



ÖSTERREICH

WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

WORKSHOP HERBSTAUFTAKT IG, GPA-DJP

ILSE LEIDL-KRAPFENBAUER | 19. SEPTEMBER 2017

ZUR AKTUELLEN DISKUSSION

- **Bildung und digitale Kompetenzen sind eine Notwendigkeit für Teilhabe in einer digitalisierten Gesellschaft und am Arbeitsmarkt.**
- **Die Digitalisierung hat Auswirkungen auf alle Ebenen der Aus- und Weiterbildung:** frühkindliche Bildung, Schule, berufliche Ausbildung, betriebliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung, arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen.
- **Wie sich die Tätigkeitsprofile und damit die Anforderungen an die Kompetenzen genau entwickeln ist mit hohen Unsicherheiten behaftet** (Frage der Arbeitsorganisation, wirtschaftlichen Entscheidungen, technologische Möglichkeiten). Daher Aussagen eher auf einer Meta-Ebene!
- **Wir fangen nicht bei „Null“ an** (Beschäftigte müssen diese Kompetenzen aber nicht alle neu erlernen, sondern vieles wird bereits in beruflicher und privater Sphäre erlernt/benutzt. Sabine Pfeiffer: „Beruflich Qualifizierte von heute sind gut gerüstet für Industrie 4.0.“) **und haben eine gute Basis auf die wir aufbauen können. Digitalisierung bietet viele Chancen** (bspw. neue Lern/Lehrformen oder einen breiteren Zugang zu Bildungsangeboten).

ZUR AKTUELLEN DISKUSSION

- **ABER: Segmentierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt, die sich mit Digitalisierung weiter verfestigen könnten. Gefahr eines Digital Divide.**
- **Prognosen, wie sich der Arbeitsmarkt entwickeln wird und damit auch die Prognose von Bildungsbedarfen, werden mit zunehmender Dynamik schwieriger. Damit steigt die Bedeutung eines guten und breiten Erstausbildungssystems.**
- **Neben der Ausbildung geht es um das Erlernen kritischer Reflexion und Emanzipation um sich in der (Arbeits-)Welt von morgen bewegen zu können.**
- **Bildung ist wichtig, aber nicht das „Allheilmittel“ für erfolgreichen digitalen Wandel!**

KOMPETENZBEDARFE

- **Es gibt nicht eine relevante Kompetenz sondern ein Bündel an wichtigen Kompetenzen („Rucksack“).**
- **Fachliche Kompetenzen bleiben wichtig – sind aber natürlich branchen- und berufsspezifisch.** Für die Industrie 4.0: Fachkompetenzen in den Bereichen Web 2.0/Mobile Geräte, CPS/Internet of Things, Additive Verfahren (bspw. 3D-Druck), Robotik, Wearables (bspw. Datenbrillen).
- **„Querkompetenzen“ (Sabine Pfeiffer) werden für alle Berufe wichtiger:** Datenschutz & Privacy, Umgang mit großen Datenmengen („Big Data“), Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Gestaltung von Innovationen bzw. Kreativität.

KOMPETENZBEDARFE

- **Überfachliche Kompetenzen werden von den Unternehmen eigentlich oft prioritär genannt.**

Um welche Kompetenzen handelt es sich? (komplexe) Problemlösungskompetenzen, Sprachkompetenzen (v.a. Englisch), interkulturelle und kognitive Fertigkeiten, System- und Gesamtprozessverständnis (interdisziplinäres Denken), Umgang mit Verantwortung und soziale Fähigkeiten (bspw. Teamfähigkeit, Kreativität, „um die Ecke denken“, proaktive Haltungen).

- **Digitale Kompetenzen:** wichtig dabei das Thema Datenschutz und „Suchen-Auswählen-Bewerten von Informationen“. **Digitale Kompetenzen = Bandbreite an Kompetenzen.** Digital native ist nicht gleichbedeutend mit digital kompetent. Es braucht Weiterbildung um „Digital Divide“ vorzubeugen. Bedeutung von Grundkompetenzen!

- **Beschäftigte müssen diese Kompetenzen aber nicht alle neu erlernen, sondern vieles wird bereits in beruflicher und privater Sphäre erlernt/benutzt.** Sabine Pfeiffer: „Beruflich Qualifizierte von heute sind gut gerüstet für Industrie 4.0.“

WIE GESTALTET SICH LEBENSBEGLEITENDES LERNEN & BERUFLICHE BILDUNG?

- **Berufliche Weiterbildung** folgt dem „**Matthäus-Prinzip**“
- **Folgende Gruppen nehmen seltener an betrieblicher Weiterbildung teil:** formal niedrigqualifizierte Personen, Personen in TZ (→ Frauen)
- **Betriebe schulen kaum jene Kompetenzen, die sie eigentlich von den Menschen erwarten** (primär: fachliche und Produktschulungen)
- Diskussion verlagert sich immer mehr dahingehend, dass Menschen selbst für ihre Bildung (Humankapital) verantwortlich sind – **Individualisierungstendenzen auch im Zuge der Digitalisierungsdiskussion!**
- **Arbeitslosigkeit für Bildungsphasen nutzen – Vision einer Agentur für Arbeit und Bildung...**
 - Fachliche Qualifizierungen (+Abschluss) möglich
 - **ABER** Vermittlungsvorrang des AMS (→ Mensch im Tourismus kaum die Chance auf Umschulung, etc.) und
 - **KEIN** Rechtsanspruch

WIE SOLL IN ZUKUNFT DIE VERANTWORTUNG FÜR WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG AUFGETEILT WERDEN?

■ **Betrieb/Unternehmen:**

- Lernen am Arbeitsplatz: Abgrenzung Lernen und Arbeiten, Dokumentation von Lernen/Kompetenzerwerb (überbetriebliche Verwertbarkeit), Chancen & Gefahren
- Digitalisierung heißt nicht dass grundlegend Lernen anders funktioniert (aber ein MEHR an Möglichkeiten) → Braucht Zeit für das Erlernen, Reflexion, Interaktion → **Bildungsfreistellungen!**
- Bildung als Aufgabe für die BR/Gewerkschaften: Vorbild-BildungslotsInnen (LRs in GB), über Bildung Mitglieder ansprechen/gewinnen/organisieren
- Bildung muss aber auch wieder stärker als betriebliche Angelegenheit angesehen werden!

■ **Öffentliche Hand, v.a. Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik:**

- Bildungspolitik: Erstausbildung, Initiative Erwachsenenbildung, etc.
- Arbeitsmarktpolitik: dzt einige WB-Instrumente (FKS, BIKA,...) – Vorschlag neues „Qualifizierungsgeld“ – Art Bildungskonto

■ **Individuum / der/die Arbeitnehmer/in:**

- Stellenwert von Bildung / Lernen, Bildung als Voraussetzung zu Emanzipation

blog.arbeit-wirtschaft.at

Geld kann vieles kaufen.

**GUTE ARGUMENTE
GEHÖREN ALLEN.**

 blog.arbeit-wirtschaft.at  twitter.com/AundW  facebook.com/arbeit.wirtschaft

Arbeit&Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB · www.arbeit-wirtschaft.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN