

AUCEN – Netzwerk für Universitäre Weiterbildung und Personalentwicklung in Österreich

September 2022

Personalentwicklung und Weiterbildung professionalisieren

Wissensbasierte Gesellschaften stehen vor der Herausforderung, Lebensbegleitendes Lernen zu organisieren. Für Universitäten bedeutet dies, differenzierte Angebote für Zielgruppen in unterschiedlichen Lebensphasen bereit zu stellen. Lifelong Learning (LLL) hat Auswirkungen auf Kompetenzen, Profil und Rolle der Universitätsangehörigen in der Lehre, in der Forschung und im Dienstleistungsbereich und damit auf die Personalentwicklung. Weiters erfordert es eine Veränderung und Erweiterung der Rolle der Studierenden.

AUCEN agiert als Plattform von Expertinnen und Experten aus Weiterbildung und Personalentwicklung, die sich mit der Gestaltung der dafür notwendigen Veränderungsprozesse auseinandersetzt.

- 1996 Gründung von AUCEN als Plattform
- 2005 Status als Verein AUCEN
- 21 österreichische Universitäten als Mitglieder
- 2 AUCEN-Meetings pro Jahr
- Workshops und spezifische Veranstaltungen im Bereich Universitäres Lebenslanges Lernen und Personalentwicklung

1. AUCEN fördert Weiterbildung und Personalentwicklung an Universitäten

- auf Ebene der **Organisationen** – durch Vernetzung und Professionalisierung der an den Universitäten facheinschlägig Tätigen und Verantwortlichen
- auf **inhaltlicher** Ebene – durch Qualitätsentwicklung in Weiterbildung und Personalentwicklung
- auf Ebene der **Bildungspolitik** – durch Mitwirkung und Lobbying auf nationaler und europäischer Ebene, um adäquate Rahmenbedingungen für Universitäten in diesen Bereichen herzustellen

2. Nationale Vertretung

AUCEN ist durch die Sprecherin in der österreichischen Universitätenkonferenz (uniko) und im LLL-Beirat im Hochschulbereich (Beirat des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung) vertreten.

3. Europäische Vernetzung

AUCEN ist Mitglied des Vereins EUCEN (European University Continuing Education Network).

4. Aktivitäten

Die Arbeitsthemen von AUCEN sind vom Bedarf der Mitglieder geleitet. Diese werden vor und in Workshops eruiert und u.a. in den Arbeitsgruppen der zweimal jährlich stattfindenden Meetings bearbeitet. AnbieterInnen universitärer Weiterbildung kennen den jeweiligen fachlichen „State of the Art“. Sie nehmen an internationalen Forschungsprozessen teil und sind deshalb in der Lage, Einblick in das Entstehen von Wissen zu verschaffen und Forschungskompetenzen zu vermitteln soweit diese für das jeweilige Praxisfeld relevant sind.

5. Universitäre Weiterbildung

Weiterbildung als wesentliche Aufgabe der Universitäten neben Forschung und Lehre umfasst ein weites Spektrum an Aktivitäten. Im Sinne der Förderung des Lebensbegleitenden Lernens richtet sich Weiterbildung mit unterschiedlichen Formaten und Angeboten an verschiedene Zielgruppen, dies im fruchtbaren Austausch von wissenschaftlichem, forschungsbasiertem „State of the Art“ und Anforderungen aus der Praxis. Weiterbildung durch Universitäten beinhaltet Aktivitäten, die das universitäre Leistungsspektrum einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich machen. Akademische Programme mit gestuften Abschlussmöglichkeiten bis hin zu internationalen Mastergraden richten sich an AbsolventInnen der Hochschulen sowie an PraktikerInnen mit entsprechender Berufserfahrung. Sie ermöglichen theoriebasiert und fachbezogen in der Verschränkung von Theorie und Praxis wissenschaftliche Weiterbildung.

6. Universitäre Personalentwicklung

Die Universität als ExpertInnenorganisation hat die Kernaufgabe der Erschließung, Entwicklung und Vermittlung von Wissen und Kunst. Dafür sind das vorhandene Knowhow und das kreative Potential der einzelnen MitarbeiterInnen zentral, weshalb der Personalentwicklung an Universitäten ein entscheidender Stellenwert zukommt. Die PE unterstützt die Erreichung der Organisationsziele, wobei die Verantwortung für Personalentwicklung bei den einzelnen Führungskräften liegt. Die zentrale Einheit Personalentwicklung begleitet und berät die Führungskräfte in dieser Aufgabe und entwickelt dafür zielgerichtete Maßnahmen und Instrumente. Diese müssen sich an den strategischen Zielen der Universitäten, den davon abgeleiteten Zielsetzungen der Organisationseinheiten sowie den Entwicklungsmöglichkeiten und -zielen der MitarbeiterInnen orientieren.

Statements von AUCEN-Mitgliedern

AUCEN ist für mich eine wichtige Möglichkeit, mich mit WeiterbildnerInnen anderer österreichischer Universitäten zu vernetzen und gemeinsame Interessen koordiniert nach außen zu tragen.

Austausch – Ungezwungen – Chancen – Entwicklung – Netzwerk. Ein Austausch in ungezwungener Atmosphäre, um neue Chancen zu erkennen und deren Entwicklung durch Unterstützung des Netzwerkes voranzubringen.

Das gemeinsame Auftreten, das die Positionierung der Personalentwicklung an den Universitäten unterstützt und stärkt, ist für mich ein großer Gewinn – ich freue mich auf jedes Meeting, über den dort stattfindenden konstruktiven und kollegialen Austausch!