



Jahrbuch Weiterbildung

2022

PLATTFORM FÜR
**BERUFSBEZOGENE
ERWACHSENENBILDUNG**

TÜV AUSTRIA Fachverlag

Impressum

Jahrbuch Weiterbildung 2022

ISBN 978-3-903255-44-9

Medieninhaber:

TÜV AUSTRIA AKADEMIE GMBH

Leitung: Mag. (FH) Christian Bayer, DI (FH) Andreas Dvorak, MSc

2345 Brunn am Gebirge, TÜV AUSTRIA-Platz 1

+43 5 0454-8000

akademie@tuv.at | www.tuv-akademie.at

in Kooperation mit

Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung

Vorstand: Mag. (FH) Christian Bayer, Mag. Martin Röhsner, Mag. Gerhard Stangl

c/o Akademie der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer GmbH

Am Belvedere 10, A-1100 Wien

ZVR-Zahl 1874618030

plattform-erwachsenenbildung.at

office@plattform-erwachsenenbildung.at

Produktionsleitung: Michael Thomas, MA

Layout: Doris Zemann Grafikdesign I www.dggd.at

Fotos: Von den Autor:innen zur Verfügung gestellt, fotolia.com, Archiv Plattform Erwachsenenbildung

Herstellung: druckwelten.at

© 2022 TÜV AUSTRIA Akademie in Kooperation mit Plattform für berufsbezogene Erwachsenenbildung

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere die Rechte der Verbreitung, der Vervielfältigung, der Übersetzung, des Nachdrucks und der Wiedergabe bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwertung – dem Verlag vorbehalten.

Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Medieninhabers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Beiträge in diesem Werk sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Herausgebers oder der Autoren ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Studie „Weiterbildung in Österreich 2022“

Weiterbildung als Anker in stürmischen Zeiten21

Neue Dimensionen der Weiterbildung

Postpandemische Rettungsgasse Bildung.....33

Lernen – ein Leben lang?.....43

Individualisierung in der Erwachsenenbildung als einzige wirkliche
Zukunftsoption.....49

„Ist das Kunst oder kann das weg?“55

Lernen von den Profis.....67

Paradigmenwechsel in der Erwachsenenbildung73

Gemeinsam siegen – gemeinsam (aus)bilden!.....81

Weiterbildung und Veränderungsprozesse

Strategisches HR-Management für Transformationsprozesse im Unternehmen89

Outplacement.....97

Talente-Management durch Kooperation105

Kein Wachstum ohne Fachkräfte..... 111

GreenTech Empowerment – mit der Ausbildungsinitiative zu grünen Jobs 119

Von Buchhalter:innen zu Top-Accountants – ein Berufsbild im Wandel.....125

Weiterbildung und Resilienz

Miliz & Wirtschaft133

Aus der Krise lernen137

Die Bedeutung von Weiterbildung für den Wirtschaftsstandort Österreich.....147

Lehren aus Corona155

Resilienz in Organisationen161

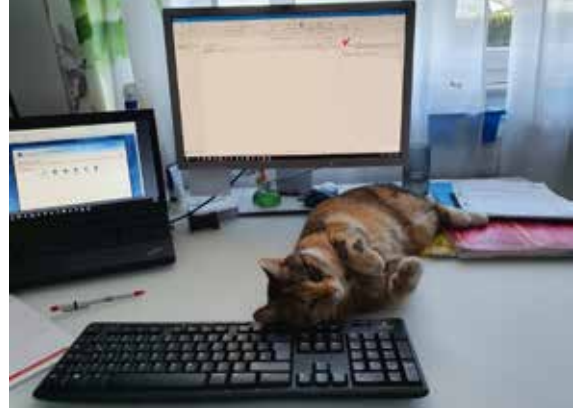
Weiterbildung und Digitalisierung

Grundbedürfnisse des Arbeitsmarktes und der Aus- und Weiterbildung im
Zeitalter der Digitalisierung175

Bildung kann Anker setzen.....183

Best Practice: IPMED 2GO – Das digitale Fachbegriffstraining für
medizinische Schreibservices.....189

