

Arbeitspapier

Ergebnisse zum bib- foresight Workshop

**Ergebnisauszüge sowie abgeleitete
Analysen und Fragestellungen aus
dem europäischen bib-foresight WS
(10./11. 5. 2010) als Grundlage für
einen nationalen LLG Strategie WS**

**Rudolf Götz
Magdalena Tauber
Ursula Pfrimer**

Wien, September 2010



Inhalt

<i>Inhalt</i>	2
<i>Kurzdarstellung/ Abstract</i>	3
1. <i>Ausgangslage und Ziel des Papiers</i>	7
1.1. Ziel und Struktur des vorliegenden Papiers	7
1.2. Das Projektvorhaben „bib-foresight“	8
1.3. Der europäische bib-foresight Workshop	10
2. <i>Ausgewählte und aufbereitete Ergebnisse des europäischen foresight-WS</i>	16
2.1. Drivers/Dimensions	16
2.2. Europa 2020: Erste Zukunftsszenarien aus einer LLG-Perspektive	25
2.3. Vertiefende Analysen der Zukunftsszenarien und der identifizierten Dimensionen	27
3 <i>Abgeleitete Analysen und Fragestellungen</i>	35
4. <i>Ausblick</i>	43
ANNEX I	44

Kurzdarstellung/ Abstract

Das vorliegende Arbeitspapier enthält aufbereitete Ergebnisauszüge sowie abgeleitete Analysen/Fragestellungen aus dem am 10. und 11. Mai im Auftrag des BMUKK (Abt. EB) durchgeführten europäischen bib-foresight Workshop. Der europäische foresight-WS ist Teil eines größeren Projektvorhabens und dient diesem zufolge als wichtiger Impulsstifter für eine nationale LLG-Strategieentwicklung im Bereich Erwachsenenbildung (EB).

Das gesamte Projektvorhaben „bib-foresight“ zielt auf die Unterstützung des BMUKK im Prozess der qualitativen Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene ab, indem Entwicklungsfelder identifiziert werden, Strategieentwicklungsprozesse in Gang gesetzt werden und ein nachhaltiger Unterstützungsprozess für zukünftiges politisches Agendasetting implementiert wird.

Der europäische foresight-Workshop

Der europäische foresight-WS stellt das erste Arbeitspaket dieses Projektvorhabens dar. Der europäische foresight-WS zielt auf die Identifikation möglicher LLG-relevanter gesellschaftlicher und ökonomischer Entwicklungen in Europa ab (Zukunftsszenarien mit einer Perspektive 2020). Aus dieser „Prognosearbeit“ werden zentrale Fragestellungen (Zukunftsherausforderungen) für die Identifikation von Entwicklungsfeldern der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene in Österreich abgeleitet. Der europäische foresight-WS soll den Blick über die nationalen Grenzen hinaus schärfen sowie für mögliche Herausforderungslagen sensibilisieren. Im Rahmen des durchgeführten europäischen foresight-WS handelt es sich im Kern um einen strukturierten und angeleiteten ExpertInnenkonsultationsprozess. Neun europäische ExpertInnen aus den Bereichen LLL, LLG, AMPol, Wirtschaft, Migration, Policy Analysis konnten als TeilnehmerInnen gewonnen werden. Der für den Konsultationsprozess eingesetzte Methodenmix (Brainstorming, Clustering, Scenario-Writing etc.) wurde in Anlehnung an sozialwissenschaftliche Ansätze konzipiert, die in „foresight-Prozessen“ häufig eingesetzt werden.

Arbeitsschritte und Inhalte des Workshops

In der ersten Arbeitseinheit des europäischen foresight-WS wurden die relevanten „Antriebsfaktoren“ (driver) für das Angebot und die Nachfrage von/nach LLG in einer strukturierten Brainstormingssession identifiziert und anschließend einer Clusterung unterzogen (Dimensionen). Die „Drivercluster“ (Dimensionen) lauten: Globalisierung, Kosten und „Erlöse“, Demographie, Migration, nationale und EU Politik, Arbeitsmarkt, besondere Bedürfnisse, Biographie/Lebens(ver)lauf,

Zugänglichkeit/Erreichbarkeit, technologischer, organisationaler und ökonomischer Wandel, Unterstützungsangebot/Infrastruktur, gesellschaftlicher Wandel, Bildungs- und Ausbildungssystem.

In der zweiten Arbeitseinheit setzten sich die ExpertInnen vertiefend mit den LLG- Drivers/Dimensionen auseinander. Ziel der vertiefenden Arbeit mit den Drivers/Dimensionen war es, Einsicht in die mögliche Entwicklung dieser Faktoren zu bekommen sowie eine Einschätzung des Einflusses dieser Entwicklungen auf LLG zu erhalten.

In einer weiteren Arbeitssitzung wurden alternative/mögliche LLG-Zukunftsszenarien erarbeitet. Die ExpertInnen wurden angehalten, möglichst ihrer Kreativität freien Lauf zu lassen und das „Udenkbare“ miteinzubeziehen. Ziel dieser „Übung“ war es, durch kreative Überspitzung mögliche Trends und Entwicklungen sichtbar zu machen. Die Titel der erarbeiteten Szenarien lauten: „Big Brother“, „Anarchy“, „Micro“, „Forced to Happiness“, „Parallel Society“ und „Perfect World“.

In einer abschließenden Arbeitssitzung wurden die identifizierten Dimensionen und Zukunftsszenarien weiterbearbeitet (analysiert). Eine Arbeitsgruppe bearbeitete ausgewählte (aus den Zukunftsszenarien und Dimensionen abgeleitete) Fragestellungen innerhalb einer analytischen Matrix (Vierfeldertafel). Das Ergebnis dieser Analysen zeigt, welche Implikationen die prognostizierten Entwicklungen ausgewählter LLG-relevanter Dimensionen für spezifische LLG-Fragestellungen (wie etwa die Finanzierungsfrage) haben werden. Eine zweite Arbeitsgruppe erarbeitete LLG-Lösungsansätze zu ausgewählten Herausforderungen, die aus den identifizierten Dimensionen abgeleitet wurden (unter Einbezug der LLG-Resolution 2008).

Ausgewählte Ergebnisse dieser empirischen Prognosearbeit sind im vorliegenden Arbeitspapier in Kapitel zwei dargestellt.

Herausforderungen für die österreichische Guidance-Landschaft

Aus der Fülle von Ergebnissen und angerissenen Diskussionspunkten des Workshops haben wir einige zentrale Herausforderungen für die österreichische Guidance Landschaft zu abgeleitet:

Den Ausbau des Guidance-Systems bei sinkenden öffentlichen Ressourcen vorantreiben

Die erarbeiteten Prognosen gehen von einem starken Rückgang der öffentlichen Ausgaben für LLG in den nächsten 20 Jahren aus. Als Folgen wird eine „MacDonaldisierung“ und Vermarktlichung (gute Angebote nur für zahlungskräftiges Klientel) des Guidanceangebots erwartet. Die Grundfrage hierzu lautet: Wie lässt sich ein LLG-System entlang der vier Leitprinzipien der EU Guidance-Resolution 2008 sowie der von CEDEFOP vorgeschlagene Paradigmenwechsel im

LLG-Angebot (siehe ANNEX I) vor dem Hintergrund sinkender öffentlicher Ressourcen auf- und ausbauen?

Die Herausforderung einer „Orientierungsbedarfsinflation“ bewältigen

Aus dem vielschichtigen und sich immer schneller vollziehenden Strukturwandel auf ökonomischer und gesellschaftlicher Ebene entsteht ein großer Bedarf an Orientierungsunterstützung. Hinzu kommt die Herausforderung, relevante Entwicklungen nicht nur verfolgen und kennen zu müssen, sondern diese auch nach Möglichkeit antizipieren zu können, da Orientierungsfragen auf die Zukunft abzielen und nachhaltige Prozesse in Gang setzen. Wie kann ein LLG-System diese Herausforderung optimal bewältigen und wo liegen die (Leistungs)Grenzen von LLG?

Der fortschreitenden sozialen Segmentierung entgegenwirken

Die erarbeiteten Szenarien und Prognosen weisen auf die Gefahr einer fortschreitenden sozialen Segmentierung der europäischen Gesellschaften hin. Ein LLG-System, das sich wie prognostiziert vor dem Hintergrund mangelnder öffentlicher Förderung in Richtung Vermarktlichung (gute Angebote nur für zahlungskräftiges Klientel) und „MacDonaldisierung“ entwickelt, würde den Segmentierungsprozess weiter verstärken. Wie kann ein LLG-System den prognostizierten Segmentierungstendenzen optimal entgegenwirken?

Adäquate Antworten auf die „Virtualisierung der Gesellschaft“ finden

Den erarbeiteten Prognosen zufolge zeichnet sich ein Trend zu einer „Virtualisierung“ unserer Gesellschaft ab. Informationen werden immer leichter und schneller verfügbar, Interaktionsstrukturen verlagern sich zunehmend in den virtuellen Raum (soziale Medien), soziale Entitäten werden virtuell etc. Für ein LLG-System ergeben sich aus diesen Entwicklungen sowohl „Bedrohungsszenarien“ (Substitution professioneller LLG-Formate, Kampf um Informationshoheit, „gläserner Mensch“) als auch neue Möglichkeiten (Kostensparnis, Reichweitensteigerung etc.). Wie kann ein LLG-System die Herausforderungen einer „Virtualisierung der Gesellschaft“ meistern? Wie können die durch die Virtualisierung neu entstehenden Möglichkeiten optimal zur Adressierung anderer LLG-Herausforderungen (Kosten, Reichweite, Segmentierung etc.) ausgeschöpft werden?

Die Beratung optimal gestalten

Ausgewählte Spannungsfelder und Herausforderungen der LLG-Umsetzung: Europäisierung/Standardisierung versus. Lokalisierung/Individualisierung des Angebots; Die Rolle der Politik in der Qualitätssicherung; Die Herausforderung LLG als „lernendes System und „Informationsdrehzscheibe“ zu definieren. Mittels welcher Strategien können diese Spannungsfelder und Herausforderungen adressiert werden?

Eine „normative Grundlage“ für die LLG-Strategieentwicklung definieren

Insbesondere einige der im Zuge des Workshops erarbeiteten Zukunftsszenarien setzten sich stark mit normativen Themen auseinander (siehe insb. „Big Brother“, „Forced to Happiness“ unter Punkt 2.2.). Hier wird LLG als Teil eines staatlichen Zwangsapparates definiert, mit der Funktion, Menschen zu kontrollieren, zu manipulieren (brainwash) sowie in die Systeme Bildung und Arbeitsmarkt (auch gegen Widerstand) zu integrieren. Diese kreativen Zuspitzungen reflektieren einen kritischen Diskurs rund um die Themen LLL und LLG. Wie kann garantiert werden, dass dieser kritische Diskurs fruchtbar in einen Strategieentwicklungsprozess integriert wird?

In Kapitel 3 des vorliegenden Papiers findet sich eine Auswahl von zentralen Fragestellungen, die wir zu diesen Herausforderungen/Themenkomplexen entwickelt haben.

Die nächsten Schritte im bib-foresight Gesamtprozess:

Die identifizierten Fragestellungen sollen vor dem Hintergrund der nationalen Ausgangslage (Strukturspezifika, nationale Probleme etc.) auf spezifische strategische und operationelle Fragestellungen herunter gebrochen werden, für die es in Folge gilt, politische Antworten (Maßnahmenebene) zu erarbeiten. Diese Prozessschritte sollen im Rahmen eines nationalen Strategieworkshops sowie im Zuge von an diesen anschließende „feldverankerte Strategieentwicklungsprozesse“ stattfinden (siehe Kapitel 4).

1. Ausgangslage und Ziel des Papiers

Das vorliegende Arbeitspapier wurde im Rahmen des Projektvorhabens „bib-foresight“ erstellt. „bib-foresight“ zielt darauf ab, das BMUKK (Abt. EB) in der strategischen Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene zu unterstützen.

Der vorliegende Text ist als Arbeitspapier zu lesen und in dieser Form nicht für Publikationszwecke gedacht.

Einige Textfragmente sind in englischer Sprache abgefasst, da diese direkt aus dem Protokoll des zugrundeliegenden europäischen foresight-Workshops übernommen wurden.

1.1. Ziel und Struktur des vorliegenden Papiers

Das vorliegende Arbeitspapier enthält aufbereitete Ergebnisauszüge sowie aus diesen abgeleitete Analysen/Fragestellungen aus dem am 10. und 11. Mai 2010 im Auftrag des BMUKK Abt. EB durchgeführten europäischen bib-foresight Workshop.

Der europäische foresight-WS dient dem Projektvorhaben „bib-foresight“ zufolge als wichtiger Impulstifter für eine nationale LLG-Strategieentwicklung im Bereich Erwachsenenbildung (EB).

In **Kapitel 1** wird das Projektvorhaben „bib-foresight“ kurz skizziert. Darauf hin wird der europäische bib-foresight-WS vorgestellt: Zielsetzungen, TeilnehmerInnen, eingesetzte Methoden.

Kapitel 2 stellt den Hauptteil des vorliegenden Papiers dar. Hier werden ausgewählte Ergebnisse des foresight-WS aufbereitet dargestellt.

In **Kapitel 3** haben wir versucht, aus der Fülle von Ergebnissen und angerissenen Diskussionspunkten einige zentrale Fragestellungen für die österreichische Guidance Landschaft im Allgemeinen und das BMUKK im Besonderen abzuleiten. Die Sammlung von Fragestellungen zielt darauf ab, zukünftige Herausforderungen für das österreichische LLG-System (mit Fokus auf EB) aufzuzeigen und wichtige inhaltliche Impulse für einen strategischen Prozess der Weiterentwicklung des bestehenden LLG-Systems/Angebots zu liefern.

In **Kapitel 4** werden die weiteren Prozessschritte des Projektvorhabens „bib-foresight“ kurz skizziert.

1.2. Das Projektvorhaben „bib-foresight“

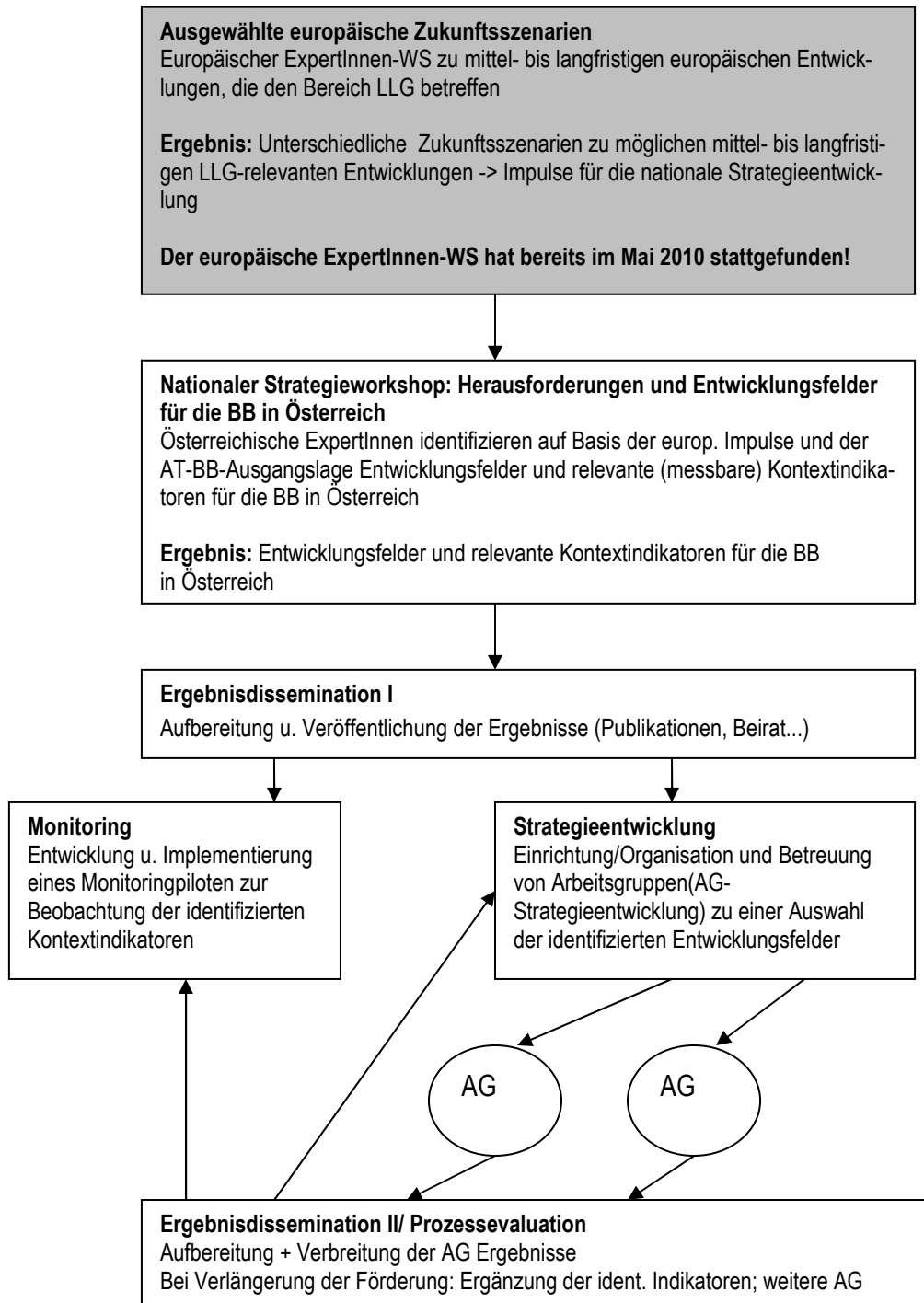
Der europäische foresight-WS stellt das erste Arbeitspaket eines größeren Projektvorhabens dar: Das Projekt bib-foresight zielt auf die Unterstützung des BMUKK im Prozess der qualitativen Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung (BB) für Erwachsene ab, indem Entwicklungsfelder identifiziert werden, Strategieentwicklungsprozesse in Gang gesetzt werden und ein nachhaltiger Unterstützungsprozess für zukünftiges politisches Agendasetting implementiert wird.

Die Projektziele im Detail:

- Durchführung/Begleitung eines strukturierten, strategisch ausgerichteten Agendasettingprozesses für die Bildungs- und Berufsberatung, der über den nationalen Tellerrand hinausblickt
- Entwicklung eines “nachhaltigen Reformprogramms” durch die Identifikation gegenwärtiger und zukünftiger Entwicklungsfelder der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene in Österreich.
- Unterstützung von „feldverankerten Strategieentwicklungsprozessen“ in den identifizierten Entwicklungsfeldern der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene.
- Entwicklung und Implementierung eines nachhaltigen Unterstützungsprozesses für zukünftiges politisches Agendasetting in der Bildungs- und Berufsberatung (Monitoring).
- Information an die relevante Fachöffentlichkeit über die erarbeiteten Ergebnisse.

Der strategisch ausgerichtete Agendasettingprozess und die Identifikation gegenwärtiger und zukünftiger Entwicklungsfelder der Bildungs- und Berufsberatung (BB) für Erwachsene in Österreich werden in Anlehnung an sozialwissenschaftliche „foresight-Methoden“ geleistet.

Übersicht zum Projektvorhaben „bib-foresight“



1.3. Der europäische bib-foresight Workshop

Am 10. und 11. Mai 2010 wurde in Wien im Auftrag des BMUKK von Seiten der ÖSB Consulting GmbH ein europäischer foresight-Workshop mit folgendem Titel durchgeführt:

“Foresight for LLG. A foresight exercise to support strategic planning in the realm of Life-Long-Guidance”

Zielsetzungen

- Identifikation möglicher LLG-relevanter gesellschaftlicher und ökonomischer Entwicklungen in Europa.
- Entwicklung von Zukunftsszenarien zu mittelfristigen europäischen Entwicklungen, die den Bereich LLG betreffen.
- Ableitung von zentralen Fragestellungen (Zukunftsherausforderungen) als Grundlage/Impulsstifter der Identifikation von Herausforderungen und Entwicklungsfeldern der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene in Österreich.

Der Ansatz auf europäischer Ebene ist vor dem Hintergrund zunehmender Abgabe politischer Regulation an die supranationale Ebene (EU) sowie der immer enger werdenden faktischen Verflechtung der Regionen (Wanderungsbewegungen, Ausbildungsmobilität, europäischer Wissensschaftsraum, grenzüberschreitende Arbeitsmärkte etc.) von großer Bedeutung für das vorliegende Vorhaben.

WS TeilnehmerInnen

Beim durchgeführten foresight-WS handelt es sich im Kern um einen strukturierten und angeleiteten ExpertInnenkonsultationsprozess. Insbesondere Konsultationsprozessen, die lediglich eine kleine Gruppe von ExpertInnen involvieren, besteht durch die Personenauswahl ein hohes Risiko einer Ergebnisverzerrung. Die Schwierigkeit besteht vor allem darin, eine real gegebene Expertise- und Meinungsvielfalt in einem kleinen Personensample abzubilden. Bei der ExpertInnenauswahl und -mobilisierung wurde folgendermaßen vorgegangen.

Auswahlkriterien:

Europäische ExpertInnen aus den Bereichen Wissenschaft, Consultancy und relevante Stakeholder. Wichtig ist, dass die ExpertInnen einen europäischen Fokus in ihrer Arbeit haben. Damit einhergehend ist weniger wichtig, welche Länder im ExpertInnenpool repräsentiert sind.

Folgender "Expertisepool" sollte durch die ExpertInnen nach Möglichkeit abgedeckt werden:

- Life-Long-Guidance
- Life-Long-Learning
- Systems of Education
- Labour market policy
- Economy (with a focus on skills demand development)
- Migration (with a focus on education and guidance issues)
- Policy Analysis (policy analyst with a research focus on education issues)

Im Rahmen der ExpertInnensuche wurden folgende „Quellen“ herangezogen:

- Umfassende ÖSB ExpertInnenkontakte im Rahmen der von der ÖSB Consulting betreuten europäischen mutual-learning und peer-review Programme
- Sichtung relevanter ExpertInnenplattformen wie z. B. das European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN
- Einholung von Kontakten zu relevanten österreichischen ExpertInnen

Die endgültige Auswahl der eingeladenen ExpertInnen fand in Abstimmung mit dem Auftraggeber (BMUKK) statt.

ExpertInnen:

- Regina Barth, Austrian Federal Ministry for Education, Arts and Culture
- Andreas Iacobaeus Fejes, Department of Behavioural Sciences and Learning at the Linköping University, Sweden; ESREA European society for research on the education of adults (*kurzfristig verhindert*)
- André Schläfli, Swiss federation for further education
- Widding Steinar, Work Research Institute, Oslo
- Karen Schober, International Association for Educational and Vocational Guidance; National Guidance Forum for Education, Career and Employment, Germany
- Kenneth Walsh, TERN Training and Employment Research Network, UK
- August Gächter, Centre for Social Innovation, Vienna; ILO International Migration Programming Geneva
- Elfriede Wagner, IHS – Institute for Advanced Studies: EQUI (Employment – Qualification Innovation), Austria (am ersten Tag teilgenommen)
- Lorenz Lassnig, IHS – Institute for Advanced Studies: EQUI (Employment – Qualification Innovation), Austria

ModeratorInnen:

- Ursula Pfrimer, ÖSB Consulting
- Rudolf Götz, ÖSB Consulting
- Magdalena Tauber, ÖSB Consulting

Methode

Stichwörter zu Methode und Einsatz von “Foresight-Prozessen”

Foresight

“Foresight is a systematic, participatory, future-intelligence-gathering and medium-to-long term vision-building process aimed at present-day decisions and mobilising joint actions. Foresight arises from a convergence of trends underlying recent developments in the fields of ‘policy analysis’, ‘strategic planning’ and ‘future studies’. It brings together key agents of change and various sources of knowledge in order to develop strategic visions and anticipatory intelligence.”

