgetäre Absicherung der Länder-Bund-Förderinitiative im Bereich Erwachsenenbildung,um das unentgeltliche Nachholen des Hauptschulabschlusses sowie die unentgeltliche Absolvierung der Berufsreifeprüfung zu ermöglichen**
- **Verankerung österreichweit einheitlicher Qualitätsstandards für geförderte Angebote in den Bereichen Basisbildung/Grundkompetenzen, Nachholen des Hauptschulabschlusses (..)**

- Initiative Erwachsenenbildung (s.o.)
- Erarbeitung für Qualitätsstandards auch in AMS-Kursen, Kompetenzfeststellungen und - orientierung, etc.

Sie sind gefragt.

13

Vorgehensweise zur Umsetzung im AMS

- Politische und gesetzliche Vorgaben (z.B. Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium)
- Strategische Abstimmung mit den Eigentümern – Festlegung bei der Überarbeitung des Längerfristigen Plan 2013-2016
- Genehmigung von Richtlinien und Durchführungsverfahren von Förderung im Verwaltungsrat
- Qualitätssicherung von Richtlinien
- Organisations- und Prozessentwicklung in den Kernprozessen 1-3

- Neuentwicklung von Instrumenten und Verfahren im AMS
- Evaluierung von Neuerungen bzw. kontinuierliches Controlling und Überprüfung der Wirkungsorientierung
- Vielzahl von Modellprojekte (new skills, Kompetenz mit System, Case-Management für Personen in der bedarfsorientierten Mindestsicherung, etc.)

Sie sind gefragt.

Beispiel Initiative Erwachsenenbildung

- **Die Bund-Länder-ExpertInnengruppe „Fördermodelle in der Erwachsenenbildung“ arbeitet im Zeitraum Mai 2008 – Oktober 2010 und stimmt die Fördermodelle des Bundes und der Bundesländer im Bereich der Erwachsenenbildung stärker aufeinander ab und erarbeitet neue Fördermodelle**
- **VertreterInnen aller Bundesländer, Sozialpartner, Erwachsenenbildungsorganisationen, BMUKK, AMS**
- **Erarbeitung eines Programmplanungsdokumentes und einer § 15a Vereinbarung zur Umsetzung des Konzeptes**
- **Beschluss im NR 7.12.2011, Inkrafttreten ab 1.1.2012**

Sie sind gefragt.

Abgrenzung Initiative Erwachsenenbildung /AMS

- „Es gilt daher eine Brücke zwischen der „Initiative Erwachsenenbildung“ der Länder und des Bundes zum AMS zu schlagen, wobei der **Schwerpunkt der Länder-Bund-Initiative im Bereich der Allgemeinbildung liegt und der des AMS im Bereich der berufsspezifischen und arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung.** Im Hinblick auf den strategischen Gesamtrahmen einer konsistenten Bildungs- und Qualifizierungspolitik sind die **beiden Aufgabenfelder durchaus komplementär** zu sehen und deshalb stets in ihrer wechselseitigen Ergänzungsfunktion zu berücksichtigen. Die „Initiative Erwachsenenbildung“ ist somit keine Konkurrenz zum AMS, sondern ein Maßnahmenpaket, das es benachteiligten Personengruppen erleichtern soll, **einfache und mittlere Bildungsabschlüsse des Erstausbildungssystems nachzuholen.**“



Sie sind gefragt.

Beispiel Initiative Erwachsenenbildung – Finanzierung/Abwicklung

- Laufzeit 2012-2014
- Bund-Land-Finanzierung 50:50
- Akkreditierung der Maßnahmen für 3 Jahre
- Normkosten im EPPD festgelegt
- Entscheidung über Förderung treffen die Bundesländer

- **Basisbildung – € 21,8 Mio.**
- **Hauptschulabschluss - € 32,8 Mio.**

- Rund 12.000 TeilnehmerInnen über die Laufzeit

- Derzeit 108 akkreditierte und davon rd. 75 geförderte Projekte

Sie sind gefragt.

Erwartungen des AMS

- zeitgerechte Abstimmung der LGS mit den Abteilungen für Erwachsenenbildung der LReg bzw. akkreditierten Bildungsträgern im Hinblick auf die Nutzung für beim AMS vorgemerkte Jugendliche
- AMS-interne TeilnehmerInnen-Administration
- Weiterhin Existenzsicherung (DLU, Fortbezug) wenn nach AMS-Kriterien möglich (deshalb auch Abstimmung sinnvoll)
- Entlastungseffekte möglich bei Kursen mit Alphabetisierungs- und Basisbildungselementen
- Auslaufen der AMS-geförderten HS-Kurse
- KK für HS-Kurse, die nicht im Programm sind, weiterhin möglich
- **Doppelförderungen mit akkreditierten Maßnahmen vermeiden**

Sie sind gefragt.

Erfahrungen – Probleme 2012

- Große Anlaufschwierigkeiten in vielen Bundesländern, aber doch in der Hälfte in Abstimmung mit dem AMS gelaufen bzw. hat sich die Kooperation verbessert – Hoffnung für 2013/14
- Kaum Zusätzlichkeit der Kurse, sondern Ersatz bestehender länderspezifischer Angebote durch neue Finanzierungsform
- Deshalb keine merkbare Entlastung des AMS
- Klarere Vorgangsweise bei den HS-Kursen, aber doch weiterhin (wenige) eigenständige Kurse durch AMS
- Wenig Abstimmung bei Basisbildung
- Basisbildung (Deutschkurse ohnehin) werden weiterhin in großem Stil durch AMS finanziert und – auf Grund der steigenden Zahl von Problemgruppen (BMS, etc.) sogar verstärkt notwendig
- **Noch keine befriedigende Form der Abstimmung und Kooperation im Sinne der „Arbeitsteilung“ des Nachholens von grundlegenden Bildungsabschlüssen/Basiskompetenzen und der berufsspezifischen und arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung**



Sie sind gefragt.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Sie sind gefragt.

Literatur

Lorenz Lassnigg, Stefan Vogtenhuber, Ingrid Osterhaus (IHS), 2012

Finanzierung von Erwachsenen-und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern, Wien, Forschungsbericht im Auftrag der AK Wien

Sie sind gefragt.

KmS – Kompetenz mit System

Mag.ª Friedrike Weber
prospect Unternehmensberatung

Mag.ª Hilde Stockhammer
AMS Österreich

Mag.ª Sabine Putz
AMS Österreich

KMS

Kompetenz mit System

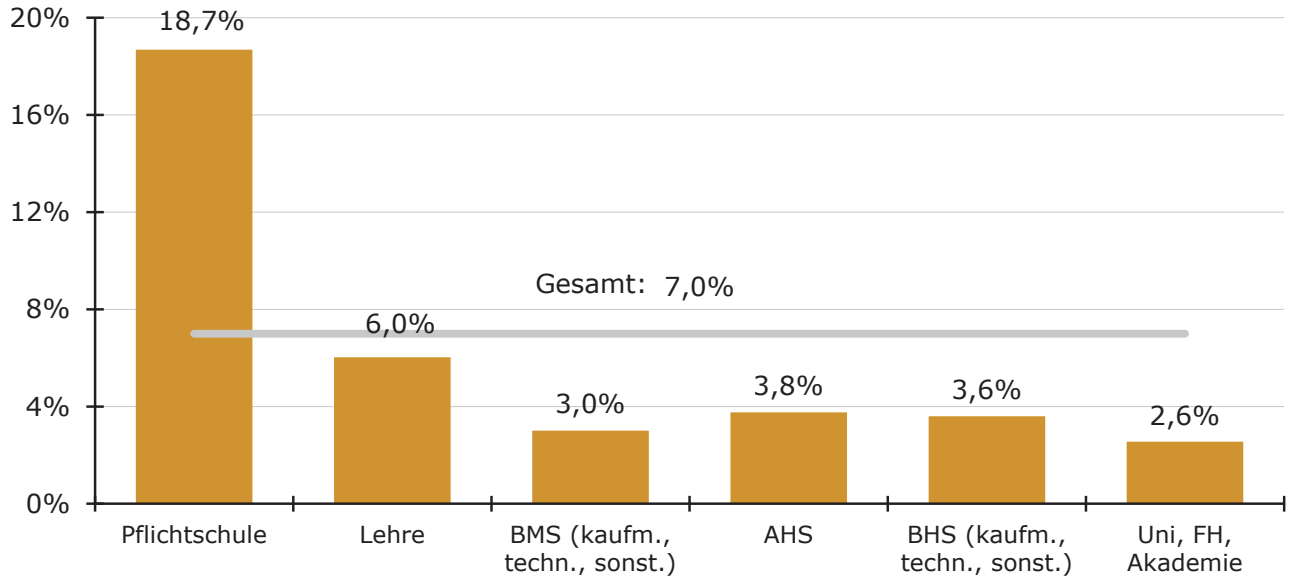
Tag der Forschung
28.2.2012

Sabine Putz (Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation)
Hilde Stockhammer (Arbeitsmarktpolitik für Frauen)
Friederike Weber (Prospect Unternehmensberatung)

AMS
Sie sind gefragt.

Arbeitslosigkeit – Bessere Chancen durch Bildung

Arbeitslosenquoten 2012 nach Bildungsabschluss*)



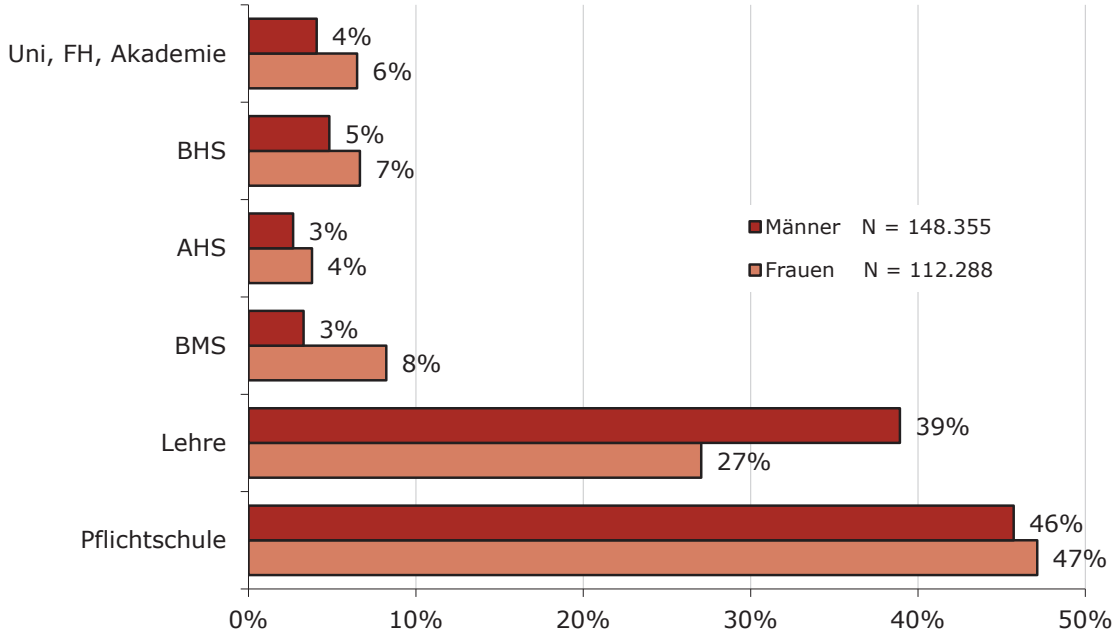
Quellen: AMS, HV

*) Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte des aktuellen Monats) der selben Bildungsebene;
die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 2011 (unselb. Erwerbstätige nach LFK) errechnet.

Sie sind gefragt.

Arbeitslosigkeit – Fast die Hälfte der KundInnen hat keine weitere Ausbildung

Arbeitslose nach Bildungsabschluss und Geschlecht 2012
(Rundungsdifferenzen möglich)



Quelle: AMS

Sie sind gefragt.

Frauen qualifizieren fördert Gleichstellung auf dem AM

- Frauen sind insb. bei Lehrabschlüssen unterrepräsentiert
- Frauen sind kürzer in Aus- und WB des AMS als Männer
- Frauen haben eine geringere Existenzsicherung als Männer/ können sich längere Ausbildungen nicht leisten
- Vereinbarkeitsproblematik bei Kursbesuch

Sie sind gefragt.

KmS

Neue Chance durch KmS

- Höherqualifizierung für Personen mit max PS-Abschluss, in aufeinanderfolgenden AL-Episoden
- KmS ist niederschwellig: TN erweitern ihre Kompetenzen nachweislich (Zertifikat) nach jedem Modul ohne sich auf LAP festlegen zu müssen
- KmS gibt Orientierung und ermöglicht Umstiege
- KmS entspricht den Zukunftsanforderungen der WB (Lernergebnisorientierung motiviert)
- KmS entspricht den Anforderungen der Unternehmen

AMS
Sie sind gefragt.

Zielsetzung von Kompetenz mit System (KmS)

- KmS zielt auf eine langfristige Umstellung der AMS geförderten Schulungspraxis in ausgewählten Bereichen und greift präventiv Entwicklungen im Kontext des NQR auf.
- KmS organisiert AMS-Schulungsangebote so, dass sie eine sukzessive Hinführung zu einem a.o. Lehrabschluss ermöglichen (in unterschiedlichen Arbeitslosigkeitsepisoden), aber auch als Einzelschulung „am Arbeitsmarkt bestehen“.
- Das Kompetenzprofil, über das TeilnehmerInnen am Ende einer Schulung verfügen, ist kompakt und nachvollziehbar beschrieben, stellt einen Teil des Kompetenzprofils des gesamten Lehrberufs und gleichzeitig einen am Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzzuschnitt dar.

Das konkrete Projekt

- Bislang Entwicklung von Kompetenzmatrizen, Schulungsbausteinen und der entsprechenden Zielkompetenzen für 8 Lehrberufe (Einzelhandels-kauffrau/-mann, Informationstechnologie-Technik, EDV-Kauffrau/-mann, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Koch/Köchin, Restaurantfachkraft, Gastronomiefachkraft, Bürokauffrau/-mann).
- Geplant ist die sukzessive Ausarbeitung weiterer 8 Lehrberufe (LagerlogistikerIn, MaurerIn, Finanz- und RechnungswesenassistentIn, MetallbearbeiterIn, Speditionskauffrau/-mann, KraftfahrzeugtechnikerIn-Personenkraftwagentechnik und zwei weitere) bis Ende April 2014.

Beispiel: Kompetenzmatrix Koch/Köchin

Kompetenzmatrix Koch/Köchin			
Kompetenzbereiche	**Aufgaben nach Anweisung/Anleitung erfüllen**	**Routineaufgaben des Berufsfeldes erfüllen**	**Berufstypische Aufgaben auch in Ausnahmesituationen selbstständig und eigenverantwortlich erfüllen**
1. Speisenherstellung (Küche)	Er/Sie kennt alle Küchenbereiche und führt die angewiesenen Aufgaben in den dafür vorher gesehenen Bereichen durch. Er/Sie kann über gängige Basislebensmittel informieren sowie über gängige Lebensmittelallergien- und Unverträglichkeiten Auskunft geben. Er/Sie versteht die wichtigsten gastronomischen Fachausdrücke. Er/Sie unterstützt Vorbereitungsarbeiten in der Küche (z. B. Zubereiten von Salaten, Gemüsen, Beilagen). Dabei wendet er/sie grundlegende Techniken (z. B. Schneidetechniken) an und benutzt die häufig zum Einsatz kommenden branchenspezifischen Arbeitsgeräte und -mittel (z. B. Backrohr, Messer). Er/Sie weiß über die grundlegenden Kochverfahren (z. B. Kochen, Braten) im Überblick Bescheid. Er/Sie stellt österreichische einfache Speisen (z. B. Imbiss) selbstständig her und richtet sie an. Er/Sie kann nach einfachen Rezeptvorgaben arbeiten. Er/Sie hilft beim Vollenden von Gerichten mit.	Er/Sie versteht und verwendet die gastronomischen Fachausdrücke (auch in Französisch oder einer anderen lebenden Fremdsprache). Er/Sie kann nach Rezeptvorgaben arbeiten und handhabt die in der Küche zum Einsatz kommenden Arbeitsgeräte und -mittel. Er/Sie stellt einfache österreichische Speisen (z. B. Suppen inkl. Einlagen, Vorspeisen) selbstständig her. Er/Sie weiß zu welchen Veränderungen (z. B. Koch- und Garverluste) es bei der Zubereitung von Lebensmittel kommt. Er/Sie unterstützt bei der Vorbereitung (Brat- und Kochfertigmachen der Rohwaren) anspruchsvollerer Gerichte Er/Sie hilft beim Vollenden und Abschmecken dieser mit und unterstützt beim Anrichten.	Er/Sie bereitet österreichische und wesentliche europäische und internationale Gerichte schmackhaft zu. Dabei berücksichtigt er/sie Trends in der Gastronomie sowie regionale Produkte und saisonale Vorgaben. Er/Sie stellt anspruchsvolle Vorspeisen sowie klare und gebundene Suppen, Fonds und Saucen her. Er/Sie stellt Hauptspeisen (z. B. mit Fleisch, Fisch, Krusten- und Schalentiere) inklusive Beilagen her. Dabei führt er alle Anwendungstechniken im Kochverfahren (z. B. Backen, Braten, Dünsten, Rösten, Sautieren) durch. Er/Sie stellt verschiedenste Süß- und Mehlspeisen (Patisserie) her. Er/Sie richtet Gerichte zeitgerecht, richtig temperiert und optisch ansprechend auf Tellern und Platten an.
2. Betriebliches Leistungsangebot	Er/Sie kennt die betrieblichen Strukturen und Organisationsformen in der Gastronomie und kann diese anhand eines praktischen Beispiels erklären. Er/Sie weiß, was Kundenorientierung und Gästebindung bedeutet und dass diese für den Erfolg des Unternehmens wesentlich sind und dass er/sie mit seinem Verhalten einen wesentlichen Beitrag dazu leistet. Er/Sie verhält sich den Gästen und den KollegInnen gegenüber höflich. Er/Sie kann einfache Gesamtabläufe bei der Speisenherstellung in Teilabläufe unterteilen und die Aufgaben eines Teilablaufes festhalten. Er/Sie kann die zentralen Speisen und Getränke der österreichischen Küche erkennen. Er/Sie kann die Grundlagen der Menüerstellung (z. B. Bestandteile eines klassischen Menüs) sowie verschiedene Menüarten erklären. Er/Sie weiß, auf welchen Grundlagen und Elementen, Roh-, Schon-, Diät- oder Vollwertkost fußen. Er/Sie kann einfache Prozentrechnungen und Schlussrechnungen lösen. Er/Sie kann Aufbau und Erstellung der Speise- und Getränkekarte erklären. Er/Sie kennt verschiedene gastronomische Veranstaltungen und deren grundlegende Abläufe. Er/Sie weiß, dass Speisen und Getränke registriert und boniert werden müssen.	Er/Sie kann die Bedürfnisse der verschiedenen Gästezielgruppen (z.B. ältere Menschen, Gäste aus anderen Kulturkreisen) beschreiben und verkaufsfördernde Maßnahmen vorschlagen. Er/Sie kann die zeitliche und räumliche Folge der Arbeit in einem Arbeitsablaufplan festhalten. Er/Sie kann die Eigenschaften der häufig in der österreichischen Küche zum Einsatz kommenden Lebensmittel darstellen und diese verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten zuordnen. Er/Sie kennt österreichische, wesentliche europäische und internationale Gerichte. Er/Sie weiß, welche Bestandteile in einzelnen Lebensmitteln vorkommen, kennt die Wirkung verschiedener Nahrungsbestandteile und weiß, wie sich Allergien und Unverträglichkeiten bei den Betroffenen auswirken können. Er/Sie kann einfache Materialberechnungen auf Grundlage von Rezepten durchführen. Er/Sie arbeitet beim Erstellen der Speisekarte mit und verwendet dafür die jeweiligen Informations- und Kommunikationsmittel.	Er/Sie kann Arbeitsabläufe effizient planen und auf ihre Vollständigkeit überprüfen. Er/Sie kann aufgrund von Gästefeedback Verbesserungsvorschläge erstellen und umsetzen. Er/Sie kennt regionale, nationale und internationale Lebensmittel und kann über Qualitätsunterschiede informieren. Er/Sie stellt in Zusammenarbeit mit der Küchen- und Serviceleitung komplette österreichische, europäische und internationale Menüs unter Berücksichtigung verschiedener Kostformen, verschiedener Zielgruppen für verschiedene Anlässe (auch für Buffets und Caterings) zusammen. Dabei berücksichtigt er/sie das saisonale Angebot und hält sich an etwaige Budgetvorgaben und stellt Energiebedarfs-Energiegehaltsberechnungen und Kalkulationen an. Er/Sie kann die Getränke und Speisen, die einen hohen Rohaufschlag bringen, nennen.

