

Wolfgang Bliem

New Skills in der Aus- und Weiterbildung – Herausforderung für Betriebe



Digitalisierung, Internationalisierung, Spezialisierung und Flexibilisierung sind nur einige Schlagwörter, die die Arbeitswelt heute prägen. Sie durchdringen zunehmend alle betrieblichen Leistungsprozesse und verändern die Anforderungen an die MitarbeiterInnen aller Qualifikationsniveaus. Die Komplexität und Dynamik dieser Entwicklung wird voraussichtlich weiter zunehmen und macht es unumgänglich, dass Unternehmen ihre MitarbeiterInnen auch selbst mit innovativen Konzepten auf diese neue Arbeitswelt vorbereiten. Im Rahmen des seitens des »AMS Standing Committee on New Skills« initiierten AMS-Forschungsgesprächs »Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen«, das am 23. Juni 2016 in der Landesgeschäftsstelle des AMS-Tirol in Innsbruck stattfand, wurden Herausforderungen, aber auch Möglichkeiten für Betriebe diskutiert. Wolfgang Bliem, wissenschaftlicher Projektleiter am Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Wien und einer der ReferentInnen dieses AMS-Forschungsgesprächs, resümiert in diesem FokusInfo zentrale Aussagen seines Vortrages.

Das New-Skills-Projekt des AMS Österreich – www.ams.at/newskills

Seit 2009 beschäftigt sich das AMS im »AMS Standing Committee on New Skills« (kurz: AMS-New-Skills-Projekt)¹ mit der Frage, welche Kompetenzen für ArbeitnehmerInnen in

den nächsten Jahren wichtiger werden, um den betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden. Zunehmend zeigt sich, dass dabei die Betriebe selbst immer stärker gefordert sind, geeignete Weiterbildungsangebote für ihre MitarbeiterInnen zu initiieren und anzubieten.

Neben der weiter zunehmenden Technologisierung, die insbesondere unter den Schlagwörtern »Digitalisierung« und »Industrie 4.0« allgegenwärtig ist, beeinflussen auch andere Entwicklungen den Qualifikationsbedarf: Internationalisierung, Ökologisierung, weitere Spezialisierung bei gleichzeitiger Generalisierung und eine fortschreitende Tertiärisierung sind wichtige Einflussfaktoren, die im New-Skills-Projekt identifiziert wurden. Sie wirken praktisch in allen Wirtschaftsbereichen und sind bis zu einem gewissen Grad von den Betrieben auch gestaltbar. Andere Megatrends, so etwa die demographische Entwicklung, liegen außerhalb des betrieblichen Einflusses, erfordern aber umfassende Reaktionen in den Unternehmen.²

Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung

Um diesen Einflüssen gerecht zu werden, stellen sich bei der Gestaltung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zumindest vier zentrale Fragen:

1. **Inhalte:** Welche Kompetenzen werden im Unternehmen tatsächlich künftig verstärkt benötigt? Dabei ist zu klären, wie gut das Unternehmen (Management) überhaupt über die aktuellen Kompetenzen seiner MitarbeiterInnen Bescheid weiß und ob es eine klare Vorstellung davon gibt, wie und wohin sich der Betrieb in den kommenden Jahren entwickeln soll?

Fortsetzung →

¹ Alle Ergebnisse und Publikationen aus dem New-Skills-Projekt des AMS Österreich sind unter www.ams.at/newskills zugänglich. Konkret zur Umsetzung der Projektaktivitäten ist die Abt. Arbeitsmarktforschung des AMS Österreich befasst.

² Vgl. dazu Roland Löffler/öibf (2016): AMS info 353: »Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?« Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Weiterführende Links & Downloads

-  [AMS Österreich: New-Skills-Projekt](#)
-  [AMS report 105: AMS Standing Committee on New Skills 2013](#)
-  [Dokumentation: AMS-Forschungsgespräch Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen, 23.6.2016](#)
-  [AMS info 353: Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?](#)
-  [Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft \(ibw\)](#)
-  [Online-Archiv der Reihe FokusInfo](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche – Volltextuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

2. **Zielgruppe:** Welche MitarbeiterInnen brauchen diese Kompetenzen auf welchem Niveau? Wie können die Betroffenen zur Weiterbildung motiviert werden? Häufig werden Kompetenzen flächendeckend eingefordert (Beispiel: »Englisch für alle«, »Digitale Kompetenzen für alle«). In der betrieblichen Praxis gilt es aber genauer zu differenzieren, welche MitarbeiterInnen auf welchem Niveau die jeweiligen Kompetenzen benötigen. Darüber hinaus sollte für die MitarbeiterInnen ein möglichst unmittelbarer Nutzen erkennbar sein, um sie zur Weiterbildung zu motivieren.
3. **Organisation:** Welche Lernsettings sind für welche Inhalte möglich und sinnvoll? Auch die Bedeutung von Zertifikaten als Nachweis der absolvierten Weiterbildung und die Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen spielen bei der Organisation eine Rolle.
4. **Unterstützung:** Welche finanziellen, zeitlichen und organisatorischen Ressourcen stehen zur Verfügung? Wie ist es um eine aktive Personalentwicklung im Unternehmen bestellt? Wird Weiterbildung von den Führungskräften im Unternehmen glaubhaft unterstützt und vorgelebt?

Ansätze zur Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung

Nachfolgend werden exemplarisch einige Ansätze aufgelistet und kurz kommentiert, die eine flexible und effiziente betriebliche Aus- und Weiterbildung und die Sicherung der erforderlichen Kompetenzen unterstützen können:

- **Wissenstransfer:** Fachliches Know-how kann innerhalb der betrieblichen Bereiche und insbesondere zwischen den Generationen sehr unterschiedlich verteilt sein. Wissenstransfer zwischen den Generationen und Bereichen, aber auch betriebsübergreifend entlang der Wertschöpfungskette ist daher ein Gebot der Stunde. Dieser sollte geplant und strukturiert, nicht zufällig erfolgen.
- Das Konzept der **Open Innovation** kann auch in der Aus- und Weiterbildung ein förderliches Modell für Qualifizierungsnetze sein. Ein Denkansatz, der in Qualifizierungsverbänden teilweise schon erfolgreich umgesetzt wird.
- **Interdisziplinäres Erfahrungslernen:** Wenn Arbeitsbereiche immer stärker zusammenwachsen, bereichsübergreifendes Zusammenarbeiten, das Verständnis für Zusammenhänge, Gesamtprozesse, Wertschöpfungsketten und Schnittstellen wichtiger werden, muss interdisziplinäres Erfahrungslernen, also in der unmittelbaren praktischen Auseinandersetzung, mehr Augenmerk geschenkt werden.
- **Arbeitsplatznahe Lernangebote:** Zeit ist in der betrieblichen Weiterbildung ein entscheidender Gestaltungsfaktor. Kurze, wiederkehrende Lernimpulse direkt am Arbeitsplatz können dem Rechnung tragen. Eine lernfördernde Arbeitsplatzgestaltung ist dazu eine wichtige Voraussetzung.
- **MultiplikatorInnen-Modelle:** In Teams und Arbeitsgruppen bietet es sich an, z.B. neue Anwendungen und Methoden nicht jedem/jeder einzelnen MitarbeiterIn zu vermitteln, sondern eine Person aus dem Arbeitsteam zu schulen, die das Know-how strukturiert an die KollegInnen weitergibt.
- **Produktschulungen:** Besonders entlang der Wertschöpfungskette spielen Produktschulungen immer schon eine große Rolle. Diese könnten noch stärker in den Kontext eines allgemeinen Kompetenzerwerbs gestellt werden.
- **FIT-Programme:** Maßgeschneiderte Firmen-Intern-Trainings (FIT) als Angebote von Weiterbildungseinrichtungen und TrainerInnen können die interne Organisation entlasten, neue/andere Sichtweisen von außen ins Unternehmen einbringen und haben u. U. den Vorteil, dass damit ein Zertifikatserwerb verbunden ist.

- **Digitalisierung/Virtualisierung:** Neue Medien und Digitalisierung bieten vielfältige oft zeit- und ortsunabhängige Möglichkeiten der Weiterbildungen, so z.B. Simulationen, 360°-Lernvideos, digitale Lernspiele, mobiles Lernen (Apps, Podcasts, MOOCs usw.), Social Media (Blogs, Wikis, Expert-Innennetzwerke usw.).

Fazit

Der Einsatz der einzelnen Möglichkeiten ist vom Umfang und der Komplexität des Themas, von der Zielgruppe, den zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Ressourcen und nicht zuletzt von den innerbetrieblichen Abläufen und Organisationsstrukturen abhängig. Viele dieser Möglichkeiten zielen auf einen informellen Kompetenzerwerb ab, womit die Frage der Dokumentation und Anerkennung dieser informellen Kompetenzen verbunden ist. ❖

Anmerkung: In diesem Beitrag stand die betriebliche Weiterbildung im Mittelpunkt. Viele der dargestellten Ansätze können natürlich auch in der betrieblichen Erstausbildung eine sinnvolle Ergänzung bilden.



Wolfgang Bliem (ibw) bei seinem Vortrag im Rahmen des AMS-Forschungsgesprächs »Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen« am 23. Juni 2016 im AMS Tirol in Innsbruck.



Wolfgang Bliem (ibw) im Gespräch mit Gastgeber Anton Kern, Landesgeschäftsführer des AMS Tirol, beim AMS-Forschungsgespräch »Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen« am 23. Juni 2016 im AMS Tirol in Innsbruck.