

AMS-Manual

Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf in Vorarlberg

Projektverantwortliche AMS: Dr. Reinhold Gaubitsch, Maria Hofstätter

Projektumsetzung L&R Sozialforschung: Dipl.-Soz. Ferdinand Lechner, Mag.^a Petra Wetzel



L&R Sozialforschung, Wien Juli 2006

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Der Vorarlberger Arbeitsmarkt im Überblick	5
Vorarlberg	6
Qualifikationen, die in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen	6
1 Übersicht Qualifikationsbereiche	6
2 Detailinformationen zu den Qualifikationsbereichen	7
Zusammenfassender Überblick zum künftigen Qualifikationsbedarf und entsprechenden Kursangeboten	12
Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung	14
1 Übersicht Themen der internen und externen Weiterbildung	14
2 Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung nach Branchen	15
3 Zusammenfassender Überblick zu Weiterbildung	16
Berufsbereiche mit den häufigsten Neueinstellungen	17
1 Übersicht Berufsbereiche	17
2 Detailinformationen zu den Berufsbereichen mit den häufigsten Neueinstellungen sowie der Bedarf in diesen Bereichen in den nächsten 12 Monaten	18
Rheintal - Bodenseegebiet	21
Qualifikationen, die in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen	21
1 Übersicht Qualifikationsbereiche	21
2 Detailinformationen zu den Qualifikationsbereichen	22
Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung	24
1 Übersicht Themen der internen und externen Weiterbildung	24
2 Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung nach Branchen	25
Berufsbereiche mit den häufigsten Neueinstellungen	26
1 Übersicht Berufsbereiche	26
2 Detailinformationen zu den Berufsbereichen mit den häufigsten Neueinstellungen sowie der Bedarf in diesen Bereichen in den nächsten 12 Monaten	27
Zusammenfassung	29
A N H A N G	30
Informationsquellen	31

Einführung

Das vorliegende Handbuch soll der Landesgeschäftsstelle Vorarlberg als Handreichung für die Planung und Weiterentwicklung in der Aus- und Weiterbildung von Arbeitsuchenden und Beschäftigten dienen. Es enthält Informationen über den Personalbedarf von Unternehmen in einzelnen Berufsbereichen und Qualifikationssegmenten.

Es wurde auf der Grundlage einer Auswertung von 374 Fragebögen erstellt, die von Vorarlberger Unternehmen im Rahmen einer vom **AMS** durchgeführten **Betriebsbefragung zu MitarbeiterInnen- und Qualifizierungsbedarf** retourniert wurden.¹ Befragt wurden Unternehmen ab 20 Beschäftigten.² Laut Hauptverband-Dienstgeberkonten handelt es sich um 1.084 DienstgeberInnen im Jahr 2005. Die vorliegende Anzahl an Fragebögen entspricht somit einer Rücklaufquote von 34,5%.

Darüber hinaus fließen auch die Befunde einer Befragung von Bildungsträgern ein, die im Auftrag des AMS Kurse entwickeln und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für AMS-KundInnen durchführen.

Das Handbuch ist wie folgt aufgebaut:

TOP 5 Qualifikationsbereiche im Überblick: Dieser Abschnitt weist jene Qualifikationen aus, die in den befragten Betrieben in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen werden und am häufigsten genannt wurden.

Detailinfos zu den TOP 5 Qualifikationen: Für jeden einzelnen Qualifikationsbereich wird beschrieben, welche konkreten Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen gewünscht werden, in welchen Berufsbereichen und einzelnen Berufen diese nachgefragt werden und wie oft diese genannt wurden.

TOP 5 Weiterbildungsthemen im Überblick: Die Übersicht beinhaltet die 5 Themen, die aus Sicht der Betriebe bei der internen und externen Weiterbildung künftig von Relevanz sein werden.

¹ Die Daten wurden entlang der prozentuellen Branchenverteilung lt. HV-DG-Konten gewichtet. Auf Grund von Antwortausfällen in den verschiedenen Fragebereichen (vergleiche die Anmerkungen in den Fußnoten der einzelnen Kapitel) sind die Daten als nicht repräsentativ anzusehen.

Die Recodierung der Originalantworten wurde von der 3s Unternehmensberatung GmbH entlang der Systematik des AMS-Qualifikationsbarometers im Rahmen eines anderen Projektauftrags durchgeführt und für diese Auswertung zur Verfügung gestellt.

² Größere Betriebe können im Hinblick auf die dynamischen Veränderungen im Qualifikationsbereich als „Trendsetter“ gesehen werden.

Detailinfos zu den TOP 5 Weiterbildungsthemen: Für jeden der genannten Weiterbildungsbereiche wird dargestellt, welche Schulungen im Einzelnen in welchen Branchen genannt wurden.

TOP 5 Berufsbereiche im Überblick: Im ersten Abschnitt werden jene 5 Berufsbereiche dargestellt, die in den letzten beiden Jahren die häufigsten Neueinstellungen verzeichneten. Angegeben wird, wie oft der betreffende Berufsbereich genannt wurde als auch die Anzahl der Neueinstellungen.

Detailinfos zu den TOP 5 Berufsbereichen: Die Detailinformationen weisen für jeden der 5 genannten Berufsbereiche die spezifizierten Berufe aus sowie die Anzahl der in den letzten beiden Jahren neu eingestellten MitarbeiterInnen und die Tendenz für den Bedarf in den nächsten 12 Monaten.

Diese Informationen werden zunächst für das gesamte Bundesland dargestellt. Daran anschließend finden sich zur weiterführenden Information auch entsprechende Tabellen für die Regionen. Ergebnisse für Regionen mit unter 100 Fragebögen werden auf Grund der geringen Fallzahl nicht gesondert dargestellt.

Der Vorarlberger Arbeitsmarkt im Überblick

Vorarlberg zeichnet sich durch ein hohes Niveau der Wirtschaftskraft aus. Das Bruttoregionalprodukt liegt um 5,4% über der Wirtschaftskraft Österreichs. In der Wirtschaftsstruktur hat sich in den letzten Jahrzehnten ein deutlicher Strukturwandel vollzogen. Die bis in die 1970er Jahre dominierende Leitindustrie des Landes, die Textilindustrie, ist bis heute durch einen Abbau der Beschäftigung geprägt. Im letzten Jahrzehnt wurden hier etwa 43% der Arbeitsplätze abgebaut. Dennoch ist diese Industrie im Vergleich zu anderen Bundesländern und im EU-Kontext überdurchschnittlich vertreten. Im Zuge des Strukturwandels ist es gelungen, eine moderne und auf vielfältigen Branchen basierende Produktionsstruktur aufzubauen. Der Produktionssektor ist dadurch bis heute als wirtschaftlicher Motor von zentraler Bedeutung. Kernbranchen sind der Maschinen- und Stahlbau sowie die Eisen- / Metallverarbeitung und Elektronik. Auch die Nahrungs- und Genussmittelindustrie hat einen hohen Marktanteil erlangt, ebenso wie die chemische, Kunststoff-, papier- und holzverarbeitende Industrie.

