

# Magazin

erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

[www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Ausgabe 16, 2012

## Globales Lernen

Zugänge

Globales Lernen als Kriterium für  
Erwachsenenbildung und Personal-  
entwicklung in Unternehmen

Reinhard Mitschke und Alexander Wick



# Globales Lernen als Kriterium für Erwachsenenbildung und Personalentwicklung in Unternehmen

**Reinhard Mitschke und Alexander Wick**

Mitschke, Reinhard/Wick, Alexander (2012): Globales Lernen als Kriterium für Erwachsenenbildung und Personalentwicklung in Unternehmen.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs.

Ausgabe 16, 2012. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-16/meb12-16.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Globales Lernen, Wirtschaft, Finanzbranche, Personalentwicklung, Nachhaltigkeit, Offenheit, Gerechtigkeit, Solidarität, aktive Beteiligung

## Kurzzusammenfassung

Das Konzept des Globalen Lernens wird mittlerweile in verschiedenen Bildungskontexten umgesetzt. Weit weniger Ansätze gibt es, dieses Konzept, seine Werte und Kompetenzanforderungen reflektiert in den für nachhaltige Entwicklung besonders kritischen Wirtschaftssektor zu integrieren. Dabei geht es weniger um spektakuläre und wichtige Projekte zur Ressourcenschonung und -rettung, sondern vielmehr um alltägliche Handlungen von Berufstätigen und UnternehmerInnen: um Transparenz in Handlungen und Leistungen, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit, Qualität von Leistungen und Prozessen, konstruktiven Umgang mit Diversität und produktiven Einsatz von gesicherten Erkenntnissen im Angesicht komplexer Handlungsfelder. Der vorliegende Beitrag stellt eine Möglichkeit vor, diesen Schritt in den Wirtschaftssektor zu wagen, und erläutert die Umsetzung an einem praktischen Beispiel aus der Branche der Finanzberatung. Fazit der Autoren: Mit der Integration Globalen Lernens in das reale Handeln in Wirtschaftskontexten durch Erwachsenenbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen und dessen Übernahme in das Zielsystem von Organisationen kommt das Globale Lernen dort an, wo es gebraucht wird: in der Gegenwart und dort, wo über materielle Ressourcen verfügt wird.

05

# Globales Lernen als Kriterium für Erwachsenenbildung und Personalentwicklung in Unternehmen

**Reinhard Mitschke und Alexander Wick**

**Werte Globalen Lernens, durchaus auch im Sinne einer auf das Handeln bezogenen Demokratieerziehung, können als Erfolgskriterien für nachhaltig wirtschaftlich arbeitende Organisationen dienen. Personal- und Ressourcensysteme wie Personalauswahl, -beurteilung, -entwicklung und der Personaleinsatz, die Gestaltung betrieblicher Anreizsysteme, aber auch die Beschaffung, Logistik, die KundInnen-LieferantInnen-Beziehungen sowie die Produkt- und Dienstleistungspolitik können durch eine Integration Globalen Lernens zukunftsfähig ausgebaut und optimiert werden.**

## **Globales Lernen: Zukunft ohne Gegenwart?**

Globales Lernen ist der bildungswissenschaftliche Begriff für Lernprozesse, die durch abgestimmte Lehrangebote didaktisch unterstützt sind und bei denen Aspekte fortschreitender (ökologischer, ökonomischer, kultureller und sozialer) Globalisierung im Fokus stehen: Es ist ein eigenständiges bildungswissenschaftliches Arbeitsfeld, dessen Ziel es ist, angesichts von Chancen und Risiken der Globalisierung (individuelle) AkteurInnen mit der inhaltlichen Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung zu bilden (siehe Wick/Dauner/Mitschke 2009). Es kann dabei nicht ausschließlich um das einheitliche Verständnis und die Erklärbarkeit globaler Prozesse gehen: Darauf aufbauendes Handeln als Verpflichtung für Mitglieder der Weltgesellschaft sollte nicht negiert und das gestalterische Potenzial des Globalen Lernens nicht der Vorstellung einer reinen Bildung mit der Hoffnung auf ihre Verhaltensmächtigkeit in einer ungewissen Zukunft geopfert werden (siehe de Haan 2008).

Bildung muss nicht von jedem/jeder zur Lösung aktueller Probleme eingesetzt werden, aber es sollte in jedem Bildungsansatz gewährleistet sein, dass bildungsbasierte Aktivität in Anwendungskontexten ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang gewinnt die Handlungskomponente von Kompetenz zusätzlich zur Orientierungs- und Reflexionsfunktion an zentraler Bedeutung. An kompetentem Handeln in konkreten Situationen manifestiert sich (in probabilistischem Zusammenhang) die vorhandene Kompetenz. Dabei sollen hier summarisch sämtliche der willkürlichen Kontrolle zugänglichen menschlichen Aktivitäten als Handlungen verstanden werden, also z.B. auch Urteilen und Entscheiden als geistiges Handeln und Sprechen als verbales Handeln. Damit braucht in diesem Zusammenhang nicht zwischen Kompetenz und Handlungskompetenz unterschieden werden (vgl. Wick 2011, S. 4).

