

Strategien zur Deckung von Fachkräftebedarf

Recherche zu Lösungsmodellen in ausgewählten EU-Ländern und Australien

Die ÖSB-Unternehmensberatung Gesellschaft mbH in Wien hat in Kooperation mit dem Institut für Gewerbe- und Handelsforschung (ebenfalls Wien) eine Recherche zu Lösungsmodellen für das Thema der Fachkräftebedarfsdeckung durchgeführt. Diese internationale Recherche wurde vom Arbeitsmarktservice Österreich im Juni 2001 beauftragt.

Ausgangsüberlegung war der sich abzeichnende bzw. teilweise bereits akute Bedarf an Fachkräften in bestimmten Regionen oder Branchen. Obwohl die Recherche von neuen Entwicklungen am Arbeitsmarkt (Ansteigen der Arbeitslosigkeit) überlagert wurde, bleibt das Thema mittel- und längerfristig relevant: Die demographische Entwicklung der Bevölkerung, der rasche technologische Wandel sowie die sehr dynamischen, internationalisierten Märkte deuten auf eine Perpetuierung dieser Problematik hin.

1. Ähnliche Situation in den untersuchten europäischen Ländern

Mit Ausnahme von Irland, wo ein allgemeiner Arbeitskräfte-mangel sowohl bei den hochqualifizierten als auch den niedrigqualifizierten Berufen herrscht, beschränkt sich der Mangel in den untersuchten Ländern auf bestimmte Branchen, Berufe oder Regionen. Die Liste der Berufsfelder, in denen die Nachfrage überwiegt, ist überall sehr ähnlich (Informations- und Telekommunikationsberufe, TechnikerInnen, Gesundheitswesen u.a.). Eine Besonderheit der Skandinavischen Länder ist der sich abzeichnende Mangel im öffentlichen Dienst (vor allem auch im Bildungsbereich).

Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung und Erfassung von Arbeitskräftebedarf werden in allen fokussierten Ländern gesetzt. Einige haben spezielle Arbeitsgruppen eingerichtet oder Beobachtungsstellen bzw. Beobachtungssysteme aufgebaut. Es herrscht allerdings zumeist ein Nebeneinander von Forschungs- und Umsetzungsprojekten. Seitens CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förde-

rung der Berufsbildung) wird der Grund für diese Kluft zwischen Forschung und Politik im Bereich der Berufs- und Qualifikationsentwicklung vor allem im Fehlen von sogenannten »Vermittlern« gesehen, die Forschungsergebnisse in die Praxis »transferieren« und Entscheidungsträger bei der Festlegung ihrer Prioritäten unterstützen. Außerdem mangelt es oft an handlungsrelevanten qualitativen Informationen.

2. Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Lösungsmodelle

Die aus einer Reihe von recherchierten Modellen und Projekten seitens des AMS für eine detailliertere Recherche ausgewählten Beispiele stellen Lösungsansätze auf sehr unterschiedlichen Ebenen dar. Der IT Skills Hub interveniert im Bereich *Marktinformation und Kommunikationskanäle*, der die Erhöhung der Transparenz am Arbeitsmarkt im Blickpunkt hat. Das Projekt Tammermet, das FIT-Programm und das Projekt APO stellen sehr unterschiedliche Beispiele für das Interventionsfeld *Berufliche Aus- und Weiterbildung* dar, das ein zentrales Feld beim Management von Anpassungsprozessen ist. Das Competence-Based-Qualification-System kann im weitesten Sinne dem Bereich *Vermittlung* zugerechnet werden. Hier wird nicht nur in Europa eine Reihe von besseren Matching- und Auswahlmethoden sowie Techniken zur Erkennung von Kompetenzen und zur Analyse des »wirklichen« Bedarfes der Unternehmen entwickelt.

Den beschriebenen Lösungsansätzen gemeinsam ist der längerfristige Aktivitätshorizont. Es werden also abseits konjunktureller Schwankungen langfristige Ziele verfolgt, was sich in der Planung von Folgeprojekten, in der Strategie einer dauerhaften Etablierung sowie in der Umsetzung im Rahmen von tragfähigen Kooperationen ausdrückt. Alle Projekte wurden bzw. werden in Netzwerken geplant und durchgeführt (Arbeitsmarktinstitutionen, Organisationen des Bildungssystems, Sozialpartner auf übergeordneter Ebene als

auch auf Branchenebene sowie Unternehmen bzw. Unternehmensverbände). Diese integrierte Vorgangsweise kann als ein wichtiger Erfolgsfaktor bezeichnet werden.

Unternehmen spielen in allen Ansätzen eine zentrale Rolle. Sie waren vielfach sogar die Initiatoren der Aktivitäten und sind in tragenden Rollen der Planung und Umsetzung zu finden. Diese Form der Verantwortung, die sich auch in der teilweisen Mitfinanzierung der Firmen ausdrückt, führt sicherlich zu besseren Vermittlungsquoten, nachhaltigeren Beschäftigungsverhältnissen sowie dauerhaften Lösungen. Bestehen bereits langfristige Kooperationen mit den Firmen, ist es sicherlich leichter, mit diesen in einen ernsthaften Diskurs zu treten und die Verantwortlichkeiten und Vorteile für alle herauszustreichen.

Auch in Österreich finden sich ähnliche Ansätze, und es empfiehlt sich, die internationalen Modelle vor dem Hintergrund der gebündelten österreichischen Erfahrungen zu reflektieren. Abseits des jeweils spezifischen »kulturellen« Hintergrundes gibt es durchaus Erfolgsfaktoren, die sich »übersetzen« lassen.

3. Internationale Lösungsmodelle und Lösungsprojekte

IT Skills Hub – Australien

IT Skills Hub (www.itskillshub.com.au) ist ein elektronischer Marktplatz, der alle potentiellen KommunikationspartnerInnen im IT-Bereich erreichen und für diese Serviceleistungen bereitstellen will. Die Website wurde von 18 der führenden IT-Firmen in Australien ins Leben gerufen und entstand mit finanzieller Unterstützung des Commonwealth Department of Education Training and Youth Affairs und des National Office for the Information Economy. Die Website zu IT Skills Hub besteht aus fünf Hauptfunktionen, die bestimmte Zielgruppen ansprechen:

- Studying it: Berufs- bzw. Karriereberatung für ArbeitsmarktneueinsteigerInnen
- Moving into it: Trainings- und Umschulungsmöglichkeiten für »UmsteigerInnen«
- Working in it: Fortbildungsberatung und Fortbildungsinformation für bereits IT-geschulte Personen
- Employing it: Informationsserviceleistungen für Firmen im IT-Bereich
- Career Advising it: Karriereorientierung für Arbeit-suchende

Jede dieser Hauptfunktionen bietet einen themenspezifischen Einstieg und Informationsnavigation in die Serviceleistungen (Kurse, Jobdatenbanken u.a.), Informationsangebote (Neuigkeiten, Brancheninformationen, Fallstudien u.a.) und Linklists. Zusätzlich gibt es Funktionen, die »Networking« möglich machen. Ein Kernstück von IT Skills Hub ist der sogenannte »SkillsMentor«, mit dessen Hilfe vorhandene

Fähigkeiten identifiziert und ein Plan für den Einstieg in die IT-Branche (z.B. entsprechende Weiterbildungen) erarbeitet werden können.

Neu hinzugekommen ist im Sommer 2001 »Youth Hub«, ein eigenes Portal innerhalb der Website, zugeschnitten auf 15- bis 25jährige. Es verfügt über ähnliche Funktionen und Serviceleistungen, allerdings entsprechend der Zielgruppe aufbereitet.

Tammermet – Finnland

Das Projekt Tammermet (1996 bis 1999) fokussierte die wachsende Nachfrage in der Metallbranche in der Region Tampere bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit unter den IndustriearbeiterInnen anderer Branchen. Projektkonzept und Projektmethode waren prozeßhaft angelegt. Begonnen wurde mit einer Analyse der Problemregion, der Suche nach Umsetzungspartnern und der Erarbeitung möglicher Maßnahmen und Entwicklungsziele. Nach dem Aufbau der Kooperationsstruktur und der Projektorganisation wurde der Aktionsplan definiert; anschließend wurde ein Pilotprojekt gestartet, evaluiert und breiter umgesetzt. Die Projektkoordination oblag dem Employment and Economic Development Centre in Pirkanmaa; Projektpartner waren: Föderation der Finnischen MetallarbeiterInnen, Föderation der Finnischen Metallindustrie, Unternehmen der Branche.

Zielgruppe waren primär über-25jährige Arbeitslose, die sich für eine Tätigkeit in der Branche interessierten und basale Fähigkeiten im Metallbereich aufwiesen. Sie mußten sich aktiv für das Projekt bewerben. Die beteiligten Firmen waren in das Auswahlverfahren aktiv integriert.