Im Bereich des Dienstleistungssektors weist Vorarlberg im gesamtösterreichischen Vergleich insgesamt einen unterdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil auf. Dies ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass es in Vorarlberg keine großstädtischen Ballungsgebiete und keine überregionalen Verwaltungszentren gibt. An Bedeutung gewinnen vor allem unternehmensbezogene, industrienaher Dienstleistungen. Stark aufgeholt hat beispielsweise der Bereich Realitätenwesen und Beratung. Zwischen 1998 und 2002 ist hier der Wertschöpfungsanteil um 34% und die Beschäftigung um 35% gestiegen.

Die Beschäftigung konnte in den letzten Jahren insgesamt kontinuierlich ausgeweitet werden. Zwischen 2001-2005 betrug das durchschnittliche Beschäftigungswachstum in Vorarlberg etwa 1%, während die österreichische Wachstumsrate im Durchschnitt bei 0,7% lag. Hinter dieser günstigen Entwicklung steht die Beschäftigungsexpansion in den Wachstumsbereichen der Sachgüterproduktion (Maschinenbau, Metall- und Elektroindustrie) sowie des Dienstleistungsbereiches (v. a. unternehmensbezogene Dienstleistungen). Jeweils rund ein Drittel der Beschäftigten in der gewerblichen Wirtschaft ist in der Industrie und im Gewerbe und Handwerk beschäftigt. Daneben spielen der Handel (16%) sowie der Tourismus mit einem Anteil von 10% der Beschäftigten eine bedeutende Rolle als Arbeitgeber. Das Beschäftigtenplus fiel bei den Frauen erheblich stärker aus als bei den Männern (durchschnittliches jährliches Wachstum 2001-2005: 1,7%, bei Männern 0,4%). Dies kann auf den generellen Trend zum Arbeitsplatzwachstum durch Teilzeitarbeit aber auch durch atypische Beschäftigungsformen (z.B. Werkverträge etc.) zurückgeführt werden, wo Frauen stärker vertreten sind.

Trotz des erhöhten Arbeitsplatzangebotes seitens der Wirtschaft ist Vorarlberg seit 2001 mit einer kräftigen Zunahme der Arbeitslosenziffern konfrontiert. Während die Arbeitslosenquote in den Jahren 2000 und 2001 auf einen Wert von etwa 4% gesenkt werden konnte, ist sie im Jahr 2005 auf 6,7% gestiegen und lag damit nur noch um 0,5 Prozent-Punkte unter dem Österreich-Schnitt von 7,2%.

(weiterführende Informationen: Operationelles Programm „Regionale Wettbewerbsfähigkeit Vorarlberg“ 2007 – 2013 (Entwurf Mai 2006); AMS: Grafisches Arbeitsmarkt Informationssystem. Bundeslandprofil 2002, Vorarlberg)

Vorarlberg

Qualifikationen, die in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen³

1 Übersicht Qualifikationsbereiche

Bei den Qualifikationsbereichen, die in den befragten Betrieben in Zukunft an Bedeutung gewinnen, dominieren **formale Qualifikationsabschlüsse**, wo es vor allem um berufsqualifizierende Ausbildungen auf Ebene des Lehrabschlusses, der Matura und auch der Universitätsabschlüsse geht.

Als TOP 5 Bereich mit berufsspezifischen Kenntnissen ist der Bereich der **bereichsübergreifende Fachqualifikationen** zu nennen, welcher sich vor allem auf IT-Grundkenntnisse, branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse, Kenntnisse beim Bedienen elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen, entsprechende Arbeitserfahrung und CAD-Kenntnisse bezieht. In Hinkunft werden auch **Wirtschafts- und Rechtskenntnisse** gefragt sein. Ebenso wichtig sind so genannte **soziale Kompetenzen**, womit eine allgemeine Fähigkeit zur Zusammenarbeit sowie entsprechende Kommunikationsfähigkeiten gemeint sind.

Schließlich ist den TOP 5 Bereichen mit künftiger Bedeutung auch **Bau, Holz** zuzurechnen. Wichtig sind den Unternehmen auch **persönliche Einstellungen und Werte**, wie vor allem Einsatzbereitschaft und Freundlichkeit.

Rangfolge	Qualifikationsbereiche	Anzahl der Nennungen (n)
1	formale Qualifikationsabschlüsse	54
2	bereichsübergreifende Fachqualifikationen	38
3	Wirtschaft, Recht	27
4	soziale Kompetenzen	21
5	Bau, Holz	16
5	persönliche Einstellungen und Werte	16

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

³ Es standen 158 Fragebögen für die Auswertung zur Verfügung. 216 Fragebögen enthielten keine Angaben.

2 Detailinformationen zu den Qualifikationsbereichen

1. formale Qualifikationsabschlüsse							
Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	n	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
Qualifikationsabschlüsse betreffend ...	54	FacharbeiterInnenausbildung (Lehrabschluss und/oder Meisterprüfung)	27	Handel, Verkauf und Werbung	7	EinrichtungsberaterIn	3
				Bau, Baunebengewerbe und Holz	6	BauspenglerIn	3
		Matura	16	Büro, Wirtschaft und Recht	2	BankangestellteR	2
				Elektro und Elektronik	2	Mess- und RegeltechnikerIn ElektroanlagentechnikerIn	1 1
		Universität	7	Büro, Wirtschaft und Recht	2	Immobilienkaufmann, Immobilienkauffrau	2
DGKS/Pflegeausbildung	6	Gesundheit und Medizin	5	PflegehelferIn	5		

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Weitere genannte Qualifikationen in diesem Bereich: Fachhochschule (3), BMS (3), Sonstiges (2).

Lesebeispiel: Innerhalb des Qualifikationsbereichs „formale Qualifikationsabschlüsse“ (54 Nennungen) entfiel die häufigste Nennung auf den Bereich der „FacharbeiterInnenausbildung“ (Lehrabschluss und/oder Meisterprüfung) (27 Nennungen). Dies gilt insbesondere in den Berufsbereichen „Handel, Verkauf und Werbung“ (7 Nennungen) und „Bau, Baunebengewerbe und Holz“ (6 Nennungen). Konkret werden innerhalb dieser beiden Berufsbereiche die Berufe EinrichtungsberaterIn und BauspenglerIn am häufigsten genannt.

Die betrieblichen Erwartungen zu **formalen Qualifikationsabschlüssen** beziehen sich vor allem auf berufsqualifizierende Abschlüsse auf Ebene der Lehrausbildung, der höheren Schulen und eines Universitätsstudiums. Auf der Ebene des Lehrabschlusses bzw. der Meisterprüfung sind entsprechende Ausbildungen in den Bereichen Handel-Verkauf-Werbung und Bau-Baunebengewerbe-Holz von großer Relevanz. In diesem Segment sind vor allem die angebotenen AMS-Förderungen zur **Vorbereitung auf die Lehrabschluss- oder Meisterprüfungen** von Bedeutung.

