



**BESSERE ERREICHBARKEIT
WEITERBILDUNGSFERNER PERSONEN**

Studie 2016



VORWORT

Lebenslanges Lernen ist unabdingbar für den persönlichen und beruflichen Fortschritt in der Arbeitswelt geworden. Jedoch können oft genau jene Personen nicht davon profitieren, denen Weiterbildung besonders helfen könnte. Bildungsbenachteiligte bzw. sog. „weiterbildungsferne“ Personen sind teilweise schwer erreichbar und brauchen möglicherweise andere Strukturen, in denen berufliche Weiterbildung ermöglicht werden kann.

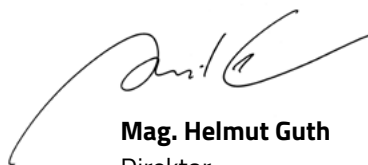
Informelle Lernmöglichkeiten, Weiterbildungen in Erwachsenenbildungseinrichtungen und Bildungsmaßnahmen abseits des „Mainstreamlernens“ sind unerlässlich, um diese Zielgruppe (besser) zu erreichen und ihnen die Chance zur Teilnahme an Weiterbildung zu geben.

Im Rahmen der Studie sollte herausgefunden werden, wie sog. „weiterbildungsferne“ Personen besser erreicht werden können, damit auch diese von beruflicher Weiterbildung profitieren können. Die vorliegende Kurzversion liefert einen Überblick über die Ergebnisse.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!



Markus Wieser
Präsident



Mag. Helmut Guth
Direktor



Markus Wieser, Mag. Helmut Guth

Foto: VYHMALEK

Bessere Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen

Studie im Auftrag der AK Niederösterreich, durchgeführt vom öibf

AutorInnen der Studie:

Dr. Norbert Lachmayr
Veronika Litschel
Martin Mayerl MA

Autorin der Kurzversion:

Mag. Iris Gugenberger

Wien/St. Pölten, 2016

Einleitung und Hintergrund der Studie

Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) hat im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich eine Studie zur besseren Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen durchgeführt.

Immer wieder wird in der gängigen Forschung eine Lücke konstatiert, wonach es eine besondere bildungspolitische Herausforderung ist, Menschen zu erreichen, die nicht am Prozess des sog. lebenslangen Lernens teilnehmen (können oder wollen).

Eine repräsentative Studie zur Weiterbildungsbeteiligung der NiederösterreicherInnen aus dem Jahr 2015 hat gezeigt, dass 42% der Befragten in den letzten 12 Monaten weder an einer Weiterbildung (WB) teilgenommen haben noch an einer teilnehmen hätten wollen¹. Diese Gruppe der Befragten umfasste v.a. Personen mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen und ArbeitnehmerInnen in der unteren Beschäftigungshierarchie sowie ältere Menschen (über 50 Jahre).

Die hier zusammengefasste Studie zielt darauf ab, herauszufinden, wie diese sog. „weiterbildungsfernen“ Personen (besser) erreicht werden könnten. Dazu erfolgten zwei aufeinanderfolgende Schritte.

Zunächst wurde eine Literatur- und Projektanalyse über bereits bestehende Maßnahmen und Best-Practice-Beispielen durchgeführt. Im zweiten Schritt sollte durch drei Fokusgruppen mit TeilnehmerInnen aus

unterschiedlichen Bereichen herausgefunden werden, welche Strategien zur besseren Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen wirksam sein könnten.

Die drei Fokusgruppen waren folgendermaßen zusammengesetzt:

1. „Weiterbildungsferne“ Personen
2. Arbeitsmarktpolitische AkteurInnen, BildungsberaterInnen und VertreterInnen von Bildungseinrichtungen
3. BetriebsrätInnen und Personalverantwortliche

Die Zusammenstellung der einzelnen Fokusgruppen erfolgte in enger Abstimmung mit der AK Niederösterreich. Die Fokusgruppen fanden in oben angeführter Reihenfolge in der Zentrale der AK Niederösterreich Mitte April 2016 statt und wurden vom öibf durchgeführt. Insgesamt nahmen 24 Personen daran teil.

¹ Vgl. Lachmayr/Mayerl (2015)

Literaturanalyse

Zunächst wurden mögliche Maßnahmen und Best-Practice-Beispiele zur Erreichung weiterbildungsferner Personen anhand aktueller Forschungsliteratur und Praxisberichten dargestellt.

Warum keine Weiterbildung? Zu wenig Zeit und zu viel Arbeit bzw. Stress

Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung sind sehr vielfältig und müssen immer im Kontext der persönlichen Biografie betrachtet werden.

In der Forschungsliteratur werden als häufigste Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung mangelnde Unterstützung durch den bzw. die ArbeitgeberIn, Kosten von Weiterbildung, zu wenig Zeit, ein Mangel an geeigneten Angeboten und geringe Informationen angegeben.

Lernförderliche Arbeitsbedingungen ermöglichen

Studien zeigen, dass eine Arbeitsstelle, in der Lernen ermöglicht wird, gewisse Kompetenzen und vor allem auch die Lernkompetenz der ArbeitnehmerInnen stärkt und fördern kann. Ist ein Arbeitsplatz nicht lernförderlich gestaltet, so haben Weiterbildungsferne eine doppelte strukturelle Benachteiligung: Sie haben einerseits keinen Zugang zu informellen, arbeitsintegrierten Lernprozessen, können aber andererseits auch nicht an formalen Angeboten teilnehmen.

Durch die zunehmende Differenzierung der Lernprozesse gewinnt der Lernort Arbeitsplatz eine besondere Bedeutung. Die Unternehmen sind gefordert, entsprechende Maßnahmen und Strategien zu entwickeln. Sie befinden sich jedoch in einem Spannungsfeld zwischen

betriebswirtschaftlicher Effizienz und personenzentrierter Personalentwicklung. Es gibt verschiedene Ideen, wie das Lernpotential am Arbeitsplatz erhöht werden könnte. Bspw. kann im Rahmen des Handlungsspielraums der MitarbeiterInnen die selbständige Durchführung von Aufgaben und die Lösung von Problemen ermöglicht werden.

Neben der entsprechenden lernförderlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes müssen aber auch individuelle Entwicklungswege der MitarbeiterInnen in Betracht gezogen werden. Die Unternehmenskultur hat Einfluss auf den einzelnen Arbeitsplatz. Betriebe, die einfache Arbeit abwechslungsreich und stimulierend organisieren, können damit zusätzlich zu Betriebstreue und Motivation der Beschäftigten beitragen.

Ergänzt werden können solche Rahmenbedingungen durch den Ausbau von Beratungsleistungen. Außerdem ist eine Veränderung des Selbstverständnisses der Bildungsanbieter von angebotsorientierten Bildungsträgern hin zu nachfrage- oder prozessorientierten BildungsdienstleisterInnen notwendig.

Bildungsberatung und Bildungscoaching

Neue Formen der Bildungsberatung sollen die Beratungsangebote zur Zielgruppe bringen. Beispielsweise bringt arbeitsplatznahe Bildungsberatung oder mobile Beratung das ansonsten eher an der Mittelschicht orientierte Angebot direkt zur Zielgruppe.

Außerdem sollten die Informationsmaterialien einfach verständlich und nicht zu komplex aufgebaut sein.

Anerkennung von non-formalen und informellen Kompetenzen

Durch die bildungspolitischen Veränderungen stehen zunehmend Lernergebnisse im Zentrum des Interesses. Kompetenzen können auf unterschiedliche Art und Weise erworben werden. Durch Anerkennungsmöglichkeiten soll auch auf informellem Wege erworbenes Wissen sichtbar gemacht werden. In Österreich sind Zertifikate sehr wichtig, weshalb unterschiedliche, breit angelegte und flächendeckende Anerkennungsmöglichkeiten erforderlich werden. Für Bildungsbenachteiligte

könnte dies der „doppelten Selektivität“ (geringe WB-Beteiligung bei gleichzeitiger Entwertung informell erworbener Kompetenzen) entgegenwirken und ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern.

Projekt-Beispiele sind „Du kannst was!“ und „Kompetenz mit System“.

Eine Projektübersicht von Best-Practice-Beispielen findet sich in der Langversion der Studie am Ende von Kap. III.

Ergebnisse aus den Fokusgruppen

Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen decken sich grundsätzlich mit den Ergebnissen aus der Forschung und sollen in der Folge überblicksmäßig dargestellt werden.

Nutzen von Weiterbildung erkennen und spüren

In der Gruppendiskussion mit den sog. „Weiterbildungsfernen“ konnte als ein Ergebnis festgemacht werden, dass Weiterbildung (WB) dann sinnvoll ist, wenn es einen konkreten Nutzen für die Teilnehmenden gibt. Der Besuch eines Kurses bzw. die Teilnahme an einer WB darf aber gleichzeitig keinesfalls zu unerwünschten beruflichen Veränderungen (z.B. Versetzung in eine andere Abteilung oder Aufstieg zur „EinschulerIn“ für (neue) KollegInnen) führen. Potenzielle unbeabsichtigte Folgen von Weiterbildung (z.B. ungeliebte Tätigkeiten im Beruf) werden explizit als ein Hindernisgrund genannt.

Auch Unternehmen müsste der Nutzen von Weiterbildung vermittelt und vor Augen geführt werden (so die Teilnehmenden an der zweiten Fokusgruppe: BildungsträgerInnen, VertreterInnen des AMS und BildungsberaterInnen).

Berücksichtigung des Lernortes

Ein neutraler Lernort wurde als zentral für erfolgreiches Lernen beurteilt. Es sollten ungestörte Rahmenbedingungen herrschen (z.B. kein Telefon in der Nähe). Weiterbildung kann auch außerhalb der Arbeitszeit (aber mit ArbeitgeberInnen-Bezahlung) stattfinden, so die Weiterbildungsfernen.

Aufsuchende Beratung

Des Weiteren sahen die Weiterbildungsfernen einen sinnvollen Zugang zur Sensibilisierung für WB in betriebsbezogener aufsuchender Bildungsberatung durch externe ExpertInnen.

Auch in der zweiten Fokusgruppe (BildungsträgerInnen, VertreterInnen des AMS und BildungsberaterInnen) wurde die aufsuchende Beratung als zentral bewertet. Sie sollte an alltäglichen Orten der Zielgruppe(n) bzw. thematischen Veranstaltungen (z.B. Freizeitmes- sen), die nicht mit Bildung assoziiert werden, stattfinden. Dies würde die Hemmschwelle senken.

Bei der Kontaktaufnahme mit Betrieben sollten nicht nur die BetriebsrätInnen, sondern auch die Führungskräfte und Personalverant- wortlichen kontaktiert werden.

Eine Gruppenteilnehmerin meinte dazu sogar, es war „die schönste Idee des Tages, Betriebe wirklich einzeln zu besuchen.“

Ein gewisser Grad und eine grundsätzliche Bereitschaft zum Lernen muss immer von der Person selbst ausgehen, ansonsten ist Bildung und Lernen schwer möglich. Selbst- motivation ist eine Voraussetzung, die es gilt, in der Zielgruppe zu forcieren.

Vernetzen

Vernetzungen zwischen den Einrichtungen (speziell mit Einrichtungen, die auf die Ziel- gruppe spezialisiert sind) und flexible Bera- tungsorte für aufsuchende Beratungen sollen dazu beitragen, Geringqualifizierte besser zu erreichen.

Einfache Informationsaufbereitung

Bei der Aufbereitung von Informations- materialen, so die Weiterbildungsfernen, ist darauf zu achten, dass diese kurz, ein- fach und übersichtlich gestaltet sind. Als

Informationsmedium scheint das Internet prinzipiell als das Geeignetste. Auf vertie- fende Inhalte sollte mittels weiterführender Links verwiesen werden.

Die zweite Fokusgruppe ergänzte zu diesem Thema, dass bei der Aufbereitung von Infor- mationen auf gewisse Schlüsselwörter (z.B. Lernen, Schule) verzichtet wird und Telefon- nummern von AnsprechpartnerInnen enthal- ten sein sollten.

Informationen über Fördermöglichkeiten verbreiten und diese kritisch betrachten

Grundsätzlich ist es wichtig, den Weiterbil- dungsfernen die Fördermöglichkeiten für Bil- dungsangebote (z.B. über das schwarze Brett im Betrieb) näher zu bringen, da hierüber eine große Unkenntnis herrscht. Auch zu den För- derungen der AK Niederösterreich zeigt sich bei dieser Gruppe ein großes Informationsde- fizit.

Außerdem sollten die Fördermöglichkeiten grundsätzlich durch die fördergebenden Stel- len evaluiert und kritisch hinterfragt werden.

Begleitende Unterstützungsangebote

Die Teilnehmenden der zweiten Gruppendis- kussion sprachen sich für begleitende Unter- stützungsmaßnahmen für Teilnehmende von längeren Weiterbildungsangeboten aus, da diese mit speziellen Herausforderungen ver- bunden sind und oft Mehrfachbelastungen auftreten.

Lernerfolge steigern Motivation

Wichtig ist es, den Teilnehmenden zu zeigen, was sie bereits gelernt haben. So können sie motivierter weiterlernen und eventuelle

negative Erfahrungen im Zusammenhang mit Lernen überwinden.

Eigene Kompetenzen müssen sichtbar gemacht werden, damit TeilnehmerInnen selbst erkennen, dass Weiterbildung - wie bereits weiter oben angeführt wurde - etwas „nützt“.

Verpflichtende Weiterbildung zur Erreichung der Zielgruppe differenziert gesehen

Fraglich ist, ob eine verpflichtende Weiterbildung (gesetzliche Regelungen) dazu führt, dass Geringqualifizierte vermehrt an Weiterbildung teilnehmen. Sowohl von der zweiten Fokusgruppe, als auch von der Fokusgruppe mit BetriebsrätInnen und Personalverantwortlichen wird eine WB-Pflicht kritisch gesehen. Es wird vermutet, dass bildungsferne Personen davon nicht profitieren.

Verwertbarkeit von Weiterbildung für Unternehmen

PersonalverantwortlichebetoneninderGruppendiskussion, dass die Teilnahme von MitarbeiterInnen an Weiterbildungsangeboten

auch für die Unternehmen etwas bringen muss. Andernfalls ist eine Unterstützung bei der Teilnahme bzw. eine Kostenübernahme aus Sicht der ArbeitgeberInnen betriebswirtschaftlich zu hinterfragen.

Außerdem könnte eine Höherqualifizierung der MitarbeiterInnen für die Unternehmen Nachteile bringen, wenn daraus monetäre Folgen (höhere Gehälter) resultieren.

Direkte Ansprache durch Vorgesetzte/n, aber kein Zwang

Ebenso sehen sie es als bedeutsam, dass die Vorgesetzten selbst (in Absprache mit den Personalverantwortlichen) ihre MitarbeiterInnen ansprechen und zur Teilnahme motivieren. Es darf jedoch keinesfalls einen Zwang zur Teilnahme oder Höherqualifizierung geben, da hier auch – wie ein Betriebsrat berichtet hat – große Angst vorherrschen kann, welche in negativen Schulerfahrungen begründet liegt. Es muss auch in Ordnung sein, wenn Beschäftigte mit ihrem Berufsfeld zufrieden sind und sich (aktuell) beruflich nicht weiterbilden wollen.

Resümee und Ausblick

Wie können also sog. „weiterbildungsferne“ Personen zu mehr Weiterbildung und Lebenslangem Lernen motiviert werden?

Die vorliegende Studie hatte das Ziel, herauszufinden wie diese Personen besser erreicht werden könnten.

Im Rahmen der Literaturanalyse wurden einige Erkenntnisse dargestellt, die dazu beitragen könnten, mehr geringqualifizierte Menschen zur Weiterbildung zu bewegen. Hierzu zählen neben lernförderlichen Arbeitsplätzen auch die Bildungsberatung und das Bildungscoaching, aber auch das Sichtbarmachen und die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen spielen eine zentrale Rolle.

Die Ergebnisse aus den Fokusgruppen waren spannend und decken sich grundsätzlich mit den Ergebnissen der Forschung. In erster Linie ist es wichtig, den Nutzen von Weiterbildung sowohl für sog. „Weiterbildungsferne“ als auch für Unternehmen aufzuzeigen. Wichtig ist, dass Weiterbildung nicht als „Zwangsmaßnahme“ wahrgenommen wird.

Aufsuchende Beratung und begleitende Unterstützungsangebote (Stichwort „Mehrfachbelastungen“) sind Möglichkeiten, Menschen zu (mehr) Weiterbildung zu motivieren. Zentral ist, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein ungestörtes Lernen ermöglichen und Informationsmaterialien müssen der Zielgruppe entsprechend aufbereitet sein. Aufsuchende Beratung (in Betrieben oder bei anderen thematischen Veranstaltungen) kann die Zielgruppe an jenen Orten erreichen, an denen sie ohnehin aufhältig ist (z. B. Kirrtag, „Frauenmesse“). Wichtig ist überdies die Vernetzung unterschiedlicher Einrichtungen, die mit Bildungsfernen arbeiten. So kann die Zielgruppe auf vielen verschiedenen Ebenen angesprochen werden.

Die Herausforderung der Zukunft wird sein, diese Maßnahmen (weiter) umzusetzen und noch stärker auf die Zielgruppe zuzugehen, indem immer wieder Neues ausprobiert wird.

Quellen

Lachmayr, Norbert/Litschel, Veronika/Mayerl, Martin (2016): *Erwachsenenbildung in Niederösterreich: Bessere Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen. Endbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf).* Wien: öibf.

Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin (2015): *Berufliche Weiterbildung in Niederösterreich. Ergebnisse einer Repräsentativerhebung. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf).* Wien: öibf.

- » Die Langversion der Studie steht unter folgendem Link auf der Homepage der AK Niederösterreich als Download zur Verfügung.
- » noe.arbeiterkammer.at/bildungsstudien

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten



SERVICENUMMER

05 7171-0
mailbox@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Donnerstag 8 – 16 Uhr
Freitag 8 – 12 Uhr

BERATUNGSSTELLEN

DW

Amstetten , Wiener Straße 55, 3300 Amstetten.....	25150
Baden , Elisabethstraße 38, 2500 Baden.....	25250
Flughafen-Wien , Objekt 103, Top A325, 1300 Wien..... (vis à vis Ruefa vor Bordkartenkontrolle 1/Stiege rechts)	27950
Gänserndorf , Wiener Straße 7a, 2230 Gänserndorf.....	25350
Gmünd , Weitraer Straße 19, 3950 Gmünd.....	25450
Hainburg , Oppitzgasse 1, 2410 Hainburg.....	25650
Hollabrunn , Brunnthalgasse 30, 2020 Hollabrunn.....	25750
Horn , Spitalgasse 25, 3580 Horn.....	25850
Korneuburg , Gärtnergasse 1, 2100 Korneuburg.....	25950
Krems , Wiener Straße 24, 3500 Krems.....	26050
Lilienfeld , Pyrkerstraße 3, 3180 Lilienfeld.....	26150
Melk , Hummelstraße 1, 3390 Melk.....	26250
Mistelbach , Josef-Dunkl-Straße 2, 2130 Mistelbach.....	26350
Mödling , Franz-Skribany-Gasse 6, 2340 Mödling.....	26450
Neunkirchen , Würflacher Straße 1, 2620 Neunkirchen.....	26750
Scheibbs , Bürgerhofstraße 5, 3270 Scheibbs.....	26850
Schwechat , Sendnergasse 7, 2320 Schwechat.....	26950
SCS , Bürocenter B1/1A, 2334 Vösendorf.....	27050
St. Pölten , AK-Platz 1, 3100 St. Pölten.....	27150
Tulln , Rudolf-Buchinger-Straße 27 – 29, 3430 Tulln.....	27250
Waidhofen , Thayastraße 5, 3830 Waidhofen/Thaya.....	27350
Wien , Plößlgasse 2, 1040 Wien.....	27650
Wr. Neustadt , Babenbergerring 9b, 2700 Wr. Neustadt.....	27450
Zwettl , Gerungser Straße 31, 3910 Zwettl.....	27550

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Landesorganisation Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
niederösterreich@oegb.at



 **Facebook**
facebook.com/ak.niederosterreich

 **Broschüren**
noe.arbeiterkammer.at/broschueren

 **AK-App**
noe.arbeiterkammer.at/app

 **YouTube**
www.youtube.com/aknoetube

IMPRESSUM

Herausgeber, Medieninhaber
und Redaktion:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten

Telefon: 05 7171-0
Hersteller: Eigenvervielfältigung
Stand: 2016