# Tagungsdokumentation

## Lernort Betrieb - wo die Bildung weiter geht!
## Innovation, Qualifikation und Partizipation durch betriebliche Weiterbildung (Wien) 26.3.2014

**VERANSTALTER**

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

**ORT**

ÖGB Catamaran, 1020 Wien, Johann Böhm Platz 1

**INHALT**


1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
   3.1. MMag. Guido Sommer-Binder, Statistik Austria, Key Note: Betriebliche Weiterbildung in Österreich: Zahlen, Daten, Fakten im internationalen Vergleich
   3.2. Dr.in Carola Iller, Johannes Kepler Universität Linz, Key Note: Einflussmöglichkeiten betrieblicher Interessensvertretung auf die betriebliche Weiterbildung
4. Workshops
   **4.1. 1. Fallbeispiel: Implacementstiftungen - Ausbildung nach Maß**
      4.1.1. Mag.a Astrid Augeneder-Köllerer, WAFF, Qualifikationsplan 2020 - Nachholen des Lehrabschlusses im Einzelhandel
      4.1.2. Alois Oberhauser, AMS Wien, Implacementstiftung Pflege - Ausbildung Arbeitsuchender in Pflegeberufen
   **4.2. 2. Fallbeispiel: Qualifizierungsverbünde - Unternehmen kooperieren in der Weiterbildung**
      4.2.1. Mag. Andreas Höllmüller, ÖSB, Qualifizierungsverbünde in Wien - ausgewählte Fallbeispiele
      4.2.2. MMag.a Desiree Dafner, P&K Unternehmensberatung, Erfolgsgeschichte Qualifizierungsverbünde in OÖ - Beispiel: QV Region Steyr
      4.2.3. Ing. Rupert Köberl, tdz Ennstal GmbH, Das Technologiezentrum des Bezirks Steyr Land mit den Schwerpunkten Erneuerbare Energien und nachwachsende Rohstoffe
      4.2.4. Magª. Ulrike Rauch, Wiener Wohnen Haus- & Außenbetreuung GmbH, Einsatz des Instruments Qualifizierungsverbund bei Wr. Wohnen Haus- & Außenbetreuung GmbH.
   **4.3. 3. Fallbeispiel: Betriebsräte initiieren Weiterbildung**
      4.3.1. Mag.a Dr.in Doris Kapeller, Peripherie, MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen
      4.3.2. Gottfried Rieser, GPA-djp; Heidemarie Schreiberhuber, Betriebsrätin Fa. Pfeiffer, Du bist was - Du kannst was! Bildung ist Zukunft
      4.3.3. Mag. Thomas Kreiml, GPA-djp, Gewerkschaftliche "BildungslotsInnen"
   **4.4. 4. Fallbeispiel: Anerkennung von informellem Lernen im Betrieb**
      4.4.1. Uwe Hackl, MBA, SystemCERT, Projektvorstellung - ISOQUAM (Zertifizierung inf. Kompetenzen i. d. Metallindustrie) & ISOCONSTRUCT (Zertifizierung inf. Kompetenzen i. d. Baubranche)´
      4.4.2. Mag.a Marion Bock, Chance B, Projektvorstellung - KOMKOM (Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung im Rahmen des NQR - Nationaler Qualifikationsrahmen)

Tagung:

# Lernort Betrieb - wo die Bildung weiter geht! Innovation, Qualifikation und Partizipation durch betriebliche Weiterbildung

26.3.2014
von 12.30 bis 17.30 Uhr
ÖGB Catamaran
Johann Böhm Platz 1, 1020 Wien

Veranstalter: AMS Österreich
GPA-djp
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

# Lernort Betrieb - wo die Bildung weiter geht!

Der Betrieb als Lernort hat in Österreich durch das duale Berufsausbildungssystem eine lange Tradition. Neben der Erstausbildung nimmt die Bedeutung des Lernorts Betrieb aber auch im Bereich der Weiterbildung zu. 2010 waren immerhin 87% aller Unternehmen „weiterbildungsaktiv", wie die Ergebnisse der europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (Statistik Austria) zeigen. Dabei wurden neben klassischen Weiterbildungskursen auch Training-on-the-job, Jobrotation, Austauschprogramme, Lernzirkel, Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen, der Besuch von Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen oder Fachvorträgen und eben auch die klassische Lehrlingsausbildung als betriebliche Weiterbildungsaktivität definiert.

Es bleibt allerdings nicht dem Zufall überlassen, wer von betrieblicher Weiterbildung profitiert, sondern es besteht ein enger Zusammenhang mit dem im Zuge der Erstausbildung erworbenen Bildungsniveau – der berühmte „Matthäus-Effekt" lässt grüßen: Wer schon Bildung hat, dem wird noch mehr gegeben! So beteiligen sich nur 4,7% der Personen mit einem Pflichtschulabschluss an Weiterbildung. Bei Personen mit einem Universitäts- oder Hochschulstudium sind es hingegen 30%, so die aktuellen Daten zum Strukturindikator Lebenslanges Lernen  aus dem Jahr 2012.

Im Zuge der Tagung wird zunächst ein Überblick über Weiterbildungsaktivitäten in österreichischen Unternehmen geboten und mit anderen Ländern verglichen. Darüber hinaus sollen die Einflussmöglichkeiten betrieblicher Interessensvertretungen auf die betriebliche Weiterbildung abgesteckt werden. Im Rahmen von vier thematisch fokussierten Workshops werden zusätzlich Fallbeispiele zu den Themenbereichen Implacementstiftungen, Qualifizierungsverbünde, Betriebsräte als Initiatoren betrieblicher Weiterbildung sowie informelles Lernen und innovative Weiterbildungsmodelle in Betrieben präsentiert und diskutiert. Abgerundet wird die Tagung schließlich mit einer Präsentation der wichtigsten Ergebnisse aus den einzelnen Workshops.

**Datum:** 26. März 2014, 12.30-17.30 Uhr

**Ort:** ÖGB Catamaran
Johann Böhm Platz 1, 1020 Wien
U2: Station Donaumarina

**Um sich anzumelden, klicken Sie bitte hier:**
**www.abif.at/Events!**

Um Anmeldung bis 21.03.2014 wird gebeten.

# Tagungsprogramm

| Zeit | Thema |
|---|---|
| 11.30-12.30 Uhr | Registrierung und Willkommenskaffee |
| | Gesamtmoderation der Veranstaltung<br>*Karin Steiner, abif* |
| 12.30-12.45 Uhr | Begrüßungsworte<br>*Karl Dürtscher, Stv. Geschäftsführer GPA-djp Wien, Mitgl. des AMS Wien Landesdirektoriums*<br>*René Sturm, AMS Österreich Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation* |
| 12.45-13.30 Uhr | Key Note: Betriebliche Weiterbildung in Österreich: Zahlen, Daten, Fakten im internationalen Vergleich<br>*MMag. Guido Sommer-Binder, Statistik Austria* |
| 13.30-14.15 Uhr | Key Note: Einflussmöglichkeiten betrieblicher Interessensvertretung auf die betriebliche Weiterbildung<br>*Dr.in Carola Iller, Johannes Kepler Universität Linz* |
| 14.15-14.45 Uhr | Kaffeepause |

# Tagungsprogramm

| Zeit | Thema |
|---|---|
| 14.45-16.25 Uhr | **Workshops**<br><br>**1. Fallbeispiel: Implacementstiftungen - Ausbildung nach Maß**<br><br>Qualifikationsplan 2020 - Nachholen des Lehrabschlusses im Einzelhandel,<br>*Mag.ª Astrid Augeneder-Köllerer, WAFF*<br><br>Implacementstiftung Pflege - Ausbildung Arbeitsuchender in Pflegeberufen,<br>*Alois Oberhauser, AMS Wien*<br><br>Moderation: Mag. Martin Stark (abif)<br><br>**2. Fallbeispiel: Qualifizierungsverbünde - Unternehmen kooperieren in der Weiterbildung**<br><br>Qualifizierungsverbünde in Wien - ausgewählte Fallbeispiele,<br>*Mag. Andreas Höllmüller, ÖSB*<br>Erfolgsgeschichte Qualifizierungsverbünde in OÖ - Beispiel: QV Region Steyr,<br>*MMag.ª Desiree Dafner, P&K Unternehmensberatung*<br>Moderation: MA Monira Kerler (abif)<br><br>**3. Fallbeispiel: Betriebsräte initiieren Weiterbildung**<br><br>MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen, *Mag.ª Dr.in Doris Kapeller, Peripherie*<br>Du bist was - Du kannst was! Bildung ist Zukunft, *Gottfried Rieser, GPA-djp;*<br>*Heidemarie Schreiberhuber, Betriebsrätin Fa. Pfeiffer*<br>Gewerkschaftliche "BildungslotsInnen", *Mag. Thomas Kreiml, GPA-djp*<br>Moderation: Mag.ª Karin Steiner (abif)<br><br>**4. Fallbeispiel: Anerkennung von informellem Lernen im Betrieb**<br><br>Projektvorstellung - ISOQUAM (Zertifizierung inf. Kompetenzen i. d. Metallindustrie) & ISOCONSTRUCT (Zertifizierung inf. Kompetenzen i. d. Baubranche),<br>*Uwe Hackl, MBA, SystemCERT*<br><br>Projektvorstellung - KOMKOM (Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung im Rahmen des NQR - Nationaler Qualifikationsrahmen),<br>*Mag.ª Marion Bock, Chance B*<br><br>Moderation: Mag.ª Andrea Poschalko |
| 16.25-16.45 Uhr | Pause |
| 16.45-17.30 Uhr | Zusammenfassung der Workshopergebnisse im Plenum |
| 17.30-18.30 Uhr | Ausklang mit Getränken und Brötchen |

**Fachtagung – 26. März 2014**

**von 12.30 bis 17.30 Uhr**

**ÖGB Catamaran**

**Johann Böhm Platz 1**

**1020 Wien**

# Lernort Betrieb – wo die Bildung weiter geht!

## Innovation, Qualifikation und Partizipation durch betriebliche Weiterbildung

## Tagungsprogramm

| | |
|---|---|
| 11.30-12.30 | **Registrierung und Willkommenskaffee**<br><br>Gesamtmoderation der Veranstaltung:<br><br>Karin Steiner, abif |
| 12.30-12.45 | **Begrüßungsworte:**<br><br>Karl Dürtscher, Stv. Geschäftsführer GPA-djp Wien, Mitglied des AMS Wien Landesdirektoriums<br><br>René Sturm, AMS Österreich |
| 12.45-13.30 | **Key Note**<br><br>„Betriebliche Weiterbildung in Österreich: Zahlen, Daten, Fakten im internationalen Vergleich"<br><br>MMag. Guido Sommer-Binder, Statistik Austria |
| 13.30-14.15 | **Key Note**<br><br>„Einflussmöglichkeiten betrieblicher Interessensvertretung auf die betriebliche Weiterbildung"<br><br>Dr.in Carola Iller, Johannes Kepler Universität Linz |
| 14.15-14.45 | **Kaffeepause** |

| | |
|---|---|
| 14.45-16.25 | **Workshops:**<br><br>**1: Implacementstiftungen – Ausbildung nach Maß**<br><br>Qualifikationsplan 2020 – Nachholen des Lehrabschlusses im Einzelhandel, Mag.[a] Astrid Augeneder-Köllerer (waff)<br><br>Implacementstiftung Pflege – Ausbildung Arbeitssuchender in Pflegeberufen, Alois Oberhauser (AMS Wien)<br><br>Moderation: Martin Stark (abif)<br><br>**2: Qualifizierungsverbünde – Unternehmen kooperieren in der Weiterbildung**<br><br>Qualifizierungsverbünde in Wien – ausgewählte Fallbeispiele, Mag. Andreas Höllmüller (ÖSB)<br><br>Erfolgsgeschichte Qualifizierungsverbünde in OÖ – Beispiel: QV Region Steyr, MMag.[a] Desiree Dafner (P&K Unternehmensberatung)<br><br>Moderation: Monira Kerler (abif)<br><br>**3: BetriebsrätInnen initiieren Weiterbildung**<br><br>MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen, Mag.[a] Dr.[in] Doris Kapeller (Peripherie)<br><br>Du bist was – Du kannst was! Bildung ist Zukunft, Gottfried Rieser (GPA-djp), Heidemarie Schreiberhuber (Betriebsrätin Fa. Pfeiffer)<br><br>Gewerkschaftliche „BildungslotsInnen", Mag. Thomas Kreiml (GPA-djp)<br><br>Moderation: Karin Steiner (abif)<br><br>**4: Anerkennung von informellem Lernen im Betrieb**<br><br>Projektvorstellung – ISO-QUAM (Zertifizierung inf. Kompetenzen i.d. Metallindustrie) & ISO-CONSTRUCT (Zertifizierung inf. Kompetenzen i.d. Baubranche), Uwe Hackl MBA (SystemCERT)<br><br>Projektvorstellung – KOMKOM (Kompetenzerweiterung durch Kompetenz-erfassung im Rahmen des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR), Mag.[a] Marion Bock (Chance B)<br><br>Moderation: Andrea Poschalko (abif) |
| 16.25-16.45 | **Pause** |
| 16.45-17.30 | **Zusammenfassung der Workshopergebnisse im Plenum** |
| 17.30-18.30 | **Ausklang mit Getränken und Brötchen** |

## Teilnehmer/innenliste

| Name | Institution |
|---|---|
| Adamska, Dagmar Dr.in | Fab wien |
| Antosch, Reinhard | |
| Augeneder-Köllerer, Astrid Mag.a | WAFF |
| Aus Der Schmitten, Daniela | Frauenberufszentrum Oberwart |
| Barth, Martin Mag. | Arbeiterkammer OÖ |
| Begusch, Alexandra BEd. | zam-Steiermark GmbH Zentrum für Ausbildungs-Management |
| Bock, Marion Mag.a | Chance B |
| Buchler, Ariane | IBIS ACAM |
| Dafner, Desiree MMag.a | P&K Unternehmensberatung |
| Deinhofer, Elisabeth Dr.in | Burgenländische Volkshochschulen |
| Dirnweber, Nina | VÖGB |
| Drizhal, Werner | GPA-djp |
| Dürtscher, Karl | GPA-djp Wien |
| Egger-Subotitsch, Andrea Mag.a | abif |
| Eichberger, Stefan Mag. | FFG |
| Eis, Josipa | BFI Wien |
| Eisendle, Thomas | Betriebsrat ÖBB |
| Eisserer, Wolfgang Paul DI | BTC Weiterbildung GmbH |
| El Fontroussi, Lahouri | BBE step2job |
| Elendner, Jutta DGKS | BBE step2job |
| Fellhofer, Reinhard | GÖD |
| Fischer, Sabine M. Dr.in | SYMFONY Consulting |
| Foki, Ursula Mag.a | Burgenländische Volkshochschulen |
| Galic, Irena Mag.a | ÖSB Consulting |
| Gehberger, Bettina | Betriebsrat GPA |
| Gröblinger, Heidrun Mag.a | Amnesty International Österreich |
| Größl, Martina Maria Mag.a | Caritas Wien |
| Gruber, Andreas Mag. | Aufleb GmbH |
| Gschwandtner, Paul Mag. | BEST Institut |
| Gugenberger, Iris Mag.a | AKNÖ |
| Gutknecht-Gmeiner, Maria Dr.in | IMPULSE - Evaluation und Organisationsberatung |

| | |
|---|---|
| Hackl, Uwe MBA | SystemCERT |
| Halla, Sonja-Maria | CONTEXT Step2Job |
| Hanzl, Karl Dipl. Ing. | AMS |
| Hemedinger, Katja Mag.a | BFI OÖ |
| Höllmüller, Andreas Mag. | ÖSB |
| Huber, Dara | |
| Hüthmair, Matthias MMag. | ÖSB Consulting |
| Iller, Carola Dr.in | Johannes Kepler Universität Linz |
| Ingerle, Christiane Mag.a | FFG, Österr. ForschungsförderungsgesmbH |
| Jellasitz, Robert Mag. | BMASK |
| Kapeller, Doris Mag.a Dr.in | Peripherie |
| Karner, Günter | AKNÖ |
| Katzlinger, Franz Dr. H.c. | KM-research |
| Kellner, Anna | bit schulungscenter GmbH |
| Kerler, Monira MA | abif |
| Klabischnig-Hörl, Barbara Mag.a | |
| Köberl, Rupert Ing. | TDZ Ennstal |
| Korschinsky, Brunhilde | |
| Kreiml, Thomas Mag. | GPA-djp |
| Kreuzhuber, Markus Mag | BFI Salzburg |
| Kuncic, Susanna Mag.a | ÖSB Consulting GmbH |
| Kuss, Barbara Mag.a | Forschungsinstitut d. RK |
| Langs, Peter Mag. | WBS TRAINING AG |
| Lautischer, Peter Mag. | ects |
| Letz, Sabine Mag.a | VÖGB |
| Lichtblau, Pia Mag.a | VÖGB |
| Liebeswar, Claudia MA | abif |
| Machat-Hertwig, Christina | AMS Österreich |
| Mair, Margit | zam Stmk GmbH Prisma |
| Malochratzky, Martina | |
| Masuch, Gabriele Mag.a | BFI Wien |
| Matzenberger, Henriette | Stadt Wien, MA 65 |
| Milatz, Judith DI | itworks Personalservice |

| | |
|---|---|
| Miljkovic, Natascha Dr.in | Agentur Zitier-Weise (Wissenschaftsberatung) |
| Mirkovic, Amela Mag.a | VHS 21 |
| Muttenthaler, Franz | Betriebsrat |
| Neulinger, Jutta | |
| Norman, Alexander Dr. | Norman&Partner |
| Obemeata-Gimoh, Eva DSA | Job-TransFair |
| Oberhauser, Alois | AMS Wien |
| Oberzaucher, Gertraud MAS | AustriaTech - Gesellschaft des Bundes für ... |
| Ourny, Isabelle Mag.a | ÖGB |
| Paral, Lilo | ksoe |
| Pasztory, Claudia | WBS Training AG |
| Pedroß, Ronald | |
| Pichler, Roland Mag. | ibis acam Bildungs GmbH |
| Pils, Ulrike Mag.a | justizanstalt wien simmering |
| Poppinger, Friedrich | waff |
| Poschalko, Andrea Mag.a | abif |
| Rauch, Ulrike Mag.a | Wiener Wohnen |
| Reitner, Klaus Mag. (FH) | BBE step2job bei ibisacam |
| Riedel, Ruth Mag.a | BFI Salzburg BildungsGmbH |
| Riedmayer, Markus Mag. | AKNÖ |
| Rieser, Gottfried | GPA-djp |
| Rimpfl, Margit | Grüner Parlamentsklub |
| Rumpl, Karin Maria Dkffr. | |
| Salchenegger, Franz | |
| Schadl, Luis | BAZ/Bfi-Wien |
| Schlögl, Susanne | BMASK, Abteilung VI/A/6 |
| Schlögl, Stephan | itworks Personalservice |
| Schmid, Bettina | |
| Schostok, Katharina Mag.a | volkshilfe wien |
| Schreiberhuber, Heidemarie | Fa. Pfeiffer |
| Simmet-Jäger, Christa Mag.a | |
| Sommer-Binder, Guido MMag. | Statistik Austria |
| Soukup, Nerijus | Mentor GmbH & Co OG |

| | |
|---|---|
| Springer, Andrea Dr.in | Privatperson |
| Stark, Martin Mag. | abif |
| Steiner, Karin Mag.a | abif |
| Steiner, Franjo Mag. | Interkulturelles Zentrum |
| Sturm, Bettina Mag.a | abz*austria |
| Sturm, Renè | AMS Österreich |
| Sturzeis, Laura | Wirtschaftsuniversität Wien |
| Svoboda, Julia | abif |
| Tauer, Brigitte Dr.in | BMASK, Abteilung VI/A/6 |
| Teuschler, Christine Dr.in | Burgenländische Volkshochschulen |
| Tölle, Michael Mag. | AK Wien |
| Traub, Iris DSA | Anton Proksch Institut |
| Traxler, Rupert | BTC Weiterbildung GmbH |
| Turan-Berger, Neslihan Dipl.Ing.in | wohnfonds_wien |
| Typolt, Doris | Job-TransFair |
| Veit, Jenny | |
| Volarik, Isabella | AMS LGS Wien |
| Vollmann, Manuela Mag.a | abz*austria |
| Wallner, Wolfgang Dr. | AKNÖ |
| Weber, Lydia | LYDIA WEBER Training & Coaching |
| Weber, Elisabeth Mag.a | ÖZIV, Österr. Zivil-Invalidenverband |
| Weilhartner, Alexandra Mag.a | ÖSB Consulting |
| Weiner, Gerhard Dr. | ACR (Austrian Cooperative Research) |
| Weisiele, Gerda | selbstständig |
| Wenzl, Antonia Mag.a, MA | |
| Winkler, Edith Mag.a | BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft |
| Wiß, Tobias Dr. | Johannes Kepler Universität |
| Zeman, Gabriele Ing. | ManpowerGroup GmbH |
| Zettl-Kinteh, Marina | Betriebsrat Kundenservice |
| Ziehengraser, Christian | bit schulungscenter GmbH |
| Zweiler, Bettina | |

## Kurzangaben: Key-Note Speaker und Vortragende der Workshops

**Astrid Augeneder-Köllerer** hat in Wien Pädagogik und Publizistik studiert und ist seit 1995 in der Erwachsenbildung im arbeitsmarktpolitischen Kontext tätig. Seit 1998 ist sie beim Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) beschäftigt. Sie ist Leiterin des "Personalfinder und stellvertretende Bereichsleiterin.

**Marion Bock** wurde 1968 geboren. Sie hat die Studien der Pädagogik und Germanistik sowie den Lehrgang für internationales Projektmanagement an der Karl-Franzens-Universität Graz abgeschlossen. Marion Bock arbeitet seit 1999 bei unterschiedlichen Qualifizierungsprojekten mit. Seit 2007 ist sie bei Chance B in Gleisdorf beschäftigt, wo sie u.a. für die Koordination von Projekten zum Thema Anerkennung non-formaler Ausbildungen verantwortlich ist. Sie koordinierte das von der EU geförderte Projekt „NQF Inclusive" (2009–2011; Leonardo da Vinci) und leitet aktuell das Projekt „EQF meets ECVET" (2013-2015, Leonardo da Vinci). Seit 2011 ist sie am, vom bm:ukk / bmbf finanzierten, Projekt „KOMKOM: Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung" beteiligt.

**Desiree Dafner** arbeitet seit 2010 für die Firma P+K Unternehmensberatung im Auftrag des AMS als Projektleiterin für Qualifizierungsverbünde. Sie analysiert mit Unternehmen den Qualifizierungsbedarf ihrer Belegschaft unter dem Fokus einer gewinnbringenden Entwicklung – für Unternehmen ebenso wie für MitarbeiterInnen. Lebensbegleitendes Lernen und Productive Ageing sind dabei ihre Schwerpunkte.

**Uwe Hackl** ist Geschäftsführer der SystemCERT Zertifizierungs GesmbH, deren Akkreditierungsumfang unter anderem die Zertifizierung von Personen beinhaltet. Im Zuge der operativen Umsetzung der zu Grunde liegenden Norm (ISO 17024), im engen Kontakt mit VertreterInnen aus dem Bildungsbereich, entstanden zahlreiche nationale und europäische Zertifizierungsprogramme. Diese ermöglichen einen Brückenschlag zwischen dem formalen, non-formalen und informellen Lernen. Neben der Tätigkeit der Geschäftsführung und operativen Leitung der Personenzertifizierung ist Uwe Hackl als Referent, Prüfer und Auditor im Rahmen der Regelwerke ISO 9001 und ISO 29990 tätig.

**Andreas Höllmüller** ist Soziologe, systemischer Organisationsberater und Universitätslektor. Er ist seit 2000 im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätig und in der ÖSB Consulting GmbH für die Qualifizierungsverbünde Wien zuständig. Sein Arbeitsschwerpunkt ist die Beratung von Unternehmen zu personalwirtschaftlichen Fragestellungen und Qualifizierungsmaßnahmen. Wichtige Zielsetzungen sind hierbei die Verankerung von Productive Ageing und Diversity Management in den Betrieben, sowie die Entwicklung von Maßnahmen zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

**Carola Iller** absolvierte von 1985-1992 das Studium der Erziehungswissenschaft an den Universitäten Heidelberg und Bremen. Von 1992-2000 war sie Mitarbeiterin im Fachbereich "Erziehungs- und Gesellschaftswissenschaften" der Universität Bremen. Danach arbeitete Carola Iller als Assistentin in der Arbeitseinheit "Weiterbildung und Beratung" am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg. Seit 2012 ist sie Professorin für Erwachsenenbildung (Lifelong Learning) an der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre liegen in den Bereichen: Bildung und Altern, Weiterbildung, Familienbildung.

**Doris Kapeller** studierte Soziologie und Erziehungswissenschaften und absolvierte das Doktoratsstudium im Bereich Soziologie. Sie war an der Karl-Franzens-Universität Graz und in unterschiedlichen NGO's als Soziologin und Erwachsenenbildnerin tätig. Seit 2000 ist sie Geschäftsführerin von PERIPHERIE – Institut praxisorientierte Genderforschung in Graz, das sich als Forschungs- und Erwachsenenbildungsinstitut versteht. Zudem ist sie seit der Gründung 2005, Mitglied im Expertinnen-Netzwerk learn forever, das sich zum Ziel gesetzt hat, die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligte Frauen zu erhöhen. Zu ihren Schwerpunkten

zählen Projekte im Bereich Bildung, Integration/Migration, Arbeitsmarkt, Gender Mainstreaming/Gender Budgeting und Gesundheit auf regionaler, nationaler und EU-Ebene.

**Rupert Köberl** ist Geschäftsführer des Technologie- und Dienstleistungszentrum Ennstal in Reichraming (Bezirk Steyr Land). Im Rahmen seiner Tätigkeiten konnte er ein starkes regionales Netzwerk knüpfen und damit den Erfolg aller Beteiligten sichern. In dieser Rolle verbindet er Wissenschaft mit Wirtschaft und unterstützt lebenslanges Lernen.

**Thomas Kreiml** ist Soziologe und Gewerkschafter in der GPA-djp Bildungsabteilung. Nach mehrjähriger Tätigkeit in Projekten zur Bildungs- und Arbeitsmarktforschung ist er seit 2008 in der Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus, Papier mit Fragen zu Technikeinsatz und Arbeitsorganisation sowie bildungspolitischen Agenden beschäftigt. Seit 2011 ist Thomas Kreiml in der GPA-djp Bildungsabteilung tätig und hier für die Aufgabenbereiche gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Bildungspolitik zuständig, für die es auch einen eigens gewidmeten Blog gibt: http://bildung.gpa-djp.at

**Alois Oberhauser** startete seinen beruflichen Werdegang 1979 als Jugendlichen- und Rehaberater im damals noch so bezeichneten, Arbeitsamt in der Steiermark. 1982 wechselte er in die Arbeitsmarktverwaltung Wien, wo er als Mitarbeiter der Insolvenzentgeltsicherung und in weiterer Folge in der Fachabteilung Beratung und Vermittlung tätig war. Anschließend führte ihn sein Weg in die Sektion Arbeitsmarktverwaltung des Bundeministeriums für Arbeit und Soziales. Seit 1986 ist Alois Oberhauser als Führungskraft in verschiedenen Bereichen der Arbeitsmarktverwaltung tätig. Zunächst als Abteilungsleiter einer Beratungszone des Arbeitsamtes für Angestellte im dritten Wiener Gemeindebezirk und in weiterer Folge auch als stellvertretender Geschäftsstellenleiter des Arbeitsmarktservice Angestellte Wien – Ost. Seit 2001 ist er mit der Leitung der regionalen Geschäftsstelle Währinger Gürtel des AMS Wien betraut.

**Ulrike Rauch** hat in Wien Internationale Betriebswirtschaft studiert und war danach mehrere Jahre in großen IT Unternehmen in den Bereichen Personalentwicklung, Wissensmanagement und als HR Business Partnerin tätig. Unter anderem war sie für die Koordination der Wissensmanagement-Initiative „Wissen in Bewegung" bei Raiffeisen Informatik verantwortlich, die 2010 mit dem „proWM"-Preis für professionelles Wissensmanagement ausgezeichnet wurde. Seit 2013 ist sie für die strategische Personalentwicklung bei Wiener Wohnen - Haus- und Außenbetreuung zuständig.

**Gottfried Rieser** ist gelernter Einzelhandelskaufmann und als Gewerkschaftssekretär für die Handelsangestellten in Oberösterreich zuständig. In dieser Funktion betreut er seit über 30 Jahren BetriebsrätInnen und begleitet sie bei den unterschiedlichsten Aufgabenstellungen und Konflikten im Betrieb. Er greift immer wieder Themen der Handelsangestellten auf, z.B. macht er auf Zwangsbeschallungen in Kaufhäusern, auf Arbeitnehmerschutz u.v.m aufmerksam. Im Projekt "Du bist was-du kannst was! Bildung ist Zukunft" fungiert Gottfried Rieser als Projektleiter.

**Heidemarie Schreiberhuber** ist Vorsitzende im Betriebsrat bei der Pfeiffer Handels GmbH in Traun und Assistentin des Konzernbetriebsrates. Seit Februar 2014 ist sie Frauenbeauftrage des Wirtschaftsbereiches Handel in der Gewerkschaft der Privatangestellten. Nach Absolvierung der Pflichtschule war Heidemarie Schreiberhuber 26 Jahre als ungelernte Angestellte tätig, 2002 wurde sie in den Betriebsrat gewählt und dadurch animiert, sich intensiv weiter zu bilden. Die Lehre zur Einzelhandelskauffrau absolvierte sie erst 2011 über das Projekt "Du bist was -du kannst was". Heidemarie Schreiberhuber ist ein Musterbeispiel für das Thema "Karriere durch Weiterbildung".

**Guido Sommer-Binder** studierte in Wien und Madrid Rechtswissenschaften und Volkswirtschaft. Seit Jänner 2006 arbeitet er bei Statistik Austria im Bereich Wissenschafts-, Technologie- und Bildungsstatistik. Er leitete unter anderem die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung 2010 in Österreich. MMag. Sommer-Binder ist stellvertretender Leiter der Hochschulstatistik und verantwortlich für die jährliche Publikation „Bildung in Zahlen".

# Abstracts – Key Notes

## Betriebliche Weiterbildung in Österreich: Zahlen, Daten, Fakten im internationalen Vergleich

*Guido Sommer-Binder*

Seit 2005 findet alle fünf Jahre in sämtlichen Staaten der Europäischen Union die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung statt. Schwerpunkt der Erhebung, die bei Unternehmen ab zehn Beschäftigten durchgeführt wird, ist die betriebliche Weiterbildung. Darunter werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die Beschäftigte ganz oder teilweise in bezahlter Arbeitszeit besuchen oder die ganz oder teilweise von ihrem Unternehmen bezahlt werden. In dem Kurzreferat werden einige markante Kennzahlen betrieblicher Weiterbildung 2010 in Österreich im europäischen Vergleich präsentiert. Anhand ausgewählter Indikatoren wird illustriert, dass betriebliche Weiterbildung sowohl in Europa als auch in Österreich von 2005 auf 2010 an Bedeutung gewonnen hat.

## Einflussmöglichkeiten betrieblicher Interessensvertretung auf die betriebliche Weiterbildung

*Carola Iller*

Betriebliche Weiterbildung ist zu einem wichtigen Instrument betrieblicher Modernisierung geworden, für viele Beschäftigte führt dies zu einem erheblichen Qualifizierungsdruck. Unter betrieblicher Weiterbildung werden hier Kurse und andere organisierte Lehr-Lern-Arrangements nach der Ausbildung verstanden. Betriebe als Träger von Weiterbildungsmaßnahmen haben weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten hinsichtlich der Ziele, Inhalte, Methoden und pädagogischem Personal. Nur die betriebliche Interessenvertretung kann hier Einfluss nehmen. Entsprechend sind auch die Anforderungen an Betriebsrätinnen und Betriebsräte gestiegen, im Interesse der Beschäftigten auf diesem Gebiet tätig zu werden (vgl. BERGER 2012). In dem Beitrag werden betriebspolitische und rechtliche Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten aufgezeigt und Herausforderungen bei der Weiterbildungspolitik von Betriebsräten zur Diskussion gestellt.

# Abstracts - Workshops

## *Workshop 1: Implacementstiftungen – Ausbildung nach Maß*

### Qualifizierte MitarbeiterInnen für Wiener Unternehmen!

*Astrid Augeneder-Köllerer*

Die Qualifizierung von PflichtschulabsolventInnen zum außerordentlichen Lehrabschluss im Rahmen des Qualifikationsplans Wien 2020 stellt einen Arbeitsschwerpunkt des waff auch im Kontext der Unterstützung arbeitsloser Personen bzw. von Unternehmen mit Personalbedarf dar. Dazu werden in Abstimmung mit dem AMS und der WKW interessante Branchen und Leitbetriebe identifiziert, besucht und Kooperationen und Branchenlösungen aufgebaut. Neben den Bereichen Gesundheit, Soziales und Nahverkehr werden gezielt neue Branchen wie Handel, Hotellerie und Gastronomie, Gebäudereinigung, Sanitär- Heizungs- und Lüftungstechnik, Transport, Lebensmittel etc. angesprochen, um das Gesamtangebot des AMS und des waff zu präsentieren.

Im Rahmen des „waff Personalfinder" werden in Kooperation mit dem AMS, Implacementstiftungen und arbeitsplatznahe Qualifizierungen (Aqua) im Vorfeld der Beschäftigung durchgeführt. Bei der Planung und Durchführung von Branchenlösungen kooperiert der waff mit den zuständigen AMS - Service für Unternehmen, den Sozialpartnern und Berufsschulen.

Anhand des aktuellen Projektes im Handel wird das Modell der arbeitsplatznahen Qualifizierung vorgestellt.

### Implacementstiftung Pflege – Ausbildung Arbeitssuchender in Pflegeberufen

*Alois Oberhauser*

Die Implacementstiftung „Pflegeberufe" ist eine Initiative des Arbeitsmarktservice (AMS) Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) zur Unterstützung von Wiener Unternehmen des Gesundheits- und Pflegebereichs.

Das Ziel der Initiative ist ein zweiseitiges: Interessierten Arbeitssuchenden wird durch praxisnahe Ausbildung der Berufseinstieg in die Berufe HeimhelferIn, PflegehelferIn und DiplomkrankenpflegerIn ermöglicht. Auf der anderen Seite soll der Bedarf an qualifizierten MitarbeiterInnen von Unternehmen im Pflegebereich passgenau gedeckt werden.

Die zukünftigen MitarbeiterInnen erhalten im Zuge der Initiative praxisnahe Qualifizierung sowohl extern als auch intern im zukünftigen Betrieb. Während der Ausbildungszeit erhalten die TeilnehmerInnen Schulungsarbeitslosengeld, Notstandhilfe oder Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes. Darüber hinaus erhalten die TeilnehmerInnen ausbildungsbedingte Zuschussleistungen durch künftige ArbeitgeberInnen. Für Unternehmen bietet die Implacementstiftung, neben maßgeschneiderter Rekrutierung und arbeitsplatznaher Qualifizierung zukünftiger MitarbeiterInnen, den Vorteil, dass teilweise die Kosten der Qualifizierung übernommen werden sowie während der Ausbildung keine Lohn- und Lohnnebenkosten für Unternehmen für die zukünftigen MitarbeiterInnen anfallen.

Im Rahmen des Kurzinputs werden die TeilnehmerInnenzahlen, der organisatorische Ablauf im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen waff, AMS Wien, dem Dachverband der Sozialen Einrichtungen sowie der beteiligten Unternehmen bei Planung und Durchführung präsentiert. Außerdem wird auf die Vorteile dieses System der MitarbeiterInnenrekrutierung und –ausbildung eingegangen.

## *Workshop 2: Qualifizierungsverbünde – Unternehmen kooperieren in der Weiterbildung*

### Qualifizierungsverbünde in Wien – ausgewählte Fallbeispiele

*Andreas Höllmüller*

Ein Qualifizierungsverbund ist ein Netzwerk mehrerer Betriebe mit dem Ziel, gemein-sam Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen zu planen und durchzuführen. Die vom AMS und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierte Qualifizierungsberatung unterstützt den Aufbau von Qualifizierungsverbünden. Ziel dieser kostenlosen Beratung ist es, Unternehmen und deren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen den Zugang zur Weiterbildung und Förderung zu erleichtern.

Der Beitrag stellt das Instrument „Qualifizierungsverbund" vor und geht auf die dahinterstehenden Zielsetzungen ein. Anhand der Qualifizierungsverbünde Wien wird dar-gestellt welchen Nutzen dieses Instrument stiftet und wo die Einschränkungen liegen.

Mag.[a] Ulrike Rauch von der Wiener Wohnen - Haus- & Außenbetreuung GmbH stellt Ihre Erfahrungen mit dem Qualifizierungsverbund aus Sicht eines Mitgliedsunternehmen zur Verfügung. Was ist der Nutzen aus Unternehmenssicht? Was wird schwierig erlebt? Wie wird das Instrument beurteilt?

### Erfolgsgeschichte Qualifizierungsverbünde in OÖ – Beispiel: QV Region Steyr

*Desiree Dafner*

Seit 2007 schlossen sich in Oberösterreich rund 1.500 Betriebe in 75 Qualifizierungsverbünden zusammen, um Ihren MitarbeiterInnen maßgeschneiderte Schulungen zu ermöglichen. Das AMS Förderprogramm stärkt vor allem auch Klein- und Mittelbetriebe im Bereich der Personalentwicklung und Qualifizierung und wird von der P+K Unternehmensberatung durchgeführt.

Eine eigene Erfolgsgeschichte erzählt der Qualifizierungsverbund (QV) Region Steyr. Auf Initiative der Regionalen Geschäftsstelle des AMS in Steyr und des Technologiezentrums Ennstal wurde ein QV mit 18 Betrieben aus unterschiedlichen Branchen gegründet.

Weiterbildung schafft Effekte die sich positiv verstärken und sich für Mensch und Unternehmen gleichermaßen auszahlen. Die Unternehmen in Steyr haben erkannt wie wichtig die Höherqualifizierung ihrer MitarbeiterInnen für den betrieblichen Erfolg sowie die Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz ist.

Die Einbeziehung der MitarbeiterInnen in das Projekt stellt dabei einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar. Durch Fragebögen, Interviews und Workshops ist es der P+K Unternehmensberatung gelungen ein Schulungsprogramm zu erstellen, das genau auf die Betriebe des QV Region Steyr zugeschnitten war. Durch den Zusammenschluss von mehreren Betrieben wurde eine Basis für überbetriebliches Lernen in der Region geschaffen. So konnten Schulungen mit Top-TrainerInnen direkt in der Region durchgeführt werden. Selbst die Schulungszeiten und Inhalte waren auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen abgestimmt. Das macht den Qualifizierungsverbund so besonders.

Der QV Region Steyr lebt von seinem Netzwerk und ist inzwischen ein fixer Bestandteil der strategischen Planung im Bereich der Personalentwicklung der Betriebe. In Summe wurden für diesen Qualifizierungsverbund 70 Schulungen für über 600 Teilnahmen im Wert von rund 222.000 Euro organisiert. Die Betriebe profitieren dabei von einer großzügigen Förderung von Seiten des AMS Oberösterreich und des ESF. Das Ergebnis ist eine Win-Win-Situation für Unternehmen, ArbeitnehmerInnen und Gesellschaft.

## *Workshop 3: Betriebsräte initiieren Weiterbildung*

### MultiplikatorInnen als TüröffnerInnen ins Lernen

*Doris Kapeller*

Wenn bildungsbenachteiligte Frauen beim Einstieg in formalisierte Lernprozesse unterstützt werden sollen, sind MultiplikatorInnen wesentliche Drehscheiben für die Zielgruppenerreichung. Damit sind Personen gemeint, die aufgrund ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten ein Vertrauensverhältnis zu bildungsbenachteiligten Frauen aufgebaut haben.

Im Zentrum des Beitrages steht eine Studie innerhalb des Expertinnen-Netzwerks learn forever, die sich zum Ziel gesetzt hat, über drei Gruppen von MultiplikatorInnen bildungsbenachteiligte Frauen ins lebenslange Lernen zu integrieren. Dabei wurden in unterschiedlichen Regionen drei MultiplikatorInnen-Gruppen (BetriebsrätInnen, GemeindebäuerInnen, BeraterInnen für junge Frauen, die nicht im arbeitsmarktpolitischen Kontext tätig sind) untersucht. Neben allgemeinen Recherchen zu erfolgreicher MultiplikatorInnenarbeit wurden qualitative Interviews mit VertreterInnen dieser Gruppen durchgeführt und ausgewertet sowie Empfehlungen und ein Curriculum für die MultiplikatorInnen-Gruppen entwickelt.

Im Beitrag wird insbesondere auf die Ergebnisse zu den BetriebsrätInnen eingegangen. Auf Basis der Studie wurden Empfehlungen für BetriebsrätInnen entwickelt, wie sie besser als TüröffnerInnen ins Lernen für bildungsbenachteiligte Frauen fungieren können.

### Du bist was – Du kannst was! Bildung ist Zukunft

*Gottfried Rieser, Heidemarie Schreiberhuber*

Alle reden von Bildung – wie wichtig und zukunftsträchtig sie sei und dass alle von diesem Thema betroffen sind. Kurz um: Ohne Bildung geht es nicht und es muss dringend gehandelt werden lautet die Message. Wir als Betriebsräte, als Gewerkschaft und Arbeiterkammer reden aber nicht nur, sondern wir handeln auch:

Seit zwei Jahren besteht in Oberösterreich das Projekt „Du bist was -Du kannst was! Bildung ist Zukunft". Ziel des Projektes war es unter anderem, Betriebsräte und Handelsangestellte auf das Thema "Bildung" aufmerksam zu machen.

Im Rahmen dieses Projektes wurden MitarbeiterInnen und BetriebsrätInnen über Anforderungen, Praxis und Wünsche für die Berufsbildung befragt, daraus wurde eine Studie als Diskussionsgrundlage verfasst.

Wir produzierten Informationsbroschüren für BetriebsrätInnen und für MitarbeiterInnen. Die kompakten Informationen über Förderungen und Bildungsmaßnahmen sollen BetriebsrätInnen ermöglichen, rasch, unmittelbar, kurz und bündig Auskunft an ihre Kolleginnen und Kollegen zu geben. Die Ergebnisse werden im Rahmen eines Symposiums am 30. April 2014 vorgestellt.

Im Beitrag wird das Projekt vorgestellt, Eckdaten aus der Untersuchung präsentiert und zur Diskussion gestellt.

**Gewerkschaftliche „BildungslotsInnen"**
*Thomas Kreiml*

Der Ausgangspunkt für die aktuellen Initiativen rund um "Gewerkschaftliche BildungslotsInnen" - so der Arbeitstitel des laufenden Entwicklungsprojekts von VÖGB und Gewerkschaften - ist sehr ähnlich gelagert wie jener der Tagung "Lernort Betrieb": es geht um die Weiterbildungsaktivitäten, -maßnahmen und -angebote in Betrieben und ihre Gestaltung im Sinne der ArbeitnehmerInnen. Nicht nur in Weißbüchern (EU-Kommission 1995) und Strategiepapieren ("LLL:2020") zum Lebenslangen Lernen wird seit vielen Jahren die hohe Bedeutung von Weiterbildung betont. Auch in gewerkschaftlichen Positionspapieren und Beschlüssen finden sich Forderungen nach mehr und besseren Bildungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen. Neben dem allgemeinen Ziel, die Situation insgesamt zu verbessern und die Bildungschancen der Menschen zu fördern, stehen aus gewerkschaftlicher Sicht zwei bildungspolitische Schwerpunktsetzungen im Vordergrund, wenn es um die Zielgruppen von Weiterbildung geht: Zum einen geht es um arbeitsplatznahe bzw. betriebliche Weiterbildung und die Schaffung guter Rahmenbedingungen für die Bildungsteilnahme von ArbeitnehmerInnen. Zum anderen liegt hier immer ein besonderer Fokus auf bestimmten Zielgruppen unter den ArbeitnehmerInnen, nämlich jenen, die in der Regel schlechteren Zugang zu Bildung haben und formal über niedrige Bildungsabschlüsse verfügen.

Trotz langjähriger Bemühungen unterschiedlichster AkteurInnen im Feld der Weiterbildung und Bildungsberatung und einem grundsätzlich hohen Niveau an "weiterbildungsaktiven" Unternehmen, hat sich an den grundlegenden Problemlagen wenig verändert. Die Teilnahmemöglichkeiten an betrieblichen Bildungsmaßnahmen sind ungleich verteilt, die Teilnahmequoten und die Zielgruppenerreichung bleiben eine Herausforderung für alle Beteiligten. Bildungsförderungen, die als individuelle Angebote konstruiert sind (z.B. Bildungsgutscheine, Bildungsberatungen) sind vielfach notwendig, erzielen aber kaum nachhaltige Breitenwirkung.

Um maßgebliche Effekte durch Weiterbildungsangebote zu erzielen, liegt es nahe, dort anzusetzen, wo die Menschen einen Großteil ihrer Zeit sind und ihre Energien verwenden: am Arbeitsplatz, in ihrem Betrieb. Die Gestaltung von Weiterbildung liegt vor allem im Möglichkeits- und Verantwortungsbereich von Unternehmen und ist damit stark abhängig von Faktoren wie Unternehmensgröße und Unternehmenskultur, Personalmanagement und betrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten - in dieser Perspektive ist sie daher kurz gefasst maßgeblich beeinflusst von den Interessen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.

Demgegenüber stehen die Interessen der ArbeitnehmerInnen, die in Betrieben durch den Betriebsrat gebündelt und vertreten werden können, wodurch Mitbestimmungsrechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten bei so gut wie allen betrieblichen Themen wahrgenommen werden können. Die Betriebsratsmitglieder werden damit zu potenziellen MultiplikatorInnen verschiedenster Anliegen, die noch dazu auf organisatorische Unterstützung durch die Gewerkschaften zählen können. Mit den Konzeptionen zu "Gewerkschaftlichen BildungslotsInnen" werden hier bestehende, spezifische Unterstützungsangebote ins Visier genommen. Ziel ist es, mit Hilfe dieser geplanten Unterstützungsstrukturen (Weiter-)Bildung über betriebsrätliche AkteurInnen im Betrieb gezielt dort zu ermöglichen, wo sie direkt wirksam werden kann: bei den ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz bzw. am "Lernort Betrieb".

## *Workshop 4: Anerkennung von informellem Lernen im Betrieb*

### Projektvorstellung – ISOQUAM (Zertifizierung informeller Kompetenzen - Metallindustrie) & ISOCONSTRUCT (Zertifizierung informeller Kompetenzen - Baubranche)

*Uwe Hackl*

Der Hintergrund für die Projekte ISO-QUAM und ISO-CONSTRUCT ist die aktuelle und voraussichtlich zukünftige Situation im Metallsektor und der Baubranche in Europa, die aufgrund der Wirtschaftskrise ein hohes Risiko für gering qualifizierte oder ungelernte Arbeitskräfte darstellt. Derzeit gibt es keine Möglichkeit, die nicht-formal, oder informell erworbenen Kompetenzen dieser Zielgruppe zu bestätigen. Der europäische Qualifikationsrahmen (EQF) sieht noch keine klare Strategie vor, wie Kompetenzen niedriger als die des regulär geschulten Facharbeiters zu erkennen und zu zertifizieren sind. Dies führt zu einem großen Bedarf nach einem Zertifizierungskonzept für die unteren Ebenen des europäischen Qualifikationsrahmens EQF (EQF 1 und EQF 2).

Die beiden Projekte bieten einen Ansatz für eine Kompetenz-Zertifizierung für qualifizierte MitarbeiterInnen (EQF-Level 2) an, die auf einer Übertragung von einem bestehenden Modell für Kompetenz Zertifizierungssysteme auf der Grundlage der Norm ISO 17024 basiert.

Im Zuge des Vortages soll ein allgemeiner Überbau hinsichtlich der Definition, Entstehung und Anerkennung von Kompetenzen auf die operative Umsetzung der Projekte überleiten

### Projektvorstellung – KOMKOM - Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung im Rahmen des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR)

*Marion Bock*

Soziale Integrationsunternehmen (SIU) verbinden mit dem arbeitsintegrierten Lernen Arbeit und Bildung. Sie bieten also (auch) Bildung auf den Stufen 1 und 2 des Nationalen Qualifikationsrahmens NQR an.

Im Projekt KOMKOM wird ein flexibles Instrument entwickelt, um die Kompetenzen der dort beschäftigten TransitmitarbeiterInnen sichtbar zu machen. Da viele Soziale Integrationsunternehmen in handwerklichen Berufsfeldern tätig sind, wurde in KOMKOM anhand von Lernergebnissen eine kompetenzorientierte Grundausbildung für handwerkliche Berufe definiert. Diese Grundausbildung erfüllt alle für die NQR Stufen 1 und 2 vorgegebenen Kriterien, wodurch sie als NQR-konforme Qualifikation anerkannt werden könnte. Diese Akkreditierung könnte den SIU eine verstärkte Positionierung als Bildungsträger und den TransitmitarbeiterInnen die Möglichkeit zum Erwerb eines offiziell anerkannten Zeugnisses bieten.

KOMKOM wird gefördert vom bmbf (vormals bm:ukk), Abteilung Erwachsenenbildung und, unter Einbeziehung von ExpertInnen, durchgeführt von BiKoo - Bildungskooperative Oberes Waldviertel, Chance B Gleisdorf sowie Universität Klagenfurt.

**Sehr geehrte Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer!**

Die Powerpoint-Folien der Vortragenden, die Tagungsmappe und Veranstaltungsfotos finden Sie auf www.abif.at unter dem Menüpunkt „Events". Zur Dokumentation der Tagung wird darüber hinaus ein eigener Tagungsband erstellt, der in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at publiziert wird.

**Vielen Dank für Ihr Kommen!**

STATISTIK AUSTRIA
Die Informationsmanager

# Weiterbildung in Österreich

## Zahlen, Daten, Fakten im internationalen Vergleich

**MMag. G. Sommer-Binder**
Direktion Bevölkerung

Wien
26. März 2014

# Europäische Erhebung über betriebliche Bildung

- alle 5 Jahre
- in allen EU-Staaten
- bei Unternehmen ab 10 Beschäftigten
- Produktions- und Dienstleistungsunternehmen
- zuletzt über das Jahr 2010

# Betriebliche Weiterbildung

- in bezahlter Arbeitszeit (ganz oder teilweise)

  und/oder

- vom Unternehmen bezahlt (ganz oder teilweise)

# Betriebliche Weiterbildung

- Kurse

- andere Formen von Weiterbildung:

  - On-the-Job-Training (geplant, angeleitet)
  - Job-Rotation
  - Lernzirkel, Qualitätszirkel
  - selbstgesteuertes Lernen
  - Fachmessen, Tagungen, Konferenzen

# Weiterbildungsaktive Unternehmen

- Dänemark: 91%
- Österreich: 87%
- EU28: 66%
- Rumänien: 22%

# Unternehmen mit Weiterbildungskursen

- Dänemark: 76%
- Österreich: 72%
- EU28: 56%
- Rumänien: 16%

# Unternehmen mit On-the-Job-Training

- Vereinigtes Königreich: 59%
- Österreich: 39%
- EU28: 34%
- Polen: 8%

# Unternehmen mit Job-Rotation

- Schweden: 33%
- Österreich: 20%
- EU28: 10%
- Polen: 2%

# Unternehmen mit Lern- od. Qualitätszirkeln

- Zypern: 30%
- Österreich: 23%
- EU28: 10%
- Polen: 1%

# Unternehmen m. selbstgesteuertem Lernen

- Finnland: 41%
- EU28: 14%
- Österreich: 13%
- Polen: 3%

# Unternehmen mit Fachmessen, Tagungen etc.

- Österreich: 64%
- Dänemark: 63%
- EU28: 34%
- Finnland: 7%

# Kurse - Teilnahmequote

- Tschechische Republik: 61%
- EU28: 38%
- Österreich: 33%
- Griechenland: 16%

# Kursstunden in Arbeitszeit je beschäftigte Person

- Luxemburg: 19
- EU28: 10; Österreich: 10
- Griechenland: 3

# Kurse – Gesamtkosten in % d. Personalausgaben

- Frankreich: 2,5%
- EU28: 1,6%
- Österreich: 1,5%
- Kroatien: 0,7%

# Kurse – Gesamtkosten je beschäftigte Person

- Belgien: 1.084 Kaufkraftstandards (KKS)
- Österreich: 637 KKS (677 €)
- EU28: 511 KKS
- Bulgarien: 92 KKS

# Direkte Kurskosten je beschäftigte Person

- Niederlande: 428 Kaufkraftstandards (KKS)
- Österreich: 362 KKS (384 €)
- EU28: 231 KKS
- Lettland: 46 KKS

# Entwicklung 2005 → 2010

- Weiterbildungsaktive Unternehmen:
  - Ö: 2005: 81% → 2010: 87%
  - EU: 2005: 60% → 2010: 66%
- Unternehmen mit Kursen:
  - Ö: 2005: 67% → 2010: 72%
  - EU: 2005: 49% → 2010: 56%
- Unternehmen mit anderen Formen von Weiterbildung:
  - Ö: 2005: 71% → 2010: 77%
  - EU: 2005: 48% → 2010: 53%

# Entwicklung 2005 → 2010

- Kursteilnahmequote:
  - Ö: 2005: 33% → 2010: 33%
  - EU: 2005: 33% → 2010: 38%
- Kursstunden in Arbeitszeit je beschäftigte Person:
  - Ö: 2005: 9 → 2010: 10
  - EU: 2005: 9 → 2010: 10
- Gesamtkosten der Kurse in % der Personalausgaben:
  - Ö: 2005: 1,4% → 2010: 1,5%
  - EU: 2005: 1,6% → 2010: 1,6%

*Rückfragen bitte an:*
*MMag. Guido Sommer-Binder*

*Kontakt:*
*Guglgasse 13, 1110 Wien*
*Tel: +43 (1) 71128-7349*
*guido.sommer-binder@statistik.gv.at*

# Weiterbildung in Österreich

## Zahlen, Daten, Fakten im internationalen Vergleich

# Einflussmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung auf die betriebliche Weiterbildung

Prof. Dr. Carola Iller,
Johannes Kepler Universität
Institut für Pädagogik und Psychologie

# Fragen

- Was ist mit betrieblicher Weiterbildung gemeint?
- Warum ist es wichtig, dass BR Weiterbildung mitgestalten?
- Welche Möglichkeiten zur Einflussnahme gibt es?
- Welche Herausforderungen bestehen?

# Weiterbildung ist...

- Formales und non-formales Lernen, das nach Abschluss der Erstausbildung (Schule, Lehrlingsausbildung, Hochschulstudium) stattfindet
- Grenzen zu anderen Aktivitäten sind fließend (Gespräche mit KollegInnen, Vorgesetzten, Lesen von Anleitungen, Recherche im Internet usw.)

# Weiterbildung ist betrieblich, wenn...

- der Betrieb/Arbeitgeber selbst Träger der Weiterbildung ist (enge Definition),
- der Betrieb/Arbeitgeber Träger ist oder die Maßnahme voll oder zum Teil vom Betrieb finanziert wird (weite Definition),

# Warum ist Mitbestimmung wichtig?

Betriebliche Weiterbildung:

- ist weit verbreitet
- erreicht aber nur ca. ein Drittel der Beschäftigten
- hat eine kurze Dauer und
- verursacht hohe Kosten
- ist stark von einzelbetrieblichen Entscheidungen abhängig,
- sie ergänzt nicht die außerbetrieblichen Angebote, sondern verschärft die Ungleichverteilung

# Einflussmöglichkeiten des BR

- Betriebspolitische Einflussnahme (aktive Information, Gegenöffentlichkeit, Beratung usw.)
- Rechtliche Einflussnahme (Arbeitsverfassungs-gesetz, Kollektiv-vertragsrecht)

# Betriebspolitische Einflussnahme

- BR als „Informationsdrehscheibe“
- BR kann das Bild von Weiterbildung mitgestalten:
  - Vorausschauende Weiterbildung (Weiterbildung ist kein „Feuerlöscher“)
  - Bedeutung für Beschäftigte (Absicherung, Chance für Weiterentwicklung)
- BR kann Weiterbildungsbedarf allgemein oder für einzelne Bereiche ermitteln (z.B. für Geringqualifizierte, Beschäftigte an besonders belastungsintensiven Arbeitsplätzen)
- BR kann KollegInnen gezielt beraten und auf Fördermöglichkeiten hinweisen

# Regelungen im Arbeitsverfassungsgesetz (I)

- Informationspflicht des AG ( § 94 ArbVG):

  Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zu informieren

- Beratungs- und Vorschlagsrecht des BR ( § 94 ArbVG):

  „Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.“

# Regelungen ArbVG (II)

- Beratungspflicht des AG zur Frauenförderung ( § 92b ArbVG):

  Mind. vierteljährliche gemeinsame Beratung über laufende Angelegenheiten, Frauenförderung und Vereinbarkeit Familie/Beruf, v.a. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung

  „Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.“

# Regelungen im ArbVG (III)

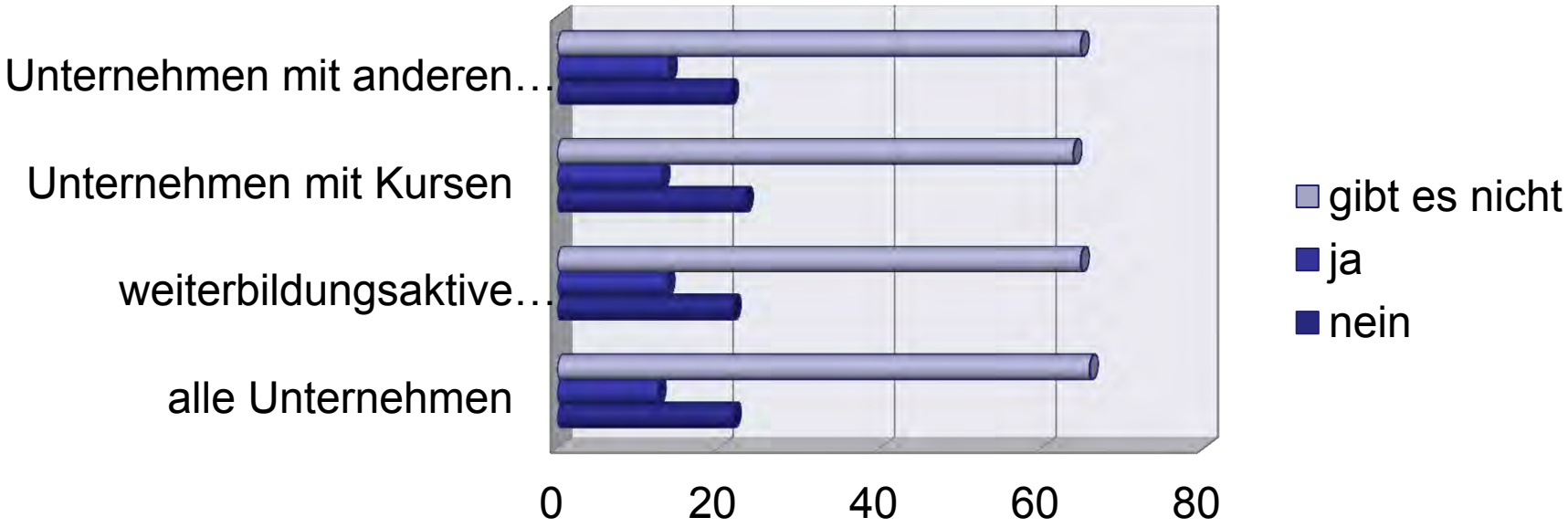
- Mitwirkungsrechte
  - „Der Betriebsrat hat das Recht, an der **Planung und Durchführung** der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken.“ ( § 94 ArbVG)
  - „Der Betriebsrat hat das Recht, an **der Verwaltung** von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen.“ ( § 95 ArbVG)
- Zustimmungspflicht des BR ( § 96 ArbVG):

  Bei Beurteilungsverfahren, Personalfragebögen oder Kontrollmaßnahmen kann dies nur mit Zustimmung des BR erfolgen

# Kollektivverträge in Österreich

- Zahlreiche KVs mit PRÜFUNGS(VORBEREITUNGS)FREISTELLUNG (Ang./Arb. Industrie)
- Zahlreiche KVs mit EMPFEHLUNGEN zur Wichtigkeit von Weiterbildung und Unterstützung der Bildungskarenz (Ang./Arb. Industrie)
- WEITERBILDUNGSFONDS in der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeit)
- AN-Anspruch auf 1-wöchige bezahlte BILDUNGSZEIT (Telekom-Unternehmen, Elektr.vers.)
- Weitreichende Weiterbildungsinhalte bei Banken und Versicherungen (bezahlt, Rechtsanspruch, PARITÄT. KOMMISSIONEN)
- AN-ANSPRUCH in der Sozialwirtschaft und in der Sozialarbeit/-organisation

## Sind BelegschaftsvertreterInnen in WB-Management eingebunden?




Quelle: CVTS IV

# Herausforderungen

- Große Kluft zwischen Groß- und Kleinbetrieben in der professionellen Bearbeitung von Weiterbildung
- *„Weiterbildung ist immer wichtig aber nie dringend!“* – konkurrierende (brennende) Themen für BRs
- *„Weiterbildung ist oft mit anderen Themen wie etwa dem demografischen Wandel verkoppelt.“*
- *„Weiterbildung ist ein Thema, dass Betriebsräte langfristig nur zusammen mit dem Arbeitgeber entwickeln können.“*