Aber auch **Pflegeausbildungen** (Ausbildung zum/zur PflegehelferIn) sind bei den formalen Qualifikationsabschlüssen von größerer Bedeutung.

2. Bereichsübergreifende Fachqualifikationen

Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
IT-Grundkenntnisse	13	EDV-Kenntnisse allgemein	Büro, Wirtschaft und Recht	4	SekretärIn	3
branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	9	verschiedene spezifische Produkt- und Materialkenntnisse	Maschinen, KFZ und Metall	3	KraftfahrzeugtechnikerIn	3
Bedienen elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen	5	CNC-Kenntnisse	Maschinen, KFZ und Metall	2	ProduktionstechnikerIn DreherIn	1 1
Arbeitserfahrung	5	Berufserfahrung, Praxiswissen	Hotel- und Gastgewerbe	2	Restaurantfachmann, Restaurantfachfrau	2
CAD-Kenntnisse	5		Medien, Kunst und Kultur	2	Fachmann für Medientechnik, Fachfrau für Medientechnik	2

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Weitere genannte Qualifikationen in diesem Bereich: KundInnenbetreuungskenntnisse (4), Arbeit nach Konstruktionsplänen (1), Bedienen von Maschinen und Anlagen (1), Montieren und Warten von Maschinen und Anlagen (1), Qualitätsmanagement-Kenntnisse (1), Verfahrenstechnik-Kenntnisse (1).

Bei den **bereichsübergreifenden Fachqualifikationen** beziehen sich die **IT-Grundkenntnisse** vor allem auf ganz allgemeine, grundlegende EDV Kenntnisse. Neben PC-Grundkursen werden von verschiedenen Bildungsträgern auch entsprechende Schulungen in berufsspezifischen IT-Kenntnissen angeboten. Ein Bedarf an neuen Kursangeboten besteht in diesem Segment nicht.

Branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse lassen sich am besten im Rahmen von betriebsinternen Produktschulungen vermitteln. Teilweise verfügen Betriebe über standardisierte Schulungsprogramme für MitarbeiterInnen, die mit dem Verkauf und der Anwendung der Produkte befasst sind.

Ebenfalls relevant sind auch CNC-Kenntnisse zum **Bedienen elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen**. Derartige Kenntnisse werden hauptsächlich im Berufsbereich Maschinen, KFZ und Metall verlangt. Dieses Ausbildungssegment bietet sich auch als Qualifizierungsbereich für Angelernte und Hilfskräfte im Bereich Drehen/Fräsen an. Hier wäre darauf zu achten, dass die Weiterbildungsangebote inhaltlich und didaktisch auf vorhandene Kompetenzbestände und die Lernkultur von Angelernten und Hilfskräften abgestimmt sind.

Entsprechende **Arbeitserfahrung** spielt bei den bereichsübergreifenden Fachqualifikationen eine wichtige Rolle. Diese Anforderung kann als ein Signal an Jobsuchende verstanden werden, dass sich nur jene bewerben, die über eine entsprechende Berufspraxis verfügen. Trifft dies zu, dann bedeutet das auch, dass der Zugang für jene Arbeitssuchenden erschwert wird, die bereits längere Zeit arbeitslos waren oder die BerufseinsteigerInnen sind. In diesem Zusammenhang spielen jene Maßnahmen eine wichtige Rolle, die (langzeit)arbeitslosen Personen im Rahmen einer Transitbeschäftigung beim beruflichen Wiedereinstieg unterstützen. Hier wären vor allem entsprechende Angebote zu nutzen bzw. zu entwickeln, bei denen beispielsweise Erfahrung als Restaurantfachkraft gesammelt werden kann. Diese Strategie hätte den Vorteil, dass sie Zielgruppen einbindet, die sich Problemen bei der Wiedereingliederung gegenübersehen, wie z.B. WiedereinsteigerInnen, Langzeitarbeitslose, Ältere. Gerade ältere Arbeitssuchende verfügen in hohem Maße über ausreichende Berufserfah-

zung. Durch ein entsprechendes Update der Fachkenntnisse und der soft skills könnte die Wettbewerbsposition dieser Gruppe verbessert werden. Eine zweite Schiene zur Abdeckung dieser Qualifikationsanforderung ‚Arbeitserfahrung‘ wäre der Einsatz des Instrumentes Instrumententstiftung. Im Zuge der arbeitsplatznahen Qualifizierung erwerben die TeilnehmerInnen auch entsprechende Fachpraxis. Bei BerufsersteigerInnen könnte über ein AbsolventInnentraining das Erfahrungsdefizit kompensiert werden.

Ebenfalls relevant sind auch **CAD-Kenntnisse**. Derartige Kenntnisse werden vor allem im Medienbereich erwartet. In diesem Bereich wäre die Integration entsprechender berufsspezifischer Praxismodule – etwa für den Medienbereich - in die CAD-Ausbildung ins Auge zu fassen.

3. Wirtschaft, Recht						
Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
verkäuferische Kenntnisse	5	Verkaufskompetenz, -techniken	Handel, Verkauf und Werbung	4	FahrzeugverkäuferIn	3
Management-Kenntnisse	5	Personalmanagement, allg. Managementkompetenzen	Büro, Wirtschaft und Recht	2	Immobilienkaufmann, Immobilienkauffrau	1
					Industriekaufmann, Industriekauffrau	1

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Weitere genannte Qualifikationen in diesem Bereich: Betriebswirtschaftskenntnisse (4), Grundlegende Büroarbeitskenntnisse (4), Marketing- und PR-Kenntnisse (4), Rechnungswesen-Kenntnisse (3), Vertriebskenntnisse (2), Projektmanagement-Kenntnisse (1).

Im Qualifikationsbereich ‚**Wirtschaft, Recht**‘ dominieren die klassischen Qualifikationsanforderungen und Berufe. Quantitativ bedeutsam sind allgemeine **verkäuferische Kenntnisse** und Verkaufstechniken sowie **Management-Kenntnisse** in Büro- bzw. Wirtschaftsberufen. Zur Professionalisierung im Verkaufsbereich stehen entsprechende Verkaufs- und Verhandlungstrainings verschiedenster Bildungsträger zur Verfügung. Die vorhandenen Angebote könnten um verschiedene branchenspezifische Anwendungsmodule erweitert werden, in denen die Anwendung der allgemeinen Kenntnisse auf spezifische Verkaufssituationen im jeweiligen Bereich (wie z.B. Fahrzeughandel) geübt wird.

Zur Erweiterung der Managementkompetenzen, insbesondere im Bereich Personalmanagement, stehen eine Reihe von Lehrgängen und Kursen zur Verfügung.

4. Soziale Kompetenzen

Spezifizierung Qualifikationsbereiche	N	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	9		Bau, Baunebengewerbe und Holz	2	BautechnikerIn BauleiterIn BauhauptpolierIn	1 1 1
Kommunikationsfähigkeit	6	allg. kommunikative Kompetenzen, Telefonkompetenz	Büro, Wirtschaft und Recht	2	BankangestellteR	2

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Weitere genannte Qualifikationen in diesem Bereich: Führungsqualitäten (4), gutes Auftreten (3), hohes Einfühlungsvermögen (1).

