

Future-proof Your Career

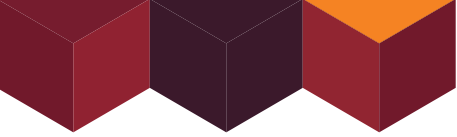
Berufsberatung für den modernen Arbeitsmarkt Eine kurze Einführung...

Future-proof Your Career (FYC) ist ein Europäisches Projekt mit der Zielsetzung marginalisierte Arbeitssuchende dabei zu unterstützen, sich auf dem sich rasch ändernden Arbeitsmarkt zurecht zu finden und Fuß zu fassen. Im Beratungsprozess ist es notwendig, die **Schlüsselkompetenzen, die für den modernen Arbeitsmarkt essenziell** sind, zu verstehen, sich ihrer bewusst zu werden, und Arbeitssuchende dabei zu unterstützen, sich auf den bereits stattfindenden Kulturwandel am Arbeitsmarkt einzulassen. Für Beratende bedeutet dies, dass sie Online-Tools nutzen, über aktuelle Entwicklungen in Hinblick auf Digitalisierung vertraut sind und sich selbst stetig weiterbilden, um ihre Klienten und Klientinnen beim Aufbau einer nachhaltigen Karriere professionell unterstützen zu können.

Übergeordnetes Ziel des Projektes ist es, einen Rahmen für die Beratung in Hinblick auf die künftigen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu entwerfen, weiterzuentwickeln und zu implementieren. Dabei stellen wir die Entwicklung transversaler Kompetenzen in den Mittelpunkt, die heutzutage dringend nötig sind, um benachteiligte Arbeitssuchende adäquat unterstützen zu können. Die **Anforderungen an die Berufsberatung steigen durch die digitale Transformation, die Globalisierung, den Klimaschutz, den demografischen Wandel und die COVID-19-Pandemie** stetig.

Vor diesem Hintergrund möchte FYC **Beratende und weitere am Beratungsprozess beteiligte Personen dabei unterstützen, einen Kulturwandel herbeizuführen**, das FYC Online Tool zu nutzen, und an der eigenen Fortbildung zu arbeiten, um benachteiligte Arbeitssuchende bestmöglich begleiten zu können.

This project has been funded with support from the European Commission.
This communication 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.



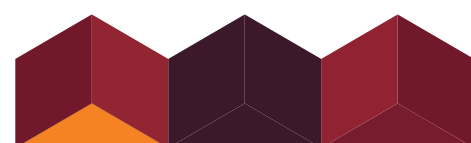
Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Desk Research und einer Feldforschung, die von den Projektpartnern im eigenen Land (Italien, Rumänien, Spanien, Österreich, Irland und Deutschland) durchgeführt wurde, um **die Bedürfnisse, Erwartungen und Erfahrungen verschiedener Schlüsselakteure** zu erfassen. Wir haben Arbeitgeber*innen, Berufsberater*innen und Arbeitssuchende zum Thema der neuen Fähigkeiten, die auf dem modernen Arbeitsmarkt benötigt werden, befragt und gemeinsam folgende Aspekte untersucht:

- Ermittlung von Soft Skills, die für benachteiligte Arbeitssuchende nützlich sind, sowie von Methoden und Strategien, um diese zum Vorschein zu bringen.
- Perspektiven und Bedürfnisse des modernen Arbeitsmarktes in Bezug auf Automatisierung, Digitalisierung und persönliche Kompetenzen (Soft Skills).

Mit dem Ziel:

- den Prozess der Anerkennung von arbeitnehmerbezogenen Fähigkeiten, Soft Skills, kognitiven Fähigkeiten und technischen Fähigkeiten in jedem Partnerland zu untersuchen, zu dokumentieren und zu ermitteln, wie benachteiligte oder ausgegrenzte Arbeitssuchende Zugang zu solchen Dienstleistungen haben und diese nutzen können;
- den potenziellen künftigen Arbeitsmarkt auf EU- und nationaler Ebene (Partnerländer) zu beleuchten, um festzustellen, wie er sich im Hinblick auf Automatisierung, Digitalisierung und künftige Beschäftigungsmöglichkeiten vom derzeitigen Arbeitsmarkt unterscheiden wird;
- Kompetenzen auf unterschiedlichsten Ebenen zu definieren, die formell, informal und nicht-formell durch Berufserfahrung, gemeinschaftliche Aktivitäten und gesellschaftliche Teilhabe, Lebenserfahrung, Bildung und Ausbildung entwickelt wurden;
- bestehende Instrumente/Methoden zur Ermittlung oder Messung dieser Fähigkeiten zu ermitteln;
- die Entwicklung eines Modells zur Ermittlung von Qualifikationen speziell für benachteiligte Arbeitssuchende zu skizzieren;

Wir bewegen uns heute unweigerlich auf eine zunehmend digitale und technologische Welt zu, und die COVID-Pandemie hat den laufenden Prozess weiter beschleunigt. Die einzige Möglichkeit, an der sich rasch ändernden Arbeitswelt teilzuhaben, besteht darin, sich die Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen, die erforderlich sind, um die Möglichkeiten, die uns die Digitalisierung bietet, zu nutzen, ohne uns von ihr vereinnahmen zu lassen.





Karriere mit Zukunft!

**Berufsberatung für den modernen
Arbeitsmarkt**

Bericht zur Situation in Österreich



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] 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.

<i>Titel:</i>	Karriere mit Zukunft! Berufsberatung für einen modernen Arbeitsmarkt
<i>Intellectual Output - IO 1</i>	Bericht zur Situation in Österreich
<i>Beschreibung</i>	Basis Recherche
<i>Partner Organisation:</i>	Hafelekar
<i>Verantwortlich für die Vorbereitung dieses Dokuments</i>	Leonie Cammerlander, Karin Lackner, Paul Schober
<i>Erstellungsdatum</i>	29.03.2020
<i>Sprache</i>	Deutsch

Hafelekar Unternehmensberatung

Eschenbachgasse 58
3040 Neulengbach
Österreich
office@hafelekar.at
www.hafelekar.at

Inhaltsverzeichnis

1.	DER ARBEITSMARKT IM WANDEL	5
1.1.	DIE VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT	5
1.1.1.	Bereiche des Arbeitsmarktes mit den wichtigsten Veränderungen	5
1.1.2.	Mögliche Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung	7
1.1.3.	Branchen mit hohem Risiko und mögliche Auswirkungen auf gering Qualifizierte.....	8
1.1.4.	Signifikante Wachstumsbereiche am österreichischen Arbeitsmarkt	8
1.1.5.	Veränderungen in Bezug auf die Rollen und Aufgaben der ArbeitnehmerInnen	9
1.2.	FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT	12
1.3.	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	13
2.	MASSNAHMEN FÜR EINE VERÄNDERTE ARBEITSWELT	15
2.1.	MASSNAHMEN ZUM THEMA DIGITALISIERUNG	15
2.1.1.	Das BMDW - Bundesministerium für Digitalisierung	15
2.1.2.	Digitalisierungsagentur Digitalisation Agency	15
2.1.3.	fit4internet - Digitale Kompetenz in der Gesellschaft.....	16
2.1.4.	Digital Campus Vorarlberg.....	17
2.2.	MASSNAHMEN FÜR „GERINGQUALIFIZIERTE“	18
2.2.1.	update Training	18
2.2.2.	Itworks Personalservice.....	18
2.2.3.	CONTEXT – Impulse am Arbeitsmarkt.....	19
2.2.4.	arbeit plus.....	20
2.3.	EMPFEHLUNGEN FÜR GERINGQUALIFIZIERTE	21
2.4.	EMPFEHLUNGEN MIT FOKUS AUF DIGITALISIERUNG – aus sozialökonomischer Sicht	22
2.5.	EMPFEHLUNGEN MIT FOKUS AUF SOZIALE KOMPETENZEN.....	24
2.6.	EMPFEHLUNGEN MIT FOKUS AUF SOCIAL SKILLS	26
2.7.	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	30
3.	THEORETISCHER ANSATZ ZUR VALIDIERUNG VON LERNEN.....	32
3.1.	DEFINITION VON FORMALEM UND NON-FORMALEM LERNEN.....	32
3.2.	CHARAKTERISTIK DES FORMALEN UND NON-FORMALEN LERNENS IN ÖSTERREICH.....	33
3.3.	METHODEN ZUR VALIDIERUNG DES FORMALEN UND NON-FORMALEN LERNENS.....	35
3.3.1.	ESCO als Grundlage für die Beschreibung von Kompetenzprofilen	35
3.3.2.	ESCO & verwandte Transparenzinstrumente der EU.....	36
3.3.3.	ECVET - Lernergebnisse & Validierung	38
3.3.4.	EQF - Europäischer Qualifikationsrahmen	39
3.3.5.	Europäischer e-Kompetenzrahmen (e-CF)	40

3.3.6.	DIGCOMP - Der digitale Kompetenzrahmen	42
3.3.7.	Nationale Validierungsstrategie in Österreich	43
3.3.8.	NQR - Nationaler Qualifikationsrahmen	46
3.3.9.	Jugend in Aktion	48
3.4.	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	49
4.	IDENTIFIZIERUNG UND MESSUNG VON SOFT SKILLS FÜR DEN ARBEITSMARKT DER ZUKUNFT	52
4.1.	ÜBERPRÜFUNG DER THEORIEN, DIE DEM INFORM-TOOL ZUGRUNDE LIEGEN	52
4.2.	RELEVANTE SOFT SKILLS FÜR DIE ZIELGRUPPE.....	53
4.3.	METHODEN ZUR MESSUNG UND ANERKENNUNG VON FÄHIGKEITEN	57
4.4.	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	66
5.	QUALITATIVE UNTERSUCHUNG IN ÖSTERREICH.....	70
5.1.	DIE ARBEITSWELT IM WANDEL, ERFAHRUNGEN VON STAKEHOLDERN	71
5.2.	IDENTIFIZIERUNG UND MESSUNG VON SOFT SKILLS FÜR DEN ARBEITSMARKT DER ZUKUNFT....	74
5.3.	INSTRUMENTE UND METHODEN ZUR IDENTIFIZIERUNG VON SOFT SKILLS	77
5.4.	NON-FORMALE UND INFORMELLE KOMPETENZEN SICHTBAR MACHEN	79
5.5.	DIESE SOFT SKILLS WERDEN ALS WICHTIG ERACHTET	83
6.	SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DAS FYC PROJEKT	86
	Quellen- und Abbildungsverzeichnis	89

1. DER ARBEITSMARKT IM WANDEL

1.1. DIE VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT

In Österreich hat das Arbeitsmarktservice (AMS) gemeinsam mit externen ExpertInnen das sogenannte „Qualifikations-Barometer“ entwickelt, das erste umfassende Online-Informationssystem zu Qualifikationstrends. Es richtet sich sowohl an MitarbeiterInnen des AMS, JournalistInnen und Verantwortliche in Politik und Wirtschaft als auch an Personen, die vor einer Entscheidung über ihre berufliche Zukunft stehen. *„Das AMS-Qualifikations-Barometer ist durch die Fülle der enthaltenen Daten, durch seine Aktualität, seine Prognosefunktion und nicht zuletzt durch die übersichtliche Darstellung ein unverzichtbares Instrument für alle, die sich - privat oder beruflich - für die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und des Qualifikationsbedarfs interessieren.“¹*

In Österreich können wir einen wesentlichen Einfluss der jüngsten Entwicklungen und technologischen Veränderungen auf die Arbeitswelt klar erkennen:

„Der Trend zur Höherqualifizierung und Professionalisierung setzt sich fort. Das zeigt sich einerseits in der steigenden Nachfrage nach AkademikerInnen und nach Berufen auf Maturaniveau (z.B. technische Berufe, Sozial- und Gesundheitsberufe). Andererseits sind auch Berufsgruppen mit geringeren Qualifikationsniveaus mit steigenden Anforderungen und einem größeren Bedarf an fachlichen Kompetenzen konfrontiert.“²

1.1.1. Bereiche des Arbeitsmarktes mit den wichtigsten Veränderungen

In einer Studie des IHS wurde im Jahr 2017³ das Potential der Substituierbarkeit von Tätigkeiten innerhalb der Berufe aufgrund der prognostizierten Digitalisierung und Automatisierung für Österreich geschätzt: Insgesamt zeigt sich, dass rund 8,5 bis 9,0 % der Beschäftigten in Österreich ein Tätigkeitsprofil aufweisen, welches ein hohes Risiko hat, durch Maschinen ersetzt zu werden.

Bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass anteilmäßig die meisten Beschäftigten mit hohem Risiko in den Branchen

- sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (23 %) und
- im Baugewerbe (18 %) arbeiten.

Die potenziell am stärksten von der Automatisierung betroffenen Berufsgruppen sind

¹ AMS Österreich, Qualifikationsbarometer; <http://bis.ams.or.at/qualibarometer/>

² AMS, Arbeitsmarkt im Kontext; 2019;

http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

³ Nagl, Titlbach, Valkova: Digitalisierung der Arbeit, IHS-Studie, Jänner 2017;
<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4231/1/200800.pdf>

- Hilfsarbeitskräfte
- Handwerker/innen
- Maschinenbediener/innen und
- Personen in Dienstleistungsberufen

Sie weisen fast ausschließlich mittlere und hohe Automatisierungswahrscheinlichkeiten auf. Im Gegensatz dazu sind Akademiker/innen und Führungskräfte am geringsten betroffen. Diese haben geringe Automatisierungswahrscheinlichkeiten. Für die allermeisten Beschäftigten (79,5 %) wird ein mittleres Automatisierungsrisiko zwischen 30 % und 70 % geschätzt.

Insgesamt zeigt die vorangegangene Analyse das Destruktionspotential durch die Digitalisierung von Erwerbsarbeit auf. Mögliche positive Beschäftigungseffekte bleiben unberücksichtigt. *„Wenn Tätigkeiten im Zuge der prognostizierten Digitalisierung automatisiert werden, wird eine Um- bzw. Neuverteilung der Erwerbsarbeit stattfinden. Ein Teil der Beschäftigungsverhältnisse wird in der bisher bekannten Form so nicht weiter bestehen bleiben, allerdings lehrt die Vergangenheit, dass durch die Integration neuer Technologien in den Arbeitsprozess auch neue Tätigkeitsfelder und somit Arbeitsplätze entstehen können.“*⁴

Wir möchten hier ein praktisches Beispiel nennen, das deutlich macht, wie schwierig es ist, die Auswirkungen des sich verändernden Arbeitsmarktes durch die Automatisierung und Digitalisierung zu erfassen. In der oben angeführten IHS-Studie wird z.B. das Baugewerbe als Risikofaktor genannt. Gleichzeitig ist die Baubranche aber (laut Qualifikationsbarometer des AMS) an erster Stelle der Top-Berufsbereiche angeführt. Ein Widerspruch in sich? Bei genauer Betrachtung nicht, da es im Grunde bei diesem Thema nicht so sehr um Sektoren, sondern viel mehr um den Qualifizierungsgrad von MitarbeiterInnen geht: *„Obwohl auf der Baustelle trotz verstärkten Maschineneinsatzes auch monotone händische Arbeiten voraussichtlich weiterhin bestehen bleiben werden, sinkt die Nachfrage nach Bauhilfsberufen. Die Nachfrage nach qualifizierten MitarbeiterInnen dagegen wächst: Technisch-handwerkliche Kenntnisse stehen dabei im Zentrum, denn in den meisten Bauberufen gilt es, eine Vielfalt an Materialien und Techniken zu kennen und zu beherrschen. Auch die Digitalisierung hat am Bau Einzug gehalten: Bauplanung erfolgt heute digital und auch auf der Baustelle müssen digitale Daten, z.B. Angaben zu Material und Mengen, gelesen, verstanden und umgesetzt werden.“*⁵

⁴ Nagl, Titelbach, Valkova: Digitalisierung der Arbeit, IHS-Studie, Jänner 2017;
<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4231/1/200800.pdf>

⁵ AMS, Arbeitsmarkt im Kontext; 2019;
http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

1.1.2. Mögliche Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung

Die Digitalisierung ist in allen Bereichen angekommen. Die konkreten Auswirkungen sind jedoch unterschiedlich und reichen von neuen Technologien über IT-Anwendungen in Geschäftsprozessen bis zu grundlegenden IT-Anwendungskennnissen, die in vielen Berufen bereits als Voraussetzung gelten.

Die Digitalisierung und die Automatisierung sind als vielseitige Mehrzwecktechnologien der Motor zahlreicher Innovationen in Form neuer Fertigungsmethoden sowie neuer Güter und Dienstleistungen. Sie schaffen neue Bedürfnisse und neue Möglichkeiten bestehende Bedürfnisse zu erfüllen. Dies stärkt langfristig die Nachfrage und mit dem Wachstum der Wirtschaftsleistung auch die realen Einkommen.⁶

Automatisierung und Digitalisierung sind in der österreichischen Wirtschaft jedoch auf sehr unterschiedliche Art und Weise angekommen: Mehr als jedes dritte kleine oder mittlere Unternehmen (KMU) misst digitalen Technologien noch keine große Relevanz für das eigene Geschäftsmodell bei. Zudem wenden österreichische Industrieunternehmen aus dem Mittelstand im Schnitt nur rund zehn Prozent ihrer Gesamtinvestitionen für digitale Technologien auf. Chancen werden dabei insbesondere in der Kundengewinnung sowie Kostenreduktion gesehen, eine Realisierung scheidert jedoch häufig am mangelnden Know-how. Insgesamt weist Österreichs Mittelstand damit nur einen geringen bis mittleren Digitalisierungsgrad auf.⁷

Digitalisierung und Automatisierung sind natürlich längst nicht mehr nur Thema der Industriebetriebe (Industrie 4.0) und obwohl sich der Wandel bei KMUs oft deutlich langsamer als bei Großbetrieben vollzieht, werden sie sich diesem Wandel stellen müssen.

Der Wandel der Arbeitswelt geht jedoch weit über die digitalen Technologien hinaus: auch Trends wie Internationalisierung, Diversifizierung oder Ökologisierung werden die Berufslandschaft in Österreich in den nächsten Jahren beeinflussen. Viele dieser Trends beeinflussen sich gegenseitig oder sind Begleiterscheinungen der Digitalisierung.⁸

⁶ Wifo: Stand der Digitalisierung in Österreich, Wien, 2019

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61654&mime_type=application/pdf

⁷ Bundesministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Digitaldossier Österreich, Wien, 2018

⁸ Vgl. AMS, Zukunft der Arbeit in Österreich; Wien, 2018

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/180619_Dokumentation.pdf

1.1.3. Branchen mit hohem Risiko und mögliche Auswirkungen auf gering Qualifizierte

Wie bereits oben am Beispiel der Baubranche erklärt, ist es schwierig, das Risiko eines Job-Verlustes an bestimmten Sektoren oder Industriezweigen festzumachen. Aber ein internationales Phänomen trifft auch auf Österreich zu:

Ein – für die Öffentlichkeit – besonders sichtbarer Wandel der Arbeitswelt vollzieht sich im Sektor Einzelhandel, der durch die raschen Entwicklungen im Online-Handel getrieben wird: Die Arbeitswelt im Verkauf hat sich stark verändert, v.a. durch

- Preis- und Informationstransparenz
- besser vorinformierte Kundinnen/Kunden im stationären Handel
- immer mehr regionale KleinanbieterInnen, die eigenständig Produkte herstellen
- Nutzung von Social-Media-Kanälen für die Vermarktung

Der Handel ist also sehr sichtbar für alle im Wandel: Parallele Strukturen von Internet- und stationärem Handel stellen hohe Ansprüche an MitarbeiterInnen in Einzelhandel, Außendienst und Vertrieb. Im Jahr 2018 wurde ein eigener Lehrberuf für den Online-Handel (E-Commerce-Kaufmann / E-Commerce-Kauffrau) geschaffen. Die dynamische Entwicklung des Online-Handels hat zudem eine erhöhte Nachfrage nach BotInnen und BerufskraftfahrerInnen zur Folge.⁹

1.1.4. Signifikante Wachstumsbereiche am österreichischen Arbeitsmarkt

Laut Qualifikationsbarometer werden im Jahr 2019 für den Arbeitsmarkt in Österreich folgende Sektoren als „Top-Berufsbereiche“ genannt:

- A) Bau, Baunebengewerbe, Holz, Gebäudetechnik**
- B) Bergbau, Rohstoffe, Glas, Keramik, Stein**
- C) Büro, Marketing, Finanz, Recht, Sicherheit**
- D) Elektrotechnik, Telekommunikation, IT-Elektrotechnik, Telekommunikation, IT**
- E) Handel, Logistik, Verkehr**
- F) Maschinenbau, Kfz, Metall**
- G) Soziales, Gesundheit**
- H) Tourismus, Gastgewerbe**

⁹ AMS-Qualifikations-Barometer (20) – Update 2019

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20info%20454%20AMS-Qualifikations-Barometer.pdf>

Traditionell spielt in Österreich der Tourismus in vielen Teilen des Landes eine große Rolle. Dazu zählen die Unterpunkte Beherbergung und Gastronomie in denen stetig Arbeitskräfte benötigt werden. Für unsere Studie ist der Tourismussektor allerdings nicht so relevant, da es hier keine einschneidenden Änderungen der Kernkompetenzen der MitarbeiterInnen gibt.¹⁰

Auf viele Sektoren trifft ein gemeinsamer Trend zu: Körperliche Arbeit ist rückläufig, da viele Berufe zunehmend von Technik geprägt sind, wohingegen schwere physische Arbeiten zunehmend von Maschinen und Anlagen übernommen werden. Die Digitalisierung hält Einzug und so sind auch geringer Qualifizierte aller Berufsgruppen mit den steigenden technischen Anforderungen und einem größeren Bedarf an fachlichen Kompetenzen konfrontiert.

Besonders gefragt sind bestimmte Kombinationen von Kompetenzen wie Recht plus Wirtschaftskennnisse, oder Technik und Wirtschaft. Auch wenn die Bedeutung fachlicher Kenntnisse nicht geringer wird: Überfachliche Kompetenzen werden immer wichtiger. Sprachen spielen eine große Rolle, und dabei sind auch Deutschkenntnisse als Schlüsselkompetenz nicht zu vergessen. Durch die zunehmende Dienstleistungsorientierung spielen Tätigkeiten mit KundInnenkontakt eine zentrale Rolle.¹¹

1.1.5. Veränderungen in Bezug auf die Rollen und Aufgaben der ArbeitnehmerInnen

„Die technologischen Errungenschaften der Vergangenheit sind maßgeblich für den heutigen materiellen Wohlstand. Zeitgleich ist zu beobachten, dass mit jeder technologischen Neuerung bestimmte Tätigkeiten von Arbeitskräften entwertet oder vollständig etwa durch Maschinen ersetzt wurden. Der aktuelle und prognostizierte Digitalisierungsprozess hat eine neue Qualität, weil auch komplexere Tätigkeiten – sowohl kognitive als auch manuelle – von Maschinen übernommen werden können. Bis vor kurzem wurde noch angenommen, dass diese Tätigkeiten ausschließlich Menschen umsetzen können und somit ihnen vorbehalten wären.“¹²

In Österreich arbeiten, relativ betrachtet, weniger Beschäftigte in den Berufsgruppen mit geringerem Automatisierungsrisiko (Führungskräfte, AkademikerInnen, Dienstleistungsberufe) und mehr in den

¹⁰ AMS, Arbeitsmarkt im Kontext; 2019;

http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

¹¹ vgl. ebenda

¹² Brynjolfsson und McAfee, Big Data: The Management Revolution (2012)

Berufen mit einer höheren Automatisierungswahrscheinlichkeit (Bürokräfte, Land- und ForstwirtInnen, HandwerkerInnen).

Zusammensetzung der Risikoklassen hinsichtlich der Berufsgruppen:

In der Gruppe mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit von über 70 % sind Hilfsarbeitskräfte (25,1 %), Handwerker/innen (24,8 %) und Dienstleistungsberufe (19,5 %) stark vertreten. Die Beschäftigten mit geringerer Automatisierungswahrscheinlichkeit setzen sich hingegen größtenteils aus Akademiker/innen (61,8 %), Führungskräften (16,4 %) und Techniker/innen (15,2 %) zusammen.

Alarmierend ist, dass Hilfsarbeitskräfte mit 30,3 % den höchsten Anteil an Beschäftigten mit hohem Risiko aufweisen. Der zweit- und drittgrößte Anteil findet sich bei Handwerker/innen (18,7 %) und Maschinenbediener/innen (17,7 %).

Es zeigt sich, dass Hilfsarbeiter/innen in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei mit 69 % (ISCO-08 92) das höchste durchschnittliche Automatisierungsrisiko aufweisen. Sehr hohe durchschnittliche Risiken von über 65 % finden sich auch bei Montageberufen (ISCO-08 82), beim Reinigungspersonal und Hilfskräften (ISCO-08 91) sowie bei Hilfsarbeiter/innen im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen (ISCO-08 93). Ein durchschnittliches Automatisierungsrisiko von zumindest 60 % weisen neben Berufen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (ISCO-08 51) und Verkaufskräften (ISCO-08 52) fast alle Handwerker/innen, Maschinenbediener/innen und Hilfsarbeitskräfte (ISCO-08 71 bis 96) auf.¹³

Insgesamt zeigt sich auch hier, dass Tätigkeitsprofile von Beschäftigten in den Berufsgruppen mit höheren Qualifikationsanforderungen durchschnittlich ein geringeres Automatisierungsrisiko aufweisen. Wie zu erwarten, zeigt sich auch eine negative Korrelation zwischen höchster abgeschlossener Bildung und der individuellen Automatisierungswahrscheinlichkeit des Tätigkeitsprofils.¹⁴

Maßnahmen gegen eine „digitale Exklusion“ in Österreich

„Wir müssen mehr in den einzelnen Menschen investieren, so dass die Menschen die Digitale Transformation gut überstehen, nicht unbedingt das einzelne Unternehmen! Das ist natürlich auch eine Sorge, aber nicht meine erste! Meine erste Sorge ist, dass die Menschen noch eine Beschäftigung und eine Möglichkeit haben, sich ihr tägliches Brot zu verdienen und am Wertschöpfungsprozess teilzunehmen. Darin wird viel zu wenig investiert!“¹⁵

¹³ vgl. AMS, Arbeitsmarkt im Kontext; 2019;

http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

¹⁴ vgl. AMS, Arbeitsmarkt im Kontext; 2019;

http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

¹⁵ Eva King, Geschäftsführerin des Digital Campus Vorarlberg

Anfang 2018 wurde in Österreich das „Digitalisierungsministerium“ eingerichtet, wodurch das Thema »Digitalisierung« weit oben auf die Prioritätenliste gesetzt wurde. Der Diskurs über digitale Kompetenzen wurde in der Vordergrund gestellt und der klare Auftrag lautet, sicherzustellen dass die Bevölkerung, egal welchen Alters und welcher Herkunft und auch welchen Bildungsstatus, die Möglichkeiten haben, digitale Kompetenzen zu erwerben. Daraus ist einer der Schwerpunkte im Digitalisierungsministerium entstanden, nämlich die Digitalisierungsagentur, die DIA, mit dem klaren Fokus auf Digitalisierung der Wirtschaft und hier primär der KMU, also der klein- und mittelständischen Unternehmen. Für das Thema der Digitalisierung der Gesellschaft wurde dann der gemeinnützige Verein »fit4internet« gegründet, und zwar mit dem Sinn und Zweck der Steigerung der digitalen Kompetenzen der Bevölkerung.¹⁶

¹⁶ vgl. „Sinn und Zweck ist die Steigerung der digitalen Kompetenzen der Bevölkerung“, Interview Ulrike Domany-Funtan, MBA, Generalsekretärin des Vereins »fit4internet«, <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20info%20456%20New%20Skills%2027%20Domany-Funtan%20fit4internet.pdf>

1.2. FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Wie oben bereits deutlich wurde, ist es für die Ausgangslage in Österreich sinnvoller, von gefährdeten Berufsgruppen auszugehen als von einzelnen Sektoren oder Branchen. Grundsätzlich gilt: Je höher die Qualifizierung von Menschen ist, desto mehr Chancen haben sie in dem sich rasch verändernden Arbeitsumfeld.

