

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 17, 2012

Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Zugänge – Ressourcen – Beispiele

Editorial

Arthur Schneeberger



Editorial

Arthur Schneeberger

Schneeberger, Arthur (2012): Editorial.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 17, 2012. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Betriebliche Weiterbildung, Finanzierung, Branchendifferenzierung, Betriebsgröße, Höherqualifizierung, Persönlichkeitstest, Demografiekompetenz, Führungskompetenz, Kompetenzpass, arbeitsplatznahes Lernen, Lernsoftware

Kurzzusammenfassung

Der Begriff „betriebliche Weiterbildung“ umfasst alle Weiterbildungsaktivitäten, an denen Beschäftigte in bezahlter Arbeitszeit teilnehmen und/oder die Beschäftigten von ihrem Unternehmen finanziert werden. Betriebliche Weiterbildung bildet damit die häufigste Form der Erwachsenenbildung im Haupterwerbsalter. Umfassende empirische Daten zur betrieblichen Weiterbildung sind aktuell jedoch nicht verfügbar. Für die Gestaltung der Weiterbildung, für Bildungsanbieter und Fördereinrichtungen ist es folglich von großem Interesse, aufschlussreiche Analysen über dieses vielfältige Phänomen zu erhalten. So können beispielsweise Daten über Zugänge, Teilnahmequoten und Ressourcenmobilisierung wertvolle Orientierungspunkte liefern. Desgleichen sind sozioökonomische Funktionsanalysen des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens, Beispiele der inhaltlichen und methodischen Entwicklung von Lernangeboten durch Weiterbildungseinrichtungen in oder außerhalb von Unternehmen und die Qualifizierung des Personals in der betrieblichen Weiterbildung von hoher Brisanz. All diesen Aspekten geht die vorliegende Ausgabe 17 des „Magazin erwachsenenbildung.at“ (Meb) nach.

Editorial

Arthur Schneeberger

Die Beiträge der vorliegenden Ausgabe des „Magazin erwachsenenbildung.at“ spannen einen breiten thematischen Bogen, der unterschiedliche Aspekte betrieblicher Weiterbildung aus Sicht von Bildungsforschung und Weiterbildungspraxis umfasst. Dies reicht vom Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Bildungsstand, Branche und Beruf über die Ressourcenaufbringung bis hin zu Beispielen und speziellen Fragen betrieblicher Bildungsarbeit.

Zur betrieblichen Weiterbildung zählen nach aktueller europäischer Definition alle Weiterbildungsaktivitäten, an denen Beschäftigte entweder in bezahlter Arbeitszeit teilnehmen und/oder die den Beschäftigten von ihrem Unternehmen zur Gänze oder zum Teil finanziert werden (vgl. Statistik Austria 2008, S. 16).

Betriebliche Weiterbildung ist ein vielfältiges Phänomen. Ihre zahlreichen Aspekte und Verwertungszusammenhänge eröffnen eine breite Palette an Untersuchungsthemen. Dazu zählen u.a.

- Datengewinnung
- Zugänge, Teilnahmequoten und Ressourcenmobilisierung als Orientierungspunkte für Unternehmen und fördernde öffentliche Verwaltungen respektive die sozioökonomische Funktionsanalyse des betrieblichen Weiterbildungsgeschehens
- Beispiele der Entwicklung von Lernangeboten in thematischer und methodischer Sicht durch Weiterbildungseinrichtungen innerhalb und außerhalb von Unternehmen und
- die Qualifizierung des Fachpersonals.

Quantitative und qualitative Informationen über betriebliche Weiterbildung sind folglich gefragt.

Multiple Funktion betrieblicher Weiterbildung

Um den funktionalen Zusammenhang betrieblicher Weiterbildung aufzuzeigen, sollen vorangestellt ausgewählte Daten einer ibw-Unternehmensbefragung beschrieben werden. Diese Befragung aus dem Jahr 2008 richtete sich an Unternehmen ab zehn Beschäftigten in Österreich (vgl. Schneeberger/Petanovitsch/Nowak 2008, S. 27ff.). Aufschlussreich belegt werden konnte in dieser Befragung der Zusammenhang zwischen den Aufgaben und Zielen betrieblicher Weiterbildung und der jeweiligen Beschäftigtenzahl, d.h. der Größe des Betriebes – ein Aspekt, der bei den vorliegend versammelten Beiträgen vermisst wurde und deshalb an dieser Stelle hereingeholt und reflektiert werden soll.

Bezüglich der Funktion der Weiterbildung im Unternehmen aus Sicht der Weiterbildungsverantwortlichen nach Betriebsgröße zeigte sich, dass Einschulung und Anpassungsqualifizierung an gegebene Anforderungen einen wesentlichen Faktor

Tab. 1: Funktion der Weiterbildung im Unternehmen aus Sicht der Weiterbildungsverantwortlichen nach Betriebsgröße, in %

Funktion der Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl der MitarbeiterInnen					Differenz: groß klein
	10 - 49	50 - 199	200 - 249	250 - 499	500 und mehr	
N=	25.014	4.463	320	639	433	
Höherqualifizierung von MitarbeiterInnen mit besonderem Potenzial	43	57	61	75	79	36
Bessere Bewältigung bestehender Aufgaben	58	72	76	83	85	27
Einschulung neuer MitarbeiterInnen	47	65	49	68	74	27
Persönliche Entwicklung und Stabilität der MitarbeiterInnen	23	22	34	38	49	27
Verbesserung von Teamarbeit und Kooperation	42	51	53	52	67	25
Förderung unternehmerischen Denkens der MitarbeiterInnen	39	46	44	56	64	24
Erhöhung der Attraktivität als ArbeitgeberIn	38	40	47	60	55	18
Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung	13	15	6	28	32	18
Vorbereitung auf internationalen Einsatz	7	11	7	17	24	17
Förderung der Bindung an das Unternehmen	29	34	21	39	42	13
Aufbau und Erhaltung von Service- und KundInnenorientierung	51	56	42	71	62	11
Anpassung der Qualifikationen an Neuerungen in der Branche	57	62	58	71	66	9
Spezielle Förderung von gering Qualifizierten, um Potenziale zu erschließen	7	8	9	17	15	8
Förderung von Innovationen im Betrieb	30	30	34	35	34	4
Spezielle Förderung von MigrantInnen, um Potenziale zu erschließen	4	3	2	12	7	3
Belohnung für gute Leistungen (Weiterbildung als Fringe Benefit)	21	18	13	27	18	-4

Anm.: Tabellierter Wert „Trifft voll und ganz zu“ (Antwortmöglichkeiten: Trifft voll und ganz zu – Trifft teilweise zu – Trifft nicht zu). Rangreihung nach 500 MitarbeiterInnen und mehr

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung Mai bis Juli 2008 (Unternehmen ab zehn Beschäftigten; Hochrechnung)

markieren, der weitgehend unabhängig von der Betriebsgröße ist (siehe Tab. 1). Dies trifft auch auf die Funktion der Anpassung der Qualifikationen im Betrieb an sich laufend verändernde Qualifikationsanforderungen zu.

Signifikant ist der Unterschied nach Betriebsgröße im Hinblick auf die Höherqualifizierung von MitarbeiterInnen mit besonderem Potenzial: Mit der Betriebsgröße erweitern sich interne Arbeitsmärkte und Mobilitätschancen und damit auch die Funktion der Weiterbildung als Höherqualifizierung von MitarbeiterInnen mit besonderem Potenzial.

Auch die Förderung von Team- und Kommunikationsfähigkeit, unternehmerischem Denken, Stressbewältigung und Fitness durch Weiterbildung zeigt betriebsgrößenspezifische Unterschiede. Betriebliche Weiterbildung ist daher nicht auf ihre Funktionen der fachlichen Qualifikationserhaltung und Qualifikationserweiterung beschränkt. Weitere sind – mit unterschiedlicher Häufigkeit je nach Beschäftigtenzahl – die Vorbereitung und Auslese für bestimmte Funktionen im Betrieb, zum Beispiel Auslandseinsätze oder Führungsnachwuchsprogramme (Filterfunktion), sowie die Erhaltung und Erhöhung der Identifikation mit Aufgaben

und Zielen der Unternehmen (Motivationsfunktion) (siehe dazu Rodehuth 1999).

Betriebliche Weiterbildung greift weit aus in Richtung außerfachlicher und verhaltensbezogener Bildung. So gaben in der gegenständlichen Erhebung immerhin 24% der Unternehmen ab zehn Beschäftigten „Persönliche Entwicklung und Stabilität der MitarbeiterInnen“ als voll und ganz zutreffendes Ziel der Weiterbildung an. Rechnet man die „teilweise“ Zustimmung hinzu, so kommt man auf fast 80% der respondierenden Betriebe. Eine enge Funktionszuschreibung im Sinne der Vermittlung rein fachlicher oder betrieblicher Kenntnisse und Fertigkeiten stellt insbesondere in den Betrieben ab 200 Beschäftigten ein obsoletes Konzept betrieblicher Bildungsarbeit dar. Aber auch fast ein Viertel der Kleinbetriebe betont diese Funktion der Weiterbildung stark. Zusätzlich haben Ziele wie „Bessere Stressbewältigung, Fitness und Gesundheitsförderung“ zumindest teilweise Relevanz in der betrieblichen Bildungsarbeit der befragten Unternehmen ab zehn Beschäftigten (siehe Schneeberger/Petanovitsch/Nowak 2008).

Zu den Beiträgen der Ausgabe

Die Beiträge der vorliegenden Ausgabe des „Magazin erwachsenenbildung.at“ spannen einen breiten thematischen Bogen, der unterschiedliche Aspekte betrieblicher Weiterbildung aus Sicht von Bildungsforschung und Weiterbildungspraxis umfasst. Dieser reicht vom Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Bildungsstand, Branche und Beruf über die Ressourcenaufbringung bis hin zu Beispielen und speziellen Fragen betrieblicher Bildungsarbeit.

Weiterbildungszugang und Ressourcen

Ingolf Erlen nähert sich dem Thema auf Basis einer Sekundärdatenanalyse der Bevölkerungsumfrage Adult Education Survey (AES) 2007 (siehe Statistik Austria 2009), um zu zeigen, in welchem Ausmaß der Zugang zu beruflicher Weiterbildung von formaler Bildung, Einkommen, Branchenzugehörigkeit und Berufsgruppe abhängt. Die berufliche Weiterbildungsbeteiligung reichte im vorwiegend privaten Beschäftigungssektor im Beobachtungsjahr 2007 von rund 14% in Gastgewerbe und Hotellerie bis zu 64% im Kredit- und Versicherungswesen. Erlen

versucht diesen Befund theoriegestützt (mit Bezug auf Pierre Bourdieu und Richard Sennett) zu deuten: Weiterbildungsbeteiligung wird dabei auf die branchenspezifische Präsenz von verschiedenen Lerntypen zurückgeführt. (Er unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen „kognitiv-abstrakten“ und „manuell-praktischen“ Berufsgruppen).

Mittels Sekundärdatenanalysen der Unternehmensbefragungen von Statistik Austria (siehe Statistik Austria 2008) und des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (siehe Schneeberger/Petanovitsch/Nowak 2008) zeigt **Alexander Petanovitsch** in seinem Beitrag die Relevanz der Branchendifferenzierung in der Weiterbildungsanalyse auf. So gaben bei der Unternehmensbefragung im Jahr 2008 rund 88% der Banken- und Versicherungsbetriebe an, im letzten Geschäftsjahr laufend Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt zu haben, während der entsprechende Anteilswert im Baugewerbe 12% betrug. Dahinter sind ebenso deutliche Unterschiede praktizierter Lernformen sowie der funktionalen Einbettung der Bildungsarbeit – von der Anpassungsqualifizierung bis Belohnung für gute Leistungen – auszumachen. Branchenspezifische Weiterbildungserschwerisse lassen sich bei den Personalausfallkosten, also den indirekten Kosten, aber auch bei den direkten Kosten, am Mangel an Förderungen und am Abwanderungsrisiko erkennen. Petanovitsch zeigt: Für die besonders weiterbildungsintensiven Branchen wie z.B. „Bank und Versicherung“ stehen – neben der Erhaltung/Verbesserung der Service- und KundInnenorientierung – vor allem die Erhöhung der Attraktivität als ArbeitgeberIn, eine bessere Bewältigung bestehender Aufgaben sowie die Belohnung für gute Leistungen als Anreiz für Weiterbildungsmaßnahmen im Vordergrund. Weiterbildung als Mittel, um die Qualifikationen der MitarbeiterInnen an Neuerungen in der Branche anzupassen, ist in den wissensintensiven Branchen der Elektro- und Elektronikindustrie, im Banken- und Versicherungswesen sowie in der Sparte „Information und Consulting“ von besonderer Bedeutung. Bei einer Kursteilnahmequote von 33% der Beschäftigten im marktorientierten Sektor ergaben sich laut Continuing Vocational Training Survey (CVTS3), so Petanovitsch in seinem Beitrag weiter, Weiterbildungskosten von 1,3% der Personalkosten der Unternehmen für das Beobachtungsjahr 2005, wobei sich eine Spannweite von 0,3% (Gastgewerbe) bis

3,5% (Kredit- und Versicherungswesen) ausmachen lässt. Davon entfielen rund 56% auf direkte Kosten und 44% auf indirekte Kosten, also Personalausfallkosten aufgrund der Weiterbildungsaktivitäten.

An den CVTS3 knüpft **Stefan Vogtenhubers** Beitrag an. In diesem werden die Ausgaben der Unternehmen aus dem Jahr 2005 auf das Preisniveau von 2009 gebracht sowie um eine Schätzung der Kosten für kleinere Betriebe ergänzt: Hieraus resultieren 762 Millionen Euro an direkten Kosten, die am Weiterbildungsmarkt Niederschlag finden, und rechnerisch weitere 579 Millionen Euro an indirekten Kosten. Die direkten Kosten der Betriebe machen hierbei rund 41% der gesamten Weiterbildungsausgaben 2009 aus, zu denen in einer Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) auch die Ausgaben privater Haushalte und des AMS gezählt werden. Der Beitrag respektive die dahinterstehende IHS-Studie (siehe Lassnigg/Vogtenhuber/Osterhaus 2012) bietet weit über die Thematik der Ressourcen für die betriebliche Bildungsarbeit hinaus eine fundierte Übersicht zur Finanzierung der Erwachsenenbildung in Österreich, die für Wissenschaft, Bildungsanbieter und Bildungspolitik unverzichtbar ist.

Aktuelle Daten von Statistik Austria über Bildungszeiten

Für die Kostenschätzung der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung sind die indirekten Kosten eine wesentliche Größe. Zeitmangel ist in vielen Branchen das größte Weiterbildungshindernis noch vor den Kurskosten (direkten Kosten). Berufliche Weiterbildung ist per se ein breiteres Konzept als betriebliche Weiterbildung. Das kommt auch in den

aktuellen Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria deutlich zum Ausdruck. So entfielen von den Teilnahmen an vorwiegend beruflichen Kursen und Schulungen in den letzten vier Wochen vor der Erhebung im Jahresdurchschnitt 2011 rund 53% auf die Arbeitszeit; bei den Männern waren es 61%, bei den Frauen 44%. Basis war dabei jeweils die Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und älter (siehe Statistik Austria 2012).

Beispiele und spezielle Aspekte betrieblicher Bildungsarbeit

Die in der vorliegenden Ausgabe versammelten Beispiele lassen erkennen, wie stark die wissenschaftliche Durchdringung der betrieblichen Bildungsarbeit und der Qualifikation des Fachpersonals fortgeschritten ist. Betriebliche Weiterbildung ist sowohl im Hinblick auf ihre Konzepte, die verwendeten Methoden als auch die Themen mit einschlägigen Sparten aus Wissenschaft und Forschung verbunden, im positiven Fall mit wechselseitiger Befruchtung.

Führungskräfteweiterbildung

Der Beitrag von **Wolfgang Eder** und **Beat Rünzler** beschreibt das Design eines Führungscurriculums, dessen Entwicklung von einem international tätigen Industrieunternehmen für deren rund 120 deutschsprachige Führungskräfte beauftragt wurde. Die Autoren haben unterschiedliche Zugänge zum Lernfeld Führung: einerseits den Fokus des aus der Praxis kommenden Managers mit langjähriger Erfahrung, andererseits den des erfahrenen Trainers und Coaches. Die Weiterbildung soll Selbstreflexionsprozesse

Tab. 2: Betriebliche und berufliche Weiterbildung nach Zeitverwendung: Teilnahme an vorwiegend beruflichen Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen – Jahresdurchschnitt 2011; Bevölkerung 15 Jahre und älter

Merkmal	Nur während der Arbeitszeit (in %)	Im Wesentlichen in der Arbeitszeit (in %)	Im Wesentlichen außerhalb der Arbeitszeit (in %)	Nur außerhalb der Arbeitszeit (in %)	War nicht erwerbstätig (in %)	Gesamt absolut
Gesamt	46,4	6,4	3,1	30,0	14,0	341.000
Männer	54,7	6,4	2,0	25,1	11,7	173.900
Frauen	37,7	6,5	4,2	35,1	16,4	167.100

Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres) 2012

bei den Teilnehmenden am Beispiel von Führungssituationen aus dem Alltag auslösen. Der Ansatz ist theoretisch fundiert und involviert Kompetenz-Screenings (Selbstbeurteilung und eine Fremdbeurteilung) mit dem Ziel, jene Teilkompetenzen festzustellen, in denen die Führungskraft das relativ größte Entwicklungspotenzial hat. Der Beitrag macht deutlich, wie wissenschaftliche Fundierung und reflektierte Erfahrung zusammen die Qualität betrieblicher Bildungsarbeit ausmachen.

Persönlichkeitstests in der Weiterbildung

Henriette Lundgrens innovativer Beitrag thematisiert das Faktum, dass in der Weiterbildungspraxis von Unternehmen zunehmend Persönlichkeitstests als Instrument der Reflexion eingesetzt werden – Persönlichkeitstests sind in der Praxis der betrieblichen Weiterbildung angekommen. Das führt zu offenen Fragen und Spannungen. Die Autorin argumentiert, dass PraktikerInnen sowohl den situativen Kontext als auch die Veränderbarkeit in das Erklärungsmodell von Persönlichkeit miteinbauen. AnwenderInnen in der betrieblichen Weiterbildung handhaben – so Lundgrens Ergebnis – das in der Theorie als fest und stabil vorgestellte Persönlichkeitskonzept der Testtheorie in der Praxis weitaus flexibler und kontextspezifisch. Dies soll im Beitrag durch die ethnographische Feldbeschreibung des britischen Persönlichkeitstestmarktes gezeigt werden.

Arbeitsplatznahes Lernen mit Software unterstützen

Uwe Elsholz berichtet über ein Projekt, in dem die Lernsoftware sowie das zugehörige Weiterbildungskonzept von der TU Hamburg-Harburg in enger Kooperation mit einem Betreiber von Abfallverbrennungsanlagen entwickelt wurden. Die Software soll Prozesse der Kompetenzentwicklung fördern, sie ersetzt oder simuliert keine realen Arbeitsprozesse, die Ausgangspunkt der Lernprozesse bleiben. Im Falle der Abfallverbrennungsanlagen konnten durch ExpertInnengespräche mit UnternehmensvertreterInnen drei betriebliche Handlungsfelder (Kranfahrer; Läufer; Anlagenfahrer) unterschieden werden, welche die einzelnen Module der Lernsoftware betreffen. In jedem der Handlungsfelder konnten durch Befragungen zwischen acht und zwölf wesentliche Arbeitsaufgaben identifiziert werden.

Die in der Software berücksichtigten Aufgaben in jedem Handlungsfeld bauen aufeinander auf. Das informelle Lernen im Prozess der Arbeit erfährt über das dargestellte betriebliche Weiterbildungskonzept eine Aufwertung. Die berufspädagogisch begründeten Prinzipien des Konzepts, das sowohl für die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen als auch für die Weiterqualifizierung genutzt werden kann, lassen sich auf vergleichbare Branchen übertragen.

Pädagogischer Professionalisierungsbedarf

Der Beitrag von **Nikolaus Meyer** (Doktorand zum Thema Professionstheorie) und **Jens Stiegel** (Leiter der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie in der Stadt Frankfurt am Main) ist ein weiterer Beitrag zur projektbezogenen Kooperation von Wissenschaft und Praxis. Das von der Branddirektion Frankfurt am Main initiierte Forschungsprojekt hat, ausgehend von Bedürfnissen der Feuerwehr und geleitet von theoretischen Positionen der Erwachsenenbildung, ein umgreifendes Konzept zur Aus- und Weiterbildung der pädagogisch tätigen Feuerwehrleute entwickelt. An das erste basispädagogische Modul schließt sich zu Beginn ein Selbstlernmodul zur selbstständigen Vertiefung bzw. zur Vertiefung des in Tandem-Gruppen erarbeiteten Wissens sowie zur Erprobung verschiedener neuer Anwendungen in der Praxis an. Danach folgen zwei spezialisierte Seminarmodule. Eine Tandem-Gruppe besteht aus zwei Mitgliedern, die miteinander lernen und arbeiten sowie die Beratung des/der jeweils anderen übernehmen.

