

Immitzer, Manfred; Schmölz, Alexander

Research Report

"Digitalisierung und digitale Kompetenz im Unternehmen": Manfred Immitzer, Geschäftsführer von Porsche Informatik Gesellschaft m.b.H., im Gespräch

AMS info, No. 529

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Immitzer, Manfred; Schmölz, Alexander (2021) : "Digitalisierung und digitale Kompetenz im Unternehmen": Manfred Immitzer, Geschäftsführer von Porsche Informatik Gesellschaft m.b.H., im Gespräch, AMS info, No. 529, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/256848>

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.

»Digitalisierung und digitale Kompetenz im Unternehmen«

Manfred Immitzer, Geschäftsführer von Porsche Informatik Gesellschaft m.b.H.,
im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (58)
www.ams.at/newskills



PORSCHE
INFORMATIK

Manfred Immitzer ist seit 2016 Geschäftsführer und CDO bei der Porsche Informatik Gesellschaft m.b.H. in Salzburg.¹ Nach dem Studium der Elektrotechnik in Graz und Physik in Wien begann er 1989 seine Karriere bei Siemens, wechselte dann 2006 zu Nokia und kam schließlich 2016 zur Porsche Informatik. Er erhielt 2013 sowohl den Global Exchange Award in München als auch den Global Telecom Business Innovation Award in London und wurde 2019 in Wien zum CIO² des Jahres gekürt.

Welche Rolle haben Sie und Ihre Organisation mit Fokus auf die Expertise der Digitalisierung, digitale Kompetenzen und Informatik?

Manfred Immitzer: Der Volkswagen-Konzern ist einer der führenden Automobilhersteller. Die Porsche Holding Salzburg ist eine Einhundert-Prozent-Tochter der Volkswagen AG und vertritt die Marken des Volkswagen-Konzerns in neunundzwanzig Ländern im Groß- und Einzelhandel sowie bei Finanzdienstleistungen. Die Porsche Informatik als Tochtergesellschaft der Porsche Holding Salzburg erfüllt selbst wiederum drei Rollen, die sehr global aufgestellt sind: Erstens ist sie das IT-Kompetenzzentrum der Porsche Holding Salzburg. Zweitens entwickelt die Porsche Informatik auch selbst Systeme mit starkem Fokus auf Handel, Logistik und Finanzdienstleistung. Drittens agieren wir auch als Software-Development-Center für VW und entwickeln in dieser Rolle Software für den Gesamtkonzern.

Wir haben ebenso Kompetenzen bei der Digitalisierung von Geschäftsmodellen. Die Nutzer unserer Systeme kommen daher nicht nur aus den eigenen Organisationen, sondern sind auch unsere Endkunden. Unsere Applikationen werden somit von Millionen Usern täglich genutzt. Früher war der Fokus eher auf Online-Konfiguratoren, wo sich die Autokäufer ihr Auto vorab

selbst konfigurieren können, oder E-Commerce-Plattformen für Gebrauchtwagen. Heute geht es zunehmend um Kunden-Self-Services, wie zum Beispiel Online-Service-Buchungen, Online-Finanzdienstleistungen oder Online-Sales-Prozesse, auf Basis unseres digitalen Kundenkontos.

Wie kann man sich diesen Wechsel von automobilfokussierten Bereichen auf die Self-Service-Applikationen vorstellen?

Manfred Immitzer: Wenn man vor zehn Jahren ein Auto gekauft hat, ist man üblicherweise in ein Autohaus gegangen. Der Verkäufer hat die unterschiedlichen Modelle, Varianten und die Finanzierung erklärt, und im Anschluss wurde eine Probefahrt gemacht. Der Verkaufsprozess wurde komplett offline im Autohaus durchgeführt. Ebenso wurde im After-Sales-Prozess, zum Beispiel bei der »Pickerlüberprüfung« oder bei Reparaturen, der Großteil offline abgewickelt. Heutzutage sind die Kunden es gewohnt, über alle Kanäle mit uns zu kommunizieren, sich online zu informieren und zum Beispiel über unser Kundenportal und Kundenkonto aktiv mit uns in Verbindung zu sein. Wir nennen das »Seamless Customer Journey«: Das Offline-Erlebnis existiert nach wie vor, aber das Online-Erlebnis kann ebenso alles abdecken, und die Nutzer können bei allen Prozessschritten zwischen Online und Offline wählen. Ermöglicht wird das, da unsere Kunden und unsere Mitarbeiter in den Autohäusern auf den gleichen Daten arbeiten. Das ist für die Kunden sehr komfortabel, steigert aber die Komplexität für die IT enorm.