Hafelekar beschäftigt sich bereits seit vielen Jahren mit der Zielgruppe der sogenannten „Niedrig Qualifizierten“, die es generell schwierig haben auf dem Arbeitsmarkt. Durch die zusätzlichen Anforderungen die Digitalisierung und Automatisierung mit sich bringen, kommen neue Herausforderungen auf diese Gruppe zu. Dieser Umstand trifft wohl auf die meisten Länder der EU zu. Kritisch anzumerken ist, dass in Österreich die Anerkennung von informalen und non formalen Kompetenzen noch am Anfang steht. Aus Erfahrung wissen wir, dass formale Bildungsabschlüsse noch immer als sehr wichtig erachtet werden und erst langsam ein Umdenken beginnt.

Dennoch sind alle im Leben erworbenen Kompetenzen eine wesentliche Voraussetzung für die Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit, da angesichts struktureller Veränderungen von ArbeitnehmerInnen immer mehr verlangt wird. Umso wichtiger ist es, erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen.

Außerhalb des formalen Aus- und Weiterbildungssystems erworbene Kenntnisse werden oft nicht dokumentiert oder formal anerkannt. Die Mitgliedstaaten haben vereinbart, bis 2018 nationale Regelungen für die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens einzuführen (Empfehlung des Rates zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens (2012/C 398/01). Die Umsetzung ist in Österreich leider noch nicht sehr weit fortgeschritten, wenngleich es Best Practice Beispiele gibt (siehe unten).¹⁷

In Bezug auf die Digitalisierung erscheint es uns besonders wichtig, informale Kompetenzen erfassen zu können, um die Beschäftigungschancen zu erhöhen. Die Europäische Kommission hat DigComp, den Europäischen Rahmen für digitale Kompetenz, als Referenzrahmen entwickelt, um zu erläutern, was es bedeutet, „digital kompetent“ zu sein.

Bei DigComp soll der Mensch im Vordergrund stehen. Das Framework konzentriert sich nicht auf Geräte oder Software, sondern soll den sicheren, kritischen und verantwortungsvollen Umgang mit digitaler

¹⁷ Europäische Kommission: Kompetenzen für den Arbeitsmarkt, 2017
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_skills-for-labour-market_de.pdf

Technologie durch Menschen unterstützen. Das Framework bietet eine umfassende Beschreibung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen, die Menschen in 5 Schlüsselbereichen benötigen.

DigComp ist ein kostenloses, flexibles Referenz-Framework, das angepasst werden kann, um die Entwicklung und das Verständnis von digitaler Kompetenz in jedem Umfeld zu unterstützen.¹⁸

1.3. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Bereiche des Arbeitsmarkts in Österreich, die markante Veränderungen aufweisen, lassen sich nicht an bestimmten Sektoren oder Branchen festmachen, sondern vielmehr an Berufsgruppen und Tätigkeiten. Die potenziell am stärksten von der Automatisierung betroffenen Berufsgruppen - rund 8,5 bis 9,0 % der Beschäftigten - sind Hilfsarbeitskräfte, Handwerker/innen, Maschinenbediener/innen und Personen in Dienstleistungsberufen. Im Gegensatz dazu sind Akademiker/innen und Führungskräfte am geringsten betroffen.

Vorhersagen zu den Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung basieren in der österreichischen Wirtschaft auf folgenden Fakten: Mehr als jedes dritte kleine oder mittlere Unternehmen (KMU) misst digitalen Technologien noch keine große Relevanz für das eigene Geschäftsmodell bei. Österreichs Mittelstand weist insgesamt nur einen geringen bis mittleren Digitalisierungsgrad auf. Der Wandel der Arbeitswelt geht jedoch weit über die digitalen Technologien hinaus: auch Trends wie Internationalisierung, Diversifizierung oder Ökologisierung werden die Berufslandschaft in Österreich in den nächsten Jahren beeinflussen.

Es ist schwierig, das **Risiko eines Job-Verlustes an bestimmten Sektoren oder Industriezweigen** festzumachen, da es eher um benachteiligte Personengruppen geht. Ein anschauliches Phänomen trifft auch auf Österreich zu: Der Handel ist sehr sichtbar für alle im Wandel. Parallele Strukturen von Internet- und stationärem Handel stellen hohe Ansprüche an MitarbeiterInnen in Einzelhandel, Außendienst und Vertrieb. Die dynamische Entwicklung des Online-Handels hat jedoch auch eine erhöhte Nachfrage nach BotInnen und BerufskraftfahrerIn zur Folge, was für Personen mit geringer Qualifizierung interessant sein kann. Ähnliche Phänomene treffen auch auf andere Sektoren zu.

Bedeutende Wachstumsbereiche des österreichischen Arbeitsmarktes wären in Österreich laut Prognosen des AMS-Qualifikationsbarometers Bau & Baunebengewerbe, Bergbau, Bürojobs,

¹⁸ Europäische Kommission: European Digital Competence Framework for Citizens (DigComp), 2017
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1315&langId=en>

Elektrotechnik, Telekommunikation & IT, Handel, Maschinenbau, Soziales & Gesundheit, sowie Tourismus und Gastgewerbe. Auch auf diese Sektoren trifft ein gemeinsamer Trend zu: **Körperliche Arbeit ist rückläufig**, da viele Berufe zunehmend von Technik geprägt sind, wohingegen schwere physische Arbeiten zunehmend von Maschinen und Anlagen übernommen werden. Die Digitalisierung hält Einzug und so sind auch geringer Qualifizierte mit den steigenden technischen Anforderungen konfrontiert, aber auch **überfachliche Kompetenzen werden immer wichtiger**: Sprachen spielen eine große Rolle, und durch die zunehmende Dienstleistungsorientierung spielen Tätigkeiten mit KundInnenkontakt eine zentrale Rolle.

In Österreich kann ein wesentlicher Einfluss auf die jüngsten Entwicklungen und technologischen Veränderungen auf die Arbeitswelt erkannt werden. **Der Trend zur Höherqualifizierung und Professionalisierung** setzt sich fort, was es Berufsgruppen mit geringeren Qualifikationsniveaus zunehmend erschwert, am Arbeitsmarkt zu bestehen. Das **Thema »Digitalisierung«** wurde von politischen Entscheidungsträgern in Österreich weit oben auf die Prioritätenliste gesetzt. Der klare Auftrag lautet, sicherzustellen dass die Bevölkerung, egal welchen Alters und welcher Herkunft und auch welchen Bildungsstatus, die Möglichkeiten hat, digitale Kompetenzen zu erwerben. Daraus ist die Digitalisierungsagentur entstanden (DIA), mit dem klaren Fokus auf Digitalisierung der Wirtschaft und hier primär der KMU, also der klein- und mittelständischen Unternehmen.

2. MASSNAHMEN FÜR EINE VERÄNDERTE ARBEITSWELT

In diesem Kapitel beschreiben wir die Maßnahmen, die Österreich derzeit umsetzt bzw. plant, um einerseits die Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt zu bewältigen und andererseits dem Problem in Hinblick auf ein Qualifikationsdefizit gegenzusteuern, welches insbesondere ArbeitnehmerInnen mit einem niedrigen Bildungsniveau betrifft.

2.1. MASSNAHMEN ZUM THEMA DIGITALISIERUNG

2.1.1. Das BMDW - Bundesministerium für Digitalisierung

Kernaufgabe des „Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort“ ist, die Digitalisierung in Österreich voranzutreiben. Vorrangige Ziele sind die Verbesserung bestehender Rahmenbedingungen, um die Gesellschaft fit für den digitalen Wandel zu machen, digitale Innovation und Technologietransfer in der Wirtschaft zu ermöglichen, sowie die österreichweite Koordination und Umsetzung von E-Government-Lösungen für Bürgerinnen, Bürger und die Wirtschaft.¹⁹

Im BMDW wurden u.a. folgende Initiativen und Projekte gestartet:

2.1.2. Digitalisierungsagentur | Digitalisation Agency

In der FFG, der Forschungsförderungsgesellschaft, wurde die „Digitalisierungsagentur“ eingerichtet, die Förderungen für KMU – kleine und mittlere Unternehmen – in Österreich vergibt, um die Digitalisierung gezielt voranzutreiben:

„Digitalisierung ist ein zentrales Zukunftsthema und betrifft als Querschnittsmaterie sämtliche Lebensbereiche. Die Digitalisierungsagentur soll als zentrale Plattform für wichtige Digitalisierungsmaßnahmen dienen, um Herausforderungen der digitalen Transformation gezielt und gemeinsam zu bewältigen.“²⁰

Diese Fördermaßnahme richtet sich an Unternehmen, allerdings mit dem dezidierten Ziel, MitarbeiterInnen digital fit zu machen und insgesamt ein positives Bewusstsein für die Chancen der Zukunft zu eröffnen, um diese aktiv nutzen zu können.

Viele heimische Betriebe wollen die Möglichkeiten der Digitalisierung nützen, wissen aber noch nicht, wie sie das Thema richtig anpacken sollen. Damit gerade Österreichs Klein- und Mittelbetriebe (KMU) ihre Digitalisierungschancen bestmöglich nutzen können, liefert die Initiative KMU DIGITAL konkrete

¹⁹ <https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/DasBMDW.html>

²⁰ <https://www.ffg.at/dia>

Hilfestellung: Die Betriebe profitieren von Förderungen für Beratung, Qualifizierung, Wissenstransfer und Weiterbildung. Das stärkt das Digitalisierungs-Know-how des gesamten Standortes und schafft wertvolle Arbeitsplätze.

In Summe wurden bereits 7.000 Betriebe mit rund 10.000 Beratungen mit diesem Programm unterstützt. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde das Programm vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) 2019 neugestaltet und geht mit einer erweiterten Umsetzungsförderung mit einem Volumen von 4 Millionen Euro in die nächste Runde.²¹

2.1.3. fit4internet - Digitale Kompetenz in der Gesellschaft

fit4internet ist ebenfalls eine Initiative der Bundesregierung und richtet sich mit Trainings im ganzen Land für den Aufbau von digitalen Kompetenzen direkt an unterschiedlichste Zielgruppen. Davon profitieren von SeniorInnen, über Berufstätige mittleren Alters mit wenig Bezug zur Informationstechnologie bis hin zu Jugendlichen. Ähnlich dem erfolgreichen Computer-Führerschein wird es Lern- und Zertifizierungsmöglichkeiten geben, um das erworbene Wissen mess- und vergleichbar zu machen.

Basis für die Messbarkeit des erworbenen Wissens ist der »DigComp«, der Digitale Kompetenzrahmen der EU, mit Expertinnen und Experten in Österreich überarbeitet wurde, um zu sehen, wo er angepasst und weiterentwickelt werden muss. Ende Jänner 2019 wurde das Digitale Kompetenzmodell für Österreich, das »DigComp 2.2 AT«, vorgestellt, das im Wesentlichen dem Digitalen Kompetenzmodell auf europäischer Ebene entspricht, also auf fünf Kompetenzbereichen aufbaut. Diese Bereiche sind

- Umgang mit Information und Daten
- Kommunikation und Kollaboration
- Erzeugung Digitaler Inhalte
- Sicherheit und
- Problemlösen

Dieser Rahmen wurde erweitert um einen so genannten »Kompetenzbereich 0 – Zugang und Konzepte«, der Grundkompetenzen über die Funktionsweisen von Internet, Smartphone, Tablet, PC et cetera enthält. Das Modell ist seit Ende Jänner 2019 vorhanden und soll nun mit „Leben gefüllt werden.“

fit4internet ist eine Maßnahme für die breite Bevölkerung, um auf digitales Alltagskompetenzniveau zu kommen, das de facto alle Menschen in Österreich haben sollten, wenn wir im Zuge der Digitalisierung

²¹ <https://www.digitalaustria.gv.at/kontakt.html>

von gesellschaftlicher Inklusion sprechen. In einem nächsten Schritt soll ein Check angeboten werden, der sowohl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitgeber als auch Institutionen, wie zum Beispiel AMS, WAFF, WKO, AK et cetera, zur Verfügung steht. Als dritten Schritt wird ein Testverfahren entwickelt, um nachweisen zu können, dass BewerberInnen auch über die jeweiligen digitalen Kompetenzen im Beruf verfügen.²²

2.1.4. Digital Campus Vorarlberg

Mit dem Ausbildungsprogramm am Digital Campus Vorarlberg werden unterschiedliche Zielgruppen angesprochen: Es gibt Angebote für Lehrerinnen und Lehrer, junge Menschen, Menschen, die in Beschäftigung, aber auch solche, die arbeitslos sind. Das beginnt bei eineinhalbtägigen Seminaren und reicht bis hin zu wirklichen Berufsausbildungen in Bereichen, in denen ein Studium oder eine Ausbildung für Softwareentwicklung notwendig sind. Es werden gezielt Aus- und Weiterbildungen zu Digital Skills angeboten. Im Großen und Ganzen gibt es fünf Ausbildungsbereiche²³.

1. Digital School: Hier geht es um die Frage, wie wir Lehrer und Lehrerinnen ausbilden, damit sie Digital Skills an die Schüler und Schülerinnen vermitteln können. Die Ausbildung selbst richtet sich an Lehrkräfte und Schulen, die ihren Unterricht verändern wollen.
2. »Digital-Master Classes«: Hier geht es um Innovation. Innovationsfähigkeit, Kreativität und Entrepreneurship sind zentral, weil von jedem und jeder von uns verlangt wird, in Zukunft eben unternehmerisch zu denken, sei es jetzt als ArbeitnehmerIn oder UnternehmerIn. Es geht darum, die Kreativität für neue Produkte, für Entwicklung von neuen Dienstleistungen, für die Veränderung von Prozessen oder auch für sich selbst zu nutzen.
3. »Talent Management in Digital Transformation«: Hier geht es darum, dass viele Unternehmen für sich noch gar nicht wirklich wissen, was genau die digitale Transformation für sie bedeutet: Welchen Bereich im Unternehmen möchten sie überhaupt digitalisieren? Welche Personalentwicklungserfordernisse ergeben sich daraus? Für diese Unternehmen und ihre MitarbeiterInnen werden maßgeschneiderte Ausbildungen angeboten.

²² Sinn und Zweck ist die Steigerung der digitalen Kompetenzen der Bevölkerung, Ulrike Domany-Funtan (Interview)

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20info%20456%20New%20Skills%2027%20Domany-Funtan%20fit4internet.pdf>

²³ Eva King (Interview) »Wir haben von Anfang bewusst entschieden, dass der Digital Campus Vorarlberg natürlich auch für Arbeitslose da sein soll«; <https://www.digitalcampusvorarlberg.at/>

4. »Coding Campus«: Hier wird eine Ausbildung zum Softwareentwickler beziehungsweise zur Softwareentwicklerin angeboten. Es wird eine ganz andere didaktische Herangehensweise, als es üblicherweise an Schulen oder Universitäten bekannt ist angewendet, und zwar mit dem Ziel jeden und jede innerhalb von fünf Monaten zum Programmierer beziehungsweise zur Programmiererin ausbilden zu können. Die TeilnehmerInnen steigen nach einem kurzen Praktikum von einem Monat dann direkt in ein (Partner-) Unternehmen ein.
5. »Digital Studies«. Bei Digital Studies geht es darum, im höheren Bildungsbereich, auf Bachelor- und Masterebene, die wesentlichen Skills zu vermitteln. Die Angebote sind berufsbegleitend und ortsunabhängig. Allein in den ersten Studiengängen nutzen 92 Studierende diese flexible Ausbildungsmöglichkeit.

2.2. MASSNAHMEN FÜR „GERINGQUALIFIZIERTE“

2.2.1. update Training

Die ÖSB-Gruppe bietet im Auftrag des AMS – Österreichisches Arbeitsmarktservice – gezielte Aus- und Weiterbildungen zum Thema Digitalisierung für Arbeitssuchende Menschen allen Alters an. Voraussetzung ist, beim AMS als arbeitssuchend gemeldet zu sein.

„In unseren Bildungsmaßnahmen betreuen, beraten und begleiten wir Menschen beim beruflichen (Wieder-)Einstieg. Wir vermitteln fachliches Wissen und soziale Qualifikationen sowie digitale Kenntnisse, die notwendig sind, um den wechselnden Anforderungen am Arbeitsmarkt standzuhalten.“²⁴

Folgende weitere Programme der ÖSB Gruppe, die österreichweit Arbeitsmarktdienstleistungen in den Bereichen Beratung, Beschäftigung und Qualifizierung anbietet, sind für unsere FYC Zielgruppe interessant:

2.2.2. Itworks Personalservice

Itworks Personalservice ist ein weiteres Programm der ÖSB-Gruppe in enger Zusammenarbeit mit dem AMS und richtet sich hauptsächlich an Arbeitssuchende mit niedriger Qualifizierung.

Itworks ist ein soziales Unternehmen, das am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen aller Altersgruppen, Ethnien und Qualifikationen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess unterstützt. Itworks baut auf

²⁴ <https://www.updatetraining.at/>

Kooperationen mit Unternehmen aller Branchen. Die Vermittlung auf Arbeitsplätze in der Wirtschaft sowie ein umfassendes Case Management für alle Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik – insbesondere für gesundheitlich beeinträchtigte Personen – ist der Kern der Beratungs- und Betreuungseinrichtungen.

Bei den Integrationsleasing- und Beschäftigungsangeboten setzt Itworks auf den Ansatz der individuellen Unterstützung für arbeitssuchende Menschen. In einer Betreuungsphase von 3 bis 6 Monaten werden die Kompetenzen der Arbeitssuchenden transparent aufbereitet und mit den wirtschaftlichen Erfordernissen von Unternehmen gematcht. Vorrangiges Ziel ist es, Menschen in ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Dabei spielt auch die Zusammenarbeit mit sozial-ökonomischen Betrieben eine wichtige Rolle.

Für Jugendliche gibt es ein spezielles Angebot: Es wird am gelungenen Übergang von der Schule in das Berufsleben gearbeitet. Für benachteiligte Jugendliche bewährt es sich, eine erste Perspektive in den eigenen Produktionsschulen zu schaffen.²⁵

2.2.3. CONTEXT – Impulse am Arbeitsmarkt

CONTEXT, ebenfalls ein Partner des Arbeitsmarktservice (AMS) ist eine weitere Bildungseinrichtung, die auf dem Gebiet der Erwachsenen – und Berufsbildung, der Beratung und des Coachings jahrelange Erfahrung hat.

Das Hauptanliegen von CONTEXT²⁶ ist es, Angebote für zeitgerechtes, wirtschaftsnahes und wertschätzendes Vorgehen bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für Unternehmen und BewerberInnen anzubieten.

Die – für unsere FYC Zielgruppe - wichtigsten Projekte im Überblick²⁷:

1. Produktionsschule Vienna: Dieses Angebot richtet sich an Jugendliche, die Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt haben. Schwerpunkte der Ausbildung liegen in den Bereichen Natur- und Kreativwerkstatt, Handwerk-Technik und den Bereich Kaufmännisches/Handel und EDV.
2. BBE „STEP2AUSTRIA“ unterstützt Personen nach der Absolvierung des Kompetenzchecks, bei der Integration am 1. Arbeitsmarkt. Die BBE richtet sich an beim AMS Wien vorgemerkte asylberechtigte Personen bzw. subsidiär Schutzberechtigte ab 18 Jahren sowie Personen mit Migrationshintergrund und hat das Ziel diese mittels einer Kombination aus Einzelsetting und zielgruppengerechten Workshop-Angeboten bestmöglich zu beraten, zu begleiten und zu

²⁵ <https://www.itworks.co.at/>

²⁶ <https://www.context.at/>

²⁷ ebenda

betreuen. Primäre Zielsetzung ist die regionale und überregionale Vermittlung in ein Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt.

3. Step2Job ist eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung, die – vor allem Menschen mit niedriger Qualifikation - dabei fördert, den Schritt zurück in die Arbeitswelt zu schaffen. Durch das Zusammenspiel eines multidisziplinären Teams kann auf die Bedürfnisse der Menschen individuell eingegangen werden. Das Angebot erstreckt sich auf die Herstellung der Arbeitsfähigkeit bis zur Integration in den Arbeitsmarkt. Es stehen den Menschen langfristige Betreuungsmöglichkeiten offen. Soziale und gesundheitliche Problemstellungen werden gemeinsam mit den Betroffenen Schritt für Schritt einer Lösung zugeführt.
4. VIA - VIELFALT, INTEGRATION, AUFBRUCH: Der Arbeitsmarkt ist für Jugendliche eine besondere Herausforderung. Junge Menschen mit erhöhtem Betreuungsaufwand finden kaum mehr einen Arbeitsplatz. Der Übergang von der Ausbildung bzw. Schule gestaltet sich für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen extrem schwierig.

VIA orientiert sich an den Möglichkeiten der TeilnehmerInnen, sowohl zeitlich als auch inhaltlich. Einer Ankommensphase bei Bedarf von wenigen Wochenstunden folgt der Aufbau einer Tagesstruktur. Berufsorientierung und schulische Nachreifung sowie soziales Kompetenztraining und Teamarbeit finden in Kleingruppen statt.

2.2.4. arbeit plus

arbeit plus ist seit 30 Jahren das Netzwerk gemeinnütziger, arbeitsmarktpolitischer Unternehmen in Österreich.

„Soziale Unternehmen sind die Unternehmensform der Gegenwart und Zukunft – daran glauben wir. Denn sie machen einen Unterschied: in ihrem Anspruch wirtschaftlich erfolgreich zu sein, in ihrem Bemühen darum, ihren sozialen Integrationsauftrag durch qualitätsvolle und existenzsichernde Beschäftigung und Beratung zu erfüllen und darum, einen nachhaltigen Beitrag zu einem ressourcenschonenden und ökologischen Gleichgewicht zu leisten.“²⁸

Dieses Netzwerk besteht aus diversen Unternehmen, die dem Anspruch folgen, wirtschaftlich erfolgreich zu sein, in ihrem Bemühen darum, ihren sozialen Integrationsauftrag durch qualitätsvolle und existenzsichernde Beschäftigung und Beratung erfüllen und einen nachhaltigen Beitrag zu einem ressourcenschonenden und ökologischen Gleichgewicht zu leisten.

²⁸ <https://arbeitplus.at/>

Eine Auflistung dieser sozial-ökonomischen Unternehmen in Österreich ist in dieser Datenbank zu finden: <https://arbeitplus.at/datenbank>

Die oben genannten Beispiele stehen nur exemplarisch für viele weitere Initiativen und Projekte, die in Österreich für verschiedene Zielgruppen angeboten werden. Abschließend ist zu sagen, dass es sehr viele, innovative Maßnahmen gibt, allerdings haben die Institutionen und Bildungsanbieter, die mit der Umsetzung betraut sind, vermehrt mit finanziellen Einschnitten zu kämpfen.

Eine Auflistung von vielen weiteren Programmen, Initiativen und Projekten finden Sie auf den folgenden Seiten dieses Reports.

2.3 EMPFEHLUNGEN FÜR GERINGQUALIFIZIERTE

„Geringqualifizierte sind eine sehr heterogene Zielgruppe und ihre Anforderungen an Basis- und Weiterbildung sind sehr unterschiedlich. Zentrale Verfahren, um auf Unterschiede einzugehen, sind der Einsatz eines sensiblen Screenings und die Bewertung der bereits vorhandenen Kompetenzen, um einerseits bereits vorhandene Kompetenzen aufzuzeigen und wertzuschätzen, andererseits um die Personen in die passenden Kurse vermitteln zu können, wo sie weder unter- noch überfordert sind.“²⁹

Diversität der Gruppe der „Geringqualifizierten“ in Österreich

Ziegler³⁰ arbeitet in ihrem Bericht zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich deutlich heraus, dass es sich hier um eine sehr heterogene Gruppe handelt und Angebote daher jeweils individuell auf die speziellen Lernbedürfnisse der einzelnen Person eingehen sollten, und zwar je nachdem, ob es sich um eine Person in einem geringqualifizierten Beruf handelt, um SchulabbrecherInnen oder um eine arbeitslose Person ohne Pflichtschulabschluss.

Dabei erwähnt sie einen sehr interessanten Punkt: *„Oft blicken diese Personen auf negative Schulerfahrungen zurück und können mit »verschulten« Weiterbildungsangeboten wenig anfangen bzw. nur schwer erreicht werden. Oft fehlt auch das Bewusstsein für vorhandene Probleme mit Grundkompetenzen, oder es herrscht ein Schamgefühl vor, Schwierigkeiten in diesem Bereich einzugestehen. Daher kann es sehr schwierig sein, Personen mit geringen Grundkompetenzen davon zu überzeugen, an Weiterbildung teilzunehmen.“*

²⁹ Petra Ziegler: Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_357_358-1.pdf

³⁰ ebenda

Zudem ist es für viele geringqualifizierte Erwachsene schwierig, neben Arbeit und Familie Zeit für Weiterbildung zu finden. Ziegler weist auch auf die Problematik hin, dass neu erworbene Kompetenzen bei Nicht-Anwendung rasch wieder verlorengehen können, was besonders auf Personen in geringqualifizierten Berufen häufig zutrifft.

Bei aktuellen Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung in Österreich bis 2020 sind die Aussichten für Geringqualifizierte pessimistischer als für Personen mit höherem Bildungsniveau: So zeichnet sich die österreichische Berufslandschaft durch eine starke Konzentration auf Tätigkeiten aus, zu deren Ausübung eine mittlere Qualifikation (ISCO Skill-Level 2 und 3) erforderlich ist: Im Jahr 2013 entfielen mehr als 70 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse (71,7 Prozent) in Österreich auf dieses Segment, gefolgt von Beschäftigungsverhältnissen (14,8 Prozent), die üblicherweise eine akademische Ausbildung (Skill-Level 4) als Qualifikation voraussetzen.

Die für diese Studie herangezogenen ExpertInnen scheinen sich in den folgenden grundsätzlichen Punkten einig zu sein:

- Eine Höherqualifizierung der von Ausgrenzung betroffenen Gruppen ist unbedingt anzustreben.
- Die Anerkennung von informellen und non-formalen Kompetenzen ist in Österreich noch zu wenig fortgeschritten. Es wird nach wie vor zu viel Wert auf formale Bildungs- und Weiterbildungsabschlüsse gelegt.
- Soziale Inklusions- und Exklusionstendenzen werden im Diskurs noch zu wenig berücksichtigt.

