

Karrieremotor oder Kostenfresser?

Macht lebenslange Weiterbildung, in Österreich ein Milliardenbusiness, für die eigene Karriere oder Zufriedenheit wirklich Sinn?

Text: Christina Rademacher



Betriebswirtschaftlerin Barbara Stöttinger, Dekanin der WU Executive Academy in Wien

Manuela Gehringer arbeitet als Trainerin in der Erwachsenenbildung. Sie ist ein Weiterbildungsprofi. Neben ihrer Tätigkeit am ipcenter, einem Weiterbildungsinstitut in Wien, bildet sie sich gerade zweifach weiter: Sie studiert Psychologie an der Sigmund-Freud-Privatuniversität und legt eine außerordentliche Lehrabschlussprüfung an der Wirtschaftskammer ab. Dafür hat die 49-Jährige einen Onlinekurs besucht, der sechs Wochen dauert. „Ich habe ihn mir in drei Wochen reingezogen.“ Die meisten der Weiterbildungen hat sie aus beruflichen Gründen absolviert, Bilanzbuchhaltung beispielsweise. Manche wurden gefördert, andere wie das Studium nicht. Gehringer hat die meisten Aus-

gaben nicht bereut. „Bildung kostet einfach Geld. Aber man hat auch etwas davon, wenn man sich vorher richtig informiert.“ Und dabei ein Ziel vor Augen hat: Gehringer möchte weiterhin als Trainerin Gruppen junger Menschen unterrichten, aber im Hinblick auf ihre Pension künftig auch auf selbstständiger Basis in einer psychosozialen Beratungspraxis mitarbeiten. „Weiterbildungen im mittleren Erwachsenenalter werden im Allgemeinen zur Erreichung von beruflichen Bildungszielen gemacht“, sagt die Bildungspsychologin Christiane Spiel, Ehrensensatorin der Universität Wien. „Um sich an veränderte Arbeits- und Lebensverhältnisse anzupassen, um einen beruflichen Aufstieg zu erreichen oder um sich beruflich umzuorientieren.“ Damit wird auch fürs Alter vorgesorgt: „Wer sich im mittleren Erwachsenenalter häufig weiterbildet und damit Neues lernt, dem fällt es auch im höheren Erwachsenenalter leichter.“ Wer nicht so weit vorausdenkt, fragt sich vielleicht, ob es sich überhaupt lohnt, Geld für Kurse auszugeben. Für Beförderungen, ein höheres Ein-

B.A.S.I.C.S. beachten

Laut Statistik Austria haben 2018 rund 744.600 Menschen ab 15 Jahren an einem Kurs teilgenommen, davon bildeten sich die meisten, und zwar 393.100, beruflich weiter. Rund 2,3 Milliarden Euro wurden laut Institut für Höhere Studien 2018 für Weiterbildung ausgegeben, davon übernahmen die privaten Haushalte mit 42 Prozent den größten Anteil, die Unternehmen folgten mit 31 Prozent. Woran erkennt man eine qualitativ hochwertige Weiterbildung, mit der man nicht sein Geld aus dem Fenster wirft, sondern seine Karriere in Schwung bringt? „Es gibt eine praktische Grundregel, die man beachten sollte: die sogenannten B.A.S.I.C.S.“, rät Barbara Stöttinger, Dekanin der WU Executive Academy. Dabei stehe jeder Buchstabe für ein wichtiges Kriterium:

- B** für Branding, also die Marke – wie renommiert ist die Marke eines Anbieters?
- A** für Akkreditierungen – welche internationalen Gütesiegel bürgen für die Qualität?
- S** für Selektivität – wer sind die anderen Teilnehmenden? Ihre Qualität sei mindestens so wichtig wie jene des Curriculums oder der Vortragenden, meint Barbara Stöttinger.
- I** für Internationalität – wie international ist eine Weiterbildung ausgerichtet?
- C** für Curriculum – wie aktuell und praxisbezogen sind die Inhalte?
- S** für Satisfaction, also wie zufrieden sind ehemalige Teilnehmende mit einem Programm – und würden sie es weiterempfehlen?



Bildungsexpertin Christiane Spiel, Ehrensensatorin der Universität Wien



kommen und größere soziale Mobilität würden Weiterbildungen meist nur dann etwas bringen, wenn sie zu einem anerkannten beruflichen Abschluss führen, haben Martin Ehlert vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Christian Ebner vom Karlsruher Institut für Technologie in einer Studie (2019) für Deutschland herausgefunden. Berufsbegleitende Kurse und Lehrgänge ohne formalen Abschluss hätten einen viel geringeren Effekt auf die Karriere.

Die Betriebswirtschaftlerin Barbara Stöttinger, Dekanin der WU Executive Academy in Wien, sieht es anders: „Es gibt jene, die nach einem längeren Programm suchen, dabei viel Zeit und Geld zu investieren bereit sind mit dem Ziel, sich persönlich weiterzuentwickeln. Da bietet sich ein berufsbegleitender MBA an. Wir sehen aber auch gerade einen sehr hohen Bedarf an gezielter Weiterbildung bei Data Science, Agile Leadership, People & Culture Management oder Organizational Design.“ Weiterbildungssuchende würden meist genau jene Formate und Themen wählen, die ihnen in der jeweiligen Situation am meisten bringen. „Positiv auf die Karriere wirkt es sich in jedem Fall aus“, meint Stöttinger. „Gerade in herausfordernden Zeiten ist eine richtig gewählte berufliche Weiterbildung vor allem eines: ein kraftvoller Karrieremotor und eine wertvolle und risikofreie Investition in sich selbst.“

Dies sei auch für Arbeitgebende wichtig: In Zeiten, in denen Unternehmen händierend um die besten Mitarbeiter:innen kämpfen, sei entscheidend, was man seinen Leuten bieten könne. „Hier zählen umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen zu den erfolgreichsten HR-Instrumenten, um gute Leute zu halten und neue Talente zu gewinnen.“

Berufstätige, die kein Geld ausgeben wollten, müssten nicht unbedingt die zumeist mit Kosten verbundenen institutionellen Weiterbildungen besuchen. Sie könnten auch informell am Arbeitsplatz lernen, meint Christiane Spiel: „Für den beruflichen Aufstieg spielen individuelles Wissen und individuelle Kompetenzen, egal wo sie erworben wurden, zunehmend mehr eine wichtigere Rolle als die Anzahl von institutionalisierten kosten trächtigen Weiterbildungen.“ So oder so sei lebenslanges Lernen keine Kür mehr, sondern Pflicht, meint Barbara Stöttinger. Eine Pflicht, die sich auszahlen könne: „Aktuelle Rankings zeigen, dass unsere Teilnehmer drei Jahre nach Abschluss des Programms im Schnitt über sechzig Prozent mehr verdienen.“

Wichtiger als das Geld sei aber etwas anderes, eine Erweiterung von Kompetenzen beispielsweise und der Aufbau eines handverlesenen, lebenslangen beruflichen Netzwerks. „Weiterbildung schärft den Blick über den Tellerrand. Man identifiziert neue Möglichkeiten und Perspektiven und erkennt, wo und wie man selbst am besten wirksam werden kann. Und das richtige Programm hilft auch dabei, elementare Fragen zur eigenen Persönlichkeit zu klären: Was will ich, wo will ich hin, was treibt mich an? Fragen, die uns dabei helfen, ein erfülltes und gleichzeitig glückliches Berufsleben zu führen.“