Zu den so genannten **Sozialen Kompetenzen** gehört eine ganz allgemeine **Fähigkeit zur Zusammenarbeit**. Vor allem im Berufsbereich Bau, Baunebengewerbe und Holz hat die Teamfähigkeit einen großen Stellenwert. Dies gilt vor allem für qualifizierte bzw. leitende Funktionen wie BautechnikerIn, BauleiterIn und BauhauptpolierIn. Da Fähigkeiten im Bereich Personalentwicklung, Kommunikation und Kooperation nicht Bestandteil der Berufsausbildung sind, wären zur Vermittlung entsprechender Qualifikationen berufsspezifische soft skill Seminare anzubieten.

Die von den Firmen geforderte **Kommunikationsfähigkeit** bezieht sich auf allgemeine kommunikative Kompetenzen sowie auf Telefonkompetenzen, die in Wirtschaftsberufen wichtig sind. Diese soft skills werden im Rahmen von Seminaren zur KundInnenkommunikation vermittelt.

5. Bau, Holz

Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
Bauerrichtungskennnisse	13		Bau, Baunebengewerbe und Holz	9	BauhauptpolierIn BauspenglerIn	2 2

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Weitere genannte Qualifikationen in diesem Bereich: Holzbearbeitungskennnisse (2), Bauplanungskennnisse (2), Bauabwicklungskennnisse (1), Gebäudetechnik-Kennnisse (1), Dämm-Kennnisse (1), Gerüstbau (1).

Im Bereich **Bau, Holz** herrscht eine große Nachfrage bezüglich Kenntnissen im Bereich Bauerrichtung. Als spezifische Berufe werden am häufigsten BauhauptpolierIn und BauspenglerIn genannt. Kursangebote bestehen zur Höherqualifizierung von Bauhilfskräften. Um jedoch Leitungsfunktionen (PolierIn) übernehmen zu können, bedarf es zusätzlicher Leitungs- und Kommunikationskompetenzen.

5. Persönliche Einstellungen und Werte

Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
Einsatzbereitschaft	4	Flexibilität, Mobilität, Arbeitswille	Reinigung und Haushalt	1	Reinigungskraft	1
Freundlichkeit	4		Hotel- und Gastgewerbe	2	Restaurantfachmann, Restaurantfachfrau	2

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Weitere genannte Qualifikationen in diesem Bereich: Besondere Sorgfalt (3), KundInnenorientierung (3), unternehmerisches Denken (3), hohe Selbstständigkeit (2), Kontaktfreude (2), Reinlichkeit (2), Begeisterungsfähigkeit (1), Frustrationstoleranz (1).

Eine besondere Herausforderung an die Entwicklung adäquater Qualifizierungsstrategien stellen die geforderten Qualifikationen im Bereich der **persönlichen Einstellungen und Werte** dar. Die Anforderungen der Betriebe sind in hohem Maß von Erwartungen an intrinsisch motivierte Arbeitskräfte geprägt, die sich durch **Einsatzbereitschaft** und **Freundlichkeit** auszeichnen. Hier kann es nicht Ziel sein, eine entsprechende Verhaltensorientierung in Kursen zur Vermittlung der sog. soft skills herbeizuführen. Zielführender wäre es stattdessen, im Rahmen von Berufsorientierungskursen und Kursen zur Aktiven Arbeitsuche das Umgehen mit entsprechenden Erwartungen von DienstgeberInnen zu thematisieren und entsprechende Handreichungen für die Bewerbungssituation zu entwickeln.

In diesem Qualifikationsbereich ist die Entwicklung von altersadäquaten Kursformen ins Auge zu fassen. Für Jugendliche bietet sich die Konzipierung von Peer Education Maßnahmen an, in denen beispielsweise soft skills (wie Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Einsatzbereitschaft etc.) von Jugendlichen an Jugendliche vermittelt werden. Wie Erfahrungen mit diesem Peer-Group-Ansatz in anderen Lebensbereichen zeigen, ist die Motivation und Akzeptanz der teilnehmenden Jugendlichen bei dieser Vermittlungsform größer als bei herkömmlichen Kursmodellen.

Auch für ältere Arbeitsuchende könnte die Ausarbeitung von altersgerechten Kurskonzepten angezeigt sein. Im Verlauf einer längeren Erwerbskarriere haben sich – vor allem wenn sie nur in wenigen Unternehmen verlaufen ist – hinsichtlich der soft skills individuelle und in hohem Maße von der Betriebskultur geprägte Verhaltensmuster herausgebildet. So ist denkbar, dass diese Muster nicht immer mit den Anforderungen auf einem neuen Arbeitsplatz kompatibel sind. Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, Maßnahmen zu entwickeln, die mit älteren Arbeitsuchenden den Bereich der soft skills darauf hin reflektieren, ob sie noch den aktuellen Mustern der heutigen Arbeitskultur entsprechen oder ob gegebenenfalls Adaptionen und Modifizierungen vorzunehmen sind. Entsprechende Ansätze könnten in die bereits angebotenen Kurse zur Berufsorientierung und Bewerbungstraining für ältere Arbeitsuchende integriert werden.

Zusammenfassender Überblick zum künftigen Qualifikationsbedarf und entsprechenden Kursangeboten

Die unten stehende Tabelle gibt für jeden von den Unternehmen als relevant beurteilten Qualifikationsbereich an, welche Kursangebote des AMS entsprechende Kompetenzen vermitteln, inwieweit spezielle Angebote für bestimmte Zielgruppen bestehen und für welche zusätzlichen Angebote sich noch ein Bedarf abzeichnet.

Allgemein zeigt sich in Vorarlberg bezüglich der nachgefragten Qualifikationsbereiche ein relativ breites und regional differenziertes Angebotsspektrum an entsprechenden Kursen. Zusätzlicher Bedarf ergibt sich vor allem bei betriebs-, branchen- und arbeitsplatzspezifischen Spezialkenntnissen, die sich im Rahmen traditioneller Kursmodule nicht vermitteln lassen und betriebs- bzw. branchennahe Qualifizierungen erfordern. Für den Bereich der CNC-Kenntnisse und leitender Aufgaben im Baubereich bietet sich die Entwicklung entsprechender Kursangebote für Angelernte und Hilfskräfte an. Auch hinsichtlich zielgruppenspezifischer Angebote wären Erweiterungen wünschenswert.

