

insight

Ausgabe 06 » 01 2020

Magazin des

EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS ÖSTERREICH

Arbeit der Zukunft

Generationen-Mix

- **Zahlen im Überblick**..... Seite 1
- **Interview Barbara Covarrubias Venegas**..... Seite 3
- **Projekte im Schwerpunkt ‚Aktives Altern‘** Seite 5

Foto: Shutterstock



INHALT

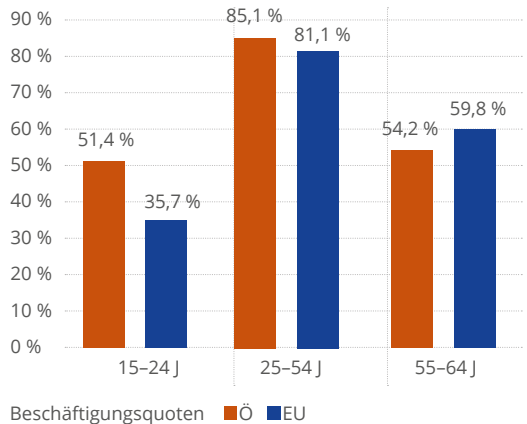
EU in Zahlen	1
Beschäftigungsquoten im Vergleich	
Impressum	1
Editorial	2
Bibiana Klingseisen über die Unterstützungsschwerpunkte des ESF als Antwort auf den demografischen Wandel	
Exposé	2
Ü 50 und aus?	
Interview	3
Kompetenz vor Alter	
Barbara Covarrubias Venegas über Altersdiversität, Lebensphasenorientierung und Unternehmenskultur	
Schwerpunkt-Projekte „Aktives Altern“	
Projekt 1: Demografieberatung	5
Generationengerechte Führung durch Selbstführung am Beispiel „Arbeitszeitflexibilisierung im Hotel“.	
Projekt 2: fit2work	7
Bei (Wieder-)Eingliederung nach gesundheitsbedingten Ausfällen wenden sich Betriebe ab einer Person an die fit2work Betriebsberatung.	
EU Perspektive	8
Rüstig statt rostig	
Die Vorkehrungen der EU für eine Gesellschaft im Umbruch.	
Vor den Vorhang	9
Projekte und Initiativen	
Zwei Bildungsoffensiven mit ESF-Unterstützung in Oberösterreich und Kärnten	
Termine	10
Europadialoge im Haus der EU	



» in Zahlen

Beschäftigungsquoten im Vergleich (Q2 2019)

Wie wird das Arbeitskräftepotential in Österreich und der EU genutzt? Die Gesamtbeschäftigungsquote liegt in Österreich über dem EU-Schnitt, jedoch gibt es starke Unterschiede nach Altersgruppen: während diese bei jungen Menschen und Personen mittleren Alters höher ist als im Durchschnitt, sind Ältere in Österreich unterdurchschnittlich oft beschäftigt.



Quelle: OECD (2019), Employment rate by age group, Stand: 2. Quartal 2019

„Insight“, das Magazin des Europäischen Sozialfonds Österreich, dient zur Information über die Aktivitäten des ESF, ESF-finanzierte Projekte in Österreich sowie ESF-relevante Themen und Entwicklungen der Europäischen Struktur und Investitionsfonds (ESI-Fonds)

IMPRESSUM: Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Abteilung VII/A/9 (Europäischer Sozialfonds)

Verlags- und Herstellungsort: Wien • Redaktion: Sabine Pöhacker, comm:unications • Grafik: comm:unications • Druck: druck.at, 2544 Leobersdorf

Kontakt: Wichtige Kontakte finden Sie unter www.esf.at. Änderung Ihrer Adresse oder Abmeldung bitte an: insight@esf.at. DVR Nummer: 0017001 P.b.b. Verlagsort 1010 Wien



» Editorial

Mag.^a Bibiana Klingseisen

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der demografische Wandel in Österreich wird im Wesentlichen durch zwei Entwicklungen charakterisiert: das Anwachsen der Bevölkerungszahl und die Verschiebung der Altersstruktur. Mit diesem Thema haben wir uns alle in der einen oder anderen Form auseinanderzusetzen, denn wir werden alle nicht jünger und sehen uns mit der Frage konfrontiert: „Wie verändert sich mit steigendem Alter meine Rolle im Arbeitsleben?“

Daher haben wir im Europäischen Sozialfonds nach Möglichkeiten gesucht, die österreichischen Unternehmen bei der Bewältigung der zahlreichen Herausforderungen, die der demografische Wandel mit sich bringt, zu unterstützen. Unser klares Ziel dabei: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen möglichst lange gesund und aktiv in ihren Betrieben tätig sein können. Augenmerk wird dabei aber allen Generationen geschenkt – eine Grundvoraussetzung, um nachhaltige Lösungen für die Betriebe finden zu können.

Der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen ist in unserem Programm ein eigener Schwerpunkt gewidmet. In dieser Ausgabe lernen Sie zwei ESF-Projekte kennen, die zu den größten in ganz Österreich gehören: die fit2work Betriebsberatung und die Demografieberatung. Diese bedarfsorientierte Unterstützung österreichischer Unternehmen und ihrer Beschäftigten trifft den Nerv der Zeit. Ich freue mich, dass wir mit dem ESF einen Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen leisten können.

Ihre
Bibiana Klingseisen
bibiana.klingseisen@sozialministerium.at

» Exposé

Ü 50 und aus? Es lebe die Altersvielfalt!

Wenn sich die Generation der Babybommer nun sukzessiv aus dem Arbeitsmarkt zurückzieht – man kann von rund 230.000 Personen bis 2030 ausgehen –, geht mit ihr viel Wissen in Pension. Weniger kommt nach, die erwerbstätige Bevölkerung wird um 40.000 Personen schrumpfen. Ungeachtet kurzfristiger Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt ist eine differenzierte weitere Mobilisierung des Arbeitskräftepotentials notwendig.

Gehen wir davon aus, dass Menschen gerne lange sinnerfüllt leben und arbeiten. Statt über Altersarbeitslosigkeit zu diskutieren, sollten wir der Frage nachgehen, welche Bedingungen geschaffen werden können, um Menschen länger im Erwerbsleben zu halten. Der technische Fortschritt und die Digitalisierung können diese Frage nur zum Teil beantworten. Komplementär müssen wir uns mit den Möglichkeiten befassen, wie die Arbeitsorganisation und Arbeitszeit altersgerecht gestaltet werden können. Beratungen dazu werden in der Demografieberatung oder fit2work schon jetzt angeboten.

Richtig gesteuert, kann generationenübergreifende Erwerbsbeteiligung alle befeuern – „new work“ im besten Sinne. Schon alleine die Schaffung eines gesunden Arbeitsplatzes reduziert Ausfälle wertvoller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Offenheit gegenüber der Digitalisierung, individualisierter Weiterbildung und der Mut für neue Arbeitswelten sind grundlegende Empfehlungen für Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Kurs auf die Arbeitswelt von morgen zu nehmen.



» Interview

Dr. Barbara Covarrubias Venegas

ist Forscherin & Lektorin an Hochschulen im In- und Ausland. Ihr Schwerpunkt ist Altersdiversität, Lebensphasenorientierung, Neue Arbeitswelten, Organisationskultur und Interkulturelles Management. Foto: Eunepa

„Selbstverantwortliche Weiterentwicklung wird immer wichtiger.“

Kompetenz vor Alter

Selbstreguliertes Lernen als Erfolgsfaktor

In fast allen entwickelten Ländern der Welt wächst die Zahl als auch der Anteil der älteren Menschen. Die Auswirkungen sind erheblich und betreffen nahezu alle Bereiche der Gesellschaft und der Wirtschaft. Wie steht es um die Altersforschung in Österreich und Europa? Mit insight spricht Barbara Covarrubias Venegas über stereotype Meinungen und das Veränderungspotenzial von Gesellschaft und Wirtschaft.

CV: „Altersforschung“ gibt es schon lange, und wir können auf eine Menge aussagekräftiger, empirisch bestätigter Ergebnisse verweisen. Weil unser Gehirn aber zur Vereinfachung neigt, wird gerne unreflektiert generalisiert. Derartige Stereotypen ignorieren individuelle Unterschiede einer Gruppe, sodass unser Wissen nur langsam im organisatorischen Kontext Niederschlag findet. Aus wirtschaftlicher Sicht wäre eine Sensibilisierung daher besonders wichtig.

ESF: Wie lassen sich Menschen sensibilisieren?

CV: Die Medien sind bereits sehr gestaltend. Sie zeichnen ein neues Bild zu Diversität, Gleichgeschlechtlichkeit, Alter. Doch auch Unternehmen haben angesichts der vielen Stunden, die in der Arbeit verbracht werden, gesellschaftspolitische Bedeutung, vor allem die direkten Vorgesetzten haben enormen Einfluss.

ESF: Wie hoch ist die Beteiligung der Unternehmen an der gesellschaftspolitischen Aufklärung?

CV: Unternehmen müssen aus Eigeninteresse aktiv sein. Schließlich gestalten zunehmend Menschen ab 50 die Gesellschaft und bilden einen großen Teil unserer Belegschaft. Früher wurden gerade sie vernachlässigt – kaum Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrieresprünge. Ohne berufliche Perspektiven und ohne Wertschätzung ziehen sich Menschen zurück und sind nicht mehr so sehr auf den betrieblichen Wertschöpfungsprozess fokussiert.

ESF: Und wie stehen die Betroffenen selbst dazu, länger ins Arbeitsleben eingebunden zu sein?

CV: Dazu gibt es sehr aussagekräftige europaweite Befragungen. Aktuelle Studien zeigen, dass ein immer stärker steigender Anteil an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über

die Pension hinaus arbeiten wollen¹. Sie identifizieren sich mit ihrer Arbeit, egal in welcher Branche sie tätig sind. Schon heute gibt es sehr erfolgreiche Modelle für Senior Experts, z.B. an Universitäten und in Beratungsunternehmen.

ESF: Was ist der Unterschied zwischen Generationenmanagement und Lebensphasenorientierung?

CV: Früher waren Altersgruppen zuordenbar, das machte die Mitarbeiterführung einfacher. Heute gibt es eine große Vielfalt an Interessen, Lebenszielen und individuellen Bedürfnissen. Deshalb sprechen wir nicht mehr von der Generation Baby Boomer, X, Y oder Z, sondern von der jeweiligen Lebensphase. Lebensphasenorientierte Unternehmensplanung schließt also berufliche und private Ziele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

ESF: Soll heißen, dass die Belegschaft ihre Vorstellungen auch klar einfordern muss?

CV: Natürlich. Welchen Wert man der Zeit schenkt, kann nur individuell beantwortet werden – Sabbatical, Familienplanung, Pflegefall, Hausbau...? >>

Einladung zum Tanz?

Analyse des Zitats von Vernā Myers.

Sinnstiftende Zeitgestaltung findet Barbara Covarrubias Venegas neben der Arbeit im Tanz. Integration – auch jene der älteren Erwerbsbevölkerung – vergleicht sie mit einem Tanz im Gleichtakt: „Vielfalt“ und „Integration“ sind nicht dasselbe, stehen aber in Wechselwirkung. Ohne Offenheit für Vielfalt keine Integration, ohne Integration weniger Talente, weniger Innovation und weniger Wachstum.

1 Quelle: The Deloitte European Workforce Survey 2018

„One size fits all“ funktioniert jedenfalls nicht mehr. Vielleicht steckt eine 25-jährige Mitarbeiterin gerade in einer großen Weiterentwicklungsphase? Oder kann ein 60-Jähriger ein Projekt voranbringen? Firmenkultur ist nicht vom Alter bestimmt, sondern wird von Werthaltungen gelenkt.

ESF: Wie kann Weiterbildung, speziell der älteren Belegschaft, in der digitalen Zeit aussehen?

CV: Hier gibt es viel Handlungsbedarf. Die Älteren müssen digitale Skills erwerben, um die Technologien besser nutzen zu können. Die Jungen sind zwar flotter in der Nutzung, sind dabei aber nicht zwangsläufig auch effizienter. Die Kompetenz der Zukunft heißt für mich selbst-reguliertes Lernen, also eine „Selbstlernkompetenz“, zu entwickeln. Alle werden in die Pflicht genommen, Wissenslücken zu erkennen und Strategien für die Selbst-motivation zu entwickeln. Proaktives Handeln ist keineswegs eine Frage des Alters. Proaktiv gilt es immer zu sein, für Karriere, Gesundheit, privat ...

ESF: Es scheint noch viel Wissensarbeit notwendig zu sein. Könnte das auch ein Impuls für Förderstellen, wie den ESF sein?

CV: Der ESF könnte sogar eine extrem wichtige Rolle spielen! 2012 war das Jahr des aktiven Alterns. Damals wurden die Mittel sehr gut zur Sensibilisierung eingesetzt, aber es war meiner Wahrnehmung nach nur ein kurzes Aufflackern. Um nachhaltiges Bewusstsein zu schaffen, sollten Investitionen langfristig geplant sein. Wichtig wäre es, Altersstereotypen zu entkräften. Mit Hilfe der angewandten Forschung können Unternehmenstools entwickelt werden, die ebenso für andere nützlich sind. ■

Das aktuelle Programm des ESF in Österreich beinhaltet einen expliziten Schwerpunkt zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen. Unter dem Titel „Aktives Altern“ werden insgesamt 45 Mio. € investiert, um Betriebe zu sensibilisieren und zu unterstützen. Die beiden Projekte innerhalb dieses Schwerpunktes funktionieren komplementär zueinander und decken einerseits die die Generationenvielfalt (Demografieberatung) und andererseits gesundheitliche Wiedereingliederung (fit2work) ab.

Demografieberatung

Generationenmix im Unternehmen?

Generationen X, Y, Z, VUCA, new work. Diese Begriffe begegnen uns ständig, aber was bedeuten sie für den Betrieb? Und wie können Führungskräfte auf die unterschiedlichen Generationen eingehen?

Brillantes Service für Unternehmen

Die Demografieberatung unterstützt österreichische Unternehmen – allen voran KMUs – bei der Bewältigung des demografischen Wandels und in der Umsetzung von alter(n)sgerechten Arbeiten. Durch den modularen Aufbau können die Leistungen sehr gut an den jeweiligen Bedarf oder die jeweilige Ausgangssituation angepasst werden. Das Programm ist in fünf Handlungsfelder strukturiert: Arbeitsgestaltung, Führung & Kultur, Personalmanagement, Wissen & Kompetenzen sowie Gesundheit. In allen

Bereichen gleich ist die Ausrichtung auf Age Inclusion, also den Umgang mit einer altersheterogenen Belegschaft.

Die Bedeutung der breiten Partizipation

Führungskräfte werden sich künftig verstärkt mit der Koordination der einzelnen Generationen im Betrieb auseinandersetzen müssen, schließlich bringt jede Altersgruppe ihre eigenen spezifischen Wünsche und Ansprüche mit. Aspekte, auf die ein Großteil der klassischen Managementtools noch wenig bis gar nicht eingeht, obgleich Age Inclusion schon heute einen erheblichen Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat.

Viele Entscheidungsträger sehen nach wie vor die vorrangige Lösung im Employer Branding und erklären den Facharbeitermangel als uni-

versellen Sündenbock. Tatsächlich helfen aber schon einfach adaptierte Tools dabei, eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen sicherzustellen. Offene Kommunikation, wertschätzender Umgang miteinander und Einbindung bilden das Fundament eines erfolgreichen Managements.

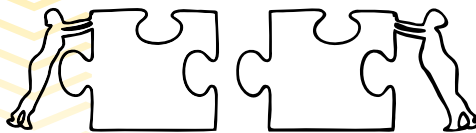
Generationengerechte Führung durch Selbstführung am Beispiel „Arbeitszeitflexibilisierung im Hotel“

Das Beispiel „Seepark Wörthersee Resort“ in Klagenfurt veranschaulicht den zweckgerichteten Einsatz der Demografieberatung gut. Eine Befragung unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kristallisierte klar heraus, dass sie das Thema Arbeitszeitflexibilisierung besonders beschäftigt. Demografieberaterin Sandra Gneist half dem Betrieb dabei, die Arbeitszeitflexibilisierung nicht wie üblich im Rahmen eines Abteilungsleitermeetings zu behandeln, sondern einen Prozess aufzusetzen, der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinbezieht.

„Es war etwas ganz Neues für uns und wir waren bis zum Schluss gespannt, wie viele mitmachen werden und wie das Feedback ist“, so Hoteldirektorin Tanja Blank. In Summe nahm rund ein Viertel der gesamten Belegschaft an der Open Space Veranstaltung teil. Gerade für einige Lehrlinge war es eine spannende neue Erfahrung, Seite an Seite mit ihren direkten Vorgesetzten in der Abteilung zu arbeiten, anstatt nur ihren Anweisungen Folge zu leisten. Und genau das ist der Schlüssel gelebter Unternehmenskultur: Betroffene zu Beteiligten zu machen und auf freiwilliger Basis mitgestalten zu lassen, unabhängig von Position oder Alter! ■

www.demografieberatung.at

Heterogene Teams



Zahlreiche Studienergebnisse zeigen auf, dass (alters-)gemischte Teams bessere Leistungen erzielen können, als homogene. Nach der „kognitiven Diversitäts-Hypothese“ verfügen diese über eine breitere Basis an relevanten Fähigkeiten und Wissen, Perspektiven und Erfahrungen, so der Fachbericht „Strategie für die Zukunft: Lebensphasenorientiertes Personalmanagement!“ von Barbara Covarrubias Venegas in ARD digital. (ARD 6461/5/2015)

Aktiv Altern international

Ikigai – Lebensphilosophie aus Japan

Auf der Insel Okinawa/Japan kommen auf 100.000 Einwohner im Schnitt 24,55 Hundertjährige. Viel frischer Fisch und Gemüse halten sie jung und gesund, aber es geht noch weit darüber hinaus. Sie leben nach der japanischen Philosophie des „Ikigai“. „Iki“ heißt Leben, „Gai“ heißt Wert. Ikigai bezeichnen sie als das „...wofür es sich lohnt, morgens aufzustehen“, frei übersetzt, als „das Glück, immer beschäftigt und für die Gemeinschaft da zu sein“.



Buchempfehlung:

Ken Mogi: „Ikigai“

Die japanische Lebenskunst

Ken Mogi ist Neurowissenschaftler und Autor. Die Sachbücher des Universitätsprofessors stehen in Japan regelmäßig auf der Bestsellerliste.



Wieder fit am Arbeitsplatz:

Unterstützung für Betriebe

Die fit2work Betriebsberatung, seit 2013 flächendeckend in ganz Österreich angeboten, wird seit 2015 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Die fit2work Betriebsberatung ist eine wichtige Anlaufstelle für Betriebe zum Thema Arbeit und Gesundheit. Neben dem gesetzlich geregelten ArbeitnehmerInnenschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung hat sich das sekundärpräventive Programm als dritte Säule im betrieblichen Gesundheitsmanagement etabliert. fit2work bietet dabei maßgeschneiderte Unterstützung für den Aufbau von betriebsinternen Strukturen, aber auch bei der Umsetzung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in der Wiedereingliederung nach längeren Krankenständen. Die Beratung nützt das Netzwerk der fit2work Partner, so zum Beispiel die Angebote der Kranken- und Unfallversicherung.

Basis des ein- bis dreijährigen Beratungsangebots ist die **Standortbestimmung**. Ihr folgt die **Interventionsphase** sowie zur Festigung bzw. Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die **Evaluierung**.

Die 5 Phasen der Betriebsberatung am Beispiel einer Werbeagentur mit 10 Beschäftigten:

- In der **Einstiegsphase** wurde mit der Geschäftsführung eine Steuerungsgruppe eingerichtet.
- In Sensibilisierungs- und Gruppenmeetings während der **Analysephase** wurde die Ausgangssituation erhoben.
- Die in der **Reportingphase** präsentierten Ergebnisse bildeten die Grundlage für die

spätere Maßnahmenplanung.

- Die **Interventionsphase** widmete sich v.a. der Stressprävention und dem Teambuilding. Es folgten Workshops mit den Beschäftigten.
 - Dazu wurde ein Mitarbeiter als Ansprechpartner für die Kolleginnen und Kollegen zu Themen der Arbeitsfähigkeit und über Angebote der fit2work Partner nominiert.
 - Ebenso wurde die AUVA als fit2work Partner zu einem Gespräch bezüglich Arbeitsplatzgestaltung eingeladen.
- Die **Evaluierungsphase** zeigte, dass sowohl die Belegschaft als auch die Geschäftsführung des Unternehmens durch die umgesetzten Maßnahmen hinsichtlich Belastungen und Ressourcen sensibilisiert wurden. Das Wissen in puncto Gesundheitsprävention und die Arbeitsfähigkeit konnten erheblich verbessert werden. Die nachhaltig sichtbaren Ergebnisse haben alle sehr positiv gestimmt.

Bis dato nahmen über 2.300 Betriebe (gut 80% davon KMUs) das freiwillige und vertrauliche fit2work-Angebot in Anspruch. Knapp 1.500 Betriebe haben die Beratung bereits abgeschlossen. Sie profitieren durch den Erhalt von Fachkräften, durch höhere Wettbewerbsfähigkeit und weniger Krankenstände; Beschäftigte mehr Motivation, Wohlbefinden und einen längeren **gesunden Verbleib im Erwerbsleben** ■

Weitere Informationen finden Sie unter www.fit2work.at

Aktives Altern

Rüstig statt rostig

Für hohe Lebensqualität auch im Alter

Seit 1976 ist der Anteil der älteren Menschen an der Bevölkerung in allen EU-Mitgliedstaaten konstant gestiegen. Um diese wachsende Zahl mit der wirtschaftlichen Entwicklung Europas in Einklang zu bringen, sind neue Konzepte gefordert. Diese zu entwickeln ist die Aufgabe der EIP on AHA – European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing.

„Aktives Altern“ steht schon längst auf der Agenda der Europäischen Union. Über eurostat werden laufend umfangreiche Daten erhoben. Sie belegen die Dimension der Veränderung, der Europa zusteuert und unterstützen Regierungen und Organisationen dabei, dieser Veränderung proaktiv zu begegnen. Auch viele NGOs, wie beispielsweise die AGE Platform oder Co-face Families Europe, vertreten die wachsende Zielgruppe der Menschen über 50. Nicht nur für jeden einzelnen, auch für den europäischen Finanzhaushalt ist Vitalität im Alter von maßgeblicher Bedeutung. Aber auch altersgerechte Umgebungen, Güter, Dienstleistungen und Unterstützungstechnologien sind zu schaffen.

Chance für echte Innovationen

Um Menschen jeden Alters im wirtschaftlichen Kontext einen Platz zu bieten, sind innovative Ansätze gefordert.

Der „EIP“ (European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing) der Europäischen Kommission befasst sich seit 2011 mit aktivem und gesundem Altern und mit Innovationen, die die gesunde Lebenserwartung erhöhen. Unterteilt in Kernthemen wie „Lebensqualität“,

„nachhaltige Gesundheitssysteme“ und „Wirtschaftswachstum und Beschäftigung“, erarbeiten sechs EIP-Aktionsgruppen Modelle für den Umgang mit der zunehmend alternden Gesellschaft. Digitale Prozesse finden natürlich einen zentralen Einsatz. Die Initiative „zur Förderung von Innovation und digitalem Wandel im Bereich des aktiven und gesunden Alterns“ bringt Akteure auf EU-, nationaler und regionaler Ebene zusammen. Stakeholder aus wissenschaftlichen, politischen, administrativen und ökonomischen Bereichen sind involviert.

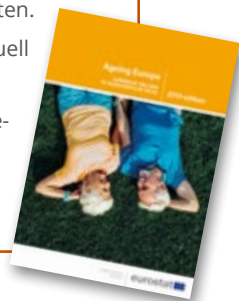
Fakten Europas. Die Zahl der über 65-Jährigen wird sich in den nächsten 50 Jahren verdoppeln, jene der über 80-Jährigen fast verdreifachen.

Von den rund 513 Mio. EU-Bürgerinnen und Bürgern haben heute fast ein Drittel (32,8 %) das Lebensalter von 50 Jahren überschritten.

Ungesunde Lebensjahre machen aktuell rund 20 % des Lebens aus.

EU-Ziel ist es, die durchschnittliche gesunde Lebenserwartung der EU-Bürgerinnen und Bürger bis zum Jahr 2020 um zwei Jahre zu erhöhen.

Quelle: eurostat (online data codes: demo_pjangroup and proj_18np)



Projekte & Initiativen

Vorstellung von 2 Projekten

Oberösterreich: Metallausbildungen



Gerade in der Metallbranche haben österreichische Betriebe einen hohen Fachkräftebedarf. Wer in Oberösterreich beim AMS gemeldet ist, hat mit der „Metallausbildung OÖ“ daher

gute Chancen, schon bald in einem metallverarbeitenden Beruf aufgenommen zu werden.

Das Angebot des bfi OÖ wird im Auftrag des AMS OÖ durchgeführt. Es bietet eine Basisbildung sowie vertiefende Module für speziell nachfrageorientierte Qualifikationen. Das flexible Ausbildungssystem erlaubt eine individuelle Schulung der teilnehmenden Personen entsprechend ihrer Kenntnisse und ihrer persönlichen Eignung. Es sieht außerdem die erfolgreiche Vorbereitung auf die Modulprüfungen und die Lehrabschlussprüfung sowie in Folge die Vermittlungsunterstützung zur Aufnahme eines adäquaten Dienstverhältnisses vor. Ein Paradeprojekt für die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. ■

Projektlaufzeit: 01.10.2018 bis 31.12.2020
Gefördert von ESF und Land OÖ
www.bfi-ooe.at

Kärnten: Berufsreifeprüfung (e-BRP)

Flexibel, selbstbestimmt und ortsunabhängig dank moderner digitaler Lehrtechniken im zweiten Bildungsweg.

Einen e-BRP-Lehrgang bieten die Kärntner Volkshochschulen nun auch für all jene, denen aufgrund von Betreuungspflichten, Arbeitszeiten oder regionalen Anbindungen eine Teilnahme

an Vorbereitungslehrgängen nicht möglich ist. Denn der e-BRP-Lehrgang ist als Kombination aus Fernlern- und Präsenzeinheiten konzipiert, d.h. wem der Besuch der vier Unterrichtseinheiten pro Woche vor Ort nicht möglich ist, kann ihnen auf webinar-Basis folgen. Die Anwesenheit wird gleich gewertet.

Bei Wunsch nach einer Qualifizierung, die der Matura gleichgesetzt ist, klärt man vorab die Rahmenbedingungen mit dem Team „Bildungsraum Zweiter Bildungsweg“ der Kärntner Volkshochschulen ab. Während der Ausbildung stehen Mentorinnen und Mentoren mit ähnlichem Bildungsverlauf zum regelmäßigen oder bedarfsorientierten Erfahrungsaustausch zur Seite.

Projektlaufzeit: 01.01.2019 bis 31.12.2021
Gefördert von ESF und BMBWF
www.vhsktn.at



» Termine

Europadialoge:

Regelmäßig DIENSTAGS im Haus der EU

Die Gesprächsreihe im Haus der EU thematisiert Fragen rund um aktuelle politische, gesellschaftspolitische, sozialpolitische und wirtschaftspolitische Entwicklungen der Europäischen Union. Gemeinsam mit jeweils einem Gesprächsgast werden Zusammenhänge mit besonderem Fokus auf Österreichs Rolle in der Union erörtert. Das Publikum hat ebenso die Möglichkeit, Fragen einzubringen und mitzudiskutieren. Im Anschluss findet ein Get-together mit dem jeweiligen Gesprächsgast im Foyer des EU-Hauses statt, das Besuchern die Möglichkeit zur weiterführenden Diskussion bietet.



Foto: V. Podiwinsky

www.europadialog.eu/termine/

Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung

♦ MÄRZ 2020

Die „Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung“ bieten jede Menge Chancen, sich über berufliches Fortkommen und über neue und bessere Jobperspektiven zu informieren und beraten zu lassen. Dabei arbeiten viele Institutionen zusammen. Sie bringen die vielfältigen Angebote der Stadt Wien rund um Aus- und Weiterbildung in die unterschiedlichen Bezirke. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf beruflicher Weiterbildung und dem Nachholen von wichtigen Bildungsabschlüssen wie dem Lehrabschluss.

www.meinechance.at/#event-close

Veranstaltungen

♦ 06. FEBRUAR 2020,
BRÜSSEL

Engaging citizens for good governance in Cohesion Policy

Konferenz der Europäischen Kommission zur Zukunft der Kohäsionspolitik

<https://ec.europa.eu/>
[Europäische Kommission > EU-Investitionen in Regionen und Städte > Regionalpolitik > Neuigkeiten](#)

♦ 28. FEBRUAR 2020, WIEN

Praxisforum Hotellerie

Veranstaltung der Demografieberatung

www.demografieberatung.at

♦ 04. MÄRZ – 29. APRIL 2020,
ONLINEKURS

Digitale Praxis in der Erwachsenenbildung

Kurzinformation

www.erwachsenenbildung.at >
[Aktuelles > Termine](#)

♦ 05. BIS 08. MÄRZ 2020,
WIEN

BeSt³ - Wien

Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung

www.bestinfo.at/de/

„Der ESF stellt die
Menschen in den
Mittelpunkt: Für
alle in Österreich
investiert er in
bessere Chancen
am Arbeitsmarkt“

 Bundesministerium
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz



www.esf.at