Auf dem Weg zum/r Online Trainer/in in der Erwachsenenbildung199



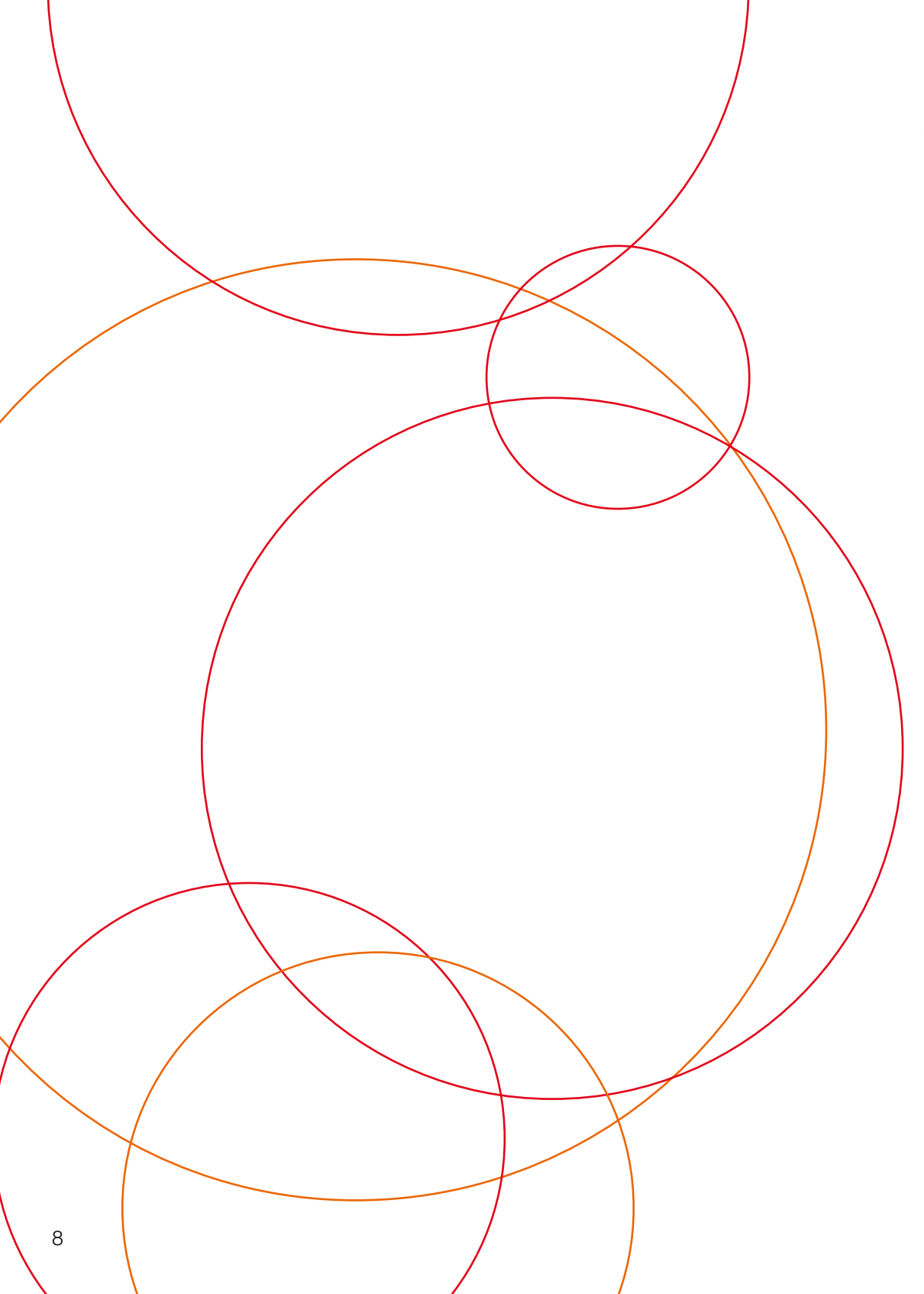




#NEUEIMPULSE
#LEBENSLANGESLERNEN
#MUTMACHER
#INNOVATION
#PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG







CHRISTIAN BAYER

Wunderbare Weiterbildung!



*Weiterbildung ist ... #neueImpulse #lebenslangesLernen
#Innovation #persönlicheEntwicklung #Mutmacher*

Die „Plattform Erwachsenenbildung“ feiert 2022 ihr 15-Jahre-Jubiläum. Für die Herausgabe des „Jahrbuchs Weiterbildung 2022“ ist dies einfach ... Zufall. Mit dem „Jahrbuch Weiterbildung“ wollen wir aufzeigen, wie vielfältig und schlagkräftig Weiterbildung ist!