# Kontakt

Johannes Kepler Universität Linz

Institut für Pädagogik und Psychologie

Abteilung für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung

Altenbergerstr. 69

A-4040 Linz

Tel: +43 732 2468 – 7231 (Iller), - 7233 (Wiss)

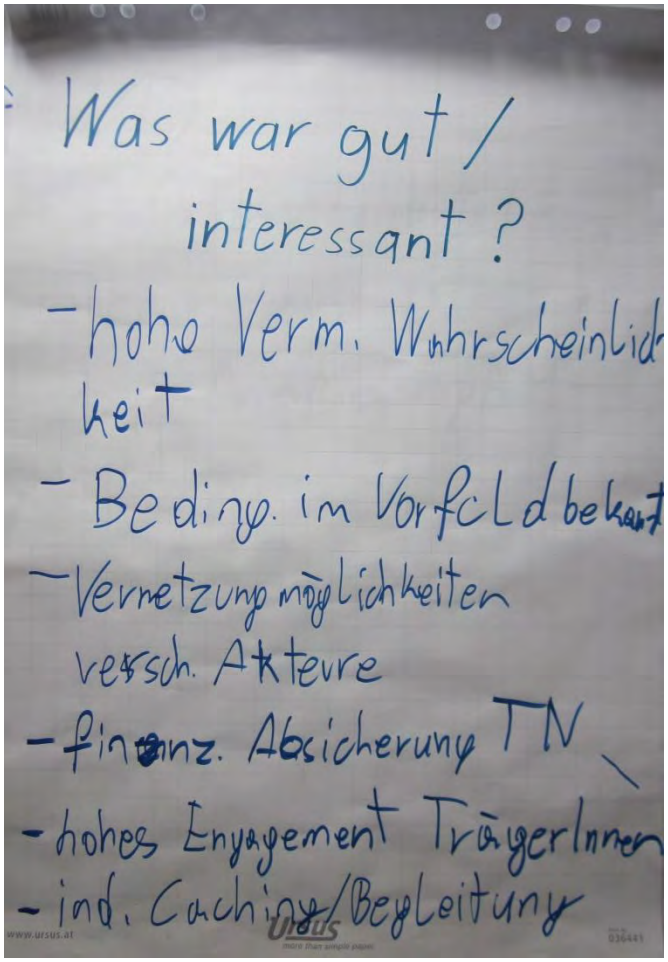
e-mail: carola.iller@jku.at, tobias.wiss@jku.at

# Workshopergebnisse: Implacmentstiftungen - Ausbildung nach Maß

Vortragende:
Mag.[a] Augeneder-Köllerer (waff)
Alois Oberhauser (AMS Wien)

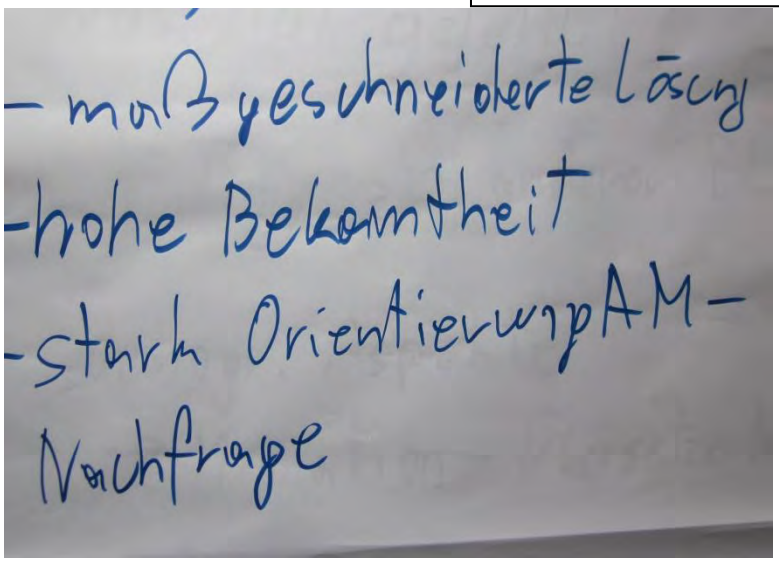
Moderation: Mag. Martin Stark (abif)

## Was war gut/interessant an den vorgestellten Instrumenten?

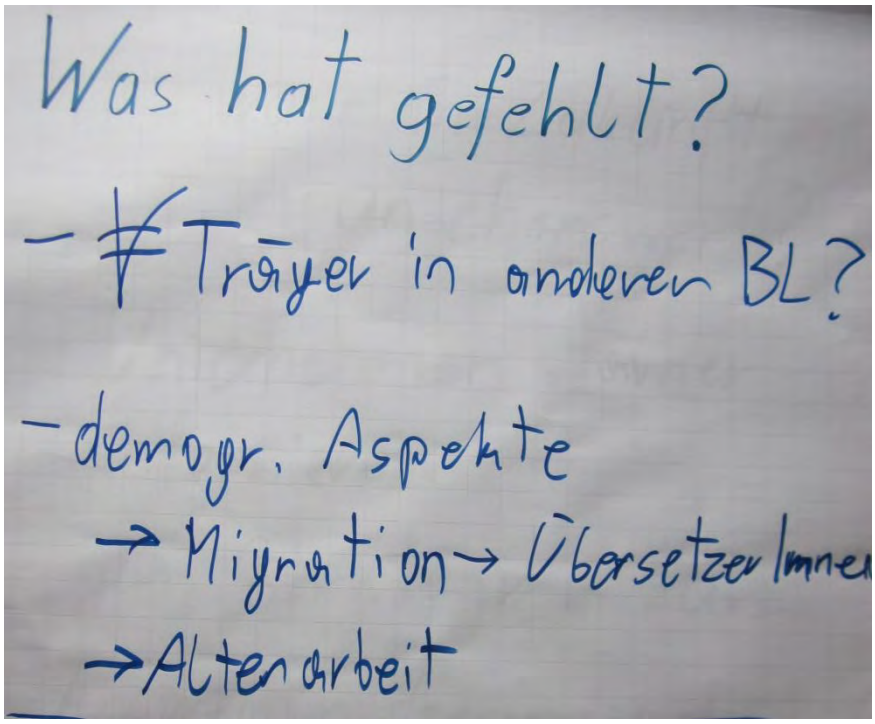



Bei dieser Frage führten die WS-TeilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Die hohe Vermittlungswahrscheinlichkeit, da die TeilnehmerInnen entsprechend dem konkreten Personalbedarf von Unternehmen ausgebildet werden
- Die Bedingungen sind für TeilnehmerInnen und Unternehmen im Vorhinein bekannt
- Durch die Kooperation verschiedenster AkteurInnen (z.B. AMS, waff, WKW, Branchendachverbände, Unternehmen, Berufsschulen) ergeben sich gute Vernetzungsmöglichkeiten
- Finanzielle Absicherung der TeilnehmerInnen
- Hohes Engagement der Trägerinstitutionen (AMS Wien, waff)
- Individuelle Begleitung der TeilnehmerInnen
- Maßgeschneiderte Ausbildungslösungen für einzelne Branchen
- Hohe Bekanntheit des Instruments in Wien
- Starke Orientierung an der Nachfrage am Arbeitsmarkt



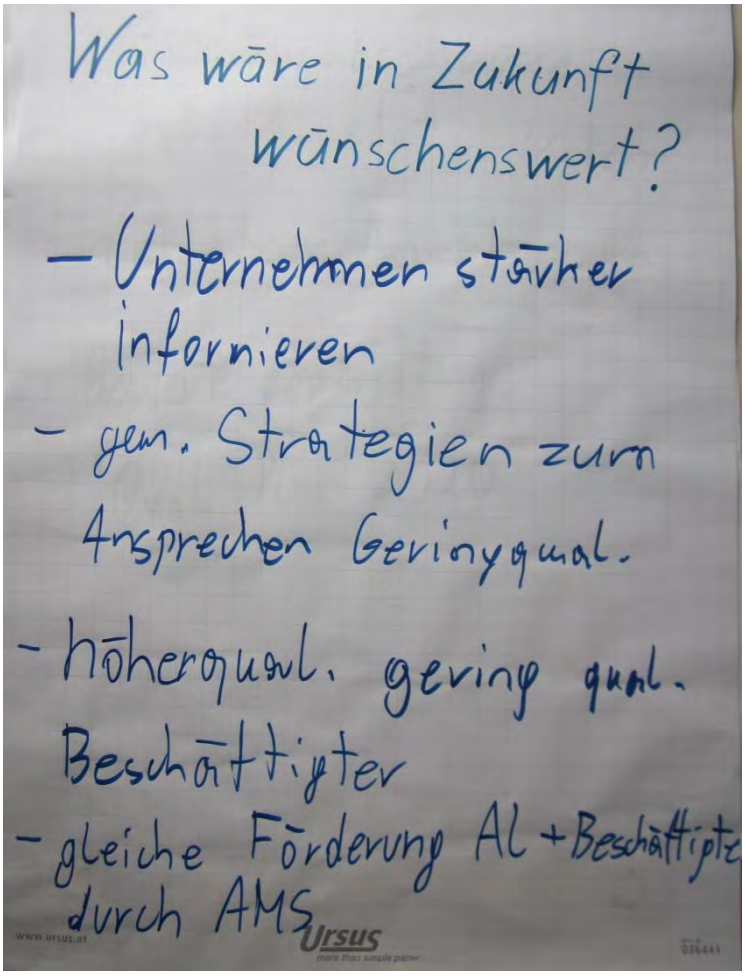
## Was hat an den vorgestellten Instrumenten (z.B. zusätzliche Elemente) noch gefehlt?




Aufgrund der allgemein positiven Meinung der WorkshopteilnehmerInnen über die vorgestellten Instrumente (Implacementstiftungen bzw. arbeitsplatznahe Qualifizierung „AQUA“) kamen bei der Frage nach fehlenden Elementen in den Instrumenten nicht viele Diskussionsbeiträge zusammen. Angesprochen wurden hier lediglich die folgenden Punkte:

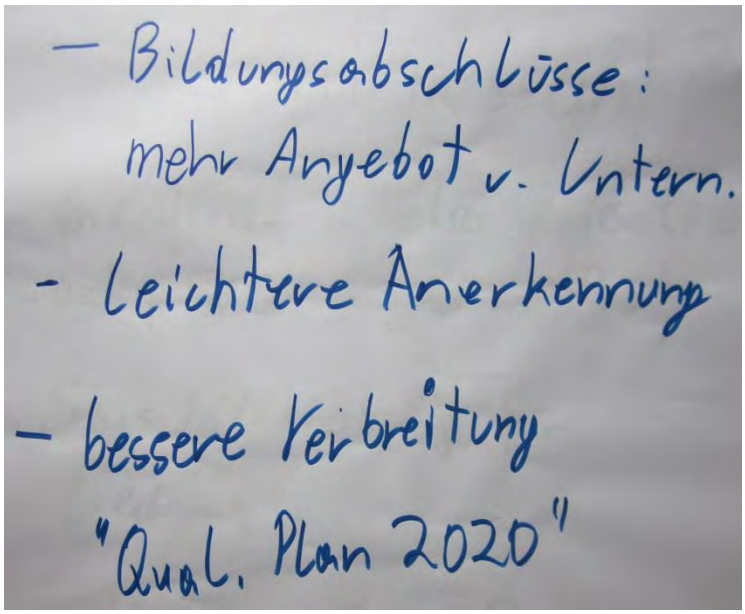
- Ev. fehlende Trägerinstitutionen in anderen Bundesländern – das Instrument dürfte in Wien sehr stark verbreitet sein.
- Berücksichtigung demografischer Aspekte bei Ausbildungsangeboten z.B.: Menschen mit Migrationshintergrund und entsprechenden fremdsprachlichen Kenntnissen zu ÜbersetzerInnen ausbilden oder Ausbildungen im Bereich Altenarbeit forcieren

## Was wäre in Zukunft in diesem Themenbereich noch wünschenswert?




Zu dieser Frage führten die WorkshopteilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Unternehmen sollten noch stärker über die für sie sehr vorteilhaften Instrumente (Implacementstiftungen bzw. arbeitsplatznahe Qualifizierung „AQUA“ informiert werden
- Gemeinsame Strategien der beteiligten Institutionen zum Ansprechen der Zielgruppe gering qualifizierter Menschen
- Instrumente dieser Art sollte nicht nur für die Höherqualifizierung gering qualifizierter Arbeitssuchender zur Verfügung stehen, sondern auch für gering qualifizierte Beschäftigte
- In Anschluss an den oben genannten Punkt sollte das AMS Beschäftigte und Arbeitssuchende in gleichem Ausmaß fördern
- Unternehmen sollten das Nachholen von Bildungsabschlüssen in der eigenen Belegschaft fördern
- Im Ausland erworbene Qualifikationen sollten leichter anerkannt werden
- Der „Qualifikationsplan 2020“ sollte besser verbreitet werden



waff
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
EIN FONDS DER STADT WIEN

# Qualifizierte MitarbeiterInnen für Wiener Unternehmen!

## waff-Personalfinder

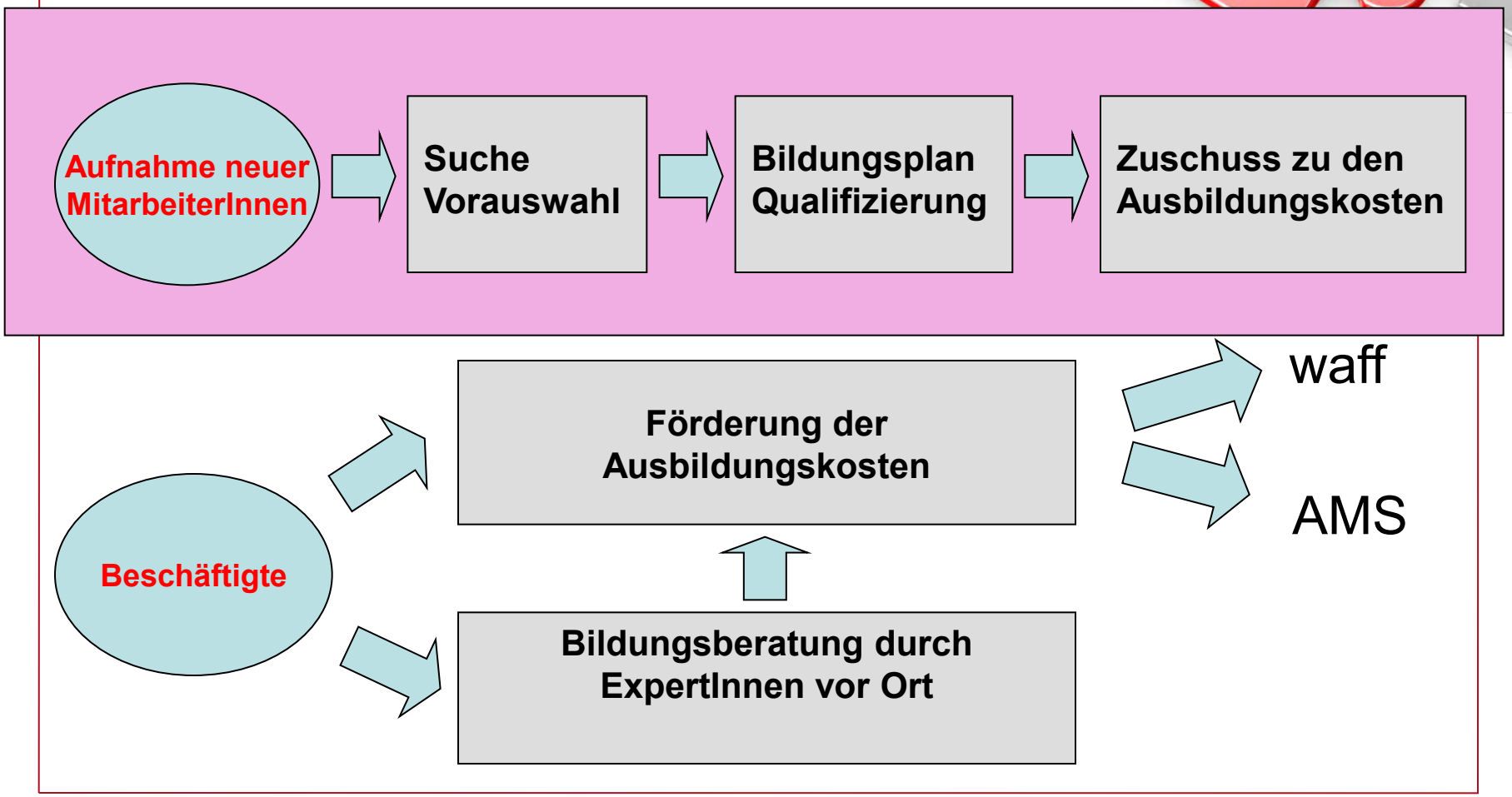
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff)
in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Wien
(AMS Wien)

# Qualifizierte MitarbeiterInnen für Wiener Unternehmen!

- **Qualifikationsplan Wien 2020**:
  „Qualifizierung ist Erfolgsfaktor für Unternehmen und Beschäftigung!“

- Ziel: **praxisnahe Höherqualifizierung** für Wiener und Wienerinnen und **Fachkräfte für Wiener Unternehmen**

# Angebote des waff und des AMS Wien für Unternehmen



# Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Vorfeld der Beschäftigung

- praxisnahe Qualifizierung von arbeitsuchenden Personen zum außerordentlichen Lehrabschluss oder einem gesetzlich anerkannten Abschluss in den Branchen
  - Sozial- und Pflegeberufe
  - Handel (z.B. Lebensmittel, Augenoptik, Apotheke)
  - Nahverkehr (Kooperation mit den Wiener Linien)
  - in Vorbereitung: Hotellerie und Gastronomie, Sanitärtechnik etc.

- in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Wien über die Modelle
  - Implacementstiftung
  - AquA

# Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Vorfeld der Beschäftigung

- TeilnehmerInnen erhalten
  - eine theoretische Ausbildung zur Vorbereitung auf die (außerordentliche) Lehrabschlussprüfung oder eine gesetzlich anerkannte Ausbildung
  - eine praktische Ausbildung vor Ort im Unternehmen

- Grundlage der Durchführung sind die Bundesrichtlinie für Arbeitsstiftungen sowie die Kooperationsvereinbarung zwischen waff und AMS Wien für die Organisation und Abwicklung von arbeitsplatznahen Ausbildungen (Aqua)

# Das Angebot des waff-Personalfinder (AQUA + Implacementstiftungen)

Vorteile für Arbeitsuchende:

- Kostenlose Höherqualifizierung!
- Während der gesamten Ausbildung:
  Deckung der Lebenshaltungskosten durch das AMS
  (Minimum € 22,65/Tag)
- sozialversichert durch das AMS (Kranken-, Unfallversicherung, Pensionsersatzzeiten)
- Ausbildungsbedingte Zuschussleistung durch das Unternehmen
- entweder ein fixer Job gleich bei Ausbildungsbeginn oder
  Unterstützung bei der Jobsuche nach positiv absolvierter Ausbildung

# Das Angebot des waff-Personalfinder (AQUA + Implacementstiftungen)

Vorteile für Unternehmen:

- Der waff-Personalfinder übernimmt die Suche und Vorauswahl der Job-InteressentInnen und das Unternehmen trifft die Entscheidung!
- Zukünftige MitarbeiterInnen werden in externen und internen Schulungen qualifiziert.
- keine Lohn- und Lohnnebenkosten während der Qualifizierungsphase
- waff-Zuschuss zu den Ausbildungskosten (für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss: 90% und max. € 3.000 der Ausbildungskosten; für Personen mit höherem Bildungsabschluss: 50 % und max. € 1.000 der Ausbildungskosten)

# Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Vorfeld der Beschäftigung

waff
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
EIN FONDS DER STADT WIEN

- Das Erfolgsrezept:
  - Gezielte Vorauswahl geeigneter Personen anhand abgestimmter Kriterien
  - Enge Kooperation zwischen nachfragenden Unternehmen, AMS Wien und waff
  - Gemeinsame Finanzierung durch Unternehmen, AMS Wien und waff

# Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Vorfeld der Beschäftigung - Beispiel Handel/Lebensmittel

- Start 2012 - Pilotprojekt mit Interspar
- Aktuell laufende Kooperation mit Interspar, Spar, Rewe:
  32 TeilnehmerInnen nehmen an der viermonatigen Qualifizierung zum außerordentlichen Lehrabschluss Einzelhandelskauffrau/kaufmann teil
- Weitere Projekte in Vorbereitung: Qualifizierung zum außerordentlichen Lehrabschluss Pharmazeutisch-Kaufmännische AssistentIn und AugenoptikerIn

# Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Vorfeld der Beschäftigung- Beispiel Handel/Lebensmittel/Feinkost

waff
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
EIN FONDS DER STADT WIEN

- Ausbildungsablauf:

1. Theoretisches Vorbereitungsmodul in Blockform (Wirtschaftskunde, Verkaufspraxis, Schriftverkehr, Kaufmännisches Rechnen, HACCP) beim Fachausschuss der Arbeiterkammer und Berufsförderungsinstitut Wien
2. Praktische Ausbildung in den Filialen (Warenkunde, Verkaufsgespräche, Warenpräsentation, Sortiments- und Produktpalette)
3. Zusätzliche Fachmodule Feinkost und individuelle Coachingangebote zur Vorbereitung der Lehrabschlussprüfung
4. Lehrabschluss /Zertifikat „Kompetenzen mit System“
5. Beginn Dienstverhältnis

waff
Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
EIN FONDS DER STADT WIEN

# Arbeitsplatznahe Qualifizierung im Vorfeld der Beschäftigung

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag.a Astrid Augeneder–Köllerer
Leitung Personalfinder
Tel.: 0676/ 82 9 82 698
astrid.augeneder-koellerer@waff.at
www.waff.at

# Implacementstiftung Sozial- und Pflegeberufe

Alois Oberhauser
AMS Wien
26. März 2014

# Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung:

Anreiz für Unternehmen, sich an der Finanzierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Zusammenhang mit einem bedeutsamen Fachkräftemangel (Implacement) zu beteiligen

# Akteure:

- Interessierte arbeitslose Wienerinnen und Wiener
- Interessierte Unternehmen aus Wien
- AMS Wien
- DSE
- WAFF

# Planungsprozess:

- Pflegeeinrichtungen werden durch den DSE um ihre Planungszahlen ersucht, um entsprechende Vorkehrungen treffen zu können
- Vereinbarung bezüglich der zur Verfügung zu stellenden Ausbildungsplätze
- WAFF als Stiftungsträger bringt AG + potentielle zukünftige ANInnen zusammen
- AMS prüft die Förderbarkeit gem. §18 Alvg der Auszubildenden

# Finanzierung:

- WAFF = Land Wien – Zuschuss zu den Ausbildungskosten

- Unternehmen – Ausbildungsbedingte Zuschussleistung + Differenz zwischen Landeszuschuss und tatsächlichen Ausbildungskosten

- AMS - Stiftungsarbeitslosengeld

# Durchführung:

- WAFF vereinbart mit Ausbildungseinrichtungen die Durchführung der Ausbildungen

- Ausgebildet wird zu:

  HeimhelferInnen
  PflegehelferInnen
  DGKS/P
  Behindertenbetreuer/innen
  Dipl. SozialbetreuerInnen/BB
  FachsozialbetreuerInnen/BB
  BehindertenbetreuerInnen im Basismodul

# Dimension:

- TeilnehmerInnenzahlen zwischen 2003 und März 2014

| | |
|---|---|
| HeimhelferInnen | 3524 |
| PflegehelferInnen | 383 |
| DGKS/P | 1350 |
| Behindertenbetreuer/innen | 8 |
| Dipl. SozialbetreuerInnen/BB | 55 |
| FachsozialbetreuerInnen/BB | 14 |
| BehindertenbetreuerInnen im Basismodul | 1 |
| | 5335 |

## Vorteile gegenüber anderen arbeitsmarktrelevanten Ausbildungen:

- ArbeitnehmerIn kann davon ausgehen nach der Ausbildung eine gesicherte Beschäftigung zu haben
- Betrieb hat bereits vor Beginn der Ausbildung die Möglichkeit auf Grund des Auswahlverfahrens die/den zukünftigen ArbeitnehmerIn zu kennen
- Klarer Ablauf steht für alle Beteiligten fest
- Gesicherte Finanzierung der Ausbildung und des Lebensunterhaltes währen der Ausbildung

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Alois Oberhauser

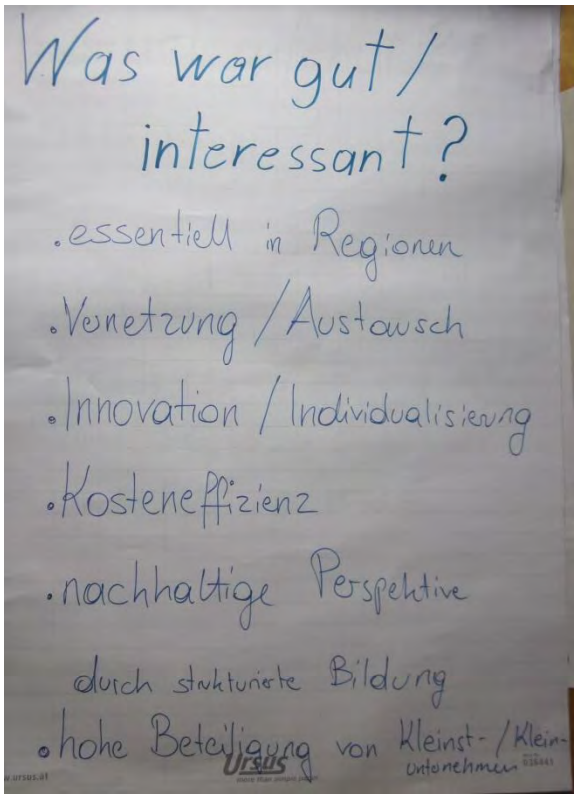
# Workshopergebnisse: Qualifizierungsverbünde – Unternehmen kooperieren in der Weiterbildung

Vortragende:
Mag. Andreas Höllmüller (ÖSB)
Mag.a Ulrike Rauch (Wiener Wohnen)
MMag.a Desiree Dafner
Rupert Köberl (TDZ Ennstal)

Moderation: Monira Kerler, MA (abif)

AMS Arbeitsmarktservice Österreich
abif
GPA djp GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

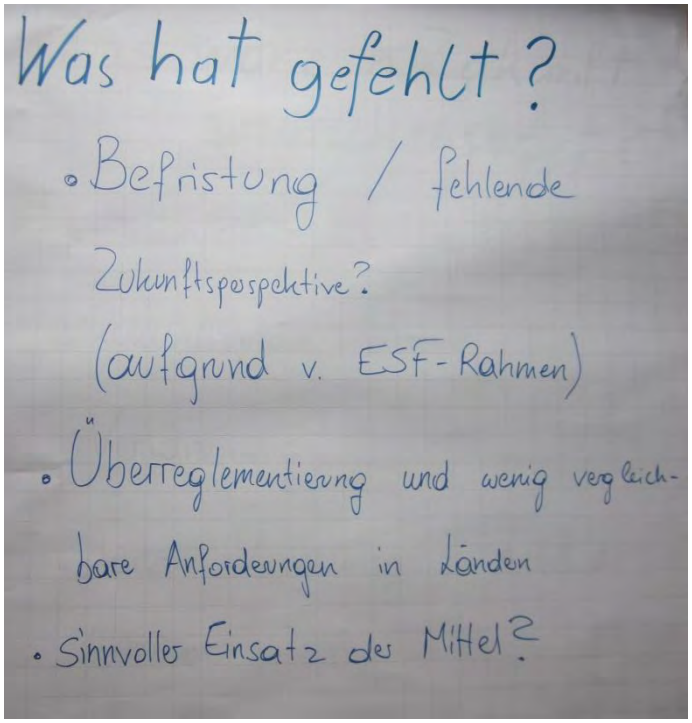
## Was war gut/interessant an den vorgestellten Instrumenten?




Bei dieser Frage führten die WS-TeilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Qualifizierungsverbünde (QV) sind auf regionaler Ebene ein essentielles Instrument zur Förderung betrieblicher Weiterbildung
- QV's fördern Vernetzung und Austausch in Regionen
- QV's ermöglichen Innovation und Individualisierung von Weiterbildungsangeboten
- QV's unterstützen die Kosteneffizienz betrieblicher Weiterbildung
- QV's ermöglichen eine nachhaltige Perspektive durch strukturierte (Weiter-) Bildung
- Hohe Beteiligung/Einbindung von Kleinst- und Kleinunternehmen

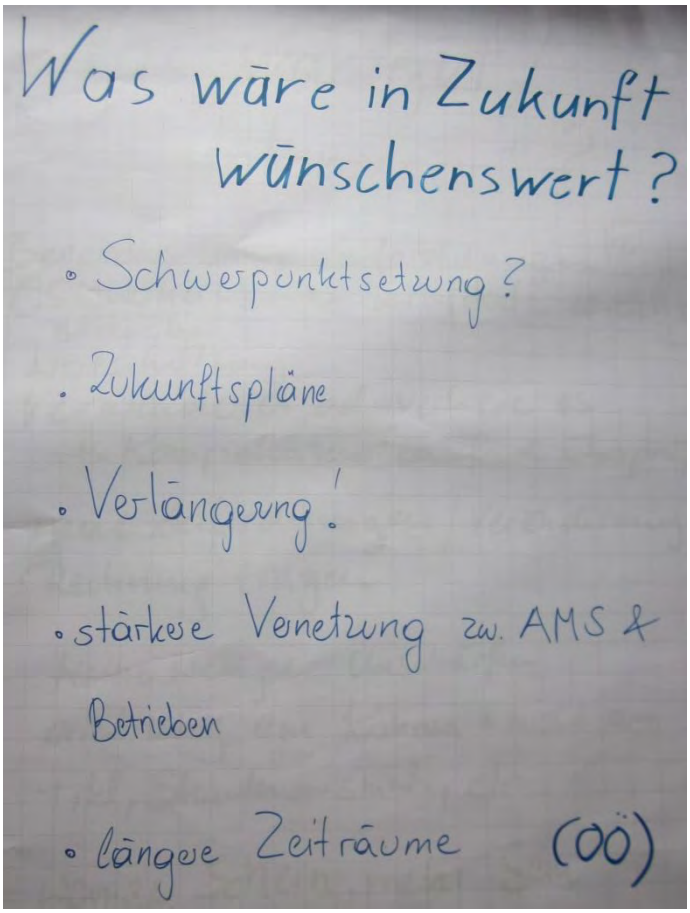
## Was hat an den vorgestellten Instrumenten noch gefehlt?




