

STUDIEN

# Weiterbildung in Österreich

Auf diesen Seiten stellen wir die Ergebnisse zweier Studien zum Thema Weiterbildung/ Lernen vor und bringen ein Interview zum Thema Lernen im Projektmanagement.

**IM AUFTRAG DER** Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung erhob MAKAM Research 2019 im Rahmen der »Weiterbildungsstudie« unter HR- bzw. Personalverantwortlichen und Geschäftsführern (in österreichischen Unternehmen ab 20 Mitarbeitern) Trends, Entwicklungen und Herausforderungen im beruflichen Aus- und Weiterbildungsbereich. Von den Ergebnissen dieser Studie haben wir bereits berichtet, für diesen Artikel interessieren uns zwei Aspekte: lebenslanges Lernen und Lernformen (digital/Präsenz).

»Lebenslanges Lernen« wurde bei der Frage nach den Bildungsthemen der nächsten Jahre mit Abstand als wichtigstes bildungspolitisches Thema bewertet. Das wird auch durch die Ergebnisse einer anderen Frage untermauert: »Welche der folgenden Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht notwendig, um den Wirtschaftsstandort Österreich bildungsfreundlicher im Bereich der Erwachsenenbildung zu gestalten?« Die meist genannte Antwort war »Strategien für lebenslanges Lernen« – wenn auch nur knapp vor »unternehmensbezogene staatliche Förderungen«.

Die Frage nach den Lernformen ergab, dass 63% aller Weiterbildungsmaßnahmen reine Präsenztrainings waren, 18% rein digitale Lernformen und 17% Blended Learning, also eine Mischung von beiden.

Das war 2019. Die Vermutung liegt nahe, dass sich das durch die Corona-Krise geändert hat, in der ja Präsenztrainings nur in sehr eingeschränkter Form bzw. einige Zeit lang überhaupt nicht möglich waren/sind.

Um diese Vermutung zu prüfen, sehen wir in den Ergebnissen einer vom WFI Österreich beauftragten IMAS-Studie nach, die am 28. August 2020 veröffentlicht wurde. In dieser Studie wurden einerseits die österreichische Bevölkerung ab 16 Jahren und andererseits Erwerbstätige ab 16 Jahren sowie Geschäftsführer, Weiterbildungsbeauftragte und Personalverantwort-

liche in österreichischen Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern befragt. Und ja: 27% der Erwerbstätigen geben an, dass sie Videos und Lernplattformen im Internet für die Aus- und Weiterbildung durch die Corona-Krise viel mehr nutzen.

67% der Erwerbstätigen erwarten sich von einem Weiterbildungsinstitut in der aktuellen Situation »flexible technische Lösungen und digitale Angebote«.

Die Antworten auf die Frage »Wenn Sie nun an einen Ihrer letzten Kurse oder Weiterbildungsseminare denken. Welchen Mix zwischen Online-Lehre und Präsenzlehre hätten Sie sich in der Aufteilung gewünscht? Wie viel Prozent würden Sie jeweils vergeben?« ergeben Durchschnittswerte von 61% Präsenz-Lehre und 40% Online-Lehre.

Dieser im Juni/Juli 2020 ermittelte von Erwerbstätigen gewünschte Wert passt ziemlich gut zu den 63% reine Präsenztrainings, die in der Weiterbildungsstudie 2019 von MAKAM research als tatsächlich von den Unternehmen angeboten erhoben wurden. Das ist interessant.

Für Trainer und Weiterbildungsinstitute geradezu alarmierend sollte dieser in der IMAS-Studie 2020 erhobene Wert sein: 66% der Erwerbstätigen stimmen der Aussage »Online-Kurse müssen immer deutlich günstiger sein als Präsenzkurse« voll (30%) oder einigermaßen (36%) zu.

43% sind sogar der Meinung, »Online-Kurse sollten immer gratis sein« (16% volle und 27% einigermaßen Zustimmung). Online wird also von vielen immer noch mit Gratis-Content gleichgesetzt – wie in der Mediennutzung auch. Wenn sich dieser Wert nicht ändert, wird es in Zukunft für Weiterbildungsanbieter schwierig sein, qualitativ hochwertige Lernlösungen online anzubieten.

Das zeigen auch die Ergebnisse folgender Abfrage: »Für hochqualitative Online-Kurse bin ich bereit, genau so viel zu bezahlen, wie für einen Präsenzkurs.« Dieser Aussage stimmen

nur 10% der Erwerbstätigen und 21% der Unternehmer voll und ganz zu.

Zurück zum Aspekt lebenslanges Lernen. Die IMAS-Studie zeigt, dass auch für die österreichische Gesamtbevölkerung (ab 16 Jahren) lebenslanges Lernen einen sehr hohen Stellenwert hat. In der im Jänner/Februar getätigten Umfrage, also noch vor Corona, gaben 93% der Befragten an, dass lebenslanges Lernen sehr (51%) oder einigermaßen (42%) wichtig ist. Die 93% sind über die letzten 5 Jahre leicht ansteigend bzw. stabil.

Auf der Tatsache, dass sowohl Unternehmen (laut MAKAM-Studie) als auch die österreichische Bevölkerung (laut IMAS-Studie) lebenslanges Lernen als besonders wichtig erachten, kann man Bildungskonzepte und -strategien erstellen, die von allen geschätzt werden und von denen alle profitieren.

Bei einem Thema zeigt die IMAS-Studie eine große Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Erwerbstätigen auf der einen und den

Unternehmens-Verantwortlichen auf der anderen Seite auf: Auf die Frage »Wie gut hat Ihrer Meinung nach in der Hauptphase der Krise im März und April dieses Jahres die tägliche Arbeit (und Führung der Mitarbeiter) funktioniert?« antworten 63% der Unternehmens-Verantwortlichen mit »sehr gut«. Bei den Erwerbstätigen sind es aber nur 14%! Flapsig und überspitzt könnte man das so zusammenfassen: Während die Chefs geglaubt haben, es sei eh alles super, haben die Mitarbeiter das anders gesehen. □

#### Projektmanagement

Zwei Fragen an Brigitte Schaden, Präsidentin Projekt Management Austria – pma zum Thema »Lernen im Projektmanagement«:

*Welchen Stellenwert hat Ihren Beobachtungen nach das Erlernen von Neuem unter Projektmanagern in Österreich?*

Einen sehr hohen Stellenwert. Projekte sind zukunftsorientiert und beschäftigen sich immer mit Neuem. Während der gesamten Projektlaufzeit werden »lessons learned« erhoben, zum Teil direkt umgesetzt, zum Teil in die Organisation als »organizational learnings« zurückgegeben und damit allen zur Verfügung gestellt. Projektmanagement ist per se permanentes Lernen. Interdisziplinarität und Interkulturalität beeinflussen in unserer vernetzten, digitalen PM-Welt die Anforderungen an Projektmanager. So macht es beispielsweise der Bereich Kommunikation in Projektteams notwendig, permanent »am Ball zu bleiben« – auch und vor allem in technischer Hinsicht, wenn man an etwa Videokonferenzen und virtuelle Teams denkt. Dieser Trend ist international zu beobachten und nicht länderspezifisch.

Was Sprachkompetenzen betrifft, so werden ergänzende interkulturelle Schulungen weiterhin wichtig bleiben. Aber dies ist nicht neu. Ich meine, dass hierzu auch die Lernbereitschaft sehr hoch ist, spätestens wenn die ersten Missverständnisse in interkulturellen Teams auftreten.

Meiner Ansicht nach hat auch das Thema Resilienz mit der Corona-Krise und den fundamentalen Veränderun-

gen in der Arbeitswelt eine neue Dimension erhalten. Projektmanager sind zunehmend gefordert, als Krisenmanager zu agieren. Sich persönlich und fachlich auf diesem Gebiet weiterzuentwickeln ist daher wesentlich.



*Welche Schwerpunkte gibt es dabei, was wird von Projektmanagern gelernt? Und gibt es dabei neue Trends?*

Die Kompetenzen von Projektmanagern haben sich im Laufe der Jahre verändert. Zu Beginn, in den 70-, 80er-Jahren, ging es vor allem um technische Expertise. Später sind dann Soft Skills hinzugekommen. Und heute braucht man vermehrt Kontext-Kompetenzen, zum Beispiel im Umgang mit unterschiedlichen Unternehmenskulturen.

Da Projektmanager im Team arbeiten, mit Veränderungen gut zurechtkommen müssen und immer wieder etwas Neues machen wollen, sind Skills rund um das Thema Selbstmanagement und Selbstreflexion hilfreich.

Die verstärkte Nutzung von Projektmanagement in verschiedenen Branchen hat auch den Methodenkatalog drastisch erweitert. Besonders dort, wo hohe Unsicherheit über die Ziele herrscht, haben sich agile Vorgehensmodelle etabliert. Das Verständnis für Agilität und agile Arbeitsweisen hat sich zu einer zentralen Kompetenz entwickelt. Als pma haben wir darauf reagiert und unser Zertifizierungsangebot mit der »Agile Leadership«-Zertifizierung erweitert.