

Bliem, Wolfgang; Van den Nest, Emanuel; Weiß, Silvia; Grün, Gabriele

Research Report

AMS Standing Committee on New Skills 2013: Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013

AMS info, No. 287

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bliem, Wolfgang; Van den Nest, Emanuel; Weiß, Silvia; Grün, Gabriele (2014) : AMS Standing Committee on New Skills 2013: Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013, AMS info, No. 287, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102508>

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 2013

Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013
www.ams.at/newskills



1 Einleitung

Im Oktober 2009 wurde vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ein »AMS Standing Committee on New Skills« eingerichtet, das seither kontinuierlich Projekte initiiert, um gemeinsam mit ExpertInnen aus Unternehmen Veränderungen im Qualifikationsbedarf zu analysieren. Darauf aufbauend werden seitens des AMS Weiterbildungsangebote entwickelt (New-Skills-Kurse), die Arbeitsuchenden den Wiedereinstieg in die Beschäftigung erleichtern sollen. Grundlage für diese Weiterbildungen bilden clusterspezifische Modulkataloge, die seit Herbst 2011 Eingang in die Kursplanung des AMS finden und seither weiterentwickelt und optimiert werden, um die zielgruppenadäquate Gestaltung der Kursangebote laufend zu verbessern.

Der vorliegende Bericht, der im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) erstellt wurde,¹ fasst die Ergebnisse einer Follow-up-Phase im Jahr 2013 zusammen, in der zu folgenden acht Unternehmensclustern je ein Workshop durchgeführt wurde (in alphabetischer Reihenfolge):

- Bau und Bauökologie;
- Büro und Verwaltung;
- Chemie und Kunststoff;
- Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation;
- Energie und Umwelttechnik;
- Handel;
- Maschinen, Kfz, Metall;
- Tourismus und Wellness.

Neben den TeilnehmerInnen der ersten Workshop-Reihe in den Jahren 2009 bis 2011 wurden zu diesen Follow-up-Workshops auch weitere Unternehmen und Institutionen eingeladen. Interessierten, die aus zeitlichen Gründen am Workshop nicht teilnehmen konnten, wurde die Möglichkeit geboten, sich über Interviews oder Stellungnahmen einzubringen.

In den jeweils dreistündigen Workshops² wurden, abhängig von der Gruppengröße, in Brainstormings, Kleingruppenarbeiten und Plenumsdiskussionen die bestehenden Modulkataloge diskutiert. Dabei wurde analysiert, wieweit die Modulkataloge den Bedarf der Unternehmen treffen, wo inhaltliche Änderungen oder Präzisierungen erforderlich sind und welche strukturellen

Änderungen vorgeschlagen werden, um einen nachhaltigen Erfolg des Programmes zu sichern. Darüber hinaus wurde in den Workshops reflektiert, welche Veränderungen und neuen Entwicklungen seit der ersten Arbeitsphase in den Unternehmen wahrgenommen werden, die Auswirkungen auf den Qualifikationsbedarf haben könnten.

2 Clusterübergreifende Entwicklungen

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die in den ersten Arbeitsrunden erarbeiteten und in zwei Forschungsberichten zusammengefassten Themen und Entwicklungen in ihrer Bedeutung bestätigt wurden.³ Während es in einzelnen Teilbereichen Hinweise auf neue Themen gibt, wurden manche Aspekte aus der ersten Arbeitsphase in den Follow-up-Sitzungen differenzierter diskutiert. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass durch die vorliegenden Modulkataloge eine kritischere Auseinandersetzung mit den jeweiligen Themen möglich wurde.

In praktisch allen behandelten Unternehmensclustern ist der Trend zu höheren Qualifikationen ungebrochen. Eine formale Qualifikation als FacharbeiterIn bzw. Fachangestellter bzw. Fachangestellte wird von vielen betrieblichen ExpertInnen oft als Mindestvoraussetzung angesehen. In der gewerblichen und industriellen Fertigung wandern einfache Handarbeitsplätze und Tätigkeiten am Fließband ohne Qualifikation auch weiterhin in Länder mit niedrigerem Lohnniveau ab oder werden durch technologische Lösungen (Automatisierung) ersetzt. Für un- und angelernte Arbeitskräfte stehen damit besonders in der betrieblichen Fertigung immer weniger Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung.

1 Wolfgang Bliem, Emanuel Van den Nest, Silvia Weiß, Gabriele Grün (2014): AMS report 105: AMS Standing Committee on New Skills 2013. Bericht über die Ergebnisse der Follow-up-Workshops 2013. Download dieser Publikation unter www.ams.at/newskills im AMS-Forschungsnetzwerk.

2 Die Follow-up-Workshops wurden gemeinsam von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Wien durchgeführt. Als Veranstaltungsorte dienten dabei Räumlichkeiten im AMS, in der Industriellenvereinigung und im ibw.

3 Vgl. AMS report 80 und AMS report 84 (Download unter www.ams.at/newskills).

Folgende Kompetenzbereiche traten in der Diskussion immer wieder besonders hervor:

- **e-Skills:** Als Synonym für alle Formen von informations- und kommunikationstechnologischen Kenntnissen, einschließlich der Programmierung, Steuerung und Überwachung von vollautomatischen Produktionsabläufen, sind e-Skills in allen Berufsbereichen eine unabdingbare Voraussetzung. Das bedeutet, dass MitarbeiterInnen aller Funktionsbereiche und Qualifikationsniveaus in der einen oder anderen Form mit Computeranwendungen arbeiten müssen und zumindest grundlegende e-Skills benötigen.

- **Sprachen:** Das Thema »Fremdsprachen« – insbesondere Englisch – wurde in den Follow-up-Workshops sehr differenziert diskutiert, während besonders in puncto »Deutsch als Arbeitssprache« relativ einhellig großer Handlungsbedarf bei Personen ohne formale Qualifikation, vielfach aber auch bei Fachkräften gesehen wird.

Grundsätzlich scheint unbestritten, dass Englisch auch im betrieblichen Alltag für eine zunehmende Zahl an MitarbeiterInnen auf unterschiedlichem Qualifikationsniveau eine steigende Bedeutung hat. Gleichzeitig wird aber betont, dass insbesondere bei Arbeitsuchenden abgewogen werden sollte, ob im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch die Vermittlung und Auffrischung berufsspezifischer Fachkenntnisse eher zu erreichen ist als durch die Vermittlung basaler Englischkenntnisse.

- **Green Skills:** Für alle Cluster wird von betrieblichen ExpertInnen die Forderung erhoben, dass die Bewusstseinsbildung für energieeffizientes, nachhaltiges, ressourcenschonendes Handeln in allen Aus- und Weiterbildungen Fuß fassen sollte. Dabei geht es insbesondere darum, dass Beschäftigte für den eigenen Arbeitsbereich einschätzen können, welche Auswirkungen ihr Handeln hat und wo sie einen Beitrag zur Energieeffizienz und Ressourcenschonung leisten können. Darüber hinaus spielen in vielen Clustern aber auch »handfeste« Fachkompetenzen (z.B. im ökologischen Bauen, in energie- und ressourcenschonenden Verarbeitungsmethoden) eine immer größere Rolle.
- **Soft Skills:** Die Bedeutung sozialer Kompetenzen (Soft Skills) wird grundsätzlich in allen Unternehmensclustern hervorgehoben. Soziale Kompetenzen werden daher als integrativer Bestandteil der New-Skills-Fachkurse gesehen. Gleichzeitig warnen betriebliche ExpertInnen allerdings davor, dass die sozialen Kompetenzen zu sehr in den Vordergrund treten, fachliches Know-how dabei vergessen oder stillschweigend vorausgesetzt wird und dadurch die Wahrnehmung der Anforderungen verzerrt wird.
- **Multi-Skilling:** Der Trend zur Generalisierung bei gleichzeitiger Spezialisierung erfordert von den MitarbeiterInnen zunehmend eine Kombination unterschiedlicher fachlicher Kompetenzen. So wird von den betrieblichen ExpertInnen beobachtet, dass die einzelnen MitarbeiterInnen immer öfter mehr und verschiedene Arbeitsbereiche und Tätigkeitsfelder übernehmen müssen. Die Flexibilität nimmt zu, und MitarbeiterInnen müssen verstärkt über den Tellerrand blicken, Prozesse analysieren, neue Situationen antizipieren und sich weiterentwickeln.

Neben den clusterübergreifenden Trends wurden in den Workshops auch verschiedene clusterspezifische Entwicklungen thematisiert und Anregungen zur inhaltlichen Weiterentwicklung der Modulkataloge gegeben. Grundsätzlich sind nach Ansicht der betrieblichen ExpertInnen die wesentlichen Inhalte in den Modulkatalogen gut abgedeckt. Nachdem sich die inhaltlichen Beschreibungen aber weitgehend auf Schlagwörter und Themenüberschriften beschränken, stellt sich die Frage, wie die Themen in der konkreten Ausgestaltung der Kurse im Detail geplant und operationalisiert werden. Darüber hinaus gibt es verschiedene Themen und Themenbereiche, für die insbesondere die Schwerpunktsetzungen und die Gewichtung überdacht werden sollte.

3 Feedback zu den Modulkatalogen

Im Folgenden wird das generelle Feedback zu den Modulkatalogen zusammengefasst, das bereichsunabhängig weitgehend für alle Unternehmenscluster gilt und überwiegend die formale, strukturelle Gestaltung der Modulkataloge und der New-Skills-Fachkurse betrifft.

- **Zertifikate & Leistungsfeststellung:** In vielen Workshop-Gruppen wurde ganz besonders die große Bedeutung von Zertifikaten/Zeugnissen für Weiterbildungsangebote herausgestrichen. Mit dem New-Skills-Programm sollten konkrete Abschlüsse verbunden sein. Mit einer klaren und idealerweise lernergebnisorientierten Beschreibung der Weiterbildungsinhalte wäre aus betrieblicher Sicht eine Einschätzung der BewerberInnen und ihres Know-how-Zuwachses durch den Fachkurs leichter möglich.

Damit verbunden ist auch die Ansicht, dass die Kurse mit einer Leistungsfeststellung in Form einer Prüfung, Praxisarbeit o.ä. abschließen sollten. Reine Teilnahmebestätigungen werden als wenig aussagekräftig betrachtet und weitgehend abgelehnt.

- **Betriebspraktika:** Grundsätzlich besteht bei den betrieblichen ExpertInnen Einigkeit darüber, dass Betriebspraktika im Rahmen der Fachkurse große Bedeutung haben. Neben der Möglichkeit, das Gelernte in der Praxis zu erproben, ist der Wert des Betriebspraktikums insbesondere für die Anbahnung künftiger Anstellungen nicht hoch genug einzuschätzen. Häufig wird die Forderung gestellt, Praktika verpflichtend vorzusehen und längere Praktikumszeiten einzuplanen. Zweiwöchige Praktika – so wie derzeit in den Modulkatalogen empfohlen – scheinen vielen betrieblichen ExpertInnen zu kurz. Praktika sollten außerdem kein isolierter, sondern ein von Anfang an stark integrierter Bestandteil der Weiterbildungen sein und mit dem restlichen Curriculum eng verknüpft werden. Unternehmen sollten von Beginn an einbezogen werden, um die Praktikumsphasen zwischen Unternehmen und Weiterbildungsträgern inhaltlich und organisatorisch abzustimmen.
- **Zielgruppe und Gruppenbildung:** Eine besondere Herausforderung für die erfolgreiche Umsetzung der Fachkurse wird in der Zielgruppenfrage gesehen. Hängen doch daran einerseits die Frage der quantitativen Ausbeute und andererseits die Möglichkeit zur Bildung homogener TeilnehmerInnengruppen.

pen mit einem möglichst einheitlichen Ausgangsniveau. Während die quantitative Verfügbarkeit der Zielgruppe maßgeblich für das Zustandekommen von Kursen ist, haben homogene Gruppen entscheidenden Einfluss auf die Qualität und damit auf den Erfolg der Kurse.

In den Follow-up-Workshops wurde daher häufig die Frage alternativer Zielgruppen diskutiert: Generell wurde dabei hinterfragt, ob die Trennung in Beschäftigte und Arbeitssuchende in der Weiterbildung zielführend ist oder ob aus gemeinsamen Angeboten nicht vielfältige Synergien gezogen werden können.

Bevor jemand in das Programm einsteigt, sollte noch stärker als bisher darauf geachtet und überprüft werden, ob die Person auch tatsächlich dafür geeignet ist. In jedem Fall sollten vor Beginn der Weiterbildung verpflichtend die physiologischen und persönlichen Voraussetzungen geklärt werden, und zwar einschließlich etwaiger Eingangstests/Talente Checks/Potenzialanalysen und einer intensiven Beurteilungsphase/Clearingphase. Neben den Voraussetzungen sollten dabei auch die Präferenzen der potenziellen TeilnehmerInnen berücksichtigt werden.

Die Herausforderung für die Planung besteht jedenfalls darin, die Kursinhalte spezifisch auf verschiedene TeilnehmerInnengruppen innerhalb eines Fachbereiches abzustimmen: Nicht jedes Modul und nicht jeder Inhalt sind für jede Zielgruppe gleichermaßen relevant und umsetzbar. Zu vermeiden gilt es neben unpassenden Modulzuordnungen vor allem auch inhaltliche Überforderungen.

Bei der Gruppenbildung sollten außerdem die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und Lernerfahrungen der potenziellen TeilnehmerInnen berücksichtigt werden. Je nach individueller »Nähe« zum Lernen können Lerngeschwindigkeit, Aufnahmefähigkeit usw. sehr unterschiedlich sein und unterschiedliche Lehr- und Lernmethoden eine große Rolle spielen.

- **Bewerbungstraining:** Die in den Fachkursen vorgesehenen Bewerbungstrainings werden überwiegend als wichtig eingestuft und sollten eine realistische Vorbereitung auf Bewerbungsprozesse sein und gegebenenfalls auch ein Assessment-Center-Training und eine Testvorbereitung einbeziehen. Die TeilnehmerInnen sollten wissen, was tatsächlich auf sie zukommen kann und auch mit der Stresssituation umgehen können. Daher sollten in die Bewerbungstrainings nach Möglichkeit Personen aus der betrieblichen Praxis einbezogen werden.
- **Qualifikation der TrainerInnen:** Durch die geforderten und im Richtliniensystem des AMS festgelegten Mindestqualifikationen der TrainerInnen im Bereich »Gender- und Diversity-Qualifikationen« sowie im Bereich »Pädagogische Ausbildungen« werden die Möglichkeiten, PraktikerInnen in den Trainings einzusetzen, erheblich eingegrenzt, und es gehen vielfach wertvolle FachexpertInnen als TrainerIn verloren, weil es sich für diese schlichtweg nicht bezahlt macht, diese Nachweise zu erbringen.
- **Sozialpädagogische Betreuung & Persönlichkeitstraining:** Grundsätzlich wird die sozialpädagogische Betreuung in den Kursen häufig unterschätzt. Bei den TeilnehmerInnen handelt es sich vielfach um Personen, die schon länger keine Weiter-

bildung in Anspruch genommen und daher Schwierigkeiten mit dem Lernen haben und/oder unter Umständen auch schon länger nicht in Beschäftigung waren. Teilweise sind damit unterschiedliche soziale Problematiken verbunden, die sich massiv auf den Lernerfolg und letztlich auf den Vermittlungserfolg auswirken können.

Die sozialpädagogische Betreuung und das Persönlichkeitstraining werden aber nicht nur im Hinblick auf die erfolgreiche Absolvierung der Weiterbildung als wertvoller Beitrag verstanden, sondern insbesondere auch im Hinblick auf die Entwicklung sozialer Kompetenz und den Umgang miteinander im künftigen Arbeitsalltag.

4 Projektbezogene bzw. AMS-bezogene Anregungen

Einige der Feststellungen und Anregungen in den Follow-up-Workshops beziehen sich unabhängig von den Modulkatalogen und Fachkursen allgemein auf das New-Skills-Projekt bzw. die Leistungen des AMS.