Globales Lernen kann in der üblichen Ausrichtung auf Primar- und Sekundarbildung als ein Entwicklungsprojekt gelten, das seine faktische Wirkung erst dann erzielt, wenn die SchülerInnen, die mit dem

Thema konfrontiert werden, die dabei gewonnenen Kenntnisse und Kompetenzen in die Zeit hinüberretten können, in der sie selbst auf Positionen agieren, die die Werte Globalen Lernens zu breiterer Wirksamkeit bringen als für sie privat und persönlich. Sie können das später als gesellschaftliche MultiplikatorInnen, sei es z.B. als gesellschaftspolitische Akteure oder als Entscheidungsbefugte in wirtschaftlicher Führungs- und Projektverantwortung tun. Diese Wirkung können SchülerInnen oder auch StudentInnen nur in sehr eingeschränktem Maße erzielen und es droht stets die Gefahr des Untergangs global orientierter Handlungskompetenzen, wenn diese nicht erkennbar sinn- und wirkungsvoll angewendet werden können. So kommt zu der großen zeitlichen Verzögerung der über die Subsistenz hinausgehenden Verhaltenswirksamkeit noch die Gefahr des Kompetenzverlustes. Dem kann vor allem dadurch begegnet werden, dass der Fokus Globalen Lernens (auch) auf diejenigen Personen gerichtet wird, die bereits über ihre eigene Person hinaus wirksam agieren. Dies sind EntscheiderInnen in Verbänden, Organisationen, Medien, Führungskräfte der Wirtschaft oder allgemein Personen, die durch ihr eigenes Verhalten auf das Verhalten anderer Personen und Institutionen Einfluss nehmen können.

Damit sind die hinsichtlich Globalen Lernens weit unterrepräsentierten Felder der operativen Erwachsenenbildung und Personalentwicklung angesprochen. Bislang werden in der bildungswissenschaftlichen Diskussion Ideen der globalen Gerechtigkeit, Vielfalt und des Respekts, der Sicherung von Ressourcen, der interkulturellen Zusammenarbeit und der nachhaltigen Entwicklung als das Ziel von Analysen konzipiert (siehe Klemisch/Schlörner/Tenfelde 2008). Dadurch kann Globales Lernen im Anwendungskontext nur als zusätzlich zu, aber nicht integriert in organisationale Zielsysteme gesehen werden. Das führt dazu, dass im (personal-) wirtschaftlichen Kontext seine Umsetzung wegen der wahrgenommenen zusätzlichen Belastung durch einen weiteren zu berücksichtigenden, aber nicht integrierten Faktor bei den betreffenden EntscheiderInnen und betroffenen Beschäftigten zunächst nicht zu erwarten ist. So bleibt der Gedanke in diesem Feld eigentümlich abstrakt (siehe Ehnert 2009; Kolb 2010). Die beiden Felder sind zwar möglicherweise reif für eine Integration, sie wird aber von der bildungswissenschaftlichen Seite nicht gewagt,

während die personalwirtschaftliche Seite als Anwendungsdisziplin ohne konzeptionelle Fundierung und konkrete Umsetzungsdesigns weitgehend hilflos dieser Aufgabe gegenübersteht.

## **Globales Lernen in der effizienzorientierten Kooperation**

Ein Forschungsansatz am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg befasst sich mit der Aufgabenstellung, Globales Lernen (auch) für den Wirtschaftssektor zum Kriterium erfolgreichen Handelns zu machen. Collaboration Competencies for Media Supported Intercultural Groups (COMSIC) ist ein Ansatz zur Integration von Prinzipien Globalen Lernens in Arbeitssettings, insbesondere der effizienzorientierten medial vermittelten Kooperation. MultiplikatorInnen, hier die ModeratorInnen und Führungskräfte von Arbeitsgruppen und Teams, werden unterstützt, sowohl ihr eigenes Handeln wie auch das der Mitglieder ihrer Teams an Werten Globalen Lernens auszurichten. Die vorhandenen persönlichen Werthaltungen und die Repertoires der MultiplikatorInnen an Führungstechniken werden konsequent aufeinander abgestimmt, damit sie im Rahmen ihrer Rolle Handeln unterstützen, das aus nachhaltig effizienzorientierter Perspektive Erfolg verspricht. Auf diese Weise werden die Werte Globalen Lernens (Nachhaltigkeit, Offenheit, Gerechtigkeit, Solidarität und aktive Beteiligung) und Wirtschaftlichkeitsüberlegungen integriert. Es werden aus Praktikabilitätsgründen nicht primär die Werthaltungen der Führungskräfte verändert, sondern es wird nach einer Diagnose der Werthaltungen mit denjenigen MultiplikatorInnen gearbeitet, die den Ideen Globalen Lernens nahe stehen. So wird auf eine möglichst rasche Wirksamkeit der Intervention fokussiert. Ferner schließt das an die Vorstellung an, dass die nachkommenden Kohorten durch die umfassenden Bemühungen zum Globalen Lernen im Bildungssystem ohnehin in ausreichendem Maß über die entsprechenden Werthaltungen verfügen.

Eine erste ExpertInnenbefragung brachte zunächst Klärung zu Konzepten von Nachhaltigkeit, Lernen und Vermitteln nachhaltiger Verhaltensweisen, Erfolg in Kooperationssituationen, interkultureller Kooperation und medial vermittelter Zusammenarbeit in effizienzorientierten Settings. Dafür

konnten hochrangige VertreterInnen transnationaler Konzerne, international agierender Klein- und Mittelbetriebe (KMU), ManagerInnen und GruppenleiterInnen in Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und nationalen Organisationen sowie ForschungsgruppenleiterInnen gewonnen werden (siehe Mitschke/Wick 2011).

Als Beispiel kann hier die konsequente Umsetzung der Werte Nachhaltigkeit, Offenheit und Gerechtigkeit seitens eines Architekturbüros für Nullenergiehäuser mit Sitz in Boston dienen: Nachhaltigkeit, da vom ersten Bleistiftstrich an alles Handeln ressourcenschonend abläuft. Offenheit, da die MitarbeiterInnen nicht ortsgebunden arbeiten und so nah bei ihren Familien oder der gewohnten Umgebung verbleiben können (San Francisco, Hawaii, New York, Florida). Gerechtigkeit, da anhand einer Analyse festgestellt wurde, dass überhaupt nur ein geringer Anteil an Häusern von ArchitektInnen geplant wird, und deshalb die Baupläne auch denjenigen zur Verfügung gestellt werden, die nicht über die finanziellen Mittel für ArchitektInnen verfügen. Die Informationen werden zusätzlich an Schulen, an Colleges und über Medien allen InteressentInnen auf entsprechendem Abstraktionsniveau angeboten.

Das Augenmerk im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegt derzeit auf einer erweiterten Beobachtung von formalen, non-formalen und informellen Schichten der Kompetenzentwicklung (siehe Schiersmann 2007). Kompetenzen finden wachsende und tiefere Beachtung sowohl seitens der Bildung als auch der Personalentwicklung in Organisationen und Unternehmen. Der Ansatz ist allerdings sehr heterogen (siehe Sonntag 2009; Wick 2009). Nationale wie auch internationale Untersuchungen im Bereich Bildung und Erziehung (siehe z.B. Europäische Kommission 2008) haben eine Art gemeinsame konsensuale Definition gezeitigt, die Kompetenzen nicht nur als Fertigkeiten und Fähigkeiten, sondern auch als Werte, Haltungen und Motivation, die eine Verwendung der vorhandenen Ressourcen ermöglichen, sehen. Ebenso besteht eine weitgehende Übereinkunft über die Möglichkeiten und den Nutzen der Entwicklung von Kompetenzen, weshalb deren Anwendung in Lern- und Arbeitsumgebungen ökonomisch unvermeidbar scheint. Es müssen daher nicht nur die entsprechenden Ressourcen entwickelt werden, sondern auch die individuellen

Mittel, diese effizient zu koordinieren, zu aktivieren und zu nutzen (siehe Wick 2009). In Folge dessen soll hier unter Kompetenz der individuelle Organisations- und Funktionsapparat einer Person zur Nutzung und Entwicklung der eigenen Ressourcen bei der aktiven, ziel- und lösungsorientierten Auseinandersetzung mit definierten Lebenssituationen verstanden werden. Kompetenz integriert und organisiert die persönlichen affektiven, kognitiven und verhaltensbezogenen Ressourcen und beinhaltet darüber hinaus die Weiterentwicklung sowohl der Ressourcen als auch der Integrations- und Organisationsfunktionen an sich (vgl. Wick 2011, S. 3).

Spezifische Kompetenzmodelle, die den Ansprüchen der aktuellen Bedingungen und zukünftigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt im Hinblick auf sich entwickelnde Modularisierungen der Aus- und Weiterbildungsinhalte und insbesondere der damit einhergehenden Zertifizierungspraxis unter Einbeziehung des Globalen Lernens Rechnung tragen, stehen noch aus. Einen Standardisierungsvorschlag, der teilweise mehr als nur begrifflich den Kompetenzansatz aufnimmt, stellen der auf europäischer Ebene verabschiedete Europäische Qualifikationsrahmen (siehe Europäische Kommission 2008) und im Gefolge dessen die teilweise national bereits umgesetzten Kompetenzorientierungsrahmen zum lebenslangen Lernen dar, z.B. Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) in Österreich (siehe NQR Projektgruppe 2009) und Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) in Deutschland (siehe AK DQR 2011).

Der Ansatz konkret umsetzungsbezogenen Globalen Lernens im interkulturell diversen Rahmen und im Bereich der Erwachsenenbildung wurde dann in gemeinsamen, von den Universitäten Heidelberg und Wien, der United Nations Studies Association (UNSA) und des International Network for Terminology (TermNet, Wien) organisierten „Workshops on Diversity and Global Understanding“ im Rahmen des 23rd Annual Meeting des ACUNS (The Academic Council on the United Nations System) 2010 in Wien weiter exploriert (siehe Wick/Mitschke 2011). Es nahmen 28 ExpertInnen aus Industrie-, Schwellen- und Entwicklungsländern an einer mehrstufigen Gruppenarbeit teil. Sie befassten sich mit der Formulierung von Definitionen und geeigneten Maßnahmenmustern zum Globalen Lernen. So wurden Methoden erarbeitet, um Werte des

Globalen Lernens in konkrete Interventionsformen in Arbeitskontexten zu übertragen. Als organisatorischen Einstieg favorisierten die ExpertInnen, Pilotprojekte durchzuführen, in deren Rahmen nach ihrer Erfahrung verbindliche und konkrete Maßnahmen kommuniziert und deren Umsetzung eingefordert werden könnten. Die Projekte sollten auf nicht zu vielen Ressourcen aufbauen, um nicht am Kostenargument zu scheitern. Unter diesen Voraussetzungen sollte in effizienzorientierten Organisationen genügend Neugier vorhanden sein, um in einem geschützten Feld langfristigen Erfolg unter Einsatz kurzfristig eher unüblich wirkender Vorgehensweisen zu erproben. Daran anschließend wurden die erarbeiteten Definitionen, Maßnahmen und das Konzept der Pilotprojekte aus fünf verschiedenen Stakeholder-Perspektiven evaluiert. Diese Technik versetzte die TeilnehmerInnen in die Lage, eine umfangreiche Einschätzung ihrer Lösungsvorschläge vorzunehmen und sich auf Kritik von wichtigen InteressenvertreterInnen vorzubereiten. Es entstanden in dem dreiphasigen Arbeitsprozess nicht nur allgemeine Ansätze, sondern konkrete Technikempfehlungen sowie deren multiperspektivische Beurteilung seitens der ExpertInnen. Der Workshop erbrachte integrierte Ergebnisse aus kulturell und wirtschaftlich diversen Anwendungsfeldern.<sup>1</sup>

In der sich globalisierenden Welt werden neue Formen der Zusammenarbeit beim Lernen und Arbeiten entwickelt. Virtuelle Gruppen, die häufig aus unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammengesetzt sind, werden zunehmend zu üblichen Kooperationssettings. Virtuelle Arbeitsgruppen sind Teams, deren Mitglieder ohne unmittelbare geografische und zeitliche Bindung zusammenarbeiten und dazu vornehmlich über elektronische Medien kommunizieren und interagieren (siehe Wick et al. 2009). Die Zusammenarbeit in mediengestützten Arbeitsgruppen unterscheidet sich von der in traditionellen Arbeitsgruppen: Persönliche Kontakte zu KollegInnen und Führungskräften finden (relativ) seltener statt. Es wird mehr medienvermittelt und asynchron kommuniziert. Die Wahrscheinlichkeit, dass KollegInnen sich nicht persönlich kennen und darüber hinaus aus verschiedenen Kulturkreisen stammen, ist erhöht. Durch die Eigenheiten entstehen auch spezifische Gefahrenpotenziale für die

Effektivität virtueller Teams (siehe Köppel 2007): Kommunikation und Koordination sind durch asynchronen, interkulturellen, medienvermittelten und sozial verarmten Austausch erschwert. Somit werden auch charakteristisch andere Anforderungen bzw. andere Ausprägungen von Anforderungen an die Teammitglieder und ihre Führungskräfte herangezogen (siehe Hertel et al. 2006).

Die potenziellen AdressatInnen Globalen Lernens stammen aus verschiedenen Kohorten der sich stets im Wandel befindlichen Gesellschaft, was mit jeweils charakteristischen Werthaltungen, Selbstverständlichkeiten und Kompetenzen einhergeht. Diana und James Oblinger differenzieren hier zwischen Baby Boomers (Geburtskohorten 1946-1964), Generation X (1965-1982) und Net Generation (1982-1991) (siehe Oblinger/Oblinger 2005). Marc Prensky unterscheidet im Hinblick auf die Vertrautheit mit Digitalen Medien in Digital Natives und Digital Immigrants. Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihres Wissens, viel wichtiger aber in der Selbstverständlichkeit des Einsatzes von modernen ITK-Medien. Digital Natives kennen von Kindesbeinen an die lockere Verknüpfung der virtuellen Kollaboration in vernetzten Medien (z.B. Web 2.0) (siehe Prensky 2001). Aufgrund der heutigen Altersstruktur der Gesellschaft in westlichen Industrieländern besteht noch eine Dominanz von Digital Immigrants in EntscheiderInnen- und MultiplikatorInnen-Rollen und eine erst allmähliche Durchsetzung mit Digital Natives. Deshalb sollte der aktuelle Fokus durchaus auch auf den Digital Immigrants liegen, um keine Verzögerung der Wirkung um viele Jahre zu verursachen. Ein moderner und damit beinahe notwendigerweise medial gestützter Entwicklungsansatz muss dem Rechnung tragen.

### **Globales Lernen im Alltag der Wirtschaft: Ein Beispiel aus der Finanzbranche**

Die folgende Schilderung nimmt ein Beispiel zur Optimierung von auf Nachhaltigkeit und soziale Diversität bezogenen Lehr- und Lernprozessen in der medial vermittelten berufsbegleitenden Weiterbildung von MultiplikatorInnen, BeraterInnen und Führungskräften in der Wirtschaft auf. Es wird ein

<sup>1</sup> Näheres zum Verlauf siehe: <http://www.workshops-on-diversity.org/content/global-education-comsic-project>.

mittelständisches Unternehmen aus dem Finanzsektor mit Hauptsitz in Deutschland und sein Netzwerk von BeraterInnen betrachtet. Das Unternehmen bemüht sich, einen tragfähigen Übergang von einseitig auf kurzfristige Umsatzmaximierung hin zur nachhaltigen Qualitätsorientierung zu finden.

In kleinen und mittelständischen Betrieben spielt Nachhaltigkeit bisher selten mehr als eine untergeordnete Rolle. Mit der konkreten Anwendung der berufsbegleitenden Weiterbildung auf den Kontext der Finanzberatung ist im Zuge der Einführung einer Beratungsnorm eine bisher nicht existente umfassende Intervention möglich. Sowohl unabhängige FinanzmaklerInnen als auch die MitarbeiterInnen führender Produktionsgesellschaften werden über die Schulungsmaßnahmen im Zuge der Zertifizierung mit den integrierten Inhalten des Konzepts des Globalen Lernens erreicht.

Von Seiten der VerbraucherInnen und ihrer Verbände aufgebauter öffentlicher Druck zeigt, dass ein gesteigertes Bewusstsein für die Inhalte des Konzepts des Globalen Lernens nachhaltige Veränderungen in Bezug auf Herstellung, Konzeption, Evaluation und Wirksamkeit, auch die Art der Produkte selbst, und nicht zuletzt deren effiziente und kompetente Nutzung seitens der AnbieterInnen und der KundInnen bewirken kann. Ein nächster Schritt im Hinblick auf die Erfordernisse des sich öffnenden Arbeitsmarktes ist somit, auf Basis der Integration der in den obigen Kontexten erprobten kompetenzorientierten Inhalte des Konzepts des Globalen Lernens die Qualifikation der BeraterInnen zu erhöhen.

Die Initiative zur Einführung eines Beratungsstandards für FinanzberaterInnen durch die Deutsche Gesellschaft für Finanznorm (DEFINO) als einer einheitlichen Qualitätsnorm in Deutschland und dem deutschsprachigen Ausland schließt an die Ergebnisse des beschriebenen ExpertInnen-Workshops in Wien an. Es werden in einer frühen Phase der Zertifizierung verbindliche konkrete Maßnahmen umgesetzt und aufgrund der notwendigen methodisch-didaktischen Umgestaltung der Einarbeitungsprogramme bleibt der Erprobungscharakter der Übertragung der Gedanken Globalen Lernens in konkrete effizienzorientierte Kontexte erhalten. Dies ist letztendlich auch das Ziel einer sich als unmittelbar handelnd verstehenden Perspektive

Globalen Lernens. Ausgehend von einer Studie von Marco Habschick und Jan Evers (siehe Habschick/Evers 2008) und der staatlichen Gesetzgebungs- und Aufklärungsaktivitäten (siehe BMELV 2009, 2011; BMASK 2011) zielt DEFINO als Unternehmung auf etwa 250.000 BeraterInnen, die hauptberuflich in Beratung und Vertrieb der Finanzdienstleistungsbranche tätig sind.

Die Schulungsmaterialien liegen bisher nur in schriftlicher Form vor. Diese sind aktuell im Hinblick auf die Implementierung eher nicht kompetenzorientiert und defizitär ausgelegt. Die neu zu gestaltenden Schulungsmodulare werden speziell auf die Zielgruppen zugeschnitten und lassen sich durch ihre Binnenstufung sowohl aufeinander aufbauend als auch einander ergänzend einsetzen (vgl. die Systematik des EQR/DQR). Ein medial gestütztes Selbstanalysetool soll hier zur Effizienzsteigerung eingesetzt werden. Die Toolbox soll dann kompetenzorientiert, handlungsorientiert, professionell sein und später ebenfalls zu einem normierten Standard führen.

Die steigende Markttransparenz und die mit der neuen Art von Beratung einhergehende Sensibilisierung der VerbraucherInnen hat das Potenzial, den Druck auf alle AnbieterInnen in der hier exemplarisch beforschten Finanzberatungsbranche zu erhöhen, um nachhaltig im Sinne des Erhalts der sozialen Absicherungssysteme bei gleichzeitiger Marktberreinigung und fortschreitender Privatisierung der Altersvorsorge zu handeln.

Die aktuelle Situation der sich weiter vernetzenden Arbeitswelt erfordert von den Beschäftigten der zu untersuchenden Branche die Fähigkeit, selbstgesteuert lernen zu können und sich an die neuen Fertigkeiten und die Ausbildung, derer es gegenwärtig und auch zukünftig bedarf, anzupassen. Seitens der UnternehmerInnen gilt es herauszufinden, ob der/die potenzielle BeraterIn und LizenznehmerIn tatsächlich seine/ihre Fertigkeiten weiterentwickelt hat, und er/sie deshalb eine entsprechende Wertschätzung zuerkannt bekommen soll, da er/sie die neue Herausforderung entsprechend wird erledigen können (vgl. OECD 2007, S. 1).

Die zu vergebenden Zertifikate und Lizenzen müssen deshalb dahingehend angepasst werden, dass sie

sowohl grundsätzlich immer den aktuellen Wissensstand und die neuesten Entwicklungen einbeziehen, als auch auf weniger offensichtliche Fertigkeiten wie Teamfähigkeit und die Bereitschaft zu lernen im Allgemeinen abstellen. Generell sind daher die erforderlichen Qualifikationen im Zuge des Bildungskonzeptes des Globalen Lernens weiter zu fassen als bisher. So wird die Fähigkeit einbezogen, vom täglichen eigenen und kollegialen Handeln wie auch dem möglicher ModeratorInnen oder BeraterInnen zu lernen (siehe Wick/Dauner/Mitschke 2009).

Ziel der Arbeit in dem Projekt bleibt wissenschaftlich betrachtet die Integration des Konzepts des Globalen Lernens in bestehende Arbeitsprozesse und die damit einhergehende Professionalisierung des Globalen Lernens: An vorderster Stelle steht auch hier die Orientierung des Einsatzes an der Nachhaltigkeit der kompetenzorientierten berufsbegleitenden Weiterbildung und deren modularisiertem Aufbau sowie die zielgruppenspezifische Auswahl der Schulungsinstrumente bis hin zur individuellen und zielgerichteten Aufbereitung der Inhalte.

Als mögliche Orte der Intervention könnten medienbasierte Trainings, Newsgroups, Wikis, Blogs unter Zuhilfenahme von individualisierten mobilen Lernbegleitern (Notebooks, Tablets, Handhelds und Smartphones), ähnlich bereits existierender Projekte im Vorschul-, Primar-, Sekundar-, Tertiär- und auch Weiterbildungssektor dienen (vgl. z.B. efit21).

Bereits seit längerem gibt es den Ansatz, Lernen durch mediale Schulungsmaterialien zu unterstützen. Der Erfolg solcher Angebote leitet sich aus der Tatsache des freien, zeit- und ortsungebundenen Zugriffs auf die Inhalt tragenden Dokumente aller Art ab. In diesem Zusammenhang wird dem sogenannten Web 2.0 mit seinen unterschiedlichen Nutzungsformen immer häufiger auch Relevanz für die Weiterbildung zugeschrieben (vgl. MBB 2011, S. 20). Hier dominiert zwar das Bedürfnis nach sozialer Annäherung; es wird aber vermutet, dass gerade in Onlinecommunities mit konkretem Arbeitsbezug Prozesse zur Konstruktion von Wissen und somit Lehr- und Lernprozesse stattfinden oder zumindest angestoßen werden könnten (siehe Kollar/Fischer 2011). Auch über die Relevanz von Informationsdiensten wie Twitter wird in Bezug auf

Zusammengehörigkeit und Teambildung und den Austausch berufsrelevanter Informationen nachgedacht. Ihre funktionale Beschaffenheit allerdings leiten diese vermutlich eher aus synergetischen Effekten einer übergroßen Zahl an Handlungen denn aus zielgeleiteter Zusammenarbeit ab (vgl. Kammerl 2009, S. 9). Christina Schachtner beschreibt positive Effekte beispielsweise anhand eines amerikanisch-österreichischen Online-Projekts, in dem die Diskussion eine Wertediskussion nahe legte, die Differenzen und Gemeinsamkeiten und eventuell neue Orientierungen im transkulturellen Dialog ermöglichte. Sie sieht die vornehmliche Stärke medial vermittelter Diskussionen aber in deren einfacher Arrangierbarkeit (vgl. Schachtner 2009, S. 6).

Die didaktische Unterstützung der weitgehend selbstorganisierten Kompetenzentwicklung der BeraterInnen unter Modell, Moderation und Evaluation der Führungskräfte, ModeratorInnen und Standards ist differenziell nach den medialen Möglichkeiten der jeweiligen Zielpersonen auszugestalten. Die Entwicklung der Module ist ein kooperatives Projekt der Fachbranche, der Bildungswissenschaft und ihrer Didaktik.

## Schluss und Ausblick

Die geschilderte kompetenzorientierte Anwendung auf freiwillige berufsbegleitende Weiterqualifikation im Zuge einer Normierung entspricht dem Globalen Lernen als Bildungskonzept für eine sich globalisierende Gesellschaft auf dem Weg hin zur Weltgesellschaft in dreierlei Hinsicht: Erstens handeln Individuen als AkteurInnen innerhalb eines Systems konkret unter der Maßgabe der Orientierung an neuen Nachhaltigkeitsaspekten. Zweitens tragen auf einer Interaktions- und Tätigkeitsebene mithilfe medialer Unterstützung geleistete Weiterqualifikationen im Rahmen von Schulungen, deren Inhalte an die geänderten Anforderungen der neuen Arbeitskontexte angepasst werden, zu einer nachhaltigen Art und Weise des Lernens bei. Drittens werden die Werte und Haltungen, die als Grundlage des Konzepts des Globalen Lernens entsprechend den Empfehlungen der UNESCO und der Verbraucherschutzministerien selektiert wurden, in entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen integriert. So tragen sie zur gesellschaftlichen



Orientierung und Reduktion der wahrgenommenen Komplexität der Zusammenhänge – zu einer neuen Übersichtlichkeit – bei.

Mit der Integration Globalen Lernens in das reale Handeln in Wirtschaftskontexten über Erwachsenenbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen und dessen Übernahme in das Zielsystem von Organisationen kommt das Globale Lernen dort an, wo es gebraucht wird: in der Gegenwart und dort, wo über materielle Ressourcen verfügt wird. Die angeführten Ansätze und Techniken zeigen das Potenzial des Konzepts in dieser Hinsicht. Werte Globalen Lernens, durchaus auch im Sinne einer auf das Handeln bezogenen Demokratieerziehung,

können als Erfolgskriterien für nachhaltig wirtschaftlich arbeitende Organisationen dienen. Personal- und Ressourcensysteme wie Personalauswahl, -beurteilung, -entwicklung und der Personaleinsatz, die Gestaltung betrieblicher Anreizsysteme, aber auch die Beschaffung, Logistik, die KundInnen-LieferantInnen-Beziehungen, die Produkt- und Dienstleistungspolitik können durch die Integration Globalen Lernens zukunftsfähig ausgebaut und optimiert werden. – Für eine Zukunft sowohl der Organisation, der natürlichen Ressourcen und einer lebenswerten globalisierten Gesellschaft, die die Einzigartigkeit von Individuen wie Kulturen anerkennt und daraus die Kraft für ihre Weiterentwicklung gewinnt.

## Literatur

### Verwendete Literatur

**Kammerl, Rudolf (2009):** Web 2.0 Neue Medien – neue Chancen für Partizipation und Weiterbildung. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspolitik, 32(4), S. 9-13.

**MMB – Institut für Medien- und Kompetenzforschung (Hrsg.) (2011):** Bestandsaufnahme zur Medienkompetenz in Förderprojekten des BMBF. Erstellt im Rahmen des Förderprojekts „Mediencommunity 2.0“. Essen. Online im Internet: [http://www.bmbf.de/pubRD/bestandsaufnahme\\_zur\\_medienkompetenz.pdf](http://www.bmbf.de/pubRD/bestandsaufnahme_zur_medienkompetenz.pdf) [Stand: 2012-05-15].

**OECD (Hrsg.) (2007):** Qualifications and lifelong learning. Paris.

**Schachtner, Christina (2009):** Flows, Hybride, Zugehörigkeit. Transkulturalität im Kontext Digitaler Medien und Bildung. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 32(3), S. 4-8.

**Wick, Alexander (2011):** Akademisch geprägte Kompetenzentwicklung: Kompetenzorientierung in Hochschulstudiengängen. Heidelberg: HeiDOK. Online im Internet: [http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/volltexte/2011/12001/pdf/Wick\\_Akademisch\\_gepraegte\\_Kompetenzen.pdf](http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/volltexte/2011/12001/pdf/Wick_Akademisch_gepraegte_Kompetenzen.pdf) [Stand: 2012-05-15].

### Weiterführende Literatur

**AK DQR (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen) (2011):** Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Berlin: BMBF und KMK.

**BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (o.J.):** Finanzbildung. Wien. Online im Internet: <http://finanzbildung.bmask.gv.at/bmsk/index.html> [Stand: 2012-05-15].

**BMELV (Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz) (Hrsg.) (2009):** Thesenpapier zur Qualität der Finanzberatung. Berlin.

**BMELV (Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz) (Hrsg.) (2011):** Eckpunkte für eine gesetzliche Regelung des Berufsbildes der Honorarberatung. Berlin.

**de Haan, Gerhard (2008):** Gestaltungskompetenz als Kompetenzkonzept für Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: Bormann, Inka/ de Haan, Gerhard (Hrsg.): Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23-43.

- Ehnert, Ina (2009):** Sustainable human resource management: a conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective. Heidelberg: Springer.
- Europäische Kommission (2008):** Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR). Online im Internet: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm) [Stand: 2012-05-15].
- Habschick, Marco/Evers, Jan (2008):** Anforderungen an Finanzvermittler – mehr Qualität, bessere Entscheidungen. Hamburg. Online im Internet: <http://www.bmelv.de/cae/servlet/contentblob/379922/publicationFile/21929/StudieFinanzvermittler.pdf> [Stand: 2012-05-15].
- Hertel, Guido/Konradt, Udo/Voss, Katrin (2006):** Competencies for virtual teamwork. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 15, S. 477-504.
- Klemisch, Herbert/Schlömer, Tobias/Tenfelde, Walter (2008):** Wie können Kompetenzen und Kompetenzentwicklung für nachhaltiges Wirtschaften ermittelt und beschrieben werden? In: Bormann, Inka/de Haan, Gerhard (Hrsg.): Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 103-122.
- Kolb, Meinulf (2010):** Personalmanagement. Grundlagen und Praxis des Human Resources Managements. 2. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- Kollar, Ingo/Fischer, Frank (2011):** Mediengestützte Lehr-, Lern- und Trainingsansätze für die Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf/von Hippel, Aiga (Hrsg.) (2011): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 1017-1030.
- Köppel, Petra (2007):** Konflikte und Synergien in multikulturellen Teams. Wiesbaden: Universitätsverlag.
- Mitschke, Reinhard/Wick, Alexander (2011):** Globales Lernen in international tätigen Wirtschaftsunternehmen implementieren. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspolitik, 34 (2), S. 29-30.
- NQR Projektgruppe (Hrsg.) (2009):** Aufbau eines Nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich. Online im Internet: [http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19300/nqr\\_positionspapier200910.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19300/nqr_positionspapier200910.pdf) [Stand: 2012-05-15].
- Oblinger, Diana/Oblinger, James (2005):** Educating the Net Generation. Educause.
- Prensky, Marc (2001):** Digital Natives, Digital Immigrants. In: On the Horizon, Vol. 9, No. 5, 2001, MCB University Press.
- Schiersmann, Christiane (2007):** Berufliche Weiterbildung. Wiesbaden.
- Sonntag, K. (2009):** Kompetenztaxonomien und -modelle: Orientierungsrahmen und Referenzgröße beruflichen Lernens bei sich verändernden Umfeldbedingungen. Nova Acta Leopoldina, NF 100, 364, 249-265.
- Wick, Alexander (2009):** Kontextabhängigkeit der Auswahl und Brauchbarkeit der Messverfahren zur Diagnose beruflicher Kompetenzen. In: Report, 32 (2).
- Wick, Alexander/Mitschke, Reinhard (2011):** From abstract personal values of global responsibility to concrete work settings. In: Drame, Anja/ Paepke, Henrike (Hrsg.): Diversity and Global Understanding. Wien, S. 7-17.
- Wick, Alexander/Dauner, B.A./Mitschke, Reinhard (2009):** Globales Lernen in medial vermittelten Arbeitsgruppen – Kompetenzentwicklung von Führungskräften für globale Zusammenarbeit. In: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspolitik, 32 (4) S. 14-18.

## Weiterführende Links

efit21 – digitale Agenda für Bildung, Kunst und Kultur: <http://www.efit21.at>



**Reinhard Mitschke**

[mitschke@ibw.uni-heidelberg.de](mailto:mitschke@ibw.uni-heidelberg.de)  
<http://www.ibw.uni-heidelberg.de>  
+49 (0)6221 547520

Reinhard Mitschke ist akademischer Mitarbeiter am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg und Mitinitiator des COMSIC-Projekts. Er ist Studienberater und Koordinator des B.A. „Bildungswissenschaft“ und des M.A. Studiengangs „Bildungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Organisationsentwicklung“. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Bildung und Globalisierung, Globales Lernen und Internationale Beziehungen. Er besitzt langjährige Erfahrung in Lehre, Planung, Organisation und Durchführung von Integrationskursen, Schulunterricht sowie im Internationalen Business Counselling.



**Prof. Dr. Alexander Wick**

[a.wick@internationale-ba.com](mailto:a.wick@internationale-ba.com)  
<http://www.alexander-wick.de>  
+49 (0)6151 492488-12

Alexander Wick ist Diplom-Psychologe und Professor für BWL, insbesondere Personalwirtschaft und Organizational Behaviour an der Internationalen Berufsakademie Darmstadt und Mitinitiator des COMSIC-Projekts. Er war mehrere Jahre im internationalen Bildungstransfer tätig. Seine wissenschaftlichen Interessenschwerpunkte liegen in der Bildungsforschung und Personalpsychologie.

## Global Learning as a Criterion for Adult Education and Human Resources Development in Companies

### Abstract

The concept of Global Learning has been implemented in various educational contexts. There are fewer approaches to integrating this concept and its values and competence requirements in a thoughtful way into the economic sector, which is particularly critical to sustainable development. It is less a question of spectacular and important projects to better manage and save resources but rather of the daily activities of employed people and business people: transparency in actions and services, economic and social sustainability, quality of services and processes, constructive dealing with diversity and productive use of indisputable findings in the face of complex spheres of activity. This article ventures a step in the direction of the business sector and explains Global Learning's implementation with a practical example from the field of financial advising. The author's conclusion is that with the integration of Global Learning into real action in economic contexts via adult education and human resources measures and its acceptance into the target system of organisations, Global Learning arrives where it is needed: in the present and where material resources are available.

# Impressum/Offenlegung

## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK  
Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: [www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Herstellung und Verlag der Druck-Version:  
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)  
ISSN: 2076-2879 (Druck)  
ISSN-L: 1993-6818  
ISBN: 9783844807868

## Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur  
Minoritenplatz 5  
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## HerausgeberInnen der Ausgabe 16, 2012

Dr.<sup>in</sup> Heidi Grobbauer (KommEnt)  
Dr. Hakan Gürses (Österreichische Gesellschaft für Politische Bildung)  
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

## HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.<sup>a</sup> Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)  
Dr.<sup>in</sup> Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)  
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrsg., Institut EDUCON)

## Fachredaktion

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)  
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)  
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)  
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

## Online-Redaktion

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

## Fachlektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Satz

Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter [www.creativecommons.at](http://www.creativecommons.at).

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at  
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs  
p.A. Institut EDUCON  
Bürgergasse 8-10  
A-8010 Graz  
[redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at)  
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>