



**Entwicklung innovativer Didaktik für die Ausbildung am
Arbeitsplatz**

**07 INNOVATIVE DIDAKTIK FÜR QUALITATIVES
LERNEN AM ARBEITSPLATZ
- POSITIONSPAPIER**

Dezember 2017



Erasmus+

Dieses Projekt (Projektnr.: 2015-1-EI01-KA202-008617) wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
ÖSTERREICH – Die kosteneffektive Lehrlingsausbildung	4
IRLAND – Aktives Altern am Arbeitsplatz.....	5
ITALIEN – Effektive Ausbildung am Arbeitsplatz: Bezug auf den Bedarf von ArbeitnehmerInnen ...	6
RUMÄNIEN – Lernen am Arbeitsplatz: Kosten und Vorteile.....	7
SLOWENIEN – Effekte von Lernen am Arbeitsplatz: Anwendung in der Praxis.....	8
SCHWEIZ – Innovative und maßgeschneiderte Didaktik für gering qualifizierte MitarbeiterInnen	9
Schlussbetrachtung.....	10
Quellenangaben.....	11

Einleitung

Das Projekt DIDO – „Entwicklung innovativer Didaktik für die Ausbildung am Arbeitsplatz“ zielt darauf ab, einen neuen und innovativen Beitrag für den Bereich der Berufsbildungspädagogik zu leisten, der sich nicht in der aktuellen Erstausbildung von Lehrkräften oder in den vorhandenen Ressourcen für die berufliche Weiterbildung von Fachkräften der berufsbezogenen Bildung widerspiegelt. Im Rahmen des Projekts DIDO wird ein innovatives didaktisches Modell für eine neue kontinuierliche Professionalisierung in dem Bereich Lernen am Arbeitsplatz, Originalbezeichnung: work-based learning (WBL), entwickelt und implementiert.

Das Projekt wird von einem Konsortium von Organisationen aus sieben europäischen Ländern durchgeführt: Irland (Koordination), Österreich, Zypern, Italien, Rumänien, Slowenien und der Schweiz.

Da die Ziele und Erwartungen für WBL zunehmend in die allgemeinen Ziele für lebenslanges Lernen und Maßnahmen der Mitgliedstaaten eingeordnet werden, wird das von DIDO entwickelte didaktische Modell über die ursprüngliche Zielgruppe hinaus anwendbar und von Bedeutung sein. So auch für die gesamte Wirtschaft, in der die Qualifizierung von Arbeitskräften eine zunehmende Rolle spielt und die Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und Inklusion darstellt.

Der Zweck dieses Dokuments besteht darin, länderspezifische Systeme von WBL zu bewerten, ihre Struktur zu beschreiben und den Bedarf zu ermitteln, der eine politische Schwerpunktverlagerung erfordert.

Dieser Bedarf wurde in einer Analyse vorhergehender nationaler Recherche ermittelt, die von den Projektpartnerorganisationen durchgeführt wurde. Sie beschreiben konkrete nationale Themen/ Herausforderungen in Zusammenhang mit WBL für beteiligte Fachkräfte, sowie für politischen Entscheidungsträger, die davon betroffen sind. In nationalen und internationalen Beispielen für gute Praxis im Bereich von WBL werden innovative Ansätze vorgeschlagen, aus denen Schlüsse gezogen und von denen gelernt werden kann.

Das übergeordnete Ziel dieses Positionspapiers besteht darin, Empfehlungen für geeignete nationale und/oder europäische politische Entwicklungen zu geben, um auf aktuellen Bedarf zu reagieren und somit die Qualität von WBL zu verbessern, insbesondere:

- Die kosteneffektive Lehrlingsausbildung, Österreich
- Aktives Altern am Arbeitsplatz, Irland
- Effektive Ausbildung am Arbeitsplatz: Bezug auf den Bedarf ArbeitnehmerInnen, Italien
- Lernen am Arbeitsplatz: Kosten und Vorteile, Rumänien
- Effekte von Lernen am Arbeitsplatz: Anwendung in der Praxis, Slowenien
- Innovative und maßgeschneiderte Didaktik für gering qualifizierte MitarbeiterInnen, Schweiz

NB: Das Thema „Herausforderungen des digitalen Lernens am Arbeitsplatz“ wird in dem Dokument nicht behandelt, da es von der zuständigen Organisation (Zypern) nicht ausgearbeitet wurde.

