Arbeitsmarktservice Österreich

Dokumentation

Arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus – Vorträge & Diskussion

AMS-Forschungsgespräch: Aktuelle Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung des AMS im Brennpunkt

16. November 2018

AMS Österreich, 1200 Wien, Treustraße 35–43, 3. Stock/RedRoom

www.ams-forschungsnetzwerk.at

Veranstalter:
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI

Impressum

Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
Sabine Putz, René Sturm
A-1200 Wien, Treustraße 35–43
www.ams.at

Arbeitsmarktpolitische Themen im Fokus – Vorträge & Diskussion

AMS-Forschungsgespräch: Aktuelle Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung des AMS im Brennpunkt

16. November 2018

AMS Österreich, 1200 Wien, Treustraße 35–43, 3. Stock/RedRoom

Programm

9.00–9.30 Welcome

9.30–9.45 Begrüßung & Moderation: Sabine Putz (AMS Österreich / ABI)

9.45–10.45 Vortrag 1: Julia Bock-Schappelwein (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung – WIFO)

»Digitalisierung und Arbeit: Wer übt Routinetätigkeiten in Österreich aus, und wer nicht?«

10.45–11.00 Pause

11.00–12.00 Vortrag 2: Roland Löffler (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – öibf) & Wolfgang Bliem (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw)

»Aktuelle Ergebnisse aus den New-Skills-Gesprächen des AMS« – mit Fokus auf Berufsbildung und Qualifizierung«

12.00–12.45 Pause / Buffet / Networking

12.45-13.45 Vortrag 3: Heidemarie Müller-Riedlhuber (Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung – WIAB)

»Instrumente der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gering qualifizierter Personen – Good Practice-Beispiele aus ausgewählten europäischen Ländern«

13.45 Ende

Inhalt

Julia Bock-Schappelwein
Digitalisierung und Arbeit: Wer übt Routinetätigkeiten in Österreich aus, und wer nicht? 5

Roland Löffler & Wolfgang Bliem
Aktuelle Ergebnisse aus den New-Skills-Gesprächen des AMS mit Fokus auf Berufsbildung und Qualifizierung 41

Heidemarie Müller-Riedlhuber
Instrumente der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gering qualifizierter Personen – Good Practice-Beispiele aus ausgewählten europäischen Ländern 65

Bilder der Veranstaltung 84

TeilnehmerInnen 88

Digitalisierung und Arbeit: Wer übt Routinetätigkeiten in Österreich aus, und wer nicht?

Julia Bock-Schappelwein
WIFO

Download des Vortrages : www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12650

WIFO

TEL. (+43 1) 798 26 01-0
FAX (+43 1) 798 93 86

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
AUSTRIAN INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20 • http://www.wifo.ac.at
A-1030 VIENNA – AUSTRIA, ARSENAL, OBJEKT 20

Digitalisierung und Arbeit: wer übt Routinetätigkeiten aus, und wer nicht?

Julia Bock-Schappelwein

AMS-Forschungsgespräch: aktuelle Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung des AMS im Brennpunkt, Wien 16.11.2018

WIFO

Übersicht

- Auslösendes Ereignis
- Zentrale Fragestellungen
- Daten und Fakten
  - Branchen
  - Regionen
  - Personenbezogene Merkmale
- Blick in die Unternehmen
- Fazit & Handlungsfelder

WIFO

Auslösendes Ereignis

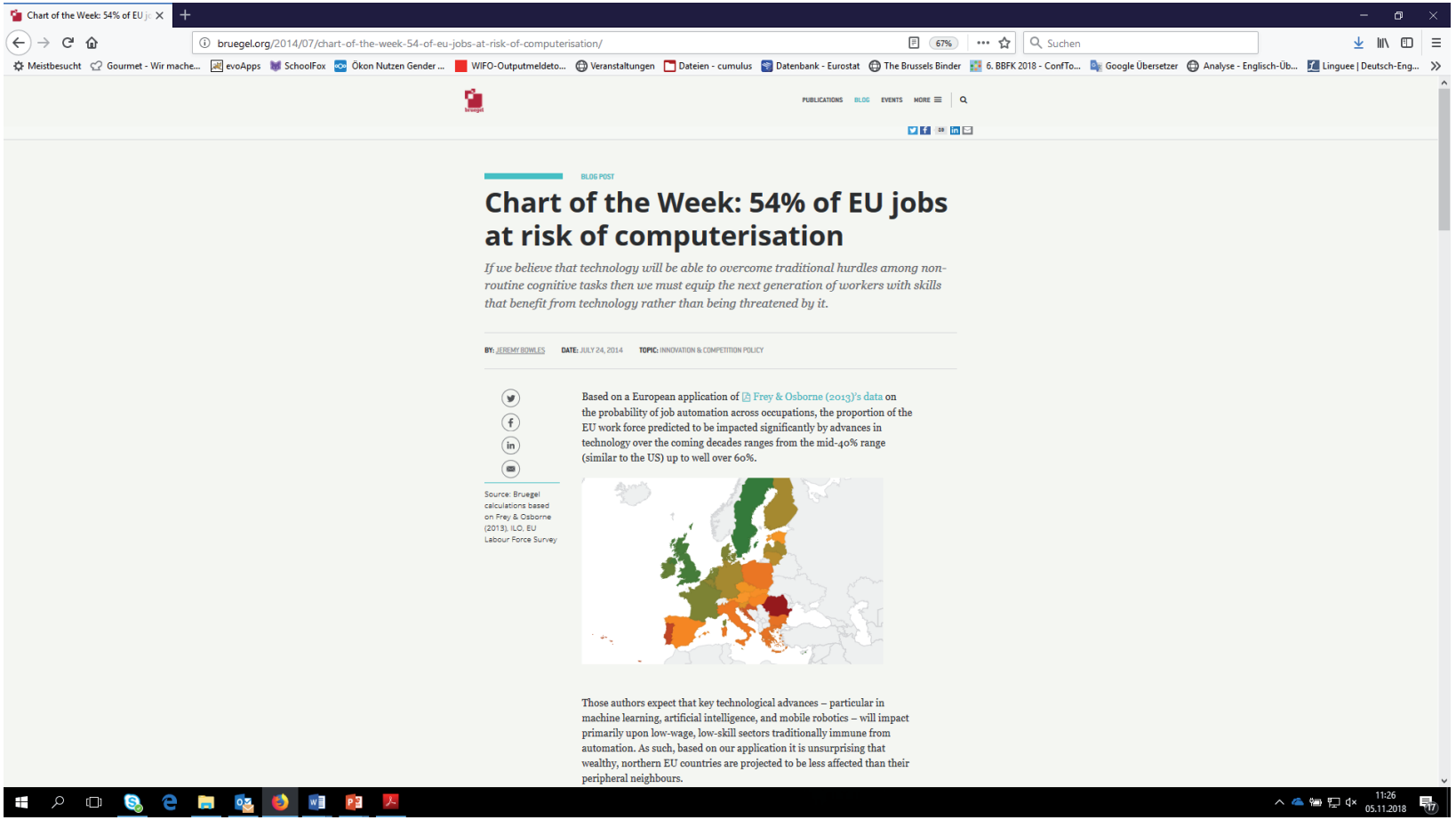


Chart of the Week: 54% of EU jobs at risk of computerisation

bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/

PUBLICATIONS BLOG EVENTS MORE

BLOG POST

Chart of the Week: 54% of EU jobs at risk of computerisation

If we believe that technology will be able to overcome traditional hurdles among non-routine cognitive tasks then we must equip the next generation of workers with skills that benefit from technology rather than being threatened by it.

BY: JEREMY BOWLES DATE: JULY 24, 2014 TOPIC: INNOVATION & COMPETITION POLICY

Based on a European application of Frey & Osborne (2013)'s data on the probability of job automation across occupations, the proportion of the EU work force predicted to be impacted significantly by advances in technology over the coming decades ranges from the mid-40% range (similar to the US) up to well over 60%.

Source: Bruegel calculations based on Frey & Osborne (2013), ILO, EU Labour Force Survey

Those authors expect that key technological advances – particular in machine learning, artificial intelligence, and mobile robotics – will impact primarily upon low-wage, low-skill sectors traditionally immune from automation. As such, based on our application it is unsurprising that wealthy, northern EU countries are projected to be less affected than their peripheral neighbours.

WIFO

Untersuchungen zum Automatisierungspotenzial von Berufen bzw. Tätigkeiten

AutorInnen	Land	Automatisierungspotenzial bezogen auf	Zentrale Ergebnisse: potenzielle Betroffenheit …
Frey – Osborne (2013)	USA	Berufe	47%
Bowles (2014)	EU-Staaten	Berufe	AT: 54% DE: 51%
Brzeski – Burk (2015)	Deutschland	Berufe	59%
Pajarinen – Rouvinen (2014)	Finnland	Berufe	36%
Nedelkoska – Quintini (2018)	OECD-Länder	Berufe/Tätigkeiten	AT: 48%, DE: 52%, hoch*): 18%
Bonin et al. (2015)	Deutschland	Tätigkeiten	12%
Dengler – Matthes (2015)	Deutschland	Tätigkeiten	15%
Arntz et al. (2016)	OECD-Länder	Tätigkeiten	AT: 12% DE: 12%
Nagl et al. (2017)	Österreich	Tätigkeiten	8,5%/9%
PricewaterhouseCoopers (2017)	Deutschland	Modifizierter Tätigkeitsansatz	DE: 35%
McKinsey Global Institute (2017)	Deutschland	Arbeitstätigkeiten	DE: 48%

Q: *Bock-Schappelwein – Famira-Mühlberger – Leoni* (2017), Valenduc – Vendramin (2017), Brzeski – Fechner (2018). - *)Bezogen auf Berufe.

WIFO

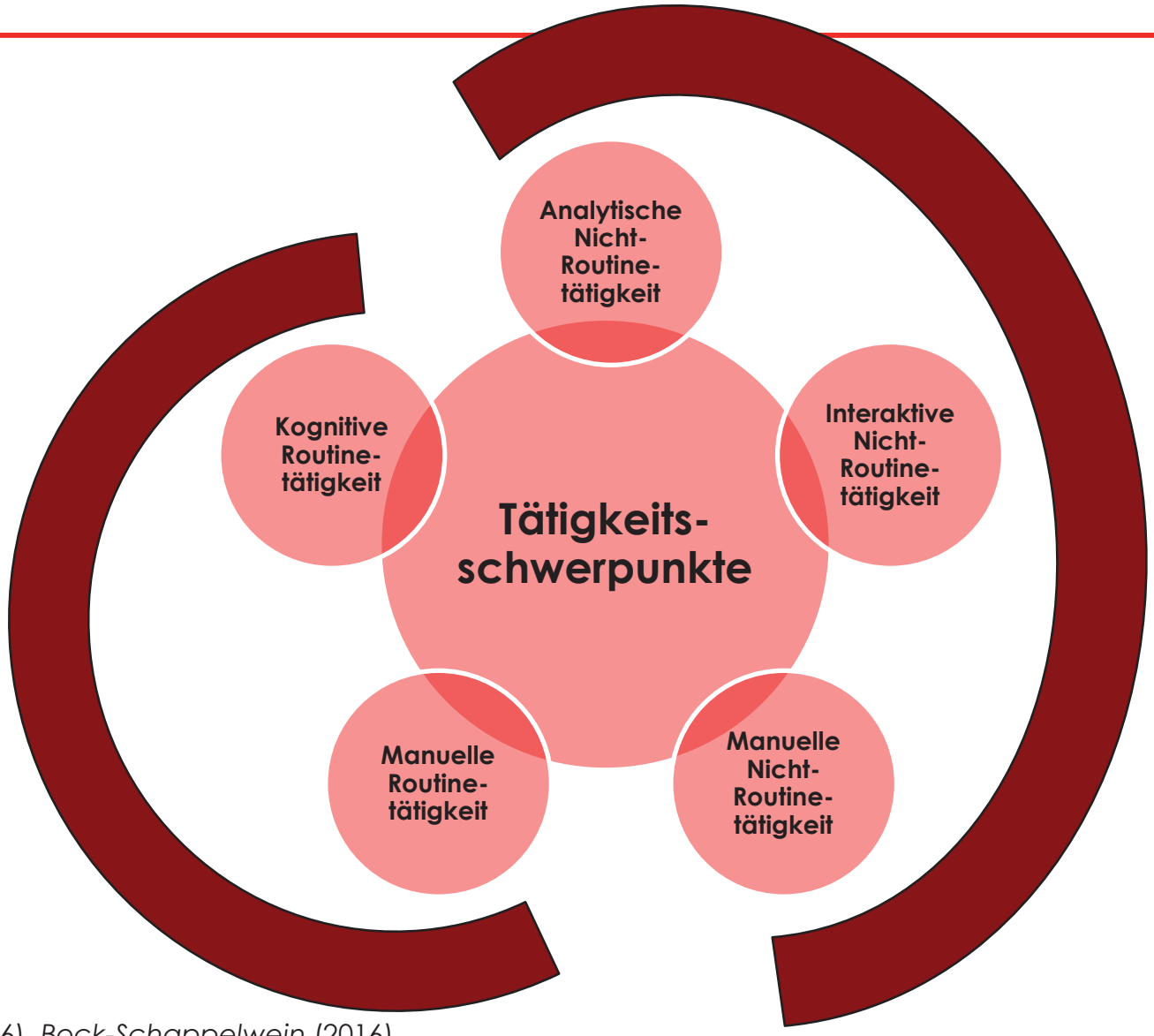
Zentrale Fragestellungen …

- **Wie viele Arbeitskräfte üben Routinetätigkeiten am österreichischen Arbeitsmarkt aus?**
- **Wie hoch ist ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung?**
- **In welchen Branchen / Regionen spielen Routinetätigkeiten eine vergleichsweise große Rolle?**
- **Wer sind die Arbeitskräfte, die Routinetätigkeiten ausüben?**

WIFO

Fünf Tätigkeitsdimensionen

(Spitz-Oener, 2006)



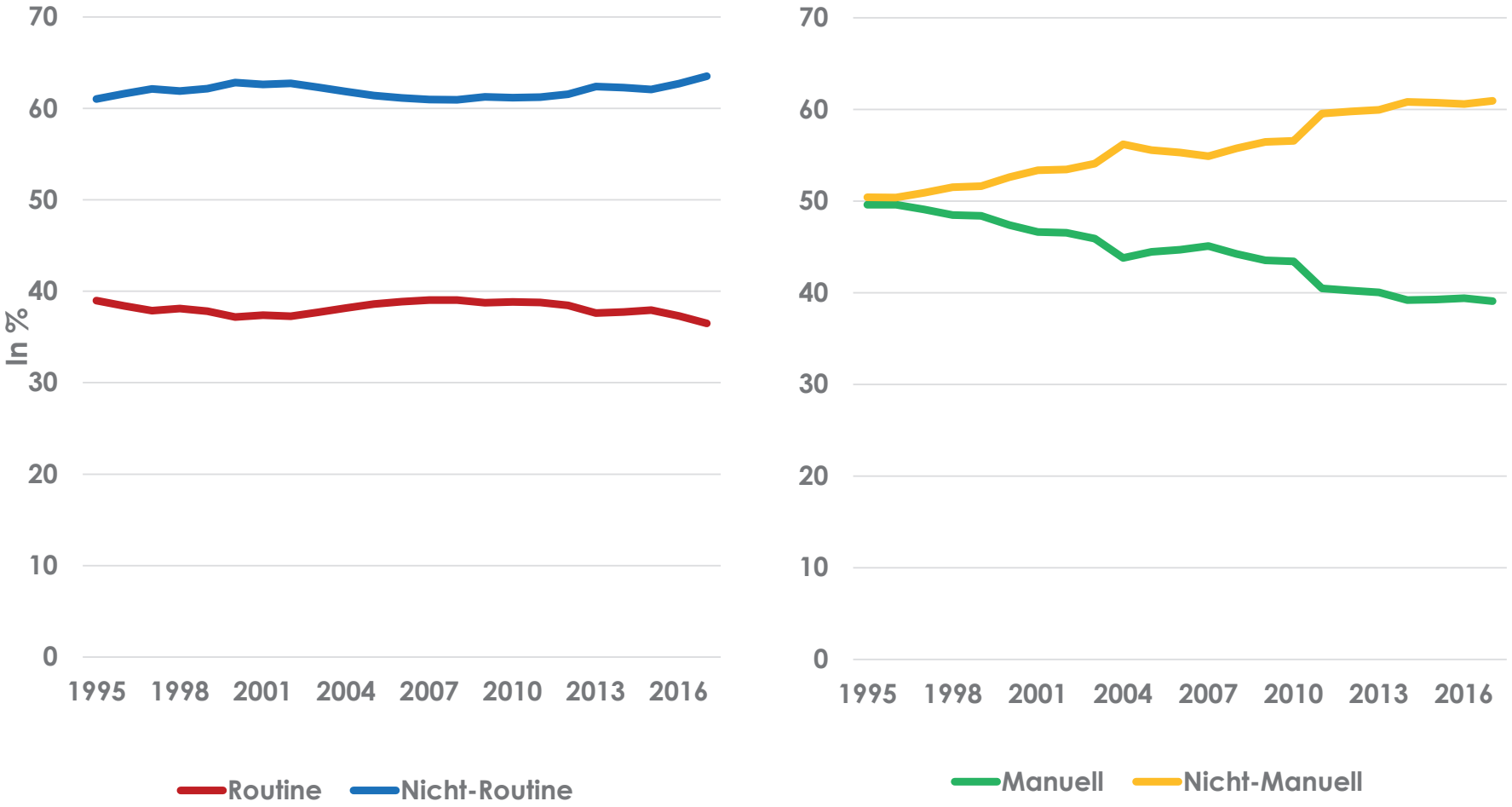
Q: *Spitz-Oener* (2006), *Bock-Schappelwein* (2016).

