



Befragung von Wiener Bildungseinrichtungen: Digitalisierung & Klimaschutz

Norbert Lachmayr
Thomas Schmatz

Wien, Februar 2024



Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien
und des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds

BERICHT ZUM PROJEKTABSCHLUSS
RESEARCH REPORT

Im Auftrag des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds



und der Arbeiterkammer Wien



Bibliografische Information

Lachmayr, Norbert & Schmatz, Thomas (2024): Befragung von Wiener Bildungseinrichtungen: Digitalisierung & Klimaschutz, *Endbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)*. Wien: öibf.

Befragung von Wiener Bildungseinrichtungen (23/10)

öibf (Hrsg.), Wien, Februar 2024

Projektleitung: Norbert Lachmayr
Projektmitarbeit: Martin Mayerl, Thomas Schmatz
Korrekturat: Annette Kappacher

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:
öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Margaretenstraße 166/2.St., 1050 Wien
Tel.: +43/(0)1/310 33 34
E-Mail: oeibf@oeibf.at
<http://www.oeibf.at>
ZVR-Zahl: 718743404



Lizenziert unter CC BY NC <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Ausnahmen hiervon sind mit © oder der vom Lizenzgeber verlangten Lizenz (CC etc.) gekennzeichnet.

Bitte verwenden Sie bei Übernahme folgende Angabe: CC BY NC *öibf*.

Abstract de

Im Rahmen dieses Projektes werden Erwachsenenbildungseinrichtungen zum Thema „Digitalisierung und Klimaschutz“ befragt. Ziel ist, den aktuellen Stand und zu erwartende Trends in Bezug auf die Verwendung digitaler Medien und Methoden in der Angebotslandschaft aus Sicht österreichischer Bildungseinrichtungen einzufangen. Damit zusammenhängend sollen auch Aspekte des Klimaschutzes in den Blick genommen werden. Dazu wurde eine Online-Befragung bei Bildungseinrichtungen (n=168) durchgeführt sowie eine Gruppendiskussion.

Abstract en

As part of this project, adult education institutions are being surveyed on the topic of “digitalization and climate protection”. The aim is to capture the current status and expected trends in relation to the use of digital media and methods in the offering landscape from the perspective of educational institutions. In connection with this, aspects of climate protection should also be taken into account. For this purpose, an online survey was carried out at educational institutions (n=168). A group discussion was also held.

Schlagworte

Wien, Qualität und Professionalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Bildungseinrichtungen, Online-Befragung

Inhalt

I.	Zusammenfassung.....	5
II.	Ziel und Fragestellungen	9
III.	Pandemiebedingte Veränderungen bei Bildungseinrichtungen	10
IV.	Primärerhebung	12
IV. 1	Methodische Beschreibung.....	12
IV. 2	Beschreibung der teilnehmenden Bildungseinrichtungen.....	14
IV. 3	Digitalisierung in der Erwachsenenbildung.....	16
IV.3.1	ANGEBOTSFORMEN VOR, WÄHREND UND NACH DER PANDEMIE	18
IV.3.2	EINSATZ DIGITALER MEDIEN UND FORMATE	22
IV.3.3	ORGANISATIONSENTWICKLUNG	28
IV.3.4	ENTWICKLUNG DIGITALER KOMPETENZEN	35
IV. 4	Digi-Winner	38
IV. 5	Klima-Winner.....	41
IV. 6	Inflation und Energiekrise	45
IV. 7	Angebote bzgl. Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit	48
IV. 8	Zertifizierung	52
IV. 9	Nationaler Qualifikationsrahmen und DigComp.....	54
IV. 10	Rückblick, Trends und Vorausschau auf die nächsten Jahre.....	58
IV.10.1	WEITERE TRENDS IN DER WEITERBILDUNG.....	58
IV.10.2	RÜCKBLICK AUF DIE COVID-19-KRISE	59
IV.10.3	KÜNSTLICHE INTELLIGENZ.....	60
V.	Fazit	61
VI.	Abbildungsverzeichnis.....	63
VII.	Literatur	65
VIII.	Anhang: Wortlisten für Rückblick, Trends und Vorausschau auf die nächsten Jahre	66
VIII. 1	Trends.....	66
VIII. 2	Covid-19	69
VIII. 3	Künstliche Intelligenz	75
X.	Anhang: Fragebogen	78

I. Zusammenfassung

Auswirkungen der digitalen Transformation aus Sicht der befragten Bildungseinrichtungen

Die nunmehr zweite Studie über die Wiener Bildungseinrichtungen im Auftrag von waff und AK (2024) zeigt, dass die Corona-Krise die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildungsangebote beschleunigt und neue Impulse für die Qualifizierung gesetzt hat. Es kam seit der ersten Erhebung (2020) zum vielfach diagnostizierten „Digitalisierungsschub“ sowohl auf der Lehr-/Lernebene als auch auf der Organisationsebene, einhergehend mit neuen Aufgaben und einer Veränderung der benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten von Trainer:innen.

Inhaltlich lassen sich die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Bildungseinrichtungen mittels Faktorenanalyse auf vier Hauptkomponenten zusammenfassen: Entwicklungen bezüglich des Bildungsangebots (Erschließung neuer Zielgruppen, Erschließung überregionaler Weiterbildungsmärkte, höhere Konkurrenz am Weiterbildungsmarkt), technische Weiterentwicklungen (höhere Bedeutung der technischen Infrastruktur, höhere Bedeutung des technischen Personals, stärkere digitale Professionalisierung der Trainer:innen), organisatorische Veränderungen (neue Kooperationen und Netzwerkstrukturen, Notwendigkeit neuer Geschäftsfelderschließung, Veränderung der Organisationskultur, Entwicklung innovativer Angebote) sowie Personalbedarf und Verfügbarkeit (kein Rückgang des Bedarfs an Trainer:innen, keine schwierigere Rekrutierung neuer Trainer:innen).

Erhebung bei 168 Bildungseinrichtungen

In der aktuellen Erhebung liegt der Anteil der großen Einrichtungen, also Bildungseinrichtungen mit 41 oder mehr Trainer:innen, bei 39 %. Mehr als die Hälfte der Einrichtungen (57 %) haben ihren Sitz in Wien.

Sowohl Vertreter:innen jüngerer Einrichtungen (ab Gründungsjahr 2010) als auch älterer haben an der Befragung teilgenommen, wobei die mit Abstand größte Gruppe jene bilden, deren Gründung bereits mehr als 30 Jahre zurückliegt (42 % mit Gründungsjahr vor 1990).

Die Standortbestimmung bezüglich der Verwendung digitaler Medien und Methoden zeigt einen rasanten Aufschwung.

Knapp zwei von drei Bildungseinrichtungen verfügen bereits über umfangreiche Erfahrungen mit der Verwendung von digitalen Medien und Methoden, dieser Anteil ist seit 2019 auf mehr als das Doppelte angewachsen. Weitere 26 % der Einrichtungen befinden sich in der Experimentier- und Erprobungsphase; nur etwa 10 % setzen diese – zum Teil bewusst – noch nicht ein.

Aus den offenen Rückmeldungen lässt sich ablesen, dass die Zeit der Covid-19-Krise in vielen Institutionen zur Weiterentwicklung des Aus- und Weiterbildungsangebotes genutzt wurde, mit großem Fokus auf Digitalisierung und intensiven Bemühungen in diesem Bereich.

Inzwischen spielen digitale Angebote, insbesondere Mischformen mit Online- und Präsenzphasen, eine wachsende Rolle und sind aus dem Portfolio vieler Bildungseinrichtungen nicht mehr wegzudenken.

Hohe Investitionen in digitale Infrastruktur

Mehrheitlich bieten Einrichtungen bereits Aus- und Weiterbildungen in digitalen Formaten an. Die Verwendung digitaler Tools wie Videokonferenzen sowie der Einsatz digitaler Materialien in Form von Audio, Video oder Schrift sind in vielen Bereichen zur Selbstverständlichkeit geworden. Dafür wurden seit 2020 hohe Investitionen getätigt, die überwiegend aus Eigenmitteln finanziert wurden.

Einsatz digitaler Medien als notwendiger Schritt und Marketinginstrument

Die Motivation der Bildungseinrichtungen zur Digitalisierung war zunächst in der Notwendigkeit begründet, den Einschränkungen der Covid-19-Krise zum Trotz, durch eine Erhöhung der räumlichen und zeitlichen Flexibilität sowohl die Attraktivität als auch die Reichweite der Angebote zu steigern – auch mit dem Ziel, sich dadurch neue Zielgruppen zu erschließen.

48 % der Bildungseinrichtungen haben ein Angebot zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen.

Knapp die Hälfte der befragten Bildungseinrichtungen verfügt über Angebote zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen. Große Bildungseinrichtungen bieten in der Mehrheit derartige Angebote an, bei mittleren und kleinen Einrichtungen ist dieser Anteil deutlich geringer. Diese digitalen Angebote zielen in aller Regel nicht auf spezifische Zielgruppen ab.

Die aktuellen Preissteigerungen stellen die Bildungseinrichtungen vor große Herausforderungen.

Etwa die Hälfte der befragten Bildungsträger gibt an, dass die aktuellen Kostensteigerungen insgesamt schwer zu bewältigen sind. Sieben von zehn Einrichtungen reagieren darauf mit Erhöhungen von Preisen/Teilnahmegebühren, zudem wird vermehrt auf Effizienz im Sinne der Streichung von Bildungsangeboten mit geringer Nachfrage und gezielter Maßnahmen zur Erhöhung der Auslastung gesetzt.

Ein Rückgang der Nachfrage bei Bildungsangeboten als Reaktion auf Preissteigerungen ist vielfach bereits zu spüren. Potenzielle Teilnehmer:innen fragen häufig nach Fördermöglichkeiten oder wünschen sich Preisnachlässe.

40 % der Bildungseinrichtungen bieten mind. ein Angebot mit Bezug auf „Klimaschutz, Dekarbonisierung, Nachhaltigkeit“ an.

Insbesondere große Einrichtungen bieten bereits mindestens eine Aus- oder Weiterbildung an, welches sich auf Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit bezieht. Die Angebote sind in den meisten Fällen an keine spezifische Zielgruppe gerichtet, oder aber an Berufsgruppen bzw. Personen mit einschlägigen Qualifikationen. Personen mit höchsten Pflichtschulabschluss stellen hingegen nur eine sehr kleine Zielgruppe dar.

Die Entwicklung maßgeschneiderter Angebote für Zielgruppen kann als Aufgabe der nächsten Jahre betrachtet werden, 59 % der Bildungseinrichtungen planen, Angebote im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ in naher Zukunft bereitzustellen oder weiter auszubauen.

Die Wiener Förderprogramme Digi-Winner und Klima-Winner werden überwiegend positiv beschrieben.

Der Bekanntheitsgrad des Digi-Winners liegt innerhalb der Bildungseinrichtungen mit Sitz in Wien aktuell bei 51 % und damit höher als 2019 (44 %). Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass nicht alle Kursinstitute Weiterbildungen im digitalen Bereich anbieten. In den anderen Bundesländern ist der Bekanntheitsgrad gering – was durch die auf Wien zugeschnittene Förderrichtlinie wenig überrascht. Grundsätzlich wird der Digi-Winner überwiegend positiv gesehen.

Der Bekanntheitsgrad der neuen Förderschiene „Klima-Winner“ liegt innerhalb der befragten Wiener Bildungseinrichtungen trotz der Neueinführung des Angebots zum Zeitpunkt der Befragung bereits bei 13 %.

Der mögliche Einfluss des Wiener Klima-Winners auf das Bildungsangebot bzw. die Nachfrage nach Bildungsangeboten im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ konnte zum Zeitpunkt der Befragung mehrheitlich (noch) nicht eingeschätzt werden. Bei jenen Befragten, die eine Einschätzung abgegeben haben, überwiegt die Ansicht, dass durch diese Fördermöglichkeit Angebot und Nachfrage sehr bzw. teilweise gesteigert werden können.

Die Mehrheit der Bildungseinrichtungen verfügt über mindestens eine Zertifizierung.

Die Ergebnisse zeigen, dass 68 % der 168 Bildungseinrichtungen in der Befragung angeben, zumindest eine Zertifizierung zu besitzen. Im Durchschnitt verfügen zertifizierte Einrichtungen über 1,2 Zertifikate. Dies ist auch mit den Förderrichtlinien des Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds (waff) erklärbar.

Das digitale Kompetenzmodell DigComp ist einem Viertel der Bildungseinrichtungen ein Begriff.

Der Bekanntheitsgrad von „DigComp“ und der „fit4internet-Datenbank“ liegt innerhalb der großen Bildungseinrichtungen höher als bei den kleineren. Insgesamt gibt ein hoher Anteil der Einrichtungen an, keine entsprechende Zuordnung ihrer Bildungsangebote geplant zu haben oder noch über keine Angebote zu digitalen Kompetenzen zu verfügen.

Geringe Kenntnisse über den Zuordnungsprozess von Aus- und Weiterbildungen beim Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR).

Ähnliches gilt für den „Nationalen Qualifikationsrahmen“ (NQR). Etwas mehr als die Hälfte der befragten Vertreter:innen von Bildungseinrichtungen (56 %) kennt den NQR, jedoch nur etwa ein Viertel (26 %) verfügt über Kenntnisse zum konkreten Zuordnungsprozess. Der Anteil jener Einrichtungen, die bereits Aus- und Weiterbildungen dem NQR zuordnen haben lassen, liegt bei 7 %. Bei weiteren 8 % ist das mittelfristig in Planung. Begründet wird die aktuelle Situation mit nicht passenden Angeboten beim Anbieter, fehlenden Informationen oder nicht vorhandenem Interesse. Wiederum sind es häufiger die großen Einrichtungen, die häufiger Aus- und Weiterbildungen bereits zugeordnet haben oder dies mittelfristig tun wollen.

Künstliche Intelligenz ist das Zukunftsthema Nummer eins.

Auf die Frage nach zukünftigen Trends in der Weiterbildung wird das Thema „Künstliche Intelligenz“ (KI) am häufigsten angesprochen.

Etwa ein Drittel der Befragten sieht KI derzeit als ein wichtiges und bedeutsames Entwicklungsfeld, teilweise wird an entsprechenden Angeboten gearbeitet. Ebenso groß ist der Anteil jener, für die KI derzeit (noch) kein Thema ist.

Der dritte Teil der Bildungseinrichtungen findet diesen Aspekt auf jeden Fall spannend und interessant und nimmt Künstliche Intelligenz als Chance, Bereicherung, Entwicklungsfeld und Zukunftsthema für die kommenden Jahre wahr.

Die Covid-19-Krise als Boost für Digitalisierung

Die Rückmeldungen zeigen, dass die Corona-Krise die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildungsangebote beschleunigt und neue Impulse für die Qualifizierung gesetzt hat: „Herausforderung“ ist der mit Abstand meistgenannte Begriff, mit dem die Phase der Covid-19-Krise im Rückblick beschrieben wird. Sie wurde von den Bildungseinrichtungen mehrheitlich aktiv als Chance angenommen und gut gemeistert.

II. Ziel und Fragestellungen

Die 2019 im Auftrag des „Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds“ (waff) durchgeführte Erhebung des öibf bei Bildungseinrichtungen sollte unter anderem den Aspekt der Digitalisierung fokussieren und bildete kurz vor Beginn der Covid-19-Krise eine objektive Standortbestimmung bezüglich der Verwendung digitaler Elemente, Trends und Chancen zum damaligen Zeitpunkt.

Pandemiebedingt erfolgten seit 2020 gravierende Veränderungen in den Rahmenbedingungen der Erwachsenenbildungslandschaft. Beispielsweise kam es zu einer deutlichen Beschleunigung der Digitalisierungsprozesse und damit einhergehend auch zu neuen Aufgaben und einer Veränderung der benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten von Trainer:innen. Es darf angenommen werden, dass die Entwicklungen und Umbrüche der letzten Jahre sich inzwischen bereits in einem neuen Alltag der Bildungseinrichtungen verfestigt haben.

Im Rahmen der aktuellen Studie sollen die direkten und indirekten Auswirkungen der Pandemie betrachtet werden. Darüber hinaus werden Rückmeldungen zu einer Reihe von aktuellen Themen, wie Teuerung oder Klimaschutz, eingeholt. Der Hauptteil des Berichts widmet sich der empirischen Erhebung, die als Primärbefragung bei 168 Bildungseinrichtungen umgesetzt wurde. Vertiefende Fragen werden in der zusätzlichen Fokusgruppe behandelt, so z.B. Angebote für Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss oder Qualitätskriterien für Online-Angebote.

Folgende Fragestellungen stehen im Zentrum:

- Welche rezenten Auswirkungen hat die fortschreitende Digitalisierung allgemein in der Weiterbildungslandschaft mit sich gebracht?¹
- Wie fällt das Resümee über die ersten fünf Jahre „Digi-Winner“ aus?²
- Wie ist die Bekanntheit des „Klima-Winners“ sowie der vermutete Einfluss der neuen Förderung auf Anbieter und Kund:innen?³
- Welche Qualitätskriterien gibt es für Online-Schulungen?⁴
- Welche Angebote im Bereich Digitalisierung gibt es für Wiener:innen mit maximal Pflichtschule als höchster abgeschlossener Schulbildung?⁵
- Wie haben sich – auch angesichts der Pandemie – die Relationen zwischen den Angebotsformen verschoben?⁶
- Haben die gestiegenen Preise die beiden Seiten des Weiterbildungsmarktes kurz- oder bereits mittelfristig beeinflusst?⁷
- Auch im Kontext des Bedarfs an qualifizierten Ausbilder:innen interessiert die Frage, ob ein Aus- und Weiterbildungsangebot im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ besteht oder dieses auf- bzw. ausgebaut wird. Wie reagieren Kund:innen auf dieses Angebot? Wie wichtig und zielführend wäre eine Förderung in diesem Zusammenhang?⁸
- Fragen zum „Nationale Qualifikationsrahmen“, dem „Digitalen Kompetenzmodell für Österreich“ sowie zu Zertifizierungen runden die Studie ab.⁹

¹ Siehe primär Kapitel 3 sowie Kapitel IV.3

² Siehe primär Kapitel IV.4

³ Siehe primär Kapitel IV.5

⁴ Siehe primär Kapitel IV.3.2

⁵ Siehe primär Kapitel IV.3.4

⁶ Siehe primär Kapitel IV.3.1

⁷ Siehe primär Kapitel IV.6

⁸ Siehe primär Kapitel IV.7

⁹ Siehe primär Kapitel IV. 8, IV.9 und IV.10

III. Pandemiebedingte Veränderungen bei Bildungseinrichtungen

Quasi zeitgleich mit der Abschlussveranstaltung der ersten Befragung bei Wiener Bildungseinrichtungen (Lachmayr & Mayerl, 2020) erfolgte in Wien der erste Covid-19-bedingte Lockdown.

Vor dem Hintergrund der pandemiebedingt veränderten Rahmenbedingungen befasste sich der deutsche „wbmonitor 2021“ mit Weiterbildungsangeboten in digitalen Formaten und den damit verbundenen Herausforderungen für die Weiterbildungsanbieter (Koscheck, Christ, Ohly, & Martin, 2022). Die entsprechende Schweizer Situation bzgl. „Corona und Weiterbildungsanbieter“ beleuchtet das Online-Panel des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (vgl. Gollob, 2022; Gollob & Sgier, 2021; Gollob, Sgier, & Fleischli, 2021).

Quer über die Studien lässt sich zeigen, dass die Corona-Krise die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildungsangebote beschleunigt und neue Impulse für die Qualifizierung gesetzt hat (vgl. Kirchherr, Klier, Meyer-Guckel, & Winde, 2020). Es kam auch in Österreich zum vielfach diagnostizierten „Digitalisierungsschub“ (Gugitscher & Schlögl, 2022) sowohl auf der Lehr-/Lernebene als auch auf der Organisationsebene. Dabei sei es beispielsweise eine zentrale Aufgabe, Qualitätskriterien für Online-Angebote zu entwickeln, die Digitalisierung selbst zum Inhalt von Bildungsangeboten zu machen und die digitale Professionalisierung von Erwachsenenbildner:innen auszubauen.

Beiträge zu erwachsenenpädagogischen Forschungs- und Entwicklungsfeldern im Bereich „Digitalisierung und Weiterbildung“ behandeln exemplarisch Robak et al. (Robak, Kühn, Heidemann, & Asche, 2022). Aber auch konkrete Anwendungsbeispiele, wie z.B. wirkungsvoller Prinzipien für Blended Learning (Santos & Weinberger, 2023) sind nun Gegenstand von wissenschaftlichen Projekten und Veröffentlichungen.

Des weiteren zeigen Analysen, dass Überlegungen sich insgesamt mehr auf die makrodidaktische Planungsebene verlagern und damit veränderte Anforderungen an die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden mit Planungsaufgaben und Trainer:innen gestellt werden (vgl. Breitschwerdt, Thees, & Egetenmeyer, 2022).

Koschorrek arbeitete dazu 2021 einen großen Bedarf an weiterer Forschung für und über das Management der digitalen Transformation von Organisationen der Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung heraus (Koschorreck & Gundermann, 2021).

Eine sehr anschauliche Darstellung der gestiegenen und ausdifferenzierten Anforderungen an die Programmplanung unter dem Einfluss der Corona-Pandemie zeigen Haberzeth & Dernbach-Stolz (2022, S. 364f):

„Im Hinblick auf die beiden Programmplanungsfelder der Angebotsentwicklung und der Bedürfnis- und Zielgruppenanalyse sowie den Bereich der Profilbildung, die primär über das jeweilige Programm und die Angebote der Einrichtung erfolgt und damit eng mit den beiden genannten Feldern zusammenhängt, lassen sich die folgenden zentralen Anforderungen formulieren:

- das neue Angebotsformat der Online-Veranstaltung gegenüber der Präsenzveranstaltung didaktisch begründet einzusetzen zu können,
- die entsprechenden technischen, kompetenzbezogenen (Lehre und Planung) und administrativen Voraussetzungen zu schaffen,
- im Hinblick auf ein diversifiziertes Angebotsspektrum, das sich zwischen den beiden zentralen Dimensionen Ort (physisch vs. virtuell) und Zeit

(synchron vs. asynchron) aufspannt, Entscheidungen zu treffen und zu begründen,

- zentrale Begriffe im Rahmen dieses Angebotsspektrums (hybrider Unterricht, Blended Learning etc.) in der Community der Weiterbildung zu klären, um eine bessere Verständigung über aktuelle Entwicklungen zu erreichen,
- den Adressatinnen und Adressaten das erweiterte Angebotsspektrum verständlich zu kommunizieren und sie bei einer sinnvollen Auswahl zu unterstützen (z.B. Beratung, Information),
- die Bedürfnisse sowie Lernvoraussetzungen und -gewohnheiten der Zielgruppen intensiver und differenzierter durch eine verstärkte Kommunikation mit allen Beteiligten und im Idealfall auch durch systematische Analysen zu erfassen,
- den Stellenwert von Präsenzveranstaltungen und expliziten Bildungsorten mit Blick auf Lernen und Profilbildung neu bewerten zu können,
- die durch den verstärkten Einsatz digitaler Lehr- und Lernformen zunehmenden Probleme einer digitalen Spaltung sowie auch des Selbstlernens zu erkennen und abzufedern und dabei mit dem vorhandenen Innovationsdruck bildungstheoretisch umzugehen,
- sich mit einer veränderten regionalen und nationalen oder gar internationalen Konkurrenzsituation im Sinne der Existenzsicherung der Einrichtung auseinandersetzen zu können,
- das Profil der Einrichtung über zum Beispiel Alleinstellungsmerkmale oder Support-Angebote schärfen und dabei die vorhandenen Ressourcen gezielt einzusetzen zu können.

IV. Primärerhebung

Nach einer kurzen methodischen Beschreibung werden im Folgenden die zentralen empirischen Ergebnisse der Bildungsträgerbefragung deskriptiv dargestellt. Die Kapitelstruktur leitet sich direkt aus den zentralen Themen der Befragung ab.

Zunächst steht die Standortbestimmung der Bildungseinrichtungen bezüglich des Einsatzes digitaler Medien und Methoden im Vordergrund. Insbesondere werden die Entwicklungen und Auswirkungen der letzten Jahre, die unter dem Einfluss der Covid-19-Krise standen, näher betrachtet.

Danach werden die Auswirkungen von Inflation und Energiekrise sowie die spezifischen Angebote der Bildungseinrichtungen im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ thematisiert.

Darüber hinaus werden Zusatzfragen zu diversen Förderangeboten (Digi-Winner, Klima-Winner), Zertifizierungen und Rahmenbedingungen digitaler Kompetenzmodelle (DigComp, fit4internet, NQR) gestellt.

Am Ende der Befragung werden offene Rückmeldungen der Befragten zu Trends und Zukunftsthemen wie Künstliche Intelligenz ausgewertet.

IV. 1 Methodische Beschreibung

Für die Auswertung können die einzelnen Antworten der Vertreter:innen der Bildungseinrichtungen nicht gewichtet werden, da keine Informationen über die Grundgesamtheit aller Bildungseinrichtungen bekannt sind und daher auch keine Hochrechnungen vorgenommen werden können. Die Befragung kann daher keine vollständige Repräsentativität beanspruchen. Unterschiede im Antwortverhalten, beispielsweise nach der Größe der Einrichtungen (Anzahl der Trainer:innen), werden dort dargestellt, wo dies sinnvoll erscheint und eine ausreichend große Fallzahl vorhanden ist. Für die Interpretation der Ergebnisse gilt es daher, die im Kapitel IV. 2 dargestellten Parameter der Stichprobe zu berücksichtigen.

Bei allen Grafiken werden die entsprechenden Fallzahlen ausgewiesen. Die Differenz zwischen den in der Quelle angeführten Fallzahlen (bezieht sich auf die Personen, die diese Frage potenziell beantworten konnten, z. B. $n=168$ bei der gesamten Stichprobe, oder aber Filterfragen) und den in den jeweiligen Grafiken angeführten Fallzahlen entspricht der Anzahl der fehlenden Werte (nicht beantwortet) bei dieser Frage.

Statistische Methoden

Neben eindimensionalen, deskriptiven Analysen werden die Antworten der Vertreter:innen der Bildungseinrichtungen in weiterer Folge hinsichtlich ihrer Unterscheidungsmerkmale bzw. Zusammenhänge bezüglich bestimmter Attribute der Einrichtungen untersucht und auf ihre statistische Signifikanz überprüft.

Dazu kommen folgende statistische Methoden zur Verwendung:

- Chi-Quadrat-Tests zur Identifizierung signifikanter Unterschiede bezüglich der Verteilung mehrerer Beobachtungsgruppen
- Einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) zur Identifizierung unterschiedlicher Verteilungen (Mittelwerte) zwischen Untergruppen/Kategorien einer unabhängigen Variablen
- t-Test zur Identifizierung signifikanter Unterschiede hinsichtlich der Mittelwerte metrischer Merkmale zwischen verschiedenen Vergleichsgruppen

- Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) zur Reduktion einer Vielzahl an hoch korrelierten Merkmalen auf wenige zugrundeliegende latente Variablen („Dimensionen“)

Sämtliche in der Folge angeführten Querverweise auf weitere Merkmale, die einerseits zur Spezifizierung und Erklärung dienen sowie andererseits Unterschiede bezüglich einzelner Ausprägungen verdeutlichen, wurden mit Hilfe der angeführten Methoden statistisch getestet und gelten – wenn nicht explizit ausgeschlossen – im Rahmen dieser Untersuchung als nicht zufällig zustande gekommen (statistisch signifikant). Unterschiede zwischen Beobachtungsgruppen, die sich nicht signifikant unterscheiden, werden nicht explizit ausgewiesen.

Eine ergänzende Gruppendiskussion zur Reflexion und Vertiefung ausgewählter Fragen erfolgte mit Vertreter:innen der Bildungsanbieter (VHS Stabstelle Digitales, FH Technikum Academy), AK Wien und waff am 20.12.2023 in Präsenz.

IV. 2 Beschreibung der teilnehmenden Bildungseinrichtungen

In Tabelle 1 wird die Struktur der teilnehmenden Bildungseinrichtungen nach grundlegenden Merkmalen beschrieben. Die Kategorisierung der Gruppen wurde aus der Befragung 2019 übernommen.

Es sind Bildungseinrichtungen aller Größen in der Stichprobe vertreten, wobei der Anteil der großen Einrichtungen (41 oder mehr Trainer:innen) mit 39 % in der aktuellen Befragung deutlich größer ist als 2019, während der Anteil der kleinen Einrichtungen (bis 10 Trainer:innen) im Vergleich geringer ausfällt.

Mehr als die Hälfte der Einrichtungen (57 %) haben ihren Sitz in Wien, der Rest verteilt sich auf die anderen Bundesländer, wobei Oberösterreich (16 %) sowie Niederösterreich und die Steiermark (jeweils 6 %) nach Wien die größten Anteile bilden.

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung „teilnehmende Bildungseinrichtungen“

	Anzahl	Prozent
Anzahl Trainer:innen		
Bis 10 Trainer:innen	37	22 %
11 bis 40 Trainer:innen	59	35 %
41 oder mehr Trainer:innen	65	39 %
keine Angabe	7	4 %
Gesamt	168	100 %
Gründungsjahr Bildungseinrichtung		
Vor 1990	71	42 %
1990-1999	26	15 %
2000-2009	26	15 %
2010-2014	18	11 %
2015-2019	18	11 %
Seit 2020	2	1 %
keine Angabe	7	4 %
Gesamt	168	100 %
Firmensitz		
Wien	96	57 %
anderes Bundesland	71	42 %
keine Angabe	1	1 %
Gesamt	168	100 %
Funktion in der Bildungseinrichtung		
Geschäftsführung	86	51 %
Bereichsleitung	32	19 %
Pädagogische Leitung	19	11 %
Sonstige strategische Leitungsfunktion	22	13 %
Sonstige Funktion	8	5 %
keine Angabe	1	1 %
Gesamt	168	100 %
Rechtsform der Bildungseinrichtung		
Gemeinnützige Einrichtung (gemeinnütziger Verein, gemeinnützige GmbH)	65	39 %
GmbH, Verein, e.U. oder andere unternehmerische Rechtsform	70	42 %
Körperschaft öffentlichen Rechts (gesetzliche Interessenvertretungen, ...)	4	2 %
Kirchliche Einrichtung	11	7 %

Bundes- oder Landeseinrichtung	4	2 %
Sonstige Rechtsform	6	4 %
keine Angabe	8	5 %
Gesamt	168	100 %

Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Die Repräsentativität der Stichprobe für die Landschaft der österreichischen Bildungsträger lässt sich an dieser Stelle nicht beurteilen, da keine zuverlässigen Informationen über die Grundgesamtheit verfügbar sind.

Sowohl jüngere Einrichtungen (ab Gründungsjahr 2010) als auch ältere Einrichtungen haben an der Befragung teilgenommen. Die mit Abstand größte Gruppe bilden jene Einrichtungen, die bereits seit mehr als 30 Jahren bestehen (42 % mit Gründungsjahr vor 1990).

Etwas mehr als die Hälfte der Personen, die den Fragebogen stellvertretend für eine Bildungseinrichtung ausgefüllt haben, weist sich selbst eine Rolle in der Geschäftsführung zu (51 %). Die andere Hälfte der befragten Personen ist überwiegend in der Bereichsleitung, pädagogischen Leitung oder sonstigen strategischen Leitung der jeweiligen Einrichtung tätig.

Auffällig ist, dass die Beantwortung der Fragen in kleineren Einrichtungen häufiger von der Geschäftsführung übernommen wurde, während es in mittleren und größeren Einrichtungen häufiger Personen in anderen Leitungspositionen waren.

Die genannten Merkmale der Bildungseinrichtungen wurden systematisch in die Auswertungen aufgenommen. Unterschiede zwischen strukturellen Gruppen werden jedoch in diesem Bericht nur dann ausgewiesen, wenn sich signifikante Unterschiede ableiten lassen.

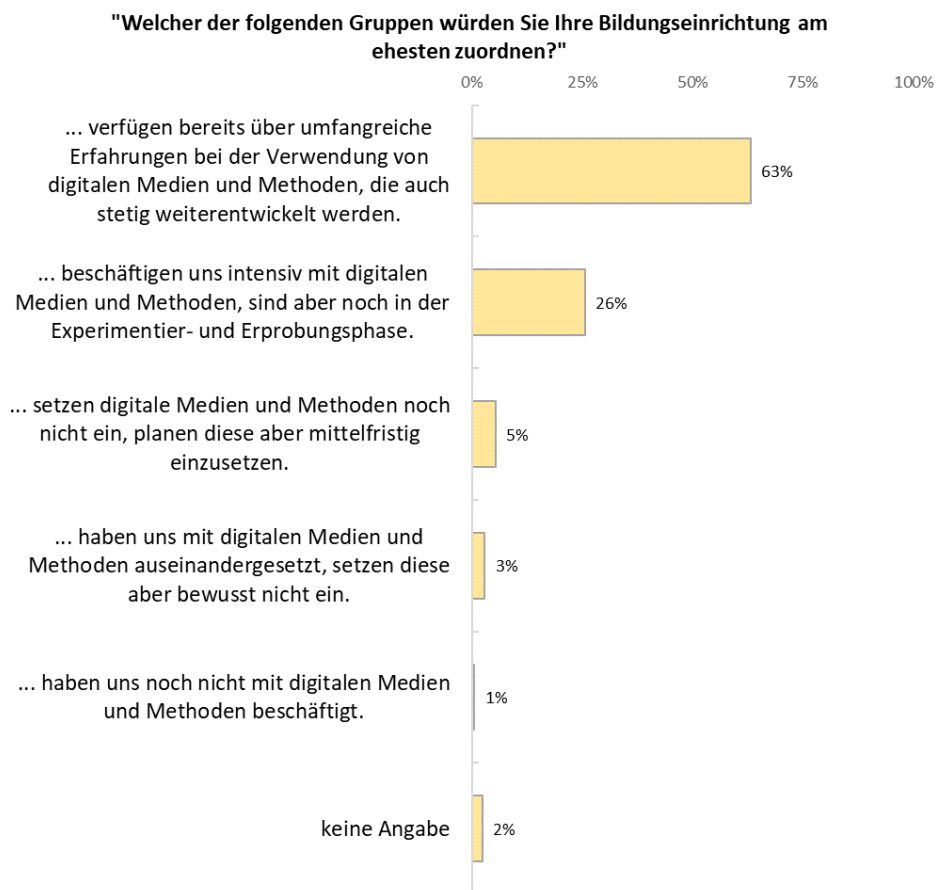
IV. 3 Digitalisierung in der Erwachsenenbildung

In Bezug auf eines der zentralen Themen dieser Erhebung, die Digitalisierung in der Erwachsenenbildung, wurden die Befragten gebeten, ihre Bildungseinrichtung zunächst einer Gruppe hinsichtlich des aktuellen Einsatzes und Stellenwerts von digitalen Medien und Methoden zuzuordnen.

Den Antworten zufolge werden in der überwiegenden Mehrheit der Bildungseinrichtungen digitale Medien und Lehr-/Lernmethoden bei der Umsetzung von Bildungsangeboten bereits angewendet.

Abbildung 1 zeigt, dass etwa neun von zehn Einrichtungen bereits über umfangreiche Erfahrungen mit der Verwendung von digitalen Medien und Methoden verfügen (63 %) oder diese bereits intensiv erproben (26 %). Lediglich ein vergleichsweise eher kleiner Teil der befragten Bildungseinrichtungen setzt derzeit noch keine digitalen Medien und Methoden ein.

Abbildung 1: Einsatz von digitalen Medien und Methoden in der Bildungseinrichtung

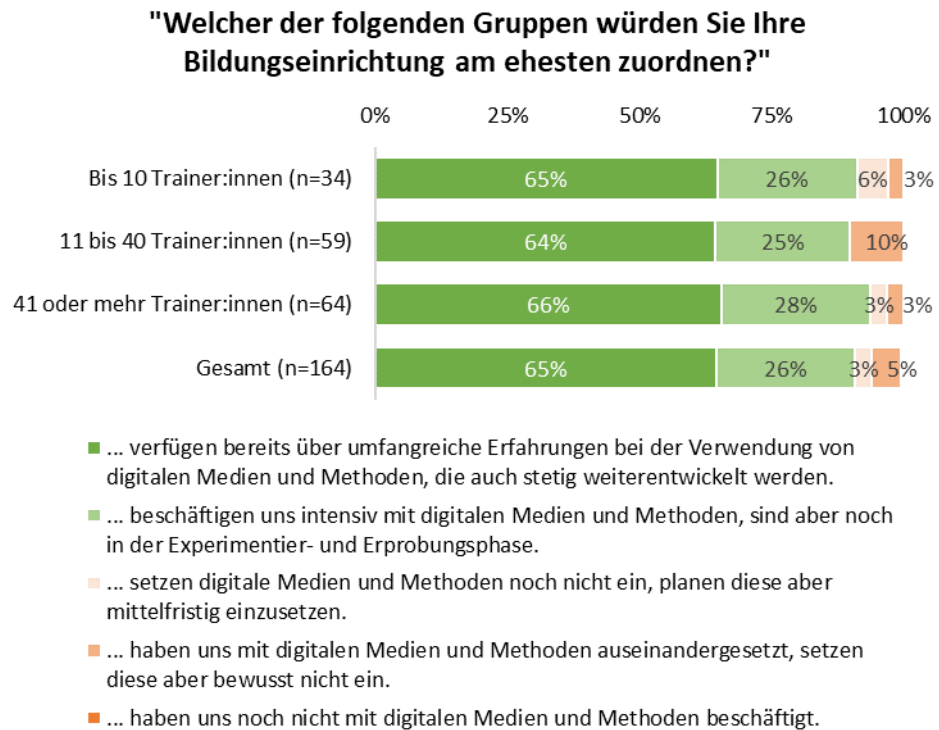


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2019 zeigt sich, dass sich der Anteil jener Bildungseinrichtungen, die bereits über umfangreiche Erfahrungen mit der Verwendung von digitalen Medien und Methoden verfügen (63 %), mehr als verdoppelt hat (2019: 31 %). Im Gegenzug sind die Anteile jener Einrichtungen, die sich selbst in einer Experimentier- und Erprobungsphase befinden oder noch keine digitalen Medien und Methoden einsetzen, deutlich zurückgegangen. Die Ergebnisse zeigen somit deutlich das Ausmaß der fortschreitenden Digitalisierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Bezüglich der bisherigen Erfahrungen mit dem Einsatz von digitalen Medien und Methoden konnten keine signifikanten Unterschiede zwischen den strukturellen Gruppen ausgemacht werden. Dies gilt – wie bereits 2019 – auch für das Merkmal „Größe der Bildungseinrichtung“ (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Einsatz von digitalen Medien und Methoden nach Größe der Einrichtung



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Bildungseinrichtungen mit Sitz in Wien, verfügen nach eigenen Angaben tendenziell häufiger über umfangreiche Erfahrungen mit der Verwendung digitaler Methoden und Medien. Dieser Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant und steht im Widerspruch zur Tendenz aus der Studie 2019, die eher den Einrichtungen aus den anderen Bundesländern größere Erfahrung bescheinigt hatte.

IV.3.1 Angebotsformen vor, während und nach der Pandemie

Die Vertreter:innen der Bildungseinrichtungen wurden im nächsten Schritt nach der Form der Weiterbildungsveranstaltungen befragt. Dabei wurden einerseits die geschätzten Prozentanteile der unterschiedlichen angebotenen Formate ermittelt, andererseits wurde auch die Entwicklung dieser Formate vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sowie aktuell, mit einem Ausblick auf die nähere Zukunft erhoben. Zwischen folgenden Formaten wurde unterschieden:

- reine Online-Veranstaltungen
- Mischformate mit Online- und Präsenzphasen
- Präsenzformate

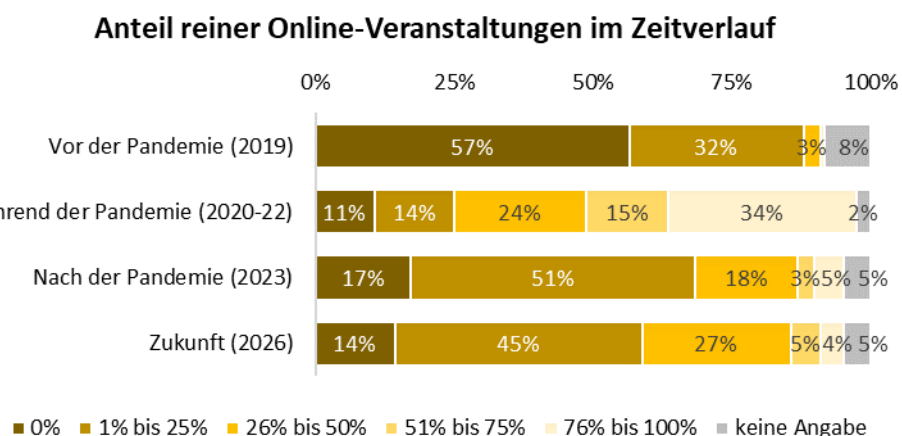
„In welcher Form wurden die Weiterbildungsveranstaltungen in Ihrer Bildungseinrichtung vor, während und nach der Pandemie realisiert? Und wie schätzen Sie die Entwicklung in den nächsten drei Jahren ein? Bitte schätzen Sie pro Spalte dazu die Verteilung in Prozent grob ein, unabhängig von der Dauer einer Weiterbildungsveranstaltung.“

Die nachfolgenden Darstellungen zeigen die Angaben der Befragten zum geschätzten Grad der Realisierung in den gewählten Kategorien (0 %, „1 % bis 25 %“, „26 % bis 50 %“, „51 % bis 75 %“, „76 % bis 100 %“ sowie „keine Angabe“) für die einzelnen Formate im Zeitverlauf.

Abbildung 3 macht die Entwicklungen im Bereich der **reinen Online-Veranstaltungen** deutlich. Während vor der Corona-Pandemie mehr als die Hälfte der Einrichtungen (57 %) kein reines Online-Angebot hatten, lag dieser Anteil während der Pandemie bei nur noch 11 %. Etwa ein Drittel der Einrichtungen (34 %) hat in den in diesem Zeitraum, den Jahren 2020 bis 2022, zu mehr als 75 % reine Online-Veranstaltungen angeboten.

Nach der Pandemie bietet der Großteil der Einrichtungen weiterhin einen gewissen, wenn auch deutlich geringeren Teil der Veranstaltungen im reinen Online-Format an. Der Anteil jener Einrichtungen, die sich überwiegend auf dieses Format konzentrieren, liegt bei nicht mehr als 8 % bis 9 %.

Abbildung 3: Geschätzter Anteil reiner Online-Veranstaltungen vor, während und nach der Pandemie

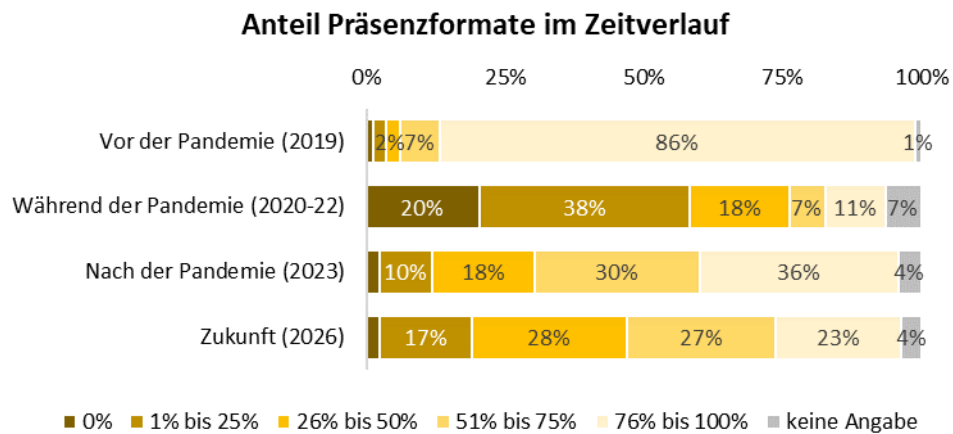


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Die Entwicklung der **Präsenzformate** über die letzten Jahre ist durch die Rahmenbedingungen während der Corona-Pandemie ebenfalls stark beeinflusst worden. Für die Zeit vor der Pandemie geben 86 % der befragten Vertreter:innen von Bildungseinrichtungen an, dass das Angebot (fast) ausschließlich aus Präsenzformaten bestanden habe.

Die aktuelle Situation im Jahr 2023 zeigt, dass der Anteil dieser Einrichtungen nun deutlich geringer ist (36 %). Der in Abbildung 4 sichtbare Trend deutet in die Richtung, dass der Anteil jener Einrichtungen, die sich überwiegend auf Präsenzformate konzentrieren, in naher Zukunft weiter zurückgehen wird (23 % für 2026).

Abbildung 4: Geschätzter Anteil der Präsenzformate vor, während und nach der Pandemie

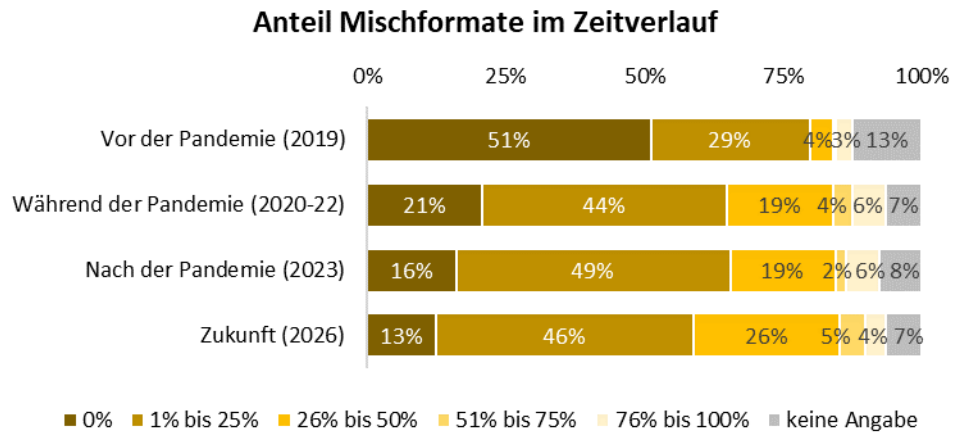


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Neben den Präsenzformaten, die seit Ende der Corona-Pandemie wieder den Großteil der angebotenen Aus- und Weiterbildungsformate ausmachen, spielen aber auch **Mischformate** mit Online- und Präsenzphasen aktuell, wie auch in Zukunft eine größere Rolle als vor der Pandemie.

Abbildung 5 zeigt, dass der Anteil jener Einrichtungen, die gänzlich auf diese Form der Veranstaltung verzichten, auch nach der Pandemie weiter sinkt. Hatten vor der Pandemie 51 % der Einrichtungen keine gemischten Veranstaltungsformate in ihrem Angebot, so liegt dieser Anteil aktuell nur noch bei 16 %. Die Tendenz bezüglich der weiteren Entwicklung in den nächsten Jahren legt nahe, dass Mischformen mit Online- und Präsenzphasen in Zukunft einen noch größeren Teil des Bildungsangebotes ausmachen werden.

Abbildung 5: Geschätzter Anteil der Mischformate vor, während und nach der Pandemie

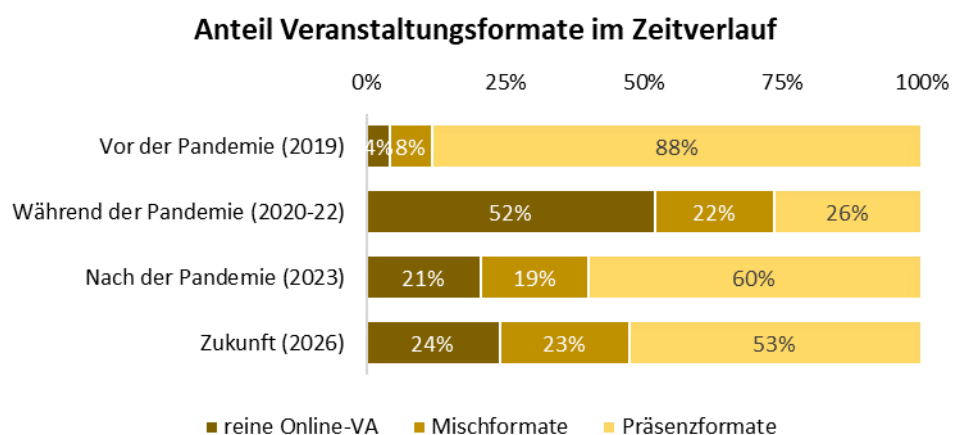


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Die von den Befragten angegebenen Prozentwerte wurden im nächsten Schritt aufsummiert und bereinigt. Abweichungen von 100 % wurden entsprechend angepasst und aliquotiert, sodass sich über alle Bildungseinrichtungen, die an der Befragung teilgenommen haben, hinweg ein **Gesamtbild der Entwicklungen** der Angebotspalette der letzten Jahre und der Verschiebungen der Relationen zwischen den unterschiedlichen Angebotsformen ergibt.

Wie Abbildung 6 zeigt, lag der durchschnittliche Anteil an Präsenzformaten vor der Corona-Pandemie, im Jahr 2019 bei rund 88 %. Nachdem während der Pandemie überwiegend reine Online-Veranstaltungen oder Mischformate angeboten wurden, liegt der Anteil der Präsenzveranstaltungen aktuell wieder bei 60 %. Der Trend zeigt auch, dass reine Online-Veranstaltungen und Mischformen mit Online- und Präsenzphasen nicht mehr wegzudenken sind und auch in den nächsten Jahren voraussichtlich einen beträchtlichen Teil der Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen insgesamt ausmachen werden.

Abbildung 6: Geschätzter Anteil unterschiedlicher Veranstaltungsformate vor, während und nach der Pandemie



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Aus den Vergleichen nach strukturellen Merkmalen ergeben sich einzelne Befunde zu den Anteilen von Online-, Misch- und Präsenzformaten für die Zeit vor, während und nach der Corona-Pandemie.

So zeigt sich, dass Bildungseinrichtungen mit Sitz in Wien bereits vor und auch während der Pandemie höhere Anteile an reinen Online-Formaten aufweisen, während die Vertreter:innen von Einrichtungen aus den anderen Bundesländern sowohl für die Zeit während als auch für nach der Pandemie höhere Anteile an Präsenzangeboten angeben.

Grundsätzlich lässt sich ablesen, dass Einrichtungen, die nach eigenen Angaben zum aktuellen Zeitpunkt bereits über Erfahrungen mit digitalen Medien und Methoden verfügen, über den gesamten Zeitverlauf während und nach der Pandemie sowie auch hinsichtlich zukünftiger Angebote einen höheren Anteil reiner Online-Angebote in ihrer Palette haben bzw. erwarten.

Einrichtungen mit weniger Erfahrungen in diesem Bereich bieten im Gegenzug im selben Zeitraum zu höheren Anteilen Präsenzformate an.

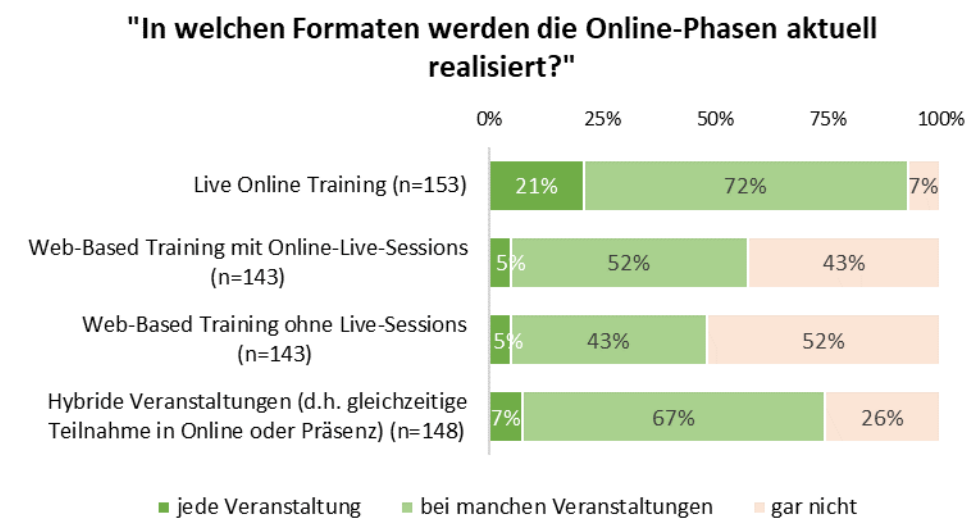
IV.3.2 Einsatz digitaler Medien und Formate

Ein großer Teil der Bildungseinrichtungen bietet in der Aus- und Weiterbildung Online-Formate an, die entweder als reine Online-Veranstaltungen abgehalten werden oder als Mischformate, die sowohl Präsenz- als auch Online-Phasen beinhalten.

Die Vertreter:innen der Einrichtungen wurden zu den aktuellen Realisierungsvarianten dieser Online-Phasen befragt. Abbildung 7 zeigt, dass am häufigsten Live-Online-Trainings und hybride Veranstaltungen (d.h. gleichzeitige Teilnahme online oder in Präsenz) angeboten werden. Diese beiden Varianten kommen bei der Mehrzahl zumindest bei manchen Veranstaltungen zum Einsatz.

Web-Based-Trainings, mit oder ohne Online-Live-Sessions, werden hingegen seltener realisiert. Rund die Hälfte der befragten Einrichtungen (43 % bzw. 52 %) bietet diese Formate „gar nicht“ an.

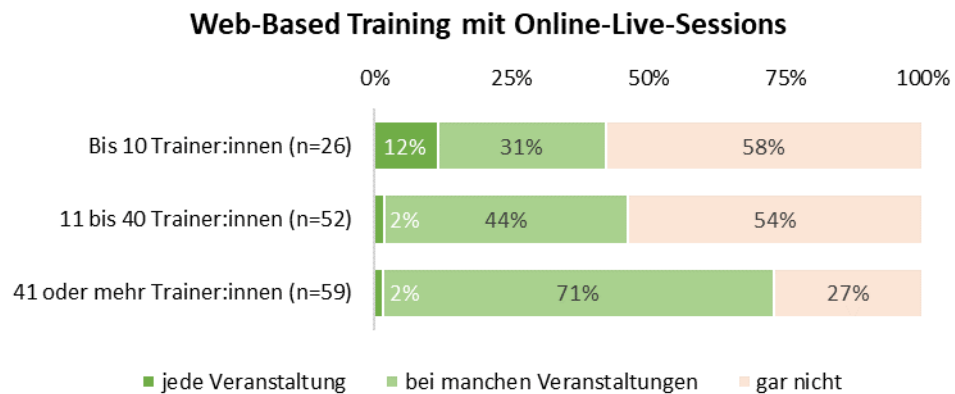
Abbildung 7: Formate bei der Realisierung von Online-Phasen



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass diese beiden Web-Based-Formate vor allem bei kleineren Einrichtungen (maximal 40 Trainer:innen) oftmals fehlen. Innerhalb der großen Einrichtungen liegt der Anteil jener, die keine Web-Based-Formate anbieten, deutlich unter dem entsprechenden Anteil innerhalb der kleineren Einrichtungen (exemplarisch dargestellt für die Variante „Web-Based-Training mit Online-Live-Sessions“, siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Web-Based-Training mit Online-Live-Sessions nach der Anzahl Trainer:innen



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168). Die Fallzahl des Gesamtwertes bezieht sich auf die Gesamtstichprobe und kann daher von der Summe der in der Grafik dargestellten Teilgruppen abweichen.

Auch bezüglich der beiden anderen Formate zeigen sich auf Basis struktureller Vergleiche weitere Erkenntnisse.

So fällt auf, dass Online-Live-Trainings häufiger von Bildungseinrichtungen mit Sitz in Wien angeboten werden. Nur 2,2 % der Wiener Einrichtungen geben an, gar keine Online-Trainings anzubieten. Dieser Anteil liegt innerhalb der Einrichtungen in den anderen Bundesländern mit 14,3 % deutlich höher.

Unabhängig vom Format der Veranstaltungen (Online, Präsenz, Mischformat) wurde auch generell nach dem Einsatz digitaler Medien und Lehr-/Lernmethoden gefragt. Die Befragten wurden gebeten, anhand einer vorgegebenen Liste konkrete digitale Medien, Methoden und Instrumente anzugeben, die im Rahmen des Lehr-/Lerngeschehens in ihrer Bildungseinrichtung zum Einsatz kommen.

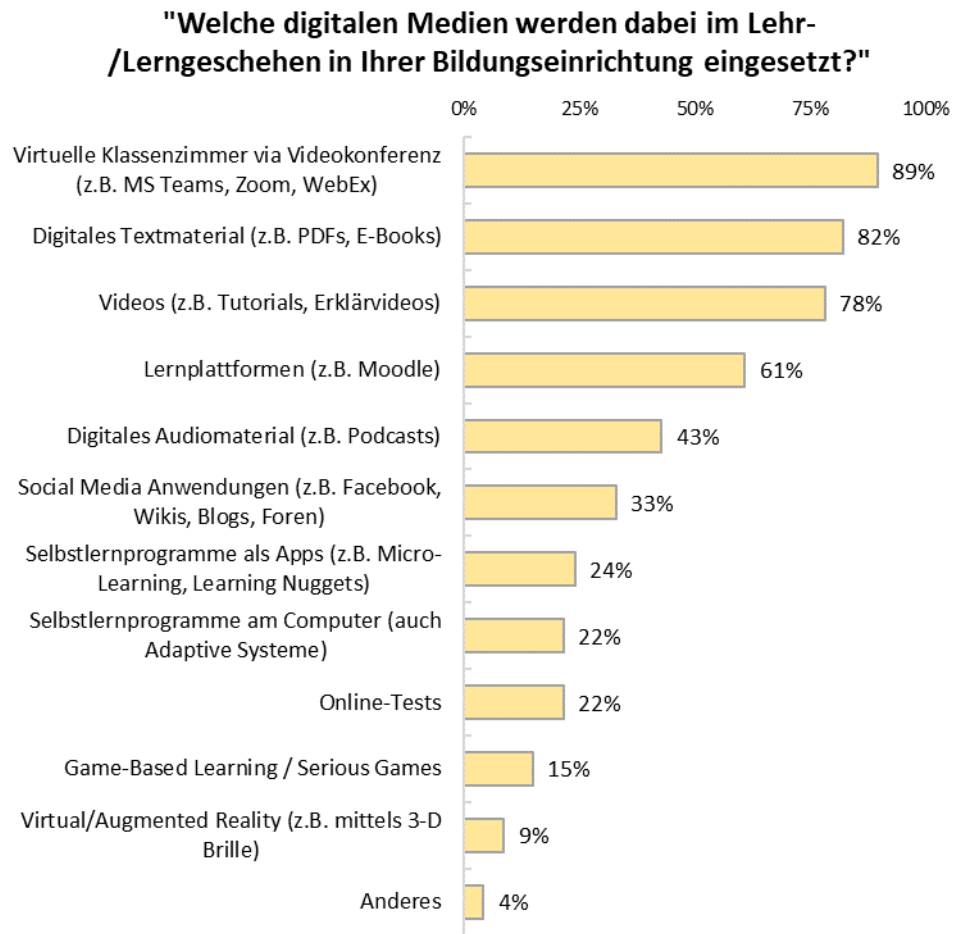
Dabei zeigt sich, dass so gut wie alle Einrichtungen mindestens ein digitales Medium im Lehr-/Lerngeschehen einsetzen (160 von 161 gültigen Rückmeldungen; 7 „keine Angabe“).

Am häufigsten wurden Videokonferenzen (89 %), digitale Texte (82 %) und Videos (78 %) genannt. Insbesondere der Einsatz virtueller Klassenzimmer mit Hilfe von Tools wie MS Teams, Zoom oder WebEx hat sich seit der Befragung 2019 annähernd verdreifacht und wird inzwischen in etwa bei neun von zehn Einrichtungen praktiziert (2019: 31 %).

Ebenfalls häufig verwendet werden Lernplattformen wie z.B. Moodle (61 %), digitale Audiomaterialien wie z.B. Podcasts (43 %) und Social-Media-Anwendungen (33 %).

Vergleichsweise seltener kommen Selbstlernprogramme, Online-Tests, Lernspiele oder Augmented/Virtual-Reality-Anwendungen zum Einsatz (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Einsatz digitaler Medien im Lehr-/Lerngeschehen (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168). Die Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Rückmeldungen zu dem Einsatz digitaler Medien (n=161, fehlende Werte=7)

Insgesamt zeigt sich, dass die Anzahl der verfügbaren und verwendeten digitalen Tools mit der Größe der Bildungseinrichtung steigt. Kleine Einrichtungen (bis zu 10 Trainer:innen) nutzen laut eigenen Angaben im Durchschnitt 3,8 der angeführten digitalen Medien/Methoden. Bei mittelgroßen Einrichtungen (bis zu 40 Trainer:innen) liegt dieser Wert bei 4,7 und bei großen Einrichtungen (über 40 Trainer:innen) bereits bei durchschnittlich 5,6 – bezogen auf die Anzahl der unterschiedlichen in der Praxis angewandten digitalen Medien und Methoden.

Im Hinblick auf die einzelnen Tools bezieht sich die breitere Angebotspalette größerer Einrichtung vor allem auf den vermehrten Einsatz von Lernplattformen, Online-Tests und Virtual/Augmented Reality Anwendungen.

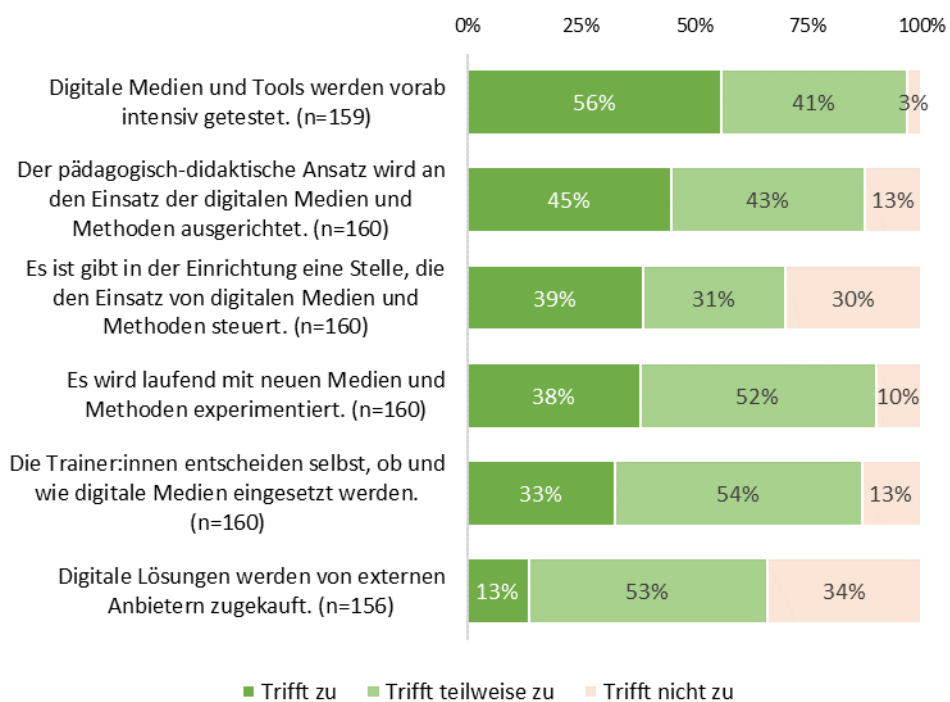
Den Vertreter:innen der Bildungseinrichtungen wurde in der Folge eine Reihe von Aussagen rund um das Thema „Einsatz digitaler Medien und digitaler Formate im Rahmen der Online-Lernphasen“ vorgelegt. Die höchste Zustimmung erhielt dabei die Aussage, dass digitale Medien und Tools vorab intensiv getestet werden (56 % „trifft zu“, siehe Abbildung 10).

Ebenfalls mit hoher Zustimmung wurde bestätigt, dass der pädagogisch-didaktische Ansatz an den Einsatz der digitalen Medien und Methoden ausgerichtet wird, laufend mit neuen Medien und Methoden experimentiert wird und am Ende die Trainer:innen selbst entscheiden, ob und wie diese Methoden eingesetzt werden.

Im Vergleich zu den anderen Aspekten meldete ein höherer Anteil der Befragten zurück, keine digitalen Lösungen von externen Anbietern zuzukaufen und keine zentrale Stelle in der Einrichtung zu haben, die den Einsatz dieser Medien und Methoden intern steuert.

Abbildung 10: Aussagen zum Einsatz digitaler Medien und digitaler Formate

"Was trifft auf Ihre Einrichtung in Bezug auf den Einsatz der digitalen Medien und digitaler Formate (Online-Lernphase) zu?"



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Ausgehend von der Größe der Bildungseinrichtung lassen sich nur punktuell Unterschiede bei der Auswahl der Aussagen zum Einsatz digitaler Medien und Formate feststellen. So zeigt sich, dass in kleinen Einrichtungen mit bis zu 10 Trainer:innen diese häufiger nicht selbst über den Einsatz von digitalen Medien entscheiden (21 % „trifft nicht zu“). Je größer die Einrichtung, umso häufiger wird laufend mit neuen digitalen Medien und Methoden experimentiert.

Grundsätzlich hängt die Zustimmung zu den angeführten Aspekten offenbar stärker von den bereits vorhandenen Erfahrungen und dem Stellenwert digitaler Medien und Methoden in der jeweiligen Bildungseinrichtung ab. Einrichtungen, die bereits

über umfangreiche Erfahrungen in diesem Bereich verfügen, testen diese Tools häufiger intensiv vorab (67 % „trifft zu“) und experimentieren laufend mit neuen Medien und Methoden (46 % „trifft zu“). Je größer die Erfahrung mit digitalen Medien und Methoden, umso häufiger wird der Einsatz dieser Tools von zentraler Stelle aus gesteuert (47 % „trifft zu“) und auch der pädagogisch-didaktische Ansatz an diesen ausgerichtet (53 % „trifft zu“).

Die Vorteile, die der Einsatz digitaler Tools für Weiterbildungsveranstaltungen mit sich bringt, wurden im nächsten Teil der Befragung behandelt. Als Aspekte wurden neben Zertifikaten die Anwesenheitsdokumentation, die Kontrolle des Lernfortschritts sowie Feedbackschleifen zur Qualitätssicherung festgelegt. Am häufigsten wurden dabei „Feedback als Qualitätssicherung“ und „Dokumentation der Anwesenheiten“ genannt. Beide Aspekte kommen bei einem Großteil der Einrichtungen bei sämtlichen Veranstaltungen zum Tragen (74 % bzw. 67 % „bei allen Veranstaltungen“, siehe Abbildung 11).

Seltener wurden die beiden anderen Aspekte, die laufende Kontrolle des Lernfortschritts und die Zertifizierung aufgrund eines Verfahrens der Leistungsfeststellung, genannt. Ein vergleichsweise großer Teil der Einrichtungen setzt digitale Bestandteile hierfür gar nicht ein (20 % bzw. 28 %).

Abbildung 11: Aspekte in Bezug auf Weiterbildungsveranstaltungen mit digitalen Bestandteilen



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Kleine und mittlere Einrichtungen (mit bis zu 10 bzw. bis zu 40 Trainer:innen) setzen häufiger digitale Methoden zur laufenden Kontrolle des Lernfortschritts bei Weiterbildungsveranstaltungen ein. 45 % dieser Bildungseinrichtungen praktizieren dies bei allen Veranstaltungen, während dieser Anteil innerhalb der großen Einrichtungen nur bei 25 % liegt. Einrichtungen mit mehr als 40 Trainer:innen nutzen diese Möglichkeit grundsätzlich auch, jedoch in mehr als der Hälfte der Fälle (56 %) nicht bei allen, sondern nur bei manchen Veranstaltungen.

Auch im Zuge der Gruppendiskussion wurden die praktischen Erfahrungen und die Besonderheiten von Qualitätsaspekten in Zusammenhang mit Online-Angeboten vertieft. Pragmatische Einschränkungen („Vertrauen auf zertifizierte/anerkannte Anbieter wird vorausgesetzt“, „generelle Gütekriterien für Weiterbildung greifen auch bei Online-Angeboten“, „wer soll’s in der Kleinheit prüfen, das ist nicht administrierbar“, „es steht immer noch der Anbieter mit einer im Idealfall funktionierenden Qualitätssicherung im Vordergrund“) wurden dabei vorweggeschickt. Zudem wurde generell empfohlen, nicht „zu viel auf die Technik zu schieben“, schließlich bestehe auch bei einem zweitägigen Kurs in Präsenz die Möglichkeit, sich einfach nur „berieseln zu lassen“.

Für eine Einschätzung, ob digitale Kursangebote qualitätsgesteuert angeboten werden, nennen die Teilnehmer:innen der Gruppendiskussion mehrere Entscheidungshilfen. So biete der Grad der Detailliertheit der Kostenvoranschläge eine erste Orientierungshilfe, aber auch die Informationstiefe in Kursprogrammen. Unabhängig von der entsprechenden Quelle wurde an mehreren Beispielen dargelegt, welche Kriterien von besonderem Interesse sind:

- Erreichbarkeit des Lernziels mit dem angebotenen Format („nicht jeder Inhalt ist online vermittelbar“)
- Plausibilität der Anzahl und Berechnung der Unterrichtseinheiten (z.B. Berechnung der Selbstlernzeiten)
- Darstellung von konkreten und dem Kursziel entsprechenden Lernergebnissen
- Form der Überprüfung des Lernfortschritts
- Informationen zu Trainer:innen und deren digitalen Kompetenzen
- Transparenz bzgl. Verteilung von Online- bzw. Präsenz-Elementen
- Maximale Gruppengröße bei Online-Veranstaltungen (als Richtwert wurde eine Obergrenze von 14 Personen genannt, um noch in Kleingruppen arbeiten zu können)
- Umgang mit individuellen Vorkenntnissen der Teilnehmenden (z.B. Flipped Classroom als Vorbereitung und damit eine gemeinsame Ausgangsbasis)
- Technische Bedingungen („Kamera der Teilnehmer:innen immer aktiv?“)

Unter den Teilnehmer:innen der Gruppendiskussion herrschte breiter Konsens dahingehend, dass Zertifikate mit einem Feststellungsverfahren (Zwischen-/Abschlussprüfungen, Projektarbeiten, Abschlussarbeit, Test etc.) eine höhere Wertigkeit haben als Anwesenheits- oder Teilnahmebestätigungen. Hier wurde ergänzt, dass die Feststellung der Anwesenheit unterschiedlich gehandhabt werde, die Vorgehensweise aber in der Regel nie am Zertifikat und nur in Ausnahmefällen im Kursprogramm ersichtlich sei.

Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass Bezeichnungen wie „Lehrgang“ oder „Diplom“ keine geschützten Begriffe sind. Diplome mit Zuordnungen zum NQR oder DigComp/ECDL könnten hier mehr Transparenz schaffen, wäre da nicht die noch recht geringe Verbreitung. Auch wesentlich kleinteiligere Nachweise (Micro Credentials) werden von den Diskussionsteilnehmer:innen ob der hohen Kosten und bedingten Verwertbarkeit im Berufsalltag zwar als noch nicht ausgereift gesehen, diese Nachweise könnten aber zur Transparenz von Onlineangeboten beitragen.

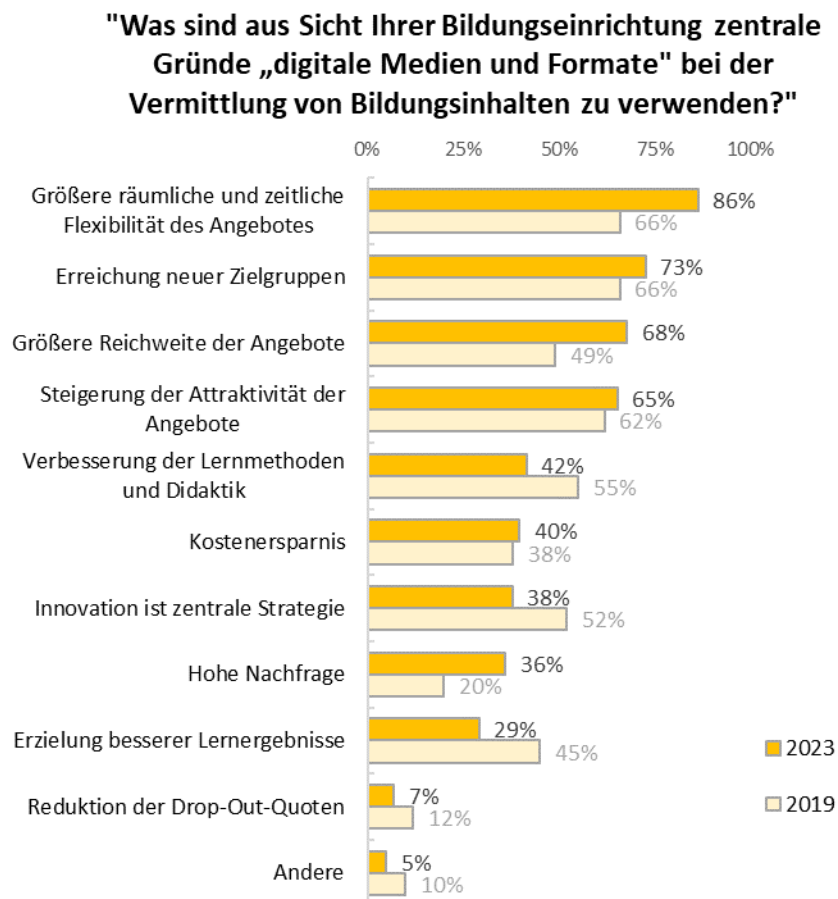
IV.3.3 Organisationsentwicklung

Auf die Frage nach den zentralen Gründen aus der Sicht der Bildungsträger, digitale Medien und Formate bei der Vermittlung von Bildungsinhalten einzusetzen, werden vier Bereiche am häufigsten genannt. Es sind dies: eine größere räumliche und zeitliche Flexibilität des Angebotes, die Erreichung neuer Zielgruppen sowie die Steigerung der Reichweite wie auch der Attraktivität der Angebote. Abbildung 12 zeigt die Anteile der aktuellen Nennungen im Vergleich zur Befragung 2019. In den genannten Bereichen wurde im Vergleich eine gesteigerte Zustimmung gemessen.

Der Einsatz von digitalen Methoden wird von Bildungseinrichtungen also weiterhin verwendet, um die Marktposition durch die Erschließung neuer Zielgruppen sowie durch Erhöhung der Flexibilität der Angebote zu stärken.

Aspekte wie die Verbesserung der Lernmethoden und der Didaktik sowie das Erzielen besserer Lernergebnisse wurden im Rahmen der aktuellen Befragung deutlich seltener genannt als dies noch 2019 der Fall war. Gleiches trifft auch auf dem Einsatz digitaler Medien und Formate als bewusste Innovationsstrategie zu. Dies kann als Indiz verstanden werden, dass digitale Medien und Formate nun bereits als Alltagsinstrument verstanden werden.

Abbildung 12: Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Methoden (Mehrfachantworten möglich)

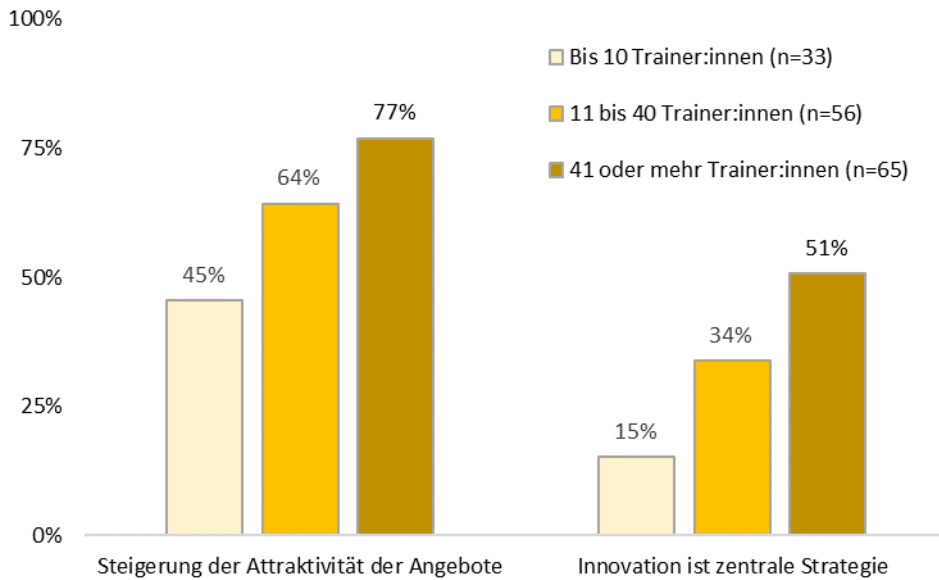


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168). Die Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der gültigen Rückmeldungen zu den Gründen für die Verwendung digitaler Medien und Formate (n=161, fehlende Werte=7)

Vergleichswerte aus 2019: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (Filterfrage: Bildungseinrichtungen, die Einsatz von digitalen Medien und Methoden angeben, n=138).

Je größer die Einrichtung, umso häufiger werden als zentrale Gründe für den Einsatz von digitalen Medien und Formaten die Steigerung der Attraktivität der Angebote sowie Innovation genannt. Die Unterschiede zu kleineren Einrichtungen sind hochsignifikant.

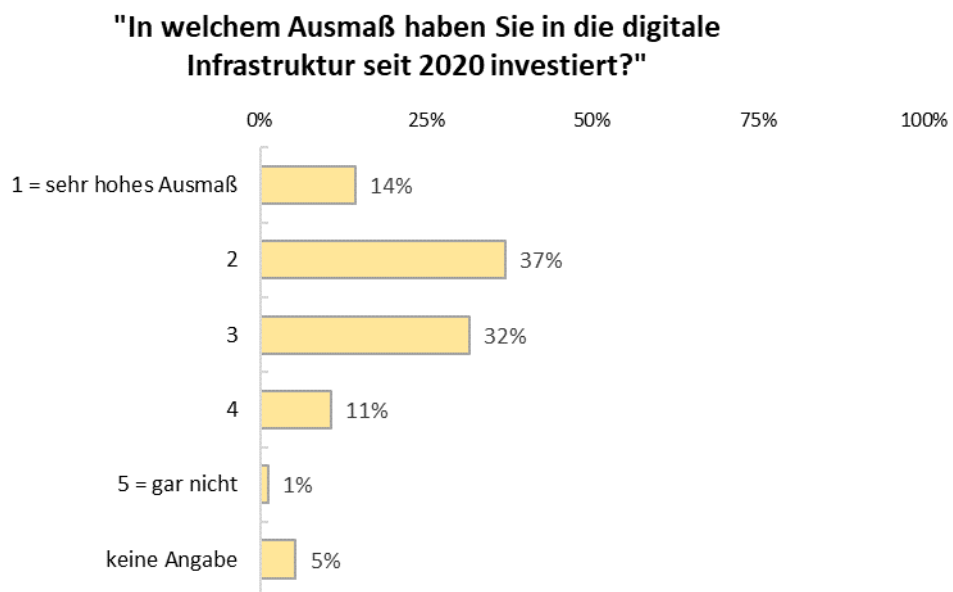
Abbildung 13: Zentrale Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Methoden nach der Anzahl Trainer:innen



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168). Die Fallzahl des Gesamtwertes bezieht sich auf die Gesamtstichprobe und kann daher von der Summe der in der Grafik dargestellten Teilgruppen abweichen.

Etwas mehr als die Hälfte der Einrichtungen hat in den letzten Jahren nach eigenem Ermessen in hohem oder sehr hohem Ausmaß in die digitale Infrastruktur investiert. Nur zwei der befragten Einrichtungen (1 %) geben an, keine Investitionen in diesem Bereich getätigt zu haben.

Abbildung 14: Ausmaß der Investition in digitale Infrastruktur seit 2020

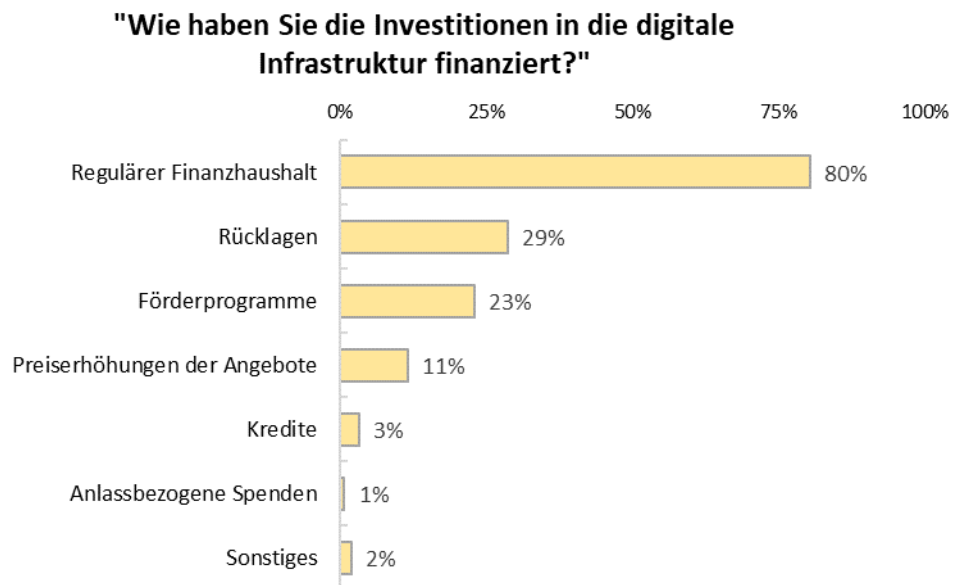


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Die Investitionen wurden in erster Linie über den regulären Finanzhaushalt (80 %) oder Rücklagen (29 %) finanziert. Deutlich seltener erfolgte die Finanzierung der Investitionen über Förderprogramme oder Kredite.

Der Großteil der Einrichtungen gibt eine bis zwei Finanzierungsvarianten an (93 % der gültigen Rückmeldungen). Fast zwei Drittel der Einrichtungen stammten die Investitionen nur aus internen Mitteln (regulärer Haushalt, gebildete Rücklagen), d.h. externe Förderprogramme, Preisanpassungen oder Kredite und Spenden waren hier nicht genannt worden.

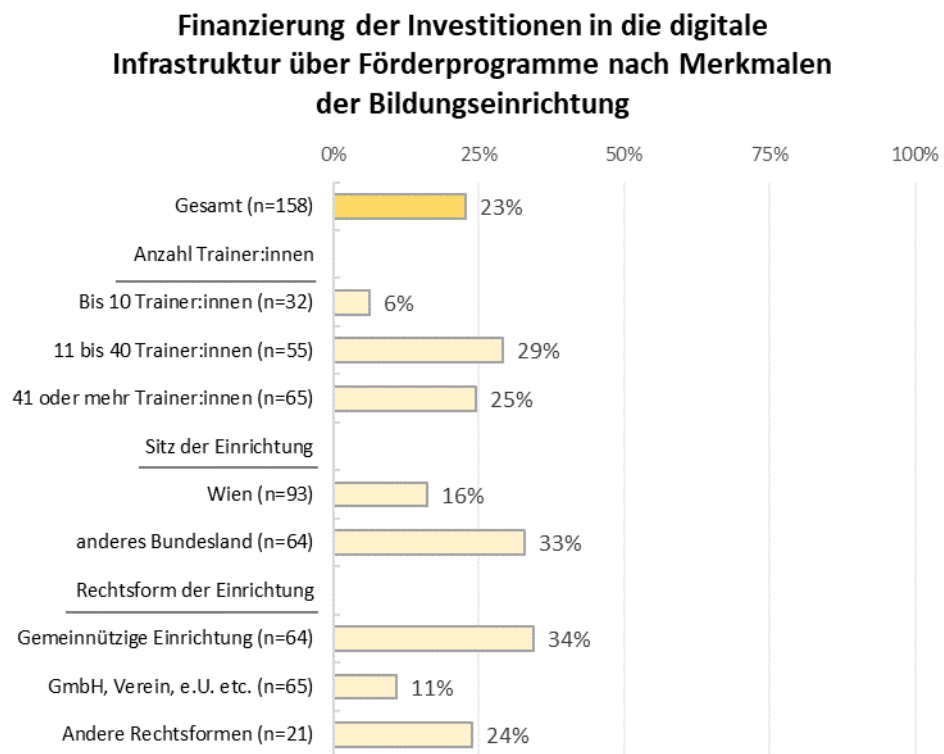
Abbildung 15: Finanzierung der Investitionen in die digitale Infrastruktur (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf. Die Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtheit der Einrichtungen, die Investitionen in die digitale Infrastruktur angeben (n=157, fehlende Werte/gar nicht investiert=9)

Aus den Vergleichen nach strukturellen Merkmalen der Bildungsträger ergeben sich einzelne Befunde zur Finanzierung der Investitionen in die digitale Infrastruktur über Förderprogramme. Es zeigt sich, dass vermehrt mittlere und große Einrichtungen (mehr als 10 bzw. mehr als 40 Trainer:innen), Einrichtungen aus den Bundesländern (außer Wien) und gemeinnützige Einrichtungen derartige Förderungen zur Finanzierung der Investitionen in Anspruch nehmen (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Finanzierung der Investitionen in die digitale Infrastruktur über Förderprogramme nach Merkmalen der Bildungseinrichtung



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Abbildung 17 zeigt die Bedeutung der digitalen Transformation auf die organisatorische Entwicklung der Bildungseinrichtungen. An vorderster Stelle wurden die höhere Bedeutung der technischen Infrastruktur, die Entwicklung innovativer Angebote sowie die Erschließung neuer Zielgruppen genannt.

Dies entspricht weitgehend den Erwartungen bezüglich der Chancen, die der Einsatz digitaler Medien und Methoden für Bildungseinrichtungen bietet. Diese wurden 2019 abgefragt: Insbesondere wurden damals die Erschließung neuer Zielgruppen, höhere zeitliche wie räumliche Flexibilität, Innovationsfähigkeit und die Attraktivität der Angebote genannt.

Die damals als Chancen genannten Aspekte sind aktuell mit hoher Zustimmung in den wahrgenommenen Entwicklungen sichtbar (vgl. Erschließung überregionaler Märkte und neuer Geschäftsfelder, Entwicklung innovativer Angebote etc.).

Lediglich die beiden personalbezogenen Aspekte, der Rückgang des Bedarfs an Trainer:innen und die unter Umständen aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen schwierigere Rekrutierung neuer Trainer:innen, finden innerhalb der vorgelegten Aussagen zu den Auswirkungen der digitalen Transformation auf die organisatorische Entwicklung der Einrichtung überwiegend keine Zustimmung.

Abbildung 17: Auswirkungen der digitalen Transformation auf die organisatorische Entwicklung der Einrichtung



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168). Reihung nach Stärke der Zustimmung (Mittelwert)

Inhaltlich lassen sich die genannten Aspekte in vier Dimensionen zusammenfassen, die die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Bildungseinrichtungen aufzeigen. Eine durchgeführte Faktorenanalyse bestätigt die starken Zusammenhänge im Antwortverhalten der Befragten innerhalb der Hauptkomponenten:

Entwicklungen bezüglich des Bildungsangebots:

- Erschließung neuer Zielgruppen
- Erschließung überregionaler Weiterbildungsmärkte
- Höhere Konkurrenz am Weiterbildungsmarkt

Technische Weiterentwicklungen

- Höhere Bedeutung der technischen Infrastruktur
- Höhere Bedeutung des technischen Personals
- Stärkere digitale Professionalisierung der Trainer:innen

Organisatorische Veränderungen

- Neue Kooperationen und Netzwerkstrukturen
- Notwendigkeit, neue Geschäftsfelder zu erschließen
- Veränderung der Organisationskultur
- Entwicklung innovativer Angebote

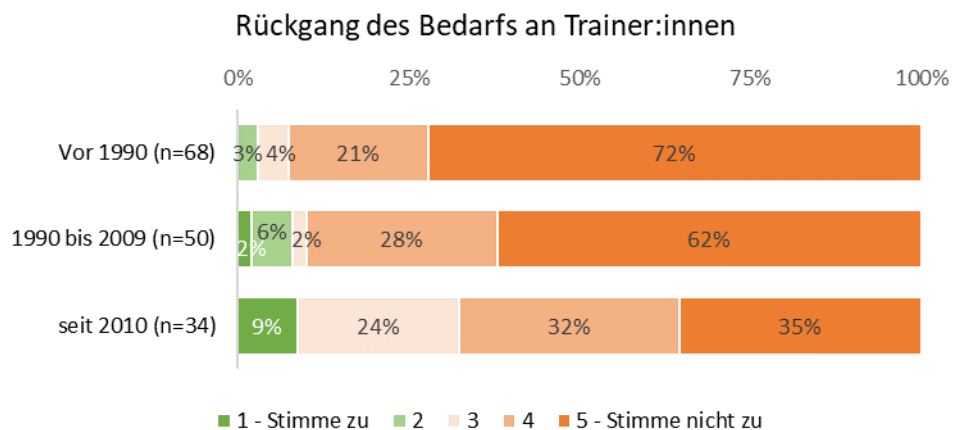
Personalbedarf und Verfügbarkeit

- Bedarfs an Trainer:innen
- Rekrutierung neuer Trainer:innen

Nur in einzelnen Aspekten lassen sich strukturelle Unterschiede zwischen den Einrichtungen ausmachen. Während auf Basis der Unternehmensgröße keine Unterschiede sichtbar werden, zeigt sich zunächst, dass vor allem Einrichtungen, die schon über umfangreiche Erfahrungen mit digitalen Medien und Methoden verfügen oder sich zumindest bereits intensiv mit diesen beschäftigen, diese Auswirkungen auf das eigene Bildungsangebot häufiger bestätigen (höhere Konkurrenz, Erschließung neuer Zielgruppen, Entwicklung innovativer Angebote).

Weiters zeigt sich, dass insbesondere jüngere Institutionen, deren Gründung nicht länger als 13 Jahre zurückliegt (2010 oder später), dem Rückgang des Bedarfs an Trainer:innen seltener verneinen als Vertreter:innen älterer Einrichtungen (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18: Rückgang des Bedarfs an Trainer:innen nach Gründungsjahr der Einrichtung



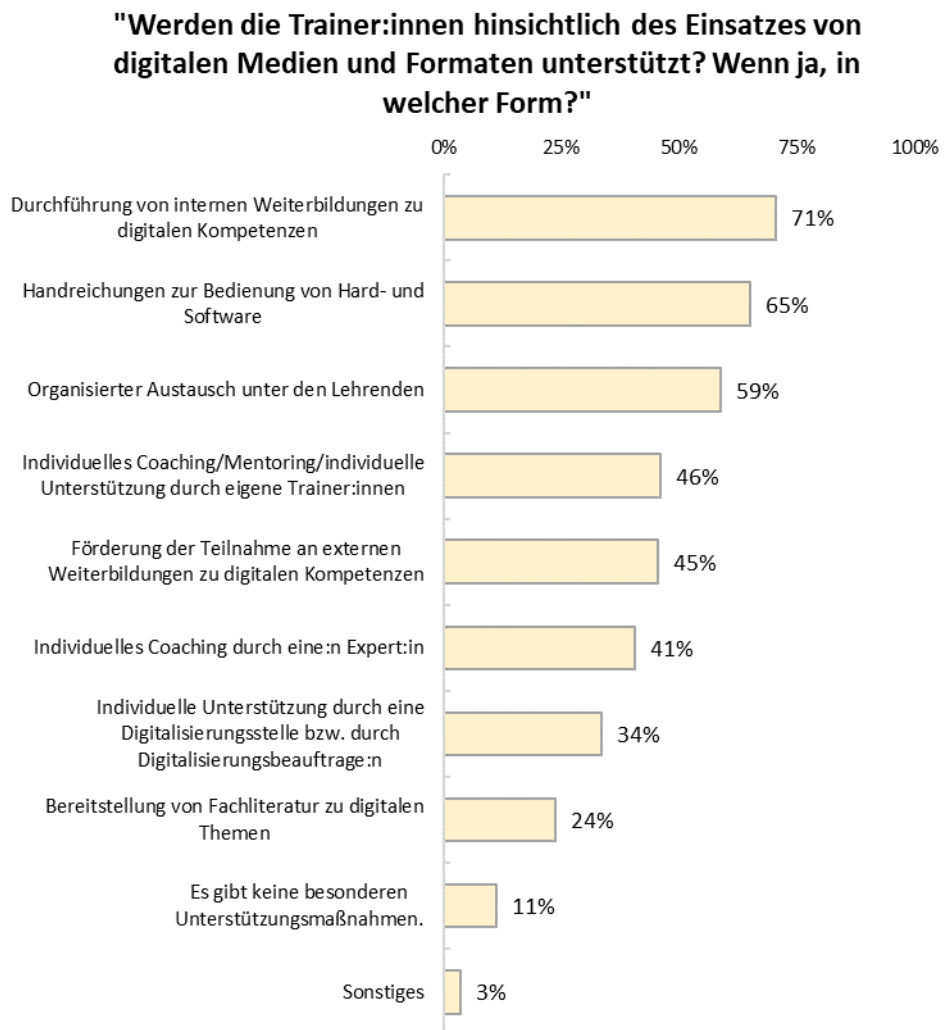
Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168). Die Fallzahl des Gesamtwertes bezieht sich auf die Gesamtstichprobe und kann daher von der Summe der in der Grafik dargestellten Teilgruppen abweichen.

Die Einrichtungen geben eine Reihe von Maßnahmen an, um ihre Trainer:innen hinsichtlich des Einsatzes von digitalen Medien und Formaten zu unterstützen. Häufig handelt es sich um unternehmensinterne Leistungen wie interne Weiterbildungen (71 %), Handreichungen zur Bedienung von Hard- und Software (65 %), organisierten Austausch (59 %) oder individuelles Coaching/Mentoring/Unterstützung durch eigene Trainer:innen (45 %).

Seltener werden externe Ressourcen wie Coaching durch Expert:innen oder externe Weiterbildungen angeboten. Nur ein geringer Anteil von 11 % der Befragten (18 von n=168) gibt an, dass es keine besonderen Unterstützungsmaßnahmen für ihre Trainer:innen gibt (siehe Abbildung 19).

Unterschiede bezüglich des Angebots an Unterstützungsmaßnahmen auf Basis struktureller Merkmale konnten so gut wie keine festgestellt werden. Lediglich bezüglich der Handreichungen zur Bedienung von Hard- und Software zeigt sich, dass das Angebot mit der Größe der Bildungseinrichtung deutlich steigt (mehr als 40 Trainer:innen: 83 %; bis zu 10 Trainer:innen: 41 %).

Abbildung 19: Unterstützungsmaßnahmen für Trainer:innen hinsichtlich des Einsatzes von digitalen Medien und Formaten



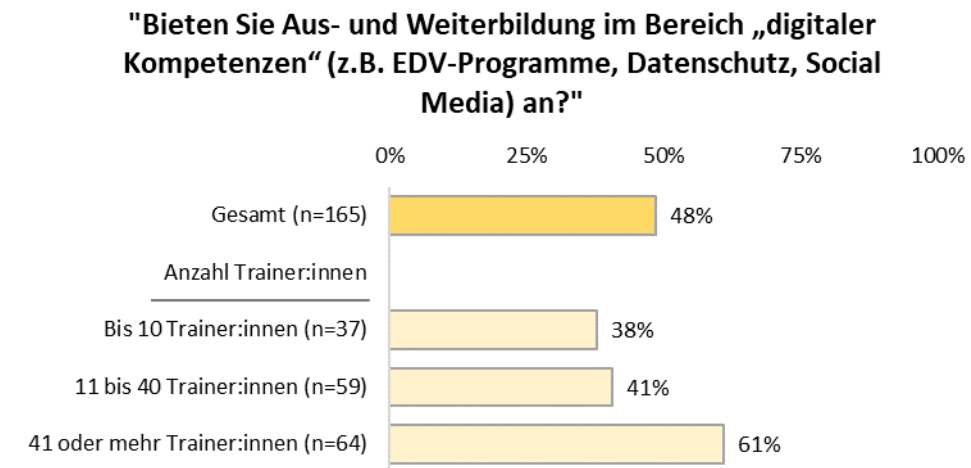
Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Im Zuge der Gruppendiskussion wurde zudem darauf hingewiesen, dass Kurse in digitaler Umgebung nicht nur einen Mehraufwand für Trainer:innen bedeuten (mehr Vorbereitung in der erstmaligen Vor- und Informationsaufbereitung), sondern dass dabei auch Besonderheiten in der Umsetzung und Didaktik zu beachten seien: So besteht kein direkter Gruppenkontakt, obwohl direktes Sehen und Hören der Teilnehmer:innen für (nonverbales) Feedback zentral sei. Auch bei gemeinsamen Übungen in einem Online-Setting brauche es einen gewissen „neu gedachten“ Umgang mit den Teilnehmer:innen.

IV.3.4 Entwicklung digitaler Kompetenzen

Nach Angaben der Befragten verfügt knapp die Hälfte der Bildungseinrichtungen über keine Angebote zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen. Es zeigt sich jedoch erneut ein differenziertes Bild nach Größe: Große Einrichtungen, mit mehr als 40 Trainer:innen, bieten in der Mehrheit Aus- und Weiterbildungsangebote zu digitalen Kompetenzen an, während mittlere und kleine Einrichtungen dies überwiegend nicht tun (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Aus- und Weiterbildung im Bereich „Digitale Kompetenzen“



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Im Vergleich zu den Angaben aus der Befragung 2019 zeigt sich, dass vor allem mittelgroße Bildungseinrichtungen ihr Angebot im Bereich digitaler Kompetenzen deutlich ausgebaut haben (2019: 30 % bei Einrichtungen mit 11 bis 40 Trainer:innen).

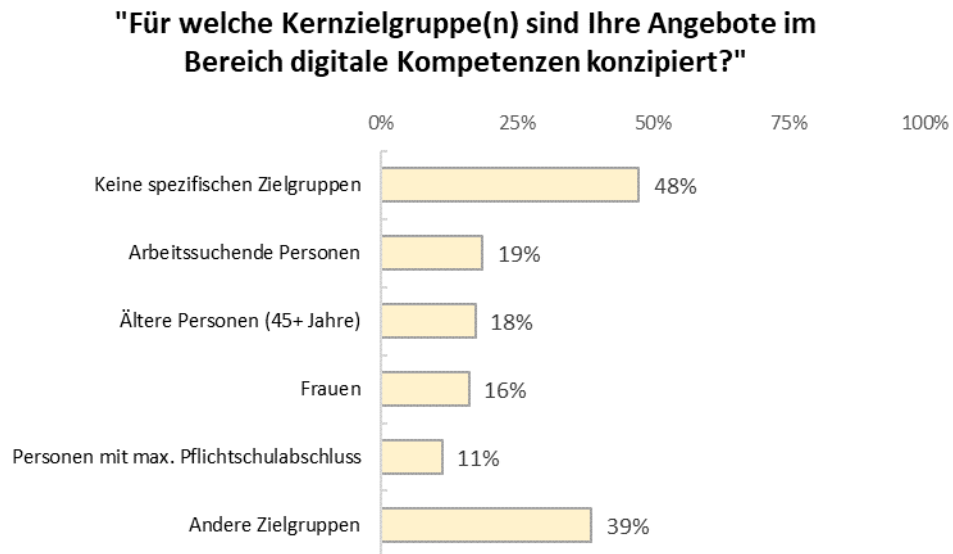
In den beiden anderen Gruppen liegt der Anteil an Einrichtungen, die solche Aus- und Weiterbildungen im Angebot haben, auf vergleichbarem Niveau (2019: 36 % bei Einrichtungen mit bis zu 10 Trainer:innen; 2019: 63 % bei Einrichtungen mit 41 oder mehr Trainer:innen).

Darüber hinaus konnten keine Unterschiede nach anderen strukturellen Merkmalen wie Standort des Unternehmens oder Gründungsjahr nachgewiesen werden.

Wenn Einrichtungen über ein Bildungsangebot zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen verfügen, so zielt dieses in knapp der Hälfte der Fälle (48 %) auf keine spezifische Zielgruppe ab.

In allen anderen Fällen sind die Zielgruppen häufig arbeitssuchende Personen, ältere Personen (über 45 Jahre) oder Frauen. Häufig wurden auch andere Zielgruppen genannt: Die Rückmeldungen beziehen sich vor allem auf bestimmte Unternehmen oder Berufsgruppen (18 %) sowie Trainer:innen, Mitarbeiter:innen und Multiplikator:innen (10 %). Bestehende Angebote explizit für die Gruppe „Personen mit maximal Pflichtschulabschluss“ wurden von 11 % der Befragten genannt.

Abbildung 21: Kernzielgruppen der Angebote im Bereich „Digitale Kompetenzen“ (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf.
(Filterfrage: Wenn Aus- und Weiterbildung zu digitalen Kompetenzen angeboten wird, n=80).

Konkrete Angebote für Personen mit Pflichtschule als höchste abgeschlossene Schulbildung wurden in der Gruppendiskussion eruiert. Im Rahmen der EU-weiten „Digitalen Dekade“ will auch Österreich digitale Grundkompetenzen bis 2030 in der gesamten Bevölkerung verankern, indem etwa das Workshop-Programm „Digital Überall“ im Rahmen der „Digitalen Kompetenzoffensive“ ausgerollt wird. Unklar sei aktuell jedoch, wie die Bildungsanbieter darauf reagieren bzw. die Nachfrage sich entwickelt. Mittels eines Förder-Calls sei derzeit sehr viel Geld im Umlauf. Zudem sei auch auf Angebote wie die „Initiative Erwachsenenbildung“¹⁰ hinzuweisen, wo Bildungsangebote im Bereich der Basisbildung und Kurse zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses gefördert werden, unter anderem mit Inhalten zu digitalen Kompetenzen.

Neben den genannten Optionen gibt es die breit zugängliche Förderung des Digi-Winners. Positiv wurde hierzu angemerkt, dass Weiterbildungen im Bereich digitaler Kompetenzen nach den konkreten Wünschen der Personen gefördert werden. Was derzeit noch ausgebaut werden könnte, sei jedoch ein entsprechendes Angebot, das spezifisch auf formal geringqualifizierte Personen zugeschnitten ist. Dazu passend soll eine Anregung aus der Gruppendiskussion hervorgehoben werden: Es benötigt Geld, um neue Angebote ohne wirtschaftliche Risikoabwägungen entwickeln bzw. konkrete Plätze fix finanzieren zu können. Derzeit besteht bei Bildungseinrichtungen, die kostendeckend Angebote entwickeln müssen, kein finanzieller

¹⁰ siehe <https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/start>

Anreiz für die Entwicklung eines speziellen Kursangebotes in diesem Bereich („Wer zahlt, schafft an“). Es wird seitens der Einrichtungen hier jedoch bereits ein Perspektivenwechsel wahrgenommen: Fördergeber:innen beauftragen direkt maßgeschneiderte Ausbildungsangebote – dies ist beispielsweise beim „ÖKO-Booster“ (AK, waff, AMS) als sehr erfolgreich erlebt worden.

Die Gruppendiskussion förderte hier noch weitere relevante Kontextinformationen bzgl. formal geringqualifizierter Personen zutage: Die Digitalisierung bringt in der Erwachsenenbildung hinlänglich bekannte Themen wieder in Diskussion, z.B. den Digital Divide, Benachteiligungen bei betrieblicher Partizipation und die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in der Arbeitszeit. Den Teilnehmer:innen stehen zudem nicht immer die notwendigen technischen Geräte zu Verfügung („Kinder brauchen den einzigen Laptop für die Schule“). Neben dem finanziellen Aspekt ist der Faktor „Zeit“ ein zweites entscheidendes Hindernis. Einerseits dauert es, bis Zielgruppen von Förderungen erfahren, diese nutzen und dementsprechend auch als zahlende Kundschaft wahrgenommen werden, für die Angebote geschaffen werden können. Andererseits benötigen potentielle Teilnehmer:innen auch betrieblich genehmigte Weiterbildungszeit, um Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen zu können. Menschen mit Pflichtschule als höchste abgeschlossene Schulbildung arbeiten aus Sicht der Gruppendiskussionsteilnehmer:innen zudem überproportional im Schichtbetrieb, was die Teilnahme an regulären Kursterminen erschwert. Weiters sei das Personal in den Betrieben oft „überbucht“ und Bildungskarenz werde dadurch nicht genehmigt. Generell besteht seitens der Diskussionsteilnehmenden der Wunsch, dass Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter:innen mehr unterstützen. Ein rechtlicher Anspruch auf Weiterbildung, im Sinne einer Freistellung aber auch Finanzierung, wird hier als förderlich gesehen.

Zudem sei aus Sicht der Gruppendiskussionsteilnehmer:innen „Digitalisierung“ ein viel zu breit eingesetzter, zu abstrakter Begriff. So werden Begrifflichkeiten wie „Online-Lehrgang“ dahingehend hinterfragt, ob die Differenzierung von Inhalt und Format des Angebotes gelungen ist, denn bei unklaren oder „verwaschenen“ Begriffen dauere die Akzeptanz in der Bevölkerung sehr lange – und das, obwohl viele der Digitalisierungsthemen eigentlich aus der „analogen Welt“ bereits bekannt sind. Beispielsweise fordere der Umgang mit KI klassische Medienkompetenz, wo kritisches Hinterfragen der Informationen gang und gäbe ist.

IV. 4 Digi-Winner

Auszug aus der Webseite zum Digi-Winner¹¹:

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt und viele Berufe. Das öffnet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern neue Türen und bringt auch neue Herausforderungen. Gemeinsam fördern Arbeiterkammer Wien (AK) und der waff mit dem Digi-Winner berufliche Aus- und Weiterbildungen im Bereich Digitalisierung.

Den Digi-Winner gibt es für Wienerinnen und Wiener, die AK-Mitglied sind. Sie können damit bis zu 5.000 Euro Förderung für berufliche Weiterbildung bekommen.

Mit dem Digi-Winner können Sie:

- *Ihre Chancen in der digitalen Arbeitswelt verbessern*
- *neue Kompetenzen dazugewinnen*
- *Ihren Arbeitsplatz besser absichern*
- *die Möglichkeiten digitaler Weiterbildung nutzen*

Grundvoraussetzung für die Förderung „Digi-Winner“ ist ein Hauptwohnsitz der Antragsteller:innen in Wien und eine AK-Mitgliedschaft. Es werden zwischen 40 % und 80 % der Kurskosten übernommen, wobei eine maximale Förderhöhe von 5.000 Euro innerhalb von fünf Jahren in Anspruch genommen werden kann. Für Personen mit einem Arbeitsplatz außerhalb von Wien und für arbeitslose Personen liegt die maximale Förderhöhe bei 2.500 Euro.

Die Förderung ist bei einem Monats-Nettoeinkommen von bis zu 2.500 Euro möglich. Zusätzlich müssen gewisse Rahmenbedingungen sowohl seitens der Antragsteller:innen (fristgerechter Förderantrag etc.) als auch hinsichtlich des Weiterbildungsinhaltes (digitale Kompetenzen) sowie des Bildungsträgers (bestehende Anerkennung durch den waff) erfüllt sein.

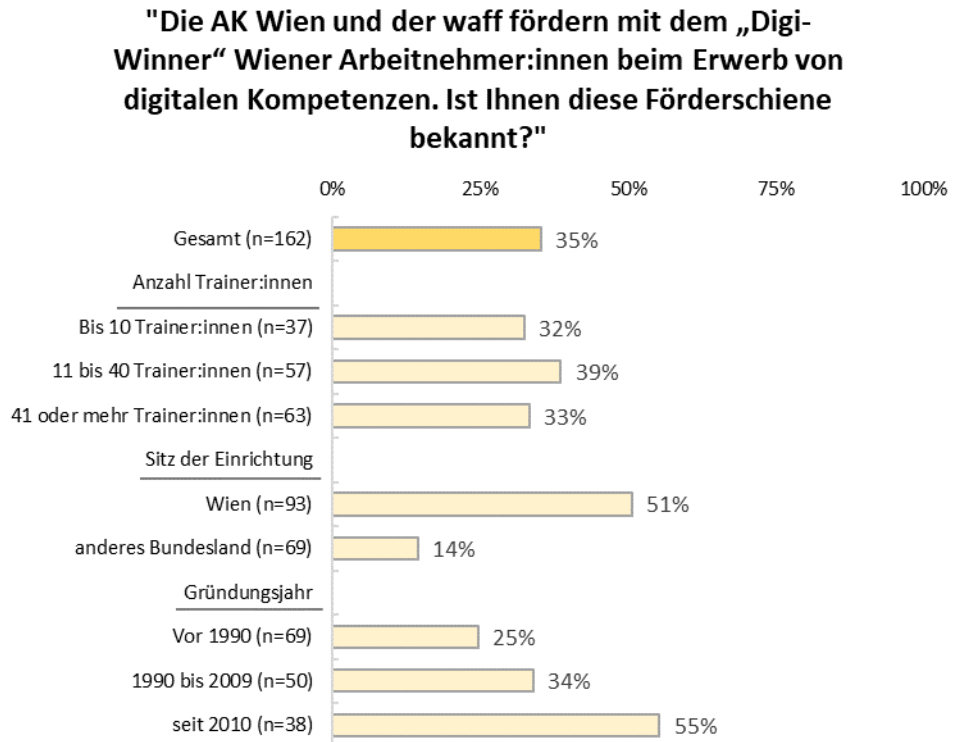
Diese relativ junge Förderschiene bestand zum Zeitpunkt der Befragung von 2019 erst seit einem halben Jahr. Der Bekanntheitsgrad über alle befragten Einrichtungen hinweg lag damals bei 31 %. Dieser Wert liegt aktuell bei 35 % (siehe Abbildung 22). Voranzuschicken ist, dass Bildungseinrichtungen nicht die direkte Zielgruppe des „Digi-Winners“ sind, sondern Wiener Arbeitnehmer:innen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Kursinstitute Weiterbildungen im digitalen Bereich anbieten.

Dabei zeigt sich wenig überraschend, dass Einrichtungen, die ihren Standort in Wien haben, den Digi-Winner häufiger kennen als Einrichtungen aus den anderen Bundesländern (51 % vs. 14 %). Etwas mehr als die Hälfte der Wiener Bildungseinrichtungen bestätigt dies. Innerhalb von Wien lag dieser Anteil im Jahr 2019 bei 44 %, d.h. der Bekanntheitsgrad ist weiter gestiegen.

Darüber hinaus haben insbesondere jüngere Bildungseinrichtungen, mit Gründungsjahr 2010 oder später, besonders häufig Kenntnis des Digi-Winners. Der Anteil liegt mit 55 % mehr als doppelt so hoch wie bei Einrichtungen mit Gründung vor 1990 (25 %). Der höhere Bekanntheitsgrad des Digi-Winners innerhalb der jüngeren Bildungsträger gilt insbesondere für jene mit Sitz in Wien (76 % bei Einrichtungen mit Gründung nach 2010).

¹¹ Vgl. <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner/>

Abbildung 22: Bekanntheit des Digi-Winners nach Merkmalen der Bildungseinrichtung

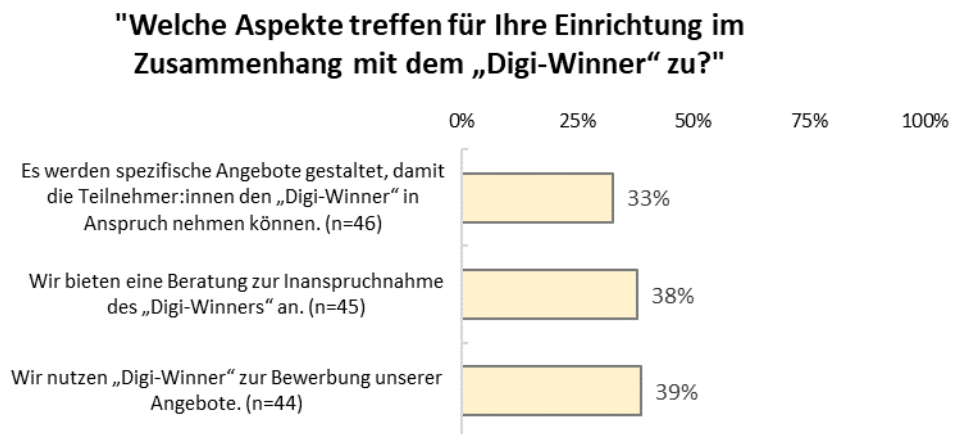


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

Jene Bildungseinrichtungen, die angegeben haben, den Digi-Winner zu kennen (n=57), wurden gebeten, dazu eine Reihe weiterer Fragen zu beantworten. Zunächst wurden einige Aspekte zur Angebotsgestaltung, Beratung der Teilnehmer:innen und Bewerbung der Bildungsangebote abgefragt.

Ein Drittel gibt dabei an, dass spezifische Angebote gestaltet werden, die eine Inanspruchnahme des Digi-Winners ermöglichen (33 %). Knapp vier von zehn Bildungseinrichtungen bieten eine Beratungsleistung zum Digi-Winner an (38 %), im gleichen Ausmaß wird der Digi-Winner zur Bewerbung der eigenen Bildungsangebote genutzt (39 %).

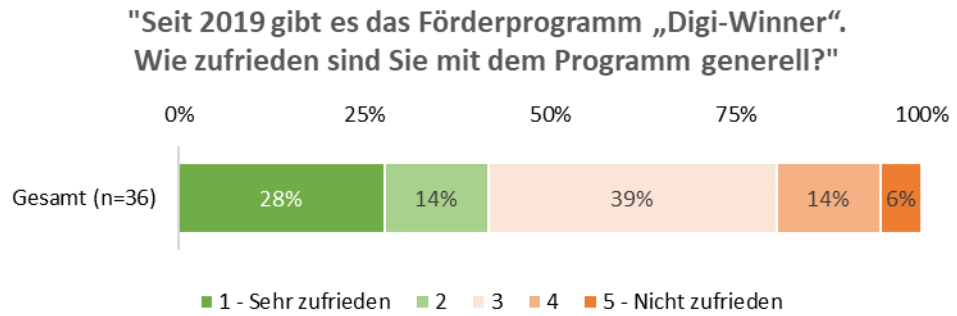
Abbildung 23: Aspekte im Zusammenhang mit dem Digi-Winner (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf. (Filterfrage: Wenn Digi-Winner bekannt ist).

Im Anschluss wurde die generelle Zufriedenheit mit der Förderschiene „Digi-Winner“ gemessen. Hierzu gibt es lediglich 36 Rückmeldungen, die mehrheitlich (sehr) positiv ausfallen (siehe Abbildung 24). Aufgrund der geringen Fallzahlen konnten keine tiefergehenden Erkenntnisse zu strukturellen Unterschieden in den einzelnen Gruppen festgestellt werden.

Abbildung 24: Generelle Zufriedenheit mit dem Förderprogramm „Digi-Winner“



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf. (Filterfrage: Wenn Digi-Winner bekannt).

IV. 5 Klima-Winner

Auszug aus der Webseite zum Klima-Winner¹²:

*Die Klimakrise stellt uns vor neue Herausforderungen und eröffnet Chancen für Veränderung und Anpassung. In der Arbeitswelt entstehen immer mehr Berufe im Bereich Klimaschutz. **Mit dem Klima-Winner fördert der waff berufliche Aus- und Weiterbildungen in diesem Gebiet und bietet Information und Beratung zu klimaschutzrelevanten Qualifikationen.***

Wenn Sie im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit arbeiten möchten, dann ist ein Job in einem klimaschutzrelevanten Bereich, ein sogenannter Green Job, genau das Richtige für Sie. Um sich weiterzubilden, gibt es Angebote in verschiedenen Fachgebieten. Zum Beispiel:

- *Energieeffizienz*
- *Photovoltaik*
- *Umweltmanagement*
- *Energieberatung oder*
- *Nachhaltiges Bauen*

Dieses Angebot richtet sich an Personen mit Hauptwohnsitz in Wien, die entweder nach ASVG beschäftigt, in Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit, in Elternkarenz oder Hospizkarenz sind, oder an Neue Selbstständige und nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz versicherte Personen (gemäß § 2 (1) Zif. 4 GSVG).

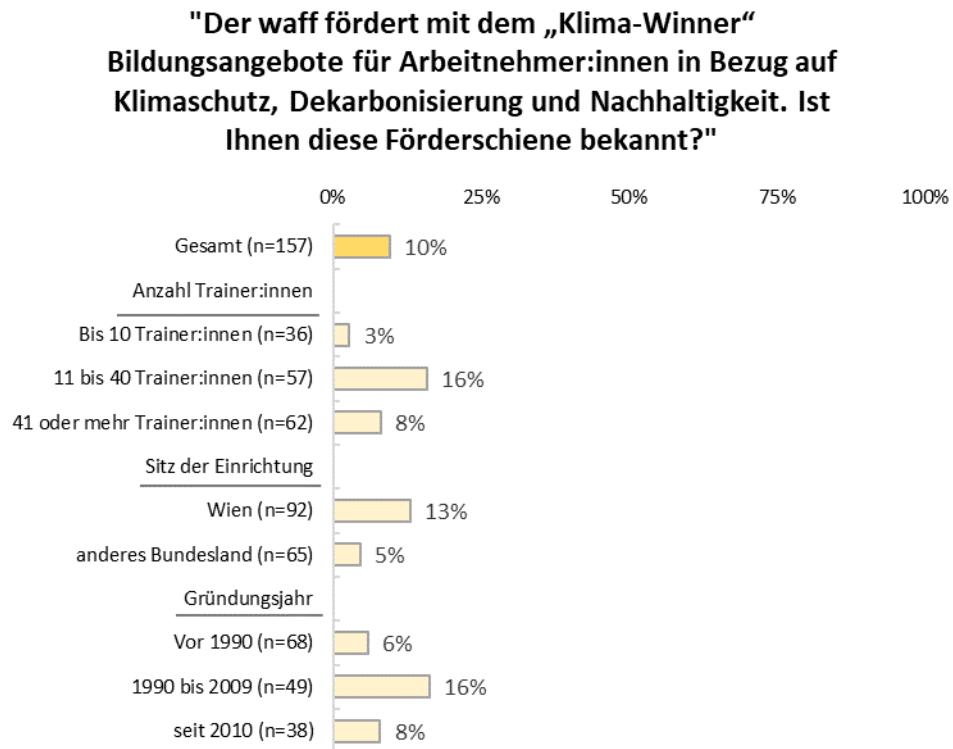
Die maximale Förderhöhe beträgt 5.000 Euro und kann im Zeitraum von fünf Jahren beantragt werden. Sie richtet sich unter anderem nach dem Netto-Einkommen der Antragsteller:innen:

- *80 % der Kurskosten bei einem Netto-Einkommen bis zu 1.500 Euro*
- *60 % der Kurskosten bei einem Netto-Einkommen bis zu 2.000 Euro*
- *40 % der Kurskosten bei einem Netto-Einkommen bis zu 2.500 Euro*

Voranzuschicken ist, dass Bildungseinrichtungen nicht die direkte Zielgruppe des „Klima-Winners“ sind. Der Bekanntheitsgrad der neuen Förderschiene „Klima-Winner“ liegt innerhalb der befragten Bildungseinrichtungen bei bereits 10 % – trotz der Einführung des Förderprogramms unmittelbar zum Zeitpunkt der Befragung. Auf Basis der strukturellen Merkmale der Einrichtungen wurden zwar geringfügige Unterschiede bezüglich des Bekanntheitsgrades festgestellt: so liegt dieser innerhalb der Einrichtungen mit Sitz in Wien schon bei 13 % und damit etwas höher als in den anderen Bundesländern, jedoch ist auch dieser Unterschied aus statistischer Sicht nicht als signifikant zu bewerten.

¹² Vgl. <https://www.waff.at/foerderungen/klima-winner/>

Abbildung 25: Bekanntheit des Klima-Winners nach Merkmalen der Bildungseinrichtung

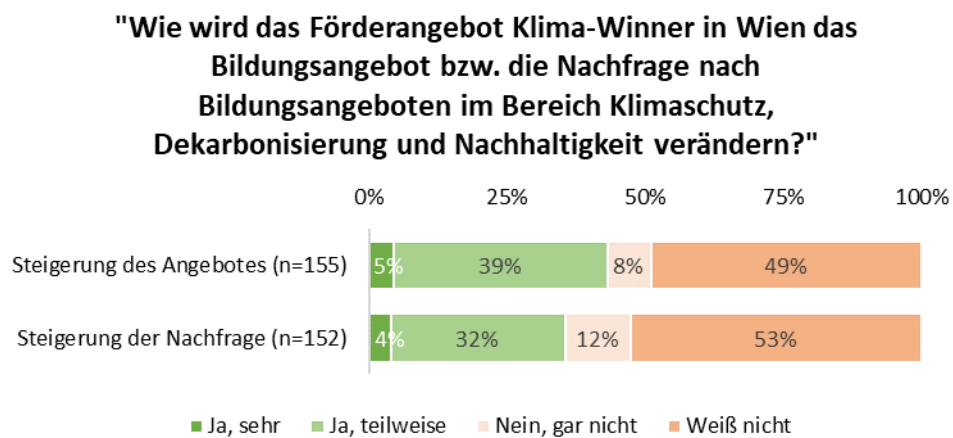


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

Die Einschätzung zu Veränderungen des Bildungsangebots im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ durch den Wiener Klima-Winner fällt den Vertreter:innen der Bildungseinrichtungen zum Zeitpunkt der Befragung nicht leicht: Etwa die Hälfte beantwortet die Frage nach einer möglichen Steigerung des Angebotes bzw. der Nachfrage mit „weiß nicht“.

44 % (Angebot) bzw. 36 % (Nachfrage) geben an, zumindest teilweise eine Steigerung im jeweiligen Bereich zu erwarten. Der Rest der Befragten rechnet mit keiner Veränderung (siehe Abbildung 26).

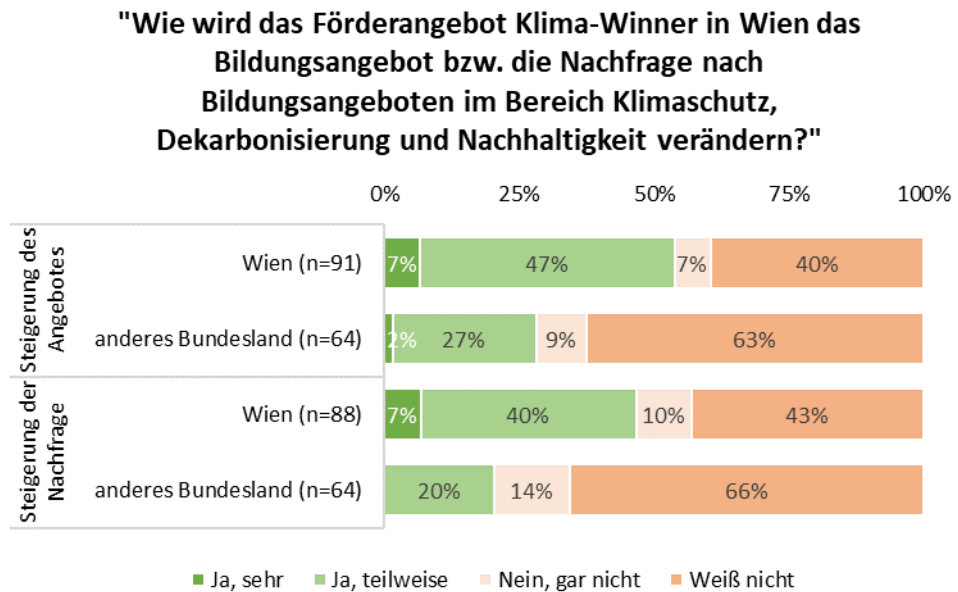
Abbildung 26: Einfluss des Klima-Winners auf Bildungsangebot und Nachfrage



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

Wenig überraschend wird der Einfluss des Klima-Winners auf das Bildungsangebot im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ innerhalb der Einrichtungen mit Sitz in Wien positiver bewertet als in den anderen Bundesländern.

Abbildung 27: Einfluss des Klima-Winners auf Bildungsangebot und Nachfrage nach Sitz der Einrichtung

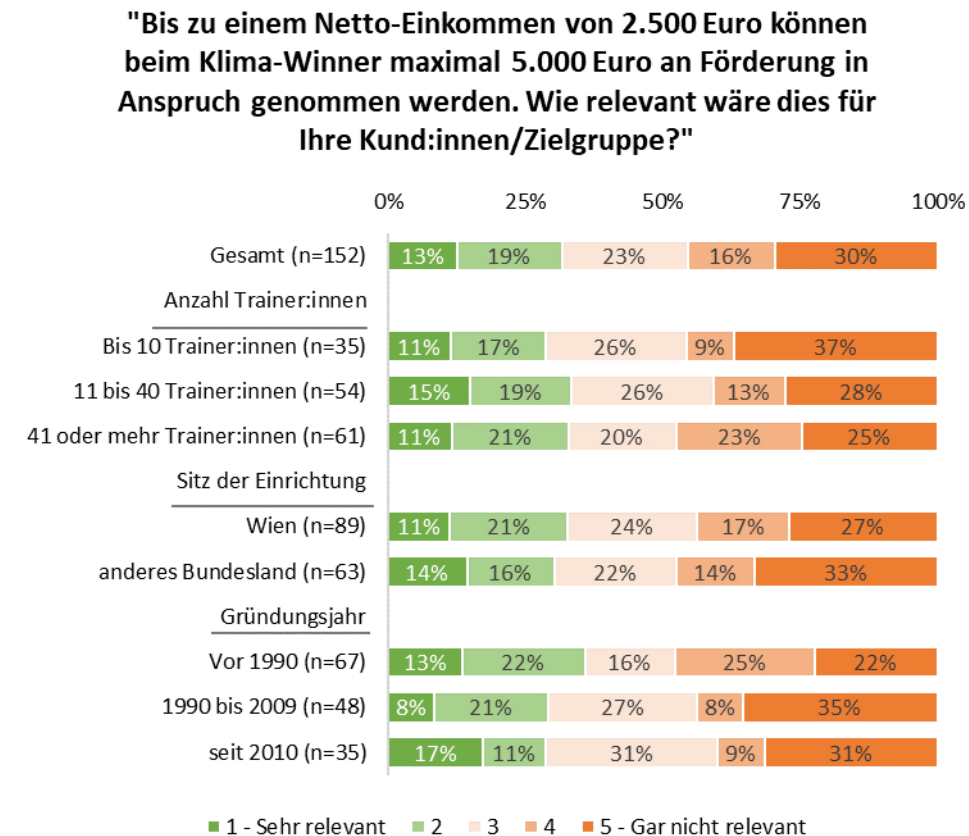


Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

Die Relevanz des Klima-Winners für die Kund:innen der Bildungseinrichtungen wird von den Befragten ambivalent gesehen: Rund ein Drittel der Befragten sieht den Klima-Winner als sehr oder eher relevant, etwas weniger als ein Drittel verneint eine Relevanz.

Abbildung 28 zeigt die Antworten zur Frage nach der Relevanz des Klima-Winners, auch nach strukturellen Merkmalen der Bildungseinrichtungen. Es zeigen sich lediglich geringe Unterschiede nach diesen Merkmalen, die allesamt aus statistischer Sicht nicht signifikant sind.

Abbildung 28: Relevanz des Klima-Winners für Kund:innen/Zielgruppe nach Merkmalen der Bildungseinrichtung



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

In der Gruppendiskussion wurde hinsichtlich der Zukunft von Angeboten im Umfeld des Klima-Winners von einem „Henne-Ei“ Problem gesprochen: Die wirtschaftliche Entwicklung sei aufgrund gesetzlicher Regelungen, kurzfristiger Förderungen bzw. aufgrund von Nichtbeschlüssen (z.B. Klimagesetz für Österreich) oder von prognostizierten Veränderungen infolge anstehender Wahlen nicht unbedingt „greifbar“. Entsprechend werde daher mit Aus- und Weiterbildung des Personals zugewartet bzw. auf einzelne Teilbereiche (z.B. PV, Gasheizungs-austausch) fokussiert. Zudem meiden Bildungsanbieter bei fehlender oder mangelnder Nachfrage das wirtschaftliche Risiko einer Angebotsentwicklung.

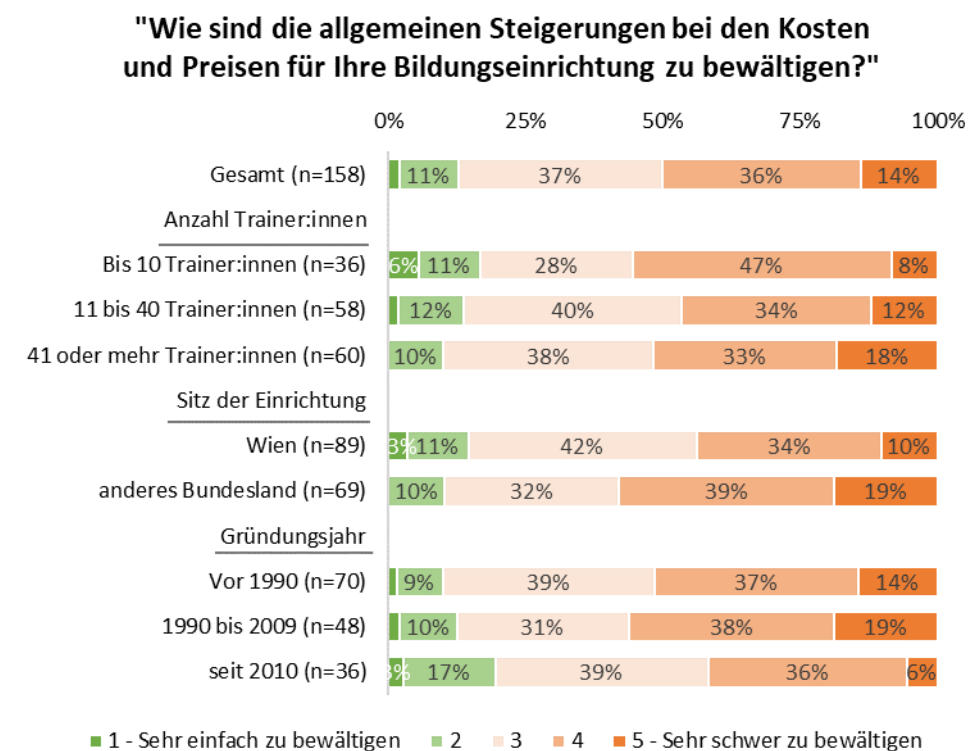
Weiters wurde in der Gruppendiskussion festgestellt, dass es nachvollziehbar sei, wenn aktuell vor allem formal hoch qualifizierte Personen Förderungsansuchen rund um den Klimaschutz stellen: Aktuell dominieren noch viele Fachangebote, die meist längere Grundausbildungen (und damit formal höhere Abschlüsse) als indirekte Zugangsvoraussetzung aufweisen. Chancen, mit Weiterbildungsangeboten zu Nachhaltigkeitsthemen Beschäftigte ohne einschlägige Grundausbildung zu erreichen, werden im Umkehrschluss in der Ausrichtung dieser Angebote auf einen breiteren Anwender:innenkreis gesehen. In diesem Zusammenhang wurde auch angeregt, nichttraditionelle Ausbildungswege in den Fokus zu nehmen, z.B. Angebote für Vorbereitungs- und Ergänzungsprüfungen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. Insofern wird ein langfristiges Denken in Bildungskarrieren immer wichtiger. Weiteres Potenzial für Angebote wurde bei der Analyse von Schnittstellen im Baugewerbe genannt: Welche Bedarfe gibt es in Bereichen, wo mehrere betroffene Gewerke in der Umsetzung zusammentreffen (z.B. Sicherstellung der Dichtheit von Gebäudehüllen bei Montage von PV-Anlagen).

IV. 6 Inflation und Energiekrise

Dass die Teuerung die beiden Seiten des Weiterbildungsmarktes kurz- oder bereits mittelfristig beeinflusst hat, lässt sich bejahen. Die allgemeinen Steigerungen bei den Kosten und Preisen stellen sowohl Bildungseinrichtungen als auch Teilnehmer:innen vor große Herausforderungen. Die Hälfte der Befragten gibt an, dass diese Steigerungen für ihre Einrichtung sehr oder eher schwer zu bewältigen sind (siehe Abbildung 29).

Dabei lassen sich kaum signifikante Unterschiede zwischen strukturellen Vergleichsgruppen ableiten. Die Teuerung betrifft alle in annähernd gleichem Ausmaß, wenngleich große Bildungseinrichtungen (mehr als 40 Trainer:innen) tendenziell am stärksten betroffen zu sein scheinen. Dies könnte an höheren Fixkosten (Personal, Raummieten) aufgrund von mehr Angeboten und damit einhergehender größerer Infrastruktur liegen. Der Anteil jener, die befinden, dass die Steigerungen bei den Kosten und Preisen nur sehr schwer zu bewältigen sind, liegt bei Vertreter:innen großer Einrichtungen bei 18 %, während dieser Anteil innerhalb der kleinen Einrichtungen (maximal 10 Trainer:innen) bei 8 % liegt.

Abbildung 29: Bewältigung der allgemeinen Steigerungen bei den Kosten und Preisen nach Merkmalen der Bildungseinrichtung



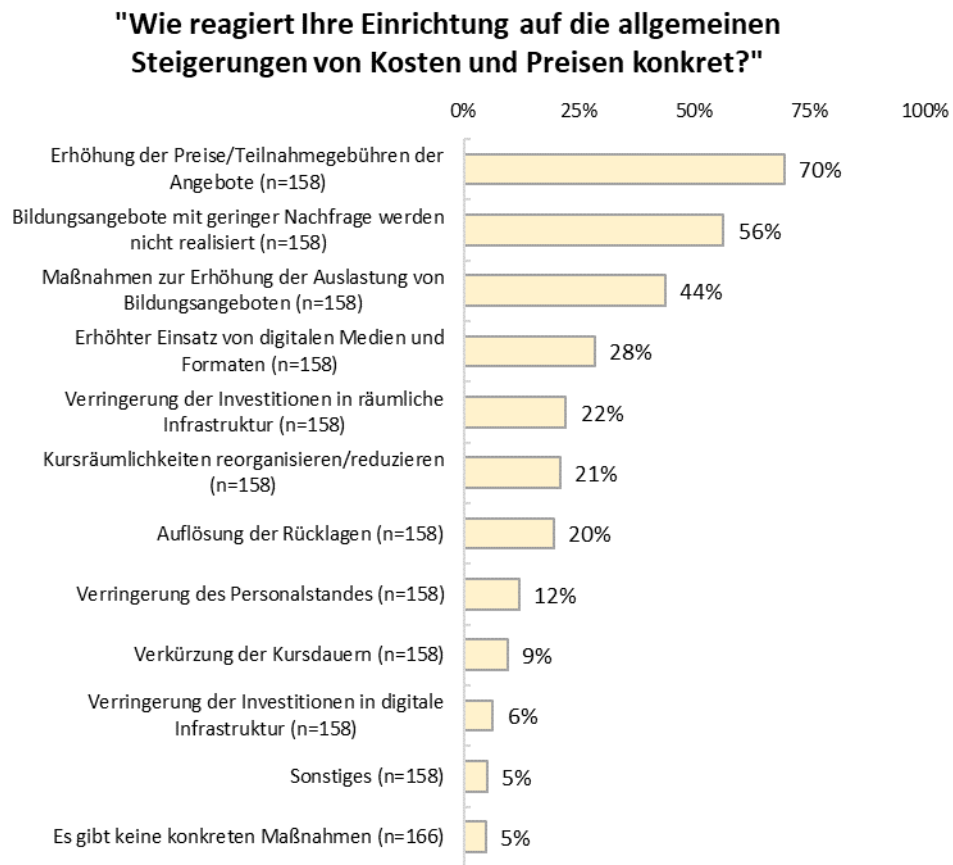
Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

Die Reaktionen der Bildungseinrichtungen auf die Teuerung sind unmittelbar und vielschichtig. Während ein kleiner Anteil von nur 5 % der Befragten keine konkreten Maßnahmen angibt, nennen mehr als die Hälfte konkrete Reaktionen ihrer Einrichtung in drei oder mehr Bereichen.

Sieben von zehn Einrichtungen reagieren mit Erhöhungen von Preisen/Teilnahmegebühren (70 %), zudem setzt ein hoher Anteil auf Effizienz im Sinne von der Streichung von Bildungsangeboten mit geringer Nachfrage (56 %) sowie auf Maßnahmen zur Erhöhung der Auslastung (44 %).

In selteneren Fällen kommt es zur Auflösung von Rücklagen, Verkürzung von Kursdauern oder einer Verringerung der Investitionen, insbesondere in die digitale Infrastruktur (siehe Abbildung 30).

Abbildung 30: Konkrete Reaktionen auf die Steigerungen von Kosten und Preisen (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

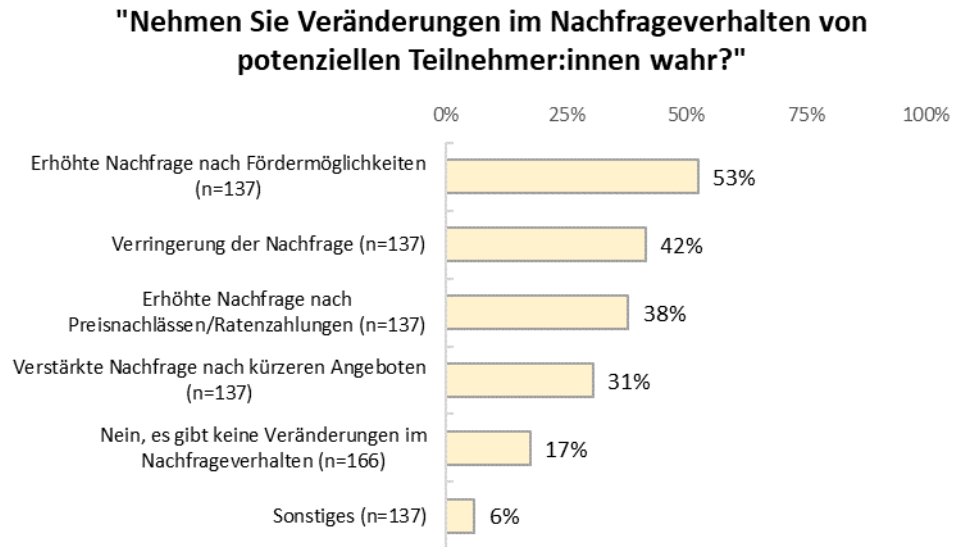
Bildungseinrichtungen in den Bundesländern (außer Wien) sind häufig von der Nichtrealisierung von Bildungsangeboten mit geringer Nachfrage betroffen bzw. reagieren häufiger entsprechend. 67 % dieser Einrichtungen geben Streichungen an, während dieser Anteil innerhalb jener mit Sitz in Wien nur bei 49 % liegt.

Ein weiterer Befund betrifft kleine Bildungseinrichtungen, mit maximal 10 Trainer:innen. Diese geben häufiger an, auf Investitionen im Bereich der räumlichen Infrastruktur zu verzichten (40 %), während große Einrichtungen mit mehr als 40 Trainer:innen dies im Vergleich deutlich seltener tun (17 %).

Neben den Reaktionen der Bildungsträger auf die gestiegenen Kosten und Preise wurden auch deren Wahrnehmungen zu Veränderungen im Nachfrageverhalten der Kund:innen untersucht. Auch hier sind häufig Reaktionen auf Preissteigerungen zu spüren: Insbesondere wird eine erhöhte Nachfrage nach Fördermöglichkeiten (53 %), Preisnachlässen (38 %) oder kürzeren Angeboten (31 %) angegeben (siehe Abbildung 31).

Mehr als vier von zehn Befragten geben an, dass die Nachfrage insgesamt gesunken sei (42 %), was, wie bereits im Vorfeld festgestellt, dazu führen kann, dass Bildungsangebote mit geringer Auslastung vermehrt nicht realisiert werden.

Abbildung 31: Veränderungen im Nachfrageverhalten aufgrund gestiegener Preise (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168)

Dabei sind die Einrichtungen in den Bundesländern offenbar stärker vom grundsätzlichen Rückgang der Nachfrage betroffen als jene mit Sitz in Wien. Mehr als die Hälfte der Bildungseinrichtungen, die ihren Sitz nicht in Wien haben, gibt einen merklichen Rückgang an (54 %), während in Wien nur jede dritte Einrichtung einen solchen Rückgang wahrnimmt (33 %).

IV. 7 Angebote bzgl. Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit

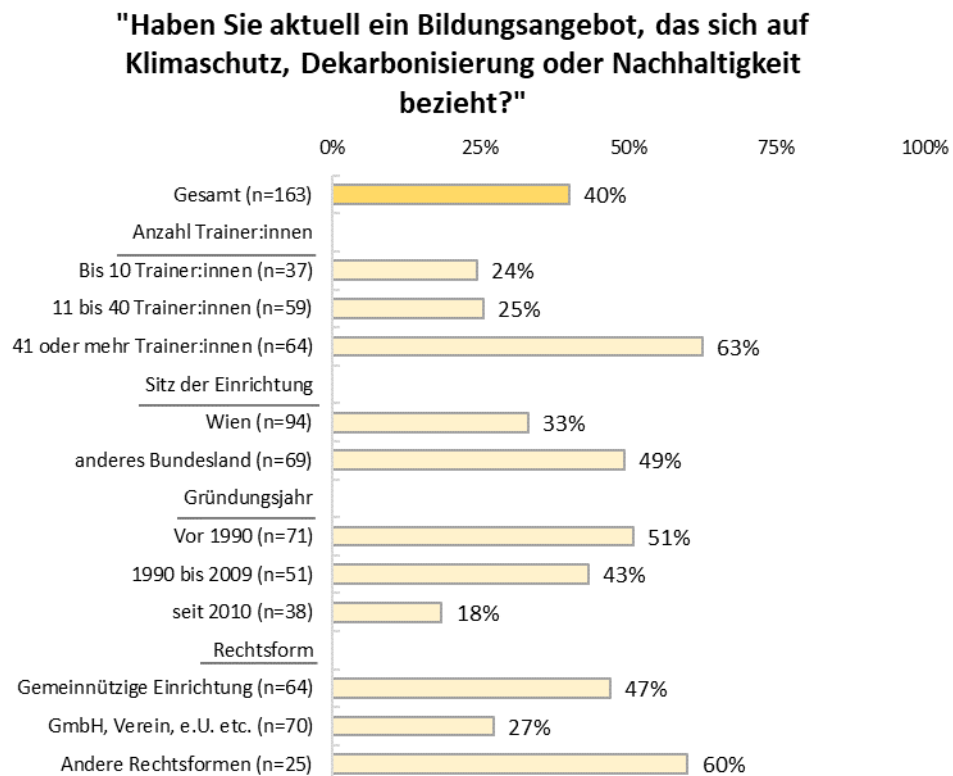
Das nachfolgende Kapitel beschäftigt sich mit den Angeboten der Bildungseinrichtungen im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“. Auch im Kontext des Bedarfs an qualifizierten Ausbilder:innen interessiert die Frage, ob bereits ein Aus- und Weiterbildungsangebot im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ besteht oder dieses auf- bzw. ausgebaut wird. Vier von zehn befragten Einrichtungen geben an, generell ein Angebot im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ zu haben (siehe Abbildung 32).

Dabei ist auffällig, dass es deutliche Unterschiede hinsichtlich der aktuellen Verfügbarkeit solcher Angebote gibt, sowohl in regionaler Hinsicht wie auch hinsichtlich Größe, Gründungszeitpunkt und Rechtsform der Einrichtungen.

So zeigt sich folgendes Bild zur Verfügbarkeit von Angeboten in den oben genannten Bereichen (siehe Abbildung 32):

- am häufigsten in großen Einrichtungen mit mehr als 40 Trainer:innen (63 %)
- häufiger in den Bundesländern (49 %) als in Wien (33 %)
- am häufigsten in vor 1990 gegründeten Einrichtungen (51 %)
- häufiger in gemeinnützigen Einrichtungen (47 %)

Abbildung 32: Bildungsangebot in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit nach Merkmalen der Bildungseinrichtung



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf. (n=168)

So aktuell ein entsprechendes Angebot vorhanden ist, richtet sich dieses bei 43 % der 65 Einrichtungen dieser Kategorie an keine spezifischen Zielgruppen. Am häufigsten wurden Personen mit einschlägigen beruflichen Grundqualifikationen (26 %) und bestimmte Unternehmen oder Berufsgruppen (26 %, aus den Nennungen zu anderen Zielgruppen) als Kernzielgruppen genannt.

Deutlich seltener richten sich die Angebote konkret an Arbeitssuchende oder Personen über 45 Jahre, an Frauen oder Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Nach strukturellen Merkmalen der Bildungseinrichtungen wie Größe, Standort etc. wurden keine Hinweise auf zielgruppengerichtete Spezialisierungen gefunden.

Abbildung 33: Kernzielgruppen der Angebote in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf. (Filterfrage: Wenn Aus- und Weiterbildung zu Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit angeboten wird, n=65).

Im Zuge der Gruppendiskussion wurde festgestellt, dass auch im Bereich der Nachhaltigkeit die klassische Weiterbildungshürden wirken. So wird von einem Gender Bias berichtet, mitverursacht durch die Benennung von Ausbildungen und Weiterbildungsangeboten (Überbegriff „Technik“). Dabei wird die Namensgebung bei Angeboten als wichtiger Hebel gesehen, um Frauen für Klimathemen stärker zu gewinnen.

Zusätzlich sei zu beobachten, dass Nachhaltigkeitsaspekte noch keine lange Verankerung in der Ausbildung bzw. dem (berufsbildenden) Schulwesen erfahren hätten, entsprechend fehle oft ein Grundwissen bzw. eine Sensibilität, dass Weiterbildung auf diesem Gebiet immer wichtiger werden wird.

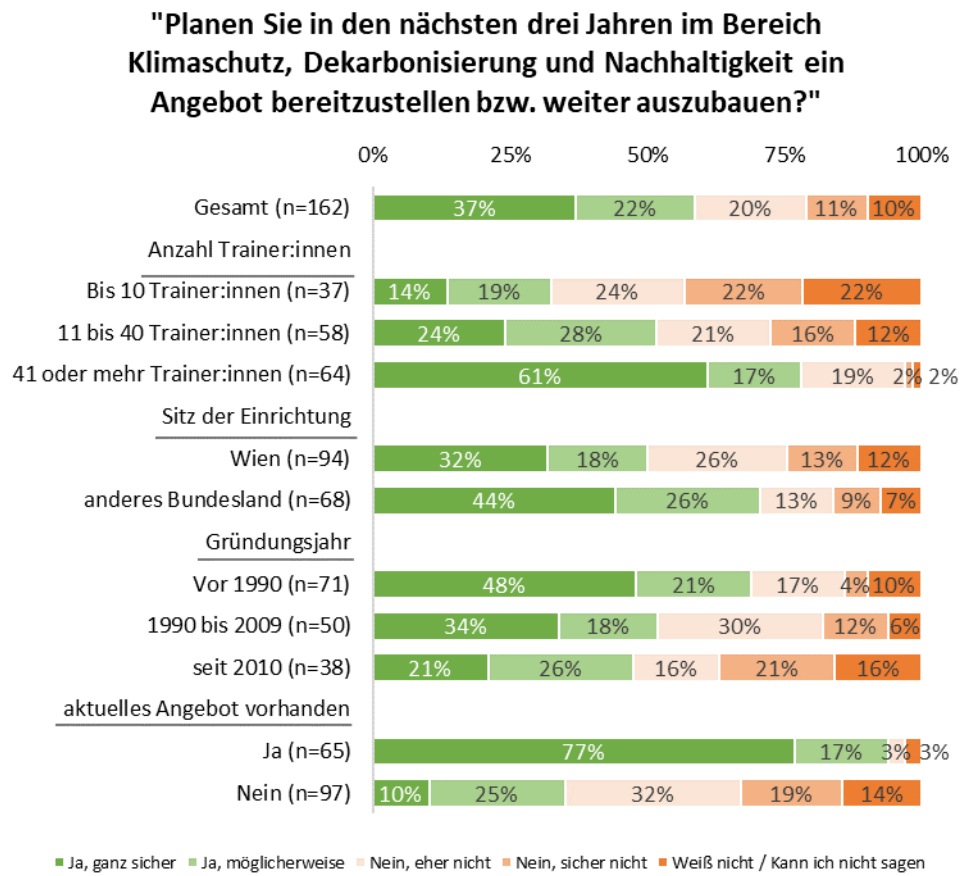
Hinsichtlich der Zukunftsplanung der Bildungseinrichtungen, was Angebote im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ betrifft, zeigt sich, dass die befragten Einrichtungen mehrheitlich vorhaben, in den nächsten drei Jahren Angebote in diesem Bereich bereitzustellen bzw. diese weiter auszubauen. Knapp sechs von zehn (59 %) geben an, dies möglicherweise oder ganz sicher zu tun.

Besonders hoch ist die Zustimmung innerhalb jener Einrichtungen, die aktuell bereits ein solches Angebot haben. Hier melden 77 % zurück, dass sie das Angebot ganz sicher in den nächsten drei Jahren weiter ausbauen werden (siehe Abbildung 34).

Darüber hinaus zeigen die gleichen strukturellen Gruppen, die bereits ein Angebot bereitstellen, auch in Zukunft eine höhere Bereitschaft, dies zu tun:

- große Einrichtungen mit mehr als 40 Trainer:innen (61 % „ja, ganz sicher“)
- Einrichtungen in den Bundesländern außer Wien (44 % „ja, ganz sicher“)
- vor 1990 gegründete Einrichtungen (48 % „ja, ganz sicher“)

Abbildung 34: Bereitstellung von Angeboten in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit bzw. deren Ausbau in den nächsten 3 Jahren nach Merkmalen der Bildungseinrichtung



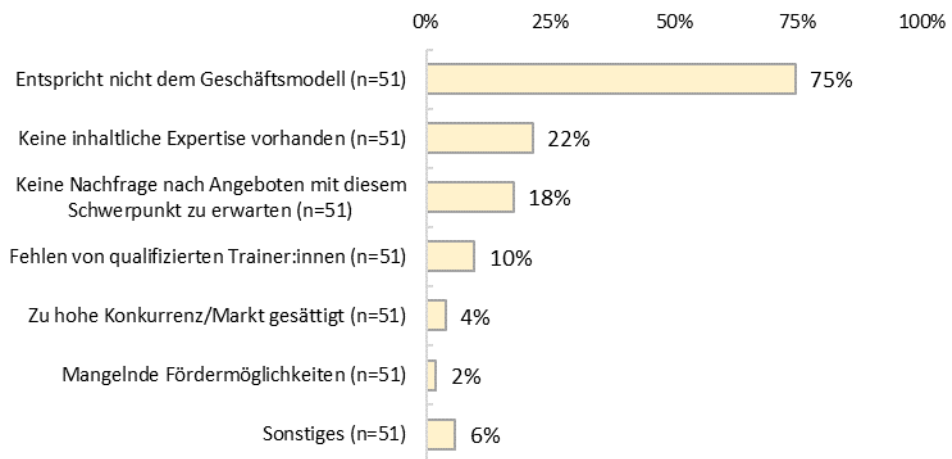
Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf. (n=168)

Bei jenen Bildungseinrichtungen, die nach eigenen Angaben auch in Zukunft eher oder sicher kein Angebot im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ anbieten bzw. diesen Bereich nicht weiter ausbauen wollen, wurde nach den Gründen für diese Haltung gefragt.

Drei Viertel der 51 Einrichtungen geben an, dass der Bereich nicht ihrem Geschäftsmodell entspricht (75 %, siehe Abbildung 35). Andere mögliche Ursachen wie das Fehlen von inhaltlicher Expertise, von Nachfrage oder qualifizierten Trainer:innen oder mangelnde Fördermöglichkeiten spielen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Daraus kann aktuell gefolgert werden, dass in diesem Zusammenhang mangelnde Förderungen nicht das primäre Hindernis darstellen – für den Zeitpunkt, wenn eine Übereinstimmung mit den jeweiligen Geschäftsmodellen und ausreichend inhaltliche Expertise vorliegt, wird davon auszugehen sein, dass dann der Stellenwert der Fördermöglichkeiten wichtiger wird.

Abbildung 35: Kernzielgruppen der Angebote in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit (Mehrfachantworten möglich)

"Warum planen Sie (eher) kein Angebot im Bereich Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit bereitzustellen?"



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf. (Filterfrage: Wenn geplant ist, Angebote in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit in den nächsten drei Jahren eher oder sicher nicht anzubieten bzw. auszubauen, n=51).

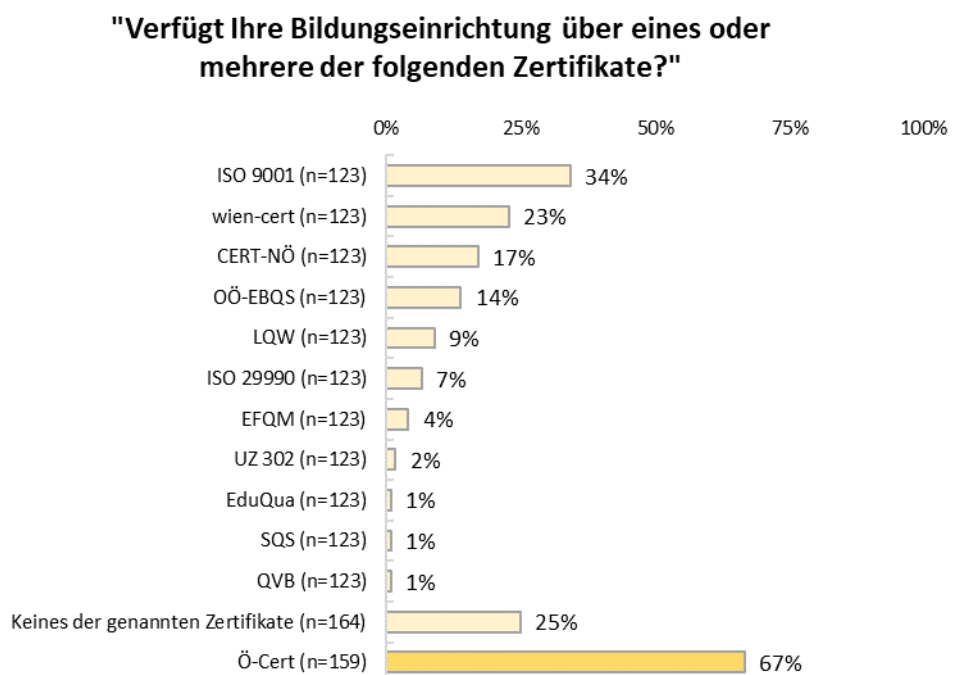
IV. 8 Zertifizierung

Am Zertifizierungsmarkt gibt es eine Reihe verschiedener Angebote, die Bildungseinrichtungen nutzen können, um gegenüber Dritten, d. h. etwa Fördergebern oder Kund:innen, qualitätsorientierte Angebote oder gesamte Einrichtungen sichtbar zu machen.

Etwas mehr als zwei Drittel der befragten Vertreter:innen von Bildungseinrichtungen gibt mindestens eine der genannten Zertifizierungen an (68 % von 168 Einrichtungen). Durchschnittlich wurden von Seiten der zertifizierten Einrichtungen 1,2 Zertifizierungen genannt. Dieser hohe Anteil ist angesichts der Zielgruppe der Befragung wenig überraschend, gilt doch im Regelfall¹³ eine der hier erhobenen Zertifizierungen als Voraussetzung für die Aufnahme auf die taxative Liste des waff für anerkannte Bildungsträger.

Zusätzlich geben 67 % der Einrichtungen an, bei Ö-Cert, dem Verzeichnis der österreichischen Qualitätsanbieter, gelistet zu sein. Da für die Aufnahme in dieses Verzeichnis ein von Ö-Cert anerkanntes Qualitätszertifikat Voraussetzung ist, haben folgerichtig auch mehr als 90 % der eingetragenen Bildungseinrichtungen eines der genannten Zertifikate angegeben.

Abbildung 36: Zertifizierungen der Bildungseinrichtungen (Mehrfachantwort möglich)



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Abkürzungen: ISO = International Organization for Standardization, NÖ = Niederösterreich, OÖ-EBQS = Oberösterreich – Erwachsenenbildung Qualitätssiegel, LQW = Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung, EFQM = European Foundation for Quality Management, UZ = Umweltzeichen, EduQua = Schweizerischer Verband für Weiterbildung, SQS = Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme, QVB = Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen.

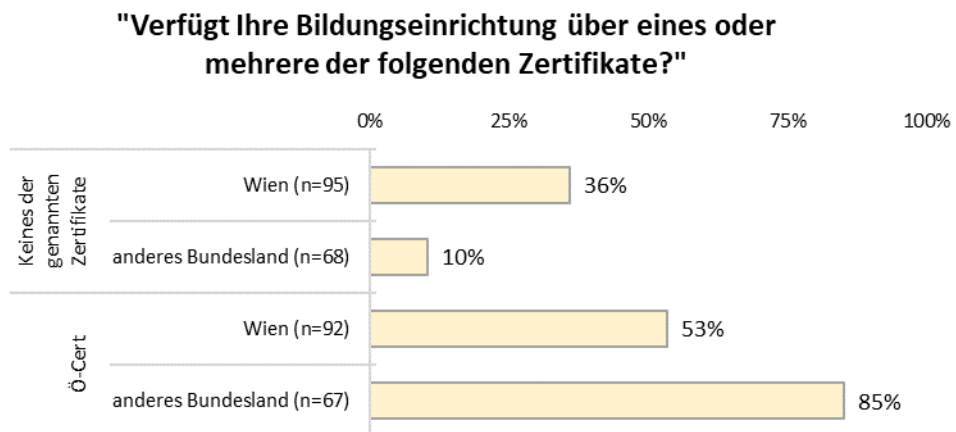
¹³ Ausnahmen (wie öffentlich-rechtliche Einrichtungen, Bildungsträger unter direkter Leitung von Interessenvertretungen sowie bei Vorliegen einer Weiterbildung mit einem gesetzlichen Lehrplan) sind genannt unter <https://www.waff.at/anerkannte-bildungstraeger/>.

Bei der Zertifizierung der Bildungseinrichtungen werden regionale Unterschiede deutlich. Das häufig genannte wien-cert ist ausschließlich für Einrichtungen in Wien relevant, das OÖ-EBQS Zertifikat betrifft ausschließlich Einrichtungen aus den anderen Bundesländern, vor allem jene mit Sitz in Oberösterreich.

36 % der Wiener Bildungsträger geben an, über keines der genannten Zertifikate zu verfügen. Dieser Anteil ist im Vergleich mit den Einrichtungen der anderen Bundesländer, wo der Anteil bei nur 10 % liegt, deutlich erhöht.

Zudem geben 53 % der Bildungseinrichtungen mit Sitz in Wien an, bei Ö-Cert gelistet zu sein. Innerhalb der Einrichtungen der anderen Bundesländer liegt dieser Anteil bei 85 %.

Abbildung 37: Zertifizierungen der Bildungseinrichtungen nach Sitz der Einrichtung



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

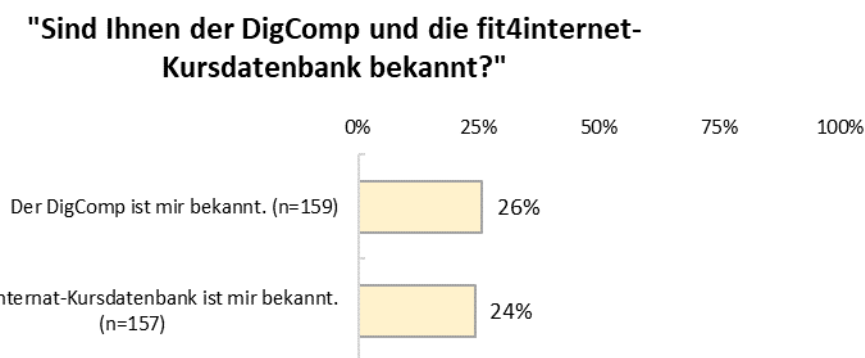
IV. 9 Nationaler Qualifikationsrahmen und DigComp

Österreich hat ein eigenes Kompetenzmodell für digitale Kompetenzen. Es nennt sich **"Digitales Kompetenzmodell für Österreich – DigComp AT"** und wurde vom Europäischen Referenzrahmen für digitale Kompetenzen (DigComp 2.1) abgeleitet. Dieses Kompetenzmodell dient der Einordnung und Vergleichbarkeit der digitalen Kompetenzen¹⁴.

In der **„fit4internet-Datenbank“** finden interessierte Personen Kurse und Kompetenznachweise für Erwachsene die dem „Digitalen Kompetenzmodell für Österreich – DigComp AT“ gemäß den sechs Kompetenzbereichen und acht Kompetenzstufen zugeordnet sind¹⁵.

DigComp und die fit4internet-Datenbank sind rund einem Viertel der befragten Einrichtungen bekannt (26 % bzw. 24 %, siehe Abbildung 38), wobei der Anteil bei großen Einrichtungen, mit mehr als 40 Trainer:innen höher liegt (DigComp: 43 %; fit4internet-Datenbank: 31 %) als bei kleineren Einrichtungen (DigComp: 15 %; fit4internet-Datenbank: 19 %).

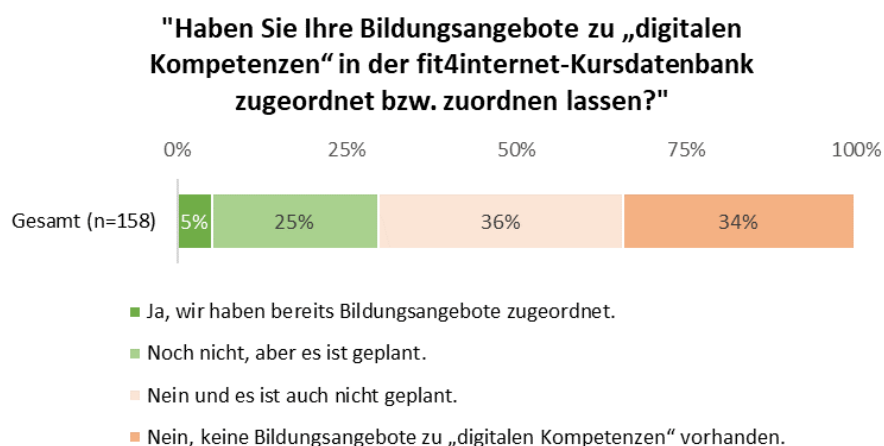
Abbildung 38: Bekanntheit „DigComp“ und „fit4internet-Kursdatenbank“



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Nur ein geringer Anteil von 5 % der befragten Einrichtungen hat bereits Bildungsangebote zu digitalen Kompetenzen in der „fit4internet-Kursdatenbank“ zugeordnet bzw. zuordnen lassen. Weitere 25 % planen, dies in der Zukunft zu tun.

Abbildung 39: Zuordnung der Bildungsangebote in der fit4internet-Kursdatenbank



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

¹⁴ Vgl. <https://www.fit4internet.at/view/verstehen-das-modell>

¹⁵ Vgl. <https://www.fit4internet.at/page/course>

Der „**Nationale Qualifikationsrahmen (NQR)**“ ist ein Instrument zur Einordnung von Qualifikationen des österreichischen Bildungssystems in acht NQR-Qualifikationsniveaus. Er hat sowohl die Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Österreich und Europa zum Ziel, als auch die Förderung des lebensbegleitenden (formalen, nicht-formalen und informellen) Lernens. Der NQR dient der Orientierung, ist jedoch kein Instrument, das zum Aufstieg in eine andere/höhere Stufe in der Bildungslaufbahn berechtigt¹⁶.

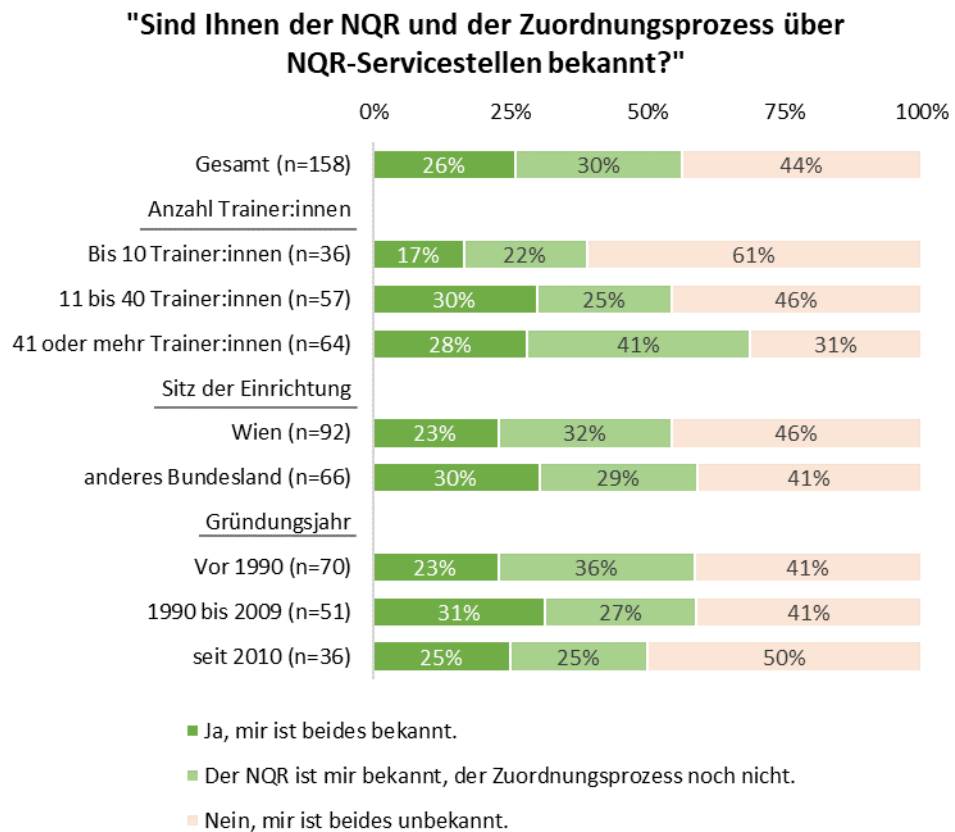
Die Zuordnung von Qualifikationen durchläuft einen genau definierten Prozess, den die nationale NQR-Koordinierungsstelle (NKS) im Auftrag des BMBWF koordiniert. Bei formalen Qualifikationen – basierend auf einer gesetzlichen Basis – müssen die zuständigen Ministerien oder Institutionen das Zuordnungsersuchen an die NKS richten. Bei nicht-formalen Qualifikationen richten Bildungsanbieter:innen ihr Gesuch zuerst an eine der sechs NQR-Servicestellen, die dann das Zuordnungsgesuch an die NKS richtet.

Die formale und inhaltliche Prüfung wird durch die NKS und gegebenenfalls unter Einbeziehung sachverständiger Personen, jedenfalls durch die Beratung und Stellungnahme des NQR-Beirats durchgeführt. Der Vorschlag der Zuordnung wird dann in die NQR-Steuerungsgruppe eingebracht. Wird dem Vorschlag stattgegeben, wird die Zuordnung im NQR-Register veröffentlicht und wird dadurch offiziell.

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Vertreter:innen von Bildungseinrichtungen (56 %) kennt den NQR, jedoch nur etwa ein Viertel (26 %) kennt auch den Zuordnungsprozess. Wiederum liegt der Bekanntheitsgrad innerhalb der größeren Einrichtungen, mit mehr als 10 Trainer:innen, höher als innerhalb der kleinen (siehe Abbildung 40).

¹⁶ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/NQR.html>

Abbildung 40: Bekanntheit des NQR und Zuordnungsprozess



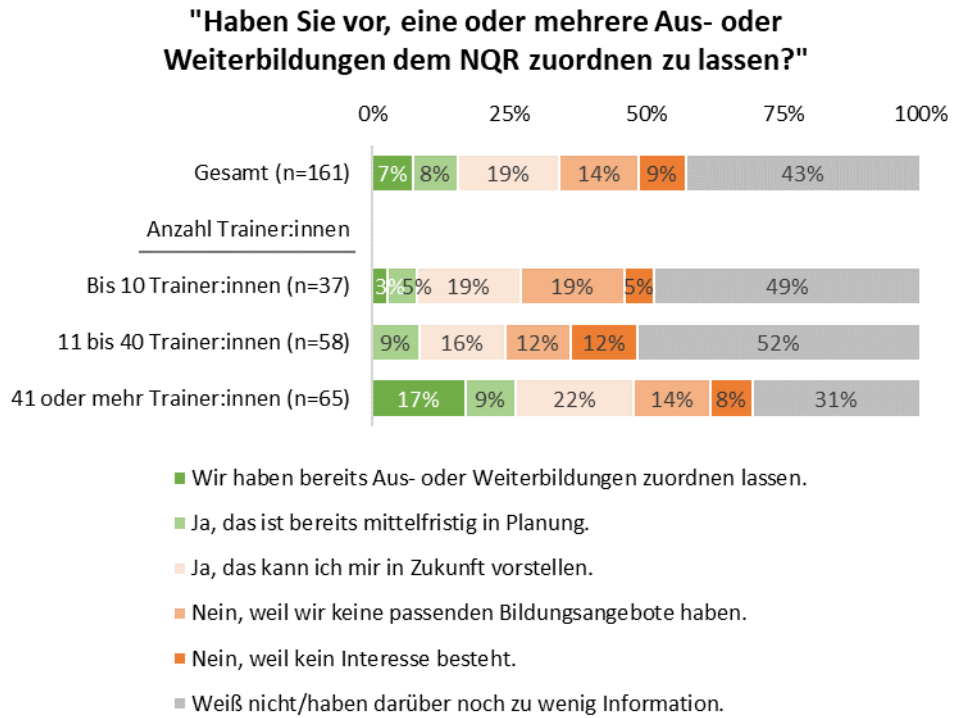
Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

Der Anteil jener Einrichtungen, die bereits Aus- und Weiterbildungen dem NQR zuordnen haben lassen, liegt bei 7 %. Bei weiteren 8 % ist das bereits mittelfristig in Planung.

Etwa zwei von drei Bildungsträgern haben zum Zeitpunkt der Befragung nicht vor, Bildungsangebote zuordnen zu lassen. In vielen Fällen fehlen die passenden Angebote (14 %), die nötigen Informationen (43 %) oder es besteht im Moment kein Interesse (9 %).

Erneut sind es große Einrichtungen, mit mehr als 40 Trainer:innen, die einerseits häufiger Aus- und Weiterbildung bereits zugeordnet haben oder dies mittelfristig tun wollen. Innerhalb der kleineren Einrichtungen gibt etwa die Hälfte an, sich noch nicht mit dem Thema auseinandergesetzt oder zu wenig Informationen zu haben (siehe Abbildung 41).

Abbildung 41: Pläne hinsichtlich zukünftiger NQR-Zuordnung nach Größe der Einrichtung



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

IV.10.3 Künstliche Intelligenz

Nachdem bereits auf die Frage nach zukünftigen Trends in der Weiterbildung das Thema „Künstliche Intelligenz“ am häufigsten genannt worden war, gab es am Ende des Fragebogens, mit der Bitte um Rückmeldungen zu diesem Zukunftsthema, noch eine weitere Gelegenheit, sich näher dazu zu äußern. Es wurde gebeten, den Satz „Künstliche Intelligenz ist für unsere Bildungseinrichtung...“ zu ergänzen.

Die insgesamt 115 gesammelten Rückmeldungen (109 Einrichtungen) könnten nicht unterschiedlicher sein. Das Thema „Künstliche Intelligenz“ spaltet die befragten Vertreter:innen der Bildungseinrichtungen offenbar in drei (zu diesem Zeitpunkt etwa gleich große) Lager.

Für einen großen Teil der Einrichtungen ist das Thema aktuell bereits von hoher Relevanz und wird als wichtig und bedeutsam erachtet (35 Nennungen).

Ein annähernd gleich großer Teil gibt an, dass Künstliche Intelligenz im Moment „kein Thema“ sei und aktuell nicht relevant, nicht wichtig oder auch nicht gewünscht (33 Nennungen).

Der dritte Teil der Bildungseinrichtungen findet das Thema auf jeden Fall spannend und interessant (12 Nennungen) bzw. nimmt Künstliche Intelligenz als Chance, Bereicherung, Entwicklungsfeld und Zukunftsthema wahr (15 Nennungen).

Abbildung 44: Wortwolke: Künstliche Intelligenz ist für unsere Bildungseinrichtung...



Quelle: waff-Bildungsträgerbefragung/öibf (n=168).

V. Fazit

Die nunmehr zweite Studie über die Wiener Bildungseinrichtungen im Auftrag von waff und AK (2024) zeigt, dass die Corona-Krise die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildungsangebote beschleunigt und neue Impulse für die Qualifizierung gesetzt hat. Es kam seit der ersten Erhebung (2020) zum vielfach diagnostizierten „Digitalisierungsschub“ sowohl auf der Lehr-/Lernebene als auch auf der Organisationsebene, einhergehend mit neuen Aufgaben und einer Veränderung der benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten von Trainer:innen. Etwa zwei von drei Bildungseinrichtungen verfügen zum Zeitpunkt der Befragung in diesem Bereich bereits über umfangreiche Erfahrungen. Inzwischen spielen digitale Angebote, insbesondere Mischformen mit Online- und Präsenzphasen, eine wachsende Rolle und sind aus dem Portfolio vieler Einrichtungen nicht mehr wegzudenken. Nur ein kleiner Teil der Einrichtungen setzt – zum Teil bewusst – keine digitalen Medien und Methoden ein.

Inhaltlich lassen sich die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Bildungseinrichtungen mittels Faktorenanalyse auf vier Hauptkomponenten zusammenfassen: Entwicklungen bezüglich des Bildungsangebots (Erschließung neuer Zielgruppen, Erschließung überregionaler Weiterbildungsmärkte, höhere Konkurrenz am Weiterbildungsmarkt), technische Weiterentwicklungen (höhere Bedeutung der technischen Infrastruktur, höhere Bedeutung des technischen Personals, stärkere digitale Professionalisierung der Trainer:innen), organisatorische Veränderungen (neue Kooperationen und Netzwerkstrukturen, Notwendigkeit neuer Geschäftsfelderschließung, Veränderung der Organisationskultur, Entwicklung innovativer Angebote) sowie Personalbedarf und Verfügbarkeit (kein Rückgang des Bedarfs an Trainer:innen, keine schwierigere Rekrutierung neuer Trainer:innen).

Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass die digitale Transformation in der Erwachsenenbildung hinlänglich bekannte Themen wieder in Diskussion bringt, z.B. den Digital Divide, Benachteiligungen bei betrieblicher Partizipation und die sozial ungleiche Teilnahmemöglichkeiten an betrieblicher Weiterbildung in der Arbeitszeit. Deutliches Potenzial liegt beispielsweise in entsprechenden Angeboten, die spezifisch auf formal geringqualifizierte Personen zugeschnitten sind. Schließlich will im Rahmen der EU-weiten „Digitalen Dekade“ auch Österreich digitale Grundkompetenzen bis 2030 in der gesamten Bevölkerung verankern, etwa im Rahmen der „Digitalen Kompetenzoffensive“. Positiv sei hierzu angemerkt, dass Weiterbildungen im Bereich digitaler Kompetenzen nach den konkreten Wünschen der Personen mit der breit zugänglichen Förderung des „Digi-Winners“ gefördert werden können. Der Bekanntheitsgrad der Individualförderung „Digi-Winner“ liegt innerhalb der Bildungseinrichtungen mit Sitz in Wien aktuell bei 51 % und damit höher als 2019 (44 %). Dabei ist zudem zu berücksichtigen, dass nicht alle Kursinstitute Weiterbildungen im digitalen Bereich anbieten.

Auf die Frage nach zukünftigen Trends in der Weiterbildung wird das Thema „Künstliche Intelligenz“ (KI) am häufigsten angesprochen. Etwa ein Drittel der Befragten sieht KI derzeit als ein wichtiges und bedeutsames Entwicklungsfeld, teilweise wird an entsprechenden Angeboten gearbeitet. Ebenso groß ist der Anteil jener, für die KI derzeit (noch) kein Thema ist. Der dritte Teil der Bildungseinrichtungen findet diesen Aspekt auf jeden Fall spannend und interessant und nimmt Künstliche Intelligenz als Chance, Bereicherung, Entwicklungsfeld und Zukunftsthema für die kommenden Jahre wahr.

Aktuell verfügt rund ein Drittel der Bildungseinrichtungen über keine eigene Stelle, die den Einsatz der digitalen Medien und Methoden steuert. Es darf jedoch davon ausgegangen werden, dass unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssicherung bei

Bildungsanbietern eine zentrale Steuerung der Digitalisierung wichtiger wird, beispielsweise im betrieblichen Umgang mit KI.

Neben der Digitalisierung war der zweite Studienschwerpunkt die Angebotsgestaltung bzgl. ökologischer Nachhaltigkeit. Die aktuell bestehenden Angebote mit Bezug auf „Klimaschutz, Dekarbonisierung, Nachhaltigkeit“ sind in den meisten Fällen an keine spezifische Zielgruppe gerichtet, oder aber an Berufsgruppen bzw. Personen mit einschlägigen Qualifikationen. Personen mit höchsten Pflichtschulabschluss stellen hingegen nur eine sehr kleine Zielgruppe dar.

Die wirtschaftliche Entwicklung sei aufgrund gesetzlicher Regelungen, kurzfristiger Förderungen bzw. aufgrund von Nichtbeschlüssen (z.B. Klimagesetz für Österreich) oder von prognostizierten Veränderungen infolge anstehender Wahlen nicht unbedingt „greifbar“. Entsprechend werde daher mit Aus- und Weiterbildung des Personals zugewartet bzw. auf einzelne Teilbereiche (z.B. PV, Gasheizungs austausch) fokussiert. Zudem meiden Bildungsanbieter bei fehlender oder mangelnder Nachfrage das wirtschaftliche Risiko einer Angebotsentwicklung. Chancen, mit Weiterbildungsangeboten zu Nachhaltigkeitsthemen Beschäftigte ohne einschlägige Grundausbildung zu erreichen, werden in der Ausrichtung dieser Angebote auf einen breiteren Anwender:innenkreis gesehen.

Die Entwicklung maßgeschneiderter Angebote für Zielgruppen kann als Aufgabe der nächsten Jahre betrachtet werden, 59 % der Bildungseinrichtungen planen, Angebote im Bereich „Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit“ in naher Zukunft bereitzustellen oder weiter auszubauen. Wiener Bildungseinrichtungen gehen dabei auch von einer Steigerung des Angebotes und der Nachfrage durch die thematisch passende neue Individualförderung „Klima-Winner“ aus. Dessen Bekanntheitsgrad liegt innerhalb der befragten Wiener Bildungseinrichtungen trotz der Neueinführung zum Zeitpunkt der Befragung bereits bei 13 %.

Egal ob es um Themen der Digitalen Kompetenzen oder der Nachhaltigkeit geht, eine förderliche Rahmenbedingung könnte zudem eine finanzielle Unterstützung für Bildungseinrichtungen darstellen, um neue Angebote ohne wirtschaftliche Risikoabwägungen entwickeln bzw. konkrete Plätze fix finanzieren zu können. Dies ist aktuell wichtiger denn je, gibt doch rund die Hälfte der befragten Bildungsträger an, dass die aktuellen Kostensteigerungen insgesamt schwer zu bewältigen sind. Sieben von zehn Einrichtungen reagieren darauf mit Erhöhungen von Preisen/Teilnahmegebühren, zudem wird vermehrt auf Effizienz im Sinne der Streichung von Bildungsangeboten mit geringer Nachfrage und gezielter Maßnahmen zur Erhöhung der Auslastung gesetzt. Ein Rückgang der Nachfrage bei Bildungsangeboten als Reaktion auf Preissteigerungen ist vielfach bereits zu spüren. Potenzielle Teilnehmer:innen fragen häufig nach Fördermöglichkeiten oder wünschen sich Preisnachlässe.

Aber auch Transparenzinstrumente können für den Ausbau und die Verortung des Angebots hilfreich sein, werden aber bislang nur gering nachgefragt: Der Bekanntheitsgrad von „DigComp“ und der „fit4internet-Datenbank“ ist einem Viertel der Bildungseinrichtungen (v.a. größeren Einrichtungen) ein Begriff, entsprechend gibt ein hoher Anteil der Einrichtungen an, keine entsprechende Zuordnung ihrer Bildungsangebote geplant zu haben. Ähnliches gilt für den „Nationalen Qualifikationsrahmen“ (NQR), der sich nicht auf Angebote rund um Digitalisierung beschränkt. Zwar kennt etwas mehr als die Hälfte der befragten Vertreter:innen von Bildungseinrichtungen (56 %) den NQR, jedoch verfügt nur etwa ein Viertel (26 %) über Kenntnisse zum konkreten Zuordnungsprozess. Der Anteil jener Einrichtungen, die bereits Aus- und Weiterbildungen dem NQR zuordnen haben lassen oder mittelfristig planen, liegt im einstelligen Prozentbereich.

VI. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einsatz von digitalen Medien und Methoden in der Bildungseinrichtung.....	16
Abbildung 2: Einsatz von digitalen Medien und Methoden nach Größe der Einrichtung	17
Abbildung 3: Geschätzter Anteil reiner Online-Veranstaltungen vor, während und nach der Pandemie.....	18
Abbildung 4: Geschätzter Anteil der Präsenzformate vor, während und nach der Pandemie.....	19
Abbildung 5: Geschätzter Anteil der Mischformate vor, während und nach der Pandemie.....	20
Abbildung 6: Geschätzter Anteil unterschiedlicher Veranstaltungsformate vor, während und nach der Pandemie	20
Abbildung 7: Formate bei der Realisierung von Online-Phasen.....	22
Abbildung 8: Web-Based-Training mit Online-Live-Sessions nach der Anzahl Trainer:innen	23
Abbildung 9: Einsatz digitaler Medien im Lehr-/Lerngeschehen (Mehrfachantworten möglich).....	24
Abbildung 10: Aussagen zum Einsatz digitaler Medien und digitaler Formate.....	25
Abbildung 11: Aspekte in Bezug auf Weiterbildungsveranstaltungen mit digitalen Bestandteilen.....	26
Abbildung 12: Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Methoden (Mehrfachantworten möglich)	28
Abbildung 13: Zentrale Gründe für den Einsatz digitaler Medien und Methoden nach der Anzahl Trainer:innen	29
Abbildung 14: Ausmaß der Investition in digitale Infrastruktur seit 2020	29
Abbildung 15: Finanzierung der Investitionen in die digitale Infrastruktur (Mehrfachnennungen möglich).....	30
Abbildung 16: Finanzierung der Investitionen in die digitale Infrastruktur über Förderprogramme nach Merkmalen der Bildungseinrichtung	31
Abbildung 17: Auswirkungen der digitalen Transformation auf die organisatorische Entwicklung der Einrichtung.....	32
Abbildung 18: Rückgang des Bedarfs an Trainer:innen nach Gründungsjahr der Einrichtung	33
Abbildung 19: Unterstützungsmaßnahmen für Trainer:innen hinsichtlich des Einsatzes von digitalen Medien und Formaten.....	34
Abbildung 20: Aus- und Weiterbildung im Bereich „Digitale Kompetenzen“	35
Abbildung 21: Kernzielgruppen der Angebote im Bereich „Digitale Kompetenzen“ (Mehrfachantworten möglich).....	36
Abbildung 22: Bekanntheit des Digi-Winners nach Merkmalen der Bildungseinrichtung.....	39
Abbildung 23: Aspekte im Zusammenhang mit dem Digi-Winner (Mehrfachantworten möglich).....	39
Abbildung 24: Generelle Zufriedenheit mit dem Förderprogramm „Digi-Winner“ 40	
Abbildung 25: Bekanntheit des Klima-Winners nach Merkmalen der Bildungseinrichtung.....	42
Abbildung 26: Einfluss des Klima-Winners auf Bildungsangebot und Nachfrage ..	42
Abbildung 27: Einfluss des Klima-Winners auf Bildungsangebot und Nachfrage nach Sitz der Einrichtung	43
Abbildung 28: Relevanz des Klima-Winners für Kund:innen/Zielgruppe nach Merkmalen der Bildungseinrichtung.....	44
Abbildung 29: Bewältigung der allgemeinen Steigerungen bei den Kosten und Preisen nach Merkmalen der Bildungseinrichtung	45

Abbildung 30: Konkrete Reaktionen auf die Steigerungen von Kosten und Preisen (Mehrfachantworten möglich)	46
Abbildung 31: Veränderungen im Nachfrageverhalten aufgrund gestiegener Preise (Mehrfachantworten möglich)	47
Abbildung 32: Bildungsangebot in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit nach Merkmalen der Bildungseinrichtung	48
Abbildung 33: Kernzielgruppen der Angebote in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit	49
Abbildung 34: Bereitstellung von Angeboten in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit bzw. deren Ausbau in den nächsten 3 Jahren nach Merkmalen der Bildungseinrichtung	50
Abbildung 35: Kernzielgruppen der Angebote in den Bereichen Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit	51
Abbildung 36: Zertifizierungen der Bildungseinrichtungen (Mehrfachantwort möglich)	52
Abbildung 37: Zertifizierungen der Bildungseinrichtungen nach Sitz der Einrichtung	53
Abbildung 38: Bekanntheit „DigComp“ und „fit4internet-Kursdatenbank“	54
Abbildung 39: Zuordnung der Bildungsangebote in der fit4internet-Kursdatenbank	54
Abbildung 40: Bekanntheit des NQR und Zuordnungsprozess.....	56
Abbildung 41: Pläne hinsichtlich zukünftiger NQR-Zuordnung nach Größe der Einrichtung	57
Abbildung 42: Wortwolke: Trends in der Weiterbildung für die nächsten Jahre... 58	
Abbildung 43: Wortwolke: Qualitätssicherung ist	59
Abbildung 44: Wortwolke: Künstliche Intelligenz ist für unsere Bildungseinrichtung.....	60
Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung teilnehmende Bildungseinrichtungen	14

VII. Literatur

Breitschwerdt, Lisa, Thees, Anne & Egetenmeyer, Regina. (2022). Digitale Medien in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. *Magazin Erwachsenenbildung.at*. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, (44–45). Abgerufen von <https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-44-45>

Gollob, Sofie. (2022). Veränderungen auf Organisationsebene. Ergebnisse der Schweizer Anbieterumfrage 2022 (FOCUS Weiterbildung). Zürich: SVEB. Abgerufen von <https://alice.ch/de/forschung/forschungsaktivitaeten-des-sveb/focus-weiterbildung/>

Gollob, Sofie & Sgier, Irena. (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung. Zürich: SVEB. Abgerufen von <https://alice.ch/de/forschung/forschungsaktivitaeten-des-sveb/focus-weiterbildung/>

Gollob, Sofie, Sgier, Irena & Fleischli, Martina. (2021). Weiterbildungsstudie 2020/2021: Corona. Zürich: SVEB. Abgerufen von <https://alice.ch/de/forschung/forschungsaktivitaeten-des-sveb/focus-weiterbildung/>

Haberzeth, Erik & Dernbach-Stolz, Stefanie. (2022). Programmplanung in der Weiterbildung unter dem Einfluss der Corona-Pandemie: Befunde einer empirischen Studie. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 45, 347–368. doi:<https://doi.org/10.1007/s40955-022-00217-7>

Kirchherr, Julian, Klier, Julia, Meyer-Guckel, Volker & Winde, Mathias. (2020). Die Zukunft der Qualifizierung in Unternehmen nach Corona (Future Skills – Diskussionspapier 5). Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. Abgerufen von <https://www.mckinsey.com/de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2020/2020-12-03%20future%20skills%20%20qualifizierung/future%20skills%20-%20die%20zukunft%20der%20qualifizierung.pdf>

Koscheck, Stefan, Christ, Johannes, Ohly, Hana & Martin, Andreas. (2022). Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Leverkusen: Barbara Budrich.

Koschorreck, Jan & Gundermann, Angelika. (2021). Die Bedeutung der Digitalisierung für das Management von Weiterbildungsorganisationen. In A. Wilmers, M. Achenbach, & C. Keller (Hrsg.), *Bildung im digitalen Wandel. Organisationsentwicklung in Bildungseinrichtungen* (S. 161–192). Münster, New York: Waxmann Verlag. Abgerufen von <https://doi.org/10.25656/01:23608>

Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2020). Befragung von Wiener Bildungseinrichtungen: Digitalisierung und Qualitätssicherung (Projektabschlussbericht). Wien: öibf. Abgerufen von www.oebf.at

Robak, Steffi, Kühn, Christian, Heidemann, Lena & Asche, Eike (Hrsg.). (2022). *Digitalisierung und Weiterbildung. Beiträge zu erwachsenenpädagogischen Forschungs- und Entwicklungsfeldern*. Berlin, Toronto: Barbara Budrich, Opladen. Abgerufen von <https://doi.org/10.3224/84742558>

Santos, Paulo & Weinberger, Armin. (2023). Blended Learning ohne Durchhänger. Prinzipien für positive und wirkungsvolle Blended-Learning-Kombinationen. *weiter bilden DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 19–23. doi:WBDIE2301W

VIII. Anhang: Wortlisten für Rückblick, Trends und Vorausschau auf die nächsten Jahre

Anmerkung: Die Formulierungen wurden im Originalzustand übernommen, anonymisiert und nach Themen gruppiert.

VIII. 1 Trends

- **KI (11 Nennungen)**
 - Vorrücken von KI, personalisiertem Lernen und adaptiven Lernumgebungen.
 - KI – Technologien und Anwendungen
 - geteilte Führung
 - KI wird stark kommen
 - Veränderungen der Arbeitswelt durch KI"
 - KI birgt sicher interessante Weiterentwicklungsmöglichkeiten im digitalen Lernen, ist in unserem Sektor, außer in der Technik, aber besonders in der Bildung noch unterentwickelt
 - KI,
 - AI in der Erstellung von Lerncontent und Begleitung der Lernenden.
 - Künstliche Intelligenz und Virtual Reality
 - Einsatz generativer AI
 - Künstliche Intelligenz
 - Pflege und Gesundheit, IT & KI
- **Mischformen digitale Schulungen und Präsenztraining (8 Nennungen)**
 - Individuelle Lernpfade mit klarem Schulungsziel für jeweilige Zielgruppe anbieten, Kombination aus professioneller Schulungsmaßnahme durch Kursanbieter + Selbststudium mit externen Quellen wie Youtube, ChatGTP, Video2Brain usw. (als Organisation sollte man keine Angst davor haben), TeilnehmerInnen fordern hohe technische Kompetenz von Online-TrainerInnen ein und bringen diese ebenfalls mit, ...
 - mehr Kooperation und Zusammenarbeit
 - Starke Verkürzung von WB-Angeboten in Form von Kurzworkshops
 - Hybride Formate mit Selbstlernphasen
 - Mischformen digitale Schulungen und Präsenztraining
 - individualisierte Inhouse-Trainings für spezialisierte Teams (z. B. multiprofessionelle Teams im Gesundheitswesen: virtuelles Notfallkettentraining im OP)
 - Erweiterung von On-Demand-Fortbildungsprodukten (z. B. Online-Trainings, die zeit- und ortsunabhängig von Einzelpersonen in Anspruch genommen werden können)
 - Hybridveranstaltungen – individuelle & personalisierte Schulungsangebote
- **Individuelle, personalisierte Angebote (7 Nennungen)**
 - Individuelle Lernpfade mit klarem Schulungsziel für jeweilige Zielgruppe anbieten, Kombination aus professioneller Schulungsmaßnahme durch Kursanbieter + Selbststudium mit externen Quellen wie Youtube, ChatGTP, Video2Brain usw. (als Organisation sollte man keine Angst davor haben), TeilnehmerInnen fordern hohe technische Kompetenz von Online-TrainerInnen ein und bringen diese ebenfalls mit, ...
 - Noch spezifischer auf das eigene Arbeitsfeld zugeschnitten, mit Beratungsaspekt. Wir z.B. bieten rechtliche Fortbildungen im Asyl-

- und Fremdenrechtsbereich und bekommen immer spezifischer Fortbildungsanfragen zu bestimmten Fallkonstellationen.
- Digitalisierung ist der Trend schlechthin, jedoch ist dabei zu beachten, ob diese Art des Lernen für jeden passend ist. (verschiedene Lerntypen)
- Vorrücken von KI, personalisiertem Lernen und adaptiven Lernumgebungen.
- Gesundheit und New Work, Modularisierung, Individualisierung
- individuelle Lösungen für Unternehmen
- **Diversität, Inklusion, Integration (6 Nennungen)**
 - Rassismuskritik und Diversität bzw. Diskriminierung in allen Formen
 - Flexibilisierung bei den Kurszeiten und -orten, Einbindung von regional benachteiligten Gruppen, Erhaltung der Qualitätslevel, damit Bildung wieder attraktiver wird, Besserer Zugang zur Bildungskarenz nicht nur für die bereits gut ausgebildeten Menschen. Und bitte einen neuen Bildungsminister bzw. Bildungsministerin!!!!
 - Diversität
 - Chancengleichheit, Auflösung der Optimierungsgesellschaft,
 - Diversität
 - Inklusion
- **Psychologie, Soziales (7 Nennungen)**
 - Übergang in die Pension – Pensionierungswelle der Babyboomer, Wissens-Sicherung auf betrieblicher Ebene
 - psychische Gesundheitsthemen
 - Das Thema Gesundheit, insbesondere mentale Gesundheit, wird immer wichtiger, um die Herausforderungen der Digitalisierung, Globalisierung und der Wettbewerbsorientierung bewältigen zu können.
 - psychische Belastungen
 - somatisches Lernen und Methoden
 - fachspezifische WB im psychosozialen Sektor
 - sozialer Umgang
- **Gesundheit, Pflege (5 Nennungen)**
 - Pflege und Gesundheit, IT & KI
 - Gesundheit und New Work, Modularisierung, Individualisierung
 - Pflegeexperten, Führung und Management
 - Das Thema Gesundheit, insbesondere mentale Gesundheit, wird immer wichtiger, um die Herausforderungen der Digitalisierung, Globalisierung und der Wettbewerbsorientierung bewältigen zu können.
 - Zertifikatslehrgänge, die zur Übernahme bestimmter Tätigkeiten berechtigen (v. a. Gesundheitswesen, IKT)
- **Sonstige Nennungen (49 Nennungen)**
 - arbeitsplatznahe Qualifizierungen
 - Der persönliche Gewinn für die Teilnahme an Weiterbildungen zu Klimaschutz, Nachhaltigkeit, etc. muss sichtbarer gemacht werden. Berufliche Chancen und mögliche neue Arbeitsplätze müssen sichtbar gemacht werden.
 - Verstärkte Nachfrage nach Angeboten im Bereich Resilienzstärkung und anderer persönlichkeitsbildender Angebote sowie Angebote im Bereich politisch-gesellschaftsbezogener Bildung.

- Finanzierung von Ausbildungen, Unterricht in Fremdsprache z.B. Englisch als neuer Standard nicht nur bei akademischen Ausbildungen
- Integration des Nachhaltigkeitsgedanken als verpflichtender Bestandteil von (allen) Aus-/Weiterbildungsangeboten, noch mehr Steuerung des Aus-/Weiterbildungsangebots durch noch mehr Förderung entsprechender Angebote
- Kürzere Angebote, asynchrone Lernmöglichkeiten, mehr Zertifikate
- Gut älter werden
- Unterschiedliche Sprachangebote!!!
- Ausbau neuer Arbeitsformen, andere Arbeitsformen, Nachhaltigkeit
- Starke Verkürzung von WB-Angeboten in Form von Kurzworkshops
- Hybride Formate mit Selbstlernphasen
- Frage der Beteiligung älterer Zielgruppen und Personen mit geringerem Bildungsniveau
- In unserem Kernbereich eine massive Reduzierung der Nachfrage durch geänderte Ausbildungsverordnung. Fortschreitende Pseudoakademisierung und Konzentration auf den staatsnahen Bildungsbereich. Mehr Druck auf private Bildungseinrichtungen. Fortschreitende Ideologisierung insbesondere der Förderlandschaft und der politiknahen Bereich, die aufgrund der Regularien zunehmen. Notwendigkeit die Mängel im Schulwesen zu kompensieren.
- Anzahl an hauptberuflichen Trainer:innen wird steigen.
- Verbesserung der Angebote für bildungsferne Menschen oder Menschen mit Basisbildungsbedarf insbesondere in den Regionen (z.B. Alphabetisierung, mathematische Grundkompetenzen, digitale Grundkompetenzen) sind äußerst notwendig, um die Kompetenzen zu stärken, dass diese Menschen Teilhabe erlangen und darüber hinaus auch die aktuellen Krisen besser meistern können. Die Förderungen zu diesen Kursen werden aber immer weniger bzw. sind nicht an die Teuerungen angepasst.
- berufbegleitende Weiterbildung, Digitalisierung, lebenslanges Lernen im digitalen Bereich, d.h. Weiterqualifizierung und upskilling kontinuierlich während der gesamten beruflichen Laufbahn. Geringere Relevanz der formalen Bildung, nicht im Sinne des Abschluss aber mit Blick auf den Bereich, d.h. mehr Fokus auf Kompetenzen als auf Berufsbezeichnungen. Dadurch mehr Quereinstiege, mehr interdisziplinäre Felder, die Kompetenzen aus verschiedensten Industrien/Stellenbeschreibungen verbinden
- usability ist sehr wichtig, Niederschwelligkeit von Angeboten und Inhalten wird zunehmend wichtiger, komplexe Fragestellungen stoßen häufig auch Desinteresse oder Polarisierung, für das Thema Klimawandel braucht es neue Zugänge, der muss so aufbereitet werden, dass die Handlungsfähigkeit im Vordergrund steht (Menschen zum veränderten Handeln anleiten statt Bedrohungsszenarien ausmalen und vergangene Fehler beklagen)
- Mangelnde Ressourcen potentieller Teilnehmer*innen (insb. zeitliche Komponente)
- Gesetzesänderungen, die Neuorganisation notwendig machen
- -Fokus auf Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis
- -Mehr Praxisbeispiele in Weiterbildungen integriert

- Trends zu verstärkten Jobwechselln
- Branchenwechsel mit Umqualifizierung
- Schwierigkeiten bei Finanzierung längerer Ausbildungen
- Digitale Trend wird sich fortsetzen
- höhere Erwartungen der KursteilnehmerInnen ohne Erhöhung der Zahlungsbereitschaft
- Rückgang der Teilnehmenden, weil unser Angebot (vorwiegend Deutschkurse) im billigeren Ausland online gebucht wird. Konkurrenzfähigkeit ist so kaum gegeben.
- Back to the roots, Selbstversorger
- Mitarbeiterführung
- Übergang in die Pension – Pensionierungswelle der Babyboomer, Wissens-Sicherung auf betrieblicher Ebene
- psychische Gesundheitsthemen
- Geringer Verbindlichkeit, spontaneres Anmelden
- Persönlichkeitsentwicklung
- Technische Spezialisierungen
- Tourismussektor
- Verstärkte Nachfrage nach Angeboten im Bereich Resilienzstärkung und anderer persönlichkeitsbildender Angebote sowie Angebote im Bereich politisch-gesellschaftsbezogener Bildung.
- Künstliche Intelligenz
- Sicherheit (Staat, Terrorismus, Blackout, Finanzen...)
- Demokratie, Partizipation, Transparenz
- Medienkompetenz (Fake News etc.)
- Pflegeexperten, Führung und Management
- Trends zu verstärkten Jobwechselln
- Branchenwechsel mit Umqualifizierung
- Schwierigkeiten bei Finanzierung längerer Ausbildungen
- Verbesserung bei der Nutzung div. Onlinedienste , der EDV und vernetzungen von Homeoffice mit den Unternehmen ! Flexiblere Arbeitszeiten in manchen Berufsgruppen . Rasche einfache Ausbildung mit gezielten Inhalten und Kostenersparnis für Kunden (Kurzparken, Auto oder Öffentliche anreise fällt weg, kurzfristige Terminänderungen sind leichter)
- Cybersecurity, Nachhaltigkeit, Micro Learning

VIII. 2 Covid-19

- **Herausforderung (39 Nennungen)**
 - eine große Herausforderung, die sehr gut bewältigt werden konnte.
 - zwar herausfordernd, brachte aber einen digitalen Sprung
 - eine große Herausforderung, ein digitaler Turbo
 - eine Herausforderung!
 - Herausfordernd
 - ... eine große Herausforderung, die wir eigentlich sehr zufriedenstellend gemeistert haben. Die Umstellung auf online-Unterricht und online-Formen des Lernens, aber auch der hybriden Teilnahme daran haben neues Lernen ermöglicht, hat Kreativität und Flexibilität gefordert; bei Lernerinnen auch neues Wissen und Lernen gefördert.
 - die Einschränkungen durch die Maßnahmen waren sehr herausfordernd

- Sehr herausfordernd, weil wir weiterhin alle Angebote durchgeführt haben. Auch neue Programmstarts fanden trotz Pandemie statt.
- eine große Herausforderung, um als mobiles Bildungsinstitut mit hohem Qualitätsanspruch Teilnehmer:innen zu halten und zugleich neue Teilnehmer:innen zu gewinnen, jedoch auch eine große Chance, das Bildungsangebot zu überdenken, sich im Bereich der digitalen Bildung neue Kompetenzen anzueignen und attraktive Angebote am Puls der Zeit zu etablieren (z.B. digitale Veranstaltungen über Zoom in verschiedenen Fachbereichen, digitaler Hör- und Videoraum auf der Homepage, digitale Trainer:innenlehrgänge, Online-Plattform etc.)
- eine Herausforderung, aber ein guter Schritt in Richtung digitale Transformation
- herausfordernd und arbeitsintensiv
- eine Challenge, hat uns aber schneller in der Digitalisierung nach vorne gebracht
- eine Herausforderung aber die wir sehr gut gemeistert haben.
- eine Herausforderung. Vorgaben für Bildungseinrichtungen waren unkonkret!
- sehr herausfordernd, aber gut durchgekommen aufgrund von den digitalen Möglichkeiten der Onlinetrainings
- eine immense Herausforderung und Entwicklungsmotor
- eine große Herausforderung, aber auch eine Möglichkeit neue Wege zu gehen.
- eine große Herausforderung, aber auch ein Entwicklungsschub
- Eine sehr große Herausforderung, die rückblickend jedoch auch nachhaltige Verbesserungen im laufenden Betrieb bewirkt hat. (Fokus Digitale Kompetenzen, Kommunikationskanäle mit Teilnehmer:innen und Klient:innen wurden erschlossen und beibehalten)
- Sehr herausfordernd
- eine Herausforderung und ein BOOST in Richtung Digitalisierung.
- eine Herausforderung, die wir gemeistert haben.
- Wir wurden durch die Ausbildung in der Pflegepersonal sehr gefordert.
- Schwierig, herausfordernd, aber immer mit Präventionsmaßnahmen und konsequenter Handhabung dieser in Präsenz durchführbar
- als große Herausforderung, die wir aber gut bewältigen konnten
- herausfordernd.
- ... die größte Herausforderung für Bildungseinrichtungen, die es je gegeben hat
- ... ein positiver Booster auf dem Weg zur Professionalisierung von Online-Trainings
- eine große Herausforderung und Lernprozess
- große Herausforderung
- Große Herausforderung, die hervorragend gemeistert wurde.
- eine Herausforderung für ein privates Unternehmen, wenn die Regierung eher als inkompetent einzuordnen ist
- eine Herausforderung. Durch den starken, spontanen Anstieg der Nachfrage nach landwirtschaftlicher, nachhaltiger Berufsausbildung kam es zu einem starken Teilnehmeranstieg in einer ansonsten stabil niedrigen Ausbildungsschiene.

- ... eine Herausforderung, die wir mit Unterstützungsleistungen überlebt haben.
- eine herausfordernde Zeit
- eine Herausforderung
- ...eine große Herausforderung, die gleichzeitig neue Chancen zur Entwicklung bot.
- eine Herausforderung, aber auch die Chance, sich mit digitalen Formaten intensiver auseinanderzusetzen
- Existenzbedrohend und eine große organisatorische Herausforderung
- eine Erfahrung, mit der wir uns neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit unserem Bildungsangeboten gestellt haben.
- **Digitalisierung (23 Nennungen)**
 - ein Schub mit Digitalisierung für Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen. Allerdings auch hohe Kosten, da viele Lerner*innen über keine Endgeräte verfügen
 - ...ein Segen für die Auseinandersetzung und Implementierung von digitalen Tool inkl. Weiterentwicklung von Didaktik und Methodik
 - ...ein großer Push zur Weiterentwicklung unseres digitalen Angebots und der dementsprechenden Personalentwicklung
 - Digitalisierungsschub
 - ein Turbo-Booster für die Digitalisierung und Professionalisierung unserer Mitglieder- und Fortbildungsservices.
 - Ganz ok, wir waren vorbereitet, da wir seit 2015 auf digitale Unterrichtsmittel setzen.
 - ein Anschub für das digitale Lernen
 - ein Booster für die Digitalisierung unseres gesamten Produktportfolios
 - gut für die Entwicklung digitaler Kompetenzen (intern) und Angebote; gut um Präsenzveranstaltungen zu schätzen zu wissen
 - - ein Boost für digitale Angebote und den Aufbau digitaler Kompetenzen
 - Ein Treiber für ein verstärktes digitales Schulungsangebot
 - Die Digitalisierung und Videos wurden verbessert
 - in Sachen Digitalisierung ein Anstoß für Veränderung und somit in diesem Bereich positiv.
 - Der Sprung ins "kalte Wasser" der Digitalisierung – davor haben wir berufliche Aus- und Weiterbildung nur in Präsenzform angeboten.
 - zwar herausfordernd, brachte aber einen "digitalen Sprung"
 - eine große Herausforderung, ein digitaler Turbo
 - eine Herausforderung, aber ein guter Schritt in Richtung digitale Transformation
 - eine Challenge, hat uns aber schneller in der Digitalisierung nach vorne gebracht
 - ein Fortschritt in digitalen Lernformen und Bildungsangeboten, Mitarbeit an internationalen Projekten zu diesem Thema
 - eine Chance, weil der Markt/Kunden schneller digitalisiert haben
 - Eine sehr große Herausforderung, die rückblickend jedoch auch nachhaltige Verbesserungen im laufenden Betrieb bewirkt hat. (Fokus Digitale Kompetenzen, Kommunikationskanäle mit Teilnehmerinnen und Klientinnen wurden erschlossen und beibehalten)
 - eine Herausforderung und ein BOOST in Richtung Digitalisierung.
 - ein starker Einbruch mit großem Digitalisierungsschub

- innerhalb des Teams ist Toleranz und Vertrauen betreffend Home-office und eigenständigem Arbeiten gewachsen
- **Schwierig, anstrengend, intensiv und belastend (15 Nennungen)**
 - extrem schwierig und große Veränderung der Geschäftstätigkeit
 - Schwierig, aber machbar, dank Mithilfe aller Angestellten und Kunden.
 - äußerst mühsam
 - Schwierig, Geschäftsschädigend, andererseits Steigerung der Akzeptanz, von Online-Angeboten
 - anstrengend
 - stressig aber machbar
 - sehr anstrengend. Da als Systemerhalter im medizinischen Ausbildungssektor die Lehrgänge großteils in Präsenz durchgeführt werden mussten.
 - Eine massive ökonomische Belastung die durch mangelndes Pandemiemanagement verschlimmert wurde
 - eine schwierige Zeit
 - eine schwieriger Zeitraum
 - Sehr belastend und mit hohen Ausgaben gezeichnet. Laufende Mietverträge konnten erst nach Ablauf einigen Monaten gekündigt werden.
 - sehr anstrengend
 - eine schwierige Zeit, weil immer kurzfristig reagiert werden musste. Wir haben es jedoch gut überstanden, da wir einen intensiven Kontakt mit unseren Kunden gehalten haben.
 - turbulent und bedrohlich
 - ein Innovationsschub, aber auch eine harte Unterbrechung sinnvoller Routinen und Prozesse
- **Online-Angebot (13 Nennungen)**
 - ein Booster für die Entwicklung und Weiterentwicklung unserer Online-Angebots.
 - ein Beweis, dass wir auf dem richtigen Weg sind (online-Angebot war vorhanden)
 - ...ein wichtiger Anschlag in Richtung Stärkung der Online-Formate
 - Ein Katalysator hinsichtlich E-Learning
 - ...der Startschuss für Online-Angebote. Vorteil ist das Erreichen neuer Zielgruppen auch in anderen Bundesländern, auch für kürzere Schulungen, für die sich die weite Anreise nicht lohnen würde. Nachteil ist, dass die Teilnehmer:innen "verwöhnt" sind und ständig nach hybriden Angeboten fragen, die aber ohne Qualitätseinbußen für die Anwesenden nicht realisierbar sind.
 - Startschuss für mehr Online Angebote
 - positiv, wie negativ--> es hat uns Zeit verschaffen, neue Ausbildungen auf den Markt zu bringen, dem Online Markt mit professionellen Angeboten entgegen zu wirken und
 - ... eine große Herausforderung, die wir eigentlich sehr zufriedenstellend gemeistert haben. Die Umstellung auf online-Unterricht und online-Formen des Lernens, aber auch der hybriden Teilnahme daran haben neues Lernen ermöglicht, hat Kreativität und Flexibilität gefordert; bei Lernerinnen auch neues Wissen und Lernen gefördert.
 - sehr herausfordernd, aber gut durchgekommen aufgrund von den digitalen Möglichkeiten der Onlinetrainings

- Eine große Nachfrage an Live-Onlinetrainings
- ... die größte Herausforderung für Bildungseinrichtungen, die es je gegeben hat
- ... ein positiver Booster auf dem Weg zur Professionalisierung von Online-Trainings
- eine große Herausforderung, um als mobiles Bildungsinstitut mit hohem Qualitätsanspruch Teilnehmer:innen zu halten und zugleich neue Teilnehmer:innen zu gewinnen, jedoch auch eine große Chance, das Bildungsangebot zu überdenken, sich im Bereich der digitalen Bildung neue Kompetenzen anzueignen und attraktive Angebote am Puls der Zeit zu etablieren (z.B. digitale Veranstaltungen über Zoom in verschiedenen Fachbereichen, digitaler Hör- und Videoraum auf der Homepage, digitale Trainer:innenlehrgänge, Online-Plattform etc.)
- Schwierig, Geschäftsschädigend, andererseits Steigerung der Akzeptanz, von Online-Angeboten
- **Bedrohlich, Zeit des Stillstands, der Einschränkungen etc. (11 Nennungen)**
 - ein starker Einbruch mit großem Digitalisierungsschub
 - Existenzbedrohend und eine große organisatorische Herausforderung
 - Stillstand
 - die Einschränkungen durch die Maßnahmen waren sehr herausfordernd
 - turbulent und bedrohlich
 - Schwierig,, Geschäftsschädigend, andererseits Steigerung der Akzeptanz , von Online-Angeboten
 - ein Schub mit Digitalisierung für Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen. Allerdings auch hohe Kosten, da viele Lerner*innen über keine Endgeräte verfügen
 - turbulent und bedrohlich
 - Eine große Nachfrage an Live-Onlinetrainings
 - Eine Katastrophe
 - eine mittlere Katastrophe
- **Sonstige Rückmeldungen (43 Nennungen)**
 - ein wichtiges Lernfeld
 - ein Innovationsschub.
 - ein Innovationsschub
 - sehr wichtig... das Angebot hat sich drastisch weiterentwickelt , Flexibilität ist endlich angekommen wie mit blendet learning oder komplett online.
 - lehrreich
 - Hat das Entstehen unserer Bildungseinrichtung erleichtert
 - eine große Chance uns neu aufzustellen
 - ein Fortschritt in digitalen Lernformen und Bildungsangeboten, Mitarbeit an internationalen Projekten zu diesem Thema
 - kein großes Problem, da wir schon Jahre davor mit digitalen Elementen gearbeitet haben.
 - eine Chance, weil der Markt/Kunden schneller digitalisiert haben
 - innovationsfördernd
 - Kein wesentlicher Einfluss.
 - .. ein Vorteil. Als Fernlehranbieterin war es für uns mit keinerlei Umstellungen und Mehraufwand möglich, den Betrieb und die hohe Qualität weiter zu halten und sogar aus zu bauen.

- Ein Gewinn
- eine Lernphase
- Positiv
- eine Lernphase, aus der wir gestärkt hervor gegangen sind
- eine Zäsur! Wir haben die Räumlichkeiten aufgegeben und sind in eine kleinere, barrierefreie Räumlichkeiten umgezogen
- ein Innovationsschub, aber auch eine harte Unterbrechung sinnvoller Routinen und Prozesse
- positiv
- Eine gute Erfahrung
- lehrreich
- ein großer Einschnitt
- eine Chance im digitalen Segment Fuß zu fassen
- ein Innovationsschub und Ideenlabor
- ein Gewinn,
- ein Elch-Test.
- Grund zur Weiterentwicklung
- eine Erfahrung, mit der wir uns neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit unserem Bildungsangeboten gestellt haben.
- Covid-19 hat uns in der Organisation zum Um- bzw. Neu-Andenken von unseren Bildungsprozessen angeregt, wir haben neue Prozesse für unterschiedliche Risiken im Unternehmen gestaltet.
- ... der Impuls, von heute auf morgen auf online-Präsentationen, Seminare, auch firmenintern, umzurüsten.
- ...ein Segen für die Auseinandersetzung und Implementierung von digitalen Tool inkl. Weiterentwicklung von Didaktik und Methodik
- eine große Herausforderung, um als mobiles Bildungsinstitut mit hohem Qualitätsanspruch Teilnehmer:innen zu halten und zugleich neue Teilnehmer:innen zu gewinnen, jedoch auch eine große Chance, das Bildungsangebot zu überdenken, sich im Bereich der digitalen Bildung neue Kompetenzen anzueignen und attraktive Angebote am Puls der Zeit zu etablieren (z.B. digitale Veranstaltungen über Zoom in verschiedenen Fachbereichen, digitaler Hör- und Videoraum auf der Homepage, digitale Trainer:innenlehrgänge, Online-Plattform etc.)
- sehr wichtig... das Angebot hat sich drastisch weiterentwickelt , Flexibilität ist endlich angekommen wie mit blendet learning oder komplett online.
- extrem schwierig und große Veränderung der Geschäftstätigkeit
- ...ein großer Push zur Weiterentwicklung unseres digitalen Angebots und der dementsprechenden Personalentwicklung
- eine immense Herausforderung und Entwicklungsmotor
- ein Turbo-Booster für die Digitalisierung und Professionalisierung unserer Mitglieder- und Fortbildungsservices.
- eine große Herausforderung, aber auch eine Möglichkeit neue Wege zu gehen.
- eine große Herausforderung, aber auch ein Entwicklungsschub
- eine große Herausforderung und Lernprozess
- ...eine große Herausforderung, die gleichzeitig neue Chancen zur Entwicklung bot.
- eine Herausforderung, aber auch die Chance, sich mit digitalen Formaten intensiver auseinanderzusetzen

VIII. 3 Künstliche Intelligenz

- **Ein wichtiges Thema, hohe Relevanz, wichtig, bedeutsam etc. (35 Nennungen)**
 - .. ein Thema, mit dem wir uns sehr intensiv beschäftigen.
 - ... bereits Teil von Recherchen bzw. Arbeiten mit Gesetzestexten und Berichten
 - ... ein Thema, dem wir uns nicht verschließen dürfen und über das wir noch intensiv diskutieren werden.
 - ...ein relevantes Bildungsthema
 - ...eine Hilfestellung zur Erleichterung unserer Arbeit
 - 1. ein Bildungsinhalt.
 - 2. noch schwer einzuschätzen, welche Auswirkungen KI auf den Bereich haben wird.
 - definitiv ein Kurs-Thema
 - derzeit Thema für geplante Bildungstage – mit und über KI
 - ein großes Thema
 - Ein neues Seminarthema dem wir uns 2024 verstärkt widmen
 - ein relevantes Thema
 - Ein sehr wichtiges Thema
 - ein sehr wichtiges Thema auf welches wir in der Zukunft setzen.
 - Ein Thema (3x)
 - Ein Thema für unsere Kursinhalte, wie man sie beruflich nutzen kann, so wie auch die Vor und Nachteile in div. Jobs
 - ein Thema mit großer Bedeutung.
 - ein Thema, aber noch nicht weit fortgeschritten,
 - ein wichtiger Bestandteil
 - ein wichtiges Seminarthema
 - ein wichtiges Thema
 - ein wichtiges Thema. Aktuell läuft eine Kampagne bei uns zur Platzierung eines ki-basierten Coachingtools am Markt.
 - extrem wichtig und auch bereit in unserem Bildungsangebot enthalten
 - KI spielt seit ca. 6 Jahren in unserer Arbeit eine wichtige Rolle. Wir spielen, experimentieren und forschen; in Verbindung mit der Vereinfachung von Lern- und Bildungsprozessen, viel und intensiv.
 - KI wird als Thema in Kursen aufgegriffen und teilweise als Unterstützung für die Unterrichtsvorbereitung und die Erstellung von Texten eingesetzt.
 - Künstliche Intelligenz ist ein wichtiger Teil unseres täglichen Lebens geworden. Unser Unternehmen setzt KI-Tools und -Software ein, um Prozesse zu automatisieren und effizienter zu gestalten. Auch im Bildungsbereich wird KI mehr und mehr eingesetzt.
 - Künstliche Intelligenz ist ganz gut, aber kann nur von Menschen bedient werden die diese Sache gut bedienen können.
 - relevant
 - sehr wichtig (2x)
 - sehr wichtig. wir haben schon die ersten Kurse dazu seit März im Produktportfolio.
 - Teil unseres Produktportfolios
 - von hoher Bedeutung und im Kommen!
 - wird immer wichtiger
 - Zunehmend wichtiger, aber im Einsatz noch nicht klar verankert.
 - ein fester, nicht wegzudenkender Bestandteil

- **Kein Thema, nicht relevant, wichtig oder gewünscht etc. (33 Nennungen)**
 - ... aufgrund unseres Ausbildungsbereichs nur bedingt relevant.
 - ...kein Thema
 - Bis dato noch wenig in Verwendung, wird aber viel diskutiert und besprochen. Es werden Fortbildung diesbez. besucht, um zu lernen, wie es im Unterricht sinnvoll angewendet werden kann.
 - derzeit kein Thema (3x)
 - derzeit nicht relevant
 - derzeit nicht relevant, bzw. für Weiterbildungen fehlt die Zeit und nach Pandemieende nicht mehr so viele kostenlose Weiterbildungen für ErwachsenenbildnerInnen
 - derzeit noch kein Thema
 - derzeit noch nicht relevant aufgrund der großen Fehlerquellen.
 - derzeit nicht von Relevanz.
 - eher nicht relevant
 - ein Thema für Veranstaltungen. Die Nutzung von ChatGPT und anderen ist derzeit noch kein Thema (zeitliche Ressource für die intensive Auseinandersetzung fehlt)
 - kein Thema.
 - mit diesem Thema haben wir uns noch nicht wirklich auseinandergesetzt, werden dies aber ab nächsten Jahr zu unseren Zielen hinzufügen, damit wir einmal uns über dieses Thema Gedanken machen.
 - momentan noch kein großes Thema, aber das wird sich bald ändern
 - nicht relevant (2x)
 - nicht relevant und auch nicht gewünscht
 - noch kein Thema (4x)
 - noch kein Thema, kommt aber sicher
 - noch kein Thema, könnte aber nachgefragt werden
 - Noch kein Thema, wird aber schneller zu massiven gesellschaftlichen Verwerfungen führen als allgemein angenommen wird.
 - noch nicht dahingehend bewertet
 - noch nicht relevant (3x)
 - Noch nicht wichtig
 - noch wenig Thema
 - nicht relevant und auch nicht gewünscht
 - irrelevant
- **Spannend, interessant, Chance, Entwicklungsfeld etc. (27 Nennungen)**
 - - derzeit ein Erprobungsfeld, z.B. im Einsatz von NewsroomGPT
 - ... aus jetziger Perspektive: mit Spannung betrachtete Entwicklungen, die sich da tun!
 - ... eine interessante Möglichkeit einzelne Tätigkeiten (Texte, Grafiken) mit KI zu unterstützen
 - ...ein Feld, dem wir schon eine eigene Bildungsveranstaltung gewidmet haben, und mit der wir uns kontinuierlich weiterbeschäftigen werden, sowie eine noch offene Frage hinsichtlich der Konsequenzen in Bezug auf das Beschäftigungsfeld interner Mitarbeiter:innen (Auswirkungen auf Konzeptentwicklung und Marketing...)
 - ...ein spannendes Feld und eine Entwicklung, die wir weiter beobachten.

- ...ein spannendes Thema, wo es gilt, sich mit Vor- und Nachteile für einzelne Bereiche verstärkt auseinanderzusetzen.
- ...für die Zukunft interessant!
- auch ein Zukunftsthema
- Chance und Risiko
- ein neues interessantes Betätigungsfeld
- Ein spannendes Thema
- ein Zukunftsthema, dem wir uns widmen möchten
- eine Bereicherung und Herausforderung.
- eine Chance – siehe oben
- eine gute Möglichkeit, um Prozesse und Dienstleistungen zu standardisieren, damit personelle Ressourcen für strategische Arbeit (z. B. Zielgruppen- und Stakeholder-Entwicklung) frei werden.
- eine Tatsache, die neue Entwicklungen mit sich bringt
- in Zukunft zu berücksichtigen
- interessant
- interessant aber auch eine Herausforderung
- nicht mehr aufzuhalten
- Ok, weil wir die Möglichkeiten, Risiken und Vorteile seit 2021 analysieren und an einem geplanten Einsatz von AI arbeiten.
- spannend
- spannend und gibt viel zum Ausprobieren
- spannend, aber auch ein Risiko für das Geschäftsmodell.
- täglich im Einsatz und im Diskurs. Wir nutzen die Vorteile, setzen uns aber auch kritisch mit potentiellen Gefahren auseinander
- vielleicht eine Chance bzw. werden wir sicherlich immer wieder testen
- wichtig, wir experimentieren noch hinsichtlich der Einsatzmöglichkeiten
- **Sonstige Rückmeldungen (13 Nennungen)**
 - eine Möglichkeit Angebotsplanungen durchzuführen;
 - Wir haben eine Arbeitsgruppe zu KI eingerichtet und bauen bereits die ersten Inhalte in unsere Kurse/Workshops ein ...
 - denkbar
 - da neue Fokusthema sowohl in den Prozessen als auch inhaltlich
 - fragwürdig, hier ist ein sehr reflektierter, fachkundiger Umgang wichtig
 - eine Herausforderung – erfordert Anpassungen bei den angebotenen Kursen
 - eine Herausforderung, die angenommen wird.
 - Eine Hilfestellung, wenn man es richtig anwenden kann.
 - Neu aber wir versuchen es ein zusetzen.
 - noch nicht greifbar
 - ein Tool
 - Wir haben hier schon begonnen, zu diesem Thema interne Weiterbildungen zu machen
 - wird teilweise von einzelnen MitarbeiterInnen genutzt

X. Anhang: Fragebogen

Beim nachstehenden Ausdruck des Fragebogens ist anzumerken, dass der Online-Fragebogen durch Filterführung und entsprechendes Layout übersichtlicher und kompakter die RespondentInnen erreichte.



Sehr geehrte Damen und Herren!

Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung ist von AK Wien und waff beauftragt worden, eine Studie bei Bildungseinrichtungen zu "Digitalisierung und Klimaschutz" durchzuführen. Im Zentrum steht dabei die Frage, welche Erfahrungen und Erwartungen mit diesem Thema verbunden werden.

Wir bitten den Fragebogen an jene Person weiterzuleiten, die für die gesamte Bildungseinrichtung strategisch gestaltend ist (z.B. Geschäftsführung, Bereichsleitung, pädagogische Leitung). Wichtig ist, dass der Fragebogen pro Bildungseinrichtung nur einmal ausgefüllt wird.

Die Ausfülldauer beträgt ca. 10 Minuten. Die Befragung erfolgt vollständig in anonymisierter Form. Die Auswertung erfolgt nur gesammelt, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Bildungseinrichtungen möglich sind.

Wir bitten Sie den Fragebogen bis zum 31.8. auszufüllen. Für eventuelle Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung (lachmayr@oeibf.at).

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Mitarbeit! Die Ergebnisse werden voraussichtlich im Mai 2024 präsentiert.

Das öibf-Projektteam



Teil A: Einführung

A1. Welche Funktion üben Sie aktuell in Ihrer Bildungseinrichtung aus?

Geschäftsführung

Bereichsleitung

Pädagogische Leitung

Sonstige strategische Leitungsfunktion

Sonstiges Funktion, und zwar:

Sonstiges Funktion, und zwar:

A2. Wo befindet sich der Sitz Ihrer Bildungseinrichtung?

Burgenland

Kärnten

Niederösterreich

Oberösterreich

Salzburg

Steiermark

Tirol

Vorarlberg

Wien

Teil B: Digitalisierung in der Erwachsenenbildung – Aktueller Einsatz und Stellenwert

B1. Welcher der folgenden Gruppen würden Sie Ihre Bildungseinrichtung am ehesten zuordnen?

... verfügen bereits über umfangreiche Erfahrungen bei der Verwendung von digitalen Medien und Methoden, die auch stetig weiterentwickelt werden.

... beschäftigen uns intensiv mit digitalen Medien und Methoden, sind aber noch in der Experimentier- und Erprobungsphase.

... setzen digitale Medien und Methoden noch nicht ein, planen diese aber mittelfristig einzusetzen.

... haben uns mit digitalen Medien und Methoden auseinandergesetzt, setzen diese aber bewusst nicht ein.

... haben uns noch nicht mit digitalen Medien und Methoden beschäftigt.



B2. In welcher Form wurden die Weiterbildungsveranstaltungen in Ihrer Bildungseinrichtung vor, während und nach der Pandemie realisiert? Und wie schätzen Sie die Entwicklung in den nächsten drei Jahren ein?

Bitte schätzen Sie pro Spalte dazu die Verteilung in Prozent grob ein, unabhängig von der Dauer einer Weiterbildungsveranstaltung. Reine Online-Veranstaltungen:

Vor der Pandemie (2019)	<input type="text"/>
Während der Pandemie (2020-22)	<input type="text"/>
Nach der Pandemie (2023)	<input type="text"/>
Zukunft (2026)	<input type="text"/>

B3. In welcher Form wurden die Weiterbildungsveranstaltungen in Ihrer Bildungseinrichtung vor, während und nach der Pandemie realisiert? Und wie schätzen Sie die Entwicklung in den nächsten drei Jahren ein?

Bitte schätzen Sie pro Spalte dazu die Verteilung in Prozent grob ein, unabhängig von der Dauer einer Weiterbildungsveranstaltung. Mischformate mit Präsenz- und Online-Phasen:

Vor der Pandemie (2019)	<input type="text"/>
Während der Pandemie (2020-22)	<input type="text"/>
Nach der Pandemie (2023)	<input type="text"/>
Zukunft (2026)	<input type="text"/>

B4. In welcher Form wurden die Weiterbildungsveranstaltungen in Ihrer Bildungseinrichtung vor, während und nach der Pandemie realisiert? Und wie schätzen Sie die Entwicklung in den nächsten drei Jahren ein?

Bitte schätzen Sie pro Spalte dazu die Verteilung in Prozent grob ein, unabhängig von der Dauer einer Weiterbildungsveranstaltung. Präsenzformate:

Vor der Pandemie (2019)	<input type="text"/>
Während der Pandemie (2020-22)	<input type="text"/>
Nach der Pandemie (2023)	<input type="text"/>
Zukunft (2026)	<input type="text"/>



Teil C: Digitalisierung in der Erwachsenenbildung – Einsatz digitaler Medien und Formate

C1. In welchen Formaten werden die Online-Phasen aktuell realisiert?

	jede Veranstaltung	bei manchen Veranstaltungen	gar nicht
Live Online Training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Web-Based Training mit Online-Live-Sessions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Web-Based Training ohne Live-Sessions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hybride Veranstaltungen (d.h. gleichzeitige Teilnahme in Online oder Präsenz)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2. Verwenden Sie bei der Umsetzung Ihrer Bildungsangebote auch „digitale Medien und digitale Lehr-/Lernmethoden“?

Unter digitale Medien und Lehr-/Lernmethoden sollen etwa z.B. Social Media, Lernplattformen, Videos verstanden werden, die bei Bildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Der Einsatz von digitalen Medien ist unabhängig davon, ob die Veranstaltung online oder in Präsenz stattfindet.

Nein

Ja

C3. Welche digitalen Medien werden dabei im Lehr-/Lerngeschehen in Ihrer Bildungseinrichtung eingesetzt?

- Digitales Textmaterial (z.B. PDFs, E-Books)
- Digitales Audiomaterial (z.B. Podcasts)
- Videos (z.B. Tutorials, Erklärvideos)
- Virtuelle Klassenzimmer via Videokonferenz (z.B. MS Teams, Zoom, WebEx)
- Lernplattformen (z.B. Moodle)
- Social Media Anwendungen (z.B. Facebook, Wikis, Blogs, Foren)
- Selbstlernprogramme am Computer (auch Adaptive Systeme)
- Selbstlernprogramme in Form von Apps (z.B. Micro-Learning, Learning Nuggets)
- Game-Based Learning / Serious Games
- Virtual/Augmented Reality (z.B. mittels 3-D Brille)
- Online-Tests
- Anderes, und zwar:

Anderes, und zwar:



Teil D: Digitalisierung in der Erwachsenenbildung – Einsatz digitaler Medien und Formate II

D1. Was trifft auf Ihre Einrichtung in Bezug auf den Einsatz der digitalen Medien und digitaler Formate (Online-Lernphase) zu?

	Trifft zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu
Die Trainer:innen entscheiden selbst, ob und wie digitale Medien eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitale Medien und Tools werden vorab intensiv getestet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt in der Einrichtung eine Stelle, die den Einsatz von digitalen Medien und Methoden steuert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der pädagogisch-didaktische Ansatz wird an den Einsatz der digitalen Medien und Methoden ausgerichtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wird laufend mit neuen Medien und Methoden experimentiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitale Lösungen werden von externen Anbietern zugekauft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2. Welche Aspekte treffen auf die Weiterbildungsveranstaltungen mit digitalen Bestandteilen zu?

	Bei allen V veranstaltungen	Bei manchen Veranstaltungen	Wird nicht eingesetzt
Dokumentation der Anwesenheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Laufende Kontrolle des Lernfortschrittes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zertifikate aufgrund eines Verfahrens der Leistungsfeststellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Feedback als Qualitätssicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil E: Digitalisierung in der Erwachsenenbildung – Organisationsentwicklung

E1. Was sind aus Sicht Ihrer Bildungseinrichtung zentrale Gründe „digitale Medien und Formate“ bei der Vermittlung von Bildungsinhalten zu verwenden?

Größere räumliche und zeitliche Flexibilität des Angebotes	<input type="checkbox"/>
Erreichung neuer Zielgruppen	<input type="checkbox"/>
Steigerung der Attraktivität der Angebote	<input type="checkbox"/>
Verbesserung der Lernmethoden und Didaktik	<input type="checkbox"/>
Innovation ist zentrale Strategie	<input type="checkbox"/>
Größere Reichweite der Angebote	<input type="checkbox"/>
Erzielung besserer Lernergebnisse	<input type="checkbox"/>



Kostenersparnis

Hohe Nachfrage

Reduktion der Drop-Out-Quoten

Anderes, und zwar:

Anderes, und zwar:

E2. In welchem Ausmaß haben Sie in die digitale Infrastruktur seit 2020 investiert?

1 2 3 4 5

Sehr hohes Ausmaß | Gar nicht

.....

E3. Wie haben Sie die Investitionen in die digitale Infrastruktur finanziert?

Regulärer Finanzhaushalt

Rücklagen

Förderprogramme

Preiserhöhungen der Angebote

Anlassbezogene Spenden

Kredite

Sonstiges, und zwar:

Sonstiges, und zwar:

E4. Wie wirkt sich aus Ihrer Sicht die digitale Transformation auf die organisatorische Entwicklung Ihrer Einrichtung aus?

	1 - Stimme zu	2	3	4	5 - Stimme nicht zu
Höhere Konkurrenz am Weiterbildungsmarkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erschließung neuer Zielgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erschließung überregionaler Weiterbildungsmärkte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	1 - Stimme zu	2	3	4	5 - Stimme nicht zu
Veränderung der Organisationskultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notwendigkeit neue Geschäftsfelder zu erschließen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neue Kooperationen und Netzwerkstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklung innovativer Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückgang des Bedarfs an Trainer:innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigere Rekrutierung neuer Trainer:innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stärkere „digitale“ Professionalisierung der Trainer:innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höhere Bedeutung der technischen Infrastruktur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höhere Bedeutung des technischen Personals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E5. Werden die Trainer:innen hinsichtlich des Einsatzes von digitalen Medien und Formaten unterstützt? Wenn ja, in welcher Form?

- Es gibt keine besonderen Unterstützungsmaßnahmen.
- Durchführung von internen Weiterbildungen zu digitalen Kompetenzen
- Förderung der Teilnahme an externen Weiterbildungen zu digitalen Kompetenzen
- Individuelles Coaching/Mentoring/individuelle Unterstützung durch eigene Trainer:innen
- Individuelles Coaching durch eine:n Expert:in
- Handreichungen zur Bedienung von Hard- und Software
- Bereitstellung von Fachliteratur zu digitalen Themen
- Organisierter Austausch unter den Lehrenden
- Individuelle Unterstützung durch eine Digitalisierungsstelle bzw. durch Digitalisierungsbeauftragte:n
- Sonstiges, und zwar:

Sonstiges, und zwar:



Teil F: Angebote im Bereich Digitalisierung

F1. Bieten Sie Aus- und Weiterbildung im Bereich „digitaler Kompetenzen“ (z.B. EDV-Programme, Datenschutz, Social Media) an?

Nein

Ja

F2. Für welche Kernzielgruppe(n) sind Ihre Angebote im Bereich "digitale Kompetenzen" konzipiert?

Keine spezifischen Zielgruppen

Frauen

Personen mit max. Pflichtschulabschluss

Arbeitssuchende Personen

Ältere Personen (45+ Jahre)

Andere Zielgruppe, und zwar:

Andere Zielgruppe, und zwar:

Teil G: Digi-Winner

G1. Die AK Wien und der waff fördern mit dem „Digi-Winner“ Wiener Arbeitnehmer:innen beim Erwerb von digitalen Kompetenzen. Ist Ihnen diese Förderschiene bekannt?

Nein

Ja

G2. Welche Aspekte treffen für Ihre Einrichtung im Zusammenhang mit dem „Digi-Winner“ zu?

Es werden spezifische Angebote gestaltet, damit die Teilnehmer:innen den „Digi-Winner“ in Anspruch nehmen können.

Nein Ja

Wir bieten eine Beratung zur Inanspruchnahme des „Digi-Winners“ an.

.....

Wir nutzen „Digi-Winner“ zur Bewerbung unserer Angebote.

.....



G3. Seit 2019 gibt es das Förderprogramm „Digi-Winner“. Wie zufrieden sind Sie mit dem Programm generell?

1 2 3 4 5

Sehr zufrieden | Nicht zufrieden

G4. Haben Sie generelle Verbesserungsvorschläge für das Förderprogramm „Digi-Winner“?

Teil H: Inflation und Energiekrise

H1. Wie sind die allgemeinen Steigerungen bei den Kosten und Preisen für Ihre Bildungseinrichtung zu bewältigen?

1 2 3 4 5

Sehr einfach zu bewältigen | Sehr schwer zu bewältigen

H2. Wie reagiert Ihre Einrichtung auf die allgemeinen Steigerungen von Kosten und Preisen konkret?

- Es gibt keine konkreten Maßnahmen.
- Erhöhung der Preise/Teilnahmegebühren der Angebote
- Verkürzung der Kursdauern
- Erhöhter Einsatz von digitalen Medien und Formaten
- Verringerung der Investitionen in räumliche Infrastruktur
- Verringerung der Investitionen in digitale Infrastruktur
- Maßnahmen zur Erhöhung der Auslastung von Bildungsangeboten
- Bildungsangebote mit geringer Nachfrage werden nicht realisiert
- Verringerung des Personalstandes
- Auflösung der Rücklagen
- Kursräumlichkeiten reorganisieren/reduzieren
- Sonstiges, und zwar:

Sonstiges, und zwar:



H3. Nehmen Sie Veränderungen im Nachfrageverhalten von potenziellen Teilnehmer:innen wahr?

- Nein, es gibt keine Veränderungen im Nachfrageverhalten
- Verringerung der Nachfrage
- Verstärkte Nachfrage nach kürzeren Angeboten
- Erhöhte Nachfrage nach Fördermöglichkeiten
- Erhöhte Nachfrage nach Preisnachlässen/Ratenzahlungen
- Sonstiges, und zwar:

Sonstiges, und zwar:

Teil I: Angebote im Bereich Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit

I1. Haben Sie aktuell ein Bildungsangebot, das sich auf Klimaschutz, Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit bezieht?

Beispiele für Weiterbildung im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit: Energieeffizienz, Photovoltaik, Umweltmanagement, Energieberatung oder Nachhaltiges Bauen

- Nein
- Ja

I2. Für welche Kernzielgruppe(n) sind Ihre Angebote mit Schwerpunkt Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit konzipiert?

- Keine spezifischen Zielgruppen
- Frauen
- Personen mit max. Pflichtschulabschluss
- Arbeitssuchende Personen
- Ältere Personen (45+ Jahre)
- Personen mit einschlägigen beruflichen Grundqualifikationen
- Andere Zielgruppe, und zwar:

Andere Zielgruppe, und zwar:



Teil J: Angebote im Bereich Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit II

J1. Planen Sie in den nächsten drei Jahren im Bereich Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit ein Angebot bereitzustellen bzw. weiter auszubauen?

Ja, ganz sicher

Ja, möglicherweise

Nein, eher nicht

Nein, sicher nicht

Weiß nicht / Kann ich nicht sagen

J2. Warum planen Sie (eher) kein Angebot im Bereich Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit bereitzustellen?

Entspricht nicht dem Geschäftsmodell

Keine inhaltliche Expertise vorhanden

Fehlen von qualifizierten Trainer:innen

Keine Nachfrage nach Angeboten mit diesem Schwerpunkt zu erwarten

Mangelnde Fördermöglichkeiten

Zu hohe Konkurrenz/Markt gesättigt

Sonstiges, und zwar:

Sonstiges, und zwar:

Teil K: Klima-Winner

Mit dem Klima-Winner fördert der waff berufliche Aus- und Weiterbildungen im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit und bietet Information und Beratung zu klimaschutzrelevanten Qualifikationen. Voraussetzung für die Förderung ist eine Einkommensgrenze von 2.500 Euro. Gefördert wird die Weiterbildung von Arbeitnehmer:innen (Hauptwohnsitz in Wien) mit maximal 5.000 Euro.

K1. Der waff fördert mit dem „Klima-Winner“ Bildungsangebote für Arbeitnehmer:innen in Bezug auf Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit. Ist Ihnen diese Förderschiene bekannt?

Nein

Ja



K2. Bitte um eine grobe Einschätzung: Wie wird das Förderangebot Klima-Winner in Wien das Bildungsangebot bzw. die Nachfrage nach Bildungsangeboten im Bereich Klimaschutz, Dekarbonisierung und Nachhaltigkeit verändern?

	Ja, sehr	Ja, teilweise	Nein, gar nicht	Weiß nicht
Steigerung des Angebotes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steigerung der Nachfrage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K3. Bis zu einem Netto-Einkommen von 2.500 Euro können beim Klima-Winner maximal 5.000 Euro an Förderung in Anspruch genommen werden. Wie relevant wäre dies für Ihre Kund:innen/Zielgruppe?

	1	2	3	4	5
Sehr relevant Gar nicht relevant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil L: Zertifizierung

L1. Verfügt Ihre Bildungseinrichtung über eines oder mehrere der folgenden Zertifikate?

ISO 9001	<input type="checkbox"/>
ISO 29990	<input type="checkbox"/>
wien-cert	<input type="checkbox"/>
CERT-NÖ	<input type="checkbox"/>
EFQM	<input type="checkbox"/>
EduQua	<input type="checkbox"/>
LQW	<input type="checkbox"/>
OÖ-EBQS	<input type="checkbox"/>
SQS	<input type="checkbox"/>
UZ 302	<input type="checkbox"/>
QVB	<input type="checkbox"/>
Keines der genannten Zertifikate	<input type="checkbox"/>

L2. Ist Ihre Bildungseinrichtung Ö-Cert zertifiziert?

Nein	<input type="checkbox"/>
Ja	<input type="checkbox"/>



Teil M: Nationaler Qualifikationsrahmen und DigComp

M1. Sind Ihnen der DigComp und die fit4internet-Kursdatenbank bekannt?

In der fit4internet-Kursdatenbank können nicht-formale Bildungsangebote zu „digitalen Kompetenzen“ dem DigComp-Kompetenzrahmen zugeordnet und erfasst werden.

	Ja	Nein
Der DigComp ist mir bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die fit4internet-Kursdatenbank ist mir bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

M2. Haben Sie Ihre Bildungsangebote zu „digitalen Kompetenzen“ in der fit4internet-Kursdatenbank zugeordnet bzw. zuordnen lassen?

Ja, wir haben bereits Bildungsangebote zugeordnet.	<input type="checkbox"/>
Noch nicht, aber es ist geplant.	<input type="checkbox"/>
Nein und es ist auch nicht geplant.	<input type="checkbox"/>
Nein, keine Bildungsangebote zu „digitalen Kompetenzen“ vorhanden.	<input type="checkbox"/>

M3. Sind Ihnen der NQR und der Zuordnungsprozess über NQR-Servicestellen bekannt?

Im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) können seit 2020 nicht-formale Aus- und Weiterbildungen mit Unterstützung von NQR-Servicestellen zugeordnet werden.

Ja, mir ist beides bekannt.	<input type="checkbox"/>
Der NQR ist mir bekannt, der Zuordnungsprozess noch nicht.	<input type="checkbox"/>
Nein, mir ist beides unbekannt.	<input type="checkbox"/>

M4. Haben Sie vor, eine oder mehrere Aus- oder Weiterbildungen dem NQR zuordnen zu lassen?

Wir haben bereits Aus- oder Weiterbildungen zuordnen lassen.	<input type="checkbox"/>
Ja, das ist bereits mittelfristig in Planung.	<input type="checkbox"/>
Ja, das kann ich mir in Zukunft vorstellen.	<input type="checkbox"/>
Nein, weil wir keine passenden Bildungsangebote haben.	<input type="checkbox"/>
Nein, weil kein Interesse besteht.	<input type="checkbox"/>
Weiß nicht/haben darüber noch zu wenig Information.	<input type="checkbox"/>



Teil N: Angaben zur Bildungseinrichtung

N1. Welche Rechtsform hat Ihre Bildungseinrichtung?

- Gemeinnützige Einrichtung (gemeinnütziger Verein, gemeinnützige GmbH)
- GmbH, Verein, e.U. oder andere unternehmerische Rechtsform
- Körperschaft öffentlichen Rechts (gesetzliche Interessenvertretungen, ...)
- Kirchliche Einrichtung
- Bundes- oder Landeseinrichtung
- Sonstige Rechtsform, und zwar:

Sonstige Rechtsform, und zwar:

N2. Wann wurde Ihre Bildungseinrichtung gegründet?

- Vor 1990
- 1990-1999
- 2000-2009
- 2010-2014
- 2015-2019
- Seit 2020

N3. Wie viele TrainerInnen beschäftigt Ihre Einrichtung? Zählen Sie bitte alle Standorte und Zweigstellen grob zusammen. Zählen Sie auch freiberuflich beschäftigte Trainer:innen dazu.

- Bis 10 Trainer:innen
- 11 bis 40 Trainer:innen
- 41 oder mehr Trainer:innen



Teil O: Abschluss

- O1. Welche Trends in der Weiterbildung sehen Sie für die nächsten Jahre, die im Fragebogen nicht angesprochen wurden?**

- O2. Rückblickend betrachtet war Covid-19 für unsere Bildungseinrichtung...**

- O3. Künstliche Intelligenz ist für unsere Bildungseinrichtung...**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Gerne dürfen wir Sie noch auf die Förderprogramme des WAFF hinweisen.

Hier finden Sie weitere Informationen zum Digi-Winner und zum Klima-Winner.

Diese Publikation wird aus Mitteln der Arbeiterkammer Wien und
des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds gefördert

