

EU.EM.NET Project W.P 2

Country report : Austria

"This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Sandrine Reiter
5/14/2013

CONTENT

Table of Contents

CONTENT	2
Charakterisierung des T&H Sektors in Österreich.....	3
Informieren / fördern / anlocken.....	5
T&H jobs visibility in Austria	6
Entwickeln und Schulen der Arbeitskräfte	Chyba! Záložka nie je definovaná.
Existierende Schulungen und Levels in Österreich.....	7
Qualität und Zertifizierung in Österreich.....	7
Training organisms and employer's link; development of curricula.....	8
Beibehalten der Arbeitskräfte im H&T Sektor in Österreich	8
Qualifikationsbedarf (Prognose) im H&T Sektor in Österreich.....	9
Die besten Vorgehensweisen in Österreich.....	10
Im T&H Sektor	10
Practice No.1 - AMS Standing Committee on New Skills	10
Practice No.2 - AMS Enterprise Survey	12
Practice No.3 - Job advertisements analysis	12
Practice No.4 - The AMS skills barometer.....	14
More generally	Chyba! Záložka nie je definovaná.
Practice No.1 - „Bildungsdelphi“ – Educational services in 2020 and related needs for professional development	14
Practice No.2 - „Netzwerkstatt“ – Network Factory.....	15
APPENDIX	17

Charakterisierung des T&H Sektors in Österreich

Der Tourismus spielt in der österreichischen Wirtschaft eine äußerst wichtige Rolle. Laut Statistik Austria machte dieser Sektor im Jahr 2012 einen Betrag von 17 Milliarden Euro, also 5,5% des Bruttoinlandproduktes aus. 2011 zählte man 315 000 Arbeitsplätze, die dem Tourismus zuzuschreiben sind, das entspricht 7,3% aller Angestellten in Österreich.

Laut österreichischer Verfassung liegt die gesetzgebende Gewalt nicht bei der Bundesregierung, sondern bei den neun Bundesländern. Dennoch ist der Tourismus ein typischer bereichsübergreifender Sektor. Sowohl mit der Bundesgesetzgebung, als auch mit dem Europäischen Recht gibt es Überschneidungen. 2006 führte das österreichische Parlament ein eigenes Komitee für den Bereich des Tourismus ein. Auf nationaler Ebene liegt die Tourismuspolitik in der Zuständigkeit des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend. 2010 wurde, mit dem Ziel eine enge und strategische Koordinierung der Tourismusfragen zu erreichen, eine neue Strategie ausgehandelt.

Die Hauptakteure im Tourismussektor in Österreich sind¹:

- Regierungsstellen:
 - o Parlamentarisches Komitee für Tourismus
 - o Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend – Abteilung für Tourismus und historische Objekte
 - o Bundesregierung der neun Bundesländer

- Organisationen von der Regierung gegründet, um den Tourismus zu fördern:
 - o Austrian National Tourist Office (ANTO)
 - o Österreichische Hotel und Tourismus Bank
 - o Österreichisches Wirtschaftsservice

- Sozialpartner:
 - o Wirtschaftskammer
 - o Bundesarbeitskammer
 - o Arbeitergewerkschaft

- Private Tourismusverbände:
 - o Verband der österreichischen Hotelliers
 - o Verband der österreichischen Reisebüros und Reiseveranstalter
 - o Andere. Bspw. Regionalverbände, Verband der Luftseilbahn-Unternehmen

¹OECD Tourism Trends and Policies 2012,pp.127

- Bildungseinrichtungen:
 - o Berufsbildende mittlere Schule
 - o Fachhochschulen
 - o Universitäten

Die wichtigsten Zahlen der Branche sind die folgenden:

Art der Betriebe	Anzahl von Betrieben
Hotel	
4/5 Sterne	2459 (4%)
3 Sterne	5255 (9%)
1/2 Sterne	4910 (8%)
Ferienwohnungen	3551 (6%)
Private Unterkünfte	41205 (70%)
Andere	1864 (3%)
Bars (Pubs, Bars, Diskotheken)	4197
Restaurants (Restaurants, Gasthäuser, Kaffehäuser)	21 406

Quelle: Tourismus in Zahlen. Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten. 48. Ausgabe, Mai 2012, WKO, Wien 2012

Ausbildungsmöglichkeiten²

Es gibt viele verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten. Spezifische Berufsausbildungen sind in Österreich ab der ISCED-Stufe Stufe 3 und höher möglich. Es gibt drei Hauptbereiche der Berufsausbildung im Tourismus:

- Berufsbildende Schulen:
 - o Berufsbildende Mittlere Schulen (ISCED 3B) (Ca. 3 Jahre, Praktikum obligatorisch, am Ende erhält man einen Abschluss als "Kaufmann" (zB Tourismus Kaufmann), womit man nicht berechtigt ist ein Hochschulstudium zu beginnen. Um auf Universitätsniveau studieren zu wollen, können Aufbaulehrgänge besucht werden (ISCED 4a) / 20 Schulstandorten in Österreich (2011)
 - o Berufsbildende Höhere Schulen (ISCED 3a / 4a) / 22 Schulstandorte in Österreich (2011)
- Berufsschulen und Lehre (Duales System) (ISCED 3b) Schüler erhalten eine Ausbildung für einen bestimmten Beruf (zB Restaurantfachmann/frau). Die meiste Zeit arbeiten die Schüler als Auszubildende in einem Unternehmen und besuchen nebenbei eine Berufsschule. Es gibt eine große Anzahl von Berufsschulen in Österreich. Einige von ihnen bieten Schulungen für viele

² Vgl.: BMWFJ: Ein Job im Tourismus. Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich, BMWFJ, Wien 2011

verschiedene Berufe, einige sind sehr spezifisch (nur wenige Berufe, manchmal branchenspezifisch (zB Tourismus). 2011 gab es rund 13.500 Lehrlinge in Tourismusberufen

- Kollegs (ISCED 5b) - dieser zweijährigen Kurs bietet die gleichen Kenntnisse und Fähigkeiten wie eine Berufsbildende Höhere Schule (BHS)- 13 Schulstandorte in Österreich 2011
- Universitäten (ISCED 5a)
 - o Fachhochschulen – 9 Schulstandorte in Österreich
 - o Private Universitäten – 1 Schulstandort in Österreich
 - o Öffentliche Universitäten – 22 öffentliche Universitäten in Österreich

Informieren / fördern / werben

Werbung und Marketing rund um den T&H Sektor in Österreich

Ein Job im T&H Sektor ist eine facettenreiche und spannende Arbeit. Außerdem zählt es weltweit zu einem der Sektoren mit einem hohen Maß an Arbeitsplatzsicherheit. Außerdem werden auch Arbeitsplätze in Regionen nahe der Natur und außerhalb der industriellen Wirtschaftszentren geboten. Ein weiterer Vorteil ist der Austausch und Kontakt mit Personen aus der ganzen Welt. Das Arbeitsumfeld ist charakterisiert durch Kommunikation, Kreativität, Vorstellungskraft und Flexibilität. Arbeitet man im Tourismus, so kann man Menschen (Gäste) glücklich machen. Im Ausland sind Personen mit österreichischer Tourismusausbildung sehr gefragt. Der Traum von einer eigenen Bar, einem eigenen Restaurant oder Hotel kann wahr werden. Der T&H-Sektor bietet sehr gute Möglichkeiten für die Karriere und bietet zahlreiche Spezialisierungsmöglichkeiten³.

Es gibt verschiedene Marketing-Kampagnen, um Arbeitsplätze im T&H-Sektor zu fördern. Beispielsweise das Projekt "Hurra! Ein Job imTourismus!" (2007 bis 2013). Hier werden vor allem Jugendliche, Frauen, Pendler und Arbeitssuchende angesprochen. Es zielt auf eine höhere Beschäftigungsquote im Süd-Osten Österreichs ab. Das Projekt arbeitet im Rahmen des TEP (Territoriale Beschäftigungspakte). Zu den Maßnahmen zählen Berufsberatung, Bewusstseinsbildung und Schulungen⁴.

Das Projekt "Get a job" motiviert junge Menschen im Alter von 13-16 eine Berufsausbildung im T&H-Sektor zu starten. In Zusammenarbeit der regionalen Niederlassungen der österreichischen Wirtschaftskammer und dem Arbeitsmarktservice, wurden Unternehmensbesuche in Tourismus-Unternehmen für Schüler der Hauptschulen organisiert⁵.

³Ein Job im Tourismus; Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie, Jugend; S.7

⁴<http://www.pakte.at/projekte/2928/5568.html?lang=en>

⁵<http://www.ben-deinezukunft.com/79/>

Die Marketing-Kampagne „Glücksbringer“ wurde von der Wirtschaftskammer Österreich speziell für junge Leute und deren Eltern, Lehrer, etc. initiiert. Eine eigens errichtete Webseite gibt einen Einblick in Karrieremöglichkeiten⁶.

T&H Berufe in Österreich

Im „AMS-Berufslexikon“ gibt es exakte Beschreibungen der möglichen Berufe. Fast 1.800 verschiedene Jobs werden in Form von typischen Aktivitäten, notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen, Ausbildungsmöglichkeiten sowie möglichen Karrierewege beschrieben.

Mögliche Berufe im H&T Sektor sind⁷:

BankettmanagerIn	banquet manager
Barista	barista
BarmixerIn -	bartender
Buffet und Schankkraft (KantineurIn)	canteen operator
Catering SpezialistIn	specialist of catering
EmpfangschefIn	reception clerk
EtagenleiterIn	executive floors
Food and Beverage ManagerIn	food and beverage manager
GastgewerbeassistentIn	assistant of the hospitality industry
GastgewerbeeinkäuferIn	buying agent of the hospitality industry
Gastronomiefachmann/frau	specialist of the hospitality industry
HotelassistentIn	hotel assistant
Hotelkaufmann/frau	hotel tradesman/tradeswoman
HotelsekretärIn	hotel secretary
Hotel und GastgewerbeassistentIn	hospitality assistant
KaufmännischeR AngestellteR (Ernährungs und Betriebswirtschaft)	Employee (commercial) for food and business economics
Koch/Köchin	chef
KüchengehilfIn	cooking assistant
Messehostess/Messehost	Event host/hostess
Pâtissier/Pâtissière	pastry chef
RezeptionistIn	concierge, desk clerk
Restaurant-ManagerIn	restaurant manager
Restaurantfachmann/frau	restaurant specialist
Servierkraft (KellnerIn)	waiter/waitress
Sommelier/Sommelière	sommelier
Systemgastronomiefachmann/-frau	specialist for system catering
WirtschaftlerIn in Gastronomie und Hotellerie	economist for hospitality

⁶ <http://www.gluecksbringer.cc/de/home.html>

⁷ <http://www.berufslexikon.at/>

Beschäftigungsmöglichkeiten/ Funktionen, benötigte Kompetenzen:

Aufgrund der Globalisierung werden vor allem interkulturelle Kompetenzen benötigt. Fremdsprachenkenntnisse nicht nur in Englisch, Französisch, Spanisch oder Italienisch, sondern auch in Russisch und osteuropäischen und asiatischen Sprachen sind von Vorteil. Seit sich die Zielgruppe um Länder wie Russland, Indien und China erweitert hat, muss sich auch das Angebot von Nahrungsmitteln und internationalen TV-Programmen ändern. Darüber hinaus gibt es neue Arbeitsplätze und ein breiteres Wissen über Informationstechnologien, das Internet und den Social Media-Bereich. Eine weitere neue Zielgruppe sind ältere Menschen und junge Paare ohne Kinder, welche der Grund für neue Berufe wie zum Beispiel Vital-Trainer sind. Darüber hinaus gab es eine große Veränderung der Ernährungsgewohnheiten sowie anderen Ernährungsaspekten, wie bspw. Lebensmittelunverträglichkeiten, welche berücksichtigt werden müssen⁸.

Arbeitskräfte entwickeln und schulen

Existierende Schulungen und Levels in Österreich

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten im T&H Sektor ist in Österreich unter dem Durchschnitt. Die Qualifikationsstruktur ist in der nachstehenden Tabelle gezeigt⁹.

ISCED- Level	Schultyp	Prozent
ISCED 2	Pflichtschule	24%
ISCED 3B	Berufsschulen und Lehre (Duales System)	48%
ISCED 3B	Berufsbildende Mittlere Schulen	13%
ISCED 3A und höher	Berufsbildende Höhere Schulen, Universitäten, Fachhochschulen	15%

Qualität und Zertifizierung in Österreich

In Österreich gibt es einen „Nationalen Qualifikationsrahmen“. Die Ergebnisse des Berichts am Beispiel des T&H-Sektors zeigen, dass die gewählten Qualifikationen des T&H Sektors den Ebenen 4-7 zuzuordnen sind¹⁰.

⁸AMS Standing Committee on New Skills, Cluster: Tourismus und Wellness, 2010, pp. 3-9

⁹Bericht: Tourismus Österreich, Arbeiterkammer 2011, p. 79

Level 4: Lehrabschlüsse, Fachschulabschlüsse

Level 5: Reifeprüfung der Berufsbildenden Höheren Schulen für Tourismus und Diplom des Kollegs für Tourismus und Freizeitwirtschaft

Level 6: Bachelorabschluss in Tourismus Management an einer Universität

Level 7: Masterabschluss in Tourismus Management an einer Universität

Die Zuordnung von Qualifikationen außerhalb des formalen Systems ist schwierig, aber ist besonders wichtig, da viele Menschen, die im Bereich T&H arbeiten keinen offiziellen Abschluss besitzen.

Die Entwicklung des EQF in Österreich ist derzeit auf dem Weg. Es gibt mehrere Berichte über den Einsatz des EQF wie zum Beispiel bei „Der Europäische Qualifikationsrahmen und Tourismus Studien. Eine vergleichende Analyse der Systeme der Qualifikation - Österreich, Griechenland, Italien, Malta, Slowenien und Spanien“, die einen guten Überblick über den EQF und seinen Einsatz im österreichischen T&H-Sektor gibt.

Ausbildungsorganisation und Einbeziehung der Arbeitgeber; Entwicklung von Curricula in Österreich

Wie oben beschrieben erhält die Mehrheit der Beschäftigten in der österreichischen Tourismusbranche ihre Ausbildung in einem dualen Ausbildungssystem, die sowohl den Besuch einer Berufsschule, als auch praktische Arbeit in einem Unternehmen verbindet. Daneben gibt es Projekte wie "Get a job", wo junge Menschen während ihres 7., 8. oder 9. Schuljahres die Chance bekommen, einen Einblick in den T&H-Sektor zu bekommen. Ausbilder der Berufsschule treffen zukünftige Schüler und können so ihr Unternehmen und Arbeitsumfeld präsentieren.

MitarbeiterInnenbindung im T&H Sektor in Österreich

Der beliebteste Weg, um MitarbeiterInnen zu binden, sind im Moment flexible Arbeitszeitregelungen besonders für ältere Mitarbeiter. Dieses Übergangsmodell für Arbeitnehmer über 58 Jahre bietet die Möglichkeit, die Arbeit um 25-50% zu reduzieren.

¹⁰ http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17384/nqr_konf08_2_tourismus.pdf NQR Tourismus

Qualifikationsbedarf (Prognose) im T&H Sektor in Österreich

Die formalen Ansätze¹¹ zur Identifikation von Skillbedarfen in Österreich sind nicht nach Branchen, sondern nach Schularten organisiert. Die Agentur für Lebens Langes Lernen in Wien unterscheidet hier vier Typen: die berufsbildende Schulen, die der beruflichen Weiterbildung, die Fachhochschulen und die Berufsschulen. In all diesen Schulformen ist es möglich, Ausbildungen im Tourismus zu absolvieren.

Die berufsbildenden Schulen und ihr Lehrplan werden vom Ministerium für Unterricht, Kunst und Kultur organisiert. Die Sozialpartner spielen eine untergeordnete, und nicht so wichtige Rolle. Der Einfluss wird durch einen „Kommunikationsfluss“ dargestellt, der mit der Bildungseinrichtung beginnt. Dann Staat -> Forschung -> Wirtschaft, Arbeitsmarkt -> zurück zur Forschung -> zurück zum Staat -> zurück zu den Bildungseinrichtungen.

Da es im Bereich der beruflichen Weiterbildung kaum Rechtsgrundlagen gibt, ist der Kommunikationsfluss einfach: Weiterbildungsanbieter stimmen ihre Weiterbildungsangebote informell mit den nachfragenden Unternehmen ab. Es gibt zwei dominierende Institutionen (bfi, WIFI), neben einer Reihe kleinerer Anbieter. Der Hauptvorteil von privaten Weiterbildungseinrichtungen ist eine sehr schnelle Reaktion auf geänderte Rahmenbedingungen. Dieses System ist sehr anpassungsfähig. Aber der Nachteil ist der große Kontrast zwischen dem individuellen Wunsch auf Weiterbildung und den Qualifikationsbedürfnissen am Arbeitsmarkt.

An den Fachhochschulen hat der Staat nur eine Regelungs- und Kontrollfunktion. Die Universität selbst ergreift die Initiative. Veränderungen gehen oft zurück in die Wirtschaft. Der Kommunikationsfluss sieht folgendermaßen aus: Wirtschaft, Arbeitsmarkt -> Bildungseinrichtung -> Forschung -> Wirtschaft, Arbeitsmarkt -> zurück zur Forschung -> zurück zu den Bildungseinrichtungen -> Staat -> Bildungseinrichtungen. Angebot und Nachfrage sind wichtige Aspekte. Der Fokus auf Entwicklungen und Veränderungen der Qualifikation und der Verknüpfung von Qualifikationsanforderungen und die Nachfrage nach Bildung sind Vorteile.