#neueImpulse

In immer schnellerer Abfolge sehen wir uns neuen Herausforderungen gegenüber. Haben wir uns eben noch mit der Pandemie-Bekämpfung befasst, stehen jetzt der Krieg in der Ukraine und die noch völlig unabhsehbaren Auswirkungen vor uns. Weiterbildung zeigt gerade in solchen Situationen seine Stärke: gemeinsam an Problemen und deren Bewältigung zu arbeiten, Wissen weitergeben und damit auch andere rasch zu befähigen. Das Miteinander- und Voneinander-Lernen gibt enormen Rückhalt und Motivation für die Umsetzung.

#lebenslangesLernen

Bei unserer jährlichen MAKAM-Umfrage „Weiterbildung in Österreich“ unter 500 Personalverantwortlichen kommt dem „Lebenslangen Lernen“ seit Jahren die höchste Bedeutung zu. Unternehmen erkennen, dass Investitionen in Weiterbildung und langfristig orientierte Personalentwicklung gerade in Zeiten des Fachkräftemangels unabdingbar sind. Umschulungsprogramme, die von den Mitarbeitenden als Wachstumsprogramme gesehen werden, sichern den mittel- bis langfristigen Unternehmenserfolg.

#Innovation

In den Jahren 2020/2021 ist in der beruflichen Erwachsenenbildung kein Stein auf dem anderen geblieben! Binnen kürzester Zeit wurden Lehrgänge und Seminare von Präsenzform in Online-Formate umgesetzt. Die Geschwindigkeit, mit der die Lernenden, die Lehrenden und die Unternehmen diesen Shift erreicht haben, ist aus heutiger Sicht enorm. Die COVID-Pandemie hat hier einen kräftigen Innovations-schub ausgelöst. Die investierte Anstrengung lohnt sich heute: ob Präsenztraining, online, Livestream oder hybrid – Weiterbildung findet nunmehr sehr erfolgreich in allen Formaten statt.

#persönlicheEntwicklung

Mit kontinuierlicher Aus- und Weiterbildung können Menschen im Beruf wachsen, sie erhalten neue Impulse für ihre Arbeit und können ein berufliches Netzwerk aufbauen. Diese persönliche Entwicklung und die Freude daran muss immer im Vordergrund aller unserer Weiterbildungsaktivitäten stehen! Jeder und jede von uns kennt Beispiele des „persönlichen Wachsens“ – dieses Wachsen müssen wir weiter vorbehaltlos unterstützen und ermöglichen. Und dort wo Menschen wachsen können, werden sich auch Unternehmen gut entwickeln!

#Mutmacher

„Weiterbildung ist ein #Mutmacher“! Wir kennen aus unseren Lehrgängen und Bildungsinitiativen so viele konkrete Beispiele von Menschen, denen Weiterbildung eine neue Perspektive, neue Hoffnung gegeben hat! Wir sind überzeugt, dass es insbesondere in Lerngruppen eine weitaus höhere Chance gibt, neue Motivation zu schöpfen. Wir haben in den letzten beiden Jahren – zum Beispiel im Umschulungskursen – die besondere Kraft des „Mutmacher Weiterbildung“ gesehen.

Last but not least doch noch ein Rückblick. Die „Plattform Erwachsenenbildung“ feiert ihr 15-jähriges Bestandsjubiläum. Seit 2009 veranstalten wir jährlich den „Tag der Weiterbildung“. Wir wollen damit das Augenmerk der Öffentlichkeit verstärkt auf Aus- und Weiterbildung als Schlüssel zum persönlichen und unternehmerischen Fortschritt, aber auch als Triebkraft des volkswirtschaftlichen Wettbewerbsfaktors Österreichs richten.

Am Tag der Weiterbildung präsentieren wir jedes Jahr die von uns initiierte Studie „Weiterbildung in Österreich“. Danke an dieser Stelle für

die jahrelange gute Zusammenarbeit an MAKAM Research und Ulli Röhnsner.

Beim Tag der Weiterbildung geben wir Personal- und Bildungsverantwortlichen Raum für persönlichen Austausch und diskutieren Themen, die beschäftigen, verändern und antreiben. Wir bedanken uns sehr herzlich bei allen unseren Partner:innen in Unternehmen, Medien und Organisationen für die Zusammenarbeit. So konnten wir in den letzten Jahren den Tag der Weiterbildung im Technischen Museum Wien, in der Industriellenvereinigung, beim SK Rapid und heuer in der Raiffeisen Holding NÖ-Wien veranstalten. Ein herzliches Dankeschön an unsere Gastgeber:innen!