2.4. EMPFEHLUNGEN MIT FOKUS AUF DIGITALISIERUNG – AUS SOZIALÖKONOMISCHER SICHT

„Während die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt als Schlagwort vielfach im Fokus steht, werden damit einhergehende Inklusions- und Exklusionstendenzen vergleichsweise wenig thematisiert. Aber gerade für langzeitarbeitslose, behinderte und benachteiligte Menschen tun sich mit der Digitalisierung eine Reihe von Fragestellungen auf. Diese Menschen laufen Gefahr, komplett den Anschluss am Arbeitsmarkt zu verlieren.“³¹

Soziale Unternehmen sind ein wichtiger Ort des Lernens, um arbeitsmarktfernen Personen Teilhabe an der sozialen und digitalen (Arbeits-)Welt zu ermöglichen: Das war auch der Grundtenor der Konferenz „Soziale Unternehmen und digitale Inklusion“, die das österreichweite Netzwerk Sozialer Unternehmen „arbeit plus“ in Kooperation mit dem European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE) und

³¹ Manuela Vollmann, arbeit plus; http://www.arbeitplus-wien.at/fileadmin/media/downloads/AKTIV/AKTIV_2_2018_SCREEN.pdf

dem heimischen Sozialministerium im Rahmen des EU-Ratsvorsitzes am Freitag, den 16. November 2018 in der riverbox in Wien veranstaltete.

Gefordert wird eine „Strategie für Digitale Inklusion“, wie sie etwa Länder wie Israel sehr erfolgreich vorleben, oder aber auch ein „One Stop Shop“, der das wachsende Angebot an Beratungen, Qualifizierungen und Initiativen einfach und übersichtlich für alle zugänglich macht.

Die Digitale Inklusion bietet die Chance, für langzeitarbeitslose und benachteiligte Menschen passgenaue arbeitsmarktpolitische Angebote sowie mehr soziale Teilhabe zu schaffen. Vollmann: „Für die Sozialen Unternehmen von arbeit plus bedeutet das konkret, dass sie digitale Inklusion als strategisches Leitthema definieren und digitale Kompetenzen stärker in ihre Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen aufnehmen als bisher.“

Unterstützt wird diese Empfehlung seitens des AMS, das dazu auffordert, verbreitbare Curricula zu entwickeln, um für die KundInnen geeignete Schulungen anbieten zu können.³²

New Digital Skills – von einer technischen zu einer Gesamtbetrachtung finden

Bereits im Jahr 2009 wurde die AMS-Initiative New Skills Initiative gestartet, in der insbesondere UnternehmensvertreterInnen die Möglichkeit hatten, ihre Erfahrungen und Expertise einzubringen. Die Ergebnisse der verschiedenen Projekte in dieser Initiative fließen sowohl in die Gestaltung der Bildungs- und Berufsinformation als auch in die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für Arbeitsuchende und Beschäftigte ein.

Seit mehreren Jahren wird ein besonderes Augenmerk auf die Veränderungen durch Digitalisierung gelegt, was im Jahr 2019 in einer eigenen Workshopreihe New Digital Skills gipfelte.

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die heutigen Herausforderungen an die Aus- und Weiterbildung tiefer gehen als auf den ersten Blick vermutet. Es zeigt sich, dass die – ohne Zweifel dringend benötigten – technischen Kompetenzen nur eine Seite der Medaille sind. Unter Umständen, so spekulieren einige Experten, sind diese sogar noch die leichter beherrschbaren. Denn es ist festzustellen, dass sich durch und mit der Digitalisierung Strukturen, Prozesse und Geschäftsmodelle in einer Weise verändern, die neue Mindsets sowohl bei den MitarbeiterInnen als auch Führungskräften erfordern. Methodische, soziale und persönliche Kompetenzen gewinnen damit eine höhere Bedeutung als je zuvor – und zwar bei allen Beteiligten.

Als größte Herausforderung gilt heute nicht mehr die „Vernichtung“ ganzer Berufe durch Algorithmen und Roboter, sondern die Veränderung und Weiterentwicklung von Tätigkeiten und Anforderungen an

³² http://www.arbeitplus-wien.at/fileadmin/media/downloads/AKTIV/AKTIV_2_2018_SCREEN.pdf

Beschäftigte und Arbeitsuchende. Im Mittelpunkt stehen heute die Fragen nach den Kompetenzen, die MitarbeiterInnen in dieser sich verändernden Arbeitswelt benötigen.

Im New Digital Skills Bericht wird betont: „Digitalisierung ist nicht alles“. Es gibt auch zahlreiche andere Einflüsse auf Arbeit und Beschäftigung, die wir nicht aus den Augen verlieren sollten. Die demografische Entwicklung, die weiter zunehmende Urbanisierung, Klimawandel und Mobilität mit all ihren Wechselwirkungen sind nur einige Aspekte, die unsere Lebenswelt und die Arbeitswelt massiv verändern und Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen stellen. Abschließend wird gefordert, sich von einer rein technologiegetriebenen Sichtweise zu lösen und auf eine Gesamtbetrachtung zu fokussieren.

*„Welche Kompetenzen sind durch die Digitalisierung wichtiger geworden sind?“ Hier die gute Nachricht für uns Menschen: Durch die Digitalisierung haben – neben IT-Kenntnissen – vor allem typisch **menschliche Kompetenzen** an Bedeutung gewonnen.“³³*

2.5. EMPFEHLUNGEN MIT FOKUS AUF SOZIALE KOMPETENZEN

Ein gelungenes Kompetenzmenü wird beispielsweise in der Studie von AMS/IBW vorgeschlagen. Hier die wichtigsten Punkte in der Zusammenfassung³⁴:

Offenheit und Veränderungsbereitschaft

kristallisieren sich als zwei der wichtigsten Faktoren heraus, wenn es um die Veränderungen in der Arbeitswelt geht, und zwar branchenunabhängig (egal ob es um Verkaufsberatung, Gastfreundschaft oder IT-Wissen geht). Wer stehenbleibt, wird irgendwann nicht mehr mitkommen und daher werden laufende Schulung sowie Aus- und Weiterbildung immer notwendiger.

Kombination von Fachwissen, Prozesswissen und „Hausverstand“

MitarbeiterInnen, die mitdenken und über den Tellerrand schauen können, waren immer schon gerne gesehen und die Digitalisierung hat den Bedarf danach erhöht. MitarbeiterInnen benötigen heute ein Verständnis der Bedeutung und der Zusammenhänge (digitaler) Prozesse. Sie müssen auf dieses Verständnis auch zurückgreifen können, um Funktionsweisen, Möglichkeiten, aber auch Beschränkungen gegenüber KundInnen und KollegInnen erklären zu können.

³³ AMS/IBW: New Digital Skills Eine Initiative des AMS Österreich Ergebnisbericht, Nov. 2019
<https://newdigitalskills.at/>

³⁴ ebenda

Eine soziale, kommunikative und dynamische Unternehmenskultur

Wer in der sich rasch verändernden Arbeitswelt mithalten möchte, darf die Chance nicht ungenützt lassen, die Dynamik der Digitalisierung auch auf die Organisation, Prozesse und Abläufe zu übertragen. Vom Cluster Büro über neue Geschäftsmodelle bis hin zu neuen Unternehmensbereichen, wird übergreifend gearbeitet, was eine dynamische Teamarbeit immer nötiger macht. Möglich machen diese neuen Arbeitsweisen und Prozessorganisationen Kollaborationstools, die virtuelle Teams und gemeinsames Daten- und Wissensmanagement ebenso meistern, wie flexible Arbeitsplätze und Telearbeit bzw. Home-Office.

Erhöhte Kommunikationskompetenz – Die wirkliche Arbeit machen die Menschen!

Die neuen Strukturen und Abläufe werden von Menschen geschaffen und diese benötigen immer mehr Kommunikationskompetenz. „Digitale Etikette“ und das Wissen darüber, wer wann in welchem Medium angesprochen werden soll, wird genauso wichtig, wie die richtige Gestaltung der Informationsflüsse und Projektabläufe. Interdisziplinäre, internationale und agile Teams machen gute soziale Umgangsformen (on- und offline) und Offenheit gegenüber Anderen (sozial, kulturell) gefragt.

Grundlegende Kenntnis im Umgang mit Daten

benötigen fast alle MitarbeiterInnen. Eine gewisse Sensibilität im Umgang mit Daten ist notwendig, das betrifft insbesondere Personen- bzw. Unternehmensdaten. In der Fertigung wird vor allem die Kombination von Fachwissen und Datenauswertung im Sinne eines Plausibilitäts-Checks immer wichtiger (Können diese Daten stimmen? Was sagt mir der Hausverstand?).

Vertiefende Datenschutzkenntnisse (DSGVO) benötigen MitarbeiterInnen, die personenbezogene Daten aktiv bearbeiten und verwerten. Der Umgang mit sensiblen Unternehmensdaten (auch auf Firmengeräten) wird immer wichtiger sowie das Wissen, wie diese zu schützen sind (Schadsoftware, Fremdzugriff, Verlust etc.).

2.6. EMPFEHLUNGEN MIT FOKUS AUF SOCIAL SKILLS

*»IT-Wissen kann man schnell lernen,
Social Skills dauern länger,
und die sind bei uns immer noch wichtiger.«³⁵*

Diese Kategorisierung von Social Skills wurde im Zuge einer Befragung von IT-Experten im Projekt TeBelSi erstellt.³⁶

Aktives Zuhören

'Aktives Zuhören' bedeutet, wie der Name schon sagt, aktives Zuhören. Das bedeutet volle Konzentration auf das, was gesagt wird, und nicht nur passives "Hören" der Botschaft des Sprechers. Aktives Zuhören bedeutet Zuhören mit allen Sinnen. Neben der vollen Aufmerksamkeit für den Sprecher ist es wichtig, dass der "aktive Zuhörer" auch "gesehen" wird, um zuzuhören - sonst könnte der Sprecher zu dem Schluss kommen, dass das, worüber er spricht, für den Zuhörer uninteressant ist. Das Interesse kann dem Sprecher sowohl durch verbale als auch durch nonverbale Botschaften vermittelt werden, z.B. durch Augenkontakt, Kopfnicken und Lächeln, Zustimmung durch "Ja" oder einfach "Mmm hmm", um ihn zum Weiterreden zu ermutigen. Durch dieses "Feedback" wird sich die sprechende Person in der Regel wohler fühlen und daher leichter, offen und ehrlich kommunizieren.

Paraphrasieren

Paraphrasieren ist eine effektive Form der verbalen Rückmeldung, die man beim Zuhören verwenden kann. Dabei handelt es sich jedoch nicht einfach um Wiederholung oder "Nachplappern", sondern um das Wiederholen der Aussage einer anderen Person in Ihren eigenen Worten, um Verständnis zu gewinnen. Die Paraphrase ermöglicht es dem Zuhörer, die Bedeutung des Sprechers zu verdeutlichen, und sie vermittelt Interesse an dem, was der Sprecher sagt, und trägt dazu bei, ein unterstützendes Umfeld für das Gespräch zu schaffen.

Nonverbale Kommunikation

Die nonverbale Kommunikation umfasst die Mimik, den Ton und die Tonhöhe der Stimme, die durch Körpersprache dargestellten Gesten (Kinesik) und die physische Distanz zwischen den Kommunikatoren (Proxemik). Diese nonverbalen Signale können Hinweise und zusätzliche Informationen und

³⁵ AMS/IBW: New Digital Skills Eine Initiative des AMS Österreich Ergebnisbericht, Nov. 2019
<https://newdigitalskills.at/>

³⁶ BF/M-Bayreuth: TeBelSi, Erasmus+ Strategische Partnerschaft, 2018 – 2021; <https://www.bfm-bayreuth.de/projekte/tebevat2-0-2/>

Bedeutungen über die gesprochene (verbale) Kommunikation hinaus geben. Tatsächlich legen einige Schätzungen nahe, dass etwa 70 bis 80% der Kommunikation nonverbal ist.

Teamarbeit

Gut in einem Team zu arbeiten bedeutet: mit einer Gruppe von Menschen zusammenzuarbeiten, um ein gemeinsames Ziel oder ein gemeinsames Ergebnis auf effektive Weise zu erreichen, den anderen Mitgliedern des Teams zuzuhören, die Ideen aller, nicht nur die eigenen, zu berücksichtigen, für das Wohl der Gruppe als Ganzes zu arbeiten, ein Mitspracherecht zu haben und Verantwortung zu teilen. Ein erfolgreiches Team ist ein Team, in dem die einzigartigen Fähigkeiten und Stärken jedes Einzelnen dem Team helfen, ein gemeinsames Ziel auf die effektivste Weise zu erreichen.

Selbststudium

Das Selbststudium ist eine Lernmethode, bei der die Menschen ihr Studium selbst steuern - z.B. in der informellen Bildung und ohne direkte Aufsicht. Da die Menschen in der Lage sind, die Kontrolle darüber zu übernehmen, was (und wie) sie lernen, kann das Selbststudium für viele Menschen ein sehr wertvoller Weg zum Lernen sein. Selbststudium und Lernen in der formalen Bildung können gemeinsam genutzt werden, um den Menschen zu helfen, das Beste aus ihrer oder seiner Lernerfahrung zu machen. Zusammen helfen diese Methoden den Menschen, besser zu lernen und Informationen besser zu behalten, was das Verständnis und die Motivation fördert.

Wissensaustausch

Wissensaustausch ist der Akt des Austauschs von Informationen oder des Verständnisses zwischen Einzelpersonen, Teams, Gemeinschaften oder Organisationen. Wissen kann explizit (Verfahren und Dokumente) oder stillschweigend (intuitiv und erfahrungsbasiert) sein. Das Teilen von Wissen ist ein absichtlicher Prozess, der nicht nur das Verständnis eines Einzelnen fördert, sondern auch dazu beiträgt, ein Archiv von zugänglichem Wissen für andere zu schaffen oder zu erweitern. Das Konzept des Wissensaustauschs ist wichtig, weil es Einzelpersonen und Unternehmen hilft, angesichts von Veränderungen agiler und anpassungsfähiger zu sein, und dazu beiträgt, kontinuierliches Wachstum und Überleben zu sichern.

Stressbewältigung

Stressbewältigung ist der Prozess, durch den eine Person bewusst versucht, Stressoren und Probleme im Leben zu meistern, zu minimieren oder zu tolerieren. Gute Bewältigungsfähigkeiten verhindern, dass Stress uns unterdrückt, und helfen uns, zu gedeihen. Die häufigsten Bewältigungstechniken, die in der Umfrage 2014 der American Psychological Association zum Thema "Stress in America" identifiziert

wurden, sind: Musik hören, körperliche Aktivität, Lesen, Meditation, Beten, in die Kirche gehen, Yoga, sich massieren lassen. All diese Strategien wurden von mehr als der Hälfte der Personen, die sie anwandten, als wirksam bewertet.

Mentor-Teamkollegen

Mentoring ist eine formelle oder informelle Beziehung zwischen einem erfahrenen, sachkundigen Mitarbeiter und einem unerfahrenen oder neuen Mitarbeiter. Der Zweck eines Mentors besteht darin, dem neuen Mitarbeiter dabei zu helfen, die kulturellen und sozialen Normen der Organisation schnell aufzunehmen. Der Mentor hilft dem weiterbeschäftigten Mitarbeiter, in seiner gegenwärtigen Position zu wachsen und sich auf neue Arbeitsplätze und Karrieremöglichkeiten vorzubereiten. Ein Mentor kann einem Mitarbeiter, der neu in einem bestimmten Job oder Verantwortungsbereich ist, auch dabei helfen, schnell zu lernen, was er wissen muss, um in seinem Job und seiner Rolle erfolgreich zu sein.

Kritik annehmen

Kritik annehmen ist die Fähigkeit einer Person, konstruktive Kritik zur Verbesserung anzunehmen und dem Druck unfairer oder entmutigender Kritik standzuhalten und sich gleichzeitig zu motivieren, härter und besser zu arbeiten, anstatt aufzugeben. Kritik bezieht sich auf eine gründliche Untersuchung und Überprüfung der Handlungen oder der Arbeit einer Person, die darauf abzielt, damit verbundene Fehler, Mängel und Nachteile zu korrigieren. Menschen, die Kritik üben, werden als Kritik bezeichnet.

Offenheit für Veränderungen

Offenheit gegenüber Veränderungen bezieht sich auf den Grad der Akzeptanz und das Bewusstsein eines Individuums für die Möglichkeit, dass Veränderungen in einer Reihe von Situationen und Szenarien erforderlich sein könnten, sowie auf den Appetit oder den Antrieb, diese Veränderungen zu bewirken. Die wichtigsten Komponenten der Offenheit gegenüber Veränderungen sind: Akzeptanz der Notwendigkeit von Veränderungen, Bereitschaft, die Veränderung zu unterstützen, positiver Einfluss oder Emotionen gegenüber der Veränderung oder den möglichen Folgen der Veränderung, Appetit oder Antrieb, die Veränderung zu vollziehen oder an ihr beteiligt zu sein.

Kreativität

Kreativität bedeutet, in der Lage zu sein, sich etwas Neues auszudenken. Kreatives Denken ist also die Fähigkeit, etwas - einen Konflikt zwischen Mitarbeitern, einen Datensatz, ein Gruppenprojekt - auf neue Weise zu betrachten. Kreatives Denken bedeutet, etwas auf eine neue Art und Weise zu betrachten. Das ist die eigentliche Definition von "Denken über den Tellerrand hinaus". Kreative Menschen haben die

Fähigkeit, neue Wege zu finden, um Aufgaben zu erfüllen, Probleme zu lösen und Herausforderungen zu meistern. Sie bringen eine neue, manchmal auch unorthodoxe Perspektive in ihre Arbeit ein. Diese Denkweise kann Abteilungen und Organisationen helfen, sich in produktivere Richtungen zu bewegen.

Einfühlungsvermögen

Empathie ist das Bewusstsein für die Gefühle und Emotionen anderer Menschen. Sie ist ein Schlüsselement der emotionalen Intelligenz, der Verbindung zwischen sich selbst und anderen, denn sie ist die Art und Weise, wie wir als Individuen verstehen, was andere erleben, als ob wir es selbst empfinden würden. Einfühlungsvermögen ist die Fähigkeit, sich "in die Lage eines anderen Menschen hineinzusetzen" - die Situation, Wahrnehmungen und Gefühle des anderen aus seiner Sicht zu verstehen.

2.7. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Die in Österreich am meisten benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten: Hafelekar beschäftigt sich bereits seit vielen Jahren mit der Zielgruppe der sogenannten „niedrig Qualifizierten“, die es generell schwierig haben auf dem Arbeitsmarkt. Durch die zusätzlichen Anforderungen die Digitalisierung und Automatisierung mit sich bringen, kommen neue Herausforderungen auf diese Gruppe zu. **Kritisch anzumerken ist, dass in Österreich die Anerkennung von informalen und non-formalen Kompetenzen noch am Anfang steht.** Aus Erfahrung wissen wir, dass formale Bildungsabschlüsse noch immer als sehr wichtig erachtet werden und erst langsam ein Umdenken beginnt.

Die wichtigsten Maßnahmen zum Thema Digitalisierung: In Österreich wurde das Bundesministerium für Digitalisierung (BMDW) eingerichtet, um die Digitalisierung breitflächig voranzutreiben. Im BMDW – auf Ministeriumsebene - wurden u.a. folgende Initiativen und Projekte gestartet:

- Digitalisierungsagentur | Digitalisation Agency
- fit4internet - Digitale Kompetenz in der Gesellschaft
- DigComp 2.2 AT
- Digital Campus Vorarlberg

Maßnahmen für „Geringqualifizierte“ sind vielfältig, hier einige Best-Practice Beispiele, wie oben ausführlich beschrieben:

- update Training
- Itworks Personalservice
- CONTEXT – Impulse am Arbeitsmarkt, etc.

Empfehlungen für gering qualifizierte Arbeitskräfte in Österreich: Die für diese Studie herangezogenen ExpertInnen scheinen sich in den folgenden grundsätzlichen Punkten einig zu sein: **1) Eine Höherqualifizierung der von Ausgrenzung betroffenen Gruppen ist unbedingt anzustreben. 2) Die Anerkennung von informellen und non-formalen Kompetenzen ist in Österreich noch zu wenig fortgeschritten.** Es wird nach wie vor zu viel Wert auf formale Bildungs- und Weiterbildungsabschlüsse gesetzt. **3) Soziale Inklusions- und Exklusionstendenzen** werden im Diskurs noch zu wenig berücksichtigt.

Empfehlungen mit Fokus auf Digitalisierung – aus sozialökonomischer Sicht: Soziale Unternehmen sind ein wichtiger Ort des Lernens, um arbeitsmarktfernen Personen Teilhabe an der sozialen und digitalen (Arbeits-)Welt zu ermöglichen: Gefordert wird eine „Strategie für Digitale Inklusion“, welche die Chance

bietet, für langzeitarbeitslose und benachteiligte Menschen passgenaue arbeitsmarktpolitische Angebote sowie mehr soziale Teilhabe zu schaffen.

New Digital Skills – von einer technischen zu einer Gesamtbetrachtung finden: Seit mehreren Jahren wird ein besonderes Augenmerk auf die Veränderungen durch Digitalisierung gelegt, was im Jahr 2019 in einer eigenen Workshopreihe „New Digital Skills“ gipfelte. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die heutigen Herausforderungen an die Aus- und Weiterbildung tiefer gehen als auf den ersten Blick vermutet. Es zeigt sich, dass die – ohne Zweifel dringend benötigten – technischen Kompetenzen nur eine Seite der Medaille sind. Unter Umständen, so spekulieren einige Experten, sind diese sogar noch die leichter beherrschbaren. Denn es ist festzustellen, dass sich durch und mit der Digitalisierung Strukturen, Prozesse und Geschäftsmodelle in einer Weise verändern, die neue Mindsets sowohl bei den MitarbeiterInnen als auch Führungskräften erfordern. Methodische, soziale und persönliche Kompetenzen gewinnen damit eine höhere Bedeutung als je zuvor – und zwar bei allen Beteiligten.

Im New Digital Skills Bericht wird betont: „Digitalisierung ist nicht alles“. Es gibt auch zahlreiche andere Einflüsse auf Arbeit und Beschäftigung, die wir nicht aus den Augen verlieren sollten. Die demografische Entwicklung, die weiter zunehmende Urbanisierung, Klimawandel und Mobilität mit all ihren Wechselwirkungen sind nur einige Aspekte, die unsere Lebenswelt und die Arbeitswelt massiv verändern und Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen stellen. Abschließend wird gefordert, sich von einer rein technologiegetriebenen Sichtweise zu lösen und auf eine Gesamtbetrachtung zu fokussieren.

3. THEORETISCHER ANSATZ ZUR VALIDIERUNG VON LERNEN

3.1. DEFINITION VON FORMALEM UND NON-FORMALEM LERNEN

Im vorliegenden Projekt werden wir von den folgenden Definitionen ausgehen, die sich an der „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“ anlehnen³⁷:

Formales Lernen

bezeichnet einen Lernprozess, der in einem organisierten und strukturierten, speziell dem Lernen dienenden Kontext (Schule, Hochschule, ...) stattfindet. In der Regel führt dies zum Erwerb einer Qualifikation in Form eines Zeugnisses oder Befähigungsnachweises. Zum formalen Lernen gehören Systeme der allgemeinen Bildung, der beruflichen Erstausbildung und der Hochschulbildung.

Non-formales Lernen

bezeichnet einen Lernprozess, der im Rahmen planvoller Tätigkeiten (in Bezug auf Lernziele und Lernzeit) stattfindet und bei dem das Lernen in einer bestimmten Form unterstützt wird (zum Beispiel im Rahmen eines Lehrer-Schüler-Verhältnisses). Es kann Programme zur Vermittlung von im Beruf benötigten Fähigkeiten, für die Alphabetisierung von Erwachsenen und die Grundbildung von Schulabbrechern umfassen. Typische Beispiele für nichtformales Lernen sind die innerbetriebliche Weiterbildung, mit der Unternehmen die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter verbessern, etwa in der Informations- und Kommunikationstechnik. Außerdem strukturiertes Online-Lernen (zum Beispiel durch Nutzung offener Bildungsressourcen) und Kurse, die Organisationen der Zivilgesellschaft für ihre Mitglieder, ihre Zielgruppe oder die Allgemeinheit organisieren.

Informelles Lernen

bezeichnet einen Lernprozess, der im Alltag – am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit – stattfindet und in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert ist. Es ist aus Sicht des Lernenden möglicherweise nicht beabsichtigt. Beispiele für durch informelles Lernen erzielte Lernergebnisse sind Fähigkeiten, die man sich durch Lebens- und Berufserfahrung aneignet.

³⁷ BMWFV - Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Wien 2017
https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

Dazu gehören die am Arbeitsplatz erworbene Fähigkeit, ein Projekt zu leiten, Sprachkenntnisse aus einem Auslandsaufenthalt oder interkulturelle Fähigkeiten, außerhalb des Arbeitsplatzes erlangte informations- und kommunikationstechnische Fertigkeiten sowie Fähigkeiten, die durch freiwillige, kulturelle oder sportliche Aktivitäten, Jugendarbeit oder Tätigkeiten zu Hause (zum Beispiel Kinderbetreuung) erworben wurden.

3.2. CHARAKTERISTIK DES FORMALEN UND NON-FORMALEN LERNENS IN ÖSTERREICH

„In Österreich wird formalen Bildungsabschlüssen aus dem schulischen, berufsbildenden oder hochschulischen Bereich traditionell große Bedeutung beigemessen. Auch die Angebote der nicht-formalen Bildung, insbesondere aus dem Bereich des gut ausgebauten Systems der Erwachsenenbildung, werden zunehmend in Anspruch genommen und akzeptiert. Daneben sind informell erworbene Kompetenzen – beispielsweise am Arbeitsplatz, in der Freizeit oder im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeit – bisweilen nicht ausreichend sichtbar und folglich nicht gebührend anerkannt.“³⁸

Charakteristisch für Österreich ist, dass formales Lernen – sowohl in der Gesellschaft als auch bei ArbeitgeberInnen - immer noch von fundamentaler Bedeutung ist, non-formal erworbene Kompetenzen eher als Erweiterung des formalen Lernens angesehen werden und informelles Lernen oft gar nicht als „Lernen“ wahrgenommen wird.

Österreich ist bezüglich des Bildungssystems und alternativer Lernformen durchaus als konservativ und traditionalistisch einzustufen. Die Validierung von Lernergebnissen steckt in Österreich noch in den Kinderschuhen. ExpertInnen der Bildungslandschaft kritisieren diese Umstände vermehrt und fordern eine zügige Weiterentwicklung von Validierungsstrategien.