Im Bereich der Lehrausbildung (duales System) gibt es eine vielfältige Rollenverteilung. Grundlegende Aspekte werden vom Gesetzgeber geregelt. Berufsbilder und Prüfungsordnungen durch Verordnungen des Wirtschaftsministeriums, Lehrpläne der Berufsschulen durch das Unterrichtsministerium sowie Landesschulräte. Wichtigster Akteur bei der Anpassung der Lehrausbildung an veränderte Qualifikationsbedürfnisse ist der Berufsausbildungsbeirat, welcher aus VertreterInnen von Sozialpartnern und ExpertInnen aus dem jeweiligen Berufsbereich. Kommunikationsfluss: Staat -> Berufsausbildungsbeirat -> zurück zum Staat -> Bildungseinrichtungen.

Manchmal gibt es auch einen Einfluss und Impuls von der Bildungseinrichtung zu den Sozialpartnern, zwischen Sozialpartnern und Wirtschaft und Arbeitsmarkt und auch zwischen Bildungseinrichtung und Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Die Sozialpartner haben eine wichtige Rolle in der Organisation und

¹¹Erkennung und Erhebung des Qualifikationsbedarfs, 2001, Lebens Langes Lernen

Gestaltung der Berufsschulen. Die Rolle des Staates ist um einiges geringer als in den vorhin erwähnten berufsbildenden Schulen, und ungefähr gleich groß wie bei den Fachhochschulen. Forschung ist nicht unbedingt ein wichtiger Aspekt, höchstens es gibt Empfehlungen. Der größte Nachteil der Berufsschulen ist, dass sie sehr nahe an das Arbeitsleben anknüpfen, dadurch ist eine Übereinkunft zwischen den Sozialpartnern schwieriger als bei den drei anderen Schultypen. Ein weiterer Nachteil ist die kleine Rolle der Forschung.

Best practices in Österreich

Im T&H Sektor

Practice No.1 - AMS Standing Committee on New Skills

Zusammenfassung:

Das AMS „Standing Committee on New Skills“ zielt drauf ab, Veränderungsprozesse der Unternehmen durch mithilfe von Branchenexperten von großen, innovativen Unternehmen und Institutionen gemeinsam mit Vertretern von Aus- und Weiterbildungsorganisationen und der Sozialpartner zu identifizieren. Diese Änderungsprozesse erlauben Rückschlüsse auf aktuelle und zukünftige Anforderungen für die Beschäftigten und Arbeitssuchenden, die wiederum in den zukunftsgerichteten Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen integriert werden. Es ist das ausdrückliche Ziel des AMS „Standing Committee on New Skills“, rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen durch Antizipation dieser Entwicklung in einem frühen Stadium zu entwickeln und damit Schritt halten zu können mit den in drei bis fünf Jahren erforderlichen Qualifikationen. Dieses Vorhaben wurde nicht speziell für den Tourismus entwickelt.

Seit der Einführung des AMS „Standing Committee on New Skills“ gab es zwei Arbeitsphasen. Die erste 2009/2010 zielte auf folgende Themencluster ab:

- Maschinen, Kraftfahrzeuge, Metall
- Chemie, Kunststoff, neue Materialien
- Büro und Verwaltung
- Tourismus und Wellness
- Bau und Bauökologie

Die zweite 2010/2011 zielte auf folgende Themencluster ab:

- Elektrotechnik, Elektronik, Telekommunikation
- Energie-und Umwelttechnik
- Gesundheitswesen und Pflege
- Groß-und Einzelhandel

Hauptakteure:

Innerhalb des „Standing Committee“ wurden Fachgruppen eingerichtet, in denen Experten aus verschiedenen Berufsfeldern kurz bis mittelfristige Anforderungen an zukünftige Fähigkeiten und Qualifikationen ausarbeiten.

Die Fachgruppen bestanden aus:

- Experten von Arbeitgebern (Führungskräfte, Human Resource Manager, R&D Manager, das Ziel war nicht nur Experten des Personalmanagements einzuladen, sondern auch Experten für technische Entwicklungen in der Branche einzuladen, um in der Lage zu sein, technische Trends zu identifizieren)
- Cluster manager
- Vertreter von Bildungseinrichtungen
- Vertreter vom AMS
- Vertreter der Sozialpartner

Arbeitsprozess:

Erste Phase des Arbeitsprozesses:

Für jedes Themencluster wurden Gruppen aus SpezialistenInnen gebildet. Jede Gruppe hielt drei Workshops. Da die Größe der Arbeitsgruppen überschaubar war, wurde der Arbeitsprozess im Plenum organisiert. Die verwendeten Methoden waren recht offen. Vor dem ersten Workshop gab es Gruppendiskussionen mit zusätzlichen Experten, welche nicht an den Workshop teilnehmen konnten. Außerdem wurden die Ergebnisse der EU-Sektoranalysen als Einleitung der Diskussion vorgestellt. Die Diskussion wurde mit Fragen über die zukünftige Entwicklung in der Branche aufgebaut.

