



Tagungsdokumentation

Zwischen Vermittlungsquote, Krisenintervention und Werkvertrag? Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen (Wien) 5.10.2005

VERANSTALTER

GPA
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Pensionsversicherungsanstalt, 1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
 - 3.1. Dr. Jörg Markowitsch – 3s Unternehmensberatung, (K)ein Markt, viele Märkte? Zur Marktsituation und Professionalisierung in der Weiterbildung
 - 3.2. Lena Doppel – IOT (Individuum, Organisation, Technologie) "Erwachsene unterrichten ist ein Kinderspiel!" – Mythen und Wahrheiten rund um den Modeberuf „TrainerIn“
 - 3.3. Mag.a Brigitte Mosberger – abif, Hohe Qualität und geringe Honorare – Optimale und reale Rahmenbedingungen in der Arbeit von TrainerInnen
 - 3.4. Dr. Alfred Fellinger – GPA, work@education Qualitätsstandards in der Erwachsenenbildung
 - 3.5. Eva Scherz – GPA, work@flex Potentiale gewerkschaftlicher Arbeit bei atypisch beschäftigten TrainerInnen



Senden Sie Ihre Anmeldung bitte **bis spätestens 3. Oktober 2005**: www.abif.at (Menüpunkt Events). Ihre Anmeldung wird mit einem Bestätigungsmail vom System beantwortet.

Alternativ dazu bieten wir Ihnen an, Ihre Anmeldung per Fax oder per E-Mail an uns zu senden:

abif – analyse beratung und interdisziplinäre forschung
Wiedner Hauptstrasse 39/2/11a, A-1040 Wien
Tel: +43-(0)1 522 48 73
Fax: +43-(0)1 522 65 77
E-Mail: office@abif.at

Ich melde mich für die Veranstaltung am 5. Oktober 2005
„Zwischen Vermittlungsquote, Krisenintervention und
Werkvertrag? Kompetenzen, Berufsfelder und
Arbeitsbedingungen von TrainerInnen“ an.

Titel: Vorname:

Nachname:

Organisation:

Straße:

Plz.:

Ort:

E-Mail:

Telefon (für eventuelle Rückfragen):

Einladung zur Tagung

„Zwischen Vermittlungsquote,
Krisenintervention und Werkvertrag?
Kompetenzen, Berufsfelder und
Arbeitsbedingungen von TrainerInnen“

5. Oktober 2005

Pensionsversicherungsanstalt
Friedrich-Hillegeist-Straße 1
9. Stock, Trakt A, Saal A925
A-1021 Wien



Tagungsprogramm

8.30–9.30	Check-in
9.30–9.40	Beginn, Moderation Mag.^a Karin Steiner, abif
PROFESSIONALISIERUNG IM TRAININGSSEKTOR	
9.40–10.10	(K)ein Markt, viele Märkte? Zur Marktsituation und Professionalisierung in der Weiterbildung Dr. Jörg Markowitsch – 3s Unternehmensberatung
ARBEITSBEDINGUNGEN VON TRAINERN UND TRAINERINNEN	
10.10–10.40	"Erwachsene unterrichten ist ein Kinderspiel!" – Mythen und Wahrheiten rund um den Modeberuf „TrainerIn“ Lena Doppel – IOT (Individuum, Organisation, Technologie)
10.40–11.00	KAFFEPAUSE
11.00–11.30	Hohe Qualität und geringe Honorare – Optimale und reale Rahmenbedingungen in der Arbeit von TrainerInnen Mag.^a Brigitte Mosberger – abif
11.30–12.00	Qualitätsstandards in der Erwachsenenbildung Dr. Alfred Fellinger – GPA, work@education
12.00–13.00	MITTAGSBUFFET
DIE ZUKUNFT DES TRAININGSSEKTORS IM BEREICH ARBEITSMARKTPOLITISCHER MASSNAHMEN	
13.00–13.30	Zur Problematik AMS-geförderter Maßnahmen aus Trägersicht Mag.^a Manuela Vollmann – ab Austria
13.30–14.00	Potentiale gewerkschaftlicher Arbeit bei atypisch beschäftigten TrainerInnen Eva Scherz – GPA, work@flex
14.00–15.30	Podiumsdiskussion: Qualitätsansprüche, Probleme, Herausforderungen und Trends der Trainingsarbeit: Dr. Alfred Fellinger (work@education, GPA) Elfriede V. Gerdenits (Business Coaching Partners GmbH) Mag.^a Trude Hausegger (pro-spect) Mag. Franz-J. Lackinger (bfi Wien) Franz-Otto Söchting (AMS Wien)

„Zwischen Vermittlungsquote, Krisenintervention und Werkvertrag? Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen“

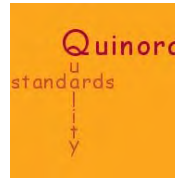
Wirksamkeit und Qualität von TrainerInnen im Nahbereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, betrieblicher Weiterbildung sowie generell in der Erwachsenenbildung stehen immer mehr auf dem Prüfstand. Die Tagung thematisiert und diskutiert die Praxis der Trainingsarbeit (Arbeitsbedingungen) im Spannungsfeld zwischen den programmatischen Vorgaben von Lifelong Learning, Arbeitsmarktpolitik, betriebswirtschaftlichen Logiken und individueller Motivation. Folgende Fragestellungen stehen dabei im Mittelpunkt der Diskussion:

Profession und Berufsbild: Welche Rolle hat Trainingsarbeit in Gesellschaften mit wachsender sozialer Ungleichheit und verschärften Arbeitsmarktbedingungen, und wie gestalten sich die Karriereperspektiven für TrainerInnen heutzutage? Qualität, Standards, Bildungscontrolling – Den wachsenden Spagat bewältigen, aber wie? Werden keine IndividualistInnen mehr gefragt?

Profession und Markt: Professionalisierung als Kostenfalle – De-Professionalisierung als Effizienzgewinn? Wie sehen Gestaltungsmöglichkeiten und strategische Optionen für den Trainingssektor u.a. im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen aus?

Wann? 5. Oktober 2005, 9.30–15.30
Ort: Pensionsversicherungsanstalt
 Friedrich-Hillegeist-Straße 1, A-1021 Wien,
 9. Stock, Trakt A, Saal A925 (Bitte
 Hinweisschilder beachten!)
Veranstalter: AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle (Abt.
 ABI) und GPA
**Organisation und
 Dokumentation:** abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre
 Forschung)

Anmeldungen bitte bis spätestens 3. Oktober 2005: siehe Rückseite



Tagung am 5. Oktober 2005

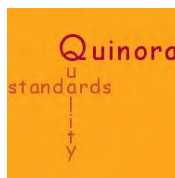
Pensionsversicherungsanstalt
Friedrich-Hillegeist-Straße 1
9. Stock, Trakt A, Saal A925
A-1021 Wien

Zwischen Vermittlungsquote, Krisenintervention und Werkvertrag?

Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen

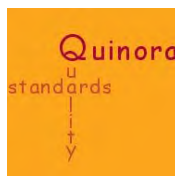
Tagungsprogramm

8.30–9.30	Check-in
9.30–9.40	Beginn, Moderation Mag.^a Karin Steiner, abif
PROFESSIONALISIERUNG IM TRAININGSSEKTOR	
9.40–10.10	(K)ein Markt, viele Märkte? Zur Marktsituation und Professionalisierung in der Weiterbildung Dr. Jörg Markowitsch – 3s Unternehmensberatung
ARBEITSBEDINGUNGEN VON TRAINERN UND TRAINERINNEN	
10.10–10.40	„Erwachsene unterrichten ist ein Kinderspiel!“ – Mythen und Wahrheiten rund um den Modeberuf „TrainerIn“ Lena Doppel – IOT (Individuum, Organisation, Technologie)
10.40–11.00	KAFFEEPAUSE
11.00–11.30	Hohe Qualität und geringe Honorare – Optimale und reale Rahmenbedingungen in der Arbeit von TrainerInnen Mag.^a Brigitte Mosberger – abif
11.30–12.00	Qualitätsstandards in der Erwachsenenbildung Dr. Alfred Fellingner – GPA, work@education
12.00–13.00	MITTAGSBUFFET
DIE ZUKUNFT DES TRAININGSSEKTORS IM BEREICH ARBEITSMARKTPOLITISCHER MASSNAHMEN	
13.00–13.30	Zur Problematik AMS-geförderter Maßnahmen aus Trägersicht Mag.^a Manuela Vollmann – abz.austria
13.30–14.00	Potentiale gewerkschaftlicher Arbeit bei atypisch beschäftigten TrainerInnen Eva Scherz – GPA, work@flex
14.00–15.30	Podiumsdiskussion: Qualitätsansprüche, Probleme, Herausforderungen und Trends der Trainingsarbeit: Dr. Alfred Fellingner (work@education, GPA) Elfriede V. Gerdenits (Business Coaching Partners GmbH) Mag.^a Trude Hausegger (pro-spect) Mag. Franz-Josef Lackinger (bfi Wien) Franz-Otto Söchting (AMS Wien)

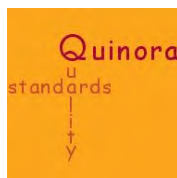


Teilnehmer	Organisation
Attorf, Gerhard	-
Barwinek, Horst Mag.	AK Steiermark
Bauer, Gertrude Mag.a	bfi Wien, Abt. AMV 2
Bayer, Dagmar Mag.a	bfi Wien, Berufsausbildungszentrum (BAZ)
Bernert, Peter Ing.	bfi NÖ, Ausbildungszentrum Wr. Neustadt
Binder-Gallner, Susanne	AMS Wien
Birngruber, Roswita Dr.	-
Burkhardt, Gabriella Mag.a	
Deu, Brigitte Mag.a	Bundessozialamt, Landesstelle OÖ
Doppel, Lena	IOT - Individuum Organisation Technologie
Egemba, Judith Mag.a	Unterstützungskomitee zur Integration
Egger, Andrea Mag.a	abif
Erb, Monika Mag.a	Bildungswerk NÖ
Euller, Tamara Mag.a	-
Fabry, Thomas Mag.	Bfi Wien
Faehndrich, Irene Mag.a	ÖSB consulting GmbH
Fellinger, Alfred Dr.	GPA, work@education
Gebhart-Siebert, Susanne	VHS Donaustadt
Gehmacher, Ernst Prof.	BOAS
Gerdenits, Elfriede	Business Coaching Partners GmbH
Gigacher, Bernhard Dkfm.	Wifi Wien – AMS-Maßnahmen
Glöckl, Gerhard	BUZ
Glück, Andreas	-
Goldnagel, Josef	CARLA – Caritas Eisenstadt
Gosch, Eva-Maria Mag.a	ÖSB Consulting GmbH
Graf, Maria	ÖZIV
Gruber, Edith Mag.a	-
Hausegger, Trude Mag.a	Prospect Unternehmensberatung GesmbH
Haydari, Heidemarie Dr.	BMSG
Heider-Wurm, Sabine Mag.a	AMS Wien
Heilingner, Anneliese Dr.	„Weiterbildungsakademie“ Projekt des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen
Hirnschrodt, Bernhard	GPA
Höglinger, Diana Mag.a	abif
Kaupa, Isabella Mag.a	SORA
Klausz, Gabriele	IFAM
Kleewein, Regina Mag.a	Intercom
Kraft, Simone Mag.a	Bfi Österreich
Kreiml, Thomas Mag.	Abif
Krutzler, Anna	Volkshilfe Würfel
Lackinger, Franz-Josef Mag.	Bfi Wien
Langer, Barbara Mag.a	ITCC
Legenstein, Melitta Dipl. Ing	-
Lepuschitz, Karina	Wienwork
Lion-Schwameis, Birgit Dr.	bfi
Lohberg, Silke Mag.a	BBRZ Reha GmbH

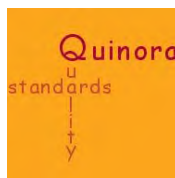
Zwischen Vermittlungsquote, Krisenintervention und Werkvertrag? Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen – 5.10.2005



Mackl, Erika Mag.a	-
Mandl, Petra	BBRZ Reha GmbH
Markowitsch, Jörg Dr.	3s superior:skills:solutions
Martinetz-Frischler, Eva Dr.	Bfi Wien
Mayr, Susanne	-
Mayr, Evelyne Mag.a	Verein B7
Metzner, Sandra DSA	Wienwork Reha-Consult
Minke, Margit	Unterstützungskomitee zur Integration
Mosberger, Brigitte Mag.a	abif
Moshammer, Friedrich Dr.	Arbeitsmarktservice Österreich
Murad, Andrea	-
Muralter, Doris Mag.a	abif
Neusiedler, Dorothea	sprach.kult
Nusshold, Manuela Mag.a	bfi Steiermark
Ölmez-Nour, Isabella	I.C.H. Personnel Development Systems
Pammer, Ingrid	BBRZ Reha GmbH
Pietzka, Ulrike	wienwork
Posch, Eva	Uki
Prohaska, Sabine Mag.a	Seminarconsult
Prüwasser, Josef	bfi Wien, Berufsausbildungszentrum (BAZ)
Ptacek, Dieter	waff
Radel, Sylvia Mag.a	AMS
Redl, Christa Mag.a	-
Reif-Elson, Herta	Jugend am Werk
Reisinger, Karin Mag.a	Weiterbildungsakademie, Projekt des Verbands Österreichischer Volkshochschulen
Rihl, Thomas Mag.	Job-TransFair GmbH
Rott-Gredler, Alexandra Dr.	-
Rötzer-Pawlik, Gabriele	AMS / BGS
Ruprecht, Roman	BBRZ REHA GmbH
Ruttinger, Johannes	iam
Sagl, Martina	abz.austria
Schanovsky, Thomas	BBRZ Linz
Schedenig, Vera Mag.a	BBRZ
Scherz, Eva	GPA, work@flex
Schober, Sabrina	New Work
Schober, Sophie Mag.a	-
Schörgendorfer, Ingrid Mag.a	BBRZ Reha GmbH
Schuber, Marion	Caritas
Söchting, Franz-Otto	AMS Landesgeschäftsstelle Wien
Stavik, Anita	GPA
Stecher, Andrea Mag.a	ZIB-Training GmbH
Steidl, Romana Dr.	-
Steindl, Harald	WKÖ
Steiner, Karin Mag.a	abif
Steixner, Martin	Vitalakademie
Stimmer, Birgit Mag.a	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA)
Sturm, René	AMS Österreich
Thill, Jean-Marie	bfi Wien



Tichy, Maria	-
Tröster, Heimo Mag	Volksanwaltschaft
Unterkofler, Regina Mag.a	FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung
Vojnovic, Ruzica Mag.a	-
Vollmann, Manuela Mag.a	abz.austria
Wallner, Karin	ÖZIV
Wasiak, Cezary Mag.	Ibis acam BildungsGmbH
Weghaupt, Sonja Mmag.a	Die Berater
Wimler, Marlene	abif
Winkler, Cornelia	MENTOR
Wintersberger, Barbara Dr.	Gesundheitswissenschaftlerin



Kurzbeschreibungen der Vortragenden

Lena Doppel ist Geschäftsführerin von IOT, Unternehmens- und Technologieberatung. Sie ist ein „Lern- und Lehrjunkie“ mit Ausbildungen (und praktischer Lehr- und Arbeitserfahrung) in den Bereichen Journalistik, Webdesign, Informatik und Organisationsentwicklung. Darüber hinaus gilt u.a. der Musik (Gesang, Songwriting) ihre Leidenschaft.

