

Weiterbildung im Umbruch

Der wbmonitor stellt Fakten, Meinungen und Analysen zur Weiterbildungslandschaft bereit für Politik und Beratung, aber auch für die Weiterbildungsszene selbst.

An der letzten Umfrage im Herbst 2004 mit dem Titel „Weiterbildung im Umbruch – Strukturen und Strategien“ beteiligten sich 1.733 von 4.500 wbmonitor-Teilnehmern. 200 Einrichtungen waren nicht erreichbar, weil nicht mehr existent oder verzogen. Rund 480 äußerten sich zusätzlich zu dem speziellen Themenblock „Bildungsgutscheine“.

Geschäftsentwicklung

Die Angaben der wbmonitor-Teilnehmer zur Geschäftsentwicklung bestätigen den auch an anderer Stelle festgestellten rückläufigen Trend in der Weiterbildung (siehe Hinweis am Ende unter Tipps: Teilnehmerbefragung „Berichtssystem Weiterbildung“). Am stärksten schlägt der Rückgang beim Umsatz durch. Mussten in 2003 39% der Einrichtungen Umsatzeinbußen gegenüber dem Vorjahr hinnehmen, stieg der Anteil in 2004 auf 45%, und 41% erwarten auch in 2005 einen weiteren Rückgang. Eine Trendwende ist also nicht in Sicht. Jeder zweite hat wegen zu geringer Teilnahme geplante Veranstaltungen nicht durchführen können. Stundenvolumen und Zahl der Teilnehmer gingen 2004 bei rund jedem vierten Anbieter gegenüber dem Vorjahr zurück. Über Zuwächse berichten knapp 9%. So hat denn auch mehr als jede vierte Einrichtung im ersten Halbjahr 2004 betriebsbedingte Kündigungen vornehmen müssen bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse nicht verlängert. Der Anteil der Anbieter, die öffentlich geförderte Weiterbildung anbieten, liegt bei 60%. Mehr als jeder Dritte dieser Anbieter macht damit mehr als die Hälfte seines Umsatzes.

Behauptungsstrategien

Bei den derzeitigen Behauptungsstrategien der Anbieter stehen an erster Stelle Markterschließungsstrategien und hier insbesondere Aktionen zur Kundengewinnung und -bindung.

Neue Zielgruppen ansprechen bzw. neue Schwerpunkte bei den bisherigen Zielgruppen setzen will jede zweite Einrichtung. Rund 46% wollen ihre Betriebskontakte ausbauen, 42% ein offensiveres Marketing betreiben, 37% sich mit „maßgeschneiderten“ Angeboten profilieren. Nur eine untergeordnete Rolle spielen Spezialisierungsstrategien (Spezialisierung des Angebots, Identifikation mit einem Bildungsauftrag), (lern)organisatorische Maßnahmen (mehr E- bzw. Blended-Learning Angebote, Anmeldung per Internet) und Zusatzleistungen (Arbeitsvermittlung, kostenpflichtige Dienste). Letztere werden sogar am häufigsten dezidiert abgelehnt. Flexibilisierungsstrategien setzen viele Einrichtungen bereits ein (Modularisierung 42% / Individualisierung des Angebots 45%). E- bzw. Blended-Learning Angebote dagegen haben lediglich knapp 14% der Einrichtungen im Programm, 30% äußern dezidiert, diese Lernform nicht anbieten zu wollen. Verbreitet sind Kooperationsstrategien (46% kooperieren mit anderen Anbietern, 26% mit Hochschulen). Das größte Augenmerk legen Bildungsanbieter aber auf Maßnahmen, die die Kundenzufriedenheit erhöhen (gezielte Teilnehmerauswahl und Einholen von Rückmeldungen der Teilnehmer bzw. Auftraggeber setzen je 47% der Anbieter ein).

Mit Qualität überzeugen

Ein Qualitätssicherungssystem mit externer Begutachtung hatte rund ein Viertel der Anbieter in 2003 bereits vorzuweisen. In 2004 gaben 13% an, kein Qualitätssicherungssystem einführen zu wollen; bei 18% war darüber noch nicht entschieden. Am häufigsten lassen sich Einrichtungen nach ISO zertifizieren.

SGB III geförderte Weiterbildung und Bildungsgutscheine

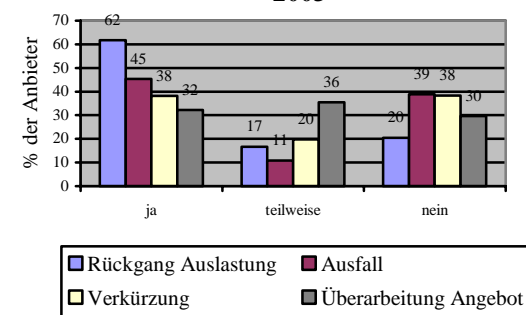
Sowohl 2003 wie 2004 haben wir Sie gefragt, ob Sie Veranstaltungen anbieten, die von den Arbeitsagenturen gefördert werden, welche Erfahrungen Sie seit der Einführung von Bildungsgutscheinen gesammelt haben und wie Ihre Erwartungen an die zukünftigen Entwicklungen sind. Die Daten werden im BiBB Forschungsprojekt „Bildungsgutscheine in der öffentlich geförderten Weiterbildung: Erfahrungen und Auswirkungen“ ausgewertet. Einige Ergebnisse wollen wir Ihnen hier vorstellen.

In 2003 haben 919 von 2.722 und im Folgejahr 484 von den 1.733 wbmonitor-Teilnehmern, die geantwortet haben, uns ihre Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen berichtet.

Die mit der Einführung von Bildungsgutscheinen zeitgleich von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommene Reduzierung der Zahl der geförderten Weiterbildungsteilnehmer hat bei einem großen Teil der Anbieter zu einem Rückgang der Auslastung, zum Ausfall bereits geplanter Kurse wegen fehlender Nachfrage, zu verkürzter Dauer von Kursen und zur Überarbeitung von Angebotsstrukturen geführt. Allerdings gab es auch nennenswert viele Unternehmen, die diese Erfahrungen nicht teilten (s. Grafik 1).

Grafik 1

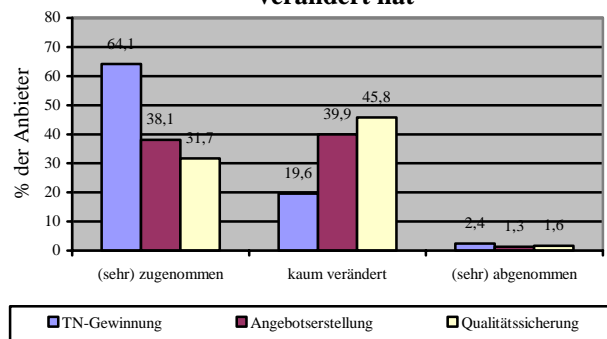
Wirkungen der Veränderungen bei der SGBIII geförderten Weiterbildung im Jahr 2003



Die Einführung des Bildungsgutscheins bedeutete für Anbieter erhöhten Aufwand (s. Grafik 2), besonders bei der Teilnehmergewinnung, Angebotserstellung und Qualitätssicherung. Zwar hatte sich auch hier wieder für einen beachtlichen Teil der Befragten der Aufwand wenig verändert, doch hat kaum ein Unternehmen bei diesen Aspekten Erleichterung verzeichnet.

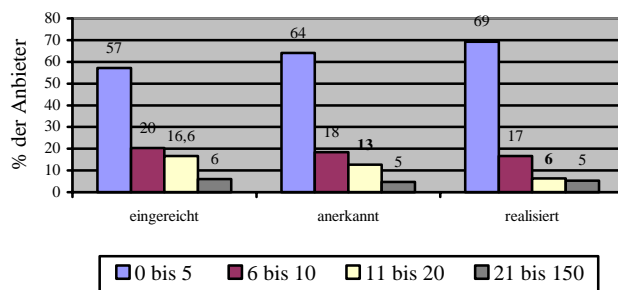
Grafik 2

Wie sich der Aufwand für die Anbieter mit der Einführung von Bildungsgutscheinen verändert hat



Grafik 3

Anzahl und Verhältnis eingereichter, anerkannter und realisierter Angebote für Bildungsgutscheininhaber 2003



Hat sich nun der höhere Aufwand gelohnt? Diese Frage kann hier nur durch die Gegenüberstellung der Menge der eingereichten und der als förderungsfähig anerkannten Angebote sowie der realisierten Veranstaltungen beleuchtet werden (s. Grafik 3). 2003 hatten Anbieter am häufigsten bis zu fünf Veranstaltungen zur Anerkennung eingereicht. In dieser Größenkategorie lagen auch die häufigsten Anerkennungen sowie die Zahl realisierter Veranstaltungen pro Weiterbil-

dungsanbieter. Vergleicht man die Anzahl eingereicherter bis realisierter Angebote der wbmonitor-Teilnehmer für Gutscheininhaber/-innen (s. Grafik 3), deuten die Anteilswerte für die Anerkennung und auch die Realisierung der geplanten Angebote darauf hin, dass sich sowohl die Einrichtungen mit ihren Angeboten als auch die Arbeitsagenturen mit ihrer Ausschreibungs- und Vergabep Praxis auf die neuen Vorgaben des SGB III relativ gut eingestellt haben.

Die Erwartungen der Anbieter für 2004 fielen bezogen auf den Umfang eingereicherter und anerkannter Angebote eher gemischt aus: Über 40 % planten, weniger Veranstaltungen einzureichen, und rund 45% glaubten, dass weniger Veranstaltungen von der Arbeitsagentur anerkannt würden. Dass alles in etwa so bleiben würde wie im Vorjahr, meinten fast genauso viele, nämlich rd. 44%. Nur 14% wollten mehr Veranstaltungen bei der Arbeitsagentur einreichen und nur 12% gingen davon aus, dass mehr Veranstaltungen anerkannt würden.

Fazit:

Insgesamt schien die Stimmung bei wbmonitor-Teilnehmern, die bereits Erfahrungen mit Bildungsgutscheinen gesammelt hatten, nicht so getrübt wie oftmals angenommen:

Zwar ist die Betroffenheit durch den Rückgang des Volumens der von den Arbeitsagenturen geförderten Weiterbildung deutlich erkennbar (s. Grafik 1) und ebenso der mit der Einführung von Bildungsgutscheinen ausgelöste erhöhte Aufwand für die Anbieter insbesondere bei der Teilnehmergewinnung (s. Grafik 2). Dennoch sieht es so aus, als sei die Anpassung an den Paradigmenwechsel bei der SGB III geförderten Weiterbildung ein gutes Stück vorangekommen. Noch offen bleibt allerdings die Frage, ob sich der mit der Einführung von Bildungsgutscheinen erwartete höhere ökonomische Nutzen SGB III geförderter beruflicher Weiterbildung auch einstellt.

Und hier unsere Tipps:

- Alle Ergebnistabellen der Umfragen 2002 bis 2004 sind im Internet unter www.bibb.de/wbmonitor verfügbar!
- Zum Thema „Adressatenorientierte WB-Planung: Wie kann das Interesse an WB geweckt werden?“ finden Sie Informationen unter www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_fachtagung_kosten-nutzen-finanzierung_workshop-2_tippelt-ppt.pdf; mit dem „Praxishandbuch Milieumarketing“ von Barz/Tippelt (Hg.) kann man zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote nach Milieutypologien erstellen.
- www.Bildungslinks.de ist ein Bildungsportal für professionelle Multiplikatoren und Experten in der Weiterbildung und Personalentwicklung.
- www.vs-c.de Das vom BMBF geförderte Leitprojekt bietet eine exemplarische frei zugängliche interaktive Lernplattform mit umfangreichen multimedialen Lerninhalten aus allen Bereichen der Chemie sowie angrenzender Naturwissenschaften. Das XML-basierte Lernmaterial wird ständig erweitert und läßt sich je nach Vorbildung zu individuellen Kursen zusammenstellen. Das Konzept ist so entwickelt, dass es auf andere Bildungsinhalte übertragen werden kann.
- Ergebnisse der alle drei Jahre durchgeführten Repräsentativbefragung von WeiterbildungsteilnehmerInnen sind als „Berichtssystem Weiterbildung IX“ erschienen www.bmbf.de/publikationen/2707.php (kostenlos)