Top 5	Qualifikationsbereiche	Vorhandene Kursangebote	Vorhandene zielgruppenspezifische Angebote	Bedarf an Angeboten
formale Qualifikationsabschlüsse	FacharbeiterInnenausbildung	Vorbereitung LAP Maurer, Kraftfahrer, Einzelhandel, Metall	-	
	schulische und universitäre Abschlüsse	-	-	
	Pflegeausbildung	Ausbildung zur/m PflegehelferIn; Pflegeausbildung		
bereichsübergreifende Fachqualifikationen	IT-Grundkenntnisse	EinsteigerInnenkurse; ECDL	Frauen, Ältere,	
	branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	QBB	-	
	Bedienen elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen	Modulare CNC-Kurse (Drehen, Fräsen)	-	Angebote für Angelernte und Hilfskräfte
	Arbeitserfahrung	SÖB; Implacementsstiftung; Projekt Praktikum 50; NewPlacement	LZA, Frauen, Ältere	AbsolventInnentrainings
	CAD-Kenntnisse	Modulare CAD-Kurse	-	branchenspezifische Kurse
Wirtschaft, Recht	verkäuferische Kenntnisse	Verkaufs- und Verhandlungstrainings		branchenspezifische Praxismodule
	Management-Kenntnisse	Lehrgänge Business Management (v.a. Personalmanagement)		
soziale Kompetenzen	Fähigkeit zur Zusammenarbeit	-		berufsspezifische soft skill Seminare
	Kommunikationsfähigkeit	im Rahmen von Verkaufstrainings		
Bau, Holz	Bauerrichtungskenntnisse	Höherqualifizierung BauhelferIn	gering Qualifizierte	Ausbildung für leitende Funktionen im Baubereich
persönliche Einstellungen und Werte	Einsatzbereitschaft	-		Integration der Vermittlung von soft skills in altersadäquate Kurse (BO, Aktivgruppe)
	Freundlichkeit	im Rahmen von Verkaufstrainings		Gastgewerbespezifische Kurse

Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung⁴

1 Übersicht Themen der internen und externen Weiterbildung

Der Weiterbildungsbedarf bezieht sich zum einen auf soft skills wie **Lernbereitschaft** (Rang 1) und **Kommunikationsfähigkeit** (Rang 5). Die Anforderung ‚Lernbereitschaft‘ deutet darauf hin, dass sich Betriebe vorwiegend intrinsisch motivierte MitarbeiterInnen wünschen, die von sich aus Initiativen zur Erweiterung des vorhandenen Kompetenzprofils setzen. In diesem Zusammenhang ist aber auch deutlich zu machen, dass sich Lernbereitschaft nicht antrainieren lässt, sondern dass vor allem auch vom Betrieb entsprechende Initiativen zur Förderung der Lernbereitschaft gesetzt werden müssen. So bedarf es einer betrieblichen Weiterbildungsplanung, die mit der Belegschaft abgestimmt ist und möglichst alle Organisationsebenen und Beschäftigtengruppen mit einbezieht. Ein wichtiger Motivationsaspekt im Hinblick auf die Lernbereitschaft von MitarbeiterInnen ist auch die Perspektive, dass sich im Zuge der Weiterbildung Optionen auf einen innerbetrieblichen Aufstieg und/oder eine Erweiterung des Kompetenzbereichs und damit verbunden ein höheres Einkommen eröffnen. Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, die Unternehmen in die Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) einzubinden, sofern es sich um Betriebe mit unter 50 Beschäftigten handelt.

Am zweithäufigsten wurden **verkäuferische Kenntnisse** genannt. Hier geht es hauptsächlich um Verkaufstechniken bzw. einer allgemeinen Verkaufskompetenz, die sich mit steigender Erfahrung einstellt. Schulungen ermöglichen eine Erweiterung der Customer Relations Fähigkeiten. **IT-Grundkenntnisse** wurden als dritthäufigster Weiterbildungsbereich genannt, wobei vor allem allgemeine EDV-Kenntnisse vermittelt werden sollen. In verschiedenen Branchen werden von den Betrieben Weiterbildungen im Bereich der **Führungskompetenzen** als vordringlich erachtet.

⁴ Es standen 128 Fragebögen zur Verfügung. 246 Fragebögen enthielten keine Angaben.

Rangfolge	TOP 5	Anzahl der Nennungen (n)
1	Lernbereitschaft	44
2	verkäuferische Kenntnisse	22
3	IT-Grundkenntnisse	19
4	Führungsqualitäten	13
5	Kommunikationsfähigkeit	12

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

2 Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung nach Branchen

Weiterbildungsthemen – Top 5	Beschreibung	Branche	n
Lernbereitschaft	<i>Training on the job, fortlaufende betriebliche Weiterbildung</i>	<i>Einzelhandel, Instandhaltung und Reparatur</i>	17
		<i>Verwaltung</i>	5
		<i>Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik</i>	5
verkäuferische Kenntnisse	<i>Verkaufskompetenz, -techniken</i>	<i>Einzelhandel, Instandhaltung und Reparatur</i>	6
		<i>Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik</i>	3
IT-Grundkenntnisse	<i>EDV-Kenntnisse allgemein</i>	<i>Einzelhandel, Instandhaltung und Reparatur</i>	3
		<i>Verwaltung</i>	3
		<i>Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik</i>	3
Führungsqualitäten	<i>Führungskompetenz, Teamentwicklung</i>	<i>Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik</i>	3
Kommunikationsfähigkeit	<i>allg. kommunikative Kompetenzen, Rhetorik</i>	<i>Banken, Versicherungen, Realitätenwesen</i>	4

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Lesbeispiel: Als wichtigstes Thema der internen und externen Weiterbildung nennen die befragten Betriebe keine spezifischen inhaltlichen Themen, sondern geben an, dass die „Lernbereitschaft“ der MitarbeiterInnen (44 Nennungen) besonders wichtig ist. Aus den einzelnen Antworten ist ersichtlich, dass es sich hier in erster Linie um ‚training on the job‘ und fortlaufende betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen handelt. Nach Branchenzugehörigkeit der antwortenden Betriebe differenziert entfallen die häufigsten Nennungen in dieser Kategorie auf die Branchen „Einzelhandel, Instandhaltung und Reparatur“ (17 Nennungen), „Verwaltung“ (5 Nennungen) und „Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik“ (5 Nennungen).

Zur Vermittlung von grundlegenden **IT-Kenntnissen** steht ein breites Kursangebot von verschiedenen Kursträgern zur Verfügung.

Verkäuferische Kenntnisse lassen sich am besten im Rahmen von betriebsinternen Produktschulungen vermitteln. Teilweise verfügen Betriebe über standardisierte Schulungsprogramme für MitarbeiterInnen, die mit dem Verkauf der Produkte befasst sind. Allerdings werden auch bei externen Bildungsträgern entsprechende Schulungen, v.a. zur Verbesserung der Kundenkommunikation, angeboten.

Zur Erweiterung von **Führungskompetenzen** stehen eine Reihe von Workshops und Seminaren zur Verfügung, bei denen auch der Aspekt der Teamentwicklung ausreichend berücksichtigt wird.

Die Entwicklung der **Kommunikationsfähigkeit** der Beschäftigten lässt sich durch entsprechende Kurse zu Rhetorik, Moderation und Präsentationstechniken aber auch durch die Unterweisung in der Steuerung von gruppendynamischen Prozessen unterstützen. Sofern es sich bei der erwarteten Kommunikationsfähigkeit um die Optimierung der kundenbezogenen Verhandlungs- und Verkaufsgesprächsführung handelt, wären branchenbezogene Praxismodule ins Auge zu fassen.

3 Zusammenfassender Überblick zu Weiterbildung

Top 5	Angebote für interne Weiterbildung vorhanden	Angebote für externe Weiterbildung vorhanden	Neue oder ergänzende Kursinhalte sinnvoll
Lernbereitschaft	●●○○ *)	n.r.	<input checked="" type="checkbox"/>
Verkäuferische Kenntnisse	●●●●	●●●○	
IT-Grundkenntnisse	●●○○	●●●●	
Führungsqualitäten	●○○○	●●●○	
Kommunikationsfähigkeit	●●○○	●●●○	<input checked="" type="checkbox"/>

Erläuterung: ●●●● = in sehr hohem Maße vorhanden; ○○○○ = gar nicht vorhanden; *) = betriebliche Weiterbildungspläne sind nur in mittlerem Ausmaß vorhanden.

Berufsbereiche mit den häufigsten Neueinstellungen⁵

1 Übersicht Berufsbereiche

Die meisten Neueinstellungen in den letzten 2 Jahren waren in Dienstleistungsberufen zu verzeichnen. Am häufigsten genannt wurde der Berufsbereich **Büro, Wirtschaft und Recht**, allerdings ergibt die Summe der Neueinstellungen (297) nicht den Spitzenwert der TOP 5. Der Berufsbereich **Handel, Verkauf und Werbung** wurde am zweithäufigsten genannt und lag mit 656 neuen Dienstverhältnissen vor dem Top-Berufsbereich Büro, Wirtschaft und Recht. Als weiteres quantitativ bedeutsames Beschäftigungsfeld findet sich der Bereich **Bau, Baunebengewerbe und Holz** unter den TOP 5. Berufe aus dem Hotel- und Gastgewerbe waren in den letzten zwei Jahren stark gefragt. In den beiden letztgenannten Berufsfeldern aber auch in der Produktion finden sich **Hilfsberufe und Aushilfskräfte** unter den Berufsgruppen mit der stärksten Expansionsdynamik.

In naher Zukunft ist per Saldo bei TischlerInnen und Zimmerern/ZimmerInnen ein steigender Arbeitskräftebedarf festzustellen.

Rangfolge	Berufsbereiche Top 5	Anzahl der Nennungen (n)	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert
1	Büro, Wirtschaft und Recht	97	297 / 3*
2	Handel, Verkauf und Werbung	62	656 / 12**
3	Bau, Baunebengewerbe und Holz	59	443 / 8***
4	Hotel- und Gastgewerbe	32	355 / 11****
5	Hilfsberufe und Aushilfskräfte	30	272 / 9*****

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung. * 10 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. ** 5 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. *** 3 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. **** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. ***** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen.

⁵ Es standen in diesem Fragenbereich 306 Fragebögen für die Auswertung zur Verfügung. 68 Fragebögen enthielten dazu keine Angaben

2 Detailinformationen zu den Berufsbereichen mit den häufigsten Neueinstellungen sowie der Bedarf in diesen Bereichen in den nächsten 12 Monaten

1. Büro, Wirtschaft und Recht						
Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate ⁶	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
SekretärIn	39	88 / 2*	↓ -0,1*	—*	33*	5*
Bürokaufmann, Bürokauffrau	33	92 / 3**	↓ -0,2**	—**	24**	7**
BankangestellteR	13	58 / 5***	↓ -0,1	2	8	3
VerwaltungsassistentIn	7	9 / 2****	↔ 0,0	—****	5	—****
Großhandelskaufmann, Großhandelskauffrau	6	11 / 2*****	↓ -0,3*****	—*****	4*****	1*****

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung; * 3 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. ** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. *** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. **** 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. ***** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten.

Weitere genannte Berufe in diesem Bereich: BuchhalterIn (3), KalkulantIn (3), Bürohilfskraft (2), Immobilienkaufmann, Immobilienkauffrau (2), VerkaufstechnikerIn (2), TelefonistIn (1), Versicherungskaufmann, Versicherungskauffrau (1), TourismusmanagerIn (1), VerkaufsmanagerIn (1), JuristIn (1), QualitätssicherungstechnikerIn (1), TechnikerIn für Wirtschaftswesen (1).

Lesebeispiel: Innerhalb des Berufsbereichs „Büro, Wirtschaft und Recht“ entfielen die häufigsten Nennungen hinsichtlich der Neueinstellungen auf den Beruf „SekretärIn“ (39 Nennungen). Die Summe der durchschnittlichen Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren beläuft sich hier auf 88 MitarbeiterInnen. Dies ergibt einen Mittelwert von 2 Neueinstellungen. Der Bedarf in den nächsten 12 Monaten wird von den Betrieben im Durchschnitt mit -0,1 angegeben, d.h. es besteht insgesamt betrachtet ein etwas geringerer künftiger Bedarf. In absoluten Zahlen ergibt sich folgende Verteilung: 33 Betriebe geben einen gleich bleibenden Bedarf an und fünf Betriebe einen geringeren Bedarf.

6 Der Bedarfsindex stellt den durchschnittlichen Bedarf für die nächsten 12 Monate auf Basis gewichteter Daten dar. Er liegt im Wertebereich von -1 bis +1.

2. Handel, Verkauf und Werbung

Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
Einzelhandelskaufmann, Einzelhandelskauffrau	17	381 / 22	↔ 0,0	3	11	3
VerkaufssachbearbeiterIn Innendienst	16	84 / 6*	↓ -0,2*	1*	10*	4*
KassierIn	6	15 / 3	↓ -0,5**	—**	1**	1**
EinrichtungsberaterIn	6	14 / 5***	↔ 0,0	—	6	—

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung. * 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. ** 4 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. *** 3 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen.

Weitere genannte Berufe in diesem Bereich: Lebens- und GenussmittelverkäuferIn (4), Textil- und BekleidungswarenverkäuferIn (4), Handelsgehilfe, Handelsgehilfin (4), HandelsvertreterIn (4), Marketing-AssistentIn (3), TankwartIn (3), Papier- und SchreibwarenverkäuferIn (2), BaustoffverkäuferIn (1), EinkäuferIn (1), FleischverkäuferIn (1), VerkäuferIn von Elektro- und Elektronikgeräten (1), KioskverkäuferIn (1).

3. Bau, Baunebengewerbe und Holz

Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
TischlerIn	21	57 / 3*	↑ +0,1	4	16	1
MaurerIn	17	107 / 6	↔ 0,0	4	9	4
Bauhilfskraft	15	119 / 10**	↓ -0,2	1	10	4
SchalungsbauerIn	6	48 / 8	↓ -0,2	—	5	1
Zimmerer, Zimmerin	5	18 / 4	↑ +0,5***	2***	2***	—***

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung. * 4 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. ** 3 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. *** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten.

Weitere genannte Berufe in diesem Bereich: BauhauptpolierIn (4), BodenlegerIn (3), Sanitär- und KlimatechnikerIn (3), BautechnikerIn (2), Hilfskraft der Holzverarbeitung (2), Platten- und FliesenlegerIn (2), Stuckateurln und TrockenausbauerIn (2), BauspenglerIn (1), BautechnischeR ZeichnerIn (1), DachdeckerIn (1).

4. Hotel- und Gastgewerbe

Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
Restaurantfachmann, Restaurantfachfrau	26	158 / 6	↔ 0,0*	2*	21*	1*
Koch, Köchin	18	108 / 6**	↔ 0,0	2	15	1
Stubenmädchen, Stubenbursch	9	49 / 5	↔ 0,0	—	9	—
RezeptionistIn	5	17 / 3	↔ 0,0***	—***	4***	—***

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung. * 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. ** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. *** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten.

Weitere genannte Berufe in diesem Bereich: Küchenhilfskraft (4), Barkeeper (m/w) (2), GastgewerblicheR KassierIn (2), Systemgastronomiefachmann, Systemgastronomie-fachfrau (1), BeschließerIn (1).

5. Hilfsberufe und Aushilfskräfte

Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
AllgemeineR HilfsarbeiterIn	25	241 / 10*	↓ -0,4*	—*	15*	9*
Produktionshilfskraft	5	31 / 6	↓ -0,4	—	3	2

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung. * 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten.

Es wurden keine weiteren Berufe in diesem Bereich genannt.

Rheintal - Bodenseegebiet⁷

Qualifikationen die in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen⁸

1 Übersicht Qualifikationsbereiche

Rangfolge	Qualifikationsbereiche	Anzahl der Nennungen (n)
1	formale Qualifikationsabschlüsse	39
2	bereichsübergreifende Fachqualifikationen	30
3	Wirtschaft, Recht	22
4	soziale Kompetenzen	15
5	EDV, Telekommunikation, Elektro	12

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

⁷ Es standen 288 Fragebögen zur Verfügung.

⁸ Es standen 115 Fragebögen zur Verfügung. 173 Fragebögen enthielten keine Angaben.

2 Detailinformationen zu den Qualifikationsbereichen

1. formale Qualifikationsabschlüsse							
Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	n	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
Qualifikationsabschlüsse betreffend ...	39	FacharbeiterInnenausbildung (Lehrabschluss und/oder Meisterprüfung)	19	Bau, Baunebengewerbe und Holz	6	BauspenglerIn	3
		Matura	11	Büro, Wirtschaft und Recht	2	BankangestellteR	2
		Universität	6	Büro, Wirtschaft und Recht	2	Immobilienkaufmann, Immobilienkauffrau	2
		DGKS/Pflegeausbildung	5	Gesundheit und Medizin	3	PflegehelferIn	3

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

2. Bereichsübergreifende Fachqualifikationen						
Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
IT-Grundkenntnisse	11	EDV-Kenntnisse allgemein	Büro, Wirtschaft und Recht	2	Bürokaufmann, Bürokauffrau	1
			Hotel- und Gastgewerbe	2	Industriekaufmann, Industriekauffrau	1
branchenspezifische Produkt- und Materialkenntnisse	9	verschiedene spezifische Produkt- und Materialkenntnisse	Restaurantfachmann, Restaurantfachfrau	3	SekretärIn	1
Bedienen elektronisch gesteuerter Produktionsanlagen	5	CNC-Kenntnisse	Maschinen, KFZ und Metall	2	RezeptionistIn	1
					KraftfahrzeugtechnikerIn	3
					ProduktionstechnikerIn	1
					DreherIn	1

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

3. Wirtschaft, Recht

Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
verkäuferische Kenntnisse	5	Verkaufskompetenz, -techniken	Handel, Verkauf und Werbung	3	FahrzeugverkäuferIn	3

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

4. Soziale Kompetenzen

Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n	
Fähigkeit zur Zusammenarbeit	6		Bau, Baunebengewerbe und Holz	1	BautechnikerIn	1	
						BauleiterIn	1
			Hotel- und Gastgewerbe	1	Restaurantfachmann, Restaurantfachfrau	1	

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

5. EDV, Telekommunikation, Elektro

Spezifizierung Qualifikationsbereiche	n	Beschreibung	von besonderer Bedeutung in den Berufsbereichen ...	n	Spezifizierung Berufe	n
Elektronik- und Elektrotechnik-Kenntnisse	6		Handel, Verkauf und Werbung	3	FahrzeugverkäuferIn	3

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung⁹

1 Übersicht Themen der internen und externen Weiterbildung

Rangfolge	TOP 5	Anzahl der Nennungen (n)
1	Lernbereitschaft	35
2	IT-Grundkenntnisse	15
3	verkäuferische Kenntnisse	12
4	Qualitätsmanagement-Kenntnisse	10
5	Kommunikationsfähigkeit	9

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

⁹ Es standen 92 Fragebögen zur Verfügung. 196 Fragebögen enthielten keine Angaben.

2 Künftige wichtige Themen der internen und externen Weiterbildung nach Branchen

Weiterbildungsthemen – Top 5	Beschreibung	Branche	n
Lernbereitschaft	<i>Training on the job, fortlaufende betriebliche Weiterbildung</i>	<i>Einzelhandel, Instandhaltung und Reparatur</i>	14
IT-Grundkenntnisse	<i>EDV-Kenntnisse allgemein</i>	<i>Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik</i>	3
verkäuferische Kenntnisse	<i>Verkaufskompetenz, -techniken</i>	<i>Bau, Holz</i>	4
Qualitätsmanagement-Kenntnisse	<i>Qualitätskontrolle, Qualitätsmanagement</i>	<i>Maschinenbau, Metall, Elektro, Elektronik</i>	3
Kommunikationsfähigkeit	<i>allg. kommunikative Kompetenzen, Rhetorik</i>	<i>Banken, Versicherungen, Realitätenwesen</i>	3

Jene Branchen mit n = mind. 5 bzw. jene mit der häufigsten und zweithäufigsten Nennung.

Berufsbereiche mit den häufigsten Neueinstellungen¹⁰

1 Übersicht Berufsbereiche

Rangfolge	Berufsbereiche Top 5	Anzahl der Nennungen (n)	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert
1	Büro, Wirtschaft und Recht	82	258 / 3*
2	Handel, Verkauf und Werbung	48	279 / 6**
3	Bau, Baunebengewerbe und Holz	40	280 / 7***
4	Verkehr, Transport und Zustelldienste	25	289 / 11
5	Hilfsberufe und Aushilfskräfte	21	208 / 10

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung. * 7 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. ** 5 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. *** 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen.

¹⁰ Es standen in diesem Fragenbereich 229 Fragebögen für die Auswertung zur Verfügung. 59 Fragebögen enthielten keine Angaben.

2 Detailinformationen zu den Berufsbereichen mit den häufigsten Neueinstellungen sowie der Bedarf in diesen Bereichen in den nächsten 12 Monaten

1. Büro, Wirtschaft und Recht						
Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
SekretärIn	33	84 / 3*	↓ -0,1	—	29	4
Bürokaufmann, Bürokauffrau	31	87 / 3**	↓ -0,2**	—**	22**	7**
Bankangestellter	8	35 / 5***	↔ 0,0	2	4	2
VerwaltungsassistentIn	6	6 / 2****	↔ 0,0	—	3	—
Großhandelskaufmann, Großhandelskauffrau	5	11 / 2	↓ -0,3	—	4	1

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung; * 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. ** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. *** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. **** 3 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 3 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten.

2. Handel, Verkauf und Werbung						
Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
VerkaufssachbearbeiterIn Inendienst	12	75 / 7*	↓ -0,2*	1*	7*	3*
Einzelhandelskaufmann, Einzelhandelskauffrau	8	31 / 4	↔ 0,0	—	8	—
KassierIn	6	15 / 3	↓ -0,5**	—**	1**	1**

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung; * 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. ** 4 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten.

3. Bau, Baunebengewerbe und Holz

Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
TischlerIn	15	44 / 3*	↑ +0,1*	2*	11*	1*
MaurerIn	12	78 / 7	↑ +0,1	2	9	1
Bauhilfskraft	10	78 / 10**	↓ -0,2	1	6	3

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung. * 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen. 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. ** 2 Fragebögen enthielten keine Angaben betreffend der Anzahl der Neueinstellungen.

4. Verkehr, Transport und Zustelldienste

Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
BerufskraftfahrerIn	13	215 / 17	↑ +0,2	2	11	—
LagerarbeiterIn	9	43 / 5	↓ -0,2	1	6	2
Baugeräte- und KranführerIn	5	19 / 4	↓ -0,2	—	4	1

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung.

5. Hilfsberufe und Aushilfskräfte

Spezifizierung Berufe Top 5	n	durchschnittliche Neueinstellungen in den letzten beiden Jahren (Jahreswert) Summe / Mittelwert	Bedarfsindex für die nächsten 12 Monate	Bedarf in den nächsten 12 Monaten (Anzahl der Nennungen absolut)		
				größer	gleich	geringer
Allgemeiner HilfsarbeiterIn	17	183 / 11	↓ -0,1*	—*	14*	2*
Produktionshilfskraft	5	25 / 5	↓ -0,5**	—**	2**	2**

Top 5 bzw. jene Nennungen mit n = mindestens 5 oder wenn alle Nennungen kleiner als 5, jene(r) Aspekt(e) mit der häufigsten Nennung; * 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten. ** 1 Fragebogen enthielt keine Angaben betreffend des Bedarfs in den nächsten 12 Monaten.

Zusammenfassung

Künftiger Qualifikationsbedarf in Vorarlberg

Zu den TOP 5 Qualifikationsbereichen mit Zukunft gehören:

- formale Qualifikationsabschlüsse
- bereichsübergreifende Fachqualifikationen
- Wirtschaft, Recht
- soziale Kompetenzen
- Bau, Holz und Persönliche Einstellungen und Werte

Zur Abdeckung des Qualifikationsbedarfs steht ein breites und regional differenziertes Angebotsspektrum zur Verfügung. Zusätzlicher Bedarf zeichnet sich bei folgenden Kompetenzanforderungen ab:

- betriebs-, branchen- und arbeitsplatzspezifische Spezialkenntnisse
- AbsolventInnentrainings (für MaturantInnen und UniabsolventInnen)
- Weiterbildungsangebote zur Qualifizierung von Angelernten und Hilfskräften (CNC, Bau)

Auch hinsichtlich zielgruppenspezifischer Angebote wären Erweiterungen wünschenswert.

Trends bei der internen und externen Weiterbildung

Der Weiterbildungsbedarf bezieht sich auf verkäuferische Kenntnisse, auf IT-Grundkenntnisse, auf Führungsqualitäten und auf Kommunikationsfähigkeit. Daneben wird von den MitarbeiterInnen grundsätzlich laufende Lernbereitschaft gefordert.

Berufe mit den häufigsten Neueinstellungen

Das Spektrum der Berufsbereiche, in denen in Vorarlberg am häufigsten Neueinstellungen erfolgten, umfasst sowohl Produktions- wie auch Dienstleistungsberufe:

- Büro, Wirtschaft und Recht
- Handel, Verkauf und Werbung
- Bau, Baunebengewerbe und Holz
- Hotel- und Gastgewerbe
- Hilfsberufe und Aushilfskräfte

In naher Zukunft ist bei TischlerInnen und Zimmerern/ZimmerInnen ein steigender Arbeitskräftebedarf festzustellen.

A N H A N G

Informationsquellen

■ AMS-Qualifikations-Barometer

Umfassendes Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends in Österreich. Es bietet neben Detailinformationen auch einen raschen Überblick über die Trends in jedem Berufsbereich. Online unter: http://www.ams.or.at/neu/1216_458.htm

■ Weiterbildungsdatenbank

Die Datenbank bietet einen Überblick über die vom AMS finanzierten und bereit gestellten Weiterbildungsmöglichkeiten sowie allgemein über Kursangebote von Bildungsträgern. Online unter: <http://www.ams.or.at/neu/1218.htm?parent=|1218>

■ Betriebsinformationsdatenbank

Konkrete betriebsbezogene Informationen der gegenständlichen Befragung finden sich in der Betriebsinformationsdatenbank im Intranet des AMS.

■ Kursträger - Adressen

Kursträger	Adresse		Telefon	Homepage
BWF Bildungswerkstätte	Schießstätte 16	6800 Feldkirch	05522/73230	
Comino - Schulung und Beratung GmbH	Bahnhofstraße 23/2	6850 Dornbirn	05572/31460	http://www.comino.at/html/home.htm
FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung	Hammerlingstraße 4	4020 Linz	0732/6922 5530 0664/1226390	http://www.fab.at/
Gehauf GmbH	Monfortstraße 17	6900 Bregenz	0664/1658707	http://www.gehauf-austria.at/
ibis acam GmbH	Broßwaldengasse	6900 Bregenz	05574/52269	http://www.ibisacam.at/
Jugend am Werk	Quellenstraße 40		0664/3044563	
Merlin Unternehmensberatung GmbH	J.-G.-Ulmerstraße 2	6850 Dornbirn	05572/52800	http://www.merlin-ub.at/
aqua mühle - Verein für Soziales gem. GmbH	Obere Lände 5b	6820 Franstanz	05522/52189 05522/51596	
SET- Institut für Weiterbildung	Brielgasse	6900 Bregenz	05574/48222	
Volkshochschule Götzis		6840 Götzis	05523/55150-0	http://www.vhs-goetzis.at/
WIFI Vorarlberg	Bahnhofstraße 24	6850 Dornbirn	05572/3894-0	http://www.vlbg.wifi.at/