Angesprochen wurden hier von den WorkshopteilnehmerInnen die folgenden Punkte:

- Befristung bzw. fehlende Zukunftsperspektive – aufgrund der nicht geklärten Finanzierung nach Auslaufen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF)
- Überreglementierung und schwer vergleichbare Anforderungen in den einzelnen Bundesländern
- Unklar, ob die Mittel immer sinnvoll eingesetzt werden??

## Was wäre in Zukunft in diesem Themenbereich noch wünschenswert?




Zu dieser Frage führten die WorkshopteilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Stärkere Schwerpunktsetzung
- Zukunftspläne durch längerfristige Finanzierung ermöglichen
- Dementsprechend eine Verlängerung des Instruments auch nach Auslaufen der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF)
- Stärkere Vernetzung von AMS und Unternehmen
- Längere Zeiträume in Oberösterreich

# Qualifizierungsverbünde Wien
# Ein Überblick

Mag. Andreas Höllmüller
ÖSB Consulting GmbH

Wien, am 26.03.2014

# Rahmenbedingungen I

- **Mindestens drei** Unternehmen (davon mind. 50% KMU*) können einen QV gründen.
- **Verknüpfung der AMS Förderinstrumente** QBB (Qualifizierungsberatung) und QfB (Qualifizierungsförderung). Vom AMS gefördert werden:
  - **Überbetrieblich verwertbare** Weiterbildungen (mind.16 h), die von **mindestens zwei Beschäftigten aus zwei Mitgliedsbetrieben** gemeinsam besucht werden.
  - **60% der Weiterbildungskosten**, bei MitarbeiterInnen ab 50 Jahren werden 70% gefördert.
  - Grundsätzlich sind **alle Beschäftigten der QV-Betriebe** förderbar.
  - Etwa **60% der Personalkosten für die Verbundkoordination** werden vom AMS gefördert.
  - **Kostenlose Beratung** zum Aufbau des Qualifizierungsverbundes.

*Als **KMU** gelten Unternehmen, die
a) **weniger als 250 Personen** beschäftigen und
b) einen **Jahresumsatz von max. € 50 Mio.** oder eine Jahresbilanzsumme von max. € 43 Mio. haben und
c) sich zu **höchstens 25% im Besitz** eines Unternehmens befinden, welches kein KMU ist.

# Rahmenbedingungen II

- **Jeder QV-Betrieb** entsendet **eine/n Vertreter/in** in den Verbund.
- **Verbundstatuten definieren** die Details der **Zusammenarbeit** im QV. Sie werden im Rahmen der Konstituierenden Sitzung von den QV-Mitgliedern unterzeichnet.
- Für **jeden Betrieb wird ein Productive-Ageing-Konzept erstellt**, dass folgende Punkte beinhaltet:
  - eine Altersstruktur-Analyse
  - eine Evaluierung von lern- und alterskritischen Arbeitsplätzen
  - einen Bildungsplan
- Basierend auf den Bildungsplänen der Einzelbetriebe wird für den Verbund ein **Qualifizierungsprogramm** erstellt und mit dem AMS abgestimmt.

# Ablauf QV Wien

**Information und Beratung zur QV-Gründung**

**Konstituierende Sitzung**

1. ***Erarbeitung des individuellen Maßnahmen- und Bildungsplans***
   Identifizierung von (arbeitsmarktpolitisch relevanter) Zielgruppen, Erarbeitung von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen vor dem Hintergrund arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen
2. ***Qualifizierungsprogramm beim AMS Wien einreichen***
   = bei positiver Beurteilung seitens des AMS:
3. ***Netzwerksitzung*** (wenn notwendig)
   Erarbeitung bzw. Konkretisierung des (Gesamt-) Bildungsplans
4. ***Bildungsplan***
   Finalisierung des (Gesamt-) Bildungsplans für den gesamten QV (erste Schulungsperiode)

**Förderung beim AMS Wien beantragen**

**Qualifizierung der MitarbeiterInnen**

**Förderabrechnung mit dem AMS Wien**

# Die arbeitsmarktpolitischen Ziele

Die Qualifizierungsverbünde haben als Teil der präventiven Arbeitsmarktpolitik dazu beizutragen, dass:

- Betriebe bei ihrem **Personalmanagement** und ihrer Personalentwicklung strukturiert **unterstützt** werden, wobei **ein besonderes Augenmerk** auf **Kleinstbetriebe** zu richten ist
- arbeitsmarktpolitische Zielgruppen dieser Betriebe zu aktuellen und **überbetrieblich verwertbaren, beruflichen Kenntnissen** gelangen
- sich deren **Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erhöht**
- **individuelle Arbeitsmarktrisiken reduziert** bzw. Arbeitslosigkeitsphasen verkürzt werden
- den **Anforderungen eines altersgerechten Arbeitens** und einer lebenszyklusorientierten Qualifizierung Rechnung getragen wird (Productive Ageing)

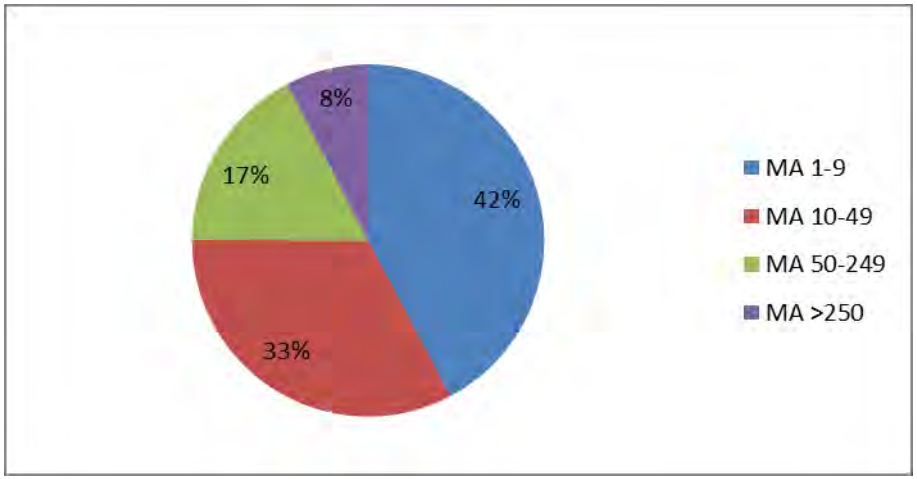
# QV Timeline

- **Seit 1995** besteht die Möglichkeit, Verbünde als innovative Modellprojekte im Rahmen des ESF zu fördern.
- **1997-1999:** Qualifizierungsverbund **Triestingtal**
  - war einer der ersten und von seiner Dimension her der größte Weiterbildungsverbund Österreichs und wurde sehr detailliert evaluiert
- **2001-2007:** Durchführung der **QVs in Wien** durch den **waff**
  - Über die Laufzeit 40 Verbünde mit insgesamt 161 Unternehmen (maximale Verbundslaufzeit 18 Monate)
- **Seit 01.04.2009:** Förderung der **QVs in Wien** durch das **AMS Wien**
  - 3 Förderperioden
  - 92 Verbünde - 1411 beratene Betriebe (Stichtag 31.12.2013)
  - Ende der Qualifizierungsverbünde mit 30.09.2014

# Verbundszusammensetzung QV Wien

**Fokus auf Klein- und Kleinstbetriebe**

- **Drei Viertel** aller Betriebe, die eine Beratung zum Aufbau eines Qualifizierungsverbundes erfahren haben maximal **49 MitarbeiterInnen.**
- Nur **8 Prozent** aller Unternehmen sind **keine KMU.**




**Starke Dienstleistungsorientierung**

- Wissenschaftliche, technische und wirtschaftliche Dienstleistungen **36%**
- Erziehung und Unterricht **16%**
- Gesundheit und Sozialwesen **10%**

# Der Nutzen von QVs*

- Die Qualifizierungsförderung wird auf alle MitarbeiterInnen ausgeweitet. **Für bestimmte Berufsgruppen** (z.B. Forscher/innen), die sonst nicht förderbar wären, können so **Weiterbildungsmaßnahmen** angeboten werden.
- **Netzwerksitzungen** können vom **AMS** als **Kommunikationsplattform** hin zu den Unternehmen genutzt werden. – Beziehungskapital wird aufgebaut!
- Im Unternehmensverbund findet ein **kollegialer, unternehmensübergreifender Lernprozess** statt, der sich insbesondere auf Personalentwicklung und Productive Ageing bezieht, aber auch darüber hinausgehen kann.
- Konkret kann sich der Lernprozess in der **Entdeckung neuer Schulungsthemen** und der Entwicklung von Aktivitäten für eine **nachhaltige Personalentwicklung** ausdrücken.
- Unter Umständen entstehen **Kooperationen über gemeinsame Bildungsmaßnahmen hinaus**, wie z.B. gemeinsame Produkt- und Projektentwicklung oder Kooperationen in den Bereichen Einkauf und Vertrieb.

*vgl: Zusammenfassung Evaluations-Workshop mit den Beratungsunternehmen der QBB/QV am 05.10.2011 in Wien; COMPASS GmbH – Gesellschaft für Evaluation Studien und Beratung

# Kritik an den QVs*

- Es kommt zu **Mitnahmeeffekten**, da ein Teil der Schulungen auch ohne Förderung durchgeführt worden wäre.
- Tendenziell investieren die Unternehmen **eher in die Förderung von besserqualifizierten MitarbeiterInnen** – allerdings führt die Ausweitungen der Schulungsmaßnahmen dazu, dass auch Zielgruppen miteinbezogen werden, die sonst nicht geschult würden.
- Wie gut die Kooperation in den QVs gelingt, hängt maßgeblich vom der **Qualität der Verbundkoordination** ab (kommen in Wien aus den Betrieben).
- Die **Operationalisierung des PA-Konzepts** reduziert sich auf die Planung und Umsetzung von Bildungsmaßnahmen. Die Implementierung eines entsprechenden Instrumentariums ist im Rahmen des Programms nicht umsetzbar.
- Der **administrative Aufwand** stellt für viele kleinere Betriebe eine **Hemmschwelle** dar.

*vgl: Zukunftsmodell Qualifizierungsverbund, Evaluierung des Qualifizierungsverbundes Triestingtal; Lassnig et all; AMS Österreich **sowie** Zusammenfassung Evaluations-Workshop mit den Beratungsunternehmen der QBB/QV am 05.10.2011 in Wien; COMPASS GmbH – Gesellschaft für Evaluation Studien und Beratung

# Die Herausforderung – Gründung eines Verbundes zur Förderung gering qualifizierter MitarbeiterInnen

- Auftrag des AMS einen Verbund zur **Förderung außerordentlicher Lehrabschlüsse** für MitarbeiterInnen mit max. Plichtschulabschluss zu gründen.
  - Gründung am 12.02.2014
  - 40 Mitgliedsbetriebe
  - Branchenmix: Gebäudereinigung, Hotellerie / Gastgewerbe, Großhandel, Elektroinstallateure, Reisebüros, etc..
  - Koordination durch die BeraterInnen der ÖSB Consulting GmbH

# Kontakt

**Mag. Andreas Höllmüller**
0664 / 60177 3253
andreas.hoellmueller@oesb.at
ÖSB Consulting GmbH
Meldemannstraße 12-14; A-1200 Wien

**Aktuelle Infos zu QVs:**

http://www.qvwien.at/

QUALIFIZIERUNGS-VERBUND

Erfolgsgeschichte Qualifizierungsverbünde in OÖ

# Beispiel: QV Region Steyr

P+K Unternehmensberatung GmbH
Rennweg 30 · 6020 Innsbruck · T 05 05 65-00 · office@pk-gmbh.at · www.pk-gmbh.at

## Überblick

- Was ist ein QV?
- Vorteile der Betriebe
- QV Region Steyr – Fakten und Daten
- Ablauf des QV Region Steyr
- Schulungsthemen des QV Region Steyr
- QV Region Steyr – Erfahrungen

## Was ist ein Qualifizierungsverbund (QV)

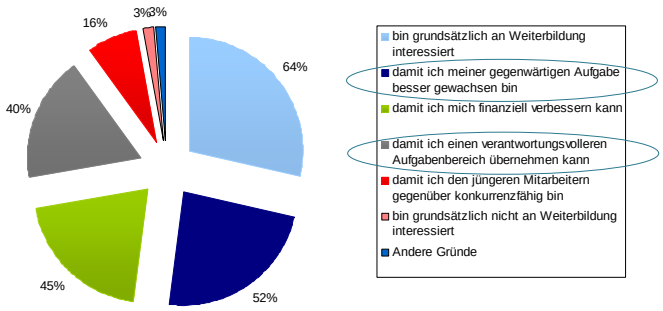
- Initiative von AMS esf
- Zusammenschluss von mehreren Betrieben einer Branche bzw. Region
- Bedarfsgerechte und überbetrieblich verwertbare Schulungen gemeinsam planen und durchführen
- Beratung im Bereich Personalentwicklung
- Präventive Arbeitsmarktpolitik – Productive Ageing

## Vorteile für Betriebe

- Höherqualifizierung der MitarbeiterInnen
- Erhöhung der Arbeitsfähigkeit und Zufriedenheit
- Attraktiver Arbeitgeber, Image
- Aktiver Austausch der Mitgliedsbetriebe – Lernen von einander
- Bedarfsgerechte Gestaltung von Weiterbildung
- Professionelle Unterstützung bei Personalentwicklung
- Förderung durch das AMS Oberösterreich und den ESF

# Gründe für Weiterbildung

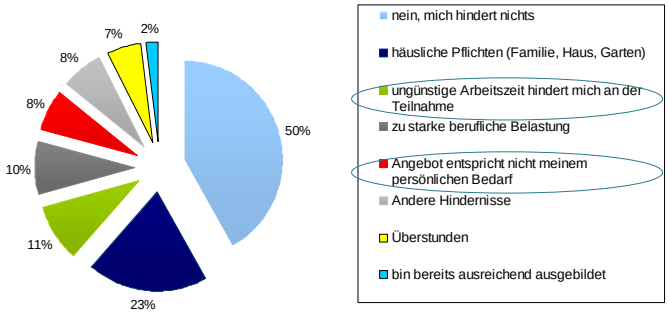
**Gründe für Weiterbildung - Gesamtauswertung**
(Ergebnisse Gesamtverbund - 20.662 Fragebögen)




zurück

# Hinderungsgründe an Weiterbildung

**Hinderungsgründe an Weiterbildung - Gesamtauswertung**
(Ergebnisse Gesamtverbund - 20.662 Fragebögen)




weiter

## Lebenszyklusorientierung

zurück

## QV Region Steyr – Daten und Fakten

- 18 Betriebe
- Gemischte Branchen
- Schulungsphase: September 2013 – April 2014
- 612 TeilnehmerInnen
- 70 Schulungen
- 221.857,00 € Kurskosten
- Ca. 50 % Förderung von AMS und ESF

## Ablauf des QV Region Steyr

**Gründung**
Zusammenschluss der Unternehmen

Gründungs-WS → Bildungsbedarfs-erhebung

**Planung**
Fragebögen MitarbeiterInnen
Berufsverlaufsmodelle
Betriebliches Planungsgespräch

Planungs-WS → Qualifizierungs-programm/ Productive-Ageing-Konzept

**Organisation**
Angebote für Schulungen
Auswahl Bildungsanbieter, Ort, Termin
Fixanmeldung zu den Schulungen

Auswahl-WS → Durchführung der Schulungen

## Schulungsthemen QV Region Steyr

- Fachspezifisches (Elektrotechnik, Hydraulik, Verkauf, Einkauf, Lager, Transport)
- Kommunikation
- Team
- Sprachen
- Führung
- Arbeitstechniken
- EDV
- Gesundheit

## QV Region Steyr – Erfahrungen

- Starker Partner: RGS des AMS in Steyr und TDZ Ennstal
- Vorgeschichte: 5 QV in der Region – Bekanntheitsgrad
- Zusammenschluss vieler kleiner Betriebe – maßgeschneidert
- Großer Vorteil für Betriebe: TrainerInnen kommen in die Region
- Langfristige Kooperation der Betriebe – Austausch und Netzwerk funktioniert
- QV als fixer Bestandteil für Planung der Personalentwicklung

"Damit es auch gerecht zugeht, erhalten Sie alle die gleiche Aufgabe: Klettern Sie auf diesen Baum!"

MMag.ª Desiree Dafner

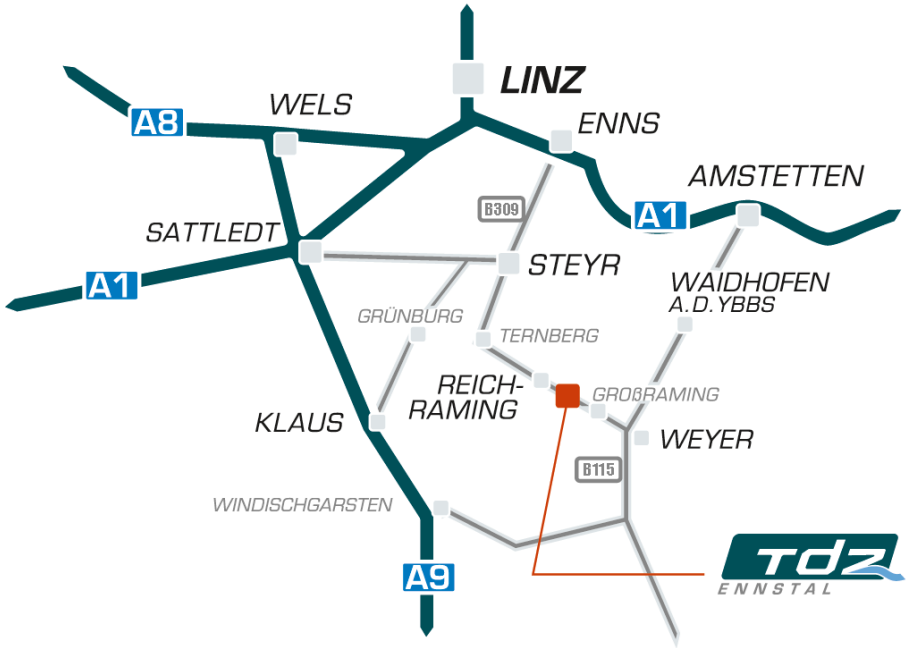
P+K Unternehmensberatung GmbH
Rennweg 30 · 6020 Innsbruck · T 05 05 65-00 · office@pk-gmbh.at · www.pk-gmbh.at

# Technologie- und Dienstleistungszentrum Ennstal GmbH

**Das Technologiezentrum des Bezirks Steyr Land**
**mit den Schwerpunkten**
**Erneuerbare Energien und nachwachsende Rohstoffe**

[ADR] A-4462 Reichraming, Eisenstraße 75 [TEL]+43 (0)7254/20580
[EMAIL] office@tdz-ennstal.at [NET] www.tdz-ennstal.at

# Wo finde ich das TDZ?




Direkt an der Bundesstraße B115
+ großer Parkplatz

Bahnhof „Kraftwerk Großraming“
in 5 Gehminuten

Bushaltestelle direkt vor dem TDZ
(„Reichraming-Mühlbauerboden“)

Gemeinsames Gebäude mit dem
Nationalparkbesucherzentrum

[ADR] A-4462 Reichraming, Eisenstraße 75 [TEL]+43 (0)7254/20580
[EMAIL] office@tdz-ennstal.at [NET] www.tdz-ennstal.at

# Geschäftsbereiche

TdZ ENNSTAL

**PROJEKT BEGLEITER**
- Förderungen
- Projektmanagement
- Projektcontrolling
- Projektorganisation
- Kooperationen

**BILDUNGS KOORDINATOR**
- Seminare
- Tagungen
- Schulungen
- Vorträge
- regionale Weiterbildung

TdZ ENNSTAL

**EVENT MANAGER**
- Großveranstaltungen
- moderne Technik
- Seminar- & Konferenzraumlichkeiten
- Catering
- Rahmenprogramm
- Videokonferenz

**INFRASTRUKTUR VERMITTLER**
- moderne Büros
- Werkstätten
- Freiflächenvermittlung
- Gewerbegebietsentwicklung

**TECHNIKUM BY TDZ**
- Stoffgewinnung aus Biomasse
- Bioraffinerie
- Steamgun
- Fermentation
- Synthesegaserzeugung

[ADR] A-4462 Reichraming, Eisenstraße 75 [TEL]+43 (0)7254/20580
[EMAIL] office@tdz-ennstal.at [NET] www.tdz-ennstal.at

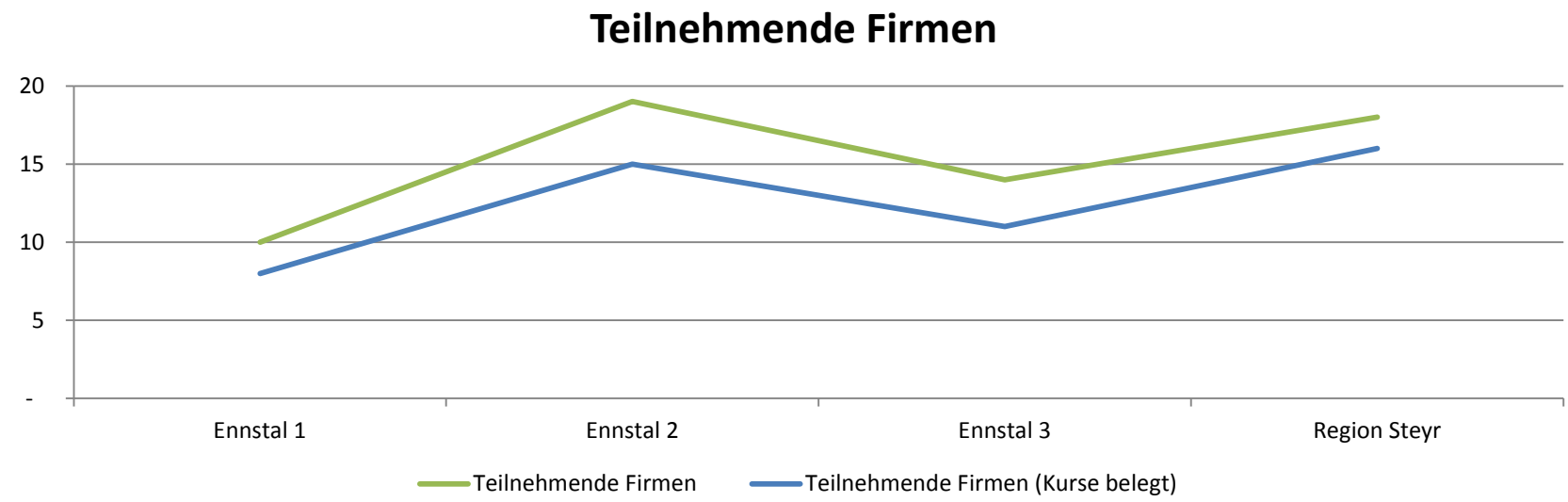
# Bildungskoordinator in der Region

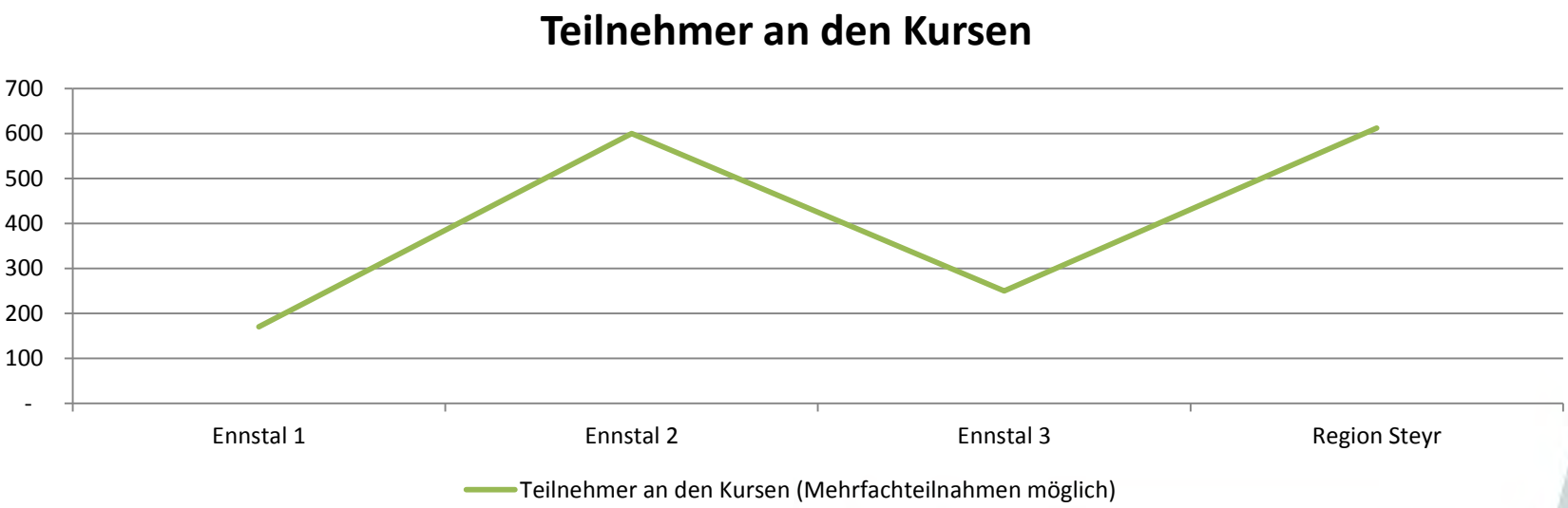
- EDV-Kurse
- Qualifizierungsverbund
- BFI Kurse
- WIFI/Unternehmerakademie
- Unternehmerweiterbildung
- Facharbeiterausbildung
- Seniorenbildung
- Kinderuni (IFAU)
- Firmenspezifische Weiterbildungen

# Qualifizierungsverbünde

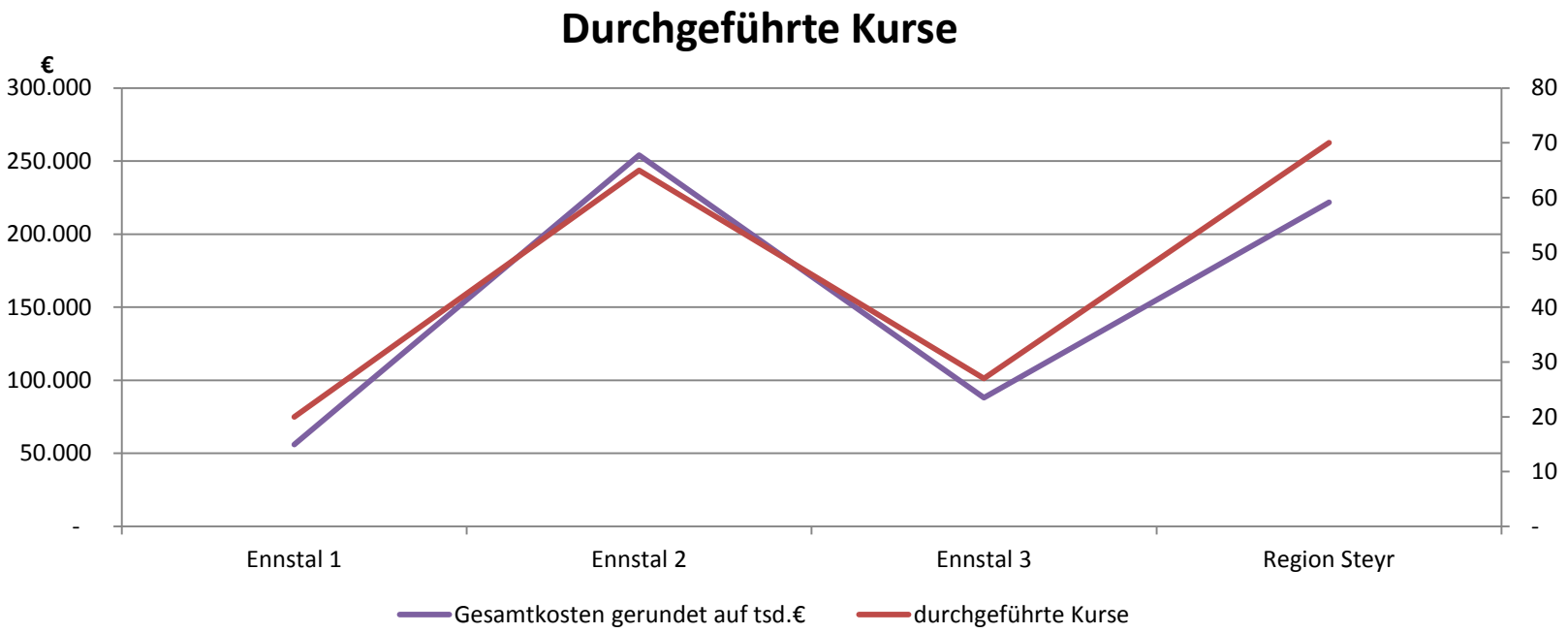
- Vorbereitung (Erhebung, Planung, Bildungsplan, …) durch P+K
- Verbundkoordination bereits 4x durch TDZ Ennstal
- Förderung durch AMS + ESF