Hier zentrale Forderungen von ExpertInnen³⁹, die für geringqualifizierte Arbeitskräfte besonders wichtig sind:

Gemeinsames Vermitteln von Grund- und beruflichen Kompetenzen

Innovative Lernmethoden, wie z. B. das gemeinsame Vermitteln von Grundkompetenzen und beruflichen Kompetenzen, können schnelleres Lernen unterstützen, das durch die Verbindung zum konkreten beruflichen Tun deutlich macht, warum Weiterbildung sinnvoll ist. Dabei geht es darum, dass

³⁸ BMWFV - Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Wien 2017 https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

³⁹ vgl. Ziegler, Petra: Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung, 2016, online verfügbar unter: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_357_358.pdf

die Inhalte in einem anwendungsorientierten Kontext vermittelt werden, sodass die TeilnehmerInnen rasch sehen können, dass sich ihre Grundkompetenzen verbessern und wofür diese benötigt werden. Insbesondere für Geringqualifizierte kann ein praxisorientierter Ansatz erfolgversprechend sein, da nicht isoliert in einem Kursraum Grundkompetenzen nachgeholt werden, sondern praktische Erfahrungen in Unternehmen gesammelt und die Vorteile von verbesserten Grundkompetenzen im beruflichen Kontext sichtbar werden. Gleichzeitig verfestigen sich Inhalte, wenn sie in einer praktischen Umgebung ausgeübt werden, oft besser, als wenn diese nur in einem schulischen Kontext vermittelt werden.

Berücksichtigung der Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes

Das Einbeziehen von Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes in die Entwicklung der Kursangebote wird in verschiedenen Ländern angewandt: Vor allem in den USA wird die regionale Nachfrage nach Arbeitskräften bei der Ausbildung von Geringqualifizierten berücksichtigt sowie darauf geachtet, bereits während der Ausbildung Kontakte zu Unternehmen vor Ort zu etablieren. Durch das Einbeziehen der Bedürfnisse vor Ort werden die TeilnehmerInnen für Berufe ausgebildet, die in der Umgebung nachgefragt sind und können sich gute Chancen ausrechnen nach Abschluss der Ausbildung den Übergang in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

Ziegler betont in Ihrer Studie, dass auch in Österreich mit dem so genannten »AMS Standing Committee on New Skills« regelmäßig erhoben wird, welche Aus- und Weiterbildungsanforderungen Unternehmen in ausgewählten Branchen haben, um auf diese Anforderungen besser eingehen zu können. Sie merkt kritisch an, dass noch stärker auf Kooperationen mit Unternehmen gesetzt werden sollte, indem z. B. arbeitssuchende TeilnehmerInnen an Weiterbildungskursen, Praktika oder Schnuppertage in Unternehmen in der Region absolvieren könnten.

Forcieren der post-sekundären Aus- und Weiterbildung

Personen mit geringen Kompetenzen wird in Österreich bisher wenig Unterstützung angeboten, von der Basisbildung in die berufliche Weiterbildung bis hin zur post-sekundären Aus- und Weiterbildung zu gelangen bzw. ihnen den Zugang zu entsprechenden Programmen zu erleichtern – dieser Übergang könnte reibungsloser und transparenter gestaltet werden.

In den USA auch in Finnland ist die Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung deutlicher weiterentwickelt. In Österreich könnte – so Ziegler - der Zugang für Personen aus der Basisbildung, aber auch der beruflichen Bildung, hier insbesondere aus der Lehre und den Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS), zu post-sekundären bzw. akademischen Aus- und Weiterbildungen noch deutlich verbessert bzw. der Übertritt zusätzlich unterstützt werden.

Anerkennung/Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

Als Best-Practise Beispiel im Bereich der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen nennt Ziegler Finnland, wo schon in den 1990er Jahren begonnen wurde, berufliche Qualifikationen lernergebnisorientiert zu beschreiben, sowie Verfahren entwickelt wurden, non-formal und informell erworbene Kompetenzen formal anzuerkennen. Eine Modularisierung der Kursinhalte wird in Finnland im Rahmen der kompetenzbasierten Qualifikationen als Möglichkeit angeboten, Teile von beruflichen Qualifikationen, z. B. durch Anerkennung von bereits vorhandenen Kompetenzen oder durch Kompetenznachweise am Arbeitsplatz, validieren zu können. Dies kann vor allem für Geringqualifizierte interessant sein, die aufgrund von Arbeitserfahrung Kompetenzen aufweisen, die bisher aber nicht anerkannt wurden.

Auch in Österreich wird in manchen Programmen und Initiativen modular gearbeitet, wie z. B. beim AMS-Programm »Kompetenz mit System«, wo ebenfalls Teilbereiche für einzelne Lehrberufe modular erworben werden können. Ein klarer Unterschied ist allerdings, dass in Finnland sämtliche berufliche Qualifikationen (insgesamt mehr als 370 Qualifikationen) kompetenzbasiert beschrieben und anerkannt werden können, wohingegen dies in Österreich derzeit nur für einige wenige Lehrberufe möglich ist. Eine Ausweitung der vorhandenen Möglichkeiten auf alle rund 200 Lehrberufe, kann daher klar empfohlen werden.⁴⁰

3.3. METHODEN ZUR VALIDIERUNG DES FORMALEN UND NON-FORMALEN LERNENS

In diesem Punkt geben wir einen Überblick über die Validierungs- und Transparenzinstrumente auf EU-Ebene:

3.3.1. ESCO als Grundlage für die Beschreibung von Kompetenzprofilen

Zur Überbrückung der Kluft zwischen der Welt der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung und dem Arbeitsmarkt, entwickelte die Europäische Kommission ESCO⁴¹. Durch die Einführung einer Standardterminologie für Berufe, Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen kann ESCO die Bildungs- und Ausbildungssysteme und den Arbeitsmarkt dabei unterstützen, die Verfügbarkeit der erforderlichen Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen besser zu ermitteln und zu verwalten. Ihr

⁴⁰ vgl. Ziegler, Petra: Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung, 2016, online verfügbar unter: https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_357_358.pdf

⁴¹ <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

mehrsprachiger Charakter erleichtert eine erhöhte internationale Transparenz und Zusammenarbeit im Bereich der Fertigkeiten und Qualifikationen.

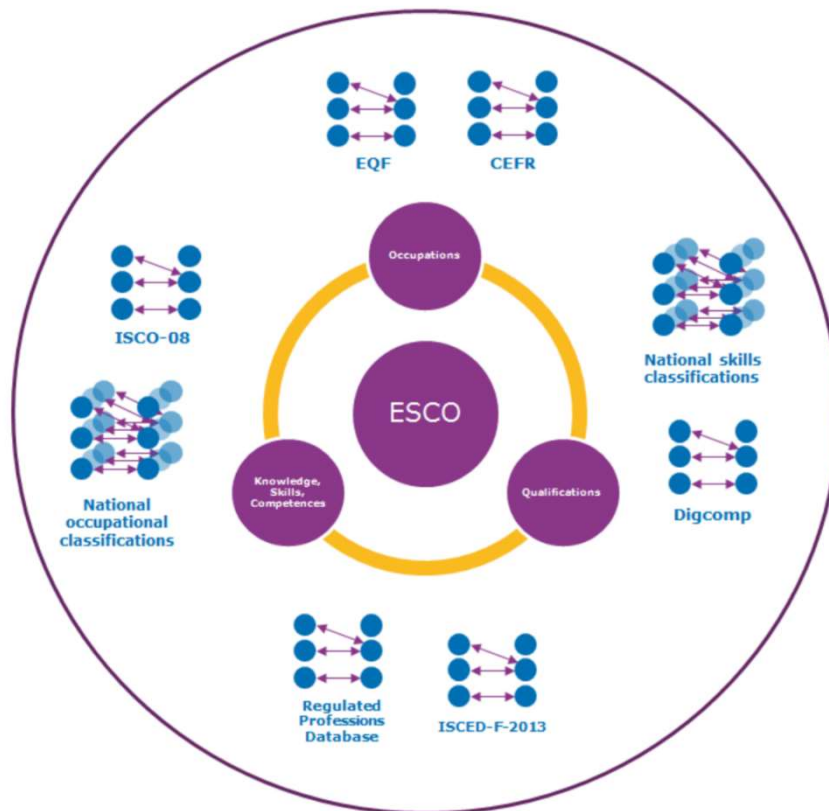
Allerdings vermittelt Bildung den Menschen Qualifikationen, die von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich sind. Qualifikationen halten nicht immer mit der Entwicklung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen Schritt, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden. Die Arbeitsverwaltungen verwenden nicht die gleichen IT- und Klassifizierungssysteme, um Informationen über Angebot und Nachfrage von Arbeitsplätzen zu verwalten.

Vorteile für unsere Projekt- und FYC-Kundengruppe:

- Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen können ESCO bei der Lehrplanentwicklung und -bewertung einsetzen.
- Andere Organisationen, die Qualifikationen entwickeln und/oder vergeben, können ESCO verwenden, um die Lernergebnisse ihrer Qualifikationen auszudrücken, neu entstehende Qualifikationsanforderungen zu reflektieren und das Verständnis ihrer Qualifikationen über Grenzen hinweg zu erleichtern.
- Personalmanager und Personen, die Berufsberatung anbieten, können ESCO zur Verbesserung der Planung und zur genaueren Erstellung von Eignungs- oder Fähigkeitstests und für die Ermittlung von Fähigkeiten und Interessen einsetzen.

3.3.2. ESCO & verwandte Transparenzinstrumente der EU

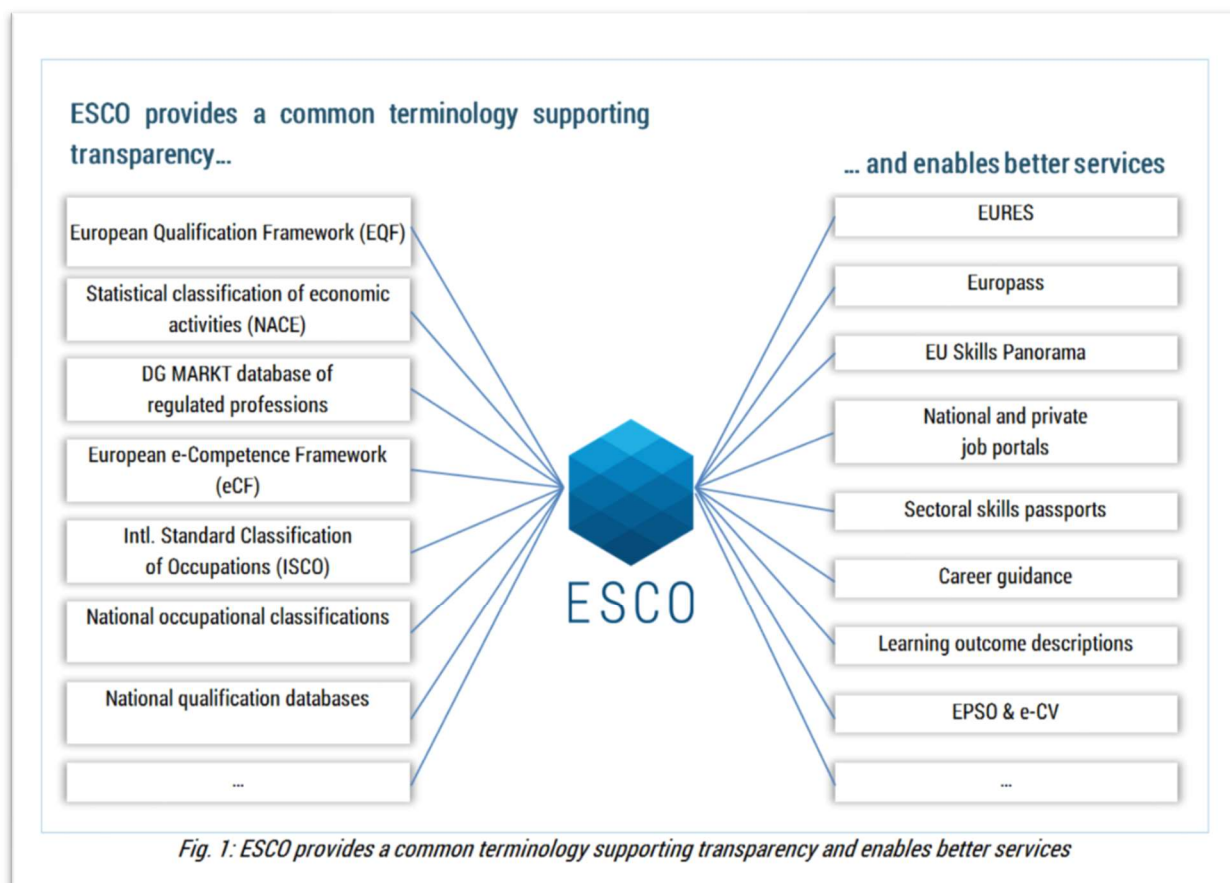
ESCO unterstützt andere von der Europäischen Kommission entwickelte Initiativen, die darauf abzielen, den Arbeitsmarkt und die Bildungssysteme transparenter zu machen, die Mobilität zu fördern und gleichberechtigte Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu schaffen. Interessierte Parteien können sich bei ESCO auf ihre Klassifizierung beziehen. Dies geschieht in der Regel durch die Erstellung von Mapping-Tabellen, die eine Beziehung zwischen jedem Konzept in ihrer Klassifikation und einem Konzept in ESCO herstellen. Folglich kann jede Partei, die ESCO v1 oder eine Klassifikation verwendet, die darauf abgebildet ist, Informationen über Systeme und Sprachbarrieren hinweg austauschen.

Abbildung 1: ESCO⁴²

Die Aktivitäten der Mitgliedstaaten und der Kommission im Bereich der reglementierten Berufe spiegeln sich in ESCO wider. Da ESCO auf den Realitäten des Arbeitsmarkts basiert, nutzt das System die Informationen der Datenbank der Kommission für reglementierte Berufe über den Zugang zu Berufen oder den Umfang ihrer Ausübung in den Mitgliedstaaten. ESCO verlinkt zwar zu Informationen über den regulatorischen Aspekt von Berufen, aber zielt nicht darauf ab, den Zugang zu Berufen zu regulieren oder ihren Tätigkeitsbereich zu definieren.

Durch die Verknüpfung von Transparenzinstrumenten bietet ESCO ein klareres und vollständigeres Bild von arbeitsmarkt- und bildungsbezogenen Informationen. Das daraus resultierende Produkt wird durch den Linked-Open-Data-Ansatz praktischen Instrumenten zur Verfügung gestellt. Dies gewährleistet einen guten Zugang für Eigentümer von Arbeitsmarktsystemen, die durch ESCO ihr Dienstleistungsangebot verbessern können (siehe Abb. 1).

⁴² <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/0a89839c-098d-4e34-846c-54cbd5684d24>

Abbildung 2: ESCO provides a common terminology supporting transparency⁴³

ESCO, v0 veröffentlicht im Oktober 2013, wird regelmäßig aktualisiert und ist auf dem ESCO-Portal öffentlich und kostenlos zugänglich: <https://ec.europa.eu/esco>

3.3.3. ECVET - Lernergebnisse & Validierung

"Vereinfacht ausgedrückt ist ECVET ein System, das Lernerfahrungen in der Berufsbildung in Einheiten von Lernergebnissen übersetzt, die sich zu einer Qualifikation auf der Grundlage von ECVET-Punkten aufbauen. Dieses System erhöht die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssträngen, da es parallel zu seinem Pendant ECTS-System in der Hochschulbildung eingesetzt werden kann. Das ECVET ist ein neues europäisches Instrument zur Förderung des lebenslangen Lernens. Es soll die Anerkennung und Übertragbarkeit vollständiger beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse oder beruflicher Teilqualifikationen über die Grenzen hinweg erleichtern und damit die europaweite Mobilität von Studierenden im Bereich der beruflichen Bildung fördern und erleichtern. Der gesamte Prozess wird durch Instrumente und einen methodologischen technischen Rahmen koordiniert, der einen systematischen Weg zur Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses sowie eine benutzerfreundliche Sprache für

⁴³⁴³ <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/89a2ca9a-bc79-4b95-a33b-cf36ae1ac6db>

Transparenz bei der Übertragung und Anerkennung von Lernergebnissen von Lerneinheiten darstellen sollte".⁴⁴

3.3.4. EQF - Europäischer Qualifikationsrahmen

Im Zusammenhang mit dem EQR wird Wissen als theoretisch und/oder faktisch beschrieben. Fertigkeiten werden als kognitiv (einschließlich der Anwendung von logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (einschließlich manueller Geschicklichkeit und der Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben. ECVET ist sozusagen der wichtige Rahmen, in den EQR und NQR über verschiedene Instrumente eingebettet sind, wobei die Beschreibung von Lernergebnissen der zentrale Punkt ist.

Die Qualifikationssäule des ESCO wird in einer Weise entwickelt, die mit dem EQF konsistent ist. Dadurch kann auf den Ergebnissen aufgebaut werden, die während der Arbeit am EQF erzielt wurden. Nationale Qualifikationsdatenbanken werden eine wertvolle Quelle für ESCO sein.⁴⁵

Damit schließt sich der Kreis, wie der EQF in diese Art von Metasystemen eingebettet werden kann. Doch sehen wir uns die Idee des EQF einmal genauer an:

Der EQR ist ein Instrument für Transparenz, Vergleichbarkeit und Übersetzung, das es ermöglicht, die verschiedenen nationalen Qualifikationen in ganz Europa zu vergleichen und zu verstehen. Er umfasst das gesamte Bildungs- und Ausbildungssystem, von der allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildung über die Hochschulbildung bis hin zum nicht-formalen und informellen Lernen. Zweck des EQR und seiner Einteilung in acht Referenzniveaus ist es, den Bildungssystemen der Mitgliedstaaten als Bezugsrahmen für die Abbildung ihrer nationalen Qualifikationen zu dienen. Dieser Rahmen definiert acht Niveaus, die das gesamte Spektrum der Bildungsabschlüsse abdecken sollen. Jedes Niveau wird durch "Deskriptoren" definiert. Diese Deskriptoren beziehen sich nicht auf Aspekte wie die Ausbildungsdauer, den Ort der Ausbildung, sondern auf die Ergebnisse von Lernprozessen, d.h. auf das, was ein Lernender am Ende seines Bildungs- oder Ausbildungsprogramms versteht und zu tun in der Lage ist.

"Der EQR definiert Lernergebnisse als Wissen, Fertigkeiten und Kompetenz. Wissen wird als theoretisches und/oder faktisches Wissen beschrieben. Fertigkeiten werden als kognitiv (einschließlich der Anwendung von logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (einschließlich manueller

⁴⁴ ECVET in Europe, <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5556>

⁴⁵ https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/European_Qualifications_Framework__40_EQF_41

Geschicklichkeit und der Anwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben. Im Kontext des EQR wird Kompetenz im Sinne von Verantwortung und Autonomie beschrieben. Mit steigendem Niveau wird die Beschreibung der erforderlichen wissens-, fähigkeits- und kompetenzbezogenen Aspekte immer anspruchsvoller, umfassender und komplexer. Während Stufe 1 durch grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten und ein geringes Maß an Autonomie und Verantwortung gekennzeichnet ist, umfasst Stufe 8 Fachwissen, hochspezialisierte Fertigkeiten und ein hohes Maß an Autonomie und Verantwortung".⁴⁶

Die nationale Umsetzung der Qualifikationsrahmen (meist als NQR bezeichnet) ist zwangsläufig komplex, da sie auf sozialen und kulturellen Traditionen und den Institutionen des jeweiligen Landes basieren müssen. Die EQR-Empfehlung verlangt, dass die Verbindung zwischen den nationalen Qualifikationsniveaus und den Niveaus des EQR auf der Grundlage von Lernergebnissen definiert wird. Es wird weithin anerkannt, dass es keinen gemeinsamen Ansatz bei der Verwendung von Lernergebnissen gibt; ein gemeinsames Verständnis der wichtigsten Konzepte und Grundsätze würde jedoch die Umsetzung gemeinsamer europäischer Instrumente wie EQF, ECVET und ECTS, die alle auf Lernergebnissen basieren, erleichtern.

"Die Diskussionen auf europäischer und nationaler Ebene haben auch die Notwendigkeit einer gemeinsamen Grundlage in Bezug auf Lernergebnisse hervorgehoben, damit die Instrumente auf europäischer Ebene (EQF, ECVET, die sich entwickelnden Taxonomien von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen) effizient funktionieren können. Dies bedeutet nicht, dass es einen gemeinsamen Ansatz für die Definition und Nutzung von Lernergebnissen in allen Ländern geben sollte. Wie oben erläutert, würde ein solch restriktiver Ansatz wichtige Unterschiede in der Art und Weise, wie Lernen in den nationalen Systemen beschrieben werden kann, nicht berücksichtigen".

3.3.5. Europäischer e-Kompetenzrahmen (e-CF)

Der „European e-Competence Framework (e-CF)“⁴⁷ ist ein gemeinsamer europäischer Rahmen für IKT-Fachleute in allen Industriesektoren. Der Europäische e-Competence Framework Version 3.0 (CWA 16234) wird in vier Teilen veröffentlicht, die kostenlos von der CEN-Website (www.cen.eu) oder der e-CF-Website www.ecompetences.eu heruntergeladen werden können.

Das Rahmenwerk, die Benutzerleitlinien und Muster-Fallstudien sind in englischer, deutscher, französischer und italienischer Version erhältlich.

⁴⁶ Linking of ECVET – EQF/NQF – Europass: www.ecvet-info.at

⁴⁷ e-CF brochure by CEN (European Committee for Standardization), www.cencenelec.eu

Der Europäische e-Competence Framework ist ein Bestandteil der Strategie der Europäischen Union zu "e-Skills für das 21. Jahrhundert". Er unterstützt auch wichtige politische Ziele der "Großen Koalition für digitale Fertigkeiten", die im März 2013 ins Leben gerufen wurde. Es wird als ein sehr nützliches Instrument zur Förderung digitaler Fertigkeiten und der länderübergreifenden Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen sowie zur Förderung der IKT-Professionalität in Europa beworben.

Die Europäischen IKT-Berufsprofile (CWA 16458:2012) sind ein Satz von 23 Profilen, die als Referenz oder als Ausgangspunkt für die Entwicklung weiterer Profile verwendet werden können. Auf dieses Dokument kann auch (kostenlos) über die CEN-Website und die e-CF-Website zugegriffen werden.

"Angesichts der wachsenden Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Kontext der globalen Wirtschaft und des enormen Potenzials dieses Sektors im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsplätzen besteht Bedarf an einem gemeinsamen Rahmen, der es IKT-Fachleuten ermöglicht, ihre Fähigkeiten zu beschreiben und weiterzuentwickeln, und der es Unternehmen und Arbeitgebern auch ermöglicht, festzustellen, welche Personen über die von ihnen benötigten Fähigkeiten verfügen."⁴⁸

Die Version des Europäischen e-Competence-Rahmens (e-CF) bietet eine Referenz von 40 Kompetenzen, wie sie am Arbeitsplatz der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) erforderlich sind und angewandt werden, wobei eine gemeinsame Sprache für Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeitsniveaus verwendet wird, die in ganz Europa verstanden werden kann. Als erste sektorspezifische Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) ist der e-CF so konzipiert, dass er von IKT-Dienstleistungs-, Nutzer- und Zulieferunternehmen, für Manager und Personalabteilungen (HR), für Bildungseinrichtungen und Ausbildungsgremien einschließlich der Hochschulbildung, für Marktbeobachter und politische Entscheidungsträger sowie für andere Organisationen im öffentlichen und privaten Sektor verwendet werden kann.

Der e-CF wurde durch einen Prozess der Zusammenarbeit zwischen Experten und Interessenvertretern aus vielen verschiedenen Ländern entwickelt. Die aktuelle Version 3.0 zeichnet sich durch einen insgesamt ausgereiften Rahmen aus und baut auf vielfältigen Anwendungserfahrungen in der Praxis auf.

⁴⁸ e-CF brochure by CEN (European Committee for Standardization), www.cencenelec.eu

3.3.6. DIGCOMP - Der digitale Kompetenzrahmen

Der Europäische Rahmen für digitale Kompetenz, auch bekannt als DigComp⁴⁹, bietet ein Werkzeug zur Verbesserung der digitalen Kompetenz der Bürger. Heutzutage bedeutet digital kompetent zu sein, dass Menschen Kompetenzen in allen Bereichen von DigComp haben müssen.



Abbildung 3: DIGCOMP - Der digitale Kompetenzrahmen⁵⁰

Das Digital Competence Framework hilft, die digitalen Fähigkeiten der Bürger zu überwachen und die Entwicklung von Lehrplänen zu unterstützen.

Für politische Entscheidungsträger kann es von Vorteil sein, zu wissen, wo die Bürger auf Länderebene für digitale Kompetenz stehen. Der EU-weite Digital Economy and Society Index (DESI) bietet einen Indikator für digitale Kompetenzen, der das DigComp-Rahmenwerk verwendet.

Der Indikator "digitale Fertigkeiten" ist ein Teil der vielen Indikatoren zur Messung des Humankapitals, das benötigt wird, um die Möglichkeiten, die eine digitale Gesellschaft bietet, nutzen zu können. Das Digital Agenda Scoreboard bietet ein Online-Tool zur interaktiven Ansicht der Daten.

DigComp beschreibt, welche Kompetenzen heute benötigt werden, um digitale Technologien selbstbewusst, kritisch, kooperativ und kreativ zu nutzen, um Ziele in Bezug auf Arbeit, Lernen, Freizeit, Integration und Teilnahme an unserer digitalen Gesellschaft zu erreichen.

⁴⁹ DigComp into Action - Get inspired, make it happen; Publications Office of the European Union, 2018

⁵⁰ ebenda

T.1 DigComp competence areas and competences	
COMPETENCE AREAS	COMPETENCES
1. Information and data literacy	1.1 Browsing, searching and filtering data, information and digital content 1.2 Evaluating data, information and digital content 1.3 Managing data, information and digital content
2. Communication and collaboration	2.1 Interacting through digital technologies 2.2 Sharing through digital technologies 2.3 Engaging in citizenship through digital technologies 2.4 Collaborating through digital technologies 2.5 Netiquette 2.6 Managing digital identity
3. Digital content creation	3.1 Developing digital content 3.2 Integrating and re-elaborating digital content 3.3 Copyright and licences 3.4 Programming
4. Safety	4.1 Protecting devices 4.2 Protecting personal data and privacy 4.3 Protecting health and well-being 4.4 Protecting the environment
5. Problem solving	5.1 Solving technical problems 5.2 Identifying needs and technological responses 5.3 Creatively using digital technologies 5.4 Identifying digital competence gaps

Abbildung 4: DigComp Bereiche und Kompetenzen⁵¹

3.3.7. Nationale Validierungsstrategie in Österreich

In Österreich gibt es keinen einheitlichen Rechtsrahmen, der die Validierung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen regelt. Es gibt auch kein allgemeines individuelles Recht für Einzelpersonen auf Zugang zu Validierungsinitiativen. Die Zugangsvoraussetzungen werden für jede Initiative gesondert definiert. Mit der Entwicklung einer expliziten nationalen Strategie, die alle Bereiche der Validierung nicht-formalen und informellen Lernens umfasst, wurde erst vor kurzem begonnen.

Die nationalen Entwicklungen hin zu einer nationalen Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens begannen 2013 und sind sowohl mit der österreichischen Strategie für Lebenslanges Lernen (LLL: 2020, 2011) als auch mit der Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) eng verbunden. Die Ratsempfehlung zur Validierung sowie die Implementierung des Europäischen Leistungspunktesystems in der Berufsbildung (ECVET) spielen in diesem Prozess ebenfalls eine wichtige Rolle. Zur Unterstützung der sektorübergreifenden Koordination

⁵¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>

wurden Lenkungs- und Arbeitsgruppen eingerichtet. Seit der Bestandsaufnahme 2014 haben wichtige Entwicklungen stattgefunden, insbesondere in Bezug auf die nationale Validierungsstrategie und die Umsetzung des NQR. Bisher gibt es in Österreich keinen einheitlichen Rahmen für die Validierung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen.⁵²

Im Jahr 2013 wurde eine Arbeitsgruppe (verbunden mit Aktionslinie 10 und Maßnahme 10.3 der Strategie Lebenslanges Lernen (LLL): 2020) für die Entwicklung einer nationalen Validierungsstrategie eingerichtet. Im Jahr 2015 wurde ein Konsultationsdokument für die nationale Validierungsstrategie (einschließlich der Hauptziele und -maßnahmen) veröffentlicht, und es fand auch ein nationaler Konsultationsprozess statt. Die Ergebnisse des Konsultationsprozesses wurden anschließend analysiert und dienten als Grundlage für den Entwurf der nationalen Validierungsstrategie für nicht-formales und informelles Lernen.

Die nationale Validierungsstrategie⁵³ wird auch als Ausgangspunkt für die Festlegung von Organisationsstrukturen und eines detaillierten Umsetzungsplans für die kommenden Jahre dienen.

Die österreichische ECVET-Strategie wurde 2014 gestartet. Eines ihrer Ziele ist es, die Anerkennung von Kompetenzen, die in nicht-formalen und informellen Lernkontexten erworben wurden, zu verbessern und damit die Umsetzung der nationalen Validierungsstrategie zu unterstützen.

Der österreichische NQR trat in die operationelle Phase ein. Anfang 2016 wurde ein sehr wichtiger Meilenstein erreicht: eine gesetzliche Grundlage für den NQR wurde vom österreichischen Parlament verabschiedet und das NQR-Gesetz trat im März 2016 in Kraft.

Die hohe Zahl der Flüchtlinge, die 2015 nach Österreich kamen, machte es dringend notwendig, ihre Qualifikationen und Kompetenzen zu verstehen, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu unterstützen. Zu diesem Zweck führte beispielsweise das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) Wien zwischen August und Dezember 2015 ein Pilotprojekt für Personen durch, die als AsylwerberInnen aufgenommen wurden, sogenannte "Kompetenzprüfungen", die Elemente der Validierung informell erworbener Kompetenzen beinhalteten. Derzeit werden weitere Initiativen ins Leben gerufen, um diese dringende Angelegenheit anzugehen, und eine nationale Validierungsstrategie soll ihnen eine Plattform und einen Rahmen für die Entwicklung und Koordinierung bieten.

⁵² https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_AT.pdf

⁵³ Bundesministerium für Bildung: Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Wien, 2017
https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

Das Konsultationsdokument für die Entwicklung der österreichischen Validierungsstrategie baut auf der Definition von "Validierung", wie sie in der Empfehlung vorgestellt wird, auf und schlägt den folgenden Länderbericht vor: Österreich 2 Unterscheidung (BMBF, 2015a, 7): Ausgehend von ihren Hauptzielen werden zwei Ansätze für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens unterschieden, die eng miteinander verknüpft werden und als Schritte oder Phasen in einem umfassenden Validierungsprozess betrachtet werden könnten⁵⁴:

- Ansätze der "formativen Validierung" sind personenbezogene Maßnahmen, die unabhängig von definierten Standards des Qualifikationssystems zum Nachweis erworbener Kompetenzen führen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Ermittlung und Dokumentation von Kompetenzen.
- Ansätze der "Summativen Validierung" sind auf Anforderungen - oder Standards - basierende Maßnahmen, die zum Erwerb einer Qualifikation (oder eines Teils davon) des formalen oder nicht-formalen Kontexts führen, d.h. die Kompetenzen einer Person werden auf der Grundlage eines relevanten Standards einer formalen oder nicht-formalen Qualifikation bewertet und zertifiziert. Der Schwerpunkt liegt auf der Bewertung und Zertifizierung.

⁵⁴ Bundesministerium für Bildung: Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Wien, 2017
https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

3.3.8. NQR - Nationaler Qualifikationsrahmen

In Österreich wurde die NQR-Koordinierungsstelle (NKS) eingerichtet, welche die zentrale Verwaltungs-, Koordinations- und Informationsstelle für den NQR - auch die Anpassung des EQF - auf nationaler Ebene übernimmt.



Abbildung 5: Nationaler Qualifikationsrahmen⁵⁵

Der NQR⁵⁶ ist ein Instrument zur Einordnung der Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems. Dieses Transparenzinstrument soll einerseits die Orientierung im österreichischen Bildungssystem erleichtern und zum anderen zur Vergleichbarkeit und Verständlichkeit nationaler Qualifikationen in Europa beitragen.

Ziel ist es, nationale Qualifikationen und das österreichische Bildungssystem auf europäischer Ebene verständlich zu machen, dadurch die grenzüberschreitende Mobilität von Lernenden und Beschäftigten zu fördern sowie deren Teilnahme am lebenslangen Lernen zu unterstützen. Weitere Ziele sind die Erhöhung der Transparenz von Qualifikationen und die Weiterentwicklung der Lernergebnisorientierung.

Zielsetzung des NQR-Gesetzes (2016 beschlossen) ist es, den Nationalen Qualifikationsrahmen als Instrument zur Förderung der Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Österreich und

⁵⁵ <https://www.qualifikationsregister.at/service/aufgaben-der-nqr-koordinierungsstelle-nks/>

⁵⁶ ebenda

Europa sowie zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens, welches formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst, einzusetzen.

Validierung und NQR

In der weiteren Umsetzung des NQR sollen sowohl Qualifikationen der formalen Bildung, als auch Qualifikationen, die außerhalb des formalen Qualifikationssystems erworben werden (z.B. in beruflicher Weiterbildung, Erwachsenenbildung), einem der acht Niveaus zugeordnet werden können.

Langfristig sollen alle Qualifikationen, die im NQR abgebildet sind, möglichst auch durch Validierung erworben werden können. Grundvoraussetzung dafür ist die lernergebnisbasierte Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Methoden und Verfahren der Validierung. Die Lernergebnisorientierung ist zentrales Konzept im NQR und ihre Umsetzung ist Grundvoraussetzung für ein funktionierendes, anerkanntes System der Validierung.

NEU! NQR-Servicestellen⁵⁷

Seit 15.11.2019 sind die NQR-Servicestellen operativ und die NKS startet mit der Zuordnung von non-formalen Fort- und Weiterbildungen. NQR-Servicestellen (NQR-S) sind qualitätssichernde sektorale Stellen zwischen Anbietern nicht-formaler Qualifikationen und der NQR-Koordinierungsstelle (NKS).

Der Grund für die Einrichtung derartiger Stellen liegt in der Angebotsvielfalt bei nicht-formalen Qualifikationen in der Erwachsenenbildung, Weiterbildung und der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sowie in der hohen Freiheit bei der Ausgestaltung dieser Angebote.

Dies stellt die NQR-Zuordnung von Qualifikationen aus diesem Bereich vor besondere Herausforderungen, da für nicht-formale Qualifikationen keine übergeordneten Verantwortlichkeiten (regional, institutionell, sektoral) oder Zuständigkeiten bestehen. NQR-Servicestellen haben zwei zentrale Aufgaben: Zum einen sollen sie im Zuordnungsprozess eine Bewertungsfunktion bezüglich der NQR-Kompatibilität der jeweiligen Qualifikation und der Angemessenheit des Zuordnungsvorschlages übernehmen, zum anderen sollen sie die Qualifikationsanbieter bei der Ausarbeitung eines Zuordnungsersuchens unterstützen sowie die Qualität des Zuordnungsersuchens und die Nachvollziehbarkeit des angesuchten NQR-Niveaus sicherstellen.

Die NQR-Servicestellen werden auf Initiative von Qualifikationsanbietern tätig, im nicht-formalen Bereich können nur sie ein Zuordnungsersuchen einbringen, sofern die Lernergebnisse und deren Nachweis valide sind.⁵⁸

⁵⁷ <https://www.qualifikationsregister.at/service/aufgaben-der-nqr-koordinierungsstelle-nks>

⁵⁸ ebenda

Eine Liste der sechs durch das BMBWF ermächtigten NQR-Servicestellen⁵⁹ ist hier verfügbar:
<https://www.qualifikationsregister.at/der-nqr/nqr-servicestellen/>

3.3.9. Jugend in Aktion

Das Programm JUGEND IN AKTION⁶⁰ der Europäischen Union – auch in Österreich operativ - leistet einen wichtigen Beitrag zum Erwerb von Kompetenzen und ist somit ein Schlüsselinstrument bei der Bereitstellung nicht formaler und informeller Lernangebote mit europäischer Dimension für junge Menschen.

Um die Validierung und Anerkennung des nicht formalen Lernens im Programm JUGEND IN AKTION zu erleichtern, erging die Entscheidung, ein spezifisches Instrument – den Youthpass – zu entwickeln.

Durch den Youthpass-Prozess wird die Reflexion über das Lernen strukturierter und der Bildungswert des Projekts gestärkt. Es macht das Lernen der Teilnehmer bewusster. Wenn die Teilnehmer sich ihrer Kompetenzen bewusster sind, wird es für sie in Zukunft einfacher, von ihnen Gebrauch zu machen. Damit unterstützt Youthpass die zukünftigen Wege der Jugendlichen.

⁵⁹ <https://www.qualifikationsregister.at/der-nqr/nqr-servicestellen/>

⁶⁰ Jugend in Europa: Pathways 2.0 -Wege zur Anerkennung von nicht formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa; Straßburg, 2011

3.4. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Im vorliegenden Projekt werden wir von den folgenden **Definitionen** ausgehen, die sich an der „Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich“ anlehnen:

Formales Lernen bezeichnet einen Lernprozess, der in einem organisierten und strukturierten, speziell dem Lernen dienenden Kontext (Schule, Hochschule, ...) stattfindet. In der Regel führt dies zum Erwerb einer Qualifikation in Form eines Zeugnisses oder Befähigungsnachweises.

Non-formales Lernen bezeichnet einen Lernprozess, der im Rahmen planvoller Tätigkeiten (in Bezug auf Lernziele und Lernzeit) stattfindet und bei dem das Lernen in einer bestimmten Form unterstützt wird (zum Beispiel im Rahmen eines Lehrer-Schüler-Verhältnisses).

Informelles Lernen bezeichnet einen Lernprozess, der im Alltag – am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit – stattfindet und in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert ist.

Charakteristisch für Österreich ist, dass formales Lernen – sowohl in der Gesellschaft als auch bei ArbeitgeberInnen - immer noch von fundamentaler Bedeutung ist, non-formal erworbene Kompetenzen eher als Erweiterung des formalen Lernens angesehen werden und informelles Lernen oft gar nicht als „Lernen“ wahrgenommen wird.

Österreich ist bezüglich des Bildungssystems und alternativer Lernformen durchaus als konservativ und traditionalistisch einzustufen. Die Validierung von Lernergebnissen steckt in Österreich noch in den Kinderschuhen. ExpertInnen der Bildungslandschaft kritisieren diese Umstände vermehrt und fordern eine zügige Weiterentwicklung von Validierungsstrategien.

Hier nennen wir einige **zentrale Forderungen von ExpertInnen, die besonders wichtig sind für die Gruppe der Geringqualifizierten**: Gemeinsames Vermitteln von Grund- und beruflichen Kompetenzen, Berücksichtigung der Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes, und das Forcieren der post-sekundären Aus- und Weiterbildung.

Die Anerkennung/Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen wird als besonders wichtig hervorgehoben: Als Best-Practise Beispiel im Bereich der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen nennt Ziegler Finnland, wo schon in den 1990er Jahren begonnen wurde, berufliche Qualifikationen lernergebnisorientiert zu beschreiben, sowie Verfahren entwickelt wurden, non-formal und informell erworbene Kompetenzen formal anzuerkennen. In Österreich ist dies derzeit nur für einige wenige Lehrberufe möglich ist. Eine Ausweitung der vorhandenen Möglichkeiten auf alle Berufe, kann daher klar empfohlen werden.

Validierungs- und Transparenzinstrumente auf EU-Ebene: Um zur Überbrückung der Kluft zwischen der Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt beizutragen, entwickelt die Europäische Kommission ESCO als Grundlage für die Beschreibung von Kompetenzprofilen. Durch die Einführung einer Standardterminologie für Berufe, Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen kann die ESCO die Bildungs- und Ausbildungssysteme und den Arbeitsmarkt dabei unterstützen, die **Verfügbarkeit der erforderlichen Fertigkeiten**, Kompetenzen und Qualifikationen besser zu ermitteln und zu verwalten. Durch die Verbindung von Transparenzinstrumenten bietet die ESCO ein klareres und vollständigeres Bild von arbeitsmarkt- und bildungsbezogenen Informationen.

ECVET ist ein europäisches Instrument zur Förderung des lebenslangen Lernens. Es soll die Anerkennung und Übertragbarkeit vollständiger beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse bzw. beruflicher Teilqualifikationen über Grenzen hinweg erleichtern und damit die europaweite Mobilität von Studierenden im Bereich der beruflichen Bildung fördern und erleichtern.

Der Europäische e-Kompetenzrahmen (e-Competence Framework, e-CF) ist eine Komponente der Strategie der Europäischen Union zu "e-Skills for the 21st Century". Er wird als ein sehr nützliches Instrument zur Förderung digitaler Fähigkeiten und der länderübergreifenden Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen sowie zur Förderung der IKT-Professionalität in Europa gefördert.

Der Europäische Rahmen für digitale Kompetenz (DIGCOMP) bietet ein Instrument zur Verbesserung der digitalen Kompetenz der Bürger. Heutzutage bedeutet digital kompetent zu sein, dass Menschen Kompetenzen in allen Bereichen von DigComp besitzen müssen. Der digitale Kompetenzrahmen hilft, die digitalen Fähigkeiten der Bürger zu überwachen und die Entwicklung von Lehrplänen zu unterstützen.

Validierungs- und Transparenzinstrumente in Österreich: Es gibt keinen einheitlichen Rechtsrahmen, der die Validierung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen regelt. Es gibt auch kein allgemeines individuelles Recht für Einzelpersonen auf Zugang zu Validierungsinitiativen. Die Zugangsvoraussetzungen werden für jede Initiative gesondert definiert. Die Entwicklung einer expliziten nationalen Strategie, die alle Sektoren zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens umfasst, wurde erst vor kurzem begonnen. Die nationalen Entwicklungen hin zu einer nationalen Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens begannen 2013 und sind sowohl mit der österreichischen Strategie für Lebenslanges Lernen (LLL: 2020, 2011) als auch mit der Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) eng verbunden.

Validierung und NQR

In der weiteren Umsetzung des NQR sollen sowohl Qualifikationen der formalen Bildung, als auch Qualifikationen, die außerhalb des formalen Qualifikationssystems erworben werden (z.B. in beruflicher Weiterbildung, Erwachsenenbildung), einem der acht Niveaus zugeordnet werden können. Langfristig sollen alle Qualifikationen, die im NQR abgebildet sind, möglichst auch durch Validierung erworben werden können. Seit 15.11.2019 sind die NQR-Servicestellen operativ und die NKS startet mit der Zuordnung von non-formalen Fort- und Weiterbildungen.

Das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) Wien führte zum Beispiel ein Pilotprojekt für Personen durch, die als AsylwerberInnen zugelassen wurden, sogenannte "**Kompetenzprüfungen**", die Elemente der Validierung informell erworbener Kompetenzen beinhalteten. Derzeit werden weitere Initiativen ins Leben gerufen, um diese dringende Angelegenheit anzugehen, und eine nationale Validierungsstrategie soll ihnen eine Plattform und einen Rahmen für die Entwicklung und Koordinierung bieten.

4. IDENTIFIZIERUNG UND MESSUNG VON SOFT SKILLS FÜR DEN ARBEITSMARKT DER ZUKUNFT

4.1. ÜBERPRÜFUNG DER THEORIEN, DIE DEM INFORM-TOOL ZUGRUNDE LIEGEN

Wir denken, dass die dem INFORM Tool zugrundeliegenden Theorien im Großen und Ganzen noch immer relevant sind, wenngleich sich in den letzten Jahren die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen sehr rasant gesteigert haben. Die zunehmende Digitalisierung wird es sicher nötig machen, die Terminologie des INFORM Tools an die heutigen Gegebenheiten anzupassen, wobei wohl oft der „Gedanke hinter einer Benennung“ noch sehr aktuell ist.

Wir sind in den obigen Kapiteln bereits ausführlich auf aktuelle Berichte und Studien zum Thema eingegangen und werden im weiteren Verlauf des Projektes noch tiefer gehende Inputs beisteuern.

Hier möchten wir zusammenfassend nochmals jene übergreifenden Aspekte hervorheben, die aktuell in Österreich von ExpertInnen⁶¹ der Bildungslandschaft als sehr wichtig erachtet werden:

„Aufgeschlossenheit ist vielleicht die wichtigste Kompetenz geworden.“⁶²

MitarbeiterInnen benötigen heute ein **hohes Maß an Veränderungsbereitschaft und Offenheit**, um die Transformation des Unternehmens produktiv gestalten zu können. Neue projektorientierte Strukturen machen **Eigeninitiative und prozessorientiertes Denken** wichtig.

Die Fähigkeit, **teamorientiert und flexibel** arbeiten zu können, erhält immer mehr Bedeutung. Um mit SpezialistInnen aus anderen Unternehmensbereichen produktiv zusammenzuarbeiten, werden **Kommunikationsfähigkeit** und das Wissen über den richtigen Einsatz von **Kommunikationstools** benötigt.

Die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten, **Prozessverständnis sowie interdisziplinäres und vernetztes Denken und Handeln** und die Bereitschaft, in agilen Teams zu arbeiten, ist eine wichtige

⁶¹ AMS/IBW: New Digital Skills Eine Initiative des AMS Österreich Ergebnisbericht, Nov. 2019
<https://newdigitalskills.at/>

⁶² AMS/IBW: New Digital Skills

Basis für das **gegenseitige Verständnis** und die **produktive Auseinandersetzung mit den gemeinsamen Herausforderungen**.

Veränderungsbereitschaft und Lernfähigkeit sind Voraussetzungen für die Transformation der Prozesse und Strukturen, die durch die Digitalisierung entsteht. Durch immer mehr Transparenz und sich verändernde Kommunikation werden **gegenseitige Offenheit und Kritikfähigkeit (Fehlerkultur)** besonders wichtig.

Projektmanagement-Kenntnisse (**Was ist wann zu tun?**), Prozesswissen (**Wer macht was wann?**) und Kommunikationsfähigkeit (**Wer muss was wann wissen?**) wird immer relevanter. Zudem ist Gegenseitiges (Prozess-) **Verständnis und ganzheitliches Denken** für die **neue Art der Zusammenarbeit** gefragt.

Aus- und Weiterbildungsbereitschaft ist gefragt, wenn es um die Einschulung und Einführung von neuen Tools und Systemen geht. Jüngere profitieren vom langjährigen **Fachwissen der älteren MitarbeiterInnen** und ältere können sich bei den **jüngeren KollegInnen** bei der Bedienung von **neuen Technologien** Unterstützung holen. Dieser wichtige **Wissenstransfer** macht Kommunikationsfähigkeit und Lernbereitschaft nötig.

4.2. RELEVANTE SOFT SKILLS FÜR DIE ZIELGRUPPE

Wir haben in den Punkten oben bereits auf einige Ansätze verwiesen, Soft Skills zu benennen. In den diversen Programmen, Initiativen und Projekten werden solche Soft Skills Frameworks jeweils neu entwickelt. Eine Art „Standardrahmen“ gibt es in Österreich nicht. Interessant für das FYC-Projekt könnte der **ESCO-Ansatz**⁶³ sein. Hier wird unterschieden in die Hauptkategorien „Transversal Competences/Skills“, „Extra Skills“ und „Extended Skills“. Die Unterpunkte weisen derzeit folgende Struktur auf: „Attitudes and Values“, „Thinking“, „Application of knowledge“, „Language“ und „Social Interaction“ (siehe Beispiel unten): <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>

⁶³ <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

social interaction

Description

Ability to engage effectively and in a goal-directed manner with other people encountered at work or study, e.g. with colleagues, peers, customers, clients and patients.

Alternative label

social interactions

Broader skills/competences

Transversal skills/competences

Narrower skills/competences

instruct others

use questioning techniques

use body language

demonstrate intercultural competence

persuade others

address an audience

work in teams

negotiate compromise

support colleagues

give advice to others

report facts

accept constructive criticism

motivate others

interact with others

lead others

Concept URI

<http://data.europa.eu/esco/skill/8f18f987-33e2-4228-9efb-65de25d03330>

Abbildung 6: Soziale Interaktionen

An dieser Stelle möchten wir noch einmal auf den Report von Petra Ziegler (im Auftrag des AMS) verweisen: „Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung“. Sie nennt ein Good-Practice-Beispiel aus Finnland, das wir hier kurz vorstellen möchten⁶⁴:

Es geht um die Frage, welche Ansätze es gibt, Geringqualifizierte höher zu qualifizieren bzw. ihre Kompetenzen sichtbar zu machen. Finnland wurde als Vergleichsland ausgewählt, da es bei verschiedenen internationalen Kompetenzmessungen, wie z.B. bei PIAAC zu Schlüsselkompetenzen bei Erwachsenen, an der Spitze der OECD-Länder liegt. Auch hinsichtlich Größe und Tradition, wie z.B. Sozialpartnerschaft, weist Finnland Gemeinsamkeiten mit Österreich auf. Bei Programmen und

⁶⁴ Petra Ziegler: Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte internationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_357_358-1.pdf

Maßnahmen im Bereich der Berufs- und Erwachsenenbildung wurde schon in den 1990er-Jahren auf kompetenzbasierte Qualifikationen umgestellt, und heute besteht ein umfassendes System zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen in Finnland.

Kompetenzbasierte Qualifikationen («Näyttötutkinnot»)

»Näyttötutkinnot« wird in Europa als Good-Practice-Beispiel im Hinblick auf die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen angesehen – vor allem aufgrund der langen Umsetzungserfahrung sowie der detaillierten Ausarbeitung der Anforderungen und Assessmentkriterien für insgesamt über 370 beruflichen Qualifikationen: Bereits 1993/1994 wurde das finnische Curriculum für berufliche Qualifikationen reformiert, und es kam zu einer Implementierung von Lernergebnisorientierung bei der Beschreibung von Qualifikationen, die auch entsprechende Assessmentkriterien, die sich am beruflichen Alltag orientieren, beinhalten. Zum selben Zeitpunkt wurde mit der Umstellung der Erwachsenenbildung hin zu kompetenzbasierten Qualifikationen («Näyttötutkinnot») begonnen. Bereits 2007 wurde das Verfahren der Validierung des non-formalen und informellen Lernens durch die Einführung eines Regelungsprozesses, der so genannten »Personalisierung«, im Qualifikationssystem weiter untermauert. Eine wichtige Zielgruppe dieses Angebotes sind Personen, die eine formale Qualifikation erwerben wollen, über mehrjährige Berufserfahrung verfügen, wie z.B. Geringqualifizierte, und diese anerkennen lassen wollen.

Kompetenzbasierte Qualifikationen können für die folgenden Bereiche erworben werden:

- **Berufliche Grundqualifikationen** entsprechen einem beruflichen Abschluss auf Sekundarstufe II und beinhalten die Kompetenz, die beruflichen Grundaufgaben im jeweiligen Beruf übernehmen zu können.
- **Weiterbildende Qualifikationen** (oder Berufsprüfungen) beinhalten die Kompetenzen, die von FacharbeiterInnen gefordert werden. Die berufliche Grundqualifikation ist Voraussetzung für diese Qualifikation und kann frühestens nach drei Jahren Berufserfahrung erworben werden.
- **Qualifikationen für Berufsspezialisierung** (oder Fachprüfungen) beinhalten die Beherrschung beruflicher Kompetenz auf höchstem Niveau, die in der Regel mindestens fünf Jahre Berufserfahrung voraussetzen.

Der Erwerb einer beruflichen Qualifikation ermöglicht eine Bewerbung an Universitäten und Fachhochschulen, wodurch auch die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen (berufliche Bildung – Hochschulbildung) unterstützt wird.

Beim Anerkennen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen ist Finnland führend, und alle beruflichen Qualifikationen sind kompetenzorientiert beschrieben bzw. können über formale berufliche Aus- und Weiterbildung oder durch Kompetenzprüfungen erreicht werden. Im Rahmen dieser Kompetenzprüfungen werden berufliche Kompetenzen am Arbeitsplatz, so z.B. in Form von konkreten Arbeitsaufgaben, vorgeführt und von AssessorInnen bewertet. Um die Qualität der Anerkennung gewährleisten zu können, wird in Finnland sehr viel Wert auf die Unterstützung bzw. die Ausbildung der PrüferInnen gelegt und ein verpflichtendes Ausbildungsprogramm für diese entwickelt.

Qualifikationen bzw. Teilqualifikationen können flexibel – in Form von einzelnen oder mehreren Modulen – erreicht werden, und durch Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen wird diese Form des Lernens unterstützt und anerkannt. Durch die Möglichkeit, Qualifikationen basierend auf einzelnen Modulen zu erreichen, ist der Lernaufwand zunächst überschaubar und kann durch das Einbeziehen von verschiedenen Lernsettings – neben formal eben auch non-formal oder informell – schneller zu Teilqualifikationen führen.

Vor allem für Geringqualifizierte kann das Anerkennen von non-formal und informell erworbenem Wissen ein erster Schritt zum Sichtbarmachen der vorhandenen Kompetenzen sein, der durch eine klare Verbindung zu beruflichen Qualifikationen aufzeigt, dass eine formale Anerkennung möglich ist. Außerdem können Selbstvertrauen und Motivation aufgebaut werden, da vielen Geringqualifizierten oft gar nicht bewusst ist, wie viel Wissen und Kompetenzen sie aufweisen bzw. dass dieses Wissen auch für eine berufliche Qualifikation relevant ist bzw. anerkannt werden kann.

Für Österreich gibt es ebenfalls Beispiele zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen, die jedoch – im Gegensatz zu Finnland – immer nur einzelne Berufe, vor allem Lehrberufe, betreffen und ein Anerkennen der Kompetenzen bzw. ein Nachholen des Lehrabschlusses unterstützen sollen. In diesem Bereich könnte in Österreich noch deutlich mehr angeboten werden und so z.B. Kompetenzmatrizen nicht nur für einzelne Berufe, sondern für alle (rund 200) Lehrberufe entwickelt werden.⁶⁵

⁶⁵ vgl. Petra Ziegler: Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte inter-nationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_357_358-1.pdf

4.3. METHODEN ZUR MESSUNG UND ANERKENNUNG VON FÄHIGKEITEN

„Wenngleich auf institutioneller und regionaler Ebene zahlreiche vielversprechende und zunehmend in Anspruch genommene Validierungsinitiativen und Praxisansätze existieren, so verfügt Österreich bis dato über kein umfassend koordiniertes System der Validierung und Anerkennung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen.“⁶⁶

Zwei Initiativen, die eng mit dem Erwerb eines Lehrlingsabschlusses auf der Grundlage der Validierung der im informellen und nicht-formellen Lernen erworbenen beruflichen Kompetenzen verbunden sind, sind in Österreich von besonderer Bedeutung. Beide beinhalten notwendige Stufen eines Validierungsprozesses. Diese regionalen Initiativen sind:

- “You have skills/competences” (“Du kannst was!”)
- “Competence with System” (“Kompetenz mit System”)

“You have skills/competences” (“Du kannst was!”)⁶⁷

Diese Initiative richtet sich an Personen ohne Berufsabschluss, die aber über Berufserfahrung, praktische Fähigkeiten und Wissen in ihrem Beruf verfügen und einen Lehrabschluss anstreben. Interessierte werden von verschiedenen öffentlichen Stellen in Österreich (e.g. AMS, AK) beraten. In einem Erstgespräch wird geklärt, ob die Voraussetzungen für eine Teilnahme erfüllt sind. In einem nächsten Schritt erheben die Projekt-TeilnehmerInnen mit speziell geschulten TrainerInnen ihre berufsrelevanten Kenntnisse und Fähigkeiten. BerufsexpertInnen der Lehrlingsprüfungsstellen überprüfen gemeinsam mit ihnen die Ergebnisse bei einem ersten Quali-Check.

Noch fehlende Fähigkeiten und Kenntnisse werden in weiterer Folge durch gezielte Weiterbildung erworben. Zuletzt wird der Weiterbildungserfolg in einem zweiten Quali-Check festgestellt und von der Lehrlingsprüfungsstelle das Lehrabschlusszeugnis ausgestellt.

⁶⁶ Bundesministerium für Bildung: Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Wien, 2017

⁶⁷ <https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kursfoerderung/10899-ooe-projekt-du-kannst-was.php>

“Competence with System“ („Kompetenz mit System“)⁶⁸

Angeboten wird eine modulare Berufsausbildung bis zum außerordentlichen Lehrabschluss. Diese Ausbildung erfolgt in drei Schritten:

Der Basiskurs bereitet Sie auf den Einstieg in Ihren Beruf vor und es wird ein Ausbildungszeugnis ausgestellt. Gleichzeitig können TeilnehmerInnen herausfinden, ob und wie Sie sich weiterbilden können. **In einem Aufbaukurs** vertiefen die TeilnehmerInnen Ihr Wissen in Ihrem Beruf. Jene, die bereits praktische Erfahrung in dem Beruf haben oder eine Lehrausbildung in diesem Berufsbereich begonnen haben, können in den Aufbaukurs quer einsteigen. **Im Abschlusskurs** werden die TeilnehmerInnen gezielt auf die außerordentliche Lehrabschluss-Prüfung vorbereitet. Je nachdem, wie weit Sie in der Lehrausbildung gekommen sind, können Sie hier auch quer einsteigen. In den Kursen und in der Praxis lernen sie alles, was sie für die außerordentliche Lehrabschluss-Prüfung brauchen.

Die folgenden regionalen Initiativen, die in Wien eingeführt wurden, sind auch mit alternativen Wegen zum Erwerb von Lehrlingsqualifikationen verbunden, die eine Validierung beinhalten:

- **“Qualifikationspass Wien“**
- **“Wiener Anerkennungssystem: Meine Chance - ich kann das!“**

Beide Maßnahmen sind Teil des "Qualifizierungsplans Wien 2020", der eine umfassende, gemeinsame Strategie zur Verringerung des Anteils der Menschen mit niedriger formaler Bildung in Wien darstellt.

Qualifizierungspass Wien⁶⁹

Der "Qualifikationspass Wien" wurde in Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) und dem waff (Wiener Arbeitsförderungsfonds) entwickelt. Der "Qualifikationspass Wien" ist ein datenbankgestütztes Dokument. Er ermöglicht die systematische Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen sowie die Dokumentation von absolvierten Ausbildungen, besuchten Lehrgängen oder erhaltenen Zertifikaten. Dokumentiert werden sowohl nicht-formal als auch informell erworbene Kompetenzen. Es gibt Auskunft darüber, welche Teile einer beruflichen Qualifikation (Lehre) bereits erreicht wurden und welche Teile noch fehlen. Diese Dokumentation ist die Grundlage für die Planung und Durchführung der Weiterbildung und soll als Wegweiser zur Lehrabschlussprüfung dienen.

⁶⁸ <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system#wien>

⁶⁹ <https://www.wien.gv.at/arbeit-wirtschaft/qualifikationsplan.html>

"Anerkennungssystem Wien: Meine Chance - ich habe Kompetenzen!"⁷⁰

Diese Initiative (Wiener Anerkennungssystem: Meine Chance - ich kann das!) wurde in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den Berufsschulen in Wien, dem Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) und dem "waff" (Wiener Arbeitsförderungsfonds) entwickelt. Es unterstützt auch den Erwerb einer Lehrlingsausbildung. Die Lehrabschlussprüfung besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Der theoretische Teil entfällt für KandidatInnen, die einen akkreditierten Lehrgang erfolgreich abgeschlossen haben oder die zuständige Berufsschule bescheinigt, dass die erforderlichen theoretischen Kenntnisse erworben wurden. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden bei der Erstellung eines individuellen Portfolios, das die theoretischen Kenntnisse dokumentiert, unterstützt; dieses wird in den "Qualifizierungspass Wien" aufgenommen.

In Österreich gibt es keine klare Unterscheidung zwischen Qualifikationen, die in der Erwachsenenbildung erworben wurden, und anderen Bildungsbereichen. In Einrichtungen der Erwachsenenbildung ("Bildung der zweiten Chance") werden mehrere Vorbereitungskurse angeboten, um formale Qualifikationen z.B. für den Abschluss der Pflichtschule oder alternativ für den Abschluss der Hochschulaufnahmeprüfung zu erwerben. Nicht-formale Qualifikationen, die als berufliche Weiterbildung angesehen werden könnten, werden auch von Einrichtungen der Erwachsenenbildung angeboten. Darüber hinaus werden in diesem Bereich verschiedene Validierungsverfahren angeboten, die überhaupt nicht zu einem Abschluss führen (wie vom NQR definiert).

Beispiele aus der beruflichen Weiterbildung (CVET) und der Erwachsenenbildung

Anerkennung von Berufserfahrungen in Weiterbildungskursen, die von Hochschuleinrichtungen angeboten werden: Mehrere Kurse bieten Möglichkeiten zur Anerkennung von Berufserfahrungen. Die konkreten Verfahren werden in der Regel von der Leiterin oder dem Leiter des jeweiligen Kurses festgelegt und entsprechende Informationen sind in der Regel auf den Websites der Hochschulen verfügbar. Eine Übersicht oder weitere detaillierte Informationen sind jedoch nicht verfügbar. Hier einige Beispiele:

- **QUALI-QIBB⁷¹**: Basierend auf den im EU-Projekt VET-CERT entwickelten Konzepten wurde das Ausbildungsprogramm 'zertifiziertes Qualitätsprozessmanagement für 'QIBB' (zum/zur zertifizierten Qualitätsprozessmanager/in für QIBB) in Kooperation zwischen der Österreichischen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Berufsbildung (ARQA-VET) und der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich pilotiert (ab Herbst 2013). Das

⁷⁰ <https://www.zib-training.at/kurs/wiener-erkennungssystem-lap/>

⁷¹ https://www.qibb.at/wer_ist_qibb/personalentwicklung/quali_qibb.html

Ausbildungsprogramm umfasst 12 ECTS und basiert auf der Validierung von Vorkenntnissen (formal, non-formal und informell). Die Anerkennung und Freistellung können von der Leiterin oder dem Leiter des Ausbildungsprogramms erteilt werden.

- **Akademie für Weiterbildung (Weiterbildungsakademie, wba):**⁷² Die wba im Bereich der Erwachsenenbildung gilt als Modellansatz für die Anerkennung des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens von ErwachsenenbildnerInnen in Österreich und wurde in früheren Inventarberichten ausführlicher dargestellt. Die wba zertifiziert und vergibt Abschlüsse an ErwachsenenbildnerInnen nach definierten Standards. Ein Rahmencurriculum wurde entwickelt, und Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, können für ihre erworbenen Kompetenzen, Fertigkeiten und Praxiszeiten Credits vergeben bekommen. Die erworbenen Kompetenzen werden in einem E-Portfolio dokumentiert und fehlende Kompetenzen können an verschiedenen Bildungseinrichtungen für Erwachsene erworben werden. Zertifikate werden auf zwei Ebenen angeboten: wba-Zertifikat - zertifizierter Erwachsenenbildner (bewertet mit 60 ECTS¹⁸) und wba-Diplom - diplomierter Erwachsenenbildner (bewertet mit 60 ECTS, mit Spezialisierung in einem von vier Bereichen der Erwachsenenbildung: Lehrer/Trainer, Bildungsmanager, Berater und Bibliothekare). Ziel der wba ist es, Verbindungen zwischen dem Sektor der Erwachsenenbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Hochschulbildung zu erleichtern und die Professionalisierung der Erwachsenenbildung zu fördern. Die wba-Zertifikate können als nicht-formale Qualifikationen betrachtet werden.

Mehrere Arten von Validierungsvereinbarungen, die in Österreich angeboten werden, sind eng mit dem Arbeitsmarkt verbunden (einige von ihnen sind auch eng mit der beruflichen Weiterbildung verbunden). Nur wenige dieser Arrangements haben eine gesetzliche Grundlage. Einige dieser Regelungen zielen auf den Erwerb einer nicht-formalen Qualifikation, von Zertifikaten oder Titeln ab, während andere mit verschiedenen anderen Zielen verbunden sind (z.B. Festlegung von Gehaltsstrukturen oder Unterstützung der Personalentwicklung in Unternehmen). Einige Beispiele für verschiedene Arten von Validierungsvereinbarungen:

- Nachweis relevanter Berufserfahrung als Teil der Zulassungsvoraussetzungen für reglementierte Berufe,
- Verleihung der Berufsbezeichnung Ingenieur,
- Nachweis einschlägiger Berufserfahrung im Rahmen von Tarifverträgen,
- Zertifizierung der Kompetenzen von Einzelpersonen (Personenzertifizierung),
- Unterstützung der betrieblichen Personalentwicklung,

⁷² <https://wba.or.at/de/>

- Unterstützung gering qualifizierter Personen, die dabei sind, einen Abschluss außerhalb des formalen Systems zu erwerben

Kompetenzaudits in Österreich

Es gibt keine systematischen oder national standardisierten Maßnahmen für Kompetenzaudits, aber es gibt mehrere Initiativen, die darauf abzielen, die Kompetenzen, Fähigkeiten und Motivationen einer Person zu ermitteln und zu analysieren, um einen Karriereweg (neu) zu definieren. Solche Verfahren werden hauptsächlich in Einrichtungen der Erwachsenenbildung angeboten, aber auch von der öffentlichen Arbeitsverwaltung oder von freiberuflichen Beratern oder Coaches. Kompetenzaudits werden nicht systematisch angeboten, und in der Regel müssen Einzelpersonen für diese Verfahren bezahlen (in einigen Fällen stehen jedoch Mittel zur Verfügung).

Einige der im österreichischen Erwachsenenbildungssektor entwickelten Verfahren bauen auf etablierten Methoden auf, wie z.B. dem Schweizer Qualifikationshandbuch (CH-Q) System des Kompetenzmanagements⁷³; andere haben neue Methoden entwickelt. Im Folgenden werden einige Beispiele vorgestellt.

"waff-Kompetenzenbilanz"⁷³

Der "waff" (Wiener Beschäftigungsförderungsfonds) ist eine regionale Initiative, die Kompetenzaudits für Personen mit geringer Qualifikation sowie für Personen anbietet, die ihre Qualifikationen in Wien nicht nutzen können, weil sie außerhalb Österreichs erworben wurden. Das Kompetenzaudit basiert auf dem von John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel entwickelten Kompetenzmodell und ist Teil eines Coachingprozesses.

"Kompetenzprofil KOMPAZ"⁷⁴

Das Zentrum für die Anerkennung von Kompetenzen an der Volkshochschule Linz bietet Workshops zur Identifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen (aus allen Lebens- und Arbeitsbereichen) an. Zur methodischen Orientierung dient das **Schweizerische Qualifikationshandbuch (CH-Q)** System des Kompetenzmanagements. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung werden anhand eines durch die Portfoliomethode erstellten Kompetenzprofils zusammengestellt.

Das CH-Q wurde 2001 in der Schweiz mit dem Ziel gegründet, Jugendlichen und Erwachsenen zu ermöglichen, formale, informelle und bereits erworbene Kompetenzen prozessorientiert zu erfassen, zu dokumentieren und die Validierung dieser Kompetenzen zu beantragen. Es ist als Portfolio konzipiert

⁷³ <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=2AE6592A-FF78-7537-1194E394470703C6>

⁷⁴ ebenda

und enthält eine umfassende Anleitung zur Anwendung des Instruments. Es liegt in Form einer Mappe vor, die in vielfältiger Form eine übersichtliche, systematische und chronologische Sortierung und Ablage von Belegen, Referenzen und individuellen Anmerkungen und Notizen ermöglicht. Es soll den Prozess der Selbstreflexion anregen und unterstützen.⁷⁵

Einige Institutionen des dritten Sektors haben auch Ansätze zur Validierung von Kompetenzen entwickelt, die bei freiwilligen Aktivitäten erworben wurden. Ein Beispiel, das in Österreich als gute Praxis gilt, wird im Folgenden vorgestellt.

"Österreichischer Freiwilligenpass"⁷⁶

Es wurde der Österreichische Freiwilligenpass eingeführt, der eine Zertifizierung der durch Freiwilligenarbeit erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen ermöglicht, die im Pass dokumentiert und ordnungsgemäß nachgewiesen werden können. Er wurde vom Ministerium für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Konsumentenschutz in Zusammenarbeit mit einer Personalberatungsagentur entwickelt. Er ermöglicht es den Freiwilligen, sie als Ergänzung zu ihren Bewerbungen zu nutzen. Der Pass gibt Auskunft über die Zeit, die der Freiwillige für eine Freiwilligentätigkeit aufgewendet hat, die Funktion der Person innerhalb der Organisation, die Aufgaben, Fähigkeiten, Kompetenzen und Einstellungen des Freiwilligen (wie z.B. soziale Kompetenzen und Belastbarkeit, Engagement, Verantwortungsbereitschaft, Motivation, Selbstdisziplin, Überzeugungskraft, Führungs- und Managementkompetenzen) sowie alle relevanten beruflichen Kompetenzen (wie z.B. Sprachkompetenzen, IT-Kompetenzen).

Bis heute gibt es keine rechtsverbindlichen Standards zur Unterstützung der Validierung.

Für den Erwerb von Zertifikaten/Qualifikationen des formalen Bildungssystems (wie z.B. die "ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung", den "Erwerb von Sekundarschulabschlüssen der Sekundarstufe I durch Erwachsene" oder andere so genannte externe Prüfungen) werden die gleichen Bildungs- und Ausbildungsstandards, die in der formalen Bildung und Ausbildung verwendet werden, im Bewertungsverfahren berücksichtigt.

Im Falle der Lehrlingsausbildung gehören dazu auch die beruflichen Standards (das mit einer Qualifikation verbundene Berufsprofil). Es gibt auch Verfahren zum Erwerb einer Zertifizierung ohne entsprechende Qualifikation im formalen System. Solche Verfahren sind oft auf die Erfassung individueller Entwicklungsprozesse ausgerichtet.

⁷⁵ www.kompetenzprofil.at

⁷⁶ <http://www.freiwilligenweb.at/de/nuetzliches/freiwilligenpass>

Einige Maßnahmen haben eigene Standards entwickelt (z.B. die von der Weiterbildungsakademie (wba) angebotene Zertifizierung oder das von KOMPAZ angebotene Kompetenzfeststellungsverfahren - siehe oben - , andere orientieren sich mehr oder weniger an den Verfahren und Standards des formalen Bildungssystems.

Hier listen wir noch einmal die Methoden und Tools auf, die wir in diesem Report bereits an anderen Stellen vorgestellt haben:

VALIDIERUNG - EUROPÄISCHE EBENE

- Europäische Kommission: European Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)
- ESCO as the basis for the description of competence profiles
- ECVET – Learning Outcomes & Validation
- EQF – European Qualifications Framework
- European-E-COMPETENCE-Framework
- DIGCOMP - The Digital Competence Framework
- Jugend in Aktion
- »Näyttötutkinnot« Good-Practice Beispiel aus Finnland
- BF/M-Bayreuth: TeBeISi, Erasmus+ Strategische Partnerschaft, 2018 - 2021

VALIDIERUNG - NATIONALE EBENE

- Nationale Validierungsstrategie in Österreich
- NQF – National Qualifications Framework
- Digitalisierungagentur | Digitalisation Agency: <https://www.ffg.at/dia>
- fit4internet - Digitale Kompetenz in der Gesellschaft: <https://www.fit4internet.at/>
- Digital Campus Vorarlberg: <https://www.digitalcampusvorarlberg.at/>
- update Training: <https://www.updatetraining.at/>
- Itworks Personalservice: <https://www.itworks.co.at/>
- CONTEXT: <https://www.context.at/>
- arbeit plus: <https://arbeitplus.at/>

DIGITALE KOMPETENZEN ÖSTERREICH

- Werde-digital – Initiative zur Förderung digitaler Medienkompetenz, inkl. Liste mit Lernangeboten: www.werdedigital.at
- Digitales Kompetenzmodell – DigComp 2.2 AT; inklusive Kompetenzcheck für digitale Alltagskompetenzen: www.fit4internet.at

-
- FUTUR – Dialog mit der Zukunft: Landkarte für die Kompetenzen der Zukunft: www.futur.at
 - Europass: Digitale Kompetenzen – Raster zur Selbstbeurteilung:
https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/dc_-_de.pdf
 - AMS-Weiterbildungsdatenbank - Checken Sie in der AMS-Weiterbildungsdatenbank regionale Angebote zum Thema Digitalisierung: www.ams.at/weiterbildungsdatenbank

DIGITALISIERUNG DER ARBEITS- UND BERUFSWELT

- AMS-Qualifikationsbarometer – über Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends informiert das AMS auf: www.ams.at/qualibarometer
- Job-Futuromat: Könnte ein Roboter meinen Job machen? <https://job-futuromat.iab.de/>
- Digitale Berufe: Wie digital bist du? <https://www.digitaleberufe.at/>

INITIATIVEN ZUR DIGITALISIERUNG

- Plattform Industrie 4.0 Österreich: <http://plattformindustrie40.at>
- Forschungsatlas – Zukunftstechnologien:
<http://www.forschungsatlas.at/zukunftstechnologien/>
- Fraunhofer Austria: Leistungen für Unternehmen:
<https://www.fraunhofer.at/de/leistungen-fuerunternehmen.html>
- Digital Austria: <https://www.digitalaustria.gv.at/>

FÖRDERPROGRAMME – ÖSTERREICHWEIT

- KMU digital: <https://www.kmudigital.at/>
- AMS Qualifizierungsförderung: <https://www.ams.at/unternehmen/>
- Bildungsförderungsdatenbank: Checken Sie österreichweite und regionale Förderprogramme für Aus- und Weiterbildung: <https://bildungsfoerderung.bic.at/>

BUNDESLÄNDER: INFORMATION, UNTERSTÜTZUNG & FÖRDERUNG FÜR BETRIEBE & MENSCHEN

- Wien: Wirtschaftsagentur Wien: <https://wirtschaftsagentur.at/>
- Wien: WAFF – Digi-Winner: <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner/>
- Bgld: Wirtschaft Burgenland <https://wirtschaft-burgenland.at/>
- NÖ: Digitalisierungsstrategie Niederösterreich: <http://www.no-digital.at/>
- NÖ: Wirtschaft 4.0: <https://www.wirtschaft40.at/>
- OÖ: Business Upper Austria: <https://www.biz-up.at/>
- Slbg: Salzburger Innovationsservice: <https://www.itg-salzburg.at/>

-
- Tirol: Standortagentur: <https://www.standort-tirol.at/>
 - Tirol: digital.Tirol: <https://www.digital.tirol>
 - Tirol: IntegrationsKompass: <https://www.tsd.gv.at/tiroler-integrationskompass.html>
 - VlbG: Wirtschaftsstandort Vorarlberg: <https://www.wisto.at/>
 - Stmk: Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft: <https://www.sfg.at/>
 - Ktn: Kärntner Wirtschaftsförderungs Fonds: <https://kwf.at/>
 - Ktn: Kärnten Digital: <https://www.kaernten-digital.at/>

4.4. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Bereiche des Arbeitsmarkts in Österreich, die markante Veränderungen aufweisen, lassen sich nicht an bestimmten Sektoren oder Branchen festmachen, sondern vielmehr an Berufsgruppen und Tätigkeiten. Die potenziell **am stärksten von der Automatisierung betroffenen Berufsgruppen sind Hilfsarbeitskräfte** während AkademikerInnen am geringsten betroffen sind. Vorhersagen zu den Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung weisen darauf hin, dass es Menschen mit einem niedrigen Ausbildungsniveau künftig noch schwerer haben werden, am Arbeitsmarkt zu bestehen. Der Wandel der Arbeitswelt geht jedoch weit über die digitalen Technologien hinaus: auch Trends wie Internationalisierung, Diversifizierung oder Ökologisierung werden die Berufslandschaft in Österreich in den nächsten Jahren beeinflussen.

Ein **genereller Trend ist, dass körperliche Arbeit immer weniger gebraucht wird**, da viele Berufe zunehmend von Technik geprägt sind und schwere physische Arbeiten zunehmend von Maschinen und Anlagen übernommen werden. Die Digitalisierung hält Einzug und so sind auch geringer Qualifizierte mit den steigenden technischen Anforderungen konfrontiert, zudem werden überfachliche Kompetenzen immer wichtiger: Sprachen spielen eine große Rolle, und durch die zunehmende Dienstleistungsorientierung spielen Tätigkeiten mit Kund*innenkontakt eine zentrale Rolle.

In Österreich können wir einen wesentlichen Einfluss der jüngsten Entwicklungen und technologischen Veränderungen auf die Arbeitswelt klar erkennen: **Der Trend zur Höherqualifizierung und Professionalisierung** setzt sich fort, was es Berufsgruppen mit geringeren Qualifikationsniveaus zunehmend erschwert, am Arbeitsmarkt zu bestehen. Das Thema »Digitalisierung« wurde von politischen Entscheidungsträgern in Österreich weit oben auf die Prioritätenliste gesetzt. Der klare Auftrag lautet, sicherzustellen dass die Bevölkerung, egal welchen Alters und welcher Herkunft und auch welchen Bildungsstatus, die Möglichkeiten hat, digitale Kompetenzen zu erwerben. In den letzten Jahren wurden zahlreiche Maßnahmen gestartet, um die Digitalisierung breitenwirksam voranzutreiben.

Durch die zusätzlichen Anforderungen die Digitalisierung und Automatisierung mit sich bringen, kommen **neue Herausforderungen auf die Gruppe der „Geringqualifizierten“** zu. Auch hier gibt es zahlreiche Bemühungen mit Programmen, Initiativen und Projekten gegenzusteuern. Kritisch anzumerken ist, dass in Österreich die Anerkennung von informalen und non-formalen Kompetenzen noch am Anfang steht. Aus Erfahrung wissen wir, dass formale Bildungsabschlüsse noch immer als sehr wichtig erachtet werden und erst langsam ein Umdenken beginnt.

New Digital Skills – von einer technischen zu einer Gesamtbetrachtung finden: Seit mehreren Jahren wird ein besonderes Augenmerk auf die Veränderungen durch Digitalisierung gelegt, was im Jahr 2019 in einer eigenen Workshopreihe „New Digital Skills“ gipfelte. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die heutigen Herausforderungen an die Aus- und Weiterbildung tiefer gehen als auf den ersten Blick vermutet. Es zeigt sich, dass die – ohne Zweifel dringend benötigten – technischen Kompetenzen nur eine Seite der Medaille sind. Unter Umständen, so spekulieren einige Experten, sind diese sogar noch die leichter beherrschbaren. Denn es ist festzustellen, dass sich durch und mit der Digitalisierung Strukturen, Prozesse und Geschäftsmodelle in einer Weise verändern, die neue Mindsets sowohl bei den MitarbeiterInnen als auch Führungskräften erfordern. **Methodische, soziale und persönliche Kompetenzen gewinnen damit eine höhere Bedeutung als je zuvor – und zwar bei allen Beteiligten.**

Charakteristisch für Österreich ist, dass formales Lernen – sowohl in der Gesellschaft als auch bei ArbeitgeberInnen - immer noch von fundamentaler Bedeutung ist, non-formal erworbene Kompetenzen eher als Erweiterung des formalen Lernens angesehen werden und informelles Lernen oft gar nicht als „Lernen“ wahrgenommen wird.

Österreich ist bezüglich des Bildungssystems und alternativer Lernformen durchaus als konservativ und traditionalistisch einzustufen. Die Validierung von Lernergebnissen steckt in Österreich noch in den Kinderschuhen. ExpertInnen der Bildungslandschaft kritisieren diese Umstände vermehrt und fordern eine zügige Weiterentwicklung von Validierungsstrategien.

Es gibt in Österreich keinen einheitlichen Rechtsrahmen zur Regelung der Validierung und Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens. Es gibt auch kein allgemeines individuelles Recht für Einzelpersonen auf Zugang zu Validierungsinitiativen. Die Zugangsvoraussetzungen werden für jede Initiative gesondert definiert. Die Entwicklung einer expliziten nationalen Strategie, die alle Bereiche der Validierung nicht-formalen und informellen Lernens umfasst, hat erst vor kurzem begonnen. Die nationalen Entwicklungen hin zu einer nationalen Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens begannen 2013 und sind sowohl mit der österreichischen Strategie für Lebenslanges Lernen (LLL: 2020, 2011) als auch mit der Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) eng verbunden.

Interessant **für das FYC-Projekt könnte der ESCO-Ansatz** sein. Hier wird unterschieden in die Hauptkategorien „Transversal Competences/Skills“, „Extra Skills“ und „Extended Skills“. Die Unterpunkte weisen derzeit folgende Struktur auf: „Attitudes and Values“, „Thinking“, „Application of knowledge“, „Language“ und „Social Interaction“. Eine Abstimmung der Projektergebnisse könnte für beide Systeme gewinnbringend sein.

Wir denken, dass die dem INFORM Tool zugrundeliegenden Theorien im Großen und Ganzen noch immer relevant sind, wenngleich sich in den letzten Jahren die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen sehr rasant gesteigert haben. Die zunehmende Digitalisierung wird es sicher nötig machen, die Terminologie des INFORM Tools an die heutigen Gegebenheiten anzupassen, wobei wohl oft der „Gedanke hinter einer Benennung“ noch sehr aktuell ist. Hier möchten wir zusammenfassend nochmals jene übergreifenden Aspekte hervorheben, die aktuell in Österreich von ExpertInnen der Bildungslandschaft als sehr wichtig erachtet werden:

MitarbeiterInnen benötigen heute ein **hohes Maß an Veränderungsbereitschaft und Offenheit**, um die Transformation des Unternehmens produktiv gestalten zu können. Neue projektorientierte Strukturen machen **Eigeninitiative und prozessorientiertes Denken** wichtig.

Die Fähigkeit, **teamorientiert und flexibel** arbeiten zu können, erhält immer mehr Bedeutung. Um mit SpezialistInnen aus anderen Unternehmensbereichen produktiv zusammenzuarbeiten, werden **Kommunikationsfähigkeit** und das Wissen über den richtigen Einsatz von **Kommunikationstools** benötigt. **Veränderungsbereitschaft und Lernfähigkeit** sind Voraussetzungen für die Transformation der Prozesse und Strukturen, **gegenseitige Offenheit und Kritikfähigkeit (Fehlerkultur)** sind besonders wichtig. **Aus- und Weiterbildungsbereitschaft** ist gefragt, wenn es um die Einschulung und Einführung von neuen Tools und Systemen geht. Jüngere profitieren vom langjährigen **Fachwissen der älteren MitarbeiterInnen** und ältere können sich bei den **jüngeren KollegInnen** bei der Bedienung von **neuen Technologien** Unterstützung holen.

Ziegler nennt ein Good-Practice-Beispiel aus Finnland, das für unser FYC-Projekt ebenfalls interessant erscheint:

»**Näyttötutkinnot**« wird in Europa als Good-Practice-Beispiel im Hinblick auf die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen angesehen: Bereits 2007 wurde das Verfahren der Validierung des non-formalen und informellen Lernens durch die Einführung eines Regelungsprozesses, der so genannten »Personalisierung«, im Qualifikationssystem weiter untermauert. Vor allem für Geringqualifizierte kann das Anerkennen von non-formal und informell erworbenem Wissen ein erster Schritt zum Sichtbarmachen der vorhandenen Kompetenzen sein, der durch eine klare Verbindung zu beruflichen Qualifikationen aufzeigt, dass eine formale Anerkennung möglich ist. Außerdem können Selbstvertrauen und Motivation aufgebaut werden, da vielen Geringqualifizierten oft gar nicht bewusst ist, wie viel Wissen und Kompetenzen sie aufweisen.

Kompetenzaudits in Österreich: Es gibt keine systematischen oder national standardisierten Maßnahmen für Qualifikationsaudits, aber es gibt mehrere Initiativen, die darauf abzielen, die Kompetenzen, Fähigkeiten und Motivationen einer Person zu identifizieren und zu analysieren, um einen Karriereweg (neu) zu definieren. Solche Verfahren werden hauptsächlich in Einrichtungen der Erwachsenenbildung angeboten, aber auch von der öffentlichen Arbeitsverwaltung oder von freiberuflichen Beratern oder Coaches. Kompetenzaudits werden nicht systematisch angeboten, und in der Regel müssen Einzelpersonen für diese Verfahren bezahlen (in einigen Fällen stehen jedoch Mittel zur Verfügung).

Einige der im österreichischen Erwachsenenbildungssektor entwickelten Verfahren bauen auf etablierten Methoden auf, wie z.B. dem Schweizer Qualifikationshandbuch (CH-Q) System des Kompetenzmanagements"; andere haben neue Methoden entwickelt. Einige Maßnahmen haben eigene Standards entwickelt (z.B. die von der Weiterbildungsakademie (wba) angebotene Zertifizierung oder das von KOMPAZ angebotene Kompetenzfeststellungsverfahren, andere orientieren sich mehr oder weniger an den im formalen Bildungssystem verwendeten Verfahren und Standards (siehe Liste im obigen Abschnitt, wo wir verschiedene Initiativen, Instrumente und Beispiele auf europäischer und nationaler/regionaler Ebene gesammelt haben).

5. QUALITATIVE UNTERSUCHUNG IN ÖSTERREICH

Hafelekar verfügt über ein breites nationales Netzwerk in der Bildungs- und Berufsberatung, Sozialarbeit, zu Trainern und Coaches im VET-Umfeld und zu öffentlichen Stellen im Bildungsbereich. Wir haben diesem Netzwerk die Idee des FYC-Projektes kurz vorgestellt und Interessierte gebeten, sich aktiv bei uns zu melden. Dieser Einladung sind viele Personen gefolgt und wir haben in einem nächsten Schritt darauf geachtet, die Gruppe der zu Befragenden gut zu durchmischen, um ein möglichst breites Feedback einholen zu können. Hier ein Überblick der befragten Personen:

A) Fokusgruppe mit Beratungsanbietern: persönliches Meeting in Innsbruck

Workshop (4h) mit 3 BeraterInnen unter der Leitung von Paul Schober/Hafelekar

- Präsentation des FYC-Projektes (und der INFORM Tools)
- Sammlung der Fragen der TeilnehmerInnen
- Dokumentation des Feedbacks (schriftlich durch Hafelekar)

Dieser Ablauf wurde auch für die Interviews eingehalten:

B) Interviews mit 6 ArbeitgeberInnen: 5 persönliche Treffen und 1 Skype Meeting

Paul Schober und Karin Lackner (Hafelekar): ca. 1 Stunde pro TeilnehmerIn

C) Interviews mit 3 KlientInnen: 2 Skype Meetings und ein Telefoninterview

Karin Lackner (Hafelekar): ca. 1 Stunden pro TeilnehmerIn

D) Interviews mit 3 BildungsberaterInnen: persönliche Meetings

Paul Schober und Karin Lackner (Hafelekar): ca. 1 Stunde pro TeilnehmerIn

Insgesamt nahmen 15 Personen mit großem Interesse an der FYC-Field Research teil.

5.1. DIE ARBEITSWELT IM WANDEL, ERFAHRUNGEN VON STAKEHOLDERN

Die Stakeholder beschreiben in Bezug auf die Automatisierung und Digitalisierung vor allem folgende Herausforderungen im Arbeitsalltag:

Aus Sicht der BeraterInnen:

- „Die Beratung von Menschen mit niedriger Qualifikation aller Altersgruppen steht bei uns im Vordergrund. In Hinblick auf die Automatisierung haben vor allem ältere KlientInnen große Angst davor, bald „wegrationalisiert“ zu werden oder gar keinen Job mehr zu finden (v.a. im handwerklichen Bereich). In der Beratung ist es uns wichtig, einer Dramatisierung entgegenzuwirken und den Leuten im Rahmen ihrer Möglichkeiten Perspektiven aufzuzeigen. Daher ist es umso wichtiger, vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen.“
- „Wir ermutigen unsere KlientInnen ihre – im Alltag vorhandenen – „digitalen Kompetenzen“ selbst wahrzunehmen: z.B. sind Smartphones ja in Wirklichkeit kleine Computer, also kann man auch in einem Job lernen mit einem Computersystem umzugehen. Es geht viel darum, die Angst zu nehmen und Mut zuzusprechen. Auf der anderen Seite braucht es mutige ArbeitgeberInnen, die den weniger Qualifizierten etwas zutrauen und bereit sind in deren Weiterbildung zu investieren.“
- „Es bleibt zu hoffen, dass es durch die kürzlich gestarteten Digitalisierungsoffensiven in Österreich künftig wieder mehr Geld für Aus- und Weiterbildungskurse gibt. Wir haben viele Interessenten, aber zu wenig günstige (oder kostenlose) Anbieter. Dieser Gap muss geschlossen werden.“
- „Die Digitalisierung ist natürlich ein großes Thema, allerdings haben wir in der Arbeit mit Flüchtlingen aus diversesten Ländern der Welt noch ein größeres, und zwar die sprachliche Kompetenz. Ohne gute Deutschkenntnisse ist es in Österreich immer noch sehr schwierig auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig Fuß zu fassen. Da die klassischen Hilfsarbeiterjobs immer weniger werden, gewinnen Sprachkompetenz, aber natürlich auch viele weitere Kompetenzen an Bedeutung. Positiv an der Digitalisierung ist, dass es z.B. gute und günstige Sprachlern-Apps gibt, die wir unseren KlientInnen empfehlen können. Neben dem sprachlichen Aspekt ist es für Flüchtlinge wichtig, sie insgesamt zu stärken. Das Sichtbarmachen bereits erworbener Kompetenzen ist ein guter Anfang.“
- „Ehrlich gesagt, haben auch wir BeraterInnen manchmal Probleme, sehr technisch-lastige Jobprofile zu verstehen und diese den Klientinnen zu erklären. Die Digitalisierung betrifft auch unsere eigenen Kompetenzen. Regelmäßige Weiterbildung ist auch in unserer Branche viel wichtiger geworden. Zudem arbeiten wir intern mit immer neuen Tools und müssen uns auf viele Veränderungen einlassen.“

Aus Sicht der UnternehmerInnen:

- „Als Inhaber einer Ledermanufaktur beschäftige ich hauptsächlich HandwerkerInnen. Meine besten MitarbeiterInnen sind schon in reiferem Alter und hatten nie mit Computern oder mit komplex zu bedienenden Maschinen zu tun. Es ist extrem schwierig, den Leuten die Scheu vor dem Umgang mit neuen Systemen zu nehmen. Zum Glück sind wir in einem Nischenbereich tätig, in dem die handwerklichen Fähigkeiten wichtiger sind: Wir bearbeiten viele Sonderwünsche und Spezialaufträge von Kunden, die bereit sind einen guten Preis für unsere Leistungen zu bezahlen. In die Massenproduktion könnte ich mit meinem Team nicht gehen.“
- „In unserem Hotelbetrieb sind vor allem MitarbeiterInnen an der Rezeption gefordert, immer neue Systeme und Programme zu erlernen. Es ist wichtig, mehrere Buchungsplattformen zu bedienen, Marketing über Social-Media-Kanäle zu machen oder das CMS für die Homepage bedienen zu können. Dann gibt es noch interne Programme zur Zimmerverfügbarkeit, das Abrechnungssystem, ein Tool zur Personaleinteilung, das Bestellsystem bis hin zum Kassasystem an der Bar und dem Buchhaltungssystem. Als technik-affiner Inhaber fällt es mir leicht mit diesen Anforderungen umzugehen. Aber eigentlich bin ich wohl manchmal zu ungeduldig mit den Leuten.“
- „Als Inhaberin einer Grafikagentur verwende ich inzwischen ca. ein Drittel meiner Arbeitszeit darauf, mich mit neuen Systemen, Programmen und Apps vertraut zu machen. Die Entwicklungen – vor allem im Bereich Filmproduktion und Website-Entwicklung – sind so rasant, dass ich manchmal Existenzängste habe. Ein weiteres Thema für uns ist die Informationssicherheit und der Datenschutz. Hier verlasse ich mich auf externe Experten, da ich nicht in der Lage bin, meine MitarbeiterInnen in all diesen Bereichen zu schulen. Wenn ich neue MitarbeiterInnen aufnehme, steht die digitale Kompetenz an oberster Stelle. Es ist schade, das zu sagen, denn eigentlich sollte es in einer kreativen Branche ja um die Kreativität der BewerberInnen gehen. Aber der Alltag sieht eben anders aus.“
- „Wenn ich mir meine Arbeit als Geschäftsführer in den letzten 20 Jahre ansehe, wird mir erst bewusst, wie sehr die Digitalisierung meinen Alltag verändert hat: Früher stand das persönliche Gespräch mit KundInnen eindeutig im Vordergrund. Auf geforderte Unterlagen musste ich schon mal einige Tage warten, bis diese mit der Post kamen (es gab noch keine e-Signaturen), usw. Heute habe ich viel weniger persönlichen Kontakt zu den KundInnen, da alles über teils sehr spezialisierte Systeme und Kollaborationstools abgewickelt wird. Positiv ist, dass wir wesentlich effizienter und insgesamt kürzer arbeiten, da viel Fahrtzeit eingespart werden kann. Wenn es um die Aufnahme neuer MitarbeiterInnen geht, müssen diese gute digitale Kompetenzen mitbringen. Da unsere Systeme aber sehr spezifisch sind, müssen wir die MitarbeiterInnen ohnehin einschulen. Es ist sehr selten, dass BewerberInnen schon zuvor mit denselben Programmen gearbeitet haben.“

-
- „Im medizinischen Bereich wird die Digitalisierung immer wichtiger. Aufgrund der strikten Datenschutzbestimmungen muss man sehr darauf achten, keine Fehler bei der Übermittlung von Patienteninformationen zu machen, insgesamt die Datenschutz-bestimmungen einzuhalten und die Dokumentation so zu gestalten, dass die Rechte der PatientInnen gewahrt bleiben. Unter diesen Umständen wird schon die Terminplanung mit PatientInnen schwierig. Als kleines Unternehmen kaufen wir fertige Datenbanklösungen zu und schulen unsere MitarbeiterInnen intern. Wenn wir neue Leute aufnehmen, steht immer noch der Mensch im Vordergrund. Also, zumindest derzeit noch ;)“

Aus Sicht der KlientInnen:

- „Ich habe den Europäischen Computerführerschein gemacht und einen Job gefunden. Leider musste ich bereits nach 3 Wochen wieder gehen, da der Arbeitnehmer meinte, ich sei viel zu langsam. Natürlich übe ich daheim weiter, aber richtig lernen kann man den Umgang mit den verschiedenen Programmen und den firmenbezogenen Anforderungen erst im Job.“
- „Mir ist es jetzt mit Anfang 20 sehr wichtig, noch weiter in meine Ausbildung zu investieren, damit ich mehrere Standbeine habe. Alle sagen, dass die Anforderungen der Arbeitswelt immer komplexer werden, aber das kann ja auch spannend sein. Der Unterschied ist wahrscheinlich, dass man sich nicht mehr auf eine Berufsausbildung verlassen kann. Ich möchte so flexibel wie möglich sein und verschiedene Dinge ausprobieren.“
- „Da ich mich nie für Computer interessierte, habe ich es wirklich schwer einen neuen Job zu finden. Als Altenpflegerin habe ich früher – bis auf die Teambesprechungen und ein wenig Dokumentation – meine Zeit den PatientInnen gewidmet. Heute erscheint es mir so, dass die verschiedenen Software-Programme zur Dokumentation wichtiger sind als die Leute selbst. Es wird im Team auch viel weniger gesprochen als früher. Die technischen Anforderungen haben auch Nachteile.“
- „Jobprofile klingen oft sehr kompliziert. Manchmal habe ich das Gefühl, dass nur noch technische Top-Experten gesucht werden. Ich fühlte mich oft sehr verloren. Meine Beraterin hat mir dann gezeigt, wie man diese Jobprofile „entschlüsselt“. Mit Hilfe von Suchmaschinen und durch etwas Recherche kann man rasch feststellen, was wirklich hinter den technischen Begriffen steht: Oft sind es ganz einfache Dinge oder eben Begriffe, die sich auf den Umgang mit ganz spezieller Software beziehen. Wenn dies der Fall ist, schreibe ich in meiner Bewerbung, dass ich großes Interesse daran habe, diese Softwarekenntnisse zu erlernen. Zudem zähle ich meine persönlichen Kompetenzen auf.“

5.2. IDENTIFIZIERUNG UND MESSUNG VON SOFT SKILLS FÜR DEN ARBEITSMARKT DER ZUKUNFT

Beispiele für wirksame Instrumente und Methoden zur Erfassung des formalen und nicht-formalen Lernens

Name des Tools oder der Methode	Kurzbeschreibung	Link zur Quelle	Warum ist diese Methode relevant?
<p>[FORMAL]</p> <p>Das österreichische Bildungssystem (inclusive ISCED Stufen)</p>	<p>In Österreich gibt es zwei etablierte Systeme der Bildungs- und Berufsberatung, die in Austausch zueinander stehen: Bildungs- und Berufsberatung in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen sowie Informationsservice zu Beruf und Weiterbildung durch das Arbeitmarktservice sowie andere Beratungseinrichtungen.</p> <p>Die aktive Rolle der Sozialpartner (Berufsinformationszentren und Beratungsangebote der Wirtschaftskammern, Beratungsangebote der Arbeiterkammern) bei der Berufsberatung ist ein wichtiges Merkmal des österreichischen Berufsberatungssystems.</p>	<p>https://www.bildungssystem.at</p>	<p>Die zentralen bildungspolitischen Ziele im Bereich Guidance sind in der nationalen Lifelong-Guidance-Strategie (LLG Strategie) festgelegt, die einen allgemeinen Rahmen für die Weiterentwicklung von Bildungsberatung und Berufsberatung als integraler Bestandteil der Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich darstellt. Bildungssystem.at bietet</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ einen Überblick über alle formalen Abschlüsse in Österreich ▪ inklusive der Zuordnung zu den ISCED-Stufen ▪ Verweise auf den EQR/NQR <p>In diesem System werden vom Kindergarten über die Hochschulbildung bis zur Erwachsenenbildung alle Ausbildungsstufen ausführlich beschrieben. Am Ende gibt es jeweils einen Verweis auf die möglichen nächsten Ausbildungsschritte.</p>

<p>[FORMAL/NON-FORMAL]</p> <p>Europass Österreich Zeugnis Erläuterung</p>	<p>Die Europass Zeugnis Erläuterung ergänzt Abschlusszeugnisse aus der Berufsbildung.</p> <p>Die Zeugnis Erläuterung beschreibt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsweg und Kompetenzprofil der jeweiligen Qualifikation ▪ mögliche Berufsfelder und Zugangsberechtigung zu nächsten Ausbildungsstufe 	<p>https://www.europass.at/was-ist-europass/zeugniserlaeuterung/</p>	<p>Die Europass Zeugnis Erläuterung erleichtert die Anerkennung des berufsbildenden Abschlusses im Ausland und unterstützt beim Einstieg in den europäischen Arbeitsmarkt.</p> <p>Dieses Dokument wird dem Originalabschlusszeugnis beigelegt.</p> <p>Europass Zeugnis Erläuterungen werden in Österreich in Deutsch und in Englisch erstellt und können als PDF heruntergeladen werden.</p>
<p>[FORMAL/NON-FORMAL]</p> <p>AMS Qualifikationsbarometer</p>	<p>Das AMS-Qualifikations-Barometer ist durch die Fülle der enthaltenen Daten, durch seine Aktualität, seine Prognosefunktion und nicht zuletzt durch die übersichtliche Darstellung ein unverzichtbares Instrument für alle, die sich - privat oder beruflich - für die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und des Qualifikationsbedarfs interessieren.</p>	<p>http://bis.ams.or.at/qualibarometer/kompetenzstruktur.php</p>	<p>Im Qualifikationsbarometer sind zahlreiche Informationen zu formalen und non-formalen Kompetenzen abrufbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachliche berufliche Kompetenzen nach Branchen ▪ Zertifikate und Ausbildungsabschlüsse ▪ Überfachliche berufliche Kompetenzen: mit den Kategorien "Besondere Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen", "Körperliche Anforderungen", "Persönliche Einstellungen und Werte", sowie "Soziale Kompetenzen" <p>Der Qualifikationsbarometer ist somit ein wichtiges Tool für BerufsberaterInnen, erlaubt es auch Arbeitssuchenden ihren CV mit diesen Profilen abzugleichen.</p>

<p>[FORMAL]</p> <p>AMS Ausbildungskompass</p>	<p>Der AMS-Ausbildungskompass bietet detaillierte Informationen über passende Ausbildungen zum Wunschberuf. Hier werden alle Ausbildungsmöglichkeiten in Schulen, Akademien und Universitäten in Österreich umfassend beschrieben. Das interaktive Tool zeigt die Schritte auf, um zu einem formalen Abschluss im Wunschberuf zu kommen.</p>	<p>https://www.ausbildungskompass.at</p>	<p>Detaillierte Beschreibungen zu den Ausbildungen zeigen, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen und welche Bildungseinrichtungen die Ausbildungen anbieten, sowie die Berufe und Weiterbildungsmöglichkeiten nach Abschluss.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Ausbildungskompass bietet eine einzigartige Verknüpfung zwischen Ausbildungen und Berufen – und informiert über passende Ausbildungen zum gewünschten Beruf. ▪ Der Fokus liegt dabei auf Ausbildungen, die zu einem formal anerkannten Abschluss (Schulabschluss, Matura, Akademischer Grad, etc.) führen oder zur Tätigkeitsausübung eines anerkannten Berufes berechtigen.
<p>[FORMAL/NON-FORMAL]</p> <p>Erfassung von Kompetenzen für den LEHRABSCHLUSS:</p>	<p>Das duale System hat in Österreich einen hohen Stellenwert und daher gibt es diverse Initiativen & Projekte zur Erfassung von Kompetenzen in Hinblick auf das Nachholen eines Lehrabschlusses.</p> <p>Genauere Beschreibungen werden von den einzelnen Beratungsstellen zur Verfügung gestellt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ https://www.esf.at/projekt/du-kannst-was/ ▪ https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system#wien ▪ https://www.wien.gv.at/arbeitswirtschaft/qualifikationsplan.html 	<p>Diese Initiativen richten sich an Personen ohne Berufsabschluss, die aber über</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufserfahrung, ▪ praktische Fähigkeiten und ▪ Wissen in ihrem Beruf verfügen und ▪ einen Lehrabschluss anstreben. <p>Interessierte werden von verschiedenen öffentlichen Stellen in Österreich (e.g. AMS, AK) beraten.</p>

5.3. INSTRUMENTE UND METHODEN ZUR IDENTIFIZIERUNG VON SOFT SKILLS

Name des Tools oder der Methode	Kurzbeschreibung	Link zur Quelle	Warum ist diese Methode relevant?
Job IMPULS Methode	<p>Die Job IMPULS Methode ist ein webbasierter Beratungsassistent mit umfassenden Möglichkeiten.</p> <p>Die valide Feststellung ganzheitlicher integrationsförderlicher- und hemmender Faktoren bei Menschen mit komplexen Problemlagen ist ein umfangreicher und zeitaufwändiger Prozess.</p>	<p>https://www.jobnet.ag/JobnetAG/</p>	<p>Die Job IMPULS Methode trägt aufgrund ihrer empirischen Grundlage dazu bei, wesentliche Faktoren aufzuzeigen und darüber mit den KlientInnen ins Gespräch zu kommen.</p> <p>Die Methode setzt sich aus verschiedenen Bausteinen zusammen und kann an die Bedürfnisse von Beratungsunternehmen und deren KlientInnen angepasst werden.</p> <p>Diese Methode wird in diversen AMS-Projekten bereits erfolgreich eingesetzt.</p>
Die hamet Methode	<p>Testverfahren zur Erfassung und Förderung beruflicher und sozialer Kompetenzen. Dieses förderdiagnostische Instrument zeichnen sich insbesondere durch Einhaltung wissenschaftlicher Standards und praxisorientierter Anwendung aus.</p> <p>Die Testverfahren ermöglichen differenzierte Aussagen und können zielgruppenspezifisch eingesetzt werden.</p>	<p>https://www.hamet.eu/</p>	<p>Modul 3 ermöglicht Aussagen über die sozialen Kompetenzen in beruflichen Situationen. Die Auswertung der handlungsorientierten Team- und PC-Aufgaben werden mit einem standardisierten Beobachtungsbogen objektiviert ausgewertet.</p> <p>Modul 4 testet über PC-Aufgaben die Fähigkeit zum Vernetzten Denken, vor allem hinsichtlich des Erkennens von Fehlern. Zudem lassen sich Aussagen bezüglich der Fähigkeit zur Konzentration und Daueraufmerksamkeit treffen.</p>
Karriere.Kompetenzbilanz	<p>Es wird immer wichtiger den Fokus auf die eigenen Kompetenzen zu legen. Eines der größten Job-Portale in Österreich bietet einen Selbsttest zur Ermittlung von Soft Skills an.</p>	<p>https://www.karriere.at/c/karriere-kompetenzbilanz</p>	<p>Dieser Test wird sowohl von BeraterInnen, Coaches, BewerberInnen und UnternehmerInnen gerne eingesetzt.</p> <p>Alle Gruppen sind sich einig, dass das Erkennen der persönlichen sozialen Kompetenzen und deren Weiterentwicklung immer wichtiger werden.</p>

waff-Kompetenzenbilanz	Der „Waff“ (Wiener Fonds zur Förderung der Beschäftigung) ist eine regionale Initiative, die Qualifikationsprüfungen für Personen mit geringen Qualifikationen anbietet.	https://www.waff.at	Das Kompetenz-Audit basiert auf dem von John Erpenbeck und Lutz von Rosenstiel entwickelten Kompetenzmodell und ist Teil eines Coaching-Prozesses. https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=2AE6592A-FF78-7537-1194E394470703C6
Kompetenzprofil KOMPAZ	Das Zentrum für die Anerkennung von Kompetenzen der Volkshochschule Linz bietet Workshops zur Identifizierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen (aus allen Bereichen des Lebens und der Arbeit) auf der Grundlage des Schweizerischen Qualifikationshandbuchs (CH-Q) an.	www.kompetenzprofil.at	Das System zur Verwaltung von Kompetenzen des Schweizer Qualifikationshandbuchs (CH-Q) dient der methodischen Orientierung. Die Ergebnisse der Kompetenzidentifikation werden anhand eines Kompetenzprofils zusammengestellt, das mit der Portfoliomethode erstellt wurde.

