

Ich möchte über die Wichtigkeit von Ausbildung – speziell auch für Frauen – im Berufsleben und, was uns hier besonders interessiert, für Entscheidungspositionen in Sportstrukturen beschäftigen. Wir leben in stürmischen Zeiten! Wie Peter Drucker, gebürtiger Österreicher und amerikanischer Management Guru sagt „the future that has already happened“.

Die Zeiten sind im Umbruch, viele Jobs verschwinden, neue entstehen. Die Arbeitswelt ändert sich dramatisch – und damit die Anforderung an die Menschen. Das Schlagwort des lebenslangen Lernens ist Realität.

Lernen, Aus- und Fortbildung, waren schon immer als wesentlicher Aspekt des Lebens, Mittel der „Vorwärtsbewegung“.

Es ist wichtig, dass Richtige zu lernen, die Zukunftstrends zu beachten. Das „Lebenslange Lernen“ ist heute eine anerkannte Notwendigkeit. Die meisten Menschen sind sich im Klaren, dass sie ihren Beruf möglicherweise mehrmals im Laufe ihres Lebens wechseln werden. Dabei werden sie immer Neues erlernen, sich aneignen, begreifen – ja und auch vergessen!

Zur Verdoppelung unseres Wissens pro Jahrzehnt ist Regel und bedeutet permanentes „aufnehmen“.

Wenn wir den Begriff der Zukunftstrends schon verwendet haben, möchte ich kurz auf die für unser Thema wichtigen eingehen:

Der deutsche Zukunftsforscher Matthias Horx hat in seiner Arbeit „Die Zukunftstrends unserer Gesellschaft“ einige Aspekte angesprochen.

ZB. Die Zukunftstrends

- Frauen
- „graue Generation“
- Individualisierung
- lernende Gesellschaft
- neue Arbeit

Diese Trends gilt es genauer zu beachten:

Frauen: sie werden demnach das kommende Jahrhundert prägen, weil die Kernressource unserer Gesellschaft, die Bildung, in den letzten dreißig Jahren zu den Frauen hin umverteilt wurde. Wir sehen, dass Mädchen im Schnitt bessere Schulnoten haben, dass die Zahl der Maturantinnen sehr stark anstieg, und der Anteil der weiblichen Studierenden bereits die 50% Marke überschritten hat. Die Führungsebenen sind noch immer überwiegend männlich dominiert, daher kommt schon zu einem Wandel.

Auch wenn die Zahlen nicht dramatisch erscheinen, und der Weg noch sehr weit ist – es sei nur an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erinnert – so kann man doch steigende Prozentsätze von Frauen im Management in allen europäischen Ländern verzeichnen.

Qualifikationen wie Organisationstalent, emotionale Intelligenz, Kooperationsfähigkeit – Eigenschaften, die Frauen zugeschrieben werden – sind in der sich rasch ändernden Berufswelt mit ihren stark steigenden kreativen Aspekten von wachsender Bedeutung.

Diese sich ändernde Berufs- und Arbeitswelt kann und muss als Chance gesehen werden wobei eine fundierte Aus- und Fortbildung unabdingbar ist.

Aus meinem Ressort als Innenministerin Österreichs kann ich ein Beispiel nennen: Der Prozentsatz an Frauen in der Polizei beträgt erst 9% doch in der Ausbildung haben wir bereits 40%. Dieser Wandel wird aber dramatische Änderungen der Rahmenbedingungen bringen – Karenzzeit, Kinderbetreuung, Pflegeurlaube, etc.

Man sieht also, ein Trend bewirkt auf eine Reihe von Veränderungen, die langsam und schrittweise vor sich gehen.

Daraus muss man auch das Spannungsfeld aus Entwicklung und tatsächlicher Veränderung verstehen.

Als weiterer Trend: Neue Arbeit: „Arbeit in der Wissensgesellschaft“. Zukunftsforscher John Naisbitt hat die Situation in einem Essay kürzlich zusammengefasst: die gesamte Arbeitswelt wird sich auf einem neuen, höheren Niveau formieren. Grundlegendes Umdenken ist hier nötig.

Was heißt das? Die Arbeit wird nicht ausgehen, sie wird anders aussehen. Die Anforderungen ändern sich, und in den nächsten zwanzig Jahren werden kaum noch 10% der Menschen in der Produktion arbeiten.

Das Talent, mit Maschinen umzugehen tritt in den Vordergrund, Teamarbeit, Analyse und Reorganisation von Produktionsprozessen werden wichtig. Man könnte sagen, dass die Produktion selbst zur Dienstleistung wird.

„Gewinner“ der Entwicklung – wenn man sie so bezeichnen darf – sind die „Wissensarbeiter“. Es verschwimmen aber auch die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit – das Gehirn ist sozusagen immer eingeschaltet. Auch hier werden sich neue Arbeitsmuster und –formen entwickeln.

3. Trend mit großer Aufgabe liegt im Bereich der „grauen Generation“ zu. Dieser Trend, die langfristige Alterung der Bevölkerung, ist so gut wie kaum ein Trend vorhersehbar, und dramatisch in seinen Auswirkungen.

Die Lebenserwartung steigt kontinuierlich und das globale Durchschnittsalter wird im Jahr 2050 von 22 auf 38 Jahre angestiegen sein.

Wir entwickeln uns von einer dreiteiligen Lebens-Biographie (Jugend – Berufstätigkeit – Ruhestand) auf eine fünfteilige zu. Diese umfasst zunächst die Jugend und Ausbildung (zeitlich später, mental früher), die Postadoleszenz (zwischen Jugend und Ernst des Lebens), die Familien- und Erwerbsphase, den „zweiten Aufbruch“ (Neuorientierung und Re-positionierung) und schließlich den Ruhestand, der zunehmend aktiv und mobil verbracht wird .große Aufgabe für unsere Gesellschaft.

4. Trend: Die Individualisierung folgt aus der durch die Wohlstandsgesellschaft geschaffenen Möglichkeit, Lebensentscheidungen zu widerrufen (man ist ökonomisch abgesichert), Wahloptionen in Bezug auf Lebensformen zu haben und über entsprechende Sozialtechniken zu verfügen.

Der Wandel der Zeit, verlangt nach Menschen, die in der Lage sind, sich in dieser neuen Umwelt zurechtzufinden.

Zeiten des Umbruchs sind schwierig und verunsichernd. Hilfe ist die Bildung.

Die UNESCO formulierte es mit: learning to know, learning to do, learning to live with others, learning to be.

Die Trends haben auch einschneidende Auswirkung auf das gesellschaftliche Engagement von Menschen.

Durch die sich ändernde Arbeitswelt finden wir auch stark geänderte Verfügbarkeiten Ehrenamtlicher vor. Für viele sind die traditionellen Arbeitstage schon lange nicht mehr Wirklichkeit, Engagement findet daher anders, zu anderen Zeiten, und vor allem eher projektbezogen statt.

Es ist leichter Menschen zur Teilnahme an einem zeitlich begrenzten Projekt zu motivieren, als über viele Jahre kontinuierliche Arbeit als z.B. Vereinsobmann zu leisten.

Dazu kommt, dass auch das Ehrenamt einem dramatischen Wandel unterworfen ist. Wir erleben zurzeit die Konflikte zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen.

Abläufe innerhalb der Sportstrukturen müssen rascher vor sich gehen, Eventagenturen schießen aus dem Boden, Sportveranstaltungen mutieren zu „Megaevents“ mit kommerziellen Ausrichtern, die auf einer ganz anderen Ebene als unsere klassischen Funktionäre agieren.

Das klassische Ehrenamt tritt in den Hintergrund und es finden sich immer weniger Menschen, die Verantwortung für einen Verein oder Verband übernehmen wollen.

Den Wert des Ehrenamts und des Sports für ein kleines Land mit 8 Mio Einwohner sehen wir aus folgenden – ich meine eindrucksvollen – Zahlen für Österreich (Studie Sport und Gesundheit, 2000): Der Sport sichert rund 100.000 Arbeitsplätze (46.000 im Kernbereich, 53.000 im Sport-Tourismus), die Wertschöpfung beträgt fast 3% des BIP und Österreichs 496.815 Ehrenamtliche im Sport leisten ein wöchentliches Arbeitsvolumen von 1,465.605 Stunden – gleichzusetzen mit dem Output von 42.340 Vollbeschäftigten.

