

Lernen ohne Ende? Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem



Arbeitsmarktservice
Österreich



Bundesministerium
für Verkehr,
Innovation und Technologie



abif – analyse beratung und
interdisziplinäre forschung

1. Tagung »Lernen ohne Ende – Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem«

Dieser und anderen Fragestellungen gingen die Vorträge und Workshops der Tagung »Lernen ohne Ende – Probleme der Flexibilisierung und Qualifizierung im Beschäftigungssystem« nach, die am 31. März 2004 in Wien stattfand. Den Veranstaltern bzw. Förderern – AMS Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung (AMS/BIQ; www.ams.or.at) und Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvt; www.bmvt.gv.at) – war es gemeinsam mit dem Forschungsinstitut für Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (abif; www.abif.at) ein Anliegen, durch die Tagung einen Austausch von VertreterInnen aus Erwachsenenbildung, Personalberatung, Bildungspolitik und Bildungsforschung über neue Lernformen und Qualifizierungsmodelle in der Wissens- und Informationsgesellschaft anzuregen und zu fördern. Drei Aspekte der Flexibilisierung und Qualifizierung standen bei der Tagung im Vordergrund:

- 1) Der Konnex zwischen Ausbildung/Qualifizierung und Wirtschaft, um praxisnahe Qualifizierung und die Vermittlung wirtschaftsnaher Kompetenzen zu ermöglichen.
- 2) Die Fortsetzung des Lernens am Arbeitsplatz als Garant für die Innovationsfähigkeit von Unternehmen.
- 3) Die besondere Notwendigkeit der Förderung der lebensbegleitenden Qualifizierung und Kompetenzerweiterung älterer ArbeitnehmerInnen, die Betriebe aufgrund demographischer Entwicklungen immer mehr als wesentlichste betriebliche Humanressource sehen (müssen).

2. Kurzfassungen der Tagungsbeiträge*

»Raubbau und Nachhaltigkeit in der Wissensgesellschaft«, Dr. Hans-Georg Zilian (Büro für Sozialforschung)

In den USA und in Europa erleben wir derzeit einen wohl dokumentierten wirtschaftlichen Umbruch, der Fragen

der betrieblichen Schulungsstrategie und der allgemeinen Bildungspolitik neue Akzente verleiht: Der primäre Sektor beschäftigt nur mehr einen verschwindenden Anteil der Erwerbstätigen, und der sekundäre Sektor schrumpft dramatisch. Beispiele der Verlagerung von Produktionsbetrieben in Billiglohnländer finden wir jede Woche in der Zeitung. Die entwickelten Gesellschaften sind auf dem Weg zur Dienstleistungsgesellschaft – dies bedeutet einerseits eine Zunahme der Arbeitskräfte, die mit der Ausübung von »skin-trades« (Betreuung, Massage, Therapie) befaßt sind, andererseits eine Ausweitung jenes Teils des Dienstleistungssektors, in dem wissensbasierte Aktivitäten stattfinden. Da persönliche Dienstleistungen nicht in Billiglohnländer ausgelagert werden können, wird die Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs in diesem Segment ein entsprechendes Ausmaß von Zuwanderung erfordern, also von zusätzlichen dienstbaren Geistern für die Wissensklasse. Es sollte offensichtlich sein, daß dieses Arrangement äußerst konfliktträchtig ist. Gleichzeitig steigt aufgrund der Globalisierung der Konkurrenzdruck im gesamten wirtschaftlichen System. Für die Einzelunternehmung wird es zur Überlebensfrage, ob sie Kosten einsparen und »slack« vermeiden kann. Hinzu kommt, daß sich unter diesen Bedingungen kurzfristige Planungshorizonte durchsetzen müssen. Das öffentliche Gut »Sozialkapital« verfällt, gemeinsam mit den gesellschaftlichen Beständen an Humankapital. In dieser Situation entsteht der Zwang oder zumindest die Versuchung, Ausbildungs- und Schulungsaktivitäten auf Einzelpersonen, andere Unternehmen und die öffentliche Hand überzuwälzen; dies ist Teil der neuen, durch die Hektik der modernen Wirtschaft angefachten Verteilungskämpfe. Die EU und die anderen mit der zentralen Finanzierung von Qualifikation befaßten Institutionen tragen zur Entschärfung dieser Situation wenig bei. »Arbeitsplatznahe Qualifizierung« etwa kommt nicht den Arbeitslo-

* Der Tagungsband mit allen Referaten sowie weiteren einschlägigen Beiträgen erscheint als AMS report 41 im November 2004; Bestellmöglichkeiten siehe rückwärtige Seite.

sen, sondern den Beschäftigten und den Unternehmen zuzugute; ähnliches gilt für Arbeitsstiftungen. Der Vortrag wird versuchen (vgl. AMS report 41), die Idee des »Lebenslangen Lernens« in den skizzierten strategischen Kontext einzubetten und einer Analyse zu unterziehen, die der Komplexität der empirischen Situation adäquat ist.

»Qualifizierung und Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen«, Mag. Karin Steiner (abif)

Die Alterung der Beschäftigten und der wirtschaftliche Strukturwandel zählen gegenwärtig zu den bedeutendsten Entwicklungstendenzen am Arbeitsmarkt. Zusätzliche Brisanz und Aktualität gewinnt das Thema sicherlich auch durch die daran anknüpfenden Reformen im Sozialbereich (Stichwort »Pensionsreform«), die den immer längeren Verbleib von Menschen im Erwerbsleben vorsehen. Seit den 1980er Jahren nimmt der Anteil der Bevölkerung bis 14 Jahre rapide ab, die Gruppe der 40- bis 64jährigen – so die Prognose – wird mit ca. 53% die Mehrheit des Arbeitskräftepotentials bilden. Der Trend einer zunehmend älteren Gesamtbevölkerung findet am Arbeitsmarkt bisher allerdings noch keine Entsprechung, da nur ein geringer Anteil der österreichischen Erwerbstätigen bis zum »normalen« Pensionsantrittsalter im Arbeitsleben verbleibt. Vor dem Hintergrund der Erhöhung des Pensionsalters beginnt mit dem 40. Lebensjahr, genau genommen, erst die zweite Hälfte des Erwerbslebens. Paradoxerweise ist jedoch gerade das 40. Lebensjahr eine Zäsur hinsichtlich der Verschlechterung von Arbeitsmarktchancen. Insbesondere im Hinblick auf eine Anhebung des Pensionsalters kann künftig von einem Ansteigen der Arbeitslosenzahlen unter Älteren bzw. einer Prekarisierung der Beschäftigung im Alter ausgegangen werden. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern erlebt die Rate geringfügig Beschäftigter ab dem 55. bzw. ab dem 60. Lebensjahr nochmals einen Anstieg. Einerseits deutet das darauf hin, daß Menschen dieser Altersgruppe geringere Chancen auf Standardbeschäftigung haben als Jüngere oder daß sie versuchen, neben dem Erhalt des Arbeitslosengeldes zumindest ein kleines Zusatzeinkommen zu erwirtschaften. Andererseits kann es auch ein Hinweis auf PensionistInnen sein, die ihren Lebensunterhalt mit der Pension nicht sichern können oder zur Verbesserung ihres Lebensstandards eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen. Dieser Trend dürfte sich angesichts der Anhebung des Pensionsalters in den nächsten Jahren vor allem bei gleichbleibend geringen Chancen dauerhafter Reintegration in den Arbeitsmarkt verstärken. Es besteht dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Integration älterer ArbeitnehmerInnen, um Menschen auch in der zweiten Hälfte ihrer Erwerbskarriere existenzsichernde Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit zu bieten. Betrachtet man vor diesem Hintergrund arbeitsmarktpolitische Konzepte, so sind in Österreich vor allem Lohnkostenzuschüsse (für Kurzarbeitslose) sowie Transitbeschäftigung (für Langzeitarbeitslose), aber auch Qualifizierungsförderung insbesondere für