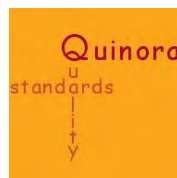
Dr. Alfred Fellingner ist Soziologe mit Trainer,- Supervisions- und Organisationsentwicklungsausbildung. Er verfügt über Trainingserfahrung in AMS Projekten sowie in der freien Wirtschaft und ist auch in der TrainerInnenaus- und weiterbildung tätig. Derzeit arbeitet er als selbständiger Trainer und Supervisor und ist Berater in der Unternehmensberatung BAB GmbH (<http://www.bab.at>). Dabei ist er in Projekten, wie z.B. Qualifizierungsberatung NÖ, Flexibilitätsberatung und Projekten mit Schwerpunkten Gender und Diversity, tätig. Seit 2003 ist er bei der gewerkschaftlichen Interessengemeinschaft work@education (<http://www.interesse.at>) u.a. im Arbeitskreis „Qualität“ aktiv.

DI Dr. Jörg Markowitsch ist geschäftsführender Gesellschafter der 3s Unternehmensberatung und Gründer des gemeinnützigen Forschungsvereins 3s research lab in Wien. Seine Arbeitsgebiete sind die Berufs-, Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung sowie die Berufsbildungs- und Hochschulforschung. Er ist Mitglied in diversen Arbeitsgruppen im Bereich der Berufsbildung auf nationaler und europäischer Ebene.

Mag.^a Brigitte Mosberger ist wissenschaftliche Projektleiterin und Vorstandsmitglied des Forschungsinstitutes abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung) sowie systemische Beraterin. Schwerpunktmäßig ist sie mit der Analyse von Arbeitsbedingungen, neuen Entwicklungen am Arbeitsmarkt und Berufsorientierung befasst. Die Soziologin arbeitet derzeit in dem vom AMS Österreich beauftragten Projekt „Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von WeiterbildnerInnen und TrainerInnen im berufspädagogischen Bereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning“, das auch einen Anstoß für diese Fachtagung bildete.

Eva Scherz ist Expertin für „atypisch“ Beschäftigte in der Gewerkschaft der Privatangestellten. Ihre Erfahrungen ergeben sich aus konkreter Beratungstätigkeit, Aufarbeitung von wissenschaftlichen Fachartikeln und der Tätigkeit als Vortragende. Weiters ist sie für Kollektivvertragsverhandlungen im Sozialbereich und in der Elektro- und Elektronikindustrie zuständig. Sie studiert Volkswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Mag.^a Manuela Vollmann ist Gründerin und Geschäftsführerin des abz.austria – Chancen für Frauen, Chancen der Wirtschaft. Neben der Managementtätigkeit im NonProfit- und NonGovernmental-Sektor ist die Pädagogin auch Erwachsenenbildnerin mit Erfahrung als Universitätslektorin. Ihre Tätigkeitsfelder umfassen u.a. die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik mit Schwerpunkten auf der Frauenförderung und dem Gender Mainstreaming, auf der beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Beratung von erwerbslosen Frauen bzw. Wiedereinsteigerinnen in Theorie und Praxis, auf frauenspezifischer Erwachsenenbildung und auf betrieblicher Frauenförderung.



(K)ein Markt, viele Märkte?

Zur Marktsituation und Professionalisierung in der Weiterbildung

Jörg Markowitsch

Am 6. September 2005 überraschte EUROSTAT die österreichische Öffentlichkeit mit der Botschaft, dass Österreich Europameister in Sachen des Lebenslangen Lernens wäre: 89% der Österreicher und Österreicherinnen zwischen 25 und 64 Jahren nehmen innerhalb eines Jahres an einer Lernaktivität im weitesten Sinn teil.

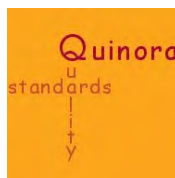
Im Vortrag wird diesem Befund im Detail nachgegangen, weiters werden die Komponenten des Lebenslangen Lernens in Österreich dargestellt. Sowohl die private als auch die berufsbezogene Inanspruchnahme von Bildungsleistungen der Individuen werden auf Basis der Erhebung zum Lebenslangen Lernen (2003) erörtert. Dazu wird die betriebliche Weiterbildung auf Grundlage des Continuing Vocational Training Survey (CVTS) kontrastierend skizziert.

Für Anbieter von Weiterbildungsleistungen entscheidend sind jedoch die Ressourcen, die die Haushalte, die Betriebe und – als zentraler Akteur – das Arbeitsmarktservice für Weiterbildung aufbringen. Dargestellt werden die Gesamtnachfrage für Weiterbildungsleistungen und die Verteilung des Marktvolumens auf die Weiterbildungsanbieter.

Auf Basis der statistischen Rekonstruktion des Marktvolumens werden zwei Fragestellungen zur Diskussion gestellt, zu denen bislang nur wenige empirische Informationen vorliegen:

- Bestehen besondere Segmentierungen des Weiterbildungsmarktes (d.h. Teilmärkte), die dazu führen, dass Anbieter vergleichbarer Leistungen jeweils nur für eine der Nachfragegruppen – Betriebe, Individuen, öffentliche Hand – tätig sind?
- Was bedeutet Professionalisierung in der Weiterbildung auf Seiten der Nachfragenden (der Betriebe, der Individuen, der öffentlichen Hand), der anbietenden Institutionen und der als TrainerInnen unselbständig oder selbständig tätigen Personen?

Zu beiden Fragestellungen werden punktuell verfügbare Ergebnisse präsentiert. Im Ausblick wird der Forschungsbedarf zum österreichischen Weiterbildungsmarkt dargestellt, ebenso dessen künftige Entwicklung.



„Erwachsene unterrichten ist ein Kinderspiel!“ – Mythen und Wahrheiten rund um den Modeberuf „TrainerIn“

Lena Doppel

Gibt es den Traumberuf „TrainerIn“? Ist man zur TrainerIn geboren, oder wird man dazu gemacht? Wie viele Menschen haben schon in der Schule „TrainerIn“ gerufen, als ihre MitschülerInnen noch von „Feuerwehrfrau“ und „Friseur“ träumten? Oder passiert dem/der Einen das Unterrichten so einfach in einer bestimmten Lebensphase, während der/die Andere eines Tages realisiert, dass er/sie bereits ihre halbe Arbeitszeit damit zubringt, anderen etwas beizubringen, und der/die Dritte eines Morgens aufwacht und weiß: „Ich werde TrainerIn!“.

Ausgehend von ihren persönlichen Erfahrungen als TrainerIn und als Organisatorin von Trainingsmaßnahmen wird sich die Vortragende bemühen, Licht ins Halbdunkel der Berufswahl „TrainerIn“ zu bringen.

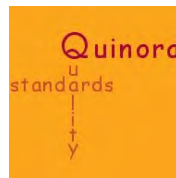
TrainerIn wird man, indem man es *tut* oder *lernt*.

Erfahrungsgemäß produzieren TrainerInnenausbildungen nur zu maximal 50% neue TrainerkollegInnen, jedoch zu 90% Menschen, die sich und andere besser kennen gelernt haben. Auch Fachtrainerausbildungen legen Wert auf die Vermittlung rhetorischer und gruppendynamischer Fähigkeiten. So gesehen ist es jedenfalls niemals falsch, eine TrainerInnenausbildung zu absolvieren. Sich mit der Vermittlung von Inhalten einmal beschäftigt zu haben, dies schadet weder dem Lebenslauf noch den Jobchancen. Das Gelernte kann dazu verwendet werden, Besprechungen strukturierter und effizienter ablaufen zu lassen und MitarbeiterInnen besser anzuleiten (sogar Chefs und Chefinnen sollen schon davon profitiert haben, wenn MitarbeiterInnen ihnen mit guten sozialen und kommunikativen Fähigkeiten gegenüberreten). Warum – und wer – aus dem Pool der Azubis wird denn nun aber TrainerIn?

Die Abgrenzung LehrerIn/TrainerIn fällt zuerst einmal leicht: TrainerInnen sind in der Erwachsenenbildung tätig. Ihr Ziel ist es, Erwachsenen etwas beizubringen, manchmal fachlich, oft auch sozial, fast immer auch kommunikativ. Ihr Kreuzzug: „Post-schulischen Lernstress zu vermeiden und dem Lernen nicht nur Sinn, sondern auch Kurzweil zu geben“. In diesem Sinne beherrschen gute TrainerInnen eine breite Verhaltenspalette aus Elementen des Lehrens, des Entertainments und manchmal sogar des „Hofnarren“. Alles andere als hinderlich sind gute rhetorische Fähigkeiten, der Wille und das Vermögen, Menschen zu führen und anzuleiten, Interesse an (authentischem) Schauspiel und Humor.

TrainerIn wird zumeist, wer sich selbst und andere realistisch einschätzen kann (in anderen Worten: selbstsicher wirkt), in der Lage ist, mit den AusbilderInnen über Co-Trainings zu verhandeln, um auf diese Art und Weise zu ersten Trainingserfahrungen zu gelangen. Danach entscheidet sich schnell, ob man dabeibleibt, in verwandte Bereiche weiterzieht oder den Hut drauf haut.

So wie viele Berufe ist das Berufsbild „TrainerIn“ im Wandel begriffen. „Früher“ – da waren die meisten TrainerInnen selbständig und als solche ständig auf der Suche nach neuen Auftraggebern und Jobs. Inzwischen diversifiziert sich das Berufsbild. Tätigkeiten, die früher als Einstiegsjobs gehandelt wurden (z.B. Trainings für AMS-Maßnahmen), werden heute zu eigenständigen Berufsbildern und bringen die – für TrainerInnen neue – Problematik der Quasi-Angestellten (Neuen Selbständigen) mit sich. Ein/e Quasi-Angestellte/r kann sich nicht um neue Auftraggeber umsehen, ist aber gleichzeitig nicht in dem Ausmaß sozial abgesichert wie ein/e reguläre Angestellte/r.



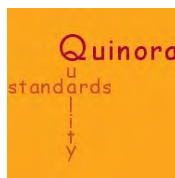
Hohe Qualität und geringe Honorare – Optimale und reale Rahmenbedingungen in der Arbeit von TrainerInnen

Brigitte Mosberger

Der Beruf "TrainerIn" bzw. "WeiterbildnerIn" im berufs- und letztlich auch sozialpädagogischen Bereich wurde bisher in der Forschung nur in geringem Maße beleuchtet. Dies ist umso erstaunlicher, als dass TrainerInnen und WeiterbildnerInnen, die mit einem arbeitsmarktpolitischen Auftrag Arbeitssuchende trainieren und weiterbilden, eine Schlüsselfunktion im arbeitsmarktpolitischen Geschehen einnehmen; dies auch zusätzlich verstärkt durch die geforderte Umsetzung von Lifelong-Learning-Konzepten (gerade im Sektor arbeitsmarktnaher Weiter- bzw. Fortbildung) auf nationaler wie internationaler Ebene. Im Zuge dieser Priorisierung der arbeitsmarktnahen Wissensvermittlung durch Politik und Wirtschaft wird nunmehr die (Forschungs-)Frage virulent, ob WeiterbildnerInnen und TrainerInnen als die zentralen Akteure auch tatsächlich ein berufliches Umfeld bzw. Rahmenbedingungen vorfinden, die - unter Berücksichtigung einer stabilen individuellen beruflichen Karriereentwicklung - eine nachhaltige Realisierung der LLL-Konzepte im arbeitsmarktnahen Bereich zulassen.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vom AMS Österreich beauftragte Studie „Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von WeiterbildnerInnen und TrainerInnen im berufspädagogischen Bereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning“ mit den formalen und informalen Berufsqualifikationen und Schlüsselkompetenzen, der Rekonstruktion der Erwerbsbiografien sowie den Arbeitsbedingungen von TrainerInnen im arbeitsmarktnahen Bereich.

Der Vortrag präsentiert die zentralen Ergebnisse der Studie, aus denen ersichtlich wird, dass ein erheblicher Teil der WeiterbildnerInnen und TrainerInnen im arbeitsmarktpolitischen Bereich einer schleichenden Prekarisierung und Destabilisierung hinsichtlich zentraler Faktoren und Bedingungen einer nachhaltig entwicklungsfähigen Berufskarriere unterliegt. Dies steht aber nicht nur in prägnantem Gegensatz zur allgemeinen Fortschrittsprogrammatik des Lifelong-Learning (wohlstandsstabilisierende Funktion; nachhaltige, humankapitalförderliche Wissensvermittlung u.ä.), sondern unterminiert nachhaltig auch die konkrete, "tagtäglich" zu erbringende Umsetzung dieser programmatischen Zielsetzung durch die verschiedenen Akteure (arbeitsmarktpolitische Institutionen, Schulungsorganisationen, v.a. aber auf der individuell-physischen Ebene: WeiterbildnerInnen/TrainerInnen).



Qualitätsstandards in der Erwachsenenbildung

Alfred Fellinger

Seit drei Jahren gibt es innerhalb der Gewerkschaft der Privatangestellten die Interessengemeinschaft work@education. Sie ist eine Plattform für alle im Bildungs- und Beratungsbereich tätigen Personen, unabhängig von Arbeitsbereichen oder Vertragsart – also für angestellte wie für selbständige TrainerInnen und BeraterInnen, für TrainerInnen im AMS-nahen Bereich und für TrainerInnen und BeraterInnen in der „Freien Wirtschaft“.

Im Rahmen der Interessengemeinschaft wird das Thema „Qualität in der Erwachsenenbildung“ mit großer Aufmerksamkeit diskutiert. Daraus hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich kontinuierlich mit Fragestellungen, wie z.B. Qualitätskriterien, Ethik im Training, Möglichkeiten der Qualitätssicherung, auseinandersetzt.

Aus diversen Diskussionsrunden, aus Erfahrungen von TrainerInnen und Auftraggebern und aus zahlreichen Studien geht klar hervor, dass es schon seit längerem für TrainerInnen, Auftraggeber und KundInnen eine nicht immer befriedigende Situation gibt:

Immer mehr neue Anbieter und Angebote unter immer anderen Bezeichnungen treten auf, das Angebot wird so zunehmend – oft selbst für Fachleute – unübersichtlich. Und diese Undurchschaubarkeit wird noch verschärft durch das Fehlen verbindlicher Qualitätskriterien – sei es für Produkte, Anbieter oder TrainerInnen.

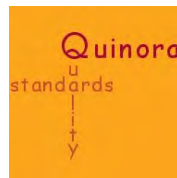
TrainerIn ist als Beruf keinerlei Regelungen unterworfen. Es gibt kein klares und verbindliches Berufsbild, keine spezifischen Zugangsvoraussetzungen für die Ausübung des Berufes, keine einheitlichen Qualitätsstandards – und damit eine breite Palette an Möglichkeiten, was alles unter „TrainerIn“ verstanden werden kann, welche Wege und Ausbildungen – oder auch nicht – zur Ausübung des Berufes führen. Auch die Entlohnung ist völlig unregelt.

Nun vertreten durchaus auch TrainerInnen selbst oft den Ansatz, dass der Markt sich ohnehin selbst reguliert, dass Qualität sich letztlich immer durchsetzt und Honorare sich leistungsgerecht einpendeln. Doch wie ist es bei einem Fehlen klarer Standards möglich, als Auftraggeber oder KundIn den Durchblick oder Überblick zu erlangen und zu bewahren.

Der Arbeitskreis „Qualität“ der Interessengemeinschaft work@education hat erste Lösungsvorschläge erarbeitet in den Bereichen:

- präzisere Definition von Berufsbildern
- für die Berufsausübung notwendige Voraussetzungen
- überprüfbare Qualitätskriterien

In einem nächsten Schritt wird es darum gehen müssen, die von uns vorgeschlagenen Lösungsmöglichkeiten auf einer breiteren Basis mit TrainerInnen, Auftraggebern und KundInnen bzw. TeilnehmerInnen zu diskutieren und danach Formen der Qualitätssicherung zu etablieren.



Zur Problematik AMS-geförderter Maßnahmen aus Trägersicht

Manuela Vollmann

Zu Beginn – Ein Blick zurück ...

Der EU-Beitritt Österreichs 1995 hat der aktiven Arbeitsmarktpolitik – nicht zuletzt aufgrund der zusätzlichen Strukturfondsmittel – einen großen Kick gegeben. Davon konnte nicht zuletzt die konkrete arbeitsmarktpolitischen Umsetzung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt profitieren.

Der Start der Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Bildungsmaßnahmen im Rahmen des neuen Bundesvergabegesetz (September 2002) hat zu wesentlichen Veränderungen in der Gestaltung von aktiver Arbeitsmarktpolitik – nicht ohne gravierende Folgen für Trägerorganisationen in der praktischen Umsetzung – geführt.

Ebenen der Auswirkungen/Handlungsebenen

Finanzierung und Liquidität:

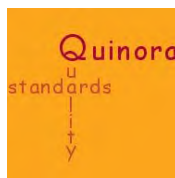
Während der Durchführung von Maßnahmen ist eine Auszahlung von Fördermitteln tlw. nur von 60% vorgesehen. Erst bei Vorliegen der Abrechnung seitens des Träger wird/kann mit 90% der Gelder gerechnet werden. Das heißt, die Vorfinanzierungen seitens der privaten Träger wird vorausgesetzt. Dies bedeutet auch, dass Kredite aufgenommen werden müssen, und es hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass dies für die Unternehmen der Sozialwirtschaft schwieriger geworden ist.

- ⇒ Übergreifendes Verhandeln – im Sinne gestaltender Arbeitsmarktpolitik – Verhandeln mit Banken, um zu günstigen und vereinfachten Kreditvergaben zu kommen

Personalmanagement/Qualität der Arbeit:

Die Rekrutierung von Personal ist durch die Vorgaben des AMS betreffend das Ausbildungsprofil von TrainerInnen komplizierter und aufwendiger. Durch die Kurzfristigkeit der Projekte (max. 1–1½ Jahre) und aufgrund des Preisdruckes können Langzeitdienstverhältnisse kaum aufgebaut werden. Investitionen in die Personalentwicklung (Weiterbildung, Supervision) und in die Qualität der Arbeitsplätze sind durch die Zunahme der befristeten Dienstverhältnisse schwierig. Einerseits ist die Kontinuität der Zusammenarbeit nicht mehr gegeben, andererseits ist es aber wesentlich, mit „Stammpersonal“ zu arbeiten.

- ⇒ Gestaltung des Wettbewerbes: Vom Wettbewerb des Preises zum Wettbewerb der Qualität
- ⇒ Entwicklung von Sozialstandards
- ⇒ Verlängerung der Laufzeiten



Innovation und Entwicklung:

Wissensmanagement erfordert einen hohen organisatorischen Aufwand innerhalb des Trägers. Durch die Kurzfristigkeit von Dienstverhältnissen geht Wissen leicht verloren, z.B. das Wissen, wie qualitativvoll mit bestimmten Zielgruppen zu arbeiten ist.

Eine Anpassung oder Adaptierung von Projektinhalten oder Projektstrukturen ist während der meist 1–1½ jährigen Laufzeit der Maßnahmen nicht möglich. Die Vorgaben des Bundesvergabegesetzes bieten nicht die nötige Flexibilität, um rasch auf die veränderten Anforderungen aus dem sich ständig und rasch wandelnden Arbeitsmarkt zu reagieren. Die erworbene Expertise eines Trägers während der erfolgreichen Durchführung einer Maßnahme und darüber hinaus kann seitens des AMS durch eine Wiederbeauftragung genutzt werden, muss aber nicht. Adaptierungen sind dabei Grenzen gesetzt.

=> Bei entsprechender qualitativvoller, erfolgreicher Durchführung sollte eine kontinuierliche breitere Zusammenarbeit zwischen AMS und Trägern ermöglicht werden.

Qualitätssicherung und Organisationsidentität:

Bei gemeinnützigen Trägern besteht ein hoher Anspruch an die Nachhaltigkeit von Instrumenten zur arbeitsmarktpolitischen Intervention. Dies meint z.B. Qualifizierungsmaßnahmen, die auch tatsächlich die Chancen von TeilnehmerInnen am Arbeitsmarkt erhöhen, im Falle von WiedereinsteigerInnen z.B. nicht nur die Integration ermöglichen, sondern auch die Chance auf eine berufliche Karriere.

Es gab ab 2002 kaum mehr Evaluierungen, um Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung voran zu treiben – so v.a. durch Beauftragung von Forschungsinstituten, einzelne Projekte zu evaluieren (und nicht gesamte Maßnahmen).

Arbeitsmarktpolitische Ziele des AMS werden jedes Jahr neu formuliert.

- ⇒ längere Zielfestlegungen des AMS und entsprechend 3-Jahres-Verträge
- ⇒ Entwicklung von Qualitäts- und Sozialstandards.

Abschließend – Ein Ausblick ...

Ein differenzierterer Einsatz der Vergabeinstrumente des Bundesvergabegesetzes ist möglich und muss meiner Meinung nach mehr zum Tragen kommen.

Es stellt sich aber generell die Frage, ob das Bundesvergabegesetz die richtige Grundlage ist, um aktive Arbeitsmarktpolitik in der Praxis zu gestalten und umzusetzen. Eine Novellierung des Bundesvergabegesetzes ist gerade in Bearbeitung => Was kommt danach?



Podiumsdiskussion: Qualitätsansprüche, Probleme, Herausforderungen und Trends der Trainingsarbeit

TeilnehmerInnen

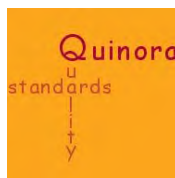
Dr. Alfred Fellingner ist Soziologe mit Trainer,- Supervisions- und Organisationsentwicklungsausbildung. Er verfügt über Trainingserfahrung in AMS Projekten sowie in der freien Wirtschaft und ist auch in der TrainerInnenaus- und weiterbildung tätig. Derzeit arbeitet er als selbständiger Trainer und Supervisor und ist Berater in der Unternehmensberatung BAB GmbH (<http://www.bab.at>). Dabei ist er in Projekten, wie z.B. Qualifizierungsberatung NÖ, Flexibilitätsberatung, und Projekten mit Schwerpunkten Gender und Diversity, tätig. Seit 2003 ist er bei der gewerkschaftlichen Interessengemeinschaft work@education (<http://www.interesse.at>) u.a. im Arbeitskreis „Qualität“ aktiv.

Elfriede V. Gerdenits (Business Coaching Partners GmbH) ist Unternehmensberaterin, Karrierecoach, Autorin und geschäftsführende Gesellschafterin von Business Coaching Partners GmbH, einer Trainings- und Beratungsorganisation mit sieben Niederlassungen in Wien und Niederösterreich. Ihre Zuständigkeit umfasst die Neuentwicklung und Umsetzung innovativer, arbeitsmarktrelevanter Trainings- und Beratungsansätze, die Lehrgangsbegleitung von KarrieretrainerInnen-Ausbildungen und das Mentoring zahlreicher JungtrainerInnen. Seit 1995 begleitet sie BerufseinsteigerInnen und UmsteigerInnen in Einzelcoachings, Gruppentrainings und Großveranstaltungen.

Mag.^a Trude Hausegger (pro-spect) ist seit 1999 Geschäftsführerin und Gesellschafterin von Prospect Unternehmensberatung in Wien und arbeitet seit den Abschlüssen in Pädagogik und Soziologie als Psychodramaassistentin (ÖAGG) und Supervisorin (ÖVS), Trainerin und Coach. Ihre Tätigkeitsbereiche umfassen die Planung und die Leitung unterschiedlicher Forschungs- und Beratungsprojekte in den Bereichen innovativer Arbeitsmarkt- und Personalpolitik, wobei die Schwerpunkte auf der regionalen und präventiven Arbeitsmarktpolitik, auf Qualifikations- und Branchenentwicklungen, auf Personalentwicklung und -rekrutierung (auf Fachkräfteebene) sowie auf maßgeschneiderten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen liegen.

Mag. Franz-Josef Lackinger hat Geschichte und Deutsch (Lehramt) studiert und eine Trainerausbildung absolviert. Er ist pädagogischer Mitarbeiter und Trainer in der Erwachsenenbildung und langjähriger Bildungsreferent des ÖGB. Seit 2003 ist er stv. Geschäftsführer des **bfi Wien**.

Reg.Rat **Franz-Otto Söchting** ist akademischer Bildungsmanager und Leiter der Abt.8, Förderung/Vergabe imAMS Wien. In seiner Funktion ist er zuständig für die Vertragsgestaltung, formale Begleitung und Abrechnung von Schulungsmaßnahmen, SÖBs, GBPs und Beratungs- und Betreuungseinrichtungen.



Kurzstatements der DiskutandInnen zum Thema „Qualitätsansprüche, Probleme, Herausforderungen und Trends der Trainingsarbeit“

Elfriede V. Gerdenits (Business Coaching Partners GmbH):

- Nach Einführung des Bundesvergabegesetzes 2001 sind aufgrund des starken Konkurrenzdrucks die Honorare für TrainerInnen immer weiter gesunken, sehr gut qualifizierte TrainerInnen sind deshalb oft für den arbeitsmarktpolitischen Bereich nicht mehr verfügbar. Sofern sie verfügbar sind, wirkt sich das geringe Honorarniveau meist auf die Arbeitsmotivation aus
- Für die angebotenen Honorare bekommt man hauptsächlich „BerufseinsteigerInnen“, die zwar oft sehr bemüht sind, jedoch die fachlichen Qualifikationen und die Berufserfahrung, die bei dem immer schwieriger werdenden Klientel von großer Wichtigkeit sind, nicht mitbringen. Außerdem sind „JungtrainerInnen“ aufgrund der Nutzwertanalyse bei der Angebotsbewertung durch den Auftraggeber AMS aus Sicht der Anbietenden kaum einsetzbar.
- Durch den Preisdruck am Markt sind Supervisionsstunden für TrainerInnen kaum mehr einrechenbar, sondern müssen weitestgehend von den TrainerInnen selbst bezahlt werden; bzw. müssen wir als Institut einen Mehraufwand für die Qualitätssicherung betreiben (vermehrte TrainerInnensitzungen, interne Weiterbildungen usw.), um unserem Anspruch von Qualität nachzukommen, der finanziell jedoch vom Auftraggeber nicht abgegolten wird.
- Schnellausbildungen für TrainerInnen und Coaches: Durch den Preisdruck und die Anforderungen des AMS werden immer mehr angehende TrainerInnen in Schnellausbildungen gedrängt, die nicht nur die Qualität der Arbeit dieser KollegInnen verschlechtern, sondern in Kombination mit der mangelnden Supervision zu einem „vorprogrammierten“ Burn-out führen
- Der Anforderungskatalog des AMS für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verändert sich in den letzten Ausschreibungsphasen zwar zum Positiven (nicht mehr die rigide 2-Jahres-Erfahrung) und wird auch etwas durchlässiger für BerufseinsteigerInnen. Jedoch sind die Kriterien der Qualifikation noch zu stark eingeschränkt: Klare Besserstellung von AkademikerInnen (meisten Punkte in der Bewertung) mit einem Abschluss in Psychologie, Soziologie und Pädagogik. Diese Ausbildungen gelten zwar nur in Kombination mit den Musskriterien (also TrainerInnen- oder Coachingausbildung bzw. einer Ausbildung mit relevanten und ähnlichen Inhalten). Jedoch zeigt die Praxis, dass diese hoch bewerteten TrainerInnen meist keine bessere Qualität liefern als z.B. TrainerInnen mit einer fundierten TrainerInnenausbildung und vieljähriger Praxis – diese bringen oft mehr positive Weiterentwicklung und auch Vermittlungen zustande als ein/e AkademikerIn mit keiner Berufserfahrung und einer TrainerInnenkurzausbildung
- Im Sinne der TrainerInnen und Bildungsträger und um die Qualität unserer Leistungen zu optimieren, wären in den Ausschreibungen verpflichtende Supervisionen für TrainerInnen und Coaches vorzugeben, die Mindestdauer und Inhalte von TrainerInnen-Ausbildungen sind zu definieren, verpflichtende Gruppen-/Einzelselbsterfahrung im Training sind vorzusehen. Auch eine Rückkehr zu den früher üblichen TrainerInnen-Tandems anstelle der jetzt gängigen Einzelbesetzungen ist wünschenswert. Über den Einsatz von JungtrainerInnen ohne Punkteverlust bei der Bewertung von Angeboten ist nachzudenken.



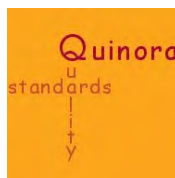
Mag.^a Trude Hausegger (Prospect Unternehmensberatung)

Sowohl die umfassenden gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, arbeitsmarktbezogenen etc. Veränderungen als auch die auf diese Umbrüche Bezug nehmenden Postulate und Konzepte, wie beispielsweise jenes des Lebenslanges oder – aufgrund der mit „Lebenslang“ auch zu verbindenden Assoziationen – wohl besser Lebensbegleitenden Lernens, führen mich dazu, im gesamten Trainings- und Weiterbildungsbereich grundsätzlich einen Wachstumsmarkt zu sehen.

Die zunehmende Bedeutung von öffentlichen Ausschreibungen für den Bildungsbereich sowie die zu beobachtende stärkere Effizienz- und Effektivitätsprüfung bei privatwirtschaftlichen BildungsnachfragerInnen erfordern aus meiner Sicht eine viel stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema „Qualität in der Weiterbildung“. Dies vor allem auch vor dem Hintergrund der im öffentlichen Vergabewesen geltenden Bestimmungen und Regelungen. Nur so ist es aus meiner Sicht möglich, Preiswettbewerbe viel stärker durch der Komplexität von Bildungsprozessen angemessene und überprüfte Preis-/Leistungswettbewerbe zu ersetzen.

Die Arbeitssituation von TrainerInnen muss in diesen Auseinandersetzungen aus meiner Sicht in besonderer Weise berücksichtigt werden, weil

- es TrainerInnen sind, die den Bildungsprozess gestalten und damit letztlich die Qualitätsansprüche der Organisationen einlösen müssen. Von ihrer Eingebundenheit in das Organisationswissen und in den konkreten Bildungsprozess, ihrer Vorbereitung, Kompetenz und Sicherheit hängt letztlich der Erfolg von Bildungsmaßnahmen ab.
- es in sehr vielen Bildungsveranstaltungen (abgesehen von jenen, die teurer technischer Infrastruktur bedürfen) insbesondere Personalkosten sind, die über die Höhe der Gesamtkosten einer Bildungsmaßnahme entscheiden. „Billigangebote“ bedeuten daher bei derartigen Bildungsmaßnahmen jedenfalls niedrige Personalkosten.



Mag. Franz Josef Lackinger (bfi Wien)

Qualität soll messbar sein

Von der PISA-Studie über Bildungscontrolling bis zur Vermittlungsquote bei AMS-Maßnahmen: Nur was messbar ist, das zählt auch, nur was die vordefinierten Latten erreicht, gilt als Qualität. Tatsächlich wird über die Formalisierung von Qualitätsansprüchen nicht die Qualität, sondern nur die Bürokratie vermehrt. Allerdings taugen die Ergebnisse oft nur als Legitimation für Einsparungen bei Bildungsausgaben, und zwar in Firmen genauso wie bei der öffentlichen Hand.

Finanzlücken bleiben nicht wirkungslos

Von der Schule bis zur Erwachsenenbildung bleibt eine Grundtatsache: Bildung ist letzten Endes immer die Arbeit an, mit und für Individuen in bestimmten Gruppenkonstellationen. Das beschränkt naturgemäß die Messbarkeit von Bildungsleistungen. Eines ist jedoch klar: Wenn für mehr Individuen (mit immer schwierigeren sozialen Rahmenbedingungen) nicht wesentlich mehr Mittel zur Verfügung stehen, hat dies natürlich negative Folgen: Auf die inhaltliche Qualität, auf die pädagogischen Möglichkeiten, auf die Arbeitsbedingungen der Unterrichtenden und damit auch auf den gewünschten Output.

Ein alter Hut voll im Trend – nur Höherqualifizierung bringt´s

Immer wieder wollen PolitikerInnen von ArbeitsmarktexpertInnen gültige Auskunft darüber, wo die Jobs der Zukunft liegen. Wer allerdings z.B. den Boom des Internets oder der Mobiltelefonie voraussagen hätte können, wäre wohl kaum BildungsforscherIn geblieben, sondern heute Google- oder Nokia-AktionärIn. Einzig allzeit seriöse Auskunft: Ein möglichst hohes Bildungsniveau der Bevölkerung sichert langfristig wirtschaftliche Prosperität. Dass jetzt die Bundesregierung dies zu ihrem arbeitsmarktpolitischen Trend erklärt, ist immerhin bemerkenswert.

Herausforderung Branchenbewusstsein

Als Einrichtung von ÖGB und AK bemüht sich das Berufsförderungsinstitut natürlich besonders, ein fairer Arbeitgeber zu sein. Als eines der wenigen Institute wenden wir für unsere Angestellten den neuen Kollektivvertrag an und versuchen auch die Honorare für „Freie DienstnehmerInnen“ in halbwegs vertretbaren Höhen zu halten. Allerdings gibt es dafür leider keinen Fairnesspokal, sondern oft heisst es ganz einfach: zu teuer.

Sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf ArbeitnehmerInnenseite sind die Versuche, sich als seriöse Branche zu organisieren, noch recht zaghaft. Intern sollten wir daher nach Herzenslust heftig streiten, nach außen jedoch geschlossen als selbstbewusster Teil des Bildungssystems auftreten.

(K)ein Markt, viele Märkte? Zur Marktsituation und Professionalisierung in der Weiterbildung

Mittwoch, 5. Oktober 2005

Jörg Markowitsch

3s Unternehmensberatung

111/2005 - 6 September 2005

Lifelong learning in Europe in 2003

In the EU25, 42% of 25-64 years old participated in learning activities

In 2003, 42% of the **EU25** population aged 25-64 years old had participated in at least one form of education, training or learning activity over the previous twelve months¹. 4% were in formal education², 17% participated in non-formal education³ and nearly one out of three declared having followed some form of informal learning⁴. It should be noted that more than 10% had participated in more than one form of learning activity. However, these figures show that 58% of **EU25** citizens did not participate in any kind of learning activity.

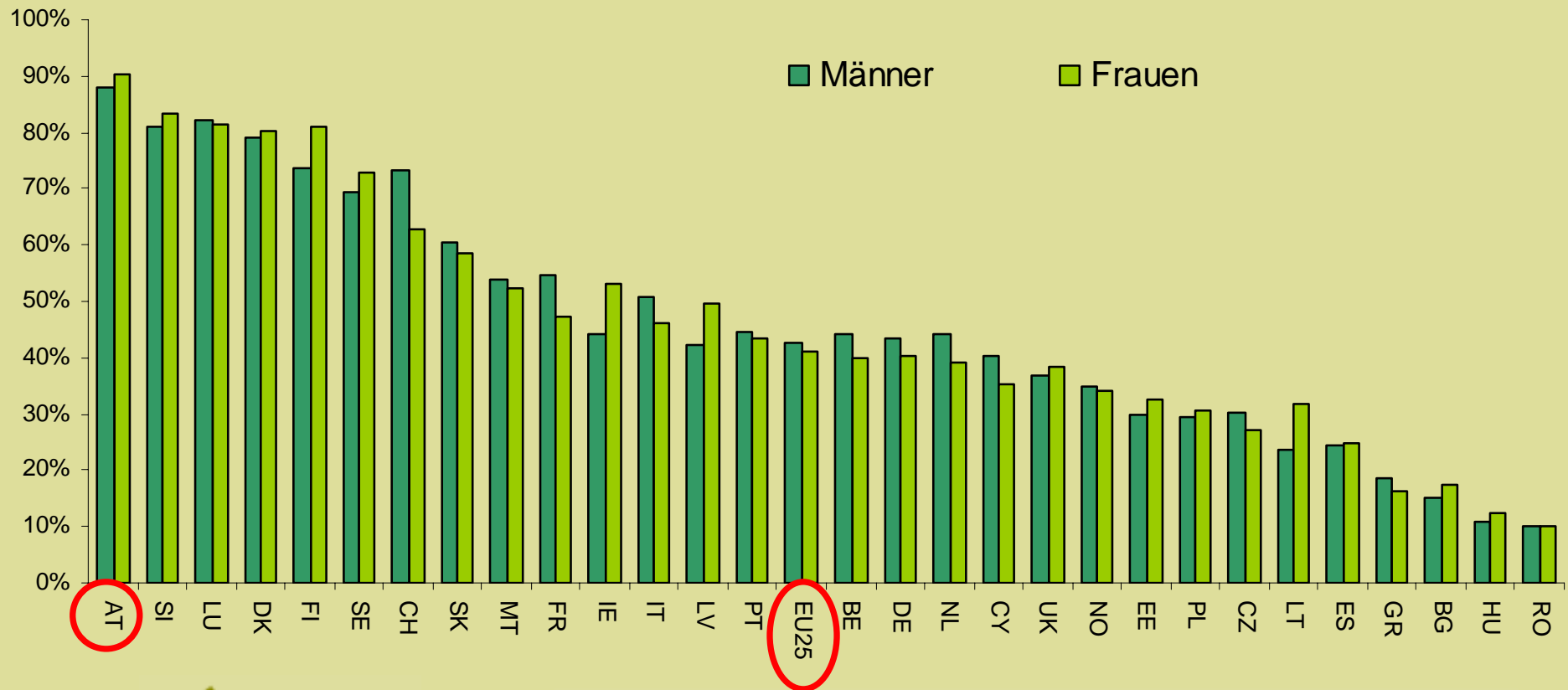
These data come from a publication⁵ issued by **Eurostat, the Statistical Office of the European Communities**, which presents key statistics on lifelong learning in the **25 EU Member States**, based on an ad hoc module included in the EU Labour Force Survey 2003⁶.

Participation is more frequent in Austria

The participation rate of those aged 25-64 years old in any kind of learning activity (formal, non-formal or informal) varied significantly between Member States. The highest participation rates were registered in **Austria** (89%), **Luxembourg** and **Slovenia** (both 82%), **Denmark** (80%) and **Finland** (77%), and the lowest in **Hungary** (12%).

