

Fachkräftemangel – wie wir ihm begegnen können und unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit stärken

Berufsorientierte Erwachsenenbildung: Von den Lippenbekenntnissen zur aktiven Umsetzung

Verantwortliche PolitikerInnen und ManagerInnen haben erkannt, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Österreich und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft nur dann gesichert sein werden, wenn die Menschen mit ausreichenden Kompetenzen und Qualifikationen ausgestattet sind. Bildung und laufende Weiterbildung sind das „Immunsystem“, das uns im internationalen Wettbewerb stärkt. Doch Strategien und Lippenbekenntnisse genügen nicht, es besteht dringender Handlungsbedarf.



Verantwortliche Unternehmer fördern die berufliche Weiterbildung für alle MitarbeiterInnen.

Neben der Initiative LLL:2020 engagiert sich die Plattform der beruflichen Erwachsenenbildung PbEB insbesondere dafür, dass der Erstellung von Strategien nun auch zügig und entschlossen konkrete Umsetzungen folgen.

LLL – vom Schlagwort zur Realität

LLL – lebensbegleitendes Lernen – gilt seit vielen Jahren als Topthema der nationalen und europäischen Bildungspolitik. In Österreich präsentierten bereits im Juni 2011 erstmals vier Ministerien mit LLL:2020 eine gemeinsame Strategie für das lebensbegleitende Lernen.

Das Strategiepapier LLL:2020 unterstreicht, dass Wohlstand, hoher Lebensstandard und sozialer Zusammenhalt in Österreich nur dann erhalten und verfestigt werden können, wenn es gelingt, das hohe Qualifikationsniveau weiter auszubauen und auch bildungsferne Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen in die moderne Wissensgesellschaft mit einzubeziehen.

Da es bisher an konkreten Umsetzungen mangelt, entsteht der Eindruck, dass seitens der zuständigen Ministerien und aller anderen Stakeholder die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung nicht ausreichend beachtet wird; hier besteht noch enormer Aufholbedarf, um LLL stärker in die öffentliche Wahrnehmung zu rücken.

Strategie LLL:2020

In der von den Bundesministerien für Unterricht, Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie Wirtschaft, Familie und Jugend ausgearbeiteten Strategie LLL:202 wird der Überzeugung Ausdruck gegeben, dass „lebensbegleitendes Lernen eine Kultur braucht, die den Lernenden unabhängig von ihrer Herkunft und sozialen Stellung Mut macht und in der die Lernenden durch Individualisierung der Lernwege optimal gefördert und gefordert werden. Chancengerechtigkeit ist eine Kernaufgabe demokratischer Politik.“

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/20916/lllarbeitspapier_ebook_gross.pdf

PbEB

Die Plattform der beruflichen Erwachsenenbildung PbEB ist der Zusammenschluss der größten Schulungsanbieter der Erwachsenenbildung in Österreich.

<http://www.pbeb.at>

Fachkräftemangel

Tatsächlich existiert in Österreich und anderen EU-Ländern, trotz erheblicher Anstrengungen beim Ausbau des berufsbildenden Schulwesens in den letzten 30 Jahren, ein großer Fachkräftemangel. Dies vor allem für die Bereiche Hotel & Gastgewerbe, Gesundheitswesen, Verkauf, Baugewerbe und Handel sowie in fast allen technischen Berufen, allen voran die Informationstechnologie.

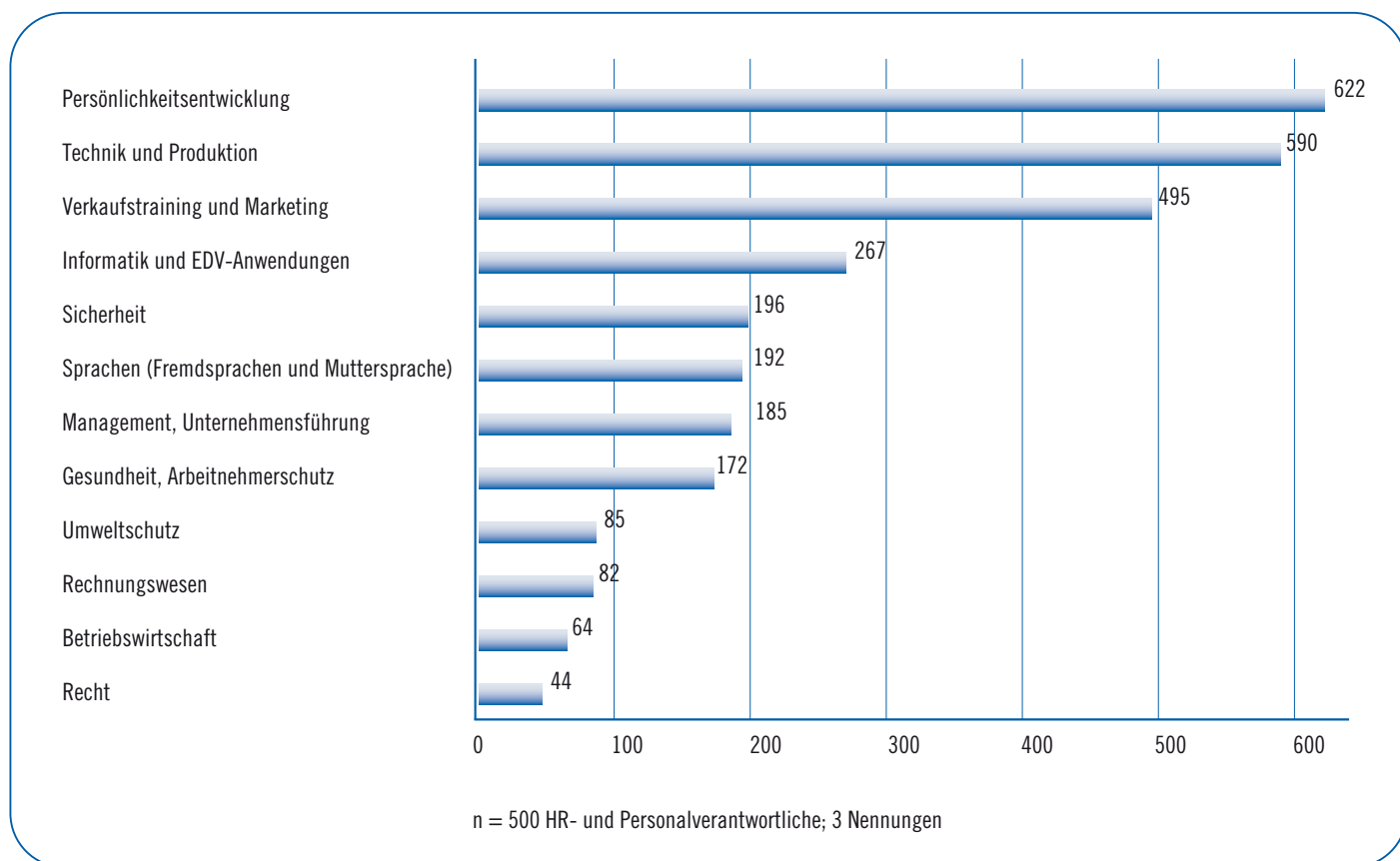
Es sind verschiedene sich ergänzende Ansätze zu erkennen, um den Fachkräftemangel zu verringern:

- Hebung der Attraktivität des berufsbildenden Schulwesens
- Anreize für Frauen und Mädchen in ‚typische Männerberufe‘ einzusteigen
- Höherqualifikation von Berufstätigen, durch Ausbau der berufsbegleitenden Weiterbildung
- Öffnung der Grenzen für qualifiziertes Personal – Rot-Weiß-Rot-Card
- Anerkennung im Ausland abgeschlossener Ausbildungen in Österreich

Maßnahmen der Unternehmen

Seitens der Unternehmer gilt es also, die Arbeitsplatzattraktivität zu steigern, um gute MitarbeiterInnen anzuziehen bzw. zu halten. Hier können durch gezielte Maßnahmen mit Blickrichtung Employer Branding – beispielsweise durch flexible Möglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitszeiten oder auch durch gelebte CSR-Aktivitäten (Corporate Social Responsibility) – die Attraktivität des Unternehmens und damit die Anziehungskraft für BewerberInnen gesteigert werden. In Unternehmen, die CSR wirklich leben, wird die damit verbundene Werthaltung in allen Ebenen – von der Führungsebene bis hin zu jeder und jedem einzelnen Beschäftigten – wahrgenommen.

Seitens der Unternehmen gibt es betreffend Weiterbildungsmöglichkeiten einen spürbaren Gesinnungswandel. Dies zeigt u.a. eine Untersuchung der Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung: Jedes vierte Unternehmen (26 %) plante für 2012 eine Erhöhung seines Weiterbildungsbudgets – doppelt so viele wie im Jahr davor. In einer im Mai 2012 veröffentlichten Untersuchung der PbEB werden als die drei wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen genannt: Persönlichkeitsentwicklung, Technik & Produktion sowie Verkaufstraining und Marketing.

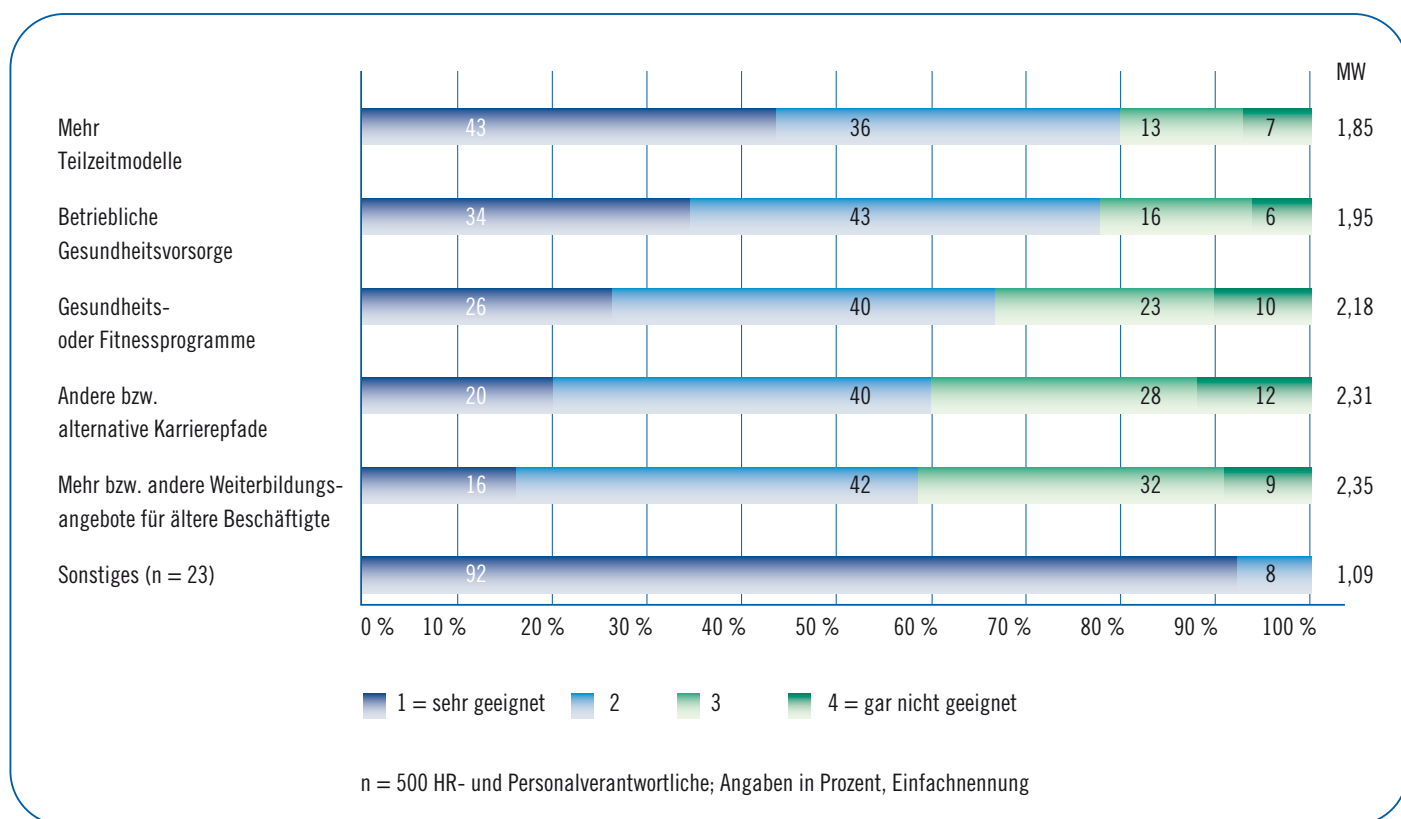


Die wichtigsten Weiterbildungsmaßnahmen laut CATI-B2B-Befragung unter HR-Verantwortlichen bzw. Personalverantwortlichen und GeschäftsführerInnen [Quelle: Makam, Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung, Mai 2012]

Die PbEB-Studie ergab, dass 43 % der befragten Unternehmen Führungskräften besondere Weiterbildungsschwerpunkte anbieten, insbesondere jene Unternehmen, die international tätig sind. 39 % haben besondere Schwerpunkte für FacharbeiterInnen und ein Drittel für Lehrlinge. Für ältere ArbeitnehmerInnen setzen acht von zehn Unternehmen spezielle Maßnahmen. 31 % der Unternehmen fokussieren bei älteren ArbeitnehmerInnen auf die Auffrischung von Kompetenzen. 44 % sehen für diese Zielgruppe Fachseminare viel bedeutender als Soft Skills. Aus den Ergebnissen der PbEB-Studie kann man auch ableiten, dass die Beschäftigungsquote von

Älteren durch das Angebot zusätzlicher Teilzeitmodelle und durch betriebliche Gesundheitsvorsorge gesteigert werden könnte.

In Österreich sind nur etwa 40 % der 55- bis 64-Jährigen berufstätig. Im Vergleich dazu sind in Schweden fast 70 % der 55- bis 64-Jährigen beruflich aktiv. Laut PbEB-Studie können sich die Befragten eine Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren vor allem durch mehr Teilzeitmodelle, verbesserte betriebliche Gesundheitsvorsorge und Fitnessprogramme, alternative Karrierepfade sowie mehr Weiterbildungsangebote vorstellen.



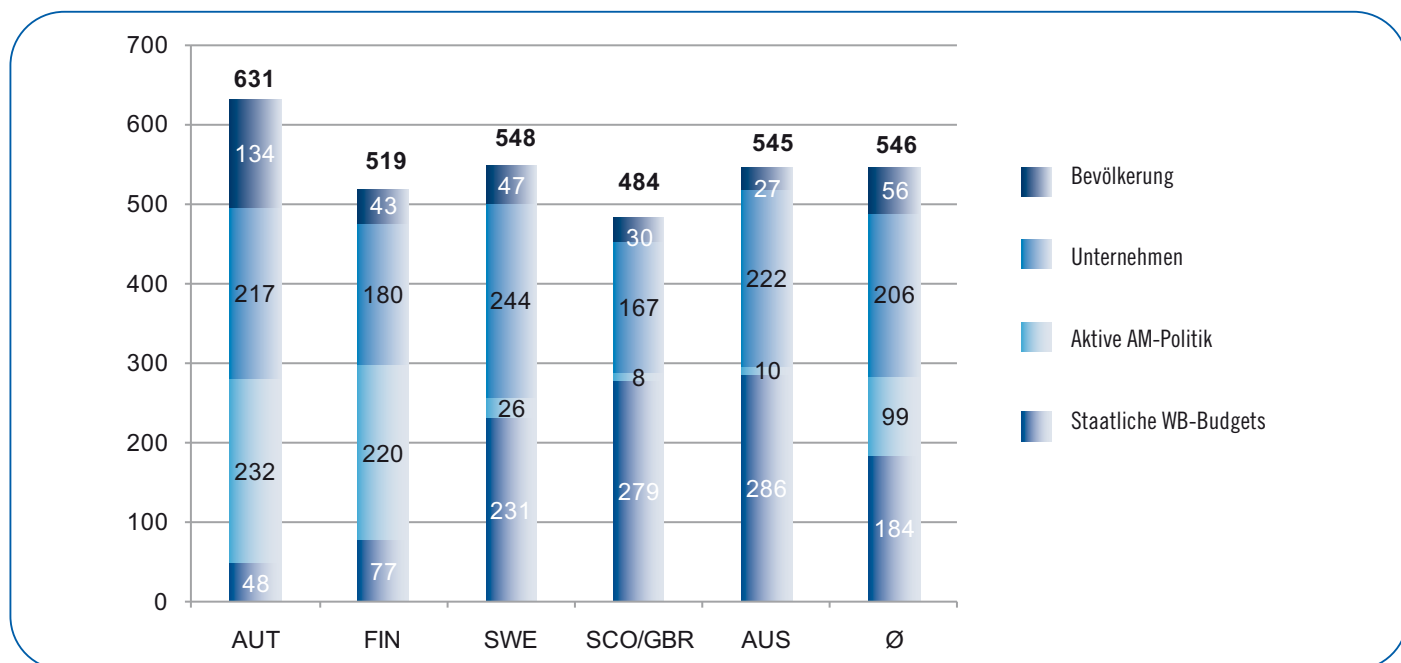
Möglichkeiten der Steigerung der Beschäftigungsquote von Älteren laut CATI-B2B-Befragung [Quelle: Makam, Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung, Mai 2012]

Österreich im Spitzenfeld

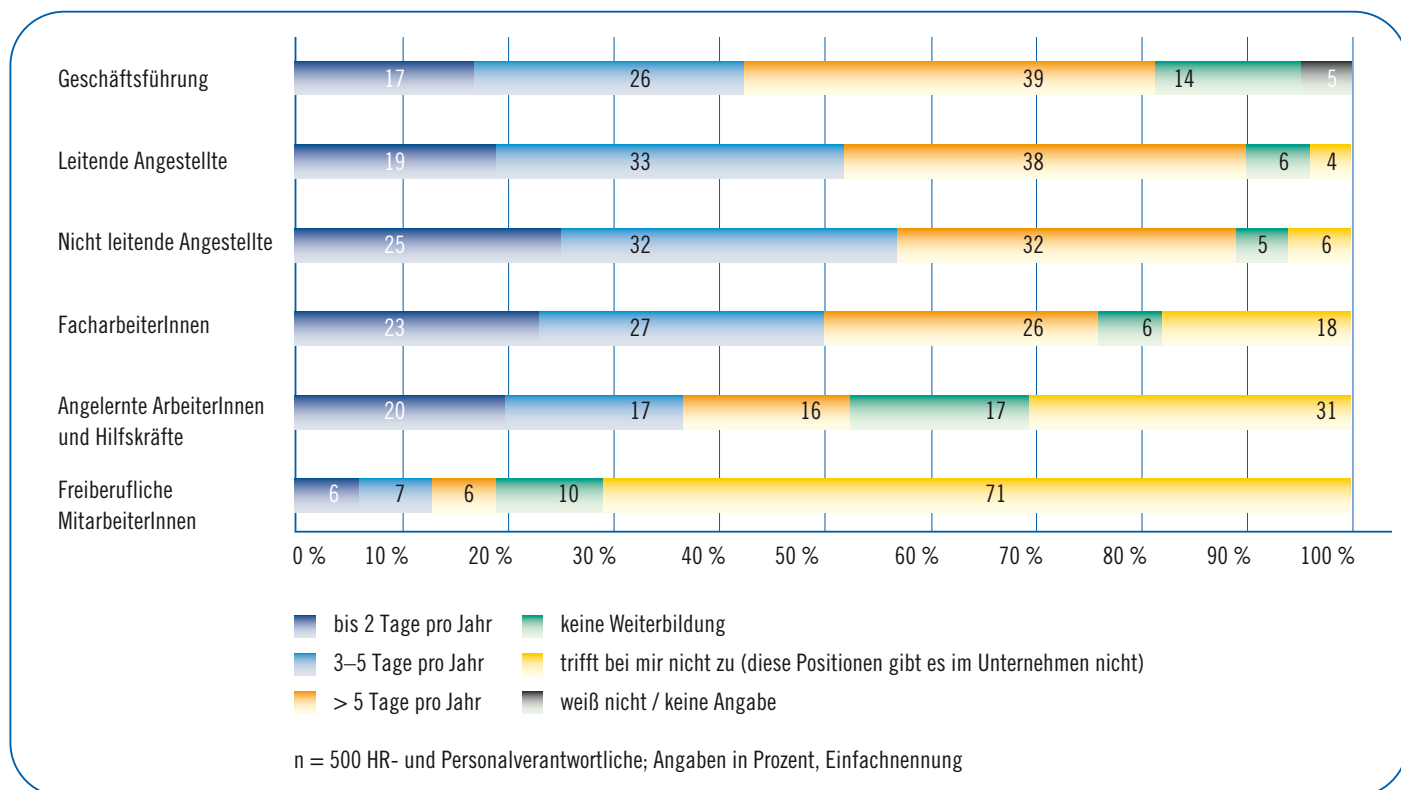
Im April 2012 wurde vom IHS (Institut für Höhere Studien) eine Studie zum Thema „Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern“ präsentiert. Daraus ergibt sich für Österreich ein großteils positives Bild. Betrachtet man die Ausgaben für Erwachsenen- und Weiterbildung pro Kopf im Ländervergleich, so hat Österreich die Spitzenposition inne. Das bedeutet aber nicht, dass alle gleichen Zugang zum Weiterbildungsangebot haben. Laut der oben genannten PbEB-Studie von 2012 unterscheidet sich der Zugang zur betrieblich geförderten Weiterbildung entsprechend der Position

der MitarbeiterInnen. Jene in leitenden Funktionen haben mehr Anspruch auf Weiterbildung als FacharbeiterInnen und Hilfskräfte.

Hinsichtlich des Interesses der ArbeitnehmerInnen zeigt die 2012 veröffentlichte Untersuchung der PbEB, dass Geld und firmeninterne Aufstiegsmöglichkeiten bei der Arbeitsplatzwahl für hoch qualifizierte Schlüsselkräfte zwar durchaus eine wichtige Rolle spielen – aber bei weitem nicht die bedeutendste. Immer wichtiger für Arbeitskräfte werden die Möglichkeiten, die ihnen die Unternehmen hinsichtlich ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bieten.



Ausgaben für Erwachsenen- und Weiterbildung pro Kopf (25- bis 64-jährige Bevölkerung) im Ländervergleich in kaufkraftstandardisierten US-Dollar (KKD) [Quelle: IHS-Studie, April 2012]



Häufigkeit der Weiterbildungsangebote in Abhängigkeit von der Funktion laut CATI-B2B-Befragung [Quelle: Makam, Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung, Mai 2012]

Probleme der berufsorientierten Erwachsenenbildung

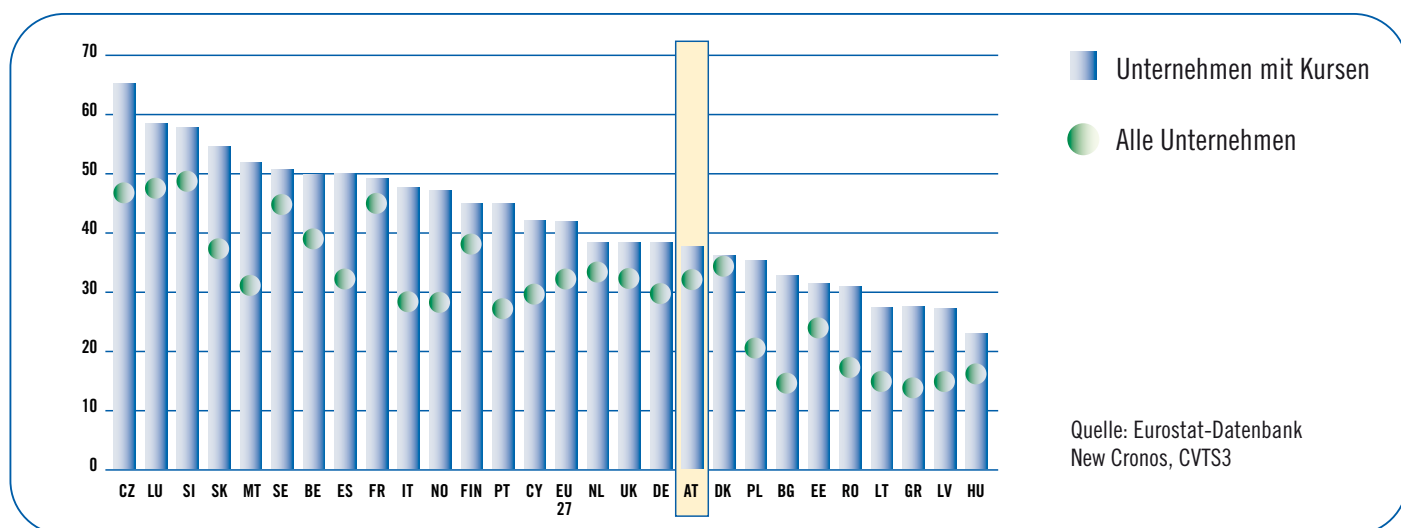
Problemfelder der berufsorientierten Erwachsenenbildung sind neben dem unterschiedlichen Angebot und Zugang vor allem auch die Beteiligung älterer ArbeitnehmerInnen sowie die Teilnahme unqualifizierter oder gering qualifizierter MitarbeiterInnen an den

Weiterbildungsangeboten. Die Weiterbildungsbeteiligung sinkt rapide ab 45; die Statistiker sprechen hier von einem signifikanten Knick bei der Weiterbildungsbeteiligung der MitarbeiterInnen zwischen 45 und 60 Jahren.

Die Anstrengungen, die ArbeitnehmerInnen über Weiterbildungsangebote zu informieren, müssen verstärkt werden. Auch der Einstieg bzw. Umstieg in eine berufsbezogene Ausbildung muss noch attraktiver gestaltet werden. Auch ältere und gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen müssen erkennen, welche Schlüsselkompetenzen gefragt sind und welche Vorteile eine berufsbezogene (Höher-) Qualifizierung bietet. Neben dem eigentlichen Fachwissen sind vor allem soziale Kompetenz und Fremdsprachenkenntnisse (hauptsächlich Englisch) gefragt.

Die Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung weist immer wieder darauf hin, dass zur Verbesserung der Employability vor allem folgende Fähigkeiten trainiert werden müssen: Kommunikation, Eigenverantwortung, Teamfähigkeit und Zeitmanagement.

Zwar liegen die österreichischen Unternehmen bei den Weiterbildungsangeboten und -ausgaben im Spitzenfeld, betrachtet man jedoch die Anzahl der Teilnehmenden, so rangieren wir nur im unteren Mittelfeld.



Anteil der Teilnehmenden an betrieblichen Weiterbildungskursen in allen Unternehmen und in Unternehmen mit Kursen (2005, in %)

Als mögliche Ursachen für die relative mäßige Beteiligung kann man anführen: geringes Interesse der Öffentlichkeit und der Massenmedien an diesem Thema und kein deutlich wahrnehmbares positives Image der Erwachsenenbildung. Betrachtet man die Bildungsbereitschaft gemeinsam mit dem durchschnittlich frühen Pensionsantrittsalter, so scheint es, dass es viel ‚schicker‘ ist, früh in Pension zu gehen, als sich in reiferen Jahren noch weiterzubilden und in den beruflichen Um- oder Aufstieg zu investieren.

Die Erwachsenenbildung wird von den österreichischen Medien kaum bis gar nicht wahrgenommen. Markantes Beispiel dafür war die Pressekonferenz, bei der die Strategie LLL:2020 unter der Teilnahme von vier Bundesministern (!) vorgestellt wurde und die kaum auf mediales Interesse stieß, obwohl mit diesem Papier eine richtungsweisende Weichenstellung für die Zukunft des Lebens- und Wirtschaftsraums Österreich präsentiert wurde.

Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen

Was die Anerkennung der im Ausland absolvierten Ausbildungen anlangt, wurde mit dem Bologna-Prozess ein richtungsweisender Schritt hinsichtlich der Standardisierung der universitären Ausbildung gesetzt. Durch den Bologna-Prozess werden u. a. die

Bologna Prozess

Mit der Unterzeichnung der Bologna-Erklärung im Mai 1999 durch die RegierungsvertreterInnen von 29 europäischen Ländern wurde einer der grundlegenden Reformprozesse in der Geschichte des europäischen Hochschulwesens eingeleitet. Der Bologna-Prozess trägt wesentlich zur Europäisierung und Internationalisierung des tertiären Bildungssektors bei. Der Bologna-Prozess ist das Instrument zur Umsetzung eines Europäischen Hochschulraums.

http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_im_europaeischen_hochschulraum/bologna_prozess

Abschlüsse vereinheitlicht (2 Stufen – Bachelor und Master) und die Mobilität der AkademikerInnen gefördert.

Für den nicht akademischen Bereich gibt es in Österreich Bestrebungen, mit dem NQR (Nationaler Qualifikationsrahmen) und auf europäischer Ebene mit dem EQR ein outputorientiertes Ranking der Bildungsabschlüsse zu schaffen. Die 2008 etablierte Nationale



Koordinierungsstelle ist die zentrale Verwaltungs-, Koordinations- und Informationsstelle zum NQR in Österreich. Die Implementierung des NQR steckt in Österreich jedoch noch eher in den Kinderschuhen; bis zu deren Umsetzung werden noch einige Jahre vergehen. Im europäischen Umfeld sind Großbritannien und Irland Vorreiter, sie haben den NQR bereits umgesetzt.

NQR – Nationaler Qualifikationsrahmen

Mit dem NQR sollen alle vorhandenen beruflichen Bildungsabschlüsse in ein achtstufiges System eingeordnet werden, das wiederum von allen beteiligten Ländern anerkannt wird und damit – ähnlich wie im akademischen Bereich – mehr Mobilität und Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen bringt.

http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_in_oesterreich/nqr/

NKS – Nationale Koordinierungsstelle
www.lebenslanges-lernen.at

Blick nach vorne

Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der Weiterbildung wurden in den letzten Jahren schon öfter präsentiert, doch an der Umsetzung mangelt es bisher. Bereits 2007 wurde die Einrichtung eines individuellen Bildungskontos als Anreiz für verstärkte Bildungsinvestitionen angeregt. Doch bis jetzt gibt es keinen Ansatz zur Verwirklichung. Auch die lobenswerte Einführung der Berufsreifeprüfung greift nicht in jenem Maße, wie es notwendig wäre. Es bedarf noch großer Kraftanstrengung, den Anteil der AbsolventIn-

Altersgerechte Weiterbildungsangebote nehmen Rücksicht auf die spezifischen Bedürfnisse älterer MitarbeiterInnen.

nen der Berufsreifeprüfung bis 2020 auf 10 % zu steigern, wie es angepeilt wird. Die Umsetzung der im LLL:2020 festgeschriebenen Umsetzung der dritten Aktionslinie „Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter“ ist daher besonders dringlich.

Außer dem fehlenden Image, dem mangelnden Medieninteresse und der geringen Bildungsbereitschaft einiger Gruppen der Betroffenen, sind die unübersichtlichen Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung der Verbesserung der Situation nicht zuträglich. Bildungsförderung ist Ländersache, was die Ausschöpfung verkompliziert.

Altersgerechte Bildungsangebote

Neben diesen Umfeldbedingungen stellt sich die Frage, ob die vorhandenen Bildungsangebote altersadäquat sind und inhaltlich den Anforderungen der ArbeitgeberInnen und den Interessen der ArbeitnehmerInnen gut genug entsprechen. Gute Kurse sprechen sich herum und üben auch auf skeptische und demotivierte MitarbeiterInnen eine Zugkraft aus. In punkto Inhalt und attraktive Lehrstoffdarbietung sind daher die Bildungsträger besonders gefordert.

Altersgerechte Bildungsangebote beinhalten:

- spezifische Kursangebote für ältere ArbeitnehmerInnen wie z. B. „Sprachen für 50+“
- altersgerecht konzipierte Unterrichtsmaterialien
- altersgerechter didaktischer Aufbau der Trainings und Seminare

Um die Qualität der Ausbildungsinstitute beurteilen zu können, wurde mit Ö-Cert (www.oe-cert.at) ein Qualitätsrahmen für die Erwachsenenbildung geschaffen. Ö-Cert verschafft einen Überblick über qualitätssichernde Maßnahmen der Erwachsenenbildungsorganisationen und sichert die gegenseitige überregionale Anerkennung zwischen den einzelnen Ländern sowie mit dem Bund.

dieBerater®, als eine der führenden unabhängigen Bildungseinrichtungen für die Erwachsenenbildung in Österreich, nehmen die Verantwortung wahr, in allen hier aufgezeigten Problemfeldern aktiv zu einer Verbesserung beizutragen.

Impressum: "dieBerater" Unternehmensberatungs GmbH, Wipplingerstraße 32/Top 23–26, A-1010 Wien.
Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Konrad Fankhauser