Weiters haben wir in den letzten Jahren eine tolle Zusammenarbeit mit dem HR Inside Summit entwickelt. Wir freuen uns sehr, dass wir im Kreis der HR-Professionals Themen wie Weiterbildung und Personalentwicklung als Ansprechpartner darstellen, diskutieren und gemeinsame Projekte starten können. Danke an das Team des HR Inside Summit für die Zusammenarbeit – besonders in den schwierigen Zeiten des Lockdowns!

Die Plattform lebt von den Menschen: Danke besonders an Gründungspersönlichkeiten wie Martin Röhnsner, Laszlo Kovacs, Gerhard Stangl, Konrad Fankhauser, Hannes Knett, Michael Landertshammer, Alice Fleischer und Matthias Stolz. Eure Vision der „Plattform“ hat sich zu einem lebendigen Netzwerk für die Anliegen der beruflichen Weiterbildung entwickelt. Daran werden wir gerne weiterarbeiten.

Mag. (FH) Christian Bayer ist Geschäftsführer der TÜV AUSTRIA Akademie und seit 2016 Sprecher der Plattform Erwachsenenbildung. Ehrenamtlich engagiert er sich im Milizverband Österreich.

christian.bayer@tuv.at
www.tuv-akademie.at





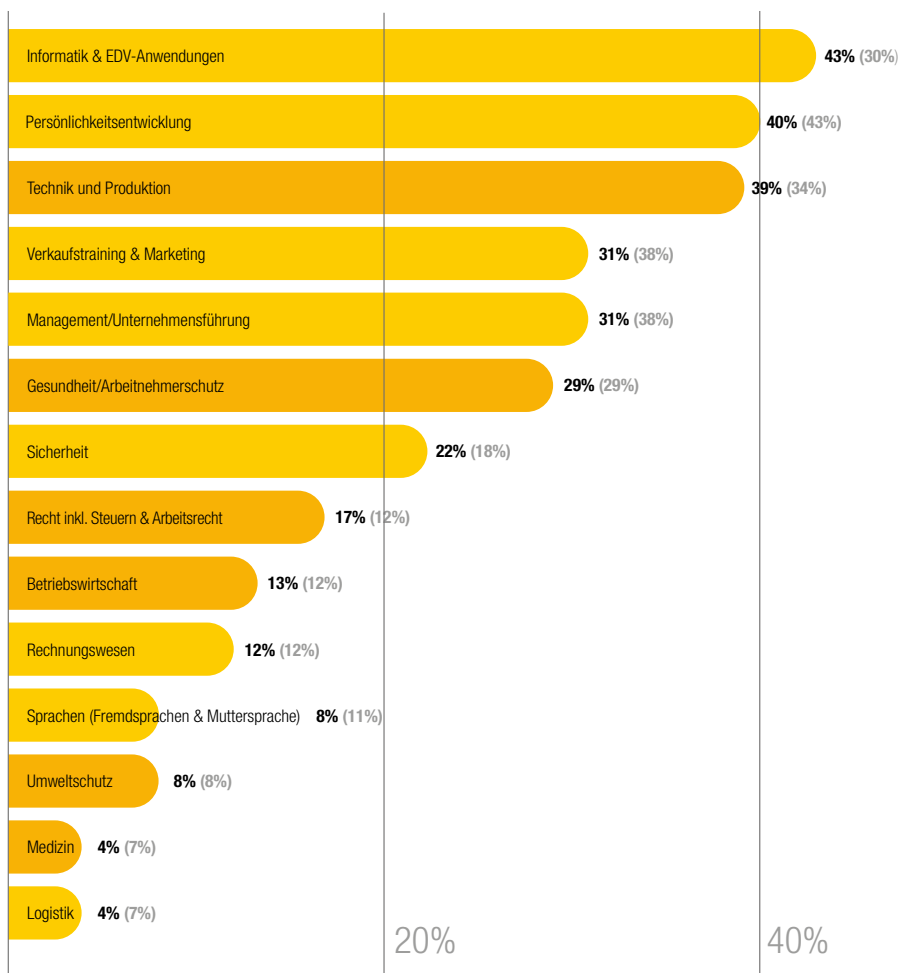
**Studie
„Weiterbildung in
Österreich 2022“**

WEITERBILDUNGEN IN INFORMATIK & EDV-ANWENDUNGEN NEHMEN AN BEDEUTUNG ZU

Während sich Unternehmen durch Trainings im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung nach wie vor einen großen Konkurrenzvorsprung erwarten, gewinnen Weiterbildungen im Bereich Informatik & EDV-Anwendungen mit plus 13 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr stark an Bedeutung und landen heuer erstmals auf Platz 1 des Weiterbildungs-Rankings.

Technik & Produktion konnte in ihrer Wichtigkeit als Weiterbildungsmaßnahme leicht zulegen und erreicht nun in etwa die Bedeutung von Persönlichkeitsentwicklungstrainings.

Der Bereich Management/Unternehmensführung, der besonders in den letzten beiden Jahren aufgrund der Corona-bedingten großen wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Unsicherheiten und des verstärkten dislozierten Arbeitens ausgebaut wurde, verliert an Bedeutung ist nicht mehr in den Top 3 des Weiterbildungs-Rankings vertreten

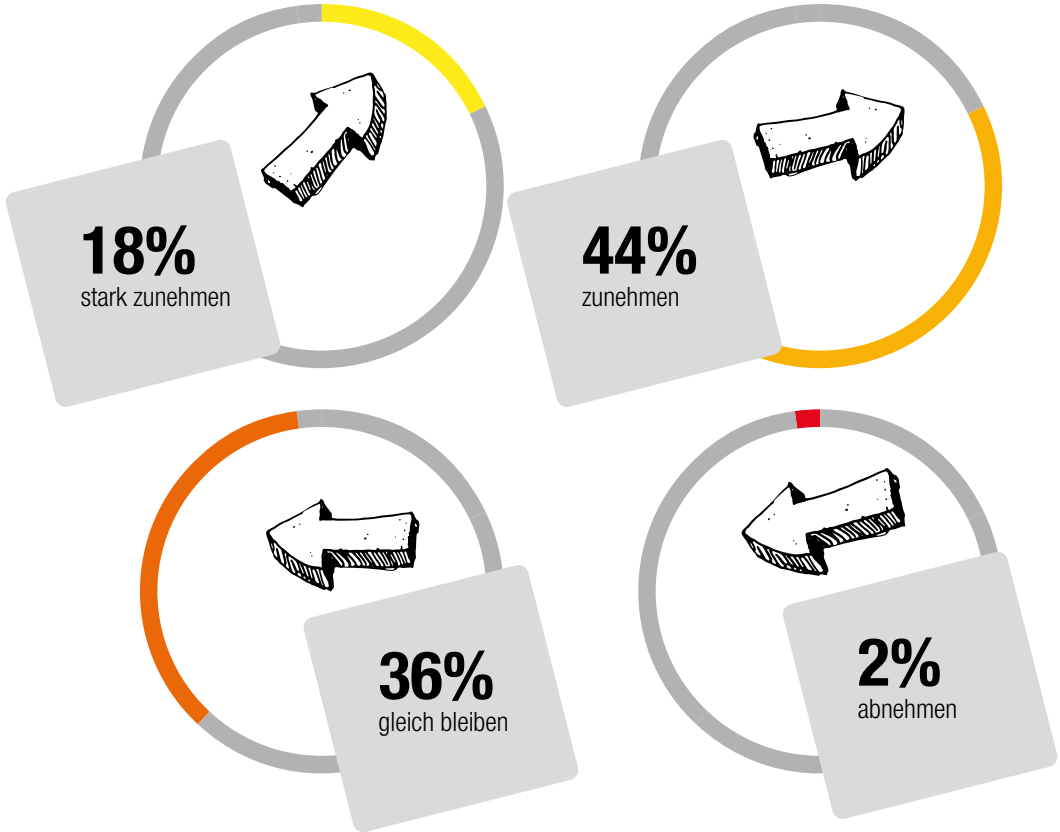


n = 400 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennungen



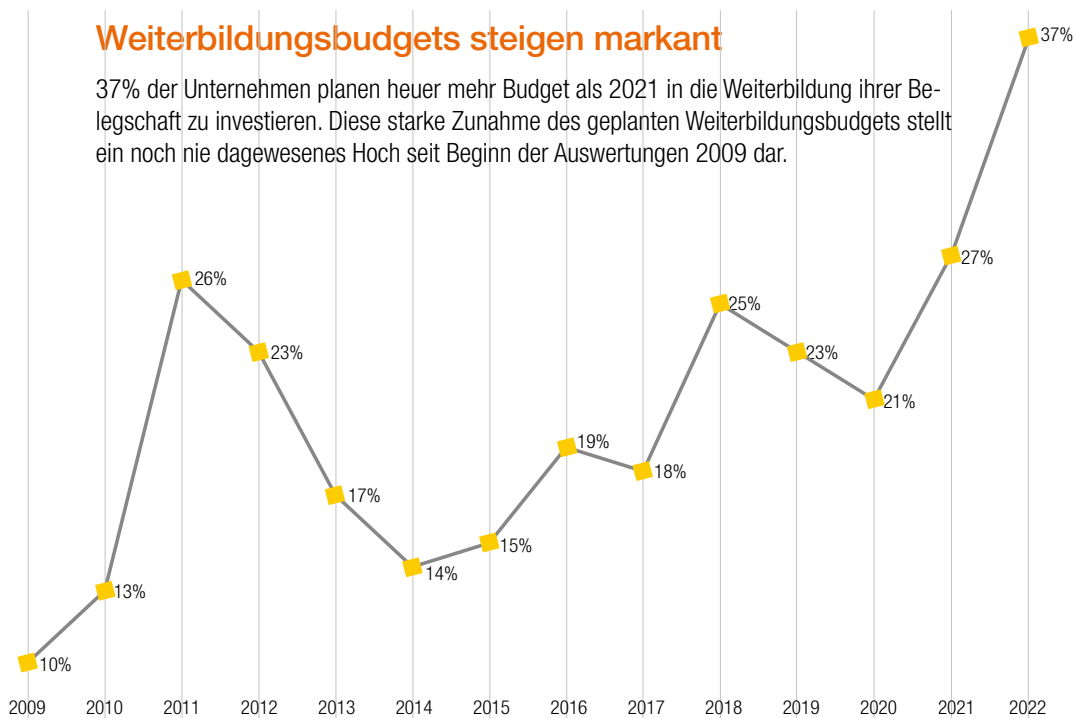
BEDEUTUNG VON WEITERBILDUNG NIMMT STETIG ZU

Corona hat zwar 2020, wie auch in vielen anderen Branchen, einen Dämpfer für die Weiterbildungsbranche gebracht, doch rückt seit letztem Jahr Lebenslanges Lernen wieder in den Fokus der Unternehmen. So wird für mehr als 60% der Unternehmen in Österreich die Bedeutung von Weiterbildung in ihrem Betrieb in den nächsten Jahren (stark) zunehmen.



