

Der Einsatz des ESF für berufliche Weiterbildung und *Lifelong Learning*

Lorenz Lassnigg (lassnigg@ihs.ac.at)



Beitrag zur Konferenz "Aus- und Weiterbildung für eine prosperierende Wirtschaft mit attraktiven Arbeitsplätzen" 12. - 13. September 2005, Brno

Agenda

- **Programmplanung, Evaluierung und Politikentwicklung**
- **ESF in Österreich: Ziele, Umsetzung, Ergebnisse**
 - **Schlussfolgerungen**



Programmplanung

Zwei Aspekte

Inhaltlich:
Bildung – Arbeitsmarktpolitik

Technisch:
Zielorientierung

Zielorientierung

ESF hat insgesamt breitgefächerte Ziele, verbunden mit
Beschäftigungsstrategie (NAP):

- **Wirtschaftliche Entwicklung:** Anpassung an Strukturwandel und
- **Sozialer Ausgleich:** Inklusion, Förderung von benachteiligten Zielgruppen, Chancengleichheit von Frauen und Männern

Wesentlicher Aspekt: Programmplanung entwickelt
Ziele aufgrund von **Problemanalyse**

Je klarer die Ziele und Prioritäten, je besser kann die
Umsetzung geplant und überprüft werden

Bildung – Arbeitsmarktpolitik

„Lifelong Learning“: Verbindung von verschiedenen Formen des Lernens, von Aus- und Weiterbildung in Gesamtstrategie

Qualifizierung in der Arbeitsmarktpolitik:

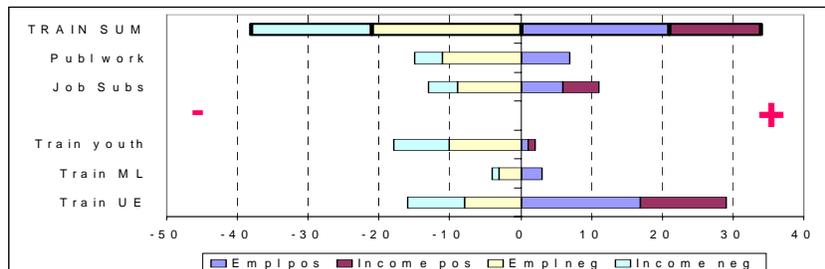
- **Klassisch**: Weiterbildung im Fall von Arbeitslosigkeit
- **Erweiterung 1**: Präventive Interventionen bei Beschäftigten
- **Erweiterung 2**: Systementwicklung für Lifelong Learning

Befunde und Argumente aus der Evaluationsforschung



Arbeitsmarktausbildung klassisch

Gemischte Ergebnisse zur Wirkung:
stilisiertes Gesamtbild aus einer umfassenden Metastudie

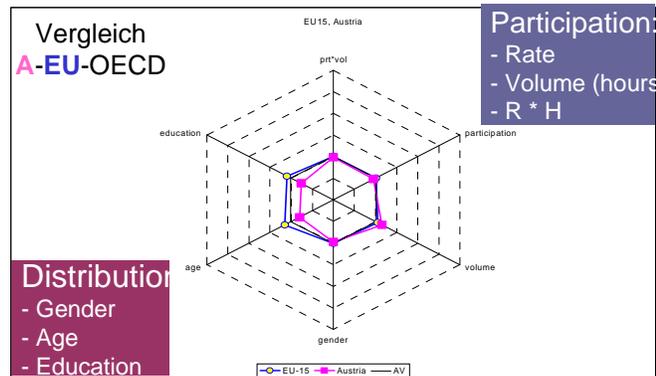


Detailliertere Ergebnisse: Wirkung abhängig von konkreten Merkmalen (Dauer, Methoden, Zielgruppen, etc), die jedoch meistens nicht erfasst sind



Ergebnisse zur Weiterbildung

Zugang: „Matthäus-Effekt“ – Partizipation stark von vorgängiger Bildung abhängig



Ergebnisse zur Weiterbildung

Zugang: „Matthäus-Effekt“ – Partizipation stark von vorgängiger Bildung abhängig

Effekte: differentiell nach verschiedenen Gruppen:

- Jüngere, höher Gebildete eher Einkommenszuwächse verbunden mit Mobilität
- Ältere, weniger Gebildete eher Stabilisierung im Job ohne Einkommenszuwachs

Konsequenzen für Weiterbildungs- und Arbeitsmarktpolitik?

- Prävention
- Systementwicklung

Systementwicklung

Lifelong Learning – Strategie: Wichtige Fortschritte auf EU-Ebene

Meilensteine:
Beschäftigungsstrategie, JER 2001
Memorandum, Mitteilung für Lifelong Learning
Lissabon follow-up Zieleprogramm bis 2010

Entwicklung eines umfassenden Politik-Rahmens, der national konkretisiert werden soll



EU-Politik - Rahmen

EUROPÄISCHE EBENE:

NATIONALE EBENE:

KOHÄRENT:

UMFASSEND:

Prioritäten

- Bewertung des Lernens
 - Information-Beratung
- Investition (time, money)
 - Zugangsstrukturen
 - Basic skills
- Innovative Pädagogik

Building Blocks

- Partnerschaft
 - Lernkultur
 - Excellence
- Nachfrage nach Lernen
 - Ressourcen
- Zugang ermöglichen



OECD-Review **Erwachsenenbildung**

Allgemeine Voraussetzungen

- **Finanzierung:** Konsensus über Finanzierung, Basis: Prioritätensetzung
- **Organisation:** klare Verantwortlichkeiten, Integration der Erwachsenenbildung in Bildungspolitik
- **Umsetzungsinstrumente:** institutionelle Verantwortung, Qualitätssicherung, Zielgruppen, Monitoring, Evaluation, Feedback

Spezifische Rahmenbedingungen

- **Qualität und Flexibilität:** Qualitätssicherung vs. Marktflexibilität & Marktzugang für Anbieter
- **Beratung und Information:** Bildungsangebot
- **Kompetenzrahmen:** Signal Systeme über Angebot am Arbeitsmarkt

lassnigg@ihs.ac.at



Agenda

- Programmplanung, Evaluierung und Politikentwicklung
- **ESF in Österreich: Zielarchitektur, Umsetzung, Ergebnisse**
- **Schlussfolgerungen**

lassnigg@ihs.ac.at



ESF-Weiterbildung in Österreich

Förderung von Aus- und Weiterbildung: wesentliches Element im ESF Programm

- Weiterbildung wird in allen Schwerpunkten gefördert
 - **zwei spezielle Schwerpunkte**
 - Schulung von Beschäftigten für Flexibilität (SP4)
 - Förderung von Lifelong Learning (SP3)
- Weiterbildung hat auch hohes Gewicht in der **Arbeitsmarktförderung** (SP1, ~ 30%)
- Weiterbildung spielt auch in SP 2 zur Förderung von Benachteiligten (~10%) und SP5 zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (~56%), sowie in den TEPs (SP6) eine wichtige Rolle



ESF-Weiterbildung in Österreich

Ca. die Hälfte der Fördermittel Förderung von Aus- und Weiterbildung: wesentliches Element im ESF Programm

- Weiterbildung wird in allen Schwerpunkten gefördert
 - **zwei spezielle Schwerpunkte**
 - Schulung von Beschäftigten für Flexibilität (SP4)
 - Förderung von Lifelong Learning (SP3)
- Weiterbildung hat auch hohes Gewicht in der **Arbeitsmarktförderung** (SP1, ~ 30%)
- Weiterbildung spielt auch in SP 2 zur Förderung von Benachteiligten (~10%) und SP5 zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (~56%), sowie in den TEPs (SP6) eine wichtige Rolle

Ca. ein Drittel

20%
12%

Ca. 10%

Ca. 7%



Schulung von Beschäftigten (SP4)

Kompakter Schwerpunkt mit Kombination aus:

- Förderung von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen und
- Entwicklung von Human Resource Strategien in Unternehmen

Profil der Maßnahmen:

Zielgruppenauswahl

- Personen mit geringen betrieblichen WB-Chancen
- Betriebe mit wenig WB (KMU) oder hohem Planungsbedarf

Qualifizierungsplanung

Es sollten betriebliche Qualifizierungspläne vorgelegt werden angestrebt: Qualifizierungsverbünde und Job Rotation

konditional: Ausbildungsberatung

durch externe Berater für Erstellung der Qualifizierungspläne

lassnigg@ihs.ac.at



Umsetzung 2000-02

Aufgrund der Zielgruppendefinition bei Personen (Frauen gesamt, Männer wenig qualifiziert, oder Alter über 45) ~1.8 Mill. förderbare Personen, dav. **ca. 7%** erreicht

Geförderte Projekte **klein und einzelbetrieblich**

- 41.000 Projekte gefördert, Ø 3 TeilnehmerInnen
- 1000 Verbundprojekte mit Ø 8 TeilnehmerInnen

Kurze Maßnahmen: Median 400 EUR pro TeilnehmerIn
Job Rotation fast nicht angenommen

Qualifizierungsberatung bei ~ 3.400 Betrieben
angenommen

Wenig qualifizierte Personen und **Kleinstbetriebe**
(unter 10 Beschäftigte) nicht erreicht

lassnigg@ihs.ac.at



Lifelong Learning (SP3)

Komplexer Schwerpunkt aus drei Bereichen

- Schule
- Erwachsenenbildung
- Forschung-Wissenschaft-Technologie

Einbeziehung der Bildungsverwaltung als endbegünstigte Stelle in ESF

Einbeziehung der Erstausbildung in Lifelong Learning Politik

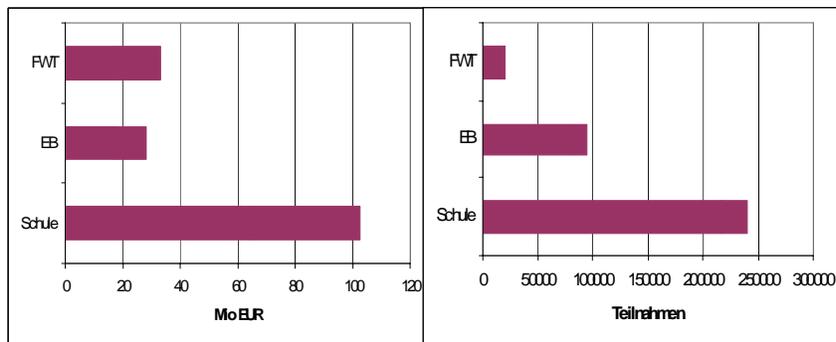
Sehr differenzierte und vielfältige Ziel- und Maßnahmenstruktur

lassnigg@hs.ac.at



Maßnahmenprofil

Planwerte für Ausgaben und Teilnahme



lassnigg@hs.ac.at



Maßnahmenprofil

Zielgruppen

Schule/EB	F W T
<ul style="list-style-type: none">- Abschlüsse nachholen- Schulung IKT, Sprachen- Berufliche Orientierung- Übergang in Beschäftigung- Angebot verbessern, divers.- Sicherung von Abschlüssen- Train the trainer	<ul style="list-style-type: none">- Abschlüsse sichern- Schulung- Orientierung- Übergang- Angebot diversifizieren- Chancengleichheit Frauen/M- IKT-Nutzung

lassnigg@ihs.ac.at



Umsetzung 2000-02

Konzentration

Schule: IT-Massnahme

Erwachsenenbildung: Benachteiligte Zielgruppen

FWT: Frauenspezifische Maßnahmen

Zielgruppenerreichung, Größenordnungen

Insgesamt SP3: ca. 1,5% der Bevölkerung (15-64 Jahre;
dar.0,9% Qualifizierung, 0,6% Beratung)

Schule: ca. 5% der SchülerInnen, 11% der LehrerInnen

EB: ca. 0,1% der Bev.(0,4% unt.25-J. bis 0,03% üb.45-J.), 0,2%
der Geringqualifizierten

FWT: ca. 0,4% der Studierenden

lassnigg@ihs.ac.at



Weitere Befunde

Höhere Ausgaben im Schulbereich in Abdeckung
sichtbar

Frauen meistens stärker vertreten als Männer
in FWT: Anteil Frauen doppelt so hoch wie Anteil
Männer

Maßnahmenspezifischer Input

IT: Erhöhung IT-Abschüsse gegenüber 2000: +20% jährl.

TN Hauptschulabschlusskurse (1.000/J.): Abdeckung 20%

Lernerfolgsverbesserung (10.000/Jahr): Abdeckung 50%

Lücken: Ältere, Personen ohne Berufsausbildung



Agenda

- Programmplanung, Evaluierung und Politikentwicklung
- ESF in Österreich: Ziele, Umsetzung, Ergebnisse
 - **Schlussfolgerungen**



Wichtige Fortschritte

Vielfältige Ansätze für Weiterbildung im ESF-Programm, verbunden mit Beschäftigungsstrategie

Institutionelle Einbindung der Bildungsverwaltung, Förderung von Erstausbildung und Weiterbildung

Stärkere Fokussierung der Weiterbildung von Beschäftigten auf Benachteiligte Zielgruppen, Incentives für betrieblich Weiterbildungsplannung und Job Rotation

Ansätze und Erfahrungen für breitere Lifelong Learning Strategie



LLL-“Checkliste” OECD-EU

- **Finanzierung:** Konsensus, Prioritäten
 - Investition (time, money), Ressourcen
 - Basic skills
- **Organisation:** Verantwortlichkeit, Integration EB
 - Partnerschaft
- **Kompetenzrahmen:** Signal Systeme am Arbeitsmarkt
 - Bewertung des Lernens
- **Qualität und Flexibilität:** QS & Marktzugang
 - Excellence
- **Beratung und Information:** Bildungsangebot
 - Information-Beratung
- **Umsetzung:** instit. Verantwortung, QS, Zielgruppen, Monitoring, Evaluation, Feedback
 - Nachfrage nach Lernen
 - Zugangsstrukturen, Zugang ermöglichen
 - Innovative Pädagogik, Lernkultur



Herausforderungen 1

Schwerpunktaufteilung: Viele wichtige Weiterentwicklungen in Teilbereichen, aber im Hinblick auf LLL-strategie: „Patchwork“
→ Prioritäten, zusammenhängende Problemanalyse

Politikkoordination: Ansatzpunkte gefunden (AMS-Bildungsverwaltung, AMS-Betriebe, Bildungsverwaltung-EB, etc.), aber immer noch wichtige Lücken
→ Zuständigkeitsstruktur: Jugendliche im Übergang „verloren“, Förderung von Beschäftigten, Zuständigkeit Weiterbildung

Zugang für Benachteiligte: teilweise angestrebt, aber wenig erreicht, teilweise gewisser trade-off zwischen Strukturanpassung und sozialem Ausgleich
→ stärkere Konzentration der Maßnahmen

lassnigg@ihs.ac.at



Herausforderungen 2

Konfligierende Politikstrategien: ESF Programmstruktur in traditionellen Verwaltungsstrukturen
→ Problemanalyse, Prioritätensetzung, Management, Monitoring

Ergebnissicherung ist Lücke geblieben, Routinemäßige Begleitung reicht nicht aus, Zeitrestriktion, zusätzlicher Aufwand für Datenerfassung lohnt sich teilweise erst mittelfristig (z.B. für eine neue Planungsperiode)
→ Überlegungen für Mainstreaming über Planungsperiode hinaus

lassnigg@ihs.ac.at