- **Einfache und nachhaltige Organisationsstrukturen:** Die Prozesse und Zusammenhänge in der Administration sind so komplex, dass hier viel an Energie verlorengeht. Es braucht klare Organisationsstrukturen, die leicht zu verstehen sind, so u. a. hinsichtlich: Ansprechpersonen, Finanzierung, Informationsfluss, gesetzliche Grenzen und Möglichkeiten.
- **Prozess regionalisieren:** Besonders in den Interviews mit ExpertInnen wird regelmäßig eine Regionalisierung des Projektes vorgeschlagen. Damit könnten auch a) UnternehmensvertreterInnen, für die eine Anreise nach Wien zeitlich schwer möglich ist, in das Projekt einbezogen werden und b) über diesen Weg der regional teils unterschiedliche Bedarf und die regional durchaus unterschiedlichen Wahrnehmungen besser abgebildet werden.
- **Optimierung der Informationsarbeit über das New-Skills-Projekt:** Die Informationsarbeit über das New-Skills-Projekt sollte weiter intensiviert werden. Viele Betriebe wissen zu wenig über die Initiative. Das bloße »Abladen« der Ergebnisse auf einer Website reicht dazu noch nicht aus.
- **Berufskundliches Know-how für AMS-MitarbeiterInnen:** Die raschen Veränderungen und Entwicklungen in den verschiedenen Unternehmensclustern stellen die AMS-MitarbeiterInnen, so z. B. im SfU-Bereich⁴ des AMS, vor die Herausforderung, ihr berufskundliches Wissen zu verstärken und laufend auf den letzten Stand zu bringen. Um die Anforderungen der Unternehmen zu verstehen, muss von den AMS-MitarbeiterInnen in den jeweiligen Berufsbereichen das Fachvokabular hinreichend beherrscht werden. Dann können auch die Planung von Fachkursen und die Vermittlung von KursteilnehmerInnen besser funktionieren.

⁴ SfU = Service für Unternehmen.

5 Allgemeine Feststellungen und Schlussfolgerungen

Im Zuge der Diskussionen in den Follow-up-Workshops kommen naturgemäß immer wieder auch Themen zur Sprache, die über die strukturelle und inhaltliche Gestaltung der Modulkataloge und Fachkurse und über die Entwicklungen im Qualifikationsbedarf in den Unternehmen hinausgehen. Diese Themen betreffen sowohl bildungs- als auch arbeitsmarktpolitische Entwicklungen und Rahmenbedingungen. Themen, die dabei wiederholt diskutiert wurden, waren:

- Fachkräftebedarf – Fachkräftemangel;
- Berufseinstieg: Zusatzangebot zur Berufsorientierung;
- Zielgruppe »Ältere«;
- Berufsausbildung und Spezialisierung;
- Um- oder Aufqualifizierung;
- Betriebliche Weiterbildung – »Upgrade« für Beschäftigte:
 - Nutzung technologischer Möglichkeiten,
 - Weiterbildungsmotivation der MitarbeiterInnen,
 - Zeitfaktor »Weiterbildung«,
 - organisatorische Aspekte,
 - Weiterbildung durch Learning by Doing;
- Anrechnung schulischer Ausbildung auf Lehrberufe.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 102

Judit Marte-Huainigg, Sabine Putz, René Sturm, Karin Steiner (Hg.)

Soziale Milieus und Weiterbildung

Beiträge zur Fachtagung
»Zur Relativitätstheorie des Bildungsverhaltens –
Soziale Milieus, Bedürfnisse und Weiterbildungsmotivation« vom 5.6.2013 in Wien

ISBN 978-3-85495-469-7



AMS report 103

Ernst Gesslbauer, Sabine Putz, René Sturm, Karin Steiner (Hg.)

Herausforderungen an der Schnittstelle Schule – Beruf

Beiträge zur Fachtagung »Wege ebnen an der
Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein
erfolgreicher Übergang?« vom 18.9.2013 in Wien

ISBN 978-3-85495-470-0

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Autorinnen

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Rainergasse 38, 1050 Wien
Tel.: 01 5451671-0, E-Mail: info@ibw.at
Internet: www.ibw.at

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
oder
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
€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

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

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm,
1200 Wien, Treustraße 35–43 • September 2014 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

