Lernende fördern – Strukturen stützen

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) Nordrhein-Westfalen

im Auftrag des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen

Anhang zum Abschlussbericht

Bonn, im Februar 2011

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.

Projektgruppe im DIE:

Ekkehard Nuissl (Leitung)

Ingrid Ambos

Dieter Gnahs

Kristina Enders

Stefanie Greubel

Inhaltsverzeichnis

Teil A – Themenbezogene Materialien zu den Befunden der Evaluation

1. Dohmen, D./ Ramirez-Rodriguez, R.: Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa. Gutachten im Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Berlin August 2010

2. Hülsmann, K./ Ambos, I.: Werbung für Weiterbildung. Report über beispielhafte Maßnahmen und Modelle zur Teilnehmergewinnung. Bonn 2010. URL: www.die-bonn.de/doks/ambos1001.pdf

3. Exkurs: Beispiele gelungener Weiterbildung

Teil B – Materialien zu den Empfehlungen der Evaluation

4. Modellrechnungen zur Fördersystematik für die Volkshochschulen

5. Fragebögen zum Berichtssystem

Teil C – Materialien zum Vorgehen der Evaluation

6. Methodenbericht

7. Instrumente

   7.1 Fragebögen

   7.2 Interviewleitfäden

8. Informationen zur Kommunikation mit dem Feld

   8.1 Arbeitsbesprechungen („jour fixe“) mit dem Auftraggeber Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW)

   8.2 Präsentationen im Beirat „Evaluationsgutachten des DIE“

   8.3 Interviewte Expertinnen und Experten

   8.4 Beteiligung an Veranstaltungen der Weiterbildungspraxis und –administration

   8.5 Programm und Teilnehmende des Workshops des DIE mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Teil A:

Themenbezogene Materialien zu den Befunden der Evaluation

Anhang 1:

Dohmen, D./ Ramirez-Rodriguez, R.:

Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa. Gutachten im Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Berlin, August 2010

Dieter Dohmen
Rocio Ramirez-Rodriguez

Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa

Gutachten im Auftrag des

Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Berlin, August 2010

Forschungsinstitut für
Bildungs- und Sozialökonomie

Institute für Education and
Socio-Economic Research

Reinhardtstr. 31 – 10117 Berlin
Tel.: 030/8471223-0 – Fax: 030/8471223-29

E-mail: fibs@fibs.eu
URL: www.fibs.eu

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung ... 5

2. Modelle nachfrageorientierter Weiterbildungsfinanzierung – Konzepte und aktuelle Entwicklungen ... 7

2.1 Deutschland ... 10

2.1.1 Initiativen und Regelungen auf Bundesebene ... 10

2.1.2 Programme auf Länderebene ... 11

2.1.2.1 Nordrhein-Westfalen ... 11

2.1.2.2 Rheinland-Pfalz ... 13

2.1.2.3 Brandenburg ... 14

2.1.2.4 Hessen ... 14

2.1.2.5 Schleswig-Holstein ... 15

2.1.3 Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ... 16

2.1.3.1 Bildungsgutschein ... 16

2.1.3.2 WeGebAU ... 19

2.2 Lernkonten im Vereinigten Königreich ... 21

2.2.1 Das ursprüngliche ILA ... 21

2.2.2 Neuere Entwicklungen – das Skills Account ... 22

2.2.3 ILAs in Schottland ... 27

2.2.4 ILAs in Wales ... 28

2.3 Individuelle Lernkonten und Trainingscheques in Belgien ... 28

2.4 ILAs in den Niederlanden ... 29

2.5 Voucher in Italien ... 31

2.6 Österreich ... 32

2.6.1 Bildungskonten und Gutscheine der Länder ... 32

2.6.2 Bildungsgutscheine der Arbeiterkammern ... 34

2.7 Schweiz ... 35

3. Zusammenfassung ... 38

Literatur ... 42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Bildungsgutscheine und ILAs in ausgewählten europäischen Ländern 10
Tabelle 2: Instanzen zur Förderung von Weiterbildung in England 23

1. Einführung

Die „Finanzierung von Weiterbildung (und lebenslangem Lernen)“ hat in den vergangenen Jahren nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen anderen Ländern Europas, insbesondere nach der Unterzeichnung der Lissabon-Agenda, einen neuen Aufschwung bekommen. Ein wichtiger Grund für die (zukünftige) (Weiter-)Entwicklung von Instrumenten zur Finanzierung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen ist zum einem die (ungünstige) demografische Entwicklung. Die sinkenden Geburtenzahlen und eine höhere Lebenserwartung bedingen die Steigerung des Durchschnittsalters der Bevölkerung. Mit dieser Entwicklung verbunden ist der wachsende Mangel an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften, der sich mit Weiterbildung und Qualifizierung von Menschen im erwerbsfähigen Alter vergleichsweise kurzfristig (zum Teil) verringern ließe. Zum anderen führte die Weltwirtschaftskrise der letzten Jahre in Deutschland zu Maßnahmen wie Kurzarbeit, Zurückhaltung bei Neueinstellungen, Werkschließungen und Entlassungen, von denen nicht nur, aber oft Geringqualifizierte und Niedrigverdiener/innen betroffen waren und sind. Diesen und anderen Bevölkerungsgruppen droht entweder ein weiterer gesellschaftlicher Abstieg oder aber ihnen wird der Aufstieg vorenthalten; Phänomene, denen mit der Implementierung adäquater Instrumente zum Erwerb und zur Verbesserung arbeitsbezogener Fähigkeiten und Kompetenzen entgegengewirkt werden könnte.

Mit Blick auf diese Ausgangssituation stellt sich die Frage, welche nachfrageorientierten Finanzierungsinstrumente geeignet sind, um Erwerbspersonen, insbesondere aus bildungsfernen Gruppen, zur Weiterbildung zu motivieren und ihre Bildungsbedürfnisse und (indirekt) die des Arbeitsmarktes kurz- bis mittelfristig zu befriedigen. Antwort auf diese Frage liefert die Untersuchung der Praxis: In Europa gibt es eine Vielzahl von innovativen Finanzierungsinstrumenten, die sich an verschiedene Zielgruppen richten und unterschiedlich wirksam sind. Hier sind Darlehensmodelle, Weiterbildungssparen, Steuerfinanzierungsansätze und betriebsinterne Weiterbildungen zu nennen (siehe weiterführend dazu Dohmen 2007; Dohmen/Timmermann 2010). Diese Instrumente setzen oft einen vorangegangenen, bestehenden oder zukünftigen Arbeitsplatz der zu fördernden Person voraus und schließen in einigen Fällen Arbeitslose oder Menschen ohne Arbeitserfahrung von der Förderung aus. Darüber hinaus sind die Anforderungen mancher dieser Instrumente bezüglich der bereits vorhandenen Qualifikationen und Abschlüsse, der Kredit- und Förderwürdigkeit sowie der zu erwartenden Eingliederung ins Arbeitsleben und der Verbesserung der Arbeitsbiografie im Vergleich zu anderen Finanzierungsinstrumenten, wie etwa Bildungsgutscheinen, besonders hoch.

Bildungsgutscheine sind eine relativ flexible Methode zur Finanzierung nachfrageorientierter Weiterbildung und werden aktuell in vielen europäischen Ländern erprobt und/oder eingesetzt. Besondere Eigenschaften von Bildungsgutscheinen sind die Ausdehnbarkeit oder Begrenzbarkeit auf die jeweils

gewünschten Zielgruppen, das heißt, die Flexibilität ihrer Gestaltung, die kurzfristige Anpassung an die Nachfrage und die schnelle Veränderbarkeit der Bedingungen erlauben eine optimale Steuerung des Instruments. Diese Eigenschaften bedingen die vielen Unterschiede zwischen den Bildungsgutscheinmodellen innerhalb der Länder Europas, aber auch innerhalb eines Landes. Somit zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich der Nutzung, die zu Veränderungen, Erweiterungen und in manchen Fällen auch zur Abschaffung der Modelle führen. Aus diesem Grund werden im vorliegenden Bericht unter anderem die Gestaltung, die Bedingungen und die Zielgruppen von Bildungsgutscheinen oder Lernkonten anhand einiger europäischer Beispielländer beschrieben und hinsichtlich ihrer Effizienz und Effektivität analysiert. Dabei soll herausgefunden werden, welche (Veränderungen der) Bedingungen zu welchen positiven und negativen Effekten führen Hierbei geht es weniger um einen zahlenmäßigen Vergleich unter den Ländern bezüglich der Förderhöhe der Bildungsgutscheine und der Anzahl der Begünstigten. Vielmehr geht es um eine Beschreibung der Förderbedingungen und der damit verbundenen Ergebnisse, wie zum Beispiel Erreichung der ursprünglich gedachten Zielgruppe, Allokation, Mitnahmeeffekte, Selektivität etc.

Zu diesem Zweck wurden im Rahmen dieses Berichts sieben europäische Länder ausgewählt, in denen Bildungsgutscheine in den letzten zehn Jahren getestet und/oder umfassender eingeführt worden sind. Dabei sind bevölkerungsreiche Länder wie Deutschland, das Vereinigte Königreich und Italien sowie kleinere Länder wie die Schweiz, die Niederlande, Österreich und Belgien vertreten, um möglichst viele Gutscheinmodelle zu betrachten, die unter unterschiedlichen sozioökonomischen und demografischen Bedingungen konzipiert wurden. Basis dieser Studie ist eine umfassende Untersuchung vorhandener Dokumente zur Gestaltung und zu den Förderbedingungen der Bildungsgutscheine, von Informationen der jeweiligen Bildungsministerien, der Arbeitsministerien und im Falle Österreichs der Arbeiterkammern der Länder und Regionen sowie, soweit vorhanden, vorliegende Evaluationen, Begleituntersuchungen (Monitoring) und Expertisen.

Nach einer Eingrenzung des Begriffs Bildungsgutschein werden die Bildungsgutscheinmodelle der Beispielländer in Kapitel 2 beschrieben und anhand der vorliegenden empirischen Ergebnisse untersucht. Anschließend werden deren Eigenschaften in der Zusammenfassung synthetisiert. Dies bietet eine Grundlage, die zur weiteren Implementierung, Verbesserung und zum Ausbau von Bildungsgutscheinmodellen (in Europa) dienen soll.

2. Modelle nachfrageorientierter Weiterbildungsfinanzierung – Konzepte und aktuelle Entwicklungen

Die Finanzierung von allgemeiner und insbesondere von beruflicher Weiterbildung hat in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren eine recht hohe Dynamik entfaltet. In vielen europäischen Ländern wurden neue Modelle eingeführt und erprobt, teilweise modifiziert oder gar wieder abgeschafft. Dies erlaubt nicht nur eine zielführende Auswertung der gewonnenen Erfahrungen, sondern vor allem auch eine bessere Konzeptionierung zukünftiger Modelle.

Betrachtet man die Entwicklungen, dann lässt sich länderübergreifend ein ganz zentraler Trend identifizieren, der durch zwei weitgehend gleichartige – lediglich unterschiedlich benannte – Instrumente bestimmt ist, die in den letzten Jahren in einer größeren Anzahl von Ländern eingeführt oder weiterentwickelt wurden. Wir sprechen von Bildungs- oder Lernkonten beziehungsweise von Bildungsgutscheinen; insbesondere für Individuen, aber auch für Unternehmen (siehe hierzu sowie im Folgenden ausführlich Dohmen 2007). Eine wesentlich geringere Rolle spielen (zinsgünstige) Darlehen, das Bildungssparen im Sinne des Ansparens in Analogie zum Bausparen sowie Steueranrechnungsverfahren (siehe hierzu Dohmen 2007; Dohmen/Timmermann 2010). Diese Instrumente wurden nur in vergleichsweise wenigen Ländern eingeführt oder weiterentwickelt. Darüber hinaus gibt es in einer ganzen Reihe von Ländern Weiterbildungsfonds, die im Rahmen des vorliegenden Berichts nicht weiter berücksichtigt werden, weil sie nicht unmittelbar zu den nachfrageorientierten Instrumenten zur Finanzierung von Weiterbildung gehören.

Die finanzielle Unterstützung, insbesondere für Individuen, aber auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)[1], erfolgt durch eine Vielzahl unterschiedlicher Instrumente wie zum Beispiel Bildungsgutschein, Bildungs- oder Lernkonto, Bildungsbonus oder Trainingscheque. Obwohl sie unterschiedlich benannt werden, haben sie eines gemein: sie unterstützen die Weiterbildungsteilnehmer/innen durch eine direkte staatliche Transferleistung, das heißt, es handelt sich um unmittelbare Geldleistungen, die zur Finanzierung von Weiterbildung eingesetzt werden sollen. In den meisten Fällen ist dabei von den Teilnehmer/innen eine (einmalige) Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung in unterschiedlicher Größenordnung erforderlich. Die nachfolgenden Betrachtungen konzentrieren sich auf staatliche Förderungen mit (einmaliger beziehungsweise begrenzter) Kostenbeteiligung des/der Begünstigten. Dabei werden zunächst die jeweiligen Modelle und deren Anwendung in ausgewählten Ländern Europas dargestellt. Tabelle 1 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die berücksichtigten Gutscheinmodelle und Individual Learning Accounts (ILA) in den

[1] Kleine und mittlere Unternehmen bis 250 Mitarbeiter/innen.

einzelnen Ländern, um einen leichteren Einstieg und eine bessere Vergleichbarkeit hinsichtlich ihrer wesentlichen Eigenschaften zu ermöglichen.

Übersicht Bildungsgutscheine und ILAs in ausgewählten europäischen Ländern			
	Land und Einführung	**Name und Förderhöhe**	**Zielgruppe/Begünstigte**
Deutschland	**Deutschland** Bundesweit Dezember 2008	**Prämiengutschein** 50 Prozent, bis maximal € 500 pro Jahr.	Einkommensgrenze € 25,600 beziehungsweise € 53.200 bei Zusammenveranlagung. Erwerbstätige, Berufsrückkehrer/innen oder Mütter/Väter in Elternzeit.
	Nordrhein Westfalen Anfang 2006	**Bildungsscheck** 50 Prozent, bis maximal € 500 pro Jahr.	Arbeitnehmer/innen, Berufswiedereinsteiger/innen.
	Rheinland Pfalz Juli 2009	**QualiScheck** 50 Prozent, bis zu € 500 pro Jahr.	Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahre sowie KMU.
	Brandenburg Juli 2009	**Bildungsscheck** 70 Prozent, bis maximal € 500 zweimal im Jahr.	Beschäftigte, Personen in Elternzeit, Sozialhilfeempfänger/innen.
	Hessen April 2008	**Qualifizierungsscheck** 50 Prozent, bis maximal € 500 pro Jahr.	Beschäftigte aus KMU und Beschäftigte in gemeinnützigen Organisationen, die entweder über 45 Jahre alt sind, keinen beruflichen Abschluss haben oder Teilzeit bis zu 30 Stunden unabhängig von Qualifikation und Alter beschäftigt sind, sowie Ausbilder/innen, deren Weiterbildung in direktem Zusammenhang mit der Lehrtätigkeit steht.
	Schleswig-Holstein	**Zukunftsprogramm Arbeit** 45 Prozent für Weiterbildung in der Freizeit und bis zu 100 Prozent bei Freistellung vom Arbeitgeber, bis maximal € 4.000	Arbeitnehmer/innen in KMU.
	Bundesagentur für Arbeit Januar 2003	**Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit**	Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen.
	Bundesagentur für Arbeit 2006	**WeGebAU** – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Arbeitnehmer/innen in Unternehmen	Geringqualifizierte, Arbeitnehmer/innen ab 45 Jahre.
Vereinigtes Königreich	**England** Landesweit	**ILA** – Individual Learning Account (im Jahr 2000 eingeführt und 2001 abgeschafft). Staatlicher Zuschuss von £ 150 (€ 180).	Jede/r Büger/in ab 19 Jahre, der/die ein Bildungskonto mit einer Einlage von mindestens £ 25 (€ 30) eröffnet.
		Skills Account	Internetportal oder Datenbank zur Sammlung aller relevanten Daten von Menschen, die eine Aus- beziehungsweise Weiterbildungsmaßnahme aufnehmen möchten oder sich bereits in einer befinden.
		Young People's Learning Agency	Hauptsächlich 16- bis 19-jährige Jugendliche aus Haushalten mit geringem Einkommen sowie Beratung kommunaler Instanzen für die Verbesserung des Weiterbildungsangebots in England.
		Adult Learning Grant £ 10 bis 30 (€ 12 bis 36) pro Woche.	19-Jährige oder ältere Menschen, die eine Ausbildung anfangen oder nachholen möchten.
		Education Maintenance Allowance (EMA) £ 10 bis 30 (€ 12 bis 36) pro Woche.	Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren, die in einem Haushalt leben, dessen Gesamteinkommen £ 30.810 (€ 37.000) nicht übersteigt.
		Discretionary Support Funds £ 10 bis 30 (€ 12 bis 36) pro Woche.	16 bis 19-Jährige, die noch keine Ausbildung auf Level 2 (mittlerer Schulabschluss) absolviert haben, Lernschwächen/Behinderungen aufweisen und aus Haushalten mit geringem Einkommen kommen.

		Skills Funding Agency Überweisung eines Betrags pro angemeldete Person an Weiterbildungsinstitute.	Regulierung von Aus- und Weiterbildung sowie Finanzierung von Bildungs- und Lerninstituten.
	Schottland Landesweit Ende 2004	**Individual Learning Account** £ 200 (€ 240).	Personen ab 16 Jahren mit einem jährlichen Einkommen von bis zu £ 22.000 (€ 26.400) oder Personen, die Transferleistungen erhalten.
		Education Maintenance Allowance (EMA) £ 10 bis 30 (€ 10 bis 36) pro Woche.	Jugendliche (16 bis 19 Jahre) aus Haushalten mit einem Einkommen von £ 20.350 bis £ 22.400 (€ 24.000 bis € 27.100).
	Wales Landesweit	**Individual Learning Account (ILA)** 50 Prozent, bis zu £ 200 (€ 240) jährlich.	18-Jährige oder ältere Personen ohne Level 2-Qualifizierung.
Belgien	**Belgien** **Region Flandern** September 2003	**Trainingscheque** 50 Prozent, bis zu € 125 pro Jahr.	Arbeitnehmer/innen mit einem Arbeitsvertrag von mindestens 80 Stunden pro Monat.
Niederlande	**Niederlande** Zwischen 2002 und 2008	**Modellversuche mit Individual Learning Accounts** € 450: Modellversuch von 2001 bis 2002. € 500: Modellversuch von 2006 bis 2008.	Beschäftigte, niedrig qualifizierte Beschäftigte und/oder Arbeitsuchende, abhängig vom Experiment beziehungsweise von der Experimentsphase.
Italien	**Italien** In mehreren Regionen/Provinzen 1998	**Weiterbildungsgutscheine** 80 Prozent der direkten Kosten der Weiterbildungsgebühren.	Überweisung nach der Teilnahme an der Weiterbildung direkt an das Weiterbildungsinstitut.
	Umbrien 2006	**Individual Learning Account** € 3.000, verteilt auf zwei Jahre.	Arbeitslose unabhängig vom Bildungsabschluss.
	Toskana 2006	**Individual Learning Account** € 3.000	Arbeitslose Frauen, die älter als 40 Jahre sind.
Österreich	**Niederösterreich**	50 bis 80 Prozent, bis maximal € 2.640 für einen Zeitraum von sechs Jahren. Förderanteil abhängig vom Status.	Wiedereinsteiger/innen nach der Elternzeit, Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger/innen, Arbeitnehmer/innen.
	Oberösterreich	50 bis 70 Prozent, € 900 bis € 2.200 für eine Förderzeit bis zu fünf Jahren.	Arbeitnehmer/innen, Wiedereinsteiger/innen.
	Salzburg	50 Prozent, bis maximal € 830.	Arbeitnehmer/innen, die an berufsorientierten Weiterbildungen teilnehmen möchten.
	Steiermark	50 Prozent, bis maximal € 500.	Lehrlinge und Lehrabsolvent/innen bis zu 35 Jahren, Teilnahme an Berufsreifeprüfung. Berufliche Qualifikation jüngerer Menschen bis zum Alter von 25 Jahren (plus zwei Jahre pro Kind) bei berufsbezogener Höherqualifizierung.
	Tirol	Bildungsgeld „update“ 35 Prozent und weitere 25 Prozent nach Bestehen der Abschlussprüfung, bis zu € 700 pro Jahr.	Arbeitnehmer/innen, Arbeitsuchende, Selbständige, Bildungskarenz.
	Vorarlberg	Vorarlberger Bildungszuschuss € 275 pro Monat für maximal zehn Monate.	Ausgleich für Arbeitnehmer/innen, die ihre Arbeitszeit aufgrund von Weiterbildung einschränken müssen.
	Wien 1995	Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds (WAFF) 50 bis 80 Prozent, € 200 bis 450	Beschäftigte, Arbeitsuchende, Personen in Elternzeit, Sozialhilfeempfänger/innen. Förderungsbetrag abhängig vom Status.
	Arbeiterkammern 2002	Bildungsgutschein € 50 bis € 300; abhängig vom Bundesland.	Arbeitnehmer/innen. Beschränkt auf bestimmte Weiterbildungsinstitutionen und Kurse.
Schweiz	**Schweiz** 2006	(CHF 200, 700, 1.500) (€145, 500, 1.100)	2.400 zufällig ausgewählte Personen
	Genf 2001	Bildungsgutschein € 550 pro Jahr, maximal drei aufeinanderfolgende Jahre.	Frauen, Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 1: Übersicht Bildungsgutscheine und ILAs in ausgewählten europäischen Ländern

2.1 Deutschland

In Deutschland wird zwischen drei verschiedenen Bildungsgutscheinen unterschieden. Der *Prämiengutschein* des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), die *Gutscheine einzelner Bundesländer* und der *Weiterbildungsgutschein* der Bundesagentur für Arbeit (BA).

2.1.1 Initiativen und Regelungen auf Bundesebene

„Lernen im Lebenslauf" ist eine am 23. April 2008 beschlossene Initiative der Bundesregierung zur Förderung von Weiterbildung. Diese Initiative besteht aus insgesamt drei Komponenten, von denen jedoch bisher erst zwei umgesetzt wurden. Die erste Komponente ist die „Bildungsprämie", die die Vergabe von „Prämiengutscheinen" für Weiterbildung an Individuen vorsieht. Die zweite Komponente, der „Spargutschein"[2], umfasst die Reform des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) und ermöglicht die Entnahme des angesparten Guthabens für die Finanzierung von Weiterbildung vor Ablauf der Ansparfrist unter Fortzahlung des Arbeitnehmersparbetrags. Als dritte Komponente war die Einführung eines Darlehens für Weiterbildungszwecke durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau vorgesehen, die bisher jedoch nicht eingeführt wurde. Im Rahmen dieses Kapitels wird zunächst der bundesweite Prämiengutschein vorgestellt. Ähnliche Instrumente auf Ebene der Bundesländer sowie der Bundesagentur für Arbeit werden anschließend dargestellt und analysiert.

Der **Prämiengutschein** wurde zum 1. Dezember 2008 eingeführt. Damit übernahm der Staat 50 Prozent der Weiterbildungskosten, bis zu maximal € 154, bei einer zu versteuernden Einkommensgrenze von € 17.900 bei allein beziehungsweise von € 35.800 bei zusammen veranlagten Personen pro Jahr. Die Einkommensgrenze wurde zum 1. Januar 2009 auf € 20.000 beziehungsweise € 40.000 erhöht.

Aufgrund einer vergleichsweise geringen Nutzung im ersten Jahr[3] hat die Bundesregierung die Förderbedingungen zum 1. Januar 2010 modifiziert. Die Regierung übernimmt zwar weiterhin bis zu 50 Prozent der Weiterbildungskosten für Erwerbstätige, allerdings wurden der Förderbetrag auf jährlich € 500 und die Einkommensgrenze auf ein zu versteuerndes Einkommen von unter € 25.600 (bei Zusammenveranlagten € 51.200) erhöht. Die geförderte Person muss erwerbstätig oder Berufsrückkehrer/in sein; aber auch Mütter und Väter in Elternzeit können einen Prämiengutschein bekommen. Nicht förderberechtigt sind hingegen Arbeitslose oder Personen, die Anspruch auf andere Finanzierungshilfen für den betreffenden Kurs beziehungsweise die betreffende Maßnahme haben, wie zum Beispiel auf Meister-BAföG. Die Bereitstellung der finanziellen Mittel setzt ein Beratungsgespräch

2 Eingeführt am 8. April 2009.

3 Bis Ende 2009 wurden insgesamt 7.100 Prämien- und 1.250 Spargutscheine ausgegeben.

voraus, in dem Ziel der und Anforderung an die Weiterbildung besprochen werden.[4] Seit der Aufstockung des Prämiengutscheinwertes zum 1. Januar 2010 ist die Nachfrage gestiegen; mittlerweile haben mehr als 30.000 Personen (BMBF 2010; Stand von 21. Juni 2010) diesen Zuschuss für eine Fortbildung beantragt. Der deutliche Anstieg seit Jahresbeginn könnte darauf verweisen, dass die maximale Förderhöhe tatsächlich eine zentrale Bedeutung für das Antragsverhalten hat, was die Schweizer Studie von Wolter/Messer (2009) bestätigen würde (siehe hierzu Kapitel 2.7). Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass gleichzeitig die Einkommensgrenze von € 20.000/40.000 auf € 25.600/53.200 (jeweils zu versteuerndes Einkommen) angehoben wurde, sodass davon auszugehen ist, dass der starke Anstieg aus einer Kombination beider Maßnahmen resultiert.[5]

Nach Pressemitteilungen sind drei Viertel der Nutzer/innen der Bildungsprämie Frauen und jede/r sechste/r hat einen Migrationshintergrund. Etwa 90 Prozent der Prämienempfänger/innen sind in KMU beschäftigt (Bildungsprämie 2010). Weitergehende Informationen liegen derzeit noch nicht vor.

2.1.2 Programme auf Länderebene

2.1.2.1 Nordrhein-Westfalen

Der „Bildungsscheck NRW“ wurde vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen Anfang 2006 eingeführt und im Laufe der Zeit mehrmals modifiziert. Der Bildungsscheck richtet sich nahezu ausschließlich an abhängig Beschäftigte in KMU; hinzu kommt die Gruppe der Inhaber junger Unternehmen. Die neutralen Beratungsstellen können Bildungsschecks entweder an KMU ausgeben, die die Bildungsschecks für ihre Beschäftigten nutzen (betrieblicher Zugang), oder auf einzelne Beschäftigte, auf Existenzgründer/innen in den ersten fünf Jahren und auf Berufsrückkehrende persönlich ausstellen (individueller Zugang). Dabei handelt es sich um eine Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) für Erwerbstätige und Unternehmen, im Rahmen derer 50 Prozent der Kosten einer Weiterbildung bis zu einem Höchstbetrag von ursprünglich € 750 pro Arbeitnehmer/in übernommen wurden. Ab Juni 2006 konnten Arbeitnehmer/innen bis zu einem Bildungsscheck alle zwei Jahre auf individuellem Weg beantragen und Unternehmen bis zu zehn Bildungsschecks pro Jahr erhalten. Ab Juni 2007 wurde der Förderbetrag von € 750 auf € 500 gesenkt, gleichzeitig aber die Anzahl der Gutscheine pro Person und Betrieb angehoben. Berufstätige Einzelpersonen, die in KMU arbeiten, konnten maximal zwei Bildungsschecks über den individuellen Zugang pro Jahr erhalten und darüber hinaus zwei Bildungsschecks nutzen, die ihr Arbeitgeber über den

---

4 Die Förderung der Prämienberatung erfolgt aus Mitteln des Bundes, die Förderung der Ausgaben für den Prämiengutschein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

5 Eine Aufschlüsselung beider Ursachen könnte nur im Rahmen des Monitorings beziehungsweise der Evaluation erfolgen, wobei abzuwarten bleibt, ob dies geleistet werden kann.

betrieblichen Zugang bekommen hat. KMU konnten bis zu zwanzig Schecks pro Jahr anfordern (Bildungsscheck NRW 2010).

Die gemessen am verfügbaren Finanzvolumen hohe Nachfrage nach Bildungsschecks und die bundesweite Einführung der Bildungsprämie im Herbst 2008 hat zu einer Veränderung der Förderbedingungen in NRW geführt. Es wurde die zulässige Zahl der auszugebenden Bildungsschecks sowohl im individuellen als auch im betrieblichen Zugang verringert, sodass nunmehr maximal zehn Bildungsschecks pro Unternehmen und Jahr und nur einer pro Person und Jahr ausgestellt werden können. Derzeit kann mit einem Bildungsscheck jeweils nur eine Weiterbildungsmaßnahme, die inhaltlich auf dem Bildungsscheck aufgeführt ist, anteilig gefördert werden. Eine Kursbuchung und die Anzahlung des Kursentgelts zur Weiterbildung dürfen erst nach Ausstellung des Bildungsschecks erfolgen. Die auf dem Bildungsscheck eingetragene Person darf im Jahr der Ausgabe des Bildungsschecks und/oder im vorangegangenen Jahr an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Es darf nur das durch den Bildungsscheck ermäßigte Kursentgelt entrichtet werden. Die Rechnung der Weiterbildungseinrichtung muss auf die Person (individueller Zugang) oder auf das Unternehmen (betrieblicher Zugang) ausgestellt werden.

Seit ihrer Einführung im Januar 2006 bis Ende März 2008 wurden insgesamt 236.477 Bildungsschecks in NRW ausgestellt. Davon wurden 99.697 direkt an die Beschäftigten und 136.780 über die Unternehmen vergeben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es möglich ist, mehr als einen Bildungsscheck über den individuellen Zugang und über den betrieblichen Zugang zu erhalten. Hierzu und für die folgenden Ausführungen liegen Daten vor, die sich allerdings nur auf 228.797 ausgegebene Gutscheine beziehen. Dies wird damit begründet, dass zum Zeitpunkt der ersten Evaluierung (zwei Jahre nach der Einführung) die Werte für April 2008 nicht einbezogen werden konnten, da die entsprechenden Angaben für diesen Monat noch nicht vollständig vorlagen.

