



Arbeitsmarktservice
Österreich

AMS Standing Committee on New Skills

**Spezialbericht an das Bildungssystem –
Lehrlingsausbildung**

STRUKTURELLE EMPFEHLUNGEN

Projektleitung AMS:
Maria Hofstätter, Sabine Putz

Projektleitung ibw:
Wolfgang Bliem

Projektleitung öibf:
Roland Löffler



*Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung*



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Wien, Dezember 2012

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Maria Hofstätter, Sabine Putz

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

Zusammenfassung	1
Summary	2
Recommendations regarding structure	2
1 Strukturelle Empfehlungen für die Lehrlingsausbildung	3
1.1 Ausbildungsreife und Ausbildungsbereitschaft.....	3
1.2 Verbesserung der Angebote zur Berufsorientierung.....	4
1.3 Leichtere Übergänge.....	5
1.4 Bildungsintegration von Personen mit nicht deutscher Muttersprache.....	5
1.5 Vernetzung und Kooperation.....	5
1.6 Mobilität und Auslandserfahrung erhöhen.....	6
1.7 Erkennen der Gesamtzusammenhänge.....	6
1.8 Modularisierung.....	6
1.9 Zeit für die Ausbildung einräumen.....	7
1.10 Ausbildung der AusbilderInnen.....	7
1.11 Entwicklung aktueller Berufsbilder.....	8
1.12 Imagebildung für Berufsbildung.....	8
Anhang	10
Anhang 1: Beteiligte Unternehmen und Institutionen	10
Anhang 2: Leitfragen – Unternehmenscluster „Energie und Umwelttechnik“	12
Literatur	13

Zusammenfassung

Strukturelle Empfehlungen

Nachfolgend werden strukturelle Empfehlungen für das duale Berufsbildungssystem zusammengefasst, die sich aus den Diskussionen in den Unternehmensclustern ergeben:

- Verbesserung der Angebote zur Berufsorientierung auch während der Berufsausbildung, um eine nachhaltige Bildungs- und Berufswahl nach Eignung und Neigung zu gewährleisten.
- Leichtere Ein- und Austrittsmöglichkeiten um Neu- und Umorientierung zu erleichtern, wenn diese aufgrund einer nicht optimalen Berufs- und Bildungswegwahl sinnvoll wird.
- Verstärkte Nutzung der besonderen Potenziale von Jugendlichen mit nicht deutscher Muttersprache (insb. Fremdsprachenkompetenz und interkulturelle Kompetenzen).
- Vernetzung und Kooperationen zwischen Berufsschulen und Betrieben forcieren, um damit den Know-how-Transfer in die Schulen und die Ressourcennutzung zu verbessern, und zunehmende überbetriebliche Vernetzung in Ausbildungsverbänden.
- Mobilität und Auslandserfahrung erhöhen, um Sprachkompetenzen und interkulturelle Kompetenzen zu fördern und einen kontinuierlichen Bildungsaustausch zwischen unterschiedlichen Bildungssystemen mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten zu erreichen.
- Mehr Raum für Erfahrungslernen schaffen und den Jugendlichen die Möglichkeiten eröffnen, die Gesamtzusammenhänge zwischen verschiedenen fachlichen Themenbereichen zu erkennen und zu verstehen.
- Um einerseits flexibler und rascher auf veränderte Anforderungen der Arbeitswelt eingehen zu können und andererseits den Jugendlichen mehr Wahlfreiheit einzuräumen, sollten Möglichkeiten die Lehrzeit auszugestalten (wie beispielsweise Modularisierung, Flächenlehrberufe, Schwerpunktlehrberufe) stärker angewandt werden.
- AusbilderInnen im Betrieb mehr Zeit für die Lehrlingsausbildung lassen und die Ausbildungszeit nicht mit operativen Tätigkeiten blockieren.
- Die Ausbildung der AusbilderInnen weiter verbessern und insbesondere methodisch-didaktisches Know-how und Aspekte der Jugendarbeit verpflichtend in der Weiterbildung vorsehen.
- Rascher in den Ausbildungsordnungen und Lehrplänen auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren.
- Imagebildung für Berufsbildung: gemeinsame, übergreifende Anstrengungen von Unternehmen, Bildungssystem, Politik und Medien, um Berufsbildung und Berufstätigkeit einen höheren Stellenwert bei den Interessen der Jugendlichen zu geben.

Summary

Recommendations regarding structure

Recommendations regarding the structure of apprenticeship training are summarised below which follow from discussions in the company clusters:

- enhancing career guidance programmes also during IVET to guarantee a sustainable educational and career choice in line with abilities and inclinations;
- facilitating more flexible entry and exit options for reorientation if this proves useful due to a non-optimal decision for an educational or career pathway;
- making increased use of the special potential of young people of non-German mother tongue (in particular foreign language competence and intercultural competences);
- encouraging the creation of networks and cooperation ventures between part-time vocational schools and businesses to enhance know-how transfer at the schools and colleges and improve the use of resources, and creating more supra-company networks in the form of training alliances;
- enhancing mobility and experiences abroad to promote linguistic skills and intercultural competences and achieve a continuous competence exchange between education systems with different experience horizons;
- creating more room for experiential learning and opening up possibilities for young people so they recognise and understand the overall connections between different subject-specific topics;
- further modularisation of apprenticeship training to be able, on the one hand, to respond more flexibly and faster to changed requirements of the world of work and, on the other, give young people more freedom of choice in line with their talents and inclinations;
- allowing IVET trainers at companies more time for apprenticeship training rather than blocking training time with operational activities;
- further improving the training of IVET trainers and, in particular, providing for methodological and didactic know-how and aspects of youth work to be integrated as compulsory parts in continuing education and training;
- responding faster to changes in the world of work in training regulations and curricula;
- creating legal possibilities for a more flexible design of the apprenticeship period if this makes it easier for young people to complete their training;
- image building for VET: joint holistic efforts of companies, the education system, policymakers and the media to ensure that young people are becoming more interested in IVET and employment.

1 Strukturelle Empfehlungen für die Lehrlingsausbildung

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

In diesem Kurzbericht werden strukturelle Empfehlungen und Vorschläge aus den Unternehmensclustern zusammen gefasst, die unmittelbar auch die Lehrlingsausbildung betreffen. Die Zusammenfassung ist eine Ergänzung zum Spezialbericht an das Bildungssystem – Lehrlingsausbildung¹.

1.1 Ausbildungsreife und Ausbildungsbereitschaft

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

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

Im Cluster „Tourismus und Wellness“ wurde der Vorschlag eingebracht, parallel zum Ausbildungs- bzw. Berufseinstieg zusätzliche Kurse im Rahmen der praktischen Ausbildung anzubieten, in denen den Jugendlichen wichtige Selbstkompetenzen vermittelt werden, die für die tägliche Arbeit in der „Erwachsenenwelt“ erforderlich sind, wie z. B. Stressmanagement, Konfliktmanagement, Deeskalationstechniken oder KundInnenbetreuungskenntnisse und Umgang mit Gästen/Kundinnen und Kunden/Kolleginnen und Kollegen.

Zur Diskussion gestellt wurde überdies, ob in bestimmten Bereichen die Berufsschulzeit – ohne Verlängerung der Lehrzeit – ausgeweitet werden könnte, um grundlegende

¹ Bliem, W., Löffler, R., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Spezialbericht an das Bildungssystem – Lehrlingsausbildung*. Wien, Dezember 2012.

Kompetenzen im Bereich Sprachen, e-Skills aber vor allem auch sozialer Kompetenzen besser zu entwickeln.

1.2 Verbesserung der Angebote zur Berufsorientierung

Der Bildungs- und Berufsberatung (Berufsorientierung) an Schulen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Die optimale Vorbereitung der Jugendlichen auf ihre Bildungs- und Berufswahl gemäß ihren Eignungen und Neigungen auf der einen und den Möglichkeiten der Arbeitswelt und des regionalen Arbeitsmarktes auf der anderen Seite spielt besonders in Hinblick auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine immer größere Rolle. Der Schwerpunkt der schulischen Orientierung liegt bisher auf dem Übergang von der Sekundarstufe I auf die Sekundarstufe II, mit der Entscheidung der Jugendlichen zwischen Lehre, berufsbildender mittlerer oder höherer Schule und allgemein bildender höherer Schule.²

Verstärkte Anstrengungen in der Bildungs- und Berufsorientierung sind sowohl aus Sicht der Jugendlichen unerlässlich, um ihnen eine zufriedenstellende Bildungslaufbahn und einen erfolgreichen Berufseinstieg zu ermöglichen, als auch aus wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Sicht, um die vielen vorhandene Potenziale der Jugendlichen und jungen Erwachsenen optimal zu nutzen.

Bildungs- und Berufsberatung sollte aber unter verschiedenen Aspekten auch nach dieser ersten Bildungswegentscheidung in der Berufsausbildung, sowohl in den Betrieben als auch in der Berufsschule, einen deutlich größeren Stellenwert bekommen:

- a) Im Laufe der Ausbildung stellt sich bei einigen Lehrlingen eine falsche Bildungswegentscheidung heraus. In solchen Fällen sollte, um Drop-Out zu vermeiden und die Potenziale der Jugendlichen bestmöglich zu nutzen, durch eine individuelle Begleitung eine Neuorientierung erleichtert werden.
- b) Am Ende der Lehre steht im Idealfall die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis im Lehrbetrieb. Vielfach sind damit aber auch eine weitere Karriereplanung und/oder Weiterbildung z. B. zum/zur MeisterIn oder WerkmeisterIn verbunden. Die Berufsreifeprüfung kann sowohl während der Lehre als „Lehre und Matura“ als auch nach erfolgreicher Lehrabschlussprüfung angestrebt werden, wodurch sich u. a. weiterführende Ausbildungsmöglichkeiten an Kollegs, Universitäten und Fachhochschulen eröffnen. In Hinblick auf die Vielfalt dieser Möglichkeiten sollten die Orientierungsangebote bereits während der Ausbildung intensiviert werden.

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

- c) Aber auch Lehrlingen, die nach der Ausbildung nicht übernommen werden können, sollten während der Ausbildung verstärkt zusätzliche Orientierungsmöglichkeiten angeboten werden.

1.3 Leichtere Übergänge

Mit der Forderung nach verbesserter Berufsorientierung geht auch die Forderung nach leichteren Übergängen in der Ausbildung einher. Die Eintritts- und Austrittsmöglichkeiten und Übergänge sollen Neu- und Umorientierung ermöglichen, wenn diese notwendig ist und vorzeitige Drop-outs verhindern. Leichtere Übergänge erfordern aber auch klare Regelungen der wechselseitigen Anrechenbarkeit und Anerkennung von Ausbildungsinhalten und eine verstärkte Dokumentation der Kompetenzen, die in der bisherigen Ausbildung erworben wurden. Innerhalb der dualen Berufsbilder ist diese Festlegung der Anrechenbarkeit durch Verwandtschaftsregelungen schon relativ weit fortgeschritten. Zwischen schulischer und dualer Berufsbildung besteht allerdings noch erhebliches Entwicklungspotenzial.

1.4 Bildungsintegration von Personen mit nicht deutscher Muttersprache

Die Bildungsintegration von Personen mit nicht deutscher Muttersprache sollte insbesondere in der Lehrlingsausbildung intensiv gefördert werden, um die Potenziale der Jugendlichen optimal zu nutzen.

Im Tourismus, im Handel, aber auch in vielen anderen Bereichen mit KundInnenkontakt werden MitarbeiterInnen zunehmend geschätzt, die in der Lage sind, Personen mit nicht deutscher Muttersprache in deren jeweiliger Muttersprache zu beraten, und darüber hinaus den kulturellen Hintergrund aus persönlicher Lebenserfahrung verstehen.

1.5 Vernetzung und Kooperation

Durch eine stärkere Zusammenarbeit könnten in Netzwerken zwischen Berufsschulen und Betrieben Ressourcen³ – sowohl Know-how (Unternehmensexpertinnen und -experten als FachtrainerInnen) als auch Sachressourcen (Werkstätten, Materialien) – optimaler genutzt und der Informationsfluss verbessert werden. Durch die Regionalisierung dieser Zusammenarbeit kann es auch gelingen kleine und mittlere Betriebe verstärkt einzubinden. Im verstärkten Austausch zwischen Berufsschulen und Betrieben wird insbesondere die Chance gesehen, den Praxisbezug in der schulischen Ausbildung weiter zu erhöhen.

³ Berufsschulen können sich neue Technologien mitunter nicht leisten, damit läuft die Entwicklung in manchen Bereichen an der Ausbildung vorbei. Hier wären insbesondere Technologiekooperationen sinnvoll.

Zunehmende Bedeutung sollte aber auch die überbetriebliche Vernetzung und Zusammenarbeit in Ausbildungsverbänden bekommen, um Lehrlingen Zugang zu aktuellen – auch über das Berufsbild hinausgehenden – Ausbildungsinhalten zu ermöglichen, die im eigenen Lehrbetrieb nicht vermittelt werden können. Dadurch können auch wichtige neue Entwicklungen (z. B. in Produktionstechnologien oder Materialien) vorausschauend ausgebildet werden, die unter Umständen erst mit zeitlicher Verzögerung in den Berufsbildern Eingang finden.

1.6 Mobilität und Auslandserfahrung erhöhen

Die Mobilität und Auslandserfahrung der Jugendlichen sollte intensiv gefördert werden. Zur Entwicklung von Sprachkompetenzen, interkulturellen Kompetenzen und allgemein von Internationalität werden verstärkt Praktika im Ausland, nach Möglichkeit in verschiedenen Ländern, empfohlen. Austauschprogramme sollten auch in die Lehrlingsausbildung weiter forciert werden.

Durch kontinuierlichen Bildungsaustausch (national, europäisch und international) sollen aber nicht nur die einzelnen Lehrlinge profitieren, sondern die Berufsausbildung als Ganzes, indem aus den Erfahrungen anderer Bildungssysteme und Schulen gelernt werden kann.⁴

1.7 Erkennen der Gesamtzusammenhänge

Im „Spezialbericht an das Bildungssystem – Lehrlingsausbildung“⁵ wird in Zusammenhang mit den Themen Ökologisierung und Generalisierung bei gleichzeitiger Spezialisierung darauf hingewiesen, dass es immer wichtiger wird, Jugendlichen in der Ausbildung die Gesamtzusammenhänge zu verdeutlichen. Warum ist es wichtig, wie etwas gemacht wird? Welche Auswirkungen hat die Anwendung einer bestimmten Methode, eines Verfahrens, bestimmter Materialien, einer Zielvorgabe auf vor- und nachgelagerte Bereiche? Dazu gehört auch die Vermittlung der großen Trends, um ein Grundverständnis für Veränderungen zu schaffen.

1.8 Modularisierung

In einer verstärkten Modularisierung der Lehrlingsausbildung wird von den betrieblichen Expertinnen und Experten ein wesentlicher Ansatz gesehen, auf die individuellen Interessen

⁴ oder wie es ein Experte in den Workshops ausdrückt: „das Rad muss nicht ständig regional neu erfunden werden“.