Weiterbildungsbudgets steigen markant

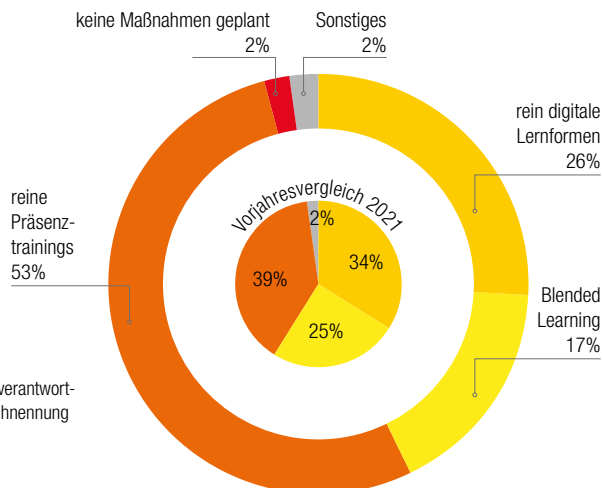
37% der Unternehmen planen heuer mehr Budget als 2021 in die Weiterbildung ihrer Belegschaft zu investieren. Diese starke Zunahme des geplanten Weiterbildungsbudgets stellt ein noch nie dagewesenes Hoch seit Beginn der Auswertungen 2009 dar.



n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Angaben in %, Einfachnennung

Präsenztrainings erfahren ein großes Revival und haben mit Abstand die höchste Wirksamkeit

Nach Corona-bedingten Einschränkungen bei klassischen Präsenztrainings in den letzten beiden Jahren setzen Unternehmen wieder zunehmend auf reine Präsenztrainings. Diesen wird nach wie vor eindeutig die höchste Wirksamkeit zugesprochen, wenngleich auch digitale Lernformate an Effektivität gewinnen.



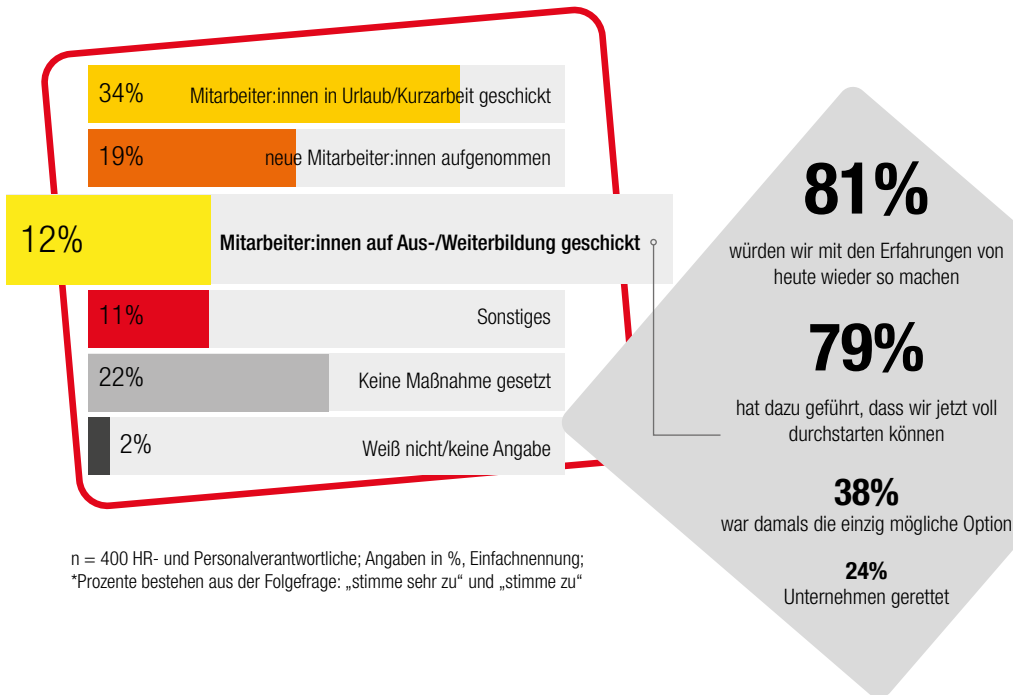
n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Angaben in %, Einfachnennung



Kurzarbeit und Abbau von Urlaub als Strategie zur Bewältigung der Corona-Krise

Als primäre Krisenbewältigungsstrategie wurde die Kurzarbeit bzw. der Abbau von Urlaub gesehen. Jedes fünfte Unternehmen versuchte der Krise aktiv durch die Aufnahme neuer Mitarbeiter:innen gegenzusteuern um zeitnah wieder voll durchstarten zu können.

Proaktiv agierten auch jene Unternehmen, die in Krisenzeiten ihre Belegschaft auf Weiterbildung schickten. Die überwiegende Mehrheit davon würde nach ihren heutigen Erfahrungen wieder genauso handeln und sehen diese Maßnahme als Grundlage dafür, heute voll durchstarten zu können.

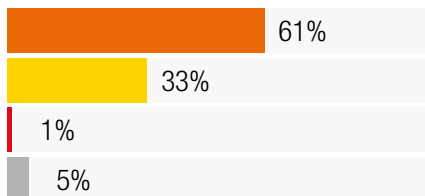


n = 400 HR- und Personalverantwortliche; Angaben in %, Einfachnennung;
*Prozente bestehen aus der Folgefrage: „stimme sehr zu“ und „stimme zu“

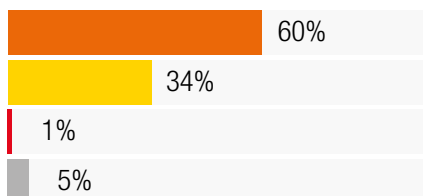
IT Skills und Resilienz als Zukunftsthemen in der Weiterbildung

Da man sich von Informatik & EDV-Anwendungen den größten Wettbewerbsvorsprung erwartet, gelten folgerichtig IT-Skills zusammen mit einer ausgeprägten Resilienzfähigkeit als essenzieller, zukunftsweisender und krisenfester Bestandteil vieler Unternehmen.