(FOREN (2001) “A practical guide for regional foresight”

<http://forera.jrc.ec.europa.eu/documents/eur20128en.pdf> (28.10.2009))

Forgesight-Prozesse (Foresight Studien) werden zu unterschiedlichen Fragestellungen und Zielsetzungen eingesetzt (Auswahl):

- Zur Aufstellung von Prognosen zu Entwicklungen in den Bereichen Gesellschaft, Umwelt Wirtschaft, Technologie und Wissenschaft und zur Erarbeitung von politischen Strategien, um den identifizierten Herausforderungen zu begegnen.
- Zur Identifikation von Schlüsselbereichen in Technik und Wissenschaft, die für die ökonomische Entwicklung von zentraler Bedeutung sind und daher prioritär gefördert werden sollen.
- Um Absatzmärkte für spezifische Unternehmensbranchen oder industrielle Sektoren zu identifizieren.
- Zum Aufbau nachhaltiger Netzwerke, die verschiedene Interessensgruppen wie WissenschaftlerInnen, PolitikerInnen, Unternehmen und unterschiedliche Stakeholder zusammenbringen.

Unabhängig vom Feld des Einsatzes und der Zielausrichtung zeichnen sich Foresight-Prozesse durch folgende Charakteristika aus:

- Foresight-Prozesse befassen sich immer mit einer längerfristigen Zukunftsperspektive. Üblich ist ein Zeitrahmen von 5 bis 30 Jahren.
- Foresight ist mehr ein Prozess, der unterschiedliche Expertisen (ExpertInnen aus unterschiedlichen Feldern) in einen Interaktionsprozess bringt, als eine Erhebung unter Einsatz spezifischer sozialwissenschaftlicher Techniken. Foresight-Prozesse werden zunehmend auch als Netzwerktechnik eingesetzt – insbesondere auf regionaler Ebene.

Thematisch werden Foresight-Prozesse üblicherweise in folgenden Feldern eingesetzt: Wissenschaft & Technologie, Bildung, Forschung, Wirtschaft, riskante/kritische Technologien und Produkte (IKT, Biotechnologie, etc.), Demographie, Arbeit/Beschäftigung, Kriminalität.

Vor dem Hintergrund der Vielfältigkeit der Zielausrichtungen und des Einsatzes in unterschiedlichen Feldern ist es wenig verwunderlich, dass das Konzept „Foresight“ methodologisch nicht rigide abgrenzbar ist, dass der Begriff in unterschiedlichen Kontexten und hinsichtlich unterschiedlicher methodischer Applikationen in seiner Bedeutungszuschreibung variiert. Hinzu kommen große Schnittmengen zu anderen sozialwissenschaftlichen Methoden wie z. B. der „policy analysis“ des „strategic planning“ oder der „future studies“.

Im Kern bestehen Foresight-Prozesse aus Konsultationsprozessen von relevanten AkteurInnen – insbesondere Stakeholder und ExpertInnen. Die eingesetzten Konsultationsprozesse reichen von gering strukturierten Prozessen (z. B. Brainstorming) bis zu stärker standardisierten Methoden (z. B. Delphi-Survey).

Zusammenfassend lassen sich Foresight-Prozesse als Unterfangen charakterisieren, sich für zukünftige Herausforderungen zu rüsten, indem langfristige Entwicklungen antizipiert werden.

Folgende methodische Ansätze werden häufig in Foresight-Prozessen eingesetzt:

- Brainstorming
- Scenario writing / analysis
- Delphi Survey
- Quantitative Methoden wie Trendexploration oder Simulations-Modelle
- Relevance Trees
- SWOT-Analyse

Im Rahmen des durchgeführten Foresight-Prozesses (europäischer foresight WS) wurden mehrere dieser Methoden kombiniert (Methodenmix) und entlang der Projektziele adaptiert.

Im Rahmen des europäischen foresight-WS eingesetzte Methoden

2-tägiger europäischer ExpertInnen-Workshop in englischer Sprache zur Erarbeitung von Zukunftsprognosen und -szenarien zu mittelfristigen europäischen Entwicklungen, die den Bereich LLG betreffen. Die zeitliche Perspektive der Prognosearbeit betrug 10 Jahre – Europa im Jahr 2020.

Folgende Arbeitsschritte wurden im Rahmen des Workshops und dessen Nachbereitung durchgeführt:

- Einrichtung eines europäischen ExpertInnen-Panels aus dem weiteren LLL/LLG Feld und Umfeld. Die Auswahl der ExpertInnen erfolgte in Abstimmung mit dem BMUKK.
- Durchführung eines strukturieren Brainstormingprozesses im Zuge dessen die „drivers“ von relevanten Trends und Entwicklungen im beobachteten Feld identifiziert wurden. Clusterung der „drivers“ zu „dimensions“.
- Vertiefende Analysearbeit zu den identifizierten drivers/dimensions – bezüglich deren prognostizierten Entwicklung und den Einfluss auf LLG.
- Basierend auf dem gesammelten Material wurden in einer „scenario-writing-exercise“ mögliche Zukunftsszenarien für das beobachtete Feld erarbeitet.
- Vertiefende Analysearbeit zu den Zukunftsszenarien und den identifizierten drivers/dimensions.
- Aufbereitung (Verschriftlichung) und Analyse des erarbeitenden Materials. Ableitung von zentralen Fragestellungen für das österreichische LLG-System (mit Fokus auf EB).

Die detaillierten Aufgaben- und Fragestellungen sind den jeweiligen Unterkapiteln der Ergebnisauswertung vorangestellt.

LLG-Definition

Im Rahmen des europäischen foresight-WS wurde LLG entlang der relevanten EU Resolutionen folgendermaßen definiert:

Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel 18. Mai 2004:

„Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten¹, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen.“

Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen,

„BESTÄTIGEN: die Definition der Beratung als einen kontinuierlichen Prozess, der den Bürgern jeden Alters in jedem Lebensabschnitt ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und selbst ihren persönlichen Werdegang zu gestalten, sei es bei der Ausbildung, im Beruf oder in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden. Die Beratung umfasst ein Spektrum von individuellen und kollektiven Maßnahmen und beinhaltet Information, Ratschläge, Beurteilung von Fähigkeiten, Unterstützung sowie Vermittlung der für Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung erforderlichen Kompetenzen.“

¹ Beispiele für solche Tätigkeiten sind u.a. Information und Beratung, Beratungsdienste, Kompetenzbewertung, Mentoring, Fürsprache, Vermittlung von Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung und zur Planung der beruflichen Laufbahn. Da in den Mitgliedstaaten eine Vielzahl von Beziehungen für die Dienste im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten verwendet werden, wie z.B. Bildungs-, Berufs- oder Laufbahnberatung, Beratung und Orientierung, Dienste für berufliche Beratung/Orientierung usw., wird zur Vermeidung von Zweideutigkeiten in diesem Text durchgängig die Bezeichnung "Beratung" als Oberbegriff für alle diese Dienste verwendet; für die Mitgliedstaaten ist diese Bezeichnung so zu verstehen, dass sie auf ihr einzelstaatliches Angebot in diesem Bereich Bezug nimmt.

2. Ausgewählte und aufbereitete Ergebnisse des europäischen foresight-WS

In diesem Kapitel werden ausgewählte Ergebnisse des europäischen foresight-WS aufbereitet dargestellt. Jedes Unterkapitel beginnt mit einer kurzen Einleitung, in der die Zielsetzungen der Arbeitssequenzen und die Vorgehensweise der Ergebniserarbeitung skizziert werden.

Ergebnismerkmale wie „Fragmenthaftigkeit“, „Unvollständigkeit“ und „Widersprüchlichkeit der Aussagen“ ergeben sich durch die eingesetzten Methoden.

Die interaktiven Arbeitsmethoden sind charakterisiert durch: Offenheit, Diskursivität, limitierte Arbeitszeit, Fokus stärker auf Kreativität und Vielfalt als Stringenz und „Einstimmigkeit“ etc.

Die Erarbeitung von allen TeilnehmerInnen geteilten Meinungen/Einschätzungen war kein Ziel des Unterfangens.

2.1. Drivers/Dimensions

In der ersten Arbeitseinheit des europäischen foresight-Workshops (WS) wurden die relevanten Antriebsmomente (driver) von LLG in einer strukturierten Brainstormingsession identifiziert und anschließend einer Clusterung unterzogen (dimensions).

Die Fragestellung an die ExpertInnen lautete: *What drives LLG? What drives the demand and the supply of LLG?*

Ziel war es, zu identifizieren, welche Entwicklungen und Einflussfaktoren das LLG-Angebot und die LLG-Nachfrage zentral beeinflussen. Die erste Arbeitssitzung dauerte etwa 1,5 Stunden.

In der folgenden Tabelle ist die erarbeitete Clusterung (*dimensions*) mit den zugeordneten *drivers* (relevante Antriebsmomente) dargestellt. Die dimensions sind fett markiert.

Globalisation	<i>international division of work,</i>	Demography	<i>Demographic change - older work force</i>
	<i>internationalisation-mobility</i>		<i>3rd age needs</i>
Cost and benefits	<i>funding</i>		<i>demographic change - older Europe</i>
	<i>funds for LLL</i>		<i>keeping retired persons active</i>
	<i>Returns of educational investment</i>	Migration	<i>Special needs drive demand</i>

	<i>rewards for learning</i>		<i>skill structure differs between natives and migrants</i>
	<i>(individual) benefits from LLL and LLG</i>		<i>migration - low educated</i>
National and EU policy:	<i>politics, policy drives supply less than demand</i>		<i>migrants not in the official labour force</i>
	<i>EU-Lisbon Strategy 2010 and EU 2020/ET 2020</i>		<i>Deskilling of migrants</i>
	<i>Public support</i>	Special needs	<i>marginalisation processes</i>
	<i>private demand</i>		<i>different handicaps</i>
	<i>market</i>		<i>drug addiction</i>
	<i>policy priorities and objectives drive supply</i>		<i>health problems</i>
	<i>dismantling of welfare state</i>		<i>increase of vulnerable groups</i>
	<i>lack of coordination and cooperation</i>		<i>marginalization</i>
	<i>legislation</i>	Life course	<i>“Life crisis” drives individual demand</i>
	<i>democratisation of working life</i>		<i>increasing women’s labour participation and return to work</i>
	<i>qualification frameworks</i>		<i>demand driven by gender</i>
	<i>awareness of stakeholder drives supply</i>		<i>erosion of normal biography – patchwork biography</i>
	<i>relate and connect private companies with state counselling offices</i>		<i>leisure</i>
	<i>fragmentation of existing guidance services/legal and institutional regulations</i>		<i>individual time recourses for LLL</i>

	<i>coordination between suppliers</i>		<i>lack of time for using offers</i>
Labour market	<i>LM flexibility</i>		<i>information overload through internet/other media</i>
	<i>skill shortages</i>		<i>stages in the life course drive demand</i>
	<i>unemployment</i>		<i>shyness to use counselling</i>
	<i>small employer needs</i>		<i>demand at particular life stages</i>
	<i>Europe consists of SME</i>		<i>intention for occupational change drives individual demand</i>
	<i>employers increasingly complain that school leavers are not job ready</i>		<i>need to manage one's own learning and working career – job loss</i>
	<i>employers increasingly invest/involve themselves in guidance provision</i>		<i>risk of career change</i>
	<i>weakened job protection</i>	Accessibility	<i>Open access facilitates the access to guidance</i>
	<i>skill gaps</i>		
	<i>networking enterprises</i>		<i>accessibility of services drives demand</i>
	<i>deskilling</i>		<i>anonym guidance</i>
	<i>long-term crisis</i>		<i>train the secretariat staff of LLG providers to counsel participants for courses</i>
	<i>economic growth</i>		<i>counsellors are working outside of the administration in shopping area</i>
	<i>employers' attitudes</i>		<i>introduce a right for an assessment check all</i>

			five years
	quality of work	Technological, organisational, economic change	ICT
	change in economic life drives demand		Technological change
	transition problems drive demand		the “virtual” society
	differentiation of the professions		lean production
	demand for tertiary Education going up?	Society changes	Parental influence
	knowledge based society raises demand for higher qualified manpower		peer pressure
Service provision/infrastructure	Quality of guidance supply		parents/teachers are less able to support careers choice
	quality control		carbon neutral/green agenda,
	quality of services drives demand		individualisation
	discriminatory guidance processes (channelling)	Education and training system	School systems/types of school
	training providers		differentiation of VET systems
	train the trainer		transferability of qualification
	monolingual counselling		making learning fun
	image of counselling		transition from education
	competence of providers		recognition of informal learning
	adaptation of content to changes and circumstances		examination systems

	<i>activities of PES drive supply and demand</i>		<i>assessment – validation of non-formal and informal learning (APEL),</i>
	<i>credible certification by providers</i>		<i>LLL and support of tools self evaluation</i>
	<i>evidence about effectiveness drives supply</i>		
	<i>evidence of effectiveness</i>		

Entwicklungsprognosen und deren Auswirkung auf LLG

In der zweiten Arbeitseinheit (Dauer etwa 1,5 Std.) wurden die ExpertInnen in 2 Arbeitsgruppen (AGs) geteilt. Die identifizierten Dimensionen wurden auf die AGs aufgeteilt. Die Arbeitsgruppen setzten sich vertiefend mit den LLG-dimensions/drivers auseinander.

Die Aufgabenstellung lautete: *Collect statements on possible developments of/within specific dimensions and their impact on LLG.*

Ziel der vertiefenden Arbeit mit den dimensions/drivers war es, tiefere Einsicht in die mögliche Entwicklung dieser Faktoren zu bekommen und eine Einschätzung des Einflusses dieser Entwicklungen auf LLG zu erhalten.

Die nachstehende Aufbereitung stellt die Ergebnisse der AGs strukturiert und zusammengefasst dar. Die Überschriften sollen zusätzlich dazu beitragen, die Fülle der Ergebnisse durch die Zuordnung zu Themenblöcken übersichtlicher zu gestalten. Die in Folge kursiv gesetzten Textpassagen sind zum besseren Verständnis inhaltliche Ergänzungen von Seiten der AutorInnen.

Politik/ EU/ Normativer Wandel

- Durch den **europäischen Rahmen** ist für die Mitgliedstaaten die Möglichkeit geschaffen, bezüglich LLG grenzüberschreitend zu kooperieren, voneinander zu lernen und Wissen zu transferieren.

Gleichzeitig wird der nationale Handlungsspielraum bei der Ausgestaltung der nationalen LLG Strategien durch die EU Richtlinien „eingeschränkt“. Denn die EU ist gefordert der vorhandenen Fragmentierung der LLG Bestimmungen innerhalb der EU durch die Erhöhung von Kohärenz, Transparenz und Kooperation entgegenzuwirken.

- Die **öffentlichen Ausgaben** werden in den nächsten 20 Jahren stark zurückgehen. Für LLG hat das zur Folge, dass mit geringeren finanziellen Ressourcen der Bedarf gedeckt werden muss. Es sind niedrigere Qualitätsstandards zu erwarten. Es wird weniger Angebote geben, die an die individuellen Bedürfnisse der Personen angepasst sind. Eine „Mac-Donaldisierung“ des LLG-Angebots (billig, schnell, geringe Qualität, Selbstservice) ist zu befürchten.
Darüber hinaus ist zu erwarten, dass sich das Guidancesystem in Richtung eines markt-orientierten head-hunting Systems entwickelt. In einem solchen System würden zahlungskräftige KlientInnen bei ausgewiesenen „Guidance-Marken“ (am Guidance Markt etablierte AnbieterInnen) bessere Beratungsleistungen – *und damit bessere Karriere-chancen* – erhalten.
Der teilweise Rückzug der öffentlichen Hand als Finanzquelle kann auch dazu führen, dass ArbeitgeberInnen mehr Guidance-Aufgaben wahrnehmen werden.
- Der **Politik** kommt eine zentrale Verantwortung für die Bereitstellung und Garantie qualitätsvoller LLG-Angebote zu (LLG-quality = policy driven). (siehe auch Punkt „LLG-Umsetzung: Qualitätsfaktoren“)
- Die Propagierung **der Selbstverantwortung/Aktivierung** des/der Einzelnen in der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik, die damit einhergehende Umgestaltung des Wohlfahrtsstaates und die Individualisierung der Gesellschaft erfordern von den Individuen erhöhte „Selbst-Management-Kompetenz“, die auch die Gestaltung der Bildungs- und Berufslaufbahn inkludiert. In diesem Zusammenhang steigt auch der Bedarf an Unterstützung durch LLG.
- Durch das Aufkommen und die Verbreitung von sozialen Medien wie Facebook, Twitter, Blogs etc. werden zukünftig auch Informationen und Ratschläge bzgl. Bildungs- und Berufsmöglichkeiten vermehrt über diese online basierten Kommunikationsforen eingeholt werden (siehe auch Punkt „Gesellschaftlicher Wandel: Mediasierung und Virtualisierung des Sozialen“). Das kann zur Folge haben, dass die Wahrnehmung von (professionellen) LLG Angeboten sinken wird. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Möglichkeit der **freiwilligen Nutzung** von LLG-Angeboten ausreichend ist, oder ob Förderungen, Zuschüsse und Ausbildungen mit der Auflage der Inanspruchnahme einer offiziellen LLG Beratung verknüpft werden sollten.

Gesellschaftlicher Wandel

- Die **Globalisierung** trägt zu einer internationalen Arbeitsteilung bei. In Europa wird die „traditionelle“ Produktion verbleiben (*insbesondere Güter, die der Nahversorgung dienen – wo keine längeren Transportwege möglich sind*). Die restliche noch in Europa angesiedelte Fertigungsindustrie wird abwandern. Der Trend zur Hochtechnologie und wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft wird weiter fortgeführt werden.
Hoch ausgebildete Arbeitskräfte werden von sich aus eine globale Perspektive in ihren Karriereambitionen einnehmen. Gering qualifizierte Arbeitskräfte eine lokale Perspektive. Die LLG - BeraterInnen sollten sich dieser Prozesse bewusst sein und die Bedürfnisse der in Europa verbleibenden und sich entwickelnden Sektoren kennen. Den Beratungssuchenden sollte vermittelt werden, dass in einer globalisierten Welt spezielle Anforderungen gestellt werden z.B. mehr Flexibilität und Mobilität. LLG wird vor der Herausforderung stehen, einer Mobilitäts-Segmentierung der hoch und gering qualifizierten Arbeitskräfte entgegenzuwirken.
- **Migration** wird sich weiter verstärken. MigrantInnen ist oftmals das LLG Beratungssystem nicht vertraut. Auch stellen manchmal mangelnde Sprachkenntnisse ein Hindernis bei der Inanspruchnahme von LLG dar. Hier gilt es Überlegungen anzustellen, wie es zu einer besseren Verbreitung des Wissens über LLG bei MigrantInnen kommen kann (z.B. könnten MigrantInnen durch ältere ArbeitnehmerInnen bzgl. LLG gecoacht werden). Das Angebot von LLG sollte zudem vermehrt in verschiedenen Sprachen angeboten werden.
- Der **demographische Wandel** wird zur Folge haben, dass die weniger werdenden jungen Menschen länger arbeiten werden, die Anzahl von älteren ArbeitnehmerInnen zunimmt und eine erhöhte Nachfrage an das Gesundheitswesen erfolgen wird. Die Siedlungsmuster der älteren Bevölkerung werden sich entlang des Gesundheitsangebots orientieren (*Verstärkung der Urbanisierung? Verstärkung transnationaler Mobilität?*). Zusätzlich wird es Arbeitskräfteangebotsengpässe in bestimmten (unbeliebten) Sektoren geben. In diesem Zusammenhang wird es notwendig werden, dass die Unternehmen ihre MitarbeiterInnen länger halten, Anreize zur Weiterbildung schaffen und der zunehmenden Nachfrage nach Teilzeitstellen und Altersteilzeit entgegenkommen und gerecht werden. Es werden Anreize nötig sein (*inkl. Beratung*), um bestimmte, stark nachgefragte Berufskarrieren zu fördern.
- Die Erosion von „**Normalarbeitsverhältnissen**“ und „**Normalbiographien**“ bringt biographische Brüche mit sich (häufiger Jobwechsel, Umorientierungen, Änderungen in Lebenskonzepten etc.), die (erneute) Qualifizierung (Stichwort: Lebenslanges Lernen), erhöhte Mobilität etc. erfordern. Dadurch ergibt sich wiederum ein erhöhter Bedarf an LLG.

- Der Trend zur **Mediasierung und Virtualisierung des Sozialen** (insb. interaktive elektronische Kommunikationsformen) sowie Individualisierung (*Rückzug in kleine – auch virtuelle – Gruppen*) wird sich weiter verstärken. Hier stellt sich die Frage, warum LLG genutzt werden soll, da auch andere Möglichkeiten sich beraten zu lassen, wie z.B. Internet, Peer Groups usw. bestehen und viele Informationen immer leichter (elektronisch) zugänglich werden. Für LLG wird es weiterhin erforderlich sein, sich Zugang zu den sozialen Medien (Facebook, Twitter etc.) zu schaffen und diese zu nutzen. (siehe auch Punkt „Politik/EU/Normativer Wandel: freiwillige Nutzung“)

Systeme im Wandel (Bildung, Arbeitsmarkt, Soziales)

- Bei den **Bildungs- und Berufsbildungssystemen** wird es zu einer weiteren Ausdifferenzierung kommen. Dadurch erhöht sich auch der Bedarf an LLG. Von Seiten der BeraterInnen erfordert dies genaue Kenntnisse über das Bildungssystem (die Anzahl von möglichen Abschlüssen wird steigen), über den Arbeitsmarkt (skills demand), über die Investitionen und Erträge von Bildung (Returns to Education/Bildungsrendite) etc., um realistische Ratschläge und diverse Möglichkeiten anbieten zu können.
- Mit dem Ziel der **Erhöhung von Mobilität und Durchlässigkeit** wird die Anerkennung von Qualifizierungen/Nostrifizierung sowie die Überprüfung, Beurteilung und Anerkennung von formalen und informellen Lernen weiter an Bedeutung gewinnen. LLG kommt hier im Bereich der Beratung, Anleitung zu Eigeninitiativen und im Bereich der Kompetenzerhebung eine wichtige Rolle zu.
- Die Qualifikationsnachfrage am **Arbeitsmarkt** wird sich weiter polarisieren. „Traditionelle“ Produktionsfelder bleiben in Europa (siehe Punkt Gesellschaftlicher Wandel: Globalisierung) und werden zunehmend technologisiert (Bedarf an Niedrigqualifizierten im Produktionssektor). Der Dienstleistungssektor wird sich noch stärker in einfache Tätigkeiten (Reinigung etc.) und in eine wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft ausdifferenzieren. Der Trend zu a-typischen Beschäftigungsverhältnissen und mosaikartigen Karrieremustern wird fortgesetzt. Daher muss LLG besser bezüglich Veränderungen in den Qualifikationsbedarfen beraten sowie Flexibilität und Mobilität unterstützen.
- Europa baut eine „riesige **Rehabilitationsindustrie**“ auf und aus. Personen werden durch für sie nicht passende Jobs, durch schlechte Arbeitsbedingungen, falsche Ausbildungen, zu hohe Arbeitsanforderungen etc. zuerst krank und dann mit hohem Aufwand rehabilitiert und alimentiert (Überlastung des Gesundheits- und Sozialsystems). Ein Paradigmenwechsel von nachgeschalteten, defizitorientierten zu präventiven, ressourcen-

orientierten Interventionen ist nötig. Ansätzen sollte dieser u.a. bei einer Reformierung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätzen (statt lediglich bei den Arbeitskräften). *Inwieweit LLG hier durch die Beratung von ArbeitgeberInnen eine Rolle spielen soll, blieb in der Arbeitsgruppe strittig.*

Technologische Entwicklungen

- Auch wenn die **technischen Entwicklungen** schwer vorhersehbar sind, kann davon ausgegangen werden, dass die Technologisierung (insb. auch im Kommunikationsbereich) weiter fortschreiten wird. Für LLG bedeutet dies, dass interaktive elektronische Angebote weiter zunehmen werden, sich virtuelle Angebote verstärkt über Werbeschaltungen selbst finanzieren werden und dass es zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Angebote und Aufgaben(teilung) (Taylorisierung) kommen wird.

LLG-Umsetzung

- Einfacher Zugang, das Recht auf Beratung und das Recht auf Kompetenzerfassung würden die **Nachfrage an LLG** erhöhen. Ebenso würde eine Qualitätsgarantie bei LLG den Anstieg des LLG-Bedarfs fördern (Angebot schafft Nachfrage).
- **LLG Qualitätsfaktoren**
Qualität kann hergestellt werden...
 - ...durch politische Steuerung (politische Initiativen) z.B. durch rechtliche Rahmenbedingungen: Akkreditierungsrichtlinien, Förderrichtlinien
 - ...durch technische Infrastruktur
 - ...durch Informationsmaterial
 - ...durch Kompetenzen der BeraterInnen
 - ...durch das Netzwerk der BeraterInnen
- Qualität schafft **LLG Wirksamkeit** und **LLG Nachhaltigkeit**
Die Qualität der angebotenen Dienstleistung durch LLG und die Qualität der vorhandenen LLG Infrastruktur ist entscheidend für die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von LLG.
- **LLG sollte sich als lernendes System** verstehen. Die Interaktion mit KlientInnen sollte nicht einseitig verlaufen. Das heißt, der Informationsfluss sollte auch von den KlientInnen zu den BeraterInnen fließen und zum Ausbau von deren Informationsbeständen und Kompetenzen beitragen.

2.2. Europa 2020: Erste Zukunftsszenarien aus einer LLG-Perspektive

In einer weitere Arbeitssitzung (Dauer 2 Std.) wurden (wiederum in 2 AG) erste alternative/mögliche Zukunftsszenarien erarbeitet. Der Arbeitsauftrag lautete: *Compile 3 to 4 pictures of the European future in 2020 with a focus on LLG relevant issues/developments. Describe the scenarios in terms of short narratives within 5 to 10 sentences.* Die ExpertInnen wurden angehalten, möglichst ihrer Kreativität freien Lauf zu lassen, die Frage der Wahrscheinlichkeit des Eintreffens außer Acht zu lassen und das „Udenkbare“ mit einzubeziehen. **Ziel** dieser „Übung“ war es, durch kreative Überspitzung mögliche Trends und Entwicklungen sichtbar zu machen – insbesondere auch solche, die in einem „an der hohen Wahrscheinlichkeit des Eintreffens“ orientierten Diskurs möglicherweise „übersehen“ werden würden.

Gruppe 1

Scenario 1 - „Big Brother“

In „Big Brother“ facebook and twitter rule. You are not a person, you are a number. Your electronic card has all your life on it. You are in a virtual world where guidance is delivered electronically. Your details are matched to the jobs available and you must accept what job is offered. Competence insurance is compulsory – training gaps are paid for by you. All your plans are funded with virtual experts on hand to give all the advice you are likely to need. There are no skill shortages and no unemployment.

Scenario 2 - „Anarchy“

There is no public money left, the Euro has collapsed so no funds for guidance, so everyone is on his own, competition for jobs is intense but nobody knows what skills are needed, the employer is forced to be active but competition for the best people is strong, the most connected job seeker wins, those with special needs have no chance in this chaos, it's work to eat for many (meaning: income covers only basic needs), learning becomes difficult to justify because no one knows what they should learn. The qualification system has become unworkable.

Scenario 3 - „Micro“

Everything is delivered locally, guidance is available at shops, football stadiums, schools, post offices, baker's: everywhere even in the public toilets you can access information. All non-human support is free and you can get information on everything: a truly integrated approach, but you have to pay for your human contacts, a transparent private market for these services, quality is controlled by the system advisers who are licensed, delivery is by any means suitable, more connections between services and media.

Gruppe 2

Scenario 1 - “Forced to Happiness”

In 2020 every person whether working, in education or training and not employed (people staying at home) have the duty to engage in LLL and therefore have to attend guidance services each year. They have a personal counsellor with whom he/she develops plans for further career development. The counsellor has the obligation to control that and report to the relevant authorities about competence development. Persons who do not meet this obligation get “brainwashed” or arrested (have no free choice). Impact: the whole population is well educated according to the labor market demand and they are highly productive!

Scenario 2 - “Parallel Society”

Increasing migration leads to segmentation in society and in the labor market. Even though the government provides free language courses, migrants tend to quit these courses as soon as they find a job. Due to lack of language knowledge migrants tend to stay in their ethnic environment and they stay in low skilled jobs because the labour demand for low skilled worker is high. As a result there is a parallel society with the migrant, low skilled population on the one hand and the skilled society on the other hand. Therefore it is a big challenge for guidance provision to get access to these communities and prevent drop-outs and to motivate migrants to take up education and/or training and stay in it. One possible way is to recruit counsellors from the ethnic communities who will have better access to migrants .

Scenario 3 - “Perfect World”

Career education is an integral part of the school curriculum in all school subjects. Teachers are well trained in matters of the labor market, career choice, learning and training opportunities, occupations, professions and jobs. They preferably have prior work experience (other than teaching). Using individual portfolios is already common in school education. As a consequence children and students from a very early stage of education on are well acquainted with working on their individual portfolios of achievements and fields where they have to improve their competences. And they have acquired career management skills which they will need in their later learning and working biography. So they are well equipped for career choice and further learning and training when they leave school or university.

Communities offer an easy accessible, independent and impartial highly professionalised guidance service which takes care for the guidance needs of adults who look for upskilling, job change, reintegration in the labor market after unemployment etc. Within these services the special needs of vulnerable groups are met by specialists. The services include also guidance and counselling for the local economy, if they wish.

2.3. Vertiefende Analysen der Zukunftsszenarien und der identifizierten Dimensionen

In zwei weiteren Arbeitssitzungen (Dauer etwa 4 Std.) wurden die identifizierten Dimensionen und erarbeiteten Szenarien vertiefend weiterbearbeitet/ analysiert. Hierzu wurden in Abstimmung mit den WS-TeilnehmerInnen zwei verschiedene Zugänge gewählt.

Eine Arbeitsgruppe bearbeitete, ausgewählte (aus den Zukunftsszenarien abgeleitete) Fragestellungen innerhalb einer analytischen Vierfeldertafel. Das Ergebnis dieser Analysen zeigt, welche Implikationen die prognostizierten Entwicklungen ausgewählter LLG-relevanter Dimensionen für spezifische LLG-Fragestellungen (wie etwa die Finanzierungsfrage) haben werden.

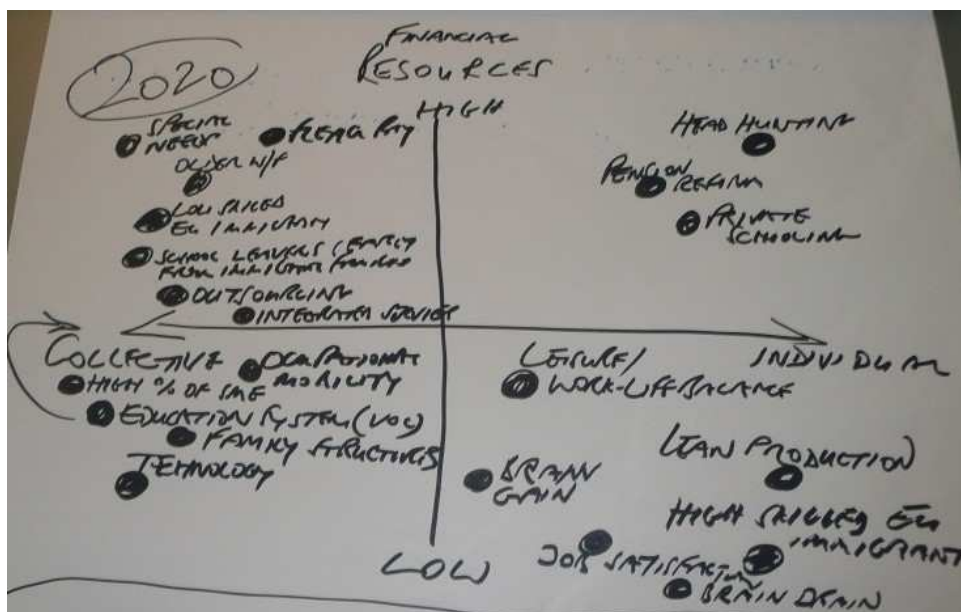
Eine zweite Arbeitsgruppe erarbeitete, LLG-Lösungsansätze unter Einbezug der LLG-Resolution 2008 zu den Herausforderungen, die sich aus den identifizierten Dimensionen ableiten lassen.

Abhandlung von LLG rel. Dimensionen in einer Vierfeldertafel

Die Idee des folgenden Modells besteht darin, der Politik, im Konkretem dem BMUKK (Abteilung EB - Erwachsenenbildung), eine analytische Struktur zur Verfügung zu stellen, um auf Basis der identifizierten Drivers/Dimensionen spezifische Prognoseszenarien durchzuspielen und deren Auswirkungen bzgl. ausgewählter LLG-Fragestellungen einschätzen zu können.

Wie dieses Modell funktioniert, soll nun im Folgenden anhand der Beispiele „Finanzielle Ressourcen“ und „Effizienz/Wirksamkeit“ erläutert werden:

Skizzierung des Modells „Finanzielle Ressourcen“



Wie in der Abbildung ersichtlich, sind in einer Vierfeldertafel die Gegensatzpaare „hohe Kosten“ versus „niedrige Kosten“ und „Kollektiv“ versus „Individuum“ dargestellt.

Eingeschätzt wird, ob durch die Entwicklungen in einer spezifischen LLG-relevanten Dimension (Perspektive EU 2020) ein hoher oder niedriger LLG-Bedarf entsteht. Ergo, ob aufgrund dieser Entwicklung hohe oder niedrige Finanzierungsaufwände (Kosten) für LLG-Angebote entstehen. Entlang des Gegensatzpaars „Individuum“ und „Kollektiv“ erfolgt die Zuordnung, von wem die Kosten zu übernehmen sind. Werden die durch den LLG-Bedarf entstehenden Kosten durch das Individuum oder das Kollektiv/die öffentliche Hand (u.a. BMUKK Abt. EB) zu decken sein. Entlang dieser beiden Gegensatzpaare können nun die zuvor im Workshop diskutierten relevanten Einflussfaktoren auf LLG (Dimensionen/Driver) abgehandelt werden, wie z.B. Arbeitsmarkt, Demographie, Globalisierung etc.

Das Ergebnis dieser Analysen zeigt, welche Implikationen die prognostizierte Entwicklungen von LLG-relevanten Dimensionen auf spezifische LLG-Fragestellungen (wie etwa die Finanzierungsfrage) haben werden.

Nimmt man aus den genannten Dimensionen das **Beispiel Arbeitsmarkt**, werden die für den Arbeitsmarkt relevanten Kriterien und Entwicklungen wie z.B. Diversifizierung von Fertigkeiten/Fähigkeiten, Wegfall von Arbeitskräften, brain drain (Abwanderung von Menschen mit hoher Qualifikation) bzw. brain gain (Zuwanderung von Menschen mit hoher Qualifikation) etc. den vier Feldern zugeordnet.

Für das Ministerium (Abt. EB) könnte nun bspw. das Feld „hohe Kosten“ - „Kollektiv“ von besonderem Interesse sein. Welche, den Arbeitsmarkt betreffende für 2020 prognostizierte Entwicklungen erhöhen den Bedarf an LLG und sind in der LLG-Finanzierungsverantwortung dem „Kollektiv“ zuzuordnen – verursachen demnach „hohe Kosten“ für die öffentliche Hand (u.a. BMUKK Abt. EB)?

Hier können z.B. genannt werden:

- Zunahme besonderer Bedürfnisse (special needs): bedeutet für LLG einen besonderen Beratungsaufwand (sowohl qualitativ als auch quantitativ) und verursachen aufgrund dessen für LLG (Abt. EB) hohe Kosten.
- Flexicurity (*mit Fokus auf Flexibilität*) im Arbeitsmarktkontext: bspw. Berufswechsel, flexible Arbeitsplätze. Durch den Anstieg des Arbeitsmarktumschlags steigt der Bedarf und Aufwand für LLG und damit auch die Kosten.
- Ältere Arbeitskräfte: Die demographische Entwicklung ist gegeben (exogene Dimension). Die Anzahl älterer Arbeitskräfte wird zunehmen, gleichzeitig ist ein genereller Arbeitskräfterrückgang zu erwarten. Das hat auch Implikationen für die Bereitstellung von Dienstleistungen. Denn der Bedarf an Arbeitskräften in bestimmten (unbeliebten) Sektoren (z.B. Pflege) wird steigen. Durch die Verknappung der Arbeitskräfte ist auch LLG gefordert

dahingehend zu wirken, dass auch diese (unbeliebten) Sektoren mit Arbeitskräften versorgt werden. Auch das kann einen erhöhten Bedarf an LLG und erhöhte Kosten für die öffentliche Hand (Abt. EB) bedeuten.