Nach dem Kauf eines Autos geht die Online-Abwicklung auch im After-Sales-Prozess weiter. Ein Servicetermin wird online gebucht, und die Kunden erhalten bereits vorab Informationen über mögliche relevante Servicepakete, die an Fahrzeugtyp und Fahrzeugalter angepasst sind. Die Werkstatt selbst arbeitet auch digital, also zum Beispiel bei der Zuordnung von Aufträgen über einen digitalen Leitstand. Über das Kundenportal können die Mechanikerinnen und Mechaniker Rückmeldungen geben sowie eventuelle Reparaturenerweiterungen mit Videos doku-

¹ www.porscheinformatik.com.

² CIO = Chief Information Officer.

mentieren, die dann wiederum durch Kundinnen und Kunden über das Portal freigegeben werden können. Dadurch wird die Kundenkommunikation vereinfacht, und alles ist nachvollziehbar dokumentiert.

Dieser Paradigmenwechsel von einem Offline-Erlebnis zum Seamless-Online-/Offline-Erlebnis ist noch im Gange. Schlüssel für die Digitalisierung ist eine saubere Datenarchitektur, so vor allem beim Umgang mit Kundendaten. Man muss die Kundendaten an einer ID verankern, damit die gesammelten Informationen eine bestmögliche Unterstützung der Kunden ermöglichen. Durch die Verankerung an einer Stelle kann auch sichergestellt werden, dass die Daten geschützt sind und die Gesetze der Datenschutz-Grundverordnung eingehalten werden. Sicherheit und Compliance kombiniert mit Komfort sind der Schlüssel der dahinterliegenden Datenarchitektur.

Welches Spektrum an digitalen Kompetenzen ist bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Porsche Informatik wichtig?

Manfred Immitzer: Im Bereich der IT, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr hohe digitale Kompetenzen aufweisen, gibt es drei Hauptschwerpunkte, auf die man sich im Zuge der Digitalisierung vermehrt fokussiert: Verständnis über Geschäftsmodelle, Beschäftigung mit UX Design & Usability und klarerweise mit Datenarchitekturen. Die IT-Spezialistinnen und IT-Spezialisten müssen sich vor beziehungsweise parallel zu der Entwicklung der Applikationen ein Verständnis über das Geschäftsmodell aneignen, um die Systeme bestmöglich zu implementieren. Zusätzlich sind Usability und Userexperience ein Schlüssel zum Erfolg, da einfache und intuitive Bedienbarkeit Voraussetzung für die Akzeptanz am Markt darstellen – das heißt, es muss einfach beides gegeben sein: Die Verpackung, aber auch der Inhalt müssen stimmen.

Ich bin davon überzeugt, dass Digitalisierung eine neue Dynamik in die Märkte bringt, wodurch multiple Geschäftsmodelle in sehr kurzer Zeit parallel entstehen. Das bedeutet, der wichtigste Wettbewerbsfaktor ist Agilität, aber nicht nur im Sinne agiler Softwareentwicklung, sondern Corporate Agility, also Agilität des Unternehmens, sich sehr schnell anpassen zu können. Dies setzt voraus, dass im Unternehmen Teams entstehen, in denen sich Fachbereiche und IT gemeinsam um die Weiterentwicklung der Geschäftsfähigkeiten – und damit auch der zugrundeliegenden IT-Lösungen – kümmern.

Dieser Umstand ist auch die Brücke zur zweiten Zielgruppe im Rahmen ihrer Frage: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen. Dort sehe ich die größten Veränderungen bezüglich digitaler Kompetenzen. IT- und Digitalisierungs-Know-how müssen Bestandteil jedes Jobprofils werden. Die Optimierung bestehender sowie die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle basieren heute in hohem Maße auf digitalen Technologien, und ohne grundsätzliches Verständnis dafür ist eine agile Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und IT, wie vorhin beschrieben, nicht möglich. Und damit kommt diese Evolution ins Stocken, und das jeweilige Unternehmen kann mit der Geschwindigkeit der digitalen Transformation nicht mehr Schritt halten.