Insgesamt hatten knapp 163.000 (verschiedene) Beschäftigte mindestens einen der 228.797 augegebenenen Bildungsschecks erhalten. Damit entfielen im Durchschnitt des gesamten Beobachtungszeitraums 1,41 Schecks auf eine Person.

Zur Mitte des Jahres 2007 gab es fast 8,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in NRW, davon arbeiteten 3,8 Millionen (44,5 Prozent) in KMU. Bei einer Anzahl von zu diesem Zeitpunkt insgesamt ca. 162.600 Bildungsschecksempfänger/innen bedeutet dies, dass 4,3 Prozent aller Anspruchsberechtigten von diesem Instrument erreicht wurden.

Zwar werden an größere (100 bis 250 Beschäftigte) KMU-Unternehmen im Durchschnitt mehr Bildungsschecks ausgegeben als an kleine (ein bis neun Beschäftigte): im Mittel 9,2 gegenüber 2,7 Schecks. Aber bei den kleinen Unternehmen wird von diesen wenigen Schecks ein erheblich größerer Teil

der Belegschaft erreicht als bei den größeren: Bei den kleinen Unternehmen sind es 69 Prozent, bei den größten KMU-Unternehmen nur 6 Prozent.

Bis Ende März 2008 wurden rund 109.000 Schecks eingelöst. Erwartet wurde, dass die Einlösequote letzlich bei knapp 70 Prozent liegen wird, da erfahrungsgemäß der Großteil der Bildungsschecks in NRW innerhalb von drei bis acht Monaten nach der Ausgabe von der Bewilligungsbehörde erstattet wird. Die Fördersumme lag Ende März 2008 bei insgesamt € 35,2 Millionen.

Laut einer Auswertung der Daten für das Jahr 2007, bei der nur die zur Erstattung eingereichten Bildungsschecks berücksichtigt wurden (über 70.000), gibt es beim betrieblichen Zugang ein leichtes Übergewicht von Teilnahmen männlicher Beschäftigter (52 Prozent); beim individuellen Zugang dagegen überwiegen die weiblichen Beschäftigten erheblich. Insgesamt führt dies dazu, dass der Frauenanteil an der Teilnehmerschaft bei 58 Prozent liegt. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit gehören nur selten zu den Nutzer/innen des Bildungsschecks, ihr Anteil entspricht nahezu ihrer generell sehr geringen Beteiligung an beruflicher Weiterbildung.

Bei der Vergabe von Bildungsschecks in NRW wird lediglich nach dem Alter, dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit gefragt. Aus diesem Grund ist die Datengrundlage zum Bildungsniveau der Empfänger/innen sehr beschränkt. Eine qualifikationsbezogene Analyse ergibt eine Erhebung der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.)[6] unter den Empfänger/innen. Danach haben nur 11 Prozent der Bildungsgutscheinempfänger/innen einen Hauptschulabschluss, einen niedrigen oder gar keinen Abschluss. Einen mittleren Abschluss haben 31 Prozent und über einen Fachhoch- beziehungsweise Hochschulabschluss verfügen 58 Prozent. Hinsichtlich des Alters und der Staatsangehörigkeit gibt es dagegen nur sehr geringfügige Unterschiede. Über die Unternehmen werden bildungsferne Gruppen stärker erreicht. Beim betrieblichen Zugang liegt der Anteil derjenigen, die innerhalb der letzten fünf Jahre an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, bei 48 Prozent, beim individuellen Zugang bei 36 Prozent (vgl. SALSS 2008).

2.1.2.2 Rheinland-Pfalz

Das Bundesland Rheinland-Pfalz fördert mit dem „QualiScheck“ die Weiterbildung von Erwerbspersonen ab 45 Jahren sowie von Beschäftigten in KMU. Förderungssatz und Höchstbetrag belaufen sich – wie beim „Bildungsscheck NRW“ – auf 50 Prozent der Teilnahmegebühren und maximal € 500 pro Kalenderjahr, wobei es eine Bagatellgrenze von € 60 gibt. Mit dem „QualiScheck“ werden auch mitarbeitende Betriebsinhaber/innen in den ersten fünf Jahren nach Unternehmensgründung sowie Selbständige oder Freiberufler/innen in den ersten fünf Jahren nach Aufnahme ihrer freiberuflichen oder

[6] Erhebung der G.I.B. unter 1.180 Beschäftigten im Jahr 2006.

selbständigen Tätigkeit unterstützt. Ausstellung und Ausgabe des Schecks erfolgen durch die unabhängige Gesellschaft „Die RAT GmbH“. Diese ist auch zuständig für die Prüfung der von den Weiterbildungsträgern eingereichten Unterlagen sowie für die anschließende Auszahlung der Fördersumme. Die Gültigkeitsdauer des „QualiSchecks“ beträgt drei Monate ab der Ausstellung. Wie in Nordrhein-Westfalen soll der „QualiScheck” primär für den Erwerb von Sprach- und EDV-Kenntnissen sowie Arbeitstechniken und für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen verwandt werden, die im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes anerkannt sind. Seit der Einführung im Juli 2009 wurden innerhalb eines Jahres 872 „QualiSchecks“ ausgestellt. Für die weitere Förderung stellt das Land bis Ende 2010 € 1 Million zur Verfügung (Dreyer 2010).

2.1.2.3 Brandenburg

Auch das Bundesland Brandenburg bietet seit dem 15. August 2009 mit dem „Bildungsscheck“ eine Möglichkeit der Weiterbildungsfinanzierung. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, deren Hauptwohnsitz in Brandenburg liegt, können einen maximalen Zuschuss von € 500, bei einer Selbstbeteiligung an den Seminargebühren von 30 Prozent erhalten. Bei Beschäftigten in Elternzeit oder bei Sozialhilfeempfänger/innen beträgt die Selbstbeteiligung 10 Prozent. Voraussetzung für eine Förderung ist die Pflichtberatung an einer Beratungsstelle des Landes. Pro Person können pro Jahr zwei „Bildungsschecks“ für berufliche Weiterbildung ausgestellt werden, die innerhalb eines halben Jahres eingelöst werden müssen (MASF 2010). Daten zu Nutzungszahlen liegen bisher nicht vor, allerdings gibt es Informationen zur Nutzerstruktur. Nach Ullmann (2010) ist jeweils rund ein Drittel zwischen 40 und 50 Jahre (37 Prozent) beziehungsweise zwischen 30 und 40 Jahre alt (33 Prozent). Das verbleibende knappe Drittel verteilt sich nahezu gleichermaßen auf unter 30- beziehungsweise über 50-Jährige. Des Weiteren bestätigt sich die Erfahrung, dass die meisten Nutzer/innen zwar bereits wissen, welches Angebot sie nutzen wollen, aber nicht die gesamte Bandbreite der Kurse kennen.

2.1.2.4 Hessen

Das Förderinstrument „Qualifizierungsschecks“ wird im Bundesland Hessen seit April 2008 an Beschäftigte in Unternehmen mit maximal 250 Beschäftigten vergeben. Gefördert werden auch hauptamtlich Beschäftigte in gemeinnützigen Organisationen (Non-Profit-Organisationen), sofern diese das KMU-Kriterium erfüllen. Gefördert werden die Beschäftigten aus den genannten Unternehmen, wenn sie:

- über keinen anerkannten beruflichen Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit verfügen oder
- älter als 45 Jahre sind oder

- in Teilzeit mit bis zu 30 Wochenstunden beschäftigt sind, unabhängig von ihrem Alter und ihrer Qualifikation oder
- als Ausbilder/in tätig sind. Gefördert werden Weiterbildungen, die in direktem Zusammenhang mit ihrer Ausbildungstätigkeit stehen, unabhängig von Alter und Qualifikation.

Nach einer Weiterbildungsberatung muss vom/von der Antragsteller/in ein Protokoll an den „Weiterbildung Hessen e. V." übersendet werden, der anschließend den Scheck über die Weiterbildungskosten, bis maximal € 500 pro Person und Jahr bei einer Selbstbeteiligung von 50 Prozent, ausstellt (Qualifizierungsschecks 2010).

Bis zum 31. Dezember 2009 wurden ingesamt 1.854 „Qualifizierungsschecks" in Hessen augestellt, davon 63 Prozent an Frauen, 61 Prozent an Personen über 45 Jahren und 69 Prozent an Personen ohne anerkannten Abschluss in der ausgeübten Tätigkeit. Es werden überwiegend Personen gefördert, die schon über eine Ausbildung verfügen, aber nicht in der zurzeit des Antrags auf Qualifizierung ausgeübten Tätigkeit (vgl. Kindinger 2010). Zwischen April 2008 und Juli 2010 wurden laut Angaben des „Weiterbildung Hessen e. V." insgesamt 2.932 „Qualifizierungsschecks" ausgestellt, davon wurden 1.794 eingelöst.

2.1.2.5 Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein fördert Arbeitnehmer/innen für die Teilnahme an Weiterbildung mit der Aktion „Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten in KMU" als eine der Prioritätenachsen des „Zukunftsprogramms Arbeit" seit Mitte des Jahres 2007. Dieses Programm wird über den Europäischen Sozialfonds im Zeitraum 2007 bis 2013 anteilig finanziell gefördert. In der gesamten Förderperiode sollen 7.000 Beschäftigte unterstützt werden.

Die konkrete Förderung besteht aus einer Bezuschussung von 45 Prozent der Kosten einer Weiterbildungsmaßnahme, falls diese in der Freizeit stattfindet; in diesem Fall müssen die verbleibenden 55 Prozent durch den Arbeitgeber getragen werden. Wird die betreffende Person freigestellt, können bis zu 100 Prozent der Kosten vom Land übernommen werden, sofern diese sich auf € 160 bis € 4.000 belaufen. Vor Anfang einer Weiterbildung, die 16 bis 400 Stunden umfassen soll, muss ein Antrag bei der Investitionsbank Schleswig-Holstein gestellt werden, die nach Abschluss des Kurses die Auszahlung des Zuschusses an den Bildungsträger vornimmt (Investitionsbank SH 2010).

Bis Ende 2008 wurde die Weiterbildungsteilnahme von insgesamt 2.373 Beschäftigten bewilligt und somit deutlich mehr als im Jahresdurchschnitt geplant war (1.000 Teilnehmer/innen). In 2007 lag der Anteil von Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden mit 46,4 Prozent leicht über und 2008 mit einem Wert von 42,6 Prozent etwas unter dem Zielwert. Fasst man beide Jahre zusammen, ergibt sich ein Frauenanteil von 44,5 Prozent, was annähernd dem Zielwert von 45 Prozent entspricht.

Im Rahmen der Evaluierung des „Zukunftsprogramms Arbeit“ wurde eine Befragung von 101 Unternehmen durchgeführt, deren Mitarbeiter/innen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte im Zeitraum vom 1. Juni 2007 bis 31. August 2008 teilgenommen haben.[7] Diese Befragung ergab, dass 67 Prozent der KMU, die die Förderung der beruflichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten genutzt haben, regelmäßig Weiterbildungen für ihre Beschäftigten durchführen. Auch wird in der Befragung bestätigt, dass 68 Prozent der Unternehmen zwischen Juni 2006 und Mai 2007 Mitarbeiter/innen für Weiterbildung freigestellt haben. Somit wird ersichtlich, dass überwiegend weiterbildungsaktive Unternehmen die Förderung nutzen, während weiterbildungsferne Unternehmen vergleichweise selten erreicht werden (vgl. Fertig/Webel/Puxi 2009).

2.1.3 Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit

2.1.3.1 Bildungsgutschein

Am 1. Januar 2003 ist das Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Kraft getreten. Seither können die Agenturen für Arbeit Bildungsgutscheine für zuvor individuell festgelegte Bildungsbedarfe aushändigen. Dabei werden alle Kosten, die unmittelbar durch die Weiterbildung entstehen, übernommen; dazu zählen Lehrgangs- und Fahrtkosten, Kosten für Unterbringung und Verpflegung sowie für die Betreuung von Kindern. Wer Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, erhält dieses während des Kurses weiterhin. Ab Ausgabedatum hat der Bildungsgutschein eine Gültigskeitsdauer von drei Monaten. Empfänger/innen sind Arbeitslose, aber auch Arbeitnehmer/innen, denen die Kündigung droht oder deren Arbeitsvertrag ausläuft. Die Antragsteller/innen müssen in der Regel entweder eine Berufsausbildung abgeschlossen oder drei Jahre eine berufliche Tätigkeit ausgeübt haben (vgl. Arbeitsagentur 2010). Voraussetzungen sind in erster Linie die Feststellung der Notwendigkeit einer Weiterbildung durch die Agentur und die Annahme einer erfolgreichen Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach der Förderung.

Als Kriterien für die Vergabe von Bildungsgutscheinen sah die Regelung der Bundesagentur für Arbeit zwei Quoten vor, die von den Berater/innen eingeschätzen werden sollten: die 70-Prozent-Quote zur Eingliederungsprognose und die 70-Prozent-Verbleibsquote. Bei der ersten sollten die Berater/innen beurteilen, ob eine 70-prozentige Wahrscheinlichkeit besteht, dass sich der/die Antragsteller/in spätestens sechs Monate nach der Weiterbildung in den Arbeitsmarkt eingliedern kann. Diese Quote wurde bei der Beratung zwar oft genannt, in der Praxis aber in der Regel nicht nach objektiven Kriterien umgesetzt, da keine empirischen Erfahrungen für die Einzelfallprognose vorliegen. Stattdessen werden bei

7 Die Unternehmen (Geschäftsleitungen beziehungsweise Personalverantwortliche) wurden in den Monaten Oktober und November 2008 befragt.

der Erstellung der individuellen Eingliederungsprognose die Voraussetzungen des Teilnehmenden, die Begebenheiten des erreichbaren Arbeitsmaktes und die Art der beabsichtigten Weiterbildung herangezogen und von dem/der Sachbearbeiter/in erfahrungsabhängig zu einer subjektiven Erfolgsprognose verdichtet. Bei der zweiten 70-Prozent-Quote, der Verbleibsprognose, ging es darum, nur noch solche Maßnahmen der Weiterbildungsinstitute zur Förderung zuzulassen, die in der Vergangenheit mindestens 70 Prozent der Teilnehmer/innen innerhalb der folgenden sechs Monate zu einer Anstellung geführt haben[8]. Diese Quote wurde zum 1. Januar 2005 aufgehoben, da sie zuvor zum sogenannten Creaming-Effekt[9] geführt hatte (vgl. hierzu und im Folgenden IZA/DIW/infas 2005).

Eine qualitative Befragung unter Führungskräften und Vermittler/innen aus zehn Agenturen für Arbeit, die zwischen Oktober 2004 und Januar 2005 im Rahmen einer Evaluation zu den eingeführten Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) durchgeführt wurde, zeigte die kontroverse Beurteilung der Bildungsgutscheine. Die operative Ebene war wesentlich skeptischer gegenüber den Bildungsgutscheinen als die Führungsebene. Beiden Ebenen gemein war die Meinung, dass die Wahlfreiheit der zu Fördernden bezüglich des Weiterbildungsträgers positiv anzusehen ist und eine motivierende Eigeninitiative auslöst. Ebenfalls von beiden Ebenen wurde die Ansicht eines negativen Selektionseffektes geteilt, da individuelle Beratungen im Gegensatz zu festgelegten Kriterien im Mittelpunkt der Vergabepraxis stehen und die Einlösepraxis, also die Recherche und Auswahl des Bildungsanbieters, so genannte nicht-marktfähige Kunden überfordern würde.

Kostensparende Effekte wie beispielsweise verkürzte Weiterbildungsmaßnahmen sowie geringere Abbruchquoten werden lediglich von den Führungskräften als positive Entwicklungen genannt. Nachteilig sehen sie hingegen die schwindende Steuerungskraft der Agenturen durch die Einlösepraxis. Die Vermittler/innen sehen die kürzeren Maßnahmen eher als nachteilig an, da die Kundennachfrage nicht mehr in ausreichendem Maße bedient würde. Abschließend soll festgehalten werden, dass sich die Ergebnisse nicht nur zwischen den Ebenen der Führungskräfte und der Vermittler/innen, sondern ebenfalls erheblich zwischen den einzelnen Agenturen unterscheiden (vgl. ebd.).

Im Rahmen einer nachfolgenden internen Evaluation durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB der Agentur für Arbeit wurden rund 925.000 Verwaltungsdatensätze zur Ausgabe von Bildungsgutscheinen zwischen Januar 2003 und Dezember 2006 und deren Verknüpfung mit Forschungsdaten (den integrierten Erwerbsbiografien des IAB) aufbereitet. Diese Analyse ergab, dass es sich um ca. 813.000 Personen handelte, die zwischen einem und vierzehn Gutscheinen erhalten hatten.

---

8 Prozentzahl der Absolvent/innen, die innerhalb der ersten sechs Monaten nach Abschluss der Maßnahme aus der Arbeitslosigkeit herauskommen konnten.

9 Unter einem „Creaming-Effekt“ versteht man eine selektive Auswahl der Teilnehmer/innen für eine Weiterbildung bzw. eine selektive Ausgabe der Bildungsgutscheine an vergleichsweise „besser Qualifizierte“, während gering(er) Qualifizierte benachteiligt sind.

Eine Mehrfachausgabe von Bildungsgutscheinen an ein und dieselbe Person kann verschiedene Gründe haben, zum Beispiel erneute Ausgabe nach Ablauf des Gültigkeitszeitraums, wenn weiterhin eine Qualifizierung angestrebt wird. Zum Teil zeigen die Daten aber auch, dass in der Praxis für Module einer einzigen Weiterbildung jeweils einzelne Gutscheine ausgegeben werden (Kruppe 2008, S. 20). Nach Datenbereinigung zeigt sich, dass von den verbliebenen 842.000 Gutscheinen 13,7 Prozent nicht eingelöst wurden beziehungsweise 86,3 Prozent tatsächlich zu einer Maßnahmenteilnahme geführt haben.

Frauen erhielten insgesamt 44 Prozent der Gutscheine. Rund 68 Prozent der Gutscheine wurden in Westdeutschland ausgegeben. Die Altersgruppe der 24- bis 49-Jährigen war am stärksten einbezogen, während unter 25-Jährige mit 18 Prozent, 50- bis 54-Jährige mit 7 Prozent und Personen ab 55 Jahren nur noch mit 2 Prozent vertreten waren (ebd.). Diese Ergebnisse entsprechen den Erwartungen und könnten darauf hindeuten, dass faktisch – wenn auch mehr oder weniger implizit – eine positive beziehungsweise negative Vorauswahl durch die Agenturen stattfindet, was den oben genannten Creaming-Effekt bestätigen würde.

Diese Ergebnisse werden durch die vom IAB vorgelegte Analyse (logistische Regression) der Faktoren, die die Einlösewahrscheinlichkeit von im Jahr 2005 ausgegebenen ersten Bildungsgutscheinen signifikant beeinflussen, weitgehend bestätigt. Sie ergibt folgendes Bild:

Die Wahrscheinlichkeit einer Einlösung ist niedriger:

- in Ostdeutschland als in Westdeutschland,
- für Personen ohne Schul- und ohne Ausbildungsabschluss oder nur mit Ausbildungsabschluss im Vergleich zu Personen mit Schulabschluss (mittlere Reife) und Berufsausbildung,
- für Personen mit vorheriger Teilnahme an der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Vergleich zu denjenigen ohne vorherige Teilnahme,
- im Rechtskreis Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, insbesondere wenn sich diese auf die Vermittlung auswirken, im Vergleich zu den Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen.

Die Wahrscheinlichkeit einer Einlösung ist höher:

- für die Altersgruppe der 51- bis 54-Jährigen als bei den 26- bis 49-Jährigen,
- für Spätaussiedler/innen innerhalb der ersten fünf Jahre gegenüber den anderen Migrantengruppen, zum Beispiel Ausländer/innen, die nicht aus den fünfzehn bereits seit 1995 zur Europäischen Union gehörenden Mitgliedsstaaten stammen (vgl. Kruppe 2008).

Dohmen (2005) kommt in einer eigenen Analyse zu dem Schluss, dass prozyklische Wirkungen vorliegen, das heißt, Gutscheine werden vor allem in Regionen ausgegeben, die eher dichter besiedelt und ökonomisch prosperiender sind.

2.1.3.2 WeGebAU

„Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ ist ein Förderprogramm der Bundesagentur für Arbeit, das seit dem Jahr 2006 besteht und durch das Geringqualifizierte[10] sowie ältere Arbeitnehmer/innen über 45 Jahren aus Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten gefördert werden können. Im Rahmen des Konjunkturpakets II[11] wurde das Konzept dahingehend erweitert, dass nunmehr auch Personen, die im Zusammenhang mit Kurzarbeit an einer Weiterbildung teilnehmen, nach Beendigung der Kurzarbeit durch WeGebAU weiter- gefördert werden können. Zudem können Mitarbeiter/innen unterstützt werden, bei denen der Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt und/oder die in den letzten vier Jahren an keiner öffentlich geförderten Weiterbildung teilgenommen haben. Die Förderung sieht eine Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Bundesagentur für Arbeit vor; im Falle von Beschäftigten ohne Berufsausbildung gibt es zudem die Möglichkeit eines Zuschusses zum Arbeitsentgelt. Der/Die Arbeitnehmer/in hat im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin Anspruch auf Arbeitsentgelt für die Zeit der Teilnahme an der Maßnahme. Die Weiterbildung muss über eine kurzfristige arbeitsplatzbezogene Anpassungsmaßnahme hinausgehen und außerhalb des Betriebs, dem der/die Mitarbeiter/in angehört, durchgeführt werden.

Insgesamt wurden seit dem Jahr 2007 bis einschließlich April 2010 217.088 Förderanträge bewilligt.[12] Die Förderung ist in den letzten Jahren durch das Konjunkturpaket II stark gestiegen. Während im Jahr 2007 29.100 Förderfälle verzeichnet wurden, waren es im Jahre 2008 61.700 und in 2009 102.000 Fälle, was in etwa einer Verdopplung zwischen 2007 und 2008 sowie einer weiteren Steigerung um 64 Prozent gegenüber dem Jahr 2008 entspricht. In den Jahren 2007 bis 2009 wurde die Förderung Geringqualifizierter per Arbeitsentgeltzuschlag in etwa dreimal so häufig in Anspruch genommen wie die Förderung älterer Arbeitnehmer/innen über 45 Jahren. Im Trendverlauf zeigt sich eine zunehmende Förderung und Beteiligung von Frauen, auch wenn deren Anteil weiterhin unterproportional ist. Genau

---

10 Als Geringqualifiziert gilt, wer keinen Berufsabschluss hat oder seit mindestens vier Jahren nicht mehr im erlernten Beruf gearbeitet hat.

11 Das Konjunkturpaket II ist zunächst befristet bis Ende 2010.

12 Im Jahr 2006 wurden insgesamt 112.428 Personen gefördert, von denen 110.405 arbeitslos waren. Da die Arbeitslosen seit dem Jahr 2007 nicht mehr zur Zielgruppe von WeGebAU gehören, werden hier nur die Zahlen ab 2007 berücksichtigt. Die Anzahl an Förderfällen ist nicht mit der Anzahl an geförderten Personen gleichzusetzen, da Personen aus administrativen Gründen teils mehrfach als Förderfälle erfasst werden können. Beispielsweise ist eine Förderung für eine Person gleichzeitig nach § 235c und § 417 SGB III möglich. Alle Zahlen beziehen sich auf: Arbeitsmarkt in Zahlen Förderstatistik, Sonderprogramm WeGebAU 2007 ff., Ausgabe Juli 2010.

betrachtet ist der Frauenanteil von 28,1 Prozent im Jahr 2007 kontinuierlich auf 34,7 Prozent in den ersten vier Monaten 2010 gestiegen. Des Weiteren hat der Anteil der beteiligten Arbeitnehmer/innen in den neuen Bundesländern und Berlin von 14 Prozent in 2008 auf 21,9 Prozent von Januar bis April 2010 zugenommen.[13] Die Inanspruchnahme der Förderung WeGebAU steigt vor allem in mittleren und größeren Betrieben, während sie in Kleinstbetrieben und in solchen mit einem Anteil an Geringqualifizierten von mindestens 30 Prozent weiterhin wenig genutzt wird.

Zur Förderung von Personen, die seit vier Jahren nicht in einem Beruf ihres Berufsabschlusses gearbeitet haben beziehungsweise deren Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt, werden keine expliziten Zahlen ausgewiesen. Angemerkt werden muss, dass der Anteil der älteren Mitarbeiter/innen und der Mitarbeiter/innen ohne Berufsausbildung an allen Geförderten in den vergangenen Jahren stetig gesunken ist (von 64,1 Prozent in 2007 auf 62,9 Prozent in 2008 auf 46,8 Prozent in 2009 und schließlich auf 31,4 Prozent im Zeitraum Januar bis April 2010).

[13] Für das Jahr 2007 liegen keine vollständigen regionalen Zahlen bezüglich der Förderung vor.

Exkurs: Bekannheit des WeGebAU

In den Jahren 2006 und 2008 wurden jeweils ca. 13.000 Betriebe zum Programm WeGebAU befragt. Neben dem Bekanntheitsgrad wurden Angaben zur Nutzung und zur Beurteilung sowie die Gründe der Nichtnutzung erfasst.

Zwar kannten 2008 mit zwei Dritteln ebenso viele der befragten Unternehmen das Programm WeGebAU wie zwei Jahre zuvor, doch waren die Befragten wesentlich umfassender informiert. So stieg der Anteil der Unternehmen, die alle Fördermöglichkeiten kennen, von 12 Prozent im Jahr 2006 auf 35 Prozent im Jahr 2008. Der Anteil der Betriebe, denen nur eine Fördermöglichkeit bekannt ist, konnte von 35 Prozent auf 10 Prozent in 2008 gesenkt werden. Beachtlich ist dabei jedoch, dass die Bekanntheit unter großen (ab 250 Beschäftigte) und mittleren Unternehmen (100 bis 249 Beschäftigte) dabei wesentlich über der von kleineren Betrieben mit unter 100 Beschäftigten liegt

Die Nutzung von WeGebAU bei den darüber informierten Betrieben ist mit 24 Prozent in 2006 und 23 Prozent in 2008 nahezu konstant geblieben. Dennoch nehmen mittlere und größere Unternehmen das Programm wesentlich besser an. Bei den mittleren ist die Nutzung um 15 Prozentpunkte auf 45 Prozent und bei den größeren um 14 Prozentpunkte auf 41 Prozent gestiegen. Kleinere Betriebe dagegen weisen von 2006 zu 2008 eine leicht Rückläufige Nutzung um 2 Prozentpunkte auf 24 Prozent auf.

Nahezu unabhängig von der Beschäftigtenzahl nahm die positive Bewertung des Programms zu. Haben im Jahr 2006 von den Betrieben, die WeGebAU nutzten, insgesamt 57 Prozent, dieses als positiv beurteilt, waren es zwei Jahre später 85 Prozent.

Ebenfalls unabhängig von der Betriebsgröße wurden Gründe für eine Nichtnutzung genannt. Mit 80 Prozent im Jahr 2008 (81 Prozent in 2006) war die fehlende Notwendigkeit die mit Abstand am häufigsten genannte Begründung (Mehrfachnennung möglich). Als zweithäufigste Begründung wurde eine schwer auszugleichende Freistellung genannt (14 Prozent in 2008, 18 Prozent in 2006). Die Nennung von mangelndem Interesse an Weiterbildung als Grund für die Nichtnutzung seitens der Beschäftigten nahm bei allen Unternehmensgrößen ab und wurde im Jahr 2008 insgesamt von lediglich 10 Prozent der Unternehmen genannt (2006 12 Prozent). (Lott/Spitznagel 2010).

2.2 Lernkonten im Vereinigten Königreich

2.2.1 Das ursprüngliche ILA

Das bekannteste Lernkonto ist sicherlich das britische Individual Learning Account[14] (ILA), das im September 2000 eingeführt und aus unterschiedlichen Gründen im November 2001 wieder abgeschafft wurde. Der grundlegende Ansatz dieses ILAs, das zunächst in England, Schottland, Wales und Nordirland weitestgehend identisch war, bestand darin, dass jede/r Bürger/in, der/die älter als 19 Jahre war und ein Bildungskonto mit einer Einlage von mindestens £ 25 (€ 30) bei einer Bank eröffnete, einen staatlichen Zuschuss von £ 150 (€ 180) erhielt. Mit diesem Geldbetrag konnten Bildungsmaßnahmen zur Verbesserung beruflicher Fähigkeiten bei registrierten Bildungsanbietern finanziert werden. Die Teilnehmer/innen erhielten auch Vergünstigungen von 20 Prozent, maximal £ 100 (€ 120), bei den Kursgebühren für Standardkurse und von 80 Prozent, maximal £ 200 (€ 240), für Kurse in Kommunikation, Rechnen und grundlegenden Computerkenntnissen. Das vorhandene Budget konnte für

[14] Der Begriff war ursprünglich bezogen auf eine „echte Ansparung“ (Saving to learn), was allerdings wenig Rückhalt bei Individuen, Trägern und insbesondere Banken fand (McLaughlin 2007).

mehrere Veranstaltungen genutzt werden, verfiel jedoch, soweit es am Ende des Jahres noch nicht genutzt beziehungsweise verbraucht war.

Das Ziel der Regierung bestand darin, innerhalb von zwei Jahren eine Million Konten zu eröffnen, wofür insgesamt £ 150 Millionen (€ 180 Millionen) zur Verfügung gestellt wurden. Diese Zielvorgabe wurde mit 2,6 Millionen eröffneten Konten schon innerhalb des ersten Jahres weit übertroffen.

Ursache für die Suspendierung dieses ersten ILAs war vor allem der berichtete Missbrauch der Regelungen durch einige wenige Anbieter, die unzureichende Qualität bereitstellten und in Teilen auch vor regelrechtem Betrug bis hin zur Unterschriftenfälschung nicht zurückschreckten. Nach der Suspendierung wurde das Modell einer Evaluation unterzogen, um aus den Fehlern der Vergangenheit zu lernen. Hierbei zeichnete sich schnell ab, dass das ILA nicht grundsätzlich abgeschafft, sondern verbessert werden sollte. In Schottland und Wales wurde das ursprüngliche ILA-Konzept reformiert und wieder eingeführt (siehe dazu Kapitel 2.2.3 und 2.2.4). Dagegen wurde in England ein anderes Modell entworfen, das sich vom ILA stark unterscheidet, wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen.

2.2.2 Neuere Entwicklungen – das Skills Account

Im Jahr 2006 hat die britische Regierung ein Weißbuch vorgelegt, das eine übergreifende Strategie, insbesondere zur Höherqualifizierung gering qualifizierter Personen vorsieht. Dieses Weißbuch wurde im Juli 2007 durch einen Implementationsbericht ergänzt, in dem wesentliche Eckpunkte für ein neues Finanzierungsmodell, ein so genanntes Skills Account-Modell, skizziert werden. Bereits die Bezeichnung sollte zumindest ursprünglich eine Fortführung der früheren ILAs signalisieren, allerdings sind die Unterschiede letztlich doch recht groß. Statt der Eröffnung eines Kontos bei einem Kreditinstitut, wie bei den ursprünglichen ILAs bestimmt war, handelt es sich um eine Datenbank, in der sich die (Weiter-)Bildungswilligen eintragen können. Tabelle 2 gibt einen ersten Überblick über die wesentlichen Elemente des neuen Systems.

Darüber hinaus wurden die staatliche Beratung und die finanzielle Unterstützung auf Unternehmen und deren Beschäftigten mit dem Programm „Train to gain“ erweitert. Hierfür wird den Unternehmen einerseits ein über das Programm finanzierter Berater zur Verfügung gestellt und andererseits ein Teil der Qualifizierungskosten für gering qualifizierte Personen übernommen.

Instanzen/Programme	Funktionen
Skills Accounts	Internetportal oder Datenbank zur Sammlung von Daten der Menschen, die an einer Aus- beziehungsweise Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen möchten oder sich bereits in einer befinden.
Young People´s Learning Agency (YPLA)	Finanzielle Unterstützung für Aus- und Weiterbildung junger Menschen (16 bis 19 Jahre) für Individuen und Bildungsinstitutionen. Beratung kommunaler Instanzen für die Verbesserung des Weiterbildungsangebots in England.
Skills Funding Agency	Regulierung der Ausbildung, Weiterbildung und Qualifizierung für Erwachsene. Finanzielle Absicherung der Weiterbildungsinstitute.
Train to Gain	Programm zur Beratung von Unternehmen und deren Beschäftigten (es werden in der Regel Beschäftigte gefördert, die 25 Jahre und älter sind). Finanzielle Unterstützung für Unternehmen durch die anteilige Übernahme von Weiterbildungskosten (zum Beispiel Lohnkosten).

Tabelle 2: Instanzen zur Förderung von Weiterbildung in England

Im Folgenden werden die Instrumente des Finanzierungsmodell für Aus- und Weiterbildung für Individuen und Unternehmen im Wesentlichen beschrieben und analysiert.

Skills Accounts

Bei den Skills Accounts handelt es sich um Nutzerkonten, die im Skills Accounts Internetportal eröffnet werden können. Dabei werden relevante Daten der Individuen gesammelt, die eine Aus- beziehungsweise Weiterbildungsmaßnahme aufnehmen möchten oder sich bereits in einer solchen befinden. Dieses Internetportal funktioniert zugleich als Datenbank und ist ein integraler Service für die berufliche Entwicklung erwachsener Menschen in England. Jede Person kann ihr eigenes Profil erstellen, die bereits erreichten Abschlüsse sowie durchgeführte Aus- und Weiterbildungmaßnahmen eintragen und die gewünschten Kurse angeben; aktuell sind ca. 90.000 Personen im System registriert. Im Portal sind auch Bildungseinrichtungen und Maßnahmen aufgeführt.

Aus den eingetragenen Informationen wird errechnet, welche Förderungsart die jeweilige Person erhalten soll und in welcher Höhe. Die Gewährung der Förderung hängt von der Situation jedes einzelnen Individuums ab, insbesondere vom Alter, den persönlichen wirtschaftlichen Verhältnissen, den Erfolgsaussichten nach der Maßnahme, zum Beispiel einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Hierbei soll der erstmalige Erwerb von Level 2-Qualifikationen (ungefähr vergleichbar mit einem mittleren Schulabschluss in Deutschland) sowie von grundlegenden Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten für die Individuen kostenlos sein, die nicht über andere Programme am Arbeitsplatz (etwa Train to gain) gefördert wurden oder werden können. Darüber hinaus sollen mit diesen Skills Accounts Unterstützungs-, Informations- und Beratungsleistungen für die einzelnen Lernenden verbunden werden; dies umfasst zum Beispiel eine Überprüfung der vorhandenen Kompetenzen und deren Abgleich mit den Anforderungen des

Arbeitsmarktes, die Entwicklung einer Qualifizierungsstrategie, die Auswahl der Weiterbildungseinrichtungen sowie die Bereitstellung eines Leitfadens, was sie von einem guten Weiterbildungsanbieter erwarten können.

Bildungsanbieter haben über das Portal auch direkten Zugang zu den Kundendaten, damit sie diese kontaktieren und für sich anwerben können. Ferner können die Bildungsinstitutionen ihre Aus- und Weiterbildungsangebote an die Nachfrage anpassen, ihren Marktanteil erhöhen und die Qualität ihrer Kurse sichern (vgl. Skills Accounts 2010).

Nach der Beratung, die nach Eintragung in das Skills Accounts-Portal erfolgt, können Individuen an die Institutionen weitergeleitet werden, die die Weiterbildungprogramme und -einrichtungen finanzieren. Diese Institutionen und Programme existieren in England seit 2001 und wurden bis Ende März 2009 vom Learning and Skills Council (LSC) verwaltet. Dann wurde das LSC in zwei Institutionen aufgeteilt: die Young People's Learning Agency und die Skills Funding Agency. Beide beschäftigen sich weiterhin mit der Finanzierung von Aus- und Weiterbildung, unterscheiden sich aber unter anderem mit Blick auf die Zielgruppe und die diese finanzierenden Ministerien. Die Arbeit beider Institutionen soll künftig durch das Skills Accounts-Portal erleichtert werden (vgl. Learning and Skills Council 2010).

Über das Skills Account soll nachvollziebar sein, was für die Aus- und Weiterbildung ausgegeben wurde. Außerdem können die Begünstigten eine Bewertung der Maßnahme im Portal hinterlegen; das heißt, das Portal dient zugleich der Qualitätssicherung und dem Schutz gegen schlechte Anbieter beziehungsweise gegen Missbrauch etc. Letzteres ist offenkundig eine Reaktion auf die Erfahrungen, die mit dem ILA gewonnen wurden. Die Skills Accounts stellen zugleich ein Kontrollmechanismus dar, mit dem sichergestellt werden soll, dass sowohl Beratung als auch Finanzierung von denjenigen genutzt werden, die sie wirklich brauchen. Das Skills Account befand sich seit seinem Entwurf im Jahr 2007 in einigen Regionen in der Testphase und wurde im August 2010 in ganz England eingeführt (vgl. Skills Accounts 2010).

Im Folgenden werden die Finanzierungsinstitutionen und Förderbedingungen näher erläutert.

1. Young People's Learning Agency (YPLA)

Die Young People's Learning Agency ist eine überregionale Organisation, die vom Department for Children, Schools and Families (DCSF) gefördert wird. Dieses Department unterstützt und sichert die Förderung von Bildung und Ausbildung in England. Die YPLA setzt sich für junge Menschen ein, indem sie finanzielle Mittel für Weiterbildung sowohl für Individuen als auch für Bildungseinrichtungen bereitstellt und kommunalen Instanzen dabei hilft, das Bildungs- und Ausbildungsangebot insbesondere für 16- bis 19-Jährige in England flächendeckend zu verbessern. YPLA bietet aber auch Förderprogramme für Erwachsene an, wie das Adult Learning Grant (YPLA 2010a).

Adult Learning Grant (ALG)

Das Adult Learning Grant ist eine staatliche Förderung, die sich an 19-jährige oder ältere Menschen richtet, die eine Ausbildung anfangen oder nachholen möchten. Voraussetzung für diese Förderung ist die Teilnahme an einer Secondary School, die mit einem mittleren Schulabschluss beendet wird. Es werden Menschen gefördert, deren Einkommen £ 19.513 für Ledige beziehungsweise £ 30.810 für verheiratete oder zusammenlebenden Paare nicht übersteigt (€ 23.450 beziehungsweise € 37.000). Es muss sich um eine Vollzeitaus- oder -weiterbildung handeln, die durchschnittlich mindestens zwölf Stunden pro Woche beträgt und in einem von der Skills Funding Agency (siehe unten) anerkannten Weiterbildunginstitut absolviert wird. Die Nutznießer/innen des ALGs dürfen zum Zeitpunkt der Aufnahme und während des Empfangs der Förderung keine weiteren staatlichen Leistungen erhalten, wie zum Beispiel Arbeitslosengeld (Jobseekers Allowance) oder Berufsunfähigskeitsrente (Incapacity Allowance). Die Förderung bewegt sich zwischen £ 10 (€ 12) und maximal £ 30 (€ 36) pro Woche, abhängig von der finanziellen Lage des/der Empfänger/in, wobei 96 Prozent der Geförderten den Maximalbetrag erhalten.

In England gibt es aktuell ca. sechs Millionen Erwerbspersonen, die noch keine Ausbildung (Level 2 qualification) haben; fünf Millionen davon sind erwerbstätig. Es befinden sich gegenwärtig 31.300 Personen in ihrer ersten Ausbildung auf Level 2 und 73.900 auf Level 3 (vergleichbar obere Sekundarstufe). Im Ausbildungsjahr 2007/2008 wurden 23.400 über das ALG gefördert (2003/2004: 2.400; 2006/2007: 12.400). Eine Studie ergab, dass ca. 15 Prozent der ALG-Geförderten ohne finanzielle Beihilfe des Staates keine Weiterbildungsmaßnahme unternommen hätten. Das ALG hat möglicherweise auch einen direkten Einfluss auf die Senkung der Abbruchquote von Weiterbildungen; so geben einige Institute eine Absolventenquote der ALG-Gefördeten von bis zu 100 Prozent an (vgl. YPLA 2010b).

Education Maintenance Allowance (EMA)

Mit EMA werden Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahre, die in einem Haushalt leben, dessen Gesamteinkommen £ 30.810 (€ 37.000) nicht übersteigt, mit £ 10 (€ 12) bis maximal £ 30 (€ 36) pro Woche bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Die finanzielle Beihilfe wird direkt an die geförderte Person überwiesen und hat keine negative Auswirkung auf den Empfang weiterer staatlicher Bezüge der Eltern. Eine Teilzeitbeschäftigung des/der Jugendlichen wird dem Gesamteinkommen des Haushaltes (der Eltern) nicht hinzugerechnet (vgl. EMA 2010).

Discretionary Support Funds

Diese Förderung richtet sich an Menschen vom 16. bis zum 19. Lebensjahr, die noch keine Ausbildung auf Level 2 absolviert haben, ökonomisch besonders benachteiligt sind und Lernschwächen und/oder Behinderungen aufweisen. Die Förderung deckt anfallende Wohn-, Transport- und Sachkosten für

Lernmaterial sowie die Aus- beziehungsweise Weiterbildungsgebühren und gegebenenfalls die Kosten der Kinderbetreuung. Die Höhe der Förderung ist von der Ausbildungs- beziehungsweise Weiterbildungsart und der Bildungseinrichtung abhängig. In den meisten Fällen werden die Gelder direkt an die Institutionen oder zum Beispiel auch an die Vermieter/in überwiesen. Im Gegensatz zum ALG kann die diskretionäre Unterstützung neben anderen staatlichen Förderungen empfangen werden (vgl. directgov 2010a).

Skills Funding Agency

In England gibt es über die Organisationen, die sich mit der direkten Förderung von Individuen beschäftigen, hinaus auch eine Agentur für die Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen (Skills Funding Agency) des Department for Business, Innovation and Skills, die direkt die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen fördert. Aufgaben dieser Organisation sind die Regulierung der Aus- und Weiterbildung sowie der Qualifizierung für Erwachsene und die finanzielle Absicherung der Weiterbildungsinstitute. Die Agentur ist Bestandteil eines Vernetzung von Organisationen in England, die Bildung für Erwachsene steuern, vermarkten sowie in Auftrag geben und in Auftrag nehmen.

Die Skills Funding Agency finanziert die Bildungsinstitutionen direkt, indem sie ihnen einen Betrag pro angemeldeter Person überweist. Die Förderung richtet sich an Institutionen, die Erwachsene in denjenigen Fachgebieten aus- und weiterbilden, in denen aktuell am Arbeitsmarkt besonderer Arbeitskräftebedarf besteht. Insofern arbeitet diese Agentur für die Interessen des Department for Business, Innovation and Skills. Es werden jährlich ca. £ 4 Milliarden (€ 4,8 Milliarden) der öffentlichen Haushalte für die Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsinstitutionen aufgewandt.

Aus der Gesamtbetrachtung und der Analyse der staatlichen Angebote zur Förderung von Aus- und Weiterbildungmaßnahmen in England kann gefolgert werden, dass sich das englische Fördersystem insbesondere in den letzten Jahren grundlegend (weiter-)entwickelt hat und sich weiterhin in der Umstellungsphase befindet. Die wichtigsten Erkenntnisse aus der Analyse sind die Dezentralisierung des Learning and Skills Council (LSC) durch die Förderinstitutionen (YPLA, Skills Funding Agency) und die Unterstützung durch das Internetportal Skills Accounts. Darüber hinaus soll sich die Konzipierung und Implementierung von Förderprogrammen an den spezifischen Bedürfnissen der einzelnen Beweber/innen orientieren, zum Beispiel für Arbeitsuchende, Alleinstehende, Alleinerziehende, Familien mit niedrigem Einkommen und Menschen mit Behinderungen. Vor der Bewilligung der Förderung müssen die Lebens- und Arbeitsumstände der potenziell Begünstigsten genau untersucht werden, um sicherzustellen, dass die Förderung für die Bildungsmaßnahmen und die dadurch entstehenden Kosten nötig sind und die Förderung anschließend auch tatsächlich genutzt wird. Dies wird von den fördernden Instanzen unter anderem dadurch gewährleistet, indem sie die bewilligten Mittel in vielen Fällen direkt an die Bildungsinstitutionen überweisen und nicht an die Begünstigten selbst. Die Steuerung von Aus- und Weiterbildung zur Anpassung des „Humankapitals“ an die wirtschaftlichen Anforderungen der jeweiligen

Regionen ist eines der wichtigsten Ziele der Fördermaßnahmen, um das Armutsrisiko der geförderten Personen zu verringern und um England auf internationaler Ebene wettbewerbsfähig zu halten (vgl. directgov 2010b).

2.2.3 ILAs in Schottland

Nach Abschaffung der ILAs im gesamten Vereinigten Königreich wurde in **Schottland** bereits Ende 2004 wieder ein ILA eingeführt, durch das zunächst nur Personen mit einem Einkommen von unter £ 15.000 (€ 18.000) einen jährlichen Zuschuss von £ 200 (€ 240) erhalten konnten, um Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren (ILA200). Die Teilnehmer mussten pro Maßnahme einen Eigenanteil von mindestens £ 10 (€ 12) leisten, der allerdings letztlich von den (Gesamt-)Kosten der Maßnahme(n) abhängig war, da der staatliche Zuschuss auf den oben genannten Betrag begrenzt war. Im August 2005 wurde das ILA-Modell durch einen Zuschuss von £ 100 (€ 120) auf Personen mit einem höheren Einkommen ausgeweitet (ILA100). Beide Modellelemente wurden im Laufe der Zeit modifiziert, sodass die Einkommensgrenze für das ILA200 nunmehr bei £ 22.000 (€ 26.400) liegt. Die ILA100 wurde zwischenzeitlich abgeschafft. Zielgruppe sind Personen ab 16 Jahre und älter sowie Empfänger/innen staatlicher Transferleistungen. Die ILAs können bei anerkannten beziehungsweise registrierten Anbietern eingelöst werden; dazu zählen Universitäten, Colleges sowie öffentliche und private Bildungseinrichtungen (vgl. ILA Scotland 2010).

Darüber hinaus werden in Schottland auch Förderungen angeboten, die sich an den spezifischen Bedürfnissen des Einzelnen ausrichten. Analog zu England gibt es auch in Schottland die EMA, die 16- bis 19-Jährige bei der Teilnahme an Weiterbildung unterstützt. Dabei ist hervorzuheben, dass die Einkommensgrenze für die Inanspruchnahme der Förderung im Laufe der Jahre gesenkt wurde. So konnten im Jahr 2008/2009 Menschen mit einem Haushaltseinkommen in Höhe von £ 27.446 bis £ 33.156 (€ 33.300 bis € 40.300) bis £ 10 (€ 12) wöchentlich und Haushalte, die weniger zur Verfügung haben, £ 20 (€ 24) bis £ 30 (€ 36) pro Woche für Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Seit dem Jahr 2009/2010 werden nur noch Personen aus Haushalten mit einem Kind und einem Jahreseinkommen in Höhe von bis zu £ 20.350 (€ 24.600) beziehungsweise aus Haushalten mit mehr als einem Kind und einem Jahreseinkommen bis zu £ 22.400 (€ 271.100) berücksichtigt und mit jeweils £ 30 (€ 36) gefördert. Wie in England, so existieren auch in Schottland ähnliche finanzielle Beihilfen wie die diskretionäre Unterstützung. Eine Besonderheit des schottischen Systems ist die Unterstützung für Menschen, die finanziell und/oder rechtlich für (ältere) Familienangehörige verantwortlich sind, zum Beispiel pflegebedürftige Eltern oder Geschwister (vgl. Scottish Government 2010).

2.2.4 ILAs in Wales

Ähnlich wie Schottland hat auch **Wales** bereits vergleichsweise kurz nach der Suspendierung der ursprünglichen ILA-Förderung ein neues Förderprogramm aufgelegt. Gefördert werden 18-jährige und ältere in Wales lebende Personen mit einem ILA von bis zu £ 200 (€ 240) jährlich für einen Kurs, wenn sie selbst oder ihr Partner Sozialleistungen beziehen oder bisher höchstens Level 2-Qualifikationen erworben haben. Bei dieser Gruppe ist ein Eigenbeitrag nur dann erforderlich, wenn der Kurs über £ 200 (€ 240) hinausgehende Kosten verursacht. In allen anderen Fällen werden über das ILA 50 Prozent der Kurskosten, höchstens jedoch £ 100 (€ 120) übernommen, sofern die Person keine formalen oder höchstens Level 2- oder vergleichbare Qualifikationen erworben hat.[15] Das heißt, das ILA in Wales richtet sich ausschließlich an gering qualifizierte Personen (vgl. Welsh Assembly Government 2010).

2.3 Individuelle Lernkonten und Trainingscheques in Belgien

In Belgien hat die Region Flandern im Jahre 2002 ein Modellprojekt zu **Lernkonten** initiiert, durch das Individuen Gutscheine für ihre Weiterbildung erhalten konnten. Durch eine Ausschreibung wurden vier Mittlerorganisationen ausgewählt, die sich mit unterschiedlichen Ausrichtungen und Ansätzen an diesem Modellversuch beteiligt haben. Jede Organisation sollte zwischen 75 und 150 Konten eröffnen, die jeweils mit € 1.000 durch die Regierung kofinanziert wurden. Durchgeführt wurde der Modellversuch von Anfang 2003 bis Anfang 2004.

Zwei der vier Mittlerorganisationen waren auf Geringqualifizierte beziehungsweise Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen ausgerichtet, die beiden anderen auf Beschäftigte der Bekleidungsindustrie beziehungsweise sozialer Berufe. Damit verbunden sind auch unterschiedliche Angebote, die zum Beispiel insbesondere bei Arbeitslosen oder Angehörigen sozialer Minderheiten und Risikogruppen auch die Berufsberatung umfassen.

Neben dem Modellversuch mit Lernkonten wurde im September 2003 auch ein **Trainingscheque** für Beschäftigte eingeführt. Diese Cheques decken 50 Prozent der Gebühren bis zu einem maximalen Wert von € 250 pro Jahr ab und können bei anerkannten Weiterbildungsträgern oder für Berufsberatung eingelöst werden. Die Beschäftigten selbst müssen sich mit mindestens 50 Prozent an den direkten Weiterbildungskosten beteiligen; das heißt, die staatliche Förderung beläuft sich auf maximal € 125 (Augustyns/Bommerez/van Wiechelen 2009). Anders als beim Lernkonto ist beim Trainingscheque keine Beratung erforderlich, es handelt sich also ausschließlich um eine finanzielle Förderung. Es gibt (noch) keine thematischen oder berufsspezifischen Einschränkungen über die Art der Weiterbildung.

---

15 Level 2 entspricht dabei dem Bildungsstand am Ende der 11. Klasse; dies ist der Abschluss, den man in Großbritannien üblicherweise mit 16 Jahren erwirbt.

Voraussetzung für den Erhalt des Cheques ist ein Beschäftigungsverhältnis, gegebenenfalls auch mit einem befristeten Vertrag („Interimskracht"), sofern die Arbeitszeit mindestens 80 Stunden pro Monat beträgt. Der Trainingscheque kann neben einer berufs- beziehungsweise arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung bei anerkannten Weiterbildungseinrichtungen auch für Berufsberatung oder zur Kompetenzmessung genutzt werden. Die Maßnahmen sollen außerhalb der normalen Arbeitszeit stattfindet.

Personen ohne oberen Sekundarabschluss erhalten eine Förderung von bis zu € 250 pro Jahr ohne Eigenbeteiligung. Ferner kann bei behinderten und älteren Arbeitnehmer/innen (ab 45 Jahre) die Fördersumme um die Kosten der Laufbahnberatung erhöht werden, beispielsweise wenn die Laufbahnberatung unmittelbar zu einer Weiterbildung führt.

Vorliegende Zahlen über die Nutzung von Trainingcheques in Flandern in den Jahren 2005 bis 2009 lassen einen stetigen Zuwachs der jährlich ausgehändigten Cheques und der dafür ausgegebenen Mittel erkennen; 2005 waren es ca. € 25 Millionen, 2009 bereits rund € 37,5 Millionen. Jährlich werden durchschnittlich etwa 240.000 Cheques vergeben. Rund die Hälfte der Nutzer/innen hat einen universitären Abschluss und ca. 15 Prozent sind Geringqualifizierte, obwohl 24 Prozent aller Arbeiter/innen in Flandern zu dieser Gruppe zählen (vgl. Augustyns/Bommerez/van Wiechelen 2009; VDAB 2008, 2009). Zwar wurde das Modell nach vorliegenden Informationen zwischenzeitlich evaluiert; es sind jedoch bislang keine Angaben zu den Ergebnissen verfügbar.

2.4 ILAs in den Niederlanden

In den Niederlanden gab es seit der Jahrtausendwende einen Modellversuch in zwei Phasen mit Bildungskonten in Form von Sparkonten, auf die die Individuen, Arbeitgeber und Dritte einzahlen konnten.[16] In der ersten Phase (Anfang 2001 bis Anfang 2002) wurden acht Modellprojekte ausgewählt, die gewährleisten sollten, dass jeweils 150 Konten eröffnet wurden – insgesamt demnach 1.200 Konten. Die Regierung unterstützte jedes Konto mit € 450, wobei tatsächlich nur insgesamt 1.100 Konten eröffnet wurden.

Die zweite Phase des Experiments dauerte von Ende 2002 bis Ende 2003. In dieser Phase zahlte die Regierung für jedes Konto einen Betrag von € 450; es nahmen rund 100 Unternehmen aus

[16] Da klassisches Ansparen für Weiterbildung faktisch jedoch nicht stattfand, obwohl hierin eine besondere Zielsetzung der zweiten Projektphase lag, wird es als ILA und nicht als Ansparmodell erfasst. Als Gründe hierfür führen Geertsma et al. (2004) einerseits an, dass die Projektdauer zu kurz gewesen sei, um wirklich für Weiterbildung ansparen zu können. Ferner sei auch der administrative Aufwand eines solchen Sparens zu hoch gewesen und Ansparen insbesondere für Arbeitsuchende, also arbeitslose Personen, nicht möglich. Darüber hinaus seien auch die Tarifverträge insofern ein Problem, als in den meisten von ihnen vereinbart sei, dass die Beschäftigten nicht zur eigenen finanziellen Beteiligung verpflichtet werden könnten, da die Arbeitgeber bereits in die Branchenfonds einzahlten.

unterschiedlichen Sektoren und Branchen sowie 25 lokale Organisationen (Wiedereingliederungs-firmen und Centres for Work and Income) teil.

Die Zielsetzung in dieser zweiten Phase bestand darin, dass jede Pilotorganisation zwischen 109 und 169 Lernkonten für niedrig qualifizierte Beschäftigte oder Arbeitsuchende einrichtete; insgesamt sollten es 1.352 Konten sein. Tatsächlich wurde das Soll mit 1.400 Lernkonten leicht übertroffen. Fasst man beide Perioden zusammen, dann wurden insgesamt 2.500 Konten eröffnet.

In der ersten Phase des Experiments war lediglich bei zwei Pilotmodellen ein persönlicher Beitrag des Kontoinhabers erforderlich, sei es in Form einer einmaligen Einzahlung von € 22 bis € 200 oder durch die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme in der Freizeit. In der zweiten Projektphase war dies bei fünf Modellen der Fall.

Aus den beiden Modellversuchen ergaben sich aber nur wenige Schlussfolgerungen, da dafür keine Kontrollgruppe für die Erprobung der Förderungsinstrumente gebildet wurde; es konnte unter anderem nicht kontrolliert werden, wieviele Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen, wenn sie kein ILA besitzen. Aus den Modellversuchen konnte abgeleitet werden, dass die ILAs in den Niederlanden ingesamt mit einem großen bürokratischen Aufwand verbunden waren und die Arbeitgeber wenig Einfluss auf die genommenen Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen hatten (vgl. Doets/Huisman 2009).

Um die Effektivität der ILAs zu messen, wurde zwischen 2006 und 2008 ein weiterer Versuch mit 1.266 Beschäftigten unternommen, von denen knapp die Hälfte (die Experimentalgruppe) mit € 500 von der Regierung bezuschusst wurden, während die anderen keine Förderung erhielten. Dabei sollte herausgefunden werden, welchen Einfluss der Besitz eines ILAs auf Lernverhalten und -motivation der Beschäftigten hat. Es konnte festgestellt werden, dass der Besitz eines ILAs positive Auswirkungen auf die Motivation und die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen hat:

- Die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen, steigt bei Besitz eines ILAs.
- Kursteilnehmer/innen richten ihr Lernverhalten nicht nur an den Bedürfnissen ihres aktuellen Arbeitsplatzes aus, sondern insgesamt an ihrer langfristigen persönlichen und beruflichen Entwicklung.

Außerdem wurde festgestellt, dass der Besitz eines ILAs den stärksten Einfluss hat bei:

- Beschäftigten, die über einen längeren Zeitraum an keiner Weiterbildung teilgenommen haben,
- die über 45 Jahre alt sind,
- eine Ausbildung haben und
- aus eine Branche ohne „Weiterbildungskultur“stammen.

Die Bereitschaft, sich weiterzubilden, ist bei Beschäftigten aus kleineren Unternehmen und bei Teilzeitbeschäftigten am höchsten, wenn sie ein ILA besitzen; allerdings weicht die Teilnahmebereitschaft von Beschäftigten größerer Unternehmen oder von Vollzeitbeschäftigten nicht signifikant davon ab.

Insgesamt erwiesen sich die ILAs bei diesem Experiment als ein sehr nützliches Instrument zur Stimulierung von Lernverhalten, zur Verbesserung der aktuellen beruflichen Situation sowie der Perspektive lebenslangen Lernens, auch bei Menschen, die älter sind und eine Lücke im Prozess des lebenslangen Lernens aufweisen (vgl. ebd.).

2.5 Voucher in Italien

Italien hat seit 1998 ebenfalls Weiterbildungsgutscheine (Voucher/Buoni formativi) in mehreren Regionen und autonomen Provinzen eingeführt und dabei mittlerweile fast alle Territorien erreicht. Die Bedingungen der Gutscheine unterscheiden sich – anders als zum Beispiel in Österreich – in den Regionen und Provinzen vergleichsweise wenig voneinander. Diese geringen Unterschiede dürften auch dadurch bedingt sein, dass die Finanzzuweisung für Weiterbildung unter anderem aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung und dem Europäischen Sozialfonds über das nationale Arbeitsministerium kommen. Insgesamt werden etwa 30 Prozent der Weiterbildungsmaßnahmen der abhängig Beschäftigten hierüber finanziert. Zudem können seit einiger Zeit auch Personen einen Gutschein erhalten, deren Arbeitgeber unter Umständen keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Hierzu zählen etwa Teilzeit- oder temporär Beschäftigte. Arbeitslose wurden ebenfalls in die Förderung aufgenommen.

Der individuelle Gutschein wird dabei dem/der einzelnen Teilnehmer/in zugewiesen; der Weiterbildungsanbieter erhält das Geld am Ende der Maßnahme, wenn nachgewiesen werden kann, dass der/die Empfänger/in an 70 bis 75 Prozent der „Sitzungen“ teilgenommen hat. Über den Gutschein werden rund 80 Prozent der Kosten gedeckt, die Teilnehmenden müssen die verbleibenden 20 Prozent selbst finanzieren. Sie sollen mit dem Gutschein ihre eigenen Bildungspläne umsetzen, um ihren individuellen Bedarf zur Verbesserung von Kenntnissen und beruflichen Kompetenzen durch Fortbildung zu befriedigen.

Nach einem Ausschreibungsverfahren der regionalen Träger oder kontrahierter Serviceagenturen werden ausgewählte Weiterbildungsträger in eine Liste eingetragen. Die einzelnen Kurse werden den Teilnehmenden in einem Katalog bereitgestellt, wodurch sie die Möglichkeit haben, sich die für sie passenden Maßnahmen auszusuchen.

Als Schwachpunkte werden die unzureichenden oder fehlenden Beratungsdienstleistungen genannt, zum Beispiel zur Kompetenzanalyse (vgl. Elap 2006).