⁵ Bliem, W., Löffler, R., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Spezialbericht an das Bildungssystem – Lehrlingsausbildung*. Wien, Dezember 2012, S. 22.

und Vorkenntnisse der Jugendlichen einerseits und auf den regionalen Bedarf der Betriebe und des Arbeitsmarktes und die Veränderung dieses Bedarfs andererseits flexibel und rasch reagieren zu können. Voraussetzung dafür muss allerdings auch eine Verbesserung der Grundlagen sowohl in den Kulturtechniken Lesen, Schreiben, Rechnen und e-Skills als auch der fachlichen Basiskompetenzen (wie in Chemie, Physik, Sprachen) sein.

Mit stärkerer Modularisierung und Individualisierung werden zunehmend kompetenzbasierte Zeugnisse erforderlich. Das heißt für die Unternehmen, dass sie lernen müssen, diese Zeugnisse zu lesen und zu interpretieren. Im Idealfall kann damit mehr Klarheit entstehen, was Personen tatsächlich gelernt haben und können.

1.9 Zeit für die Ausbildung einräumen

Eine wiederholte Forderung in den Clusterdiskussionen – insbesondere von Seiten der Ausbildungsverantwortlichen – war, der Ausbildung betriebsintern die erforderlichen zeitlichen Ressourcen einzuräumen. AusbilderInnen stehen zunehmend vor der Situation, dass sie ihre Aufgaben in der Ausbildung parallel zu einer voll auslastenden operativen Tätigkeit erfüllen sollen. Oft leiden gerade die besonders wichtige persönliche Beziehungsarbeit, die Vermittlung sozialer Kompetenzen und die Persönlichkeitsbildung der Jugendlichen darunter.

Die Betriebe müssen lernen, dass sie sich künftig viel stärker um die grundlegenden Kompetenzen ihrer Lehrlinge kümmern und noch viel mehr Engagement in die Vermittlung dieser Kompetenzen einbringen müssen. Grundsätzlich wird aber auch festgestellt, dass es notwendig sein wird, Jugendliche besser zu fördern und zu fordern.

1.10 Ausbildung der AusbilderInnen

Die Ausbildung der AusbilderInnen sollte nach Ansicht der Clusterexpertinnen und -experten an die neuen Arbeitsanforderungen und Arbeitsplatzsituationen angepasst werden. Dazu gehören die Beherrschung moderner Kommunikationstechnologien und technisches Know-how am letzten Stand ebenso wie der richtige Umgang mit Jugendlichen.

Vielfach wird eine Verbesserung des methodischen und didaktischen Know-hows und die intensivere Vermittlung von Kompetenzen in jugendrelevanten Themen abseits der fachlichen Ausbildung (Pubertät, Suchtproblematik, Probleme mit Eltern, Mobbing usw.) empfohlen. Die Auseinandersetzung mit diesen Themen soll es AusbilderInnen sowohl ermöglichen Problemsituationen zu erkennen und zu verstehen, als auch die richtigen Unterschützungsmaßnahmen zu ergreifen, die von (er)klärenden Gesprächen über Coachingangebote bis hin zur psychosozialen Intervention durch Expertinnen und Experten reichen können.

Ausdrücklich wird angeregt, Aus- und Weiterbildungsangebote zu diesen Themenbereichen für AusbilderInnen verpflichtend vorzusehen.

1.11 Entwicklung aktueller Berufsbilder

Durch die fortschreitende Internationalisierung, Technologisierung und Ökologisierung sowie die immer stärkere Tertiärisierung verändern sich Berufsbilder rascher und es entstehen neue Berufsbilder. Häufiger allerdings werden neue Aufgabengebiete und Tätigkeitsbereiche in bestehende Berufsbilder integriert werden müssen (etwa im Bereich Energietechnik, Bauökologie, Datensicherheit, e-Commerce usw.). Gleichzeitig ist ein Trend festzustellen, dass sich bestehende Berufsbilder immer stärker auflösen und Tätigkeitsbereiche verschiedener Berufe ineinander fließen. In der Arbeitswelt von Morgen wird zunehmend nach bestimmten Kompetenzen und Fähigkeiten gesucht werden und tendenziell weniger nach konkreten Berufen.

In allen Arbeitsgruppen wurde eine schnellere Reaktion in der Modernisierung von Ausbildungsordnungen aufgrund wesentlicher wirtschaftlicher Veränderungen gefordert; seien es Bau- oder Elektrotechnikberufe mit Ökoschwerpunkten, eine generelle Modernisierung der Lehrberufe im Tourismus oder die stärkere Berücksichtigung von Fremdsprachen und e-Skills in den verschiedensten Berufen. Generell wird empfohlen, die bestehenden Ausbildungsordnungen konkret auf die Abdeckung unter anderem von berufsspezifischen „green skills“, e-Skills und Fremdsprachenkompetenzen zu überprüfen und erforderlichenfalls zu modernisieren.

Um auch Betrieben, die diese Ausbildungsinhalte selbst nicht abdecken können, die Ausbildung in neuen und veränderten Kompetenzbereichen zu ermöglichen, kann es sinnvoll sein, solch Inhalte im Rahmen von Ausbildungsverbänden zu vermitteln.

1.12 Imagebildung für Berufsbildung

In einigen Unternehmensclustern wurde betont, dass es schwierig ist junge Menschen für eine Ausbildung in diesem Bereich zu interessieren. Das betrifft einige technische Bereiche (z. B. Bau und Bauökologie oder Kunststofftechnik), stärker aber noch die Cluster „Tourismus und Wellness“ oder „Handel“. Es scheint daher empfehlenswert, dass gemeinsame, fachbereichsübergreifende Bemühungen der Imagebildung gesetzt werden, um den hohen Stellenwert der Berufsausbildung bei den Jugendlichen zu erhalten. Dabei können engagierte Lehrbetriebe durch noch stärkere öffentliche Präsentation ihrer attraktiven Ausbildungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle spielen, um frühzeitig Kindern und

Jugendlichen und deren Eltern gendersensibel⁶ die vielfältigen und spannenden Aufgabengebiete in den jeweiligen Berufsbereichen nachhaltig zu vermitteln.⁷

Das ist eine Aufgabe, die allerdings nicht die betriebliche Ausbildung isoliert betrifft, sondern nur in breiter Kooperation mit dem Bildungssystem, der Politik und Medien gelöst werden kann.

Die demografische Entwicklung wird in den nächsten Jahren diese Situation verschärfen und sowohl die duale und die vollzeitschulische Berufsausbildung als auch die Betriebe vor erhebliche Herausforderungen stellen. Parallel zu den Bemühungen der Imagebildung gilt es deshalb in vielen Bereichen die realen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern, um einen nachhaltigen Imagewandel zu bewirken.

⁶ also Mädchen verstärkt auch für technische, handwerkliche Bereiche, Jungen verstärkt auch z. B. für soziale Bereiche und Dienstleistungsbereiche zu interessieren

⁷ Damit lässt sich auch die Forderung nach einer Verbesserung und Intensivierung der Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung verbinden, die die Jugendlichen zu zukunftsgerichteten Bildungs- und Berufsentscheidungen befähigt und sie insbesondere darin fördert und unterstützt, ihre Interessen, Neigungen und Fähigkeiten selbstverantwortlich zu entdecken und zu entwickeln.

Anhang

Anhang 1: Beteiligte Unternehmen und Institutionen

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

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

Anhang 2: Leitfragen – Unternehmenscluster „Energie und Umwelttechnik“

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

Literatur

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

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

Bliem, W., Löffler, R., i. A. des AMS Österreich, Abteilung ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation: *AMS Standing Committee on New Skills. Spezialbericht an das Bildungssystem – Lehrlingsausbildung*. Wien, 2012.

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

Onlinequellen:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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