WIFO

GRÖßENORDNUNG

WIFO

Berufsstruktur nach aggregiertem Tätigkeitsschwerpunkt in Österreich (1995-2017)

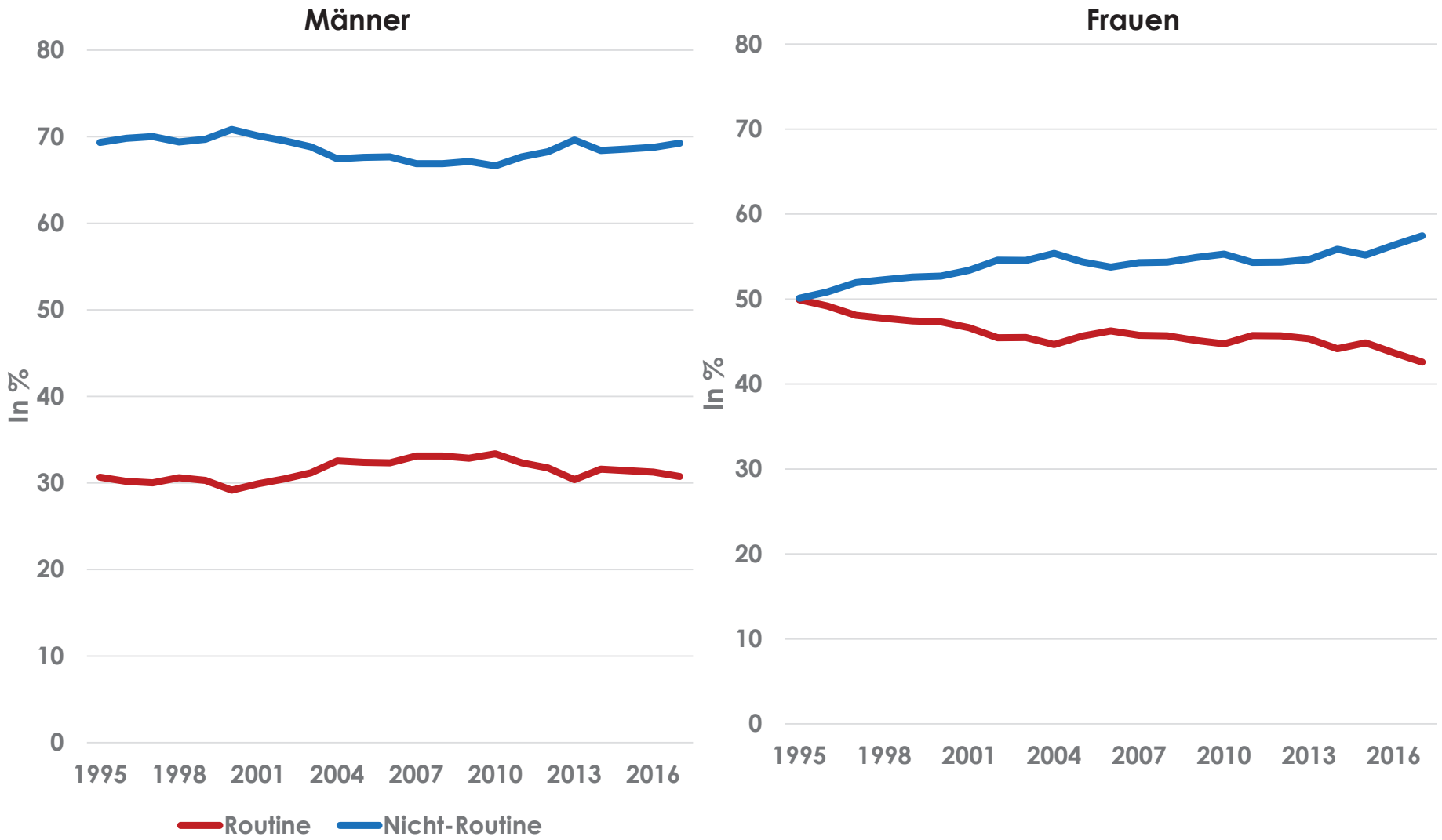


Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Darstellung aus *Bock-Schappelwein* (2016).

WIFO

Berufe mit überwiegend Routinetätigkeiten: Männer und Frauen im Vergleich

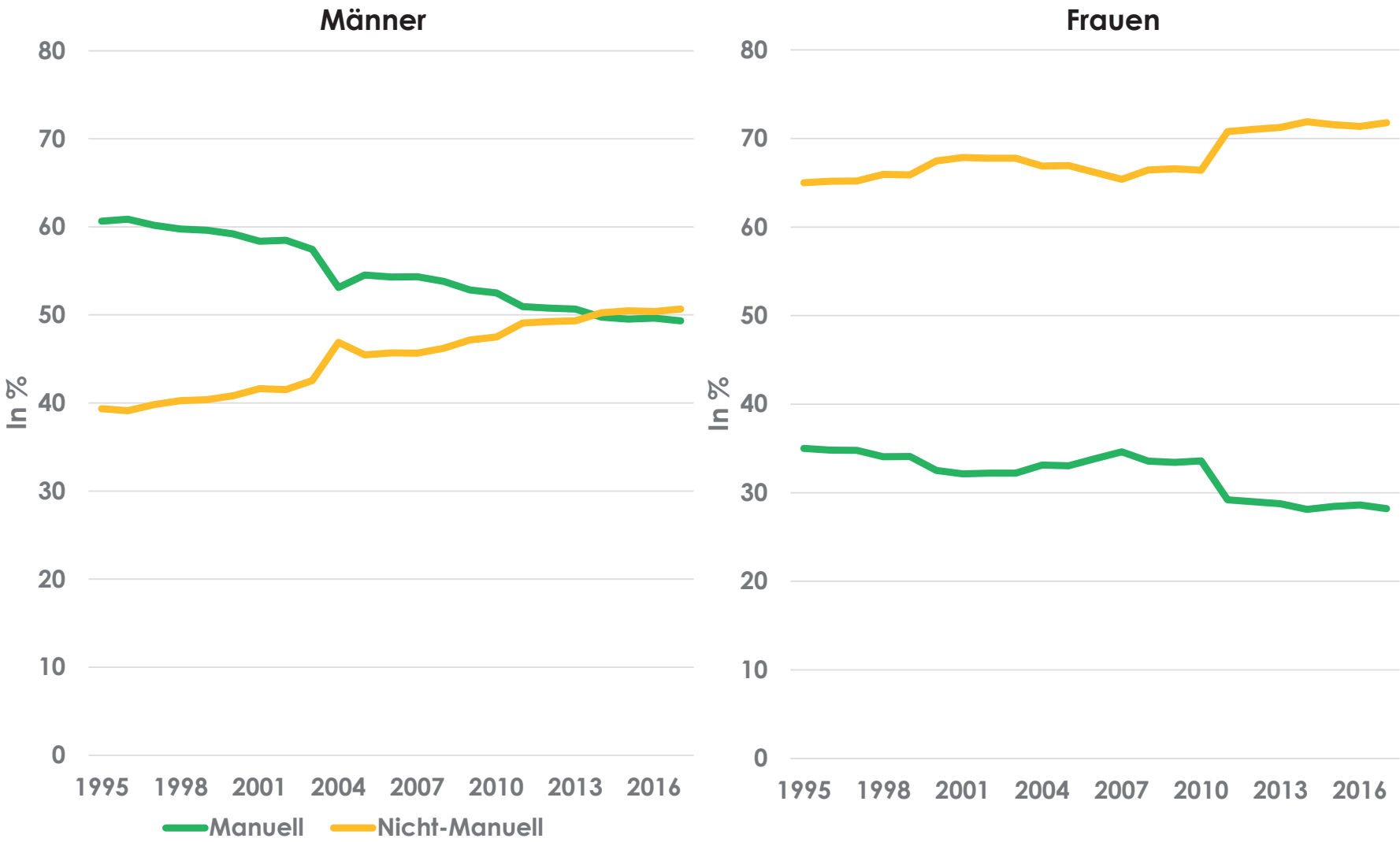
(1995-2017)



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

WIFO

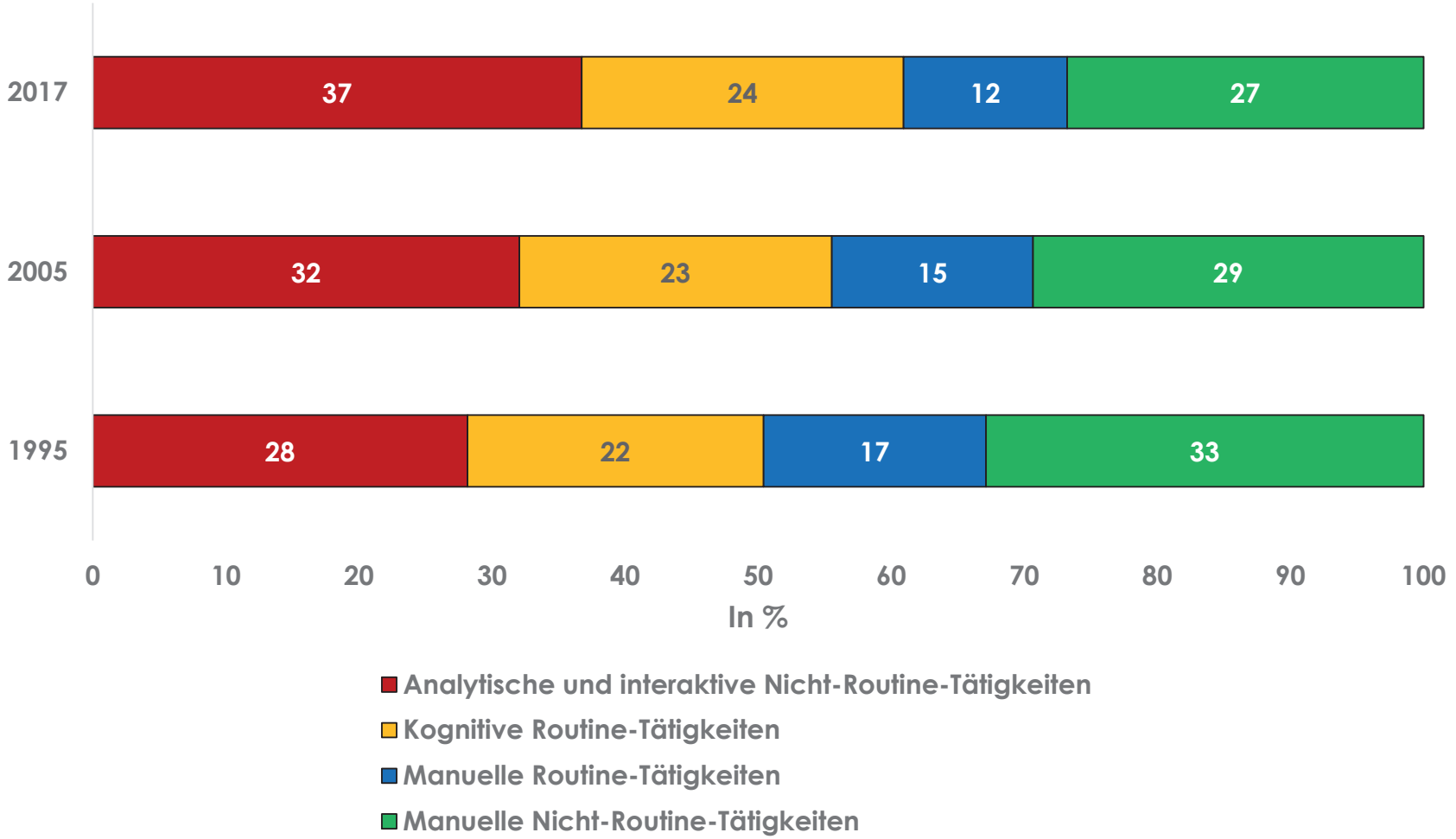
Berufe mit überwiegend manuellen Tätigkeiten: Frauen und Männer im Vergleich (1995-2017)



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

WIFO

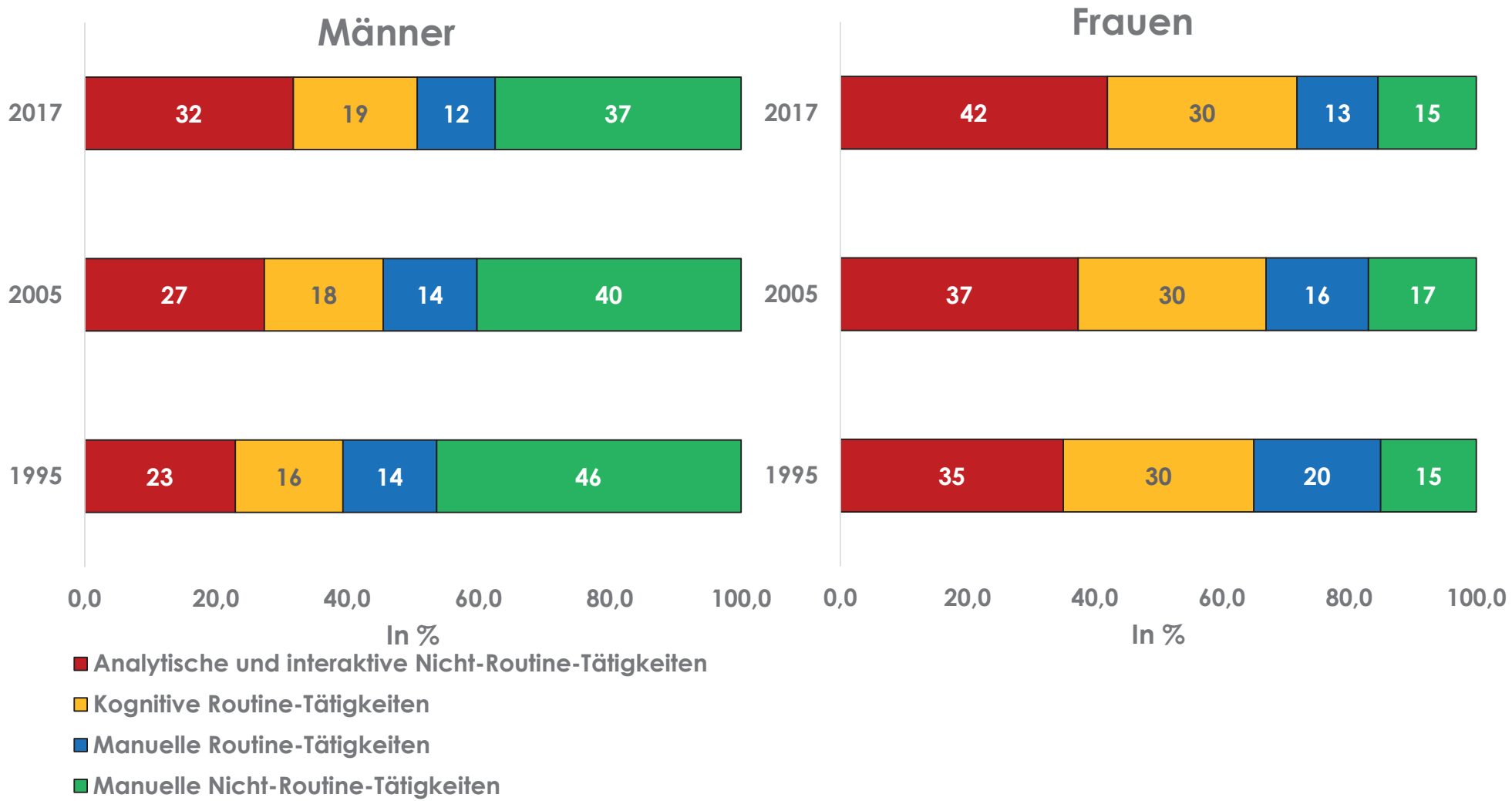
Berufsstruktur nach Tätigkeitsschwerpunkt in Österreich (1995-2017)



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Darstellung aus *Bock-Schappelwein* (2016).

Berufsstruktur nach Tätigkeitsschwerpunkt in Österreich (1995-2017)

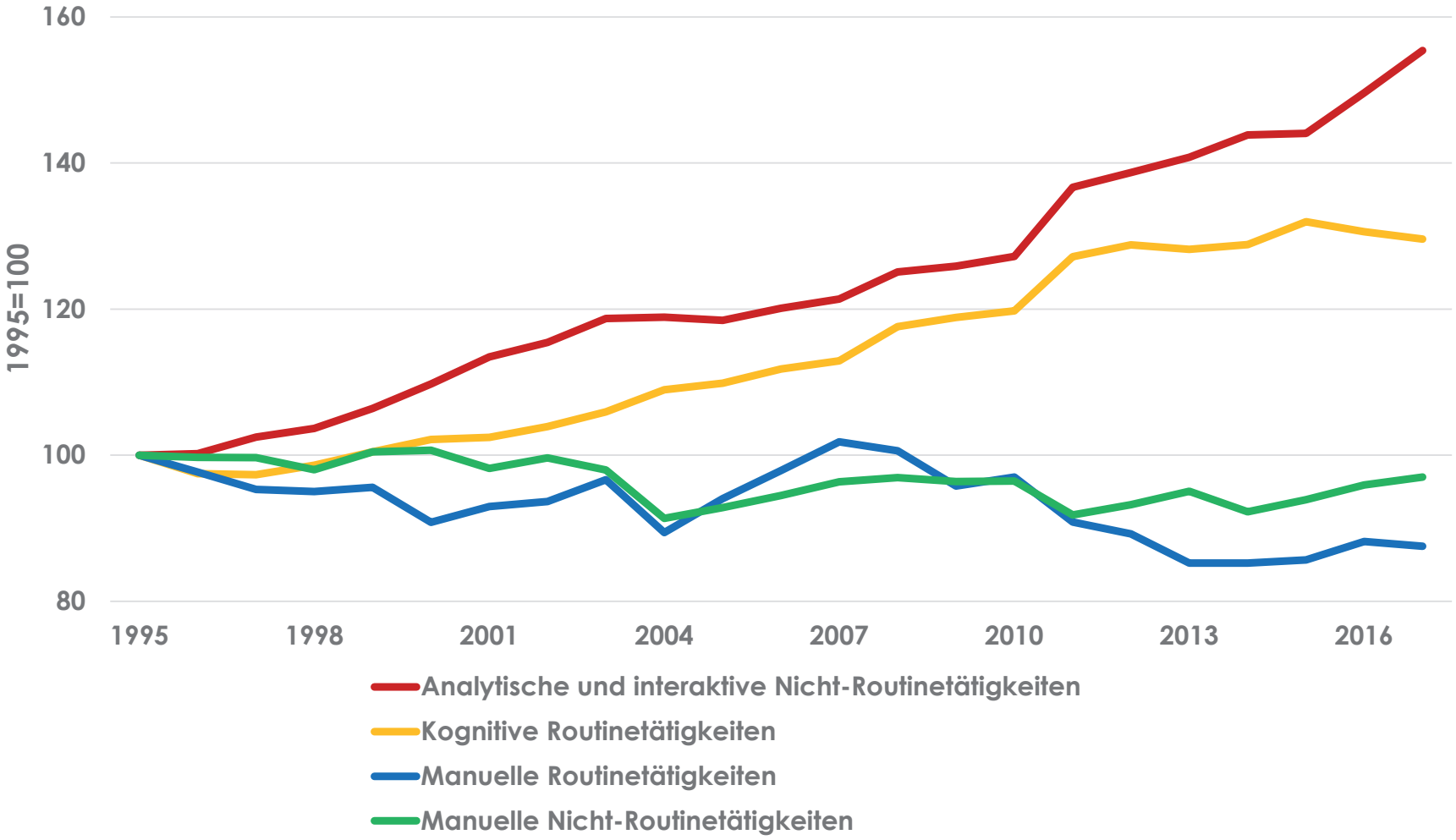
WIFO



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Darstellung aus *Bock-Schappelwein* (2016).