Neben den allgemeinen Gutscheinen, die im vorhergehenden Abschnitt beschrieben wurden, hat das italienische Arbeitsministerium im Jahr 2006 in den drei Regionen Toskana, Piemont und Umbrien einen

Versuch mit einem Lernkonto begonnen. Gegenwärtig werden die Lernkonten nur in einigen Regionen der Toskana und Umbriens weitergeführt. Zur Zielgruppe dieser **Kreditkarten für individuelle Bildung** (Carta di credito formativo individuale) zählen in der Regel Personen, die arbeitslos sind oder einen atypischen Arbeitsvertrag haben, wobei die Anforderungen in den jeweiligen Regionen spezifiziert wurden. So sollen zum Beispiel in Umbrien sowohl Menschen mit Abitur als auch mit einem universitären Abschluss erreicht werden, während die Förderung der Toskana sich insbesondere an arbeitslose Frauen ab 40 Jahre richtete (vgl. Villante 2009, S. 81ff.).

Analog zu einer normalen Kreditkarte kann der/die Empfänger/in Beträge für die Teilnahme an Bildungsaktivitäten abheben. Eine solche Bildungskreditkarte hat einen maximalen Wert von € 3.000, die innerhalb von zwei Jahren ausgegeben werden können.[17] Die Region Toskana beabsichtigte 2004, innerhalb von zwei Versuchsjahren ca. 3.000 individuelle Bildungskonten einzurichten (Grelli 2004). Das Guthaben konnte für formale, non-formale und informelle Weiterbildungsangebote, für Lernmaterial, Reise- und Unterbringungskosten sowie andere Kosten wie Kinderbetreuung, genutzt werden.

Hierdurch sollen die Initiativen auf eine breitere Personengruppe ausgedehnt und die Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen sichergestellt werden. Ein wichtiges Ziel wird dabei in der individuellen Entwicklung von Bildungsplänen für Arbeitsuchende gesehen.

2.6 Österreich

In Österreich kann zwischen der Weiterbildungsförderung des Bundes, der Länder sowie der Gemeinden unterschieden werden. Darüber hinaus gibt es auch Förderungen anderer Körperschaften wie Kammern, Arbeitsmarktservice (AMS) und Gewerkschaften, die hier zusammenfassend betrachtet werden. Da es sich bei Förderungen des Bundes um Stipendien für besonders begabte Auszubildende oder für ein Hochschulstudium und somit nicht um Weiterbildungsgutscheine oder Lernkonten handelt, werden hier nur die Fördermöglichkeiten der einzelnen Länder und der Arbeiterkammern berücksichtigt.

2.6.1 Bildungskonten und Gutscheine der Länder

Die meisten Länder Österreichs fördern die individuelle Weiterbildung durch Gutscheine oder vergleichbare Instrumente, wobei es beträchtliche Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung, das heißt der Förderhöhe, der Zielgruppe oder der förderfähigen Bildungsangebote, gibt (vgl. Eichbauer 2007). Auch die jeweiligen Bezeichnungen divergieren: Bildungskonto, Weiterbildungskonto, Bildungsgeld,

[17] Grelli (2004) nennt eine Höchstsumme von € 2.500 für diesen Zeitraum. Er verweist angesichts der „heiklen Zielgruppe“ und der Erfahrungen in Großbritannien ausdrücklich auf die Absicht, frühzeitig gegen Betrugsmechanismen vorzugehen.

Förderkonto oder Bildungsguthaben. Das Prinzip ist jedoch immer das gleiche: Die Geförderten erhalten einen Teil der Kosten nach der Weiterbildungsmaßnahme erstattet.[18]

In mehreren Fällen sind die maximalen Förderbeträge höher und die Förderzeit länger als in vielen Vergleichsländern. So stellt **Niederösterreich** Arbeitnehmer/innen unter 45 Jahren und Bezieher/innen von Kinderbetreuungsgeld die Deckung von 50 Prozent der Kurskosten, maximal bis zu € 2.640 für einen Zeitraum von sechs Jahren, zur Verfügung. Die Förderung beträgt 80 Prozent der Kurskosten für Wiedereinsteiger/innen nach der Kinderkarenz (Elternzeit), die beim AMS als arbeitsuchend gemeldet sind, für Arbeitnehmer/innen über 45 Jahre sowie für Sozialhilfebezieher/innen. Nicht verbrauchte Guthaben können in dieser Zeit für weitere Bildungsmaßnahmen genutzt werden. Erhält der/die Antragsteller/in bereits einen Zuschuss zu den Kurskosten durch den Arbeitgeber oder andere Förderstellen, werden 50 bis 80 Prozent der Differenz zu den Gesamtkosten erstattet.

In **Oberösterreich** werden 50 Prozent der Kosten, bis maximal € 900 für Weiterbildungskurse und maximal € 1.800 für Bildungsmaßnahmen mit Berufszeugnis, gedeckt, sofern diese berufsbezogen sind, bestimmte Qualitätsstandards erfüllen und erfolgreich beendet werden. Die Förderungszeit beläuft sich auf bis zu fünf Jahre. Für Personen in Elternkarenz oder Wiedereinsteiger/innen erhöht sich der Fördersatz auf 70 Prozent bei einer Gesamtförderung von € 2.200. Jährlich stehen Oberösterreich € 9,5 Millionen zur Förderung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung, von denen rund 20.000 Arbeitnehmer/innen profitieren (Bauer 2009). Die durchschnittliche Förderung beläuft sich auf € 468 (ebd.). Bauer (2009) weist darauf hin, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Oberösterreich um 5 Prozentpunkte über der für ganz Österreich liegt, was auch für unterschiedliche Zielgruppen gilt. Auch der Umfang beziehungsweise die Dauer der Maßnahmen sei deutlich länger. Nachdem anfangs Männer den größeren Anteil hatten, hat sich dieses mittlerweile umgekehrt und rund 55 Prozent der Nutzer/innen sind weiblich.

In **Salzburg** beträgt die Förderung seit 2008 (die Regelung gilt zunächst bis 2011) 50 Prozent der Kosten (von 2006 bis 2007 waren es 40 Prozent), bis maximal € 830; sie dient ausschließlich der berufsorientierten Weiterbildung, wobei die Kursgebühren mindestens € 200 betragen müssen.

In der **Steiermark** werden Lehrlinge oder Lehrabsolvent/innen bis zum Alter von 35 Jahren bei der Erlangung der Berufsreifeprüfung mit der Deckung von 50 Prozent der Gesamtkosten unterstützt, solange diese nicht vom Arbeitgeber oder Dritten getragen werden. Für Personen, die vor dem 1. Januar 2008 die erste Teilprüfung abgelegt haben, gilt jene Richtlinie, die zum 31. Dezember 2007 Gültigkeit hatte (100 Prozent der Gesamtkosten). Es werden auch jüngere Menschen bis zum Alter von 25 Jahren bei

[18] Für eine ausführlichere Beschreibung der einzelne Modelle in den Ländern siehe Dohmen et al. (2007). Im Burgenland und in Kärnten gibt es soweit ersichtlich keine entsprechenden Fördermodelle.

berufsbezogener Höherqualifizierung mit 50 Prozent der Gesamtkosten, maximal bis € 500, gefördert. Die Altersgrenze erhöht sich bei Vorliegen von Betreuungspflichten um zwei Jahre pro Kind.

In **Tirol** können Maßnahmen zur Erhöhung der beruflichen Qualifikation durch das so genannte Bildungsgeld „update“ finanziert werden. Dieses unterstützt Arbeitnehmer/innen, Arbeitslose, Personen in Eltern- oder Bildungskarenz, selbständige Unternehmen des Handels und Gewerbes mit maximal fünf Beschäftigten einmal durch eine Basisförderung von bis zu 35 Prozent der Kurskosten von mindestens € 180, maximal € 700 pro Jahr. Wird mit dem Kurs ein öffentlich-rechtlich anerkannter Abschluss erworben, werden nach bestandener Abschlussprüfung weitere 25 Prozent der Kurskosten als Zusatzförderung erstattet, wenn die Kursgebühr mindestens € 500 beträgt. Die jährliche Zusatzförderung ist auf € 500 begrenzt. Ab dem Jahr 2012 soll der Förderungsbetrag reduziert werden. So sollen dann nur 30 statt 35 Prozent und nur € 500 statt € 700 erstattet werden.

In **Vorarlberg** können Vollzeitmaßnahmen mit einem Zuschuss von maximal € 275 monatlich bis zu zehn Monate lang (Vorarlberger Bildungszuschuss) unterstützt werden, sofern die Erwerbstätigkeit aufgrund der Maßnahme eingeschränkt oder aufgegeben werden muss und sich dadurch das Einkommen reduziert.

Aus dem **Wien**er Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds (WAFF) werden seit 1995 berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose, Personen in Eltern- oder Bildungskarenz und Sozialhilfeempfänger/innen bei anerkannten Bildungsträgern unterstützt. Der WAFF, der jährlich ungefähr 25.000 Wiener Arbeitnehmer/innen unterstützt, übernimmt dabei 50 Prozent der Kurskosten, bis zu maximal € 200 für Beschäftigte beziehungsweise € 300 für Arbeitslose, sofern die Kursgebühren mindestens € 75 betragen. Für Berufsreife- und Werkmeisterprüfungen sowie das Nachholen des Lehr- oder Hauptschulabschlusses werden 80 Prozent der Kurskosten, maximal bis zu € 450 (vgl. Kurzförderung 2010), übernommen.

Informationen über Nutzerzahlen und die sozioökonomischen Eigenschaften der Nutzer liegen soweit ersichtlich nicht vor.

2.6.2 Bildungsgutscheine der Arbeiterkammern

Die regionalen Arbeiterkammern (Zwangsmitgliedschaft für abhängig Beschäftigte) vergeben seit 2002 in jedem Bundesland ebenfalls Bildungsgutscheine. In einigen Ländern werden statt „Gutscheine“ andere Bezeichnungen wie „Bildungsscheck“ (zum Beispiel Steiermark), „Bildungsbonus“ (zum Beispiel Oberösterreich) oder „Zukunftsaktie“ (Tirol) verwendet. Diese können nur bei ausgewählten Kursanbietern – in der Regel Berufsförderungsinstitute (BFI) und Volkshochschulen (VHS), teilweise auch Weiterbildungsinstitute der Wirtschaftskammer (WIFI) –eingelöst werden, meist auch nur für bestimmte Kurse, zum Beispiel Fremdsprachen- oder Informatikkurse. In Kärnten wird auch das Nachholen des

Hauptschulabschlusses auf diese Weise unterstützt. In anderen Ländern wie Oberösterreich gilt der Bildungsgutschein nur für „Schlüsselqualifikationen“. Prinzipiell sollen mit diesem Instrument alle drei Millionen Mitglieder der Arbeiterkammern erreicht werden, in einigen Regionen gibt es aber Einschränkungen hinsichtlich der Zielgruppe, sodass Bildungsgutscheine nur an bestimmte Personen, zum Beispiel Wiedereinsteiger/innen, ausgegeben werden. Vereinzelt gibt es unter bestimmten Voraussetzungen auch höhere Förderungen, wie etwa in Kärnten, wo Lehrlinge einen Gutschein von € 150 erhalten. Ansonsten ist der Betrag der Gutscheine regional unterschiedlich; die meisten haben einen jährlichen Wert zwischen € 50 und € 200. In Tirol erreichen sie mit knapp € 300 den höchsten Wert. Die Gutscheine sollen in der Regel innerhalb des entsprechenden Jahres beziehungsweise Semesters eingelöst werden, da sie sonst verfallen. Allein in Wien wurden zwischen 2002 und Juni 2003 32.000 Bildungsgutscheine vorwiegend an Frauen im Alter zwischen 21 und 30 Jahren ausgestellt. Es ist jedoch unklar, wie viele dieser Gutscheine tatsächlich eingelöst wurden. Auch zu den Förderungen der Arbeiterkammern liegen keine weitergehenden Informationen vor.

2.7 Schweiz

Weiterbildung wird in der Schweiz vornehmlich privat organisiert und finanziert; nur ein kleiner Teil wird von öffentlichen Anbietern abgedeckt. Da bei einer reinen Marktlösung jedoch Lücken beobachtet werden, werden neben der Unterstützung von Weiterbildungsanbietern in jüngerer Zeit vermehrt nachfrageorientierte Instrumente wie Bildungsgutscheine und Steuerabzüge diskutiert (EVD 2009).

Gutscheinexperiment

Um die Wirksamkeit einer öffentlichen Finanzierung von Weiterbildung durch Bildungsgutscheine zu untersuchen, wurde im Jahr 2006 vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) ein Pilotprojekt in Auftrag gegeben. Darin wurden Weiterbildungsgutscheine verschiedener Wertigkeit (CHF 200, 750, 1.500) (€ 145, 550, 1.100) an mehr als 2.400 zufällig ausgewählte Personen vergeben, die sie für Weiterbildungsmaßnahmen frei einsetzen konnten. Ihr Lernverhalten wurde mit dem von rund 10.000 Personen verglichen, die keine Gutscheine erhielten (Wolter/Messer 2009; EVD 2009). Darüber hinaus hatte die Hälfte der Gruppe die Möglichkeit eines kostenlosen Beratungsgesprächs. Von den 2.437 im Experiment ausgegebenen Gutscheinen wurden tatsächlich 449 beansprucht. Dies entspricht einer Einlösequote von 18,4 Prozent. Rund 22 Prozent der Personen mit einem Gutschein nahmen zwar an einer kostenpflichtigen Weiterbildung teil, lösten dafür aber nicht ihren Bildungsgutschein ein. Dies wird damit erklärt, dass entweder der Arbeitgeber die Kosten der Weiterbildung übernahm oder dass der Gutschein erst im Januar 2006 versandt wurde, einige Personen ihre Weiterbildung aber schon im zweiten Halbjahr 2005 bezahlt hatten. Insgesamt lag die Weiterbildungsbeteiligung bei der Experimentalgruppe bei rund 40 Prozent und somit statististisch signifikant um 15 bis 20 Prozent höher als bei der Kontrollgruppe

(34 Prozent). Die Einlösequote nahm ebenso mit dem Nominalwert der Gutscheine zu. Bei CHF 200-Gutscheinen lag diese bei ca. 7 Prozent, bei CHF 1.500-Gutscheinen bei ca. 22 Prozent.

Diese Beobachtung ist von großer Bedeutung, weil es in einigen Ländern Gutscheine mit niedrigen Nennwerten gibt und/oder bei steigender Nachfrage nach Gutscheinen in der Regel eher die Nennwerte gesenkt als die Budgets angepasst werden. Diese Modelle erweisen sich für die Schweiz anhand des Experimentes als weniger geeignet, weil der Mitnahmeeffekt sehr groß ist. Es braucht also einen minimalen Nennwert des Gutscheins, der eher bei CHF 1.000 liegen dürfte als bei CHF 200, damit dieser kausal eine Mehrbeiteiligung an Weiterbildung auslöst.

Die Mitnahmeeffekte können aber auch von anderen Kriterien abhängen. Es konnte in diesem Experiment – ebenso wie in verschiedenen anderen – festgestellt werden, dass der Mitnahmeeffekt mit steigendem Bildungsstand zunimmt. So haben zwei Drittel der Personen mit nachobligatorischer[19] Ausbildung einen Gutschein für die Weiterbildung eingelöst, an der sie auch ohne Gutschein teilgenommen hätten; bei universitär gebildeten Personen waren es fast 90 Prozent. Das bedeutet, dass die besser Gebildeten zwar häufiger Gutscheine eingelöst haben, aber deren Weiterbildungsbeteiligung nicht stärker gesteigert werden konnte als die der weniger ausgebildeten Personen. Dennoch wurde das Gutscheinexperiment als Erfolg gewertet, da gezeigt werden konnte, dass mit Gutscheinen durchaus Personen zu einer Weiterbildung motiviert werden können, die sonst nicht bildungsaktiv waren. Hierfür wurde das Weiterbildungsverhalten der Teilnehmenden in den Jahren vor dem Experiment analysiert. Generell zeigt sich, dass Menschen, die früher an Weiterbildung teilgenommen haben, sich wieder an Weiterbildung beteiligen. Es konnte aber zudem beobachtet werden, dass die Gutscheine auch von Menschen eingelöst wurden, die sich zumindest in den Vorjahren 2004 und 2005 nicht an Weiterbildung beteiligt hatten (ebd.).

Das Genfer Bildungsgutscheinmodell

Seit 2001 werden Weiterbildungsmaßnahmen in Genf durch Bildungsgutscheine (chèques annuels de formation, CAF) gefördert. Mit dem Gesetz zur Weiterbildung (la loi sur la formation continue des adultes, LFCA) sollte auf die steigende Arbeitslosigkeit in der Region reagiert und das Qualifikationsniveau und somit die Beschäftigungsfähigkeit der Bevölkerung gesteigert werden.

Es werden Gutscheine bis zu CHF 750 (ca. € 550) pro Person und Jahr in höchstens drei aufeinanderfolgenden Jahren zur Verfügung gestellt. Die Höhe der tatsächlich gewährten Förderung richtet sich nach den Einnahmen des/der jeweiligen Antragsteller/in. Die Gutscheine können zur vollständigen oder partiellen Finanzierung einer Vielzahl von Kursen zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen, zur beruflichen Weiterbildung und/oder zur Umschulung eingelöst werden (vgl. Scheuermann 2003).

---

19 Abschluss auf Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung, Maturität).

Ein besonderes Anliegen des Gesetzes zur Weiterbildung ist, Personengruppen zu erreichen, die sich bisher nur in geringem Maße an Weiterbildung beteiligen (können), insbesondere Frauen, Teilzeitbeschäftigte und Geringqualifizierte[20]. Damit soll der Zugang zum Weiterbildungsmarkt erleichtert beziehungsweise ermöglicht werden, um das Bildungniveau auszugleichen (korrigierendes Ziel). Berufs(wieder)einsteiger/innen gehören ebenfalls zur Zielgruppe, sofern die Kosten für die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen nicht vom Arbeitsamt übernommen werden. Die förderfähigen Kurse müssen formal anerkannt sein und mindestens 40 Unterrichtsstunden umfassen. Eine Liste mit über 800 förderfähigen Kursen und etwa 70 Anbietern ist im Internet abrufbar. Dort kann der Antragsteller eine passende Weiterbildungsmaßnahme auswählen, Kontakt zum Anbieter aufnehmen und sich anmelden.

Aus einer Evaluation der Jahre 2001 bis 2004 geht hervor (Commission externe de'évaluation des politiques publiques (CEPP) 2006), dass in der Berichtsperiode knapp 6.000 Personen Gutscheine nachgefragt haben. Typische Nutzer/innen der Gutscheine waren gemäß der Evaluation Schweizer/innen im Alter zwischen 21 und 45 Jahren, die verheiratet, ohne Kinder und gut gebildet sind. Unter der Hauptzielgruppe, den Bildungsfernen, finden sich gerade 10 Prozent der Gutscheinbezüger/innen. Grund dafür ist unter anderem auch das Fehlen von zielgruppenspezifischen Angeboten. Mitnahmeeffekte zeigen sich darin, dass über 80 Prozent der Gutscheinbezüger/innen erst nach ihrem Weiterbildungsentscheid beziehungsweise erst im Verlaufe der Weiterbildung einen Antrag auf einen Gutschein gestellt haben (EVD 2009, S. 49).

20 Unter Geringqualifizierten werden hier Personen verstanden, die das Bildungssystem mit beziehungsweise vor Abschluss der Pflichtschulzeit verlassen haben.

3. Zusammenfassung

Implementierung der Gutscheinmodelle

Bildungsgutscheine und ILAs zur (Mit-)Finanzierung von Weiterbildung wurden in den meisten hier ausgewählten europäischen Ländern erst nach der Jahrtausendwende getestet und/oder eingeführt. Es kann festgehalten werden, dass bevölkerungsreiche Länder wie Deutschland, das Vereinigte Königreich und Italien meist regionale Fördermodelle eingeführt haben (Ausnahme: die bundesweite Bildungsprämie in Deutschland), während kleine Länder beziehungsweise weniger bevölkerungsreiche Länder diese nur in einigen Regionen (zum Beispiel Flandern in Belgien) implementiert oder aber lediglich als Pilotmodelle getestet haben, wie etwa in den Niederlanden, der Schweiz und Belgien. Auch in Österreich gibt es zwar kein bundesweites Modell, aber jedes Bundesland bietet – ebenso wie die jeweiligen Arbeiterkammern – Gutscheine zur individuellen Finanzierung von Weiterbildung an.

Die Zielgruppen für die Nutzung der Bildungsgutscheine sind innerhalb der jeweiligen Länder und Regionen unterschiedlich. Dennoch lassen sich einige Gemeinsamkeiten zwischen den Ländern erkennen, die auch mit der Größe des Landes zusammenhängen können. In Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Italien richten sich die Förderungsinstrumente überwiegend an Geringqualifizierte, Niedrigverdiener/innen (insbesondere aus KMU), bestimmte Alterskohorten und/oder Arbeitslose. Dies lässt sich daran erkennen, dass in diesen Ländern die Bedingungen für die Vergabe der Förderung meist genau definiert sind. Beispielsweise werden in England finanzielle Beihilfen für die Weiterbildung an Personen gewährt, deren eigenes beziehungsweise das Haushaltseinkommen eine festgelegte Grenze nicht überschreitet. Außerdem beschränkt sich die Förderung auf die Aus- und Weiterbildung von Geringqualifizierten, die bisher lediglich einen Abschluss unterhalb der oberen Sekundarstufe haben. In Deutschland ist der bundesweite Bildungsgutschein zwar nicht nach dem Bildungsniveau oder auf bestimmte Weiterbildungsniveaus (abgesehen von der Notwendigkeit einer beruflichen Weiterbildung) beschänkt, allerdings ist er für Personen bestimmt, deren Einkommen € 25.600 beziehungsweise € 51.200 (bei Zusammenveranlagten) nicht überschreitet. Auf bestimmte, recht stark eingegrenzte Zielgruppen konzentrieren sich jedoch die Bildungsgutscheine der Länder. Eine Ausnahme ist der „Bildungsscheck NRW“.

Demgegenüber beschränken sich die Trainingscheques in Flandern nicht auf Arbeitnehmer/innen mit einem bestimmten Qualifizierungsniveau, dafür mindert sich aber der Förderungsbetrag mit steigendem Bildungsniveau. Die Modellversuche in der Schweiz und in den Niederlanden hatten (zumindestens in der ersten Testphase in den Niederlanden) keine genau definierte Zielgruppe, was zu Mitnahmeeffekten und/oder überproportionaler Beteiligung von bereits gut qualifizierten Personen führte. Dies ist eine

grundsätzliche Feststellung, die für alle Gutscheinmodelle gilt. Ferner kann eine überproportionale Nutzung durch Frauen konstatiert werden.

Die Beschränkung der Gutscheine beziehungsweise allgemeiner der finanziellen Beihilfen unter anderen auf Geringqualifizierte sowie Personengruppen mit niedrigen Einkünften und Arbeitslose, die in den bevölkerungsreicheren Ländern festzustellen ist, soll bewirken, dass diese Förderinstrumente vor allem beziehungsweise ausschließlich von Personen in Anspruch genommen werden, die sich ohne Förderung keine Weiterbildung leisten könnten beziehungsweise deren Qualifizierungsbedarf besonders hoch ist. Durch die Weiterbildung soll ihnen ermöglicht werden, ihr Bildungsniveau zu erhöhen, ihre (berufsspezifischen) Qualifikationen und somit ihre individuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt oder am Arbeitsplatz zu verbessern sowie das Armuts- und Arbeitslosigkeitsrisiko zu verringern. Es ist davon auszugehen, dass entsprechende Beschränkungen auf diese Gruppen geeignet sind, die Zielgenauigkeit zu erhöhen und Mitnahmeeffekte zu verringern. Schließlich zeigt sich bei einer offeneren Vergabe von Bildungsgutscheinen oder ähnlichen Instrumenten immer wieder, dass sie ganz überwiegend von Menschen in Anspruch genommen werden, die bereits höher qualifiziert oder weiterbildungsaffin sind und/oder die Kosten der Weiterbildung selbst tragen könnten. Dies haben fast alle Analysen gezeigt. Die damit verbundenen Mitnahmeeffekte bedeuten in der Konzequenz eine ineffiziente Allokation der für die Weiterbildungfinanzierung bereitgestellten Mittel. Dennoch ist hervorzuheben, dass in kleinen Ländern gleichzeitig (gering qualifizierte) Personen zur Weiterbildung motiviert wurden, die an Weiterbildung nicht teilnehmen würden, wenn ihnen keine Förderung zur Verfügung stünde. Sie sind unter den Nutzer/innen aber noch unterrepräsentiert. Erste Ergebnisse der Bildungsprämie, die explizit auf Geringqualifizierte beziehungsweise untere und mittlere Einkommen fokussiert war, deuten jedoch darauf hin, dass die Nutzung durch diese Zielgruppe – gegebenenfalls in Kombination mit einer geringen Förderungshöhe sowie unter Umständen der erwarteten Eigenbeteiligung – ergänzender Maßnahmen bedarf (gezielte und motivierende Ansprache, anderes Design (Setting) der Maßnahmen etc.).

Förderbetrag und Eigenbeteiligung

Die Ergebnisse des Schweizer Experiments, aber auch der bundesdeutschen Bildungsprämie legen nahe, dass die Wahrscheinlichkeit der Beantragung und Nutzung einer Fördermöglichkeit mit der Höhe der Förderung zunimmt. Besonders deutlich zeigt dies der beträchtliche Anstieg der Antragszahlen nach Erhöhung der Maximalförderung und der Ausweitung des förderfähigen Einkommensbereichs bei der Bildungsprämie Anfang dieses Jahres. Im Schweizer Pilotprojekt wurden die Bildungsgutscheine umso stärker genutzt, je höher deren Wert war (22 Prozent bei CHF 1.500 gegenüber 7 Prozent bei CHF 200). Es muss aber auch berücksichtigt werden, dass die Mitnahmeeffekte mit steigendem Gutscheinwert angestiegen sind. Ferner ist nicht auszuschließen, dass die Beantragung beziehungsweise Nutzung von Gutscheinen auch mit einem im Laufe der Zeit steigenden Bekanntheitsgrad zusammenhängen könnte.

Es liegt umgekehrt auch die Vermutung nahe, dass die erwartete finanzielle Eigenbeteiligung einen (negativen) Einfluss auf die Beantragung oder Einlösung eines Bildungsgutscheins haben kann, insbesondere gilt dies für einkommensschwächere Gruppen. Gleichzeitig kann dies aber auch einen positiven Einfluss auf die erfolgreiche Teilnahme und den Abschluss der Weiterbildung haben, da die Eigenmotivation höher ist. Nach Angaben der Weiterbildungsanbieter in England ist die Absolventenquote der ALG-Empfänger/innen nahezu 100 Prozent. Das ALG sieht eine wöchentliche Beihilfe zwischen € 12 und € 36 vor; weitere Kosten der Weiterbildung muss der/die Empfänger/in selber tragen.

In Italien, wo über die Gutscheine 80 Prozent der Gebühren der Weiterbildung abgedeckt werden, wurden Kontrollmechanismen eingeführt, die zum Abschluss der Weiterbildung führen sollen. Beispielsweise wird der Gutschein direkt an den Weiterbildungsanbieter ausgezahlt, wenn der/die Teilnehmer/in bei mindestens 70 Prozent der Sitzungen anwesend war. In den Bundesländern Österreichs bezahlen die Teilnehmer/innen die Weiterbildung. Erst *nach* Abschluss können sie (eine anteilige) Erstattung der Gebühren durch Bildungsgutscheine beantragen. Dies setzt implizit voraus, dass die Teilnehmer/innen über das Geld *vor* der Weiterbildung verfügen müssen. Unklar ist, ob die Teilnehmer/innen auch an einer Weiterbildung teilnehmen würden, wenn sie nicht einen Teil der Kosten nach Abschluss erstattet bekämen. Die Weiterbildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit übernehmen zwar alle Kosten der Weiterbildung, werden aber nur an Personen vergeben, bei denen nach Einschätzung des/der Berater/in nach der Weiterbildung eine höhere Eingliederungswahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt vorliegt. Diese Einschätzung ist einerseits subjektiv und selektiv, kann aber andererseits ein stärkeres Kompromissgefühl bei dem/der Teilnehmer/in auslösen, das ihn/sie zum Abschluss der Weiterbildung führt.

Antragstellung und Beratung

Der Weg zur Antragstellung einer Förderung kann die Entscheidung über die Beteiligung an Weiterbildung entweder erleichtern oder erschweren. Das neue Skills Account in England ist eine internetgestützte Datenbank, in der alle Informationen rund um die Weiterbildung enthalten sind; dies setzt aber voraus, dass die Nutzer/innen mit Computer und Internet umgehen können. Dabei sind Personen, die die neuen Technologien nicht (ausreichend) beherrschen, auf Hilfe angewiesen. Dies könnte insbesondere ältere Menschen betreffen. Komplizierte Verknüfungen im Internet können sich als ineffizient herausstellen. Da aber das Skills Accounts-Portal in England erst seit August 2010 implementiert wird, können noch keine genaue Aussagen über den Einfluss des Mediums Internet auf die Beantragung von Fördermitteln getroffen werden.

In Deutschland sind telefonische oder persönliche Beratungen meist Pflicht für den Erhalt der Gutscheine, sei es bei der bundesweiten Bildungsprämie oder der Förderung der Länder und der Bundesagentur für Arbeit. Umstritten ist allerdings, ob dies eine positive (bessere Auswahl der Maßnahme

beziehungsweise „besserer“ Anbieter) oder negative („Abschreckung“ beziehungsweise Schwelleneffekt) oder aber keine Auswirkung hat, da die Entscheidung über die Art der Maßnahmen und den gewünschten Anbieter ohnehin bereits getroffen wurde und die Beratung nur deshalb genutzt wird, weil dies für den Erhalt des Gutscheins erforderlich ist. Die beim Schweizer Experiment betonte „Bedeutungslosigkeit“ von Beratung ist wenig aussagekräftig, da hier lediglich auf den Umfang der (freiwilligen) Nutzung abgehoben wurde. Bisher liegen unseres Wissens aber keine Untersuchungen vor, aus denen sich Hinweise dahingehend ableiten lassen, ob und wie Beratung zu einer besseren Passfähigkeit der Weiterbildung im Hinblick auf die individuellen Erfordernisse beitragen könnte. Es ist aber nicht auszuschließen, dass Beratung (in der bestehenden Form) gerade bei den Zielgrupppen einen Schwelleneffekt auslöst, die davon am stärksten profitieren würden, das heißt bei bildungsfernen und wenig bildungsaffinen Gruppen. Hier wären jedoch insbesondere motivierende Ansprache und Beratung erforderlich, da meist negative Lernerfahrungen (und geringere Ertragserwartungen) die Distanz zur Weiterbildung maßgeblich beeinflussen. Diese beiden – aus Sicht der Autor/innen der vorliegenden Studie zentralen – Aspekte für die erfolgreiche Ansprache und Motivation von bildungsfenen und -entwöhnten Zielgruppen gehen allerdings über den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Studie hinaus.

Literatur

Arbeitsagentur (2010), Arbeitgeberinformationen – Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter, URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26260/zentraler-Content/A05-Berufl-Qualifizierung/A053-Rehabilitanden/Allgemein/Arbeitgeberinformationen-Foerderung-der-.html (Stand: 15.09.2010).

Augustyns, Mieke, Lieselotte Bommerez, Lieven Van Wichelen (2009), Individual learning accounts in Flanders, in Cedefop: Individual learning accounts, Cedefop Panorama series 163, Luxembourg.

Bauer, Fritz (2009), Individual learner accounts in Upper Austria, in Cedefop: Individual learning accounts, Luxembourg, S. 25-33.

Bildungsprämie (2010), URL: www.bildungsprämie.info (Stand: 08.09.2010).

Bildungsscheck NRW (2010), URL: http://www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/bildungsscheck_ info_zugang_2010_06_28_.pdf (Stand: 08.09.2010).

Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP) (2006), Evaluation du Chèque Annuel de Formation sur Mandat du Conseil d'Etat, Version Complète, Genf.

Directgov (2010a), Discretionary Support Funds. URL: http://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/Adult Learning/FinancialHelpForAdultLearners/DG_10033131 (Stand: 09.09.2010)

Directgov (2010b), Education and Learning 2010: URL: http://www.direct.gov.uk/en/EducationAnd Learning/AdultLearning/index.htm. (Stand: 21.07.2010).

Doets, Cees, Tonny Huisman (2009), Effectiveness of Indivudual Learning Accounts. Expertisecentrum Beroepsonderwijs, Hertogenbosch, Amsterdam.

Doets, Cees (2009), Individual learning accounts: Dutch experiences SMEs in Cedefop: Individual learning accounts, Cedefop Panorama series 163, Luxembourg.

Dohmen, Dieter (2005), Ökonomisierung und Angebotsentwicklung in der öffentlichen Weiterbildung. Studie im Auftrag des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, FiBS-Forum 26 (www.fibs.eu), Köln.

Dohmen, Dieter (2007), Aktuelle Trends der nachfrageorientierten Weiterbildungsfinanzierung in Europa – Eine Synopse, FiBS-Forum Nr. 40 (www.fibs.eu), Berlin.

Dohmen, Dieter, Dieter Timmermann (2010), Background Report for the Workshop „Financing Adult Learning in Times of Crisis", Brussels, October 18./19. 2010.

Dreyer, Malu (2010), Pressemitteilung vom 23.07.2010, URL: http://www.rlp.de/no_cache/aktuelles/presse/einzelansicht/archive/2010/july/article/dreyer-qualischecks-foerdern-berufliche-weiterbildung-aelterer-beschaeftigter/ (Stand: 09.09.2010).

Eichbauer, Christian (2007), Weiterbildungsfinanzierung in Österreich. Auszug aus WISO 4/2007, Linz.

Elap European Learning Account Project (2006), The Elap Report, URL: www.e-lap.org/docs/158.doc (Stand: 07.07.2010).

EMA (2010), Education Maintenance Allowance. URL://www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/14To19/MoneyToLearn/EMA/DG_066945 (Stand: 09.09.2010).

EVD Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (2009): Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungs-politik des Bundes. In Zusammenarbeit mi dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI), Bern.

Fertig, Michael, Henrik Webel, Marco Puxi (2009), Evaluierung des „Zukunftsprogramms Arbeit" des Landes Schleswig-Holstein für die Jahre 2007 und 2008, Berlin.

Grelli, Fabio, Domenico Nobili, Davide Premutico (2004), Strategie e Pratiche dell'Individual Learning Account. Esperienze europee a confronto.

ILA Scotland (2010), URL: http://www.ilascotland.org.uk/What+is+ILA+Scotland/ILA+Scotland+ £200+accounts.htm (Stand: 21.05.2010).

Investitionsbank Schleswig-Holstein (2010), Weiterbildung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). URL: http://www.ib-sh.de/aktion-a1/ (Stand: 06.09.2010).

IZA/DIW/infas (2005, 2006): Zwischen- und Endbericht zum „Modul 1b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen“ im Rahmen der Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1 (Wirksamkeit der Instrumente).

Kindinger, Alf H. (2010), Praxisbericht zur Umsetzung von Qualifizierungsschecks. Folien vom 20. Januar 2010. URL:http://www.wfgwetterau.de/downloads/karger/Weiterbildung%20Hessen%20e.%20V._Qualifizierungsscheck.pdf. (Stand: 08.09.2010).

Kruppe, Thomas (2008), Selektivität bei der Einlösung von Bildungsgutscheinen. IAB Discussion Paper 17/2008, Bundesagentur für Arbeit.

Kursförderung Österreich (2010), URL: http://www.kursfoerderung.at (Stand: 10.08.2010).

Lott, Margit, Eugen Spitznagel (2010), Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. IAB-Kurzbericht 11/2010.

Learning and Skills Council LSC (2010), URL: http://lsc.gov.uk/ (Stand: 09.09.2010).

MASF - Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz (2010), URL: http://qualischeck.rlp.de/ (Stand: 17.05.2010).

McLaughlin, Daniel (2007), Individual Learning Accounts – Lesson Learned: England. Paper presented at the Regional Offices of Administration, Florence (Tuscany, Italy).

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2010), URL: http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich_arbeiten/angebote_nutzen/bildungsscheck (Stand 21.05.2010).

Qualifizierungsschecks (2010), Weiterbildung Hessen e. V., URL: http://www.qualifizierungsschecks.de (Stand 21.05.2010).

SALSS Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH SALSS (2008), Evaluierung des „Bildungsscheck NRW“. Endbericht, Bonn.

Scheuermann, Friedrich, Zukunftszentrum Tirol (2003), Bildungsfinanzierung. Aufbereitung der Begleitforschung zu bisherigen Fördersystemen durchgeführt im Rahmen des EQUAL-Projektes.

Scottish Government (2010), Helping you meet the costs of learning and training. Juli 2010.

Skills Accounts (2010), URL: https://skillsaccounts.direct.gov.uk/Pages/default.aspx (Stand: 09.09.2010).

Ullmann, Marco (2010), Bildungsscheck Brandenburg: Training vouchers and advice. Presentation at the „International Workshop – vouchers in education”, Düsseldorf, 21. Januar 2010.

VDAB (2008), Jaarverslag 2008. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, Brüssel.

VDAB (2009), Jaarverslag 2008. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, Brüssel.

Villante, Claudia (2009), Italian Ministry of Labour and Welfare support for ILAs, in Cedefop: Individual learning accounts, Luxembourg, S. 81-88.

Welsch Assembly Government (2010), Indivudual Leaning Accounts Wales, URL: http://wales.gov.uk/topics/educationandskills/learners/16plusineducation/fe/ila/?skip=1&lang=en (Stand von 15.09.2010).

Wolter, Stefan C., Dolores Messer (2009), Weiterbildung und Bildungsgutscheine – Resultate aus einem experimentellen Feldversuch, Forschungsstelle für Bildungsökonomie an der Universität Bern in

Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik, Schweiz. Studie im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie, Schweiz.

YPLA (2010a), Young People's Learning Agency. URL: http://www.ypla.gov.uk/ (Stand: 09.09.2010).

YPLA (2010b), Young People's Learning Agency. URL: http://alg.ypla.gov.uk/resources/research/ (Stand: 09.09.2010).

Anhang 2:

Hülsmann, K./ Ambos, I.:

Werbung für Weiterbildung. Report über beispielhafte Maßnahmen und Modelle zur Teilnehmergewinnung. Bonn 2010. URL: www.die-bonn.de/doks/ambos1001.pdf

Katrin Hülsmann, Ingrid Ambos

Werbung für Weiterbildung

Report über beispielhafte Maßnahmen und Modelle zur Teilnehmergewinnung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/doks/ambos1001.pdf
Online veröffentlicht am: 05.10.2010
Stand Informationen: 19.08. 2010
Dokument aus dem Internetservice texte.online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Dieses Dokument wird unter folgender creative commons-Lizenz veröffentlicht:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

Abstract

Katrin Hülsmann, Ingrid Ambos Autor (2010): Werbung für Weiterbildung. Report über beispielhafte Maßnahmen und Modelle zur Teilnehmergewinnung

In diesem Report werden beispielhafte innovative und erfolgreiche Werbemaßnahmen und -kampagnen aus dem In- und Ausland vorgestellt, die darauf abzielen, Menschen für die Teilnahme an Weiterbildung zu gewinnen.
Diese Aktivitäten unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihrer Urheber und Reichweite als auch in Bezug auf die eingesetzten Instrumente und Medien. Präsentiert werden zum einen allgemeine, personenunspezifische Werbemaßnahmen, zum anderen Beispiele personenspezifischer Bildungswerbung: Erstere wollen zum (Weiter-)Lernen motivieren und/oder auf ein bestimmtes Weiterbildungsangebot aufmerksam machen, ohne explizit eine bestimmte Zielgruppe anzusprechen. Letztere richten sich gezielt an Bildungsferne und -benachteiligte. Explizit nicht eingegangen wird auf „klassische“ Formen von Weiterbildungswerbung und -marketing wie die Veröffentlichung von Veranstaltungen in Programmheften, in der Presse oder im Internet.
Entstanden ist dieser Report im Rahmen eines Projekts, das das DIE im Auftrag der Landesregierung Nordrhein-Westfalen noch bis Ende 2010 durchführt.

Autorinnen

Katrin Hülsmann und Ingrid Ambos sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des DIE im Programm "System und Steuerung".

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 4
2. Weiterbildungswerbung als Forschungsgegenstand 5
3. Beispiele allgemeiner und personenunspezifischer Bildungswerbung 6
3.1 Adult Learners' Weeks – Lernwochen 7
3.2 Plakatkampagnen 12
3.4 Corporate Design 18
3.5 Film- und Fernsehspots 19
3.6 Multidimensionale Marketingkampagne 21
4. Beispiele personenspezifischer Bildungswerbung 24
4.1 National Adult Literacy Awareness Week (NALAW) – Irland 24
4.2 Gatekeepers – Multiplikatoren 25
4.3 Vorbildfunktionen persönlicher Erfolgsgeschichten 31
4.4 Multidimensionale Medienkampagnen 34
5. Erfolgskriterien 40
6. Literatur 42

1. Einleitung

Im Mittelpunkt des vorliegenden Reports steht die Darstellung beispielhafter Werbemaßnahmen und -kampagnen, die darauf abzielen Menschen für die Teilnahme an Weiterbildung zu gewinnen. Diese Aktivitäten, die sich durch außergewöhnliche Elemente auszeichnen, besitzen einen innovativen Charakter und haben sich – soweit nachweisbar – als erfolgreich in Bezug auf die Motivierung für Weiterbildung erwiesen. Nicht explizit eingegangen wird hier auf gängige „klassische“ Formen von Weiterbildungswerbung und -marketing, wie z.B. Pressearbeit oder die Bereitstellung von Informationen auf einer eigenen Website und in Weiterbildungsdatenbanken sowie die Herausgabe von Programmheften.

Dieser Report entstand im Rahmen eines Projekts zur Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (NRW), das das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Auftrag des Landes seit Anfang 2009 und noch bis Ende 2010 durchführt. Vor dem Hintergrund der landespolitischen Zielsetzung, in den nächsten Jahren die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere bisher unterrepräsentierter Personengruppen spürbar zu erhöhen, geht das Projekt u.a. Möglichkeiten und Grenzen der Weiterbildungswerbung als wichtige Strategie zur Motivierung und Gewinnung der Bevölkerung für Weiterbildung nach. Diesem Entstehungszusammenhang ist auch die Tatsache geschuldet, dass Beispiele aus diesem Bundesland überrepräsentiert sind.

Die hier vorgestellten Modelle aus dem In- und Ausland wurden primär durch umfangreiche Literatur- und Internetrecherchen im Jahr 2009 ausfindig gemacht, wobei sich insbesondere Projektberichte und -dokumentationen als ergiebige Quelle erwiesen.

Diesen Recherchen wurde pragmatisch ein weitreichendes Verständnis von Werbung zugrundegelegt. Es werden verschiedenste kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen in den Blick genommen, die gezielt eingesetzt werden, um Menschen für die Teilnahme an Weiterbildung zu gewinnen. Berücksichtigt wurden außerdem verwandte Begriffe wie „Marketing“, „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Public Relations“. Hintergrund hierfür ist, dass sich in der gesichteten Literatur keine trennscharfen Ver-

wendungszusammenhänge dieser Begrifflichkeiten ausmachen lassen. Die Bandbreite reicht von teilweise synonymer Verwendung über verschiedene Variationen der Subsumierung bis hin zu Gegenüberstellungen (vgl. Landesinstitut für Qualifizierung 2004, S. 21; Nolden 2005, S. 3ff.; von Rein 2000, S. 30).

Im Folgenden wird zunächst kurz auf die Behandlung von Weiterbildungswerbung als Forschungsgegenstand eingegangen, bevor Maßnahmen allgemeiner Werbung für Weiterbildung und besondere Strategien zur Motivierung und Gewinnung bildungsferner und -benachteiligter Zielgruppen erläutert werden. Dabei handelt es sich um ausgewählte Beispiele im In- und Ausland von außergewöhnlichen, innovativen und – soweit darüber Erkenntnisse vorliegen – erfolgreichen Werbemaßnahmen in der Weiterbildung. Sie unterscheiden sich sowohl hinsichtlich ihrer Urheber und Reichweite als auch in Bezug auf die eingesetzten Instrumente und Medien. Diesbezügliche Quellen und weiterführende Literaturhinweise finden sich jeweils im Anschluss an thematische Einheiten. Den Abschluss bildet die Erörterung von Kriterien für erfolgreiche Werbemaßnahmen, die sich aus den vorliegenden Erfahrungen ableiten lassen.

2. Weiterbildungswerbung als Forschungsgegenstand

Die Ergebnisse der Literaturrecherchen zeigen, dass es ein breites Spektrum an Veröffentlichungen über wissenschaftliche Untersuchungen zum Thema Werbung für Weiterbildung in Deutschland gibt.

Insgesamt liegen nur wenige Publikationen vor, die sich mit den theoretisch-programmatischen Grundlegungen einer Werbung für Weiterbildung auseinandersetzen (z.B. Bernecker 2007, Geißler 1993, Sarges/Haeberlin 1980). Stärker vertreten sind Veröffentlichungen, die auf empirischen Untersuchungen basieren und in der Regel die Perspektiven einzelner Weiterbildungseinrichtungen einnehmen (Lattke/Laux 2008, S. 9). Beispiele solcher Untersuchungen sind die Arbeiten von Künzel/Böse (1995), Möller (2002), Nolden (2005), von Rein (2000) und Schöll (2005).

Fragen des Bildungsmarketings wurden in den letzten Jahren verstärkt im Kontext von Milieu- und Adressatenforschung behandelt. Tippelt u.a. haben in den Jahren

2004 bis 2008 drei umfangreiche Studien vorgelegt, in denen es u.a. um die zielgruppenspezifische Gestaltung der Weiterbildung und der Werbung für Weiterbildung geht (einschlägige Publikationen: Barz/Tippelt 2004, Barz/Tippelt 2007, Tippelt u.a. 2008).

Eine Seltenheit sind Forschungsarbeiten über praxiserprobte Modelle zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung (Thurn/Kapeller 2006, S. 5f.). Zum Beispiel sind Kampagnen zum Lebenslangen Lernen zwar weit verbreitet (s.u.), aber bislang kaum Gegenstand wissenschaftlicher Betrachtungen gewesen (Lattke/Laux 2008, S. 9). Schließlich wurde Fragen nach der Werbewirkungskontrolle oder der Evaluation der eigenen Werbepraxis bislang ebenfalls kaum nachgegangen (von Rein 2000; Guggisberg/Schmugge 2007, S. 2; Nolden 2005, S. 42; Lattke/Laux 2008, S. 10).

Als Gründe für die lückenhafte Forschungslage werden die komplexen Bedingungen, in denen Weiterbildungsaktivitäten stattfinden, sowie methodische Probleme der Wirkungsmessung angeführt (Guggisberg/Schmugge 2007, S. 5ff.). Auch die Ausrichtung der meisten Publikationen auf eine möglichst breite Fachöffentlichkeit wird für eine mangelnde tiefergehende Darstellung der Werbekampagnen verantwortlich gemacht (Lattke/Laux 2008, S. 10).

3. Beispiele allgemeiner und personenunspezifischer Bildungswerbung

Die Maßnahmen der allgemeinen und personenunspezifischen Bildungswerbung, die hier dargestellt werden, wurden auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene initiiert und wollen allgemein zum (Weiter-)Lernen motivieren und/oder auf ein bestimmtes Weiterbildungsangebot aufmerksam machen, ohne explizit eine bestimmte Zielgruppe anzusprechen. Ein solches Angebot kann ein einzelner Kurs oder eine Veranstaltungsreihe zu einem bestimmten Themenbereich sein, aber auch das Programm einer ganzen Einrichtung oder eines Netzwerks von Weiterbildungsanbietern.

3.1 Adult Learners' Weeks – Lernwochen

Auf internationaler Ebene konnte ein breites Spektrum an Kampagnen ausfindig gemacht werden, die auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen zielen. Weltweit am stärksten verbreitet sind Lernwochen (Adult Learners' Weeks) (Lattke/Laux 2008, S. 1). Die Hauptintention der Lernwochen ist es, das Thema Weiterbildung für einen bestimmten Zeitraum (Tage, Wochen) in das Rampenlicht der Öffentlichkeit zu stellen und mit einer Vielzahl von Marketingaktivitäten die breite Bevölkerung[1] zu erreichen.

Nationale Lernwochen

„Erfunden" und zum ersten Mal durchgeführt wurden die Adult Learners' Weeks 1992 in Großbritannien. Die britische Lernwoche war der Anstoß zu einer umfassenden internationalen Lernwochenbewegung. Wichtige Impulse für die Verbreitung gingen von der UNESCO aus, die im November 1999 eine Resolution mit dem Ziel einer Internationalen Woche der Weiterbildung verabschiedete (UNESCO Institute for Education 2000, S. 8). Inzwischen finden weltweit in über 50 Ländern Lernwochen statt (Lattke/Laux 2008, S. 10).

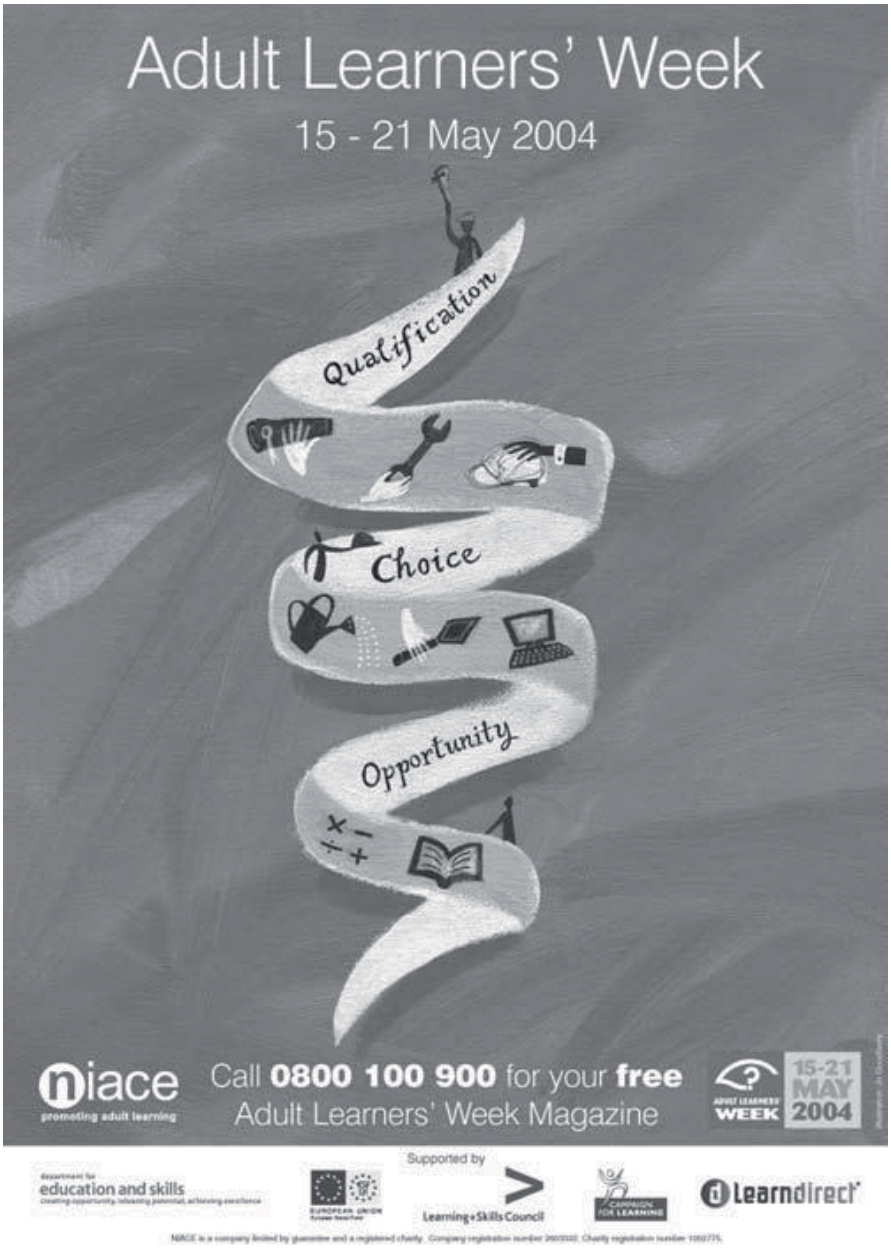
Der britischen Idee der Adult Learners' Week liegt ein sehr offenes und kreativ-dynamisches Konzept zugrunde, das Vorbildfunktion in zahlreichen Ländern erlangte. Bei der Umsetzung werden landestypische Besonderheiten berücksichtigt. Im geografisch großflächigen Russland beispielsweise wurde im Jahr 2000 die nationale Veranstaltung in einen Sonderzug verlegt, der die an der Lernwoche teilnehmenden Städte auf einer Strecke zwischen St. Petersburg und Vladivostock anfuhr (Lattke/Laux 2008, S. 37).

Bei nationalen Lernwochen übernimmt in der Regel eine Organisation die zentrale Koordination und das Marketing. Viele Länder haben den Begriff „Adult Learners' Week" übernommen (z.B. Australien, Finnland, Zypern, Ukraine). Ebenfalls verbreitet sind Namensgebungen, die explizit den feierlichen Charakter der Lernwoche demonstrieren: „Lernfest" (Deutschland), „Lernfestival" (Schweiz), „Lifelong Learning Festival" (Hong Kong) oder „Festival of Lifelong Learning and Adult Education" (Spa-

[1] Das Format der Lernwochen findet inzwischen auch vereinzelt bei der Gewinnung bestimmter Zielgruppen seine Anwendung (vgl. National Adult Literacy Awareness Week, S. 21f.).

nien). Die Werbung erfolgt üblicherweise über die Presse, den Hörfunk und die Fernsehanstalten. Neben gängigen Werbematerialien (Plakate, Flyer, Werbegeschenke) gehört dazu i.d.R. auch die Einrichtung einer zentralen Website, die Materialien für die Akteure sowie vielfältige Informationen für unterschiedliche Zielgruppen enthält (vgl. Abbildung 1, Quelle: UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen (2007), S. 31). Der Zugang zu Informationen wird zudem über eine landesweite kostenlose Telefonhotline während der Lernwoche sichergestellt.

Abbildung 1: Adult Learner's Week 2004



Die Lernwoche selbst startet üblicherweise mit einer zentralen Eröffnungsveranstaltung mit prominenten Persönlichkeiten (Politiker/innen, Künstler/innen). Während der Lernwoche werden zahlreiche öffentlichkeitswirksame Aktionen und Begleitkampagnen veranstaltet. Im Rahmen des Schweizer Lernfestivals im Jahr 2008 beispielsweise fand eine „Tour de sWiss(ens)" statt. Die aus Anlass des Weltalphabetisierungstages organisierte Radtour wurde etappenweise von verschiedenen themenspezifischen Events begleitet (Lattke/Laux 2008, S. 70f.). Zu den wirkungsvollsten Aktivitäten gehören

Kampagnen, die an außergewöhnlichen Orten stattfinden (Bahnhöfe, Einkaufszentren, Straßenbahnen, Gefängnisse etc.) (UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen 2007, S. 14). Weit verbreitet sind Seminare oder Diskussionen zu verschiedenen Themen des Lernens, bei denen Experten einbezogen werden (ebd.). Zu den Höhepunkten zählen festliche Preisverleihungen für besondere Leistungen. So werden in Irland jährlich die Adult Continuing Education Awards für Good-Practice-Beispiele im Bereich Alphabetisierung verliehen (Lattke/Laux 2008, S. 60f.). Auch Wettbewerbe für Besucher/innen der Lernwoche gehören zu den Attraktionen. In einem Schreib- und einem Fotowettbewerb können erwachsene Lerner/innen in Australien ihre individuellen Lernerfahrungen dokumentieren. Beide Wettbewerbe dienen nicht nur dem Erfahrungsaustausch der Lernenden, sondern auch der Werbung für die australische Adult Learners' week (Lattke/Laux 2008, S. 55).

In Deutschland wurden in den Jahren 1998, 1999 und 2000 drei nationale Lernfeste im Rahmen eines Bundesprojektes erfolgreich durchgeführt (BMBF 2001, S. 4). Das an das britische Vorbild angelehnte Format konnte sich jedoch nicht über die Projektfinanzierung hinaus in Deutschland etablieren (Lattke/Laux 2008, S. 82).

Regionale und lokale Lernwochen

Lernwochen auf lokaler oder regionaler Ebene sind ähnlich organisiert wie nationale. Über einen oder mehrere Tage rücken regionale Veranstalter das Thema Weiterbildung ins Zentrum der Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit. Einzelne Akteure werben mit Informationsständen, Mitmachaktionen, Schnupperkursen sowie phantasievollen Einzelaktivitäten für ihr Weiterbildungsangebot. Zu den Highlights gehören auch hier Wettbewerbe und Preisverleihungen sowie Festveranstaltungen mit Prominenten.

In der bayrischen Region Bad Tölz-Wolfratshausen wird seit 1998 eines der in Deutschland bekanntesten lokal organisierten Lernfeste gefeiert. Der Erfolg dieses Lernfestes, das seit 2002 von der Lernenden Region Tölzer Land veranstaltet wird, zeigt sich u.a. in steigenden Besucherzahlen und verschiedenen Auszeichnungen (Tippelt u.a. 2009, S. 104). Das Lernfest in Bad Tölz wird von insgesamt 200 Initiativen rund um das jahrhundertealte Kloster Benediktbeuern veranstaltet (BMBF 2001, S. 62). Der originelle Veranstaltungsort und ein innovatives Programm zogen in ein-

zelnen Jahren über 20.000 Besucher/innen an (Tönnissen u.a. 2003, S. 4) (vgl. Abbildung 2).
Das erfolgreiche Konzept des Bad Tölzer Lernfestes hat auch außerhalb von Deutschland eine Vorbildfunktion (Tippelt u.a. 2009, S. 104).

Abbildung 2: Lernfest Bad Tölz

Quelle: Lernende Region Tölzer Land (S. 1)

In Nordrhein-Westfalen werden in vielen Städten und Gemeinden jährlich Lernfeste organisiert. Die Stadt Bonn, die sich bereits an der Durchführung des ersten bundesweiten Lernfestes erfolgreich beteiligt hat (BMBF 2001, S. 21ff.), feierte im Jahr 2009 ihr zehntes Lernfest. Unter dem Motto „Ich will's wissen" wurde den Bürger/inne/n im Jubiläumsjahr ein vielfältiges Programm geboten. Viele lokal organisierte Lernfeste sind auch über die Stadtgrenzen hinaus bekannt. Das Kölner Lernfest, das 2009 bereits zum achten Mal stattfand, war in einem Jahr beispielsweise Ausflugsziel und Programmhöhepunkt der von der Lernenden Region Unna veranstalteten „Tour de Culture".

Die Beispiele verdeutlichen, dass Bildungswerbung in Form von nationalen und regionalen Lernwochen ein sehr erfolgreiches Mittel zur Steigerung der Lernmotivation

ist. Steigende Besucherzahlen, die Zugriffe auf die Websites der Lernwochen sowie die Inanspruchnahme der Weiterbildungsberatungs- und Informationsdienste während und nach den Lernwochen sind hier als Indikatoren zu nennen (Lattke/Laux 2008, S. 80). Befragungen in Großbritannien ergaben, dass mehr als die Hälfte der Personen, die während der Adult Learners' Week die Beratungshotline anriefen, seit der Lernwoche Aktivitäten aufnahmen. Bei 86 Prozent dieser Personen war dies eine Anmeldung zu einem Weiterbildungskurs (Thurn/Kapeller 2006, S. 36). Dass die Lernwoche ein geeignetes Mittel ist, die breite Bevölkerung anzusprechen, zeigen auch Auswertungen des Schweizer Lernfestivals. Hier konnten ohne eine bestimmte Zielgruppenansprache Besucher/innen mit unterschiedlichem Bildungsniveau erreicht werden (Lattke/Laux 2008, S. 80). Der Erfolg der Lernwochen lässt sich für Lattke und Laux u.a. auf das zugrunde liegende Format zurückführen: Bei vergleichsweise geringem finanziellen und organisatorischem Aufwand für die einzelnen Akteure erzielen Lernfeste eine große Breitenwirkung (Lattke/Laux 2008, S. 1).

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2001): Lernfeste: Brücken in neue Lernwelten. Bonn
http://www.bmbf.de/pub/lernfeste.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2001): Lernfestkoffer. Arbeitshilfe zur Planung und Gestaltung eines Lernfestes. Bonn

Lernende Region Tölzer Land (2007): Lernfest der Lernenden Region Tölzer Land (PowerPoint Präsentation)
http://www.uebergangsmanagement.info/pdf/WorkshopII-Forum_2-Lernfest-Praesentation.pdf

Lernende Region Tölzer Land (2008): Das Lernfest der Lernenden Region Tölzer Land
www.bfz.de/mediadb/3432/9955/lf_idee.pdf

Lernende Region Tölzer Land: Bildungsmarketing: Das Kommunikationsmodell „Lernende Region LIFE"® am Beispiel der Lernfeste (PowerPoint Präsentation)
http://www.tu-was.com/tuwas/bildungskongress/kaeter_lernfestival.pdf?m=e

Lernende Region Tölzer Land: Marketingkonzept für „Lernende Regionen" (PowerPoint Präsentation)
http://www.lernende-regionen.info/dlr/download/marketing_bad_toelz.pdf?PHPSESSID=f5f

Product No 2. Manual for Lifelong Learning Week/Learning Festival Cooperation. Original English Version. Translations BG, DE, ES, RO
http://www.llw5.org/reports/final/2_MANUAL_FOR_LIFELONG_LEARNING_WEEK-LEARNING_FESTIVAL_COOPERATION.pdf

Tippelt, R./Reupold, A./Strobel, C./Kuwan, H. (Hrsg.) (2009): Lernende Regionen – Netzwerke gestalten. Teilergebnisse zur Evaluation des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken". Bielefeld

Tönnissen, F. u.a. (2003): Im Fokus: Auf dem Weg zu einem Bildungsmarketing in den Lernenden Regionen. Nachlese zum Workshop der Lernenden Regionen im November 2002. In: Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (Hrsg.): Infodienst zum Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Nr. 1. Bonn, S. 3–7
http://www.lernende-regionen.info/dlr/download/Lernende-Regionen-neu.pdf

UNESCO Institute for Education (UIE) (2000): Handbuch zur Planung und Durchführung von Kampagnen in der Weiterbildung. Hamburg
http://www.unesco.org/education/uie/pdf/alwger.pdf

UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen (UIL) (2007): Die Trommeln schlagen, um gehört und gesehen zu werden. Vorgehensweise und Ergebnisse des Socrates/Grundtvig Network „Internationales Lernfestnetzwerk in Europa“ (IntALWinE). Hamburg
www.unesco.org/uil/en/UILPDF/publs/books/TROMMELN.pdf

Websites

Tour de Culture der Lernenden Region Unna:
www.lernende-region-unna.de/v2/cms/front_content.php?idcat=26&idart=58

Website der UNESCO zu internationalen Lernfesten:
http://www.unesco.org/education/uie/InternationalALW/

3.2 Plakatkampagnen

Der Einsatz von ungewöhnlichen und damit Aufmerksamkeit erregenden Plakaten ist eine weitere Möglichkeit, die Bevölkerung für das Thema Weiterbildung zu gewinnen. Um die breite Öffentlichkeit ansprechen zu können, werden Plakate in der Regel an stark frequentierten Orten (z.B. Bahnhöfe, Bushaltestellen, Marktplätze, Straßenbahnen etc.) platziert.

„Xperten schaffen den Sprung“ – Deutscher Volkshochschulverband

Die vom Deutschen Volkshochschulverband (DVV) im Jahr 2004 durchgeführte Plakatkampagne „Xperten schaffen den Sprung“ stellt ein Beispiel für eine bundesweite Sensibilisierungsaktion für Weiterbildung dar. Mit Unterstützung des Fachverbands Außenwerbung konnte der DVV einen Monat lang kostenlos auf 10.000 Citylight-Posterflächen in Deutschland für sein Expert-Kurssystem werben. Zentrales Werbemotiv ist ein mit Fischen gefülltes Goldfischglas, aus dem ein einzelner Fisch herausspringt. Begleitend zur Plakataktion haben die beteiligten Volkshochschulen auch in ihren Programmheften und Flyern auf die Xpert-Zertifikate aufmerksam gemacht.[2]

[2] Die Internetseite, der das Beispiel entnommen wurde, ist inzwischen nicht mehr aktiv.
Online: http://www.die-bonn.de/doks/ambos1001.pdf

„Weiter durch Bildung“ – Bundesagentur für Arbeit

Großflächige Plakat- und Anzeigenkampagnen, die von einzelnen PR-Maßnahmen und Events begleitet wurden, standen im Mittelpunkt der bundesweiten Qualifizierungsoffensive „Weiter durch Bildung“, die die Bundesagentur für Arbeit (BA) von August 2008 bis Mai 2009 durchgeführt hat. Die Offensive richtete sich in verschiedenen Etappen an Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen und Schüler/innen.

Abbildung 3: Weiter durch Bildung

Quelle: Website der Agenturgruppe fischerAppelt AG:
http://www.fischerappelt.de/fischerappelt/_aktuell/meldung.php?NavEbene1=1&we_objectID=2810

Die Kampagne für die Arbeitgeber bestand aus Plakaten mit vier verschiedenen Motiven. Sie zeigten Menschen in verschiedenen beruflichen Alltagssituationen. Das Kernelement war ein Paar überdimensionaler Schmetterlingsflügel, das auf dem Rücken der Protagonisten zu sehen war. Am unteren Bildrand der Plakate befand sich jeweils ein kurzer Text mit Aufforderungscharakter, der die Symbolik des Schmetterlings sprachlich aufgenommen hat. Ein Motiv war beispielsweise mit folgendem Text versehen: „Innovationen fliegen einem nicht zu. Man muss schon was dafür tun. Entfalten Sie mehr Innovationskraft. Bilden Sie sich weiter. Für mehr Wettbewerbsfähigkeit. Für mehr Erfolg. Für mehr Zukunft für Ihr Unternehmen. Denn qualifizierte Mit-

arbeiter arbeiten schneller und leistungsstärker. Strecken Sie Ihre Fühler aus auf www.arbeitsagentur.de“ (vgl. Abbildung 3).
Bild- und Sprachelemente symbolisierten die Verwandlung von einer Raupe zum Schmetterling. Bezogen auf Bildung sollte dies bedeuten, dass Menschen, die sich qualifizieren, ihre Talente voll entfalten und sich neue Kompetenzen aneignen können. Sie sind so gut gerüstet für den sich schnell wandelnden Arbeitsmarkt. Außer auf Plakaten wurde mit den Motiven in Fachzeitschriften, auf Nachrichtenseiten im Internet sowie in (über-)regionalen Zeitungen geworben.

„Stagnation beginnt im Kopf. Weiterbildung macht dir Beine“ – Lernende Region Niederrhein

Im Mittelpunkt der vielbeachteten Plakatserie „Stagnation beginnt im Kopf. Weiterbildung macht dir Beine“ der Lernenden Region Niederrhein stehen Einzelporträts unterschiedlichster Personen. Sie sprechen aus, warum sie auch als Erwachsene lernen (z.B.: „Dafür ist es nie zu spät.“; „Ohne siehste ganz schön alt aus.“). Am unteren Rand befinden sich das Motto der Kampagne sowie die dazugehörige Illustration eines laufenden Männchens, das zum Logo des Netzwerks wurde (BMBF 2004, S. 16f.).

Abbildung 4: Logo der Kampagne „Stagnation beginnt im Kopf. Weiterbildung macht dir Beine“ (Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004), S. 16).

Um eine möglichst breite Öffentlichkeit zu erreichen, wurde die Plakatkampagne auch von den lokalen Radiosendern und der regionalen Tageszeitung durch Abdruck einiger Plakatmotive unterstützt (Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. 2003, S. 9). Dieses Marketingkonzept hat bundesweit viel Anerkennung gefunden und wurde unter allen „Lernenden Regionen“ als herausragendes Beispiel eingestuft (Landesinstitut für Qualifizierung des Landes Nordrhein-Westfalen 2004, S. 35).

„lernen ohne grenzen" – lernende metropolregion hamburg

Auch die lernende metropolregion hamburg (lmh) hat zwei sehr erfolgreiche Plakatkampagnen durchgeführt. Unter dem Motto „lernen ohne grenzen" wurden 2004 verschiedene Plakate von Studierenden der Hanseatischen Akademie für Marketing und Medien entworfen, um die Marke „lernende metropolregion hamburg" flächendeckend bekannt zu machen (lernende metropolregion hamburg 2004, S. 11). Die Wirkung der ersten Plakatserie wird v.a. über Irritation erzielt. Auf den Plakaten sind norddeutsche Landschaftsmotive zu sehen, denen aber Sehenswürdigkeiten aus Paris zugeordnet werden. So ist auf einem Plakat eine Küstenlandschaft mit Leuchtturm abgebildet. Quer darüber befindet sich der Kommentar „Tour d'Eiffel!?".

Im Rahmen dieser Kampagne wurden ebenfalls großflächige und auffällige „floorgraphics" für Einkaufszentren entwickelt. Das Motiv einer Bodengrafik besteht aus Pflastersteinen, in deren Mitte ein Loch klafft. Unterschrieben ist es mit „Bildungslücke!?" Die optische Wirkung wird v.a. dadurch erzielt, dass die Passanten unwillkürlich aufpassen, nicht in die „Bildungslücke" zu fallen (lernende metropolregion hamburg 2004, S. 11).

Der Vorbildcharakter dieser Kampagne liegt sowohl in den außergewöhnlichen Werbemotiven als auch darin, dass sie zur Abschlussprüfung der Studierenden gehörte, d.h. die Studierenden selbst als Beispiel für lebenslanges Lernen fungieren.

Aufgrund des großen Erfolges der ersten Kampagne startete die lmh im Jahr 2005 eine zweite Plakatserie, erneut in Kooperation mit den (ehemaligen) Studierenden. Auf dem bekanntesten Plakat dieser Serie posiert ein populärer Boxprofi als „Bildungsboxer!?" Neben den üblichen Standorten im öffentlichen Raum wurde das Motiv auch auf die Internetseite des Sportlers gestellt und mit dem Portal der lmh verlinkt. Diese Verlinkung und weitere Werbeaktivitäten des Sportlers für die lmh trugen dazu bei, dass deren Website im Jahr 2005 einen Rekord von 56.000 Zugriffen erzielte (lernende metropolregion hamburg 2006, S. 3, 8f.).

„Bildung zahlt die besten Zinsen" – Volkshochschule München

Unter dem Titel „Bildung zahlt die besten Zinsen" hat die Münchener Volkshochschule (VHS) im Sommer 2009 eine Plakatkampagne durchgeführt. Mit zehn verschiedenen Werbeplakaten, die durchweg minimalistisch gestaltet waren, hat die VHS so-

wohl auf sich als auch auf das Thema Weiterbildung aufmerksam gemacht. Die Wirkung der Plakate wurde lediglich über einen Kurztext erzielt, der sich deutlich vom leuchtenden, einfarbigen Hintergrund abhob. Thematischer Schwerpunkt der Kampagne war der ökonomische Wert der Bildung, der in Slogans wie „Bildung zahlt die besten Zinsen“, „Hoher Kursgewinn garantiert“ oder „Geld vergeht, Bildung bleibt“ seinen Ausdruck fand. In Zeiten der Wirtschaftskrise wurde hier an ein ganz aktuelles Thema angeknüpft.

Ziel der überraschenden und teilweise rätselhaften Denkanstöße war es, den Passanten zu vermitteln, dass Bildung einen nachhaltigen Nutzen hat und Lernen Spaß macht. Begleitet wurde die Plakatkampagne von einer Aktion mit elektronischen Postkarten (E-Cards): Über die Website der VHS München konnten Besucher/innen E-Cards verschicken, die optisch ähnlich wie die Plakate gestaltet waren. Voraussetzung war eine Registrierung bei der VHS.[3]

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung. Bonn, Berlin
http://www.lernende-regionen.info/download/lernende_regionen_foerderung_von_netzwerken.pdf

Landesinstitut für Qualifizierung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2004): Info Dienst, Heft 2 (Titelthema: Bildungsmarketing)
http://www.lernende-regionen.info/dlr/download/lfq_news-2infod04.pdf

lernende metropolregion hamburg (Hrsg.) (2004): Projektdokumentation 2004. lernende metropolregion hamburg. Hamburg
http://www.lernende-regio-nen.info/dlr/dokumente/p_140/Projektdoku_2004.pdf?PHPSESSID=b52159398356093e9fc8428130130d7a

lernende metropolregion hamburg (Hrsg.) (2006): lernen ohne grenzen. Jahresbericht der lernenenden metropolregion hamburg 2005–2006. Hamburg
http://www.lernende-regio-nen.info/dlr/dokumente/p_140/LMH_Projektdokumentation_2006_FINAL.pdf?PHPSESSID=b52159398356093e9fc8428130130d7a

Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (Hrsg.) (2003): inform. Das Netzwerk-Magazin für Lernende Regionen. Nr. 2/ September. Bonn
http://www.lernende-regionen.info/dlr/download/inform_2003_02.pdf

Websites

[3] Die Internetseite zur Plakatkampagne ist inzwischen nicht mehr aktiv.
Online: http://www.die-bonn.de/doks/ambos1001.pdf

Münchener Volkshochschule (E-Cards):
http://www.mvhs.de/3.1/mvhs.de/index.php?StoryID=7472

Qualifizierungsoffensive „Weiter durch Bildung“:
http://www.fischerappelt.de/fischerappelt/_aktuell/meldung.php?NavEbene1=1&we_objectID=2810

3.3 Gatekeepers – Multiplikatoren

Die Motivierung zum Lebenslangen Lernen erfolgt auch über Mundpropaganda. Im Lernkampagnenland Großbritannien werden verschiedentlich „Gatekeepers“ eingesetzt, um die Bevölkerung für Weiterbildung zu sensibilisieren. Der Begriff Gatekeeper steht für Personen, Gruppen oder Organisationen, die den Kontakt zu einer Zielgruppe herstellen (Thurn/Kapeller 2006, S. 46f.). Gatekeeper können repräsentative Persönlichkeiten (der Bürgermeister einer Gemeinde), lokal bekannte Personen (Friseure, Briefträger/innen, Verkäufer/innen im Supermarkt) oder Vereine sein.

„Community Learning Champions“ – England

Der gemeinnützige Verein „ContinYou“ in Coventry hat ein Programm entwickelt, das auf die vermittelnde Wirkung von Personen setzt. Innerhalb des Programms „Community Learning Champions“ werden auf lokaler Ebene Freiwillige ausgebildet, die die Menschen in ihren Gemeinden aufsuchen und zur Weiterbildung motivieren. Die Website des Vereins gibt lediglich allgemein Auskunft über das Programm sowie zu den Schulungen der Freiwilligen; eine nähere Beschreibung der Vermittlungstätigkeit der Community Learning Champions war nicht ausfindig zu machen.

Den Erfolg der Lernkampagne dokumentiert ContinYou auf dem Werbeflyer der Community Learning Champions. Demnach lassen sich im Londoner Stadtbezirk Greenwich mehrere Tausend Kursanmeldungen beim größten lokalen Weiterbildungsanbieter auf die Aktivitäten der Learning Champions zurückführen.

„Cut, Advice and Blow-Dry“ – England

Die Werbung für Weiterbildung durch Gatekeepers war auch Ziel von „Cut, Advice and Blow-Dry“, einem Projekt, das 1996 im Rahmen des European Year of Lifelong Learning durchgeführt wurde. Bei diesem Pilotprojekt beauftragte das Rycotewood College in Oxfordshire Friseurinnen damit, ihre Kundinnen während des Haareschneidens auf die Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort aufmerksam zu machen. Diese

Kampagne galt als erfolgreich, auch wenn ihre Wirksamkeit nicht erhoben wurde (Learning and Skills Development Agency 2001, S. 32).

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Learning and Skills Development Agency (2001): Attracting New Learners: A Literature Review. London
http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/R1079.pdf

Thurn, N./Kapeller, D. (2006): Start ins Lebensbegleitende Lernen. Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungewohnter Frauen. Expertise. Graz
http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/learn4ever/rechercheberichtmodul1.pdf

Werbeflyer Community Learning Champions
http://www.continyou.org.uk/files/file/community%20learning%20champions.pdf

Website

ContinYou:
http://www.continyou.org.uk/

3.4 Corporate Design

Landesverband der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen

Für Marketingzwecke hat der Landesverband der VHS in Nordrhein-Westfalen (NRW) im Jahr 2003 die Entwicklung eines einheitlichen Corporate Designs für die nordrhein-westfälischen VHS und den Verband initiiert. In einem ersten Schritt wurde ein Design für alle Hausbeschriftungen und Werbemittel festgelegt. 2005 wurde schließlich auf der Basis dieses Corporate Designs ein Konzept und eine Design-Grundlage für die Internetauftritte der VHS entwickelt. Über 100 VHS, die sich dem gemeinsamen Marketing angeschlossen haben, arbeiten inzwischen in vielen anderen Bereichen zusammen (z.B. VHS Bonn, VHS Bielefeld, VHS Bochum). Die Wiedererkennung der Marke Volkshochschule NRW erfolgt dabei vor allem über das gemeinsame Logo und die gleiche Gestaltung der Programmhefte (Balsliemke 2008, S. 11).

Marketing-Verbund hessischer Volkshochschulen

Der vom Hessischen Volkshochschulverband initiierte Marketing-Verbund Hessen arbeitet seit Juni 2001 an der Imageentwicklung der hessischen VHS. Gegenwärtig gehören dem Verbund 30 von 34 hessischen VHS an. Ein wesentlicher Teil des Marketings beruht auf einem gemeinsamen Corporate Design aller Verbundmitglieder. Die einheitliche Gestaltung wird umgesetzt für Plakate, Flyer, Einladungen sowie sämtliche Give-Aways. Seit 2005 erscheinen auch die zuvor zum Teil extrem differierenden Programmhefte im Corporate Design.

Den Erfolg der Marketingaktivitäten dokumentiert eine vom Verbund in Auftrag gegebene Imageuntersuchung im Jahr 2007. Demnach sind die Volkshochschulen in Hessen mit deutlicher Mehrheit die bekanntesten Anbieter von Erwachsenenbildung. Erst mit großem Abstand folgen die Hochschulen oder freien Träger der Erwachsenenbildung.

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Balsliemke, A. (2008): Imagewandel bei der VHS Kreis Euskirchen. In: Landkreistag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Eildienst – Monatszeitschrift des Landkreistages Nordrhein-Westfalen. Nr. 1/Januar. Düsseldorf

Corporate Design der Volkshochschulen in NRW/Kufer Software Konzeption
http://www.kufer.de/Preisliste_Details_M28Layout.htm

Imageuntersuchung des Marketingverbunds hessischer Volkshochschulen (2007)
http://marketing.vhs-bildung.de/pressedienst/

Nuissl, E./Rein, A. von (1995): Corporate Identity. Frankfurt am Main

Website

Marketingverbund hessischer Volkshochschulen:
http://marketing.vhs-bildung.de/marketing-verbund

3.5 Film- und Fernsehspots

„Hol dir deine Bildungsberatung" – Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH, Berlin

Auf die Bedeutung von „Bildungsberatung" und „Lebenslanges Lernen" machen vier Filmspots aufmerksam, die das Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger

Entwicklung gGmbH Berlin im Rahmen des BMBF-Programms Lernende Regionen produziert hat. Die Spots zeigen Menschen unterschiedlichen Alters in privaten oder beruflichen Alltagssituationen. Ein Spot beispielsweise spielt an der Käsetheke eines Supermarktes. Gezeigt wird ein Kunde, der sich unentschlossen das Angebot anschaut und schließlich die Bedienung um Beratung bittet. Die Verkäuferin „missversteht“ die Frage und beginnt mit einer persönlichen Lebensberatung. Durch die an ihn gerichteten Fragen wird dem Kunden bewusst, dass ihm klare Zukunftsvorstellungen fehlen. Der Spot endet mit einem erfolgreichen Einkauf und der Botschaft: „Hol dir deine Bildungsberatung!“

Die Wirkung der Spots wird über den Verzicht auf eine belehrende oder moralisierende Botschaft erzielt. Die Kommunikation erfolgt auf eine humorvolle Weise und auf Augenhöhe des Rezipienten. Die Spots sind auf einer DVD zusammengestellt und werden kommerziell über den W. Bertelsmann Verlag vertrieben.

“Lern another language” – Schweden

Dem schwedischen Sprachlerninstitut Avista Education ist mit der Produktion eines humoristischen Videoclips eine viel beachtete Werbekampagne gelungen, mit der die Vorteile des Fremdsprachenerwerbs demonstriert werden. Der Videoclip zeigt ein Goldfischglas mit einem darin schwimmenden Fisch. Plötzlich taucht eine offensichtlich hungrige Katze auf, die den Fisch mit ihren Augen fixiert. Bevor sie zuschlagen kann, fängt der Fisch an zu bellen. Die Katze erschrickt und ergreift die Flucht. Am Ende des Clips, der mit dramatischer Musik untermalt ist, erscheint der Text: „Learn another language“. Der Videoclip wurde mehrfach ausgezeichnet und lief im Fernsehen, Kino und Internet (Lattke/Laux 2008, S. 29).

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Lattke, S./Laux, A. unter Mitarbeit von Hoßbach, S. (2008): Expertise „Kampagnen zum Lernen im Lebenslauf in anderen europäischen Ländern inkl. Australien/Kanada“. Bonn (unveröffentlichte Expertise im Auftrag des BMBF)

Videoclip von Avista Education:
http://www.visit4info.com/advert/Avista-Language-School-Fish-Bowl-Avista-Language-School/22108

Website

Website zur DVD des Kollegs für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH/Regionales Qualifizierungszentrum Dessau-Berlin-Brandenburg:
http://kmgne.de/rqz/front_content.php?idcat=289&idart=989

3.6 Multidimensionale Marketingkampagne

NRW-Weiterbildungsoffensive

Unter dem Motto „klein anfangen – groß rauskommen“ haben die Verbände und 530 Einrichtungen der öffentlich geförderten Weiterbildung in NRW im November 2009 erstmalig eine gemeinsame Werbekampagne für Weiterbildung ins Leben gerufen. Ziel dieser von der Landesregierung geförderten NRW-Weiterbildungsoffensive ist es, bis zum Jahr 2013 die Teilnahmequote an Weiterbildungsveranstaltungen von 43 auf über 50 Prozent zu steigern und dabei insbesondere auch die Bildungsbedürfnisse von Bildungsbenachteiligten in den Blick zu nehmen.

Einen Höhepunkt der Kampagne bildete die landesweite Aktionswoche im November 2009. Mit zahlreichen Veranstaltungen warben rund 250 Einrichtungen in ganz NRW für eine höhere Beteiligung an Weiterbildung. Zur Verbreitung der Werbebotschaften wurden verschiedene Marketinginstrumente eingesetzt wie Flyer, Plakate, Buttons, Gratispostkarten, Hörfunk-Spots und auch ein Internetauftritt. Daneben beteiligten sich prominente Politiker/innen an der Kampagne. Als Botschafter/innen der Weiterbildung unterstützten Landtagsabgeordnete und Minister/innen das Projekt, indem sie sich öffentlich zu ihrer Verantwortung für Weiterbildung bekannten und an vielen Orten das Gespräch mit Mitarbeitenden und Teilnehmenden von Weiterbildungseinrichtungen suchten.

Auch die in der Aktionswoche gestartete zentrale „Schau-in-den-Spiegel-Aktion“ zielte darauf ab weitere Unterstützer/innen zu gewinnen. Bei dieser ungewöhnlichen Werbemaßnahme wurden Königskronen als Aufkleber auf Spiegel geklebt, so dass Personen, die in den Spiegel schauten, „gekrönt“ wurden. An den unteren Rand der Spiegel wurden darüber hinaus Aufkleber mit verschiedenen Fragen (z.B. „Du willst mitmischen?“, „Du willst es wissen?“) sowie das Motto der Offensive „klein anfangen – groß rauskommen“ platziert. Alle Teilnehmenden der Aktionswoche konnten ihr Spiegelbild fotografieren lassen. Mit einer persönlichen Stellungnahme zur Weiterbildung versehen wurden alle Fotos anschließend auf die Internetseite der Weiterbildungsoffensive (Die Unterstützer-Galerie) gestellt.

An der Spiegel-Aktion haben sich sowohl Unternehmen als auch Vertreter/innen aus Politik und Weiterbildung beteiligt. Ziel war es, die Menschen an ungewöhnlichen öffentlichen Orten (Fitness-Studios, Friseurläden, Kinos, Aufzüge etc.) und ohne erhobenen Zeigefinger für das Thema Weiterbildung zu sensibilisieren. Wer als Einzelperson Botschafter/in für Weiterbildung werden will, kann sich die Spiegel-Aufkleber (vgl. Abbildung 5) weiterhin auf der Website der Initiative bestellen und eigene Fotos auf die Internetseite stellen.

Abbildung 5: Aufkleber der Kampagne „klein anfangen – groß rauskommen“

Quelle: Website der NRW-Weiterbildungsoffensive: http://www.nrw-weiterbildungsoffensive.de/index.php?article_id=26

Die Website der NRW-Weiterbildungsoffensive bietet allen Interessenten Möglichkeiten, die Initiative zu unterstützen: Besucher/innen können sich verschiedene Werbematerialien (Banner, Aufkleber, Buttons) bestellen. Mit Hilfe des kleinen „Mitmach-ABC“ der Weiterbildungsoffensive erhalten Kurzentschlossene vielfältige Last-Minute-Ideen.

Neben der landesweiten Spiegel-Aktion gab es auch außergewöhnliche dezentrale Werbekampagnen. Die VHS Gevelsberg beispielsweise servierte an jedem Tag der Aktionswoche im hauseigenen Bistro ein Menü mit Bildungszutaten. Als zusätzliches überraschendes Element setzten in Teig verpackte („verbackte“) Gutscheine den Menüs die „Bildungskrone“ auf.

Seit ihrem Auftakt im November 2009 ist es der NRW-Weiterbildungsoffensive offenbar erfolgreich gelungen, das Thema Weiterbildung in die Öffentlichkeit zu tragen. Dies lässt sich an der Resonanz in den Medien und an der Gewinnung zahlreicher Unterstützer/innen festmachen. Inwieweit sich die Kampagne auch in einer erhöhten Weiterbildungsteilnahme bei den Einrichtungen niederschlägt, dazu lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch keine Informationen vor.

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Mitmach-ABC:
http://www.nrw-weiterbildungsoffensive.de/files/wbo_mitmach-abc_22.10.09.pdf

Websites

Weiterbildungsoffensive NRW:
http://www.nrw-weiterbildungsoffensive.de

Die Unterstützer-Galerie:
http://www.nrw-weiterbildungsoffensive.de/index.php?article_id=47?91,35

4. Beispiele personenspezifischer Bildungswerbung

Die Vielfältigkeit der allgemeinen Bildungswerbung spiegelt sich auch in Werbemaßnahmen wider, die sich gezielt an Bildungsferne und -benachteiligte richten. Das Spektrum der Bildungswerbung speziell für diese Zielgruppen reicht von Lernfesten über Plakataktionen und Fernsehspots bis hin zu Werbung über Multiplikatoren. Neben gängigen Werbemaßnahmen gibt es inzwischen auch einige außergewöhnliche Strategien, die der Erfahrung Rechnung tragen, dass für eine erfolgreiche Ansprache dieser Personengruppen andere Werbewege benötigt werden als für Bevölkerungskreise, die gegenüber Weiterbildung aufgeschlossener sind. Die Rechercheergebnisse zeigen, dass die Gewinnung von Bildungsfernen und -benachteiligten sowohl auf regionaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene ein aktuelles bildungs- und gesellschaftspolitisches Anliegen ist.

4.1 National Adult Literacy Awareness Week (NALAW) – Irland

Die National Adult Literacy Agency (NALA) hat im Jahr 2000 in Irland eine eigene Lernwoche zum Thema Alphabetisierung/Grundbildung ins Leben gerufen. Mit der jährlich stattfindenden „National Adult Literacy Awareness Week“ (NALAW) will NALA neben der Öffentlichkeit vor allem Menschen mit Alphabetisierungs-/Grundbildungsproblemen ansprechen und für die Teilnahme an Grundbildungskursen gewinnen. Das Format der Lernwoche entspricht weitestgehend dem der Adult Learners‘ Week. NALA übernimmt die Koordination der Lernwoche, während die lokalen Akteure ihre Angebote präsentieren und die Veranstaltungen vor Ort organisieren. Zeitlich ist die Lernwoche so terminiert, dass sie direkt in den Anmeldebeginn für neue Grundbildungskurse mündet. Ein Hauptanliegen der Lernwoche ist es, den Zugang zu Betroffenen herzustellen und sie zu ermutigen, die Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen. Die kostenlose ganzjährige Telefonberatung von NALA ist dabei der wichtigste Service.

Im Jahr 2007 wurde die NALAW von einer mehrwöchigen nationalen Fernseh- und Kinowerbekampagne begleitet. Eine große Wirkung erzielten dabei kurze Werbespots mit persönlichen Stellungnahmen von Betroffenen. Die Begleitkampagne er-

wies sich als sehr erfolgreiches Instrument zur Teilnehmergewinnung (Lattke/Laux 2008, S. 62). Aufgrund der bisherigen Erfolge der NALAW wird ihr Konzept kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt. Die beständige Anpassung und die enge Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren sind für NALA Voraussetzung für einen langfristigen Erfolg der Kampagne (ebd., S. 66).

