

Weiterbildungsferne Personen besser erreichen

Erkenntnisse aus einer aktuellen Studie in Niederösterreich



NORBERT LACHMAYR
Dr., Projektleiter am Österr.
Institut für Berufsbildungs-
forschung (öibf), Wien,
Österreich



IRIS GUGENBERGER
Mag., Bildungsexpertin in
der Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Niederöster-
reich (AK Niederösterreich),
St. Pölten, Österreich

Der Beitrag geht der Frage nach, wie schwer erreichbare Zielgruppen, die sich häufig durch eine geringe berufliche Weiterbildungsbeteiligung auszeichnen, für Bildungs- und Beratungsangebote gewonnen werden können. Im Rahmen eines aktuell durchgeführten Projekts im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich wurden Erkenntnisse zu Barrieren und der Öffnung von Zugängen zusammengefasst. Ein besonderes Augenmerk richtet sich dabei auf die Unterstützung bzw. Umsetzbarkeit der Erkenntnisse durch betriebliche Akteure. Hierzu wurden im Projekt Gruppendiskussionen durchgeführt, deren Ergebnisse abschließend vorgestellt werden.

Stabile Weiterbildungshürden und Hemmnisse

Lebenslanges Lernen gilt als Schlüssel, um mit einer sich permanent verändernden Arbeitswelt Schritt halten zu können. Amtliche Statistiken und Forschungsarbeiten dokumentieren jedoch immer wieder, wie sehr die Teilnahme an Weiterbildung mit dem Bildungsniveau und weiteren Merkmalen variiert.

Bei einer empirischen Untersuchung unter 1.000 Erwerbstätigen in Niederösterreich (vgl. LACHMAYR/MAYERL 2015) bezogen sich die meistgenannten Gründe für die Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auf institutionelle Hürden. Wenn eine Person trotz subjektiven Bedarfs nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen hatte, so wurde als zentraler Grund (46%) »mangelnde Zeit bzw. zu viel Arbeit und Stress« angegeben. Für etwa ein Fünftel waren auch Kostenfaktoren (21%), ein Mangel an passenden Angeboten (19%) und die mangelnde Unterstützung von Arbeitgeberseite (18%) relevante Gründe. Zu geringe Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten, räumliche Distanzen und das individuelle Alter wurden von den Befragten kaum als Ursache genannt.

Stellt man entsprechend der Strategie Lebenslangen Lernens konsequent die Lernenden ins Zentrum, so können aus subjektiver Sicht viele Gründe gegeben sein, um (nicht) zu lernen. FAULSTICH (2006) hat verschiedene Handlungsstrategien im Lernprozess skizziert. Er versteht dabei Lernen als einen aktiven Prozess, der von Lernenden selbst geleistet werden muss. »Erwachsene haben in ihrer Biografie Lebens- und Lernerfahrungen angehäuft, die neues Lernen

befördern oder behindern.« (ebd., S. 19). Lerngründe und -widerstände sind daher in den persönlichen Erfahrungen und der Sozialisation der Individuen zu suchen, die im Zusammenhang mit sozialen Strukturen (Lernhemmnissen) und Restriktionen der Institutionen (Lernschränken) zu sehen sind. Es ist daher nicht zu erwarten, dass ein bloßer Abbau von institutionellen Schranken die Weiterbildungsteilnahme stark verändern könnte.

Erkenntnisse der Pädagogik zeigen zudem, dass Lernen dann erfolgreich gelingen kann, wenn die Lerninhalte als sinnvoll erlebt werden, bspw. wenn das Erlernte unmittelbar im Lebens- oder Arbeitskontext verwendet werden kann (vgl. KRENN 2013). Damit sind Anknüpfungspunkte in die Arbeitswelt gegeben, z.B. durch »Learning on the Job«. Das Weiterbildungsverständnis richtet sich folglich zunehmend auf informelle Lernprozesse. Möglichkeiten des Lernens im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit stellen

Das Projekt der AK Niederösterreich

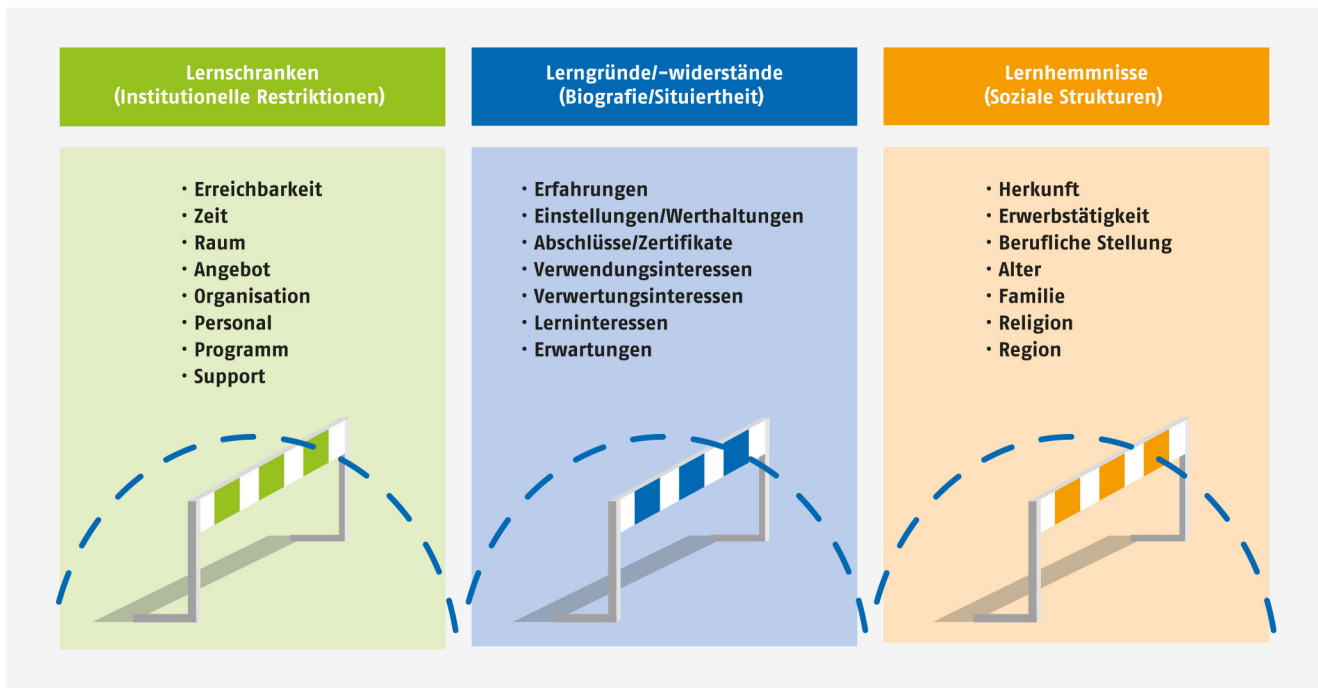
Unter dem Titel »Erwachsenenbildung in Niederösterreich: Bessere Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen« hat die Arbeiterkammer eine Studie im Auftrag gegeben, die vom österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) durchgeführt wurde.

Ziel war es, auf der Basis einer Literaturrecherche aktuelle Erkenntnisse zu bündeln und Best-practice-Beispiele zur besseren Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen zu sammeln. Zur Einschätzung des Transfers in die betriebliche Praxis wurden die gewonnenen Erkenntnisse in drei Gruppendiskussionen mit Vertreter/-innen aus der betrieblichen Praxis und Weiterbildungsexpertinnen und -experten diskutiert und reflektiert.

Weitere Informationen vgl. LACHMAYR/MAYERL/LITSCHER 2016

Abbildung

Gründe für Lernwiderstände



Quelle: nach FAULSTICH 2006, S. 20

eine zentrale Basis für die Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten dar. Allerdings muss beachtet werden, dass auch Arbeitsplätze mit niedrigen Anforderungen (und damit überproportional häufig Arbeitsplätze von geringqualifiziert Beschäftigten) erfasst werden.

Ebenfalls aus der Literatur ist bekannt, dass formal Geringqualifizierte überdurchschnittlich selten Beratungsangebote wahrnehmen. Einen Erklärungsansatz liefert der Milieu-Ansatz. Soziale Milieus beschreiben Gruppen von Menschen mit ähnlicher Wertorientierung, einer ähnlichen Lebensführung und Sprache. So nutzen Menschen aus der Mittelschicht, die eine hohe Bildungsaffinität aufweisen, eine andere Sprachvariante als Geringqualifizierte. Klassische Angebote zur Bildungsberatung seien jedoch aufgrund der häufig akademisch qualifizierten Berater/-innen überwiegend mittelschichtorientiert (BREMER/KLEEMANN-GÖHRING/WAGNER 2015, S. 26). Zudem erfolge die Leistungserbringung meist an einem festgelegten Ort, den Interessierte aufsuchen müssen, was wiederum eine Lernschranke im oben genannten Sinn darstellen kann.

Lebensweltliche Zugänge als Chance

Eine Reihe von Untersuchungen geht davon aus, dass Ansätze gefunden werden müssen, die nicht das Lernen in den Vordergrund stellen, sondern über die Bewältigung von Alltagsherausforderungen den Zugang zur Weiterbildung öffnen (vgl. BRÜNING/KUWAN 2002; HABER-

FELLNER/GNADENBERGER 2013). Der damit verbundene Begriff »Wissensempowerment« orientiert sich am Empowerment-Konzept der Sozialen Arbeit und plädiert dafür, von der zielgruppenorientierten Betrachtungsweise wegzugehen und die Aufgabenstellung als lösungsorientierten Ansatz in den Fokus zu rücken. Wie KRENN/KASPER (2012) nachweisen, sehen Weiterbildungsabstinenten durchaus den hohen Wert von Weiterbildung, beziehen diesen jedoch nicht auf ihre eigene Person.

Die »Bildungsberatung Österreich« bietet als Erstanlaufstelle für Bildungsinteressierte in einem flächendeckenden und anbieterneutralen Bildungsinformations- und Beratungssystem kostenlose Beratung für Erwachsene an. Dabei hat sie den Anspruch, die Menschen vor Ort zu erreichen, und zwar durchaus gewollt an alltäglichen Orten (z. B. auf Festen oder in Einkaufszentren) als Gelegenheit des unverbindlichen Kennenlernens. Die Angebote sind kostenlos, anonym und dem Prinzip der Lifelong Guidance verpflichtet; d.h. es geht um lebensbegleitende, qualitätsgesicherte Beratung, wobei das Individuum im Mittelpunkt steht und befähigt werden soll, das Notwendige zur Beschreitung des eigenen Berufs- und Bildungsweges selbst in die Hand zu nehmen. Hohe Kontaktzahlen (100.000 Beratungskontakte pro Jahr) bestätigen, dass die Angebote der Initiative insgesamt gut angenommen werden. Parallel zu den Beratungsaktivitäten auf regionaler Ebene wird überregional an Querschnittsthemen zur Weiterentwicklung und Vernetzung der Initiative gearbeitet.

Interessenpolitik und die Rolle betrieblicher Akteure

Auch durch Interessenpolitik können Veränderungen in der Weiterbildungsbeteiligung vorangetrieben werden. HAUER (2016) verweist beispielsweise auf die bereits im Jahr 2007 erfolgte Sozialpartnereinigung zu strategischen Zielen für die Erwachsenenbildung.

Ein Ansatz für mehr arbeitsplatznahe Bildung kann somit über die Sensibilisierung und Unterstützung von Betriebsratsmitgliedern erfolgen (vgl. auch entsprechende Konzepte in ILLER 2015). In einer Machbarkeitsstudie wurde die mögliche Rolle und Funktion gewerkschaftlicher »BildungslotsInnen« erprobt (vgl. VÖGB/öibf 2014). Sie fungieren zwischen Betrieb und Bildungs- und Berufsberatung und haben Ansprechpersonen im Betrieb (z. B. Betriebsratsvertreter/-innen), die dann selbst als Peer-Berater/-innen eingesetzt werden. Aber auch Personal- bzw. Organisationsentwicklungsverantwortliche müssen ins Boot geholt werden, um Bildungsferne im Betrieb zu erreichen und ihnen mehr Möglichkeiten zu bieten. Denn sie haben das Wissen über die Beschäftigten und die Möglichkeiten, im Rahmen von Mitarbeitergesprächen oder der Personalentwicklung entsprechende Angebote zu vermitteln.

Bewertung der Erkenntnisse aus Sicht der betrieblichen Praxis

Die hier brennpunktartig zusammengefassten Erkenntnisse aus der Literaturanalyse wurden im Rahmen des Projekts in drei Gruppendiskussionen reflektiert sowie auf innerbetriebliche Umsetzbarkeit diskutiert (vgl. Infokasten). In allen drei Diskussionsgruppen wurde hervorgehoben, dass die Verwertbarkeit der Lernergebnisse und ein möglichst klar erkennbarer Nutzen für die Weiterbildungsteilnahme von großer Bedeutung sind. Gleichwohl erfolgten in den drei Gruppen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. Die erste Gruppendiskussion mit weiterbildungsfernen Personen bestätigt den hohen Stellenwert von Weiterbildung, wenn diese einen konkreten und erwünschten per-

sönlichen Nutzen erwarten lässt. In Zusammenhang mit der Erreichbarkeit wird die betriebsbezogene aufsuchende Beratung durch externe Expertinnen und Experten (z. B. im Rahmen der Bildungsberatung Österreich) als ein guter Weg gesehen, um für eine Teilnahme an Weiterbildung zu sensibilisieren. Auf der persönlichen Ebene werden von den weiterbildungsfernen Personen eher kurze und knappe Online-Informationsangebote mit Links zu vertiefenden Inhalten bevorzugt. Neu ist jedoch deren Hinweis, dass die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung zu einer unerwünschten Verschiebung bei den (als ausreichend wahrgenommenen) beruflichen Tätigkeiten führen könnte oder sogar zur Besorgnis aufseiten der Beschäftigten führt, ungewollt versetzt zu werden und eine gewohnte und »eingespielte« Arbeitsumgebung verlassen zu müssen.

Die an der zweiten Gruppendiskussion teilnehmenden Vertreter/-innen der Personalleitungen betonen, dass die Verwertbarkeit der Weiterbildung auch für die Unternehmen gegeben sein müsse, da eine Unterstützung oder auch Kostenübernahme andernfalls als betriebswirtschaftlich fragwürdig angesehen wird. Die direkte Ansprache durch Vorgesetzte in Abstimmung mit der Personalleitung wird als zielführend angesehen, um Beschäftigte zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren. Auch wird deutlich gemacht, dass es keinen Zwang zur Höherqualifizierung geben darf und akzeptiert werden muss, wenn Personen mit ihrem Berufsstatus, ihrer Qualifikation und ihrer Beschäftigung zufrieden sind bzw. (aktuell) kein Bedürfnis nach Veränderung verspüren. Die an derselben Diskussionsrunde teilnehmenden Betriebsratsvertreter/-innen berichten über mitunter regelrechte »Angst« vor Weiterbildung unter Kolleginnen und Kollegen. Diese (im Nachhinein meist unbegründete) Versagensangst bzw. Angst vor Veränderung bedürfe daher besonderer Sensibilität im Vorfeld der Weiterbildungsplanung. Zudem richten sie den Blick auf Jugendliche bzw. Lehrstellensuchende als das künftige »Krisenpotenzial« der beruflichen Weiterbildung. Die mitgebrachten Voraussetzungen der Jugendlichen seien oft nicht ausreichend. Sie betonen, wie wichtig es sei, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um zu vermeiden, dass diese Gruppe der Jugendlichen die künftigen Geringqualifizierten und Weiterbildungsfernen darstellen werden.

Die an der dritten Gruppendiskussion teilnehmenden Vertreter/-innen von Bildungsträgern, der Bildungsberatung und des Arbeitsmarktservices betonen die Bedeutung begleitender Unterstützungsmöglichkeiten während der Teilnahme an einer längeren Weiterbildung. Sie begründen dies mit häufigen Mehrfachbelastungen der Teilnehmenden. Motivierend wirken die Vergewisserung über die eigenen Kompetenzen sowie kleine Lernerfolge, um vorangegangene negativ besetzte schulische Lernerfahrungen abzulegen und wieder »lernen zu lernen«. Authentische Beratung, Vernetzung mit anderen Einrichtungen sowie

Gruppendiskussionen

Im April 2016 wurden im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich in St. Pölten drei Gruppendiskussionen durchgeführt:

- Die erste Diskussionsrunde (neun Teilnehmende) bestand aus überwiegend formal geringqualifizierten Personen, welche in Beschäftigung waren und aktuell keine Weiterbildungen besuchten.
- An der zweiten Diskussionsrunde nahmen acht Vertreter/-innen des Betriebsrats und Personalverantwortliche teil.
- Die dritte Gruppe bestand aus acht Expertinnen und Experten des Arbeitsmarktservices, von Weiterbildungsanbietern und der Bildungsberatung.

flexible Beratungsorte für aufsuchende Beratungen stellen aus Sicht dieser Diskussionsgruppe wichtige Voraussetzungen dar, um diese Zielgruppe zu erreichen.

Ansätze auf unterschiedlichen Ebenen voranbringen

Die Frage, wie bildungsferne Zielgruppen für betriebliche Weiterbildungsangebote erreicht werden können, wird unter verschiedenen Begriffen gefasst und über den Zeitverlauf mit wechselnder Aufmerksamkeit verfolgt. Es liegen mittlerweile auch vielfältige Konzepte zur Steigerung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung vor. Die Herausforderung scheint eher darin zu liegen, das Thema zeitgemäß und konzeptionell klar umrissen in die bildungspolitischen Debatten einzubringen.

Die Arbeiterkammer Niederösterreich bemüht sich daher zunehmend, die sogenannten Weiterbildungsfernen bzw. formal Geringqualifizierten zu erreichen. Wichtig ist es, dieser Zielgruppe den persönlichen und beruflichen Nutzen von Weiterbildung näherzubringen. Im Rahmen der Bildungsberatung Niederösterreich bietet die Arbeiterkammer vermehrt arbeitsplatznahe Bildungsberatung an, um so Beschäftigte zu erreichen, die andernorts möglicherweise keine Beratung aufgesucht hätten. Darüber hinaus sind Unternehmen gefordert, lernförderliche Arbeitsumgebungen zu schaffen und damit informelles Lernen am Arbeitsplatz zu erleichtern und zu fördern. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen sollten nicht nur die berufliche Laufbahn und formale Bildungsabschlüsse in

Betracht gezogen werden, sondern sollte stärker auch auf Kompetenzen geachtet werden, die durch andere Aktivitäten und Bildungswege auf informellem Weg (zum Beispiel über Lernen von Kolleginnen und Kollegen in vorherigen Beschäftigungsverhältnissen oder autodidaktisch in der Freizeit) angeeignet wurden.

Schließlich ist es zentral, dass Multiplikatorinnen und Multiplikatoren – allen voran Betriebsratsmitglieder – in ihrer Rolle als Kontaktperson zur Zielgruppe geschult und bestärkt werden. Sie haben den Zugang und können auf Weiterbildungsangebote hinweisen und Informationen einfach verbreiten. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, mit Personalverantwortlichen in ihren Unternehmen unkompliziert in Kontakt zu treten und damit für die Wünsche der Weiterbildungsfernen einzutreten. Dabei gilt es nicht nur bei jenen, die eine grundsätzliche Motivation zum Lernen haben, die entsprechenden Bildungsbedürfnisse zu erkennen, zu fördern und umzusetzen. Gleichzeitig muss auch die Erkenntnis, dass bildungsferne Personen im Kontext der jeweiligen Bildungsbiografie kein Interesse an bzw. sogar Angst vor Weiterbildung (bzw. der Folgen im Arbeitsalltag) haben können, beachtet werden. Personen mit Lernwiderständen oder negativen Lernerfahrungen erleben Lerninhalte meist dann als sinnvoll, wenn konkrete Verwertungsmöglichkeiten im Lebens- oder Arbeitskontext erkennbar werden. Damit bieten sich für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in jedem Betrieb konkrete Anknüpfungspunkte zur Initiierung (informeller) Lernprozesse, von denen langfristig beide Seiten (Betrieb und Personal) profitieren werden. ◀

Literatur

- BREMER, H.; KLEEMANN-GÖHRING, F.; WAGNER, F.: Weiterbildung und Weiterbildungsberatung für »Bildungsferne«. Bielefeld 2015
- BRÜNING, G.; KUWAN, H.: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld 2002 – URL: www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/bruening02_01.pdf (Stand: 09.08.2016)
- FAULSTICH, P.: Lernen und Widerstände. In: FAULSTICH, P.; BAYER, M. (Hrsg.): Lernwiderstände. Anlässe für Vermittlung und Beratung. Hamburg 2006, S. 7–25
- HABERFELLNER, R.; GNADENBERGER, P.: Bildungsferne Zielgruppen in der arbeitsmarktorientierten Weiterbildung (AMS Report 98/99). Wien 2013 – URL: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_98_99.pdf (Stand: 09.08.2016)
- HAUER, B.: Zur beruflichen Weiterbildung in Österreich: Bildungspolitische Herausforderungen (Auszug aus WISO 1/2016). Linz 2016 – URL: www.isw-linz.at/themen/dbdocs/LF_Hauer_1_16.pdf (Stand: 09.08.2016)
- ILLER, C.: Weiterbildung. Betriebsräte unterstützen. Überbetriebliche Unterstützung der Interessenvertretung in der betrieblichen Weiterbildung. Hildesheim 2015 – URL: www.bibb.de/images/banner/BR_und_Weiterbildung-Booklet-D.pdf (Stand: 09.08.2016)
- KRENN, M.: Milieuspezifische Bildungszugänge und arbeitsintegrierte Lernbedürfnisse (AMS info 247/248). Wien 2013 – URL: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo247_248.pdf (Stand: 09.08.2016)
- KRENN, M.; KASPER, R.: Weiterbildungsabstinentz und Milieuzugehörigkeit in Wien (FORBA-Forschungsbericht 3/2012). Wien 2012 – URL: www.forba.at/data/downloads/file/794-FORBA-FB_3-2012.pdf (Stand: 09.08.2016)
- LACHMAYR, N.; MAYERL, M.: Berufliche Weiterbildung in Niederösterreich. Ergebnisse einer Repräsentativerhebung. Wien 2015 – URL: https://media.arbeiterkammer.at/noe/pdfs/bildung/Berufliche_Weiterbildung_in_N0e.pdf (Stand: 09.08.2016)
- LACHMAYR, N.; MAYERL, M.; LITSCHEL, V.: Erwachsenenbildung in Niederösterreich: Bessere Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen. Wien 2016 – URL: www.oeibf.at
- VÖGB; ÖIBF (Hrsg.): Gewerkschaftliche BildungslotsInnen. Sensibilisierung und Motivation für Weiterbildung und Höherqualifizierung am Arbeitsplatz. Wien 2014