Ältere als präventive Instrumente zu nennen. Insgesamt sollten den isolierten Lösungen oder vereinzelt Maßnahmen kombinierte Maßnahmenbündel vorgezogen werden, die auch Bildungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik umfassen. Wichtig ist auch eine Art Doppelstrategie, die sowohl auf die Beseitigung akuter Beschäftigungsprobleme Älterer abzielt als auch auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit während des gesamten Erwerbslebens. Das heißt insbesondere, daß betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildung als präventive Maßnahmen bereits ab einem Alter von etwa 35 Jahren einsetzen sollten. Entsprechend dem finnischen Modell wären neben Qualifizierung (speziell auf die Bedürfnisse Älterer zugeschnitten) und Beschäftigungsförderung (Qualität; Arbeitsbereiche, in denen Ältere produktiv sein können; Teilzeitarbeitsmodelle als gleitender Übergang in die Pension) auch Sensibilisierungsmaßnahmen bei Betrieben und Beschäftigten durchzuführen.

»Neue Trends in Methoden und Anwendung lebensbegleitenden Lernens (E-Learning) in Betrieben«, Dr. Margit Hofer (Zentrum für Soziale Innovation)

Globalisierung und die damit verbundene permanente Expandierung von Wissen und Information zwingen uns in eine neue Ära der Veränderungen. Dieser Umbruch spiegelt sich in neuen Anforderungen und differenzierten Kompetenzen für Beschäftigte wider, die innerhalb der Aus- und Weiterbildung flexibel erworben werden sollen. Diesbezüglich kann jedoch eine Diskrepanz zwischen Strategie und Umsetzung in Betrieben erkannt werden: Zum einen wird die Funktion von Fort- und Weiterbildung klar als eine essentielle Firmenstrategie zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit gesehen. Gleichzeitig wurde der in den letzten beiden Jahren erhoffte Aufschwung der Fort- und Weiterbildung nicht erreicht, da Weiterbildung vorwiegend als langfristige Investition gesehen wird und nur ein kleiner Teil der Human-Ressource-(HR)-ManagerInnen von einer kurzfristigen positiven Einwirkung auf ihren Betrieb überzeugt ist.

Zudem wächst der Druck auf HR-ManagerInnen die Effektivität von Trainings nachzuweisen und damit Investitionen zu rechtfertigen. Als Konsequenz davon erlangt der Begriff des Bildungscontrollings immer mehr an Bedeutung, obwohl bis zu diesem Zeitpunkt kein ganzheitlicher Ansatz entwickelt wurde. Untersuchungen in diesem Bereich zeigen klar, daß HR-ManagerInnen bis zu diesem Moment nur einen äußerst kleinen Teil dieses Bildungscontrollings abdecken und vorwiegend nur ein finanzieller Standpunkt in Betracht gezogen wird. Bildungscontrolling umfaßt jedoch mehrere Zyklen, die bedacht werden müssen. Anhand dieser Zyklen werden neue Tendenzen in der betrieblichen Weiterbildung diskutiert, die sich aufgrund der veränderten Bedürfnisse von Betrieben ergeben. Auf allen Ebenen des Trainings werden Differenzen festgestellt, die auf neue Strategien im Bereich der Weiterbildung schließen lassen. Zudem fehlt es an notwendiger »Technischer Strategie«. Nur 41%

der KMU und Großkonzerne in Österreich und Deutschland können auf technische Unterstützung im Bildungscontrolling verweisen. Der Markt reagiert auf diese Lücke und bietet zunehmend (technische) Serviceleistungen in Form von Brokeragesystemen an (z.B. Elena).

Das Bild von Weiterbildung (E-Learning) in Betrieben wird in den letzten Jahren insbesondere von drei Faktoren geprägt: 1) Anforderungen an betrieblich speziell angepasste Inhalte, 2) größere Flexibilität beim Lernzugang und 3) eine klare Dezentralisierung einzelner Bildungsinstitutionen hin zur Marktorientierung von Bildungsangeboten.

E-Learning spielt diesbezüglich eine außergewöhnlich revolutionäre Rolle. Durch die typische Charakteristik der Unabhängigkeit von Zeit und Ort (z.B. Learning on Demand, Blended Learning), eröffnen sich neue Möglichkeiten der Weiterbildung. Gleichzeitig kann E-Learning sich an individuelle Bedürfnisse und Präferenzen sowie das individuelle Vorwissen der Betroffenen anpassen. Diese Vorteile erklären Wachstumsraten von bis zu 70% im E-Learning-Bereich. Trotzdem verhindern eine undurchsichtige Markttransparenz und ein oftmals qualitativ gering gehaltener Inhalt die volle Entwicklung des Potentials und Durchdringung des Weiterbildungsmarktes. Zudem herrscht Skepsis gegenüber der Effektivität von E-Learning (wohl auch auf Grund mangelnder Informationen). Trotzdem erkennen die meisten Firmen die Notwendigkeit der Implementierung von E-Learning und planen, in diesem bzw. in den nächsten beiden Jahren in E-Learning zu investieren, und zwar auch mit der Hoffnung, die Kosten für Weiterbildung langfristig reduzieren zu können.

Aufgrund dieser Problematiken werden neue Trends beobachtet: Die Forderung nach verbesserter pädagogischer und inhaltlicher Qualität wird immer drängender. Anbieter reagieren auf diese Bedürfnisse mit verstärkter Konzentration auf den Bereich der Qualitätssicherung und der Unterstützung für Online-Lehrende und Online-Lernende, die nicht nur auf die technische Ebene beschränkt ist, sondern auch genügend Informationen über Qualität, Vorgehensweise des E-Learning-Angebotes und Kosten/Nutzen für Betriebe bietet.

»Probleme und Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung und E-Learning bei älteren ArbeitnehmerInnen«, Manfred Brandner, Geschäftsführer von bit media e-Learning solution

Daß Aus- und Weiterbildung das MitarbeiterInnenpotential steigert und somit einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit leistet, ist Österreichs Unternehmen schon lange bewußt. Mit E-Learning ergeben sich nicht nur entscheidende Vorteile im wirtschaftlichen und organisatorischen Bereich: Bildung wird auch meßbar.

Der Europäische Computer Führerschein: Ein Standardzertifikat der Vergangenheit und der Zukunft

Bis zum Jahresende 2003 gab es in Österreich 177.105 ECDL-KandidatInnen. Unternehmen wie auch Privatpersonen steigern und messen damit das Potential in Sachen IT-

Kenntnisse. In der schulischen Ausbildung zählt die Lernsoftware zum ECDL von bit media zu einem vielfach eingesetzten und bewährten Unterrichtsmittel. Man kann also davon ausgehen, daß Personen unter dem 18. Lebensjahr großteils mit diesen Qualifikationen ausgestattet sind bzw. sein werden. Vor allem aber auch ArbeitnehmerInnen zwischen dem 25. und 50. Lebensjahr setzen auf Aus- und Weiterbildung mit elektronischen Lernmedien. So haben z.B. über 6.000 Bedienstete des Landes Niederösterreich, die MitarbeiterInnen der Thyssen-Krupp Stahl AG oder der Wella AG sowie Österreichs ParlamentarierInnen die Möglichkeit, sich ihre ECDL-Kenntnisse mittels der E-Learning-Software »ECDL 4Plus« von bit media anzueignen.

In Österreich waren die ArbeitnehmerInnen die primäre Zielgruppe des ECDL. Die meisten Berufstätigen hatten zuvor noch nie eine Ausbildung im IT-Bereich erhalten, und zwar weder in der Schule noch später im Beruf. Selbstverständlich war der ECDL von Anfang an bei Berufswechsel, Berufswiedereinstieg oder Arbeitslosigkeit von besonderer Bedeutung. Doch bald zeigte sich, daß der ECDL auch von anderen Bevölkerungsgruppen nachgefragt wurde, insbesondere von SchülerInnen, SeniorInnen und Selbständigen. Der ECDL bietet jedoch für viele ältere ArbeitnehmerInnen oder ältere Menschen generell, auch aufgrund der inhaltlichen Breite, oftmals kaum genügend Anreize. Hier setzt das neue Zertifikat e-Citizen an:

e-Citizen: Zertifizierung von 10 bis 65+

In Österreich ist ein 20prozentiges Wachstum des Anteils der Über-60jährigen vom Jahre 1997 bis zum Jahre 2000 festzustellen. Entfällt auf die Über-60jährigen derzeit ein Anteil von ca. 20% der Bevölkerung, so wird dieser Wert bis zum Jahr 2030 auf 33% steigen. Es ist also höchste Zeit, sich Gedanken über IT-Zertifizierungsmöglichkeiten für alle Zielgruppen zu machen.

e-Citizen ist ein von der ECDL-Foundation entwickeltes Enduser-Computerskills-Zertifikat, das grundlegendes Computerwissen und Wissen über die Such- und Kommunikationsmöglichkeiten des Internets bestätigt. Es geht hierbei nicht nur darum, wichtiges Know-how im Bereich der Computerumgebung zu sichern, sondern vor allem um elektronische Kommunikation, so z.B. mit Ämtern und Behörden bzw. auch im privaten Umfeld. e-Citizen ist für all jene geeignet, die Grundfertigkeiten am Computer besitzen, aber kaum Erfahrung im Gebrauch des Internets gesammelt haben. Denn das Internet wird in der Informationsgesellschaft mit ihren vielfältigen Anwendungen auch im Bereich der elektronischen Kommunikation mit Ämtern und Behörden eine immer wichtigere Rolle spielen. Mit e-Citizen wird die Zielgruppe also auf alle Bürger erweitert.

Das Angebot an Zertifikaten wird breiter und weitergehend und soll mittelfristig auf vier unterschiedlichen Qualifikationsebenen offeriert werden: Klassischer ECDL, ECDL-«Auffrischungsprüfungen«, e-Citizen sowie ECDL-Advanced.

3. Workshops

Die Referate und die Diskussionsmöglichkeit am Vormittag dienten bei der Tagung als Impuls für die weitere Bearbeitung des Themas in fünf parallelen Workshops nach der Open-Space-Technology, wobei folgende Themen im Vordergrund standen:

Der Workshop »Der ›Terror‹ der Weiterbildung – Weiterbildung im Alltag« widmete sich der kritischen Auseinandersetzung mit dem Thema »Weiterbildung«, insbesondere, was Weiterbildung zu leisten vermag und was nicht und welche sozialen Barrieren Weiterbildung haben kann. Der Workshop »Optimale Ausnutzung des Arbeitskräftepotentials im Gegensatz zu Arbeits- und Lernunwilligkeit« widmete sich dem Gegensatz zwischen arbeitsmarktpolitischen Zielen, das vorhandene Arbeitskraftpotential auszuschöpfen, und dem Bedürfnis vieler Menschen nach arbeitsfreier Zeit. Der Workshop »Was sollen die Inhalte des ›Lebenslangen Lernens‹ sein?« thematisierte die Problematik des »Lernen müssen«, die Notwendigkeit, daß sinnvolles Lifelong Learning nur un-

ter Berücksichtigung der bisherigen Lernbiographie möglich ist und daß ganzheitliches Lernen und die Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund stehen sollten. Der Workshop »Weiterbildung für ältere ArbeitnehmerInnen« diskutierte die Problematik, daß Beschäftigungslosigkeit von Älteren selten ausschließlich auf ein Qualifizierungsproblem einzuengen ist, da häufig auch Vorurteile und strukturelle Barrieren eine Rolle spielen. Davon ausgehend wurden »Zehn gute Gründe und Wege« für Betriebe, in Ältere generell und insbesondere in deren Weiterbildung zu investieren, erarbeitet. Der Workshop »Veränderung von drei demographischen Gruppen in vier« befaßte sich mit der sich ändernden Alterspyramide und der Verlängerung des Erwerbslebens durch die Pensionsproblematik. Diese Situation wirft Fragen der Altersprekarität (Existenzsicherung 65+), der gesellschaftlichen Solidarität und besserer Arbeitsbedingungen im Alter (aber auch generell in allen Altersgruppen) auf, da hoher Arbeitsstreß und gesteigerter Arbeitsdruck verhindern können, daß Arbeitskraft im Alter ausreichend erhalten werden kann.

www.beruf4u.at

... ist die Internet-Adresse für Berufsinformationen des AMS

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Der vollständige Tagungsband erscheint im November 2004 als AMS report 41. Bestellungen bitte schriftlich an die Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH.

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

<http://www.ams.or.at>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln bei Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können bei Communicatio gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: verlag@communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M