Kompetenzbilanzierung für das Weiterbildungspersonal

Jan Böhm informiert über Kompetenzbilanzierung in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung sowie den Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH. Zur Kompetenzfeststellung sollen Indikatoren verwendet werden, die von TrainerInnen, AusbilderInnen, BeraterInnen und planerisch-disponierenden MitarbeiterInnen als eine Art Mindestanforderungen verstanden werden können, welche immer auch eine Entwicklungsdimension besitzen. Durch die Unterscheidung in vier Ausprägungsgrade eines jeden Indikators soll diese Entwicklungsdimension noch gestärkt werden.

Qualifizierung im öffentlichen Dienst

Die Weiterbildung öffentlich Bediensteter in Tirol respektive das Bildungsinstitut-Grillhof stellt **Franz Jenewein** vor. Mit der Verwaltungsakademie (Basiskurs) werden MitarbeiterInnen in den Verwendungsgruppen des höheren bis hin zum mittleren Verwaltungsdienst angesprochen. Der Kurs „Führungskompetenz“ richtet sich an (angehende) Führungskräfte. Darüber hinaus gibt es noch Speziallehrgänge. Jenewein berichtet über das pädagogisch-didaktische Konzept der Weiterbildung, das weit über fachliche Qualifizierung in Richtung soziale und personale Kompetenzen reicht und sich in vergleichsweise geringen Ausfallquoten bei den Kursteilnahmen niederschlägt.

Demografie und Gesundheit

Die Herausforderungen aufgrund der Alterung der mitteleuropäischen Gesellschaften und betrieblichen Belegschaften sind evident, eine Antwort hierauf soll eine „demografiefeste“ Personalpolitik geben, wie **Anita Hilpert** und **Nicole Luthardt** feststellen. Ihr Beitrag informiert über das erst seit März 2012 laufende Projekt WEGWEISER als Qualifizierungsmaßnahme zur Entwicklung und Etablierung einer wirtschaftlichen und demografieorientierten Personalpolitik in der Stadt Augsburg und im Großraum Schwaben. Zielgruppe des Projektes sind hauptsächlich mittelständische Unternehmen und deren Beschäftigte. Die in dieser Qualifizierung vermittelten Inhalte orientieren sich an den Kriterien von AGE CERT, dem deutschlandweit ersten Qualitätssiegel für demografiefeste Personal- und Unternehmenspolitik. Das Konzept gliedert sich insgesamt in drei Phasen (Schulungsphase, Projektphase, Follow-up-Workshop), die aufeinander aufbauen und einen Theorie-Praxis-Transfer ermöglichen sollen, der in herkömmlichen Qualifizierungsmaßnahmen, so die Autorinnen, in diesem Ausmaß selten gegeben ist.

Gesundheit hat eine Schlüsselfunktion in zukunftsorientierter Erwachsenenbildung und nicht zuletzt auch in der betrieblichen Bildungsarbeit. Der Beitrag von **Beate Gfrerer** und **Gloria Sagmeister** informiert über das „Drei-Säulen-Programm“ – betriebliche Gesundheitsförderung für ArbeitnehmerInnen in Kärnten. Die „Säulen“ bezeichnen die Bereiche

Ernährung, Bewegung und Work-Life-Balance. Da nicht jedes Unternehmen in der Lage ist, diese Weiterbildung als internes Angebot zu implementieren, werden externe Angebote über „Die Kärntner Volkshochschulen“ organisiert. Die TeilnehmerInnen können die Kurstermine selbst wählen, wobei die Kurse noch in der Arbeitszeit bzw. direkt im Anschluss an die berufliche Tätigkeit stattfinden. Die Zahl von fast 600 Teilnehmenden innerhalb der letzten beiden Jahre zeigt, dass das Angebot ankommt.

Den Abschluss der Ausgabe bilden drei Rezensionen. **Claudia Sodl** informiert über Peter Dehnbostels 2010 publizierte einführenden Studienband „Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb“, **Monika Kastner** setzt sich kritisch mit Ellen Abrahams Akquise-Leitfaden für PersonalentwicklerInnen „Betriebliche Weiterbildung für Geringqualifizierte“ (2010) auseinander und **Franz Jenewein** berichtet von dem umfangreichen Sammelband „Berufspädagogische Aktivitäten in Non-Profit-Organisationen. Konzepte – Designs – Instrumente“ (2009).

Ausblick aus der Redaktion

Im Februar 2013 erscheint die Ausgabe 18 des „Magazin erwachsenenbildung.at“, die sich mit der politischen Steuerung der Erwachsenenbildung, mit sogenannten Governance-Prozessen auseinandersetzt. Unter der Herausgeberschaft von Stefan Vater geht die Ausgabe der Frage nach, wie politische Vorgaben die Arbeit von Einrichtungen der Erwachsenenbildung beeinflussen.

Die Arbeit am Gemeinwesen als demokratischer Prozess mit aktiver Beteiligung der Bevölkerung hat in der österreichischen Erwachsenenbildung eine lange Tradition. Seit Kurzem gesellt sich dazu das Konzept der Community Education. Die für Juni 2013 geplante Ausgabe 19 widmet sich der vielfältigen Praxis und fragt nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den beiden Konzepten. Sie wird von Christian Kloyber (bifeb) und Ingolf Erler (öieb) herausgegeben. Bis zum 1. Februar 2013 können noch Beiträge zu dieser Ausgabe eingereicht werden. Der Call for Papers steht zum Download bereit unter http://erwachsenenbildung.at/magazin/redaktion/meb13-19_callforpapers.pdf.

Literatur

Verwendete Literatur

Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander/Nowak, Sabine (2008): Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen. Wien. (= ibw-Forschungsbericht. 145).

Statistik Austria (Hrsg.) (2008): Betriebliche Weiterbildung 2005. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html [Stand: 2012-10-16].

Weiterführende Literatur

Lassnigg, Lorenz/Vogtenhuber, Stefan/Osterhaus, Ingrid (2012): Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern. IHS Projektbericht im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Online im Internet: http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d172/Studie_Weiterbildung_Mai_2012.pdf [Stand: 2012-10-16].

Rodehuth, Maria (1999): Weiterbildung und Personalstrategien. Eine ökonomisch fundierte Analyse der Bestimmungsfaktoren und Wirkungszusammenhänge. München und Mering.

Statistik Austria (Hrsg.) (2009): Erwachsenenbildung 2007. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2007. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/weiterbildungsaktivitaeten_der_bevoelkerung/index.html [Stand: 2012-10-16].

Statistik Austria (2012): Teilnahme an Kursen und Schulungen in den letzten 4 Wochen nach Zweck der Weiterbildung – Jahresdurchschnitt 2011. Online im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/020913.html [Stand: 2012-9-06].



Dr. Arthur Schneeberger

schneeberger@ibw.at
<http://www.ibw.at>
+43 (0)1 5451671-17

Arthur Schneeberger studierte an der Universität Wien. Seine Forschungstätigkeiten führten ihn an das Institut für Angewandte Soziologie (IAS) in Wien, an die Universität Erlangen-Nürnberg und an das Österreichische Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Er ist Leiter nationaler und internationaler Forschungsprojekte und Verfasser zahlreicher Publikationen zu den Themen: berufliche Bildung, Hochschulbildung, Erwachsenenbildung sowie internationaler Vergleich der Bildungssysteme. 2009 wurde er mit dem Österreichischen Staatspreis für Erwachsenenbildung in der Kategorie „Wissenschaft 2009 – Gesamtwerk“ ausgezeichnet.

Editorial

Abstract

The concept of continuing vocational education and training (CVET) comprises all continuing education activities that employees participate in during their paid working hours and/or that companies pay for their employees. CVET is the most common form of adult education for prime-age employees. However, comprehensive empirical data on CVET are currently not available. Therefore, it is of great importance for the development of continuing education that education providers and funding institutions are provided with insightful analyses on this very diverse phenomenon. For example, information on access opportunities, numbers of participants and the mobilisation of resources can provide valuable reference points. Likewise, socio-economic functional analyses of CVET, examples of the development of learning offerings with regard to content and methodology by continuing education institutions within or outside of companies as well as the qualification of CVET staff are of great significance. Issue no. 17, the current issue of *Magazin erwachsenenbildung.at* journal (Meb), deals with all of these aspects.

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

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

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783848231263

Medieninhaber



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



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

Herausgeber der Ausgabe 17, 2012

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrszg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
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)
Ina Zwirger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a 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.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an 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
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>