

Gerhard Strohmeier und Martin Heintel

Europäischer Universitätslehrgang für Regionalentwicklung (EUR): Rahmenbedingungen, Struktur und Zielsetzungen

Einführung

Die in Österreich Ende der 70er Jahre entwickelte und seither professionalisierte Konzeption der Eigenständigen Regionalentwicklung stößt in Europa auf zunehmendes Interesse. Regionen wie etwa das Waldviertel (Niederösterreich) mit seinen beispielhaften Umsetzungen dieser Idee in Regionalmanagement, Projektkoordination und dem Aufbau der notwendigen organisatorischen Voraussetzungen gelten als Musterregionen, die im Kreis der europäischen peripheren Regionen gut plazierte sind. Dennoch steht die praktische Umsetzung der Eigenständigen Regionalentwicklung, stehen regionale Organisationen und Projekte in einem Prozeß dynamischer Veränderung. Durch die Integration Österreichs in die EU gewinnt Regionalentwicklung auch hier an organisatorischer Vielfalt. Damit verbunden steigt auch die Komplexität der Regionalentwicklung, es wachsen die Erwartungen und damit auch die Aufgabenstellungen. Neue Organisationsformen und Institutionen entstehen, der Trend der Professionalisierung verstärkt sich. Der Europäische Universitätslehrgang für Regionalentwicklung (EUR)¹ versteht sich als Qualifizierungsprogramm für in der Regionalentwicklung professionell Tätige und reagiert hier auf ein bisheriges Weiterbildungsdefizit.

Rahmenbedingungen

Die zunehmende politische Einflußnahme einer mehr und mehr vereinheitlichten Regionalpolitik auf europäischer Ebene bedingt damit neue Anforderungen an Struktur und Organisation von Regionalentwicklung, die auch weiterhin auf ihren regionalen Potentialen aufbauen will. Positive Aspekte der EU-Förderpolitik liegen in der Möglichkeit einer umfassenden Regionalentwicklung jenseits sektoral ausgerichteter politischer Intervention. Weiters strebt die EU eine flexiblere Umverteilungspolitik nach Sachkriterien² an, die auch für die Auf-

nahme osteuropäischer Länder als Grundlage dienen soll. Grenzregionen und transeuropäische Netze gilt es aufzuwerten. Unter dem Aspekt der Neuorganisation der Regionalförderungen in der kommenden Programmperiode (2000–2006) und einer möglichen zukünftigen Osterweiterung wird das für Österreich – einem vergleichsweise reichen Land in der EU – bedeuten, auf bisherige Fördermittel zukünftig verzichten zu müssen. Betrachtet man nämlich die Landkarte Österreichs, in der die bisherigen EU-Regionalförderungsgebiete (1995–1999) ausgewiesen sind³, so zeigt sich, daß nur Zentralräume wie der Großraum Wien, das Grazer und Klagenfurter Becken, Teile des oberösterreich-salzburgischen Zentralraumes, des Inntales und Vorarlbergs nicht als förderungswürdige Gebiete ausgewiesen sind – das zitierte „Gießkannenprinzip“ jedenfalls auch in Österreich voll zum Tragen kommt. Auch „Dauerförderung“ wird nicht als Ziel der EU-Regionalpolitik ausgewiesen.

Wenn wir also annehmen, daß die Zukunftsperspektive der Regionalentwicklung in Österreich seit dem Beitritt zur EU in der zunehmenden Institutionalisierung und organisatorischen Verankerung liegt, ergeben sich höhere Ansprüche an die Professionalisierung der Regionalentwicklung. In der Übernahme von Förderungsprogrammen der EU liegt somit auch ein Potential an neu entstandenen Arbeitsplätzen. Das Positive dabei drückt sich durch die explizite Aufwertung von regionaler Entwicklung und deren spezifischen Zielsetzungen aus.

Qualifikationsbedarf für Regionalmanager

Der Europäische Universitätslehrgang für Regionalentwicklung (EUR) versteht sich als Weiterbildungsinstanz für die professionell in der Regionalentwicklung engagierten Personen, insbesondere für „Regionalmanager“.

Neben den vielfach neu etablierten Regionalmanagements zur Koordination der Zielgebietspolitik und Gemeinschafts-

initiativen ist es bemerkbar, daß zunehmend Schnittstellen zwischen zentralen Einrichtungen und regionalen Initiativen – der Politik sowie anderen Institutionen (z.B.: Universitäten, Fremdenverkehrsverbänden usw.) – eingerichtet werden. Diese sogenannten „Intermediären Organisationen“ fungieren als Puffer zwischen „unten“ und „oben“, können steuernd eingreifen, den Überblick und die Informationsverbreitung aufrechterhalten. Sie dienen somit auch als die ersten Ansprechpartner für die angeführten unterschiedlichen Ebenen und damit auch der Koordination in einzelnen Angelegenheiten. Es geht um eine zu leistende Vermittlungsfunktion zwischen sektoriellen Politiken.