Aufbauend auf Ergebnissen von Experteninterviews und der EU-Branchenanalyse wurden Experten gebeten, kurz- und mittelfristige Entwicklungen in der jeweiligen Branche und die Qualifikationsnachfrage zu identifizieren.

Zweite Phase des Arbeitsprozesses:

Für jedes Themencluster wurden Gruppen aus SpezialistenInnen gebildet. Jede Gruppe hielt drei Workshops. Da es in der zweiten Phase mehr Teilnehmer gab als in der ersten, wurden Subgruppen gebildet, um in kleinen Gruppen arbeiten zu können. Verglichen mit der ersten Arbeitsphase war der Diskussionsprozess fokussierter.

Während des Arbeitsprozesses wurden die Ergebnisse der Gruppendiskussionen der Experten und auch die EU-Sektoranalysen vorgestellt. Um eine Beeinflussung der Experten zu verhindern, kam der Input aber erst nach der Diskussion zu einem bestimmten Thema.

Um den Arbeitsprozess in den Workshops zu strukturieren, wurden Fragen an Experten gestellt. Das Ziel des ersten Workshops war die Ermittlung der Hauptentwicklung in der jeweiligen Branche in den

nächsten 5 Jahren. Der zweite Workshop zielte drauf ab, Konsequenzen für die Qualifikationen der Mitarbeiter zu identifizieren, ausgehend von den Erkenntnissen des ersten Workshops.

Practice No.2 - AMS Unternehmensbefragungen

Zusammenfassung:

Das AMS erstellt regelmäßig einen Fragebogen für Unternehmen mit mindestens 20 Mitarbeitern. Alle zwei Jahre werden mehr als 20 000 Unternehmen mit einem ähnlichen Fragebogen kontaktiert. Ziel der Umfrage ist es, Einblick in die Entwicklung der regionalen Arbeitskräftenachfrage und dem regionalen Qualifizierungsbedarf zu bekommen. Obwohl der Fokus der Umfrage auf der regionalen Nachfrage liegt und nicht branchenspezifisch ist, werden auch Berufe aus dem Tourismussektor untersucht.

Hauptakteure:

AMS (Arbeitsmarktservice) beauftragte das Forschungsinstitut "3s Unternehmensberatung". Vertreter der Unternehmen (mit mehr als 20 Mitarbeitern) sind die Befragten.

Forschungsprozess:

Das Forschungsinstitut „3s Unternehmensberatung“ ist für die Kodierung, welche für die Bestimmung der Berufe, Fähigkeiten und Kompetenzen verwendet wird, verantwortlich. Weiteres analysiert es die Daten und bereitet den Bericht mit allen Informationen über die Umfrage auf.

Hauptpunkte der Befragung:

- Unternehmensbeschreibung (Adresse, Gründungsjahr, Branche, Art des Unternehmens, Einsatz neuer Technologien)
- Personalstruktur (Anzahl der Mitarbeiter, Vollzeit / Teilzeit, männlich / weiblich, Zahl der Auszubildenden, Struktur der Qualifikation, die Benennung wichtigste Beruf spezifischen Aktivitäten)
- Lehrlingsausbildung
- Nachfrage nach Berufen und Qualifikationen (wichtigste Berufe & Qualifikation, Retrospektive Trends in der Nachfrage nach den letzten zwei Jahren, die Einschätzung der zukünftigen Nachfrage in den nächsten 12 Monaten, Berufe / Qualifikationen notwendig, aber nicht ausreichend Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt)
- Weiterbildung der Mitarbeiter

Practice No.3 - Stellenanzeigenanalyse

Zusammenfassung:

Die Analyse von Stellenanzeigen wird kontinuierlich vom AMS in Auftrag gegeben, um den Qualifizierungsbedarf von Unternehmen in bestimmten Branchen oder Berufen (zB Tourismus) zu untersuchen. Es zielt darauf ab, zu Informationen auf zwei Ebenen beizutragen:

- Identifizierung vom aktuellen Nachfrageverhalten der Unternehmen
- Untersuchung der Reaktionszeit, die verwendet werden könnte, um Trends, Verschiebungen, Pausen, Wachstums- und Schrumpfungsprozesse usw. zu identifizieren. Das erfordert eine Panelforschung, die Stellenanzeigen über einen längeren Zeitraum analysiert.