ÖSTERREICH – Die kosteneffektive Lehrlingsausbildung

Situationsbeschreibung	
<p>Der Fokus des ausgewählten Themas liegt auf der Bewertung von Faktoren zur Verbesserung von WBL in Österreich. Obwohl das duale System international anerkannt ist, sind Änderungen aufgrund der wirtschaftlichen und demografischen Entwicklungen erforderlich. Aufgrund einer steigenden Nachfrage nach akademischer Bildung und dem niedrigeren formalen Bildungsniveau wird die Lehrlingsausbildung für junge Menschen mitunter weniger attraktiv, was zu einem engeren Angebot für Lehrlingsbetriebe und einem Mangel an Fachkräften in bestimmten Sektoren führt. Diese Faktoren erfordern, das Modell neu zu denken und WBL qualitativ hochwertig, und damit für alle Beteiligten erfolgreich, zu gestalten.</p>	
Probleme und Herausforderungen für Praxis und politische Entscheidungsträger	Innovative Ansätze
<p>1. Aufgrund von Schultypen, die WBL in Kombination mit theoretischen Inhalten anbieten und zu dem Abschluss der Sekundarstufe II führen, sowie eine Tendenz zur Akademisierung, erwächst das Risiko für die Lehrlingsausbildung, von einer Abwertung betroffen und die Hauptoption für eher leistungsschwache Jugendliche zu sein.</p> <p>2. Dynamische Veränderungen in Wirtschaft und Technologie erfordern, neue WBL-Strukturen zu entwickeln, indem Lehrberufe in neuen Bereichen zu schaffen und zu etablieren sind.</p> <p>3. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen meist über keine eigene Personalabteilung. Kurze interne Schulungen werden von anderen MitarbeiterInnen durchgeführt und konzentrieren sich primär auf Wissenstransfer und weniger auf die pädagogische Vorbereitung und den systematischen Unterricht, was zu unzureichenden Ergebnissen hinsichtlich der erforderlichen Fähigkeiten führt.</p>	<p>„<i>Developing Apprenticeship: In-Company Trainer Training and Apprenticeship Promotion</i>“ ist ein Erasmus+ Projekt (Litauen, Finnland, Belgien, Estland und Lettland) mit dem Ziel, ArbeitnehmerInnen in Wirtschaftssektoren, die von Fachkräftemangel betroffen sind, zu fördern und ihre Fähigkeiten dem Arbeitsmarktbedarf entsprechend zu fördern. Die Ergebnisse umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ein Modell für Trainings zur Verbesserung der Fähigkeiten von LehrlingsausbilderInnen, - Ein Modellkonzept für Organisationen, die an WBL beteiligt sind, um Lehrstellen und WBL effektiver zu fördern.
Politische Empfehlungen	
<ul style="list-style-type: none"> - Lehre und weitere Bildungswege noch flexibler zu strukturieren, um Lehrlingen den Zugang zu höherer Bildung zu erleichtern. - Mehr und neue Unternehmen, wie z.B. Start-ups, für die Lehrlingsausbildung gewinnen, um sich für neue Berufsfelder zu öffnen. Zu diesem Zweck werden gut ausgebildete MitarbeiterInnen und Ansätze benötigt, die geeignet sind, um die neuen Anforderungen zu erfüllen, sowie weitere Förderung. Defizit in den Grund- und/oder Sozialkompetenzen neuer Lehrlinge ist eine Tendenz, die in der politischen Diskussion stärker berücksichtigt werden sollte. Z.B. ergibt sich dadurch die Herausforderung für Fachkräfte in Bezug auf Lehrfähigkeiten. Diese könnten geschult werden, um eine angemessene Integration junger Menschen in die Unternehmen zu ermöglichen. - Um WBL-Fachkräfte mit Fähigkeiten auszustatten, die für neue Anforderungen erforderlich sind, und um die Qualität in WBL im Allgemeinen sicherzustellen, ist eine Weiterbildung für Fachkräfte zu empfehlen. Initiativen wie die „<i>Ausbilderakademie</i>“, die Zertifizierungs- und Diplomkurse für Berufstätige anbietet, die an WBL beteiligt sind (in erster Linie LehrlingsausbilderInnen), sind zu fördern. 	

IRLAND – Aktives Altern am Arbeitsplatz

Situationsbeschreibung	
<p>In den nächsten 20 Jahren wird der Anteil der Altersgruppe zwischen 55-64 Jahren um mehr als 16% steigen. Vor diesem Hintergrund entsteht die Notwendigkeit, sich auf Personen kurz vor dem Rentenalter zu konzentrieren, um sie für den Arbeitsmarkt zu erhalten und von ihren positiven Attributen zu profitieren. Denn ältere ArbeitnehmerInnen verfügen über Erfahrung in ihrem Job/ihrer Rolle am Arbeitsplatz, sind loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber, weisen geringere Fehlzeiten auf und fungieren als positives Vorbild für jüngere MitarbeiterInnen.</p> <p>In Bezug auf WBL ergibt sich aus den oben genannten Ausführungen, dass ältere ArbeitnehmerInnen einen positiven Beitrag leisten können, wie etwa als MentorIn/TrainerIn am Arbeitsplatz für die Ausbildung von MitarbeiterInnen für bestimmte Rollen. Obwohl die Gruppe oft mit Technologieaversion assoziiert wird, können sie Faktoren wie Werte, Einstellungen und Motivation unterstützen, die für eine gesunde und dynamische Arbeitsumgebung förderlich sind. Zudem können ältere ArbeitnehmerInnen mithilfe angemessener altersgerechter Ausbildung auch selbst am Arbeitsplatz eine neue Rolle übernehmen. Die Lerninhalte sollten für sie relevant sein und lebenslanges Lernen von den TrainerInnen unterstützt werden. Lernerfahrungen sind positiv zu gestalten, und wichtige Rückmeldungen und Anleitung für die Leistungssteigerung zu geben.</p>	
Probleme und Herausforderungen für Praxis und politische Entscheidungsträger	Innovative Ansätze
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vom Arbeitgeber ist ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, eine klare Position in Bezug auf Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz zu beziehen sowie altersfreundliche Unternehmenspolitik zu praktizieren. 2. Betriebliche Weiterbildungen für ältere ArbeitnehmerInnen sind in Hinblick auf deren Bedürfnisse zu konzipieren und sollten ethische und Arbeitswerte dieser Gruppe fördern. 3. Werte und Einstellungen von ArbeitnehmerInnen zu ihrem Arbeitsplatz sind für Arbeitgeber sehr wichtig. Ältere ArbeitnehmerInnen können in der Rolle als MentorIn und strukturierte formelle/ informelle TrainerIn eingesetzt werden, um positive Eigenschaften zu demonstrieren. 	<p>In dem Artikel „<i>Promoting active ageing in the workplace</i>“ (Juhani, 2009) wird eine positive Strategie zur Förderung älterer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz vorgestellt. Ein sogenanntes „Work Ability House“-Modell bietet einen wichtigen Fahrplan für die Entwicklung von Praktiken, die der Einbindung von älteren ArbeitnehmerInnen förderlich sind.</p> <p>Ein wesentlicher Bestandteil dieses Modells ist die Notwendigkeit der Ausbildung am Arbeitsplatz und spezieller Schulungen mit dem Ziel, die Kapazitäten älterer ArbeitnehmerInnen zu stärken. Eine solche Ausbildung am Arbeitsplatz umfasst geeignete Lernstrategien, Lernumgebungen und Zeitpläne, die von denen im Rahmen der allgemeinen Ausbildung abweichen können.</p>
Politische Empfehlungen	
<ul style="list-style-type: none"> - Einführung einer Initiative, die ein hohes Maß an Unterstützung von wichtigen Regierungsstellen und Agenturen vorsieht, die für ältere ArbeitnehmerInnen und ihre Arbeitgeber zuständig sind. - Ein koordinierter Ansatz mit Verbindung zu anderen nationalen politischen Initiativen, um die Forderung von Arbeitgebern und Lehrkräften nach einer Verbesserung der überführbaren Fähigkeiten und Eigenschaften von Lernenden zu unterstützen. - Überprüfung des derzeitigen Systems zur Verbesserung seiner Effizienz und Gerechtigkeit bei der Deckung des Qualifikationsbedarfs auf dem Arbeitsmarkt. Die betriebliche Ausbildung ist in allen Berufsbildungsprogrammen umfassend zu nutzen, aufbauend auf bestehenden Angeboten. - Alle Angestellten sind dazu zu ermutigen, sich für eine Beförderung oder Tätigkeiten in anderen Bereichen und Abteilungen eines Arbeitsplatzes zu erwägen und vorzubereiten. MitarbeiterInnen ist zu signalisieren, dass Ausbildung und Beförderung für alle geeigneten, qualifizierten KandidatInnen offen sind. 	

ITALIEN – Effektive Ausbildung am Arbeitsplatz: Bezug auf den Bedarf von ArbeitnehmerInnen

Situationsbeschreibung	
<p>Zwischen 2011 und 2016 verzeichneten diejenigen Berufe Wachstum, deren Tätigkeiten durch hohe technologische Intensität und organisatorische Innovation gekennzeichnet sind. Marketing-SpezialistInnen, ProduktionsingenieurInnen und Software-Designer sind einige der am gefragtesten Qualifikationen auf dem Markt. Auf der anderen Seite verzeichnen Berufe mit Low-Tech-Aktivitäten einen Rückgang.</p>	
Probleme und Herausforderungen für Praxis und politische Entscheidungsträger	Innovative Ansätze
<p>1. Erfolgreiche Umsetzung der digitalen Agenda Italiens „<i>Programma Nazionale per la Cultura, Formazione e le competenze digitali</i>“ (Nationales Programm für Kultur, Ausbildung und digitale Kompetenzen), die sich an alle BürgerInnen richtet.</p> <p>2. Höherqualifizierung in sechs strategischen Bereichen: Infrastruktur und Sicherheit, eGov / Open Data, eCommerce, digitale Kompetenzen, smart communities, Forschung und Innovation.</p> <p>3. Gewährleistung und Förderung eines positiven Kreislaufs zwischen der Nachfrage nach Dienstleistungen, der Beteiligung, dem Angebot öffentlicher und privater Organisationen und der Entwicklung innovativer und angemessener beruflicher Fähigkeiten für die digitale Revolution.</p>	<p>Das Projekt „<i>On the Move</i>“ ist eine offene Bildungsressource für Institutionen und Fachkräfte im Bereich lebenslanges Lernen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Um bildungsferne Gruppen zu erreichen - Für die Verbesserung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Bereitstellung niedrigschwelliger Lernmöglichkeiten - 32 Best-Practice-Outreach-Strategien in der gesamten Europäischen Union
Politische Empfehlungen	
<ul style="list-style-type: none"> - Förderung kontinuierlicher Forschung, die darauf abzielt, Fähigkeiten und Wissen, die Unternehmen benötigen, besser zu verstehen. - Förderung der Zusammenarbeit bei der Untersuchung von Inhalten, Methoden und Orten der Ausbildung zwischen Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen. - Kontextualisierung der realen und virtuellen Umgebung der Ausbildung für das spezifische Ziel der Auszubildenden. 	