Tammermet bot ein möglichst praxisnahes und den Bedürfnissen angepaßtes Training in Form von sehr spezifischen Curricula (Verbindung der Strategie des Unternehmens mit den Potentialen der Trainées). Die Qualifizierungen dauerten im Schnitt sechs bis acht Monate und bereiteten primär auf die Berufsfelder »MechanikerIn«, »CNC-MaschinistIn«, »WerkzeugmacherIn« vor, aber auch auf einfache Tätigkeiten im Metallbereich.

Das quantitative Ziel war die Schulung von insgesamt 700 Personen. 95% sollten ihre Trainings positiv abschließen und insgesamt 80% davon anschließend einen Arbeitsplatz finden. Diese Ziele wurden erreicht. Das durchschnittliche Alter der ProjektteilnehmerInnen betrug 35 Jahre. Insgesamt gab es 70 unterschiedliche Trainingsprogramme, implementiert in 110 am Projekt beteiligten Unternehmen. Leider nahmen nur 83 Frauen teil.

FIT (Fasttrack to Information Technology) – Irland

FIT ist ein von der IT-Industrie gesteuertes Programm und auf drei Jahre angelegt (1999 bis 2001). Ziel ist es, Arbeitslosen jene Unterstützung zu bieten, die sie brauchen, um Beschäftigungsmöglichkeiten im IT-Sektor zu finden. Der FIT-Aktionsplan wurde von einer Arbeitsgruppe bestehend aus VertreterInnen der höheren Managementebene von IT-Fir-

men und des Ministeriums für Unternehmen, Handel und Arbeit erarbeitet; unterstützt wurde es von der Industrieentwicklungsbehörde IDA und vom Ballymun Job Centre.

Es ist kein formales Bildungsniveau erforderlich, um am Auswahlprozeß (Verfahren mit persönlichen Gesprächen, Diskussionen und Gruppensitzungen sowie Eignungstests) zum Programm teilzunehmen. Die abgehaltenen Kurse (Curricula für sieben IT-Berufsfelder) dauern sechs Monate bis ein Jahr und haben einen modularen Aufbau mit einem Praktikum am Ende. Einige der assoziierten Unternehmen bieten längere Praktika (drei bis neun Monate an) und zahlen in diesen Fällen eine Praktikumsentschädigung; die PraktikantInnen werden in Teams eingesetzt, die an größeren Projekten arbeiten.

FIT-AbsolventInnen werden bei der Arbeitsplatz- bzw. Praktikumsvermittlung vom FIT-Büro (FIT Ltd.) unterstützt, das für das gesamte Programmanagement und die Koordination der einzelnen Akteure verantwortlich ist. Eine wichtige Informations- und Unterstützungsplattform stellt auch die FIT-Homepage www.fit.ie dar. Sie informiert nicht nur über das Programm und die einzelnen Curricula, sondern bietet in einem registrierten Bereich TrainerInnen, TeilnehmerInnen und AbsolventInnen Serviceleistungen und Austausch.

Als Ziel wurde die Ausbildung von 3.500 arbeitslosen Personen im Verlauf von drei Jahren (1999 bis 2001) festgelegt. Bis zum Frühjahr 2001 wurden ungefähr 70 Kurse mit insgesamt 1.400 TeilnehmerInnen (42% Frauenquote) abgehalten.

The Competence-Based-Qualification-System:

»Ammatilset näyttötutkinnot« – Finnland

Das System wurde im Jahr 1994 eingeführt und bietet allen finnischen Erwachsenen die Möglichkeit, ihre beruflichen und fachlichen Eignungen offiziell prüfen und mit einem Fachberechtigungsschein zertifizieren zu lassen. Generell gibt es drei Arten von Fachberechtigungsscheinen:

- Berufliche Erstqualifikation
- Berufliche Weiterqualifikation
- Berufliche Spezialausbildung

Für die Kompetenzfeststellung auf der ersten Stufe müssen weder ein Ausbildungsnachweis noch Berufserfahrungen nachgewiesen werden.

Die Steuerung des Systems erfolgt über Richtlinien des National Board of Education (NBE). Diese liefern den Rahmen für jene fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen, die bei der Prüfung zu demonstrieren sind; sie definieren auch, wie diese zu demonstrieren und zu bewerten sind. Die nationalen Vorgaben für das System werden permanent adaptiert, jede Qualifikation wird alle drei bis vier Jahre angepaßt. Das NBE untersucht die Profile laufend. Die Anzahl der Berufsqualifikationen variiert entsprechend den Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Zur Zeit werden mehr als 300 Berufs-

qualifikationen angeboten. Im Rahmen eines freiwilligen »Preparatory Training« können sich KandidatInnen auf die jeweiligen Fachprüfungen vorbereiten. Die Prüfung (»Skills Demonstration«) dauert einige Tage und wird von einem »Assessing Body« abgenommen.

Im Jahr 2000 haben über 32.000 Personen (55% davon Frauen, 20% davon arbeitslos) einen Fachberechtigungsschein erworben. Es handelt sich um Abschlüsse, die bei Arbeitgebern anerkannt sind. Das System macht Fachkräfte eindeutiger sichtbar und sicherer identifizierbar. Ähnliche Systeme gibt es auch in anderen Ländern, aber das finnische Modell gehört zu den am weitest institutionell verankerten.

APO (Arbeitsprozeßorientierte Weiterbildung) – Deutschland

Ausgangspunkt für das Projekt APO war die Erkenntnis, daß der Bedarf an IT-Fachkräften aufgrund der zunehmenden Spezialisierung oftmals schwer durch Neuqualifizierungen abgedeckt werden kann und eine deutliche Verstärkung der innerbetrieblichen Weiterbildung in der IT-Branche notwendig ist, die möglichst in den Arbeitsprozeß integriert sein soll. Das Fraunhofer ISST (Institut Software und Systemtechnik) wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt, dafür ein neues Lernkonzept zu entwickeln und zu erproben.

Es wurden Tätigkeitsfelder für IT-Fachkräfte festgelegt, für die das Fraunhofer ISST sogenannte Referenzprofile entwickelt, die aus Praxisprojekten bei IT-Firmen abstrahiert werden. Die Profile nennen typische Aufgaben- und Verantwortungsbereiche und dafür notwendige Qualifikationen; Lernziele und Bewertungskriterien werden beschrieben.

Möchten MitarbeiterInnen von Unternehmen die dem Referenzprofil entsprechende Qualifikation erwerben, muß in deren Arbeitsumfeld ein entsprechendes Transferprojekt gefunden werden, das erfolgreich durchzuführen ist. Eine Bewertung findet nicht durch Prüfungen statt, sondern erfolgt mittels Dokumentation der Projektschritte. Der Lernprozeß wird durch betriebliche Coaches und entsprechende Selbstlernmaterialien (Projekt »Teachware on Demand«) unterstützt. Zur Zeit wird auch ein spezielles, über Internet zur Verfügung stehendes Werkzeug entwickelt (»APO-Pilot«), das den gesamten Lernprozeß abbildet, auf Lernressourcen und ExpertInnen hinweist bzw. diese zur Verfügung stellt und als Kommunikationsplattform dient.

Die aktuellen Publikationen der Reihe AMS report im Verlag Hofstätter



AMS report 29
Edith Enzenhofer, Isabella Kaupa
Aktive Arbeitsmarktpolitik im
Brennpunkt VI:
Evaluierung der Maßnahme *karenz plus*
des *abzwien*

ISBN 3-900936-23-4



AMS report 30
Andreas Riesenfelder
Aktive Arbeitsmarktpolitik im
Brennpunkt VII:
Evaluierung von Kursen im
EDV- und kaufmännischen Bereich

ISBN 3-900936-24-2

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Eine ausführliche Darstellung der Rechercheergebnisse findet sich in dem für Sommer 2002 zur Publikation vorgesehenen AMS report 33.

Anschrift der Auftragnehmer:
ÖSB-Unternehmensberatung Gesellschaft mbH
A-1200 Wien, Meldemannstraße 12-14
Tel.: +43/1/331 68-0, Fax +43/1/331 68-101
E-Mail: officewien@oesb.at
Internet: <http://www.oesb.at>

Institut für Gewerbe- und Handelsforschung
A-1040 Wien, Gußhausstraße 8
Tel.: +43/1/505 97 61, Fax: +43/1/503 46 60
E-Mail: ifgh@ifgh.ac.at
Internet: <http://www.ifgh.ac.at>

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:
<http://www.ams.or.at/amsallg/index.htm>
Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in

der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

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

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

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme. Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: verlag@vh-communications.at

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M