Obwohl diese Studien nicht im Stande sind eine Prognose zum Qualifikationsbedarf abzugeben, sind sie vor allem hinsichtlich ihres extrem hohen Detailgrades und ihrer Aktualität der Daten bemerkenswert. Sie empfehlen sich besonders für jene, die schnell auf Veränderungen reagieren können, wie zum Beispiel Bildungseinrichtungen, da sie Trends identifizieren können.

Hauptakteure:

Das AMS beauftragt das Forschungsinstitut „Informationsscouts“ für die Analyse von periodischer Stellenanzeigen in verschiedenen Branchen oder Berufen.

Forschungsdesign:

Das Forschungsdesign basiert auf folgender Annahme: Unternehmen haben zwei Möglichkeiten die Binnennachfrage zu erfüllen:

- Entwicklung von Fähigkeiten der bestehenden Mitarbeiter durch Weiterbildungsaktivitäten, learning by doing usw.
- Die benötigten Qualifikationen durch Neueinstellungen „kaufen“ – Stellenausschreibungen der Unternehmen können daher als Indikator für die Nachfrage von Fähigkeiten genommen werden

Um den Qualifikationsbedarf zu identifizieren, werden Stellenausschreibungen 12 österreichischer Medien analysiert. (9 Printmedien, 3 Online-Medien)

In Hinblick auf den Inhalt der Stellenanzeige konzentriert sich die Analyse auf im Unternehmen nachgefragte Fähigkeiten. Im Einzelnen wurden die folgenden 5 Bereiche untersucht:

- Bevorzugte oder erforderliche Schulbildung
- Berufserfahrung
- ICT Fähigkeiten
- Branchenspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse
- Sprachkenntnisse

Die Analyse stützt sich ausschließlich auf die in den Stellenanzeigen gegebenen Informationen. Es gibt keine zusätzliche Untersuchung in den Unternehmen.

Practice No.4 – AMS Qualifikationsbarometer

Zusammenfassung:

2002 beauftragte das AMS die Forschungseinrichtungen 3s und IBW mit der Entwicklung eines Systems für die kontinuierliche und umfassende Beobachtung der Entwicklungen in den Qualifikationsanforderungen auf der Ebene der einzelnen Berufe (Mikroebene). Das AMS Barometer soll bestehende Arbeitsmarktinformationen aufbereiten und für die breite Öffentlichkeit nutzbar machen (Entscheidungsträger, Forscher und Journalisten, Mitarbeiter, Arbeitssuchenden etc.). Das System sollte die folgenden Fragen beantworten:

- Wie viele offene Stellen gibt es für bestimmte Berufe, Berufsfelder oder Branchen?
- Gibt es regionale Unterschiede?
- Wie bewerten Experten Arbeitsmarkttrends für bestimmte Berufe, Berufsfelder oder Branchen?
- Gibt es besonders starke Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen und Kompetenzen in einigen Berufsfeldern?
- Welche Trendentwicklungen von Fähigkeiten und Kompetenzen werden von den Experten prognostiziert?

Akteure:

Das Konzept des AMS Skill barometer wurde von einer privaten Forschungseinrichtung erfunden. Die fortlaufende Verwaltung liegt in der Verantwortung des Abschnitts für Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS. Experten des AMS verwenden verschiedene Informationsquellen für die Aufbereitung der Arbeitsmarkttrends.

Forschung/Arbeitsprozess:

Der Inhalt des AMS Skills Barometer beruht auf einer Mischung aus unterschiedlichen Informationsquellen, wie zB Statistische Daten, Umfragen und Prognosen zu Qualifikationsanforderungen und Arbeitsmarkttrends in Österreich; Analyse der Stellenanzeigen durch das AMS; Experteninterviews (Personalmanager von führenden Unternehmen, Personalberater, Geschäftsführer der Berufsbildungseinrichtungen, Vertreter von Berufsverbänden), spezialisierte Bücher, Artikel aus einschlägigen Fachzeitschriften usw.

Allgemein

Practice No.1 - „Bildungsdelphi“ – Educational services in 2020 and related needs for professional development

Zusammenfassung:

Das „Bildungsdelphi“ war ein vom Ministerium für Erziehung, Kunst und Kultur initiiertes Forschungsprojekt in Kooperation mit dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung und dem Institut für Erziehungswissenschaften an der Universität Innsbruck. Das Forschungsdesign basierte auf einem Methodenmix. Verwendet wurden: Literaturrecherche, der Szenario-Ansatz, Delphi-Studie und Fokusgruppen. Das Projekt hatte folgende Ziele:

- Erkundung plausibler zukünftiger Trends in verschiedenen Bildungsbereichen
- Bestimmung der zukünftigen Nachfrage nach Bildungsdienstleistungen
- Ableitung von Empfehlungen für die berufliche Bildung und Ausbildung von pädagogischen Fachkräften