# Qualifizierungsverbünde



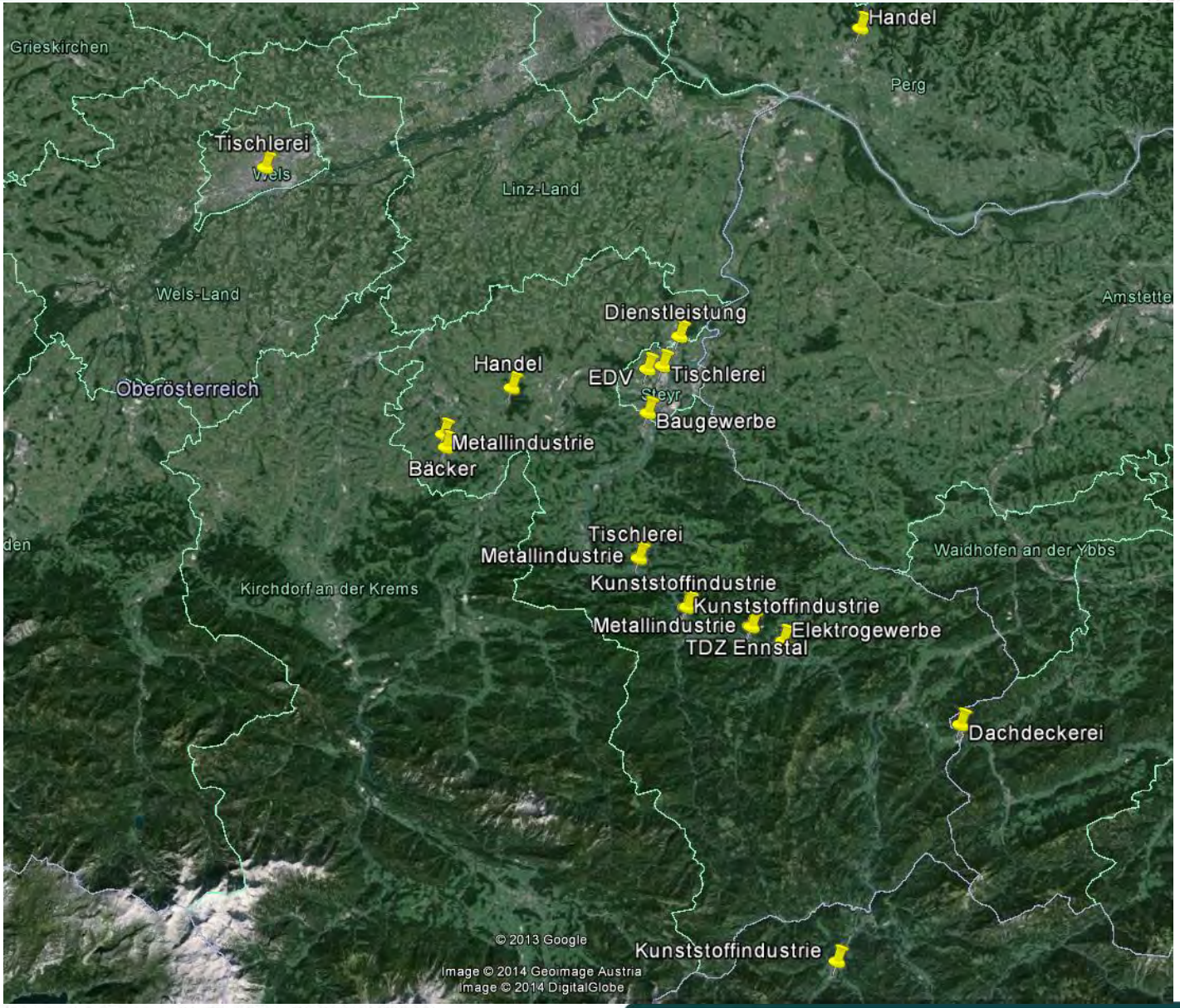



# Qualifizierungsverbünde




[ADR] A-4462 Reichraming, Eisenstraße 75 [TEL]+43 (0)7254/20580
[EMAIL] office@tdz-ennstal.at [NET] www.tdz-ennstal.at

# QV Region Steyr




[ADR] A-4462 Reichraming, Eisenstraße 75 [TEL]+43 (0)7254/20580
[EMAIL] office@tdz-ennstal.at [NET] www.tdz-ennstal.at

# AMS Award

## AMS-AWARD für Vorzeigeunternehmen in Oberösterreich 2011

Birgit Gerstorfer (AMS OÖ), Günther und Martin Stöllnberger (Staudinger GmbH), Erika Lottmann (Lottmann Fensterbänke GmbH), Georg Emprechtinger (Team 7), Gerhard Strasser (AMS OÖ), Urlike Rabmer-Koller (WK OÖ), Johann Kalliauer (AK OÖ) © AMS OÖ

# Erfolgsfaktoren

- ✓ Akquise:
  - ✓ Aktives Firmennetzwerk
  - ✓ Persönliche Kontakte
  - ✓ Firmen mehrfach kontaktieren (AMS, P+K, TDZ, WK)
- ✓ Regionaler Verbund – nicht branchenspezifisch
- ✓ Qualifizierte Mitarbeiter im Fokus
- ✓ Sicherung des Wirtschaftsstandortes / des Betriebes
- ✓ Individuelle Planung der Weiterbildung
- ✓ neue Kooperationen
- ✓ Förderung

# Kontakt

Ing. Rupert Köberl
Eisenstraße 75
4462 Reichraming
Tel.: 07254/20580
Fax: 07254/20580/503
office@tdz-ennstal.at
www.tdz-ennstal.at

Regio 13 Impulse für OÖ
Regionale Wettbewerbsfähigkeit OÖ 2007-2013

LAND OBERÖSTERREICH

>Die EU macht vieles möglich<

# Best Practice Beispiel - Qualifizierungsverbund

Einsatz des Instruments „Qualifizierungsverbund“ bei Wiener Wohnen Haus- & Außenbetreuung GmbH

Mag$^{a}$. Ulrike Rauch

Tagung „Lernort Betrieb“

26.03.2014

# Das Unternehmen Wiener Wohnen Haus- & Außenbetreuung GmbH

# Das Unternehmen

- 100% Tochterunternehmen von Stadt Wien - Wiener Wohnen (städtische Wohnhäuserverwaltung)
- Gründung 2002 nach Abschaffung des HausbesorgerInnengesetzes im Jahr 2000
- Dienstleister im Bereich Haus- und Außenbetreuung für alle unter Verwaltung der Stadt Wien stehenden Gebäude
- <u>Kernaufgabe:</u> Die qualitätsvolle Reinigung und Pflege, Wartung und Betreuung der städtischen Wohnhausanlagen im Innen- & Außenbereich

# Zahlen/Daten/Fakten

| | | |
|---|---|---|
| Mit über | **1.250** | MitarbeiterInnen aus über 30 Nationen |
| in | **31** | Stützpunkten |
| betreuen wir | **1.750** | Wohnhausanlagen |
| mit | **6.560** | Stiegen |
| und | **4,3 Mio.** | Quadratmetern Außenfläche<br>(Davon 2,9 Mio. in der Grünanlagen-pflege und 1,4 Mio. Gehwege) |

Stand: Februar 2014

# Dienstleistungsbereiche

- Hausbetreuung
- Außenbetreuung
- Sonderreinigung und Serviceleistungen
- Objekttechnik
- Objektreinigung

# Erfahrungen mit dem Instrument „Qualifizierungsverbund“

# Gründe für Beitritt zum Qualifizierungsverbund

- Hoher Schulungsbedarf der MitarbeiterInnen, z.B.
  - Lehrabschlussprüfung auf 2. Bildungsweg (Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung)
  - Sicherheitsschulungen (Brandschutz, Sicherheitsvertrauensperson)
  - Vielzahl an individuellen Schulungen (v.a. bei Angestellten)

- Hoher Kostendruck als stadtnahes Unternehmen
- Bereits Erfahrung mit Qualifizierungsförderung des AMS

# Beitritt zu diversen Qualifizierungsverbünden

- Vorstellung des Konzepts durch AMS/ÖSB im Zuge einer Qualifizierungsberatung für Betriebe
- Entwicklung eines Productive-Ageing-Konzepts

- Beitritt zu diversen Qualifizierungsverbünden:
  - „Facility Management“ August 2012
  - „Gebäudereinigung“ Oktober 2013
  - „Wien 2020“ Februar 2014

# Nutzen

- Mehr Schulungen möglich – mehr geschulte MitarbeiterInnen
- Schulungen möglich, die sonst zu teuer wären

- Bilanz 2013:
  - 6 Ausbildungen/Kurse mit insg. 36 TeilnehmerInnen gefördert
  - Fördersumme ~ € 18.000,- (~ 16% der Schulungskosten gesamt)
- Vorschau 2014:
  - Bisher 7 Ausbildungen/Kurse mit insg. 23 TeilnehmerInnen geplant
  - Geschätzte bisherige Fördersumme ~ € 11.000,-

# Umgesetzte Schulungen über QV

Desinfektor-kurs

Rhetorik und Verhalten

Brandschutzwart/In/ Brandschutzbeauftragte/r

**LAP DFG**

Excel-Kurse

Selbstmanagement - Zeitmanagement

**Meisterkurs DFG**

Neuerungen im Arbeitsrecht & Beendigung von Dienstverhältnissen

Sicherheitsvertrauens person

# Erfahrungen 1/2

- Langsame Anlaufphase zu Beginn nach Gründung
- Wichtig, zu den Netzwerktreffen zu gehen und persönliche Kontakte zu knüpfen
- Wenige aktive Unternehmen, dafür „Power User“ → oftmals größere Unternehmen, die eigene Verantwortliche dafür haben
- Wenig Resonanz bei Ausschreibung geplanter Kurse an alle QV-Mitglieder, besser gezielt gemeinsame Schulungen vereinbaren
- Weniger Kooperationen realisiert als erwartet (Anzahl)

# Erfahrungen 2/2

- Enge Abstimmung bei der Antragserstellung zu Inhalten und Einreichung mit Partnerunternehmen empfehlenswert

- Zusammenarbeit mit AMS:
  - Vorlaufzeit beachten (Einreichung mind. 1 Woche vor Kursbeginn)
  - Lange Rückmeldefristen
  - Häufig wechselnde AnsprechpartnerInnen
  - Einreichung zunächst per Mail, dann per Post empfehlenswert
  - Unterstützung bei fehlenden Angaben/zusätzlichen Informationen

# Fragen?

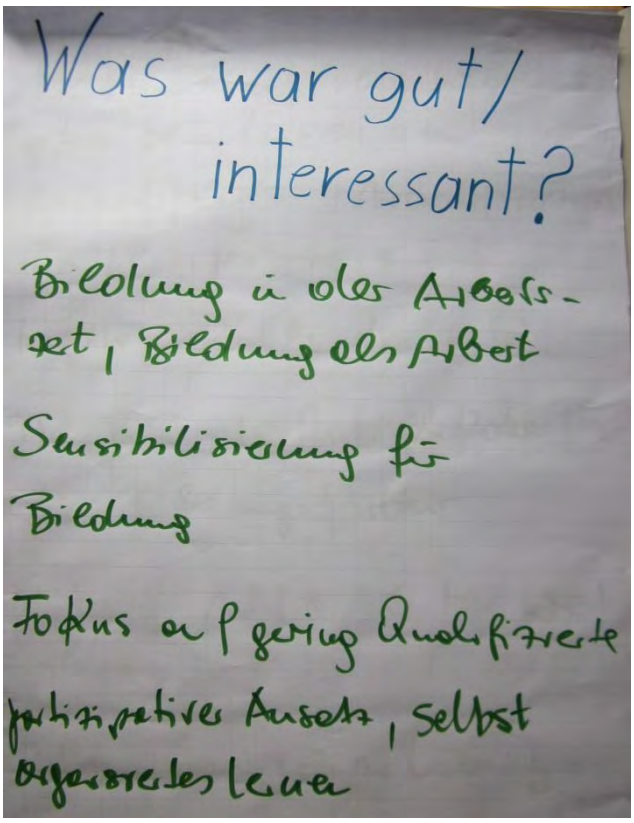
**Wiener Wohnen Haus- & Außenbetreuung GmbH**
**Landstraßer Hauptstraße 99/1/3A**
**1030 Wien**
**Kontakt: Service-Nummer 0800/80 80 27**

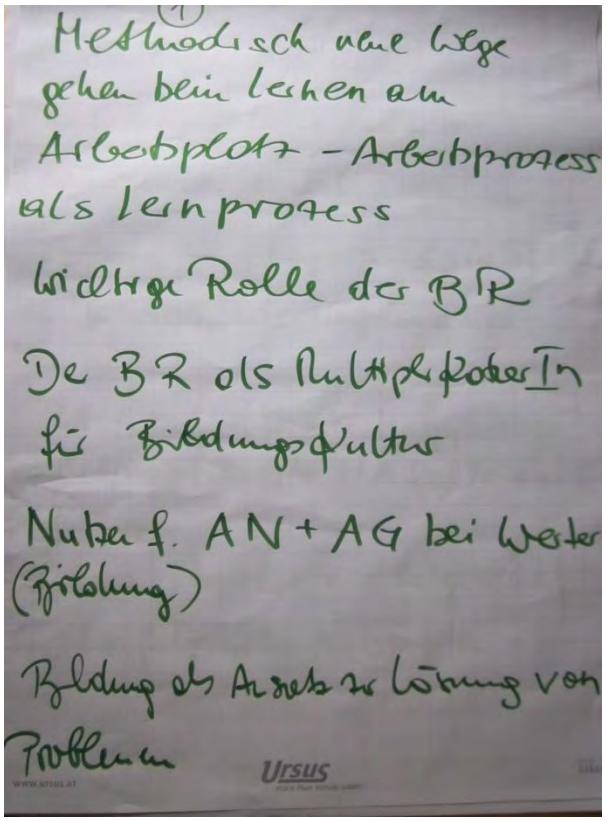
# Workshopergebnisse: BetriebsrätInnen initiieren Weiterbildung

Vortragende:
Dr.in Doris Kapeller (Peripherie)
Gottfried Rieser (GPA-djp)
Heidemarie Schreiberhuber (BetriebsrätIn Fa. Pfeiffer)
Mag. Thomas Kreiml (GPA-djp)

Moderation: Mag.a Karin Steiner (abif)

## Was war gut/interessant an den vorgestellten Projekten?

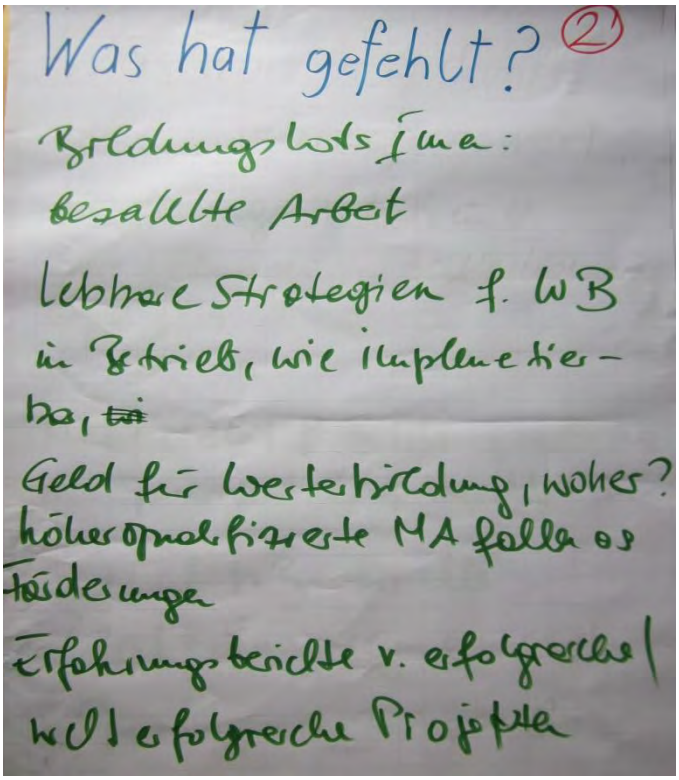



Bei dieser Frage führten die WS-TeilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Bildung sollte in der Arbeitszeit stattfinden bzw. als auch als eine Form von Arbeit anerkannt werden.
- Eine stärkere Sensibilisierung für (Weiter-)Bildung unter allen AkteurInnen (Unternehmen, BetriebsrätInnen, MitarbeiterInnen) geben.
- Fokus v.a. auf gering qualifizierten MitarbeiterInnen
- Partizipative Ansätze bzw. selbstorganisiertes Lernen
- Neue methodische Wege beim Lernen am Arbeitsplatz – Arbeitsprozess als Lernprozess
- BetriebsrätInnen können bei betrieblicher Weiterbildung eine wichtige Rolle einnehmen
- BetriebsrätInnen können als MutliplikatorInnen für eine „Bildungskultur“ fungieren
- Nutzen für ArbeitsnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, wenn es um das Thema (Weiter-) Bildung geht
- (Weiter-) Bildung als Ansatz zur Lösung von Problemen

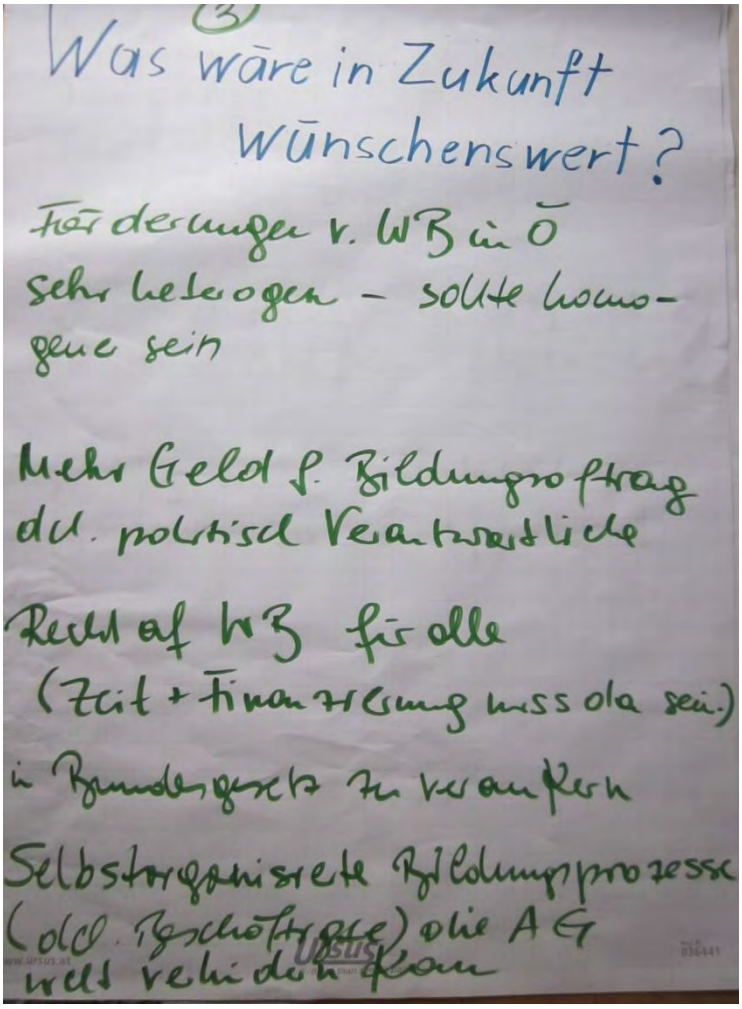
## Was hat an den vorgestellten Projekten noch gefehlt?

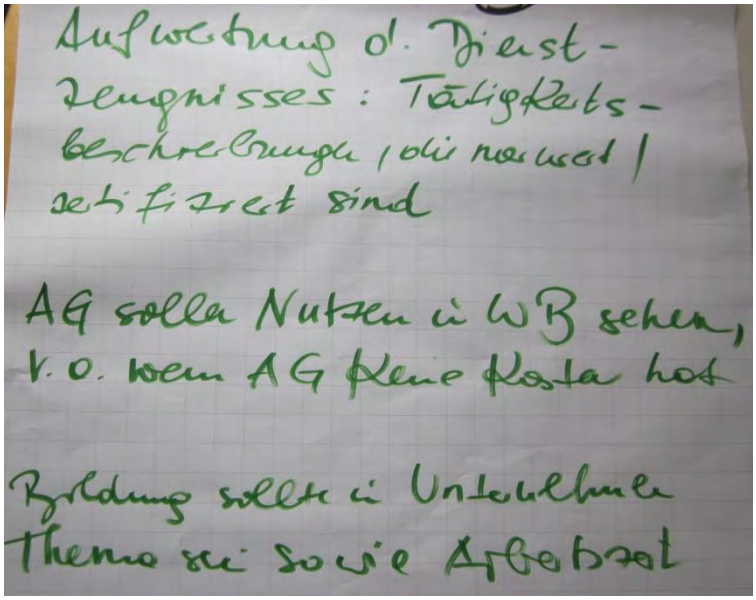



Angesprochen wurden hier von den WorkshopteilnehmerInnen die folgenden Punkte:

- Wenn BetriebsrätInnen als BildungslotsInnen fungieren, sollte diese Arbeit auch bezahlt werden
- Wie kann man lebbare Strategien für betriebliche Weiterbildung tatsächlich implementieren
- Woher soll das Geld für Weiterbildungen kommen => höher qualifizierte MitarbeiterInnen fallen aus Förderungen
- Erfahrungsberichte über erfolgreiche/nicht erfolgreiche Projekte

## Was wäre in Zukunft in diesem Themenbereich noch wünschenswert?




Zu dieser Frage führten die WorkshopteilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Die derzeit sehr heterogene Förderlandschaft für Weiterbildung in Österreich sollte homogenisiert werden, damit MitarbeiterInnen leichter informiert werden können
- Politisch Verantwortliche sollten mehr Geld für Bildungsauftrag von BetriebsrätInnen zur Verfügung stellen
- Recht auf Weiterbildung für alle (Zeit + Finanzierung müssen vorhanden sein) sollte in einem Bundesgesetz verankert sein
- Selbstorganisierte Bildungsprozesse von MitarbeiterInnen, die ArbeitgeberInnen nicht verhindern können.
- Aufwertung von Dienstzeugnissen => Tätigkeitsbeschreibungen, die normiert und zertifiziert sind
- ArbeitgeberInnen sollten Nutzen von betrieblicher Weiterbildung erkennen, v.a. dann, wenn keine zusätzlichen Kosten für ArbeitgeberInnen entstehen
- Weiterbildung sollte in Unternehmen ein gleichrangiges Thema sein, wie bspw. die Arbeitszeit der MitarbeiterInnen

# Multiplikatorinnen als TüröffnerInnen ins Lernen

**Doris Kapeller**

***PERIPHERIE* – Institut für praxisorientierte Genderforschung**

***Tagung „Lernort Betrieb“***

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Frauen

# Inhalt

1. Design
2. Ergebnisse BetriebsrätInnen
3. Empfehlungen für die Kooperation
4. Allgemeine Empfehlungen für die MultiplikatorInnen-Arbeit
5. Weiterbildungsangebote

# 1) Design

## Unsere Fragestellungen:

- Rahmenbedingungen von beispielhaften MultiplikatorInnengruppen
- Fördernde und hemmende Faktoren für die Zusammenarbeit
- Instrumente für die Arbeit an der Nahtstelle zwischen EB und MultiplikatorInnen, um einen Wiedereinstieg ins Lernen zu fördern

# 1) Design

a) **Internet-Recherche über erfolgreiche nationale und internationale Modelle**

b) **Erhebungen bei drei unterschiedlichen MultiplikatorInnengruppen: BetriebsrätInnen, ÖrtsbäuerInnen, BeraterInnen**

- Recherche zu den ausgewählten Gruppen und deren Rahmenbedingungen
- Einzelinterviews mit VertreterInnen jeder Gruppe

c) **Entwicklung von Empfehlungen und Weiterbildung**

# 2) Ergebnisse - BetriebsrätInnen

- MangelIndes Wissen zum Thema Bildungsbenachteiligung
- Bildung kein Kernthema
- Bildungsfeindliche Betriebs- und Unternehmensstrukturen
- Bildungsbenachteiligung als Tabuthema
- BetriebsrätInnen als Bildungsbenachteiligte
- Betriebsrat männlich dominiert
- Situation der bildungsbenachteiligten Frauen

# 3) BetriebsrätInnen Empfehlungen

- **Zugang zu BetriebsrätInnen**
  - Persönlich
  - Top-down-Ansatz
  - Geeignete Sprache
  - Längerfristige Sensibilisierungsstrategie

# 3) BetriebsrätInnen Empfehlungen

- **BR als Multiplikatorinnen**
  - Information, Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung
  - Nutzen aufzeigen
  - Klare Definition der Rolle und Funktion

# 3) BetriebsrätInnen Empfehlungen

- **ArbeitgeberInnen mit ins Boot holen**
- **Im Arbeitsmarkt integrierte bildungsbenachteiligte Frauen als wichtige Zielgruppe**
- **Schlussfolgerungen:**
  - In BR-Schulung integrieren
  - Sehr geeignete Gruppe
  - Eigene Multiplikatorinnen-Ausbildung

# 4) Allgemeine Empfehlungen für die MultiplikatorInnenarbeit

- **Zugang zu MultiplikatorInnen**
  - Information zu Bildungsbenachteiligung
  - Sensibilität bei potentiell bildungsbenachteiligten MultiplikatorInnen
  - Begrenzte Zeitressourcen beachten
  - Weg des geringsten Widerstandes
  - Win-win-Situation aufzeigen

# 4) Allgemeine Empfehlungen für die MultiplikatorInnenarbeit

- **Gestaltung der Kooperation zwischen Multiplikatorinnen und BildungsträgerInnen**
  - Sensibilisierungsarbeit
  - MultiplikatorInnen als ExpertInnen ihres Klientels/ihrer Berufsgruppe
  - Klare Rollendefinition
  - Gestaltung der Angebote
  - Kooperation bei Zielgruppenerreichung
  - Persönliche Präsenz der ErwachsenenbildnerInnen
  - Know-how-Aufbau bei MultiplikatorInnen in deren bestehende Weiterbildungsstrukturen integrieren

# 5) Weiterbildungsangebote für MultiplikatorInnen

## 3-stufiges Top-down-Modell

zur nachhaltigen Verankerung in der jeweiligen Einrichtung/Strukur der MultiplikatorInnengruppe

- Information:
  - Wissen über Bildungsbenachteiligigung in Organisation (über die Führungsebene) zu verankern
- Sensibilisierung:
  - MitarbeiterInnen/angehende MultiplikatorInnen für Bildungsbenachteiligung und deren Relevanz für ihre jeweilige Tätigkeit sensibilisieren
- Aktivierung:
  - Unterstützung von MultiplikatorInnen, ihre Klientel zum Wiedereinstieg ins Lernen motivieren zu können

# NetzwerkpartnerInnen

Chancengleichheit agenda. in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft

EB eb projektmanagement gmbh

frauenstiftung steyr

nowa Netzwerk für Berufsausbildung

abz*austria kompetent für frauen und wirtschaft

akzente

PERIPHERIE institut für praxisorientierte genderforschung

# DU BIST WAS - DU KANNST WAS!

# BILDUNG IST ZUKUNFT

**Ein Bildungsberatungsprojekt für Beschäftigte im Handel**

Erwachsenenbildung
Bildungsberatung Österreich
Netzwerk Oberösterreich

esf

BM BF Bundesministerium für Bildung und Frauen

LAND OBERÖSTERREICH

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

AK Oberösterreich

# Partnerinnen und Ziele

**Partnerinnen:**

- GPA-djp OÖ Wirtschaftsbereich Handel
- AK OÖ - Bildungsberatung
- ESF-BMBF-Projekt 1.4.2011 bis 31.3.2014

# Ziele

- **ArbeitnehmerInnen** im Handel auf „Bildung“ aufmerksam machen
- Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen
- **BetriebsrätInnen** als MultiplikatorInnen, VermittlerInnen gewinnen
- Grundinfos für BetriebsrätInnen zu „Bildung“ erstellen
- Konzentrierte Bildungsberatung“ – Modelle erproben

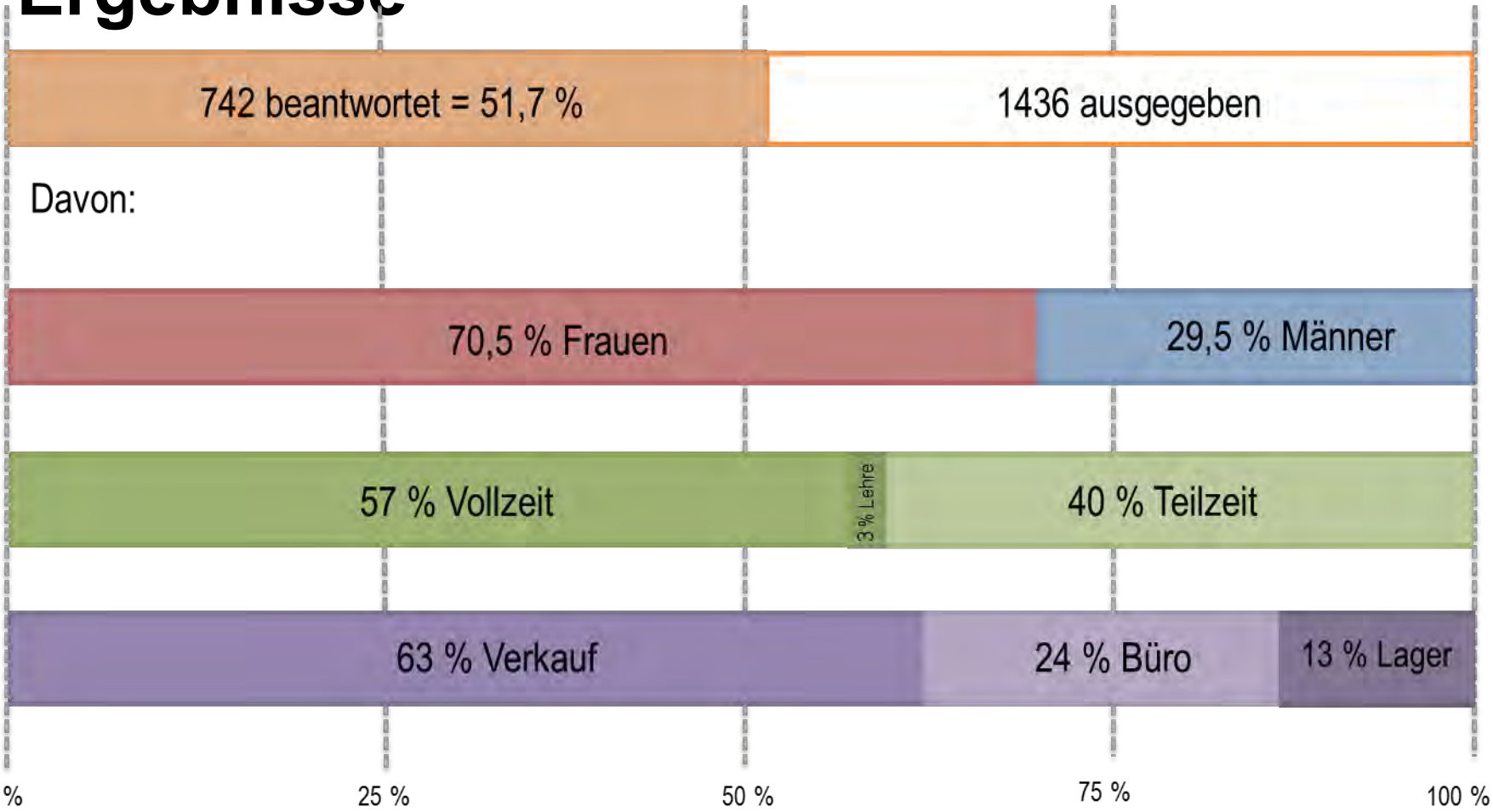
# Projektteam

- Mitglieder:
  - GPA-djp Gewerkschaftssekretär (Projektleitung)
  - 3 BetriebsrätInnen: Billa, Pfeiffer, Thalia
  - AK-Bildungsberaterin

# Fragebogen-Erhebung

- Um auf Thema aufmerksam zu machen
- Februar/März 2012
- 1436 Fragebögen
  in 25 oö. Handelsbetrieben
- Jede/r 6. ArbeitnehmerIn, durch BR
- 51 % Rücklauf (742 FB)
- Wissenschaftliche Auswertung
  durch LISA (Linzer Institut für Soziale Analysen)

# Ergebnisse

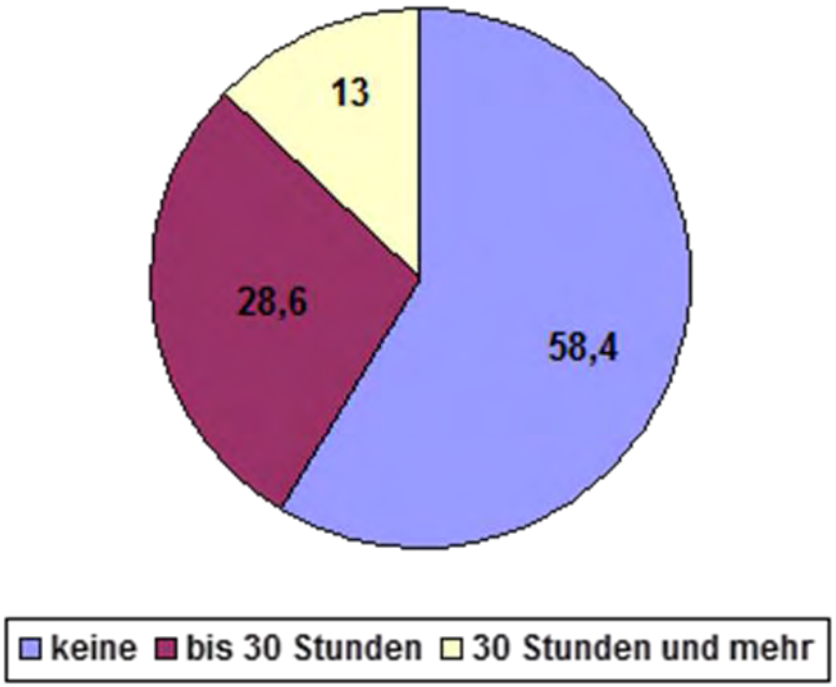

742 beantwortet = 51,7 %
1436 ausgegeben
Davon:
70,5 % Frauen
29,5 % Männer
57 % Vollzeit
3 % Lehre
40 % Teilzeit
63 % Verkauf
24 % Büro
13 % Lager
0 %
25 %
50 %
75 %
100 %

# Ergebnisse

- 14,3 % der Beschäftigten im Handel haben keine Ausbildung (nur Volks-/Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang)
- 55,8 % haben Lehrabschluss,
  davon haben 30 % keine Ausbildung im Handel, sondern andere Lehrabschlüsse
- 29,9 % haben BMS, BHS, Studium, andere
- Aus- und Weiterbildungsbedarf?!