Als weiterer Aspekt der verstärkten Professionalisierung regionaler Entwicklung liegt analog zum wachsenden Bedarf an Regionalmanagern ein zunehmendes Bemühen um die Aus- und Weiterbildung dieser sehr heterogenen Berufsgruppe mit vielschichtigem, speziellem Anforderungsprofil vor. So wurde bereits von der ÖAR-Regionalberatung GesmbH⁴ ein „Ausbildungsprogramm Regionalberatung“ mit der Einführung in die Grundlagen der Eigenständigen Regionalentwicklung vorgelegt. Die Gliederung dieses Programms gibt einen Einblick in das umfassende Anforderungsprofil an Regionalmanager. Moderationstechniken, Projektmanagement und Öffentlichkeitsarbeit zählen hier auch zu den Inhalten, die neben fachlicher und regionalspezifischer Qualifikation erwartet werden. Das „Ausbildungsprogramm Regionalentwicklung“ zeigt den Versuch einer professionellen Umsetzung der Theorie der Eigenständigen Regionalentwicklung.

Die Schulung, Fort- und Weiterbildung für Regionalentwicklung (Funktionäre, Bürgermeister, Gemeinderäte, Bauern usw.) ist seit Jahren auch ein Anliegen des Interuniversitären Instituts für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF) der Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt und Wien. In Kursen, Seminaren und Workshops hat das IFF seit 1986 mit dazu beigetragen, daß sich in

verschiedenen Bereichen der regionalen Entwicklung (vor allem der Landwirtschaft, der kulturellen Identität der Region und der Erhaltung der Kulturlandschaft) einige Erfolge ergeben haben. Durch das IFF wurde im Auftrag der Landesakademie für Niederösterreich ein Curriculum für die Weiterbildung von Gemeindefunktionären mit Aufgaben in regionalem Entwicklungsmanagement bereits 1992 erstellt.⁵

Der gegenwärtig angebotene Europäische Universitätslehrgang für Regionalentwicklung kommt dem Bedarf hinsichtlich einer fundierten Weiterbildung für professionelle Tätigkeit in der Entwicklung benachteiligter Regionen nach. Der EUR ist ein Angebot für Experten, die in Regionalmanagement, Regionalberatung und der Koordination von Projekten und Programmen der Regionalentwicklung tätig sind. Unter Regionalentwicklung werden in Zusammenhang mit dem EUR alle diejenigen Prozesse und Aktivitäten verstanden, die zur Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung von Regionen ablaufen bzw. gesetzt werden.

Die grundsätzlichen Überlegungen, die zu diesem Lehrgang geführt haben, knüpften an mehrere hervorstechende Trends der Regionalentwicklung in Europa an:

- Regionalentwicklung hat sich zunehmend ausdifferenziert; weder eine rein zentralistische Orientierung in Konzeption und Maßnahmenentwicklung für Regionen noch eine ausschließlich auf autozentrierte Entwicklung aufbauende Strategie ist heute realistisch. Viele Varianten entwickeln sich in der Spannung von lokalen, regionalen, nationalstaatlichen und europäischen Bemühungen um die Entwicklung benachteiligter Regionen.
- In der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Regionen sind heute immer mehr hochqualifizierte Fachleute im Einsatz. Europa weit wird ein steigender Bedarf an Experten seitens verschiedener Einrichtungen der Regionalentwicklung festgestellt.
- Die Experten der Regionalentwicklung haben jedoch weder ein einheitliches Berufsbild noch haben sie eine den Anforderungen entsprechende Qualifizierung hinter sich. Lernen in der Regionalentwicklung ist demnach ein „Learning by doing“, manchmal auch ein „Muddling through“.

- Regionalmanager brauchen immer mehr fundiertes Wissen über ökonomische, gesellschaftliche und organisatorische Aspekte der Regionalentwicklung. Die Vermittlung der verschiedenen Ebenen zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklungsfähigkeit kann nur gelingen, wenn ein fundiertes Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozesse vorhanden ist.

In einer Reihe von Experteninterviews wurde die Bedarfslage nach Fortbildung in der Regionalentwicklung als Vorbereitung einer curricularen Lehrgangskonzeption erhoben. Auf einer *mittleren Qualifikationsebene*, auf der grundlegendes Wissen über das organisatorisch-institutionelle Umfeld in der Region, den nationalen Akteursrahmen, Wissen über Förderaktionen und -programme auf nationaler und europäischer Ebene, Projektorganisation, Moderations- und Präsentationstechniken benötigt wird, scheint vieles abgedeckt zu sein. In individuellem Learning by doing und selbstorganisiertem Lernen wurden diejenigen Kompetenzen erworben, die in den komplexen Tätigkeitsbereichen von Regionalmanagern erforderlich sind; unterstützt wurde der Kompetenzerwerb durch ein Angebot an weiterbildenden Seminaren und Kursen in verschiedenen Spezialgebieten. In den letzten Jahren sind auch Angebote an Weiterbildung innerhalb der Regionalentwicklung festzustellen, die mit wenigen Ausnahmen sehr spezialisiert sind und jeweils für eine ganz bestimmte Zielgruppe eingerichtet wurden.

Trotz bestehender Angebote werden hingegen im *oberen Qualifikationsbereich* immer noch Ausbildungsdefizite geortet – vor allem dort, wo es um Programmkonzeption, um Koordination und Kommunikation über Projekte hinaus geht. Für die Aufgabe, Innovator und Initiator neuer Vorhaben zu sein, brauchen Regionalmanager neben dem fachlichen Wissen vor allem Unterstützung im Erwerb von sozialen und organisatorischen Kompetenzen. Dabei wurde in den Interviews der Bedarf nach einer Verbindung von praktischem Wissen und der praktischen Kompetenz von Regionalmanagern mit wissenschaftlichen Theorien der Regionalentwicklung geäußert. Praktisches Wissen und reflektierte Praxis sollten in die Weiterbildung ebenso einfließen wie der wissenschaftliche Diskurs zu Fragen der räumlichen Entwicklung, der Ökonomie und der gesellschaftlichen

und kulturellen Bedingungen der Regionalentwicklung. Das Bedürfnis nach Öffnung des wissenschaftlichen Diskurses für Praktiker wurde von vielen Interviewpartnern und der Organisationsgruppe des EUR deutlich angesprochen.

Ein Trend verstärkt den Bedarf nach derartiger Fortbildung: Durch den verschärften Wettbewerb der Regionen und restriktiver werdende Fördermittel, deren Handhabung selbst wieder besonderes Handlungswissen erfordert, wachsen die Aufgabenfelder an Regionalmanager. Erhöhte Anforderungen und ein begrenztes Angebot an beruflichen Positionen verstärken den Druck auf Regionalmanager und stellen auch hier eine stärkere Konkurrenzsituation her.

Ziele des EUR

Die Idee zu einem Europäischen Universitätslehrgang Regionalentwicklung entstand aus der Zusammenarbeit zwischen dem IFF und dem Waldviertelmanagement. Angesichts der steigenden Qualifikationsanforderungen für Regionalmanager wurde ein durch regionale Erfahrungen *und* durch wissenschaftliche Expertise fundiertes Weiterbildungsprogramm erstellt. Die Region Waldviertel hat viel an Erfahrungen zu bieten und kann andererseits wiederum von einem derartigen Angebot besonders profitieren. Es geht dabei um Lernen in der Region und von der Region, das über das Waldviertel weit hinausreichen soll; und zwar wissenschaftlich unter Einbeziehung von aktuellem interdisziplinärem Wissen, international durch Einbeziehung von Lehrenden und Teilnehmern aus verschiedenen europäischen Regionen. Angesichts der Annäherung der osteuropäischen Staaten an die EU und der besonderen Bedeutung der derzeitigen Ostgrenze der EU wird die Frage der europäischen Grenzräume speziell berücksichtigt.

Ziel des EUR ist ein berufsbegleitendes Weiterbildungsangebot für bereits einschlägig qualifizierte Personen, die für Tätigkeiten in der Regionalentwicklung eine Erweiterung ihrer Qualifikationen vornehmen wollen. Der EUR wird vom IFF durchgeführt, das als interuniversitäres Institut in einem Netzwerk verschiedener universitärer Einrichtungen steht und als Forschungseinrichtung gerade auch im Bereich der Regionalentwicklung über eine langjährige interdisziplinäre Forschungserfahrung verfügt, die

immer auch in Fortbildungsprogrammen mündete (Strukturwandel in der Landwirtschaft, Bildungsbedarf von Klein- und Mittelbetrieben, regionale Vermarktungsstrategien).

Der Universitätslehrgang soll in berufsbegleitender wissenschaftlicher Weiterbildung diejenigen Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen vermitteln bzw. ausbauen, die im Management und in der Beratung in der Regionalentwicklung erforderlich sind. Dabei soll besonders auf eine Erweiterung von bestehenden Qualifikationen und Kompetenzen in Projektmanagement und -beratung, auf eine Erweiterung der sozialen Kompetenz und auf die Vertiefung von Wissensbeständen sowie eine kritische Reflexion des Wissenserwerbs geachtet werden. Vertiefung von bestehendem Wissen soll dadurch erreicht werden, daß erkenntnis- und wissenschaftstheoretische Grundlagen unseres Wissens bearbeitet und neue kreative Theoriezugänge erworben werden können. Das IFF strebt zur Verbreiterung des Wissens im EUR an, einen möglichst umfassenden Überblick über neue praktische und theoretische Ansätze in den Regionalwissenschaften und im Regionalmanagement zu vermitteln. Kritische Reflexion des Wissenserwerbs soll durch den gesamten EUR hindurch einen breiten Raum einnehmen, um sowohl Techniken des Wissenserwerbs zu erlernen als auch Relevanzkriterien für die Auswahl von relevantem Wissen entwickeln zu können.

Ein Ziel des Universitätslehrgangs liegt damit in der Vermittlung von Wissenskompetenz, d.h. Kompetenz im Umgang mit komplexen Informationen und Informationssystemen, in der Strukturierung von Wissenserwerb und der Ausarbeitung von Wissens- und Lerntransfers. Der Universitätslehrgang selbst soll in einer Lernschleife Gegenstand der Untersuchung und Gestaltung des Wissenserwerbs werden. Besonders gefördert werden sollen Formen der Dokumentation und der Evaluierung der Angebote des Lehrgangs. Eine begleitende Evaluierung des gesamten Lehrgangs wird durch das Österreichische Institut für Raumplanung vorgenommen.

Als grundlegendes Ziel verfolgt der EUR die Vermittlung von Fachkompetenz für Aufgaben in der Beratung und im Management von Projekten und Programmen der Regionalentwicklung. Der Komplexität der Aufgaben in der Regionalentwicklung entsprechend gliedert sich die

se Fachkompetenz in viele verschiedene thematische und methodische Aspekte, die nicht durch eine akademische Disziplin abzudecken sind, sondern in interdisziplinärem Vorgehen erworben werden. Ziel des Lehrgangs ist es, Wissen über wirtschaftliche, rechtliche, politische und gesellschaftliche Voraussetzungen der Entwicklung einer Region zu vermitteln und das Handwerkszeug zu dessen Umsetzung bereitzustellen.

Durch den EUR soll ein Angebot an Fortbildung erstellt werden, das durch die Orientierung auf kreativen Umgang mit Wissen und effizientem Wissenserwerb Karrierechancen in der Regionalentwicklung verbessert. Nicht zuletzt versteht sich der EUR als europäisches Forum zum Austausch von Wissen im Bereich regionaler Entwicklung und zur Weiterentwicklung neuer Ansätze im Sinne einer „Denkwerkstatt“.

Prinzipien des Lernens im Lehrgang

- Das Lernen im Lehrgang erfolgt in der Spannung von wissenschaftlichem Theorieerwerb und praktischer Arbeit in der Regionalentwicklung: Das heißt die Projektarbeit, die Durchführung von Projekten im beruflichen Tätigkeitsbereich der Teilnehmer, wird mit wissenschaftlichem Theorieerwerb ergänzt und konfrontiert; Theorie wird hier zum einen als Reflexionsmoment handlungsleitender Prozesse verstanden („Ausschaltung von Beliebigkeit“, „Kanalisation der Gedanken“), zum anderen gilt es aber auch, unterschiedliche innovative Zugänge zu einer Problemstellung zu entwickeln. Ein wesentliches Kriterium der theoretischen Vermittlung liegt aber in dem – v.a. durch die Projektarbeit gewährleisteten – direkten Bezug zu praktischen Inhalten, in dem Theorie eine Strukturierungsfunktion erhält.
- Orte des Lernens sind bewußt ausgesucht, d.h. es wird berücksichtigt, daß vom Lernort wichtige Impulse für das Lernen ausgehen (z.B.: Exkursionen, Blockveranstaltungen in anderen europäischen Regionen usw.). Im Vordergrund steht aber der regionale Bezug des EUR, indem regionale Projekte inhaltlich in den Lehrgang integriert werden. Die definitive Entscheidung über die Auswahl der Lernorte ist nicht zuletzt durch das Interesse der Teilnehmer bestimmt.

- Raum geben für Lernen, d.h. Raum schaffen für die Lernenden für gemeinsame Arbeit außerhalb ihrer beruflichen Arbeitsräume: eigene Gruppenräume für die Teilnehmer in deren Regionen, in denen Infrastruktur (Literatur, Internet-Zugang) zur Verfügung steht.
- Selbstorganisation des Lernprozesses, d.h. regionale Teilnehmergruppen haben die Aufgabe, aktiv an der Gestaltung ihrer Lernprozesse zu arbeiten (Gruppen von vier bis acht Teilnehmern); Modulzusammensetzung des Curriculums und auch Modulstruktur ist tendenziell offengehalten, metaphorisch „Raum“ schaffen für Bedürfnisse der Teilnehmer, kein vollgestopftes Curriculum, sondern wohlorganisierter Rahmen und gute Angebotsstruktur.
- Die Zeitstruktur bietet eine wesentliche Grundlage für die Lerngestaltung des EUR; „Offene Zeiträume“ werden als Zieldimension dafür vorgesehen. Die Organisation des EUR erfolgt sowohl in von allen Teilnehmern zu absolvierenden Sequenzen als auch in parallel veranstalteten Modulen.
- Angestrebt wird existentielles Lernen statt Standard- und Legitimationswissen, d.h. Lernprozesse sollen nicht nur theoretische „Glasur“ vorhandener Tätigkeiten sein, sondern tiefgehend in Denkstrukturen einwirken, Mut zu neuen Gedanken, zu neuem Handeln machen, was an Lehrende und Lernende einen hohen Anspruch stellt.
- Für die didaktische Gestaltung ist vor allem Arbeit in Gruppen vorgesehen. Impulsvorträge, moderierte Diskussionen und Expertengespräche ergänzen die Lehrveranstaltungen.

Zielgruppe

Der EUR spricht in der Regionalentwicklung professionell engagierte Personen an, die auf einer projektübergeordneten Programmebene tätig sind und deren Aufgaben im Management von Programmen und in der Initiierung, Beurteilung, Förderung und Koordination von Projekten liegen. Als Bezeichnung für eine derartige Expertentätigkeit hat sich „Regionalmanager“ durchgesetzt. Diese Expertengruppe ist in verschiedenen, regional unterschiedlichen organisatorischen Zusammenhängen tätig. Zumeist ist sie als Beauftragte der Gebietskörperschaften für Regionalentwicklung eingesetzt, im Rahmen der Umsetzung be-

stimmter europäischer Förderprogramme oder auch für ganz spezifische Aufgabebereiche der Regionalentwicklung (Unternehmensgründungen, grenzüberschreitende Programmentwicklung, Erhaltung und Entwicklung von Kulturlandschaft, Dorferneuerung usw.). Zunehmend werden diese Funktionen der öffentlichen Hand ausgelagert an private Organisationen, an Vereine, aber auch an privatwirtschaftliche Unternehmen.

Als Zielgruppe angesprochen sind somit qualifizierte Personen, die planend, konzeptiv und analytisch in entscheidenden Funktionen in der Regionalentwicklung tätig sind oder sein wollen. In diesen Funktionen werden Beratungs-, Management- und Bildungsaufgaben zu erfüllen sein, aber auch in steigendem Ausmaß Forschungs- und Analyseaufgaben. Für den EUR kommen insbesondere Personen in Frage, die in der Spannung von praktischem Wissen und wissenschaftlicher Theoriebildung Angebote suchen. Interesse an der Verbindung praktischen Handelns und theoretischer Reflexion wird ebenso vorausgesetzt wie Interesse an neuen, kreativen Wahrnehmungs- und Erkenntnisweisen. Die heterogene Zusammensetzung der Teilnehmer nach regionalen Gesichtspunkten, aber auch nach Tätigkeitsschwerpunkten ist ausdrücklich erwünscht.

Eine akademische Vorbildung zur Teilnahme am EUR ist nicht Voraussetzung, aber wünschenswert, sie kann jedoch durch Projekterfahrung in der Regionalentwicklung ersetzt werden. Zusätzlich besteht für einzelne Absolventen thematisch involvierter Studienrichtungen die Möglichkeit zur Teilnahme an diesem Lehrgang. Der EUR soll dabei in Ausnahmefällen für Studienabgänger ohne Berufserfahrung offen sein, falls diese bereits in der Regionalentwicklung in irgendeiner Weise Fuß gefaßt haben, beispielsweise durch Projektarbeit oder durch die Möglichkeit einer Beschäftigung in einer Organisation der Regionalentwicklung. Der EUR ist jedoch keine „Post-Graduierten“-Ausbildung.

Zur Teilnahme am EUR sind Frauen besonders eingeladen, die in der Regionalentwicklung tätig sind. Bisher ist im Berufsfeld Regionalentwicklung nur eine geringe Zahl von Frauen beschäftigt. Ein höherer Frauenanteil in diesem Berufsfeld ist ein explizites Anliegen des EUR.

Kompetenzaufbau des EUR

Der EUR zielt auf den Aufbau von Kompetenz. Im Vordergrund stehen drei miteinander verknüpfte Kompetenzebenen, die für die Lehrenden und die Lernenden gleichermaßen das Rückgrat des Lehrgangs darstellen:

(1) Sozialkompetenz

Sozialkompetenz hat sich trotz vieler unterschiedlicher Angebote in den letzten Jahren (Teamführung, -bildung, Gesprächsführung, Moderation usw.) nach wie vor als Defizit in der Regionalentwicklungspraxis herausgestellt. Der Umgang miteinander, die wechselseitige Wahrnehmung und die Berücksichtigung der Bedürfnisse anderer im eigenen Handeln stehen im Vordergrund der handlungsbezogenen Praxis in Regionen und bedürfen einer ständigen Auseinandersetzung mit dem eigenen Handeln. Die Rollen von Regionalmanagern, die neben der eines Beraters auch die eines Akteurs (regt an, initiiert, bewegt) und eine Servicerolle (informiert, stellt Kontakt her, usw.) enthalten, sollen in ihrer Konfliktproblematik (Inter- und Intra-Rollenkonflikte) bearbeitet werden. Im Vordergrund steht dabei die Arbeit am eigenen Veränderungsprozeß der Teilnehmenden in professionellen Situationen. „Sozialkompetenz“ wird in verschiedenen Teilbereichen sozialen Handelns zu erwerben sein, wobei die gesellschaftliche Rollenbildung, die sowohl für jedes Individuum, als auch in Gruppen und in Organisationen erfolgt, Grundlage ist. Prozesse von Lernen und Entwicklung auf individueller Ebene sind ebenso wie Prozesse in Gruppen und Organisationen Gegenstand der Arbeit in diesem Bereich. Angebote in Konfliktlösungstechniken und Mediation sollen die Erweiterung von Sozialkomponenten stützen.

(2) Projektkompetenz

Projektkompetenz ist nach wie vor ein wesentlicher Qualifikationsfaktor. Bestehende Projekterfahrungen sollen systematisch bearbeitet werden, Informationen und theoretische Reflexion zu Projektorganisation eingebracht werden. Hier gilt es, wahrgenommene Defizite systematisch zu bestimmen und in Bereichen eine Nachqualifizierung zu organisieren, die einer kontinuierlichen Entwicklung und Aktualisierung bedürfen, wie etwa in der Programmentwicklung.

Im Bereich „Projektkompetenz“ steht die Arbeit in einer Problemstellung, die von den Teilnehmern eingebracht wird, im Vordergrund. Diese Arbeit wird projektartig (also mit einer spezifischen Ziel- und Zeitperspektive) abgewickelt und in Teams durchgeführt. Die Auswahl der zu bearbeitenden Problemstellungen erfolgte zu Beginn des Lehrgangs mit den Teilnehmern in einem gemeinsamen Prozeß, der auch einer reflektierten Teambildung dienen soll.

(3) Wissenskompetenz

Eine besondere Innovation des EUR liegt darin, die Probleme im Umgang mit der anwachsenden Flut an Informationen aufzugreifen. Zugang zu relevanter Information, Wissen über Information und Informationsverbreitung sowie selektives Auswählen aus unterschiedlichen Informationen und Informationsbeständen werden in der Regionalentwicklung verstärkt benötigt. Umwandlung von Information in Wissen, gezielter und organisierter Umgang mit Wissen (vor allem innerhalb von Organisationen), Weitergabe und Verbreitung von Wissen stellen heute zunehmend wichtige Kompetenzen dar. Die Umsetzung der Wissenskompetenz ist bereits im Lehrgang vorgesehen: Wissensdefizite sollen systematisch erkannt und in den Lehrgang rückgemeldet werden, u.a. sollen selbstkonzipierte Module vorgeschlagen werden. Der Umgang mit Informationssystemen und Wissensbeständen soll anhand praktischer Arbeit geübt werden. Der Lehrgang selbst kann dazu ein direkter Anwendungsbereich werden: Selbstorganisation des Wissenserwerbs und Evaluierung der angebotenen Information und des daraus entstandenen Wissens sind dazu vorgesehen. Darüber hinaus soll dem Lerntransfer durch eine organisierte Dokumentation und der Verbreitung von Lernergebnissen besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Im zweiten Semester – nach der Absolvierung der ersten Grundlagen und des Modulsystems – ist ein inhaltliches Feedback der Teilnehmer vorgesehen, das ermöglicht, weitere – nach den Bedürfnissen der Teilnehmer – Schwerpunkte, die noch nicht vorgekommen sind bzw. verstärkt bearbeitet werden sollten, im dritten und vierten Semester des Ausbildungslehrganges zu integrieren. Diese Rückkoppelungsschleife ermöglicht die aktive Aufnahme der Teilnehmer-Interessen (Teilnehmerorientierung) und die

ständige Aktualisierung des Lehrgangs. Der EUR versteht sich als „selbstreflexives System“. Die inhaltliche Mitgestaltung des EUR durch die Teilnehmer ist zentrales Anliegen. Die Organisation der im vierten Semester ausgeführten Schwerpunkte erfolgt gemeinsam mit der wissenschaftlichen Leitung des EUR.

Die Arbeit an der Erweiterung der Kompetenz, die Vermittlung und der Erwerb von neuen Fähigkeiten auf diesen drei Kompetenzebenen zieht sich durch den gesamten Lehrgang. Für jeden Kompetenzbereich gibt es eine Betreuung der Teilnehmenden. Diese Verantwortung für die Kompetenzebenen bedeutet, daß während der Laufzeit des Lehrgangs immer wieder der Lernfortschritt auf Kompetenz hin überprüft und ausgewertet wird, daß Bedürfnisse reflektiert und in den Lehrgang aufgenommen werden. Die Begleitung des Lernens erfolgt in „Reflexionsseminaren“, die von den verantwortlichen Lehrenden organisiert werden.

Der Schwerpunkt der thematischen Arbeit im EUR ist die Arbeit am *Erwerb von Wissen für die Regionalentwicklung*. Während die drei Kompetenzebenen den durchgehenden Kern des Lehrgangs darstellen, können innerhalb des Modulsystems je nach Bedürfnissen und Interessen von den Teilnehmenden Schwerpunkte gesetzt werden. In den Themengebieten Raum, Politik, Ökonomie, Kommunikation und Projektorganisation werden u.a. Module zur „Theorie des Raumes“, „Raumordnung“, „Raumbilder“, „Regions-Wissen“, „Zentrum-Peripherie-Theorien“, „Inside the EU“, „Regionale Cluster“, „Perspektiven der Landwirtschaft“, „Tourismuskonzepte“, „Arbeit in und mit Gruppen“, „Mediation in der Regionalentwicklung“, „Projektorganisation“ und „Telekommunikation“ angeboten, die durch öffentlich zugängliche Impulsvorträge ergänzt werden. Die Themenfelder werden durch die Module weder in einem Überblick behandelt noch wird Grundlagenwissen vermittelt – es handelt sich um Vertiefungswissen in Themen. Die Inhalte der Module sind thematisch auf die Projekte im Bereich Projektkompetenz abzustimmen und werden im Bereich „Wissenskompetenz“ evaluiert.

Der EUR erweitert Fähigkeiten in praxisbezogener Weiterbildung

Betont wird im Lehrgang die enge Verknüpfung von Theorie und Praxis. Das Lernen im Rahmen der Kompetenzfelder und der Erwerb fachlicher Kompetenz für Managementaufgaben in der Regionalentwicklung soll durch *Arbeit an Projekten* ergänzt werden. Während in den Impulsvorträgen und Modulen eine fundierte wissenschaftliche Reflexion angestrebt wird (Theoriebezug), soll durch Projektarbeit eine Anknüpfung an die Arbeit im regionalen Kontext (Praxisbezug) erfolgen. Von den Teilnehmenden sind zu Beginn des Lehrgangs Vorschläge für jeweils ein Projekt einzubringen (genaue Kriterien werden bei Aufnahme in den Lehrgang mitgeteilt). Die Projektbetreuung legt dann gemeinsam mit den Teilnehmenden drei Projekte fest, die durch jeweils eine Projektgruppe von etwa sieben bis acht Personen bearbeitet werden sollen. Die am Beginn des Lehrgangs stehende Auswahl der Projekte und die Teambildung werden als Beginn eines Prozesses sozialen Lernens betrachtet, der durch den gesamten Lehrgang führt. Die Teams sind verantwortlich für die Projektdurchführung in den jeweiligen Auswahlregionen, eine Projektbegleitung von seiten der wissenschaftlichen Leitung des Lehrgangs ist von Beginn an vorgesehen. Im vierten Semester findet eine verstärkte Integration der Projektarbeit in das Gesamtprogramm des Lehrgangs statt. Dabei geht es vor allem um Projektpräsentation und -evaluation. Das Projekt soll im Lehrgang abgeschlossen werden, d.h. es soll ein klares Ergebnis sichtbar und auch der Rückzug des Teams aus dem Projekt möglich sein. Über die Arbeit am Projekt wird ein effizientes professionelles Berichtswesen aufgebaut, das durch die Begleiter der Gruppen unterstützt wird. Kontrolle und Evaluierung sollen in diesem Berichtswesen integriert sein. Die Projektarbeit stellt einen Eckstein des Curriculums dar.

Lehrgangsorganisation

Der EUR ist als zweijähriger Lehrgang konzipiert, umfaßt also vier aufeinanderfolgende Studiensemester. Der Lehrgang umfaßt 44 Semesterwochenstunden (SSt), die für einen erfolgreichen Abschluß zu absolvieren sind, d.h. in jedem Semester sind im Schnitt 11 SSt zu be-

wältigen. Eine SSt besteht aus 15 akademischen Einheiten zu je 45 Minuten. Im gesamten Lehrgang sind also 660 akademische Einheiten zu absolvieren. Insgesamt sind es ca. 60 Tage, die für den Lehrgang aufzuwenden sind, 15 Tage je Semester. Nicht inkludiert sind dabei die Reisezeiten, Zeiten für Lektüre und für individuelle Arbeit an den Projekten. Die Veranstaltungen werden in Hinblick auf den Charakter des EUR als berufsbegleitende Weiterbildung in Blockform durchgeführt. Hauptort des EUR ist Groß Siegharts im Waldviertel (Niederösterreich).

Der erste Lehrgang hat im November 1998 gestartet (Dauer: Wintersemester 1998/99 bis Sommersemester 2000). Der Start eines Folgelehrgangs ist in Vorbereitung. Eine wahlweise Aufstockung des Stundenausmaßes zur Absolvierung eines „Master-Grades“ („Master of Advanced Studies in Regional-Management“) ist ebenso geplant. Das Ziel liegt zum einen darin, den EUR als eine „ständige Qualifikationsinstitution“ im Bereich regionaler Entwicklungen auf europäischer Ebene zu etablieren, zum anderen darin, neue Entwicklungen der europäischen Regionalpolitik laufend in die folgenden Lehrgänge zu integrieren und deren Inhalte stets flexibel zu gestalten.

Anmerkungen

- (1) Der Lehrgang wurde durch das IFF im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr (Österreich) vorbereitet (vgl.: Mitteilungsblatt der Universität Wien X. Stück – ausgegeben am 11.9.1998 – Nr. 41). Die Wissenschaftler des IFF wurden dabei durch eine Organisationsgruppe unterstützt, die aus Mitarbeitern des Waldviertelmanagements, der Waldviertel-Plattform, aus der NÖ-Dorferneuerung und der ÖAR besteht. Als Träger des EUR fungiert das Institut für interdisziplinäre Forschung und Fortbildung (IFF), Abteilung Raum und Ökonomie. Das IFF ist ein Institut der Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt und Wien, das nicht entlang von Fachdisziplinen organisiert ist, sondern sich an verschiedenen gesellschaftlichen Problemfeldern orientiert. Das IFF kombiniert in seiner Tätigkeit Forschung, universitäre Lehre und Fortbildung (Anschrift: IFF, Mariahilfer Straße 8/10, A-1070 Wien, E-Mail: raum.iff@univie.ac.at). Der EUR wird finanziell durch die ECO-Plus (Betriebsansiedlung und Regionalisierung in Niederösterreich Gesellschaft m.b.H.) unterstützt.

(2)
Vgl.: Europäische Kommission (Hrsg.): Europa 2000+; Europäische Zusammenarbeit bei der Raumentwicklung. – Brüssel 1994, 245 S.

(3)
Vgl.: Österreichische Raumordnungskonferenz (Hrsg.): ÖROK-Atlas zur räumlichen Entwicklung Österreichs. EU-Regionalförderungsgebiete, Zielgebiete gemäß der EU-Strukturfonds. Blatt 15.05.01/95. – Wien 1995

(4)
Vgl.: ÖAR - Regionalberatung GesmbH (Hrsg.): Ausbildungsprogramm Regionalberatung; Eine Einführung in die Grundlagen der eigenständigen Regionalentwicklung. – Wien 1993. 118 S. + Anhang

(5)
Vgl.: Gschöpf, H.: Kommunalpolitische Tätigkeit und regionale Entwicklung; Konzept eines universitären Lehrgangs für Gemeinden in Niederösterreich. Hrsg.: Interuniversitäres Forschungsinstitut für Fernstudien, Abteilung Bildung und regionale Entwicklung. – St. Pölten 1992. 29 S.

Ao. Univ.-Prof. Dr. Gerhard Strohmeier
Interuniversitäres Institut
für interdisziplinäre Forschung
und Fortbildung (IFF)
Mariahilfer Straße 8/10
A-1070 Wien
E-Mail:gerhard.strohmeier@univie.ac.at

Mag. Dr. Martin Heintel
Institut für Geographie
und Regionalforschung
der Universität Wien
Universitätsstraße 7/V
A-1010 Wien
E-Mail:martin.heintel@univie.ac.at

Rezensionen

Carmona-Schneider, Juan-J.; Döing, Mark; Schwetje, Ute: Telearbeit und berufliche Kompetenzen. Hrsg.: ISA Consult Beratungsgesellschaft für Innovation, Strukturpolitik und Arbeit. – Bochum 1998. 158 + 5 S., Abb., Tab., Lit. = ISA Schriftenreihe, Nr. 41

Telearbeit belebt den Arbeitsmarkt, hilft den Frauen bei der Gleichstellung im und den Behinderten bei der Eingliederung ins Berufsleben, trägt dazu bei, die Umweltbelastungen zurückzuführen und strukturschwache, ländliche Räume zu entwickeln. Telearbeit – *das* Wunschmittel?

Diese Arbeit steckt sich zunächst selbst das Ziel, sich dieser Faszination um die Telearbeit mit Hilfe empirischen Materials zu nähern. Bereits zu Beginn wird deutlich, daß kaum empirisches Zahlenmaterial um Telearbeit existiert, und das wenige Material ist von solch unterschiedlicher Qualität, daß zunächst geklärt werden muß, wie sich Telearbeit überhaupt in Abgrenzung zu anderen (flexiblen) Arbeitsformen definiert und damit in Statistiken erfaßt werden kann.

So wird im ersten Teil dieser Veröffentlichung mehr auf Basis einer Literatursichtung als auf Basis von Daten

Telearbeit als Organisations- und Beschäftigungsform bestimmt, die derzeitige Verbreitung in Deutschland zu erfassen gesucht, werden Vor- und Nachteile von Telearbeit aus Unternehmens- und Beschäftigtensicht aufgeführt und die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen und Erwartungen hinterfragt. Hierin liefert die Arbeit kaum mehr Informationen als die vielzähligen Informationsschriften, u.a. auch der der Initiative der Bundesregierung.

Einem Aspekt der Telearbeit jedoch wird in einem zweiten Teil ein größeres Gewicht beigemessen, nämlich dem Aspekt der Qualifikationen und Kompetenzen. Damit wollen die Autoren eine Lücke in der Literatur zur Telearbeit schließen. Erläutert werden die Anforderungen an eine/n Telearbeiter/in und der sich daraus ergebenden beruflichen Kompetenzen, jedoch auch der Weiterbildungsbedarf, der sich an Betriebs- und Personalräte einerseits und Führungskräfte andererseits stellt. Bestehende Weiterbildungsangebote werden auf ihre Spezifikation und Eignung im Hinblick auf die analysierten Anforderungen hinterfragt.

Diese Veröffentlichung gibt somit zunächst einen guten Einblick in die bestehende Diskussion um Telearbeit. Das überwiegend ausgewogene Verhältnis

von Pro und Contra wirkt angenehm neutral. Jedoch insbesondere die erhofften Umwelt- und entwicklungspolitischen Wohlfahrtseffekte werden teilweise als vollkommen illusorisch entlarvt, daß die Frage nach dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Sinn einer Förderung von Telearbeit zurückbleibt. Womit sind dann die im Kapitel der Kompetenzvermittlung geforderten zeitlichen und finanziellen Anstrengungen von Unternehmen und Beschäftigten gerechtfertigt?

Der allgemeine Wandel der Organisationsbedingungen von Arbeit könnte hierauf eine Antwort geben. Wie sich Telearbeit im Kontext der zukünftigen Arbeitswelt einfügt, das uns die Arbeits- und Berufsforschung aufzeigt, wird in dieser Veröffentlichung nicht andiskutiert. Diese Arbeit befaßt sich mehr mit den praktischen Aspekten der Einführung und Organisation und den Kompetenzen im Rahmen von Telearbeit. Sie geht darin jedoch nicht so weit, daß sie als Realisierungshilfe dienen könnte. Als Fazit bleibt daher: Diese Veröffentlichung ist eine gute Einstiegslektüre in das Thema Telearbeit, mehr jedoch nicht.

Antonia Blach (Bonn)