Der Wert des Ehrenamts wäre damit einigermaßen anschaulich beziffert. Wir dürfen aber auch nicht die soziale Dimension – die Leistung für die Gesellschaft – und die Funktion des Ehrenamts als sinnstiftende Arbeit vergessen.

Wenn wir an die „graue Generation“ denken, wissen wir alle, wie wichtig für viele ehrenamtliches Engagement ist, um weiter „dabei“ zu sein.

Ich möchte den Kreis zwischen unserer zukünftigen Arbeitswelt – und der Situation im Sport schließen, und dabei einen gemeinsamen, wesentlichen Aspekt festmachen:  
We es in der Berufswelt um lebenslanges Lernen geht, um profunde Ausbildung und effiziente Fortbildung, so ist Aus- und Fortbildung im Bereich des Sports ebenso von großer Wichtigkeit. Nur dort hinken wir der Notwendigkeit noch hinterher.

Wir haben in Österreich im formellen Bildungsbereich solide Strukturen, und wie oben angeführt, sehen wir an den Universitäten, dass bereit 57% der Studienanfänger weiblich sind. Bei den Abschlüssen beträgt der Prozentsatz immerhin 51%. (Quelle: Statistik Austria 2005).  
Auch im Bereich der Teilnahme an formaler und non-formaler Ausbildung sind die Prozentsätze zwischen den Geschlechtern bereits ziemlich gleich verteilt.  
Nicht gleich sind die Prozentsätze in den Führungsstrukturen, wie eingangs erwähnt, doch findet ein langsamer Prozess des Wandels statt.  
Dieser bedarf aber auch der entsprechenden Rahmenbedingungen für Frauen. Wobei eine solide Ausbildung das Fundament ist auf dem die individuelle und gesellschaftliche Zukunft steht.

Im Bereich der ehren- und hauptamtlichen Funktionäre sieht die Welt noch ganz anders aus. Im Großen und Ganzen ist „Freiwilligkeit“ (Volunteerism) ein „learning by doing“. Wir haben in Österreich – und sicher auch in allen anderen Ländern – keine Eingangsvoraussetzung, um Funktionär in einem Verein oder Verband werden zu können. Jede und jeder, der Freude am Engagement hat, ist willkommen. Und das ist gut so.  
Doch darf nicht vergessen werden, wie groß die Verantwortung ist. Rechtliche sowie steuerliche Vorschriften müssen eingehalten werden.  
Dazu kommt der Konkurrenzkampf mit anderen Vereinen bzw. Verbänden um Sponsoren und medialer Darstellung.  
Die bereits erwähnten professionellen Veranstalter sind ein weiterer Aspekt, der die Situation für Funktionärinnen und Funktionäre komplex macht.

Eine weitere Studie in Österreich - „Sport 2000“ – von Prof. Dr. Otmar Weiß, den Sie gestern hören konnten, ergab, dass Sportfunktionäre sehr an Aus- und Fortbildungen interessiert sind. Besonders viele möchten sich im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit (Werbung, Marketing) weiterbilden (83%), Planung/Organisation im Sport (62%) sowie Finanzen/Steuern (56%) sind weitere „Highlights“. Auch an einem Führungstraining und einer Rhetorik-Schulung wurde Interesse bekundet. Rechtsberatung, Konfliktmanagement, EDV, Motivation waren weitere, häufig genannte Wunsch – Ausbildungen.

Der Wunsch steht – und hier schließt sich wieder der Kreis – im Einklang mit den Megatrends. In Österreich haben wir versucht, diesem Wunsch nachzukommen, und haben eine Ausbildung für Funktionärinnen und Funktionäre ins Leben gerufen, die bereits über 1200 Interessierte absolviert haben. Und die Nachfrage steigt.

Ich habe versucht, einige Themen einzuräumen.

Mehr davon aber im März 2006 bei der 7. Europäischen Frauen und Sportkonferenz in Wien, zu der ich Sie herzlich einladen möchte.

Wir werden uns dort über die praktischen Aspekte der Bildung – der Aus- und Fortbildung – unterhalten.