# Ergebnisse

Wieviel Zeit verbrachtest Du in den letzten 12 Monaten mit beruflicher Weiterbildung?



# Ergebnisse

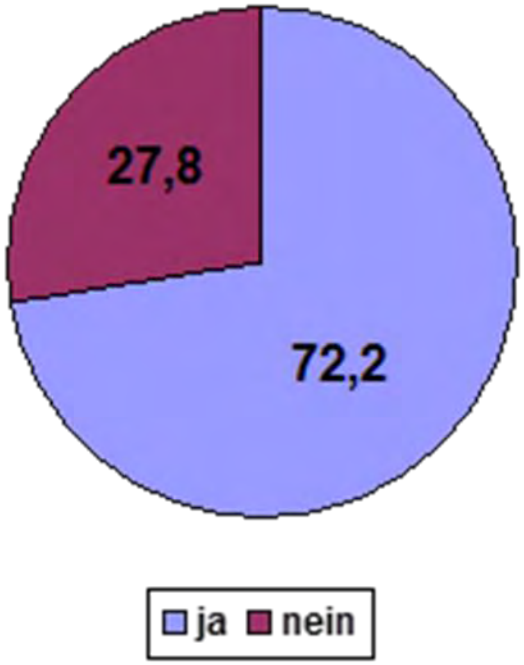
**Aus Deiner Sicht, was sind für Dich die 3 wichtigsten Wünsche bezüglich Weiterbildung im Betrieb? *(bitte maximal 3 Antworten ankreuzen!)***

| | Zustimmung in Prozent |
|---|---|
| Finanzielle Unterstützung bei den Kurskosten | 52,2 |
| Firmeninterne Weiterbildungsangebote | 47,4 |
| Bezahlte Arbeitszeit für Weiterbildung | 47,0 |
| Anpassung der Arbeitszeit während der Weiterbildung | 32,9 |
| Anerkennung der Bildungsabschlüsse (betrieblicher Aufstieg, ...) | 26,4 |
| Weiterbildungsangebote, die nicht unmittelbar mit meiner Tätigkeit im Betrieb zusammen hängen | 18,3 |
| Freistellung für persönliche Weiterbildung | 16,8 |
| Möglichkeit der Bildungskarenz | 16,0 |
| Kinderbetreuung während der Weiterbildung | 10,1 |
| anderes: | 1,2 |

n=742; gereiht nach Zustimmung

# Ergebnisse

Würdest Du an einer Informationsveranstaltung des Betriebsrats zu Bildung/Weiterbildung teilnehmen?



# Ergebnisse

**Zu welchen Themen benötigst Du Informationen, was würde Dich vom Betriebsrat interessieren? (Mehrfachantworten möglich)**

| | Zustimmung in Prozent |
|---|---|
| Weiterbildungsmöglichkeit allgemein | 49,1 |
| Bildungsförderungen: Zeit und Geld für Bildung | 41,0 |
| Mich beruflich verändern, was unterstützt mich dabei | 25,9 |
| Wie kann ich mein Kind bei der Schul-/Berufswahl unterstützen? | 18,5 |
| Schul- und Bildungssystem in Österreich | 8,6 |
| Matura machen und dann studieren | 7,8 |
| Anerkennung von Ausbildungen, die Du z.B. in Deinem Heimatland absolviert hast | 7,1 |
| Bildungsabschlüsse nachholen, z.B. Hauptschule, Lehrabschluss | 5,8 |
| Andere | 0,9 |

n=742, gereiht nach Zustimmung

# Ergebnisse

**Wünsche/Erwartungen an den BR:** rund 100 Rückmeldungen (!) auf 742 Fragebögen auf offene Frage

„Welche Wünsche/Erwartungen hast du an den Betriebsrat zum Thema Bildung? Was sollen wir aufgreifen, tun, wofür sollen wir uns einsetzen, …“

- Info zu Weiterbildung, Förderungen: *„Unterstützung bei Bildungsförderung“*
- Arbeitszeit und Weiterbildung: *„Weiterbildung während der Arbeitszeit“*
- Anregungen, Kursvorschläge: *„Gesundheits-, Englisch-, EDV-Seminare, Ältere“*
- Anerkennung von Weiterbildung: *„bei abgeschlossenen Kursen“*
- Lohn, Unterstützungen: *„bezahlte Bildungsfreistellung; Kurse auch „belohnt“*
- Ansprechperson: *„nicht nur Filial-/Bereichsleiter“*

# Angebote, Produkte

**für BetriebsrätInnen:**

- Folder „Bildung fördern“
- Info in BR-Sitzungen zum Thema
- Info-Tag im Betrieb
- Bildungsberatung vor Ort

www.gpa-djp.at

**Du bist was – Du kannst was!**

**Bildung ist Zukunft**

Ein Projekt von GPA-djp und AK OÖ

**BILDUNG FÖRDERN**

Information für BetriebsrätInnen
im Handel Oberösterreich

# Angebote, Produkte

**Für ArbeitnehmerInnen:**

- Folder „Du bist was – Du kannst was! Bildung ist Zukunft“
- Bildungsberatung

# Angebote, Produkte

## Für ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen:

- Informationsmesse:

# Angebote, Produkte

Teilnahme am „Karriere-Talk“

- Das Projekt stößt auf großes Interesse:

# Beispiel Betriebsratsinfotag

- Ergebnisse der Befragung
- Info: Lehrabschluss nachholen
- Angebot Persönliche Bildungsberatung, Info-Material, ...
- Über 190 Beschäftigte erreicht

# Beispiel Betriebsratsinfotag Fa. Pfeiffer

# Symposium 30.4.2014

- Motto: „Du bist was – Du kannst was! Bildung ist Zukunft“
- Bildung bringt‘s – Persönliche Erfolgsgeschichten
- Inputs von:
  Erich Wagenhofer, Filmemacher „alphabet“
  Carola Iller, Universitätsprofessorin
- Gesprächsrunden
- Für BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen, NetzwerkpartnerInnen, AK-Beschäftigte, …

# Projektzwischenergebnisse

- Thema „Bildung“ ist sperrig - es ist nicht leicht, „Bildung“ an die Frau, den Mann zu bringen, auch bei BetriebsrätInnen

- Zur Bildungsberatung kommen Handelsangestellte, weil sie aus der Branche hinaus wollen
  - wegen der Arbeitszeiten, Unvereinbarkeit mit Familie, ...
  - sehen keine Weiterbildungs-/Entwicklungsmöglichkeiten im Handel

# Projektzwischenergebnisse

- Erfolgsgeschichten von einzelnen Personen, die Modell „Du kannst was!“ durchlaufen haben, animieren zur Nachahmung!

- BetriebsrätInnen werden Kompetenzen in Sachen Bildung zugesprochen - diese nutzen durch Weiterverweise an Bildungsberatung, Infoangebot im Betrieb, Infofolder, ...

# Danke für die Aufmerksamkeit!

Gottfried Rieser 05 03 01 66128
gottfried.rieser@gpa-djp.at

Heidemarie Schreiberhuber: 07229 685 1717
heidemarie.schreiberhuber@pfeiffer.at

# ArbeitnehmerInnen

## "Gewerkschaftliche BildungslotsInnen"

**Sensibilisierung und Motivation für Weiterbildung und Höherqualifizierung am Arbeitsplatz**


Thomas Kreiml
GPA-djp Bildungsabteilung
http://bildung.gpa-djp.at

der Weiterbildung
faltung und zur
Gesellschaft und

rvertreterInnen oft
ildungsfragen.
über die
ote notwendig.

eber-uns/wir-fordern

# "Gewerkschaftliche BildungslotsInnen"

## Sensibilisierung und Motivation für Weiterbildung und Höherqualifizierung am Arbeitsplatz

Thomas Kreiml
GPA-djp Bildungsabteilung
http://bildung.gpa-djp.at

Prezi

## "Lernort Betrieb"

# Betriebsrat

**Mitbestimmung im Betrieb und Interessenvertretung**

**§ 38 ArbVG: "Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern"**

**"Soziales Audit"**

**Das Fördern eines internen Prozesses von Reflexion und Kommunikation im Betrieb.**

Link: http://arbeitundtechnik.gpa-djp.at/2008/09/20/soziales-audit/

§ Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

- Informationspflicht des Arbeitgebers bei der Planung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsausbildung (§ 94 Abs 1 Z 1 ArbVG)
- Beratungs- und Vorschlagsrecht des Betriebsrats bei Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung (§ 94 Abs 1 Z 2 ArbVG)
- Mitwirkungsrechte bei Maßnahmen der Personalentwicklung (§ 94 Abs 1 Z 6 ArbVG)
- Regelungen in Kollektivverträgen

Prezi

# Gewerkschaft

## ÖGB-Grundsatzprogramm 2013-2018

- Betriebliche Aus- und Weiterbildung für alle Beschäftigten und Berufsgruppen (derzeit ist die Hauptzielgruppe männlich und in leitender Funktion) muss sichergestellt werden.
- Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung im Ausmaß von mindestens einer Woche Normalarbeitszeit pro Jahr unter Fortzahlung des Entgelts.
- Jene Zielgruppen gewinnen, die bisher in der Weiterbildung nicht das Potenzial zur persönlichen Entfaltung und zur Erhöhung ihrer individuellen Chancen in Gesellschaft und Arbeitswelt sehen.
- Auf betrieblicher Ebene sind ArbeitnehmervertreterInnen oft erste Anlaufstelle für Beschäftigte in Bildungsfragen. Deshalb ist für sie ein guter Überblick über die Weiterbildungslandschaft und deren Angebote notwendig.

Link: http://www.oegb.at/cms/S06/S06_2.3/ueber-uns/wir-fordern

## GewerkschaftssekretärInnen

- Unterstützungsstruktur für Betriebe
- Enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten

Prezi

# ÖGB-Grundsatzprogramm 2013-2018

- Betriebliche Aus- und Weiterbildung für alle Beschäftigten und Berufsgruppen (derzeit ist die Hauptzielgruppe männlich und in leitender Funktion) muss sichergestellt werden.

- Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung im Ausmaß von mindestens einer Woche Normalarbeitszeit pro Jahr unter Fortzahlung des Entgelts.

- Jene Zielgruppen gewinnen, die bisher in der Weiterbildung nicht das Potenzial zur persönlichen Entfaltung und zur Erhöhung ihrer individuellen Chancen in Gesellschaft und Arbeitswelt sehen.

- Auf betrieblicher Ebene sind ArbeitnehmervertreterInnen oft erste Anlaufstelle für Beschäftigte in Bildungsfragen. Deshalb ist für sie ein guter Überblick über die Weiterbildungslandschaft und deren Angebote notwendig.

Link: http://www.oegb.at/cms/S06/S06_2.3/ueber-uns/wir-fordern

Prezi

# GewerkschaftssekretärInnen

- Unterstützungsstruktur für Betriebe
- Enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten

Prezi

## "Lernort Betrieb"

# Betriebsrat

**Mitbestimmung im Betrieb und Interessenvertretung**

**§ 38 ArbVG: "Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern"**

**"Soziales Audit"**

**Das Fördern eines internen Prozesses von Reflexion und Kommunikation im Betrieb.**

Link: http://arbeitundtechnik.gpa-djp.at/2008/09/20/soziales-audit/

§ Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

- Informationspflicht des Arbeitgebers bei der Planung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsausbildung (§ 94 Abs 1 Z 1 ArbVG)
- Beratungs- und Vorschlagsrecht des Betriebsrats bei Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung (§ 94 Abs 1 Z 2 ArbVG)
- Mitwirkungsrechte bei Maßnahmen der Personalentwicklung (§ 94 Abs 1 Z 6 ArbVG)
- Regelungen in Kollektivverträgen

Prezi

## Mitbestimmung im Betrieb und Interessenvertretung

**§ 38 ArbVG: "Die Organe der Arbeitnehmerschaft haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern"**

Prezi

## "Soziales Audit"

# Das Fördern eines internen Prozesses von Reflexion und Kommunikation im Betrieb.

Link: http://arbeitundtechnik.gpa-djp.at/2008/09/20/soziales-audit/

Prezi

## § Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

- Informationspflicht des Arbeitgebers bei der Planung von Maßnahmen zur betrieblichen Berufsausbildung (§ 94 Abs 1 Z 1 ArbVG)
- Beratungs- und Vorschlagsrecht des Betriebsrats bei Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung (§ 94 Abs 1 Z 2 ArbVG)
- Mitwirkungsrechte bei Maßnahmen der Personalentwicklung (§ 94 Abs 1 Z 6 ArbVG)
- Regelungen in Kollektivverträgen

Prezi

# ArbeitnehmerInnen

## Gewerkschaft

Gewerkschaftssekretär Innen

- Unterstützungsstruktur für Betriebe
- Enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten

### ÖGB-Grundsatzprogramm 2013-2018

- Betriebliche Aus- und Weiterbildung für alle Beschäftigten und Berufsgruppen (derzeit ist die Hauptzielgruppe männlich und in leitender Funktion) muss sichergestellt werden.
- Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung im Ausmaß von mindestens einer Woche Normalarbeitszeit pro Jahr unter Fortzahlung des Entgelts.
- Jene Zielgruppen gewinnen, die bisher in der Weiterbildung nicht das Potenzial zur persönlichen Entfaltung und zur Erhöhung ihrer individuellen Chancen in Gesellschaft und Arbeitswelt sehen.
- Auf betrieblicher Ebene sind ArbeitnehmervertreterInnen oft erste Anlaufstelle für Beschäftigte in Bildungsfragen. Deshalb ist für sie ein guter Überblick über die Weiterbildungslandschaft und deren Angebote notwendig.

Link: http://www.oegb.at/cms/S06/S06_2.3/ueber_uns/wir_fordern

"Weiterbildung"???

### Gewerkschaftliche BildungslotsInnen

Bedarf

Plan

"Weiterbildung"???

## Betriebsrat

"Lernort Betrieb"

"Soziales Audit"
Das fördern eines internen Prozesses von Reflexion und Kommunikation im Betrieb.

## "Gewerkschaftliche BildungslotsInnen"

**Sensibilisierung und Motivation für Weiterbildung und**

Prezi

# Weiterbildung ???

## Gewerkschaftliche BildungslotsInnen

### Bedarf

Know How - neue Konzepte in der betrieblichen Weiterbildung

- Kostenfragen: Qualifizierungsverbünde, Förderungen
- Zeitfragen: Anerkennungsmodelle, informelles Lernen, Lernen am Arbeitsplatz
- Demokratiefragen: Gestaltungsmöglichkeiten nach unterschiedlichen Interessen der ArbeitnehmerInnen stärken

### Plan

Aktuelle Phase: Entwicklungsprojekt (bis 08/2014)

Ziel: Schrittweise Implementierung von "Gewerkschaftlichen BildungslotsInnen" ab 2015, Kooperation VÖGB, Arbeiterkammer, Gewerkschaften

Prezi

# BildungslotsIn

## "Lernort Betrieb" mitgestalten und nutzen!

Gewerkschaftliche Strukturen nutzen!

- Betriebsräte für Bildungsthemen sensibilisieren bzw. motivieren
- GewerkschaftssekretärInnen bei betrieblichen Themen mit Bildungsbezug unterstützen

- Als Ansprechpartner für BetriebsrätInnen (Bildungsqualifikationsthemen) in Sachen Bildungsfragen zur Verfügung stehen
- Beschäftigte in Kooperation mit Betriebsrat für Bildung sensibilisieren bzw. motivieren
- Betriebsräte/innen über aktuelle Angebots/Förderrichtlinien informieren (interne Beratungsleistungen bei Betrieb organisieren)
- Netzwerke mit Bildungs- und Beratungseinrichtungen knüpfen, aufbauen und pflegen (Informationsveranstaltungen in Betrieben organisieren und durchführen (z.B. auf Anfrage)
- Betriebsräte/innen über gesetzliche Rahmenbedingungen (und an Bildungsverträgen informieren)
- Trends in einzelnen Branchen beobachten, um zukünftige Qualifikationsbedarfe zu erkennen
- Informationen für Bildungsqualifikationsthemen bzw. Bildungsfragen in Bezug auf Bildungsfragen aufbereiten

# BetriebsrätInnen

- Bildungsbenachteiligte für das Thema Bildung sensibilisieren (das Thema zum Thema machen)
- Bildungsbenachteiligte für Bildung motivieren
- Informationen an Beschäftigte verteilen (Förder- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten)
- Informationsveranstaltungen im Betrieb organisieren
- Lernchancen am Arbeitsplatz entdecken (lernförderliche Arbeitsplätze)
- Für Interessen der Beschäftigen in Bezug auf Bildung eintreten
- Mit Geschäftsführung über Bildungsmaßnahmen verhandeln
- Mitwirken bei Gestaltung/Initiierung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gemeinsam mit Arbeitgeber (HR, Management...)
- Interessierte ArbeitnehmerInnen an Beratungs- und Bildungseinrichtungen vermitteln
- Bildungsberatungsleistungen durch externe Einrichtungen organisieren

# ArbeitnehmerInnen

Fokus/Hauptzielgruppe:

Geringqualifizierte, "Bildungsbenachteiligte"

# ArbeitnehmerInnen

Fokus/Hauptzielgruppe:

Geringqualifizierte, "Bildungsbenachteiligte"

Prezi

- Bildungsbenachteiligte für das Thema Bildung sensibilisieren (das Thema zum Thema machen)
- Bildungsbenachteiligte für Bildung motivieren
- Informationen an Beschäftigte verteilen (Förder- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten)
- Informationsveranstaltungen im Betrieb organisieren
- Lernchancen am Arbeitsplatz entdecken (lernförderliche Arbeitsplätze)
- Für Interessen der Beschäftigen in Bezug auf Bildung eintreten
- Mit Geschäftsführung über Bildungsmaßnahmen verhandeln
- Mitwirken bei Gestaltung/Initiierung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gemeinsam mit Arbeitgeber (HR, Management...)
- Interessierte ArbeitnehmerInnen an Beratungs- und Bildungseinrichtungen vermitteln
- Bildungsberatungsleistungen durch externe Einrichtungen organisieren

Prezi

# "Lernort Betrieb" mitgestalten und nutzen!

Gewerkschaftliche Strukturen nutzen!

- Betriebsträte für Bildungsthemen sensibilisieren bzw. motivieren
- GewerkschaftssekretärInnen bei betrieblichen Themen mit Bildungsbezug unterstützen

- Als Ansprechperson für BetriebsrätInnen (BildungsmultiplikatorInnen) in Sachen Bildungsfragen zur Verfügung stehen
- Beschäftigte in Absprache mit Betriebsrat für Bildung sensibilisieren bzw. motivieren
- BetriebsrätInnen über aktuelle Angebote/Entwicklungen informieren Externe Beratungsleistungen bei Bedarf organisieren
- Netzwerke mit Bildungs- und Beratungseinrichtungen erkunden, aufbauen und pflegen
- Informationsveranstaltungen in Betrieben organisieren und durchführen (z.B. auf Anfrage)
- BetriebsrätInnen uber gesetzliche Rahmenbedingungen rund um Bildungsfragen informieren
- Trends in einzelnen Branchen beobachten, um zukünftige Qualifikationsbedarfe zu erkennen
- Informationen für BildungsmultiplikatorInnen bzw. Belegschaft in Bezug auf Bildungsfragen aufbereiten

Prezi

# Bedarf

Know How - neue Konzepte in der betrieblichen Weiterbildung

- Kostenfragen: Qualifizierungsverbünde, Förderungen
- Zeitfragen: Anerkennungsmodelle, informelles Lernen, Lernen am Arbeitsplatz
- Demokratiefragen: Gestaltungsmöglichkeiten nach unterschiedlichen Interessen der ArbeitnehmerInnen stärken

Prezi

# Plan

Aktuelle Phase: Entwicklungsprojekt (bis 08/2014)

Ziel: Schrittweise Implementierung von "Gewerkschaftlichen BildungslotsInnen" ab 2015, Kooperation VÖGB, Arbeiterkammer, Gewerkschaften

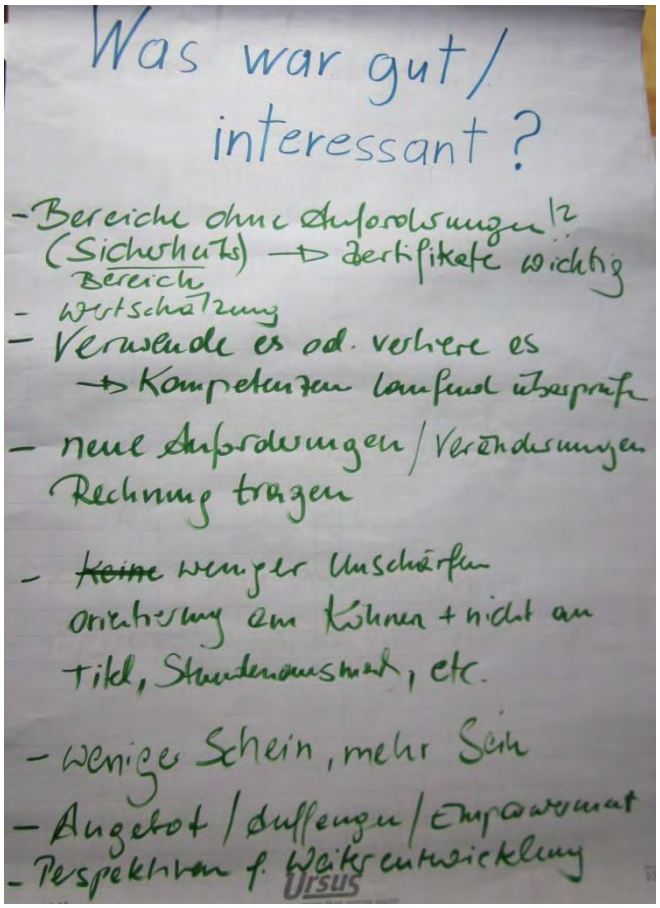
Prezi

# Anerkennung von informellem Lernen im Betrieb

Vortragende:
Uwe Hackl, MBA (SystemCERT)
Mag.a Marion Bock (Chance B)

Moderation: Mag.a Andrea Poschalko (abif)

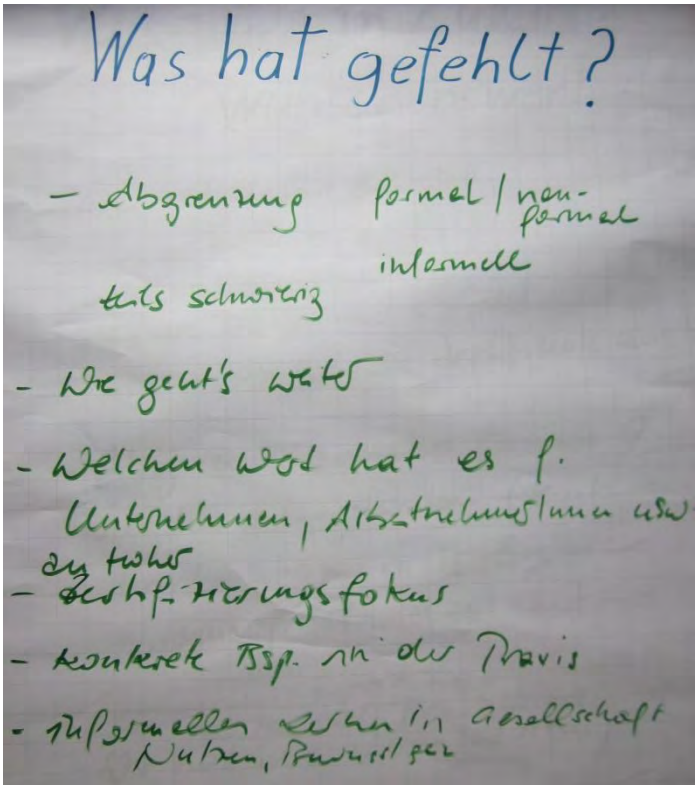
## Was war gut/interessant an den vorgestellten Projekten?




Bei dieser Frage führten die WS-TeilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Bereiche ohne Anforderungen!? => im Sicherheitsbereich sind Zertifikate wichtig
- Zertifizierung von informellem Lernen ein Zeichen der Wertschätzung
- Verwende es oder verliere es => laufende Überprüfung von Kompetenzen
- Neuen Anforderungen/Veränderungen Rechnung tragen
- Weniger Unschärfen => Orientierung am Können und nicht am Titel, Stundenausmaß etc.
- Weniger Schein, mehr Sein
- Angebot/Auffangen/Empowerment
- Zertifizierung schafft Perspektiven für Weiterentwicklung

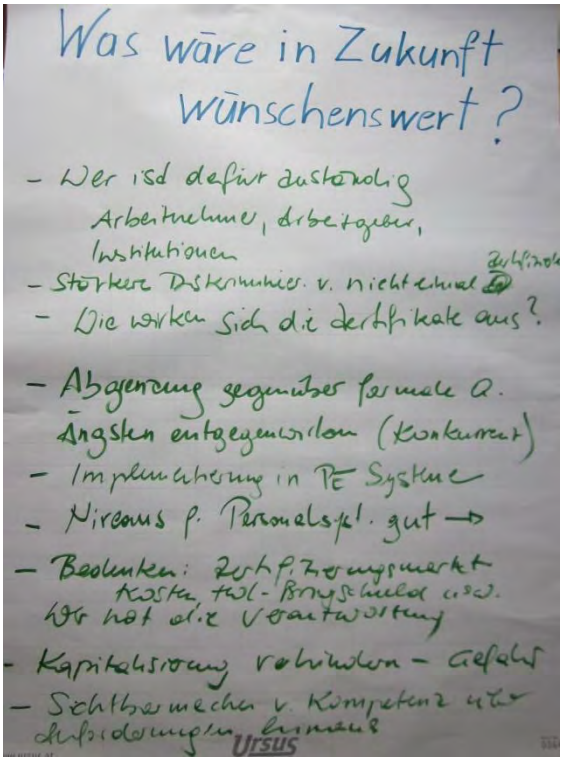
## Was hat an den vorgestellten Projekten noch gefehlt bzw. wo gibt es Schwierigkeiten?




Angesprochen wurden hier von den WorkshopteilnehmerInnen die folgenden Punkte:

- Abgrenzung von formal/non-formal/informell ist teilweise schwierig
- Wie soll es weitergehen mit Initiativen zur Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen
- Wert für Unternehmen, ArbeitnehmerInnen usw. unklar
- Zu hoher Zertifizierungsfokus
- Fehlen von konkreten Beispielen aus der Praxis
- Fehlendes Bewusstsein in der Gesellschaft für Nutzen von informellem Lernen

## Was wäre in Zukunft in diesem Themenbereich noch wünschenswert bzw. wo gibt es Gefahren?




Zu dieser Frage führten die WorkshopteilnehmerInnen folgende Punkte an:

- Wer ist für die Anerkennung/Zertifizierung zuständig? Unternehmen, Arbeitgeber, Institutionen?
- Neue Formen der Diskriminierung: Was ist mit gering qualifizierten Menschen, die nicht einmal über eine Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen verfügen?
- Abgrenzung gegenüber formalen Qualifikationen => Ängsten entgegenwirken (Konkurrenz)
- Implementierung in Personalentwicklungssystemen
- Unterschiedliche Niveaus eine Unterstützung von Personalverantwortlichen
- Bedenken: Zertifizierungsmarkt – Kosten, teilweise Bringschuld => wer hat die Verantwortung?
- Kapitalisierung verhindern => Gefahr
- Sichtbarmachen von Kompetenzen über Arbeitsanforderungen hinaus

# Herzlich Willkommen....

# Lernort Betrieb

## Anerkennung von informellem Lernen

26. März 2014

Uwe Hackl, MBA

Arbeitsmarktservice Österreich

GPA djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK – JOURNALISMUS – PAPIER

# Profil – Uwe Hackl, MBA

## Einsatzgebiet

- Leitung der Personalzertifizierung bei SystemCERT
- Coaching und Implementierung von „Soft Skills“ in Unternehmen
- Qualitätsmanagement für Dienstleistungsunternehmen
- Planung und Durchführung von Workshops (Moderation / Präsentation)
- Lead - Auditor für ISO 9001 und ISO 29990
- Koordination und Abwicklung von EU Projekten unter dem LLL Programm

## Fachlicher Schwerpunkt

- MitarbeiterInnen- und Organisationsentwicklung
- Messung, Analyse und Verbesserung (KVP)
- Sales & Marketing
- KundInnenorientierung
- ISO 17024 – „Anforderungen an Stellen, die Personen zertifizieren“
- Aufbau und Implementierung vom QM-Systemen nach ISO 9001 und ISO 29990

## Erfahrung

- 4 Jahre Direktor in der Konzernhotellerie
- 5 Jahre Direktor in der Privathotellerie
- Marketingbeirat TRV Hochsteiermark
- Marketingbeirat Convention Bureau Leoben
- Vorsitzender Stadtmarketing Leoben
- Erstellung und Einsatz vom Qualitätsmanagementsystemen
- Qualitätsbeauftragter der Zertifizierungsstelle

## Ausbildung

- BHS: Höhere Lehranstalt für Fremdenverkehrsberufe, Klessheim
- Weiterbildung: TQM Ausbildung, AuditorInnenausbildung
  Seminare bei Klaus Kobjoll
  Seminare bei Vera F. Birkenbihl
  Seminare bei „Disney Institute“
  MBA Studium an der KMU Akademie

SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

# ÜBERBLICK

- Tätigkeitsbereich von SystemCERT – Zertifizierung von Kompetenzen
- Kompetenz / Qualifikation – Entstehung und Anerkennung
- Projekte ISOQUAM & ISOCONSTRUCT
  - Hintergrund
  - Meilensteine & Umsetzung
- Zertifizierbare Kompetenzen nach ISO 17024

*Akkreditiert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend*

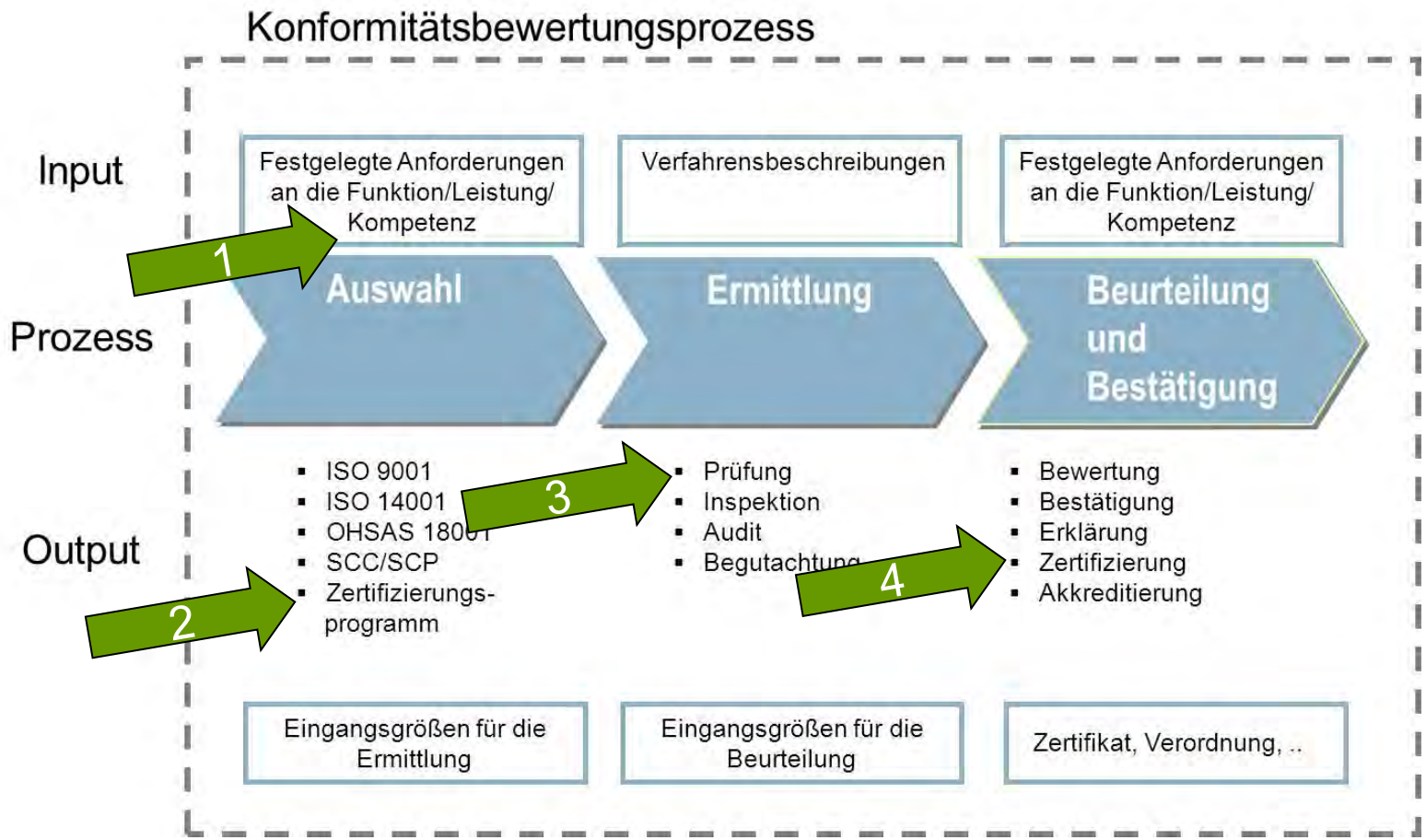
SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

# Tätigkeitsbereich von SystemCERT
# Zertifizierung von Kompetenzen

*Akkreditiert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend*

Parkstraße 11 ♦ A-8700 Leoben ♦ Tel.: +43 (3842) 48476 ♦ Fax: DW 4 ♦ e-mail: office@systemcert.at ♦ www.systemcert.at

# Zertifizierung von Kompetenzen



# Kompetenz

- **Kompetenz (ISO 17024)**
  dargelegte Fähigkeit, das Wissen und/oder die Fertigkeiten und, wenn zutreffend, persönliche Eigenschaften, anzuwenden, wie im Zertifizierungsprogramm gefordert
  - Zertifizierungsprogramm
    spezifische Zertifizierungsanforderungen bezogen auf beschriebene Personengruppen, für die die gleichen speziellen Normen und Regeln gelten und die gleichen Verfahren anzuwenden sind
- **Kompetenz (EQR)**
  die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen.
  Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.
- **Kompetenz …** Tätigkeiten die Personen, in der Praxis, in der Lage sind zu tun.

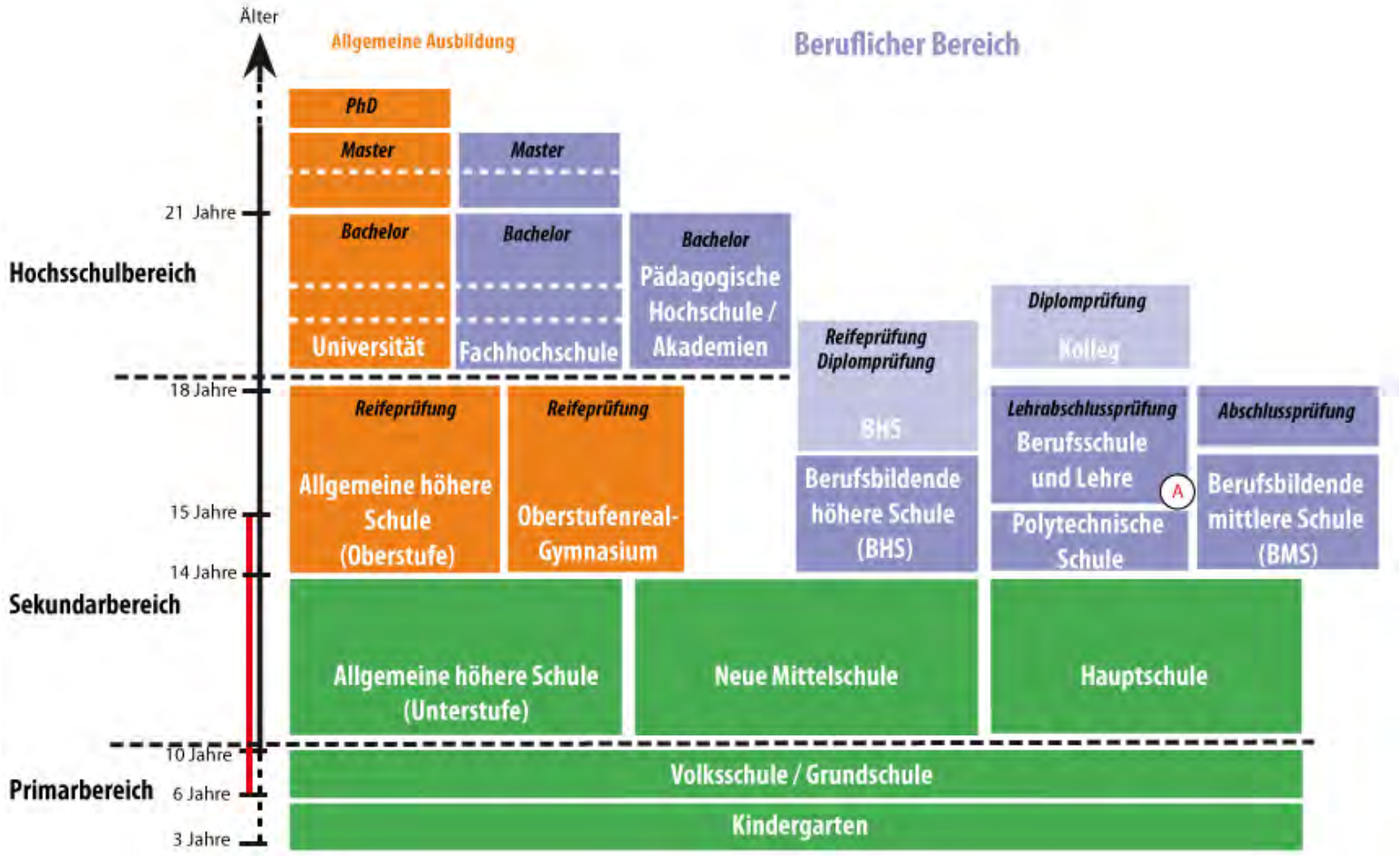
SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

# Kompetenz / Qualifikation
# Entstehung & Anerkennung

*Akkreditiert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend*

Parkstraße 11 ♦ A-8700 Leoben ♦ Tel.: +43 (3842) 48476 ♦ Fax: DW 4 ♦ e-mail: office@systemcert.at ♦ www.systemcert.at

# Wo entsteht Kompetenz / Qualifikation?




Quelle: http://voieproeurope.onisep.fr/de/files/2012/11/autriche_de1.jpg, 05.03.2014

# Wo entsteht Kompetenz / Qualifikation?

**Formale Bildung**

…in klassischen Institutionen des formalen Bildungssystem

**Non Formale Bildung**

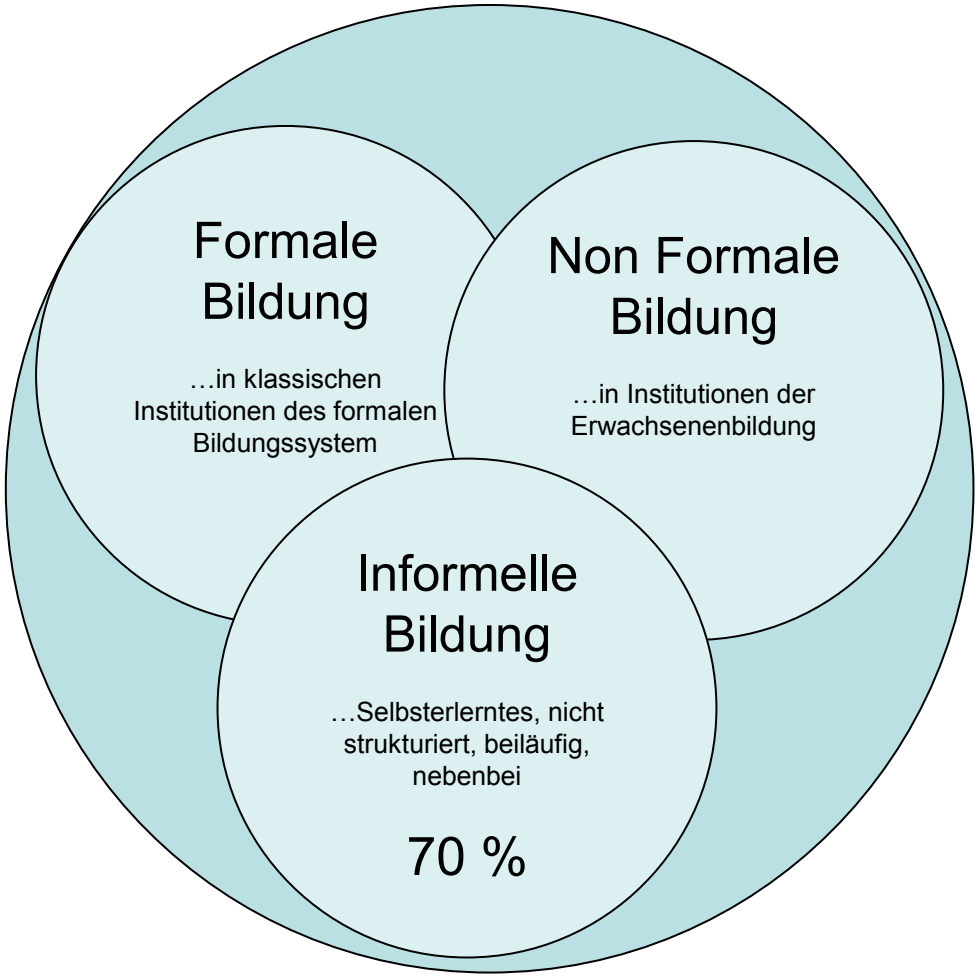
…in Institutionen der Erwachsenenbildung

**Informelle Bildung**

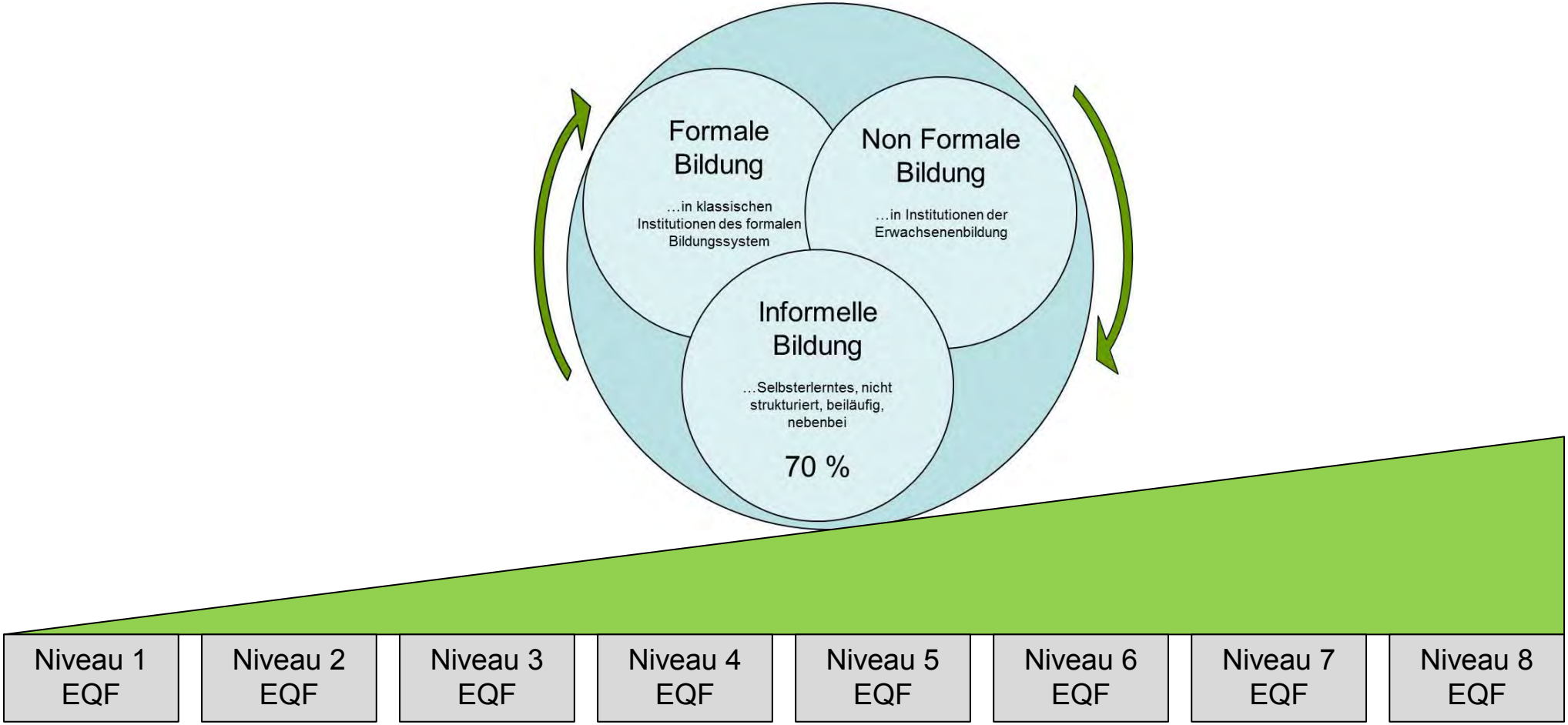
…Selbsterlerntes, nicht strukturiert, beiläufig, nebenbei

70 %

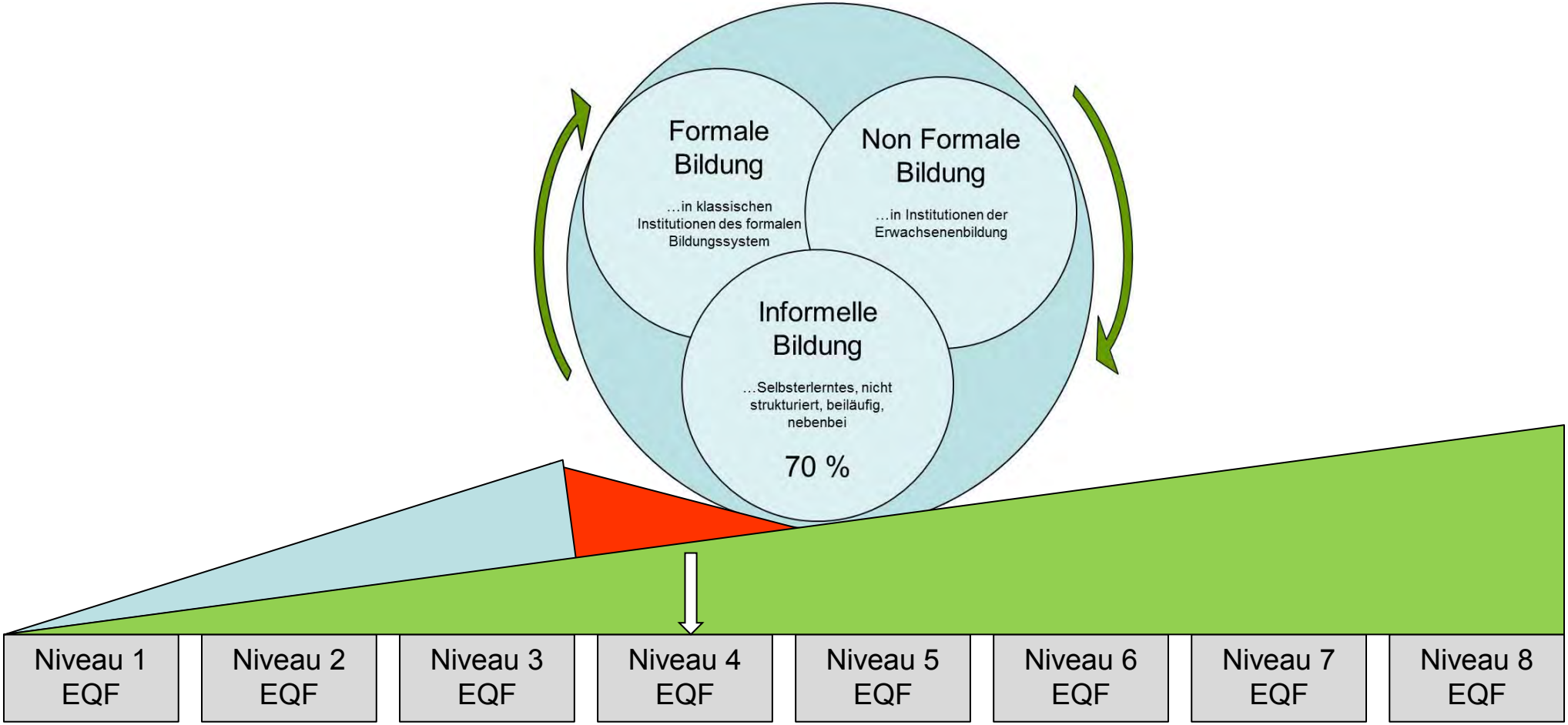
# Wo entsteht Kompetenz?



# Wo entsteht Kompetenz?



# Anerkennung von Kompetenz?



SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

# LLL Projekte
# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

ISOQUAM

ISO - Construct

Lifelong Learning Programme

*Akkreditiert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend*

Parkstraße 11 ♦ A-8700 Leoben ♦ Tel.: +43 (3842) 48476 ♦ Fax: DW 4 ♦ e-mail: office@systemcert.at ♦ www.systemcert.at

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Hintergrund

- hohes Risiko für gering qualifizierte und ungelernte Arbeitskräfte
- keine Möglichkeit nicht-formal oder informell erworbene Kompetenzen zu bestätigen
- keine klare Strategie zur Anerkennung von Kompetenzen unter Niveau 4 des EQF
- keine oder nur bedingte Anwendbarkeit europäischer Mobilitätsinstrumente

## Projektziele

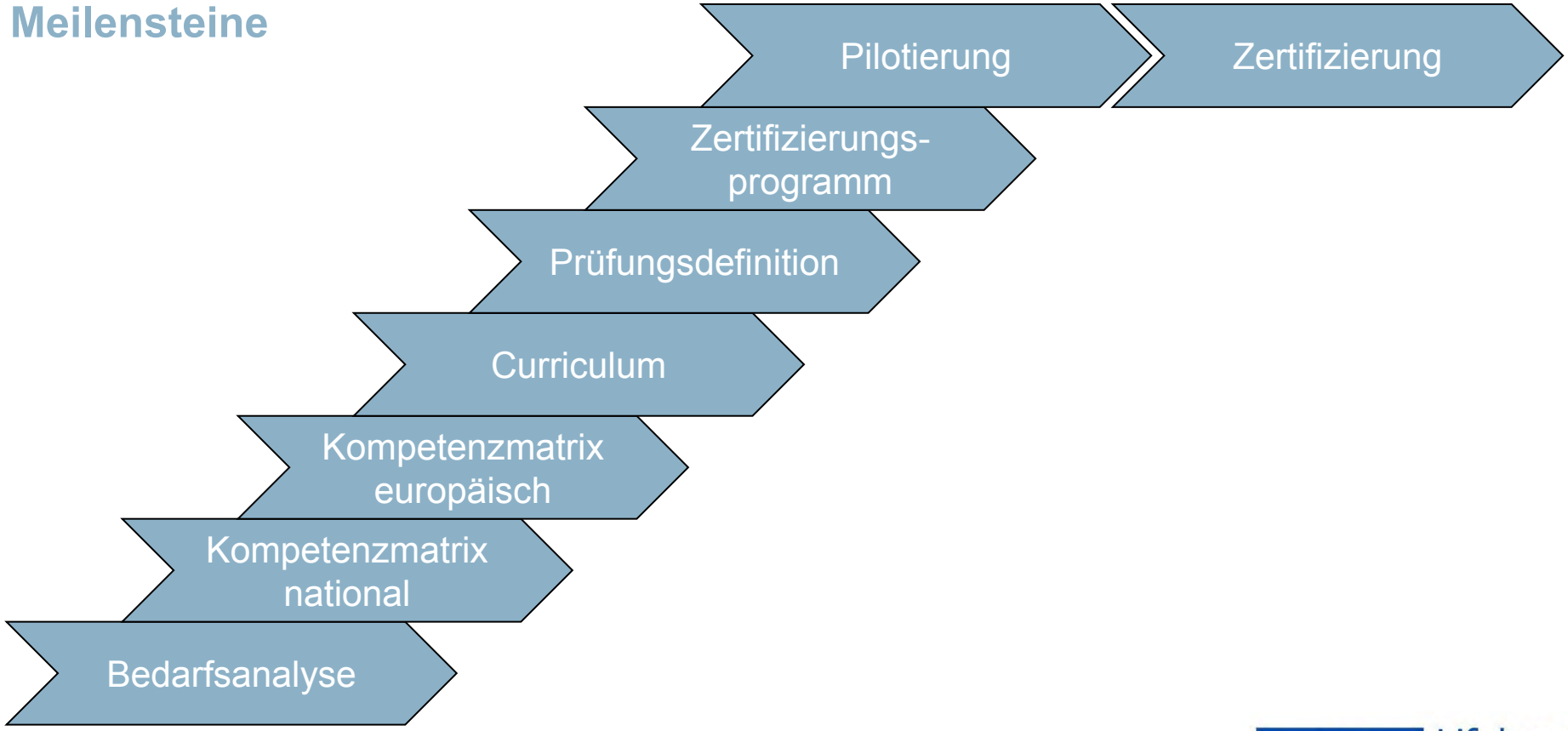
- Schaffung eines Zertifizierungskonzeptes für untere Ebenen des EQF
- Berücksichtigung von nicht-formal oder informell erworbenen Kompetenzen
- Sichtbarmachung und Bestätigung / Zertifizierung von Kompetenzen
- Erhöhung der Jobchancen und Arbeitsplatzmobilität

Lifelong Learning Programme

ISOQUAM ISO-Construct

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

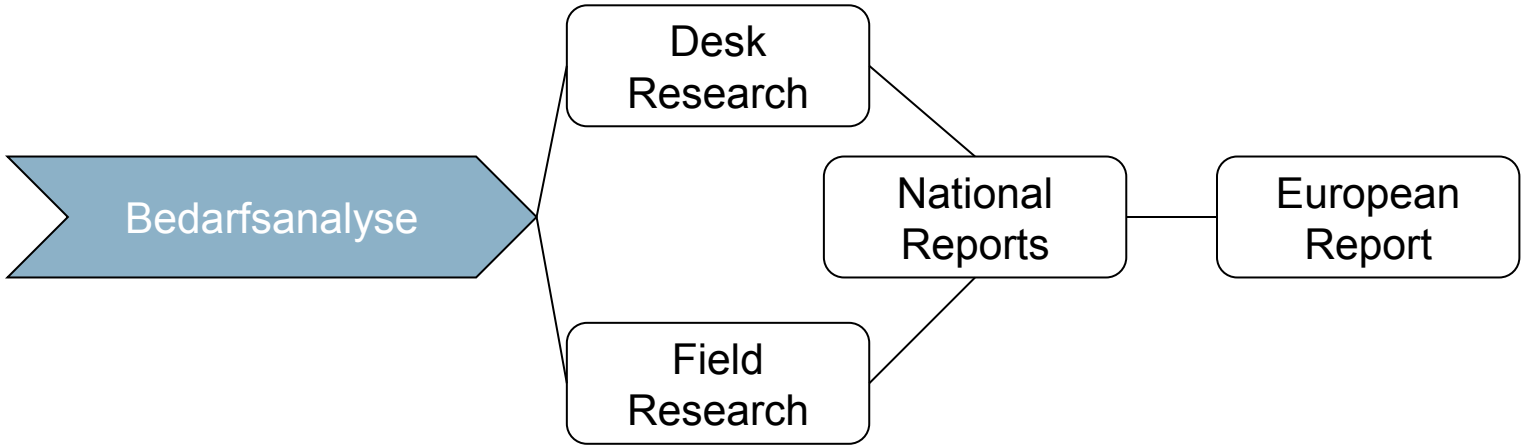
## Meilensteine




Lifelong Learning Programme

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine




Lifelong Learning Programme

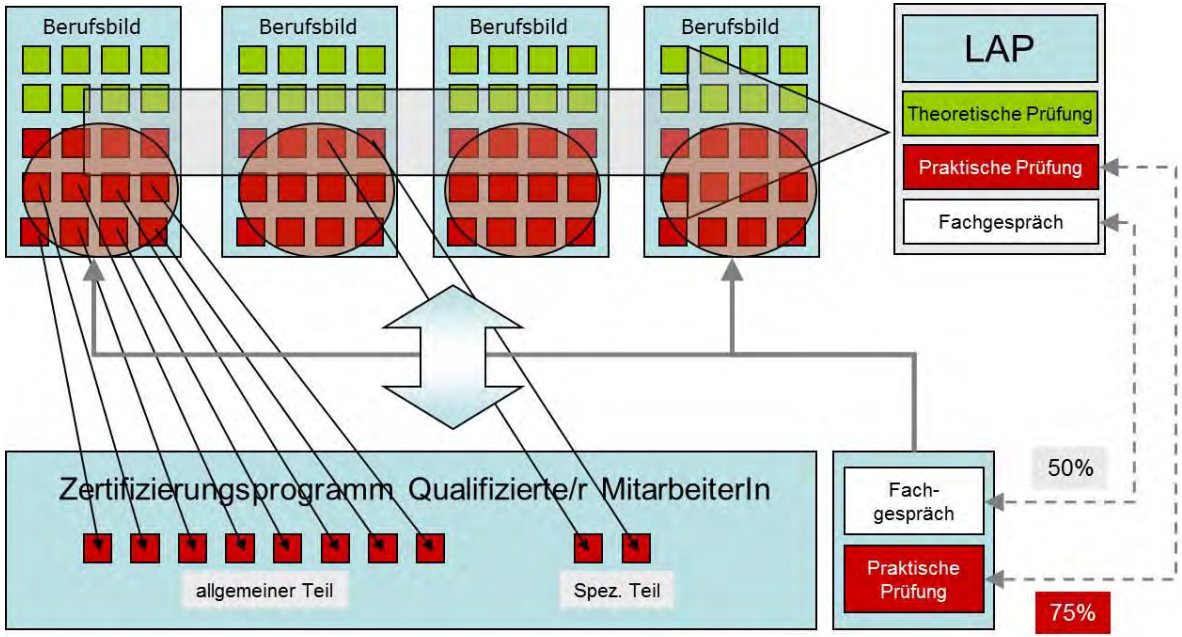
# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine

Niveau 2
EQF

Kompetenzmatrix europäisch

Kompetenzmatrix national




Inhalte der theoretischen Ausbildung (Berufsschulstoff)

Inhalte der praktischen Ausbildung

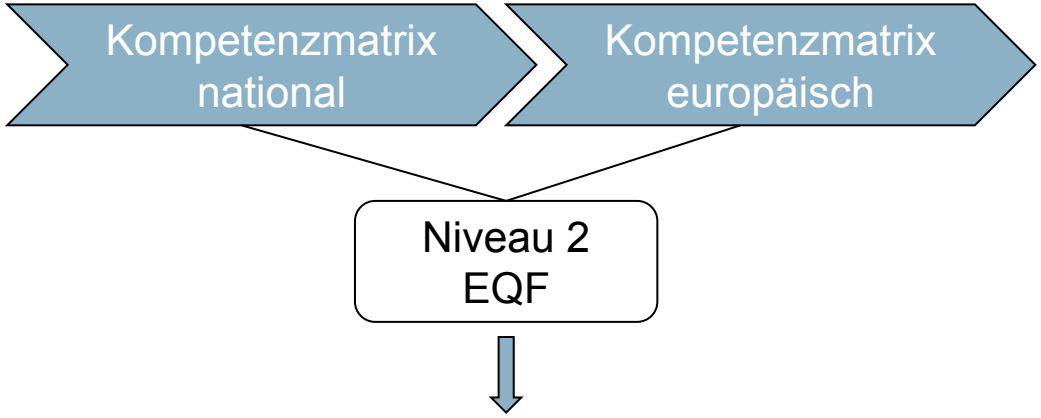
**Beispiel aus dem Projekt ISOQUAM**

Lifelong Learning Programme

ISOQUAM ISO-Construct

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine

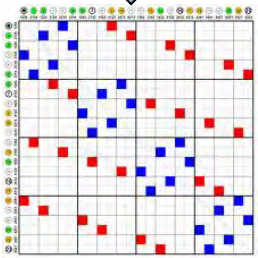



| Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF) Niveau 2 – Qualifizierte Mitarbeiter in der Metallindustrie | | | |
|---|---|---|---|
| | **Kenntnisse**<br>Beschäftigungsbezogenes theoretisches und praktisches Wissen. | **Fertigkeiten**<br>Ver- und Anwendung des erworbenen oder vorhandenen Wissens für die Herstellung vorgegebener Werkstücke (Prüf-Werkstücke – entsprechend Niveau 2). | **Kompetenz**<br>Verwendung des vorhandenen beschäftigungsbezogenen Wissens und der vorhandenen Fertigkeiten für die fachliche und persönliche Fortentwicklung. |
| **C** | Gute Kenntnis über Maschinenelemente;<br>• Normung; Passungen und Toleranzen, Lager, Verbindungs- und Befestigungselemente, Sicherungselemente | Die Werkstücke innerhalb der vorgegebenen Toleranzen fertigen. Passungen in den Werkstücken bzw. Konstruktionen fachgerecht ausführen. Die vorgegebenen Verbindungs- und Befestigungselemente fachgerecht anwenden. | Fachgerechte Verbindung oder Befestigung von Werkstücken mit den Maschinenelementen. Fertigung von Werkstücken oder Konstruktionen entsprechend den in Zeichnungen vorgegebenen Toleranzen unter Aufsicht eines Vorgesetzten. |

Lifelong Learning Programme

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine



Curriculum

Lifelong Learning Programme

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

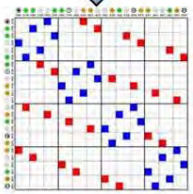
## Meilensteine

Prüfungsdefinition

**schriftlich**
MCT, thesis, exercises …

**mündlich**
questions, presenting a thesis

**praktisch**
live sequenz, welding, cooking



Kompetenzmatrix

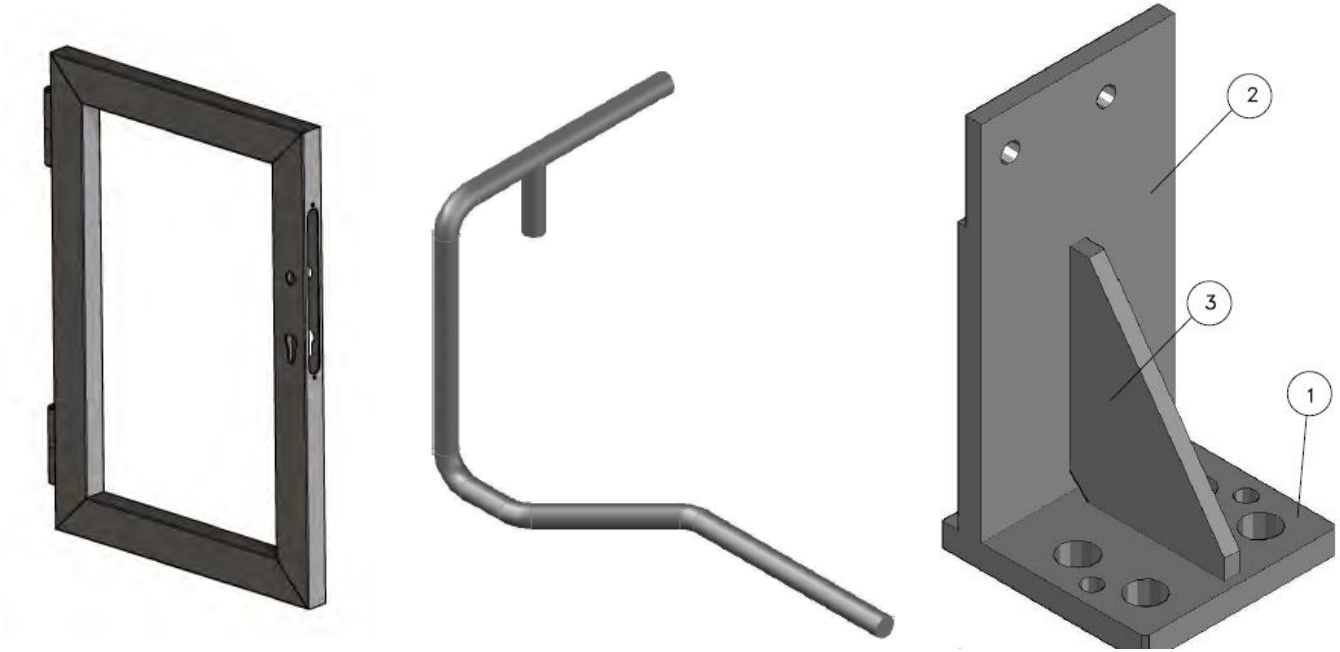
Vergleichbare Ergebnisse

Lifelong Learning Programme

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine

Prüfungsdefinition




Lifelong Learning Programme

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine

Zertifizierungs-programm

| | | |
|---|---|---|
| Metalltechnik Grundlagen | | |
| Basismodul Metalltechnik | | |
| Modul Zerspanung / Fräsen | Modul Zerspanung / Drehen | |
| Maschinenbautechnik | Zerspanungstechnik | Stahlbautechnik |
| Reparaturdrehen | Zerspanung / Drehen | Einführung Lichtbogen Handschweißen |
| Anlagenmanagement | Zerspanung / Fräsen | Metall – Aktiv Gasschweißen |
| Pneumatik Grundstufe | CNC Drehen | Qualifizierung Lichtbogen Handschweißen |
| Hydraulik Grundstufe | CNC Fräsen | Einführung Stahlbautechnik |
| Metall – Aktiv Gasschweißen | Projekt Zerspanungstechnik | Qualifizierung Stahlbautechnik |

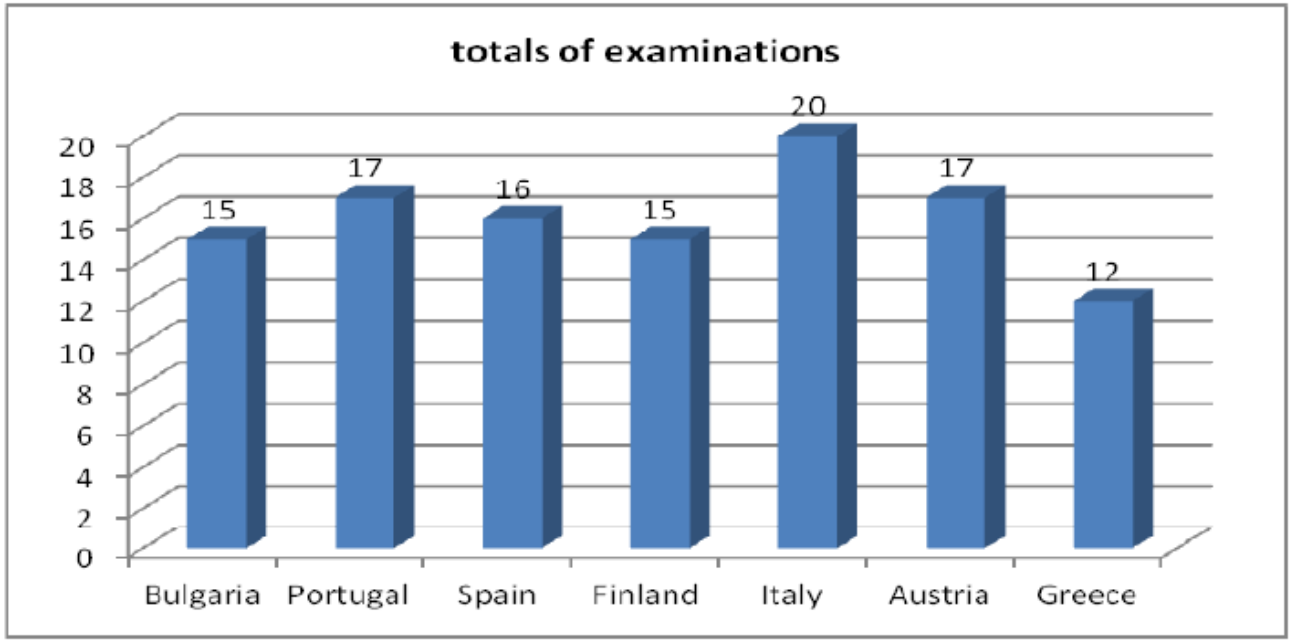
Lifelong Learning Programme

ISOQUAM ISO-Construct

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine

Pilotierung

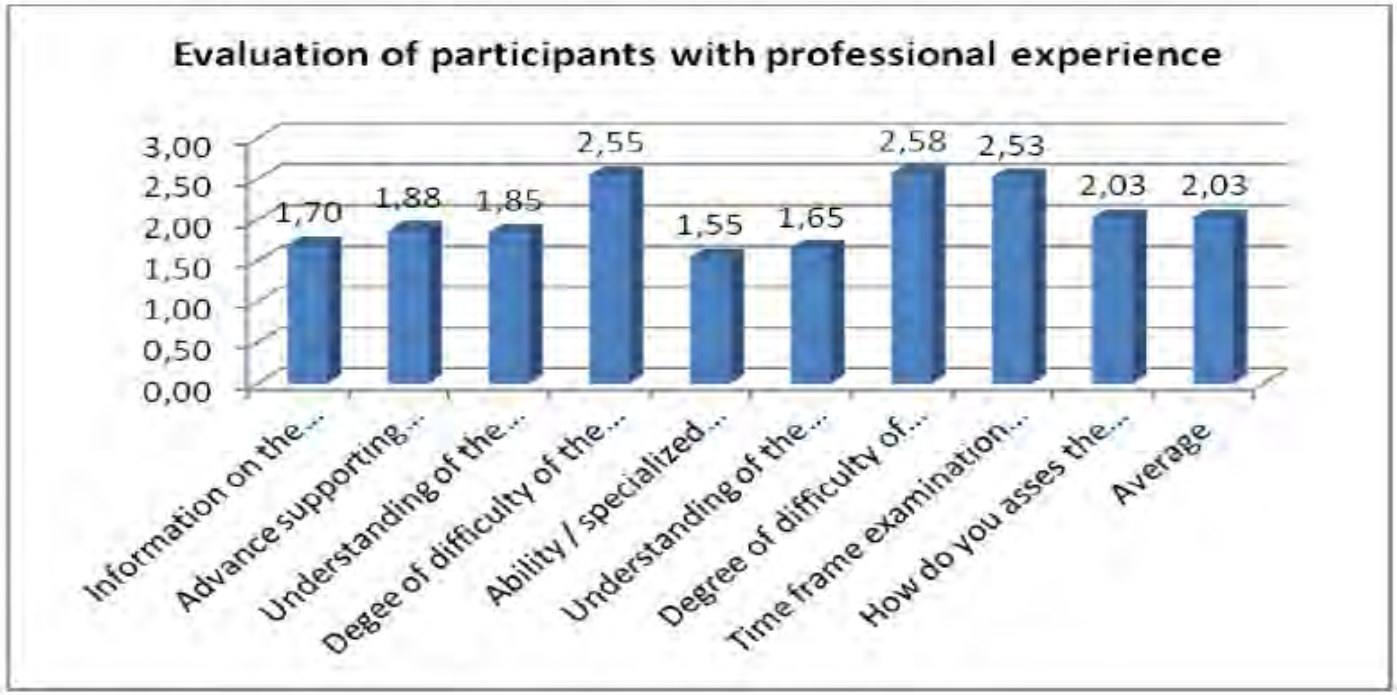



Lifelong Learning Programme

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine

Pilotierung




Lifelong Learning Programme

ISOQUAM ISO-Construct

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Meilensteine

Zertifizierung

ZERTIFIKAT

SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

**Qualifizierter Mitarbeiter**
**im Metallbereich**

Herr
**Patrick Gruber**
geboren am 23.06.1994
hat am 05.09.2011 in Köflach die Prüfung "Qualifizierter Mitarbeiter" entsprechend dem Zertifizierungsprogramm von SystemCERT erfolgreich abgelegt und somit die Voraussetzung für den Einsatz als "Qualifizierte Mitarbeiterin im Metallbereich" nachgewiesen.

Dem Zertifikatsinhaber wird durch diesen Kompetenznachweis bescheinigt, dass er die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten als QMA im Metallbereich besitzt.
Er hat sich das erforderliche Wissen im Lehrgang "Qualifizierte/r MitarbeiterIn im Metallbereich" mit folgenden Schwerpunkten angeeignet:

- Anreißen, Messen
- Anwendung von gängigen Überwachungs- und Messmitteln
- Feilen, Sägen, Meißeln, Bohren, Reiben
- Gewindescheiden, Richten, Biegen, Nieten
- Herstellung einfacher Schweißverbindungen
- Anwendung der persönlichen Schutzausrüstungen

Das angewendete Zertifizierungsverfahren entspricht sämtlichen internationalen Richtlinien der ISO 17024.

Zertifikat Nr.: ISO-LEO-098
Gültig bis: 05.09.2014
Leoben, 27.09.2011

**Dipl.-Ing. Franz Gruber**
*Geschäftsführung*

SystemCERT, Zertifizierungsgesellschaft m.b.H.
Parkstraße 11 | 8700 Leoben
Tel.: +43 (3842) 48476 | Fax: +43 (3842) 48476-4
office@systemcert.at | www.systemcert.at

ISOQUAM bmuk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Lifelong Learning Programme

# ISOQUAM & ISOCONSTRUCT

## Nähere Informationen & Downloads

ISOQUAM www.isoquam.eu

ISO - Construct www.iso-construct-eu

Lifelong Learning Programme

SYSTEMCERT
Zertifizierungsges.m.b.H.

# Zertifizierbare Kompetenzen nach ISO 17024

*Akkreditiert durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend*

Parkstraße 11 ♦ A-8700 Leoben ♦ Tel.: +43 (3842) 48476 ♦ Fax: DW 4 ♦ e-mail: office@systemcert.at ♦ www.systemcert.at

# Auswahl zertifizierbare Kompetenzen

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| QUALITÄTS-COACH | QUALITÄTS-BEAUFTRAGTE(R) | TQM MANAGER(IN) | AUDITOR(IN) | KVP - COACH |
| SIX SIGMA GREEN BELT | SIX SIGMA BLACK BELT | TPM - COACH | TPM - EXPERT | SACHKUNDIGE ON F 1053 |
| FACHTRAINER(IN) | SGU – operative(r) MITARBEITER(IN) | SGU – operative FÜHRUNGSKRAFT | OPERATIVE FÜHRUNGSKRAFT | |
| REHA FACHKRAFT | PROJEKT MANAGER(IN) | MEDIEN-GESTALTUNG | EXPERT IN LOGISTICS | QMA – HANDEL FÜHRUNGSKRAFT |
| EVENT MANAGER(IN) | PERSONAL MANAGER(IN) | FK temperaturgef. LEBENSMITTEL | CONTROLLER(IN) | QMA – HANDEL LEBENSMITTEL |
| PERSONEN-SCHUTZ | MARKETING-PROD MANAGER(IN) | PR FACHKRAFT | KULTUR MANAGEMENT | HYGIENE BEAUFTRAGTE(R) |
| BADE- UND SAUNAWART | GELD-LEHRERIN | COACH | FT KINDER & JUGEND | ENERGIEMANAGER |
| SICHERHEIT &BEWACHUNG | SV BEWERTUNG Elementarschäden | MENTOR/IN | TUTOR/IN | BBRZ Coach Kompetenzbilanz |
| CASE MANAGEMENT | KRISEN-PRÄVENTION | KULTUR VERMITTLER | LEHRLINGS-COACH | SOLARTEUR |

# Projekt KOMKOM
# Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung

Ein Modellprojekt in Sozialen Integrationsunternehmen zur Entwicklung einer systematischen Form der Kompetenzerfassung mit dem Ziel der Entwicklung von Vorschlägen für Niveau 1 und 2 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR).

- Laufzeit: 09/2011 – 06/2014 (ohne Pilotphase)
- Förderung: bm:ukk / BMBF, Abt. Erwachsenenbildung
- Projektteam: Uni Klagenfurt, BiKoo, Chance B;
- strategischer Partner: bdv austria

# Vorgeschichte KOMKOM

- **Projekt Syskom (2009-2011) →**
  Erfassung vorhandener Kompetenzerfassungsinstrumente in Sozialen Integrationsunternehmen (SIU):
  es gibt keine zielgruppenspezifische Instrumente , deshalb selbst entwickelte oder adaptierte Tools →
  Wunsch nach methodisch fundiertem, flexiblem Instrument zur Kompetenz-Erfassung

- **→ Projekt KOMKOM (09/2011 – vorerst 06/2014)**
  Entwicklung eines flexiblen Kompetenzerfassungstools, aufbauend u.a. auf in SIU vorhandenen Verfahren

  Empowerment + Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt

# KOMKOM Ziele & Zielgruppen

**Sichtbarmachen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen von TransitmitarbeiterInnen**

→ Ziel 1: Entwicklung eines Kompetenzerfassungsverfahrens

→ Ziel 2: Anbindung an den NQR (Stufe 1 & 2)

**Zielgruppen**

→ bildungsbenachteiligte Personen in SIU (ca. 21.700 ),
formal gering / formal nicht qualifiziert,
aber mit vielen praktisch erworbenen Kompetenzen

→SIU (SÖB & GBP) als Lernorte für TransitmitarbeiterInnen

# Soziale Integrationsunternehmen

- ca. 200 SIU in Ö; gefördert aus arbeitsmarktpolitischen Mitteln ("zweiter" Arbeitsmarkt)
- Branchen: Dienstleistungen, Land- und Gartenwirtschaft, Handwerk und Technik
- ZG = langzeiterwerbsarbeitslose Personen mit "(multiplen) Vermittlungshemmnissen"
- Beschäftigung auf befristeten "Transitarbeitsplätzen"
- Ziel: "Wiedereingliederung" durch Beschäftigung, Qualifizierung/Bildung, Betreuung/Beratung

# Lebensbegleitendes Lernen in SIU

- SIU sind ganzheitlichem Betreuungsansatz verpflichtet, der sozialpädagogische Begleitung, Bildungsberatung, Aus- und Weiterbildungsangebote, praktisches Arbeitstraining sowie Lernen am Arbeitsplatz umfasst;
  d.h.: sie fördern Lern- und Bildungsprozesse von bildungsbenachteiligten Erwachsenen.
- SIU sind ein „Lernort“ für Bildungsbenachteiligte – diese Zielsetzung konkurriert z.T. mit der “Kennzahlen-Logik” des AMS (Eigenerwirtschaftungs- und Vermittlungsquoten)

# Kompetenzerweiterung in SIU

- AdressatInnen von SIU = überwiegend bildungs-benachteiligte Personen, oft mit vielen praktisch erworbenen Kompetenzen, jedoch selten mit formalen Qualifikationen
- → Bewusst- und Sichtbarmachung, individuelles Erfassen und Weiterentwicklung dieser vielfältigen Kompetenzen während der Transitbeschäftigung = Teil des Angebots der SIU
- dafür vorhandene Verfahren und Vorgehensweisen, die in jahr(zehnt)e langer Praxis kontinuierlich weiter entwickelt wurden, sind Anknüpfungspunkte für das Projekt KOMKOM

# Das Kompetenz-erfassungsinstrument

- Partizipativer Entwicklungsansatz (Beteiligte & Betroffene)
- Exemplarische Qualifikation (technisch-handwerklich)
- Quellen: Fragebogenerhebung, Beobachtungen und Feedbackgespräche in SIU, Lehrberufe, Quali-Box u.ä., bildungspolitische (z.B. SQ für LLL, …) und theoretische Ansätze (u.a. Erpenbeck/Heyse, Negt'sche Grundkompetenzen), ExpertInnengespräche Basisbildung
- Ansatz: anforderungsbezogen und entwicklungsorientiert
- Ziel: einschließend, nicht ausschließend (deshalb: NQR 1 – Einstiegsqualifikation für Personen mit geringer/keiner formaler Bildung) und somit grundsätzlich erreichbar (deshalb: Leichter-Lesen-Version + Audio-Ausgabe)

# EQR & NQR

- 8stufiges System, in das alles Gelernte eingeordnet werden kann
- Definition der 8 Stufen über Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (Output- / Lernergebnisorientierung)
- Ziel: erhöhte Transparenz → erleichterte Mobilität und Durchlässigkeit zwischen EU Staaten und deren Bildungssystemen
- Und: Sichtbarmachen von non-formal und informell erworbene Kompetenzen

# EQR & NQR

**Aktueller Stand NQR in AT:**

- Zuordnung des formalen Bildungssystems:
  2015?
- Zuordnung non-formaler Ausbildungen:
  1. Verfahren entwickelt, aber noch nicht implementiert (geplant bis Ende 2014 / 2015)
- Zuordnung von informell erworbenem Wissen:
  noch keine Idee, könnte sehr schwierig werden

# NQR-Niveau 1

**EQR-Deskriptoren:**

- grundlegendes Allgemeinwissen
- grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind
- Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext

**Schlüsselsatz für KOMKOM:**

*„Er/Sie ist in der Lage, in seinem/ihrem Arbeits- oder Lernbereich einfache Situationen unter vorgegebenen Rahmenbedingungen und bei entsprechender Hilfestellung zu bewältigen“* (Österr. EQR-Zuordnungsbericht 2011, S. 57)

# NQR-Niveau 2

**EQR-Deskriptoren:**

- grundlegendes Faktenwissen
- grundlegende Fertigkeiten, die zur Nutzung von Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routineprobleme zu lösen
- Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbständigkeit

**Schlüsselsatz für KOMKOM:**

*„Er/Sie ist in der Lage, (…) einfache Herausforderungen unter vorgegebene Rahmenbedingungen und bei gewisser Hilfestellung zu meistern (…)“* (Österr. EQR-Zuordnungsbericht 2011, S. 58)

# Chancen für Transit-MitarbeiterInnen

- Positive Lernerfahrungen sammeln („ich kann nicht Nichts“)
- Erkennen und Stärkung der eigenen Lernfähigkeit durch Sichtbarmachen der eigenen Kompetenzen →
- Bessere Chancen im Bewerbungsprozess durch strukturierte Darstellung der eigenen Kompetenzen & bessere Selbstpräsentation
- Verbesserung der Arbeitsfähigkeit durch Erhöhung der Lernbereitschaft
- Leichterer Einstieg in weiterführende Lernprozesse (LLL)
- Zukünftig: anerkannter Ausbildungsabschluss und ein ebensolches Zertifikat durch Zuordnung der Qualifikation zum NQR

# Chancen für SIU

- Dem Setting entsprechendes, getestetes Instrument & Verfahren zur Kompetenzerfassung
- Ergebnisse = nutzbar für PE-Maßnahmen & Lernförderung im Arbeitsprozess
- Zertifikat als Zusatzangebot für TransitmitarbeiterInnen

# Chancen für UnternehmerInnen

- Klares Bild der BewerberInnen
  durch strukturierte Darstellung der Kompetenzen im Zertifikat

- Leichtere Einschätzung
  der für BewerberIn möglichen Aufgabenbereiche durch NQR-Zuordnung

# Technisch-handwerkliche Grundqualifikation

- Lernergebnisse, die im Rahmen der aktuellen Beschäftigung im SIU entwickelt oder erweitert wurden sowie mitgebrachte (non-formal und informell erworbene) Kompetenzen aus früheren Lebens- und Arbeitszusammenhängen
- Lernergebnisse sind Kompetenzen (Handlungsfähigkeit), die im Arbeitsprozess demonstriert werden und somit beobachtbar und feststellbar sind.
- Die NQR-Deskriptoren sind abgebildet, allerdings „herunter gebrochen“ auf die Ressourcen der Transitarbeitskräfte sowie die SIU-Anforderungen.

# Technisch-handwerkliche Grundqualifikation NQR Niveau 1 und 2

Rund 70 Lernergebnisse mit ca. 200 Feststellungsmerkmalen

- Fach-/Methodenkompetenzen:
  Fachinhalte, fachbezogene Mathematik, IKT-Kompetenz, Sprachkompetenz, Arbeitsleben & Arbeitsmarkt
- Sozial-kommunikative Kompetenzen:
  Team-, Kommunikationskompetenz, Kritikfähigkeit, Partizipations- und Diversitykompetenz
- Personale Kompetenzen:
  Verantwortungs-, Organisations-, Handlungs- und Lernkompetenz

# Technisch-handwerkliche Grundqualifikation – Beispiele

Beispiel aus den Fach- & Methodenkompetenzen – Lernfeld “Fachinhalte”

| Lernergebnis | Feststellungsmerkmale |
|---|---|
| *Ich weiß, was beim Arbeiten gefährlich ist.*<br>*Ich kenne die Sicherheitsregeln für meine Arbeit.*<br>*Ich weiß, was sie bedeuten.*<br>*Ich halte diese Regeln ein.* | *Ich kann alle Teile meiner Schutzausrüstung nennen oder herrichten.* |
| | *Vor dem Arbeiten ziehe ich meine komplette Schutzausrüstung richtig an.* |
| | *Ich kann die wichtigsten Sicherheitsregeln aufzählen.* |
| | *Ich kann die größten Gefahren bei meiner Arbeit aufzählen.* |

# Technisch-handwerkliche Grundqualifikation – Beispiele

Beispiel aus den sozial-kommunikativen Kompetenzen – Lernfeld “Teamkompetenz”:

| Lernergebnis | Feststellungsmerkmale |
|---|---|
| *Ich verstehe, dass es in einer Gruppe verschiedene Positionen und Aufgaben gibt.* | *Ich akzeptiere, dass meine Vorgesetzten mir Arbeiten auftragen.* |
| | *Manche Kollegen oder Kolleginnen können schon mehr als ich. Zum Beispiel, weil sie schon länger hier arbeiten. Von ihnen lasse ich mir gute Tipps geben.* |
| | *Ich weiß, dass man je nach Wissen und Können verschiedene Aufgaben zugeteilt bekommt. Ich kann das akzeptieren.* |

# Technisch-handwerkliche Grundqualifikation – Beispiele

Beispiel aus den personalen Kompetenzen – Lernfeld “Handlungskompetenz”:

| Lernergebnis | Feststellungsmerkmale |
|---|---|
| *Ich organisiere und plane meine Arbeit.*<br>*Ich kann nach diesem Plan arbeiten.* | *Ich mache die einzelnen Arbeitsschritte in der richtigen Reihenfolge.* |
| | *Ich sage es, wenn ich beim Arbeiten etwas brauche. Oder gerne etwas anders hätte.* |
| | *Ich mache die einzelnen Arbeitsschritte fertig. Ich höre nicht mitten drin auf.* |

# Lernfelder der technisch-handwerklichen Grundqualifikation

Mögliche Einschätzungskategorien je nach Fragestellung (werden in Icons "übersetzt"):

| Großer Lernbedarf | NQR 1 | NQR 2 | ➢ NQR 2 |
|---|---|---|---|
| Das muss ich noch lernen. | Das gelingt mir mit viel Unterstützung. | Das gelingt mir mit ein bisschen Unterstützung. | Das gelingt mir ohne Unterstützung. |
| Das vergesse ich immer. | Das gelingt mir, wenn mich oft jemand daran erinnert. | Das gelingt mir, wenn mich ab und zu jemand daran erinnert. | Das gelingt mir, ohne dass mich jemand daran erinnern muss. |
| Das vergesse ich immer. | Ich weiß das, wenn mir das oft jemand sagt. | Ich weiß das, wenn es mir ab und zu jemand sagt. | Das weiß ich. |
| nein | manchmal | meistens | immer |

# Ablauf Kompetenzerfassung

- zumindest zweimal während der Transitarbeitszeit (entwicklungsorientiert, Empowerment)
- Lernergebnisse werden anhand der Feststellungsmerkmale eingeschätzt (jeweiliger Erfüllungsgrad)
- Selbsteinschätzung plus Fremdeinschätzung plus Entwicklungsgespräche
- abschließende Kompetenzfeststellung und ggf. Vergabe des Zertifikats „Technisch-handwerkliche Grundqualifikation“: Fremdeinschätzung im 4-Augen-Prinzip (plus Selbst-einschätzung plus Abschlussgespräch)

# Weitere Meilensteine

- Ausarbeitung mind. einer weiteren Qualifikation (Grünraumpflege u./o. Gastronomie u./o. Handel)
- Versuch, Schnittstelle zu anderen Systemen zu definieren (Idee: KOMKOM & KmS), um Höherqualifikation zu erleichtern
- SIU werden zukünftig offiziell anerkanntes Zertifikat verleihen können (KOMKOM hat Simulationsphase des bm:ukk / BMBF positiv durchlaufen)

# Notwendige Voraussetzungen

- Erprobung des Instruments im SIU-Alltag in Form einer Pilotphase (geplanter Start 09/2014)
- Kompetenzfeststellung = freiwillig, kein Zwang für SIU und TransitmitarbeiterInnen (vgl. CEDEFOP 2009: Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, S. 57)
- Stärkung der Anerkennung von SIU als Lernorte
- Anerkennung der Tatsache, dass für fundierte Kompetenzerfassung und –erweiterung personelle / finanzielle Ressourcen notwendig sind

BM BF Bundesministerium für Bildung und Frauen

ALPEN-ADRIA UNIVERSITÄT KLAGENFURT | WIEN GRAZ

www.komkom.at


| | | |
|---|---|---|
| Marion Bock: | marion.bock@chanceb.at | 0664 / 60409-159 |
| Monika Kastner: | monika.kastner@aau.at | 0463 / 2700-1216 |
| Irmgard Kaufmann-Kreutler: | ikaufmann@fbwv.at | 0664 / 5182213 |
| Hedwig Presch: | presch.hedwig@gmx.at | 0669 / 10484672 |