



Foto: Orner

# editorial

vor, das Lern- und Veränderungsprozesse anstößt.

Personalentwickler stehen heute zunehmend unter dem Druck, den Erfolg ihrer Weiterbildungen nachzuweisen. Hilfestellungen dazu geben unsere Autoren Andreas Närmann und Jörg Sander (S. 12). Die von ihnen entwickelte Learning Scorecard unterstützt Personalabteilungen dabei, ihre Weiterbildungen strategisch auszurichten und mit Kennzahlen zu steuern. Praktische Anregungen für eine ganz-

heitliche Personalentwicklung bieten auch die Gewinner des Knowledge-Staatspreises, deren preisgekrönte Personalarbeit wir ab Seite 18 beschreiben.

Viel Spaß bei der Lektüre und einen guten Start in das neue Jahr wünscht

Ihre

Bettina Geuenich

## Liebe Leserinnen und Leser,

in der Wissensgesellschaft wird Weiterbildung zu einem zentralen Erfolgsfaktor. Vor allem in technologiegetriebenen Branchen verlieren Unternehmen schnell den Anschluss, wenn ihre Mitarbeiter nicht auf dem neuesten Stand bleiben. Viele Firmenlenker investieren daher intensiv in das Know-how ihrer Belegschaft. Mehr als 80 Prozent der österreichischen Betriebe ab zehn Beschäftigten haben im Jahr 2005 Weiterbildungen angeboten. Das zeigt die „Dritte Europäische Erhebung über betriebliche Bildung“ (CVTS3), die Statistik Austria im Dezember vorstellte. Rund ein Drittel der Mitarbeiter nahm der Studie zufolge an Kursen teil, die ihre Arbeitgeber ganz oder teilweise finanzierten.

Doch viel wichtiger als die Quantität ist die Qualität der Weiterbildung. Fortbildungsprogramme von der Stange treiben zwar die Lernquoten in die Höhe, gehen aber häufig an den Bedürfnissen der Unternehmen vorbei. Immer mehr Betriebe setzen deshalb auf eine individuelle Personalentwicklung, die informelles und arbeitsplatznahes Lernen ermöglicht. Zu diesem Ergebnis kommt eine Trendstudie des Swiss Centre for Innovations in Learning (S. 20). Ein Personalentwickler könne sich heute nicht mehr auf die Rolle des „Weiterbildungseinkäufers“ beschränken, sondern müsse zum proaktiven Gestalter von Lern- und Wissensprozessen werden, sagt Studienautorin Sabine Seufert im Interview. Wie Bildungsverantwortliche diese Rolle ausfüllen können, verdeutlicht Sonja Radatz in ihrem Beitrag „Was kann Training leisten?“ (S. 15). Darin stellt die Leiterin des Instituts für Systemisches Coaching und Training ihr Konzept eines „interrelationalen Trainings“

## DREI FRAGEN AN ...



Foto: Heilinger

### Anneliese Heilinger

Leiterin der wba – WeiterBildungsAkademie Österreich, die seit Februar 2007 Kompetenzen von Erwachsenenbildnern überprüft und anerkennt.

### Was macht Qualität in der Erwachsenenbildung aus?

Qualität in der Erwachsenenbildung zeigt sich auf unterschiedlichen Ebenen: Das reicht von der Qualität der Programme und ihrer pädagogischen Umsetzung bis hin zur Qualität der Mitarbeiter, der Infrastruktur und des Services. Zu einem sehr großen Teil hängt diese Qualität von der Qualifizierung und Professionalität des „Bildungspersonals“ ab. Das sind jene Erwachsenenbildner die pädagogisch verantwortlich sind, die konzipieren, planen, organisieren, lehren oder beraten.

### Wie fördert die wba diese Qualität?

Die Weiterbildungsakademie (wba) ist ein Qualifizierungsmodell für Erwachsenenbildner. Sie bietet keinen eigenen Lehrgang an, sondern überprüft und anerkennt Kompetenzen nach definierten Standards. Die Erwachsenenbildungsbranche in Österreich hat diese Standards gemeinsam entwickelt, Kompetenzen definiert, Inhalte festgelegt und in Curricula münden lassen. Die wba setzt Praxis voraus. Sie vergibt einen zweistufigen Abschluss mit Zertifikat und Diplom.

### Welche Kompetenzen sollten gute Trainer mitbringen – und wie überprüfen Sie diese?

Wir verlangen den Lehrenden insgesamt zehn Kompetenzen ab, darunter bildungstheoretische und didaktische, beraterische und soziale, aber auch Fachkompetenz. Der Nachweis erfolgt zum Beispiel über Zeugnisse, Weiterbildungsbescheinigungen, Bestätigungen von Arbeitgebern oder Supervisionsnachweise. Ein Akkreditierungsrat überprüft die Unterlagen. Zweimal müssen die Kandidaten auch anwesend sein – bei einem dreitägigen Assessment und beim Abschlusskolloquium. Davon abgesehen ist die Weiterbildungsakademie ein eher virtuelles Gebilde.