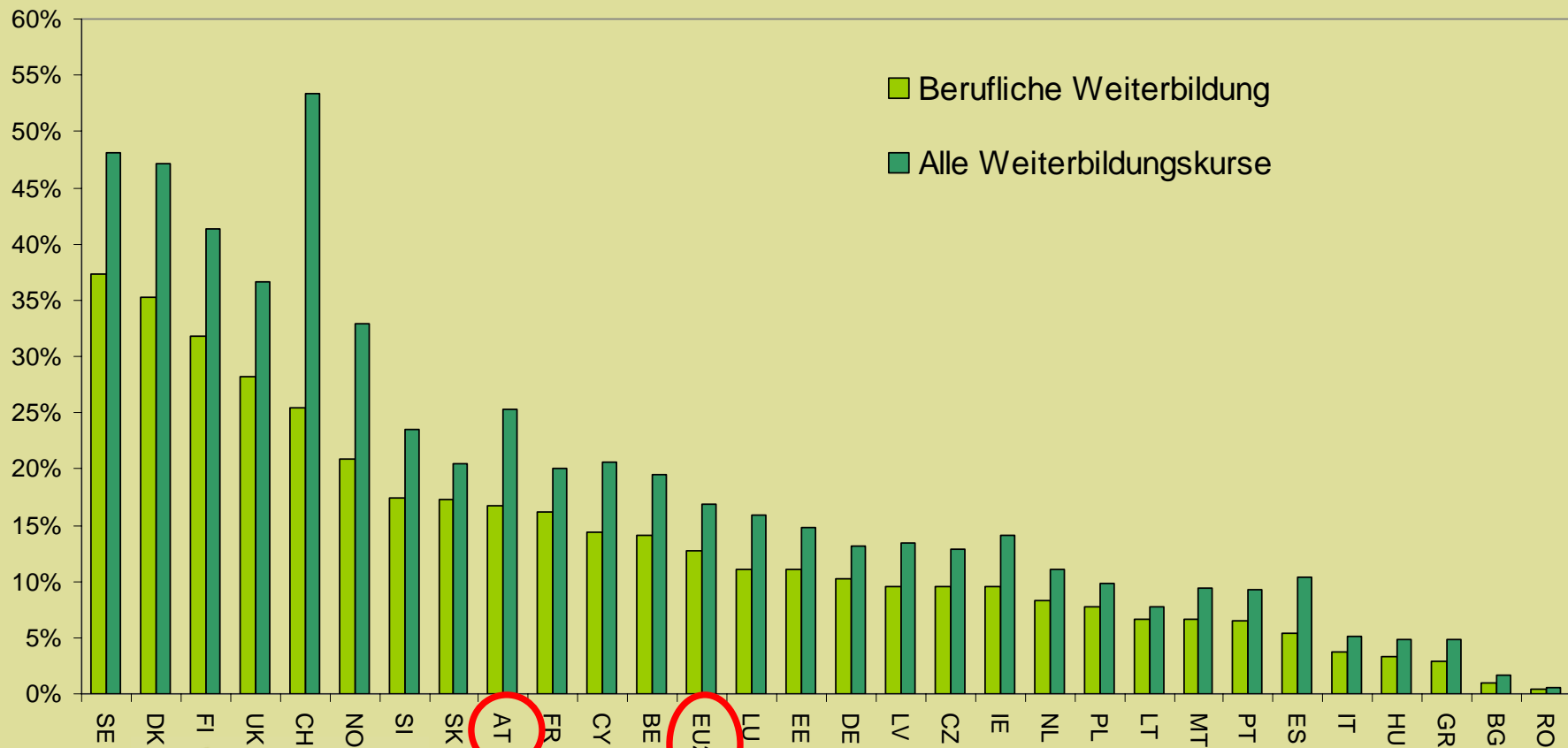
Österreich ist Europameister in Weiterbildung! Ein Paradies für TrainerInnen?

Lernaktivitäten gesamt der 25-64 Jährigen (Quelle: Eurostat/LLL)



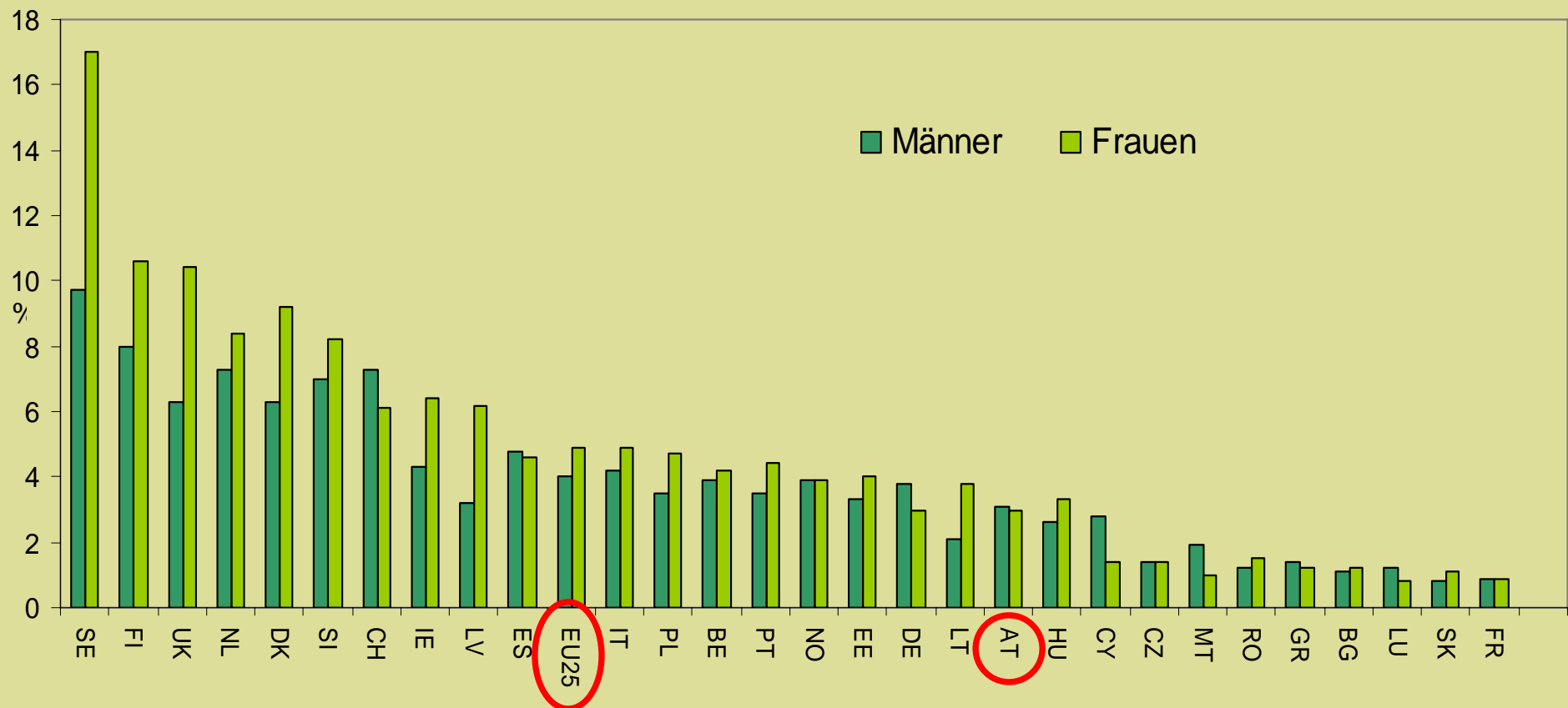
Non-Formales Lernen

Berufliche und allgemeine Weiterbildung der 25-64 Jährigen
(Quelle: Eurostat/LLL)



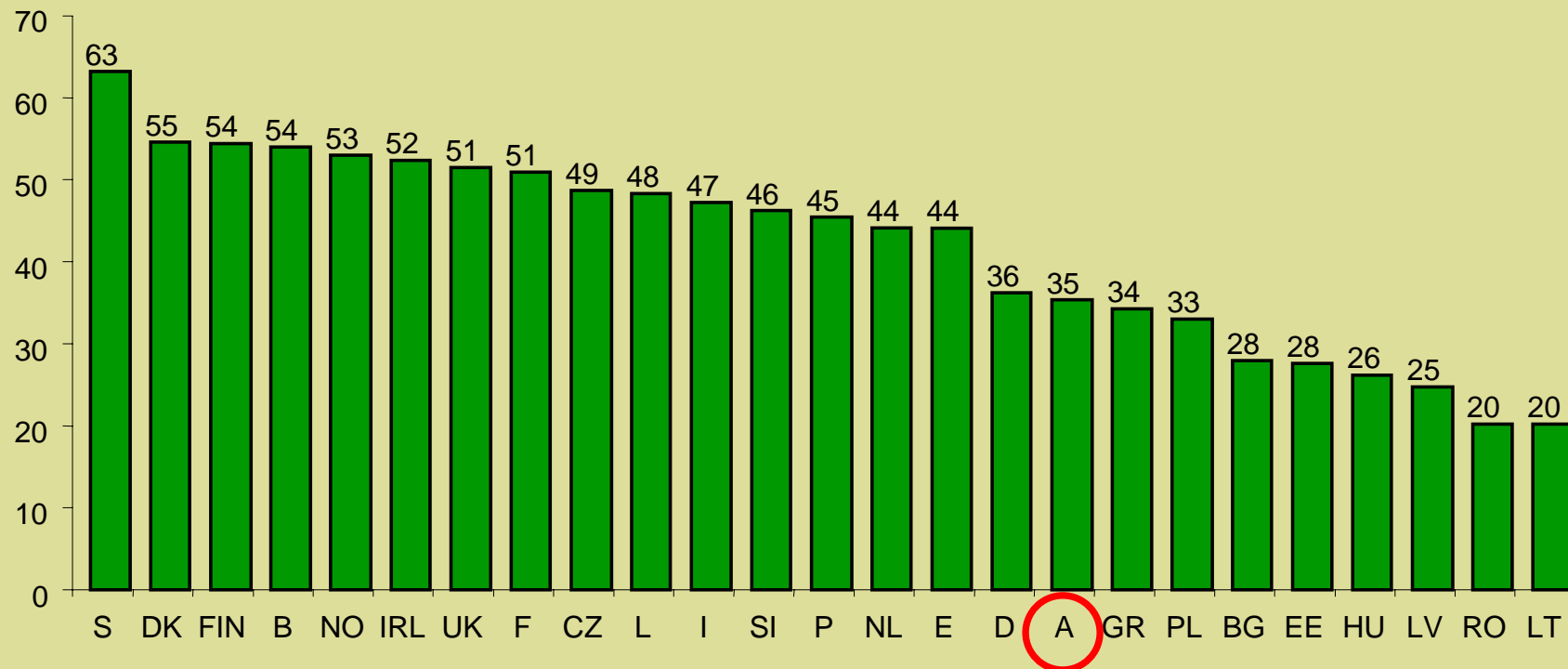
Formales Lernen

Formale Lernaktivitäten der 25-64 Jährigen (Quelle: Eurostat/LLL)



Betriebliche Weiterbildung

Anteil der Teilnehmer an den Beschäftigten in weiterbildenden Unternehmen (Quelle: Eurostat/CVTS)



Beteiligungsindikatoren im Überblick

Form	Im Vergleich zu EU-25	Anmerkungen
Informelles Lernen	hoch	Starke Messproblematik
Formales Lernen Erwachsener	niedrig	
Privates (nicht berufliches) non-formales Lernen Erwachsener	mittel	Aber: Österreich hat erweitertes Konzept bereits umgesetzt – viele andere Länder nicht
Non-formales berufliches Lernen	mittel	
Betriebliche Weiterbildung	niedrig	

Fragen zur Beschreibung des Weiterbildungsmarkts

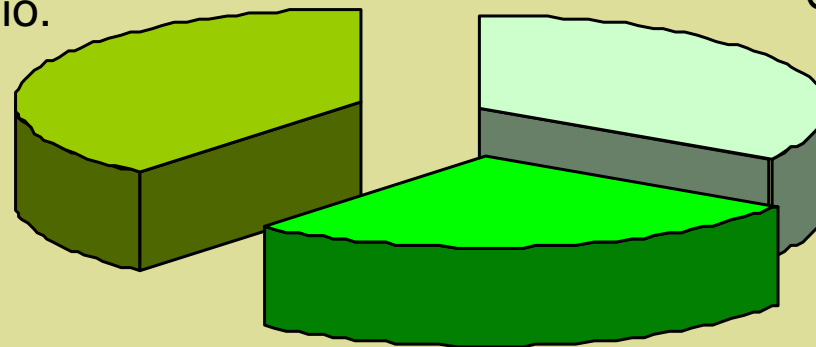
- Wer lernt wozu?
- Woher kommt das Geld?
- Welche Anbieter teilen sich den Markt?
- Wer erbringt die Trainingsleistungen?

Woher kommt das Geld?

Volumen des Weiterbildungsmarkt - Ausgaben für Weiterbildung

Arbeitsmarktservice
€ 360-600 Mio.

Betriebe
€ 305 - 504 Mio.

