

wbmonitor 2008:

Personalentwicklung und wirtschaftliches Klima bei Weiterbildungsanbietern

- Zentrale Ergebnisse im Überblick -

Mehrheit der Anbieter unterstützt die Weiterbildung ihrer Lehrkräfte

Personalentwicklung war Themenschwerpunkt der diesjährigen bundesweiten wbmonitor Umfrage von BIBB und DIE: Fast alle Anbieter fördern ihre fest beschäftigten Dozenten – nur 1% der Anbieter verweigert jegliche Unterstützung (s. Abb. 1).

Abb. 1: Unterstützung der Weiterbildung ihrer Lehrenden

Anbieter (in %) unterstützten 2007 ... durch ...	Honorarkräfte (N=1373)	fest Angestellte/ Beamte (N=992)	ehrenamtlich Tätige (N=212)
Bereitstellung von Fachpublikationen	67	89	65
Durchführung interner Seminare	50	73	55
Vollst. Kostenübernahme externer Seminare	20	73	27
Teilw. Kostenübernahme externer Seminare	28	41	31
Anrechnung v. Seminaren als Arbeitszeit	14	84	11
Unterstützung d. Teilnahme an Vorträgen u.ä.	39	89	41
Sonstige Aktivitäten	19	16	19
Keine der genannten Unterstützungen	11	1	5

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008

Weiterbildungsbedarfe sieht fast die Hälfte der Anbieter beim Thema „Erfolgreich lehren“, d.h. der Kernaufgabe von pädagogisch Tätigen. Hier scheinen sich neue didaktisch-methodische Anforderungen z.B. durch Einsatz neuer (Selbstlern-)Medien widerzuspiegeln. Fortbildungen zur besseren Marktpositionierung der eigenen Einrichtung sind ebenfalls zentrale Themen in Weiterbildungseinrichtungen.

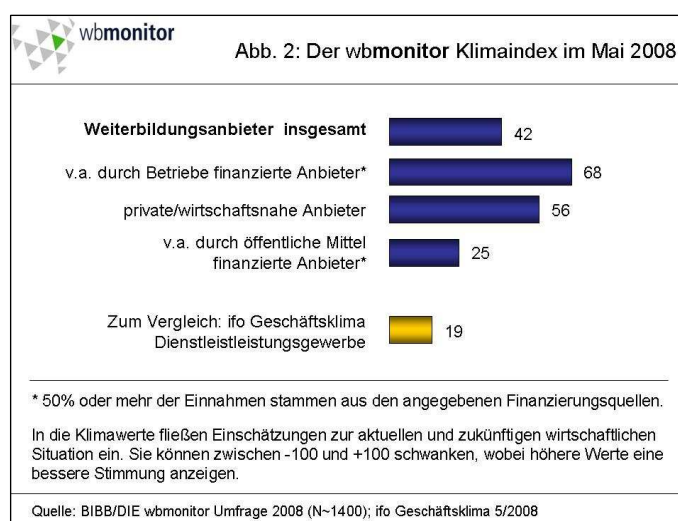
Zu den Anforderungen an leitend-disponierend tätiges Personal in Weiterbildungseinrichtungen liefert wbmonitor jetzt erstmals empirische Daten: Demnach werden durchweg kommunikative und gestalterische Kompetenzen als wichtig erachtet; Berufserfahrungen und bestimmte Studienrichtungen sind für die Anbieter unterschiedlich bedeutsam.

Weiterbildungsbranche im Mai 2008 in Hochstimmung

Der wbmonitor Klimaindex liegt mit 42 Punkten diesmal sowohl deutlich über dem Wert des Vorjahres (27 Punkte) als auch über dem ifo Geschäftsklimaindex für das Dienstleistungsgewerbe (19 Punkte; s. Abb. 2).

Wie 2007 erreichen überdurchschnittlich positive Werte v.a. die Anbieter, die sich überwiegend durch Betriebe finanzieren, sowie private/wirtschaftsnahe Einrichtungen.

Weniger gut geht es demgegenüber z.B. Weiterbildungsanbietern, die sich zu erheblichen Anteilen durch öffentliche Mittel finanzieren.



Details und weitere Informationen über die Umfrage finden Sie auf den folgenden Seiten.

Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern

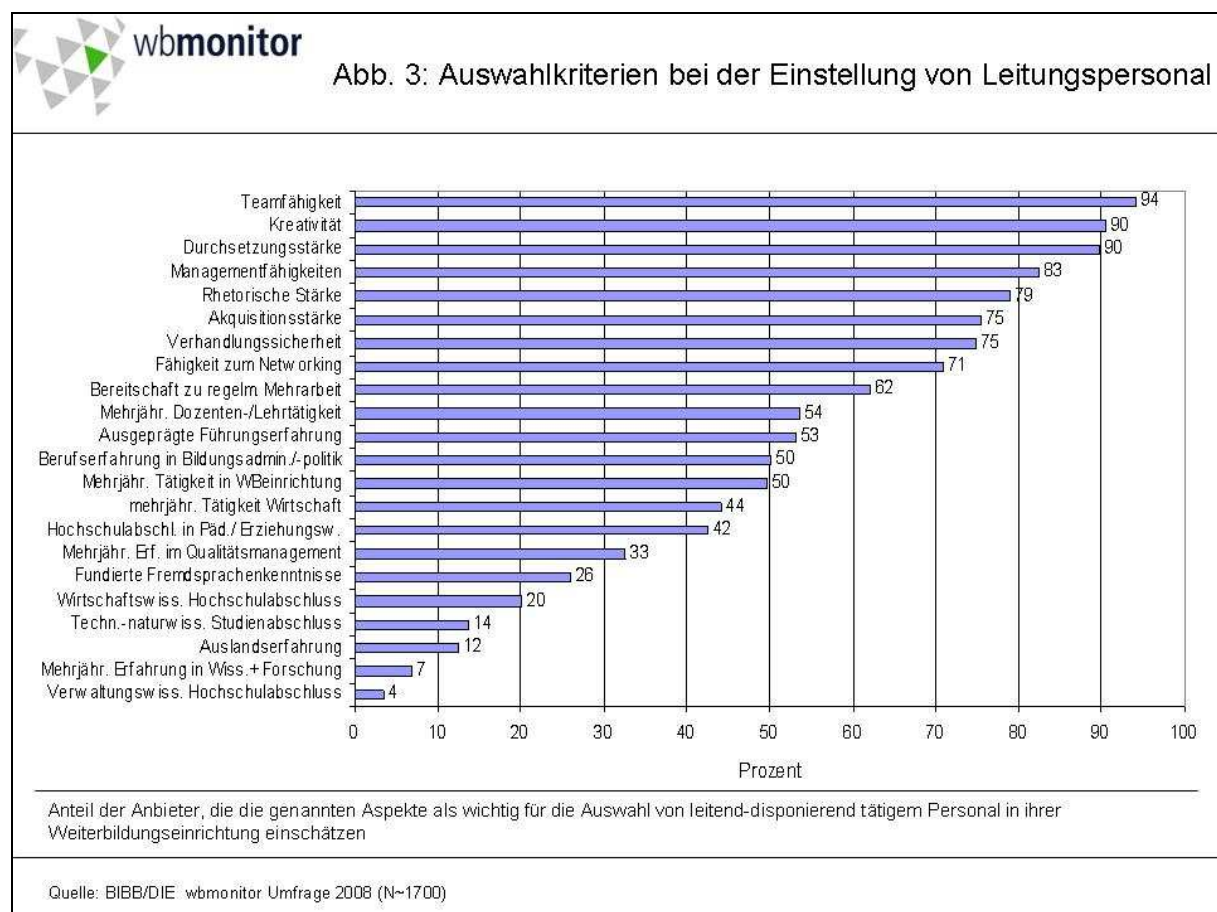
Qualifikationen und Kompetenzen des Personals in der Weiterbildung stellen Schlüsselfaktoren für die Marktposition der Anbieter dar. Im Kontext der Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens werden derzeit vor allem Kompetenzprofile von Lehrenden thematisiert. Auch die aktuellen Qualitätsdiskussionen in der Weiterbildung nehmen immer stärker das Personal und hier insbesondere die Lehrenden in den Blick.

Mit dem Themenschwerpunkt „Personalentwicklung bei Weiterbildungsanbietern“ trug **wbmonitor** 2008 dieser Bedeutung Rechnung und beleuchtete ausgewählte Facetten bei verschiedenen Gruppen des Weiterbildungspersonals:

- Weiterbildungsbedarfe aller Mitarbeitenden
- Engagement der Anbieter zur Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten ihrer Lehrkräfte und
- Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an leitend-disponierend tätiges Personal.

Personale Kompetenzen als zentrale Anforderung an Leitungspersonal

wbmonitor liefert erstmals auf breiter Basis empirische Daten dazu, welche Anforderungen Anbieter bei der Einstellung an leitend-disponierend tätiges Personal stellen. Kommunikative und gestalterische Kompetenzen rangieren auf den vorderen Plätzen der Relevanzrangfolge (s. Abb. 3): Mindestens je neun von zehn Anbietern erachten Teamfähigkeit, Kreativität und Durchsetzungsstärke als wichtig¹, drei Viertel oder mehr legen Wert auf Managementfähigkeiten, rhetorische Stärke, Akquisitionsstärke und Verhandlungssicherheit.



¹ Die Anbieter bewerteten die Wichtigkeit der Auswahlkriterien auf einer fünfstufigen Skala von „sehr wichtig“ bis „unwichtig“. Für die vorliegende Auswertung wurden die Antworten aus „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ addiert. Im Folgenden werden sie mit „wichtig“ bezeichnet.

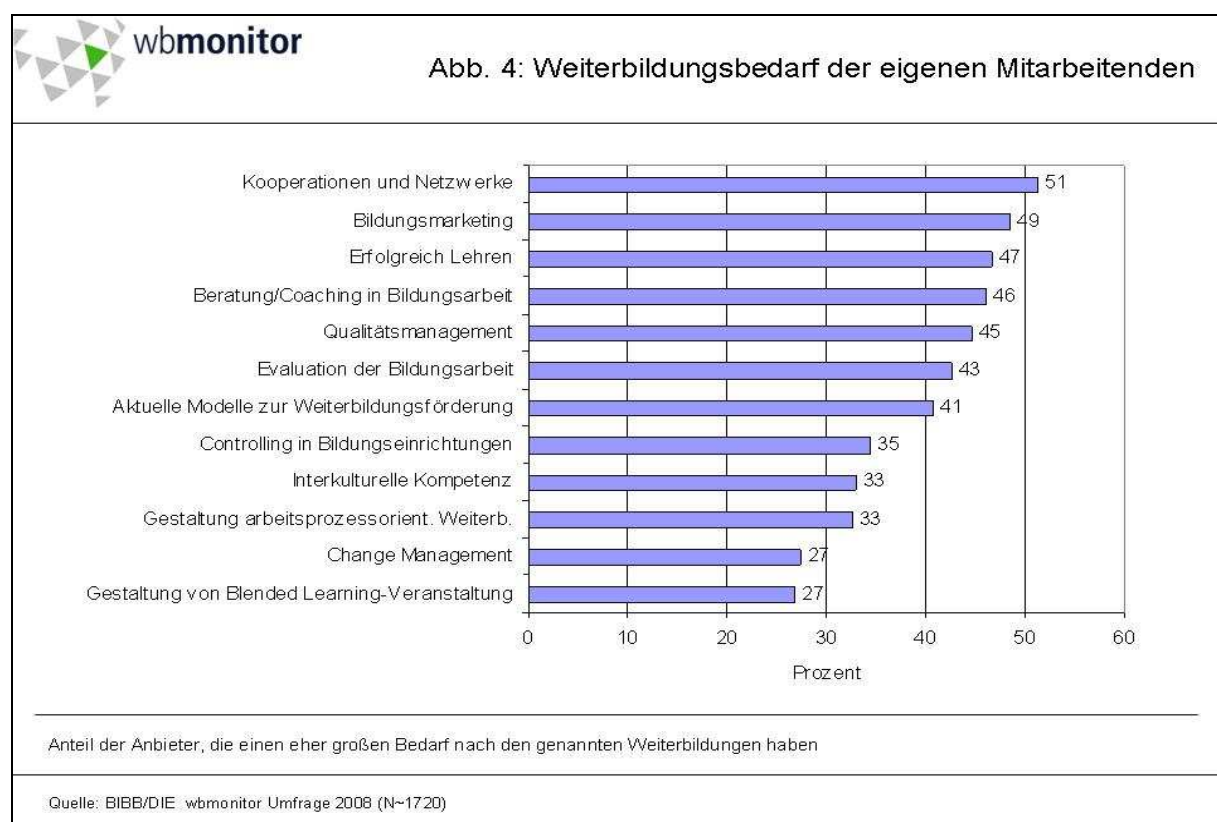
Spezifische Berufserfahrungen werden von rund der Hälfte der Anbieter für die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben in ihrer Einrichtung als wichtig erachtet. Dazu zählen mehrjährige Dozenten-/Lehrtätigkeit, ausgeprägte Führungserfahrung, Berufserfahrung in der Bildungsadministration/-politik und mehrjährige Tätigkeit in einer Weiterbildungseinrichtung. Eine mehrjährige Tätigkeit in der Wirtschaft halten weniger Weiterbildungsanbieter für relevant, darunter vor allem solche, die sich als wirtschaftsnahe Einrichtungen klassifizieren oder deren Haupteinnahmequelle Unternehmen darstellen. Hochschulabschlüsse mit einer speziellen Studienrichtung sind spezifische Anforderungen, die nicht für alle Anbieter gleichermaßen relevant sind, wobei der pädagogische Hochschulabschluss noch am häufigsten gefragt ist.

Der geringe Stellenwert von Fremdsprachenkenntnissen und Auslandserfahrungen deutet darauf hin, dass nur wenige Anbieter eine internationale Ausrichtung haben².

Marktposition über Weiterbildung stärken

Angesichts sich ständig verändernder Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Gestaltung von Weiterbildung ging **wbmonitor** 2008 auch der Frage nach, welche Weiterbildungsbedarfe die Anbieter bei ihren Mitarbeiter/innen sehen. Hierbei sollten die Anbieter nicht nur an die fest Beschäftigten, sondern auch an ihre Honorarkräfte und Ehrenamtlichen denken.

Themen der Marktpositionierung spielen eine wichtige Rolle (s. Abb. 4)³: Neben dem Thema Kooperation und Netzwerke wird hoher Weiterbildungsbedarf auch im Bereich Bildungsmarketing und bzgl. aktueller Modelle der Weiterbildungsförderung gesehen. Die beiden letzteren Themen haben zudem bei Anbietern, die ihre aktuelle wirtschaftliche Lage negativer einschätzen als die Gesamtgruppe, einen vergleichsweise höheren Stellenwert.



² Dies bestätigt auch eine aktuelle Studie von i-move F.A.Z.-Institut: Trendbarometer 2008 Exportbranche Aus- und Weiterbildung. Bonn 2008. URL: http://www.imove-germany.de/images/Trendbarometer_2008.pdf

³ Die Anbieter schätzten die Bedarfe auf einer fünfstufigen Skala von „großer Bedarf“ (1) bis „kein Bedarf“ (5) ein. Als „(eher) großer Bedarf“ wurden für Abb. 4 die Kategorien 1 und 2 zusammengefasst.

Die Ergebnisse legen einen Zusammenhang mit gegenwärtigen Herausforderungen an Einrichtungen nahe, wonach sie mit Kooperationen auf veränderte Rahmenbedingungen und knapper werdende Fördermittel strategisch reagieren. Denn der Anteil der Weiterbildungsfinanzierung am Bruttoinlandsprodukt ist ebenso rückläufig wie die Beteiligung der öffentlichen Hand.⁴

Der hohe Weiterbildungsbedarf in den Bereichen Qualitätsmanagement und Evaluation der Bildungsarbeit korrespondiert mit zunehmenden Anforderungen an Evaluation und Zertifizierung (z.B. ISO, LQW) durch öffentliche Mittelgeber.⁵

„Erfolgreich Lehren“: Weiterbildungsbedarf bei jedem zweiten Anbieter

Dieses Ergebnis mag überraschen, stellt das Lehren doch ein genuines Feld der Weiterbildung dar, für welches – sollte man meinen – das Personal bereits qualifiziert sein müsste. Viele Lehrende finden ihren Einstieg in die Erwachsenenbildung durch einen Quereinstieg und müssen sich Lehrkompetenzen erst aneignen. Hoher Weiterbildungsbedarf besteht auch beim Thema Beratung/Coaching. Diese Ergebnisse werden vor dem Hintergrund neuer Anforderungen an die Lehre in der Weiterbildung wie z.B. Selbstlernzentren oder multimedial unterstützte Lehre verständlich und durch andere Erhebungen gestützt.⁶

Anbieter fördern Weiterbildung ihrer Lehrenden

Speziell für die Lehrenden erfragte **wbmonitor** 2008 das Engagement der Anbieter zur Unterstützung der Weiterbildung dieser zentralen Personengruppe.

Lehrende in der Weiterbildung sind in hohem Maße nicht in Standardarbeitsverhältnissen beschäftigt.⁷ Viele Anbieter haben gar keine fest beschäftigten Lehrenden – in der Umfrage 2008 waren das rund zwei Fünftel. Aus der Anbieterperspektive des **wbmonitor** ergibt sich: Die allermeisten Anbieter beschäftigen aktuell Honorarkräfte in der Lehre (91%); Beschäftigungsverhältnisse mit ehrenamtlich Lehrenden haben 15%.

- Über alle Beschäftigungsformen hinweg unterstützten Anbieter 2007 die Weiterbildung ihrer Lehrenden am häufigsten durch die Bereitstellung von Fachpublikationen (s. Abb. 1).
- Bei Honorarkräften und ehrenamtlich Lehrenden stellt das Angebot interner Seminare durch 50% bzw. 55% der betreffenden Anbieter die zweithäufigste Form der Unterstützung dar.
- Bei fest Angestellten/Beamten steht die Unterstützung der Teilnahme an Vorträgen (89%) und die Anrechnung von Seminarteilnahmen als Arbeitszeit (84%) im Vordergrund.

Erwartungsgemäß differieren Ausmaß und Form der Unterstützung stark nach der Art der Beschäftigung. Am ausgeprägtesten ist das Engagement in Bezug auf festangestellte/verbeamtete Lehrende. Dabei dürfte eine Rolle spielen, dass Weiterbildungsinvestitionen bei dieser Gruppe der eigenen Weiterbildungseinrichtung voll zu Gute kommen und nicht – wie möglicherweise bei Honorarkräften – zusätzlich oder vornehmlich auch anderen Anbietern. Mit internen Seminaren oder der vollständigen Kostenübernahme bei externen Seminaren haben 2007 jeweils fast drei Viertel der betreffenden Anbieter die Weiterbildung ihrer angestellten/verbeamteten Lehrenden unterstützt. Die Ergebnisse deuten

⁴ Vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld 2008, S. 90ff.

⁵ Dies wird gestützt durch das Ergebnis, wonach Anbieter, die sich zu mindestens 50% durch öffentliche Mittel finanzieren, relativ häufiger einen großen Weiterbildungsbedarf bzgl. Qualitätsmanagement und Evaluation der Bildungsarbeit angaben.

⁶ Vgl. z.B. Gieseke, W.; Reich, R.: Weiterbildungsinteressen von Weiterbildner/innen. Ergebnisse einer Befragung. In: Heuer, U.; Gieseke, W.: Pädagogisches Wissen für die Weiterbildung. Fortbildungsbedarf und Personalentwicklung. Oldenburg 2006. S. 35-140. Rund die Hälfte aller in dieser Studie Befragten nannten als Weiterbildungsinteressen Theorien selbstgesteuerten Lernens, Erwachsenenpädagogische Prinzipien sowie Lernverhalten und Lernmotivation.

⁷ Vgl. WSF: Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Kerpen 2005.

URL: http://www.bmbf.de/pub/berufliche_und_soziale_lage_von_lehrenden_in_weiterbildungseinrichtungen.pdf

darauf hin, dass Weiterbildungseinrichtungen bezogen auf ihre eigenen Beschäftigten weiterbildungsaktiver sind als andere deutsche Unternehmen.⁸

Größere Anbieter unterstützen die Weiterbildung ihrer Lehrenden stärker

Tendenziell bessere Chancen auf Weiterbildungsunterstützung ihrer Arbeitgeber haben **wbmonitor** zufolge auf Honorarbasis tätige bzw. fest angestellte/verbeamtete Lehrkräfte in größeren Einrichtungen. Anbieter mit einem Unterrichtsvolumen ab 7.000 Unterrichtsstunden haben 2007 diese Beschäftigtengruppen bezogen auf die Realisierung formaler Weiterbildungen überdurchschnittlich unterstützt.⁹ Dass größere Betriebe häufiger Weiterbildung für ihre Beschäftigten anbieten, zeigen auch andere Untersuchungen.¹⁰ Dies wird damit erklärt, dass Organisationskosten von Weiterbildung bei kleinen Unternehmen in Relation wesentlich höher sind als bei größeren.

Der wbmonitor Klimaindex 2008 – ausnehmend positiv!

*Auch im Jahr 2008 wurden die Anbieter wieder um die Beurteilung ihrer aktuellen und zukünftigen wirtschaftlichen/haushaltsbezogenen Lage gebeten. Der daraus ermittelte **wbmonitor** Klimaindex spiegelt die Stimmungslage in der Weiterbildungsbranche.*

Wie wird der wbmonitor Klimaindex berechnet?

Es werden jeweils die prozentuierten Differenzen von positiven und negativen Urteilen zur gegenwärtigen Lage bzw. zur zukünftigen Erwartung gebildet und entsprechend der im Jahr 2007 erteilten Unterrichtsstunden gewichtet. Der Klimawert wird als geometrisches Mittel aus diesen Salden errechnet. Er kann zwischen -100 und +100 schwanken; höhere Werte stehen für eine bessere Stimmungslage.

Mit 42 Punkten signalisiert der **wbmonitor** Klimaindex im Mai 2008 – auf dem Höhepunkt des konjunkturellen Aufschwungs – insgesamt eine ausgeprägt positive wirtschaftliche Stimmung (s. Abb. 5). Das diesjährige Ergebnis übertrifft nicht nur deutlich den ifo Geschäftsklimaindex für das Dienstleistungsgewerbe (Mai 2008: 19)¹¹, sondern auch den für den Vorjahresmonat unter den Weiterbildungsanbietern ermittelten **wbmonitor** Klimaindex von 30 (ifo Geschäftsklimaindex für das Dienstleistungsgewerbe Mai 2007: 27)¹². Während die Klimawerte bei ifo und **wbmonitor** für den Mai 2007 also noch relativ dicht beieinander lagen, differieren sie in diesem Jahr erheblich.

⁸ Vgl. Destatis: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3). Wiesbaden 2007, S. 16

⁹ Dazu zählen die Durchführung interner Seminare, die Kostenübernahme bei Teilnahme an externen Seminaren und Arbeitszeitanrechnung.

¹⁰ Vgl. Schmidt, D.: Gestaltung und Organisation der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen 2005. In: Wirtschaft und Statistik. H. 12, 2007, S. 1226-1235

¹¹ Vgl. ifo Konjunkturtest Dienstleistungen Deutschland.

URL: <http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-wininfo/d1index/13ktdl>

¹² Vgl. Feller, G./ Krewerth, A./ Ambos, I.: Hochstimmung bei Weiterbildungsanbietern – aber nicht bei allen. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2007. In: bwp – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/2008, S. 30-34

Abb. 5: Klimaindex, Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen

		Klimaindex	Lage	Erwartung	N (Lage)
Gesamt		42,4	47,1	37,7	1.429
Einnahme/Zuwendung von Betrieben	keine Einnahmen	25,2	29,3	21,2	475
	bis 25 %	41,1	48,4	33,9	497
	26 % bis 49 %	62,7	56,4	59,6	100
	50 % und mehr	68,1	66,9	67,5	315
Einnahme/Zuwendung von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	57,1	56,3	57,9	594
	bis 25 %	44,2	48,9	39,7	387
	26 % bis 49 %	27,0	39,5	15,1	184
	50 % und mehr	25,2	32,8	17,8	222
Art der Einrichtung	kommerz. privat. Einr.	58,1	56,0	60,3	462
	gemeinn. privat. Einr.	32,0	35,6	28,5	204
	betriebliche Einr.	29,0	26,3	31,7	69
	berufliche Schule	38,1	47,3	29,2	76
	VHS	30,2	43,5	17,7	182
	FHS, HS, Akademie	50,0	52,8	47,4	42
	wirtsch.-nahe Einr.	59,8	66,9	52,9	116
	kirchl., parteil. Einr.	32,1	36,6	27,7	209
	sonstige Einr.	41,9	57,1	27,6	68
Art der Einrichtung (zusammengefasst)	privat/wirtschaftsnah	55,5	55,6	55,4	647
	(eher) gemeinnützig	32,1	36,1	28,1	413
	schulisch/öffentlich	33,8	45,1	23,0	300
Alter der WB-Organisation	sehr alt (vor 1970)	40,5	51,1	30,4	276
	alt (1970-1989)	33,4	39,8	27,1	354
	jung (1990-2008)	46,3	46,4	46,3	624
Trend der Gesamteinnahmen/-zuwendungen	gestiegen	63,4	71,6	55,5	349
	nicht gestiegen	29,2	32,6	25,8	592
Trend des Personals (Angestellte/Beamte)	gestiegen	75,1	83,3	67,1	185
	nicht gestiegen	35,7	40,1	31,3	1097
Trend des Personals (Honorarkräfte)	gestiegen	62,9	67,2	58,8	310
	nicht gestiegen	36,3	41,1	31,6	998
Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2008					

Allerdings zeigen sich wiederum deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Teilgruppen von Weiterbildnern:

Überdurchschnittlich positive Klimawerte haben - ähnlich wie 2007 - Anbieter, die

- sich mindestens zur Hälfte durch Einnahmen von Betrieben finanzieren;
- keine Einnahmen durch die öffentliche Hand aufweisen oder
- sich als private, kommerzielle bzw. wirtschaftsnah Einrichtung klassifizieren.

Auch optimistisch, aber deutlich unterdurchschnittlich positiv ist die Stimmungslage unter solchen Weiterbildungsanbietern, die

- keine Einnahmen von Betrieben beziehen;
- sich zu mehr als einem Viertel durch Einnahmen/Zuwendungen der öffentlichen Hand finanzieren;
- zu den Volkshochschulen oder zu Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen (Kirchen, Gewerkschaften, Parteien etc.) bzw.
- zu den eher „älteren“ Einrichtungen zählen, die zwischen 1970 und 1989 ihre Arbeit im Bereich Weiterbildung aufgenommen haben.

Es wird spannend sein, auf Basis der nächsten Umfrage im Mai 2009 Aussagen darüber treffen zu können, ob sich trotz der aktuell beginnenden Rezession das gute wirtschaftliche Klima in der Weiterbildungsbranche halten konnte.

Wachsende Einnahmen und Personal pushen den Klimaindex

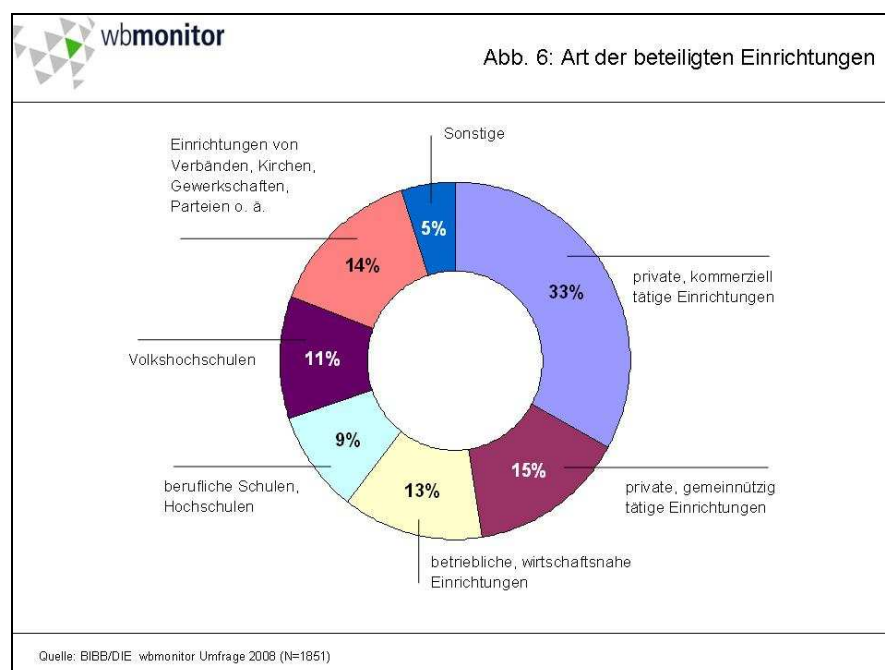
Der Aufschwung kam bei den Weiterbildnern an: Im Jahr 2007 sind die Gesamteinnahmen bei gut jedem dritten Anbieter (36%; gültige Werte) gegenüber dem Vorjahr gestiegen; überproportional bei privaten, kommerziell tätigen Weiterbildungseinrichtungen (46%). Bei jedem sechsten Anbieter sind die Einnahmen gesunken (17%) und bei knapp der Hälfte etwa gleich geblieben (47%). Über steigende Einnahmen von Teilnehmenden bzw. von Betrieben berichteten jeweils gut 30% der Anbieter, knapp ein Viertel verzeichnete eine Steigerung der Einnahmen von Arbeitsagenturen. Dem stehen jeweils gut ein Fünftel der Anbieter gegenüber, die angaben, ihre Einnahmen von Arbeitsagenturen bzw. der öffentlichen Hand seien 2007 gegenüber 2006 gesunken.

Die insgesamt positive Einschätzung der wirtschaftlichen Lage zeigt sich auch in den erwarteten Entwicklungen bei der Beschäftigtenzahl. Zwar ging die große Mehrheit der Anbieter für 2008 von einem stabilen Personalbestand aus. Bei allen Beschäftigtengruppen wurden aber insgesamt mehr Zuwächse als Abnahmen erwartet. Dies gilt insbesondere mit Blick auf vornehmlich als Lehrende eingesetzte Honorarkräfte, deren Bestand ein Viertel der Anbieter (24%) anwachsen sah (gegenüber 5%, die einen Personalabbau erwarteten). Entsprechend hoch mit Werten über 60 Punkten liegen die Klimawerte derer, die Einnahmen und Personal aufstocken konnten.

Strukturinformationen aus der wbmonitor Umfrage 2008

An der bundesweiten und diesmal ausschließlich online durchgeführten **wbmonitor** Umfrage 2008 haben 1.851 Weiterbildungsanbieter teilgenommen, das sind rund 10% der Grundgesamtheit erreichbarer Anbieter, fast die Hälfte davon zum ersten Mal.

Das breite Anbieterspektrum spiegelt sich wider in den Strukturen der beteiligten Einrichtungen. Fast die Hälfte von ihnen sind private (kommerzielle oder gemeinnützige) Anbieter (s. Abb. 6). Jede siebente Einrichtung gehört zu einer gesellschaftlichen Großgruppe (wie Kirche, Partei, Gewerkschaft). Betriebliche und wirtschaftsnahe Weiterbildungsrichtungen stellen einen Anteil von 13%, die Volkshochschulen 11%.



Mehrheitlich handelt es sich um kleine und mittlere Anbieter - sowohl mit Blick auf den Personalbestand als auch unter Berücksichtigung des Umfangs an Weiterbildung, der 2007 realisiert wurde: Mehr als die Hälfte der Einrichtungen (mit Angaben bei den entsprechenden Fragen) hat weniger als 3.000 Unterrichtsstunden durchgeführt (56%), und zwei von drei Anbietern beschäftigten höchstens 9 fest Angestellte/Beamte (67%). Damit wurden 2008 zwar relativ mehr derartige Anbieter durch die Umfrage erreicht als im Mai 2007. Insgesamt deutet der Vergleich mit den Ende 2007 ermittelten Strukturdaten der Grundgesamtheit von Weiterbildungsanbietern in Deutschland¹³ aber darauf hin, dass im **wbmonitor** größere Einrichtungen eher überrepräsentiert und die „Stimmen“ kleiner Anbieter noch nicht angemessen vertreten sein dürften.

Als Hauptfinanzierungsquelle kommt den Teilnehmenden die relativ größte Bedeutung zu: Bei 30% der Anbieter tragen diese aktuell die Hälfte oder mehr zu den Einnahmen bei. Fast ein Viertel finanziert sich mindestens zur Hälfte aus Einnahmen von Betrieben. Jeweils knapp jeder siebte Anbieter (15%) gab als Haupteinnahmequelle die Arbeitsagenturen bzw. die öffentliche Hand an (klassifizierte Angaben, Addition auf 100% nicht möglich).

Die meisten Anbieter (62%) haben sowohl berufliche als auch allgemeine Weiterbildung im Angebot. Dabei beträgt das Verhältnis zwischen den Einrichtungen mit beruflicher Weiterbildung als Hauptaufgabe und denen mit einem Arbeitsschwerpunkt in der allgemeinen Weiterbildung fast 2 zu 1 (72% vs. 37% der gültigen Angaben; Mehrfachnennungen).

Autorinnen des DIE:

Ingrid Ambos, Regina Egetenmeyer unter Mitarbeit von Friedrich Scheller

wbmonitor ist eine gemeinsame Initiative des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V. – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE). Zusätzliche Informationen finden Sie unter www.wbmonitor.de.

Kontakt:

► Dr. Gisela Feller
Bundesinstitut für Berufsbildung
feller@bibb.de
Tel. 0228 107 1124

► Ingrid Ambos
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
ambos@die-bonn.de
Tel. 0228 3294 134

¹³ Vgl. Dietrich, S./ Schade, H.J./ Behrendsdorf, B.: Ergebnisbericht Projekt Weiterbildungskataster. Bonn 2008. URL: <http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0803.pdf>