Für mich hört es sich so an, dass es sowohl in den Fachbereichen als auch im IT-Bereich Brückenbauer oder Schnittstellen-

Personen braucht, die diese Übersetzungsarbeit leisten und Kommunikation ermöglichen. Wie würden Sie die Kompetenzen dieser Personen beschreiben?

Welche wichtigen Schlüsselfaktoren spielen hier mit?

Manfred Immitzer: Ideal ist, wenn es die Brückenbauer nicht mehr braucht. In der IT sollte das Wissen über Geschäftsmodell sowie Prozesse und in den Fachbereichen das Wissen über die IT soweit vorhanden sein, damit in Co-Creation zusammengearbeitet werden kann und dadurch die nötige Corporate Agility erreicht wird. In der Realität gibt es aber immer noch Brückenbauer, was zu einer gewissen Entkoppelung der beiden Domänen geführt hat. Aus den Fachbereichen und der IT, die jeweils zusammenarbeiten sollten, sind drei Ebenen entstanden.

Besonders in der Datenökonomie wird die Wichtigkeit dieser Kompetenzentwicklung über alle Unternehmensbereiche hinweg deutlich. Bei datengetriebenen Geschäftsmodellen liegen die Verantwortung für die Daten, aber auch das Wissen, diese im Businesskontext richtig zu interpretieren, in den Fachbereichen, was die Co-Creation der Fachbereiche mit IT & Data Science und somit die gemeinsame iterative Entwicklung von Algorithmen erst möglich macht. Und durch diese Co-Creation beginnen die Fachbereiche auch vermehrt, »in Daten zu denken«, was wiederum die Generierung von datengetriebenen Use Cases fördert.

Welche zusätzlichen Kompetenzen braucht es in den Fachbereichen, damit im besten Fall keine Brücke gebaut wird, sondern überlappende Organismen entstehen?

Was muss da mitgebracht werden?

Manfred Immitzer: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen müssten zum Beispiel ein gewisses Verständnis für Themen wie Big Data Analytics, Artificial Intelligence und Machine Learning besitzen und verstehen, welche mathematische Logik dahintersteckt. Hier meine ich aber klarerweise kein Detailwissen, sondern das dahinterliegende Prinzip und welche Potenziale man damit nutzen kann. Weitere Beispiele für wichtige digitale Fähigkeiten in den Fachbereichen sind ein grundsätzliches Verständnis für die Möglichkeiten von Cloud Computing, warum eine Datenarchitektur wichtig ist oder auch der Aspekt, welche Programmiersprachen es gibt.

Dieses IT-Wissen in die unterschiedlichen Bereiche eines Unternehmens einfließen zu lassen wird eine gewisse Zeit brauchen und wird auch teilweise ein Generationenthema sein. Meine Idealvorstellung wäre, dass in einer Firma digitale Kompetenzen über Jobprofile definiert sind und sie beim Recruiting oder der Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichergestellt werden.

Dabei beziehe ich mich neben den bereits erwähnten Beispielen zu digitalen Kompetenzen auch auf ein Basiswissen zu IT-Infrastruktur und IT-Security. Je besser die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebildet sind und je mehr Hintergrundinformationen sie über Systeme und Daten sowie mögliche Konsequenzen bei fehlerhafter Nutzung haben, desto besser werden nicht nur die Weiterentwicklung des Geschäftes, sondern auch der Schutz sein.

Ich begrüße sehr, dass heutzutage in den Schulen digitale Kompetenzen unterrichtet werden. Diese sollten bereits in den Volksschulunterricht integriert werden, sonst werden wir dieses



Dipl.-Ing. Dr. Manfred Immitzer, Geschäftsführer von Porsche Informatik Gesellschaft m.b.H.

vorher skizzierte agile Idealbild ohne Brückenbauer nie erreichen können. Da unsere ganze Welt digital durchdrungen ist, sollte es ein Grundverständnis darüber geben, welche Möglichkeiten, Potenziale und Risiken es in der digitalen Welt gibt.