Hinweis: Auch wenn alle Kompetenzentwicklungsstufen vermittelt wurden, ergibt sich keine Gleichstellung mit dem Lehrberuf. Zur Erlangung eines Lehrabschlussprüfungszeugnisses ist die Ablegung einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung Voraussetzung.

Beispiel: Kompetenzmatrix Koch/Köchin

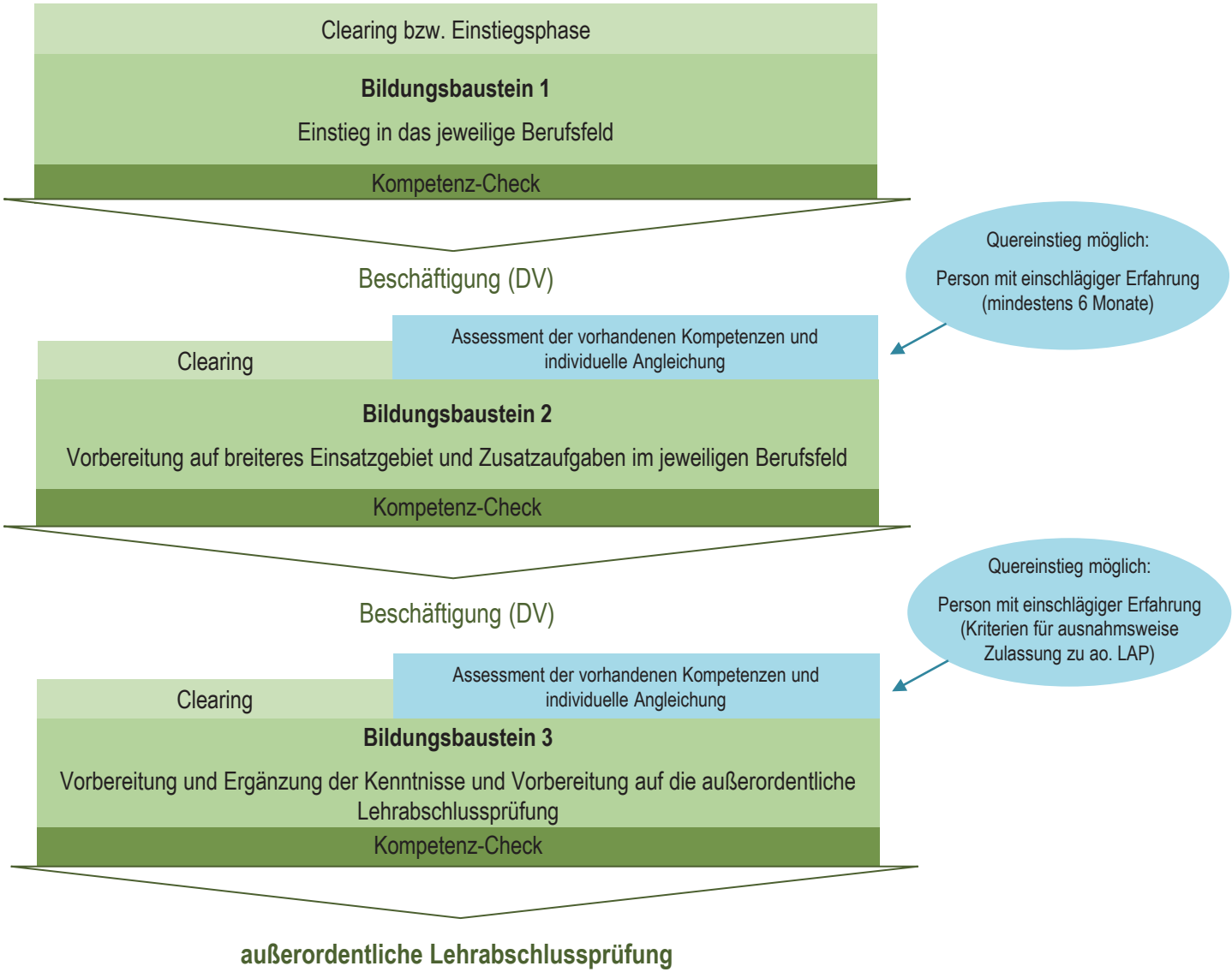
Kompetenzmatrix Koch/Köchin			
Kompetenzbereiche	**Aufgaben nach Anweisung/Anleitung erfüllen**	**Routineaufgaben des Berufsfeldes erfüllen**	**Berufstypische Aufgaben auch in Ausnahmesituationen selbstständig und eigenverantwortlich erfüllen**
3. Warenwirtschaft	Er/Sie kann erklären, welche Produkte häufig im Betrieb verwendet werden und kann über die Haltbarkeit von Produkten informieren. Er/Sie weiß über den Beschaffungsprozess für Lebensmittel im Überblick Bescheid. Er/Sie wirkt nach entsprechender Information bei der Bedarfsermittlung und bei Routinebestellungen mit. Er/Sie kennt die übliche Vorgehensweise bei der Warenan- und -übernahme und hilft nach Anweisung mit. Er/Sie weiß, welche grundlegenden Informationen in Lieferpapieren zu finden sind. Bei der Warenan- und -übernahme erkennt er/sie offensichtliche Mängel und weiß, wen er/sie zu informieren hat. Er/Sie lagert die eingegangene Ware nach Anweisung und berücksichtigt die geltenden Lagervorschriften (z. B. Einhaltung der Kühlkette).	Er/Sie nimmt regelmäßig anfallende Wareneinkäufe vor. Er/Sie berücksichtigt dabei die rechtlichen Grundlagen für das Zustandekommen eines Kaufvertrages und kennt die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen einer falschen Bestellung in Grundzügen. Er/Sie nimmt regelmäßige Warenanlieferungen an und kontrolliert sie auf Mängel und Schäden. Er/Sie kennt die Rechtsfolgen von unsachgemäßer Warenprüfung. Er/Sie arbeitet mit den gängigen Lieferpapieren. Bei klaren Mängelfällen ergreift er/sie die üblichen Maßnahmen und beurteilt, wann er/sie jemanden anderen zur Hilfe heran zieht. Er/Sie lagert die eingegangene Ware fachgerecht und beachtet dabei das Rotationsprinzip. Er/Sie setzt zur Erfassung der Wareneingänge die jeweiligen Informations- und Kommunikationsmittel und Arbeitsgeräte ein.	Er/Sie ermittelt alternative Bezugsquellen. Er/Sie stellt den Bedarf fest. Bei der Beschaffungsentscheidung berücksichtigt er/sie sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte. Dabei agiert er/sie entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten (anlassbezogen, saisonbedingt). Er/Sie ist in der Lage, Lieferungen anzunehmen und zu überprüfen. Er/Sie erkennt Qualitätsunterschiede bei Lebensmitteln. Er/Sie setzt in sämtlichen Fällen der nicht vertragskonformen Abwicklung entsprechende Schritte. Die Vorgehensweise bei Lieferverzug, falscher oder fehlerhafter Warenlieferung, kann von ihm/ihr in Einklang mit den betrieblichen Usancen durchgeführt werden. Er/Sie ist in der Lage, die Einhaltung der Lagervorschriften in Zusammenarbeit mit der Küchen- und Serviceleitung zu kontrollieren und bei Abweichungen entsprechende Maßnahmen zu setzen.
4. Hygiene, Qualitätsmanagement (QM), Sicherheit, Umweltschutz und Recht *Querschnittsthema*	Er/Sie achtet auf ein sauberes und ansprechendes persönliches Erscheinungsbild. Er/Sie kann die gesetzlichen und branchenüblichen Vorgaben im Hygienebereich erklären und ist sich deren Bedeutung für die eigene bzw. die Gesundheit Dritter bewusst. Er/Sie befolgt die Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht durchgängig, sowohl beim persönlichen Erscheinungsbild als auch im täglichen Arbeitsablauf (z. B. Sauberkeit am Arbeitsplatz). Er/Sie kann die grundlegenden Elemente des QM (z. B. Prüfung) und die Bedeutung von Unfallverhütungs- und Brandschutzmaßnahmen bei der Arbeitsdurchführung beschreiben. Er/Sie arbeitet ergonomisch und kennt die spezifischen Risiken des Arbeitsumfelds. Er/Sie hält die einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie die sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit ein. Er/Sie versteht die Bedeutung von Umweltschutz und handelt umweltbewusst. Er/Sie kann einen Dienstplan lesen und kennt die wichtigsten rechtlichen Grundlagen der Diensteinteilung.	Er/Sie achtet während des gesamten Arbeitsablaufs auf die durchgängige Einhaltung der relevanten der Hygienestandards. Er/Sie wendet die Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht an. Er/Sie achtet während des gesamten Arbeitsablaufs auf die durchgängige Einhaltung der relevanten betrieblichen QM-Kriterien. Er/Sie kann Auskunft über die sensiblen Schnittstellen zwischen Küche und Service geben. Er/Sie kann erklären, warum und wie Küche und Service im Sinne der Qualität zusammenarbeiten müssen. Er/Sie ist in der Lage, typische Gefahrenquellen aktiv zu reduzieren. Er/Sie leistet bei kleinen Brand- und Schnittverletzungen Erste Hilfe. Er/Sie gestaltet seinen/ihren Arbeitsplatz nach ergonomischen Vorgaben. Er/Sie wendet die betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen, insbesondere zur Müllvermeidung, -trennung, -entsorgung und -verwertung, an. Er/Sie kennt die aushangpflichtigen arbeitsrechtlichen Vorschriften.	Er/Sie kann Verbesserungen in Bezug auf Hygienestandards vorschlagen. Er/Sie erkennt, wenn Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht nicht eingehalten werden und setzt entsprechende Maßnahmen. Er/Sie erkennt besondere Gefahrensituationen und setzt Maßnahmen, diese präventiv zu verhindern. Er/Sie leitet bei Unfällen erste Hilfe Maßnahmen ein. Er/Sie arbeitet mit dem Service im alltäglichen Betrieb zusammen. Er/Sie kann bei Service- und Menübesprechungen mitwirken. Er/Sie kann Verbesserungen in Bezug auf die Qualitätsstandards vorschlagen. Er/Sie kann den Regelkreis der erfolgreichen Umsetzung von Veränderungen (Analyse, Planung, Umsetzung, Kontrolle) erklären. Er/Sie geht verantwortungsbewusst und nachhaltig mit den betrieblichen Ressourcen um. Er/Sie schlägt Verbesserungen der betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen vor. Er/Sie kann bei der Erstellung von Dienstplänen nach den gesetzlichen Vorschriften mitwirken.

Hinweis: Auch wenn alle Kompetenzentwicklungsstufen vermittelt wurden, ergibt sich keine Gleichstellung mit dem Lehrberuf. Zur Erlangung eines Lehrabschlussprüfungszeugnisses ist die Ablegung einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung Voraussetzung.

Beispiel Schulungspakete Koch/Köchin

- Gelb markiert: Zielkompetenzen, die im Rahmen des Kurses „Fit für Hotel und Gastgewerbe“ erworben werden sollen. Es handelt sich um eine Basisschulung, die Personen zum Ersteinstieg insbesondere als angelernte Kraft in Service und Küche befähigt.
- Hellblau markiert: Zielkompetenzen, die im Rahmen des Kurses „Gastgewerbe Vertiefung“ erworben werden sollen. Im Zuge dieses Kurses erwerben Personen Kompetenzen, die für eine Tätigkeit als Koch/Köchin notwendig sind.
- Grau markiert: Zielkompetenzen, die im Rahmen des Kurses „Gastgewerbe Profi“ erworben werden sollen. Dieser Kurs soll vertiefte und ergänzende Kenntnisse vermitteln und auf den außerordentliche Lehrabschluss sowie verantwortungsvollere Aufgaben vorbereiten.

Ablauf Kompetenz mit System (KmS)



Das KmS Zertifikat

KMS KOMPETENZ-MIT-SYSTEM

Erläuterungen zur Kompetenzmatrix:

- Die Kompetenzmatrix bildet alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufsbildes Koch/Köchin ab.
- Die Matrix wurde auf Basis der gesetzlichen Vorgaben und im Austausch mit ExpertInnen im jeweiligen Berufsfeld sowie mit VertreterInnen von Unternehmen erarbeitet.
- Die Kompetenzbereiche in der ersten Spalte orientieren sich an den Kernbereichen der Ausbildungsordnung des Lehrberufes Koch/Köchin.
- Es gibt 3 Kompetenzentwicklungsstufen („Aufgaben nach Anweisung/Anleitung erfüllen“, „Routineaufgaben des Berufsfeldes erfüllen“ und „Berufstypische Aufgaben auch in Ausnahmesituationen selbstständig und eigenverantwortlich erfüllen“).
- Eine Person die in einem bestimmten Kompetenzbereich die Kompetenzentwicklungsstufe 2 erreicht hat, weist natürlich auch die Kompetenzen der Stufe 1 auf und jene, die auf Stufe 3 sind, verfügen über die Kompetenzen von 1 und 2.
- Personen, die in allen Kompetenzbereichen auf der Kompetenzentwicklungsstufe 3 stehen, weisen jene Kompetenzen auf, die Ziel einer gesamten Lehrausbildung sind. Um ein Lehrabschlussprüfungszeugnis zu erhalten, muss eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung abgelegt werden.
- Grün gekennzeichnet sind jene Kompetenzen, die der/die Inhaber/in dieses Zertifikats bei der Ausbildung und auch im Zuge beruflicher Praxis erworben hat und die im Rahmen der Ausbildung überprüft wurden.
- Weiß gekennzeichnet sind Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung (beispielsweise im Rahmen weiterer Schulungsangebote), die letztendlich bis zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung als Koch/Köchin führen können.

In Kooperation mit dem

AMS Arbeitsmarktservice

Bildungsträger

KMS KOMPETENZ-MIT-SYSTEM

ZERTIFIKAT

Name Teilnehmer/in

hat die Ausbildung

KMS Hotel und Gastgewerbe 1

„Fit für Hotel und Gastgewerbe“
Vorbereitung für den Einstieg in Service und Küche

absolviert und

bestanden.

Dauer: ***** bis *****
Lehreinheiten: *****

Name Teilnehmer/in hat in einer objektivierten theoretischen und praktischen Prüfung vor einer Kommission nachgewiesen, dass er/sie über die in der folgenden Matrix angeführten Kompetenzen verfügt.