RUMÄNIEN – Lernen am Arbeitsplatz: Kosten und Vorteile

Situationsbeschreibung	
<p>Für Organisationen ist es notwendig und nützlich, Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen zu fördern, um sich an den kontinuierlichen technologischen Wandel anzupassen, die Arbeitsproduktivität zu steigern und MitarbeiterInnen bei der Arbeit zu motivieren. Bildung am Arbeitsplatz wird jedoch als Verpflichtung und nicht als Chance gesehen. Eines der Haupthindernisse sind die Kosten für Ausbildungsprogramme. Statistische Daten weisen auf einen geringen Anteil von Investitionen hin, die von den rumänischen Organisationen für Schulungen in Hinblick auf Gesamtarbeitskosten getätigt werden. Dies ist auf das Fehlen von Eigenmitteln für Berufsausbildungskurse, den Mangel an Informationen, die Schwierigkeit des Zugangs zu den Mitteln sowie auf Kosten im Zusammenhang mit der vollständigen oder teilweisen Unterbrechung der Tätigkeit der Beschäftigten zurückzuführen.</p>	
Probleme und Herausforderungen für Praxis und politische Entscheidungsträger	Innovative Ansätze
<ol style="list-style-type: none"> 1. Fehlen eines angemessenen Steueranreizsystems, um den Bildungsbedarf bei ArbeitnehmerInnen zu decken. 2. Das Fehlen von Steueranreizen für die Einbeziehung von Wirtschaftsakteuren in die berufliche Erstausbildung. 3. Unzureichende Maßnahmen zur Förderung von Erwachsenen, die in der Lage sind, an Ausbildungsprogrammen teilzunehmen. 	<p>Im Vereinigten Königreich wurden für Arbeitgeber in Ausbildung und Lernen am Arbeitsplatz in einigen Schulungsprogrammen Rückforderungsklauseln eingeführt. So bezahlten die MitarbeiterInnen einen Teil ihrer Ausbildungskosten, wenn sie am Ende der Ausbildung in einem bestimmten Zeitraum ihre Arbeit verließen.</p> <p>In vergleichbarer Weise wurde von Arbeitgebern ein Kreditsystem für ältere ArbeitnehmerInnen eingeführt, um an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen, da diese Gruppe dazu tendiert, den Wert von Kompetenzen besser zu verstehen.</p>
Politische Empfehlungen	
<ul style="list-style-type: none"> - Vereinfachung des Verfahrens für den Zugang zu europäischen Fonds, Verringerung des Finanzierungsanteils der Organisationen, Erleichterung des Aufbaus der Anbieter von Ausbildungsprogrammen. - Durchführung nationaler Projekte zur vollständigen oder teilweisen Finanzierung von betrieblichen Weiterbildungen. - Einführung eines Kreditsystems für den Besuch von betrieblichen Weiterbildungen. - Anreize für Erwachsene zur Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen durch Beförderung, Gehaltserhöhung, Zugang zu neuen Technologien und für die Entwicklung neuer Kompetenzen. 	

SLOWENIEN – Effekte von Lernen am Arbeitsplatz: Anwendung in der Praxis

Situationsbeschreibung	
<p>WBL wird von Unternehmen vordergründig bei der Einschulung neuer MitarbeiterInnen praktiziert, die in dieser Phase in Form von berufsspezifischen Trainings stattfindet und erforderlich ist, damit sich neue MitarbeiterInnen mit ihren Aufgaben vertraut machen. Später ist WBL präsent, vor allem wenn Probleme auftreten und MitarbeiterInnen gefordert sind, ihr Wissen austauschen, um mit der Arbeit fortzufahren.</p> <p>Diese Art von informellem Lernen am Arbeitsplatz kann leicht in die tägliche Arbeit integriert werden, da diese dadurch nicht unterbrochen wird, und insbesondere, wenn häufig neues Wissen anzuwenden ist. Dieses entwickelt sich zu sogenanntem Know-how, das in weiterer Folge automatisch Anwendung findet. Auf der anderen Seite kann informelles Lernen am Arbeitsplatz wenig systematisch und unstrukturiert sein, insbesondere in kleineren Unternehmen, die über keine unabhängige Personalabteilung für die Mitarbeiterentwicklung verfügen.</p> <p>Formales lernen kann ebenso stattfinden und ist strukturierter, jedoch mitunter nicht einfach in die tägliche Arbeit zu integrieren. Aufgrund mangelnder Anwendbarkeit in der Praxis können gelernten Inhalte bald in Vergessenheit geraten oder der praktische Bezug des Wissens ist nicht deutlich. In diesem Fall ist der Transfer von Wissen in die tägliche Praxis weniger wahrscheinlich und erfordert mehr Aufwand seitens der MitarbeiterInnen und auch Anreize von Unternehmen.</p>	
Probleme und Herausforderungen für Praxis und politische Entscheidungsträger	Innovative Ansätze
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wie Anreize für MitarbeiterInnen und die Arbeitsumgebung zu gestalten sind, um den Transfer von Wissen durch formelles Lernen am Arbeitsplatz in die tägliche Praxis zu erleichtern. 2. Stärkerer Fokus auf Fähigkeiten und Kompetenzen, die in verschiedenen Berufen erforderlich sind. Unternehmen konzentrieren sich eher auf berufsspezifische Kompetenzen und weniger auf Kompetenzen, die zwischen verschiedenen Arbeitsumfeldern oder sogar Berufen übertragbar sind. 3. Systematische und strukturiertere Gestaltung von WBL, um den Wissenstransfer zu fördern. 	<p>Das finnische Programm „<i>NOSTE</i>“ (2003-2009) verfolgte das Ziel, Schlüsselkompetenzen, Karrierechancen und Zufriedenheit am Arbeitsplatz von gering qualifizierten Erwachsenen zu verbessern und wurde in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern durchgeführt, um praktische Lernprozesse am Arbeitsplatz zu implementieren. Das Programm zeigte, dass gering qualifizierte Erwachsene erwarten, dass die Ausbildung eng mit ihren Arbeitsaufgaben verknüpft ist und einen Bezug zu ihrer früheren Arbeitsgeschichte herstellt. Die Beteiligung der Arbeitgeber an den Ausbildungsmaßnahmen und die soziale Unterstützung durch die Peergroup der Lernenden gelten als Faktoren für erfolgreiches Lernen.</p>
Politische Empfehlungen	
<ul style="list-style-type: none"> - Formale Ausbildung zu implementieren und informelles Training strukturiert und systematisch zu gestalten. - „Exemplarisches lernen“ forcieren, durch Zusammenarbeit von erfahrenen mit weniger erfahrenen MitarbeiterInnen. - „Lernen aus Fehlern“, indem die Gelegenheit genutzt wird, um zu erklären, warum der Fehler aufgetreten ist und wie er in Zukunft vermieden bzw. was verbessert werden kann. - Gestaltung von Trainings in Hinblick auf das tägliche Arbeitsumfeld und tägliche Aufgaben. - Fokus auf allgemeine Kompetenzen, anstatt rein berufsspezifische Fähigkeiten. 	