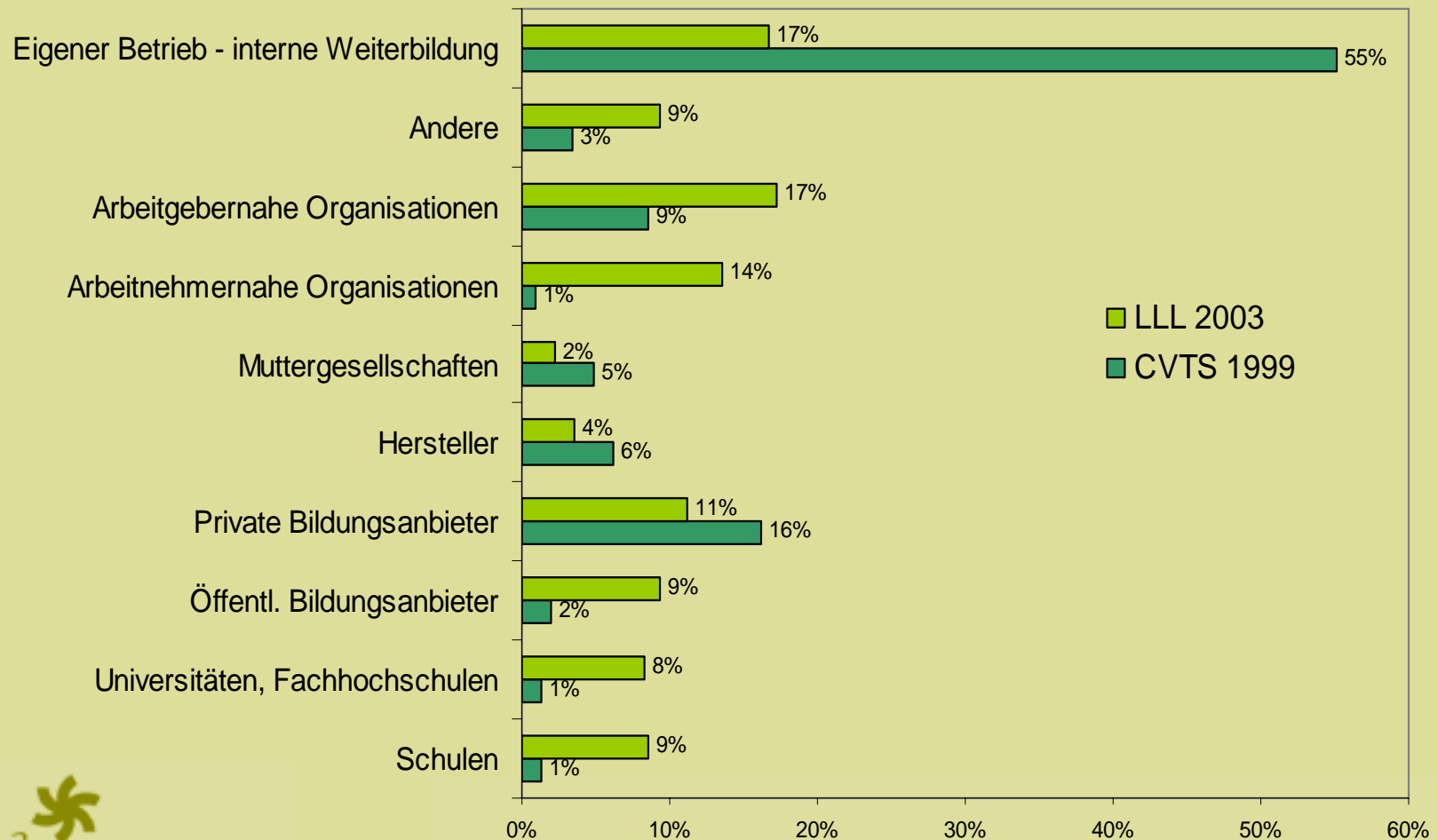


Individuen/Haushalte
€ 95-250 Mio.

Quelle: Markowitsch/Hefler 2005

Welche Anbieter teilen sich den Markt?

Träger beruflicher Weiterbildung (Quellen: Eurostat LLL/CVTS)



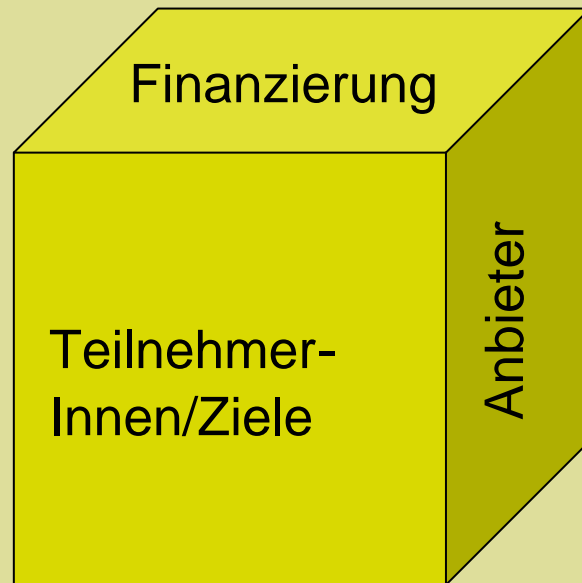
Wer erbringt die Trainingsleistungen?



Es liegen keine verlässlichen Daten vor

- zu der Zahl der Erwerbstätigen und des Erwerbsausmaßes
- zu dem Qualifikations- und Erfahrungsstand der Erwerbstätigen
- zu den typischen Karriereverläufen
- ...

Dimensionen der Beschreibung – Erklärungen der Segmentierung



- Diese Indikatoren beschreiben noch nicht die „Bruchlinien“, die den Weiterbildungsmarkt strukturieren
- Es liegen derzeit keine systematischen Studien vor, die die Mechanismen der Segmentierung beschreiben bzw. das Ausmaß der Segmentierung empirisch bestimmen

Professionalisierung - Marktentwicklung

These:

Professionalisierung des Handelns *aller* MarktteilnehmerInnen (Nachfragende, Anbieter, WeiterbildnerInnen) bedeutet auch den Abbau von Hindernissen (z.B. Intransparenz, lokale Monopole usw.), die zur Segmentierung des Markts führen.

Ansatzpunkte der Marktentwicklung - Professionalisierung

Professionalisierung der Nachfrage

- Information und Beratung der Nachfrage (z.B. AMS-Weiterbildungsdatenbank)
- „Checkliste Weiterbildung“
- Professionalisierung HRM in den Unternehmen (z.B. ÖN D4000, Investors in People)
- Definition von Qualitätsstandards durch die Arbeitsmarktverwaltung (z.B. in punkto Gendersensibilität)

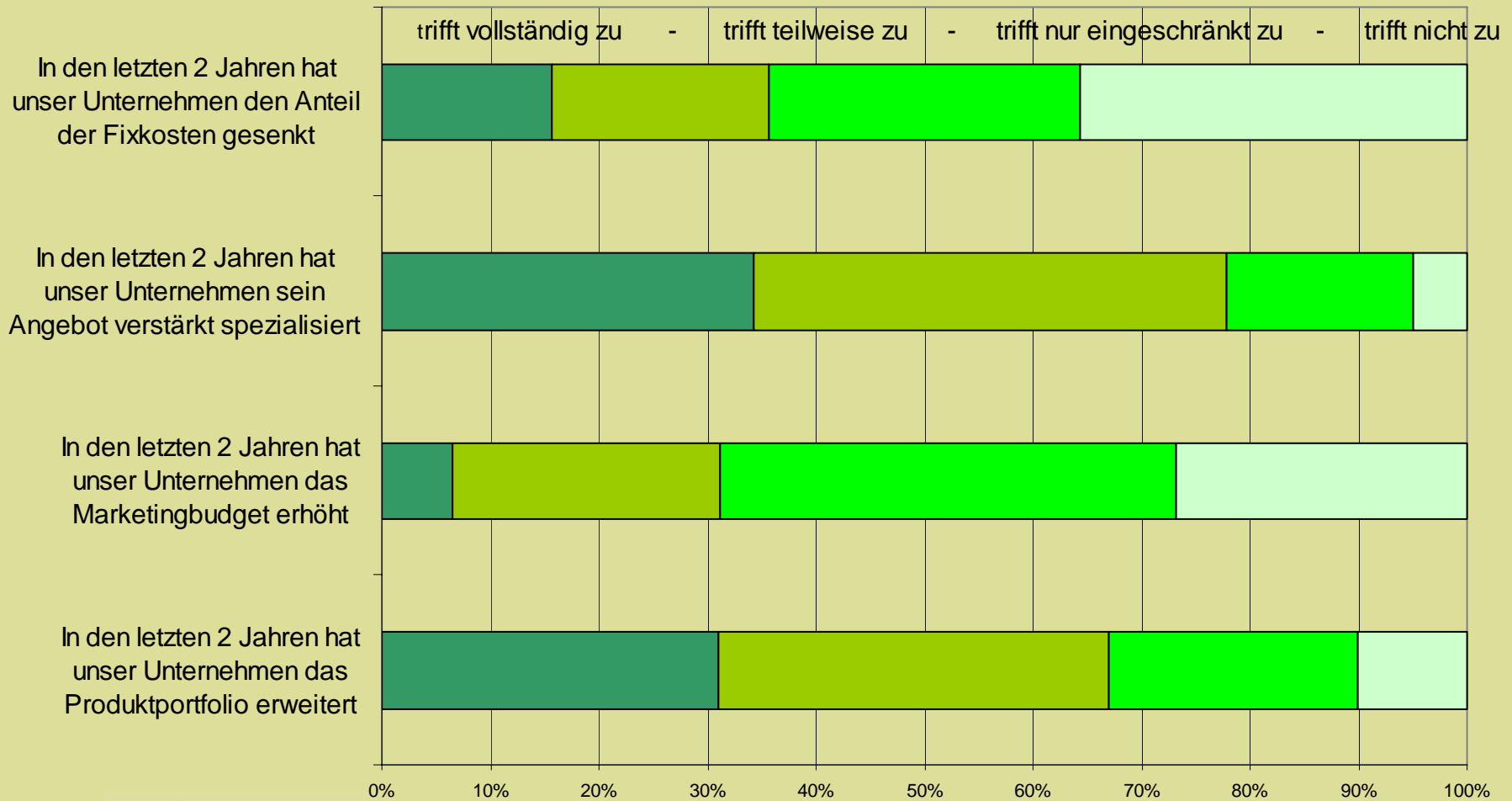
Professionalisierung der Anbieter

- Qualitätsmanagement und Zertifizierung (z.B. ISO 9000, EFQM, EDUQUA usw.)
- Spezialisierung der Angebote
- Erhöhung der Produktivität

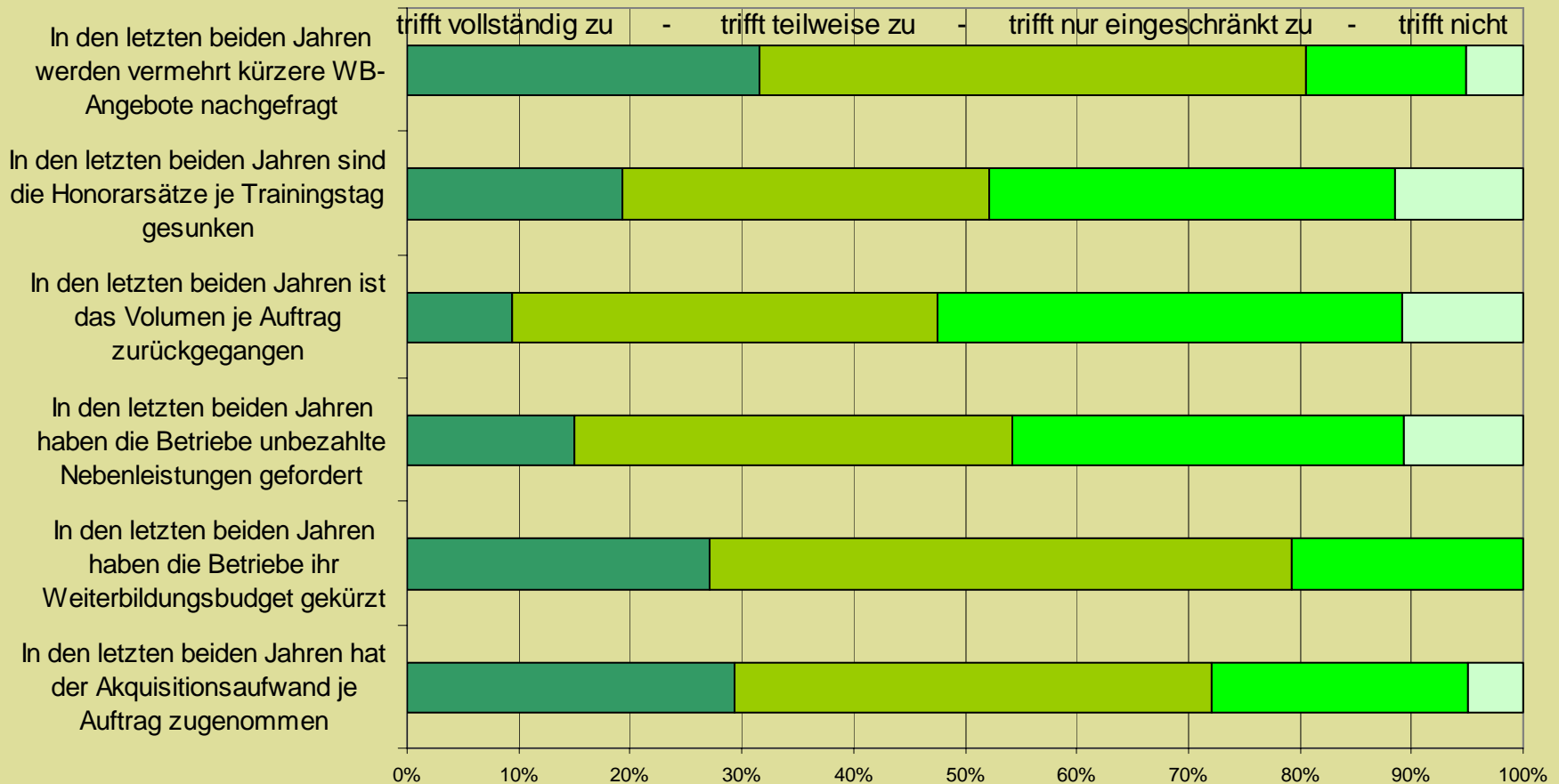
Professionalisierung der WeiterbildnerInnen