Und hier braucht es neben den entsprechenden Maßnahmen an den Schulen auch berufsbegleitende oder in die Unternehmen integrierte Aktivitäten, um eine breite digitale Kompetenzentwicklung zu erreichen. Österreich hatte immer eine gute Position hinsichtlich der Themen rund um Innovation und Industrie. Werden die richtigen Hebel Richtung »Digitales Grundverständnis« bespielt, kann auch eine führende Rolle hinsichtlich Datenökonomie und Digitalisierung eingenommen werden – zumindest im europäischen Ländervergleich.

Sie haben das digitale Grundverständnis erwähnt, das etwas Aufklärerisches mit sich bringt. Was wäre das Minimalniveau für digitales Grundverständnis, wenn man über die unterschiedlichen Zielgruppen und die allgemeine Bevölkerung spricht?

Manfred Immitzer: Als Minimum sollte zum Beispiel eine digitale Arbeitsumgebung genutzt werden können, und außerdem sollte ein Grundverständnis zum Thema der Informationssicherheit vorhanden sein. Ich finde den digitalen europäischen Kompetenzrahmen, der auch über den Verein fit4internet in Österreich etabliert wird, ein gutes Framework dafür.

Bilden Sie in der Porsche Informatik selbst aus? Haben Sie Lehrlinge, und wenn ja, in welchen Lehrberufen? Wie stellen Sie sich allgemein vor, wie in den Berufsbildern mit IT-Fokus gelehrt werden sollte?

Manfred Immitzer: Ja, wir haben Lehrlinge. Vor allem der duale Lehrberuf³ »Coding« ist für uns sehr spannend, weil Maturantinnen und Maturanten die mathematischen Voraussetzungen für die Softwareentwicklung mitbringen. Das Modell der dualen Lehre ist aus meiner Sicht zukunftsweisend für Österreich, weil wir eine sehr gute AHS-Struktur haben.

Die Frage ist eher, wie vermitteln wir digitales Wissen an Personen, die nicht bereits in der IT verortet sind. Da muss die berufliche Weiterbildung greifen. Man müsste ein berufsbegleitendes Förder- oder Anreizprogramm für Firmen sicherstellen, und zwar mit dem Ziel, die digitalen Kompetenzen in den Fachbereichen zu steigern. Zielführend wäre auf Basis einer IST-Erhebung über den oben erwähnten Kompetenzrahmen daraus abgeleitete individuelle Förderungsprogramme zu ermöglichen.

Bezüglich des IT-Berufsbildes gibt es heutzutage über zwanzigtausend unbesetzte IT-Jobs in Österreich. Allein in der Porsche Informatik haben wir derzeit über hundert offene Stelle, wo wir keine passende Besetzung finden, obwohl wir in Österreich viel Potenzial haben. Ich glaube, hier gibt es auch ein Imageproblem.

IT bietet sehr viele Möglichkeiten in den verschiedensten Tätigkeitsfeldern und viele spannende Komponenten, wie zum Beispiel Karrierechancen, Verdienstmöglichkeiten, flexibles Arbeiten, Weiterentwicklung sowie Vereinbarung von Familie und Erwerbsarbeit. Trotzdem wird dieser Beruf leider noch mehr als Männerdomäne gesehen, da sehe ich großes Potenzial für Mädchen und Frauen.

Was sind Initiativen, die sich bei Ihnen bewährt haben, um auch junge Frauen anzusprechen? Gibt's da Learnings, die Sie mitgeben wollen?

Manfred Immitzer: Eine sehr gut bewährte Initiative ist der Girls' Day,⁴ der jedes Jahr auf große Begeisterung bei den jungen Frauen stößt. Zudem haben wir im Rahmen unserer Diversity-Strategie mit women@POI⁵ eine Initiative gestartet, die das Netzwerken von und Mentoring für Frauen unterstützt. Wir haben auch viele Initiativen von Frauen in Führungspositionen bei uns, die beispielsweise an Paneldiskussionen teilnehmen oder Interviews geben, um anderen Frauen die Möglichkeiten in der IT-Branche aufzuzeigen.

Sie haben die duale Lehre und die Vorteile von mathematischer Vorbildung angesprochen. Wenn wir im Sinne von Mündigkeit und Aufklärung noch einmal auf die Probleme rund um die digitale Kluft und die sozialen Folgen von Wirtschaftslage, Pandemie, schneller Digitalisierung und fehlenden Ressourcen zurückkommen: Wie schaut es bei Abgängerinnen und Abgängern von Neuen Mittelschulen und klassischen Lehrprogrammen bei Ihnen aus? Gibt es sowas? Wenn ja, wie bringen Sie das zusammen? Was sind da die zentralen Erfahrungen?

Manfred Immitzer: Wir haben zwar viele Lehrlinge in den klassischen Lehrberufen, aber gleichzeitig auch einen Fachkräftemangel. Bei Lehrberufen wie Mechanikerin und Mechaniker

³ Lehre mit Matura.

⁴ www.girlsday.info.

⁵ POI = Porsche Informatik.

erkennen wir eine spannende Transformation Richtung von Elektromobilität und digitalen Kompetenzen. Das bereits erwähnte Konzept der Co-Creation versuchen wir auch bei Lehrlingen aus unterschiedlichen Lehrberufen umzusetzen. Zum Beispiel haben zwei Lehrlinge – ein Lehrling aus dem IT-Bereich und ein Lehrling aus der Autowerkstätte – im Rahmen des letztjährigen Lehrlingshackathons⁶ der Wirtschaftskammer gemeinsam eine Applikation entwickelt.

Digitalisierung in der Praxis hat viel mit User-Experience und Geschäftsverständnis zu tun. Es geht darum, ein Gefühl zu haben, wie Dinge intuitiv funktionieren. Da gibt es aus meiner Sicht kein Limit und auch keinen notwendigen Mindestschulabschluss.

Gibt es bei Ihnen auch einen Bildungsanbieter, und zwar in einer Abteilung oder als eigene Gesellschaft in Bezug auf Bildungsangebote, speziell auch mit dem Fokus auf digitale Kompetenzen?

Manfred Immitzer: Die Porsche Holding Salzburg mit über vier- unddreißigtausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet eine breite Lehrlingsausbildung an. Für einzelnen Bereiche wie Finanz oder IT haben wir jeweils eigene Akademien. Zudem haben wir für Führungskräfte eigene Leadership-Programme und mit der Wirtschaftsuniversität Wien einen eigenen MBA »Mobility Management« entwickelt. Somit sind wir in der Lage, Weiterbildungen für das gesamte Spektrum vom Lehrling bis hin zum Geschäftsführer abzudecken. Wir nutzen diese Strukturen und binden hier auch besonders die digitalen Kompetenzen ein. So können wir firmeninterne Ausbildungsstrukturen nutzen, um digitale Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zielgerichtet zu fördern.

Gibt es in der Porsche Holding eine zentrale Stelle, die als Dach dieser unterschiedlichen bildungsnahen Abteilungen fungiert und hier einen Verbund bildet?

Manfred Immitzer: Unsere Personalabteilung ist der natürliche Konsolidierungspunkt. Zum Thema »Digitaler Kompetenzrahmen« bilde ich mit den Leitern der Personal- und der Kommunikationsabteilung das Kernteam, um diesen Fokus in die unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen einfließen zu lassen. Die Personalabteilung übernimmt hier eine zentrale Rolle, da das Thema der digitalen Kompetenzen beim Jobprofil im Recruiting beginnt und sich in der innerbetrieblichen Weiterbildung fortsetzt.

Das heißt, bei der HR-Abteilung und in den Akademien sind ein E-Learning-Know-how und ein Bildungsmanagement-Know-how auch ein zentraler Aspekt und kann als Schnittstellenberuf gesehen werden?

Manfred Immitzer: Ja, eigentlich ist es ein Schnittstellenberuf. Zusätzlich zu den Themen »Klassisches Lernen« und »E-Learning« bauen wir seit drei Jahren ein Wissensmanagement der nächsten

Generation auf. Dabei soll das Wissen von einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern externalisiert werden. In diesem längerfristigen Prozess beschäftigen wir uns damit, welches Wissen bei uns besteht, wie es strukturiert werden kann und in welcher Form auf unserer Wissensplattform zur Verfügung gestellt werden kann – letztendlich um als lernende Organisation produktiver sein zu können.

Aufbauend auf diesen wichtigen ersten Schritt, die Wissensbasis zu strukturieren und zugänglich zu machen, stellt sich die Frage, wie didaktisiert man dieses Wissen? Bieten Sie als Porsche Informatik E-Learning-Applikationen und Möglichkeiten, wie man Wissensinhalte aufbereitet, didaktisiert und in unterschiedliche Medienformen bringt, an?

Manfred Immitzer: Ja, aber nur als Systemintegrator. Unsere eigene Softwareentwicklung konzentriert sich auf marktdifferenzierende Themen rund um Sales, After-Sales, Finanz- und Logistiksysteme. Wir verwenden bereits bestehende E-Learning-Programme, die darauf ganz konkret spezialisiert sind, und integrieren sie in unsere Landschaft.

Was auch ein großes Thema ist, ist arbeitsintegriertes Lernen. Inwieweit ist das strategisch bei Ihnen wichtig, und wie wird das umgesetzt?

Manfred Immitzer: Ich bin ein großer Fan der Idee »Lebenslanges Lernen«, und ich glaube zum Beispiel, dass Mikrotrainings, eingebaut in den Arbeitsprozess, ein erster Schritt in diese Richtung sind. Genau das versuchen wir auch mit unserer Wissensmanagementplattform »Knowledge-World« zu erreichen, indem wir gezielt auf die Eigenverantwortung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen. Es soll eine Plattform sein, auf der externes Schulungs-Know-how und internes Wissen on demand abrufbar ist und in den Arbeitsprozess eingebaut wird.

Wenn ich es als Kuchen in Schichten aufzeichne, ist das arbeitsintegrierte Lernen die wichtigste Schicht, die stark mit Empowerment und Freiheit zur Gestaltung der persönlichen Weiterentwicklung einhergeht. Eine weitere Schicht sind Initiativen, in denen mit klassischen Lernmethoden und E-Learning gearbeitet wird. Zusätzlich gibt es noch eine Schicht, die sich mit Persönlichkeitsthemen und Leadership-Programmen beschäftigt.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Manfred Immitzer führte Alexander Schmözl vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oebf.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



⁶ Ein Hackathon ist eine kollaborative Softwareentwicklungs-Veranstaltung die Online oder in Präsenz stattfindet. Ziel eines Hackathons ist es, innerhalb der vorgegebenen Zeit in Teams Softwareprodukte oder Lösungen für gegebene Probleme zu finden. Beim Lehrlingshackathon sind es Lehrlinge im Alter von 15 bis 30 Jahren, die in Teams gemeinsam an Projekten arbeiten. Quelle: www.lehrlingshackathon.at.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 133

Monira Kerler, Karin Steiner

Mismatch am Arbeitsmarkt

Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung

ISBN 978-3-85495-645-2



AMS report 134

Regina Haberfellner, René Sturm

HochschulabsolventInnen und Soft Skills aus Arbeitsmarktperspektive

ISBN 978-3-85495-646-0



AMS report 135

Marian Fink, Thomas Horvath, Peter Huber, Ulrike Huemer, Matthias Kirchner, Helmut Mahringer, Philipp Piribauer

Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich bis 2023

Berufliche und sektorale Veränderungen im Überblick

ISBN 978-3-85495-647-9



AMS report 136

Birgit Aigner-Walder, Marika Gruber

Jugendarbeitslosigkeit und Migration im ländlichen Raum

Analyse am Beispiel des Bundeslandes Kärnten

ISBN 978-3-85495-648-7

Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oebf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.

www.ams.at/newskills

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift des Interviewten

Dipl.-Ing. Dr. Manfred Immitzer
Porsche Informatik Gesellschaft m.b.H.
Louise-Piëch-Straße 9
5020 Salzburg
Tel.: 0662 46700
E-Mail: info@porscheinformatik.com
Internet: www.porscheinformatik.com

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P.b.b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Dezember 2021 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