Für die Prüfungskommission:

Ort, Datum:

Name

In Kooperation mit dem

AMS Arbeitsmarktservice

Bildungsträger

Ende des geschützten Abschnitts

Das KmS Zertifikat

KMS KOMPETENZ-MIT-SYSTEM

Kompetenzmatrix Koch/Köchin

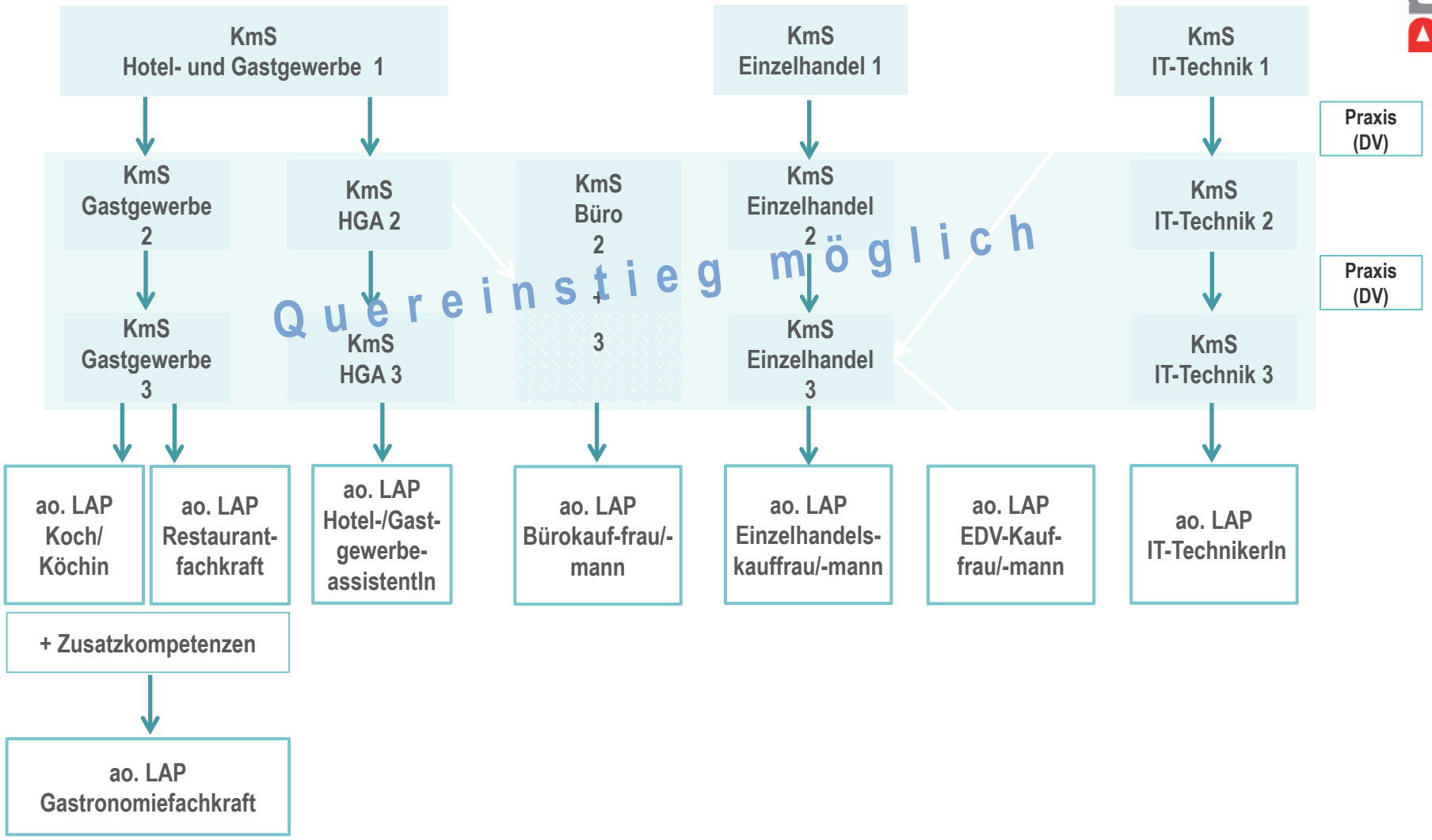
KOMPETENZBEREICHE	AUFGABEN NACH ANWEISUNG/ANLEITUNG ERFÜLLEN	ROUTINEAUFGABEN DES BERUFSFELDES ERFÜLLEN	BERUFSTYPISCHE AUFGABEN AUCH IN AUSNAHMESITUATIONEN SELBSTSTÄNDIG UND EIGENVERANTWORTLICH ERFÜLLEN
1.- Speisenherstellung (Küche)*	Er/Sie kennt alle Küchenbereiche und führt die angewiesenen Aufgaben in den dafür vorher gesehenen Bereichen durch. Er/Sie kann über gängige Basislebensmittel informieren sowie über gängige Lebensmittelallergien- und Unverträglichkeiten. Auskunft geben. Er/Sie versteht die wichtigsten gastronomischen Fachausdrücke. Er/Sie unterstützt Vorbereitungsarbeiten in der Küche (z. B. Zubereiten von Salaten, Gemüsen, Beilagen). Dabei wendet er/sie grundlegende Techniken (z. B. Schneidetechniken) an und benutzt die häufig zum Einsatz kommenden branchenspezifischen Arbeitsgeräte und -mittel (z. B. Backrohr, Messer). Er/Sie weiß über die grundlegenden Kochverfahren (z. B. Kochen, Braten) im Überblick Bescheid. Er/Sie stellt österreichische einfache Speisen (z. B. Imbiss) selbstständig her und richtet sie an. Er/Sie kann nach einfachen Rezeptvorgaben arbeiten. Er/Sie hilft beim Vollenden von Gerichten mit.	Er/Sie versteht und verwendet die gastronomischen Fachausdrücke (auch in Französisch oder einer anderen lebenden Fremdsprache). Er/Sie kann nach Rezeptvorgaben arbeiten und handhabt die in der Küche zum Einsatz kommenden Arbeitsgeräte und -mittel. Er/Sie stellt einfache österreichische Speisen (z. B. Suppen inkl. Einlagen, Vorspeisen) selbstständig her. Er/Sie weiß zu welchen Veränderungen (z. B. Koch- und Garverluste) es bei der Zubereitung von Lebensmittel kommt. Er/Sie unterstützt bei der Vorbereitung (Brat- und Kochfertigmachen der Rohwaren) anspruchsvoller Gerichte. Er/Sie hilft beim Vollenden und Abschmecken dieser mit und unterstützt beim Anrichten.	Er/Sie bereitet österreichische und wesentliche europäische und internationale Gerichte schmackhaft zu. Dabei berücksichtigt er/sie Trends in der Gastronomie sowie regionale Produkte und saisonale Vorgaben. Er/Sie stellt anspruchsvolle Vorspeisen sowie klare und gebundene Suppen, Fonds und Saucen her. Er/Sie stellt Hauptspeisen (z. B. mit Fleisch-, Fisch-, Krusten- und Schalentiere) inklusive Beilagen her. Dabei führt er alle Anwendungstechniken im Kochverfahren (z. B. Backen, Braten, Dünsten, Rösten, Sautieren) durch. Er/Sie stellt verschiedenste Süß- und Mehlspeisen (Patisserie) her. Er/Sie richtet Gerichte zeitgerecht, richtig temperiert und optisch ansprechend auf Tellern und Platten an.
2.-Betriebliches Leistungsangebot*	Er/Sie kennt die betrieblichen Strukturen und Organisationsformen in der Gastronomie und kann diese anhand eines praktischen Beispiels erklären. Er/Sie weiß, was Kundenorientierung und Gästebindung bedeutet und dass diese für den Erfolg des Unternehmens wesentlich sind und dass er/sie mit seinem Verhalten einen wesentlichen Beitrag dazu leistet. Er/Sie verhält sich den Gästen und den Kolleginnen gegenüber höflich. Er/Sie kann einfache Gesamtabläufe bei der Speisenherstellung in Teilabläufe unterteilen und die Aufgaben eines Teilablaufes festhalten. Er/Sie kann die zentralen Speisen und Getränke der österreichischen Küche erkennen. Er/Sie kann die Grundlagen der Menüerstellung (z. B. Bestandteile eines klassischen Menüs) sowie verschiedene Menüarten erklären. Er/Sie weiß, auf welchen Grundlagen und Elementen, Roh-, Schon-, Diät- oder Vollwertkost fußen. Er/Sie kann einfache Prozentrechnungen und Schlussrechnungen lösen. Er/Sie kann Aufbau und Erstellung der Speise- und Getränkekarte erklären. Er/Sie kennt verschiedene gastronomische Veranstaltungen und deren grundlegende Abläufe. Er/Sie weiß, dass Speisen und Getränke registriert und boniert werden müssen.	Er/Sie kann die Bedürfnisse der verschiedenen Gästezielgruppen (z. B. ältere Menschen, Gäste aus anderen Kulturkreisen) beschreiben und verkaufsfördernde Maßnahmen vorschlagen. Er/Sie kann die zeitliche und räumliche Folge der Arbeit in einem Arbeitsablaufplan festhalten. Er/Sie kann die Eigenschaften der häufig in der österreichischen Küche zum Einsatz kommenden Lebensmittel darstellen und diese verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten zuordnen. Er/Sie kennt österreichische, wesentliche europäische und internationale Gerichte. Er/Sie weiß, welche Bestandteile in einzelnen Lebensmitteln vorkommen, kennt die Wirkung verschiedener Nahrungsbestandteile und weiß, wie sich Allergien und Unverträglichkeiten bei den Betroffenen auswirken können. Er/Sie kann einfache Materialberechnungen auf Grundlage von Rezepten durchführen. Er/Sie arbeitet beim Erstellen der Speisekarte mit und verwendet dafür die jeweiligen Informations- und Kommunikationsmittel.	Er/Sie kann Arbeitsabläufe effizient planen und auf ihre Vollständigkeit überprüfen. Er/Sie kann aufgrund von Gästefeedback Verbesserungsvorschläge erstellen und umsetzen. Er/Sie kennt regionale, nationale und internationale Lebensmittel und kann über Qualitätsunterschiede informieren. Er/Sie stellt in Zusammenarbeit mit der Küchen- und Serviceleitung komplette österreichische, europäische und internationale Menüs unter Berücksichtigung verschiedener Kostformen, verschiedener Zielgruppen für verschiedene Anlässe (auch für Buffets und Cateerings) zusammen. Dabei berücksichtigt er/sie das saisonale Angebot und hält sich an etwaige Budgetvorgaben und stellt Energiebedarfs-, Energiegehaltsberechnungen und Kalkulationen an. Er/Sie kann die Getränke und Speisen, die einen hohen Rohaufschlag bringen, nennen.
3.-Warenwirtschaft*	Er/Sie kann erklären, welche Produkte häufig im Betrieb verwendet werden und kann über die Haltbarkeit von Produkten informieren. Er/Sie weiß über den Beschaffungsprozess für Lebensmittel im Überblick Bescheid. Er/Sie wirkt nach entsprechender Information bei der Bedarfsermittlung und bei Routinebestellungen mit. Er/Sie kennt die übliche Vorgehensweise bei der Waren- und -übernahme und hilft nach Anweisung mit. Er/Sie weiß, welche grundlegenden Informationen in Lieferpapieren zu finden sind. Bei der Waren- und -übernahme erkennt er/sie offensichtliche Mängel und weiß, wen er/sie zu informieren hat. Er/Sie lagert die eingegangene Ware nach Anweisung und berücksichtigt die geltenden Lagervorschriften (z. B. Einhaltung der Kühlkette).	Er/Sie nimmt regelmäßig anfallende Wareneinkäufe vor. Er/Sie berücksichtigt dabei die rechtlichen Grundlagen für das Zustandekommen eines Kaufvertrages und kennt die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen einer falschen Bestellung in Grundzügen. Er/Sie nimmt regelmäßige Warenlieferungen an und kontrolliert sie auf Mängel und Schäden. Er/Sie kennt die Rechtsfolgen von unsachgemäßer Warenprüfung. Er/Sie arbeitet mit den gängigen Lieferpapieren. Bei klaren Mängelfällen ergreift er/sie die üblichen Maßnahmen und beurteilt, wann er/sie jemanden anderen zur Hilfe heran zieht. Er/Sie lagert die eingegangene Ware fachgerecht und beachtet dabei das Rotationsprinzip. Er/Sie setzt zur Erfassung der Wareneingänge die jeweiligen Informations- und Kommunikationsmittel und Arbeitsgeräte ein.	Er/Sie ermittelt alternative Bezugsquellen. Er/Sie stellt den Bedarf fest. Bei der Beschaffungsentscheidung berücksichtigt er/sie sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte. Dabei agiert er/sie entsprechend den betrieblichen Notwendigkeiten (anlassbezogen, saisonbedingt). Er/Sie ist in der Lage, Lieferungen anzunehmen und zu überprüfen. Er/Sie erkennt Qualitätsunterschiede bei Lebensmitteln. Er/Sie setzt in sämtlichen Fällen der nicht vertragskonformen Abwicklung entsprechende Schritte. Die Vorgehensweise bei Lieferverzug, falscher oder fehlerhafter Warenlieferung, kann von ihm/ihr in Einklang mit den betrieblichen Usancen durchgeführt werden. Er/Sie ist in der Lage, die Einhaltung der Lagervorschriften in Zusammenarbeit mit der Küchen- und Serviceleitung zu kontrollieren und bei Abweichungen entsprechende Maßnahmen zu setzen.
4.-Hygiene,- Qualitätsmanagement (QM),- Sicherheit,- Umweltschutz- und- Recht*)*	Er/Sie achtet auf ein sauberes und ansprechendes persönliches Erscheinungsbild. Er/Sie kann die gesetzlichen und branchenüblichen Vorgaben im Hygienebereich erklären und ist sich deren Bedeutung für die eigene bzw. die Gesundheit Dritter bewusst. Er/Sie befolgt die Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht durchgängig, sowohl beim persönlichen Erscheinungsbild als auch im täglichen Arbeitsablauf (z. B. Sauberkeit am Arbeitsplatz). Er/Sie kann die grundlegenden Elemente des QM (z. B. Prüfung) und die Bedeutung von Unfallverhütungs- und Brandschutzmaßnahmen bei der Arbeitsdurchführung beschreiben. Er/Sie arbeitet ergonomisch und kennt die spezifischen Risiken des Arbeitsumfelds. Er/Sie hält die einschlägigen Sicherheitsvorschriften sowie die sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutz des Lebens und der Gesundheit ein. Er/Sie versteht die Bedeutung von Umweltschutz und handelt umweltbewusst. Er/Sie kann einen Dienstplan lesen und kennt die wichtigsten rechtlichen Grundlagen der Diensteinteilung.	Er/Sie achtet während des gesamten Arbeitsablaufs auf die durchgängige Einhaltung der relevanten der Hygienestandards. Er/Sie wendet die Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht an. Er/Sie achtet während des gesamten Arbeitsablaufs auf die durchgängige Einhaltung der relevanten betrieblichen QM-Kriterien. Er/Sie kann Auskunft über die sensiblen Schnittstellen zwischen Küche und Service geben. Er/Sie kann erklären, warum und wie Küche und Service im Sinne der Qualität zusammenarbeiten müssen. Er/Sie ist in der Lage, typische Gefahrenquellen aktiv zu reduzieren. Er/Sie leistet bei kleinen Brand- und Schnittverletzungen Erste Hilfe. Er/Sie gestaltet seinen/ihren Arbeitsplatz nach ergonomischen Vorgaben. Er/Sie wendet die betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen, insbesondere zur Müllvermeidung, -trennung, -entsorgung und -verwertung, an. Er/Sie kennt die aushangpflichtigen arbeitsrechtlichen Vorschriften.	Er/Sie kann Verbesserungen in Bezug auf Hygienestandards vorschlagen. Er/Sie erkennt, wenn Hygieneanforderungen auf Grundlage von HACCP und dem Lebensmittelrecht nicht eingehalten werden und setzt entsprechende Maßnahmen. Er/Sie erkennt besondere Gefahrensituationen und setzt Maßnahmen, diese präventiv zu verhindern. Er/Sie leitet bei Unfällen erste Hilfe Maßnahmen ein. Er/Sie arbeitet mit dem Service im alltäglichen Betrieb zusammen. Er/Sie kann bei Service- und Menübesprechungen mitwirken. Er/Sie kann Verbesserungen in Bezug auf die Qualitätsstandards vorschlagen. Er/Sie kann den Regelkreis der erfolgreichen Umsetzung von Veränderungen (Analyse, Planung, Umsetzung, Kontrolle) erklären. Er/Sie geht verantwortungsbewusst und nachhaltig mit den betrieblichen Ressourcen um. Er/Sie schlägt Verbesserungen der betrieblichen Umweltschutzmaßnahmen vor. Er/Sie kann bei der Erstellung von Dienstplänen nach den gesetzlichen Vorschriften mitwirken.

*) Querschnittsthema

Grün hinterlegt = im Rahmen der Ausbildung überprüfte Kompetenzen

Weiß = Möglichkeiten der Kompetenzerweiterung bis hin zum Lehrabschlussniveau

Gesamtübersicht KmS



Erfahrungen aus der bisherigen Umsetzung von KmS

- Anpassung der Methodik und noch mehr Individualisierung. KmS bedeutet in noch stärkerem Ausmaß lernergebnis- und kompetenzorientierte Curricula zu entwickeln und umzusetzen.
- Tiefere Auseinandersetzung mit Zielen der Schulung und hohe Identifikation mit dem Gelernten und dem Berufsbild. Hohes Interesse an Weiterlernen wurde geweckt.
- Kompetenzorientierung wirkt sich positiv auf Lernklima, Lernmotivation und Gruppendynamik aus und stärkt Selbstbewusstsein.

Erfahrungen aus der bisherigen Umsetzung von KmS

- Gute Durchlässigkeit des Systems und Bestätigung, dass kleinere Bildungsschritte vor allem für Personen mit geringerem Durchhaltevermögen leichter bewältigbar sind („andere Personen bekommen eine Chance“).
- Hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und erfolgreiche Abschlüsse.
- KmS kann auch gut in Schulungszentren, die FacharbeiterInnenintensivausbildungen anbieten, integriert werden.
- KmS wäre logistisch leichter umsetzbar, wenn es entsprechende Angebote für berufsbegleitende Weiterbildung gäbe.

KMS

Zielgruppe

- AS mit wiederholten AL-Perioden, WE, junge Erwachsene/ Frauenschwerpunkt!
- KmS ist vor allem für AMS-KundInnen geeignet, die nicht die entsprechenden Ressourcen (finanziell, zeitlich, Lernkompetenz) haben, um eine durchgehende FacharbeiterInnenintensivausbildung durchzuhalten oder sich das (noch) nicht zutrauen
- Im 1. Bildungsbaustein kann noch überprüft werden, ob der Beruf bzw. Lehrabschluss die richtige Wahl – kostengünstige Variante im Vergleich zum Abbruch einer FacharbeiterInnenintensivausbildung

AMS

Sie sind gefragt.

Umsetzung KmS 2011/12

- Knapp 500 TeilnehmerInnen
- Davon 64,7% (321Personen) in Modulen für Einzelhandel
- 75 TN haben bisher erfolgreich die Lehrabschlussprüfung absolviert
- Gastgewerbe Service+ Küche: 110
- IT-Technik: 29
- HGA: 36

Sie sind gefragt.