Hauptakteure :

Wissenschaftler waren die Projektleiter, Experten aus verschiedenen Bildungsbereichen und Institutionen waren Teilnehmer der Fokusgruppen

Forschungsprozess:

- Literaturrecherche - Entwicklung von 5 Szenarien auf Basis lokaler, nationaler, globaler Trends und Schlüsselfaktoren aus der Literatursuche. Szenarien wurden (Grundszenarien und branchenspezifischen Szenarien) entlang der folgenden Fragen entwickelt:
 - o Welche Trends sind relevant?
 - o Wie wichtig sind diese Trends?
 - o Wie können wir mit diesen Trends umgehen?
- Delphi-Studie 1 - Experten aus verschiedenen Arten von Einrichtungen und von verschiedenen Bildungsbereichen bewerten Szenarien. - Online-Fragebogen Delphi 1 richtet sich an:
 - o Ähnlichkeit von Zukunftsszenarien und Entwicklungstrends im Bildungssektor
 - o Zukünftige Berufsprofile, Kompetenzen und Qualifikationen von Bildungsexperten
- Fokusgruppe:
 - o Interpretation und Konsolidierung der Ergebnisse von Delphi 1
- Delphi-Studie 2 - Online-Fragebogen Delphi 2 richtet sich an:
 - o Vereinbarung mit den Ergebnissen von Delphi 1
 - o Die Bedeutung von Kompetenzen und Qualifikationsbedarf

Practice No.2 - „Netzwerkstatt“ – Network Factory

Zusammenfassung:

Ein regionaler Ansatz zur Antizipation wurde im Bundesland Niederösterreich durchgeführt. Zu diesem Zweck gründete die niederösterreichische Regierung die "NÖ Forschungs- und Bildungs Ges.m.b.H", ein privates Non-Profit-orientiertes Unternehmen, das die Projektarbeit koordiniert. Das Projekt „Netzwerkstatt“ begann im Jahr 2000 und läuft immer noch. Die Hauptfaktoren der

Bildungsentwicklung lassen sich durch regionale Vorhersagen von Angebot und Nachfrage und einem Szenario-Projekt identifizieren.

Der analytische Schwerpunkt liegt auf der Meso-Ebene, was bedeutet, es werden Entwicklungen in bestimmten Sektoren / Berufsfelder oder auf regionaler Ebene analysiert. Das Projekt hat folgende ziele:

- Entwicklung eines qualitativen Mechanismus der Erwartung des Qualifikationsbedarfs neben Prognosen
- Erstellung einer regionalen "Denkfabrik"
- Analyse relevanter Fragen in Kombination aus Forschung und Praxis
- Rückmeldungen zum regionalen Bildungssystem

Akteure:

Die „NÖ Forschungs- und BildungsGes.m.b.H“ leitet das Projekt. Um den Arbeits- und Forschungsprozess zu unterstützen, wurde das IHS (Institut für Höhere Studien) beauftragt, Inputs für Workshops zu liefern und alle Workshops zu moderieren, sammeln und strukturieren von Informationen von Workshops und auch zu den bestehenden statistischen Daten und Fakten des Bildungssektors in Niederösterreich in Beziehung zu setzen und dadurch Bildungsstrategien ableiten. Führungskräfte aus den wichtigsten Unternehmen, die Vertreter der Landesregierung für die Regionalentwicklung, Sozialpartner, Arbeitsmarktservice, etc. sind als Experten für die künftige Entwicklung verantwortlich.

Forschungsprozess :

Die Struktur ist folgendermaßen (die Struktur des Projektes wird ständig weiterentwickelt, um die Ergebnisse zu verbessern, z.B. wurden Workshops in zwei Gruppen getrennt, um eine bessere Repräsentativität zu erzielen):

- Schlüsselunternehmen wurden ausgewählt
- Erste Workshops um ein regionales Netzwerk aufbauen
- Die Kernaktivitäten waren Antizipations-Workshops zu ausgewählten Themen zweimal im Jahr - Nachdenken über künftige Entwicklungen in der Region und deren Folgen für die Bildung und Ausbildung in der Region.
- Konsolidierung von in Antizipations-Workshops gesammelten Informationen und Ableitung von Schlussfolgerungen für den künftigen Qualifikationsbedarf
- Workshops zur Erarbeitung von Maßnahmen um den identifizierten Skillbedarf abzudecken. Zusätzlich zu diesen Schritt für Schritt Prozess gibt eine Internetplattform allen beteiligten Akteuren Zugang zu den Ergebnissen der Workshops und Raum für Diskussionen und Austausch

APPENDIX