- Niedrig Qualifizierte durch EU-Immigration (Anstieg): Niedrig Qualifizierte kommen ins Land (bspw. als Hilfsarbeitskräfte angeworben), wollen sich im Laufe der Jahre weiter entwickeln/qualifizieren und benötigen aufgrund dessen Beratung bzgl. ihrer Möglichkeiten. Hier gilt es entsprechendes Angebot zu entwickeln und aufzubauen, was wiederum eine Kostensteigerung für LLG (Abt. EB) zur Folge hat.
- SchulabbrecherInnen (steigend): Auch dieses Thema ist mit Immigration verknüpft. Niedrige Berufsqualifikation führen zu wenig Auswahlmöglichkeiten (low activity, low choice). Der Bedarf an Beratung und damit die Kosten für LLG (Abt. EB) steigen.
- Outsourcing (Auslagerung): Viele Unternehmen versuchen Teile ihrer Produktion, ihrer Aktivitäten, ihrer Dienstleistungsindustrie, außerhalb der EU oder außerhalb von Österreich anzusiedeln. Das hat einen wirtschaftlichen Strukturwandel zur Folge, die Arbeitslosigkeit steigt, der Qualifikationsbedarf ändert sich. Auch durch diese Entwicklungen entsteht ein erhöhter Bedarf an LLG (welche Qualifikationen werden nachgefragt werden?) und führt gleichzeitig zu einer Kostensteigerung für die öffentliche Hand.
- Integrierte Dienstleistung: Abhängig von den Entwicklungen in den nächsten fünf bis zehn Jahren, könnte sich ein erhöhter Bedarf hinsichtlich der Integration von verschiedenen Dienstleistungen auf lokaler Ebene ergeben. Gemeint ist damit die Kombination von verschiedenen Beratungsleistungen (Karriere, Gesundheit, Wohnen). Hierbei würde es sich aus Sicht der öffentlichen Hand (Abt. EB u.a.) um die Entwicklung eines kostspieligen Angebots handeln.

Wirft man nun einen Blick auf das Feld „*niedrige Kosten*“ (niedrige LLG-Bedarf) - „*Individuum*“ (LLG-Bedarfsdeckung liegt nicht in öffentlicher Verantwortung) so lassen sich hier folgende Dimensionen anführen:

- work - life balance (wird als Herausforderung noch zentraler): Dabei handelt es sich um eine soziale und Arbeitsmarkt Dimension. Ein Großteil davon wird von den Individuen und vor allem den ArbeitgeberInnen getragen. Der/die ArbeitgeberIn wird dafür aufkommen und es wird von Seiten der öffentlichen Hand nicht gefördert werden. Die Kosten für das Kollektiv (LLG, Abt. EB) sind demnach gering.
- Brain gain (wachsende Zuwanderung von Menschen mit hoher Qualifikation): Verursacht im Herkunftsland hohe Kosten für den Staat. Im Aufenthaltsland jedoch kann lediglich im Laufe der Zeit ein Unterstützungsbedarf entstehen. Dieser Bedarf kann jedoch mit individuellen und niedrigen Kosten abgedeckt werden.

Beim Feld „*hohe Kosten*“ - „*Individuum*“ (hoher aber individuell gedeckter/finanzierter LLG-Bedarf) können folgende Dimensionen genannt werden:

- Head hunting: Hochqualifizierte ManagerInnen werden verstärkt gesucht, die wiederum darauf bedacht sind ihre Karriere voranzutreiben (u.a. mit Hilfe von weiteren Ausbildungen, Qualifikationen). Für das Individuum fallen hohe Kosten an.
- Pensionsreform: (Erhöhung der Lebensarbeitszeit) individuelle Kosten, ArbeitgeberInnenkosten
- Privatschulen (Bedeutungszunahme): Wer zahlt für private Schulen? Es handelt sich zur Gänze um individuelle Kosten. In diesem Zusammenhang sind auch Schulen gefordert Laufbahnberatung anzubieten.

Im Feld „niedrige Kosten“ - „Kollektiv“ finden sich folgende Dimensionen:

- Arbeitskräftemobilität (wachsend): Erfordert von Seiten der öffentlichen Hand eine gewisse Ermutigung und Unterstützung in einem kollektiven Sinn, aber es verursacht geringe Kosten für das Kollektiv (LLG, Abt. EB).
- Bildungs- und Berufsbildungssystem (verstärkte Ausdifferenzierung): Fällt nicht unter die LLG Agenda (Abt. EB); die Zuständigkeiten liegen woanders.
- Familienstrukturen (verstärkte Ausdifferenzierung): Hier stellt sich vielmehr die Frage welche Implikationen hohe Scheidungsraten, Single Familien etc. für Karrieremöglichkeiten haben? Die Kosten für das Kollektiv (LLG, Abt. EB) sind jedoch gering.
- Technologie (Zunahme der Technologisierung): Die Möglichkeit des online Zugangs muss von Seiten der öffentlichen Hand hergestellt werden (Kollektiv), ist aber für die öffentliche Hand mit niedrigen (einmaligen) Kosten verbunden.

Skizzierung des Modells „Effizienz/Wirksamkeit“



Ebenfalls in einer Vierfeldertafel dargestellt sind das Gegensatzpaar „hohe“ oder „niedrige“ Effizienz und das Gegensatzpaar Markteffizienz (das kann sowohl Arbeitsmarkteffizienz als auch wirtschaftliche Effizienz sein) und soziale Gerechtigkeit (können Individuen davon profitieren? Hilft es die soziale Spaltung zu reduzieren?).

Es geht also um die Frage, ob der Einsatz von LLG im Bezug auf spezifische, für 2020 prognostizierte Entwicklungen (vgl. LLG-relevante Dimensionen/Driver) einen hohen oder einen niedrigen Output für den Markt bzw. für die soziale Gerechtigkeit bringt.

Markteffizienz und soziale Gerechtigkeit müssen sich nicht ausschließen. Zentral ist hier die Frage nach der Wirksamkeit von LLG.

Auch in diesem Modell kommt das **Beispiel Arbeitsmarkt** zur Anwendung, das zuvor als relevanter Einflussfaktor auf LLG (Dimensionen) identifiziert wurde.

Was kann nun mit LLG auf der Ebene des Marktes erreicht werden? Durch den Einsatz in welchen Bereichen/in Bezug auf welche Entwicklungen (vgl. LLG-rel. Dimensionen/Driver) kann LLG die Erhöhung der Markteffizienz stark unterstützen?

Dem Feld „hohe Effizienz“ - „Markt“ können folgende arbeitsmarktbezogene Faktoren/Entwicklungen (vgl. Dimensionen/Driver) zugeordnet werden:

- Brain gain (liefert LLG Unterstützung bei brain gain, erhöht das die Effizienz für den Markt);
- Flexicurity

- Lean production: ein LLG Beitrag ist vor allem bezüglich des Marktes effizient und wahrscheinlich weniger effizient bezüglich der sozialen Gerechtigkeit
- Grüne Agenda
- Arbeitskräftemobilität
- Hoher Prozentsatz von KMUs (Kleine und mittleren Unternehmen): könnte ein Thema sein, denn in den KMUs ist es oft schwierig Beratung und Weiterbildung finanziert zu bekommen. LLG könnte hier die Markteffizienz erhöhen.

Auf der Ebene der sozialen Gerechtigkeit kann der Einsatz von LLG in folgenden Bereichen (vgl. Dimensionen/Driver) zu einer hohen Wirksamkeit/Effizienz beitragen („hohe Effizienz“ - „soziale Gerechtigkeit“):

- Spezielle Bedürfnisse: LLG kann dazu beitragen auf spezielle Bedürfnisse zu reagieren und diese zu berücksichtigen. LLG kann somit auch auf der Ebene der sozialen Gerechtigkeit einen Beitrag leisten.
- Work-life balance
- Gender
- Bildungs- und Berufsbildungssystem
- Familienstrukturen
- Gesundheitspolitik
- Grüne Agenda

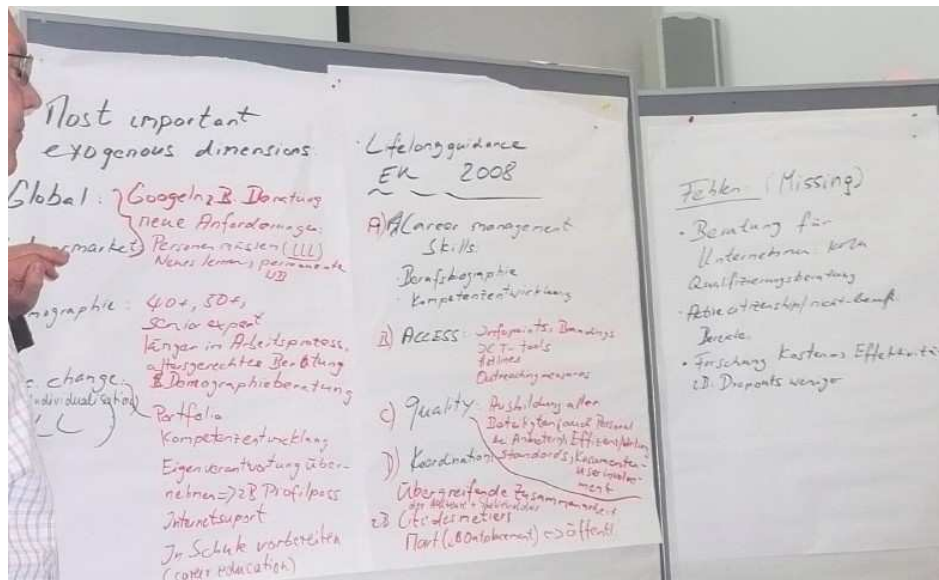
Im Feld „niedrige Effizienz“ - „Markt“ befinden sich Bereiche (vgl. Dimensionen/Driver) in denen der Einsatz von LLG eine geringe Effizienz für den Markt erzielt:

- Arbeitslosigkeit: Bringt wenig Effizienz für den Markt. Ein Laufbahnsystem/Karrieresystem kann hier unterstützend wirken.
- Brain drain: Abwanderung Hochqualifizierter ist für den Markt wenig effizient.

Im Feld „niedrige Effizienz“ - „soziale Gerechtigkeit“ befinden sich Bereiche (vgl. Dimensionen/Driver) in denen der Einsatz von LLG eine geringe Effizienz bezüglich der Stärkung sozialer Gerechtigkeit erzielt:

- Integrierter Service
- Privatschulen: Tragen nicht dazu bei soziale Gerechtigkeit zu fördern.
- Nicht funktionierender Arbeitsmarkt
- Outsourcing

Vertiefung einzelner Dimensionen



Bei dieser Variante wurde in einem ersten Schritt eine Auswahl der wichtigsten *exogenen Dimensionen* (d.h. Dimensionen, die einen großen Einfluss auf LLG haben jedoch nicht direkt von Seiten der Politik beeinflussbar sind) getroffen. Daraufhin wurden **LLG-Lösungsansätze** für Herausforderungen erarbeitet, die diesen Dimensionen implizit sind (siehe auch Punkt 2.1: Dimensionen/Drivers).

Globalisierung: Das Internet bietet neue Möglichkeiten, Beratung einzuholen (Google, Wikipedia) - für LLG stellen diese Möglichkeiten neue Anforderungen dar; lebenslanges Lernen (LLL).

Demographische Entwicklung: Senior ExpertInnen die im LLG System tätig sind; Maßnahmen betreffend die Gestaltung der verschiedenen Lebensphasen; Überlegungen bzgl. der Möglichkeiten von Demographieberatung für Unternehmen.

Gesellschaftlicher Wandel (im speziellen Individualisierung): Portfolio, Entwicklung von Kompetenzen, Übernahme von Selbstverantwortung (z.B. Profilpass), Unterstützung durch das Internet, Laufbahn-Erziehung in den Schulen.

Die *LLG Resolution 2008 der EU* wurde als zentrales policy Ziel hervorgehoben und für den geplanten nationalen Folgeworkshop als Orientierung empfohlen. Zu den vier Leitprinzipien der Resolution wurden jeweils spezifische LLG-Ansätze/Instrumente erarbeitet:

Career-management-skills (Aufbau von Kompetenzen bzgl. der Steuerung der eigenen beruflichen Entwicklung)

Zugang: Infopoints, Branding (Markenaufbau), ICT- tools, Hotlines, weiterreichende Maßnahmen.

Qualität: train the trainer, Wirksamkeit, Festlegung von Standards, Einbeziehung der NutzerInnen, Empowerment

Koordination: Übergreifende Zusammenarbeit von AkteurInnen und Interessensgruppen, staatliche und private AnbieterInnen: wer übernimmt welche Aufgaben? Was kann man voneinander lernen (Kooperation)?

Folgende *Aspekte fehlen* der Arbeitsgruppe zufolge in der Resolution:

- Beratung für KMU (Qualifizierungsberatung)
- active citizenship (in nicht beruflichen Bereichen)
- Mehr Forschung bzgl. Kosten und Wirksamkeit der verschiedenen Formen der LLG-Beratung
- Es bedarf der Entwicklung von Maßnahmen für SchulabbrecherInnen

3 Abgeleitete Analysen und Fragestellungen

Einleitung

In diesem Kapitel haben wir versucht, aus der Fülle von Ergebnissen und angerissenen Diskussionspunkten einige zentrale Fragestellungen für die österreichische Guidance Landschaft im Allgemeinen und für das BMUKK im Besonderen abzuleiten.

Die Sammlung von Fragestellungen zielt darauf ab, zukünftige Herausforderungen für das österreichische LLG-System (mit Fokus auf EB) aufzuzeigen und wichtige inhaltliche Impulse für einen strategischen Prozess der Weiterentwicklung des bestehenden LLG-Systems/Angebots zu liefern.

Die Fragestellungen sind bewusst offen gehalten und eher auf einer „Meta-Ebene“ angesiedelt. In einem weiteren Prozessschritt können diese „allgemeinen Fragestellungen“ vor dem Hintergrund der nationalen Ausgangslage (Strukturspezifika, nationale Probleme etc.) auf spezifische strategische und operationelle Fragestellungen herunter gebrochen werden, für die es in Folge gilt, politische Antworten (Maßnahmenebene) zu erarbeiten. Diese Prozessschritte sollen im Rahmen eines nationalen Strategieworkshops sowie im Zuge von an diesen anschließende „feldverankerte Strategieentwicklungsprozesse“ stattfinden (siehe Kapitel 4).

Umgang mit dem prognostizierten Rückgang öffentlicher Finanzierung von LLG

Die erarbeiteten Prognosen gehen von einem starken Rückgang der öffentlichen Ausgaben für LLG in den nächsten 20 Jahren aus (ausgelöst durch Finanz-, Wirtschafts-, und Schuldenkrise in Europa). Als Folgen wird eine MacDonaldisierung und Vermarktlichung des Guidanceangebots erwartet (siehe hierzu insb. auch den Punkt „öffentliche Ausgaben“ der vertiefenden Bearbeitung der Drivers/Dimensions (Punkt 2.1.) sowie das Szenario „Anarchy“ Punkt 2.2.). Das hätte zur Folge: kein spezielles Angebot für benachteiligte Gruppen, ein qualitativ mäßiges Angebot für „die breite Masse“ sowie ein gutes Angebot für zahlendes Klientel.

Abgeleitete zentrale Fragestellungen für das österreichische LLG-System

Der Rückgang öffentlicher Finanzierung von LLG wird hier als fixe Zukunftskomponente angenommen. Lösungen, die bei den öffentlichen Ressourcen selbst oder deren Verteilung ansetzen, wurden im Rahmen der abgeleiteten Fragestellung nicht berücksichtigt!

Die Grundfrage hierzu lautet:

Wie lässt sich ein LLG-System entlang der vier Leitprinzipien der EU Guidance-Resolution 2008² sowie der von CEDEFOP vorgeschlagene Paradigmenwechsel im LLG-Angebot³ (**siehe ANNEX I**) vor dem Hintergrund sinkender öffentlicher Ressourcen auf- und ausbauen?

Die vier Leitprinzipien der Guidance-Resolution lauten:

- 1) Förderung der Fähigkeit zur Planung der beruflichen Laufbahn in jedem Lebensabschnitt
- 2) Erleichterung des Zugangs aller Bürger zu den Beratungsdiensten
- 3) Entwicklung der Qualitätssicherung in den Beratungsdiensten
- 4) Förderung von Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene

Im Detail können aus den aufgearbeiteten Workshopergebnissen folgende „Unterfragen“ abgeleitet werden:

- Welche gesellschaftlichen, ökonomischen und technologischen Entwicklungen werden hohe Anforderungen an ein öffentlich gefördertes LLG-System stellen (Kostendruck), welche haben Potential zur Entspannung dieses Kostendrucks? (*Siehe hierzu erste Version der vertiefenden Analyseschritte (Vierfeldertafel) Punkt 2.3.*)
- Wie könnte vor dem Hintergrund knapper öffentlicher Ressourcen eine optimale Verantwortungs-, Aufgaben- und Rollenteilung der „AkteurInnen“ Staat (öffentliche Hand), BürgerIn und Markt (Unternehmen) gestaltet werden? (Ersparen früh erworbene (präventive) „Selbstorientierungskompetenzen“ spätere „Interventionen“?; Prominentere Rolle von ArbeitgeberInnen im Bereich Guidance; Kommunitaristische Ansätze (active citizenship); etc.)

² Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (2008/C 319/02)

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:DE:PDF>

(30.08.2010)

³ Siehe: Sultana, Ronald G. (2008) From policy to practice. A systemic change to lifelong guidance in Europe, S. 19,20 (siehe ANNEX I)

- Wo liegen im Bereich der Angebotsstrukturen Ressourcenpotenziale? (Synergien, Kooperationen, Abschaffung von Mehrgleisigkeiten, one-stop-shop-Ansätze, Regionalisierung, zentrale Qualitätssicherung etc.)
- Wo liegen im Bereich technologischer Entwicklungen Ressourcenpotenziale? (Nutzung sozialer Medien – inkl. Finanzierung über Werbeschaltungen; etc.)
- Wie kann die prognostizierte Segmentierung des Beratungsangebots in qualitative hochwertige Angebote für zahlendes Klientel und minderwertige Angebote für „die breite Masse“ und eine damit einhergehende Förderung ungleicher „Lebenschancen“ verhindert werden?

Hohe Anforderungen an die Antizipationsfähigkeit von LLG-Systemen durch einen rasanten Strukturwandel

Internationalisierung, globale Arbeitsteilung und –märkte, „Global Skills Formation“ – Entkopplung globaler Arbeitsmärkte (internationaler Konzerne) von nationalen Bildungssystemen, Entwicklung zu einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft, Arbeitsmarktflexibilisierung, Ausbildung einer „Rehabilitationsindustrie“, Alterung der europäischen Gesellschaft (demographische Entwicklung), Erosion von Normalarbeitsverhältnissen, Ausdifferenzierung der Bildungssysteme, Ende der „Normbiographien“ etc. sind Schlagwörter die den Strukturwandel auf unterschiedlichen gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Ebenen umreißen. (Siehe hierzu insb. auch die Punkte „Gesellschaftlicher Wandel“ und „Systeme im Wandel“ der vertiefenden Bearbeitung der Drivers/Dimensions (Punkt 2.1.) Aus dem vielschichtigen und sich immer schneller vollziehenden Strukturwandel entstehen vielseitige Orientierungsbedarfe. LLG kann einen Beitrag leisten, die Orientierungsfähigkeit von BürgerInnen in den Bereichen Bildung und Beruf in sich wandelnden Systemen und Lebenswelten zu fördern.

Abgeleitete zentrale Fragestellungen für das österreichische LLG-System

LLG hat zur Aufgabe, den BürgerInnen in einer sich auf allen Lebensebenen immer rascher wandelnden Welt Orientierungsunterstützung in Bildungs- und Berufsfragen zu geben. Die besondere Herausforderung für dieses Unerstützungsangebot liegt darin, alle relevanten Entwicklungen nicht nur verfolgen und kennen zu müssen, sondern diese auch nach Möglichkeit antizipieren zu können. Orientierungsfragen zielen auf die Zukunft ab und setzen nachhaltige Prozesse in Gang (Ausbildung, Berufswahl). Daher ist es wichtig, zukünftige Entwicklungen zu antizipieren (z.B. Qualifikationsbedarfe in 5 Jahren, Berufswahlen, die ein flexibles Lebensmodell ermöglichen, die wachsende Bedeutung transnationaler Konzerne als Arbeitgeber und Ausbildungsstätte in Personalunion etc.). In diesem Kontext ergeben sich u. a. folgende Fragestellungen:

- Wie kann ein LLG-System die „Orientierungsbedarfsinflation“ bewältigen? Gemeint ist, das Tempo und die Vielschichtigkeit von Veränderungen und der damit einhergehenden Bedarf an Orientierung.
- Inwieweit kann mit dem Fokus auf die Befähigung zur „Selbstorientierung“ (career management skills) die „Orientierungsbedarfsinflation“ gebremst werden und wo liegen hier die Grenzen? (Erfolgreiche SelbstmanagerInnen versus nicht erfolgreiche SelbstmanagerInnen)
- Wie kann ein LLG-System effizient und kostengünstig Zugang zu „Antizipationsquellen“ organisieren? (Qualifikationsbedarfsprognosen, Arbeitsmarktprognosen, Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen etc.)
- Wie kann diese Aufgabe in die Ausbildung der BeraterInnen und die Qualitätssicherung optimal integriert werden?
- Wo liegen die (Leistungs)Grenzen von LLG? (Inhaltlich, vom Guidance-Anspruch her, auf Ebene des Berufsbildes, Gefahr der Überfrachtung von LLG etc.)

LLG-Beitrag gegen fortschreitende soziale Segmentierung und die Herausbildung von Parallelgesellschaften

Die erarbeiteten Szenarien und Prognosen weisen auf die Gefahr einer fortschreitenden sozialen Segmentierung der europäischen Gesellschaften hin, die zur Herausbildung und Einzementierung von Parallelgesellschaften führt. Die Segmentierung findet entlang der sozialen Stratifikation statt, die häufig Korrelationszusammenhänge zu Bildungserwerb und Migrationsstatus aufweist. Wo die segmentierenden sozialen Bruchlinien liegen, muss jeweils genau beobachtet/identifiziert werden. Ein LLG-System, das sich wie prognostiziert vor dem Hintergrund mangelnder öffentlicher Förderung in Richtung Vermarktlichung (gute Angebote nur für zahlungskräftiges Klientel) und MacDonaldisierung entwickelt, würde den Segmentierungsprozess weiter verstärken. Auch Evaluierungen zum aktuellen trägerunabhängigen LLG-Angebot für Erwachsene in Österreich weisen eher auf eine (ungewollte) segmentierungsverstärkende Funktion hin. (Die große Mehrheit der LLG-KlientInnen hat den Evaluierungen zufolge mindestens einen Sekundarstufe 2 Abschluss.)⁴

⁴ Schögl, Peter und Barbara Neubauer (2009) Ausgewählt Daten aus dem „Projektverbund Bildungsberatung“. Berichtsjahr 2008.

Abgeleitete zentrale Fragestellungen für das österreichische LLG-System

- Wie kann ein LLG-System die in der EU Guidance-Resolution 2008 geforderte „Erleichterung des Zugangs aller BürgerInnen zu den Beratungsdiensten“ vor dem Hintergrund sinkender öffentlicher Ressourcen erbringen?
- Wie muss ein LLG-System über den Zugang – das Erreichen der Zielgruppen – hinausgehend aufgestellt sein, um den prognostizierten Segmentierungsentwicklungen entgegenzuwirken? (Ziele des Angebots, Leitbilder, spezielle Zielgruppen, in der Struktur und Qualität des Angebots, Instrumente, Ausbildung der BeraterInnen etc.)
- Wie kann ein LLG-System auf andere Systeme (Politik, Wirtschaft, Öffentlichkeit, Bildung, Arbeitsmarkt etc.) einwirken, um den Segmentierungstrends entgegenzuwirken? (Allianzen, Schnittstellenarbeit, „Aufklärung“, Informationsarbeit etc.)

(Soziale) Virtualisierung als Herausforderung und Potenzial für LLG

Den erarbeiteten Prognosen/Szenarien zufolge zeichnet sich ein Trend zu einer „Virtualisierung“ unserer Gesellschaft ab. Informationen werden (auf elektronischem Weg) immer leichter und schneller verfügbar, Kommunikations- und Interaktionsstrukturen verlagern sich zunehmend in den virtuellen Raum (soziale Medien), soziale Entitäten, Netzwerke und Peer-Groups werden virtuell etc. Für ein LLG-System ergeben sich aus diesen Entwicklungen sowohl „Bedrohungsszenarien“ als auch neue Möglichkeiten.

Abgeleitete zentrale Fragestellungen für das österreichische LLG-System

- Welche Ressourcenpotenziale (Kostensparnisse, Steigerung der Reichweite etc.) ergeben sich aus dieser Entwicklung für LLG? (Selbstfinanzierung virtueller Beratungsformate über Werbeschaltungen, distant-counselling, Ausbau des Selbstservice etc.)
- Wie wirkt sich der „virtuelle Informations-Overkill“ auf ein LLG-System aus, wie geht LLG damit um? („Kampf“ um Informationshoheit, Substitution professioneller Informationsangebote, Qualität der Informationen, Orientierung im Informationsdschungel, etc.)
- Wie reagiert ein LLG-System adäquat auf die Verschiebung sozialer Entitäten und soziale Interaktionen (inkl. „Beratungsleistungen“) in virtuelle Welten? (Zugang, Substitution von face-to-face Beratung, Grenzen virtueller Beratungsformate etc.)

- Die soziale Virtualisierung trägt zur Entwicklung Richtung „gläserner Mensch“ bei. Wie gehen virtuelle Beratungsangebote mit dieser Herausforderung um? (Vertraulichkeitsfragen, Datenschutzfragen etc.)

Ausgewählte Fragen zur LLG-Umsetzung

Fragen der Umsetzung und Organisation von LLG-Angeboten wurden im Rahmen des Workshops immer wieder adressiert. Hier wird eine Auswahl spezifischer Spannungsfelder und Herausforderungen kurz adressiert. Ein gewisses Spannungsfeld ergibt sich aus einer europäischen (Kooperation, Transparenz, Standards) versus einer lokalen (innovative, lokal orientierte, flexible Ansätze – *siehe insb. Szenario „Micro“ Punkt 2.2*) Orientierung. Ein weiteres Spannungsfeld stellt die Rolle der Politik in der Qualitätssicherung dar (quality is policy driven) (*vertiefende Bearbeitung der Dimensionen/Drivers Punkt 2.1*). Eine Herausforderung besteht darin, LLG als „lernendes System und „Informationsdrehzscheibe“ zu definieren.

Abgeleitete zentrale Fragestellungen für das österreichische LLG-System

- Wie lassen sich europäische Entwicklungsbemühungen – die durch die Ausrichtung auf Transparenz, Durchlässigkeit, Transferierbarkeit von Systemen etc. einen Trend zu einer gewissen Standardisierung implizieren – mit „innovativen“, lokal orientierten, flexiblen Ansätzen bestmöglich vereinen?
- Der Politik (dem Staat) wurde eine zentrale Rolle in der Qualitätssicherung der LLG-Angebote zugeordnet. Wie kann die öffentliche Hand diesen Auftrag optimal erfüllen? Wo sind zentrale Beiträge anderer AkteurInnen des LLG-Systems zu identifizieren? Wo ergeben sich aus dieser Qualitätssicherungsfunktion (Kontrollfunktion) Spannungen mit anderen AkteurInnen? Wie sind diese strukturell zu lösen?
- Das Guidancesystem sollte über reziproke Informationsflüsse zwischen KlientIn und BeraterIn zu einem „Lernenden System“ werden. Wie kann diese Aufgabe optimal erfüllt werden? Wie kann der Lern- und Informationsgewinn des LLG-Systems an andere Systeme (Arbeitsmarkt, Bildung etc.) weitertransferiert werden? (LLG als Informationsdrehzscheibe)

Auch LLG muss sich einer normativen Diskussion stellen

Insbesondere einige der im Zuge des Workshops erarbeiteten Zukunftsszenarien setzten sich stark mit normativen Themen auseinander (siehe insb. „Big Brother“, „Forced to Happiness“ unter Punkt 2.2.). Hier wird LLG als Teil eines staatlichen Zwangsapparates definiert, mit der Funktion, Menschen zu kontrollieren, zu manipulieren (brainwash) sowie in die Systeme Bildung und Arbeitsmarkt (auch gegen Widerstand) zu integrieren. Diese kreativen Zuspitzungen reflektieren einen kritischen Diskurs rund um die Themen LLL und LLG. KritikerInnen sehen insbesondere den Paradigmenwechsel (siehe ANNEX I) von einem Informations- und Beratungsangebot zu einem Angebot, das BürgerInnen mit Fähigkeiten/Kompetenzen zur Planung der eigenen beruflichen Laufbahn (career management skills) ausstattet (Empowerment) von neoliberalen Ansätzen getragen. Das „unternehmerische Individuum“ ist als gute(r) BürgerIn gezwungen, sich in Eigenregie möglichst gut an ökonomisch vorgegebene Bedingungen anzupassen, um in diesem System reüssieren zu können. Der Staat zieht sich aus der Verantwortung (Bildungsorientierung, Arbeitsmarktmatching, Garantie von Arbeitsplätze (Makroökonomie) etc.) zurück.⁵ Auch sind moderne „Gouvernementality-Study-Ansätze“ gut auf LLG anwendbar. Diese untersuchen entlang der Gouvernentalitätstheorien von Michele Foucault, wie moderne (neoliberale) Staatlichkeit ihre BürgerInnen über an spezifische Ziele angebundene „Selbststeuerungsmechanismen“ (z.B. career management skills) regiert.⁶

Auf der gegenüberliegenden Seite des Meinungsspektrums wird LLG als Instrument zur Mobilisierung einer starken Bürgergesellschaft („reclaimed citizenship“) definiert; als staatliches Service an die BürgerInnen, das ihnen erlaubt, in einer modernen Risikogesellschaft eine gewisse Kontrolle über das eigene Leben zu erlangen (Empowerment).⁷

Abgeleitete zentrale Fragestellungen für das österreichische LLG-System

- Wie kann erreicht werden, dass dieser normative Diskurs mit allen am LLG-System beteiligten AkteurInnen fruchtbar weitergeführt wird?

⁵ Siehe u.a.: Seddon, T.; Mellor, S. (2006). Making citizens: from belonging to learning. In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (eds). Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen. New York: Peter Lang.

⁶ Siehe u.a.: Götz, Rudolf (2010) Notwendigkeit und „Funktion“ der Bildungs- und Berufsberatung. Ein Standpunkt aus arbeitsmarktpolitischer Sicht, in: Magazin erwachsenenbildung, 9, 2010.

<http://erwachsenenbildung.at/magazin/?mid=3360>

⁷ Vgl. Sultana, Ronald G. (2008) From policy to practice. A systemic change to lifelong guidance in Europe, S. 17, 18

- Wie kann gefördert werden, dass die jeweiligen expliziten und impliziten Ziele der angebotenen Leistungen stets nach innen (AnbieterIn) bewusst und nach außen (KlientIn) transparent gemacht werden?
- Welche Rolle spielt der normative Diskurs im Rahmen der Qualitätssicherung sowie der Standardisierung von angebotenen Leistungen in Österreich?
- Inwieweit fließt der normative Diskurs (implizit/explicit) in den öffentlichen Diskurs rund um LLG ein? Wie könnte in diesem Zusammenhang eine „offizielle“ Position lauten?

4. Ausblick

Die in Kapitel 3 zusammengestellten Fragestellungen sollen im Rahmen weiterer Prozessschritte weiterbearbeitet werden. Dabei steht im Mittelpunkt, die identifizierten „allgemeinen Fragestellungen“ vor dem Hintergrund der nationalen Ausgangslage (Strukturspezifika, nationale Probleme etc.) auf spezifische strategische und operationelle Fragestellungen herunterzubrechen, für die es in Folge gilt, politische Antworten (Maßnahmenebene) zu erarbeiten.

Gemäß dem in Kapitel eins skizzierten Projektvorhaben (bib-foresight) ist hierzu folgende Vorgehensweise geplant:

1. Aufbauend auf den im Rahmen des europäischen „foresight-WS“ erarbeiteten Impulsen sowie auf Basis der österreichischen LLG-Ausgangslage sollen ca. 12 österreichische ExpertInnen in einem **nationalen Strategieworkshop** Entwicklungsfelder sowie relevante Kontextindikatoren (Demographie, Bildungspartizipation, Beschäftigungsentwicklung, etc.), für die BB für Erwachsene in Österreich identifizieren. Der nationale Strategieworkshop ist für Herbst 2011 geplant.
2. In einem nächsten Schritt sollen entlang der identifizierten Entwicklungsfelder „**feldverankerte Strategieentwicklungsprozesse**“ in Gang gesetzt werden, die auf die Erarbeitung einer kohärenten, nachhaltigen Strategie (operationalisierbare Ziele, Maßnahmenkatalog) im jeweiligen LLG-Entwicklungsfeld abzielen. Die „feldverankerte Strategieentwicklung“ soll in über längere Zeiträume (max. 2 Jahre) eingerichteten Arbeitsgruppen stattfinden, die sich aus ExpertInnen und PraktikerInnen sowie Personen der Steuerebene zusammensetzen. Die Feldverankerung wird über die Einbindung von PraktikerInnen in den Entwicklungsprozess garantiert.
3. Darüber hinaus soll ein nachhaltiger Unterstützungsprozesses für zukünftiges politisches Agendasetting in der Bildungs- und Berufsberatung über einen Ansatz des Poolings und Monitorings wichtiger Trends im Umfeld von LLG eingerichtet werden. Zu diesem Zweck ist geplant, auf Basis der im Rahmen des nationalen Strategiewshops erarbeiteten Kontextindikatoren ein **Monitoringsystem** zu entwickeln und zu implementieren.

Durch die Umsetzung dieser Prozesse leistet Projektvorhaben „bib-foresight“ eine wesentliche Unterstützung für das BMUKK im Prozess der qualitativen Weiterentwicklung der Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene.

ANNEX I

Paradigmenwechsel im LLG-Angebot:

Table 1: Shifts in the direction of a lifelong career guidance model

<i>From a service ...</i>	<i>To a service ...</i>
The nature of guidance:	
considered peripheral	that is central, a key responsibility for government in partnership with others
that draws its rationale and tools from psychology	that is more multidisciplinary
that considers opportunities in the context of a nation State or region ...	that promotes student and worker mobility across Europe
Whom guidance is to be provided to:	
aimed largely at secondary level students	that caters for the needs of all learners
available to unemployed youth and adults	that caters for within/between career moves
targeting risk groups	that is available more broadly
When guidance is to be provided:	
mainly at key decision points	that is lifelong
that is 'curative' and provided at crisis points	that is educative, empowering citizens with learning and career management skills, preparing for wise decision-making throughout life
Where guidance is to be provided:	
offered only in institutional sites	that is also available in leisure sites, the community, and at home
formally bounded in time and space	that is ubiquitous
Who provides guidance:	
exclusively provided by the state	also provided by community organisations, trade unions, employers and other private entities
delivered only by guidance staff	that includes input from stakeholders and others
staffed by non-specialised personnel	that requires pre- and in-service training
that tends to focus on personal and educational guidance issues	that gives due importance to career guidance
that is poorly professionalised	that has clear entry and career progression routes
staffed by same-level personnel	that includes different staff categories, including paraprofessional workers
How guidance is to be provided:	
that focuses on provision	that focuses on self-access and self-service with appropriate levels of assistance when needed
that is centrally managed	that is decentralised, but monitored centrally
that is largely homogenous, irrespective of client diversity	that is differentiated, responding to specific needs
that is segmented according to sector	that values cross-sector collaboration

<i>From a service ...</i>	<i>To a service ...</i>
that works with individuals	that maximises its impact by also working with groups
available to students outside the curriculum	that permeates guidance issues through the curriculum in a planned, coordinated manner
that demands guidance staff to fulfil multiple roles	that encourages specialisation in service delivery
that is unregulated	that has codes of conduct and standards of practice
that fails to connect education and labour market data	that uses ICT to consolidate different data
that is underresearched	that is regularly evaluated and is systematically reflexive

Quelle: Sultana, Ronald G. (2008) From policy to practice. A systemic change to lifelong guidance in Europe, S. 19,20