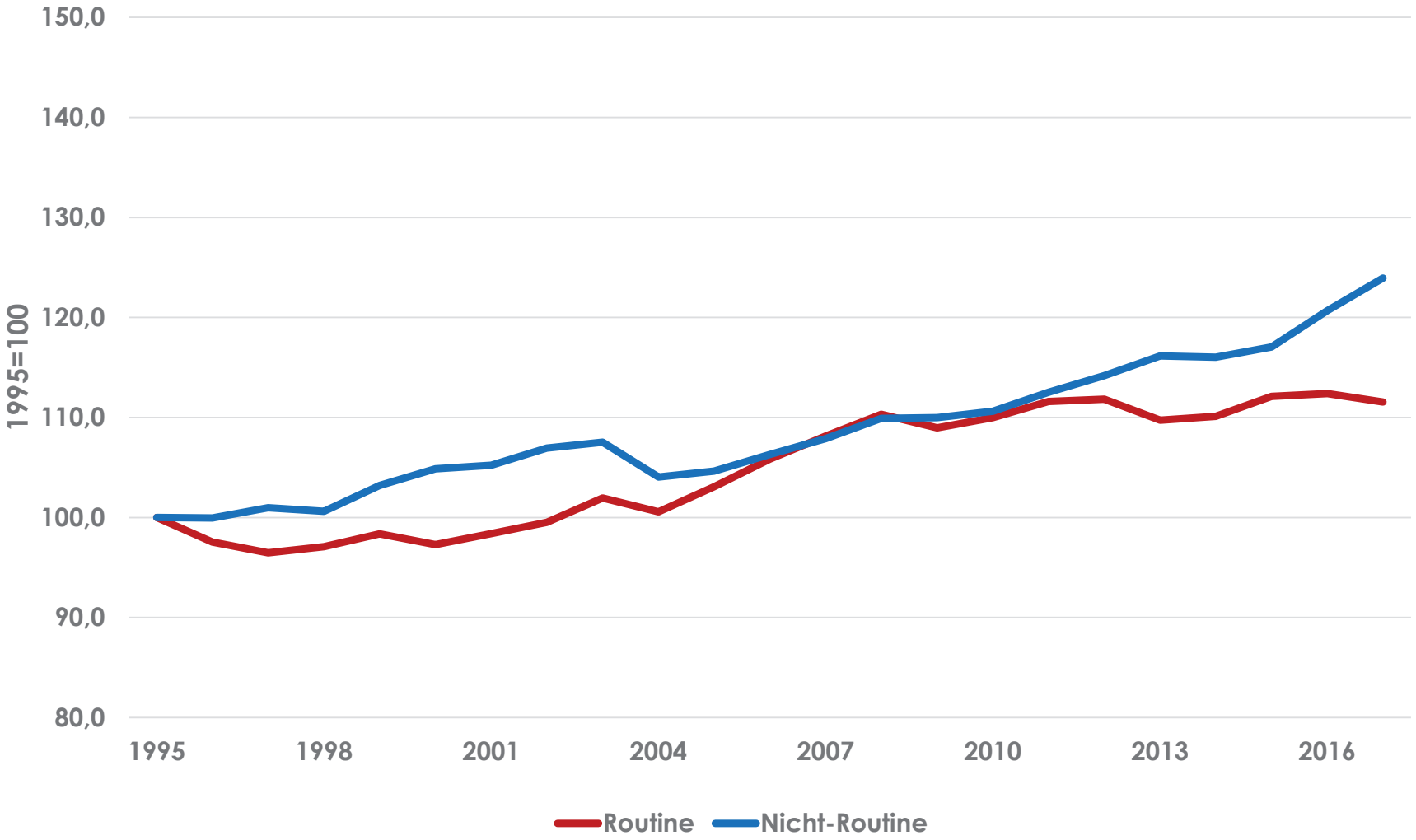
WIFO

Entwicklung der Berufsstruktur nach Tätigkeitsschwerpunkt in Österreich (1995-2017)



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Darstellung in Anlehnung an *Bock-Schappelwein* (2016).

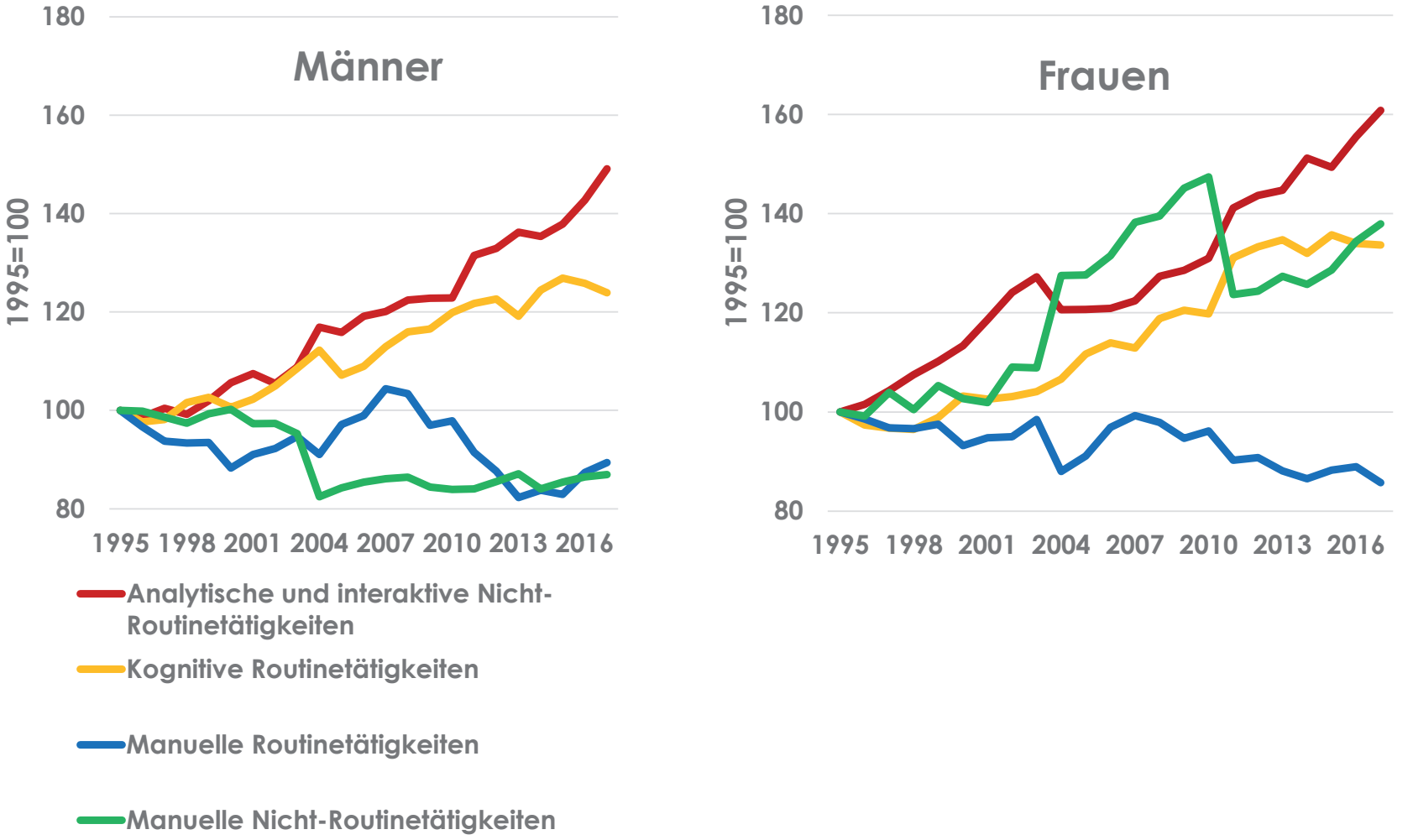
Entwicklung der Berufsstruktur nach aggregiertem Tätigkeitsschwerpunkt in Österreich (1995-2017)



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Darstellung in Anlehnung an *Bock-Schappelwein* (2016).

WIFO

Entwicklung der Berufsstruktur nach Tätigkeitsschwerpunkt und Geschlecht in Österreich (1995-2017)



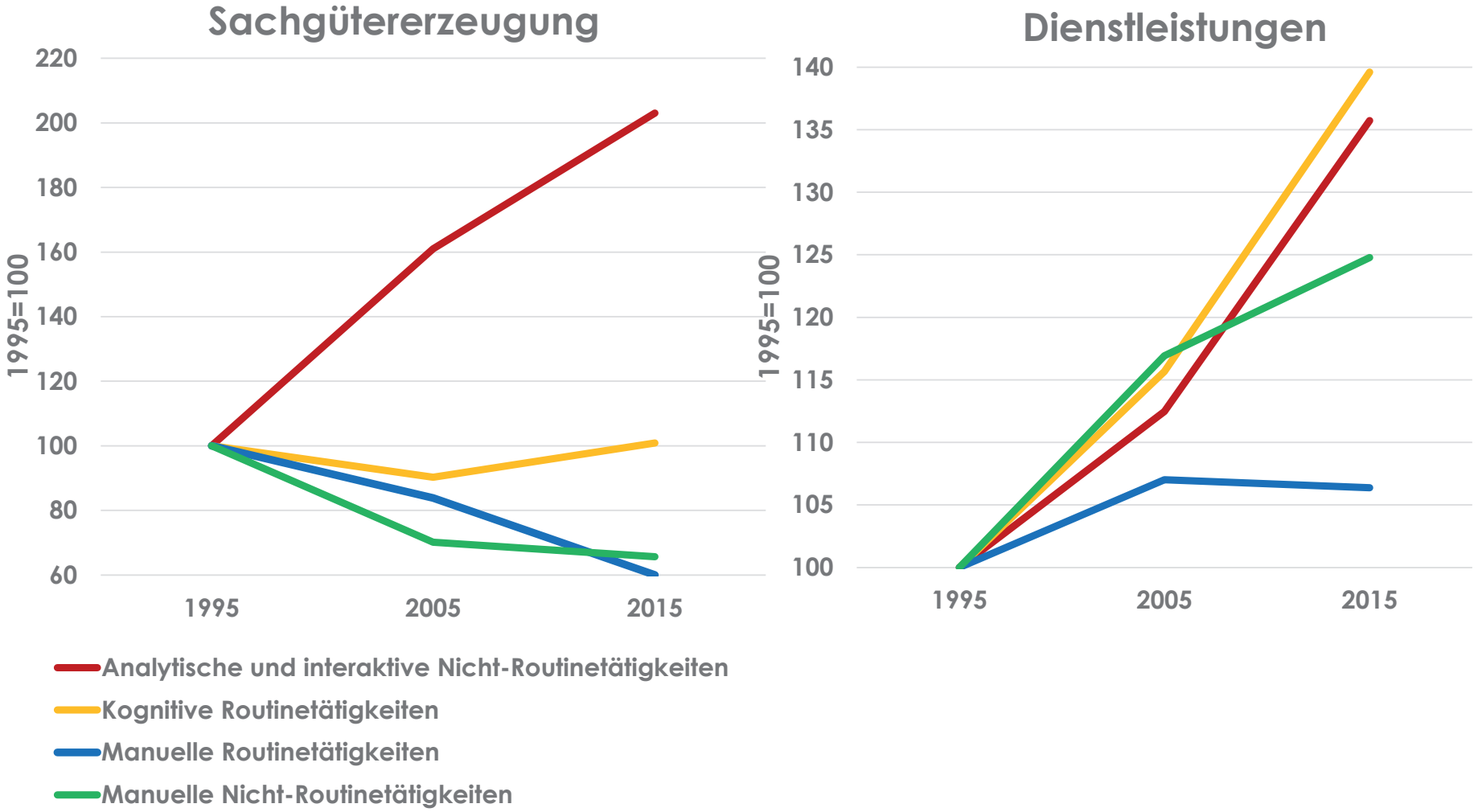
Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2017. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Darstellung in Anlehnung an *Bock-Schappelwein* (2016).

WIFO

BRANCHEN

WIFO

Entwicklung der Berufsstruktur nach Tätigkeitsschwerpunkt und Wirtschaftssektor (1995-2015)

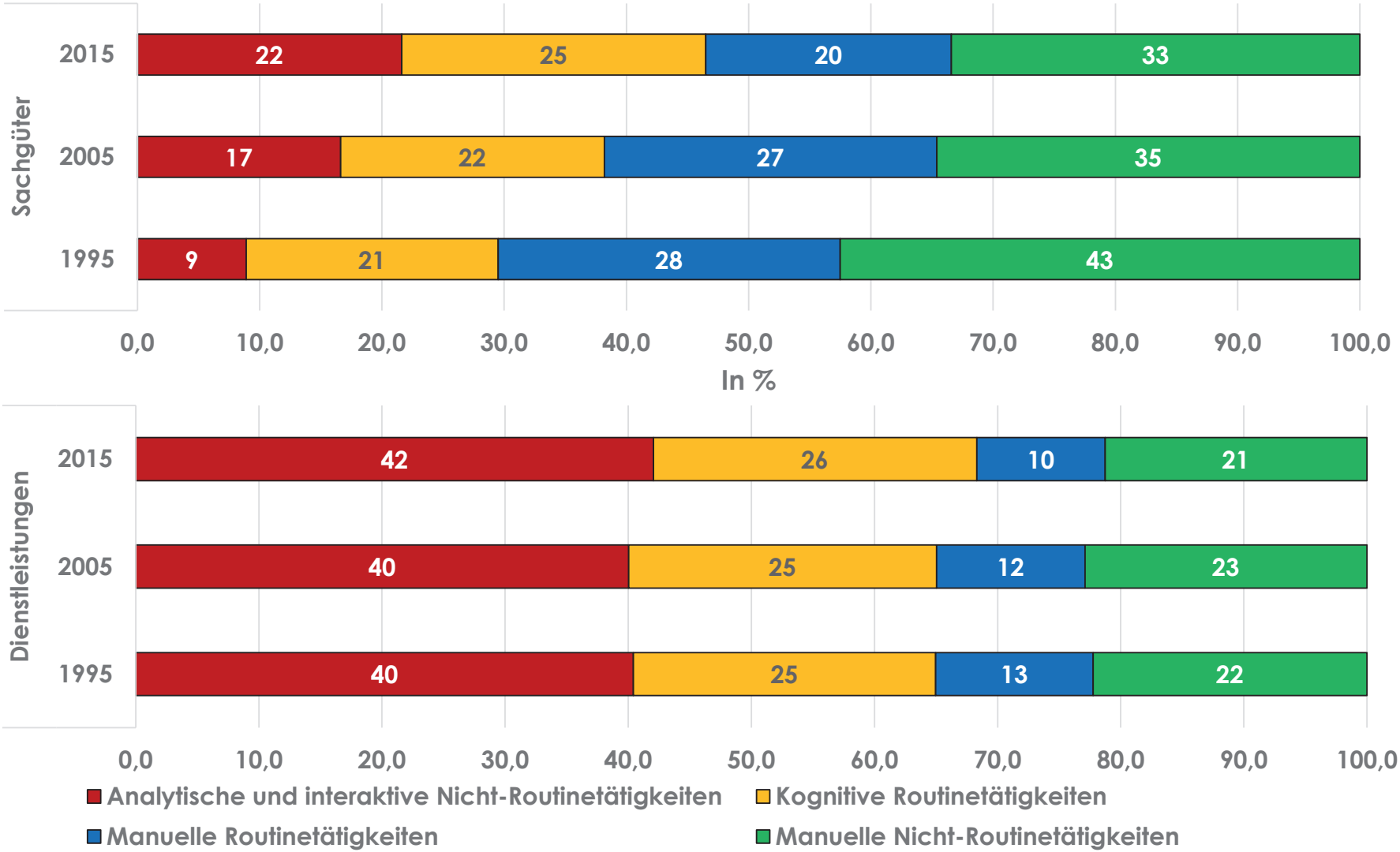


Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. 2010/2011 Bruch in der Datenreihe. ISCO-88 1995-2010, ISCO-08 2011-2015. Bruch in der Datenreihe 2003/04: Umstellung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Darstellung aus *Bock-Schappelwein et al.* (2017).

WIFO

Sektorspezifische Merkmale der unselbständigen Beschäftigung nach Tätigkeitsschwerpunkten

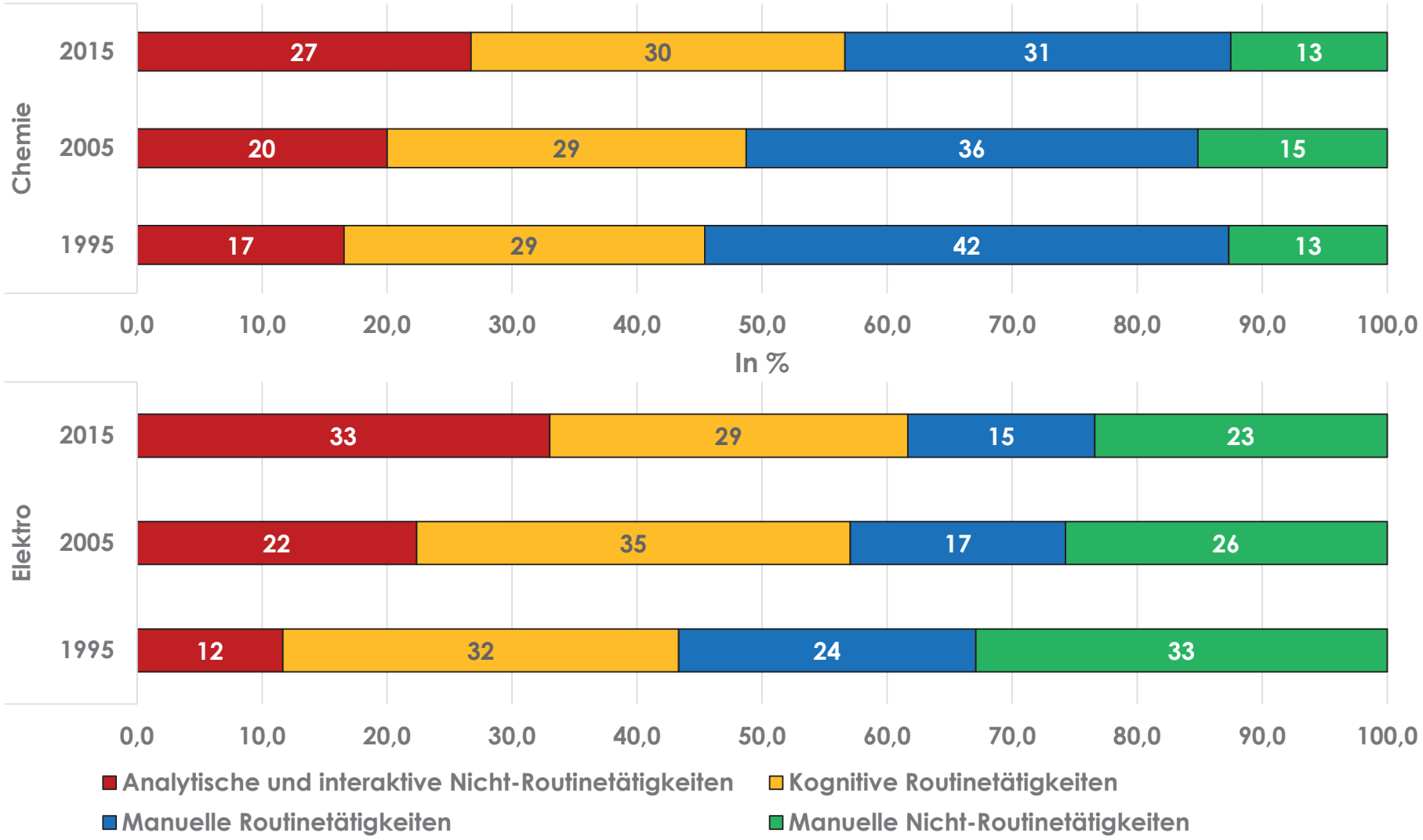
(1995, 2005, 2015)



Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

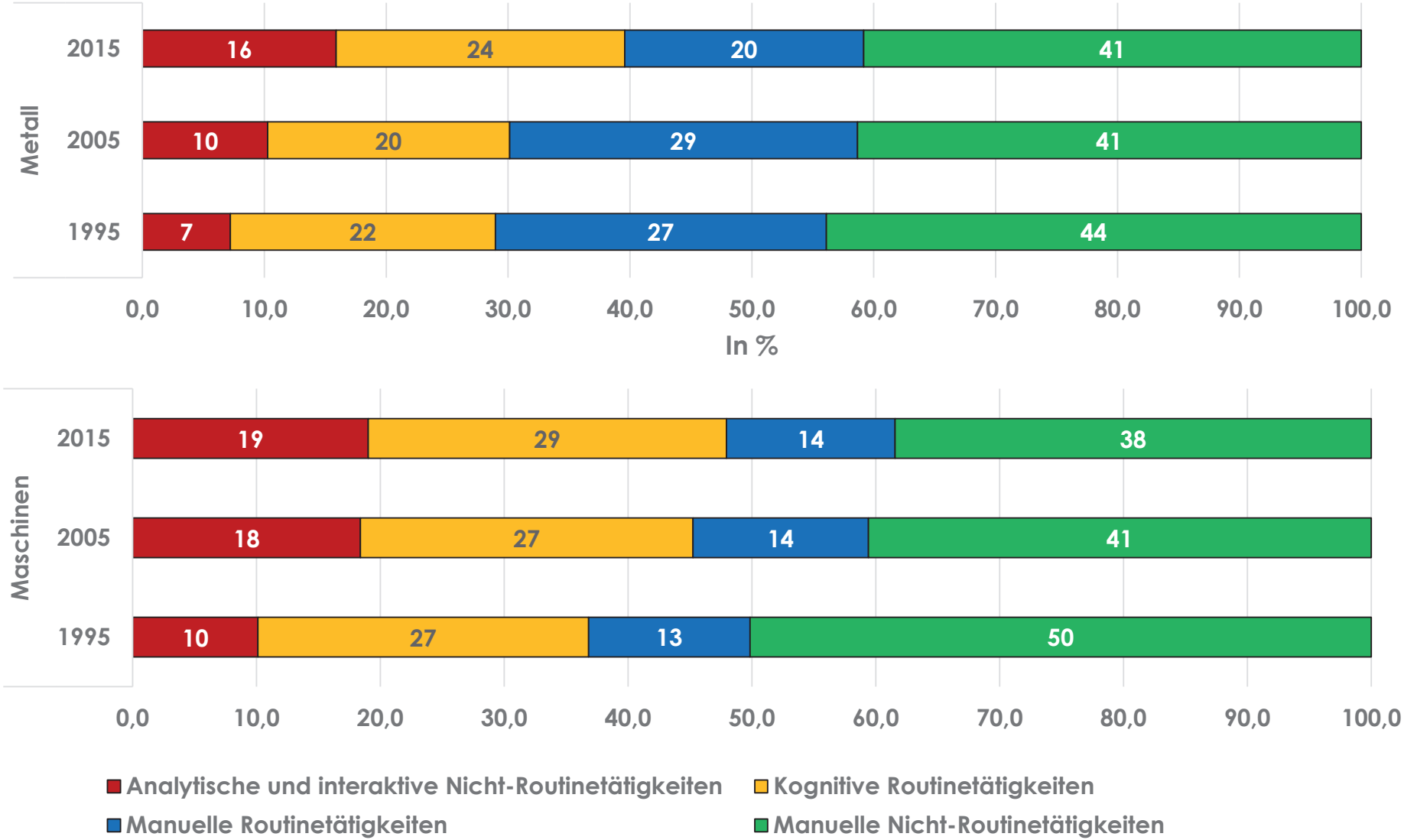
SACHGÜTER: Tätigkeitsschwerpunkte nach Branchen (1995, 2005, 2015)



Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

SACHGÜTER: Tätigkeitsschwerpunkte nach Branchen (1995, 2005, 2015)

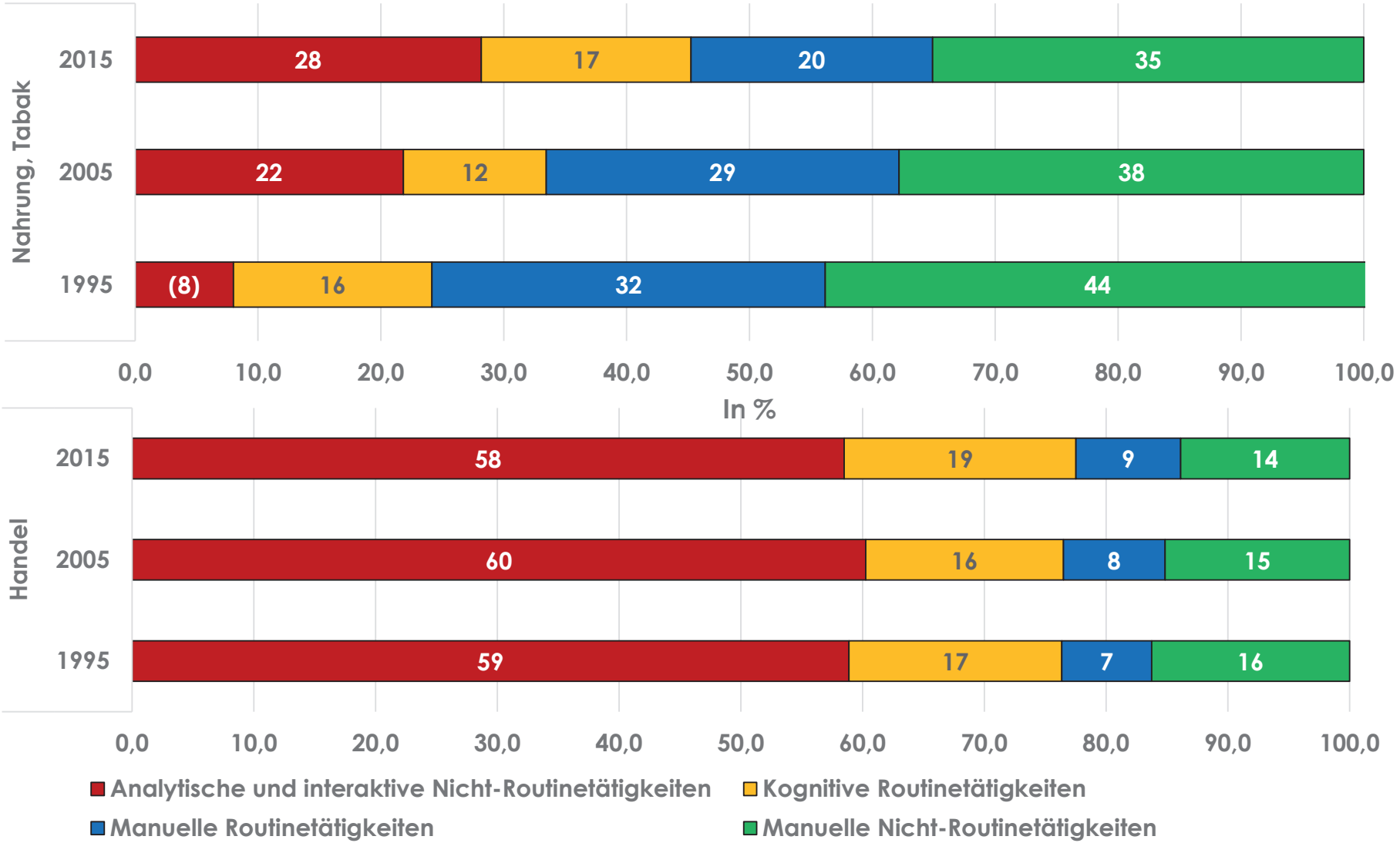


Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

SACHGÜTER/DIENSTLEISTUNGEN: Tätigkeitsschwerpunkte nach Branchen

(1995, 2005, 2015)

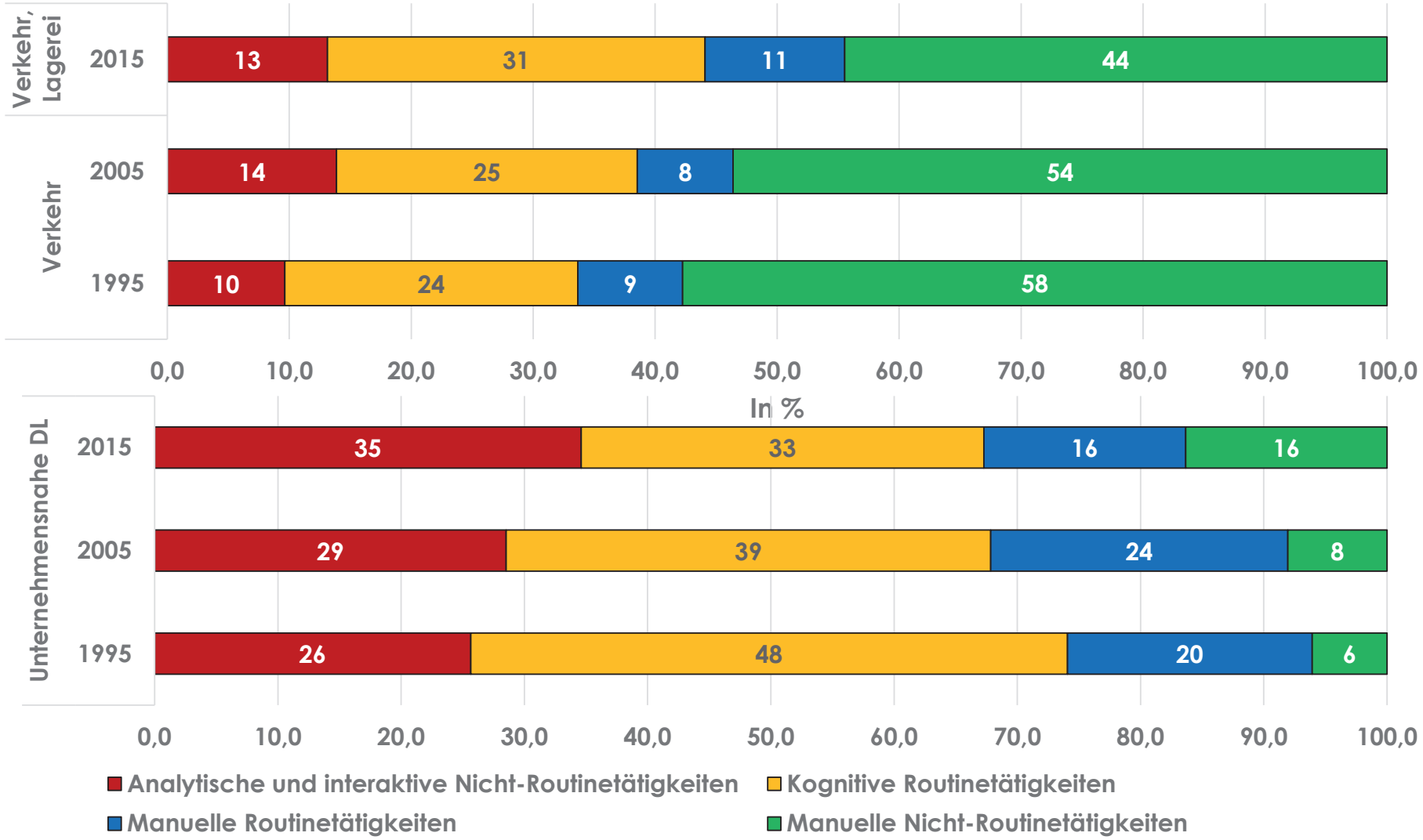


Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

DIENSTLEISTUNGEN: Tätigkeitsschwerpunkte nach Branchen

(1995, 2005, 2015)



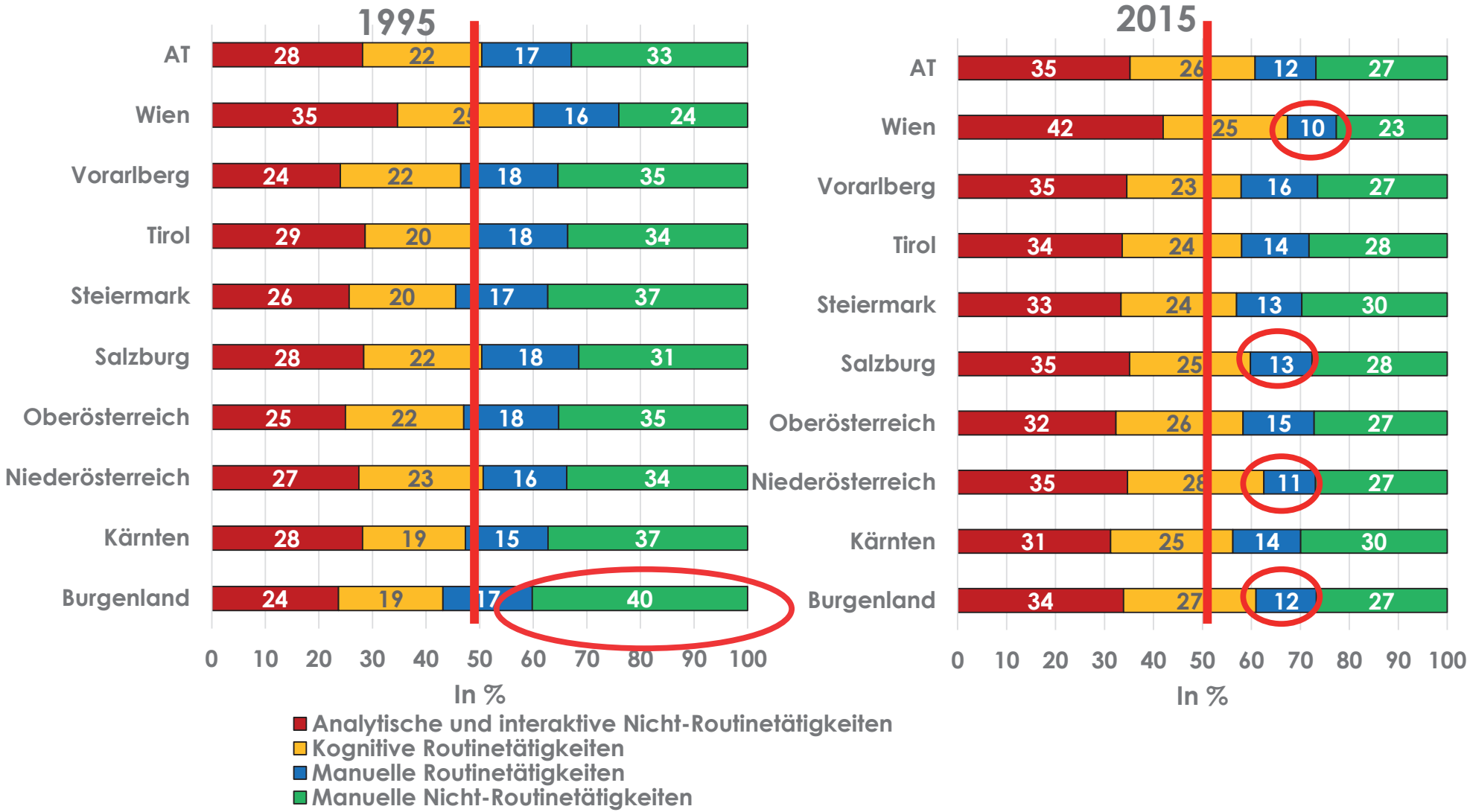
Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

REGIONEN

WIFO

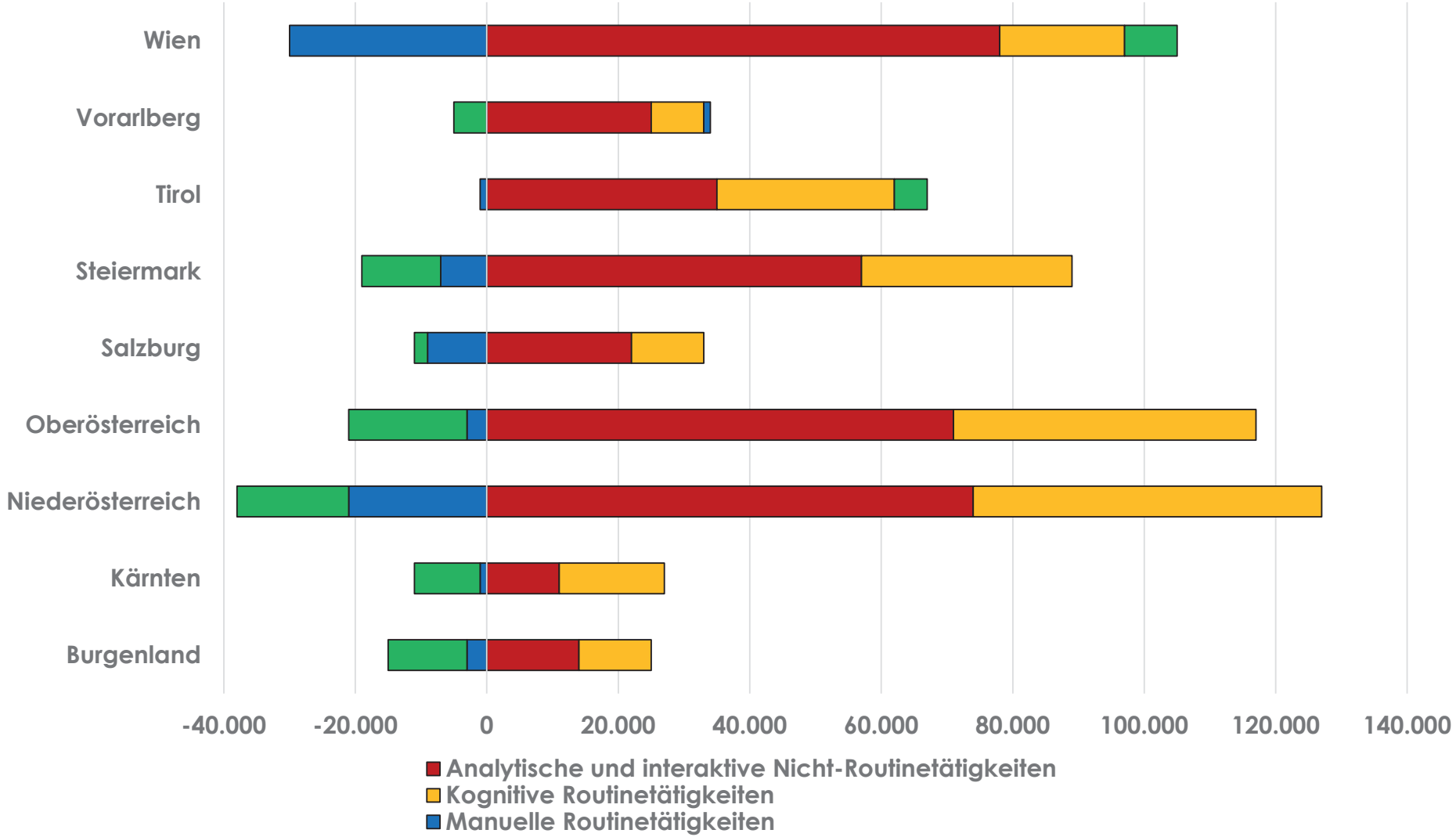
Detailmerkmale der Tätigkeitsschwerpunkte Bundesländerebene (1995, 2015)



Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsschwerpunkte in den Bundesländern (1995/2015)

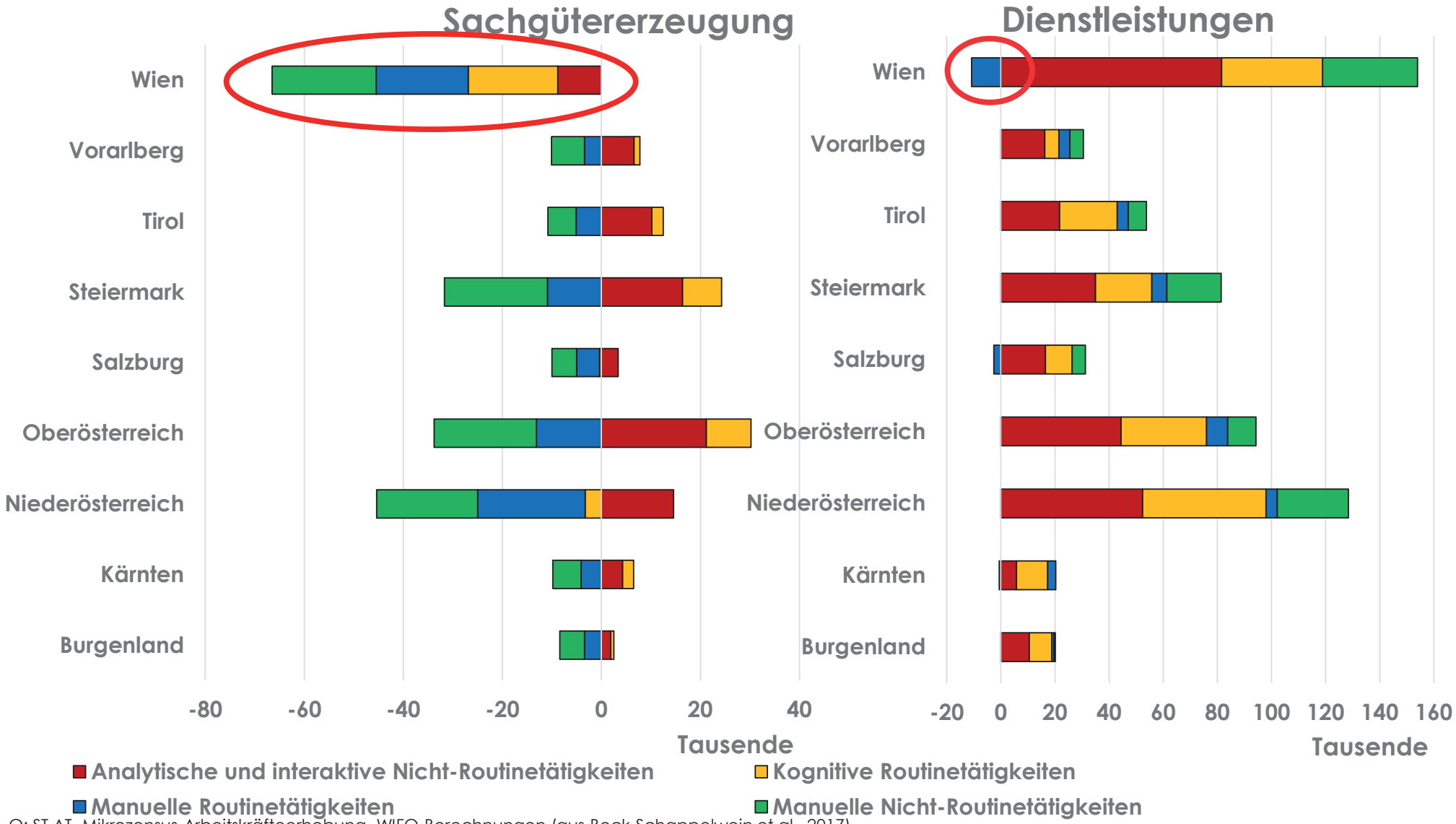


Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

Sektorale Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsschwerpunkt in den Bundesländern

(1995-2015)



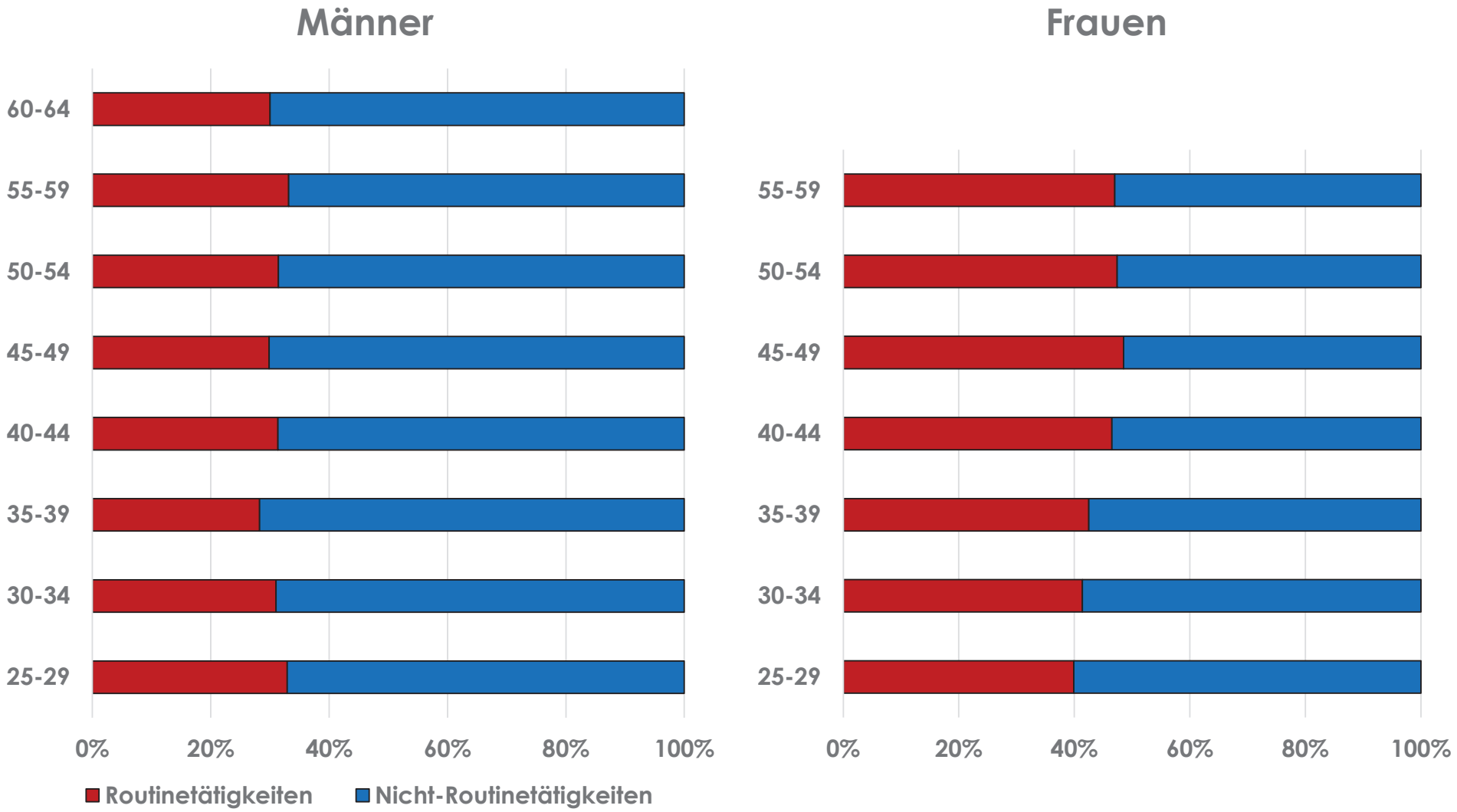
Q: ST.AT.-Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen (aus Bock-Schappelwein et al., 2017).

WIFO

PERSONENMERKMALE

WIFO

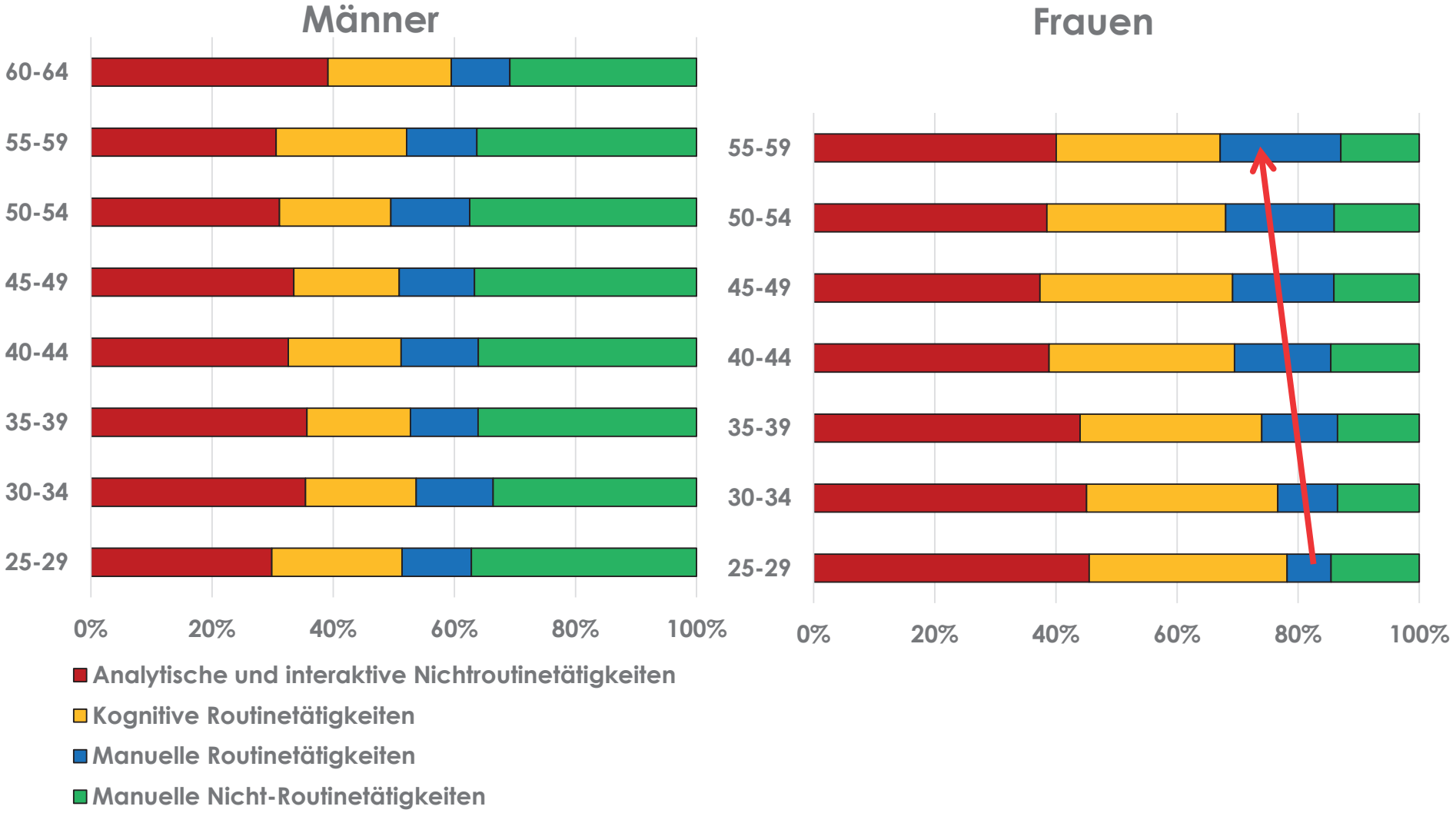
Unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Alter und aggregiertem Tätigkeitsschwerpunkt



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung: gepoolter Datensatz 2015-2017.

WIFO

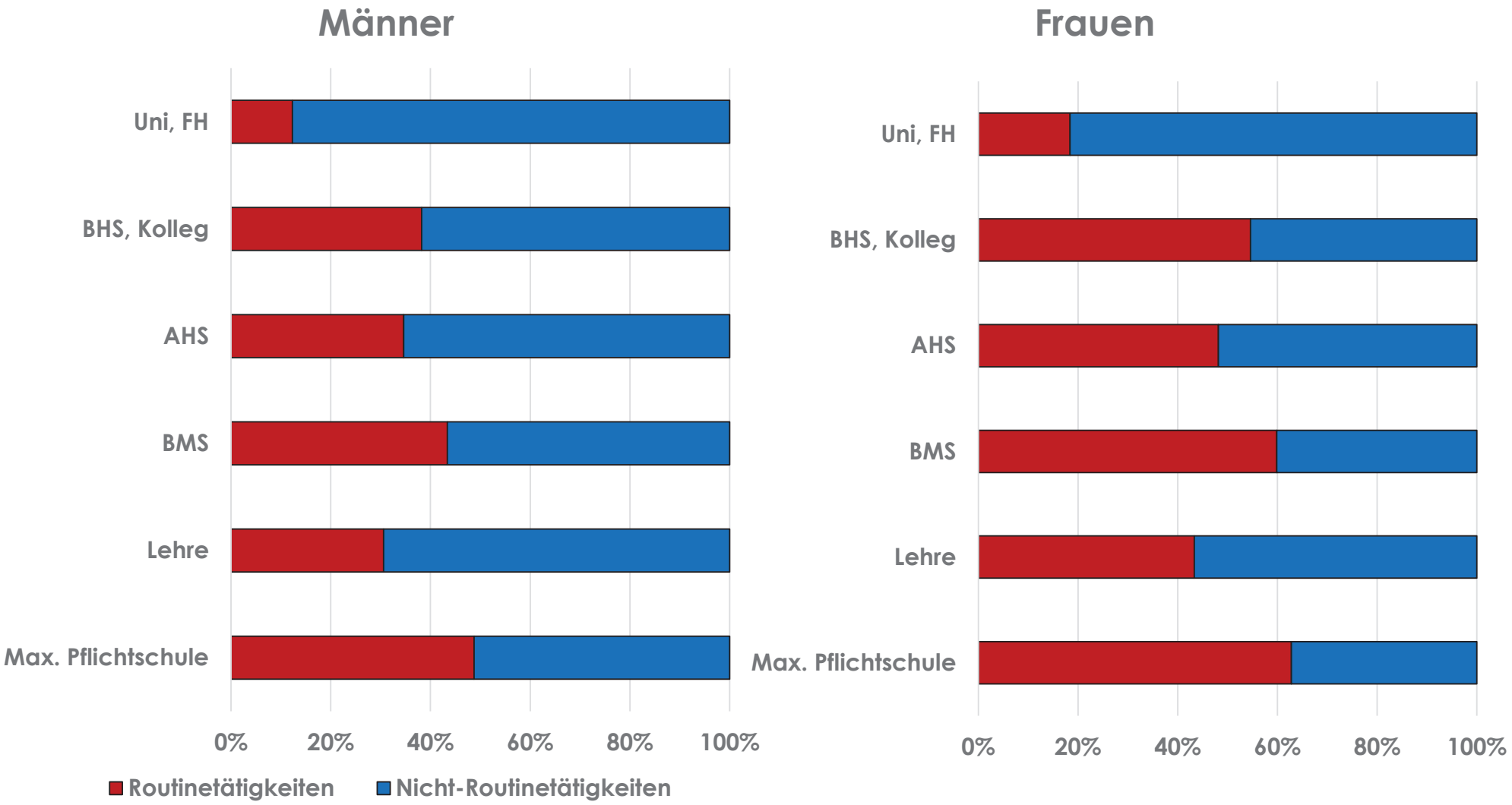
Unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Alter und Tätigkeitsschwerpunkt



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung: gepoolter Datensatz 2015-2017.

WIFO

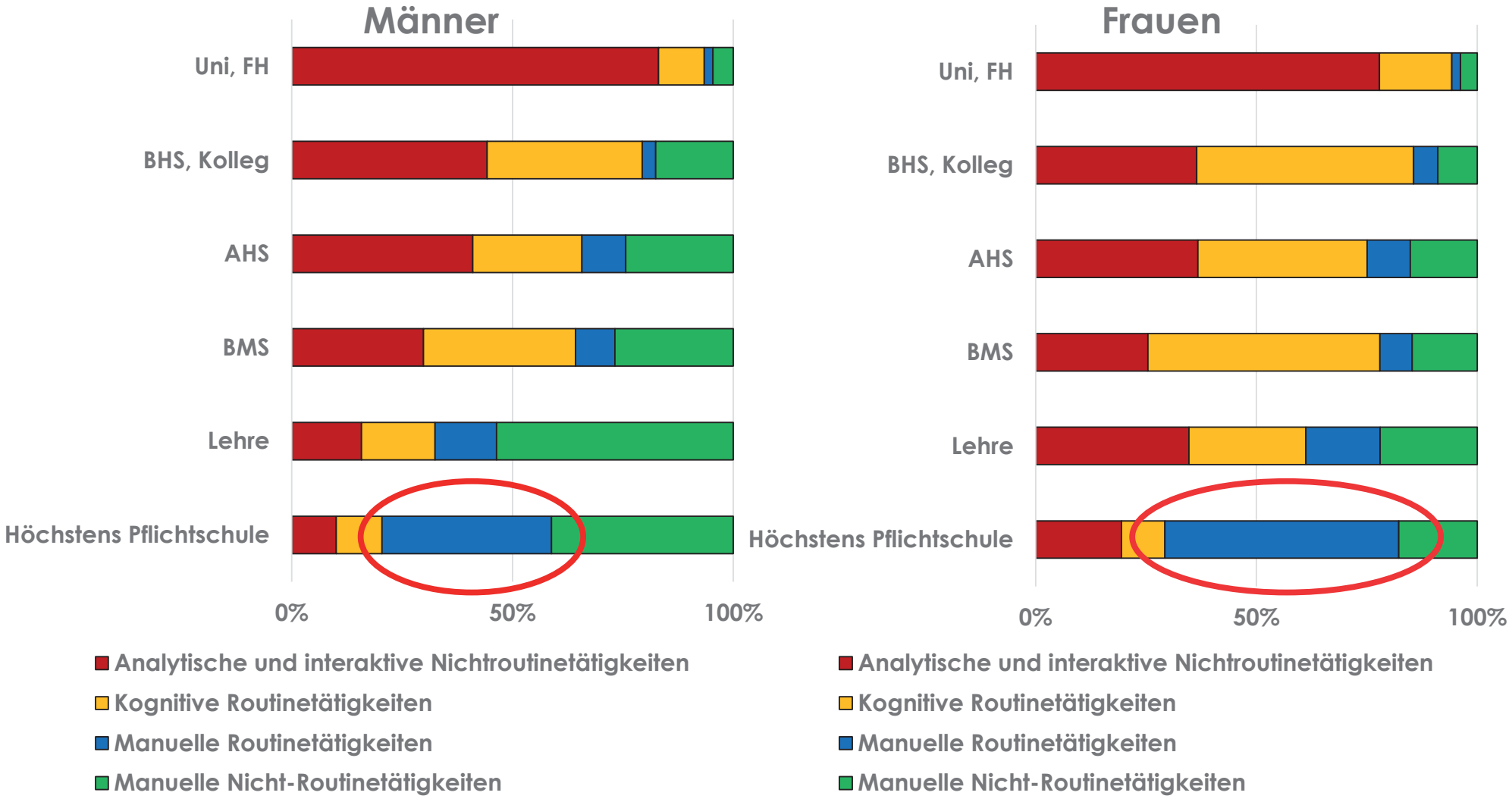
Unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Ausbildungsabschluss und aggregiertem Tätigkeitsschwerpunkt



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung: gepoolter Datensatz 2015-2017.

WIFO

Unselbständig Beschäftigte nach Geschlecht, Ausbildungsabschluss und Tätigkeitsschwerpunkt



Q: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung: gepoolter Datensatz 2015-2017.

WIFO

Ableitungen aus der deskriptiven Darstellung

- **Unterscheidung zwischen kognitiven und manuellen Routinetätigkeiten wichtig für den österreichischen Arbeitsmarkt**
- **Kognitive Routinetätigkeiten**
  - **Relevanter für Frauen als für Männer**
  - **Gleich hohe Bedeutung in den Altersgruppen (gilt sowohl für Frauen als auch für Männer)**
  - **Innerhalb der Berufsausbildung bedeutender bei vollzeitschulischer Ausbildung als bei Lehre**
  - **Breites berufliches Spektrum**
  - **Vollzeitschulischer Ausbildungshintergrund (Berufsbildung)**
  - **Ausbildungsfelder: Gesundheit, Sozial- u Wirtschaftswissenschaften**
  - **Typische Arbeitskraft, die überwiegend kognitive Routinetätigkeiten ausübt: weiblich, BMS- oder BHS-Abschluss, keine atypischen Arbeitszeitlagen, keine Leitungsfunktion, kein Migrationshintergrund, nicht im Handel/der Gastronomie tätig, nicht ArbeiterIn (sozialrechtlicher Status)**
- **Manueller Routinetätigkeiten**
  - **Bei Frauen in höheren Altersgruppen; bei den Männern keine altersspezifischen Muster zu erkennen**
  - **Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss**

WIFO

Was sagen Unternehmen? Erkenntnisse aus ExpertInneninterviews

- **Neue Aufgabenprofile auch für geringer qualifizierte Arbeitskräfte**
- **Weniger körperlich anstrengende, monotone und einfache Tätigkeiten, dafür mehr Überwachungstätigkeiten**
  - **Weniger Arbeitsunfälle**
- **Bedeutungsgewinn kognitiver Aspekte der Arbeit, Bedeutungsverlust manueller Routinearbeit**
  - **Arbeitsplatzeinsparungen in der Produktion und Teilbereichen der Büroarbeit zugunsten IT, Datenverarbeitung, Projektmanagement, KundInnenbetreuung**
- **Kommunikationsfähigkeit auch für geringqualifizierte Arbeitskräfte mit standardisierten Überwachungstätigkeiten relevant**
- **Kombination fachliche Kompetenz und IT-Fähigkeiten**
- **Suche nach Arbeitskräften mit spezifischen Qualifikationen**
- **Weiterhin Einsatz geringqualifizierter Arbeitskräfte in den Dienstleistungen (z.B. Lager)**
- **Digitales Verständnis von Führungskräften**

Q: *Bock-Schappelwein et al.* (2017); Grundlage: Zentrale Ergebnisse aus Fallstudien.

WIFO

Handlungsfelder

- **Prävention: Festigung der Basiskompetenzen**
  - **Aus den Bildungsstandardergebnissen abzuleitender Handlungsbedarf**
- **Zugang zu und Existenzsicherung bei Weiterbildung**
  - **Adäquanz der verfügbaren Instrumentarien**

WIFO

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Julia Bock-Schappelwein

julia.bock-schappelwein@wifo.ac.at

Aktuelle Ergebnisse aus den New-Skills-Gesprächen des AMS mit Fokus auf Berufsbildung und Qualifizierung«

Roland Löffler
öibf

Wolfgang Bliem
ibw

Download des Vortrages

www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12649

New-Skills-Plattform des AMS

www.ams.at/newskills



Wolfgang Bliem
Roland Löffler

16. 11. 2018

AMS Standing Committee zum künftigen Qualifikationsbedarf

Ergebnisse aus den New-Skills-Gesprächen des AMS

Fotocredit:
dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

- Zielsetzung und Hintergründe
- Übersicht über die Interviewpartner
- Aktuelle Interviewergebnisse mit Fokus auf Berufsbildung und Qualifizierung

New-Skills-Gespräche

öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Zielsetzung:

Experteninterviews zum Thema Digitalisierung und Industrie 4.0 mit Bezug auf Arbeitsmarkt & Arbeitsorganisation, Berufe und Qualifikationen der Zukunft, Digitale Didaktik

- Awareness für das Thema & Sichtbarkeit des Themas erhöhen
- differenzierte Diskussion des Themas Digitalisierung aus unterschiedlichen Blickwinkeln
- Generierung möglicher Forschungsfragen

Fotocredit: fotolia

New-Skills-Gespräche

- **Zielgruppen:** Fachpublikum aus Bildung und Ausbildung, Arbeitsmarkt, Bildungs- und Berufsinformation, Unternehmen, Interessenvertretung, Politik, Medien, Forschung & Öffentlichkeit
- **Interviewpartner:** Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Interessenvertretung, Universitäten/ Fachhochschulen, Ministerien, Verbänden, außeruniv. Forschung, …
- **Frequenz:** 12 Interviews jährlich – Start 2017
- **Veröffentlichung:** als AMS Info über das AMS-Forschungsnetzwerk (www.ams-forschungsnetzwerk.at bzw. www.ams.at/newskills)

InterviewpartnerInnen 2017

- **Martin Bauer**, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- **Gudrun Kinz & Andreas Kolleger**, FH Technikum Wien
- **Barbara Thaler**, digithaler
- **Andreas Gollner**, vida
- **Ursula Tavolato-Kuntner & Markus Posch**, Erste Group
- **Johannes Kopf**, AMS Österreich
- **Julia Bock-Schappelwein**, WIFO
- **Clemens Zierler**, Institut für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik
- **Edith Kugi-Mazza**, Arbeiterkammer Wien
- **Jan Trionow,** Hutchison Drei Austria GmbH
- **Ulrike Riedl**, Riedl Installationen GmbH
- **Agnes Streissler-Führer**, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

InterviewpartnerInnen 2018

- **Alexander Hölbl**, BM für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
- **Syliva Kuba**, Arbeiterkammer Wien & VHS Penzing
- **Trude Hausegger**, Prospect Unternehmensberatung
- **Alexander Schmölz**, ÖIBF
- **Christian Nowak,** Berufsförderungsinstitut Wien
- **Sabine Liebentritt**, Berufsausbildung bei Jugend am Werk
- **Marius Stehling**, Palfinger
- **Franz Nigl**, Post AG
- **Helmut Kern**, Krankenhaus der Barmherzigen Brüder
- **Robert Merz**, Digital Factory der FH Vorarlberg
- **Philip Ertl**, Opta Sports
- **Anton Rieder**, Riederbau

Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

Entwicklungen

Digitalisierung nichts Neues!?

- eher evolutionäre als revolutionäre Entwicklung
- viele Entwicklungen schon vor Jahrzehnten begonnen
- digitale Technologien werden aber sicht- und spürbarer und automatisieren zunehmend Prozesse des Alltags
- deutliche Unterschiede nach Sektoren
- Technologien verändern sich rasch, aber Einführung in der Arbeitswelt braucht Zeit



Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

„Wenn ich auf die Geschichte zurückblicke, dann waren die industriellen Revolutionen langwierige Prozesse, die sich über Jahrzehnte gezogen haben."
Clemens Zierler, IAA

Entwicklungen

Nicht alles ist Digitalisierung

- Digitalisierung längst nicht mehr nur Thema der Industriebetriebe (Industrie 4.0)
- Wandel bei KMUs oft deutlich langsamer als bei Großbetrieben
- Wandel der Arbeitswelt liegt nicht nur an digitalen Technologien: Internationalisierung, Diversifizierung, Ökologisierung, …
- Viele Entwicklungen beeinflussen sich gegenseitig oder sind Begleiterscheinungen der Digitalisierung

„„Nur weil eine Technologie in aller Munde ist, heißt das noch lange nicht, dass sie sich im Fabrikalltag bewährt und einem Mitarbeiter acht Stunden assistieren kann."
Marius Stehling, Corporate Lean & I4.0 Manager, Palfinger

Fotocredit: fotolia

Entwicklungen

Beratung & Kommunikation

- Verschiebung/Verbreiterung der Prozesse und Aufgabenfelder
- Unmengen an Kundendaten als Grundlage für Beratungsprozesse
- diese bilden auch die Grundlagen für die Entwicklung neuer Angebote und Leistungen
- innerbetrieblichen Kommunikationsprozesse: Videokonferenzen, Chats, „Smart Eye", Apps für MitarbeiterInnen und in der Ausbildung
- Bestellprozesse und Terminvereinbarungen über Messangerdienste, Onlineformulare, Buchungsportale, Track & Trace …

Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

Entwicklungen

Mobile Arbeitsplätze

- Smartphone, Tablet und Laptop erleichtern mobiles Arbeit
- Cloud-Lösungen & leichterer Zugriff auf Unternehmensnetze fördern Homeoffice
- ABER: Arbeitsräume, in denen Teams über einen längeren Zeitraum und intensiv zusammenarbeiten können
- Auswirkungen auf Arbeitszeitmodelle (Gleitzeiten)
- Veränderung von Rollenbildern, Vereinbarkeit von Beruf und Familien, Veränderung von Arbeits- und Lebensrhythmen

„Gleichzeitig müssen wir im Interesse des Teams darauf achten, dass keine Entfremdung stattfindet und die Zusammenarbeit gewährleistet ist."
Ursula Tavolato-Kuntner, Erste Group

Entwicklungen

Unregelmäßige Arbeitszeit

- im Kundenkontakt: ständige Bereitschaft, immer verfügbar, rund um die Uhr
- Planbarkeit nimmt ab – Flexibilität gefragt
- Beispiel: elektronische Schlüsselsysteme in der Gastronomie/Hotellerie verändern die Arbeitsorganisation für Reinigungskräfte

„Das stellt sich die Frage nach Leerzeiten. Wird das eine Art „Stand-by-Beschäftigung“, in der Wartezeiten nicht bezahlt werden?“
Andreas Gollner, vida

Konsequenzen

Arbeitsmarkt I

- Teilautomatisierung bestimmter Tätigkeiten, aber kein völliger Wegfall ganzer Berufe, keine Massenarbeitslosigkeit
- starke Betonung der assistierenden Funktion von z. B. Robotik
- hohe Potenziale in Logistik, Industrie (Automotive, Papier, Maschinenbau …), Konstruktion, Handel, Datenverarbeitung
- Berufe mit starken Routineanteilen stärker gefährdet
- letztlich auch eine Frage politischer und betrieblicher Entscheidungen und Einstellungen

„Ich bin NICHT der Meinung, dass wir in Zukunft deutlich weniger Arbeit und Arbeitsplätze haben werden. Es werden neue entstehen, die kennen wir aber noch nicht.“ Johannes Kopf, AMS Österreich

Foto: Fotolia

Konsequenzen

Arbeitsmarkt II

- „Roboter" übernehmen zum Teil standardisierbare Prozesse und Unterstützungsarbeiten
- Potenziale für Kollaboration (Stichwort „Cobots")
- … in vielen Bereichen gewinnt die Beratung an Bedeutung
- Kommunikationstechnologien schaffen Kapazität für Beratung
- Potenziale für Entlastung menschlicher Arbeitskraft in belastenden Arbeitssituationen

„Diese Entwicklung ist aber nicht neu, die gab es schon lange vor den ersten Computern. Die Erfindung der Waschmaschine zum Beispiel hat damals allen Wäscherinnen den Job gekostet. Trotzdem gab es weiter Haushaltsangestellte."
Barbara Thaler, digithaler

Foto: Fotolia

Konsequenzen

Grenzen der Automatisierung

- Menschen vielfach flexibler einsatzbar; insb. in unstrukturierten, schwer planbaren, unvorhersehbaren Situationen und Tätigkeiten
- Kreativität als fundamentaler Vorteil des Menschen
- stark wechselnde Tätigkeiten – auch Routinetätigkeiten
- Automatisierung kann zu Know-how Verlust führen
- Kostenfrage: rechnet sich die Investition?
- **ABER:** vieles scheint nur eine Frage der Zeit! Technologie entwickelt sich laufend weiter und Roboter „lernen".

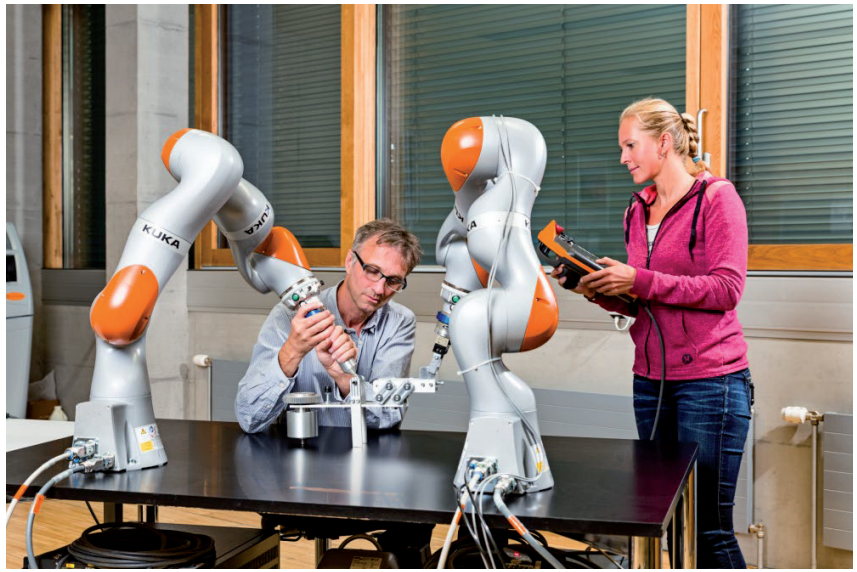
„Der Mensch ist der flexibelste Produktionsfaktor im Unternehmen."
„Je mehr man automatisiert, desto schwieriger kann es sein, sich weiterzuentwickeln." Clemens Zierler, IAA

Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

Anforderungen

Digitale Kompetenzen

- Berufs- und branchenspezifische Applikationsanwendung
- Gestaltungskompetenzen
- Strategische Kompetenzen
- Informations- und datenbezogen Kompetenzen
- Digitale Kommunikationskompetenzen: Zielgruppenorientierung
- Systemkompetenzen: Digitale Arbeitsprozesse & IoT



Fotocredit: Alexander Duelli

„Jeder Beruf benötigt neben den berufsspezifischen und den berufsübergreifenden persönlichen und sozialen Kompetenzen auch einen Kanon sogenannter digitaler Kompetenzen.“ Alexander Hölbl, BMDW

Anforderungen

IT-Kompetenzen

- neue Arbeits- und Tätigkeitsbereiche entstehen
  → IT-Sicherheit/Datenschutz – Datasience, Datenanalyse & Big Data – Social Media … bis hin zu MechatronikerInnen am Bau
- Querschnittskompetenzen gefordert (z.B. IT & Recht)
- Durchführung von Simulationen
- Know-how in der Softwareentwicklung – Programmieren (Coding) wird zur Grundkompetenz

Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

„Was ist, wenn wirklich Betondruck, Ziegelroboter oder Exoskelettik kommen? Dann brauchen wir Leute, die die praktische Fähigkeit des Handwerks mit den digitalen Kompetenzen … verknüpfen."
Anton Rieder, Riederbau

Anforderungen

Soziale & interdisziplinäre Kompetenzen



- schnelle und laufende Veränderung der Fachkenntnisse
- daher soziale und generalistische Kompetenzen besonders gefordert, die die schnelle Anpassung an neue Technologien ermöglichen
- Vermittlung neuer Technologien erfordert soziale Kompetenzen
- Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Reflexionsfähigkeiten
- Teamarbeit
- Neugierde & Entdeckerwille
- ständiges Weiterlernen – daher Lernen/Denken lernen

„Die Zukunft der digitalen Geschäftswelt wird aber viel zu technisch gesehen und viel zu wenig inhaltlich." Markus Posch, Erste Group

Foto: Fotolia

Lernen & Lehren

- Umgang mit digitalen Medien in allen (Aus)Bildungen
- spielerische Zugänge möglich (Gamification)
- mehr zeitliche Flexibilität, weil weniger ortsgebunden
- „alte" Berufe/Ausbildungen durch Digitalisierung eine „Wiedergeburt" (Bsp. FahrradmechanikerIn → ZweiradmechatronikerIn)
- „Digital Native" bedeutet nicht automatisch digital kompetent

„... Dennoch sehen wir immer wieder, dass Kinder und Jugendliche ihre digitale Kompetenz überschätzen. Das fängt an bei einfachem Anwendungswissen von Programmen im Office-Bereich, geht aber bis hin zur kritischen Auseinandersetzung." Martin Bauer, BMBWF

Fotocredit: dieindustrie.at/Mathias Kniepeiss

Lernen & Lehren

- Verbindung von Allgemeinbildung, Lernfähigkeit, vernetztem Denken und fachlicher (handwerklich-technischer) Spezialisierung
- Digitalisierungsstrategie „Schule 4.0" → Medienkompetenz, LehrerInnenbildung, Ressourcen, Digitale Lerntools
- Höherqualifizierung auf allen Ebenen, aber auch zunehmend Bereiche, in denen weniger komplexe und qualifizierte Tätigkeiten durchgeführt werden
- Ausbildung ZU SEHR auf Nachahmen & Nachmachen ausgerichtet

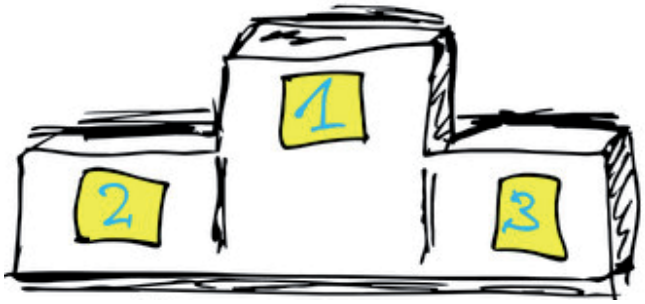
„In einigen Berufen kann der zunehmende Einsatz digitaler Medien eine Höherqualifizierung mit sich bringen, in anderen führt dieser Wandel zur Ausweitung einfacher Tätigkeiten." Edith Kugi-Mazza, AK Wien

Lernen & Lehren

Digitale Didaktik 1

Digital game-based learning,
gamification mit LMSs & Serious Games, Quizze

Assistenzsysteme mit Augmented Reality



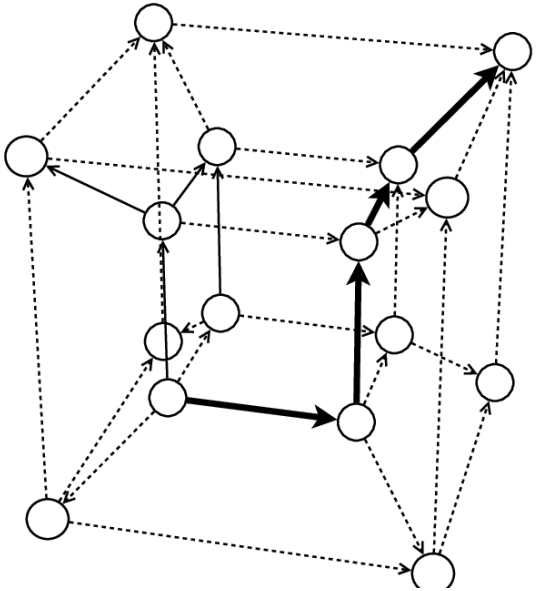
DIY Videoclips, z.B.:
Digital Storytelling,
Flipped Classroom

Rasante Entwicklungen und Newcomer:
Künstliche Intelligenz &
Digitale Weiterbildungswelten mit Virtual Reality

Lernen & Lehren

Digitale Didaktik 2

Künstliche Intelligenz & Virtual Reality





„In unserer Digitalisierungsinitiative sind zumindest zwei Schienen zentral: Kurse für digitale Kompetenzen und digitale Didaktik“. Christian Nowak, BFI Wien

Digitale Kluft

- digitale Kompetenzkluft wird größer, second-level-divide
- gering Qualifizierte bleiben weiter zurück, digi.native ≠ competent
- viel Know-how in einzelnen Unternehmen und EB-Einrichtungen: Institutionelle digitale Kluft



Fotocredit: Christoph Ascher

- hoher Aufwand für öffentliche & innerbetriebliche Weiterbildung
- Koppelung von betrieblichen Digitalisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für digitale Kompetenzen sinnvoll

„Weiterbildungsstatistiken zeigen, dass auch für die berufsbezogene Weiterbildung das Matthäus-Prinzip („Wer schon hat, dem wird gegeben") Gültigkeit hat". Trude Hausegger, Prospect Unternehmensberatung

ALLE ERGEBNISSE

AMS-FORSCHUNGSNETZWERK: www.ams.at/newskills

Kontakte:

Wolfgang Bliem
ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien
T: 01/545 16 71-10
E: bliem@ibw.at
W: www.ibw.at

Roland Löffler
öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2. Stock, 1050 Wien
T. 01/310 33 34-20
E: roland.loeffler@oeibf.at
W. www.oeibf.at



Foto: Fotolia

öibf Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

AMS Arbeitsmarktservice Österreich

ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Instrumente der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gering qualifizierter Personen – Good Practice-Beispiele aus ausgewählten europäischen Ländern

Heidemarie Müller-Riedlhuber
WIAB

Download des Vortrages

www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12651

Download der Studie

www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12583

Instrumente der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gering qualifizierter Personen – Good Practice-Beispiele aus ausgewählten europäischen Ländern

Präsentation von Heidemarie Müller-Riedlhuber & Petra Ziegler
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

AMS Österreich, Wien, 16. November 2018

Arbeitsmarktservice Österreich

Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Empfehlung zu Validierung

Empfehlung zur Validierung von nichtformalem und informellem Lernen (2012):

„Die Validierung von Lernergebnissen insbesondere Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf nichtformalem und informellem Wege erzielt werden, kann für die Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität eine wichtige Rolle spielen und insbesondere sozio-ökonomisch benachteiligte oder **niedrigqualifizierte** Menschen verstärkt für lebenslanges Lernen motivieren (Europäischer Rat 2012, C 398/1).“

„(....) benachteiligte Gruppen, einschließlich Personen, die **arbeitslos** oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, werden von den Validierungsregelungen voraussichtlich am meisten profitieren, da eine Validierung ihre Beteiligung am lebenslangen Lernen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern kann (ibid. C 398/3)“.

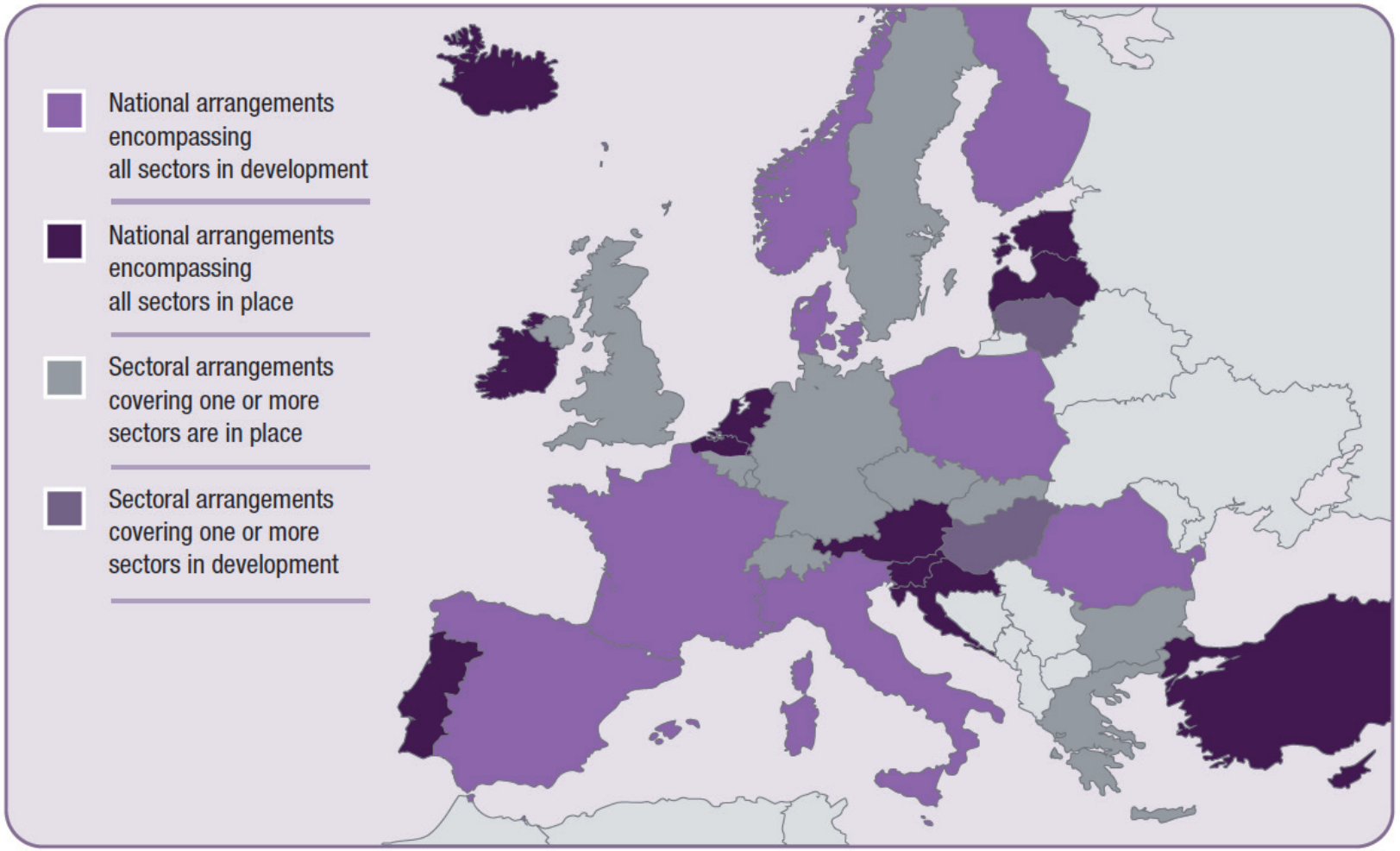
WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Zielsetzung und Vorgehensweise

Wie können gering Qualifizierte von Anerkennung/Validierung non-formalen und informellen Lernens profitieren bzw. besser in bestehende Initiativen integriert werden?

- Basierend auf drei Studien (2016–2018) zu den Bereichen informelle Pflege; grüne bzw. generische Kompetenzen; Good-Practice-Beispiele gering Qualifizierte.
- Desktop-Recherche, Sekundärdatenanalyse und qualitative Experteninterviews (nationale & internationale ExpertInnen)

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung



Cedefop 2016, 35

Auswahl Fallbeispiele

Fokus auf gering Qualifizierte und Anwenden verschiedener Methoden:

- Fagbrev på jobb: in enger Kooperation der Nationalagentur für LLL mit ArbeitgeberInnen (NO)
- Gemeinde Emmen: in der öffentlichen Verwaltung (NL)
- MYSKILLS: auf Initiative der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung (DE)

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Fagbrev på jobb – berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz



- Pilotprojekt 2011–2014; Folgeprojekt 2015–2018
- Austesten eines neuen Wegs für Erwachsene einen beruflichen Abschluss nachzuholen
- Rechtsanspruch auf Abschluss Sekundarstufe II
- Fokus auf Pflege, Kindergartenassistenz und Jugendbetreuung (2011–2014) bzw. Dienstleistungen, Transport, Fischerei, Landwirtschaft (2015–2018)
- Validierung von non-formalem und informellem Lernen zentraler Bestandteil des Programms: Einzel- und Gruppengespräche sowie schriftliche Dokumentation

WIFO
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Fagbrev på jobb – berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz



- *Kompetanse Norge* + ArbeitgeberInnen
- Kurse individuell abgestimmt
- Ausbildung v.a. in der Arbeitszeit absolvieren
- Unterschiede nach Bezirk
- Formale berufliche Qualifikationen als Ziel – sehr gering Drop-out-Quote
- Keine Kosten für TeilnehmerInnen
- Aufnahme des Modells in „offiziellen“ Maßnahmenkatalog wurde kürzlich beschlossen

WIAB
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Validierung der Kompetenzen von GemeindemitarbeiterInnen

Gemeente Emmen

- Validierung gering qualifizierter Gemeinde-MitarbeiterInnen mittels e-Portfolio-Verfahren (freiwillig)
- Mehrere Projekte von Libereaux, z.B. 2017 bei der Gemeinde Emmen
  - „grüne“ Arbeitskräfte im Bereich Gartenpersonal, Wartungspersonal...
  - „graue“ Arbeitskräfte im Bereich Kanalisationswartung, Abfall...
- Höchste abgeschlossene berufl. Ausbildung: keine bis max. EQR-Level 2
- Zielsetzung der Gemeinden:
  - Überblick, welche Kompetenzen/Kapazitäten hat die Organisation?
  - Zeichen der Wertschätzung für MitarbeiterInnen: Angebot, vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen und Zertifikat zu bekommen
  - Optimierung von Weiterbildungsbudgets: benötigte/nicht benötigte WB
  - Optimierung Personalsuche: Fokus auf spezifische Kompetenzen

WIFO
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Validierung der Kompetenzen von GemeindemitarbeiterInnen

Gemeente Emmen

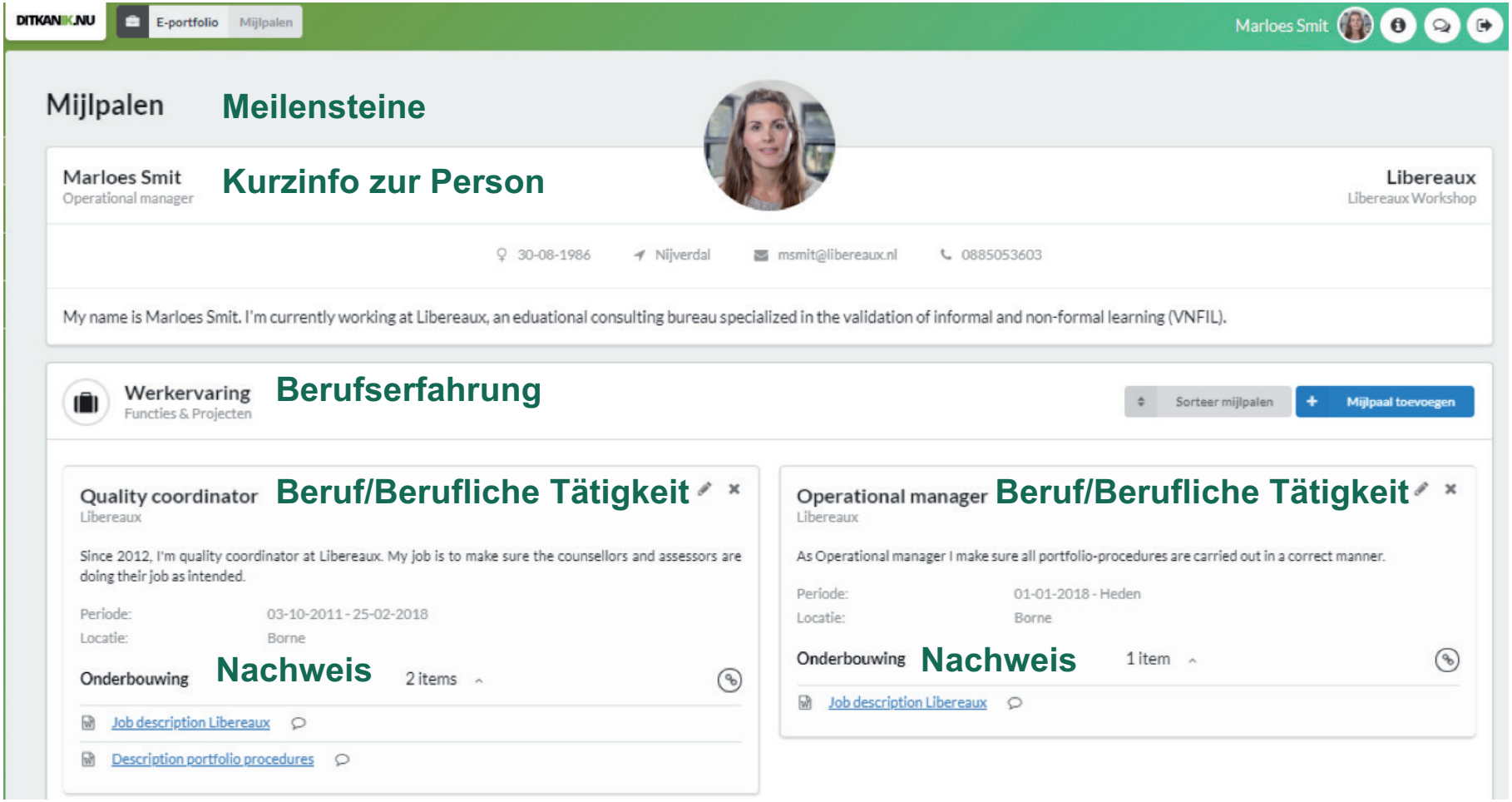
Validierungsangebot (Dauer: ca. 15 Wochen):

- Erstinformation vor Ort
- Einstiegsgespräch: Abklärung der Wünsche des/der MitarbeiterIn
- Beratung bezüglich individueller Möglichkeiten
- Gruppentreffen: Sichtbarmachung von Kompetenzen
- e-Portfolio-Erstellung in Online-Tool (betreut, einfache Bedienung)
- Nachweiserbringung (berufs- oder kompetenzbezogen)
- Validierung der erbrachten Nachweise
- Diplomvergabe und Validierungsberichterstellung
- Optional: Ausbildungsplan & Bildungssubventionsinfo

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Validierung der Kompetenzen von GemeindemitarbeiterInnen

Gemeente Emmen



Validierung der Kompetenzen von GemeindemitarbeiterInnen

Gemeente Emmen

Zertifikate: je nach Bedarf und Wunsch der MitarbeiterInnen

- Erfahrungsprofil: Überblick über Kompetenzen (Bilanzierung)
- Erfahrungszertifikat: je nach Arbeitserfahrung basierend auf
  - Qualifikationsstandard (formales Bildungsprofil)
  - Branchenstandard (Berufsprofil lt. Arbeitsmarktanforderung)
  - Berufsübergreifendem Standard (überberufliches Kompetenzprofil)

Hohe Flexibilität des Validierungsangebots:

- Kombination persönliche Betreuung, Gruppe und Online-Tool
- Wahlmöglichkeit: Kompetenzbilanzierung od. verschiedene Zertifikate
- Mehrere Standards: Bereichsübergreifende, Branchen-, Bildungsstandard
- Versuche, Teile aus zwei Qualifikationen zu verbinden

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

MYSKILLS: Online-Kompetenzfeststellungstest

MYSKILLS
BERUFLICHE KOMPETENZEN ERKENNEN

- Projektentwicklung: Juli 2016 bis Juni 2018; Launch Frühjahr 2018
- Projektkooperation: BA & Bertelsmann Stiftung; mit Berufsclustern

Projektkontext:

- Hohe Relevanz von Bildungs- und Berufszertifikaten in DE
- Fast 6 Mio. Menschen in DE ohne Berufsabschluss
- Geflüchtete: Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse selten; Alternative: nachträgl. Qualifikationserwerb, Kompetenzfeststellung
- Bertelsmann-Projekt „Aufstieg durch Kompetenzen“: Analyse kritischer Erfolgsfaktoren vorhandener Nachqualifizierungsprojekte;

WIFO
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

MYSKILLS: Online-Kompetenzfeststellungstest



MYSKILLS
BERUFLICHE KOMPETENZEN ERKENNEN

- Computer-gestützte Testung formal, non-formal und informell erworbener Kompetenzen für insgesamt 30, derzeit 8 Referenzberufe
- Zielgruppe: gering Qualifizierte & Geflüchtete mit Arbeitserfahrung
- Vorgesehene Ergebnisnutzung:
  - Getestete Personen: bessere Einschätzung erworbener Kompetenzen
  - Beratungs-/Integrationsfachkräfte: Validierung von Selbstauskünften, passgenaue Beratung, Entscheidungshilfe für Vermittlung
  - ArbeitgeberInnen: Passgenaue Vermittlung bzw. Einsatzmöglichkeiten
- Zielsetzung: Anschlussfähige Bestätigung für bereits erworbenes berufliches Handlungswissen; kein Nachweis formaler beruflicher Qualifikation, aber ergänzend zu anderen Instrumenten

WIFO
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

MYSKILLS: Online-Kompetenzfeststellungstest

MYSKILLS
BERUFLICHE KOMPETENZEN ERKENNEN

- Test ist freiwillig; Weitergabe der Ergebnisse nicht ohne Zustimmung
- Psychometrische Kompetenzmessung; Pilottestungen & Evaluierungen
- Beauftragung durch BA-Vermittlungspersonal, Durchführung in Arbeitsagenturen/Jobcentern (speziell geschultes Personal)
- Testdauer: 4 Stunden (6 Sprachversionen);
- Pro Referenzberuf 5–8 betriebliche Einsatzgebiete & ca. 20 Aufgaben
- Fachfragen zu Videos/Bildern typischer berufl. Handlungssituationen, z.B. Arbeitsschritte in richtige Reihenfolge bringen, Fehler benennen
- Besprechung der bereitgestellten Testergebnisübersicht mit Vermittlungsfachkraft, Festlegung weiterer Schritte

WIFO
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

MYSKILLS: Online-Kompetenzfeststellungstest

MYSKILLS
BERUFLICHE KOMPETENZEN ERKENNEN

Beruf KFZ-Mechatroniker/-in
Ergebnisübersicht MYSKILLS

Name: @#Kundenname
Geburtsdatum: @#Kundengebda **Test-ID:** 12345678901234567890123 4
Kd.-Nr.: @#Kundennummer **Testort:** ääüüßßööÄÜÖ
DSt.-Nr.: 5555 **Testdatum:** 12.02.2018 **Testsprache:** Deutsch

Der Test erfasst berufliches Handlungswissen in fünf zentralen Handlungsfeldern des Berufs KFZ-Mechatroniker/-in. Die Testung erfolgt durch Fragen zu berufstypischen Handlungssituationen am Computer. Die Handlungsfelder und -situationen sind aus den maßgeblichen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen abgeleitet. Nachfolgend die Ergebnisse:

Berufliches Handlungswissen

●●●● Hohes
●●●○ Mittleres bis hohes
●●○○ Mittleres
●○○○ Nicht nachweisbares bis mittleres
○○○○ Nicht nachweisbares

MUSTER

Standardisierte Service- und Wartungsarbeiten durchführen
●●●●
Standardisierte Service- und Wartungsaufgaben an Kraftfahrzeugen durchführen. Motoröl und Räder wechseln. Mechanische und elektrische Bauteile auf Verschleiß, Beschädigung und Funktion überprüfen.

Verschleißbehaftete mechanische und elektrische Systeme instand setzen
●●●○
Bremse, Abgasanlagen und Kupplung instand setzen. Die Beleuchtungsanlage, die Scheibenwischanlage und das Startsystem prüfen, messen und reparieren.

WIAB
Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Conclusio

- Formative Validierungsverfahren (keine Verwendung von Standards, keine für Prüfung zuständige Behörde) werden für gering Qualifizierte als Einstieg und zur Motivation für LLL eingesetzt
- Summative Validierungsverfahren (bezogen auf Standards, von zuständiger Behörde durchgeführt) sind für gering Qualifizierte mit einigen Herausforderungen verbunden:
  - Erkennen eigener Kompetenzen bezogen auf Standard
  - Schriftliche/sprachliche Ausdrucksfähigkeit für Kompetenzbeschreibg.
  - Prüfungssituation
  - Zeitlich oft wenig flexibler Rahmen
  - Kosten-Nutzen-Transparenz ...
- Gering Qualifizierte sind schwer zu erreichen und zu motivieren
- Gering qualifizierte Beschäftigte profitieren eher von summativen Validierungsverfahren als arbeitslose

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Conclusio – Empfehlungen

- Kontaktaufnahme mit gering Qualifizierten:
  - am Arbeitsplatz (NL, NO)
  - über das Arbeitsmarktservice – Vermittlung (DE)
- Unterstützung beim Erkennen von Kompetenzen:
  - Persönliche Betreuung (DE, NL, NO)
  - Gruppensettings (NL, NO)
- Unterstützung bei Zuordnung eigener Kompetenzen zu einem Standard:
  - Guidance, z.B. virtuell über ein zielgruppengerechtes Online-Tool (NL, DE)
- Prüfungssituation mildern:
  - Validierung am Arbeitsplatz (NO)
  - Teilqualifikationen ermöglichen (DE)
- Individuell gestaltbare, anschlussfähige Angebote:
  - Wahl zwischen summativen und formativen Verfahren (DE, NL, NO)
  - Verschiedene Standards verfügbar (NL)
  - Anschlussfähige Teilqualifikationen mit längeren Pausen (DE)

WIFO
Wiener Institut für
Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag.[a] Heidemarie Müller-Riedlhuber, MAS
mueller-riedlhuber@wiab.at

Mag.[a] Dr.[in] Petra Ziegler
ziegler@wiab.at

Arbeitsmarktservice Österreich

Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung

Foto 1





Foto 2

Foto 3





Foto 4



Foto 5



Foto 6



Foto7



Foto8



Foto 9

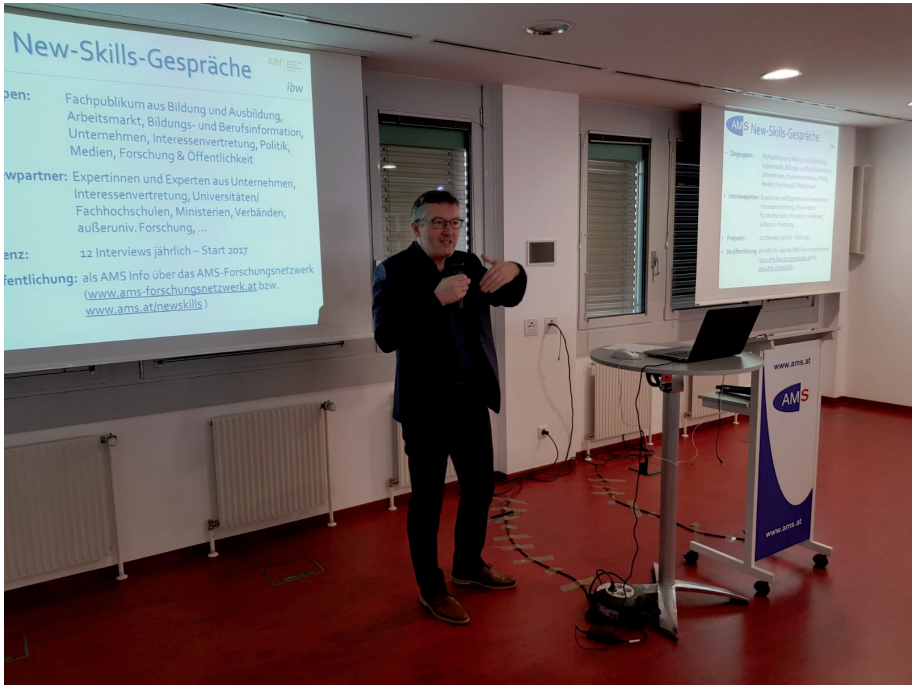


Foto10

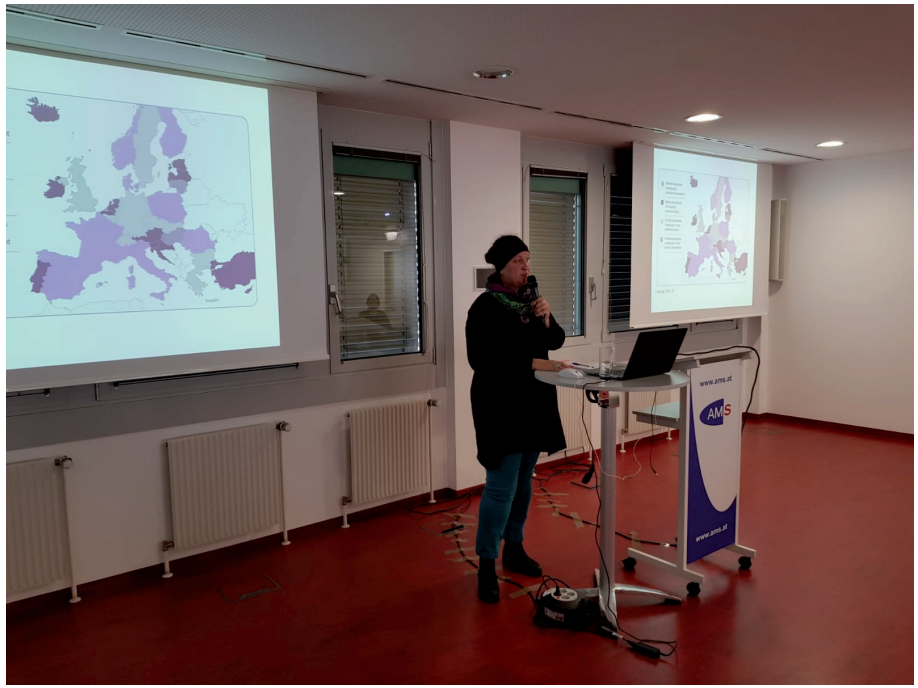


Foto11

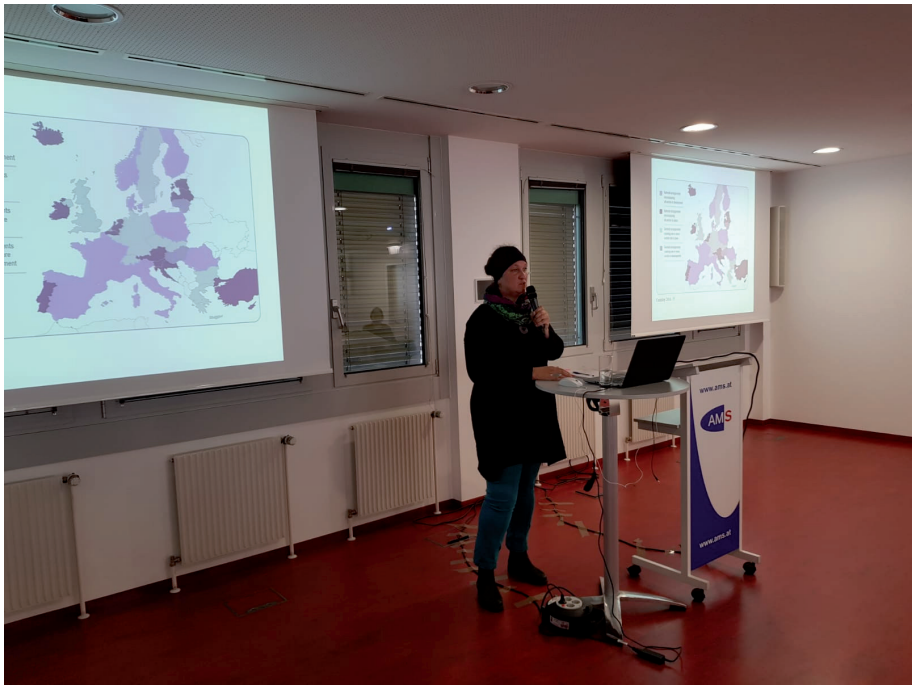


Foto12

Foto13





Foto14

Bildlegende

Bild 1–4
AMS-Forschungsgespräch, 16.11.2018, AMS Österreich

Bild 5
Sabine Putz, AMS Österreich/ABI

Bild 6–7
Roland Löffler, öibf

Bild 8–10
Wolfgang Bliem, ibw

Bild 11–12
Heidi Müller-Riedlhuber, WIAB

Bild 13–14
Julia Bock-Schappelwein, WIFO

TeilnehmerInnen

	Titel	Vorname	Name	Organisation
Herr		Lukas	Alexander	Institut für Soziologie, Universität Wien
Frau	Dr.	Astrid	Antes	AUVA
Frau	Mag.	Eva	Auer	AMS Österreich/ABI
Herr	Mag.	Dietmar	Baurecht	RMB | Pakt für Beschäftigung
Frau	Bakk.	Maren	Berka	update Training
Herr	Mag.	Wolfgang	Bliem	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Frau	Mag.	Julia	Bock-Schappelwein	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)
Herr	Mag.	Markus	Bönisch	Statistik Österreich
Frau	BA, Bakk.Komm	Felicitas	Bosse	Trendwerk
Frau	Mag.	Elisabeth	Boyer	update Training – Stabstelle der GF – Leitung Konzeptentwicklung & Wissensmanagement
Herr		Robert	Brandstetter	AUVA
Herr		Alfried	Braumann	Wirtschaftsagentur Wien
Frau		Michaela	Brossmann	irc consult
Herr		Lukas	Cela-Goldgruber	Jugend am Werk
Frau		Judith	Csarmann	AMS Österreich/BGS, ABI
Herr	DSA	Rudolf	Dörr-Kaltenberger	Caritas St. Pölten
Frau	BA	Ingrid	Draxl	BBRZ
Herr		Robert	Dunkl	Jugend am Werk MBA
Herr	Dipl.-Verww. (FH)	Peter	Eckardt	
Frau	Mag.	Brigitte-Cornelia	Eder	AUVA
Frau		Safije	Eder-Jenuzi	Caritas ED Wien/Arbeit & Chance
Herr	Dr.	Guenter	Essl	University of Applied Sciences Technikum Wien
Frau	LL.M.	Aisan	Fekri Afshar	Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)
Frau	Mag.	Angelika	Ficenc	privat
Frau		Silvia	Flörl	ABZ*Austria

	Titel	Vorname	Name	Organisation
Frau	Msc	Gabriele	Fuchs-Hlinka	Wiener Kankenanstaltenverbund
Frau	BA	Marlene	Gatterwe	Studentin der Universität Wien
Frau		Patricia	Geier	irc consult
Frau		Nina	Görgen	Institut für Soziologie, Universität Wien
Herr	Mag.	Oliver	Göstl	ÖSB Consulting GmbH
Frau	Mag.[a]	Martina	Graf	ibis acam Bildungs GmbH
Frau	Mag.	Lejla	Gütl	ÖSB Consulting
Frau	Mag.	Karin	Hackensöllner-Ali	AMS Österreich/ABI
Frau		Natalie	Harder	Österreichische Computer Gesellschaft (OCG)
Frau	Mag.Dr.	Sonja	Hasslinger MA	
Frau	Mag.	Marlies	Hauer	Humanisierte Arbeitsstätte
Frau		Jessica	Hauzinger	AMS Wien
Frau	Mag.	Cornelia	Hocke	Industriellenvereinigung
Frau	Mag.	Moluksadat	Homayouni	Context GmbH
Frau	GRin Mag.[a]	Barbara	Huemer	Grüner Klub im Rathaus, Wien
Frau	Mag.	Erika	Jaklitsch-Schmitt	AMS Österreich, Vorstandsbüro
Herr	Dr.	Christoph	Jungwirth	BFI Oberösterreich
Herr	Dr.	Wolfgang	Knopf	ÖVS
Herr		Helmut	Kronika	BEST GmbH
Herr		Norbert	Lachmayr	öibf
Frau	Mag.	Evelin	Langenecker	BMBWF
Herr		Johannes	Leitner	BMF
Frau		Martina	Leitner	BBRZ Reha GesmbH
Frau	Mag.	Sabine	Liebentritt	Jugend am Werk
Frau		Michaela	Löffler	Ipsos Austria
Herr		Roland	Löffler, MA	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – öibf

	Titel	Vorname	Name	Organisation
Frau	Mag.[a]	Andrea	Luegmeyer	the update training
Herr	Dr.	Manfred	Magyar	AMS Wien
Herr	MSc MEd	Markus	Martincevic	Jugend am Werk Berufsausbildung
Frau		Andrea	Masek	AMS Wien/RGS
Frau	Mag.	Hildegard	Matsch	ÖSB
Herr	MSc	Dragan	Mayer	ASMO-UK
Herr	Mag.	Christian	Mayer	Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH
Frau	Mag.(FH)	Catrin	Mayerhofer-Trajkovski	hrweb
Frau		Georgia	Miller	BFI Burgenland SÖB – Power Team
Herr		Mario	Moser	context
Herr		Gerald	Mosser	AMS Wien/RGS
Frau	Mag. MAS	Heidemarie	Müller-Riedlhuber	WIAB
Herr		Franz Josef	Münker	IMPULS – Caritas und Volkshilfe gemeinnützige GmbH
Frau	Mag.	Sonja	Österreicher	waff
Frau	Dr.in	Suna	Özkan	Interface Wien GmbH
Frau	Mag.	Aleksandra	Panek	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen – AST Koordination
Herr	Mag.	Christoph	Parak	arbeit plus Wien
Herr	Dr.	Reinhard	Paulesich	Wirtschaftsuniversität Wien
Herr	Mag.	Erich	Pauser	Bundeskanzleramt, Abt. V/% Jugendpoltik
Frau	Mag.[a]	Svetla	Petkova-Ivanova	Volkshilfe-Wien
Herr		Kristiyan	Petrovic	AMP/BFI-Wien
Frau	Mag.	Karin	Petzlberger	KMU Forschung Austria
Frau		Monika	Prokopp	Verein sprungbrett
Frau	Mag.	Sabine	Putz	AMS Österreich/ABI
Frau	Mag.	Esther	Rainer	Wiener Hilfswerk
Frau	Mag.[a]	Regina	Rieder	FAB

	Titel	Vorname	Name	Organisation
Frau	Mag.	Sandra	Rigler	IBE – Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz
Frau	Mag.	Nina	Ritthammer	Akademikerinnenzentrum
Herr	Mag.	Franz	Rossegger	SWF – Sozial- und Weiterbildungsfonds
Frau	Mag.	Katharina	Rußwurm	CarBiz
Herr	Mag.Dr.	Oskar	Schachtner	Amt der Oö. Landesregierung, Oö. Zukunftsakademie
Frau	Mag.a	Daniela	Schallert	ABZ*AUSTRIA
Frau	Mag.	Roswitha	Schilder	Jugend am Werk
Herr		Mario	Schmidt	AMS Wien/RGS Dresdnerstr.
Frau	Ing.in	Renate	Schneider	ibis acam Bildungs GmbH
Frau		Heidemarie	Steingel	BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH
Frau	Mag.	Gabriele	Straßegger	Wirtschaftskammer Österreich
Herr		René	Sturm	AMS Österreich/ABI
Frau		Laura	Sturzeis	Wirtschaftsuniversität Wien
Frau	Dr.	Anja	Thielmann	PH Wien-IBB
Herr	Mag.	Robert	Titelbach	BMASGK
Frau		Julia	Tlacvoda	AMS Wien
Frau	Mag.	Kristina	Töller	FAB Wien
Herr	Ing.	Ernst	Traindt	BPI der ÖJAB
Herr		Peter	Traschkowitsch	Gewerklschaft vida
Frau	BEd MBA MSc	Michaela	Tscherne	Pädagogische Hochschule Niederösterreich
Frau		Silvia	Udwary	
Herr	MA	Emanuel	Van Den Nest	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw
Frau		Ewa	Vesely	TU Wien
Herr		Erich	Wagensonner	AMS Wien, Landesgeschäftsstelle
Frau		Corinna	Wölfer	TÜV AUSTRIA Akademie
Frau		Jasmin	Zaghdoudi	AMS Wien/RGS