

Öko-Wirtschaft in Oberösterreich: Strategische Herausforderungen (1)		
Teilbericht 3: Green Learning&Education&Jobs&Skills&Qualification		
Strategische Herausforderungen	Umsetzbarkeit & Notwendigkeit	Practice
<b>Herausforderung: Proaktives Übergangsmanagement. Bildungs- und Berufsverläufe gestalten</b>		
Strategie: Flexibilisierung des Bildungssystems durch die Annäherung an europäische Ziele	kurzfristig	<i>Lebensbegleitendes Lernen - LLL / Strategie Oberösterreich - Impulse und Ziele für Erwachsenenbildung</i>
Strategie: Den Maßnahmen-Dschungel gezielt durchforsten, adäquat abholzen und reduziert aufforsten	mittelfristig	<i>Practice: „Übergänge mit System“ der Bertelsmann Stiftung.</i>
Strategie: Die Qualität der schulischen Berufs- und Studienorientierung stärken	kurzfristig	
<b>Herausforderung: Eine (Weiter-)Bildungs- und Berufsorientierung für die Öko-Wirtschaft</b>		
Strategie: Die schulische Berufsorientierung wird grün	kurzfristig	<i>Practice: Lehr- und Bildungsmaterialien</i>
Strategie: Die Potenziale einer außerschulischen Berufsorientierung für die Umweltwirtschaft nutzen	kurzfristig	
Strategie: Frauen in die "grüne" Wirtschaft. Green Service bietet Potential	kurzfristig	<i>Practice: ME.Energy; Practice: Weiterbildungsprogramm "Umwelt- und Energiemanagement für (berufstätige) Frauen"</i>
Strategie: Web 2.0 Internetportal für (Weiter-)Bildungsangebote	kurzfristig	<i>Practice: Social-Media und Milieu-Analysen als Grundlage für eine innovatives HR-Marketing, Recruiting und Employer Branding (©LiquA/IBR 2010 im Auftrag von naturalcommunication)</i>
Strategie: Eine regionale Aus- und Weiterbildungsmesse für die Öko-Wirtschaft	kurzfristig	
<b>Herausforderung: Die Humanressource ist knapp. Qualifizierte Fachkräfte und attraktive Stellen</b>		
Strategie: Green Streaming in der Aus- und Weiterbildung als Voraussetzung für Green Qualification	kurzfristig	
Strategie: Technologische und gesellschaftliche Entwicklungen und Innovationen als Grundlage für die Aus- und Weiterbildung (Green Innovation-Skill-Matrix)	kurzfristig	
Strategie: Die Förderung neuer, grüner Berufsbilder. Weniger ist oft mehr...	kurzfristig	<i>Practice: Grüne Berufsbilder im Bereich der Elektromobilität</i>
Strategie: Modularisierung von Lehrberufen und gemeinsame berufliche Grundbildung	mittelfristig	<i>Practice: Schulversuch BERG</i>
Strategie: Die Entwicklung von grünen Kompetenzen im Handwerk fördern	kurzfristig	<i>Practice: Bau-Medien-Zentrum, Practice: Euro Crafts 21 – Kompetenzentwicklung im europäischen Handwerk (inkl. Online-Tool)</i>
Strategie: Lernpartnerschaften zwischen (Weiter-)Bildungseinrichtungen und Betrieben forcieren	kurzfristig	<i>Practice: KURS 21: Schulen unternehmen Zukunft</i>
Strategie: Die Gründung nachhaltiger Juniorenfirmen unterstützen	kurzfristig	<i>Practice: Verein UnternehmensGrün</i>
Strategie: Nachhaltiges Wirtschaften im Modellunternehmen lernen	kurzfristig	
Strategie: Der Einsatz von E-Learning und Blended-Learning (Augmented Learning) im Unterricht	mittelfristig	<i>Practice: Studiengang Renewable Energy Finance. Neue Energie für Ihre Karriere</i>
Strategie: Gründung eines transdisziplinären Cluster-Umweltuniversität	langfristig	<i>Practice: Umweltcampus Birkenfeld, Practice: GreenCampus ist die Weiterbildungsakademie der Heinrich-Böll-Stiftung</i>
Strategie: Stipendienfonds für Studium und berufliche Weiterbildung	mittelfristig	
Strategie: Schulungen für nachhaltiges Wirtschaften im Unternehmen und in der öffentlichen Hand (Train the LeistungsträgerIn)	kurzfristig	
Strategie: Flächendeckende Einführung von Ressourceneffizienzbeauftragten	mittelfristig	
Strategie: Forcierung von Ressourceneffizienz- bzw. InnovationsberaterInnen	kurzfristig	
Strategie: Train the Trainer	kurzfristig	<i>Practice: Train-the-Trainer Konzept im Rahmen des Euro Crafts 21 Qualifizierungs- und Beratungskonzeptes</i>
Strategie: Train the LeistungsträgerInnen	kurzfristig	
<b>Herausforderungen: Neue Modelle in der (beruflichen) Weiterbildung. (Weiter-)Bildungsinnovationen</b>		
Strategie: Erwerbsarbeit, Bildung und außerberufliches Leben miteinander vereinbaren. Lebensphasenorientierten Personal- und Arbeitsmarktpolitik	mittelfristig	<i>Siehe Practice: Social-Media und Milieu-Analysen als Grundlage für eine innovatives HR-Marketing, Recruiting und Employer Branding (©LiquA/IBR 2019 im Auftrag von naturalcommunication)</i>
Strategie: (Weiter-)Qualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen. Altersgerechte Qualifizierung und Lernen im Erwerbsverlauf	mittelfristig	
Strategie: (Weiter-)Qualifizierungsstrategien für ältere Arbeitslose	kurzfristig	
Strategie Das Qualifizierungsdilemma der Zeitarbeit beheben	kurzfristig	