



Artikel wurde am 25. 2. 2010 unter <http://kurier.at/nachrichten/1980913.php> veröffentlicht.

Gemeinsamer Kurs bei der Weiterbildung

Weiterbildung wirkt sich auf Mitarbeitermotivation und Unternehmenserfolg aus. Doch wie wird Weiterbildung zum Selbstläufer? Eine Diskussion.



Weiterreden, weiterbilden: Im KURIER ziehen Bildungsexperten ihre Bilanz.

Am Freitag ist Tag der Weiterbildung. Im KURIER diskutieren Michael Walter (Kurator WIFI, Sprecher der Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung), Arthur Schneeberger (Bildungsforscher ibw), Petra Völkerer (AK Wien, Abteilung Bildungspolitik) und Julia Kniescheck (Personalchefin Anecon) über die heimische Bildungsbereitschaft - im Privaten und in Unternehmen.

KURIER: Wo steht die Weiterbildung Anfang 2010?

Michael Walter: Es gibt gute Nachrichten: Unternehmen sparen nicht. Der Trend geht stark hin zur fachspezifischen Weiterbildung.

Arthur Schneeberger: Weiterbildung wird angenommen. 70 Prozent der Hochschulabsolventen bilden sich weiter, bei den Pflichtschulabsolventen sind es aber nur 20 Prozent. Österreich ist ein Land der Weiterbildung - mit starkem Gefälle.

Petra Völkerer: Und wir müssen diese Schere stoppen und verkleinern. Gerade in Krisenzeiten ist berufliche Weiterbildung essenziell.

Wer trägt die Verantwortung für Weiterbildung?

Julia Kniescheck: Mitarbeiter und Führungskraft sollten gemeinsam daran arbeiten. Es ist ein Geben und Nehmen.

Völkerer: Leider werden in der Praxis sieben von zehn Weiterbildungsanfragen vom Chef abgelehnt.

Wie wird Weiterbildung zu einem Selbstläufer?

Kniescheck: Das ist Aufgabe der Personalabteilung. Weiterbildung muss Teil eines Entwicklungsziels und im Mitarbeitergespräch Thema sein.

Walter: Aber die meisten Firmen in Österreich haben keine Personalabteilung und keine Mitarbeitergespräche!

Völkerer: Umso wichtiger ist es, dass die öffentliche Hand den Kleinbetrieben unter die Arme greift.

Schneeberger: KMUs haben eine weitere Hürde: Die Aufstiegschancen nach einer Weiterbildung sind dort beschränkt.

Völkerer: Und viele Kleinbetriebe haben daher die Befürchtung, dass der Mitarbeiter nach der Weiterbildung den Job wechselt.

Ist Aufstieg das Hauptmotiv für Weiterbildung?

Walter: Studien zeigen, dass ein Hauptmotiv die Aussicht auf mehr Geld ist. Man muss aber zwischen Jungen und Alten unterscheiden: Die Jüngeren wollen durch Weiterbildung aufsteigen, die Älteren wollen ihren Arbeitsplatz absichern.

Schneeberger: Ich glaube sogar, dass man sich heute hauptsächlich weiterbildet, um den Job zu behalten.

Wie hoch ist die Weiterbildungslust in Österreich?

Walter: 40 Prozent der Kursmaßnahmen werden vom Mitarbeiter selbst bezahlt. Der Einzelne greift durchaus selbst in die Tasche. 40 Prozent zahlen die Betriebe, der Rest sind Mischformen, auch Förderungen. Aber es ist schwierig an Förderungen zu kommen, vor allem wenn ein Unternehmen in mehreren Bundesländern tätig ist. Das System ist noch zu komplex.

Schneeberger: Wir brauchen Antworten zur Finanzierung der Kurskosten, ja. Aber auch Zeit ist entscheidend, ob man sich weiter bildet oder nicht. In der Hochkonjunktur war Zeitmangel ein Grund um auf Weiterbildung zu verzichten. Jetzt ist es entspannter.

Und dennoch wird Weiterbildung nicht von allen angenommen?

Völkerer: Im hoch qualifizierten Bereich ist Bildung ein Selbstläufer. Schwierig ist es bei den wenig Qualifizierten.

Schneeberger: Die öffentliche Hand ist gefordert, das Grundbildungsniveau zu sichern. Uns fehlt in Österreich eine "Leiter der Erwachsenenbildung". Die skandinavischen und englischsprachigen Länder sind uns deutlich voraus. Sie bieten eine Struktur des Aufbaus an. Bei uns kann ein Mitarbeiter 15 Kurse machen, trotzdem wird er danach noch als

Pflichtschulabsolvent eingestuft. Es müsste mehrere Stufen geben - nicht nur Pflichtschul- und HTL-Abschluss.

Walter: Das hängt mit unserem Schulsystem zusammen. Es ist historisch so gewachsen. Diese Strukturen werden aber über kurz oder lang von selbst aufbrechen. Denn heute muss man sich Qualifikationen schnell und bedarfsorientiert aneignen. Damit hat man bald eine Ansammlung von Zeugnissen. Diese wird man zertifizieren müssen.

Wie kann man die Gruppe der niedrig Qualifizierten ansprechen?

Völkerer: Viele in dieser Gruppe haben eine schreckliche Schullaufbahn hinter sich. Bildung ist für sie negativ behaftet. Wir müssen dieser Gruppe daher den Nutzen der Weiterbildung klarmachen und zeigen, dass Weiterbildung zum Beispiel Arbeitsabläufe vereinfachen kann. Ein Seminar zu Konfliktlösung kann etwa helfen, um besser mit dem Chef zu kommunizieren und dazu beitragen, persönliche Ziele zu erreichen.

Schneeberger: Es braucht klar definierte zielgruppenspezifische Angebote, die nahe am Arbeitsplatz angelegt sind.

Wie sieht Weiterbildung in der Praxis aus?

Kniescheck: In unserem IT-Unternehmen geht es nicht ohne Weiterbildung. Wir müssen am Ball bleiben.

Schneeberger: Das liegt vor allem an der Branche. Auch im Handel ist das Weiterbildungsniveau sehr hoch. Dort müssen die Mitarbeiter permanent fit gehalten werden, um Verkaufssituation gut zu bewältigen.

Welche Branchen zählen noch zu den Vorreitern?

Schneeberger: Auffallend ist, dass Branchen, die besonders gut zahlen auch besonders viel in Bildung investieren. Auch die Durchdringung des Computers wirkt sich auf Weiterbildung aus. Je mehr Arbeit vor dem Bildschirm verrichtet wird, desto höher ist die Weiterbildung. Im Baubereich und im Tourismus herrscht Aufholbedarf. Wir müssen vor allem im Bereich der persönlichen Weiterbildung nachlegen und uns dort weiterbilden, wo wir etwas für den Umgang mit Kollegen, Konflikten und anderen Kulturen lernen.

Völkerer: In diesem Bereich profitiert der Arbeitnehmer auch für sein Privatleben.

Wie wäre es mit verpflichtender Weiterbildung in Betrieben?

Schneeberger: In manchen Branchen wäre ein Mindestpaket sicherlich ein guter Anreiz. Aber andere würden sagen "lasst uns in Ruhe damit".

Walter: Wichtiger ist zu vermitteln, dass Weiterbildung Spaß bringt. Wenn ich besser mit Kunden kommuniziere, habe ich mehr Erfolg und vermutlich mehr Freude an meiner Arbeit. Hier kommt Bildungskontrolle ins Spiel: Man muss sich genau ansehen, welche langfristigen Effekte ein Kurs bringt.

Kniescheck: In der Praxis heißt das Feedback-Bögen austeilen aber auch den Kurs im Mitarbeitergespräch besprechen.

Schneeberger: Kontrolle ist zudem wichtig, um die Auszubildenden zu evaluieren. Jeder kann Trainer werden, nur langsam kommt es zu einer Professionalisierung.

Welche Wünsche haben Sie die Weiterbildung betreffend?

Kniescheck : Ich wünsche mir die Einsicht, dass Bildung eine wichtige Investition ist.

Walter: Sie sichert den Wissenstand Österreich.

Schneeberger: Und ist das wichtigste Mittel für den Zusammenhalt in der Gesellschaft.

26. Februar, Tag der Weiterbildung

Die Plattform für Berufsbezogene Erwachsenenbildung (PbEB) ruft den Tag der Weiterbildung aus. Am 26. Februar präsentieren zahlreiche Ausbildungsstätten ihr Angebot in ganz Österreich. Es gibt Gratis-Schnupperstunden, Beratung und Expertendiskussionen. Das Programm gibt es unter www.tag-der-weiterbildung.at

Dass Weiterbildung eine wichtige Investition ist, zeigt auch eine aktuelle Studie der PbEB: 68 Prozent der Unternehmen halten heuer ihre Weiterbildungsbudgets konstant, 13 Prozent geben sogar mehr aus. 60 Prozent der Unternehmen würden mehr für ihre Mitarbeiter anbieten, gäbe es höhere Förderungen.

LINK

- www.tag-der-weiterbildung.at

Artikel vom 25.02.2010 11:21 | KURIER | Emily Walton