5.4. NON-FORMALE UND INFORMELLE KOMPETENZEN SICHTBAR MACHEN

Aus Sicht der BerufsberaterInnen

1) Weiterbildungsaktivitäten für BeraterInnen	<p>Viele der BeraterInnen haben angemerkt, dass es in erster Linie für sie selbst wichtig ist, auf dem Laufenden zu bleiben: sowohl in Hinblick auf neue technische Anforderungen, ganz neu entstehende Berufsbilder und damit einhergehende Anforderungen an ihre KlientInnen.</p>
2) Bessere Erfassung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen. Diese müssen sichtbar gemacht werden.	<p>Kritisiert wird, dass in Österreich die formalen Bildungsabschlüsse noch immer eine so hohe Wichtigkeit haben. Selbst Personen, die bereits viele Jahre in einem Beruf arbeiten und über viel praktische Erfahrung verfügen, müssen – zumindest große Teile – einer formalen Berufsausbildung nachholen, um zu einem offiziellen Zertifikat zu gelangen. In unserer schnelllebigen Arbeitswelt ist das oft schwierig.</p> <p>Das Bildungssystem wird von vielen BeraterInnen als zu starr wahrgenommen und passt sich den praktischen Gegebenheiten zu wenig an.</p> <p>Besonders schwer haben es geringqualifizierte Personen, die sich - sowohl durch die strikten Vorgaben des Bildungssystems als auch den hohen Anforderungen von Unternehmen - oft überfordert fühlen.</p>
3) Forderung nach einer geregelten Anerkennung non-formaler und informeller Kompetenzen.	<p>Österreich ist in Hinblick auf Anerkennungsprozesse in diesen Bereichen erst am Beginn. Die interviewten BeraterInnen hoffen, dass sich politisch mehr bewegt und wir bald zu einem verbindlichen Rahmen kommen. Auch hier betonen sie, dass besonders geringqualifizierte Menschen betroffen sind. Diese „Nichtanerkennung“ von Kompetenzen (z.B. im Ausland erworbene Abschlüsse und Qualifikationen) führen die Betroffenen oft in prekäre Arbeitsverhältnisse. Wenn dann auch noch der Mut zum Weitermachen schwindet, ist es für KlientInnen sehr schwierig die Situation zu verbessern.</p>

Aus Sicht der UnternehmerInnen

<p>1) Wir fordern mehr Flexibilität von allen Seiten.</p>	<p>Wir leben in einer schnelllebigen Zeit, in der viele Veränderungen auf UnternehmerInnen zukommen. Dabei sollen wir aber gesetzliche Grundlagen einhalten, die oft nicht mehr zeitgemäß sind (z.B. das österreichische Arbeitsrecht ist eines der komplexesten in ganz Europa, viele Auflagen der Gewerbeordnung sind so veraltet, dass sie keinen Sinn mehr machen, etc.). Viele gesetzliche Grundlagen müssten dringend überarbeitet werden um auch auf die Flexibilität – die zunehmend von MitarbeiterInnen – gefordert wird, eingehen zu können.</p> <p>Eine offizielle Anerkennung von non-formalen und informellen Kompetenzen würde den UnternehmerInnen sehr dabei helfen, MitarbeiterInnen flexibler einzusetzen.</p>
<p>2) Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in Hinblick auf Digitalisierung.</p>	<p>UnternehmerInnen sind mit den vielen neuen Anforderungen oft selbst überfordert. Viele möchten selbst vermehrt an Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen oder günstige Beratungsangebote in Anspruch nehmen. Viele sind bereit in die Weiterbildung von MitarbeiterInnen zu investieren.</p> <p>Eine Forderung ist es auch, geeignete Menschen ohne einen offiziellen Ausbildungsabschluss beschäftigen zu dürfen. Aus Sicht der UnternehmerInnen sind die formalen Abschlüsse nicht immer das Wichtigste.</p>
<p>3) Wir suchen MitarbeiterInnen mit Hausverstand.</p>	<p>Formale Bildungsabschlüsse und Fachkompetenz mögen wichtig sein. Viele UnternehmerInnen betonen, dass eine Schlüsselkompetenz noch viel entscheidender ist: Hausverstand – also das selbständige Mitdenken in einer Arbeitswelt, die sich sehr rasch verändert.</p> <p>Gerade in Hinblick auf diese Kompetenz wäre eine Erfassung von Soft Skills und sozialen Kompetenzen sehr hilfreich, um geeignete Personen besser identifizieren zu können.</p>

Aus Sicht der KlientInnen

<p>1) Weiterbildung wird als wichtig erachtet.</p>	<p>Viele KlientInnen betonen, wie wichtig ihnen Weiterbildung ist. Hier ein treffendes Beispiel:</p> <p>„In den Gesprächen mit meiner Berufsberaterin wurde mir klar, dass ich offen und flexibel sein muss, in dieser Arbeitswelt, die sich rasch verändert. Ich bemühe mich darum, meinen formalen Abschluss zu machen und dann Weiterbildungsmaßnahmen anzuhängen. Leider werden viele Maßnahmen, die mich interessieren nicht formal anerkannt. Ich hoffe, dass die UnternehmerInnen, auch diese non-formal erworbenen Kompetenzen schätzen werden.“</p>
<p>2) Es gilt, den Mut nicht zu verlieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ältere ArbeitnehmerInnen sind sich bewusst, dass sie in Hinblick auf die Digitalisierung nicht mehr alles lernen können. ▪ Geringqualifizierte kämpfen darum, aus oft prekären Arbeitsverhältnissen in einen nachhaltigen Job wechseln zu können. ▪ Flüchtlinge sind in einer besonders schwierigen Position, da sie meist nicht über einen sicheren Aufenthaltsstatus verfügen und von politischen Entscheidungen abhängig sind. <p>Dies sind nur drei Beispiele von Menschen, für die eine Anerkennung ihrer Kompetenzen – die sie in ihrem Alltag erworben haben – besonders wichtig wäre. Einige BeraterInnen betonten, dass es in diesen Fällen darum geht, Mut zu machen und mögliche Perspektiven aufzuzeigen.</p>
<p>3) ArbeitgeberInnen sind aufgefordert, Chancen zu geben.</p>	<p>Wir haben oben das Beispiel einer jungen Klientin angeführt, die den Computerführerschein erfolgreich absolviert hat, dann aber im Job „zu langsam“ war und bereits im ersten Monat die Stelle wieder verlor.</p> <p>Dies ist wohl bezeichnet für unsere immer schneller werdende Arbeitswelt. Wir denken, hier ist es wichtig zu betonen, Menschen eine faire Chance (in diesem Fall etwas mehr Zeit) zu geben.</p>

Für BildungsberaterInnen ist es wichtig

- ihren KlientInnen Mut zu machen, indem sie diese auf Ihre Stärken aufmerksam machen,
- anhand von informell und non-formalen Kompetenzen zu geeigneten Jobprofilen zu finden,
- und ihnen dadurch vielleicht ganz neue berufliche Perspektiven aufzuzeigen.

Eine Identifizierung von fehlenden Kompetenzen ist wichtig, um die nächsten Aus- und Weiterbildungsschritte exakter bestimmen zu können.

Für UnternehmerInnen ist es wichtig

- die Eignung von BewerberInnen besser einschätzen zu können,
- anhand von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen das Jobprofil/das Einsatzgebiet zu erweitern,
- und längerfristige Weiterentwicklungsmaßnahmen mit den MitarbeiterInnen zu erarbeiten.

Die ganzheitliche Erfassung von Kompetenzen der MitarbeiterInnen erleichtert die Planung von Einsatzgebieten und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Für KlientInnen ist es wichtig

- ihr formales Portfolio durch informell und non-formal erworbene Kompetenzen erweitern zu können, um
- ihren Lebenslauf umfassend aufbereiten zu können, und
- ihren Bedarf an Aus- und Weiterbildung – auch in Bezug auf soziale Kompetenzen - ganzheitlicher zu planen.

Die eigenen Kompetenzen, abgesehen von der formalen Ausbildung, klar benennen zu können, ist wichtig bei der Suche nach einem nachhaltigen Beschäftigungsverhältnis, von dem beide Seiten profitieren werden.

5.5. DIESE SOFT SKILLS WERDEN ALS WICHTIG ERACHTET

Aus Sicht der BildungsberaterInnen

1) Offenheit gegenüber Veränderungen	<p>Offenheit gegenüber Veränderungen bezieht sich auf den Grad der Akzeptanz und das Bewusstsein eines Individuums für die Möglichkeit, dass Veränderungen in einer Reihe von Situationen und Szenarien erforderlich sein könnten, sowie auf den Appetit oder den Antrieb, diese Veränderungen zu bewirken. Die wichtigsten Komponenten der Offenheit gegenüber Veränderungen sind: Akzeptanz der Notwendigkeit von Veränderungen, Bereitschaft, die Veränderung zu unterstützen, positiver Einfluss oder Emotionen gegenüber der Veränderung oder den möglichen Folgen der Veränderung, Appetit oder Antrieb, die Veränderung zu vollziehen oder an ihr beteiligt zu sein.</p>
2) Fähigkeit zum Selbststudium	<p>Das Selbststudium ist eine Lernmethode, bei der die Menschen ihr Studium selbst steuern - z.B. in der informellen Bildung und ohne direkte Aufsicht. Da die Menschen in der Lage sind, die Kontrolle darüber zu übernehmen, was (und wie) sie lernen, kann das Selbststudium für viele Menschen ein sehr wertvoller Weg zum Lernen sein. Selbststudium und Lernen in der formalen Bildung können gemeinsam genutzt werden, um den Menschen zu helfen, das Beste aus ihrer oder seiner Lernerfahrung zu machen. Zusammen helfen diese Methoden den Menschen, besser zu lernen und Informationen besser zu behalten, was das Verständnis und die Motivation fördert.</p>
3) Kritik annehmen können	<p>Kritik annehmen ist die Fähigkeit einer Person, konstruktive Kritik zur Verbesserung anzunehmen und dem Druck unfairer oder entmutigender Kritik zu widerstehen, während sie sich selbst motiviert, härter und besser zu arbeiten, anstatt aufzugeben. Kritik bezieht sich auf eine gründliche Untersuchung und Überprüfung der Handlungen oder der Arbeit einer Person, die darauf abzielt, damit verbundene Fehler, Mängel und Nachteile zu korrigieren. Menschen, die Kritik üben, werden als Kritik bezeichnet.</p>

Für BildungsberaterInnen zählen vor allem Skills wie Offenheit und Veränderungsbereitschaft, um mit den KlientInnen gut arbeiten zu können. Als wichtig erachten Sie auch die Kritikfähigkeit und die Einsicht an den eigenen beruflichen wie persönlichen Kompetenzen zu arbeiten; also ist Lernbereitschaft ein weiteres wichtiges Feld.

Aus Sicht der UnternehmerInnen

1) Effektive Fähigkeiten zur Teamarbeit	<p>Gut in einem Team zu arbeiten bedeutet: mit einer Gruppe von Menschen zusammenzuarbeiten, um ein gemeinsames Ziel oder ein gemeinsames Ergebnis auf effektive Weise zu erreichen, den anderen Mitgliedern des Teams zuzuhören, die Ideen aller, nicht nur die eigenen, zu berücksichtigen, für das Wohl der Gruppe als Ganzes zu arbeiten, ein Mitspracherecht zu haben und Verantwortung zu teilen. Ein erfolgreiches Team ist ein Team, in dem die einzigartigen Fähigkeiten und Stärken jedes Einzelnen dem Team helfen, ein gemeinsames Ziel auf die effektivste Weise zu erreichen.</p>
2) Bereitschaft zum Wissensaustausch	<p>Wissensaustausch ist der Akt des Austauschs von Informationen oder des Verständnisses zwischen Einzelpersonen, Teams, Gemeinschaften oder Organisationen. Wissen kann explizit (Verfahren und Dokumente) oder stillschweigend (intuitiv und erfahrungsbasiert) sein. Das Teilen von Wissen ist ein absichtlicher Prozess, der nicht nur das Verständnis eines Einzelnen fördert, sondern auch dazu beiträgt, ein Archiv von zugänglichem Wissen für andere zu schaffen oder zu erweitern. Das Konzept des Wissensaustauschs ist wichtig, weil es Einzelpersonen und Unternehmen hilft, angesichts von Veränderungen agiler und anpassungsfähiger zu sein, und dazu beiträgt, kontinuierliches Wachstum und Überleben zu sichern.</p>
3) Mitarbeit in einem Mentoren Team	<p>Mentoring ist eine formelle oder informelle Beziehung, die zwischen einem erfahrenen, sachkundigen Mitarbeiter und einem unerfahrenen oder neuen Mitarbeiter aufgebaut wird. Der Zweck eines Mentors besteht darin, dem neuen Mitarbeiter dabei zu helfen, die kulturellen und sozialen Normen der Organisation schnell aufzunehmen. Der Mentor hilft dem weiterbeschäftigten Mitarbeiter, in seiner derzeitigen Position zu wachsen und sich auf neue Arbeitsplätze und Karriereöglichkeiten vorzubereiten. Ein Mentor kann einem Mitarbeiter, der neu in einem bestimmten Job oder Verantwortungsbereich ist, auch dabei helfen, schnell zu lernen, was er wissen muss, um in seinem Job und seiner Rolle erfolgreich zu sein.</p>

Für UnternehmerInnen stehen die Fähigkeiten zu einem effizienten Team-Working und dem gelungenen Austausch von Wissen an oberster Stelle. Viele wünschen sich Mitarbeiter, die umfassend mitdenken, Geschäftsprozesse verstehen und KollegInnen beraten und schulen können. Das Thema Offenheit für Veränderungen wird auch von UnternehmerInnen häufig angesprochen.

Aus Sicht der KlientInnen

1) Offenheit gegenüber Veränderungen	<p>Offenheit gegenüber Veränderungen bezieht sich auf den Grad der Akzeptanz und das Bewusstsein eines Individuums für die Möglichkeit, dass Veränderungen in einer Reihe von Situationen und Szenarien erforderlich sein könnten, sowie auf den Appetit oder den Antrieb, diese Veränderungen zu bewirken. Die wichtigsten Komponenten der Offenheit gegenüber Veränderungen sind: Akzeptanz der Notwendigkeit von Veränderungen, Bereitschaft, die Veränderung zu unterstützen, positiver Einfluss oder Emotionen gegenüber der Veränderung oder den möglichen Folgen der Veränderung, Appetit oder Antrieb, die Veränderung zu vollziehen oder an ihr beteiligt zu sein.</p>
2) Aktives Zuhören	<p>'Aktives Zuhören' bedeutet, wie der Name schon sagt, aktives Zuhören. Das bedeutet volle Konzentration auf das, was gesagt wird, und nicht nur passives "Hören" der Botschaft des Sprechers. Aktives Zuhören bedeutet Zuhören mit allen Sinnen. Neben der vollen Aufmerksamkeit für den Sprecher ist es wichtig, dass der "aktive Zuhörer" auch "gesehen" wird, um zuzuhören - sonst könnte der Sprecher zu dem Schluss kommen, dass das, worüber er spricht, für den Zuhörer uninteressant ist. Das Interesse kann dem Sprecher sowohl durch verbale als auch durch nonverbale Botschaften vermittelt werden, z.B. durch Augenkontakt, Kopfnicken und Lächeln, Zustimmung durch "Ja" oder einfach "Mmm hmm", um ihn zum Weiterreden zu ermutigen. Durch dieses "Feedback" wird sich die sprechende Person in der Regel wohler fühlen und daher leichter, offen und ehrlich kommunizieren.</p>
3) Kreative Fähigkeiten	<p>Kreativität bedeutet, in der Lage zu sein, sich etwas Neues auszudenken. Kreatives Denken ist also die Fähigkeit, etwas - einen Konflikt zwischen Mitarbeitern, einen Datensatz, ein Gruppenprojekt - auf neue Weise zu betrachten. Kreatives Denken bedeutet, etwas auf eine neue Art und Weise zu betrachten. Das ist die eigentliche Definition von "Denken über den Tellerrand hinaus". Kreative Menschen haben die Fähigkeit, neue Wege zu finden, um Aufgaben auszuführen, Probleme zu lösen und Herausforderungen zu meistern. Sie bringen eine neue, manchmal auch unorthodoxe Perspektive in ihre Arbeit ein. Diese Art des Denkens kann Abteilungen und Organisationen helfen, sich in produktivere Richtungen zu bewegen.</p>

Für KlientInnen ist es wichtig, Chancen zu bekommen, einen für sie passenden Arbeitsplatz zu finden, zu erhalten oder ausbauen zu können. Auch hier steht die Offenheit für Veränderungen ganz oben auf der Kompetenzliste. Das Vermögen auf andere einzugehen, sich in ein Team einzufügen, Wertschätzung und Eigeninitiative zu zeigen sind neben der Kreativität die wichtigsten erwähnten Punkte.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DAS FYC PROJEKT

Wir fassen in diesem Bereich die Ergebnisse des Gesamtberichts noch einmal kurz zusammen und heben dabei jene **Erkenntnisse hervor, die uns für das FYC Projekt besonders wichtig** erscheinen:

Wir haben festgestellt, dass sich markante **Veränderungen des Arbeitsmarkts in Österreich** nicht so sehr an bestimmten Sektoren oder Branchen festmachen lassen, sondern vielmehr an Berufsgruppen und Tätigkeiten. Die sogenannte Gruppe der „Geringqualifizierten“ (vor allem Hilfsarbeitskräfte) sind von den Änderungen – u.a. von Digitalisierung und Automatisierung - am stärksten betroffen und viele dieser ArbeitnehmerInnen werden zunehmend in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt.

Bedeutende Wachstumsbereiche des österreichischen Arbeitsmarktes sind laut Prognosen des AMS-Qualifikationsbarometers Bau & Baunebengewerbe, Bergbau, Bürojobs, Elektrotechnik, Telekommunikation & IT, Handel, Maschinenbau, Soziales & Gesundheit, sowie Tourismus und Gastgewerbe. Doch auch diese Wachstumsbranchen folgen einem Trend: **Körperliche Arbeit ist rückläufig**, aber **technische und überfachliche Kompetenzen werden immer wichtiger: Sprachen** – vor allem gute Deutsch und Englischkenntnisse - spielen eine große Rolle, und durch die zunehmende Dienstleistungsorientierung werden **Tätigkeiten mit Kundenkontakt** immer wichtiger.

In Österreich setzt sich **der Trend zur Höherqualifizierung und Professionalisierung** fort, was es Berufsgruppen mit geringeren Qualifikationsniveaus zunehmend erschwert, am Arbeitsmarkt zu bestehen. Insgesamt ist festzustellen, dass sich durch und mit der Digitalisierung Strukturen, Prozesse und Geschäftsmodelle in einer Weise verändern, die neue Mindsets sowohl bei den MitarbeiterInnen als auch UnternehmerInnen erfordern. **Methodische, soziale und persönliche Kompetenzen gewinnen damit eine höhere Bedeutung als je zuvor – und zwar bei allen Beteiligten.**

Leider gibt es in Österreich keinen einheitlichen Rechtsrahmen, der die Validierung und Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen regelt. Es gibt auch kein allgemeines individuelles Recht für Einzelpersonen auf Zugang zu Validierungsinitiativen. Die Zugangsvoraussetzungen werden für jede Initiative gesondert definiert. Die Entwicklung einer expliziten nationalen Strategie, die alle Bereiche der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen umfasst, wurde erst vor kurzem begonnen und ist sowohl mit der österreichischen Strategie für Lebenslanges Lernen (LLL: 2020, 2011) als auch mit der Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) eng verknüpft. Kritisch anzumerken ist, dass in Österreich die Anerkennung von informellen und non-formalen Kompetenzen - trotz der vielen oben

genannten Bemühungen - am Anfang steht und **formale Bildungsabschlüsse noch immer als essenziell** erachtet werden. Diesbezüglich fordern sowohl die oben zitierten BildungsexpertInnen als auch die TeilnehmerInnen unserer Befragung ein rasches Umdenken und Handeln. Ein Satz bringt die Herausforderung gut auf den Punkt:

„Aufgeschlossenheit ist vielleicht die wichtigste Kompetenz geworden.“⁷⁷

Diese **Aufgeschlossenheit richtet sich an alle am Prozess beteiligten Seiten**: Bildungspolitische EntscheidungsträgerInnen sind ebenso in die Pflicht zu nehmen, wie ArbeitgeberInnen, BeraterInnen sowie ArbeitnehmerInnen. Hier möchten wir zusammenfassend nochmals jene **übergreifenden Aspekte hervorheben, die uns für das FYC Projekt besonders wichtig** erscheinen:

- Ein hohes Maß an **Veränderungsbereitschaft und Offenheit**, um die Transformation des Unternehmens produktiv gestalten zu können. Neue projektorientierte Strukturen machen Eigeninitiative und prozessorientiertes Denken wichtig.
- Die **Fähigkeit, teamorientiert und flexibel arbeiten** zu können, erhält immer mehr Bedeutung. Um mit SpezialistInnen aus anderen Unternehmensbereichen produktiv zusammenzuarbeiten, werden **Kommunikationsfähigkeit** und das Wissen über den richtigen Einsatz von **Kommunikationstools** benötigt.
- **Veränderungsbereitschaft und Lernfähigkeit** sind Voraussetzungen für die Transformation der Prozesse und Strukturen, gegenseitige Offenheit und **Kritikfähigkeit** (Fehlerkultur) sind besonders wichtig.
- **Aus- und Weiterbildungsbereitschaft** ist gefragt, wenn es um die Einschulung und Einführung von neuen Tools und Systemen geht. Jüngere profitieren vom langjährigen Fachwissen der älteren MitarbeiterInnen und ältere können sich bei den jüngeren KollegInnen bei der Bedienung von neuen Technologien Unterstützung holen.

⁷⁷ AMS/IBW: New Digital Skills Eine Initiative des AMS Österreich Ergebnisbericht, Nov. 2019
<https://newdigitalskills.at/>

Resümee für das FYC Projekt:

- Das **FYC Projekt kann in diesem Veränderungsprozess** einen sehr wichtigen Beitrag leisten. Bereits bei der Vorstellung der Projektziele während der Befragung von Bildungsanbietern, UnternehmerInnen und KlientInnen wurden zahlreiche Fragen gestellt und der Wunsch geäußert, über die Projektergebnisse informiert zu werden.
- Mit dem **Projekt sind wir offensichtlich am Puls der Zeit**, da sich unterschiedlichste Gruppen – nicht zuletzt BildungsexpertInnen – dafür stark machen, non-formale Kenntnisse besser zu dokumentieren, informell erworbene Kompetenzen aufzuzeigen und zu einer gesamtheitlichen Erfassung von Kompetenzen einer Person zusammenzuführen.
- Wir denken, dass die **dem INFORM Tool zugrundeliegenden Theorien** noch immer relevant sind, wenngleich sich in den letzten Jahren die Anforderungen an ArbeitnehmerInnen sehr rasant gesteigert haben. Die zunehmende Digitalisierung wird es sicher nötig machen, die Terminologie des INFORM Tools an die heutigen Gegebenheiten anzupassen, wobei wohl oft der „Gedanke hinter einer Benennung“ noch sehr aktuell ist.
- Interessant für das **FYC-Projekt könnte der ESCO-Ansatz** sein. Hier wird unterschieden in die Hauptkategorien „Transversal Competences/Skills“, „Extra Skills“ und „Extended Skills“. Die Unterpunkte weisen derzeit folgende Struktur auf: „Attitudes and *innen Values“, „Thinking“, „Application of knowledge“, „Language“ und „Social Interaction“. Eine Abstimmung der Projektergebnisse auf Europäischer Ebene könnte für beide Systeme gewinnbringend sein.
- Ein **Good-Practice-Beispiel aus Finnland** sollten wir uns ebenfalls näher betrachten: »**Näyttötutkinnot**« wird in Europa als Good-Practice-Beispiel im Hinblick auf die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen angesehen: Bereits 2007 wurde das Verfahren der Validierung des non-formalen und informellen Lernens durch die Einführung eines Regelungsprozesses, der so genannten »Personalisierung«, im Qualifikationssystem weiter untermauert. Vor allem für Geringqualifizierte kann das Anerkennen von non-formal und informell erworbenem Wissen ein erster Schritt zum Sichtbarmachen der vorhandenen Kompetenzen sein, der durch eine klare Verbindung zu beruflichen Qualifikationen aufzeigt, dass eine formale Anerkennung möglich ist. Außerdem können Selbstvertrauen und Motivation aufgebaut werden, da vielen Geringqualifizierten oft gar nicht bewusst ist, wie viel Wissen und Kompetenzen sie aufweisen.

Quellen- und Abbildungsverzeichnis

AMS, Arbeitsmarkt im Kontext; 2019

http://bis.ams.or.at/qualibarometer/load_top.php?load=berufsbereiche_toptrends

AMS, Zukunft der Arbeit in Österreich; Wien, 2018

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/180619_Dokumentation.pdf

AMS-Qualifikations-Barometer (20) – Update 2019

<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20info%20454%20AMS-Qualifikations-Barometer.pdf>

AMS/IBW: New Digital Skills Eine Initiative des AMS Österreich Ergebnisbericht, Nov. 2019

<https://newdigitalskills.at/>

AMS Wiedereinstieg: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kms-kompetenz-mit-system#wien>

BF/M-Bayreuth: TeBeSi, Erasmus+ Strategische Partnerschaft, 2018 – 2021; <https://www.bfm-bayreuth.de/projekte/tebevat2-0-2/>

BMWFW - Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich, Wien 2017;

https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

Bundersministerium Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: Digitaldossier Österreich, Wien, 2018

<https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/DasBMDW.html>

Brynjolfsson und McAfee , Big Data: The Management Revolution (2012)

DIGCOMP: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>

Europäische Kommission: Kompetenzen für den Arbeitsmarkt, 2017

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_skills-for-labour-market_de.pdf

Europäische Kommission: European Digital Competence Framework for Citizens (DigComp), 2017 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1315&langId=en>

ECVET in Europe: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5556>

ECVET – EQF/NQF – Europass: www.ecvet-info.at

ESCO Portal:

https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/European_Qualifications_Framework__40_EQF_41

European Qualifications Framework Series: USING LEARNING OUTCOMES, Note 4,

https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/EQF_note4_en.pdf

e-CF brochure by CEN (European Committee for Standardization), www.cencenelec.eu

Eva King (Interview) »Wir haben von Anfang bewusst entschieden, dass der Digital Campus Vorarlberg natürlich auch für Arbeitslose da sein soll«; <https://www.digitalcampusvorarlberg.at/>

Jugend in Europa: Pathways 2.0 -Wege zur Anerkennung von nicht formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa; Straßburg, 2011

Manuela Vollmann, arbeit plus

http://www.arbeitplus-wien.at/fileadmin/media/downloads/AKTIV/AKTIV_2_2018_SCREEN.pdf

Nagl, Titlbach, Valkova: Digitalisierung der Arbeit, IHS-Studie, Jänner 2017

<https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/4231/1/200800.pdf>

NQR in Österreich: https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf

Petra Ziegler: Zur Situation von Geringqualifizierten in Österreich und ausgewählte inter-nationale Fallbeispiele zur Anerkennung von Kompetenzen und Höherqualifizierung

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_357_358-1.pdf

Ulrike Domany-Funt (Interview): „Sinn und Zweck ist die Steigerung der digitalen Kompetenzen der Bevölkerung“
<http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20info%20456%20New%20Skills%2027%20Domany-Funtan%20fit4internet.pdf>

Wifo: Stand der Digitalisierung in Österreich, Wien, 2019

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=61654&mime_type=application/pdf

LINKSAMMLUNG

http://www.arbeitplus-wien.at/fileadmin/media/downloads/AKTIV/AKTIV_2_2018_SCREEN.pdf

<http://www.bernan.com>

<https://www.bmdw.gv.at/Ministerium/DasBMDW.html>

<https://www.context.at/>

<https://www.digitalaustria.gv.at/kontakt.html>

<https://www.digitalcampusvorarlberg.at/>

<https://epale.ec.europa.eu/en/content/la-vita-e-bella>

<https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kursfoerderung/10899-ooe-projekt-du-kannst-was.php>

<http://www.freiwilligenweb.at/de/nuetzliches/freiwilligenpass>

<https://www.itworks.co.at/>

<https://www.qualifikationsregister.at/was-ist-der-nqr/>

https://www.qibb.at/wer_ist_qibb/personalentwicklung/quali_qibb.html

<https://wba.or.at/de/>

<https://www.wien.gv.at/arbeit-wirtschaft/qualifikationsplan.html>

<https://www.zib-training.at/kurs/wiener-erkennungssystem-lap/>

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: ESCO	37
Abbildung 2: ESCO provides a common terminology supporting transparency	38
Abbildung 3: DIGCOMP - Der digitale Kompetenzrahmen	42
Abbildung 4: DigComp Bereiche und Kompetenzen	43
Abbildung 5: Nationaler Qualifikationsrahmen	46
Abbildung 6: Soziale Interaktionen	54