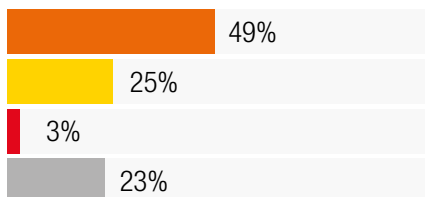
IT Skills



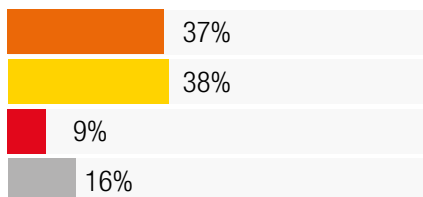
Resilienz



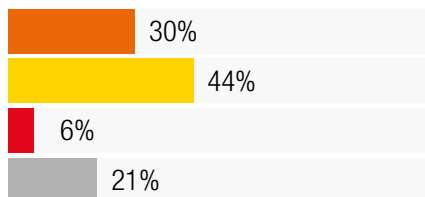
Future Technologies/Green Jobs



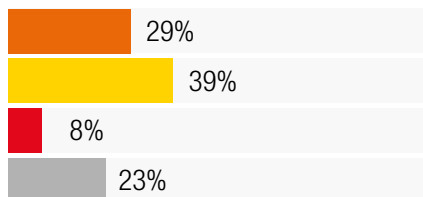
Collaboration Tools



Zertifizierte Kompetenzen



Remote Leadership



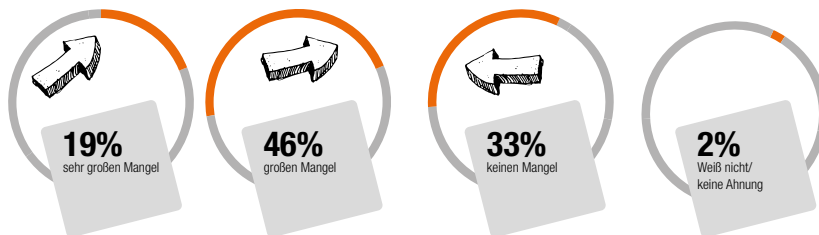
■ wird zunehmen
 ■ wird gleich bleiben
 ■ wird sinken
 ■ weiß nicht, keine Angabe

n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Angaben in %, Einfachnennungen

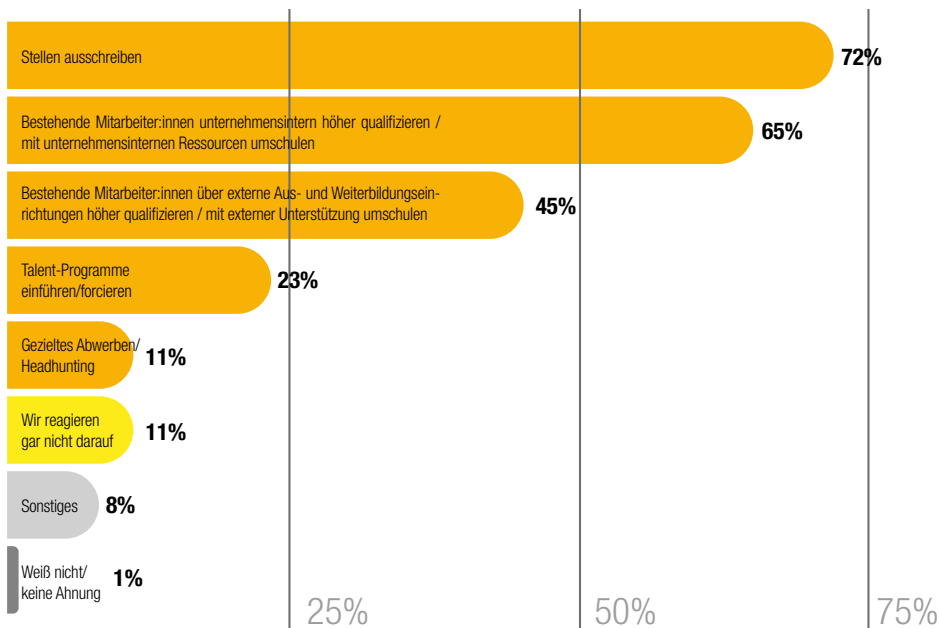


Großer Mangel an qualifizierten Mitarbeiter:innen in Österreichs Unternehmen

Um diesem fehlenden Bedarf zu begegnen, werden primär 2 Strategien von den Unternehmen verfolgt: Rekrutierung neuer Mitarbeiter:innen und Höherqualifizierung des bestehenden Teams. Neben der Rekrutierung neuer Kräfte wird dem Fachkräftemangel mit diversen internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen entgegengewirkt.



n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Einfachnennung, Angaben in %



n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Angaben in %, Mehrfachnennung möglich



Weiterbildung als Anker in stürmischen Zeiten

In Krisenzeiten fungiert Weiterbildung nicht nur als „Mut-Macher“ sondern wird auch als entscheidend in der Mitarbeiterbindung erachtet



n = 400 HR- und Personalverantwortliche, Angaben in %, Einfachnennungen

