

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Berufliche Erwachsenen- und Weiterbildung für die Zukunft wappnen

Anregungen für den Umgang mit dem anhaltenden Strukturwandel

Franz-Josef Lackinger

In der Ausgabe 51, 2024:
Berufliche Weiterbildung aus betrieblicher und außerbetrieblicher Perspektive.
Chancen und Herausforderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel



Berufliche Erwachsenen- und Weiterbildung für die Zukunft wappnen

Anregungen für den Umgang mit dem anhaltenden Strukturwandel

Franz-Josef Lackinger

Zitation Lackinger, Franz-Josef (2024): Berufliche Erwachsenen- und Weiterbildung für die Zukunft wappnen. Anregungen für den Umgang mit dem anhaltenden Strukturwandel. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 51, 2024. Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-51>.

Schlagworte: Berufliche Bildung, Erwachsenenbildungseinrichtungen, Planungssicherheit, Qualifizierung, Kompetenzbedarf, Unternehmen, Arbeitsmarkt



Abstract

Berufliche Erwachsenenbildung mit „Reparaturfunktion“ ist jener Bereich der österreichischen Erwachsenenbildung, der am ehesten öffentlich gefördert wird. Denn indem Arbeitsuchende staatlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen besuchen, sollen jene Branchen, die mit Personalmangel kämpfen, kompetente Mitarbeiter*innen erhalten. Sobald die Arbeitslosigkeit sinkt, reduzieren sich allerdings auch die finanziellen Mittel für die Qualifizierung. Erwachsenenbildungseinrichtungen können daher nur schwer planen. Eine Konsequenz daraus ist, dass sie sich kaum präventiv und gezielt mit aktuellen Entwicklungen wie Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz oder dem Klimawandel beschäftigen können. Der Autor, langjähriger Geschäftsführer des Berufsförderungsinstituts (BFI) Wien, plädiert dafür, berufliche Erwachsenenbildung nicht als Budgetbelastung, sondern als Investition mit breitgefächertem Wirkungsspektrum zu betrachten. Sie braucht eine von der Situation am Arbeitsmarkt unabhängige öffentliche Basisfinanzierung, die Planungssicherheit und damit zukunftsgerichtetes Handeln ermöglicht. Neben dem Staat sind auch die Unternehmen gefordert, Weiterbildungen zu fördern. Ein Best-Practice-Beispiel für die Zusammenarbeit von Unternehmen und Erwachsenenbildungseinrichtungen ist das Programm „Coders.Bay“ des BFI Wien, in welchem Unternehmen aktuell benötigte Kompetenzen deponieren. Eine diesem Kompetenzbedarf entsprechende und praxisnahe Ausrichtung des Bildungsangebots ermöglicht es dem BFI, Menschen für die konkreten Personalbedarfe der Unternehmen zu qualifizieren. (Red.)

Berufliche Erwachsenen- und Weiterbildung für die Zukunft wappnen

Anregungen für den Umgang mit dem anhaltenden Strukturwandel

Franz-Josef Lackinger

Erinnern Sie sich an das Jahr 2001? „Der heimischen Wirtschaft fehlen jährlich 10.000 Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie“, hieß es da in den Medien. Aber durch ein Maßnahmenbündel sei diese Lücke „in vier bis fünf Jahren“ zur Gänze zu decken, gab sich etwa der damalige Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl siegessicher. Beiläufige Ergänzung seinerseits: Bis dahin müsse man halt die Lücke dadurch schließen, dass rund 2.000 Arbeitskräfte jährlich aus dem Ausland – etwa aus Indien – geholt werden. Rascher Sprung ins Jahr 2024: Die „talentierten Programmierer indischer Provenienz“ – aber auch die Jahre später ins Rennen geschickten „Spanier“ – konnten nicht nach Österreich gelockt werden und die Fachkräftelücke gibt es weiterhin. Und nicht nur in der IT.

Denn wer annimmt, die letzten zwei Jahrzehnte hätten eine Veränderung mit sich gebracht – wird enttäuscht sein! Heute lauten die Schlagzeilen: „Wer macht die Arbeit bei der grünen Wende?“, „Österreichweit tausende offene Stellen in der Recyclingbranche“, „In Österreich fehlen weiterhin zehntausende IT-Fachkräfte“. Und das Schlimme daran: Selbst alarmistisch formulierte Schlagzeilen regen offenbar niemanden mehr wirklich auf. Zu sehr haben wir uns an diese Geschichten gewöhnt – sie vermutlich schon als unverrückbare Realität akzeptiert.

Dementsprechend verhält auch in der Öffentlichkeit, dass die theoretische Lösung für dieses Dilemma

greifbar wäre und heute wie damals die gleiche ist: Bildung. Gerade ein kleines – und vor allem ressourcenarmes – Land wie Österreich sollte dabei nicht nur eine bestmögliche Primar-, Sekundar- und Tertiärbildung anstreben. Essenziell sind vor allem eine starke berufliche Erwachsenen- und eine ebenso gelebte betriebliche Weiterbildung.

Warum die Betonung der beiden Letzteren? Die kurze Antwort: Weil das Bildungsangebot an den Universitäten allein den Bedarf der Wirtschaft nicht decken kann. Einerseits kann die durchschnittliche Studiendauer nicht mit der sich rasant weiterentwickelnden (Geschäfts-)Welt Schritt halten. Andererseits suchen

die Betriebe des Landes nicht für jede Position im Spannungsfeld IT, Klimawandel, Digitalisierung, Pflege – oder welche Herausforderungen sonst noch am Tisch liegen oder auf uns zukommen – Personal mit akademischer Ausbildung. Sie brauchen Menschen, die einen fundierten praktischen und theoretischen Grundstock – also „Ahnung vom Beruf“ – haben, damit sie dann in jedem Unternehmen rasch eingesetzt oder sich mit den dort sehr individuell benötigten Kompetenzen on the job weiterentwickeln können.

Natürlich ist das in jeder Branche und in jedem Beruf anders. Es soll auch beileibe keine Kritik an den Universitäten des Landes sein. Vielmehr soll deutlich werden, dass das Thema Lebenslanges Lernen auch abseits der Schulen und des Hochschulcampus stattfinden muss – was, wie die heimische Erwachsenenbildungsbranche zeigt, zum Glück auch passiert.

Wenn wir aber nur zu gut wissen, dass Bildung die Antwort auf die Herausforderungen der Zukunft ist, und wenn wir ohnehin schon das Konzept „Lebenslanges Lernen“ in zig Politpapieren verankert haben, warum gibt es dann immer noch den Ruf nach mehr IT-Expert*innen, Pfleger*innen, Data Scientists, Solartechniker*innen, Wärmepumpentauscher*innen etc.?

Status quo der öffentlichen Finanzierung

Wer sich mit der öffentlichen Finanzierung der heimischen Erwachsenenbildungslandschaft auseinandersetzt, bemerkt rasch: Österreich legt einen ganz starken Fokus auf eine „reparative“ berufliche Erwachsenenbildung, deren (öffentliche) Finanzierung und Steuerung zu einem überwiegenden Teil an Arbeitsmarktentwicklungen gekoppelt sind (vgl. Vogtenhuber/Juen/Lassnigg 2021, S. 82). Ist die Arbeitslosigkeit also hoch, werden möglichst viele arbeitsuchende Personen in staatlich geförderte Qualifizierungsmaßnahmen geschickt. Die Politik versucht auf diese Art und Weise, die Menschen wieder rasch in Beschäftigung zu bringen und mit einem Schlag Branchen, die gerade akut auf Personalsuche sind, mit neuen Mitarbeiter*innen zu bedienen. Sinkende Arbeitslosenzahlen bedeuten im Umkehrschluss sinkende Mittel für Qualifizierung. Und sinkende Vermittlungszahlen – also weniger Menschen, die am 92. Tag nach Ausbildungsende

zurück im Arbeitsleben sind – bedeuten sehr oft das kurzfristige Aus von Kursangeboten. Das mag auf den ersten Blick auch durchaus legitim erscheinen.

Sonderfall berufliche Erwachsenenbildung

Die Krux ist nur: Diese Anfälligkeit für eine Stop-and-go-Politik und für kurzfristige Finanzierungen sorgt dafür, dass Erwachsenenbildungsorganisationen und Kursanbieter im Vergleich zu den Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen in einer permanenten Planungsunsicherheit leben (zur großen Schwankungsbreite der bundesweit getätigten direkten Qualifizierungsausgaben des AMS im Zeitverlauf vgl. ebd., S. 55): Kontinuierliches Arbeiten, Innovation und Entwicklung weichen dem konstanten Wettstreit um knappe Finanzmittel und der Fokussierung auf wenige in der Vergangenheit „gut vermittelbare“ Fertigkeiten. Denn auch wenn in den Gesetzestexten von Förderungen gesprochen wird: Die der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung stehenden Mittel werden nach einem Ausschreibungsverfahren mittels Werkvertrag dem*der Bestbieter*in für die Laufzeit der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme – in der Regel zwischen wenigen Monaten bis zu drei Jahren – zugesprochen.

Ohne Garantie auf Verlängerung. Ohne Garantie auf Wiederbeauftragung. Stark beeinflusst von der dann vorherrschenden Lage am Arbeitsmarkt und der politischen Abwägung, ob die AMS-Mittel primär für Transferleistungen oder Qualifizierung eingesetzt werden. Und eng verknüpft mit einem umfassenden Anforderungskatalog und einer strengen Erfolgsmessung.

Kaum ein Weiterbildungsinstitut kann sich folglich „Experimente“ – und das Anbieten eventuell erst künftig nachgefragter Skills – leisten. Das zeigt sich vor allem in Ausbildungen, die fernab des klassischen Schulungsraums angesiedelt sind. Denn wer baut realistischere einen millionenschweren Maschinenfuhrpark oder kostenintensive Hightech-Ausbildungsstätten auf, um Kompetenzen unterrichten zu können, die erst in den nächsten Jahren und Jahrzehnten und auch nur möglicherweise benötigt werden, wenn nicht gewährleistet ist, dass die Kosten jemals wieder eingespielt werden können? In dem marktwirtschaftlichen Umfeld, in

dem sich vor allem die berufliche Erwachsenenbildung bewegt, geht dieses Wagnis kaum ein*e Marktteilnehmer*in ein.

Der primär reparative Ansatz in Sachen Erwachsenenbildung ist aber nicht nur für die gesamte Branche fatal – sondern verhindert auch, dass man sich präventiv und gezielt mit Entwicklungen wie der Digitalisierung, dem Klimawandel, disruptiven Entwicklungen wie der KI und dem damit einhergehenden Bedarf an gut geschulten Menschen auseinandersetzen kann. Wenn man nur nach hinten schaut, ist man immer zu spät dran.

Ansätze zur Verbesserung der Situation

Doch wie kann eine zukunftsgerichtete Lösung aussehen? In einem ersten Schritt ist sicherlich eine neue Betrachtungsweise der Funktion von beruflicher Erwachsenenbildung nötig: Es geht dabei primär darum, dass sie nicht länger als reine Budgetbelastung betrachtet werden sollte, die je nach Situation am Arbeitsmarkt zähneknirschend akzeptiert oder verteufelt wird. Sondern dass berufliche Erwachsenenbildung als eine Investition mit breitgefächertem Wirkungsspektrum – sowohl für den*die Einzelne*n als auch für Wirtschaft und Gesellschaft – verstanden wird. Studien zur Wirkung von (beruflicher) Erwachsenenbildung liegen zur Genüge vor und sie alle zeichnen ein mehr als nur deutliches Bild: Verbesserte Chancen am Arbeitsmarkt, verbessertes Wohlbefinden, Stärkung der Innovationskraft, gesteigerte Produktivität, Unterstützung des Umweltschutzes etc. – um nur einige der Benefits von Weiterbildung zu nennen.

Dieser Logik folgend sollte eine staatliche Investition in Erwachsenenbildung auf Konstanz bauen und vor allem antizyklisch – also nicht aus dem Druck hoher Arbeitslosenraten heraus – erfolgen. Beschäftigung – also die „Employability“ der Menschen – durch das Vermitteln zukunftsweisender Kompetenzen zu sichern, anstatt sie im Nachgang mühevoll wiederherzustellen, ist nicht nur deutlich effizienter und befriedigender für alle Beteiligten, sondern auch wirtschaftlich vernünftiger und auch für die Unternehmen von Vorteil. Schließlich erfolgt die eingangs erwähnte „Kompetenzen-Maßschneiderung“ im Betrieb auch

einfacher, wenn sie nicht erst aus der Not heraus am letzten Drücker erfolgen muss.

Um das forcieren zu können, müsste das Rad auch nicht neu erfunden werden, sondern müssten nur Anleihen am Tertiären Bildungssektor genommen werden. Das heißt, die Erwachsenenbildungsbranche – analog zu den Universitäten – mit einer Basisfinanzierung auszustatten, die diesen Namen auch verdient: Im Jahr 2018 wurden gerade einmal 41,5 Mio. Euro – nicht einmal ein halbes Prozent der Bildungsausgaben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung – für Lebenslanges Lernen aufgewendet (vgl. ebd., S. 53). Umgerechnet auf die rund 4,2 Mio. Teilnehmer*innen, die das von der Basisbildung bis zur höheren beruflichen Qualifizierung reichende Angebot allein in den gemeinnützigen österreichischen Erwachsenenbildungsverbänden nutzen, sind das nicht einmal 10 Euro pro Kopf. Ein beschämender Zustand, den die gesamte Branche schon seit Jahren zurecht kritisiert – wenngleich mit bislang ausbleibender Reaktion seitens der Politik. (Um eine Relation herzustellen: 2018 hat das AMS 740 Mio. Euro österreichweit für Qualifizierung aufgebracht; vgl. ebd., S. 55)

Eine entsprechend dotierte Basisfinanzierung, die nicht an die Entwicklung des Arbeitsmarktes gekoppelt ist, würde hier Planungssicherheit und Nachhaltigkeit schaffen und ein Garant für beständige Qualität sein: Darüber hinaus trüge eine solche dafür Sorge, dass sich die Branche nicht fast ausschließlich daran orientieren muss, „was bisher gut funktioniert hat“, sondern auch mehr Innovationskraft entfalten kann. Das heißt Schulungen entwickeln, die die Bedarfe der Zukunft antizipieren dürfen und nicht ausschließlich auf das ausgerichtet sind, was im Moment gesucht wird.

Wird dieses Forschen und Entwickeln – selbst auf die Gefahr hin, dass am Ende nichts rauskommt – Hochschulen seitens der Politik gerade noch so zugestanden, ist die Erwachsenenbildung fördertechnisch ausschließlich im Hier und Jetzt verhaftet. Wo jetzt kein Bedarf gesehen wird, gibt es auch keine Förderung. Ex post eine Schulung zu entwickeln, wenn der „Leidensdruck“ nur hoch genug ist, führt allerdings dazu, dass vor allem in Zeiten rasanter technischer

Entwicklungen viel wertvolle Zeit verloren geht, wie sich jüngst sowohl beim Thema Digitalisierung als auch bei den Green Jobs zeigt.

Die Rolle der Unternehmen in der beruflichen Erwachsenenbildung

Natürlich wäre es etwas zu kurz gegriffen, hier nur den Staat in die Pflicht zu nehmen. Denn auch die Unternehmen sind sicherlich gefordert. Internationale Studien legen nahe, dass Österreichs Betriebe bei der Beteiligung an der Bildungsfinanzierung (vgl. ebd., S. 64) und beim Ermöglichen von Weiterbildung (vgl. Stöger et al. 2023, S. 42) gegenüber vergleichbaren Ländern wie Deutschland, Schweden und Finnland doch deutlich im Hintertreffen sind.

„Wer gut qualifiziertes und motiviertes Personal will, muss auch bereit sein, in Aus- und Fortbildung zu investieren“, ist daher ein Credo, das auch an dieser Stelle an all jene Unternehmen gerichtet werden darf, die lautstark ihre Schwierigkeiten bei der Suche nach passenden Arbeitskräften beklagen und die Bewältigung dieser Herausforderung als reine Bringschuld und unlösbares Dilemma betrachten.

Die Unternehmen, die erkannt haben, dass Fachkräfte nicht wie Manna vom Himmel fallen – und erfreulicherweise wird diese Gruppe laufend größer – können das bestätigen und sehen die Erwachsenenbildungsbranche mittlerweile als potenten Sparringspartner und Ermöglicher: Sei es das Rund-um-Sorglospaket für die Online-Schulung der eigenen Mitarbeiter*innen. Sei es das maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungsprogramm vor Ort im Betrieb. Oder sei es „nur“ die standardisierte Schulung in einer technischen Fertigkeit wie dem Schweißen. Der heimischen Erwachsenenbildungslandschaft gelingt es trotz der nicht immer leichten Rahmenbedingungen in sehr vielen Fällen, die Betriebe des Landes genau dort abzuholen, wo sie Bedarf haben.

Die Unternehmen spielen dabei aber nicht nur in Sachen Bildungsfinanzierung eine tragende Rolle! In einer idealtypischen Welt hätte die Erwachsenenbildungsbranche eine Glaskugel, die frühzeitig ankündigt, welcher konkrete Qualifikationsbedarf seitens der Wirtschaft wann und in welcher

Intensität aufpoppt. Die gibt es aber nicht – und selbst eine Inangriffnahme der oben beschriebenen Finanzierungsthematik kann die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Bildungsanbieter nur bis zu einem gewissen Grad treiben.

Hier ist ein intensiver Austausch zwischen Wirtschaft und Bildungslandschaft geradezu essenziell. Schließlich sind die Bildungseinrichtungen massiv auf die Informationen der Betriebe bezüglich der aktuell und zukünftig benötigten Kompetenzen angewiesen. Und hier offenbaren die Zahlen der Statistik Austria Luft nach oben: Lediglich ein Viertel der heimischen Unternehmen erhebt diesen Bedarf demnach regelmäßig (vgl. ebd., S. 32). Und wenn selbst die Unternehmen nicht wissen, welche Fertigkeiten sie benötigen, so kann die Erwachsenenbildungsbranche in vielen Fällen auch nur einen „educated guess“ abgeben.

Best-Practice-Beispiele

Dass die intensive Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungsanbieter einer der wichtigsten Hebel ist, um disruptiven Entwicklungen wie der Digitalisierung, dem Klimawandel oder Vergleichbarem begegnen zu können, zeigen vor allem Best-Practice-Beispiele aus der Branche.

Beispielsweise die Coders.Bay des BFI Wien. Gegründet, um arbeitsuchende Quereinsteiger*innen mittels einer intensiven wengleich standardisierten Ausbildung in wenigen Monaten als Junior-IT-Fachkräfte im Bereich Softwareentwicklung oder Netzwerktechnik gute Jobaussichten zu bieten, hat sich das Programm zum wahren „Click and Collect“-Angebot für Unternehmen gemausert: Indem Letztere frühzeitig mit den Auszubildenden in Kontakt treten können und bei uns deponieren, welche konkreten Kompetenzen in ihrem Betrieb benötigt werden, gelingt es uns, eine für alle Seiten passende und gewinnbringende Lösung zu finden: Der intensive Austausch zwischen allen Akteur*innen sorgt dafür, dass die Ausbildung laufend und sehr praxisnah an die sich rasch ändernden Herausforderungen der IT-Landschaft adaptiert werden kann. So ist gewährleistet, dass die Kursteilnehmer*innen aktuellstes und vor allem im Berufsumfeld gefragtes Know-how erlangen

können und gleichermaßen die Unternehmen direkt einsetzbares Personal zur Verfügung haben.

Vergleichbares gelingt auch in technischen Berufen – wo es etwa darum geht, traditionelle Lehrberufe wie Elektrotechnik oder Installations- und Gebäudetechnik um „grüne“ Kompetenzen anzureichern, oder Kleinunternehmen, die aufgrund der dünnen Personaldecke selbst nicht ausbilden können, unter die Arme zu greifen. Hier stellt der intensive Austausch einerseits sicher, dass Unternehmen die Belegschaft „dienstplanfreundlich“ mit den notwendigen Kompetenzen nachschulen lassen können. Unternehmen auf Personalsuche erlaubt diese Kooperation wiederum, dass die passenden Neofachkräfte ohne langwierige Rekrutierungsverfahren gefunden werden können.

Wenig überraschend entwickelt sich dadurch die Rolle der Erwachsenenbildungseinrichtung auch weiter. Bestand die Hauptaufgabe in der Vergangenheit ausschließlich darin, zeitgemäße Kursangebote zu stellen, sorgt mittlerweile eine eigene Abteilung am BFI Wien dafür, dass Kursbesucher*innen und Firma zusammenfinden – kompetenztechnisch wie auf menschlicher Ebene.

Auch methodisch-didaktisch dreht sich die Welt der beruflichen Erwachsenenbildungsbranche rasant weiter. Vor allem auch, um jene Betriebe bestmöglich unterstützen zu können, die im aktuellen Umfeld keine Belegschaftserweiterung planen, sondern „lediglich“ ihre Mitarbeiter*innen wissenschaftlich weiterentwickeln wollen, ohne sie lange „entbehren“ und für eine Weiterbildung „durch die Gegend“ schicken zu müssen. Das zuvor flapsig als Rund-um-Sorglospaket im Online-Learning-Bereich beschriebene Angebot reicht mittlerweile von der

technischen Installation und dem Hosting eines maßgeschneiderten Lernmanagement-Systems über die Schulung der Key-User*innen bis zur Erstellung integrierter E-Learning-Inhalte. Alles aus einer Hand und alles vollkommen skalier- und auf die individuellen Bedürfnisse der Firmen adaptierbar.

Kritischer Ausblick

Die Coders.Bay des BFI Wien verdeutlicht sehr gut, dass die Erwachsenenbildungsbranche – um nicht zu sagen „against all odds“ – mit viel Eigeninitiative, Innovationsdrang und Servicegedanken an die Herausforderungen und Veränderungen im Kontext von Krisen und Strukturwandel herangeht und bestrebt ist, Lösungen auch fernab des ursprünglichen Kerngeschäfts zu finden. Nur Wissens- und Kompetenzvermittlung reicht schon länger nicht mehr. Die Marktteilnehmer*innen entwickeln sich permanent weiter, übernehmen immer neue Aufgaben – um ihren Teil dazu beizutragen, dass die aktuellen Herausforderungen bewältigt werden können.

So erfreulich alle diese Beispiele aus unserer Sicht natürlich sind, sollten sie aber keinesfalls darüber hinwegtäuschen, dass Österreich noch viel Potenzial liegen lässt und strukturell viel zu tun hat. Denn egal wie man es dreht und wendet: Die heimische Erwachsenenbildungslandschaft kann nur dann Bestleistungen bringen und somit auch die Wirtschaft entscheidend weiterbringen, wenn sie auf einem soliden Finanzierungsfundament aufbauend an der Entwicklungs- und Innovationskraft arbeiten kann. Und wenn die Unternehmen ganz konkret sagen, welche Fertigkeiten sie in welcher Form benötigen, dann werden auch die Schlagzeilen zum „Fachkräftemangel“ vielleicht doch noch weniger.

Literatur

Stöger, Eduard/Deichmann, Felix/Klem, Sarah/Mandl, Felicitas (2023): Betriebliche Weiterbildung 2020. Wien. Statistik Austria.
Online: <https://www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1486> [2023-11-28].

Vogtenhuber, Stefan/Juen, Isabella/Lassnigg, Lorenz (2021): Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Wien. Institut für Höhere Studien.
Online: <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/60777/ihs-report-2021-vogtenhuber-et-al-finanzierung-erwachsenen-und-weiterbildung-oesterreich.pdf> [2023-11-28].



Foto: BFI Wien,
Sebastian Kaczor

Mag. Franz-Josef Lackinger

geschaeftsfuehrung@bfi.wien
<https://www.bfi.wien/>
+43 (0)1 81178-10300

Franz-Josef Lackinger ist seit März 2003 am BFI Wien tätig, seit März 2011 als Geschäftsführer. Davor war der studierte Germanist u.a. im Bildungsreferat des ÖGB und im Verband Österreichischer Schulungs- und Bildungshäuser tätig. Im BFI Wien verantwortet er die Geschäftsbereiche Privat- und Firmenkunden sowie Arbeitsmarktpolitische Projekte, die Bereiche Qualitätsmanagement, Facility Management, Marketing & PR, die Schulen des BFI Wien und die Tochterunternehmen des BFI Wien.

Preparing job-oriented adult education and continuing vocational training for the future

Abstract

Job-oriented adult education with a “repair function” is the area of Austrian adult education that is most likely to receive public financial support. For if jobseekers attend state-subsidized training programs, sectors with staff shortages should be able to recruit competent employees. As soon as unemployment goes down, however, funding for training also decreases. As a result, it is difficult for adult education institutions to make plans. One consequence is that they are hardly able to respond in a preventive and targeted manner to current developments such as the digital transformation, artificial intelligence or climate change. The author, who has been Managing Director of BFI Vienna for many years, argues that job-oriented adult education should be viewed not as a strain on the budget but as an investment with a wide range of effects. It requires basic public funding independent of the situation on the job market to make planning security and thus future-oriented action possible. Along with the state, companies are also required to promote advanced training programs. A best practice example of cooperation between companies and adult education institutions is the BFI Vienna program Coders.Bay, through which companies can acquire all the skills they need. This practice-oriented matching of educational offerings to the skills required makes it possible for BFI to train people to meet the specific staffing needs of companies (Ed.)


Impressum/Offenlegung




Magazin erwachsenenbildung.at


Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>
ISSN: 1993-6818

Medieninhaber

 Bundesministerium
Bildung, Wissenschaft
und Forschung
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien

 bifeb
Bundesinstitut für
erwachsenenbildung
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Redaktion

 CONEDU
CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Herausgeber*innen der Ausgabe 51, 2024

Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Philipp Schnell (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung)

Herausgeber*innen des Magazin erwachsenenbildung.at

Kmsr.ⁱⁿ Eileen Mirzabaegi, BA MA (BMBWF)
Dr. Dennis Walter (bifeb)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für Höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Universität Innsbruck)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF science.ORF.at und Ö1)

Redaktion

Jennifer Friedl, MA (Verein CONEDU)
Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Marlene Schretter – Visuelle Kommunikation,
basierend auf einem Design von Karin Klier (tür 3))) DESIGN

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Gesamtleitung erwachsenenbildung.at

Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von Autor*innen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an Bildungsforscher*innen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von Autor*innen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Herausgeber*innen oder der Redaktion. Die Herausgeber*innen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen. Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



Benutzer*innen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der Autor*in nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter <https://www.fairkom.eu/CC-at>.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Keplerstraße 105/3/5, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at