

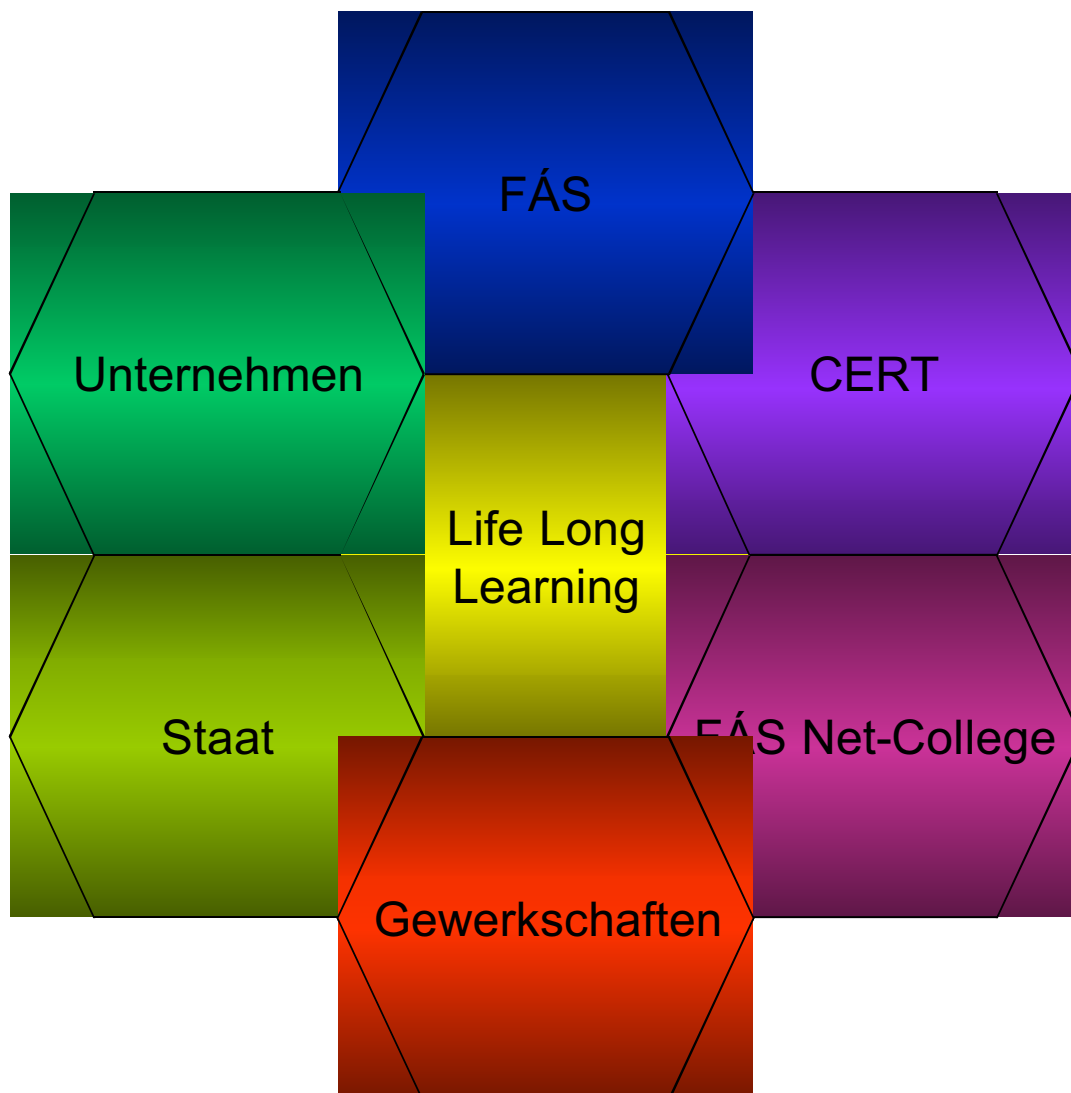
Life Long Learning

Aspekte in der Republik Irland

Gerwin Kohlbecker, Dr. Wolfgang Langner, Norbert Moch, Heike Traut

Im Rahmen unserer Fachinformationsreise nach Irland haben wir zum Themenkomplex Lebenslanges Lernen aus vielen Mosaiksteinen ein Bild geformt, welches den Stand dieses Themas wiedergibt.

Lebenslanges Lernen wird von Staat und Gewerkschaften gleichermaßen gestützt. Beide ziehen am gleichen Strang. Staatliche Organisationen wie FÁS, FÁS Net College und CERT sind tragende Säulen und bieten ein einzigartiges, umfangreiches Qualifizierungs- und e-Learning Angebot für alle Lerninteressierten in Irland an.



1. Die Situation in Deutschland

Um die momentane Situation in der Republik Irland richtig einzuordnen, nehmen die vier Verfasser kurze Einschätzungen der Situation aus der Sicht ihrer Unternehmen bzw. Branchen vor.

1.1. Industrie- und Handelskammer Südthüringen und die Weiterbildung

Ziele

Die IHK Südthüringen betreut zirka 26.000 vorwiegend kleine Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen. Zur Unterstützung des lebenslangen Lernens wurde ein eigenes Bildungszentrum geschaffen. Unter dem Motto „Wirtschaftsförderung durch Weiterbildung“ koordiniert es die Aktivitäten zur beruflichen Qualifizierung der Fach- und Führungskräfte aus den Mitgliedsunternehmen. Angestrebt wird eine kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeiter aller Altersklassen.

Inhalte

Aus der Sicht der IHK geht es vor allem um die berufliche Qualifizierung. Die Fach- und Führungskräfte sollen auf die Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen vorbereitet werden. Je gründlicher und langfristiger die Analyse der zukünftigen Herausforderungen vorgenommen wird, desto genauer können die Lernaktivitäten geplant und realisiert werden.

Methoden

Die meisten Unternehmen erarbeiten Personalentwicklungskonzepte, in denen die betrieblichen Herausforderungen und die personellen Qualifikationsanforderungen gegenübergestellt werden. So entstehen meist langfristige Qualifizierungspläne, die alle üblichen Formen des Lernens einschließen.

Prozesse

Die Situation in der realen Praxis ist sehr differenziert. Gute Beispiele und katastrophale Mängel lösen einander ab. Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens wird überwiegend akzeptiert. Allein bei der Umsetzung fehlt oft Geld, Zeit oder Gelegenheit.

Ergebnisse

In erfolgreichen Unternehmen ist die kontinuierliche Weiterbildung ein praktizierter und anerkannter Teil der Unternehmensphilosophie.

1.2. DaimlerChrysler AG, Werk Gaggenau

Ziele

Durch Qualifizierung eröffnen sich für die Mitarbeiter Chancen auf Entwicklung und damit auf lebenslange Beschäftigungsfähigkeit. Ihre Qualifikationen müssen in einem permanenten Prozess auch deshalb weiterentwickelt werden, weil damit die Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitsplätze im Unternehmen gesichert werden. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter, die ihre Grundqualifikation vor vielen Jahren erworben haben.

Das Unternehmen fördert und fordert lebenslanges Lernen. DaimlerChrysler hat deshalb aktiv am Qualifizierungs-Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg aus dem Jahr 2001 mitgewirkt. Im Tarifvertrag ist der Anspruch auf ein mindestens jährlich stattfindendes Qualifizierungsgespräch und auf Freistellung für externe Qualifizierungsmaßnahmen geregelt. Erstmalig wurde darin das Ziel lebenslangen Lernens als Beitrag zur Arbeitsplatzsicherheit auch für älter werdende Belegschaften tariflich verankert. DaimlerChrysler versteht sich bei der Umsetzung dieses Ziels als Vorreiter und will neue Maßstäbe setzen.

Inhalte

Die Betriebsvereinbarung bezieht sich im Kern auf betriebliche Qualifizierung, regelt aber auch die persönliche Weiterbildung. Betriebliche Qualifizierung dient der Anpassung und Erhaltung von Wissen zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe sowie der Weiterentwicklung der Qualifikation für den Einstieg in neue Tätigkeitsfelder. Die Qualifizierung kann dabei in unterschiedlichen Formen stattfinden, arbeitsplatznah (training-on-the-job), als Seminar, Workshop, Besuch einer Fachtagung, Lernen mit neuen Medien, etc.

Von der betrieblichen Qualifizierung unterschieden wird die *persönliche Weiterbildung* mit dem Ziel einer beruflichen/persönlichen Weiterentwicklung.

Prozesse

Verbindliche jährliche Qualifizierungsgespräche für alle Mitarbeiter

Führungskraft und Mitarbeiter führen mindestens einmal jährlich ein Gespräch über betriebliche Qualifizierung.

Gemeinsame Vereinbarung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter.

Im Rahmen des Qualifizierungsgesprächs vereinbaren Führungskraft und Mitarbeiter geeignete Qualifizierungsmaßnahmen, wenn Qualifizierungsbedarf besteht.

Gespräch über persönliche Weiterbildung

Bei Bedarf führen Vorgesetzter und Mitarbeiter ein Gespräch über persönliche Weiterbildung. Inhalte eines derartigen Gesprächs können sowohl interne Maßnahmen zur persönlichen Weiterbildung als auch externe Maßnahmen, für die eine Freistellung beantragt wird, sein.

Einbindung des Betriebsrats

Betriebsrat und Geschäftsleitung besprechen einmal jährlich übergreifende Qualifizierungsbedarfe, die sich aus technischen oder organisatorischen Veränderungen ergeben. Maßnahmen werden vereinbart.

Dokumentation von Qualifizierungsmaßnahmen

Die vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen werden in der Qualifizierungsvereinbarung dokumentiert. Über die Teilnahme an einer Maßnahme des Bildungsbezugs erhalten die Mitarbeiter eine Teilnahmebescheinigung.

Verantwortung und Aufgaben von Mitarbeitern und Führungskräften

Mitarbeiter und Führungskräfte sind gemeinsam für Qualifizierung verantwortlich. Die Verantwortung der Führungskraft bezieht sich dabei im Wesentlichen auf die Vorbereitung und Durchführung des Qualifizierungsgesprächs sowie die Unterstützung der Umsetzung. Der Mitarbeiter ist verpflichtet sich aktiv am Gespräch und der Qualifizierung selbst zu beteiligen sowie die erreichte Qualifikation flexibel einzusetzen.

Methoden

Bildungspass

Am Standort Gaggenau wurde ein Instrument entwickelt mit dem jeder Mitarbeiter seine bisher erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen bilanzieren kann. Dieses Instrument dient als Basis für die eigene Qualifizierungsplanung und das Qualifizierungsgespräch.

1.3. Die Hypo Vereinsbank und Weiterentwicklung

Ziele

Nach dem Motto: „Talent ist ein Muskel. Je öfter man ihn trainiert, desto stärker wird er“, gehört es zur Führungsverantwortung, jedem Mitarbeiter ein professionelles Umfeld zu bieten. In diesem findet er die bestmögliche Unterstützung für seine fachliche und persönliche Entwicklung.

In der Hypo Vereinsbank werden alle Mitarbeiter gefördert, denn jeder soll für seine Aufgabe optimal fachlich und persönlich qualifiziert sein.

Methoden

Jeder Mitarbeiter hat die Chance, sich im Rahmen der Aufgaben oder darüber hinaus weiterzuentwickeln. Dazu wird mit jedem Mitarbeiter mindestens einmal jährlich ein verbindliches Entwicklungsgespräch geführt. Der Mitarbeiter benennt seine Wünsche und Vorstellungen und erhält von seiner Führungskraft ausführliche Informationen, welche Vorstellungen realistisch sind und wo er vielleicht noch Entwicklungsbedarf hat.

Mitarbeiter mit Talent für Führungs- oder Spezialistennachwuchs werden in einem besonderen Gremium von Führungskräften und Personalprofis gesondert besprochen.

In hausinternen Assessmentcentern, strukturierten Interviews und persönlichen Potentialanalysen der Personalabteilung und Führungskräften, bekommen die Mitarbeiter Orientierungshilfen und professionelles Feedback über ihren Entwicklungsstand.

Seminare sind eine wichtige Basis, aber nicht alles. Fördern der Mitarbeiter heißt, dass die Führungskräfte als Entwicklungsverantwortliche in besonderem Maße verpflichtet sind, mit den Mitarbeitern individuelle Entwicklungsmaßnahmen zu vereinbaren. Das kann die Übernahme von neuen Aufgaben oder ungewohnten Tätigkeiten sein, das Moderieren von Gruppengesprächen, das Halten von Fachreferaten etc. Oder der Mitarbeiter erweitert seinen Horizont durch Informationsaufenthalte bei interessanten Konzernunternehmen oder in Kundenunternehmen. Oder der Mitarbeiter erhält von seiner Führungskraft oder von einem Profi gezieltes Coaching bei der Übernahme neuer Aufgaben.

Prozesse

Entwicklung heißt auch, den Mitarbeiter an die richtige Stelle zu bringen. Diesen Prozess unterstützt die zentrale Personalentwicklung, indem sie Mitarbeiter bei der internen Suche nach geeigneten und offenen Fach- und Führungsstellen berät und dabei auch Möglichkeiten im Gesamtkonzern (5 Geschäftsfelder) berücksichtigt.

Fazit

Das sehr gut strukturierte Weiterentwicklungssystem wird in konjunkturell guten Phasen vorbildlich gelebt. Seit ca. 2 Jahren können vereinbarte Fach- und Persönlichkeitsseminare teilweise gar nicht oder nur im kleineren Rahmen besucht werden. Dies kann zu Demotivation führen. In diesen Zeiten sind die Führungskräfte gefordert, dem entgegenzuwirken und individuelle Entwicklungsmaßnahmen umzusetzen.

1.4. Die IT-Branche und Weiterbildungsmöglichkeiten

In wohl kaum einer Branche ist die Innovationsgeschwindigkeit so rasant wie in der IT-Branche. Die Realisierung hardware-technischer Möglichkeiten zieht sofort eine Vielfalt neuer software-technischer Anwendungen nach sich, deren Nutzung sowohl von den Applikationsentwicklern als auch von den Anwendern eine permanente Lernbereitschaft erwarten lässt. Erarbeitet von den Sozialpartnern hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Juni 2002 eine Verordnung bzgl. der Weiterbildung im IT-Bereich erlassen, die von ihrem Charakter her das „Lebenslange Lernen“ fördert und fordert.

Ziele

Das IT-Weiterbildungssystem ist an den Tätigkeitsfeldern und Qualifikationsanforderungen der IT-Unternehmen ausgerichtet und stellt eine anerkannte Weiterbildungs- und Karriere-möglichkeit für IT-Fachkräfte dar. Es wurden Weiterbildungsprofile auf drei Ebenen definiert: „Spezialisten“, die durch eine Personenzertifizierung ihre Qualifikation unter Beweis stellen, sowie „Operative und strategische Professionals“, die sich einer IHK-Prüfung unterziehen müssen. Auf der Ebene der Professionals ist eine Vergleichbarkeit mit Studienabschlüssen wie Bachelor oder Master gegeben. Damit eröffnet das IT-Weiterbildungssystem insbesondere den Absolventen einer betrieblichen Ausbildung in den neuen IT-Berufen vielfältige Weiterbildungs- und Karrierewege während der gesamten Berufslaufbahn. Das System bietet die Möglichkeit, sich in seinem engeren Tätigkeitsfeld weiter zu qualifizieren, eventuell auch sein Fachgebiet zu wechseln und sich in anderen Feldern zu etablieren. Daneben besteht die Möglichkeit, Weiterbildung für den Aufstieg im Unternehmen zu nutzen.

Methodik

Mit dem Konzept der arbeitsprozessorientierten Weiterbildung (APO) wurde eine Methodik entwickelt, die Lernen und Arbeiten eng miteinander verbindet – die Integration von Arbeiten und Lernen.

Lernziele orientieren sich an dem Arbeitsprozess und der Kompetenzerwerb erfolgt integriert in den Arbeitsprozess. Gelernt wird in einem realen Projekt – dem so genannten Transferprojekt.

Da sich aber die Arbeitsumgebung und damit auch die betrieblichen Prozesse ständig verändern, muss sich der Mitarbeiter diesen Herausforderungen immer wieder stellen. So gilt die Personenzertifizierung eines „Spezialisten“ lediglich für 3 Jahre, danach muss die Qualifikation in Form einer Re-Zertifizierung erneut nachgewiesen werden. Dieser Regelkreis sichert dem Mitarbeiter aber auch dem Unternehmen aktuelles Know-how und damit Wettbewerbsfähigkeit auf lange Sicht.

Prozesse

Das Lernen im Prozess der Arbeit kann allerdings nur dann gelingen, wenn ausreichend Zeit und ein motivierendes Betriebsklima vorhanden sind. Weiterhin müssen Lernsituationen vorausgedacht, reflektiert und systematisiert werden. Selbsttätiges Lernen ist ein Kernstück dieser arbeitsprozessorientierten Qualifizierung. Damit ist jedoch nicht gemeint, dass die Beschäftigten den beruflichen Qualifikationsprozess allein und ganz auf sich gestellt bewältigen müssen. Vielmehr ermöglicht diese Art der Weiterbildung eine integrierte Personal- und Organisationsentwicklung. Und das heißt: Der Betrieb stellt den Mitarbeitern fachlich und methodisch versierte „Lernbegleiter“ zur Seite. Die regelmäßige gemeinsame Auswertung der Projektentwicklung setzt einen Rückkopplungsmechanismus in Gang, der betriebliche Abläufe und Kommunikationswege erfasst und verändert: ein Schritt mehr zum „lernenden Unternehmen“.

Fazit

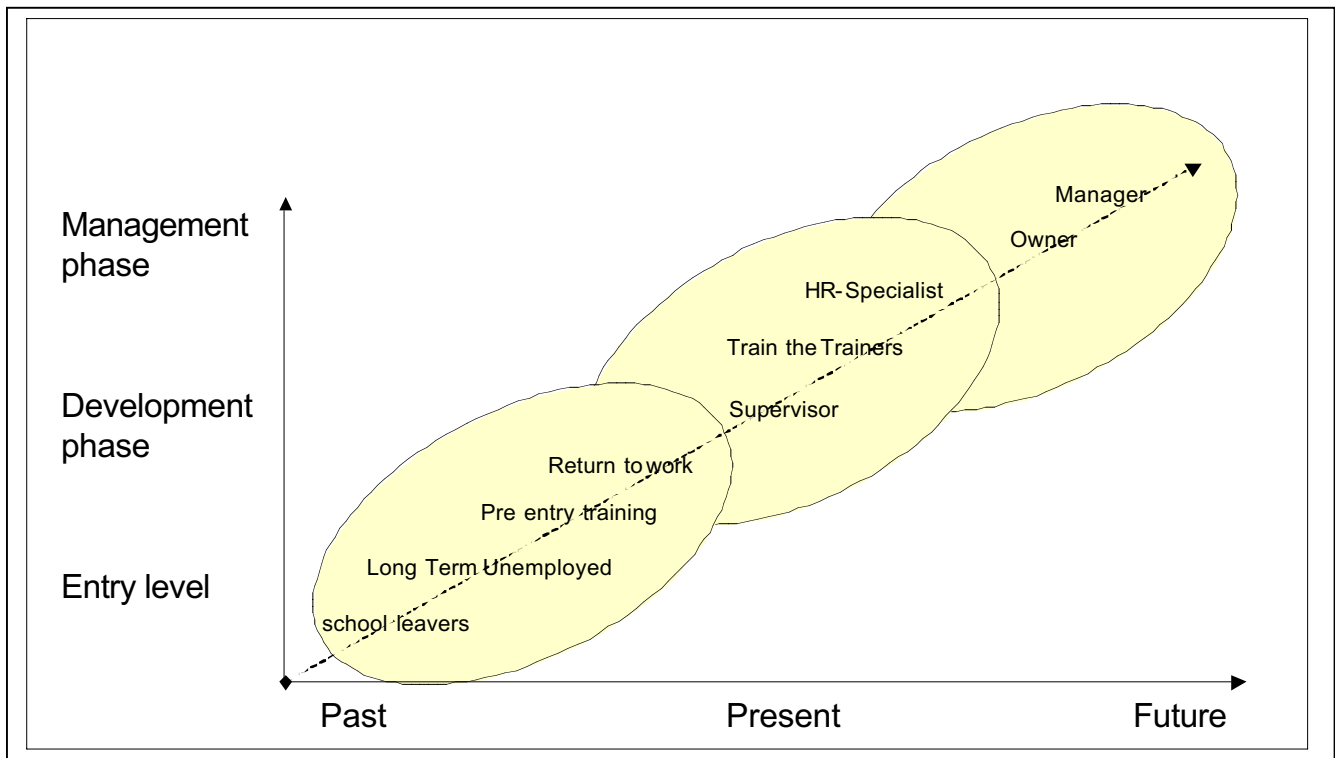
Es ist ein gemeinsames Ziel des Bundes, der Länder und der Sozialpartner, die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung zu verwirklichen. Deshalb streben Bund und Sozialpartner eine gemeinsame Empfehlung mit den Ländern zur Anrechnung von Lern- und Prüfungsleistungen aus der IT-Weiterbildung auf Studienleistungen an. Dazu sollen Leistungspunktesysteme, die bereits im Hochschulbereich Anwendung finden, verwandt werden. Mit dieser Zielsetzung wird an entsprechende Entwicklungen in der Europäischen Union angeknüpft. Ziel ist, für die Abschlüsse der operativen und der strategischen Professionals Leistungspunkte (Credit Points) zu vergeben, wobei das Recht jeder Hochschule unangestastet bleibt, über die Anrechnung von extern erbrachten Leistungen bei bestimmten Studiengängen und Prüfungen selbst zu entscheiden.

2. Die Lage in der Republik Irland

In den vergangenen zehn Jahren hat die Republik Irland und ganz besonders Dublin einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung erlebt. Eine Tatsache, die der Insel im europäischen Norden den Ruf als "keltischer Tiger" einbrachte, frei nach dem Modell der „Tigerstaaten“ an der asiatischen Pazifikküste. Nur ein kleiner Teil des Kapitals, das für den wirtschaftlichen Aufschwung notwendig war, wurde im Land selbst aufgebracht, der Rest kam von außen. Aber es gab viel zu wenig und zudem nicht ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte. Daher wurden Programme angeboten, um Hausfrauen oder auch Langzeitarbeitslose zu aktivieren. Damit das kleine Irland seinen relativ hohen Lebensstandard aufrechterhalten kann, ist es auf Touristen, ausländische Investoren und EU-Subventionen angewiesen.

Die nächste Phase der Entwicklung von Trainern, Supervisoren und HR-Spezialisten zur Bewältigung des Qualifizierungsbedarfes ist z. Zt. im Gange. Für die Zukunft müssen die Manager überzeugt und in die Lage versetzt werden, Qualifizierung in ihren Unternehmen zu implementieren.

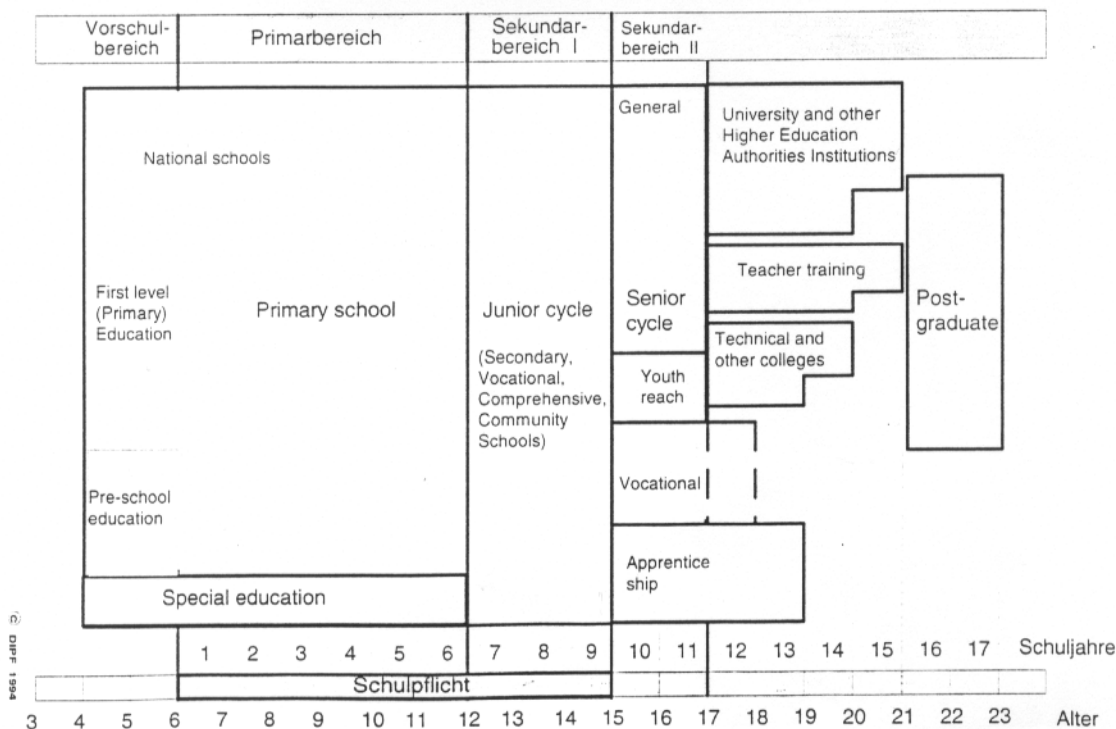
Allerdings ist Irland durch neue wirtschaftliche Untersuchungen gewarnt, dass der Wirtschaftsboom sich zukünftig verlangsamen wird. Es wird prognostiziert, dass sich die Inflationsrate bei 4,75 % und die Arbeitslosenquote bei 3,75 % stabilisieren werden.



Während unserer 10-tägigen Reise durch Irland erhielten wir immer wieder einzelne Hinweise zum Thema „Life Long Learning“ in Irland, aus denen sich schließlich wie aus kleinen „Mosaiksteinen“ nach und nach ein allerdings noch unvollständiges Gesamtbild entwickelte.

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels sollen einige dieser Bausteine kurz angerissen werden.

2.1. Übersicht über das Bildungswesen in Irland



Im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen sei auf folgende Nuancen hingewiesen:

Vorschule

Die vorschulische Erziehung in Irland ist nicht staatlich organisiert. Hauptanbieter ist die unabhängige Stelle „Early Childhood Education Agency“ (ECEA), die v.a. Programme für Kinder im Alter von 4-6 anbietet. Generell ist es in Irland erwünscht und üblich, seine Kinder in die schulgeldpflichtige Vorschule zu schicken.

Spielerisch werden die Kinder dort auf die Schule vorbereitet.

Lehrkräfte

Einzelne engagierte Lehrkräfte an Primär- und Sekundärschulen ermöglichen unterschiedliche Programme. Diese sind wiederum nicht staatlich organisiert, sondern auf das Engagement einzelner Schulleiter, Lehrer und Eltern angewiesen (wie z.B. Transition Year).

Leaving Certificate Applied

Das praxisorientierte staatliche Abschlusszeugnis ist eine Zusatzqualifikation für lernschwächere Schüler mit einer Programmdauer von 2 Jahren. Mit Bestehen erhöht sich die Chance, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, erheblich.

Transition Year

Viele Schulen bieten Schülern ein „Orientierungsjahr“ an, das sog. Transition Year. Mit ca. 15 Jahren entscheiden sich die Schüler für Praktika im In- oder Ausland. Diese können in unterschiedlichen Berufszweigen stattfinden. Ziel ist es, für v.a. Lernschwächere ihren Wunschberuf zu finden und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu zeigen, aber auch guten Schüler ihre Wahl für ihren Studienschwerpunkt zu erleichtern. Junge Menschen lernen ihre Begabungen, Interessen, Stärken aber auch Schwächen kennen.

2.2. Der irische Gewerkschaftsbund (Irish Congress of Trade Unions, ICTU)

Die Bedeutung der Gewerkschaften für Arbeitgeber und –nehmer ist schon seit Gründung durch James Larkin in den 30er Jahren erheblich.

Es gibt Anschlüsse (so heißen in Irland die entsprechenden Organisationen) für alle Gruppen: Arbeiter, industriell, professionell, Verwaltungs-, kanzleimäßig oder unerfahren. Bemerkenswert ist, dass etwa 44% der fast 550.000 Mitglieder Frauen sind.

Die größte Gewerkschaft SIPTU ist der Service-, industrielle, professionelle und technische Anschluss. Sie zielt darauf ab, dass die Mitglieder so viel wie möglich vom ökonomischen und Sozialfortschritt des Landes profitieren und ist auf den Kernpunkten Solidarität, Gleichheit und Demokratie gegründet.

Die allgemeine und berufliche Bildung am Arbeitsplatz wird zunehmend als ein Weg zur Bewältigung des stetigen Wandels gesehen. Den Arbeitnehmern kann Ausbildung am Arbeitsplatz den beruflichen Aufstieg erleichtern und in gewisser Weise Schutz vor Arbeitslosigkeit bieten. Für die Arbeitgeber kann sie die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit bedeuten.

Es stehen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung:

- vom Arbeitgeber angebotene betriebsinterne Kurse,
- Teilnahme von Arbeitnehmern an Kursen, die im Rahmen des allgemeinen Bildungswesens angeboten,
- Angebot von „Lernzentren“ und selbstgesteuertem Lernen am Arbeitsplatz durch die Unternehmen.

SIPTU hat ein grundlegendes Interesse an der Bildungspolitik. Bildung ist der Motor für Veränderung und Chancen in der Gesellschaft. Die arbeitende Bevölkerung ist bildungspolitisch weiterhin benachteiligt. SIPTU sieht sich als zentraler Bildungslieferant für seine Mitglieder.

1996 war das Jahr der Lebenslangen Lernens mit dem Abschluss einer Grundsatzvereinbarung zur Erwachsenenbildung – *Learning for Life*.

Auszug aus: SIPTU National Delegate Conference, 2001

Die Gewerkschaften haben die Initiative ergriffen, ihren Mitgliedern Ausbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz anzubieten. Der irische Gewerkschaftsbund (Irish Congress of Trade Unions, ICTU) hat zusammen mit den wichtigsten Gewerkschaften im Technologiesektor den „Education and Training Services Trust (ETS)“ gegründet, eine Ausbildungsorganisation, die nicht nur als Ausbildungsanbieter, sondern auch als Vermittler von Ausbildungsangeboten für Gewerkschaftsmitglieder fungiert.

Durch diese Möglichkeiten, die v.a. auch durch FÁS unterstützt werden, sind die Gewerkschaften von großer Bedeutung für das Life Long Learning in Irland.

2.3 FÁS (Foras Áiseanna Saothair)

Im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen in Irland ist die Organisation FÁS hervorzuheben. Die drei Buchstaben stehen für „Foras Áiseanna Saothair, Training and Employment Authority“.

Diese Organisation ist dem Irischen Arbeitsministerium unterstellt und wird auch von diesem finanziert. Aufgaben sind, Arbeitssuchende bei der Jobsuche, der Weiterbildung oder Ausbildung zu unterstützen sowie den Unternehmen bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften und neuen Mitarbeitern zu helfen.

Weiterhin werden eine Reihe von Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Beschäftigungsprogrammen angeboten, die sich sowohl an die Unternehmen als auch an die Beschäftigten und Arbeitslosen richten.

Primäre Ziele für die kommenden 3 Jahre sind die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit sowie der Qualifikationen und der Mobilität von Beschäftigten und Arbeitssuchenden, um so die Fachkräfte zur Verfügung zu stellen, die der Arbeitsmarkt gerade benötigt. Gleichzeitig soll dabei auch die Wettbewerbsfähigkeit und die soziale Kompetenz eines jeden Einzelnen gestärkt werden.

New Apprenticeship

Die neuen Ausbildungsgänge sind ein wichtiger Bestandteil des Life Long Learning und wird im Fachbericht „Bedarfsorientierung Ausbildung“ detailliert angesprochen

Communitiy Training Workshops

Dieses Programm richtet sich an Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren, die Gefahr laufen, nur einen sehr niedrigen oder keinen Bildungsabschluss zu erhalten und nur eingeschränkte mathematische Fähigkeiten und eine deutliche Lese- und Schreibschwäche haben. Meistens weisen die Betroffenen zudem noch ein sehr geringes Selbstwertgefühl auf und sind aus all den genannten Gründen nicht in der Lage, eigenständig eine reguläre Ausbildung zu absolvieren. Das Ministerium für Erziehung und Wissenschaft finanziert daher Zusatzunterricht, um die fehlenden Qualifikationen vor allem im mathematischen und sprachlichen Bereich nachzubessern.

Community Education Programm

FÁS bietet Umschulungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose an. Die Kosten für die Trainingsmaßnahmen sind Einkommensabhängig. Die Kurse werden in den verschiedensten Branchen wie z.B. CAD-Zeichner, Schweißer, Apothekenhelfer usw. angeboten, Dauer von 20 bis 40 Wochen Vollzeit. Ebenso finden diese Kurse per Teilzeitprogramme oder nur durch e-Learning statt.

3. Life Long Learning in Irland

Wenn sich Menschen anschicken, ein Leben lang zu lernen, dann gehen ihre Auffassungen darüber naturgemäß weit auseinander. Zu unterschiedlich sind ihre Perspektiven und Erwartungen, zu differenziert sind die Erfahrungen der Beteiligten sowie ihre Einbeziehung in die Prozesse. Deshalb verwundert es nicht, dass wir in der 10-tägigen Studienreise nicht auf ein geschlossenes Konzept gestoßen sind, auf ein umfassendes und abgestimmtes Leitbild. Vielmehr fanden wir interessante Ansätze. Mit Leidenschaft und großem Engagement werden vielfältige Aktivitäten unternommen, die momentan vielleicht etwas isoliert voneinander wirken, in ihrer Gesamtheit aber ein buntes Mosaikbild ergeben. Diese Mosaiksteinchen sind es wert, dargestellt und betrachtet zu werden. Sie sind für uns Anlass genug, darüber nachzudenken, ob dieses oder jenes Herangehen nicht auch in deutschen Landen angebracht wäre.

3.1 FÁS Trainingszentren (<http://www.fas.ie>)

Mission von FÁS

Our mission, as set out in the FÁS Statement of Strategy 2002 - 2005 is To increase the employability, skills and mobility of job seekers and employees to meet labour market needs, thereby promoting competitiveness and social inclusion. FÁS provides a range of training and employment programmes, aimed at employers, employees and unemployed people.

Unsere Mission ist es (zu finden im FÁS Strategiepapier für 2002-2005), die Beschäftigungsfähigkeit, die Fertigkeiten und die Mobilität von Arbeitssuchenden und Beschäftigten zu erhöhen um den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Hierbei soll die Wettbewerbsfähigkeit des Landes unter Einbeziehung sozialer Aspekte unterstützt werden.

Zur Umsetzung dieser Mission bietet FÁS ein umfangreiches Angebot an Trainings- und Beschäftigungsprogrammen für Beschäftigte und Arbeitslose unter Einbeziehung der Arbeitgeber an.

Dem Jahresbericht 2002 ist zu entnehmen, dass

- 26,000 unemployed/job-seekers trained in a variety of skills with the aim of obtaining employment. This includes 11,000 trained for specific occupational skills, 1,500 trained on special training courses for those with a disability and 5,000 trained in Community Training Workshops for early school leavers.
- 27,700 persons from socially-excluded groups on employment programmes at the end of the year. This comprised 25,000 on Community Employment and 2,700 on Job Initiative. The make-up of participants was 13,600 long-term unemployed, 6,700 on lone parents allowance, 4,100 persons with a disability as well as 1,900 supervisors.
- Nearly 26,000 registered apprentices being trained on a planned, co-operative, basis between FÁS, Institutes of Technology and employers. The number of apprentices were at record levels, although there was a drop-off in new first-year registrations during the year.

Entsprechend dieses enormen Bedarfes wird ein umfangreiches Kurs-System zum Life Long Learning wird Irland weit von 20 regionalen Trainingszentren angeboten. Die Trainingszentren sind entsprechend ihres Kursangebotes mit Werkstätten und Seminarräumen ausgestattet und werden von geschultem Trainerpersonal betrieben. An den Trainingszentren laufen natürlich auch die Berufsausbildungsprogramme für Auszubildende.

Nachfolgend eine Übersicht zu den vorhandenen Trainingszentren in Irland.

Athlone (20)
Baldoyle (26)
Ballina (6)
Ballyfermot (25)
Cabra (11)
Cork (19)
Dundalk (38)
External (0)
Finglas (33)
Galway (16)
Gweedore (0)
Jervis St. (17)
Letterkenny (15)
Limerick (0)
Loughlinstown (0)
Shannon (2)
Sligo (17)
Tallaght (3)
Tralee (34)
Waterford (27)
Wexford (4)
Online (0)

Aktuell bieten die Trainingszentren 986 Kurse an die sie sich wie folgt verteilen:

- Tageskurse 513,
- Abendkurse 313
- online Kurse 45
- Kurse für Behinderte 114

In der folgenden Tabelle sind die Qualifizierungsfelder aufgezeigt, in welchen die Kurse angeboten werden.

Clerical and Administration (79)
Self Employment/Production (21)
Computers (352)
Construction (35)
Electronic/Servicing (23)
Engineering (56)
General Industrial Servicing (7)
Management (19)
Marketing/ Sales (23)
Miscellaneous/Special (339)

Diese Tabelle gibt eine Übersicht über die Kurse, welche in Galway angeboten werden.

<p>16 Courses meet your current selection(s)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Computer Appreciation 1 1034 2. ECDL - Advanced 1035 3. Computerised Accounts & Payroll 'SAGE' 1091 4. ECDL - Preparation for ECDL 1092 5. PowerPoint, Email & Internet 1094 6. Building Technology 1 1095 7. Basic Arc Welding 1096 8. Basic Gas Welding 1102 9. Start Your Own Business 1136 10. Roofing...Cutting & Calculating 1137 11. ECDL - European Computer Driving Licence... 1138 12. Programmable Logic Controllers 1502 13. Machine Tool Operating 1503 14. Web Design 1504 15. MOS...Microsoft Office Specialist...WORD Core Level 2794 16. MOS...Microsoft Office Specialist...EXCEL Core Level 2795

Hier noch als Beispiel eine detaillierte Kursausschreibung für *Machine Tool Operating*, angeboten im FÁS Trainingscenter Galway




[Back](#) [Menu](#)

Day / Evening / Online Courses=
Evening Courses
OF Day Courses

Course
Location= Galway
Gives a total of:
24 Courses

Retrieve Courses : [Detail Course](#)

24 Courses meet your current selection(s)

Course **15/24** [\[previous\]](#) [\[next\]](#) [\[Application Form\]](#)

Number course: 1503 **Source:** Training Centre / 20010627

Course Title: **Machine Tool Operating (1503)**

This is a beginners course and is ideal for those who wish to acquire machine operating skills. The course outlines the function of a machine tools and provides the beginner with skills in:

Course Content:

- Milling - Turning - Safe working methods

Level : **Basic Level**

FÁS Galway Training Centre
Main Activity :
FAS is an Equal Opportunities Employer.
All Courses are open to Men & Women.

Evening Courses are fee paying and are run subject to demand.
Evening Course Office , Industrial Estate , Mervue , Galway .
Telephone : (091)70 6200 **Fax :** (091)75 3590
E-Mail : watwr@wr.fas.ie

Wie zu erkennen, sind die Kurse alle im Internet abrufbar. Ein gut strukturierter Internetauftritt führt den Suchenden zum Ziel. Natürlich sind die Angebote auch in jedem FÁS Trainingscenter veröffentlicht.



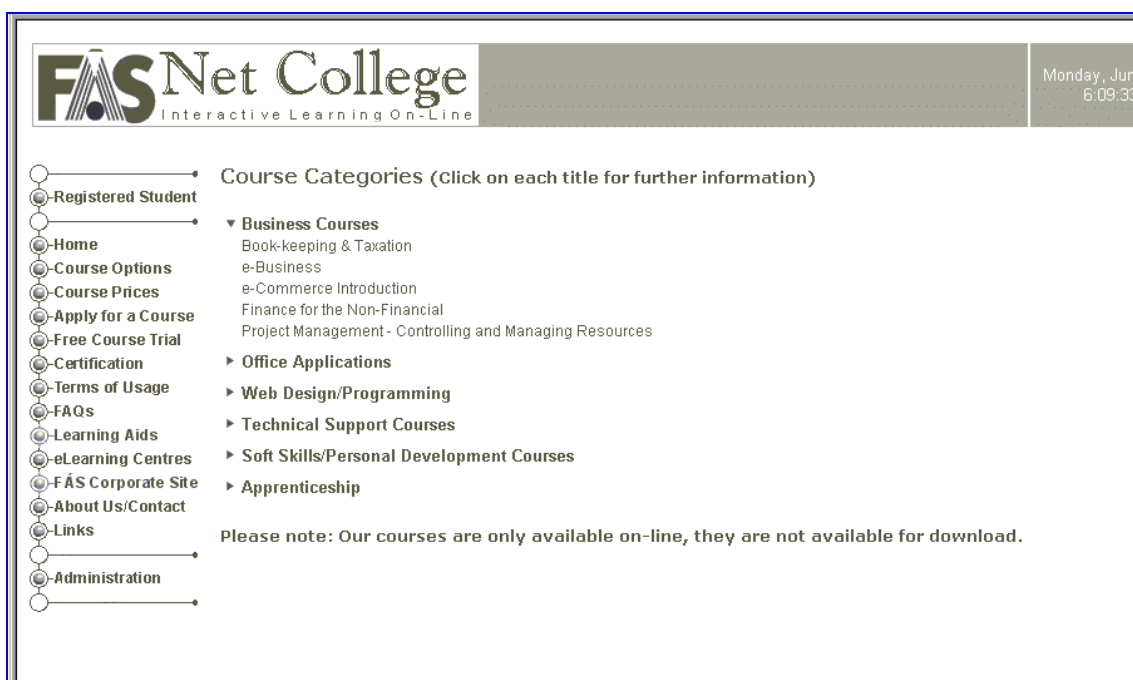
3.2 e-Learning (<http://www.fas-netcollege.com>)

Da Lehrkräfte fehlen und der Zugang zu den FÁS Trainingszentren für die Bewohner in den eher ländliche Regionen des Landes schwierig ist, startete FÁS ein Modellprojekt in dem umfangreich Kurse auf einer internetbasierten e-Learning Plattform angeboten werden. Um den Zugang leichter zu machen werden PCs an den örtlichen Schulen, Gemeindezentren oder auch Bibliotheken den Lernenden zur Verfügung gestellt. (Vgl. Einführung des Telekollegs im Fernsehen der 70er Jahre als in Deutschland im Wirtschaftsaufschwung Bildung ebenso erforderlich war und ein sehr großer Lehrermangel herrschte). Nach Aussage von FÁS ist die Resonanz auf das Angebot sehr gut. 4000 Lernende sind derzeit aktiv, mehr erträgt das irische Internet auch nicht. Die Qualifizierung endet mit einer Prüfung zum Erwerb eines Zertifikates an einem regionalen FÁS Center

Auf der Website wird ein umfangreiches Angebot an Web-based Seminaren angeboten. Die Kosten sind sehr niedrig (40-120€) und staatlich subventioniert.

FÁS Net College provides a range of e-Learning courses, aimed at employers, employees and unemployed people. On these web pages, you can get details of the e-Learning courses provided. I would like to invite you to browse, have a look at the sample course from the Free Course Trial menu option

Nachfolgender Screenshot vermittelt einen Eindruck von der Vielzahl der angebotenen Seminare.



3.3 CERT (Council for Education, Recruitment and Training) (<http://cert.ie>)

Die Tourismusbranche hat sich in Irland in den vergangenen 10 Jahren so dynamisch wie keine zweite entwickelt und ist einer der größten Arbeitgeber auf der grünen Insel. Aus diesem Grunde wird dort ständig ausgebildetes Fachpersonal jeglicher Qualifikation benötigt.

CERT ist in Irland die Organisation, die für die Weiterentwicklung der Tourismusbranche und des Gastgewerbes verantwortlich ist. Diese Gesellschaft wird von einem Rat geführt, der dem Ministerium für Tourismus, Sport und Freizeit verantwortlich ist.

Dienstleistungen wie

- Durchführung von Seminaren
- Unternehmensberatung
- Karriereplanung
- Marktforschung
- Produktplanung und -entwicklung

werden sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer über ein weit verzweigtes Netzwerk von regionalen CERT - Trainingszentren angeboten.

Diese Dienstleistungen werden darüber hinaus im Namen von CERT auch von speziellen Tourismus- und Hotelfachschulen, die in das normale irische Bildungssystem integriert sind, realisiert.

Ziel von CERT ist es, diese Branche in Irland durch Erhöhung der Qualifikationen zu einem weltweit anerkannten Standard zu führen. Das geschieht u. a. durch das Anwenden der Prinzipien von „Best Practice“.

Weiterhin hat man erkannt, dass es unbedingt notwendig ist, die touristischen Wettbewerbsvorteile Irlands weiter aufrecht zu erhalten, fehlende Qualifikationen bei den in dieser Branche Tätigen schnellstens aufzubauen und den Neueinstieg in diese Branche so attraktiv wie möglich zu gestalten.

Um all das zu realisieren, wurde im Jahr 2000 ein Sechs-Jahres-Plan verabschiedet, der vom zuständigen Ministerium unterstützt wird. Die für die Umsetzung notwendigen Geldmittel kommen größtenteils aus staatlichen Quellen aber auch aus der Privatwirtschaft sowie von der EU.

Die FÁS - Trainingszentren, CERT und das Net College sind damit ein zentraler Bestandteil des lebenslangen Lernen in Irland, die dieses Thema entscheidend prägen.

3.4 Das „Excellence - Through - People“ Modell

Das Zertifikat „Excellence - Through - People“ ist in Irland ein Maßstab im Rahmen der Personalentwicklung. Es wird getragen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Gewerkschaften und der Regierung und findet Anwendung in Industrie, Handwerk, im Dienstleistungssektor und im Öffentlichen Dienst.

Dieses Zertifikat verfolgt hauptsächlich die beiden Ziele

- die Personalentwicklung voranzutreiben, so dass jeder Einzelne das Maximum zum Erreichen der jeweiligen Unternehmensziele beitragen kann
- den Unternehmen, die bereits diese Norm erfüllen, darüber einen anerkannten Nachweis in Form eines Zertifikates zu geben

Z. Zt. sind 150 Unternehmen mit insgesamt 50.000 Beschäftigten zertifiziert.



Anträge zur Erlangung des Zertifikats Excellence - Through - People werden anhand der folgenden Kriterien geprüft:

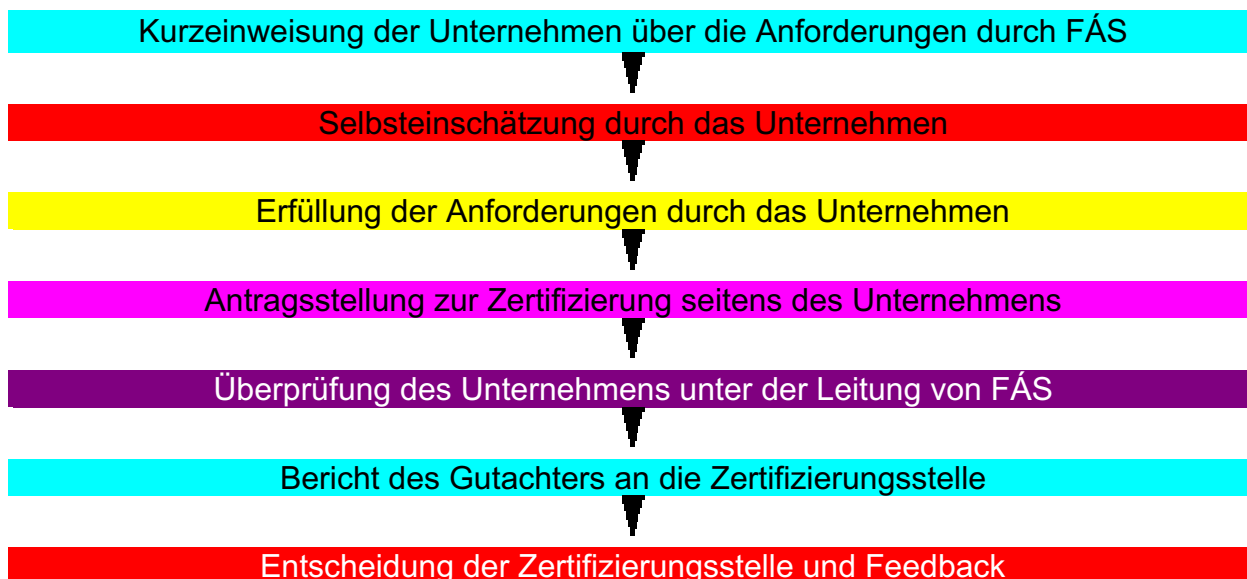
- 1) Überprüfung der Organisationspläne und der Unternehmensziele (150 Punkte)
- 2) Vorbereitung von Weiterbildungskonzepten (250 Punkte)
- 3) Nachbereitung von Weiterbildungsmaßnahmen (120 Punkte)
- 4) Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (240 Punkte)
- 5) Dokumentation von Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen (40 Punkte)
- 6) Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbeteiligung (200 Punkte)

Um dieses Zertifikat zu erhalten, müssen die Unternehmen in jedem Kriterium mindestens 80% der möglichen Punkte erreichen. Das Zertifikat hat eine Gültigkeit von einem Jahr und berechtigt zur Nutzung des Zertifikatslogos für Marketingzwecke.

Nutzen des Zertifikats

- ▶ Unabhängige Anerkennung von Best Practice im Bereich der Personalentwicklung
- ▶ Bessere Möglichkeiten hochqualifiziertes Personal aufzubauen und zu halten
- ▶ Öffentlich sichtbares Engagement im Umfeld von Lernprozessen
- ▶ Überprüfung der Personalbereiche des Unternehmens
- ▶ Bessere Beteiligung der Basis

Vorgehensweise zur Erlangung des Zertifikats



Bei Zustimmung erhält das Unternehmen das Zertifikat für die Dauer eines Jahres.

4. Fazit

Der Begriff „Life Long Learning“ wurde von der Europäischen Kommission wie folgt definiert:

"All learning activity undertaken throughout life, with the aim of improving knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective."

Diese Definition wird durch die nachfolgenden Ausführungen näher erläutert.

This definition must be seen in the context of individual development, active citizenship, social inclusion and the economic well being of society as a whole.
The FÁS lifelong learning policy is framed in the context of employability and inclusion.
The vision is that each learner will be given access to the skills, supports and resources needed to engage in learning on a lifelong basis.

Trotz dieser Definition fanden wir dafür weder bei uns noch in Irland ein einheitliches Verständnis. Für den Einen ist es der Besuch eines Kurses, für den Anderen die Erkenntnis, dass ohne permanente Verbesserung bzw. Weiterqualifizierung seine Beschäftigung gefährdet ist.

Im Verlaufe dieser Fachinformationsreise haben wir uns allerdings durch eine Vielzahl von Elementen folgende für Irland gültige Kernaussagen erarbeiten können:

- Sowohl die Regierung Irlands als auch die Gewerkschaften messen diesem Thema eine immense Bedeutung bei und ziehen bei seiner Umsetzung an einem Strang.
- Die tragenden Säulen im Hinblick auf die Realisierung sind FÁS, CERT und das FÁS Net College.
- Durch das Modell „Excellence - Through - People“ werden Unternehmen dazu angehalten, die Personalentwicklung in ihrem Hause zu systematisieren und mit Hilfe eines anerkannten Zertifikats zu einem immer wichtiger werdenden Marketinginstrument zu machen.

Auf diese Weise bieten sich für jeden Einzelnen vielfältige, finanziell realisierbare Möglichkeiten, seinen Qualifizierungsstand dem Bedarf anzupassen.