New Skills

Mag.ª Sabine Putz
AMS Österreich

Tag der Forschung – Kompetenzen und Qualifikationen

AMS New Skills Programm

28. Februar 2013

Mag. Sabine Putz

AMS New Skills Programm

Hintergrund: Krise 2008/2009 >> Unterauslastungen, Kurzarbeit, Bildungskarenz

➔ **Ziel:** Vorbereitung des Arbeitskräftepotenzials auf die Veränderungen in der Arbeitswelt

→ verbessertes Matching zw. Qualifikationsbedarf und –angebot

→ durch Identifizierung künftig erforderlicher Qualifikatkionen und Kompetenzen in bestimmten Sektoren

→ durch innovative Konzepte und flexible Aus- und Weiterbildungsprogramme

proaktiv, zukunftsorientiert, nachhaltig

➔ **Start:** Oktober 2009

➔ **Zielgruppe:** Arbeitsuchende und Beschäftigte in ausgewählten Sektoren

AMS New Skills Programm

➔ **Schritt 1:** Einrichtung des *Standing Committee on New Skills*

>> *Steuerungsgruppe* *(September 2009)*

➔ **Schritt 2:** Einrichtung von **Spezialistengruppen *(Unternehmenscluster):***

> **Unternehmensvertreter/innen führender Unternehmen und Arbeitgebervertreter/innen** (Wirtschaftskammer, IV)

> Arbeitnehmervertreter/innen (Arbeiterkammer, Gewerkschaften)

> Vertreter/innen von Bildungseinrichtungen (Schulen, Universitäten, Fachhochschulen)

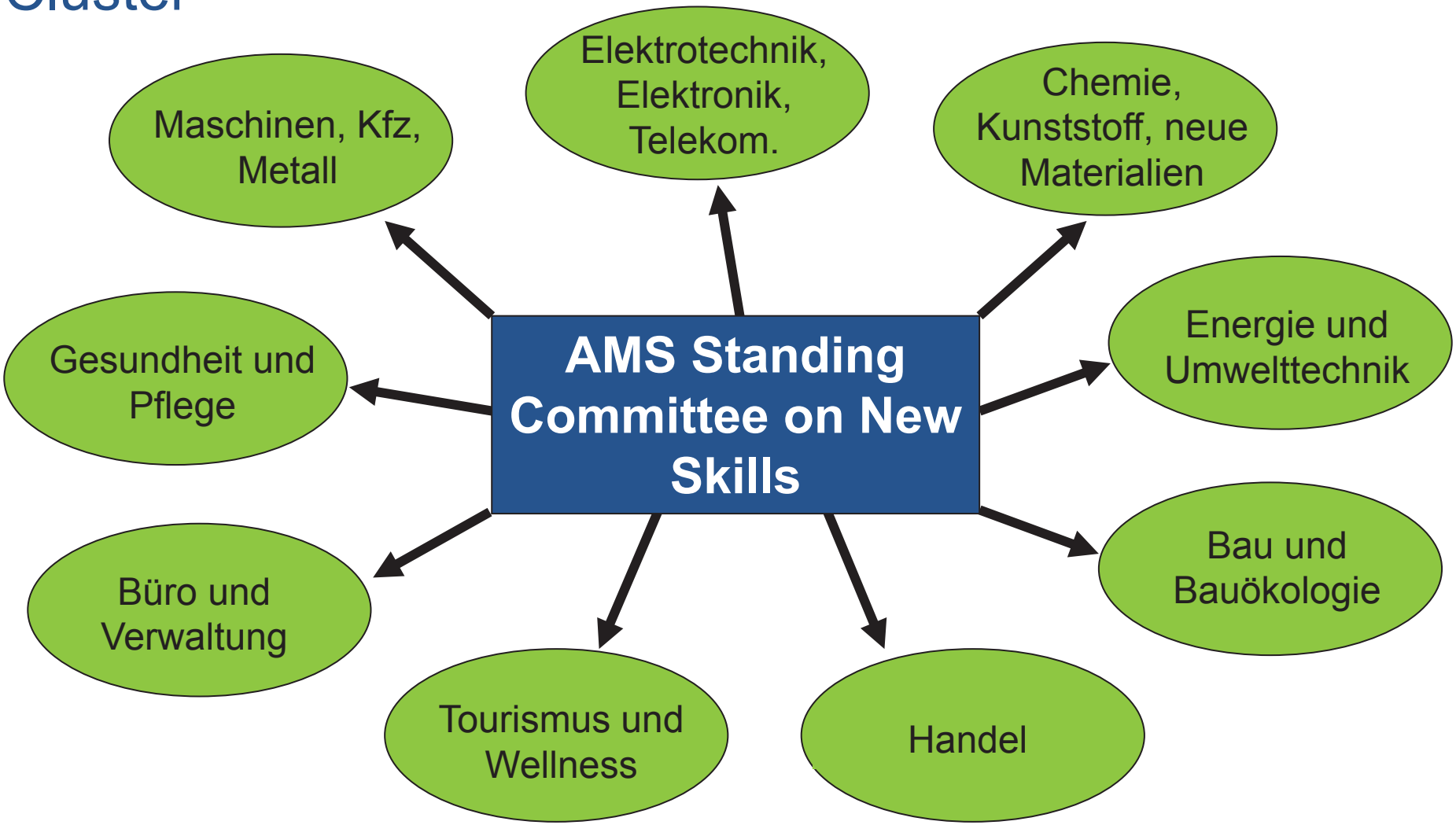
> Vertreter/innen von Weiterbildungseinrichtungen

Erste Phase: Oktober 2009 bis Juni 2010 → 5 Unternehmscluster

Zweite Phase: Dezember 2010 to Juni 2011 → 4 Unternehmenscluster

AMS New Skills Programm

Cluster



AMS New Skills Programm

➔ Leitfragen:

- Welche zentralen Veränderungen und Entwicklungen im jeweiligen Cluster?
- Welche Anforderungen resultieren für Beschäftigte und Arbeitsuchende?
- Schlussfolgerungen für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten

➔ bisher:

- **9 Spezialistengruppen (“Cluster”)** in 27 Workshops
- + Fokusgruppen mit Arbeitsuchenden und Beschäftigten (insb. spezielle Zielgruppen)
- zielgruppenorientierte Fachkurse für Arbeitsuchende in jedem Cluster
- Evaluierung der ersten Umsetzungsphase der Fachkurse

➔ Status: laufendes Projekt

➔ Nächste Schritte:

- Laufende Weiterentwicklung der Fachkurse auf Grundlage der Umsetzungserfahrungen
- Follow Up Sitzungen der Unternehmenscluster (ab 2013)

AMS New Skills Programm

Ergebnisse und Produkte

- **Curricula** für Fachkurse für Arbeitsuchende >> New Skills Fachkurse
  - 11 Bausteinsysteme
- Vorschläge und Empfehlungen für unterschiedliche Adressaten:
  - AMS
  - Entscheidungsträger im Bildungssystem
  - Weiterbildungseinrichtungen
  - Unternehmen
- **11 Kurzberichte** >> für jeden Unternehmenscluster + 2 Arbeitsphasen der Arbeitnehmer/innenfokusgruppen
- **2 Gesamtberichte** >> über die Ergebnisse der Spezialistengruppen in zwei Arbeitsphasen
- **2 Spezialberichte** >> für das Bildungssystem (in Arbeit)

AMS New Skills Programm

Die Ergebnisse: Entwicklungen in der Arbeitswelt



AMS New Skills Programm

Die Ergebnisse: Generelle Empfehlungen

➔ AMS

- präventive Beschäftigungssicherung durch Weiterbildung Beschäftigter
- Fachkurse und Innovationsschulung für Arbeitsuchende

➔ Weiterbildungseinrichtungen

- Zusammenarbeit weiter intensivieren – Vernetzung vorantreiben
- proaktiv auf Unternehmen und AMS zugehen
- Kommunikation in alle Richtungen verbessern

➔ Unternehmen

- Netzwerke und Kooperationen bilden (Cluster, UNI, FH, Schulen, WB …)
- Bewusstsein (Betriebe, Mitarbeiter) schaffen, Motivation steigern
- productive ageing und Wissenstransfer sichern
- zeitliche und finanzielle Rahmenbedingungen schaffen

AMS New Skills Programm

Die Ergebnisse: Curricula

Grundsätzliches/Ziel:

- durch Kompaktschulung auf den aktuellen Stand der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten bringen
- Fachcurricula zu jedem Berufsbereich
- bereichsübergreifende Vorschläge: IT und English

Zielgruppen:

- arbeitsuchende Personen mit Erfahrung im jeweiligen Berufsbereich
- und/oder Berufsausbildung im jeweiligen Bereich
- insbesondere: WiedereinsteigerInnen und ältere Arbeitsuchende

allen Vorschlägen gemeinsam:

- modularer Aufbau
- Verbindung Grundlagen + Innovationswissen
- inkl. Bewerbungstraining + Praktikum
- ZIEL: Abschluss mit Fach-Zertifikat

AMS New Skills Programm

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

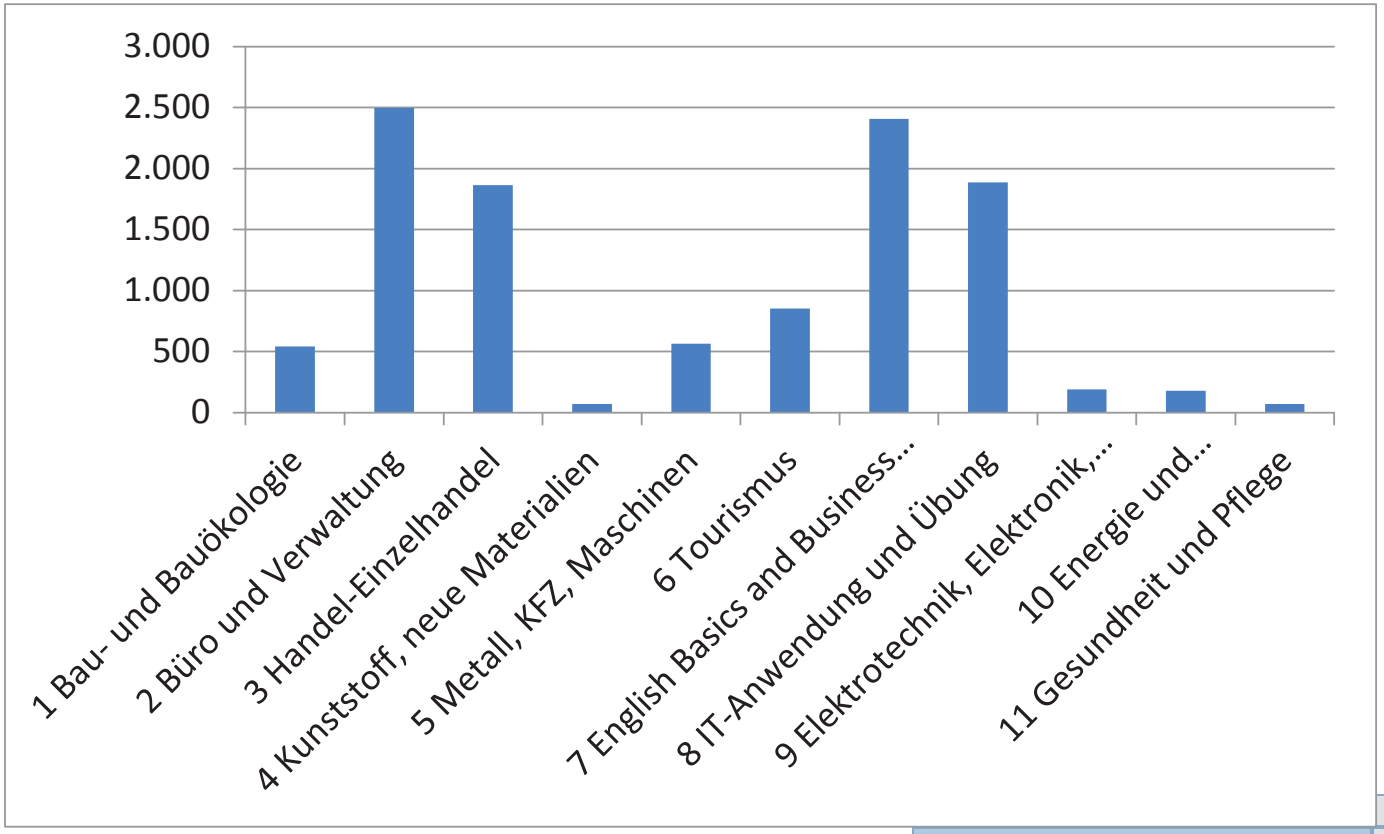
New Skills

Mag. Helmut Rainer
AMS Österreich

NEW SKILLS

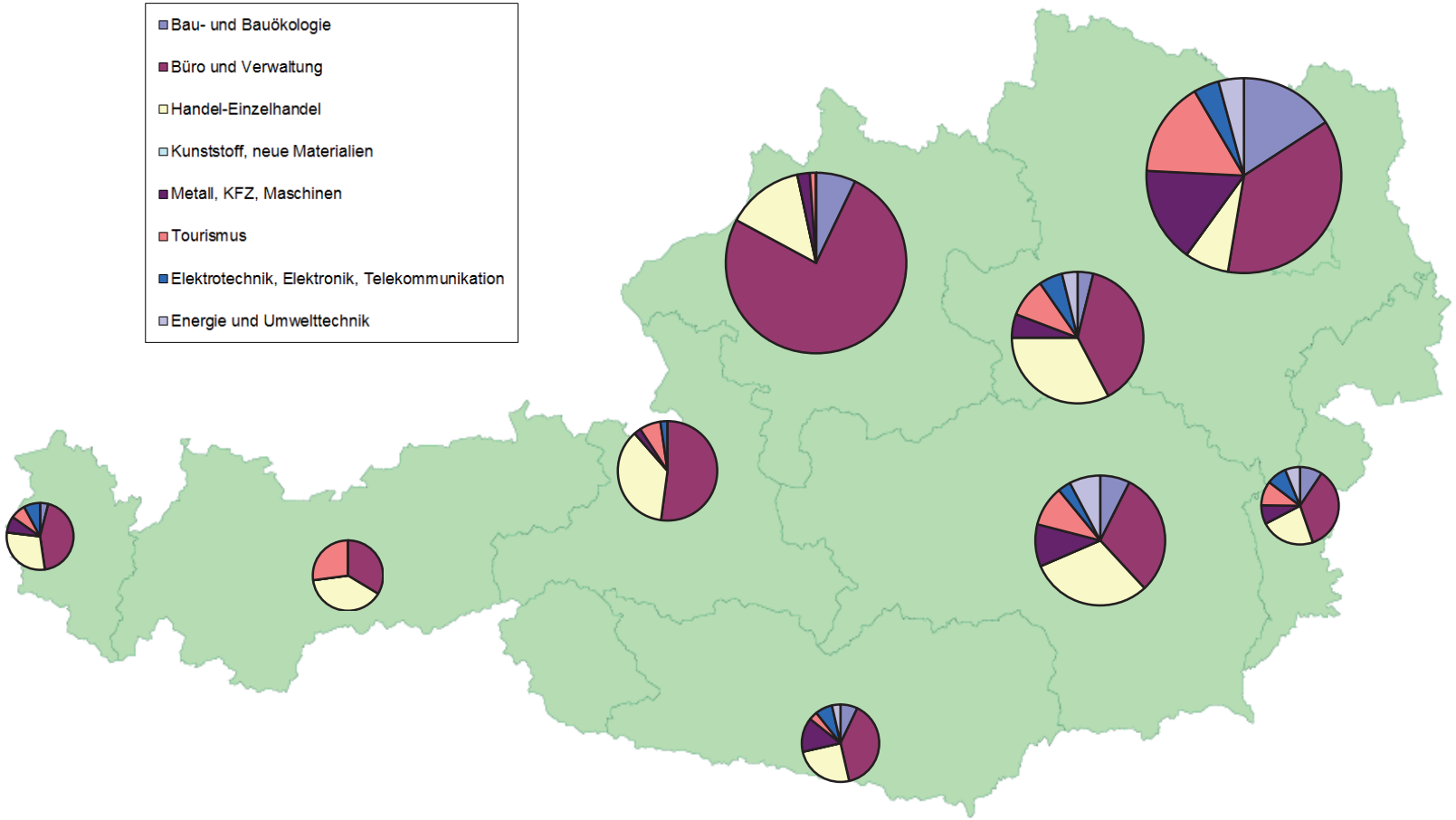
Februar 2013

TN gesamt



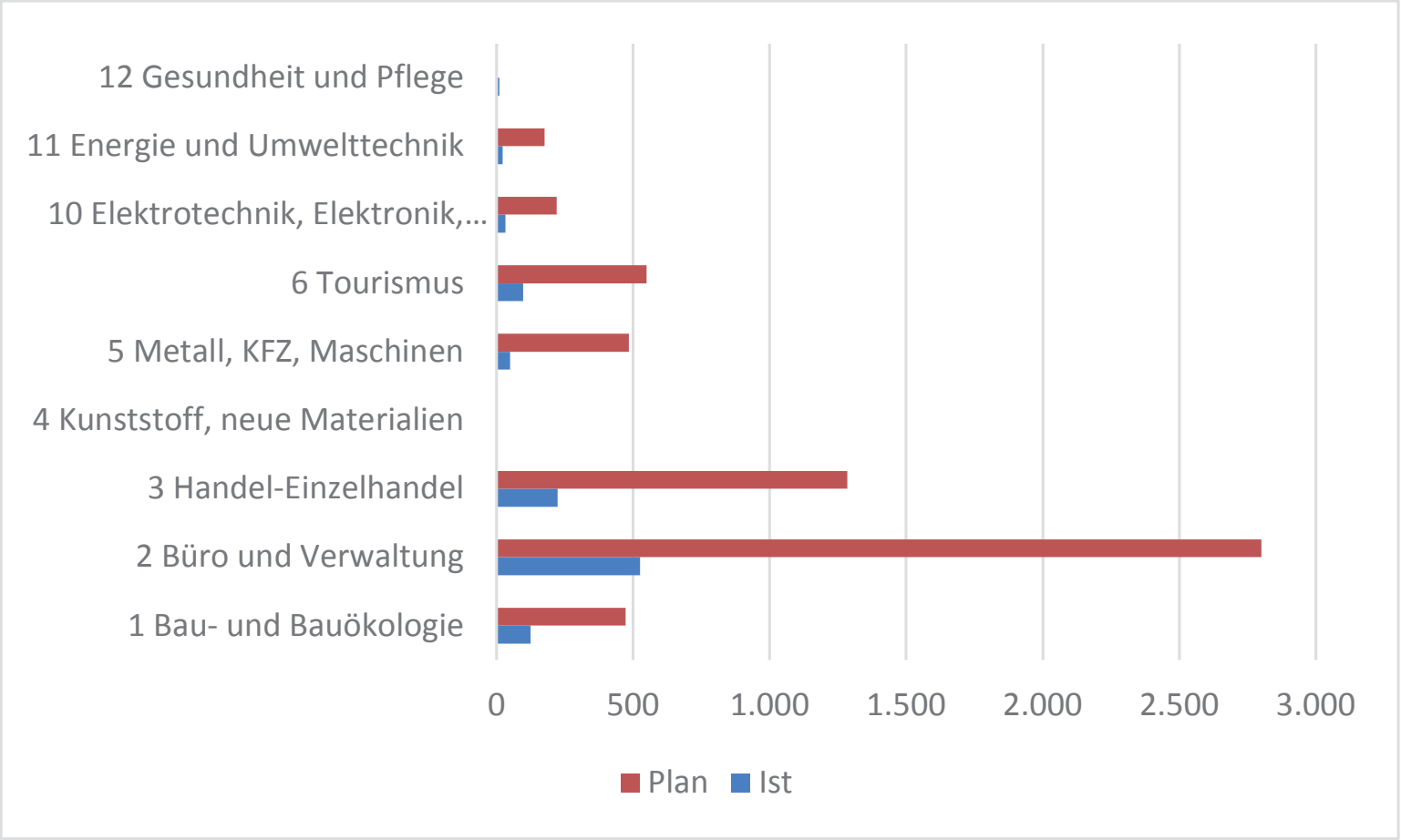
1 Bau- und Bauökologie	**541**
2 Büro und Verwaltung	**2.497**
3 Handel-Einzelhandel	**1.865**
4 Kunststoff, neue Materialien	**70**
5 Metall, KFZ, Maschinen	**562**
6 Tourismus	**852**
7 English Basics and Business (and Technical)	**2.408**
8 IT-Anwendung und Übung	**1.884**
9 Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation	**191**
10 Energie und Umwelttechnik	**178**
11 Gesundheit und Pflege	**69**
Fachbereich	**10.874**

Planung 2013



Verteilung nach Cluster und TN-Kapazitäten

Aktueller Stand (Plan – Ist 2013)



Aktueller Stand (Plan – Ist 2013)

Bestand Personen	Ist	Plan	
1 Bau- und Bauökologie	124	472	26%
2 Büro und Verw altung	526	2.800	19%
3 Handel-Einzelhandel	223	1.284	17%
4 Kunststoff, neue Materialien	2	0	
5 Metall, KFZ, Maschinen	49	484	10%
6 Tourismus	98	549	18%
10 Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation	33	220	15%
11 Energie und Umw elttechnik	22	176	13%
12 Gesundheit und Pflege	11	0	
	1.589	**5.985**	**27%**

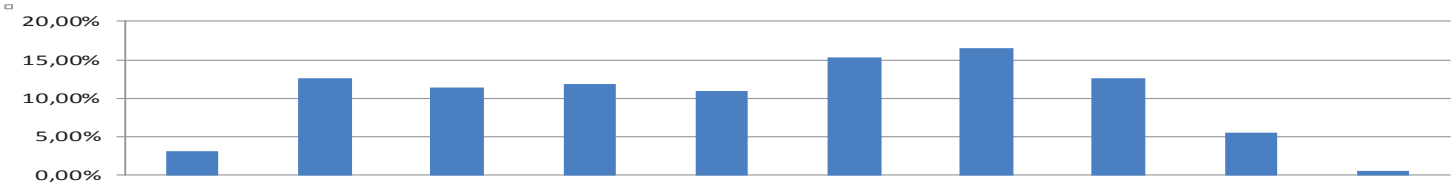
Plan

Kosten: 11,2 Mio (25,5 Mio mit English & IT)

TN Gesamt: 17.500 (mit English & IT)

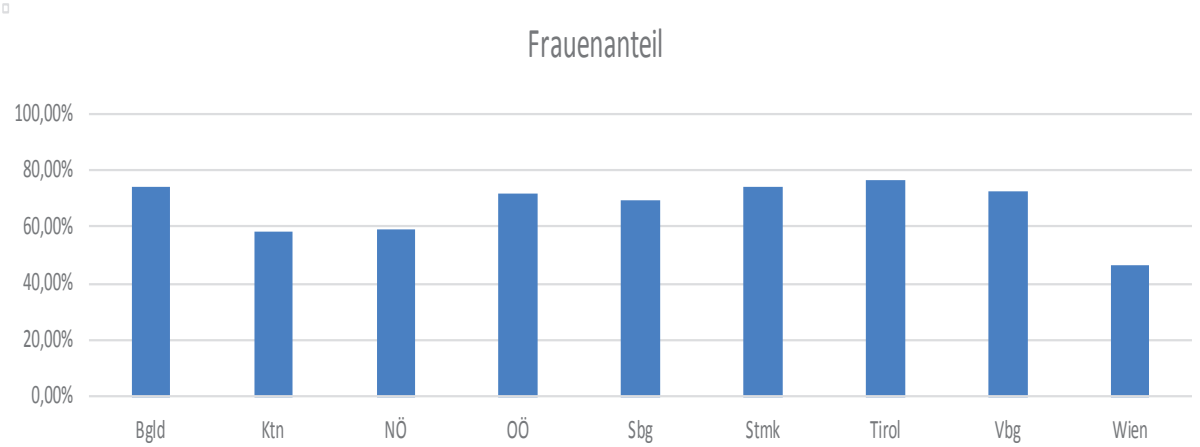
Altersstruktur

Anzahl Personen im Programm	Basic	Intensiv	% des Gesamtwertes (Basic / Intensiv)	Basic / Intensiv	
>= 15 bis < 20 Jahre	157	118	3,09%	**274**	
>= 20 bis < 25 Jahre	731	396	12,60%	**1.117**	
>= 25 bis < 30 Jahre	665	352	11,36%	**1.007**	
>= 30 bis < 35 Jahre	681	384	11,81%	**1.047**	
>= 35 bis < 40 Jahre	672	309	10,90%	**966**	
>= 40 bis < 45 Jahre	940	443	15,36%	**1.361**	**50,50%**
>= 45 bis < 50 Jahre	1.015	467	16,50%	**1.462**	
>= 50 bis < 55 Jahre	842	295	12,63%	**1.119**	
>= 55 bis < 60 Jahre	380	111	5,46%	**484**	
>= 60 bis < 65 Jahre	39	11	0,55%	**49**	
Gesamtsumme	**6.111**	**2.884**	**100,00%**	**8.862**	



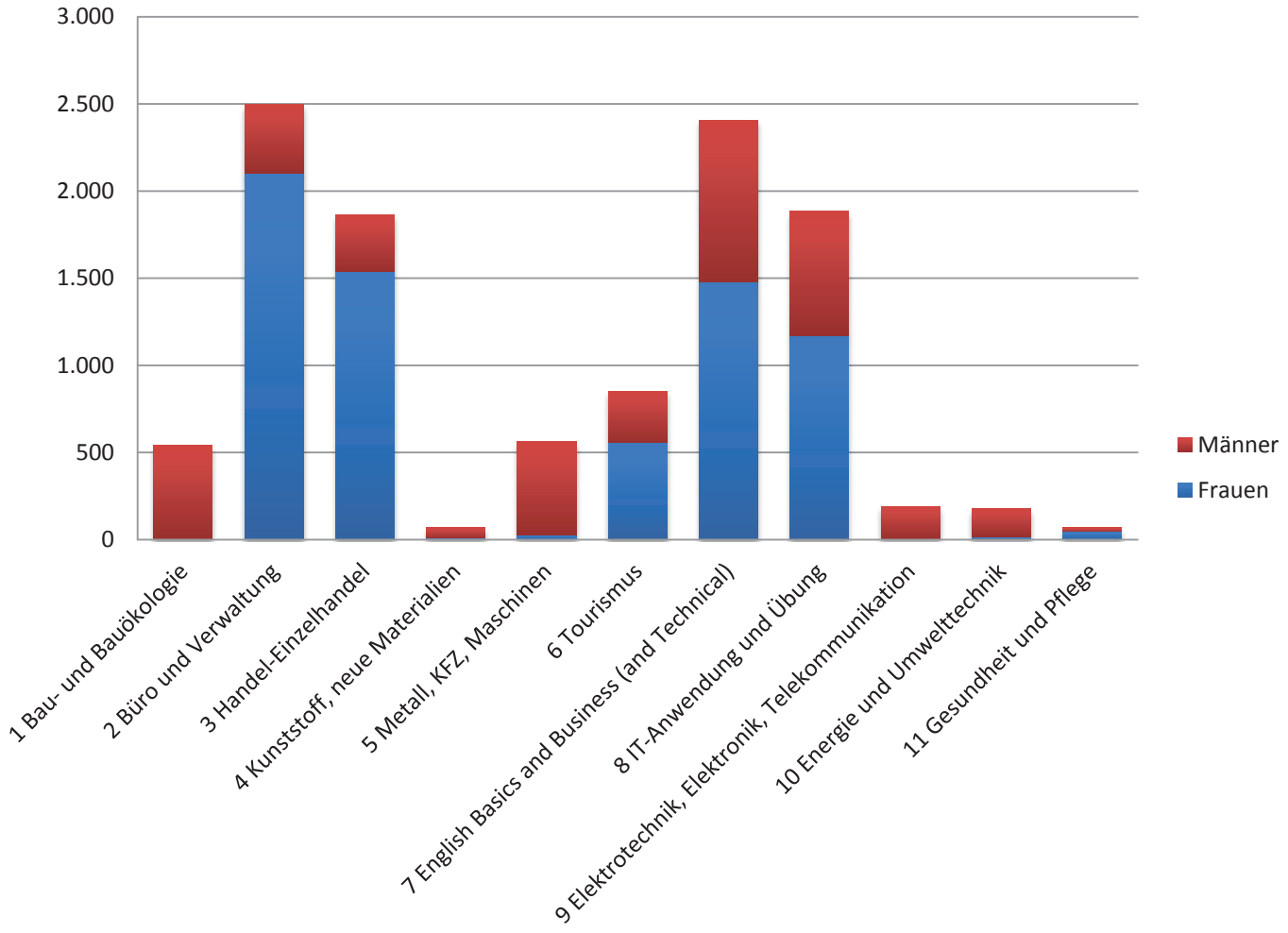
Frauenanteil

Gesamt: 62%

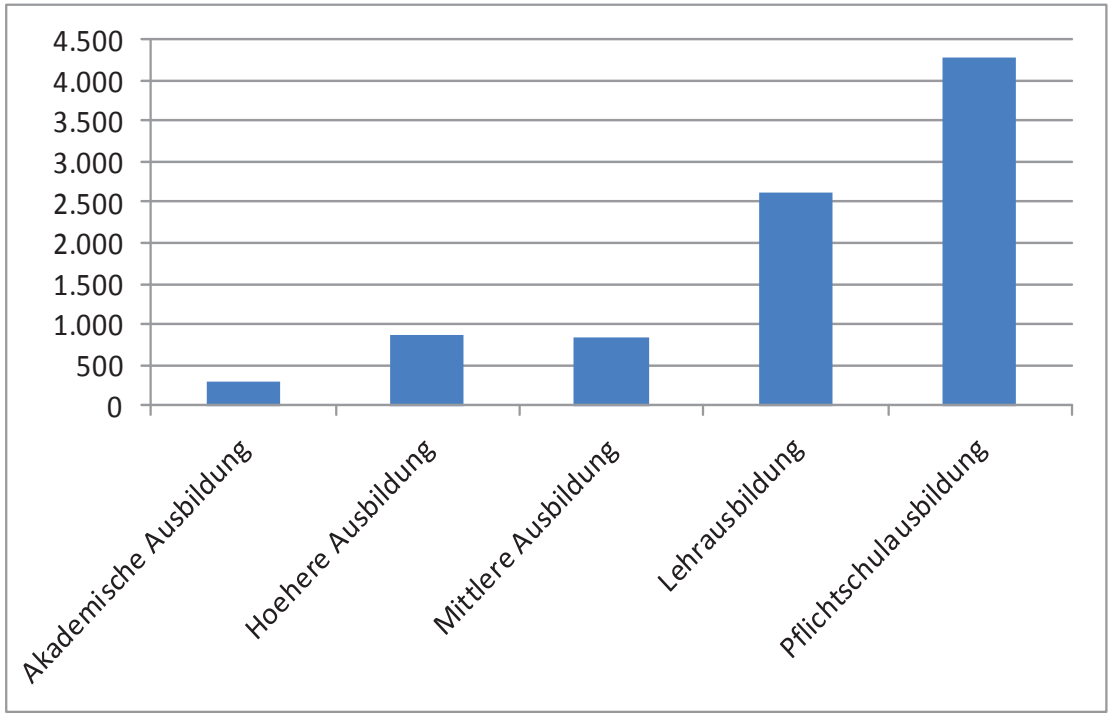


		Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	
Frauenanteil	Basic	71,08%	61,07%	60,16%	73,41%	68,76%	71,03%	74,72%	76,62%	44,12%	**62,57%**
	Intensiv	79,43%	48,92%	57,54%	69,18%	71,57%	77,96%	80,80%	62,72%	48,61%	**62,58%**
	Basic / Intensiv	**74,27%**	**58,48%**	**59,12%**	**72,11%**	**69,17%**	**73,92%**	**76,73%**	**72,40%**	**46,39%**	62,71%

Frauenanteil nach Fachbereichen



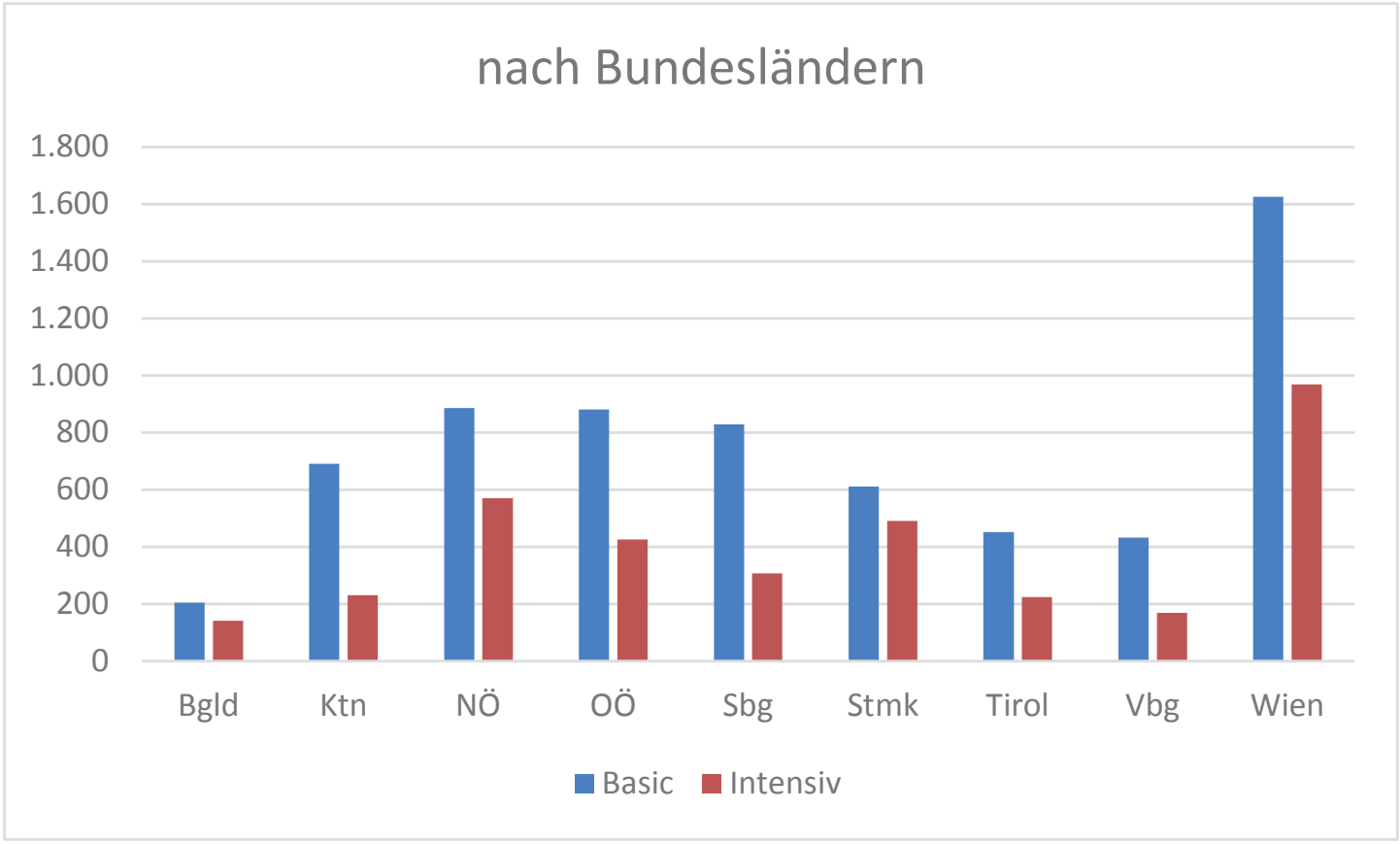
Bildungsniveau



Bildungsniveau

Anzahl Personen im Programm	Basic		Intensiv		Basic / Intensiv	
Akademische Ausbildung	164	58%	123	43%	**283**	**3%**
Hoehere Ausbildung	478	55%	397	46%	**866**	**10%**
Mittlere Ausbildung	535	63%	326	39%	**843**	**10%**
Lehrausbildung	**1.842**	**71%**	**806**	**31%**	**2.608**	**29%**
Pflichtschulausbildung	**3.096**	**72%**	**1.233**	**29%**	**4.271**	**48%**
Ungeklaert	1	100%	0	0%	**1**	**0%**
Ausbildung	**6.111**	**69%**	**2.884**	**33%**	**8.862**	**100%**

Basic - Intensiv



Zielgruppe neu

Personen

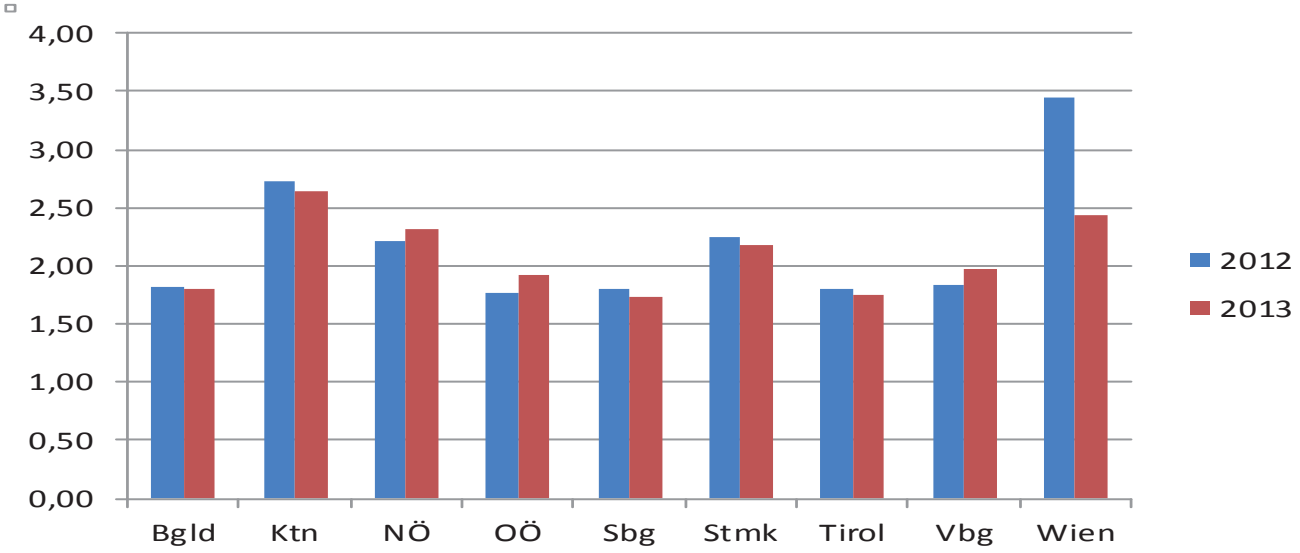
- **mit einschlägiger Ausbildung im jeweiligen Fachbereich**

und/oder

- **mehrjähriger Berufserfahrung im jeweiligen Fachbereich**

Besonderes Augenmerk ist auf die Zielgruppe 45+ zu richten.

Teilnahmezufriedenheit



Wie beurteilen Sie den praktischen Nutzen der Schulung - und zwar als Vorbereitung auf Ihre zukünftige Arbeitstätigkeit, auf Ihre Jobsuche bzw. Ihren Wiedereinstieg?

Teilnahmezufriedenheit

	Durchschnittsnote		Abgegebene Fragebögen	
	2012	**2013**	**2012**	**2013**
Bgld	1,81	1,80	43	258
Ktn	2,72	2,65	133	612
NÖ	2,21	2,32	268	893
OÖ	1,77	1,92	100	888
Sbg	1,81	1,73	103	771
Stmk	2,25	2,19	171	697
Tirol	1,79	1,76	104	504
Vbg	1,83	1,97	49	284
Wien	3,44	2,43	29	1.331
Gesamt	**2,15**	**2,15**	**1.000**	**6.238**

Alle BM	
2010	1,88
2011	1,86
2012	1,91

Wie beurteilen Sie den praktischen Nutzen der Schulung - und zwar als Vorbereitung auf Ihre zukünftige Arbeitstätigkeit, auf Ihre Jobsuche bzw. Ihren Wiedereinstieg?

Teilnahmezufriedenheit

	Durchschnittsnote	Abgegebene Fragebögen
1 Bau- und Bauökologie	**2,74**	**243**
2 Büro und Verw altung	**2,26**	**1.219**
3 Handel-Einzelhandel	**1,99**	**1.076**
4 Kunststoff, neue Materialien	**2,83**	**42**
5 Metall, KFZ, Maschinen	**2,61**	**313**
6 Tourismus	**2,67**	**421**
7 English Basics and Business (and Technical)	**1,89**	**1.409**
8 IT-Anw endung und Übung	**1,91**	**1.242**
9 Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation	**2,66**	**112**
10 Energie und Umw elttechnik	**3,45**	**89**
11 Gesundheit und Pflege	**1,83**	**72**
Fachbereich	**2,15**	**6.238**
25.02.2013	- 1 -	11:07:58

Wie beurteilen Sie den praktischen Nutzen der Schulung - und zwar als Vorbereitung auf Ihre zukünftige Arbeitstätigkeit, auf Ihre Jobsuche bzw. Ihren Wiedereinstieg?

Arbeitsmarkterfolg

NEW SKILLS

- Evaluation: 35% (Daten bis Mitte 2012)
- Aktuell: 37 % (ohne EDV und IT)

Genereller AM-Erfolg: 35,5%

New Skills

Mag. Wolfgang Bliem
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Tag der Forschung – Kompetenzen und Qualifikationen

Evaluierung des AMS-Programmes „New Skills“

28. Februar 2013

Mag. Wolfgang Bliem

AutorInnen der Studie: Roland Löffler (*öibf*), Silvia Weiß (ibw)

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Inhalt und Ziel des Projektes

- **Bisherige Meilensteine des „Standing Committee on New Skills“**
  - Workshops Spezialistengruppen; Erhebung Qualifikationsbedarf (2009-2011)
  - erste Tranche Curricula (2011)
  - erste AMS-Schulungen im Programm „New Skills“ (2011 und 2012)
  - Überarbeitung der Curricula (2012)
  - erste Absolventen/Absolventinnen (2012)
  - erste Arbeitsaufnahmen von Absolventen/Absolventinnen (2012)

- **Evaluierung der AMS-Maßnahme „New Skills“:**
  - Befragung von RGS-Berater/innen
  - Analyse von Daten aus dem AMS-Datawarehouse
  - Befragung der Teilnehmer/innen von „New Skills“-Fachkursen
  - Befragung von Betrieben, die Personen aus „New Skills“-Fachkursen eingestellt haben und Betrieben aus einer Zufallsstichprobe

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Befragung von Berater/innen in RGSen

qualitative Tiefeninterviews mit fünf Berater/innen aus regionalen Geschäftsstellen

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Ergebnisse 1/2

- Berater/innen sind über das „New Skills“ – Programm informiert; Zielgruppe war teilweise unklar (Wiedereinsteiger/innen, Umschulung, …)
- Einschätzung des Programms: positiv → inhaltliche Zielorientierung, Inhalte der Kurse kommen Anforderungen des Arbeitsmarktes entgegen
- Informationen über „New Skills“: teilweise zu wenig ausführlich und zu kurzfristig
- Informationsweitergabe an potenzielle TN: Beratungsgespräche, Informationstag
- häufigste Fragen der potenziellen TN: Inhalt und Dauer
- „beliebteste“ Fachkurse: English Business and Technical, Büro und Verwaltung (korreliert mit AMS-internen Daten)

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Ergebnisse 2/2

- **unterschiedlich starke Nutzung** der „New Skills“-Fachkurse in RGSen:
  - hoher Anteil: aktive Abteilung „Kursbetreuung“
  - durchschnittlicher Anteil: Programm regional nicht passend (eher Fachkräfte-Ausbildungen)
  - niedriger Anteil: zu kurzfristige Planungsmöglichkeit des Programms
- **Verbesserungsbedarf:**
  - flexiblere Curricula → umgesetzt
  - Möglichkeit zur Vergabe von Teilzertifikaten → umgesetzt
  - Trainer/innen: für Spezialausbildungen kaum Trainer/innen vorhanden
  - teilweise Unsicherheit über die Zielgruppe
- **Empfehlungen:**
  - eventuell nochmals detaillierte Informationen über die Zielgruppe(n)
  - spezialisierte Trainer/innen: evtl. Kooperation von Weiterbildungseinrichtungen mit Betrieben

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Analyse der Administrativdaten

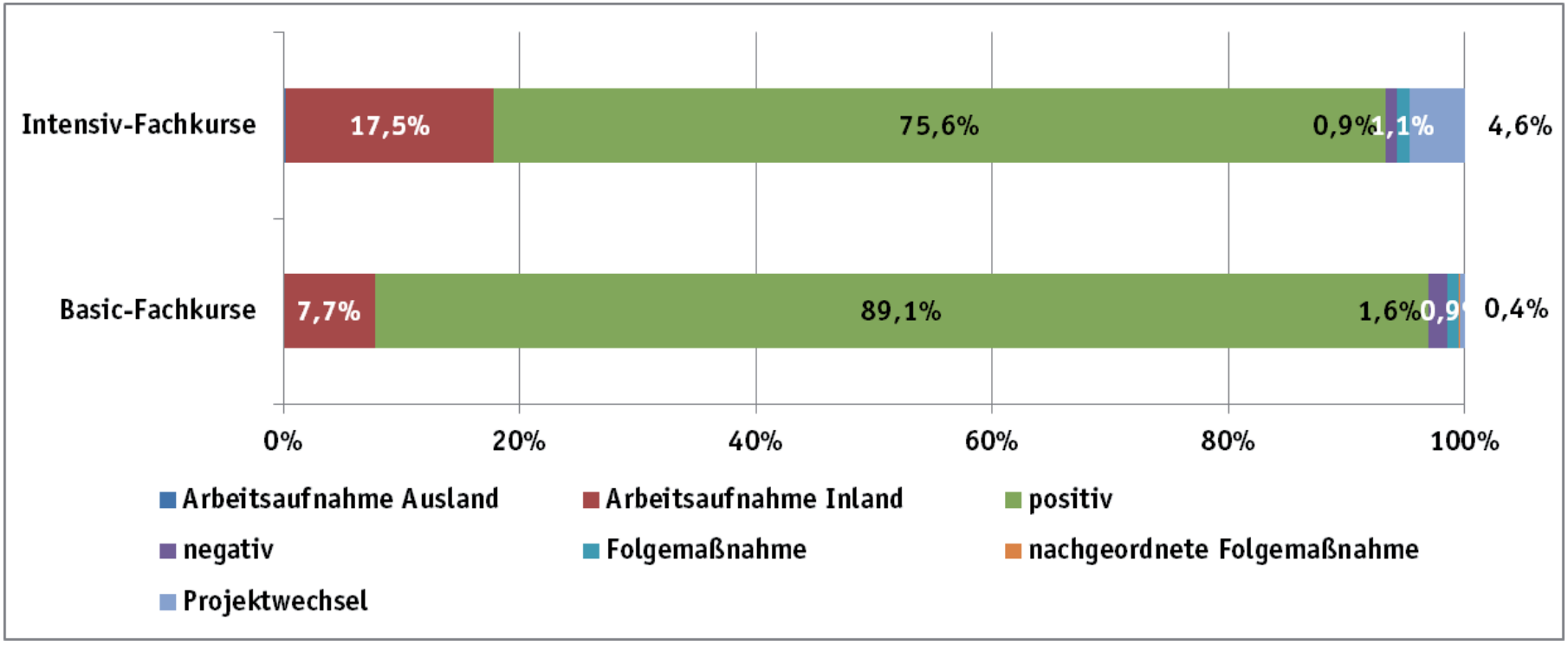
233 Fachkurse berücksichtigt (bis 30.6.2012 beendet)

über 30 Maßnahmenträger

4.571 Maßnahmenteilnahmen untersucht

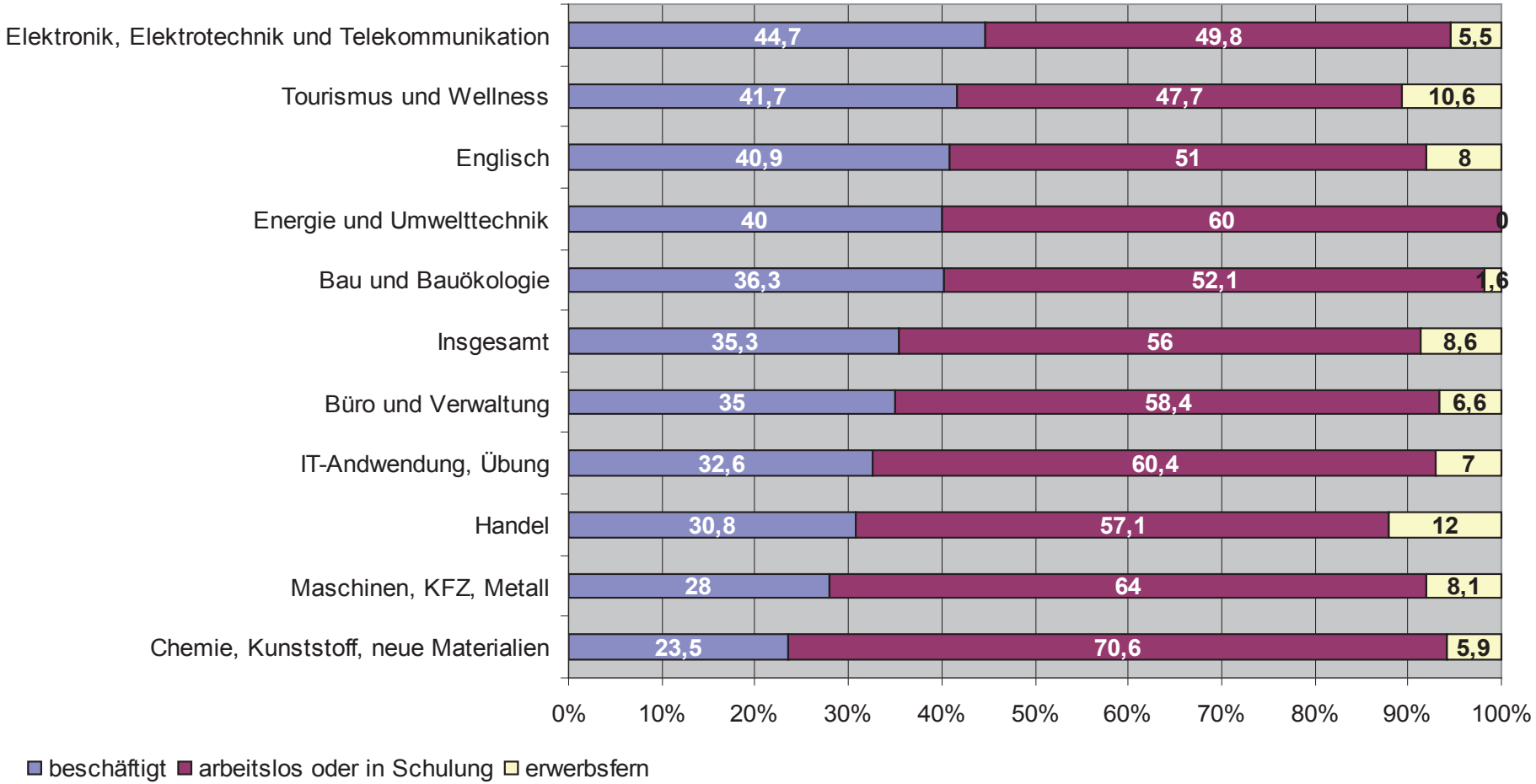
Ergebnisse 1/2

Beendigungsgrund der absolvierten Maßnahmenteilnahmen



Ergebnisse 2/2

Status der Teilnehmer/innen drei Monate nach Beendigung der Fachkurse



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG AN DEN SCHNITTSTELLEN BILDUNG, WIRTSCHAFT UND QUALIFIKATION

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Ergebnisse der Teilnehmer/innenbefragung

Grundgesamtheit 4.571 (Teilnahmedaten; Beendigung per 30.6.2012);
davon Bruttostichprobe 2.827 Personen

Schichtung der Bruttostichprobe nach Geschlecht, Altersgruppen, Art und Fachbereich der Fachkurse

Rücklauf (Nettostichprobe): 250 Interviews

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit der Beratung durch das AMS

Wie beurteilen Sie die Beratung des AMS zu den „New-Skills“-Fachkursen?

Beratung	Männer	Frauen	Gesamt
Sehr gut (Das AMS hat mich ausführlich und umfassend beraten)	48,2%	34,7%	39,2%
Gut (Das AMS hat mich ausreichend informiert und beraten)	26,5%	23,4%	24,4%
Zufriedenstellend (Das AMS hat mir nur die Basisinformationen gegeben)	14,5%	25,1%	21,6%
Unzureichend (Das AMS hat mir nicht ausreichend informiert)	8,4%	10,8%	10,0%
Das AMS hat mich gar nicht informiert. Ich musste selbst auf die New-Skills-Fachkurse hinweisen	2,4%	1,8%	2,0%
Anderes, und zwar…	0,0%	4,2%	2,8%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Ø	**1,90**	**2,34**	**2,09**

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit den „New Skills“-Fachkursen

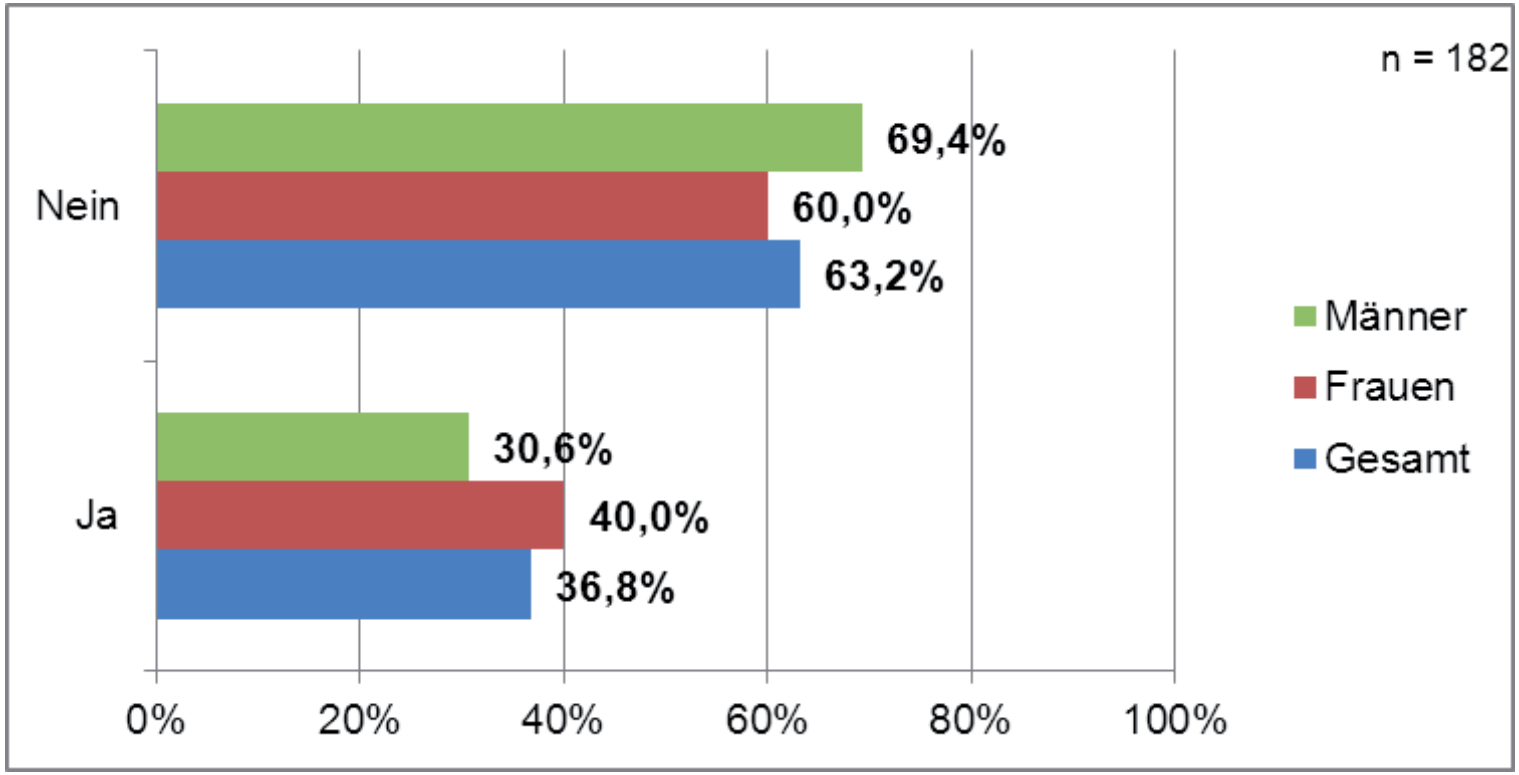
Wie zufrieden waren Sie mit der Ausbildung im „New-Skills“-Fachkurs insgesamt?

Zufriedenheit mit Kurs	Männer	Frauen	Gesamt
sehr zufrieden	45,8%	38,3%	40,8%
eher zufrieden	31,3%	32,3%	32,0%
eher nicht zufrieden	10,8%	22,2%	18,4%
gar nicht zufrieden	12,0%	7,2%	8,8%
Gesamt	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Ø	**1,89**	**1,98**	**1,95**

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Beschäftigungsaufnahme nach „New Skills“-Fachkurs

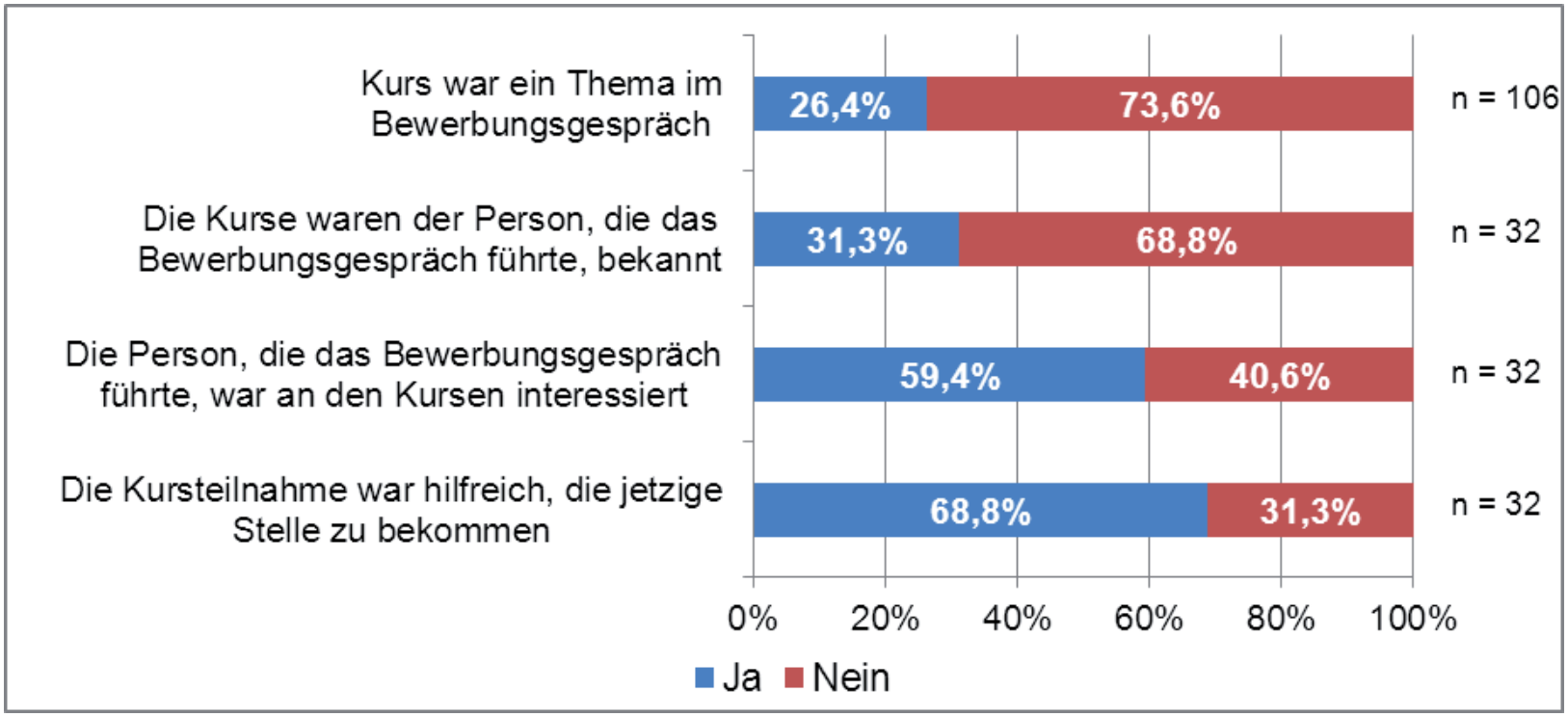
Haben Sie nach Austritt/Abschluss des „New-Skills“-Fachkurses ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen?



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Beitrag der „New Skills“-Fachkurse zur Arbeitsaufnahme

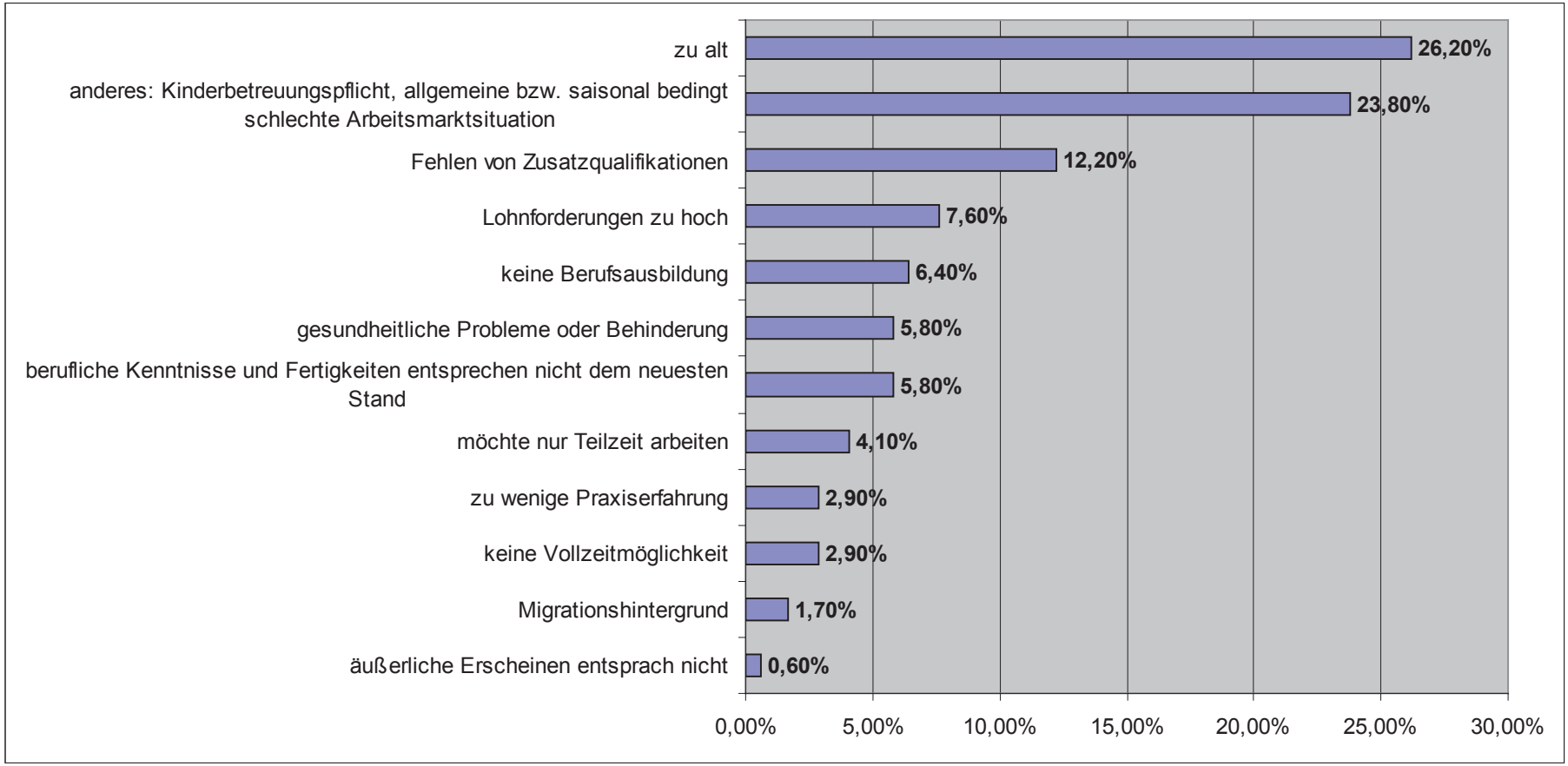
Beitrag der „New Skills“-Fachkurse zur Arbeitsaufnahme, n=202



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Gründe für die Erfolglosigkeit von Bewerbungen

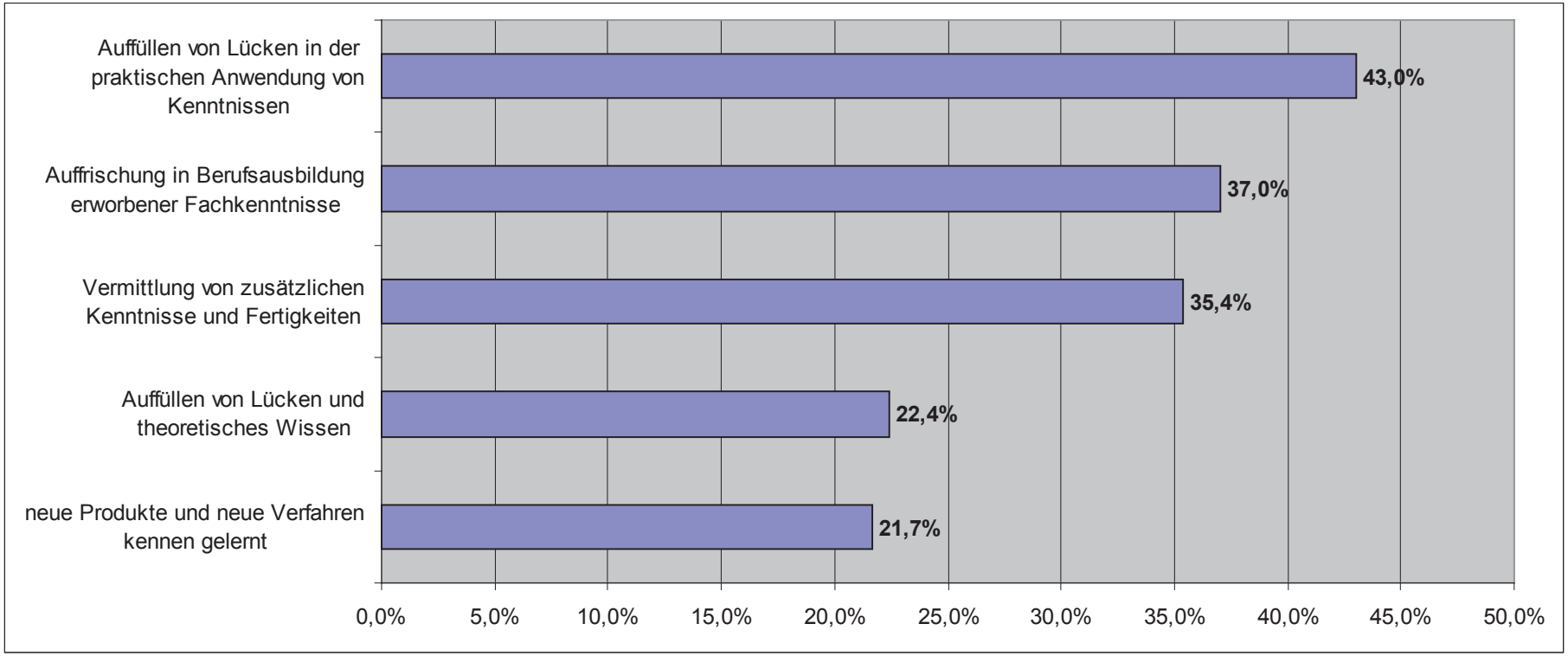
Warum glauben Sie, waren Ihre Bewerbungen bisher erfolglos? (Mehrfachnennungen möglich), n=115



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Nutzen des „New Skills“-Fachkurses

Was hat Ihnen diese Schulung gebracht? (Mehrfachnennungen möglich), n=254



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Ergebnisse der Betriebsbefragung

30 qualitative Interviews mit Betrieben

– Betriebe, die „New Skills“-Absolventen/Absolventinnen einstellten
– allgemeine Betriebe aus einer österreichweiten Zufallsstichprobe

Schichtung der Betriebe nach Berufsbereich, Bundesland und Betriebsgröße

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Allgemeines

- positive Erfahrungen: Absolventen/Absolventinnen sind aktiver und motivierter
- irrelevant welches „Programm“ besucht wird; Aufnahmekriterien sind:
  - Grundausbildung
  - Kenntnisse und Fertigkeiten
  - Persönlichkeit
  - Potenzial, den Anforderungen des Betriebes gewachsen zu sein
- „New Skills“-Teilnahme bei Bewerbungen kein ausschlaggebendes Kriterium
- Schulungszertifikate
  - teilweise relevant
  - wenn, dann sollten folgende Punkte enthalten sein:
    - Transparenz: welche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen werden erworben
    - Anzahl und Art der Prüfungen
    - klare Angaben über die Dauer des Kurses bzw. den Zeitaufwand der TN
    - Angaben über tatsächliche Anwesenheitszeiten der Teilnehmer/innen

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Bewertung von „New Skills“-Fachkursen

- modulares Kurssystem bringt individuelle bzw. persönliche Förderung von TN
- durch modulares System hohe Motivation der Absolventen/Absolventinnen erwartet
- Aufteilung nach Berufsbereichen kommt betrieblichen Bedürfnissen entgegen
- Aufbau der Kurse ermöglicht Wiedereingliederung von langfristig arbeitsuchenden Personen oder jenen, die aus gesundheitlichen Gründen Beruf nicht mehr ausüben können
- Verbesserungsbedarf: BB „Handel“ und „Büro und Verwaltung“: Verstärkung der Sprachkenntnisse, Bewerbungs-, Persönlichkeits- und Kommunikationstraining

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

AMS Qualifizierungsförderung und „New Skills“

- Unternehmen würden aktive Mitarbeiter/innen in „New Skills“-Fachkurse entsenden, wenn:
  - Kursinhalte für betriebliche Anforderungen passen
  - aktuelle Auslastung in Unternehmen dies erlaubt
- aktive Mitarbeiter/innnen nur in einzelne Module, nicht in ganzen Kurs
- potenzielle Zielgruppe: Neu- bzw. Wiedereinsteiger/innen, Umsteiger/innen, erfahrene Mitarbeiter/innen die Kenntnisse und Fertigkeiten auffrischen
- Qualifizierungsförderung
  - große und mittlere Unternehmen: Kurskostenübernahme nicht ausschlaggebend, ist aber ein Anreiz; → Vorrang hat interne Weiterbildung
  - Kleinunternehmen: Kurskostenübernahme sehr wichtig; → keine interne WB
  - außerdem: Mobilitätskosten (An-Abreise, Übernachtung und Verpflegung), → Ausfallzeiten (Personalkosten) nur bedingt

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Qualifikationen im eJobRoom

Mag.ª Karin Hackensöllner-Ali
AMS Österreich

Qualifikationen im eJob-Room

Tag der Forschung

Karin Hackensöllner-Ali
Feber 2012

Wir verbinden Mensch und Arbeit

- Wer kann was (AS)
- Wer sucht was (UN)

- Kann ausgedrückt werden durch
  - A) Beruf
  - B) Qualifikationen (Kenntnisse und Fertigkeiten)

- Medium der Veröffentlichung: eJob-Room

QUELLEN FÜR DIE FACHQUALIFIKATIONEN

- AMS-BIS (Qualifikationen stammen aus Expertenbefragungen und Stellenmarktanalysen)
- Stellenmarktanalysen von GfK und Mair (sind hauptsächlich aus den Printmedien)
- Online Stellenbörsen wie jobkralle, icjobs, betriebseigene Stellenangebote
- eJob-Room (besonders beim Facharbeiter-Qualifikationsniveau)

Qualifikationen für die Erstellung von Inseraten

- eJob-Room: möglich für UserInnen, die registriert sind und eine Bewerbung bzw. ein Stellenangebot schalten

- AMS-BeraterInnen: im Intranet ‚Qualifikationssuche‘ unter Tools (auch verlinkt mit 6-Steller)

Qualifikationen im eJob-Room

- Online mit der Sommerrelease 2009
- NICHT zum Matchen – aber zur SUCHE
- im registrierten Bereich des eJob-Room: für UN + AS
- Pro Stammberuf können ca. 10-15 Fachqualifikationen angekreuzt werden – Ausnahmen mit 30 Qualifikationen (z.B. bei IT jobs oder im höherqualifizierten Bereich)
- Nur Fachqualifikationen – KEINE Soft Skills
- Qualifikationen sind durch Ankreuzen auswählbar, im Inserat scheinen nur die Angekreuzten auf

Qualifikationen im eJob-Room weitere Qualifikationen

- Eingabefeld „Weitere Qualifikationen“
- Max. 5 können eingegeben werden
- Mit ‚Prompting‘ hinterlegt – aus allen Fachqualifikationen, nicht berufsspezifisch
  - Z.B. Projektmanagement, Projekterfahrung, Projektierung, Projektleitung, Projektabwicklung, Projektorganisation, Projektmanagementkenntnisse, Projektverwaltung etc.
- Freie Eingabe ist auch möglich

Beispiel für die Eingabe

- **LagerarbeiterIn**

Qualifikation

☑ Bestellwesen	☐ Schichtarbeit
☑ EDV-Anwendungskenntnisse	☐ Verpacken
☐ Inventur	☑ Warenannahme
☐ Kommissionierung	☐ Wareneingangskontrolle
☑ Lagerbestandskontrolle	
☐ Scannen	

Weitere Qualifikationen:

Weitere Qualifikationen

Staplerschein

Beispiel für die Ansicht im Stellenangebot

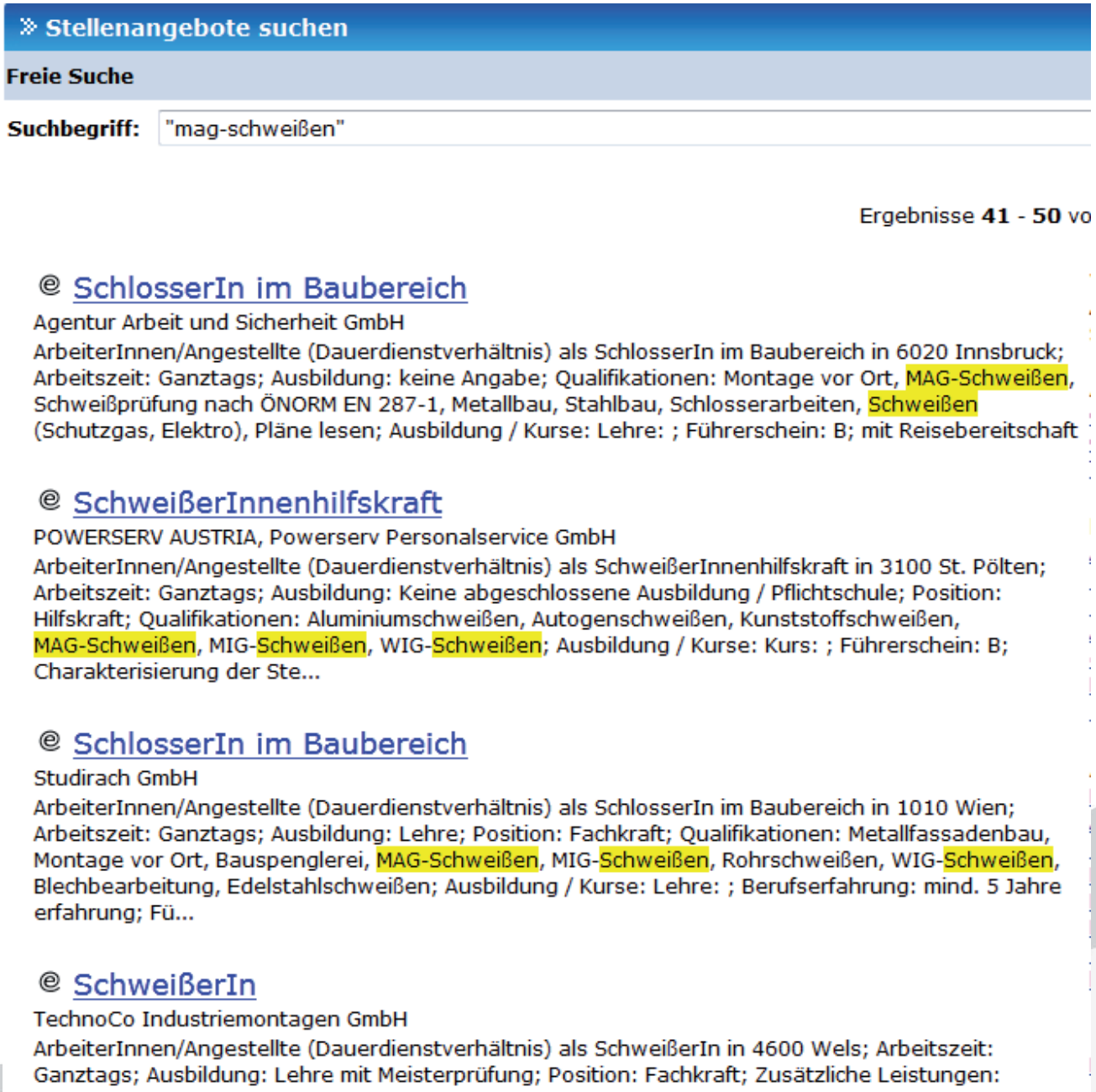
Unternehmen:	STEP-Steininger GmbH
Dienstverhältnis:	ArbeiterInnen/Angestellte (Dauerdienstverhältnis)
Berufsgruppe:	LagerarbeiterIn
Arbeitsort:	6850 Dornbirn
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Anforderungen

Qualifikation	
EDV-Anwendungskenntnisse	STAPLERSCHEIN, Praxis als Staplerfahrer
Kommissionierung	Verpacken
Lagerbestandskontrolle	Warenannahme
Scannen	Wareneingangskontrolle
Schichtarbeit	

7

Beispiel für Such-ergebnis



» Stellenangebote suchen

Freie Suche

Suchbegriff: "mag-schweißen"

Ergebnisse **41** - **50** vo

SchlosserIn im Baubereich
Agentur Arbeit und Sicherheit GmbH
ArbeiterInnen/Angestellte (Dauerdienstverhältnis) als SchlosserIn im Baubereich in 6020 Innsbruck; Arbeitszeit: Ganztags; Ausbildung: keine Angabe; Qualifikationen: Montage vor Ort, MAG-Schweißen, Schweißprüfung nach ÖNORM EN 287-1, Metallbau, Stahlbau, Schlosserarbeiten, Schweißen (Schutzgas, Elektro), Pläne lesen; Ausbildung / Kurse: Lehre: ; Führerschein: B; mit Reisebereitschaft

SchweißerInnenhilfskraft
POWERSERV AUSTRIA, Powerserv Personalservice GmbH
ArbeiterInnen/Angestellte (Dauerdienstverhältnis) als SchweißerInnenhilfskraft in 3100 St. Pölten; Arbeitszeit: Ganztags; Ausbildung: Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule; Position: Hilfskraft; Qualifikationen: Aluminiumschweißen, Autogenschweißen, Kunststoffschweißen, MAG-Schweißen, MIG-Schweißen, WIG-Schweißen; Ausbildung / Kurse: Kurs: ; Führerschein: B; Charakterisierung der Ste...

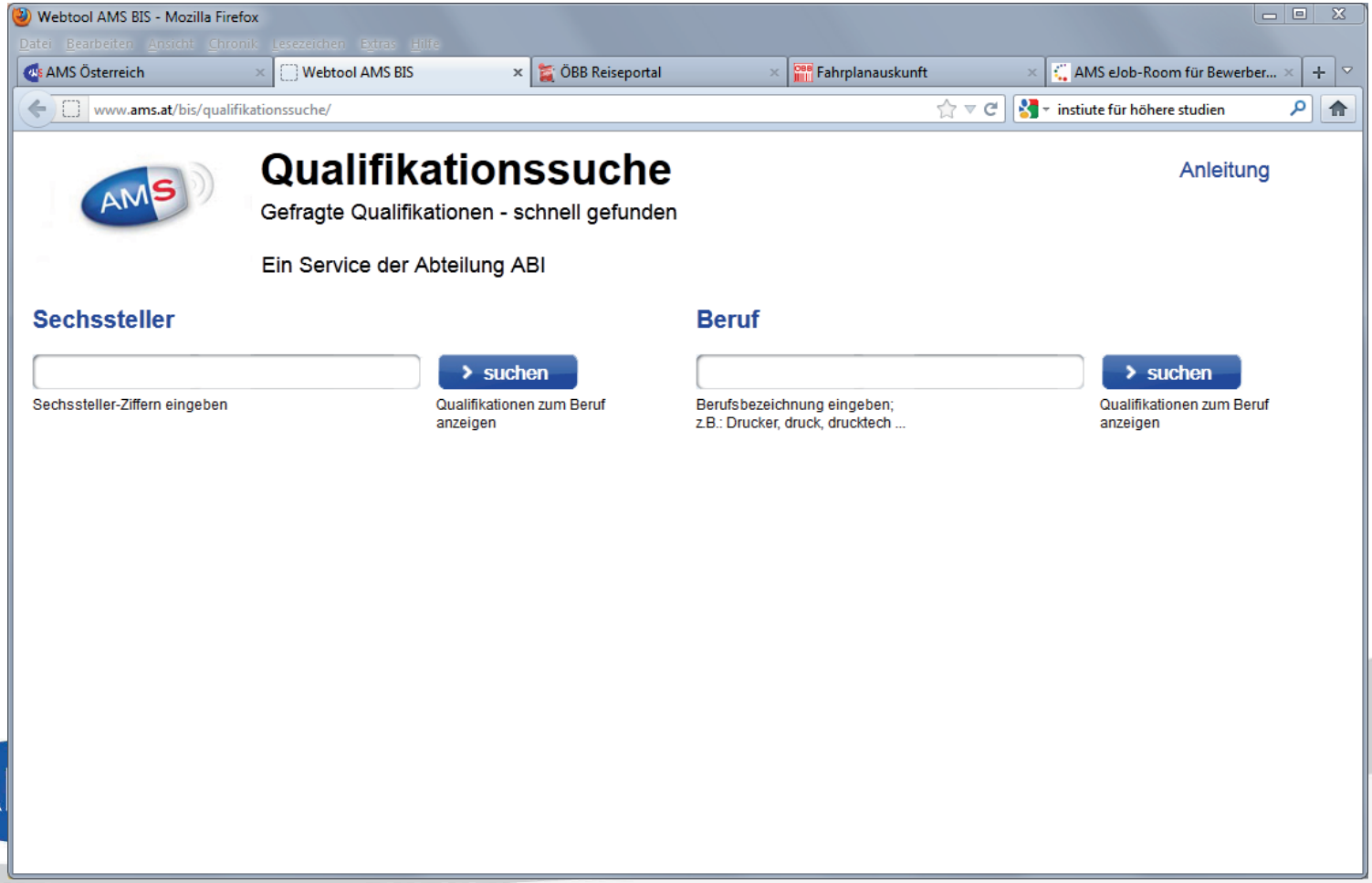
SchlosserIn im Baubereich
Studirach GmbH
ArbeiterInnen/Angestellte (Dauerdienstverhältnis) als SchlosserIn im Baubereich in 1010 Wien; Arbeitszeit: Ganztags; Ausbildung: Lehre; Position: Fachkraft; Qualifikationen: Metallfassadenbau, Montage vor Ort, Bauspenglerei, MAG-Schweißen, MIG-Schweißen, Rohrschweißen, WIG-Schweißen, Blechbearbeitung, Edelstahlschweißen; Ausbildung / Kurse: Lehre: ; Berufserfahrung: mind. 5 Jahre erfahrung; Fü...

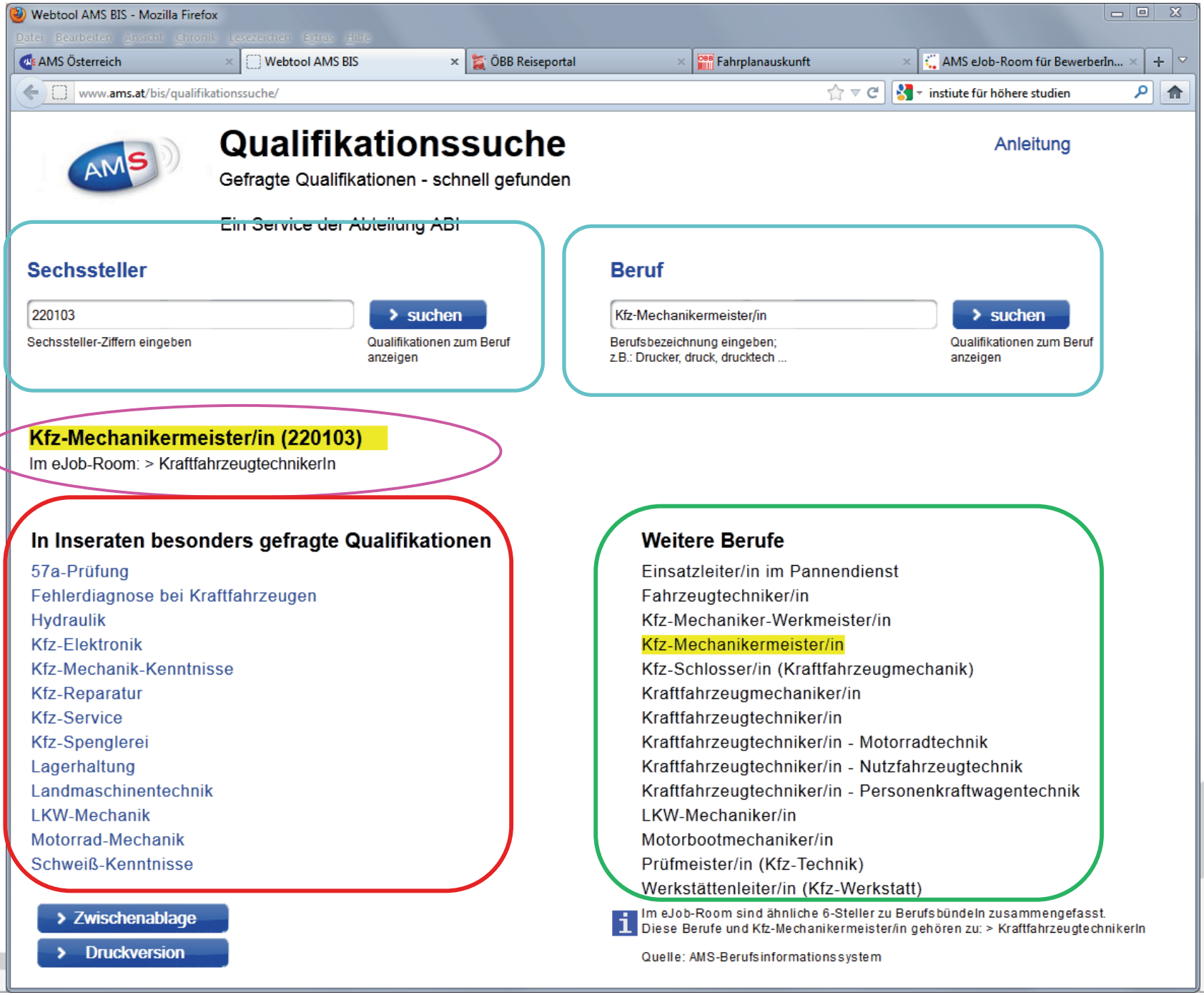
SchweißerIn
TechnoCo Industriemontagen GmbH
ArbeiterInnen/Angestellte (Dauerdienstverhältnis) als SchweißerIn in 4600 Wels; Arbeitszeit: Ganztags; Ausbildung: Lehre mit Meisterprüfung; Position: Fachkraft; Zusätzliche Leistungen:

Vorteile für UserInnen

- Indem nur wenige Qualifikationen anzukreuzen sind, ist der Arbeitsaufwand – besonders für Unternehmen – absehbar, zumutbar, bewältigbar
- Kein Anspruch auf Vollständigkeit bei den angeführten Qualifikationen – es gibt ein Eingabefeld für ‚Weitere Qualifikationen‘
- Die angeführten Qualifikationen sind auch eine ‚Eingabehilfe‘, z.B. MS Word ist angeführt, aber Powerpoint wird benötigt, also wird man erinnert und gibt es in ‚Weitere Qualifikationen‘ ein.

Qualifikationssuche im Intranet unter Tools




Webtool AMS BIS - Mozilla Firefox
AMS Österreich
Webtool AMS BIS
ÖBB Reiseportal
Fahrplanauskunft
AMS eJob-Room für BewerberIn...
www.ams.at/bis/qualifikationssuche/
instiute für höhere studien
Qualifikationssuche
Gefragte Qualifikationen - schnell gefunden
Ein Service der Abteilung ABI
Anleitung
Sechssteller
220103
suchen
Sechssteller-Ziffern eingeben
Qualifikationen zum Beruf anzeigen
Beruf
Kfz-Mechanikermeister/in
suchen
Berufsbezeichnung eingeben; z.B.: Drucker, druck, drucktech ...
Qualifikationen zum Beruf anzeigen
Kfz-Mechanikermeister/in (220103)
Im eJob-Room: > KraftfahrzeugtechnikerIn
In Inseraten besonders gefragte Qualifikationen
57a-Prüfung
Fehlerdiagnose bei Kraftfahrzeugen
Hydraulik
Kfz-Elektronik
Kfz-Mechanik-Kenntnisse
Kfz-Reparatur
Kfz-Service
Kfz-Spenglerei
Lagerhaltung
Landmaschinentechnik
LKW-Mechanik
Motorrad-Mechanik
Schweiß-Kenntnisse
Weitere Berufe
Einsatzleiter/in im Pannendienst
Fahrzeugtechniker/in
Kfz-Mechaniker-Werkmeister/in
Kfz-Mechanikermeister/in
Kfz-Schlosser/in (Kraftfahrzeugmechanik)
Kraftfahrzeugmechaniker/in
Kraftfahrzeugtechniker/in
Kraftfahrzeugtechniker/in - Motorradtechnik
Kraftfahrzeugtechniker/in - Nutzfahrzeugtechnik
Kraftfahrzeugtechniker/in - Personenkraftwagentechnik
LKW-Mechaniker/in
Motorbootmechaniker/in
Prüfmeister/in (Kfz-Technik)
Werkstättenleiter/in (Kfz-Werkstatt)
Zwischenablage
Druckversion
Im eJob-Room sind ähnliche 6-Steller zu Berufsbündeln zusammengefasst.
Diese Berufe und Kfz-Mechanikermeister/in gehören zu: > KraftfahrzeugtechnikerIn
Quelle: AMS-Berufsinformationssystem