

Strategien zur Qualifizierung Bildungsferner aus Anbietersicht



STEFAN KOSCHECK

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB



DAVID SAMRAY

Stud. Mitarbeiter im Arbeitsbereich »Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit« im BIBB

Im Bereich des lebenslangen Lernens setzen sich Bildungsungleichheiten fort. Um die Beschäftigungschancen bildungsferner Personen durch Weiterbildung zu erhöhen und deren Potenziale besser auszuschöpfen, gilt es, verschiedene Hemmnisse zu überwinden. In der wbmonitor-Umfrage 2015 wurden Einschätzungen der Weiterbildungsanbieter zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung Bildungsferner erhoben. Auf dieser Basis gibt der Beitrag Impulse für Erfolg versprechende Strategien.

Weiterbildung Bildungsferner – Hemmnisse und Potenziale

Als »Bildungsferne« werden Personen bezeichnet, die aufgrund verschiedener sozialer Benachteiligungen wenig an institutionalisierter Bildung teilnehmen (vgl. BREMER/KLEEMANN-GÖHRING/WAGNER 2015, S. 17). Mehrheitlich verfügen diese über geringe Bildungs- und Berufsqualifikationen (vgl. ebd.), d.h. viele haben keine formale berufliche Qualifikation erworben. Dass Weiterbildung Ungleichheiten im Bildungsniveau eher verstärkt als kompensiert, charakterisierte bereits vor Jahrzehnten der Begriff »Weiterbildungsschere« (SCHULENBERG u. a. 1978, S. 525). Betrachtet man alleine die Teilnahmequoten an Weiterbildung, trifft dies heute unverändert zu: Während 2016 laut dem Adult Education Survey (AES) 68 Prozent der Akademiker/-innen an Weiterbildung teilnahmen, war die Weiterbildungsbeteiligung bei Personen ohne anerkannten Berufsabschluss mit 34 Prozent lediglich halb so hoch (vgl. BMBF 2017, S. 32). Dies erscheint angesichts ihres deutlich höheren Arbeitsmarktrisikos (vgl. IAB 2017) bedenklich. Selbst bei anhaltend guter Konjunkturlage ist nicht von einer Verbesserung der Beschäftigungschancen Bildungsferner auszugehen. Die stärkere Heranführung an Weiterbildung, insbesondere wenn der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses angestrebt wird, könnte nicht nur die individuellen Arbeitsmarkt- und Lebenschancen verbessern, sondern auch einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftemangels leisten.

Allerdings ist die Steigerung der Weiterbildungsteilnahme Bildungsferner als eines der zentralen Problemfelder dieses Bildungsbereichs anzusehen. Die Distanz zu Bildung

drückt sich oft in negativen Haltungen und Einstellungen gegenüber Weiterbildung aus, insbesondere fehlen Vorstellungen zum möglichen Nutzen (vgl. ebd.; BOLDER 2006). Neben weiteren individuellen Faktoren wie beispielsweise Finanzierungsproblemen oder allgemeinen Lebensumständen, die eine Bildungsteilnahme erschweren (vgl. BREMER/KLEEMANN-GÖHRING/WAGNER 2015; AMBOS 2005; BRÜNING/KUWAN 2002), können auch die Strukturen in der Weiterbildung als Hindernisse identifiziert werden. Durch die unübersichtliche Trägerlandschaft ist es schwierig, Bildungsangebote zu vergleichen und deren Qualität zu beurteilen. Hinzu kommt die zersplitterte Förderlandschaft von Bund und Ländern mit teilweise wenig bekannten Förderinstrumenten. Dies verlangt eigene Orientierungsleistungen, die viele Bildungsferne jedoch überfordern. Ferner wird den Weiterbildungseinrichtungen ein mangelnder sozialer und kultureller Zugang zur Lebenswelt Bildungsferner attestiert (vgl. BREMER/KLEEMANN-GÖHRING/WAGNER 2015, S. 19), sodass in Kombination mit den individuellen und strukturellen Barrieren einer »doppelten Distanz« (ebd., S. 17) zu begegnen ist.

wbmonitor

wbmonitor ist eine gemeinsam vom BIBB und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) bundesweit durchgeführte Online-Umfrage unter Weiterbildungsanbietern, die jährlich im Mai stattfindet. Gegenstand der Befragung im Jahr 2015 war die »Öffentliche Weiterbildungsförderung von Teilnehmenden«.

Abbildung

Themenkomplexe und ausgewählte Teilaspekte, die aus Anbietersicht für die Weiterbildungsteilnahme bildungsferner Personengruppen relevant sind (Anteile in Prozent; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. Angaben von n = 767 beruflichen Weiterbildungsanbietern

Offene Befragung von Weiterbildungsanbietern

In der wbmonitor-Umfrage 2015 (vgl. Infokasten, S. 25) wurden Weiterbildungsanbieter gefragt: »Was sind aus Ihrer Sicht Erfolg versprechende Wege, um bildungsferne bzw. bildungsbenachteiligte Personengruppen zur Teilnahme an Weiterbildung zu bewegen?« Von den 1.476 an der Umfrage beteiligten Anbietern beantworteten 815 die offen gestellte Frage, wobei der Umfang der Antworten von der Nennung einzelner Stichworte bis zu detaillierten Erfahrungsberichten und daraus abgeleiteten Maßnahmen reichte. Mittels eines induktiven Vorgehens wurde aus den Freitextangaben ein hierarchisch aufgebautes Kategorienschema mit Haupt- und Unterebenen entwickelt und die Angaben allen zutreffenden Kategorien zugeordnet. Da keine Antwortkategorien vorgegeben waren, ist hinsichtlich der Breite und Komplexität des Themas zu berücksichtigen, dass Teilaspekte (Unterebenen) mit vergleichsweise

geringer Häufigkeit genannt sein können. Die Auswertung basiert auf denjenigen Einrichtungen, die berufliche Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe anbieten (n = 767), d.h. Anbieter von ausschließlich allgemeiner Weiterbildung wurden nicht berücksichtigt.

Bildungsferne erreichen – eine zentrale und vielschichtige Aufgabe

Im Ergebnis können sechs relevante Hauptthemenkomplexe identifiziert werden (vgl. Abb.). Aus der Häufigkeitsverteilung wird deutlich, dass Aspekten der Information, Beratung und Ansprache (43%), der zielgruppenspezifischen Konzeption und Gestaltung der Angebote (37%) sowie der Kosten und staatlichen Förderung (35%) die größte Bedeutung zukommt.

Die vielfache Nennung von Aspekten des Themenkomplexes *Information, Beratung, Ansprache* (43%) unterstreicht

die Herausforderung, zunächst die Zielgruppe wirksam zu erreichen und Informationsdefizite abzubauen. Diesbezüglich wurde die Verbesserung der Informationsbasis durch zielgruppenspezifische Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit am häufigsten thematisiert (20%). Für eine grundsätzliche Imagekampagne wird das Fernsehen als geeignetes Medium angesehen. Die Presse (z. B. kostenlose Anzeigenblätter), soziale Netzwerke im Internet, Informationsveranstaltungen und Messestände eignen sich auch für eigene Werbeaktivitäten der Einrichtungen. Wiederholt wurde zudem die Bedeutung von Mundpropaganda hervorgehoben. Über die Vermittlung von Informationen hinausgehend soll Weiterbildungsberatung (16%) bezogen auf die individuellen Voraussetzungen und Wünsche praktikable Wege der Weiterqualifizierung aufzeigen sowie auf staatliche Fördermöglichkeiten aufmerksam machen. Da bildungsferne Personengruppen die Beratungsangebote der Einrichtungen jedoch häufig nicht eigenständig aufsuchen, wurden eine persönliche direkte Ansprache seitens der Einrichtungen sowie Formen der aufsuchenden Weiterbildungsberatung bzw. Bildungsarbeit als sinnvoll erachtet. Diese wurden jedoch nur von einem geringen Teil der Anbieter genannt (jeweils 4%), was ein Anhaltspunkt dafür sein könnte, dass personal- und kostenintensive Geh-Strukturen unterentwickelt sind und entsprechende Konzepte bislang eher selten verfolgt werden. Um die Zielgruppen in ihrem Lebensraum zu erreichen, könnte z. B. der Einsatz mobiler Beratungsstellen in Wohnquartieren, Einkaufszentren oder auf Supermarktparkplätzen ausgebaut werden. Auch Mittlerpersonen bzw. Multiplikatoren (13%) scheinen geeignet, um die Distanz zwischen den Einrichtungen und den bildungsfernen Personengruppen zu überwinden und einen Zugang herzustellen. Hierzu zählen z. B. sogenannte *Milieubotschafter/-innen* bzw. *Brückenmenschen*, die der Zielgruppe sozial und kulturell nahestehen, sowie Personen, die beruflich mit der Zielgruppe in Kontakt stehen (z. B. Sozialarbeiter/-innen). Nicht zuletzt sehen die Einrichtungen auch die Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie die Arbeitgeber in der Pflicht, auf die Weiterbildungsteilnahme bildungsferner Personen hinzuwirken.

Der Themenbereich *Motivation, Anreize, Perspektiven* (20%) schließt an die Informations- und Beratungsarbeit an und zielt auf eine Änderung der teilnahmehinderlichen Haltungen und Einstellungen ab. Um die Motivation zur Teilnahme an Weiterbildung zu erhöhen, sehen es mehrere Anbieter (10%) als förderlich an, wenn der Nutzen in Form anschließender beruflicher Perspektiven und einer dadurch zu erwartenden Verbesserung der finanziellen Situation ersichtlich ist. Dies könnte anhand milieubezogener Fallbeispiele und Erfolgsgeschichten kommuniziert werden. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass Motivation insbesondere dann erzeugt werden kann, wenn ein

Arbeitsplatzangebot oder eine Beförderungsmöglichkeit bereits konkret in Aussicht stehen. Eine derart zielgerichtete Qualifizierung könnte durch eine Intensivierung der Kooperation zwischen den Einrichtungen und Betrieben angestrebt werden. Auch wurde angeregt, die Freistellung von Mitarbeitenden für Phasen der Qualifizierung zu erleichtern. Seltener als Aspekte der perspektivischen Motivierung wurden unmittelbar auf die Weiterbildungsteilnahme bezogene finanzielle Anreize vorgeschlagen (4%), z. B. ein erhöhter Leistungsbezug für Arbeitslose während der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme oder eine Prämienzahlung bei erfolgreichem Abschluss.

Unbürokratischere Förderung gewünscht

Sind die Hürden genommen, Bildungsferne zu erreichen und grundsätzlich zur Weiterbildungsteilnahme zu motivieren, stellt sich angesichts der häufig geringen finanziellen Ressourcen der Zielgruppe die Frage der Kosten und der staatlichen finanziellen Unterstützung (35%). Vergleichsweise wenige Einrichtungen wiesen darauf hin, dass die Teilnahme kostenfrei oder kostengünstig möglich sein sollte (5%). Wesentlich häufiger wurde die staatliche Weiterbildungsförderung thematisiert bzw. einzelne Förderinstrumente genannt (30%). Die weitere Ausdifferenzierung dieser Kategorie verdeutlicht, dass sich die Anbieter stärker für eine Optimierung der bestehenden Förderstrukturen (15%) und weniger für gänzlich andere oder zusätzliche Förderinstrumente (2%) aussprechen. Handlungsbedarf besteht aus Anbietersicht in erster Linie darin, Regularien und Verfahren zu entbürokratisieren (11%), wobei sowohl die Nachfrage- als auch die Angebotsseite thematisiert wurden. Bezogen auf die Teilnehmenden wurde grundsätzlich gewünscht, dass die Förderinstrumente einfacher gestaltet und leichter zugänglich sein sollten – es wurden jedoch nur selten konkrete Vorschläge unterbreitet (wie z. B. die Ausgabe von flexibel einsetzbaren Gutscheinen eines fixen Wertes). Als zielführend für den Bürokratieabbau in Einrichtungen nannten die Befragten insbesondere Vereinfachungen bei den Trägerzulassungen seitens des Gesetzgebers und beim administrativen Aufwand der Kostenabrechnungen staatlich geförderter Weiterbildungsteilnahmen. Aufgrund mangelnder Rentabilität würden sich Einrichtungen aus dem Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung zurückziehen oder den Einstieg scheuen, was sich negativ auf die Angebotsstruktur für Bildungsferne auswirkt.

Bildungsferne benötigen zielgruppenspezifische Formate

Mehr als ein Drittel der Einrichtungen (37%) thematisierte die zielgruppenspezifische Konzeption und Gestaltung der Weiterbildungsangebote. Um den (Wieder-)Einstieg für bildungsferne Personengruppen in organisierte Bildungsangebote zu erleichtern, nannten 16 Prozent der Einrichtungen das Stichwort Niederschwelligkeit oder diesbezügliche inhaltliche bzw. organisatorische Aspekte. Ein niederschwelliger Zugang berücksichtigt die Lernentwöhnung vieler Bildungsferner im anfänglichen Anspruchsniveau der Veranstaltungen, führt langsam an die Lerninhalte heran und steigert das Niveau schrittweise. Auch in organisatorischer Hinsicht können Hürden gesenkt werden, so z. B. durch

- die Durchführung der Veranstaltungen im Sozialraum der Zielgruppe bzw. eine leichte Erreichbarkeit,
- eine kostenlose oder ermäßigte Teilnahme,
- Kurszeiten, die familiäre Verpflichtungen berücksichtigen, sowie
- Unterstützungsangebote wie z. B. Kinderbetreuung.

Als einen weiteren Aspekt der zielgruppengerechten Konzeption führten die Anbieter wiederholt an, dass die Lerninhalte der Angebote möglichst passgenau auf die individuellen Bedarfe und Voraussetzungen der Teilnehmenden zugeschnitten sein sollten (8%). Dies könne am effektivsten in Kleingruppen oder Einzelcoachings erfolgen, was die aktuellen Förderstrukturen, insbesondere die Kostensätze im Bereich der Arbeitsagentur- bzw. Jobcenter-finanzierten Maßnahmen, jedoch meist nicht zuließen. Ferner wurde darauf hingewiesen, dass die Bildungsangebote möglichst praxisnah konzipiert sein sollten (5%). Durch einen erkennbaren Anwendungsnutzen der Lerninhalte werde die Motivation der Teilnehmenden gestärkt. Dies kann unterstützt werden, indem der Unterricht mit Praktika, Phasen der betrieblichen Anwendung oder geförderten Arbeitsgelegenheiten kombiniert wird. Auch arbeitsplatzintegrierte Lernformen eignen sich dafür. Vergleichsweise selten nannten Anbieter die Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen in Modulen mit zertifizierten Teilqualifikationen, die in ihrer Gesamtheit zu einem anerkannten Berufsabschluss führen (2%). Dieses stufenweise Qualifizierungsmodell setzt die Einstiegshürde niedriger, führt schneller zu Erfolgserlebnissen und ermöglicht es, bei Bedarf Qualifizierungspausen zwischen einzelnen Modulen einzulegen, ohne dass ein Abbruch der Bildungsteilnahme erfolgt. Schließlich plädierten einige Anbieter für Grundlagenkurse (4%), die der fachlichen Qualifizierung vorgeschaltet sind, z. B. Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten mit unzureichenden Deutschkenntnissen, Alphabetisierung oder Kurse zur Stabilisierung der Lebensführung.

Auf die persönlichen Lebensumstände der Zielgruppe beziehen sich auch Nennungen des Themenkomplexes *Betreuung, Begleitung, Coaching*, dem jedoch nur knapp eine von zehn Textangaben (9%) zuzuordnen war. Die Anbieter sprechen sich für eine stärkere Förderung von sozialpädagogischer Betreuung bzw. eine grundsätzliche Koppelung an die fachliche Qualifizierung aus. Damit sollen begleitend zur Qualifizierungsteilnahme persönliche Problemkonstellationen bearbeitet werden, dadurch eine stärkere Fokussierung auf die Lerninhalte ermöglicht und zugleich Eingliederungshemmnisse abgebaut werden. Begleitende Betreuungs- und Coaching-Angebote können zudem auf die Unterstützung des Lernprozesses abzielen; so können bspw. Lernfortschritte und bestehende Lerndefizite reflektiert und die so gewonnenen Erkenntnisse als Orientierungshilfe für den weiteren Verlauf der Bildungsteilnahme genutzt werden.

Der Themenbereich *Kooperation und Vernetzung* (10%) kann sich auf verschiedene Aspekte beziehen und ist insofern als eine prozessübergreifende Unterstützungsstruktur anzusehen. Besonders hilfreich erscheinen Netzwerkstrukturen, um einen Zugang zur Zielgruppe der Bildungsfernen herzustellen (s. o.). Zudem ermöglicht die Kooperation mit Betrieben ein am Bedarf und an den Anforderungen des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Qualifizierungsangebot. Darüber hinausgehend wurden im Rahmen dieses Themenkomplexes auch eine engere Kooperation und bessere Abstimmung mit den Arbeitsagenturen/Jobcentern bzw. den dortigen Beraterinnen und Beratern sowie Vermittlerinnen und Vermittlern gefordert. Dies wurde jedoch selten konkretisiert.

Unter der Kategorie *Sonstiges* (22%) wurden Nennungen subsumiert, die sich keinem der aufgeführten Themenkomplexe zuordnen ließen und jeweils nur in geringer Fallzahl vorkamen; so u. a. folgende Punkte:

- Bereits im vorschulischen und schulischen Bildungsbereich sollte vorgebeugt werden;
- wirksam sei die Verpflichtung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bzw. die Sanktionierung der Nicht-Teilnahme durch Kürzungen von Sozialleistungen;
- allgemeine Hinweise zur Qualität der Anbieter und des dort tätigen Personals.

Hemmnisse Bildungsferner in Förderstrukturen stärker berücksichtigen

Wenngleich dieser Beitrag lediglich einen Überblick über relevante Aspekte zur Steigerung der Weiterbildungsteilnahme Bildungsferner leisten konnte, wird deutlich, dass es sich um ein vielschichtiges Unterfangen handelt, das einer längerfristigen Bearbeitung bedarf. Dass es grundsätzlich gelingen kann, Bildungsferne erfolgreich zu mobi-

lisieren, wurde beispielsweise im Rahmen von Modellprojekten deutlich, die durch das Land Nordrhein-Westfalen gefördert wurden (vgl. BREMER/KLEEMANN-GÖHRING/WAGNER 2015). Als besonders zukunftsweisend haben sich dabei aufsuchende Bildungsformate in Kooperation mit Mittlerpersonen erwiesen. Der höhere Personalaufwand derartiger Formate, der insbesondere aus der erforderlichen Netzwerkarbeit resultiert, müsste in den Förderstrukturen in geeigneter Weise berücksichtigt werden. Kommunale Stellen wie z. B. Bildungsbüros könnten den Aufbau und Erhalt von Kooperationsstrukturen zwischen den Weiterbildungseinrichtungen, den Mittlerpersonen und deren Institutionen im Bereich Bildung und Sozialarbeit, Betrieben der Region sowie den Kostenträgern unterstützen und koordinieren. Auch Weiterbildungsberatungsstellen, die häufig bei den Anbietern angesiedelt sind (z. B. bei Volkshochschulen) und die Förderungen wie die Bildungsprämie ausgeben, könnten um mobile Beratungsformen erweitert werden. Des Weiteren sprechen die dargestellten Ergebnisse dafür, die Informationsarbeit grundsätzlich zu intensivieren, beispielsweise mittels einer milieuspezifischen Imagekampagne in einschlägigen Social Media. Die Weiterbildungsmaßnahmen selbst sollten niederschwellig und praxisnah angelegt, in Kleingruppengröße durchgeführt und möglichst von sozialpädagogischer Betreuung und Lernbegleitung flankiert werden. Ein vereinfachter Zugang zu Förderinstrumenten dürfte dagegen mit Blick auf einen zielgerichteten Einsatz öffentlicher Mittel zugunsten der Zielgruppe Bildungsferner, d. h. ohne umfangreiche »Mitnahmeeffekte« bildungsaffiner Personen, in der

Praxis kaum umsetzbar sein. Die Berücksichtigung der aufgeführten realisierbaren Aspekte durch eine nachhaltige, ganzheitliche und flächendeckende Förderstrategie würde zweifelsfrei zu einer deutlichen Kostensteigerung führen. Es stellt sich jedoch die Frage, welche langfristigen gesellschaftlichen Kosten diesen Investitionen gegenüberstehen, wenn das Potenzial bildungsferner Personen unzureichend ausgeschöpft wird. ◀

Literatur

AMBOS, I.: Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn 2005 – URL: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf (Stand: 18.10.2017)

BOLDER, A.: Weiterbildung in der Wissensgesellschaft. Die Vollendung des Matthäus-Prinzips. In: BITTLINGMAYER, U.; BAUER, U. (Hrsg.): Die »Wissensgesellschaft«. Mythos, Ideologie oder Realität? Wiesbaden 2006, S. 431–444

BREMER, H.; KLEEMANN-GÖHRING, M.; WAGNER, F.: Weiterbildung und Weiterbildungsberatung für »Bildungsferne«. Bielefeld 2015

BRÜNING, G.; KUWAN, H.: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld 2002

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2017. URL: www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2016.pdf (Stand: 18.10.2017)

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Nürnberg 2017. URL: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2017.pdf (Stand: 18.10.2017)

SCHULENBERG, W. u. a.: Soziale Faktoren der Bildungsbereitschaft Erwachsener. Stuttgart 1978

Anzeige

Recherchieren Sie online im BWP-Archiv

Im BWP-Archiv finden Sie alle Ausgaben ab dem Jahr 2000:

- Nach Jahrgängen geordnet erhalten Sie eine Übersicht der Hefte und können aus den Inhaltsverzeichnissen einzelne Beiträge aufrufen.
- Sie können nach Autoren oder Schlagwörtern recherchieren oder den gesamten Bestand nach einem Wort aus Titel, Untertitel oder Abstract durchsuchen.
- Beiträge und ganze Hefte können Sie im zitierfähigen PDF-Format herunterladen.



www.bwp-zeitschrift.de/archiv