- Etablierung von Ausbildungswegen
- Organisation der Interessen der WeiterbildnerInnen (Verbände, gewerkschaftliche Organisation)

Professionalisierungsschritte – Reaktionsformen auf die Marktentwicklung





Professionalisierungsdruck durch die Veränderung der betrieblichen Nachfrage

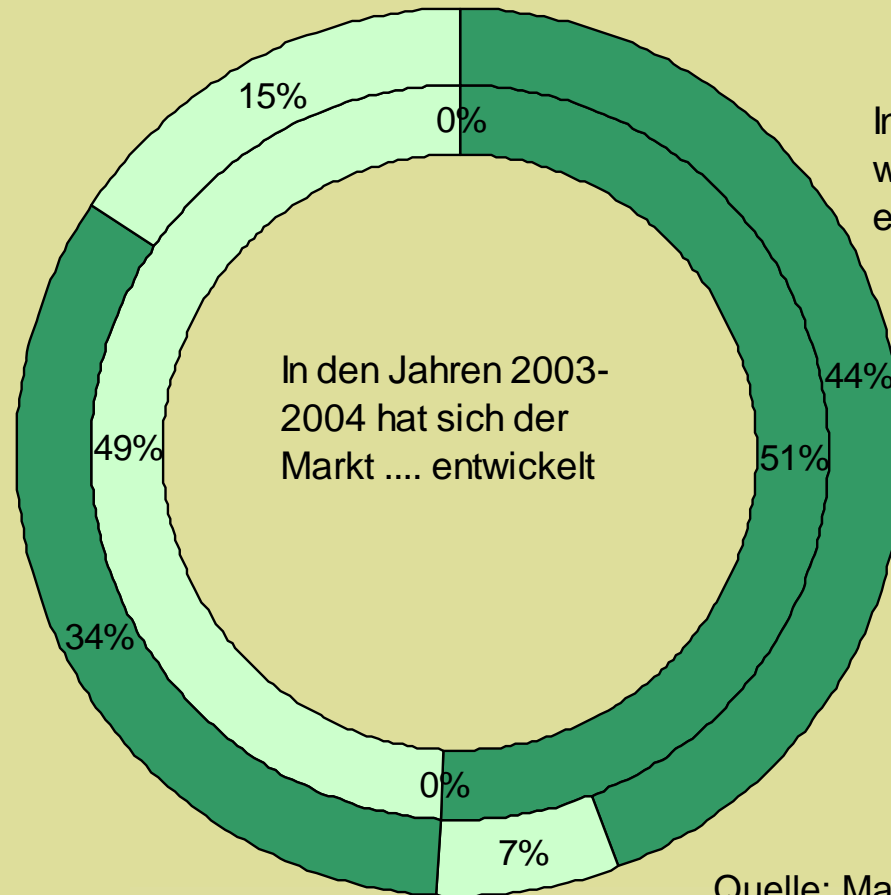


Quelle: Markowitsch/Hefler 2005)

Markteinschätzungen 2004-2006

mäßiges Jahr 2004 – guter Ausblick

-  (eher) positiv
-  (eher) negativ



In den Jahren 2005-2006
wird sich der Markt ...
entwickelt

In den Jahren 2003-
2004 hat sich der
Markt entwickelt

Quelle: Markowitsch/Hefler 2005)

Continuing Vocational Training in Europe Benchmarks and Best Practice



[HOME](#) [AIMS](#) [WORKPLAN](#) [RESULTS](#) [PARTNERS](#) [CALENDAR](#) [NEWS](#) [DOCUMENTS](#) [GALLERY](#) [LINKS](#)

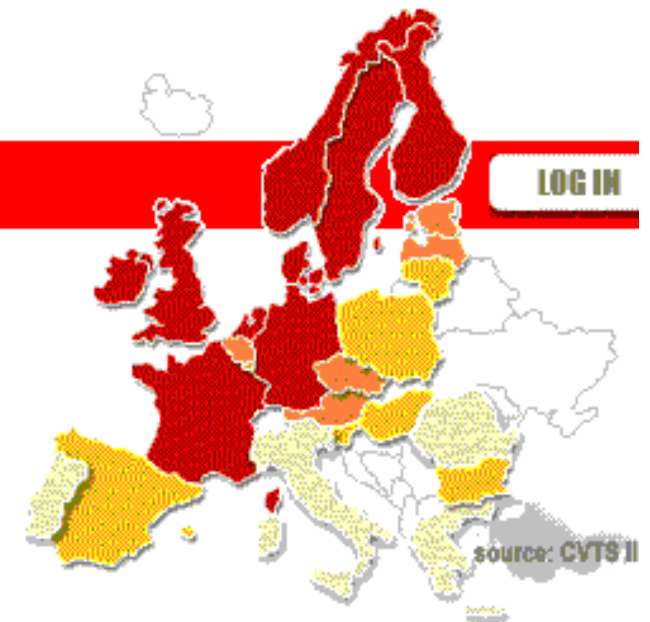
[LOG IN](#)

Country specific thematic analysis of continuous vocational training on the basis of CVTS II and modelling of CVT-structures



10 / 2004 – 09 / 2007

www.trainingineurope.com



enterprises with training

- 0 - 24 %
- 25 - 49 %
- 50 - 74 %
- 75 - 100 %

Lena Doppel, IOT

5. Oktober 2005,
Tagung AMS, GPA, abif

“Erwachsene
unterrichten
ist ein
Kinderspiel”

Mythen und Wahrheiten
rund um einen
Modeberuf

Vorstellung Lena Doppel

- Journalistik /Informatik
 - Infiziert durch Besuch eines Rhetorik Seminars mit 18
 - erste TrainerInnenausbildung mit 20
 - diverse freiberufliche Tätigkeiten, Schreiben, PR, Webdesign, Projektmanagement
 - 1997 Gründung IOT, Geschäftsführerin und Miteigentümerin
 - Weiterbildung in Organisationsentwicklung, Projekt- und Prozessmanagement
-

Modeberuf TrainerIn?

- Zeitalter der Information und des Lebenslangen Lernens.
- eine Vielzahl an Ausbildungsmöglichkeiten werden angeboten.
- “perfekte” Umschulung für Wiedereinsteigerinnen (sozial, “leicht erlernbar”?).
- Modeeffekt Lohndumping.

Berufsrealität

- Ausbildungen liefern “billigen” Nachschub an TrainerInnen.
- Entwicklungsmöglichkeiten bei “Maßnahmen”-TrainerInnen sehr eingeschränkt.
- gute TrainerInnen
 - brauchen jahrelange Praxis.
 - haben einen hohen Weiterbildungs- und Regenerationsbedarf.

Berufsbild

- TrainerInnen sind in der Erwachsenenbildung tätig.
- sie unterrichten z.B. Soft Skills, oder fachliche Inhalte.
- sie vermeiden es post-schulische Lerntraumata zu reaktivieren.
- sie sind LehrerIn, Führungskraft, EntertainerIn, HofnarrIn.....

Beruf im Wandel

Einst	Jetzt
Selbständigkeit	“Neue” Selbständige
gewisse Trainingsbereiche gelten als “Einsteigerjobs”	“Einsteigerjobs” werden eigenes Berufsbild
freie Zeiteinteilung wichtig für Regeneration	Jobs mit 320 “Trainingstagen” im Jahr

Traineralltag (ideal)

- 1/3 Arbeitszeit beim Kunden
(Trainieren, Beraten)
- 1/3 Arbeitszeit Vor- und
Nachbereitung, Akquise
- 1/3 Arbeitszeit für die eigene
Weiterbildung und Regeneration

nach Gerald M. Weinberg:
“The secrets of consulting”

Traineralltag (real)

- “Kunden”, die nicht freiwillig teilnehmen und überwacht werden müssen.
- Jobs mit 300+ Trainingstagen pro Jahr.
- 20 Euro/h (vor SV und Steuern).
- kein Weiterbildungsbudget.

Traineralltag (auch real)

- Trainings mit motivierten TeilnehmerInnen in Fach- oder Nischenthemen.
- maximal 1 Seminar (2-3 Tage) in der Woche.
- Tagsatz 1.000 Euro+
- ständige Weiterentwicklung des Angebots und der eigenen Fähigkeiten

Wer wird erfolgreich?

- 50%+ aller TeilnehmerInnen von Trainerausbildungen “schaffen” es nicht.
- Hürde Praxis (Co-Trainings, kleinere Jobs, Ausschreibungsanforderungen).
- Gruppendynamik:
 - Lücke zwischen Theorie und Praxis
 - (Un-)Freiwilligkeit
 - HelferInnen-Syndrom, Burn-out

Burn Out Symptome

- nichts mehr “mit Menschen zu tun haben” zu wollen.
- wachsende, oft auch plötzliche Ungeduld mit TeilnehmerInnen.
- Langeweile mit den fachlichen Inhalten.
- kein Interesse an Weiterbildung.

Burn Out Prävention

“Arbeite so, als würde
Dein Fachgebiet in zwei
Jahren nicht mehr
existieren.”

nach Stephen Covey:
“The 8th habit”

Lena Doppel, IOT

5. Oktober 2005,
Tagung AMS, GPA, abif

IOT Doppel und Rischawy OEG
Hainburgerstraße 20/10
1030 Wien, www.iot.at
lena.doppel@iot.at

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!

Hohe Qualität und geringe Honorare
Optimale und reale Rahmenbedingungen in
der Arbeit von TrainerInnen

Mag.^a Brigitte Mosberger



Erwerbsbiographien und Qualifikationsprofile von WeiterbildnerInnen und TrainerInnen im berufspädagogischen Bereich vor dem Hintergrund der geforderten Umsetzung von Lifelong Learning

**Studie im Auftrag des AMS
Österreich, Abt.**

Arbeitsmarktforschung und
Berufsinformation (ABI), 01-11/'05



Autorinnen:

Brigitte Mosberger, Karin Steiner, Silvia
Haas, Daniela Suchy

Arbeitsschritte:

Literaturanalyse

Sekundärstatistische Analyse

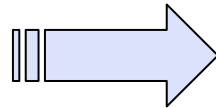
ExpertInneninterviews (n=6)

Qualitative TrainerInneninterviews (n=16)

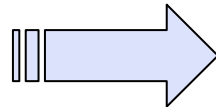
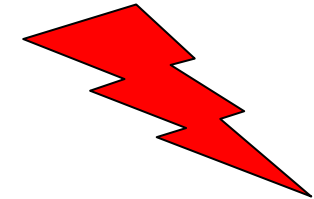


TrainerInnen im freien Fall?

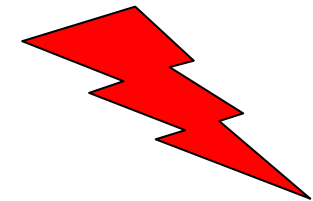
Die existenzielle
Sicherheit von
TrainerInnen, die
im arbeitsmarkt-
politischen Bereich
tätig sind



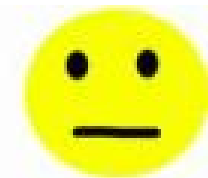
Einkommenssituation



Soziale Absicherung



Beschäftigungsstabilität



Einkommenssituation

- @ Keine bis wenig Möglichkeiten der freien Honorar-gestaltung entsprechend den eigenen unternehmer-ischen Erfordernissen unter Marktbedingungen.
- @ Je größer die Abhängigkeit von einem kleinen Auftrag-geberkreis, desto weniger können TrainerInnen die Preisgestaltung autonom entscheiden.
- @ Die niedrigsten Stundensätze finden sich den Trainer-Innen zufolge bei AMS- Maßnahmen, der Stundensatz in diesem Bereich beträgt zwischen €15 und €25.

Einkommenssituation

Art der AuftraggeberInnen
(Non-Profit, Profitbereich)

Organisationsgröße
des Auftraggebers



**TrainerInnen-
honorare sind
abhängig von**

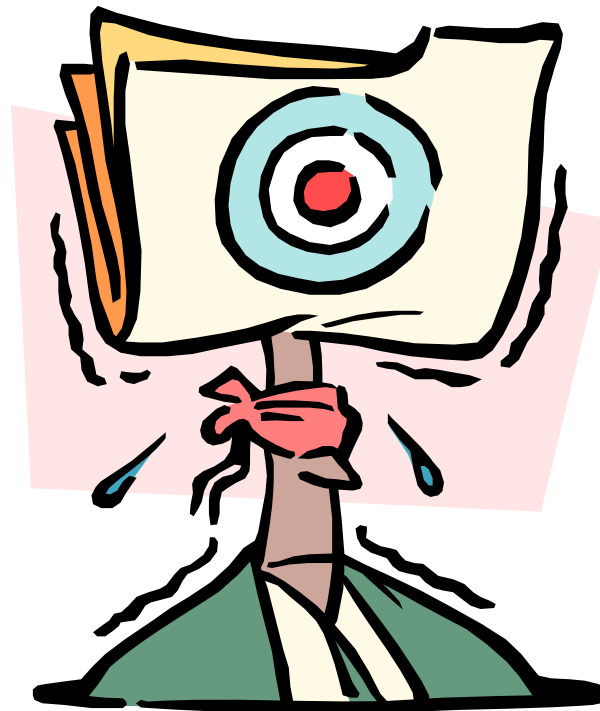


in geringerem Maße bzw. nur indirekt vom
Ausbildungs- und Qualifikationsniveau und
den Referenzen der TrainerInnen selbst

Soziale Absicherung

keine oder schlechte
Aussicht auf existenz-
sichernde Pension

kein Anrecht auf
Arbeitslosengeld



keine Entgelt-
fortzahlung im
Fall von Krank-
heit

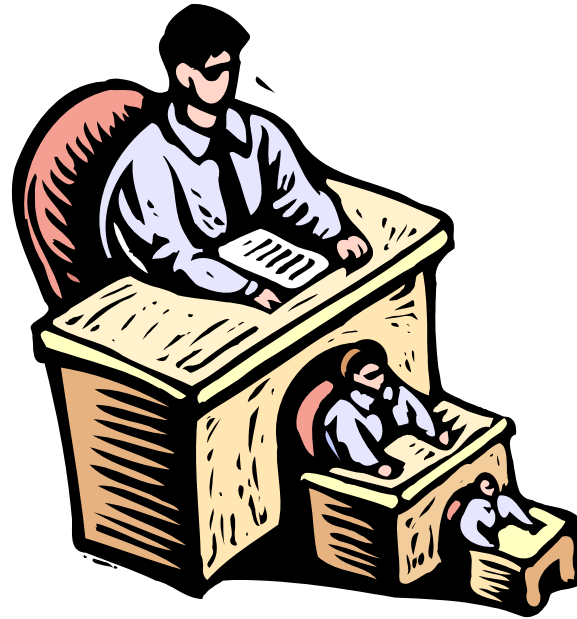
kein Urlaub

Was sagen die TrainerInnen?...

„bei diesen Honoraren und Umfeldbedingungen kann man nur schauen jeden Tag **trainieren was das Zeug** hält sonst kann ich meine Miete nicht mehr bezahlen. Also ich will seit einem halben Jahr bei einem Arzt um eine Kur ansuchen, aber denke mit einem Wahnsinn daran, wenn ich **3 Wochen** einen **Umsatz- oder Einkommensausfall** habe und weiß, dass ich dann **bei einem Projekt rausg'haut** bin.“

„Die Bezahlung ist eigentlich eine Frechheit. Das hat sogar einmal ein Teilnehmer gesagt: **„Sie arbeiten zuviel um zu überleben.“** Man muss mit diesem Stundensatz unglaublich viel arbeiten, um sein Leben erhalten zu können. Man darf nicht krank werden, denn sobald man krank ist, hat man Verdienstentgang und die **Gefahr des Burnout** ist groß.“

Teufelskreis zwischen TrainerInnen, Trainingsorganisationen und AMS



*„Ich denke, dass die Bildungsinstitute den **Druck einfach weitergeben**, den sie vom AMS bekommen und das AMS ihn weitergibt, weil es ihn auch von oben bekommt. Letztendlich **die, die ganz unten stehen, nämlich die TrainerInnen, die bekommen es dann ab**. Dann bekommen es ja auch letztendlich die KursteilnehmerInnen ab, die ja im Grunde die Kunden von uns allen sind.“*

Beschäftigungsstabilität

@ ständiges Risiko des Auftragsverlustes

@ mangelnde Kontinuität und Absehbarkeit, in Bezug auf die zeitliche Auslastung



„Wenn man sich zur Wehr setzt, ist man weg vom Fenster, hat überhaupt keinen Auftrag mehr. Also es ist wirklich modernes Sklaventum.“

Arbeitsrealität von TrainerInnen

- @ Inhaltliche und organisatorische Autonomie
- @ Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration
- @ Image und Anerkennung
- @ Rahmenbedingungen
- @ Aus- und Weiterbildung

Inhaltliche und organisatorische Autonomie

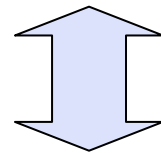
@ Inhaltliche und organisatorische **Autonomie** ist den Befragten sehr wichtig.

@ Die Grenze zwischen notwendiger **Anpassung und Selbstausbeutung** wird jedoch leicht überschritten.

„Auf der einen Seite werden wir alleine im Stich gelassen. Wenn es um Inhalte geht, da erwartet man Eigenverantwortung. Gleichzeitig wird man aber gedrückt, in ein Abhängigkeitsverhältnis gepresst. Das heißt, es ist Verantwortung, wo sie nicht gebraucht wird und Druck und Abhängigkeitsverhältnis dort, wo eigentlich Eigenständigkeit und Freiheit sein sollte.“

Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration

Mangelnde Arbeitsplatzsicherung verhindert oder erschwert zumindest eine Identifikation mit der auftraggebenden Einrichtung.



Es gibt keine bis wenig Einbindung in die Organisationsstrukturen.



Es gibt fehlende Transparenz und Offenheit in der Kommunikation zwischen Auftraggeber und TrainerInnen.

Betriebliche Mitbestimmungsmöglichkeit und Integration

Konkurrenz zwischen den TrainerInnen



Junge, unerfahrene TrainerInnen können nicht von den erfahrenen KollegInnen lernen, den Trägerorganisationen geht bei **Abwandern der TrainerInnen** wichtiges Knowhow verloren und auf Kosten der TeilnehmerInnen werden keine durchgängigen, aufeinander aufbauende und bezogene Seminare gestaltet.

Mag.^a Brigitte Mosberger

abif: analyse, beratung und interdisziplinäre forschung



Image und Anerkennung



@ wenig Anerkennung und Wertschätzung durch die Auftraggeber

@ Image der TrainerInnen korreliert mit dem gesellschaftlichen Umgang von Arbeitssuchenden

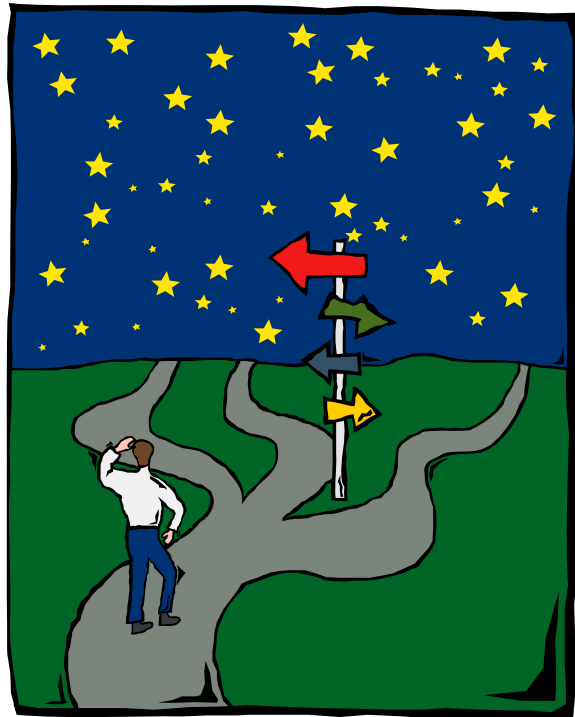
@ Qualität des Trainings für die Auftraggeber nicht von Interesse

@ keine oder nur fallweise, standardisierte Trainingsbeobachtung durch die Auftraggeber im Sinne einer Qualitätskontrolle

**Qualität eines Trainings =
die Vermittlungsquote**



Rahmenbedingungen



Seminarräume und
Infrastruktur

Zusammensetzung
bzw. Zubuchung der
TeilnehmerInnen

Mangelnde Information für die Teilnehmer-
Innen

Aus- und Weiterbildung

- @ Dennoch ist ein relativ hoher Anteil selbst initiiertes Weiterbildungs festzustellen.
- @ Training on the Job, Supervision und Feedback durch KollegInnen sind bei fast allen TrainerInnen die wichtigsten Strategien, um Kompetenzen zu erweitern.
- @ Sicherung und Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen bleibt den TrainerInnen zeitlich und finanziell selbst überlassen: „ein *eigentlich verrücktes Hobby, das ich mir da leiste*“



Aus- und Weiterbildung

Häufiger Personalwechsel bedeutet Vergeudung von Kompetenz.



Aus den schlechten Einkommens- und Arbeitsbedingungen ergibt sich eine relativ hohe Personalfluktuation.



Danke für Ihre Aufmerksamkeit !



„Zwischen Vermittlungsquote, Krisenintervention und Werkvertrag? Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von TrainerInnen“

Qualitätsstandards in der Erwachsenenbildung

Dr. Alfred Fellingner



Überblick

- Ausgangssituation
- Ziele des Arbeitskreises Qualität in der Erwachsenenbildung
- Definition von Training
- Qualitätsstandards von TrainerInnen
- Methoden der Qualitätssicherung
- Forderungen



Ausgangssituation

- Situation am TrainerInnenmarkt
- Gründung der Interessensgemeinschaft work@education
- Gründung des Arbeitskreises Qualität in der Erwachsenenbildung



Ziele des Arbeitskreises

- präzisere Definition von Berufsbildern
- für die Berufsausübung notwendige Voraussetzungen
- überprüfbare Qualitätskriterien
- Methoden der Qualitätssicherung anregen/etablieren



Definition von Training

- Thema/Inhalt
- Gruppensetting
- Interaktivität und Gruppenorientierung
- Vielfalt von Methoden und Arbeitsformen
- Kognitives und Erfahrungslernen
- Praxisorientierung
- Einbeziehen von individuellen Erfahrungen, Herangehensweisen, Verhaltensmustern, etc.



Qualitätsstandards von TrainerInnen

- Fachliche/Inhaltliche Kompetenz
- Methodisch-Didaktische Kompetenz
- Soziale Kompetenzen
 - Gruppendynamische u. Prozesssteuerungskompetenz
 - Führungs- und Leitungskompetenz
 - Kommunikative Kompetenz
 - Emotionale Kompetenz
 - Konfliktkompetenz
- Reflektierte Werthaltung
- Fundierte Ausbildung
- Erfahrung / Praxis
- Laufende Weiterbildung
- Supervision, Coaching, Selbsterfahrung, Evaluierung



Methoden der Qualitätssicherung

- Checklisten
- Empfehlungen
- Berufsverbände
- Gütesiegel
- Fremd-Selbstzertifizierungen
- Gewerberechtliche Regelungen
- Gesetzliche Regelungen



Forderung

- Berufsbild
- Gesetzliche Regelung

Potentiale gewerkschaftlicher Arbeit bei atypisch beschäftigten TrainerInnen

5. Oktober 2005



GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

□ Erwachsenenbildung in Ö

- Ca. 100.000 Beschäftigte in der Erwachsenenbildung
- Unterschiedliche Arbeitsverträge: Angestellt, freier Dienstvertrag, Werkvertrag, Gewerbeschein
- Haupt- und nebenberuflich
- Drei große Bereiche: betriebliche Weiterbildung, AMS-Kurse und Private Kurse

□ Potentiale?

- Die Potentiale der gewerkschaftlichen Arbeit sind dort wo Menschen gemeinsam mehr erreichen können, als jede Einzelne / jeder Einzelne alleine.
- Es gilt Probleme zu erkennen, Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten und diese durchzusetzen!

Probleme angestellter TrainerInnen

- Arbeitszeit versus Trainingszeit
- Zeit für Weiterbildung
- Bezahlung
- Altersgerechtes Arbeiten

Lösungsmöglichkeiten

- Kollektivvertrag BABE seit 1. April 2005:
 - Arbeitszeit: 38 Stunden
 - Sabbatical (6 Monate)
 - Vorruhestandsregelung
 - Teilzeitbeschäftigung
 - Arbeitszeitaudit
 - Bildungsfreistellung (1 Woche)
 - Zusammenarbeit mit BetriebsrätInnen

Probleme freier DienstnehmerInnen/ WerkvertragsnehmerInnen

- Fehlende Absicherung in der Sozialversicherung:
 - Arbeitslosenversicherung
 - Krankheit und Unfall
- Fehlende Mindesthonorare
- Keine Stornogebühren (kurzfristige Absagen)
- Kurzfristige Verträge
- Oftmals Umgehungsverträge

□ Probleme der Erreichbarkeit

- Wie erreichen wir „freiberufliche TrainerInnen“?
 - Keine betriebliche Anbindung
 - Unterschiedliche Auftraggeber
 - Geringe Kontakte zu BetriebsrätInnen

- Größtes Netzwerk von TrainerInnen (800 Eintragungen in work@education)

□ Lösungsmöglichkeiten

- Vernetzung von TrainerInnen
- Vertretung durch die TrainerInnen selbst - innerhalb der GPA und nach außen
- Gesetzesinitiativen und – begutachtungen
- Bekämpfung von Umgehungsverträgen
- Kompetente Beratung und Rechtsvertretung
- Weiterbildungsangebote

□ work@education

- work@education – die Interessengemeinschaft für alle ErwachsenenbildnerInnen:
 - Unterschiedliche Bedürfnisse erkennen und darauf reagieren
 - Unterschiedliche Menschen miteinander vernetzen
 - Gegensätze erkennen und davon lernen
 - Gemeinsame Ziele formulieren und durchsetzen

□ Angebot von work@education

- Spezifische Bedürfnisse und Identität der Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen
- branchenübergreifende Organisierung
- individuelle Ansprache und Beratung der Beschäftigten
- Aufbau von Netzwerken
- maßgeschneiderte Produkte und Serviceleistungen

□ Angebot von work@education

- neue Beteiligungsmöglichkeit an Gewerkschaftspolitik
- Informationsweitergabe durch monatlichen Newsletter
- Homepage: www.interesse.at
- Veranstaltungen und Aktionen (flex in the city)
- Öffentlichkeitsarbeit

□ Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Es gibt vieles,
für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.



GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN