

Bliem, Wolfgang; Weiß, Silvia; Grün, Gabriele

**Research Report**

**AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011:  
Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen.  
Arbeitsphase 2010/2011**

AMS info, No. 206

**Provided in Cooperation with:**

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

*Suggested Citation:* Bliem, Wolfgang; Weiß, Silvia; Grün, Gabriele (2012) : AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011: Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen. Arbeitsphase 2010/2011, AMS info, No. 206, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102475>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

**AMS Standing Committee  
on New Skills 2010/2011**Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen –  
Arbeitsphase 2010/2011**1. Einleitung**

Im Oktober 2009 wurde vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ein »AMS Standing Committee on New Skills« eingerichtet, um – vor dem Hintergrund der zu diesem Zeitpunkt schwierigen wirtschaftlichen Lage – Zeiten der betrieblichen Unterauslastung in Verbindung mit arbeitsmarktpolitischen Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Bildungskarenz, Kurzarbeit mit Qualifizierung, AMS-Schulungen) zu nutzen, um die Arbeitskräfte (Beschäftigte und Arbeitsuchende) rechtzeitig auf kommende Veränderungen und Anforderungen vorzubereiten. Aber auch unabhängig von der jeweiligen wirtschaftlichen Lage besteht die dringende Notwendigkeit, die Qualifikationen, Kenntnisse und Kompetenzen des Arbeitskräftepotenzials vorausschauend weiterzuentwickeln, damit die Betriebe und der Wirtschaftsstandort Österreich insgesamt wettbewerbsfähig bleiben.

Im Rahmen des »AMS Standing Committee on New Skills« wurden und werden durch den Input von Branchenfachleuten aus großen, innovativen Betrieben und Einrichtungen und gemeinsam mit VertreterInnen von Weiterbildungseinrichtungen und Sozialpartnerorganisationen in mehreren Workshops betriebliche Veränderungsprozesse identifiziert. Aus diesen werden Rückschlüsse auf aktuelle und künftige Anforderungen für die Beschäftigten und Arbeitsuchenden gezogen, die wiederum in eine vorausschauende Entwicklung von Weiterbildungsangeboten einfließen sollen. Durch frühzeitige Antizipation dieser Entwicklungen rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen zu ergreifen und dadurch mit den in drei bis fünf Jahren erforderlichen Qualifikationen Schritt zu halten, dies ist das erklärte Ziel des »AMS Standing Committee on New Skills«.

Im Zeitraum November 2010 bis Juni 2011 wurden vom AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI), in Kooperation mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) Arbeitsgruppen in folgenden vier Unternehmensclustern eingerichtet (in alphabetischer Reihenfolge):

- Cluster »Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation«;
- Cluster »Energie und Umwelttechnik«;
- Cluster »Gesundheit und Pflege«;
- Cluster »Handel«.

Die detaillierten Ergebnisse und Aussagen der vier Cluster wurden vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) jeweils in einem Kurzbericht zusammengefasst (Download unter

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) im Menüpunkt »AMS Standing Committees«.) Ein Gesamtbericht zu diesen vier Arbeitsgruppen wird im Mai 2012 von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich als »AMS report 84« publiziert und kann ebenfalls im zuvor genannten Menüpunkt des AMS-Forschungsnetzwerkes downgeloadet werden. Ebenso können die Berichte der ersten Arbeitsphase (2009/2010) dort downgeloadet werden (AMS report 80, AMS info 205 u.a.).

**2. Maßgebliche Entwicklungen**

In allen bisherigen Arbeitsgruppen wurde deutlich betont, dass fundierte Kenntnisse im Fachbereich eine unabdingbare Voraussetzung für die Beschäftigungsfähigkeit und den Erfolg am Arbeitsmarkt darstellen. Grundsätzlich wird dazu festgestellt, dass diese bei Fachkräften in der Regel gut ausgebildet, häufig aber nicht am notwendigen aktuellen Stand sind. Besonders bei Personen, die länger nicht in Beschäftigung waren (z.B. WiedereinsteigerInnen), aber auch bei Personen, die in Beschäftigung lange Zeit keine Weiterbildungsaktivitäten gesetzt haben, werden erhebliche Wissenslücken und Mankos im Umgang mit neuen Situationen und Arbeitsprozessen, Technologien, Anwendungen und Verfahren konstatiert.

Neben Fachkenntnissen bekommen soziale und persönliche Kompetenzen einen immer größeren Stellenwert und sind inzwischen untrennbar mit fachlichen Qualifikationen gleichwertig verbunden. Von den UnternehmensvertreterInnen wird in diesem Bereich sowohl bei Beschäftigten als auch bei BerufseinsteigerInnen ein erheblicher Nachholbedarf gesehen. In Bezug auf Weiterbildungsangebote wird gefordert, dass diese verstärkt sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen umfassen sollten.

Praktisch in allen Clustern wurde außerdem hervorgehoben, dass eine Stärkung des Grundlagenwissens und der Grundfertigkeiten erforderlich sei. Gleichzeitig wird es durch die zunehmende Vielfalt an Produkten und Leistungen, die immer komplexer werdenden Prozesse und die rasche Entwicklung in der Elektronik und in den Informations- und Kommunikationstechnologien erforderlich, sich Spezialwissen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen anzueignen.

Auf diese Verbindung von Fach- und Sozialkompetenzen wirken mehrere generelle Entwicklungen ein, die in den nächsten Jahren weiter an Dynamik gewinnen und sowohl die Unternehmen in ihrer Personalentwicklung und Personalpolitik als auch die ein-

zelen Beschäftigten und Arbeitsuchenden vor erhebliche Herausforderungen stellen werden:

- **Internationalisierung:** Die zunehmende internationale Verflechtung der österreichischen Wirtschaft – mit der Erschließung neuer Märkte und steigendem Wettbewerb auf der einen Seite und zunehmenden internationalen Partnerschaften und Kooperationen auf der anderen Seite – bringt vielfältige neue Anforderungen beispielsweise in der Zusammenarbeit, Koordination, Mobilität und in Sprach- und interkulturellen Kompetenzen mit sich.
- **Technologisierung:** Rasche und fortschreitende technische Entwicklungen, und zwar sowohl in der Produktionstechnik als auch in der Informations- und Kommunikationstechnologie, erhöhen den Handlungsbedarf in der Aus- und Weiterbildung in allen Wirtschaftsbereichen und auf allen Qualifikationsniveaus. Während Arbeits- und Produktionsprozesse optimiert und vereinfacht werden, steigen in vielen Fällen gleichzeitig die Anforderungen an die Beschäftigten, da einfache Tätigkeiten tendenziell automatisiert und die Stellenbeschreibungen um komplexere und vielfältigere Aufgaben erweitert werden.
- **Tertiärisierung:** Unter Tertiärisierung wird hier die steigende Bedeutung von »Dienstleistungskompetenzen« in allen Wirtschaftsbereichen verstanden. Das umfasst insbesondere die wachsende Bedeutung von kundInnenorientierten Kompetenzen im Produktionsbereich. Serviceorientierung, Vertriebs- und Verkaufsqualifikationen, Kommunikationsfähigkeit usw. sind Kompetenzfelder, die auch in der Produktion zu zentralen Erfolgsfaktoren werden und KollegInnen als KundInnen im eigenen Unternehmen einschließen.
- **Ökologisierung:** Energieeffizienz, der Einsatz alternativer Energieträger, ressourcenschonende Fertigung, Erkennen von Ursache-/Wirkungszusammenhängen, Wiederverwertung und umweltschonende Entsorgung von Materialien usw. werden für alle Unternehmen immer mehr zur betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit. Die Entwicklung umwelteffizienter Produktionsverfahren, Leistungsprozesse und Produkte stellt dabei sowohl in technischer Hinsicht als auch im Hinblick auf Bewusstseinsbildung und Verständnis eine zunehmende Herausforderung für die Erwerbstätigen unterschiedlichster Bereiche und aller Qualifikationsniveaus dar.
- **Generalisierung & Spezialisierung:** In vielen Aufgabenbereichen sind Personen mit breitem Wissen und fachübergreifenden Kompetenzen gefragt, die gleichzeitig eine hohe Expertise in ihrem unmittelbaren Tätigkeitsbereich mitbringen. Zunehmend wird in den Unternehmen aber auch eine Auseinanderentwicklung von GeneralistInnen und SpezialistInnen beobachtet. In jedem Fall wird von den MitarbeiterInnen aber zunehmend erwartet, dass sie über den eigenen unmittelbaren Tätigkeitsbereich hinausblicken können und Zusammenhänge erfassen.

Grundsätzlich wirken alle diese Veränderungen und Einflüsse sowohl auf die fachlichen als auch auf die sozialen Kompetenzen.

Auch im Zusammenhang mit der zunehmenden Technologisierung entstehen neue bzw. verstärken sich bestehende Anforderungen im Bereich der sozialen und persönlichen Kompetenzen, weil sich damit insbesondere die Formen der Zusammenarbeit und die Teamstrukturen verändern.

Während in Produktionsbereichen durch die weitere Verlagerung lohnintensiver Fertigungsprozesse in Länder mit niedrigerem

Lohnniveau verstärkt die Bereiche »Entwicklung«, »Hochspezialisierte Fertigung« sowie »Endmontage« und »Service für regionale Märkte« in den Fokus rücken und Fragen der Ressourcenoptimierung und Energieeffizienz an Bedeutung gewinnen, steigen in den Dienstleistungsbereichen die Anforderungen durch immer komplexere Prozesse und Teamstrukturen. Routinetätigkeiten werden weitgehend automatisiert, womit sich die Tätigkeitsbereiche für Anlernkräfte weiter reduzieren. Projektorientiertes Arbeiten gewinnt weiter an Bedeutung. Im Kontakt mit KundInnen oder PatientInnen steigen die Anforderungen durch höhere Ansprüche und wachsendes Qualitätsbewusstsein.

Neben diesen übergreifenden Entwicklungen ist in den einzelnen Unternehmensclustern eine Reihe spezifischer Entwicklungen festzustellen. Seien es neue Technologien, Materialien, Verarbeitungsmöglichkeiten und Produktionsverfahren in technischen Clustern, sich veränderndes KundInnenverhalten und neue Vertriebswege im Handel oder neue technische Unterstützungsmöglichkeiten und die zunehmende Integration der Bereiche »Gesundheit« und »Soziales« und sich damit verändernde Tätigkeitsbereiche im Cluster »Gesundheit und Pflege«.

### 3. Empfehlungen und Strategien

Aus den dargestellten Entwicklungen lässt sich für alle Cluster und quer über alle Qualifikationsniveaus eine generelle Notwendigkeit zur Höherqualifizierung ableiten. Diese sollte eine Qualitätssteigerung in der Erstausbildung durch raschere Reaktion auf aktuelle Veränderungen und Anforderungen, die dringende Höherqualifizierung von Fachkräften, aber auch von Un- und Angelernten ebenso umfassen wie die Aktualisierung der Kenntnisse und Fertigkeiten von Beschäftigten und Arbeitsuchenden, deren Ausbildung länger zurückliegt. Darüber hinaus stellt sich eine Reihe an Herausforderungen, so u. a.:

- **Zusammenarbeit und Netzwerkbildung:** Vernetzung von Unternehmen untereinander (insbesondere Klein- und Mittelbetriebe), mit Ausbildungseinrichtungen (Schulen, Universitäten, Fachhochschulen etc.), mit Weiterbildungsträgern und mit dem AMS.
- **Imagebildung und Fachkräftesicherung:** Es wird immer schwieriger, qualifizierte MitarbeiterInnen und insbesondere junge Menschen zu finden, die Interesse und Eignung für eine Berufsausbildung mitbringen. Damit werden zunehmend Bemühungen der Imagebildung für Berufsausbildung und Berufstätigkeit notwendig, aber auch die Verbesserung und Intensivierung der Maßnahmen zur Bildungs- und Berufsberatung und Berufsorientierung.
- **Ageing Workforce – Productive Ageing:** Ziel sollte eine Generationenbalance in den Unternehmen sein, die – bei hoher gegenseitiger Wertschätzung zwischen älteren und jungen MitarbeiterInnen – sowohl den Wissenserhalt als auch den Transfer neuen Wissens gewährleistet.
- **Lernen lernen und Lernmotivation:** Sowohl bei Jugendlichen als auch bei Älteren werden häufig die Motivation und der Wille zum Lernen und zur Weiterbildung vermisst. Die Lernmotivation hängt oft von den individuellen Voraussetzungen ab, die zum Lernen mitgebracht werden. In vielen Fällen muss Lernen erst gelernt werden.

- **Weiterbildung als Kostenfaktor:** Der eigentliche Kostenfaktor für Unternehmen sind nicht so sehr die Schulungskosten als vielmehr die Abwesenheitszeiten. Daher sollte eine weitere Flexibilisierung der Ausbildungszeiten und die Förderung neuer Lernformen (E-Learning, Tutorensysteme etc.), angestrebt werden. Gleichzeitig wird aber relativierend darauf hingewiesen, dass Lernen ein sehr sozialer Prozess sei und durch eine allzu extensive Auslagerung in E-Learning-Systeme soziale Komponenten verlorengehen könnten.
- **Frauen und Mädchen als Zielgruppe:** Wie können Beschäftigungsbedingungen geschaffen werden, die es Frauen erleichtern, ihre Berufstätigkeit und die vielfach vorhandenen Betreuungsverpflichtungen unter einen Hut zu bringen und damit ein Einkommen zu erzielen, das auch bei Teilzeitarbeit ein gesichertes Auskommen ermöglicht.

#### 4. Vorschläge und Empfehlungen an verschiedene Adressaten

Nachfolgend werden für einige Adressaten Empfehlungen kurz zusammengefasst:

##### I. *Vorschläge und Empfehlungen an die Politik und das Bildungssystem*

- Zukunftsorientierte Beschäftigungspolitik durch innovative, vorausschauende Qualifizierung bereits in der Erstausbildung.
- Arbeitsmarktintegration von Personen mit nicht-deutscher Muttersprache intensiv fördern.
- Flexibilisierung in der Aus- und Weiterbildung erfordert auch flexiblere Exit-Points.
- Praxisnähere und praktische Ausbildung durch Verstärkung der Kooperationen zwischen Universitäten, Fachhochschulen, Schulen und Betrieben.
- Mobilität und Auslandserfahrung der Jugend intensiv fördern.

##### II. *Vorschläge und Empfehlungen an das Arbeitsmarktservice (AMS)*

- Aktualisierung der Fähigkeiten und Fertigkeiten von Arbeitssuchenden und Beschäftigten durch New-Skills-Kurse.
- Kommunikation und Austausch zwischen AMS, Weiterbildungseinrichtungen, Betrieben, Arbeitssuchenden und Beschäftigten über bestehende und erforderliche Weiterbildungsangebote intensivieren.
- In Auswahlverfahren für KursteilnehmerInnen noch stärker auf die tatsächliche Eignung achten und für eine bessere Orientierung sorgen.

##### III. *Vorschläge und Empfehlungen an die Weiterbildungseinrichtungen*

- Unternehmen wollen, dass die MitarbeiterInnen betriebsspezifisch nach dem eigenen Leitbild geschult werden, also keine Angebote »von der Stange«.
- Je regionaler die Angebote, desto höher ist die Teilnahmebereitschaft und Möglichkeit Weiterbildungsangebote zu nutzen.
- Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten sollten auch die Aus- und Weiterbildungszeiten, die Aus- und Weiterbildungsangebote und die TrainerInnen flexibler werden.
- Verstärkt die Bedürfnisse von Klein- und Mittelbetrieben berücksichtigen.
- Stärken der einzelnen Bildungsanbieter über Kooperationen bündeln und besser nutzen; Wildwuchs an kaum noch überschaubaren Angeboten verringern.
- Verstärkung berufsbegleitender und modularer Angebote für Beschäftigte.
- Attraktive Abschlüsse für Weiterbildungen, die wieder zu einem Anschluss führen.
- Der Wert bzw. der Nutzen von Weiterbildungsangeboten sollte klar erkennbar und für Dritte nachvollziehbar und überprüfbar sein.

##### IV. *Vorschläge und Empfehlungen an Unternehmen*

- Zusammenarbeit mit Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, dem AMS, aber auch zwischen den Betrieben zur gemeinsamen Höher- und Weiterqualifizierung der MitarbeiterInnen intensivieren.
- Bedeutung von Höherqualifizierung und Weiterbildung stärker »in den Köpfen« der Betriebe (BetriebsinhaberInnen und ArbeitnehmerInnen) verankern (insbesondere bei KMUs).
- Motivation und Unterstützung zur Weiterbildung durch zeitliche und finanzielle Ressourcen (insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und für Frauen).
- Schaffung der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Verstärkung berufsbegleitender und modularer Angebote für Beschäftigte.
- Verstärkte Förderung der Persönlichkeitsbildung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, insbesondere in der Lehrlingsausbildung.
- Praktikumsplätze für Personen in Ausbildung anbieten.

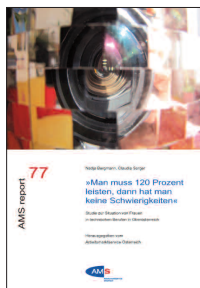
[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

#### Menüpunkt »Publikationen – AMS Standing Committees«

Das Arbeitsmarktservice Österreich hat in Kooperation mit den österreichischen Sozialpartnern seit Ende 2009 ein »AMS Standing Committee on New Skills« eingesetzt, um Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitssuchende dabei zu unterstützen, sich möglichst frühzeitig und zielgerichtet auf neue Trends in der Arbeitswelt vorbereiten zu können.

Unter dem oben genannten Menüpunkt können Sie im AMS-Forschungsnetzwerk alle Publikationen, die im Rahmen dieses Projektes erstellt werden, im Volltext downloaden und sich über einen Info-Service laufend via E-Mail über Neuigkeiten informieren lassen.

## Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



**AMS report 77**  
*Nadja Bergmann, Claudia Sorger*  
**»Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«**  
 Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-257-0



**AMS report 78**  
*Karin Steiner, Andrea Poschalko*  
**Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung**

Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen

ISBN 978-3-85495-258-9



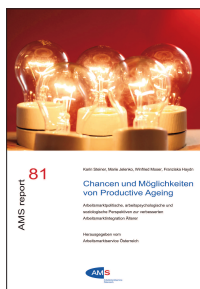
**AMS report 79**  
*Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger, Christina Enichlmair*  
**Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen**  
 Internationale Good-Practice-Beispiele

ISBN 978-3-85495-259-7



**AMS report 80**  
*Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün*  
**AMS Standing Committee on New Skills**  
 Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen

ISBN 978-3-85495-447-6



**AMS report 81**  
*Karin Steiner, Marie Jelenko, Winfried Moser, Franziska Haydn*  
**Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing**  
 Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer

ISBN 978-3-85495-448-4



**AMS report 82/83**  
*Regina Haberfellner*  
**Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe**

ISBN 978-3-85495-449-2

### [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) oder [www.ams.at](http://www.ams.at) – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

**AMS report Einzelbestellungen**  
 € 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

**AMS report Abonnement**  
 12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

**Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: [verlag@communicatio.cc](mailto:verlag@communicatio.cc), Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934**

P. b. b.  
 Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35-43  
 Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, April 2012 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn