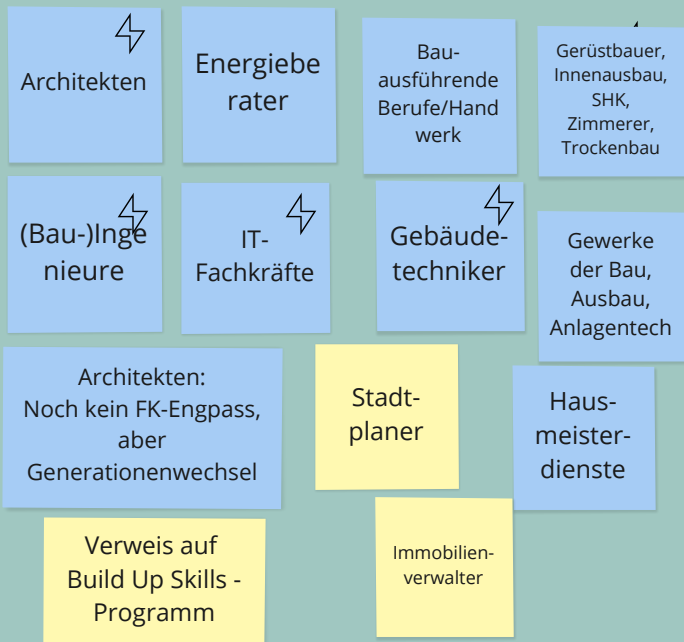
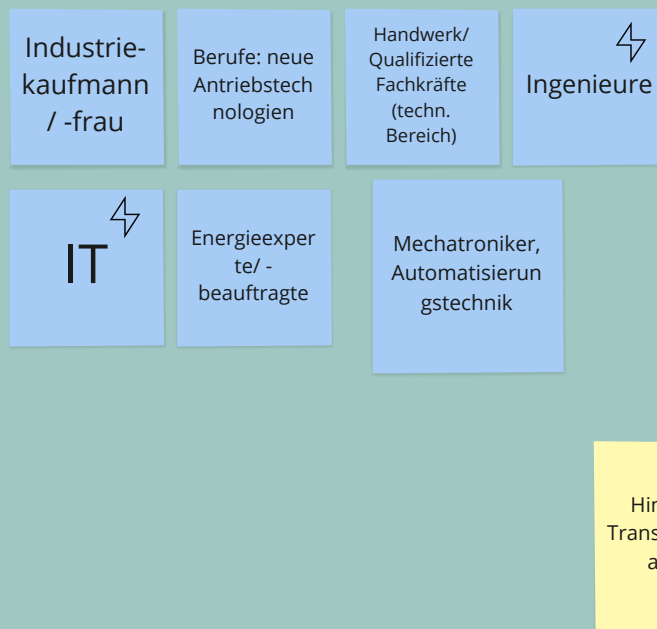


# Schlüsselberufe

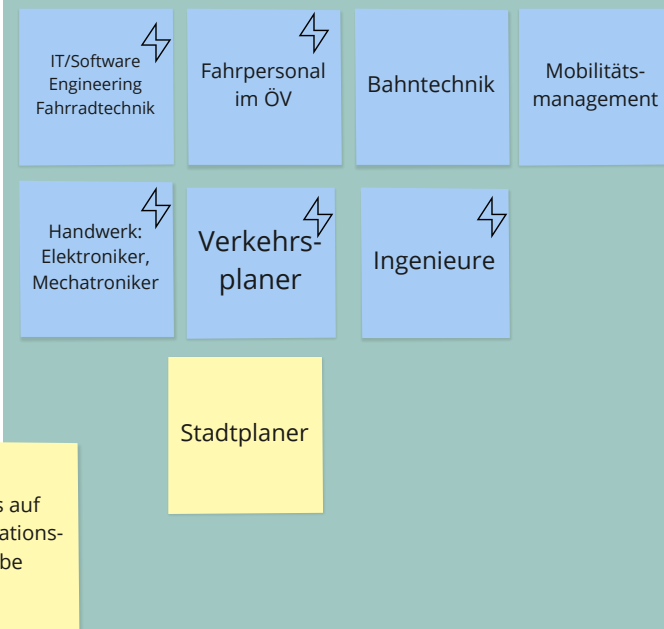
## Gebäude



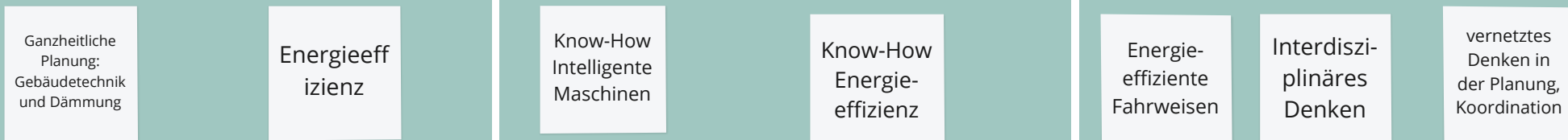
## Industrie



## Verkehr



## Kompetenzen mit Ausbaubedarf



Hinweis: Gelbe Post-It-Zettel wurden in der Diskussion ergänzt

# Schulische Bildung

Bei BO Eltern adressieren

praxisnahe BO



Vermittlung digitaler Grundkompetenzen

Basiskompetenzen für Ausbildungsberufe ohne Abitur: Rechnen/Schreiben/Sozialkompetenz

geringe MINT-Kompetenzen

Schülerpraktika



Bedeutung von MINT Fächern

Thema Umwelt wichtig für Jugendliche



Kontext Verkehr nicht in schul. Curricula

Mobilitätsbranchen wenig bekannt bei Schülern

digitale Kompetenzen werden allmählich ausgebaut

MINT

Ausbau persönlicher Stärken gefördert



sprachliche Fähigkeiten

Fokus auf akademische Bildung

# Berufliche Ausbildung

technikoffen, vielschichtig

Bemühungen, Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen

Hohe Ausbildungs- und Übernahmequoten

hoher Praxisbezug, neue Methoden

Thema Umwelt wichtig

gute Perspektiven/Übernahmemechancen

großes Potenzial in der jungen Generation

Potential der stärkeren Durchlässigkeit zwischen Studium und Ausbildung



unattraktiv, ortsgebunden

Wenig Ressourcen der Berufsschulen

mangelnde Digitalkompetenz der Lehrenden

fachliches KnowHow in Berufsschulen im Sektor Verkehr und Umwelt wenig ausgeprägt

Zu wenige junge Frauen

schlechtes Ansehen von Ausbildungsberufen



neue Berufsbezeichnungen verwirrend

Energiewende-Techn. nicht Kern der Ausbildung

Mobilitätsbranchen wenig bekannt bei Schülern

Ausbildungsbetriebe nicht in der Lage neue Technologien auszuführen

Abbruchquoten im Handwerk

Didaktische Lernspielzeuge entwickeln

Attraktivitätssteigerung der Beruflichen Ausbildung!

Betriebe in Lage versetzen, Technologien zu vermitteln

Kompetenzen in Ausbildung integrieren

Übergabe von Betrieben: Chance für Berufsschüler!

Karrierewege besser aufzeigen!

Interdisziplinäre Ausbildung

Digitalisierung als Chance!

Umsetzungshilfen für Unternehmen!

enger Austausch mit Bildungsfachleuten

Thema Modernisierung/Sanierung stärker in Curricula

Ansprache von Abiturienten und Studienabbrechern

# Akademische Bildung

Didaktische Lerninstrumente wichtig!

Gute Ansätze stärker aggregieren

Pioniere/Pilotaktivitäten sammeln

Interdisziplinäre Ausbildung

Duales Studium in den Ingenieursberufen

spezialisierte Lehrstühle für Verkehr, Verkehrsplanung, Mobilität

berufsbegleitende Masterstudiengänge

Vernetzung zwischen Disziplinen

vielfältige Angebote für untersch. Berufsziele

guter Praxisbezug

Eigenengagement der Studierenden



Architektur: Möglichkeiten zu berufsbegleitendem Studium

mehr Praxisbezug

Fachplaner brauchen Blick für Gesamtzusammenhang

KMU verstärkt einbeziehen bei dualem Studium

Curricula an techn. Fortschritt anpassen (Industrie 4.0)

Hohe Abbruchquoten bei Ingenieuren

zu geringe Zahl von Lehrstühlen im Bereich Mobilität

Duale Studiengänge fehlen

zunehmend unübersichtliches Angebot

Wenig individuelle Förderung

Eignung

# Fort- und Weiterbildung

gute Weiterbildungs-beteiligung von Architekten

Fortbildung zum Energieeffizienz-Experten sollte auch für nicht-eingetragene Architekten leicht zugänglich sein

Bedeutung von Nach/Zusatzqualifikationen

Betriebe unterstützen: Gesellen, Jungmeister, Azubis in WB zu bringen

Hochgradiges Spezialwissen in WB adressieren

System beruflicher Weiterentwicklung (DQR-Stufen) wird sukzessive aufgebaut,

IHK - Nachqualifizierungen

Umschulung möglich

Übersicht über das Angebot

Neue Formate kommunizieren, z.B. Online

vielfältige Angebote

NE nach WB auch in konjunkturellen Tiefphasen unterstützen (finanziell)



# Beschäftigungsfähigkeit und -sicherheit

Architektur:  
finanzielle  
Beteiligung/nach-  
folgeregelungen  
als Mechanismen  
der Bindung



betriebliche  
Gesundheits-  
systeme

betriebl.  
Mit-  
bestimmung

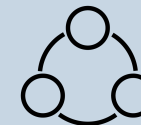
hohe  
Arbeitsplatz-  
sicherheit

gute  
Sozial-  
leistungen

Qualifizierung  
zur  
Sicherung d.  
BF

# Arbeitsbedingungen, Attraktivität

Architektur-  
büros: flexible  
Arbeitszeit-  
modelle,  
Home Office



Anreiz- und  
Motivierungs-  
systeme

Tarif-  
verträge

gute  
Arbeits-  
zeitmodelle

sehr gute  
Ausbildungs-  
vergütungen

neue wachsende  
Berufsfelder  
sprechen neue  
Personen-  
kreise an

kleinteilige  
Bürostrukturen  
nicht  
vereinbarkeits-  
fördernd

Attraktivitäts-  
nachteile der  
ländlichen  
Regionen

oft  
schlechte  
Bezahlung

tw. schlechte  
Arbeitsbe-  
dingungen u.  
Bezahlung

Schicht- und  
Wochenend-  
arbeit

teilweise  
mangelnde  
Flexibilität bei  
Arbeitszeit-  
modellen

unterschiedl.  
Führungs-  
kulturen

flexible  
Arbeitszeitmodelle  
für Vereinbarkeit  
von Beruf und  
Familie noch nicht  
überall vorhanden

# Rechtlicher Rahmen



Erwünscht

Investitions-  
freundliche  
Rahmenbe-  
dingungen

Verbindliche Ziele,  
untermauert durch  
Ordnungsrecht  
(Mindeststandards).

Mehr  
Förderun-  
gen, um Zie-  
le zu errei-  
chen



Erwünscht

Klare rechtliche  
Rahmenbe-  
dingungen für die  
Energiewende im  
Industriesektor



Hürde:  
Bürokratischer  
Aufwand bei der  
Anerkennung von  
Berufsab-  
schlüssen

## Positive Neuerungen

Duale Berufsausbildung:  
Gesetz zur Modernisierung  
und Stärkung der  
beruflichen Bildung

Gesetze zur  
Erleichterung des  
Arbeitsmarkt-  
zugangs für  
ausländische  
Arbeitnehmer

# Schwer erreichbare Zielgruppen



männerdominiert

einladende Ansprache fehlt, die zu Spezialisierung /Umschulung motiviert



Frauenquote zu gering bei Maschinenbau



Frauenanteil in technisch-orientierten Berufen zu gering

auf Anforderungen von weiblichem Personal muss eingegangen werden



Abhängigkeit von externen Faktoren

wachsende Bedeutung von Frauenförderung und Diversity

Interdisziplinarität hilft Gewinnung von Frauen für Verkehrsthemen

Vielfältige Angebote für Integration Geflüchteter

# Gesteuerte Zuwanderung

AK bieten (Sprach-)Kurse für ausländische Architekten (Nicht-EU) an



Anerkennung und Vergleichbarkeit von Bildungs- und Berufsabschlüssen



Anerkennung ausländischer Bildungs-/Berufsabschlüsse

Sprachkenntnisse reichen nicht immer aus

Hohes Engagement bei Einstellung von FK aus EU- und Drittstaaten



wenig interkulturelle Kompetenz bei vielen Ausbildungsstätten und Arbeitgebern

Initiativen zur Hilfestellung bei ausländischen Abschlüssen