SCHWEIZ – Innovative und maßgeschneiderte Didaktik für gering qualifizierte MitarbeiterInnen

Situationsbeschreibung	
<p>Um auf dem Arbeitsmarkt auf dem neuesten Stand zu bleiben, ist kontinuierliche Weiterbildung erforderlich. Forschungen in der Schweiz stellten fest, dass ältere und gering qualifizierte Personen kaum an Weiterbildungen teilnehmen. Einerseits ist finanzielle Unterstützung erforderlich, andererseits sollten ad-hoc-Schulungen für diese Zielgruppe angeboten und organisiert werden. Im Fall von geringqualifizierten Personen könnte eine innovative Lösung die Möglichkeit bieten, an internen Schulungen oder berufsbegleitenden Weiterbildungen teilzunehmen. Dabei ist darauf zu achten, dass das Training auf die Zielgruppe zugeschnitten ist und die Inhalte einfach im Alltag übertragbar sind.</p>	
Probleme und Herausforderungen für Praxis und politische Entscheidungsträger	Innovative Ansätze
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wie erreiche ich die Zielgruppe? 2. Transfer von Fähigkeiten im Training, für den Arbeitsplatz und das tägliche Leben 3. Wie erkennt man Geringqualifizierte und wie ist diese Zielgruppe zu leiten? 	<p>Das Projekt „<i>MEET Change – Motivation Elderly Employees for Training and Change</i>“ reagiert auf die Herausforderung einer älter werdenden Gesellschaft durch Verbesserung der Zugänglichkeit von Bildungsprogrammen für diese Zielgruppe auf Unternehmensebene. Personalverantwortliche und Fachkräfte der Berufsbildung werden geschult zur Motivation und Befähigung älterer und gering qualifizierter Arbeitskräfte, Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld zu akzeptieren und an Trainings- und Bildungsprogrammen teilzunehmen. Dadurch wird die Attraktivität und Zugänglichkeit von Programmen des lebenslangen Lernens für diese Gruppe verbessert.</p>
Politische Empfehlungen	
<p>Wir empfehlen folgende Strategien und Methoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wirtschaftliche Unterstützung für die Durchführung eines Projekts für WBL - Wirtschaftliche Unterstützung der Menschen, die sich für die Teilnahme an Bildungsprogrammen entscheiden - Befähigung von geringqualifizierten Personen - Fokus auf die Vermittlung von Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben, IKT, Mathematik) 	

Schlussbetrachtung

In diesem Dokument wurden länderspezifische WBL Systeme evaluiert, Herausforderungen und Bedarf in den verschiedenen Ländern analysiert und Empfehlungen für angemessene nationale und/oder europäische politische Entwicklungen gegeben.

Demographische Entwicklungen zeigen große Auswirkungen auf WBL-Systeme, da Faktoren wie eine Zunahme der älteren Bevölkerung zu berücksichtigen sind, und dafür staatliche Unterstützungsinitiativen empfohlen werden. Darüber hinaus führt die Tendenz zur akademischen Bildung dazu, dass klassische Ausbildungssysteme weniger attraktiv werden und in bestimmten Sektoren Fachkräftemangel zu verzeichnen ist.

Zur Verbesserung des WBL-Systems ist es erforderlich, die Nachfrage der ArbeitnehmerInnen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. In bestimmten Sektoren besteht eine wachsende Nachfrage, z.B. aufgrund von technologischen Veränderungen und Innovationen. Eine stärkere Beteiligung von Unternehmen wird empfohlen, um die von ihnen benötigten Fähigkeiten und Kenntnisse zu verstehen. Darüber hinaus sollten in der täglichen Arbeit formelle Ausbildungsstrukturen implementiert werden, und informelles Training strukturierter und systematischer zu gestalten. Fortbildung für WBL-Fachkräfte wird als nützlich erachtet, um mit bestimmten Problemen, z.B. Defiziten bei gering qualifizierten Arbeitskräften umgehen zu können und diese Gruppe zur Teilnahme an Schulungen zu motivieren.

Zusätzlich kann finanzielle Unterstützung, z.B. einfacherer Zugang zu europäischen Förderungen oder die Einführung eines Kreditsystems für den Besuch von betrieblichen Weiterbildungen empfohlen werden. Im Vereinigten Königreich z.B. wurde von Arbeitgebern, die in die Lehrlingsausbildung und das Lernen am Arbeitsplatz investierten, in einigen Schulungsprogrammen Rückforderungsklauseln eingeführt. MitarbeiterInnen bezahlten einen Teil ihrer Ausbildungskosten zurück, wenn sie am Ende der Ausbildung innerhalb eines bestimmten Zeitraums ihre Arbeit verließen. Darüber hinaus wurde ein Kreditsystem für ältere ArbeitnehmerInnen eingeführt, um an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen, da diese Lernenden den Wert von Kompetenzen tendenziell besser verstehen.

Zusammenfassung der wichtigsten Empfehlungen:

- Regierungsunterstützung und Verbindung zu verwandten Initiativen zur Unterstützung der Ausbildung älterer Arbeitskräfte
- Flexible Ausbildungswege für Lehrberufe, um ihre Attraktivität zu erhöhen und dem Fachkräftemangel in bestimmten Sektoren entgegen zu wirken
- Gestaltung von Schulungen, die eng mit der Arbeitsrealität und in Zusammenarbeit mit Unternehmen abgestimmt sind, um die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes zu erfüllen
- Förderung von digitalem Wissen bei Angestellten
- Einbeziehung v.a. älterer und gering qualifizierter Arbeitskräfte zur Teilnahme an Schulungen
- Förderung der Weiterbildung für an WBL beteiligte Fachkräfte, formale und systematische Ausbildungsstrukturen, Konzentration auf Querschnittskompetenzen und ggf. auch Grundfertigkeiten anstelle von berufsspezifischen Fähigkeiten
- Wirtschaftliche Unterstützung von Projekten in WBL und Erleichterung des Zugangs zu Finanzförderung.

Quellenangaben

Cambiamento Tecnologico (2017): Mansioni ed occupazione, inapp policy brief, n. 4.

Europäische Kommission (2017): Teachers and trainers in work-based learning/apprenticeships. Mapping of models and practices. Abschlussbericht. Dienstleistungsanfrage VT/2015/075 im Kontext von EAC-47-2014-4. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/Refernet (2014): Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes – Austria. Abgerufen von: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/apprenticeship-type-schemes-and-structured-work-based-25> [05.12.2017]

Juhani, I. (2009): Promoting active ageing in the workplace. Abgerufen von: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace> [29.12.2017]

Parlament der Republik Österreich: Lehrausbildung – globales Vorbild mit schlechtem Image in Bundesratsenquête über Perspektiven der dualen Ausbildung. Parlamentskorrespondenz 1232, 17.12.2014. Abgerufen von: https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2014/PK1232/ [05.12.2017]

Qualität in der Lehre. Abgerufen von: <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/lehrbetrieb-werden/weiterbildung-fuer-ausbilderinnen/> [06.12.2017]

Wagner, Elfriede /ReferNet Austria (2015): Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of VET – mapping their professional development in the EU: Austria. Abgerufen von: <https://refernet.at/en/dokumente/498-at-tt-article-en-final/file> [06.12.2017]

Links

http://egov.formez.it/sites/all/files/programma_nazionale_cultura_formazione_competenze_digitali_-_linee_guida.pdf [29.12.2017]

<http://www.employers.ee/wp-content/uploads/Information-Bulletin-Meeting-in-Vilnius.pdf>

<http://en.lodd.lv/projekts/developing-apprenticeship-in-company-trainer-training-and-apprenticeship-promotion/> [18.12.2017]

<http://meet-change.eu/index.php/en/> [29.12.2017]

<http://www.onthemove-project.eu/index.html> [29.12.2017]

https://www.researchgate.net/publication/291818132_NOSTE-programme_for_low-skilled_adults [29.12.2017]