Quelle und weiterführender Literaturhinweis

Literatur

Lattke, S./Laux, A. unter Mitarbeit von Hoßbach, S. (2008): Expertise „Kampagnen zum Lernen im Lebenslauf in anderen europäischen Ländern inkl. Australien/Kanada". Bonn (unveröffentlichte Expertise im Auftrag des BMBF)

Website

National Adult Literacy Agency/NALAW:
http://www.nala.ie/index.cfm/section/page/ext/campaigns_nalaw/

4.2 Gatekeepers – Multiplikatoren

„Prescriptions for Learning" – England/Wales

In dem innovativen britischen Projekt „Prescriptions for Learning" („Bildung auf Rezept") wurden bildungsbenachteiligte Personen erfolgreich über Gatekeepers angesprochen. Das in verschiedenen Gemeinden mit niedriger ökonomischer und infrastruktureller Entwicklung in England und Wales durchgeführte Vorhaben richtete sich an Erwachsene, die durch gesundheitliche Probleme oder chronische Erkrankungen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt waren. Aufgabe war, diese Betroffenen über „Bildungsrezepte" für Weiterbildung zu gewinnen, ihnen berufliche Perspektiven aufzuzeigen und sie aus der sozialen Isolation zu führen. Als Gatekeeper wurden vor allem ortsansässige Ärzte eingesetzt, die die Patient/inn/en i.d.R. seit Jahren betreuten, und die sie in die Sprechstunde der Bildungsberatung überweisen sollten (Thurn/Kapeller 2006, S. 47f.).

Die Auswertungen des Projekts am Standort in Wales dokumentieren den Erfolg dieser Werbestrategie (Piette o.J., S. 9ff.): Innerhalb eines Jahres wurden 111 Personen von einem Arzt zur Bildungsberatung überwiesen. Von den überwiesenen Patient/inn/en nahmen 106 Personen die Bildungsberatung in Anspruch. Davon haben sich 54 Personen in eine Weiterbildung vermitteln lassen, 16 haben sich zu einem

anderen Bildungsangebot angemeldet oder haben eine freiwillige oder bezahlte Arbeit aufgenommen. Während deutlich mehr Frauen als Männer an Weiterbildung teilnahmen, war die Verteilung in den Altersgruppen der 20- bis 69-Jährigen ausgewogen. Einige Teilnehmende waren sogar über 70 Jahre alt. Themenschwerpunkte waren Gesundheit (Tai Chi, Yoga etc.) und Information Technology (IT) bzw. Information and Business Technology (IBT).

Die Vermittlung der Patient/inn/en zur Weiterbildungsberatung gilt demnach als erfolgreich auf verschiedenen Ebenen (Piette o.J., S. 22; Thurn/Kapeller 2006, S. 48f.): Über 60 Prozent der weitgehend bildungsunerfahrenen Personen haben nach der Bildungsberatung eine Weiterbildung oder andere Aktivität begonnen. Darunter war eine beachtlich hohe Zahl älterer, nicht mehr erwerbsfähiger Personen. Gerade für diese sonst schwer erreichbare Zielgruppe waren zudem gesundheitsstabilisierende Effekte von Weiterbildung bedeutsam. In manchen Fällen führte ein verbesserter Gesundheitszustand sogar zur Absetzung von Medikamenten. Ehemals sozial isolierte Personen konnten zudem verstärkt in das Gemeindeleben integriert werden. Als unerwarteter Effekt des Projekts kam die Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote hinzu, da die Bedürfnisse der Teilnehmenden teilweise nicht über das bestehende Angebot gedeckt werden konnten.

NOSTE – Finnland

Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung wurde vom finnischen Bildungsministerium im Jahr 2003 das Aktionsprogramm NOSTE initiiert. Es bietet gering qualifizierten Erwachsenen im Alter von 30 bis 59 Jahren Möglichkeiten zur kostenlosen Weiterbildung. Die Teilnehmenden können im Rahmen ihrer Erwerbsarbeit eine berufliche Erstausbildung abschließen, Fortbildungs- und Fachabschlüsse erwerben oder einen Schulabschluss nachholen. Älteren Teilnehmenden bietet NOSTE vor allem Computerkurse an (Kyrö 2006, S. 35; Guggisberg/Schmugge 2007, S. 15).

Die Werbung für das Bildungsprogramm erfolgt insbesondere über den Aufbau persönlicher Kontakte. Um Teilnehmende zu gewinnen, besuchen Projektmitarbeitende Betriebe und stellen das Aktionsprogramm vor. Teilweise führen Expert/inn/en vor Ort Lernbedarfsanalysen durch und erstellen individuelle Bildungspläne für die potenziellen Teilnehmenden (Thurn/Kapeller 2006, S. 49).

Ursprüngliches Ziel von NOSTE war es, bis Ende 2007 rund ein Zehntel der geschätzt 350.000 gering qualifizierten Erwachsenen zu gewinnen. Da diese Zielvorgabe bis Anfang 2007 erst zur Hälfte erfüllt war, wurde das Programm bis Ende 2009 verlängert (Guggisberg/Schmugge 2007, S. 15).

Potenziale der Weiterbildung über den Zugang zu sozialen Gruppierungen entwickeln – Landesorganisationen der Weiterbildung in NRW
Auch im Projekt „Potenziale der Weiterbildung über den Zugang zu sozialen Gruppierungen entwickeln“ wurden Multiplikator/inn/en erfolgreich zur Gewinnung von Bildungsbenachteiligten eingesetzt.

Das vom Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW geförderte Projekt wurde von Dezember 2008 bis Dezember 2009 von den Landesorganisationen der Weiterbildung an zwei Standorten mit unterschiedlicher Sozialstruktur durchgeführt (Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung 2009).[4]
Ziel war es, bildungsferne Menschen sowohl durch eine lebensweltbezogene Werbung als auch mit niedrigschwelligen Angeboten für eine Beteiligung an Weiterbildung zu motivieren. Die Umsetzung erfolgte in zwei Schritten: Zuerst wurden verschiedene Personen für die aufsuchende Bildungsarbeit mobilisiert, im zweiten Schritt wurden Modellseminare durchgeführt.
Zielgruppe eines Standorts waren bildungsferne Personen mit Migrationshintergrund. Die Umsetzung des Projekts erfolgte durch die VHS im Kreis Herford und das AKE-Bildungswerk e.V.[5] in Vlotho, Einrichtungen mit einem Schwerpunkt in der interkulturellen Bildungsarbeit. In diesem Kontext hatten sie bereits die Erfahrung gemacht, dass Menschen mit Migrationshintergrund nur selten über die gängigen Werbemittel (Programmhefte, Flyer, Anzeigen) erreicht werden konnten (Bremer/ Kleemann-Göhring 2010, S. 20).

Um die Zugangsbarrieren möglichst gering zu halten, wurden wohnortnahe Veranstaltungsorte gewählt und unentgeltliche Seminare angeboten (ebd., S. 23). Als aufsuchende Bildungsberater/innen wurden zwei Personengruppen ausgewählt, die in

[4] In Herford/Vlotho kooperierten der VHS-Landesverband und die Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung, in Aachen/Herzogenrath die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung e.V. und die evangelische Erwachsenenbildung.
[5] AKE steht für Arbeitskreis Entwicklungspolitik

einem Vertrauensverhältnis zur Zielgruppe standen: Zu den „Schnittstellenpersonen“ zählten Menschen, die durch ihre überwiegend hauptamtliche Tätigkeit im Kontext von Jugend-, Sozial- oder Bildungsarbeit Kontakt zur Zielgruppe hatten. Bei den „Brückenmenschen“ handelte es sich um ehrenamtlich tätige Personen, die häufig selbst zur Zielgruppe gehörten (eigener Migrationshintergrund). Für ihren Einsatz wurden diese Multiplikator/inn/en zu aufsuchenden Bildungsberater/inne/n qualifiziert. Inhalte der Module waren „Lebendige Kommunikation und Körpersprache“, die „Produktschulung für Weiterbildungsangebote“, „Sensibilisierung im interkulturellen Kontext – Sensibilisierung für die Weiterbildung“ und das Selbstverständnis als aufsuchende Bildungsberater/innen. Im Anschluss suchten die insgesamt 15 Schnittstellen- bzw. Brückenmenschen ihre Zielgruppe in verschiedenen Kontexten auf und wiesen sie auf eine Reihe von Modellseminaren hin.

Ein Beispiel für den Erfolg dieses Modells ist die Veranstaltung „Gemeinsam stark sein“ für türkische und türkischstämmige Frauen, die sich von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen fühlten (ebd., S. 31). Didaktisch war der Kurs so angelegt, dass die Themen aus den Problemlagen der Frauen generiert wurden. Der Kurs wurde vom AKE Bildungswerk in Zusammenarbeit mit dem türkischen Arbeitnehmerverein entwickelt und fand in dessen Räumlichkeiten statt. Als Brückenmensch fungierte eine Türkin, die selbst Mitglied im Arbeitnehmerverein war. Über diese Vertrauensperson wurden 16 Teilnehmerinnen gewonnen.
Die Evaluation zeigte, dass der Kurs tatsächlich Personen aus bildungsfernen Milieus erreicht hat: Die Hälfte der Frauen hatte bisher nicht an Weiterbildung teilgenommen; ebenso viele hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, vier Teilnehmerinnen waren ohne Schulabschluss (ebd.). Von den Teilnehmerinnen wurden die Dozentin, das Thema, die Gestaltung und der Ort überwiegend positiv bewertet; alle würden das Seminar weiterempfehlen.

Die Umsetzung am zweiten Projektstandort erfolgte durch das Oswald-von-Nell-Breuning-Haus in Herzogenrath, einer Einrichtung mit Tradition in der Arbeit mit bildungsfernen Zielgruppen. In Aachen wurde das Vorhaben von der Evangelischen Familienbildungsstätte realisiert. Als Bezeichnung für die aufsuchenden Bildungsberater/innen verwendeten die Akteure hier den Begriff „Vertrauenspersonen“: Sie stehen wie „Brückenmenschen“ (s.o.) in einem vertrauten Verhältnis zur Zielgruppe, ha-

ben in der Regel nicht hauptberuflich mit ihr zu tun und gehören häufig selbst zur Zielgruppe (ebd., S. 41).

Als Vorbereitung für die aufsuchende Beratungsarbeit wurden zwei gemeinsame Workshops durchgeführt. Dabei ging es um den Austausch mit Werbe- und Kommunikationsexpert/inn/en über neue Werbewege zur Gewinnung von Bildungsfernen sowie um die Herstellung von Kontakten zu Personen mit Nähe zur Zielgruppe wie Mitarbeitende der ARGE, von Tafeln etc. (ebd., S. 34). Die Ergebnisse und Kontakte der Workshops wurden an beiden Orten in die Entwicklung von Modellseminaren einbezogen.

Als gelungenes Beispiel für die insgesamt fünf durchgeführten Veranstaltungen soll das Seminar „Das Leben ist kein Ponyhof – Wege aus der Chancenlosfalle Langzeitarbeitslosigkeit“ des Nell-Breuning-Hauses kurz vorgestellt werden (ebd., S. 42). Im Fokus standen Langzeitarbeitslose, die als Ein-Euro-Jobber arbeiteten und noch nie an einem gesellschaftspolitischen Seminar teilgenommen hatten. Im Vorfeld suchten die Projektbeteiligten die Zielgruppe in Trainingsmaßnahmen der ARGE auf, befragten sie nach ihren Wünschen und Bedarfen und bezogen sie so direkt in die Veranstaltungsplanung mit ein. Als Modellseminar wurde ein zweitägiges kostenfreies Angebot (inklusive Übernachtung und Vollverpflegung) konzipiert, das Bildung mit einem social event zu verbinden suchte. Didaktisch-methodisch dem Prinzip der Teilnehmerorientierung folgend, konnten die Teilnehmenden aus mehreren, ihrer Lebensrealität entsprechenden Themen einen Seminarschwerpunkt auswählen. Neben einem ressourcenorientierten Zugang ermöglichten verschiedene Methoden (Fotografie, Theater, Biografiearbeit) den Teilnehmenden zudem, sich überwiegend nonverbal auszudrücken. Die gesamte Veranstaltungsplanung und -durchführung wurde von einer dem Milieu nahe stehenden Vertrauensperson begleitet (ebd., S. 37).

Aus der Evaluation des Projekts geht hervor, dass auch für dieses Modellseminar viele Teilnehmende aus bildungsfernen Milieus gewonnen werden konnten: Von den 18 Teilnehmenden hatten zwölf zuvor noch nie an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen. Acht Teilnehmende hatten keinen bzw. einen Hauptschulabschluss. Auch in der Familientradition waren höhere Schulabschlüsse selten. Mehr als die

Hälfte der Teilnehmenden hatten keine Berufsausbildung und fast alle waren zum Zeitpunkt des Seminars entweder erwerbslos oder hatten einen Ein-Euro-Job. Im Unterschied zum anderen Projektstandort wurden hier viele Männer, jüngere Singles, Kinderlose und Deutsche erreicht (ebd., S. 37f.). Für den Erfolg des Modells sprechen auch die Bewertungen der Teilnehmenden: Die meisten waren begeistert vom Seminar, würden es weiterempfehlen und gerne eine weitere Veranstaltung dieser Art besuchen. Auch wurde bereits während des Seminars gemeinsam eine neue Veranstaltung mit dem Titel „Politik trifft Hartz IV – Neue Verbindungen wagen“ entwickelt.

Insgesamt zeigt das „Potenziale“-Projekt, dass aufsuchende Bildungsberatung ein geeignetes Mittel der Bildungswerbung ist, um Bildungsferne zu erreichen. Auch die Nutzung niedrigschwellig konzipierter Weiterbildungsangebote durch die anvisierten Zielgruppen kann als Beleg für den Erfolg betrachtet werden. Die Projektauswertungen verweisen auf verschiedene förderliche Faktoren: Als günstig erwies sich, dass die Multiplikator/inn/en von Anfang an mit in die Bedarfserhebung und Angebotsplanung einbezogen wurden. Zum anderen war das Profil der Brückenmenschen von Bedeutung: Neben Ansehen und Akzeptanz bei der Zielgruppe benötigten die Multiplikator/inn/en Fähigkeiten wie Kommunikationskompetenz, Ausdauer und die eigene Bereitschaft zur Weiterbildung, um überzeugend auftreten zu können. Eine wichtige Ausgangsbasis war, dass die Brückenmenschen im Rahmen des Projekts für ihre Vermittlungstätigkeit bezahlt wurden. Darüber hinaus standen ihnen Ansprechpersonen und ein Begleitangebot (z.B. zum Erfahrungsaustausch) in den Weiterbildungseinrichtungen zur Verfügung, auch um eigene Hemmschwellen beim „Aufsuchen“ abzubauen.

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Bremer, H./Kleemann-Göring, M. (2010): Unveröffentlichter Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Potenziale der Weiterbildung durch den Zugang zu sozialen Gruppen entwickeln“. Duisburg-Essen

Finnisches Innenministerium (2006): Raising adults' level of education and training. The Noste Programme
http://www.eukn.org/binaries/finland/bulk/practice/2006/9/noste.pdf

Guggisberg, J./Schmugge, S. (2007): Massnahmen zur Ansprache bildungsbenachteiligter Personen. Schlussbericht. Bern
http://edudoc.ch/record/25160/files/ERZ_Bildungsbenachteiligte_definitiver_Schlussbericht.pdf?version=1

Hulkari, K./Paloniemi, S. (2007): NOSTE Programme Promoting the Lifelong Learning of Older Workers in Finland (Cedefop final report). Tampere

James, K. (2001): ‘Prescriptions for Learning‘ Project Nottingham. 1st Evaluation Report. Leicester
http://www.niace.org.uk/Research/HDE/Documents/PfL1.pdf

Kyrö, M. (2006): Berufsbildung in Finnland. Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama series, 131. Luxemburg
http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/436/5171_de.pdf#43

Piette, B. (o.J.): Evaluation of ‘Prescription for Learning‘ Project. Bangor
http://niace.rcthosting.com/en/rppprojectsdetail.asp?Section=10&Ref=81

Thurn, N./Kapeller, D. (2006): Start ins Lebensbegleitende Lernen. Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungewohnter Frauen. Expertise. Graz
http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/learn4ever/rechercherbericht_modul1.pdf

Potenziale der Weiterbildung über den Zugang zu sozialen Gruppierungen entwickeln:
http://www.ake-bildungswerk.de/media/Endfassungweiterbildungskonferenzneu.pdf

Website

NOSTE:
http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp

4.3 Vorbildfunktionen persönlicher Erfolgsgeschichten

„Das G muss weg“ – Deutschland

Der Dokumentarfilm „Das G muss weg. Drei, die auszogen, schreiben und lesen zu lernen“ macht auf das Thema Analphabetismus in Deutschland aufmerksam und will durch die persönlichen Erfolgsgeschichten der Darsteller/innen andere Betroffene dazu motivieren, ihre Hemmschwellen zu überwinden und ebenfalls einen Grundbildungskurs in Anspruch zu nehmen.

Von dem Wunsch getrieben, am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können, fassen drei junge Erwachsene den Entschluss, einen Alphabetisierungskurs für Erwachsene zu besuchen. Ein Jahr lang begleitet die Regisseurin Renate Günther-Greene die drei Hauptpersonen in ihrem Lebensalltag. Dabei dokumentiert sie sowohl ihre Lernfortschritte als auch Krisen und Konflikte.

Den Anstoß für den Dokumentarfilm, der 2006 in die deutschen Kinos kam, gab die, ebenfalls von Renate Günther-Greene entwickelte Kampagne „Schreib Dich nicht ab. Lern Lesen und Schreiben“ (Näheres dazu siehe unten). Der Dokumentarfilm stellt eine Weiterentwicklung ihrer Projekterfahrungen dar. Zum Film gibt es eine eigene Website, die Hintergrundinformationen, Ausschnitte sowie die Bestellmöglichkeit des Films bietet. Die Wirkung des Films kann als sehr hoch eingeschätzt werden, zumal die Zielgruppe der Analphabeten über audiovisuelle Werbemaßnahmen am wirksamsten erreicht werden kann. Auch das Format des Films, das auf Emotionalität und Alltagsnähe statt auf Belehrung setzt, hat eine hohe Überzeugungskraft.

„Written off“ – Irland

Mit der Doku-Soap „Written off“ hat die National Adult Literacy Agency (NALA) in Dublin eine Fernsehkampagne entwickelt, die ebenfalls auf die motivierende Wirkung von persönlichen Erfolgsgeschichten setzt. „Written off“ ist die erste reine Lernmotivationssendung im irischen Fernsehen. Sie wird seit Mai 2008 vom nationalen Sender RTÉ ausgestrahlt. In einer Staffel von acht Folgen werden die Lernfortschritte von Teilnehmenden an einem mehrwöchigen Grundbildungskurs dokumentiert. In der jeweils ersten Folge stellen sich alle Teilnehmenden vor. Anschließend werden die Lernenden Woche für Woche von einem Kamerateam begleitet. Die Teilnehmenden werden dabei nicht nur in ihrer Lernentwicklung wahrgenommen, auch persönliche bzw. familiäre Schwierigkeiten werden thematisiert. Dadurch soll den Adressaten der Sendung verdeutlicht werden, welche Bedeutung eine mangelnde Grundbildung im Leben einnimmt. Auch der Grundbildungskurs selbst ist vielseitig gestaltet: Neben dem Erlernen von Schreiben, Rechnen und Lesen setzen sich die Teilnehmenden mit ihren negativen Bildungserfahrungen auseinander. Ergänzende erlebnispädagogische Übungen sollen helfen, das Selbstvertrauen zu stärken. Am Ende einer jeden Folge wird die Telefonnummer einer kostenlosen Beratungshotline eingeblendet, um Interessenten zügig ein Hilfsangebot vor Ort vermitteln zu können. Alle bereits im

Fernsehen ausgestrahlten Folgen von „Written off“ stehen zudem auf der Internetseite von NALA zur Verfügung. Dort findet sich auch ein interaktives Übungsangebot „Write on“ für Betroffene.

Als Doku-Soap zählt „Written off“ zum Genre des Infotainments. Dieser Kombination aus Unterhaltung und Information wird im Fernsehen eine große Reichweite zugesprochen. Im Unterschied zu klassischen Bildungssendungen sollen die Zuschauer/innen hier über das Mitfühlen zum Lernen animiert werden. Indem die begleiteten Lernenden schrittweise die Chance erkennen, ihr Leben durch Weiterbildung zu verbessern, nehmen sie eine Vorbildfunktion für die anvisierte Zielgruppe ein.

„Written off“ wurde von NALA bereits während der ersten Staffel im Jahr 2008 als eine der erfolgreichsten irischen Lernkampagnen eingeschätzt. Innerhalb der ersten fünf Wochen verzeichnete die Telefonhotline von NALA eine Steigerung von mehreren hundert Anrufern (Lattke/Laux 2008, S. 66).

The Book of Changes Project – Kanada

Ebenfalls im Bereich Alphabetisierung/Grundbildung wurde mit dem „Book of Changes Project“ in Kanada 2002 vom Movement for Canadian Literacy (MCL), einem gemeinnützigen Zusammenschluss nationaler und regionaler Grundbildungsverbünde, eine außergewöhnliche Lernkampagne gestartet. Sie basiert auf der Grundidee, dass Menschen, die erfolgreich an einem Grundbildungs-/Alphabetisierungskurs teilgenommen haben, ihre persönliche (Lern-)Geschichte veröffentlichen. Ehemalige Kursteilnehmende sind aufgefordert, v.a. über die Veränderungen zu berichten, die die Weiterbildung in ihrem Leben bewirkt hat. MCL sammelt alle Geschichten und stellt sie, nach Provinzen geordnet, in einem großen Buch zusammen. Das Geschichtenbuch ist zum einen im Internet abrufbar, zum anderen wird es an wechselnden öffentlichen Orten ausgelegt (z.B. im Parlament).

Das Hauptziel des Projekts ist es, Geringqualifizierte über die persönlichen Erfolgsgeschichten anderer zur Weiterbildungsteilnahme zu motivieren. Darüber hinaus sollen auch die Öffentlichkeit sowie politische Entscheidungsträger für das Thema Grundbildung/Alphabetisierung sensibilisiert werden (Lattke/Laux 2008, S. 20).

Quellen und weiterführende Literaturhinweise:

Literatur

Lattke, S./Laux, A. unter Mitarbeit von Hoßbach, S. (2008): Expertise „Kampagnen zum Lernen im Lebenslauf in anderen europäischen Ländern inkl. Australien/Kanada“. Bonn (unveröffentlichte Expertise im Auftrag des BMBF)

Websites

Interaktive Übungen „Write on“:
http://www.literacy.ie/index.cfm/section/page/ext/Write_On

Website des Films „Das G muss weg“:
http://www.das-g-muss-weg.de/

„The book of Changes”:
http://www.nald.ca/library/learning/mcl/bookchng/cover.htm

„Written off“:
http://www.literacy.ie/index.cfm/section/page/ext/Written_Off/

4.4 Multidimensionale Medienkampagnen

„Schreib Dich nicht ab. Lern lesen und schreiben“ – Bundesverband Alphabetisierung e.V.

Mit der Sozialkampagne „Schreib Dich nicht ab. Lern lesen und schreiben“ hat die Düsseldorfer Werbeagentur GREY in den Jahren 1998 und 1999 eine sehr erfolgreiche Medienkampagne für den Bundesverband Alphabetisierung e.V. ins Leben gerufen. Der Erfolg der Kampagne sowie die nach wie vor hohe Zahl an Analphabeten in Deutschland haben die Werbeagentur dazu bewogen, die Kampagne langfristig zu etablieren. Durch zahlreiche Plakataktionen sowie Radio- und TV-Spots ist die Kampagne inzwischen zu einer eigenen Marke des Alphabetisierungsverbandes geworden.

Die Werbeaktivitäten richten sich an verschiedene Zielgruppen. Angesprochen werden v.a. die Betroffenen selbst, zudem alle Personen, die Unterstützung geben können: Familienangehörige, Freundeskreis, Lehrer/innen, Ärzteschaft, Politiker/innen etc. Darüber hinaus soll die Öffentlichkeit in Deutschland für das Thema Analphabetismus sensibilisiert werden.

Alle Werbeaktionen wirken auf die Bekanntmachung des ALFA-Telefons hin. Als zentrale Anlaufstelle in Deutschland erhalten Betroffene hier sowohl emotionale Unterstützung als auch Informationen über bundesweite Kursangebote.

Ein wesentlicher Teil der Kampagne ist die TV-Präsenz. Aufgrund ihrer Leseschwierigkeiten können die Betroffenen am besten über das Fernsehen angesprochen werden. In verschiedenen Spots wird durch authentische Geschichten auf die Situation von Analphabeten und die unangenehmen Auswirkungen des Analphabetismus im alltäglichen Leben aufmerksam gemacht. Die Episoden wurden mit Betroffenen entwickelt, als Darsteller konnten bekannte Schauspieler/innen gewonnen werden.

Von Beginn an wurde die Werbekampagne vielfach unterstützt. Fernsehsender haben die TV-Spots kostenlos ausgestrahlt. Regisseur und Schauspieler/innen stellten sich unentgeltlich zur Verfügung. Um eine möglichst breite Öffentlichkeit erreichen zu können, wurden die Spots auch als Hörbeiträge für Radiowerbung genutzt. Darüber hinaus wurden die Spots bei Großveranstaltungen wie Messen und in Fußballstadien gezeigt.

Zum Marketing von „Schreib dich nicht ab. Lern lesen und schreiben“ gehört auch eine umfassende Printwerbung. Für die Plakate wurde als visuelles Schlüsselmotiv eine grünflächige Schultafel eingesetzt. Die verschiedenen Botschaften der einzelnen Plakatserien erscheinen mit Kreide an diese Tafel geschrieben (vgl. Abbildung 6, Quelle: Website des Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung e.V.: http://www.alphabetisierung.de/kampagne/print/plakate.html).

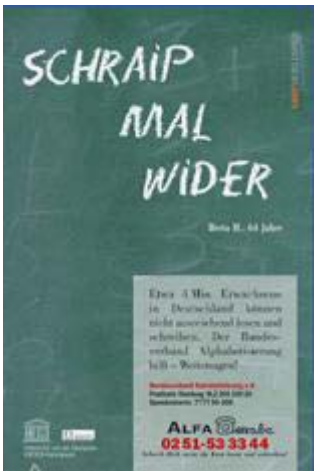


Abbildung 6: Plakat der Kampagne „Schreib dich nicht ab. Lern lesen und schreiben“

Um die Zielgruppe der Lese- und Rechtschreibschwachen zu erreichen, werden die Plakate an Orten platziert, die von ihnen aufgesucht werden (z.B. den Arbeitsagenturen). Eine solche Plakatserie weckt Aufmerksamkeit durch Kurzzitate von Betroffenen mit offensichtlichen Rechtschreibfehlern. Da die Zitate mit Namen und Alter des Schreibenden versehen sind, wirken sie authentisch (z.B. „Die anderen halten mich

für dum, weil ich beim schreiben so fiele Fehler mache“ Georg, 51 Jahre).

Auch differenzierte Ansprachen der Zielgruppe sind Element des Marketingkonzepts: Mit dem Projekt iCHANCE wurde eine multimediale Kampagne initiiert, die junge Erwachsene zur Teilnahme an Grundbildungskursen motivieren soll. In Video-Spots werben Prominente mit persönlichen und Mut machenden Statements für das Lesen und Schreiben. iCHANCE wird von Künstler/inne/n und Moderator/inn/en aus der Musikbranche sowie von bekannten Firmen (Google, YouTube, E-Plus Gruppe) unterstützt. Seit dem UN-Weltalphabetisierungstag am 8. September 2009 werden die Statements und Interviews kontinuierlich auf einem eigenen YouTube-Partnerchannel veröffentlicht.

Die Sozialkampagne „Schreib dich nicht ab. Lern lesen und schreiben“ ist auf eine große Resonanz in der Bevölkerung gestoßen. Dem Alphabetisierungsverband zufolge zeigt sich der nachhaltige Erfolg der Kampagne in mehreren Bereichen. Die gestiegene Zahl der Anrufe beim ALFA-Telefon ist ein Indiz dafür, dass es gelungen ist, Betroffene zur Teilnahme an einer Weiterbildung zu motivieren. Auswertungen belegen v.a. die Wirkung der Fernsehwerbung: Jede Ausstrahlung eines Werbespots zog eine deutliche Erhöhung der Anruferzahlen nach sich. Auch Rückmeldungen von Teilnehmenden an Alphabetisierungskursen weisen auf die positiven Effekte der TV-Werbespots hin. Darüber hinaus hat die Kampagne offenbar weitere „unbezahlte Werbung“ (begleitende Presseberichte etc.) nach sich gezogen. Zudem wird der beachtliche Anstieg der Teilnahme an Alphabetisierungskursen bei den Volkshochschulen in den Jahren 2000 bis 2003 (dazu auch Pehl/Reitz 2001–2004) darauf zurückgeführt.

Der Erfolg der Medienkampagne zeigt sich schließlich in der öffentlichen Würdigung. Im Jahr 2005 erhielt der Bundesverband Alphabetisierung dafür den „Goldenen Effi“, einen in der Wirtschafts- und Werbebranche begehrten Preis für wirksame Sozial-Kampagnen, sowie den internationalen Leseförderungspreis „AusLese“ der Stiftung Lesen.

„Get on“ – England

Mit der „Skills for Life Strategy“ initiierte die britische Regierung im November 2000 ein umfassendes bildungspolitisches Programm zur Verbesserung der Grundfertigkeiten (Lesen, Schreiben, Rechnen) von Geringqualifizierten. Eine eigens eingerichtete Abteilung verantwortete die Implementierung der Maßnahmen und koordiniert die Partnerorganisationen. Zum Gesamtpaket der Skills for Life gehört die Bereitstellung eines kostenlosen Grundbildungskursangebotes und die Möglichkeit aller Bildungsanbieter, an der für sie kostenlosen Bildungskampagne teilzunehmen.

Eine bedeutende Werbestrategie, die von der Skills for Life ausgeht, ist die seit 2001 laufende Medienkampagne „Get on“. Mit TV- und Radio-Spots, Presseanzeigen und weiteren Marketingaktivitäten sollen Geringqualifizierte animiert werden, ein kostenloses Grundbildungskursangebot wahrzunehmen (Lattke/Laux 2008, S. 41). Eine Internetseite informiert über die kostenlosen Kursangebote und bietet die Möglichkeit, eine DVD mit Erfolgsgeschichten anzuschauen oder zu bestellen. Im Zentrum der Website sowie der einzelnen Anzeigen steht die Telefonnummer einer kostenlosen Hotline.

Die einzelnen Get on-Kampagnen zeichnen sich durch wechselnde Konzepte und Motive aus. Das zentrale Motiv der ersten Staffel war ein „Gremlin“, daher ist sie auch unter dem Titel „Get rid of your gremlins“ bekannt. Mittelpunkt aller Anzeigen und Spots dieser Kampagne ist ein Erwachsener, der von einem monsterhaften Kobold gequält wird. Die Gremlins stellen im übertragenen Sinn die Schwierigkeiten dar, die Geringqualifizierte im Alltag bewältigen müssen. Ein direkt an die Zielgruppe gerichteter Appell schließlich trägt zur Problemlösung bei (Anruf einer kostenlosen Hotline, Besuch eines Kurses) und der Erwachsene „wird seine Gremlins los“. Das Motiv des Gremlins wird in unterschiedlichen Alltagssituationen eingesetzt (vgl. Abbildung 7). Damit soll eine Identifikation der Zielgruppe mit ihrer unangenehmen Lage erreicht werden. Als unkomplizierte Problemlösung wird die Teilnahme an einer Weiterbildung angeboten.

Abbildung 7: Gremlin-Motive der „Get on“-Kampagnen

Quelle: Thurn/Kapeller (2006), S. 38

Die aktuelle Get on-Kampagne wirbt mit dem Slogan „Our future. It’s in our hands“. Im TV Werbespot ist eine aus Händen dargestellte Person zu sehen. Sie erzählt ihre persönliche Erfolgsgeschichte, die auf den Besuch eines kostenlosen Grundbildungsangebots zurückgeführt wird.

Ein weiteres Ziel von Get on ist es, die Zielgruppe auf den von der Regierung finanzierten Informations- und Beratungsservice learnDirect hinzuweisen. Diese zentrale Stelle betreibt zahlreiche Lernzentren, einen Learning-Advice Service und eine Kursdatenbank, stellt aber selbst keine Lernkampagne dar (ebd., S. 46).

Die Get on-Kampagnen gelten in Großbritannien als sehr erfolgreich. Dem britischen Bildungsministerium zufolge haben sie von 2001 bis 2004 bereits 300.000 Geringqualifizierte dazu motiviert, sich bei LearnDirect zu melden. Annähernd ein Viertel der Anrufenden, so die Untersuchungen, haben konkrete Lernaktivitäten aufgenommen (Guggisberg/Schmugge 2007, S. 13; Thurn/Kapeller 2006, S. 38).

Quellen und weiterführende Literaturhinweise

Literatur

Bundesverband für Alphabetisierung und Grundbildung e.V./Sozialkampagne
http://www.alphabetisierung.de/kampagne/awards.html

Bundesverband für Alphabetisierung und Grundbildung e.V. (2007): Jahresbericht 2007. Münster

Department for Education and Skills (Hrsg.) (2004): Get On Campaign: Promotions and Communications Strategy 2004–2005. London

Grey Worldwide GmbH/Kategorie: Soziale und kulturelle Initiativen
http://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_BV/Informationen_zur_Kampagne.pdf

Grey Worldwide GmbH/Kategorie: Soziales und Wohltätigkeit
http://www.alphabetisierung.de/fileadmin/files/Dateien/Downloads_Sonstiges/EFFIE.pdf

Guggisberg, J./Schmugge, S. (2007): Maßnahmen zur Ansprache bildungsbenachteiligter Personen. Schlussbericht. Bern
http://edudoc.ch/record/25160/files/ERZ_Bildungsbenachteiligte_definitiver_Schlussbericht.pdf?version=1

Lattke, S./Laux, A. unter Mitarbeit von Hoßbach, S. (2008): Expertise „Kampagnen zum Lernen im Lebenslauf in anderen europäischen Ländern inkl. Australien/Kanada“. Bonn (unveröffentlichte Expertise im Auftrag des BMBF)

Thurn, N./Kapeller, D. (2006): Start ins Lebensbegleitende Lernen. Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungewohnter Frauen. Expertise. Graz
http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/learn4ever/recherchebericht_modul1.pdf

Websites

Get on:
http://geton.direct.gov.uk/index.html

Learndirect:
www.learndirect.co.uk/

LSIS – Learning and Skills Improvement Service:
http://rwp.excellencegateway.org.uk/readwriteplus/

Partnerchannel YouTube/ iChance:
http://www.youtube.de/alphabetisierung

TV-Werbespot auf YouTube
http://www.youtube.com/watch?v=tq-YlqAlnzg

5. Erfolgskriterien

Die ausgewählten Beispiele verschiedenartiger Formen der Werbung für Weiterbildung haben gezeigt, dass die eingesetzten Instrumente und Zugänge durchaus geeignete Mittel darstellen, um die erwachsene Bevölkerung und v.a. bildungsferne Personen zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren. Auch wenn die konkrete Wirkung einzelner Werbemaßnahmen nur schwer zu ermitteln ist, lassen sich doch in der Zusammenschau der vorgestellten Modelle und in Anlehnung an Lattke/Laux (2008, S. 83ff.) einige Kriterien für den Erfolg derartiger Werbekampagnen und Marketingaktionen ableiten (Guggisberg/Schmugge 2007, S. 24ff.; Tippelt u.a. 2008, S. 81ff.; Thurn/Kapeller 2006, S. 31ff.).

Als erfolgreiche Strategie erweist sich offenbar die Kombination von verschiedenen sich ergänzenden Instrumenten bzw. die Ansprache der Adressaten über diverse, möglichst zielgruppenadäquate Kommunikationskanäle und Medien (wie z.B. Veranstaltungen mit Event-Charakter oder Film- und Fernsehspots in Verbindung mit Plakataktionen und Telefon-Hotlines für weiter gehende Informationen). Ein hoher Stellenwert kommt dabei auch dem Einbau irritierender Elemente zu.

Hinsichtlich der Ansprache und Motivation von bildungsfernen und -benachteiligten Personengruppen spielt das Aufzeigen der persönlichen Relevanz und des konkreten Nutzens von Weiterbildung anhand positiver Vorbilder eine große Rolle beim Abbau von Hemmschwellen. Dabei geht es sowohl um Verständlichkeit und Glaubwürdigkeit der vermittelten Botschaften als auch darum, die Adressaten emotional zu erreichen und positive Aspekte und Effekte von Lernen zu kommunizieren.

Für eine Reihe von Werbekampagnen und Maßnahmen war die Gewinnung und Mitwirkung von bestimmen Akteuren von zentraler Bedeutung, die im direkten Kontakt mit den Adressaten konkrete Multiplikatorenfunktionen wahrnehmen oder die z.B. als prominente Sympathieträger ideelle Unterstützung leisten. Aber auch ungewöhnliche Formen der Einbeziehung von Medien- und Werbefachleuten scheinen von hohem Nutzen zu sein, nicht zuletzt um das Thema Weiterbildung der gesamten Öffentlichkeit näher zu bringen.

Als wichtig v.a. für die nachhaltige Wirkung von Werbemaßnahmen erweist sich den vorliegenden Erfahrungen zufolge zudem die längerfristige Anlage und Verstetigung von Kampagnen, um das Thema Weiterbildung im Bewusstsein der Adressaten und der breiteren Öffentlichkeit zu verankern.

Auch die Kombination von Bildungswerbung mit finanziellen Anreizen wie der kostenlosen Teilnahme an Weiterbildung stellt einen nicht unerheblichen förderlichen Faktor der Motivierung dar. Als Beleg für den Erfolg finanzieller Unterstützungsleistungen lassen sich auch die Erfahrungen hinsichtlich der Nachfrage nach dem Bildungsscheck NRW anführen (SALLS 2008).

Als zentrale Voraussetzung für die Umsetzung jedweder Art von Bildungsmarketing soll abschließend die Verfügung über hinreichende materielle, personelle und zeitliche Ressourcen nicht unerwähnt bleiben, stellen sich gerade Maßnahmen zur Gewinnung von Bildungsfernen und -benachteiligten erfahrungsgemäß doch als recht aufwändig dar. Allerdings scheint es in diesem Bereich nicht selten zu gelingen, Sponsoren zu gewinnen.

6. Literatur

Letzter Zugriff auf alle Online-Dokumente am 01.09.2010

Barz, H./Tippelt, R. (Hrsg.) (2004): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Bd. 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Bielefeld

Barz, H./Tippelt, R. (Hrsg.) (2007): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland – Praxishandbuch Milieumarketing. 2. Aufl. Bielefeld

Bernecker, M. (2007): Bildungsmarketing. 3. Aufl. Köln

Bremer, H./Kleemann-Göhring, M. (2010): Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts „Potenziale der Weiterbildung durch den Zugang zu sozialen Gruppen entwickeln“. Duisburg-Essen

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2004): Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung. Bonn, Berlin. Online unter: http://www.lernende-regionen.info/download/lernende_regionen_foerderung_von_netzwerken.pdf

Evangelische Erwachsenenbildung NRW (2009): Projektantrag: Zur Entwicklung einer landesweiten Marketingstrategie für Einrichtungen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen. Dortmund (unveröffentlicht)

Geißler, H. (Hrsg.) (1993): Bildungsmarketing. Frankfurt am Main

Guggisberg, J./Schmugge, S. (2007): Maßnahmen zur Ansprache bildungsbenachteiligter Personen. Schlussbericht. Bern. Online unter: http://edudoc.ch/record/25160/files/ERZ_Bildungsbenachteiligte_definitiver_Schlussbericht.pdf?version=1

Künzel, K./Böse, G. (1995): Werbung für Weiterbildung. Motivationsstrategien für lebenslanges Lernen. Neuwied

Landesinstitut für Qualifizierung Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2004): InfoDienst, H. 2

Lattke, S./Laux, A. unter Mitarbeit von Hoßbach, S. (2008): Expertise „Kampagnen zum Lernen im Lebenslauf in anderen europäischen Ländern inkl. Australien/Kanada“. Bonn (unveröffentlichte Expertise im Auftrag des BMBF)

Lernende Region Tölzer Land: Bildungsmarketing: Das Kommunikationsmodell „Lernende Region LIFE“® am Beispiel der Lernfeste (PowerPoint Präsentation) http://www.tu-was.com/tuwas/bildungskongress/kaeter_lernfestival.pdf?m=e

Möller, S. (2002): Marketing in der Weiterbildung: eine empirische Studie an Volkshochschulen. Bielefeld

Nolden, K. (2005): Öffentlichkeitsarbeit von Weiterbildungseinrichtungen. Situative Theorie und empirische Studie am Beispiel von Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz. Online unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2005/nolden05_01.pdf

Pehl, K./Reitz, G. (2001ff.): VHS-Statistik. Arbeitsjahr 2000ff. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Rein, A. von (2000): Öffentlichkeitsarbeit in der Weiterbildung am Beispiel von Volkshochschulen. Bielefeld. Online unter: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2000/rein00_01.pdf

SALLS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH (2008): Evaluierung des „Bildungsscheck NRW“. Endbericht. Online unter: http://www.gib.nrw.de/service/downloads/SALSS_Univation_Bildungsscheck_Endbericht.pdf

Sarges, W./Haeberlin, F. (Hrsg.) (1980): Marketing für die Erwachsenenbildung. Hannover u. a.

Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. 3., überarbeitete Auflage. Bielefeld

Thurn, N./Kapeller, D. (2006): Start ins Lebensbegleitende Lernen. Wege zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung lernungewohnter Frauen. Expertise. Graz. Online unter: http://www.peripherie.ac.at/docs/projekte/aktuell/learn4ever/rechercherbericht_modul1.pdf

Tippelt, R. u.a. (Hrsg.) (2008): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Bd. 3: Milieumarketing implementieren. 2. Aufl. Bielefeld

UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen (UIL) (2007): Die Trommeln schlagen, um gehört und gesehen zu werden. Vorgehensweise und Ergebnisse des Socrates/Grundtvig Network „Internationales Lernfestnetzwerk in Europa“ (IntALWinE). Hamburg http://www.unesco.org/uil/en/UILPDF/publs/books/TROMMELN.pdf

Anhang 3:

Exkurs: Beispiele gelungener Weiterbildung

Anhang 3 - Exkurs: Beispiele gelungener Weiterbildung

Ein interessantes und als motivierend empfundenes Bildungsgeschehen ist die Basis eines erfolgreichen Lernprozesses. Die Aufgabe der Weiterbildung ist es, Bedingungen für einen solchen Prozess bereit zu stellen.

Im Folgenden werden Bildungsangebote vorgestellt, die wir aufgrund ihrer Inhalte, Didaktik, Zielgruppe und Form als beispielhaft ansehen. Besondere Berücksichtigung fand hier auch die Erreichung der Teilnehmenden und der Erfolg bzw. die Nachhaltigkeit der Programme.

Insgesamt sollen die Beispiele als Anregung dienen, wie Weiterbildung – fern von klassischen Lernsettings positiv verlaufen kann. Sie können auch als Impuls für weiterführende Bildungsangebote genutzt werden.

Alphabit

Verbundprojekt zur Entwicklung und Erprobung eines computerunterstützten Lernspiels (Game Based Learning) in der Grundbildung.

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Ziel ist, über eine spielerische Herangehensweise bei Erwachsenen mit Schwierigkeiten in der Schriftsprache die Motivation zum Lernen wieder zu wecken und durch die Lerninhalte Fertigkeiten zur Alltagsbewältigung und zur Persönlichkeitsentwicklung zu vermitteln und zu fördern.

Inhalt des Programms:
In diesem Adventure Game erhält der Spieler verschiedene Aufgaben, zu deren Lösung er auf schriftsprachliche Kompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen) zurückgreifen muss.
Der Schwierigkeitsgrad des Lernspiels orientiert sich an den Kompetenzen des Spielers und kann sich während des Spielens anpassen. Fehler des Spielers werden nicht bestraft; vielmehr erhält er Feedback und Unterstützung beim weiteren Vorgehen, um Frustration zu verhindern.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Das Projekt wird durchgeführt in Zusammenarbeit des Fraunhofer-Instituts für Graphische Datenverarbeitung, des Deutschen Volkshochschulverbands, des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung und des Volkshochschulverbands Mecklenburg-Vorpommern. Durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird das Projekt gefördert.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Nach einer Erprobungsphase ist das Spiel seit April 2010 öffentlich zugänglich.

Erfolg des Programms:

Das Lernspiel ist noch neu auf dem Markt, hat am 30.06.2010 jedoch bereits den Lara Games Award 2010 in der Kategorie „Education“ gewonnen, das Spiel soll in den Alphabetisierungskursen in den VHS eingesetzt werden.

Erreichung der Teilnehmergruppe:

Das Spiel kann kostenlos downgeloadet werden und ist so öffentlich zugänglich:
http//:www.lernspiel-winterfest.de/

Information:

ulr: www.dvv-vhs.de/der-dvv/projekte/alphabit/ziele/
ulr: http://www.projekt-alphabit.de/lernspiel/

Stand 9.01.2011

Das können wir auch!

Geistig und körperlich behinderte Menschen gestalten ihr eigenes Radioprogramm

ein Angebot des Medienbildungswerks Minden-Lübbecke

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Angebot zur Förderung der Medienkompetenz geistig und körperlich behinderter Menschen

Inhalt des Programms:
Dieses kostenlose Angebot bietet die Möglichkeit, Handlungsweise und Wirkung des Mediums Radio sowie den kreativen Umgang mit diesem Medium zu vertiefen. Die Teilnehmer/Innen erwerben das technische Know-How zur Anfertigung einer Radiosendung und können im Anschluss ihr eigenes Radioprogramm gestalten, welches in Kooperation mit lokalen Radiosendern ausgestrahlt wird.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Das Angebot wird finanziert durch das Medienbildungswerk.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Seit ca. 1991 bietet das Medienbildungswerk Angebote zur Gestaltung eines eigenen Radioprogramms an. Ein Angebot beinhaltet 24 bzw. 16 Treffen in einer Gruppe bis ca. 8 Personen.

Erfolg des Programms:
Das Angebot wird von den Teilnehmer/-innen sehr positiv aufgenommen.

Erreichung der Teilnehmergruppe:
Die gute Vernetzung des Medienbildungwerks mit anderen sozialen Einrichtungen trägt zu einer regen Nachfrage bei.

Information I

ulr: http.// www.medienbildungswerk.de/1-bildungswerk/kurse/heft_2010.pdf

Stand 9.01.2011

Elternkompass

Ein Angebot niederschwelliger Elternbildung

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Projekt zur Stärkung der Erziehungsfertigkeiten und Partizipationsmöglichkeiten sozial benachteiligter, zugewanderter und einheimischer Eltern. Weitere Ziele bestehen in der Förderung des lokalen Netzwerks „Integration und Elternbildung“ unter Einbeziehung verschiedener sozialer Organisationen und in der Sensibilisierung der Integrationsbereitschaft von Fachkräften in verschiedenen sozialen Institutionen.

Inhalt des Programms:
In dem lebensweltbezogenen Kursangebot, das teils in der Herkunftssprache durchgeführt wird, erhalten die Eltern bedarfsorientiert zentrales Wissen zu verschiedenen Themen (z.B. Erziehung, Bildung der Kinder, Gesundheit, Umgang mit den Medien). Das Angebot setzt an den Ressourcen und Fähigkeiten der Eltern an und hat Brücken- und vertrauensbildende Funktion.
Die Eltern können sich nach der Teilnahme am Kursangebot weiter qualifizieren, z.B. zu Elternpaten. Die Teilnahme am Angebot ist kostenlos. Es wurde auch ein extra Angebot für Väter entwickelt. Für eine Kinderbetreuung ist vor Ort gesorgt.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Finanziell gefördert wurde das Projekt durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Träger ist der Deutsche Volkshochschulverband.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
In der zweijährigen Modellphase (2007-2009) wurde das Projekt an 5 Standorten (Bremen, Konstanz-Singen, Ludwigshafen, Weimarer Land) in Deutschland erprobt und wissenschaftlich begleitet. In der einjährigen Vertiefungsphase (2010) wird es an 3 VHS Standorten (Bielefeld, Konstanz-Singen und Weimarer Land) weitergeführt.

Erfolg des Programms:
Eine externe Evaluation zeigt, dass das Projekt erfolgreich umgesetzt werden konnte. Die Teilnehmer/-innen hatten ein großes Bildungsinteresse, welches bedarfsorientiert befriedigt werden konnte. Besonders das Ziel der Förderung der Erziehungskompetenzen konnte erreicht werden. Nach Besuch des Kurses entstand - im Sinne eines Schneeballeffekts - oft der Anreiz, sich von selbst aus weiter mit anderen Themen zu beschäftigen.

Erreichung der Teilnehmergruppe:
persönliche Ansprache + Sozialraumnähe + kostenlos + Kinderbetreuung
Die persönliche Ansprache durch Mitarbeiter verschiedener Organisationen in den Lebenswelten der Familien und die wohnortnahe Durchführung (z.B. im Kindergarten) ermöglichen die Einbeziehung sonst nur schwer erreichbarer Gruppen. Die Teilnahme am Angebot ist kostenlos. Für eine Kinderbetreuung ist vor Ort gesorgt.

Ähnliche Angebote: „Fit for family“ (Böblingen), „W.E.G.E Wie Eltern gut erziehen“ (Ostalbkreis)

Information
ulr: http://www.dvv-vhs.de/projekte/elternkompass/

Stand 9.01.2011

Elterntische in Velbert

Projekt von Migranten für Migranten

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Niederschwelliges Angebot für Eltern mit Migrationshintergrund.
Zu Integrationsmoderatoren ausgebildete, gut integrierte junge Eltern mit Migrationshintergrund besuchen Familien im privaten Setting und vermitteln ihnen und den eingeladenen Verwandten und Freunden Bildungsinhalte (z.B. zur Kindererziehung) (siehe auch Programm Stadtteilmütter). Die teilnehmenden Eltern erleben eine Stärkung ihrer Kompetenzen und Ressourcen.

Inhalt des Programms:
Vielfältige Themengebiete können angesprochen werden (z.B. Gesundheit, Erziehung, Schule), und zwar auch in der Muttersprache. Ein wichtiger Bestandteil ist auch die Informierung über das soziale Beratungs- und Bildungsangebot in Velbert.

Voraussetzung und Finanzierung des Programms:
Finanziert wird das Projekt durch den Integrationsrat der Stadt Velbert und die Robert Bosch Stiftung. Es wird durchgeführt in Zusammenarbeit der AWO Mettmann, des Caritasverbandes Mettmann, des Diakonischen Werks im Kirchenkreis Niederberg, des SKFM Velbert und der Stadt Velbert. Die Integrationsmoderatoren erhalten eine kleine Aufwandsentschädigung als Anerkennung ihrer Arbeit.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Die Elterntische in Velbert wurden seit 2006 mehrfach durchgeführt.

Erfolg des Programms:
Das Projekt ist sehr erfolgreich, was sich auch im langen Durchführungszeitraum widerspiegelt.

Erreichung der Teilnehmergruppe*: Werbung + Kooperation + persönliche Ansprache*
Es wurde auf unterschiedlichen Wegen versucht, Personen zur Ausbildung als Integrationsmoderatoren zu finden: zum einen durch intensive Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in Schulen und KiGa. In Elterncafés der Familienzentren sowie auf Elternabenden der Schulen wurde das Projekt vorgestellt und durch Mundpropaganda weiterverbreitet. Des Weiteren konnten durch gezielte Ansprache und persönliche Kontakte des Fachdienstes für Migration geeignete Personen gefunden werden. Die Integrationsmoderatoren selbst verfügten über ein breites Netzwerk und gewannen durch persönliche Kontakte Teilnehmer für die Elterntische.

Infortmation:

url: http://www.velbert.de/media/pdf/familie/Eltern-Handbuch-2010.pdf

Stand 9.01.2011

Familie lohnt sich für alle

Familiengutschein/Psychologischer Startcheck/Schnupperausweis Bücherei

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Stärkung der Erziehungskompetenzen der Eltern und Verbesserung der Situation vor Ort für Familien. Die Eltern aus Velbert werden nach der Geburt zu Hause von einem Team des Jugendamts besucht. Dabei erhalten sie ein Elternhandbuch mit zahlreichen Informationen und 3 Gutscheinen.

Inhalt des Programms:
Mit dem Familiengutschein (in Höhe von 10€) können die Familien an Kursen der Elternschule der Volkshochschule Velbert/Heiligenhaus und des Sozialdienstes katholischer Frauen und Männer (SKFM) Velbert teilnehmen.
Der Gutschein für einen psychologischen Startcheck ermöglicht kostenlose und vertrauensvolle Beratung bei Partnerschafts-, Familien- und Lebensfragen.
Der 3. Gutschein ist ein Schnupperausweis für die kostenlose Nutzung der Stadtbücherei für 3 Monate.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Finanziell ermöglicht werden die Gutscheine durch das Velberter Bündnis für Familien, zu dem sich verschiedene Institutionen und Verbände zusammengeschlossen haben.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Der Familiengutschein, als 1. Projekt des Velberter Bündnisses für Familien, wurde 2005 entwickelt und seit 2008 zusammen mit einem Elternhandbuch an Familien mit Neugeborenen verteilt.

Erfolg des Programms: Dieses Projekt wird von den Familien sehr positiv aufgenommen. Meist werden die Gutscheine zeitverzögert, etwa nach einem Jahr, eingelöst. Es wurde bewusst ein spezielles Team des Jugendamtes für die Hausbesuche zusammengestellt, das nicht in anderen Bereichen der Jugendhilfe arbeitet.

Erreichung der Teilnehmergruppe:
Die Eltern aus Velbert werden nach der Geburt zu Hause von einem Team des Jugendamtes besucht. Bei Bedarf können Familiengutscheine auch von den Stadtteilzentren bewusst an bedürftige Familien ausgegeben werden. Auch Firmen haben die Möglichkeit, Familiengutscheine zu erwerben und sie ihren Mitarbeitern zu schenken.

Ähnliches Projekt: „Der gute Start ins Leben“ (Bochum)

Information

ulr: http//www.velbert.de/media/pdf/familie/Eltern-Handbuch-2010.pdf

Stand 9.01.2011

Familie und Nachbarschaft (FuN)

ein neuer Ansatz zur Stärkung und Bildung von Familien

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Präventionsprogramm zur Stärkung der Kompetenzen zur Erziehung und Mitwirkung der Familien. Im Mittelpunkt des Programms stehen Eltern, v.a. solche aus bildungsfernen und benachteiligten Familien. Ziele sind die Unterstützung des Zusammenhalts innerhalb der Familie und die Förderung der Familie in ihrem sozialen Umfeld.

Inhalt des Programms:
Das Programm setzt sich aus zwei Phasen zusammen:
Die achtwöchige Familienprogrammphase bietet den Familien in dreistündigen Nachtmittagstreffen Spiele und Übungen zur Stärkung der Wahrnehmung, Verbesserung der Kommunikation, zum Umgang mit Konflikten und zur Erweiterung der Selbsthilfe an.
Für die Durchführung der in der folgenden, sechsmonatigen Familientreffphase stattfindenden, selbstorganisierten Treffen erhalten die Familien Unterstützung.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
In Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen, z.B. KiTa, wird das Programm umgesetzt. Es wird von unterschiedlichen Trägern und für die Familien kostenlos angeboten.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Das vom Institut für präventive Pädagogik entwickelte und in ganz Deutschland (besonders in NRW) verbreitete Programm stellt eine neue Form der Bildungsarbeit dar, das auch seinen Auftrag in der Beratung und Begleitung von Familien ohne „erhobenen Zeigefinger“ sieht. Weiterentwicklungen des Programms sind „FuN-Baby“ und „FuN-Berufs- und Lebensplanung“.

Erfolg des Programms:
Mit großem Erfolg wird das Programm seit 2001 durchgeführt. Alle durchgeführten Kurse werden seit Beginn des Programms evaluiert. Die externe Programmevaluation von Frau Prof. Sigrid Tschöpe-Scheffler der Fachhochschule Köln zeigt eine Verbesserung der Erziehungskompetenzen sowie eine verstärkte Vernetzung der Eltern mit familienorientierten Diensten.

Erreichung der Teilnehmergruppe:
Kooperation + persönliche Ansprache + kostenlos + vertrauter Ort
Die direkte Ansprache der Zielgruppe erfolgt durch Mitarbeiter/-innen der vernetzten sozialen Einrichtungen, v.a. Kindergärten, in deren Räumlichkeiten das Angebot auch durchgeführt wird. Die Teilnahme ist kostenlos.

Information

url:http://www.praepad.de/fileadmin/dokumente/fun_familie_faltblatt.pdf

Stand 9.01.2011

Geocaches

Elektronische Schnitzeljagd zur politisch-historischen Bildung

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
„Frisch-Luft Bildung“. Geocaching ermöglicht einen informellen Bildungsprozess und wendet sich an allgemein interessierte Bürgerinnen und Bürger, insbesondere an junge Menschen mit einer starken Affinität zum Internet.

Inhalt des Programms:
Hinter den Geocaches verbergen sich sogenannte „Educaches“. Bei Educaching handelt es sich um ein Exkursionsformat. Bildung ist vorrangig; dabei ist der Teil des informellen Bildungsprozesses der Cache.
Es stehen verschiedene Excursionen zur Auswahl, z.B. „Große Politik am Rheinufer“. Bei diesem Cache spielen 4 Orte eine Rolle, die für die NRW Landesgeschichte bedeutsam waren. Die benötigten Koordinaten ergeben sich aus Lösungen verschiedener Rätsel, die an den verschiedenen Orten gestellt werden. Auch Anfänger können diesen Cache durchführen. Der Cache dauert ca. 1-2 Stunden.

Voraussetzung und Finanzierung des Programms:
Die beiden Educaches wurden aus Eigenmitteln der Landeszentrale für politische Bildung Nordrhein-Westfalen finanziert.
Für das Geocaching bedarf es einem einfachen Handheld-GPS-Gerät, welches Koordinaten und Richtungen anzeigen kann. Alternativ stehen auch Karten zum Download bereit.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Dieses seit April 2010 bestehende Angebot wurde von der Landeszentrale für politische Bildung Nordrhein-Westfalen entwickelt. Als Teil des multimedialen Angebots der Landeszentrale für politische Bildung finden sich die Geocaches auf den verschiedenen Websites.

Erfolg des Programms:
Zum Erfolg kann bislang noch keine Aussage gemacht werden. Die Community-Plattformen bieten die Möglichkeit, ein Feedback zu den Geocaches abzugeben. So kann festgestellt werden, wie oft er gefunden wurde und welche Kommentare die Benutzer hinterlassen haben. Diese Rückmeldungen werden im Auftrag der Landeszentrale durch den Autor der beiden Caches betreut.

Erreichung der Teilnehmergruppe*:*
Öffentlichkeitsarbeit (Broschüren, Internet, Community-Plattformen)
Die Zielgruppe soll bei ihren Vorlieben abgeholt werden. Das Geocache Angebot wurde durch die Verteilung von Broschüren, auf Internetseiten (www.politische-bildung.nrw.de/geocaching) und Platzierung auf den Community-Plattformen geocaching.com und opencaching.de beworben.

Quellen
url:http:// www.politische-bildung.nrw.de/imperia/md/content/geocaches/11.pdf

Stand 9.01.2011

Home Instruction for Parents of Preschool Youngsters (HIPPY)

Ein Familienbildungs - und Hausbesuchsprogramm zur frühen Förderung von Kindern aus Migrantenfamilien im Vorschulalter

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Programm zur Unterstützung sozial benachteiligter Eltern bei der Entwicklungsförderung ihrer 3-6 jährigen Kinder. Ziele des Programms sind die Stärkung elterlicher Erziehungskompetenzen und die kognitive, sprachliche und emotionale Förderung der Kinder zur Vorbereitung auf die Schule.

Inhalt des Programms:
Das Programm stellt eine Kombination aus Hausbesuchen, die den Schwerpunkt des Programms ausmachen, und Gruppentreffen dar, für die der Aufbau von Stadtteilgruppen mit 12-15 Familien mit Kindern im Vorschulalter erforderlich ist.
In den zweimal im Monat stattfindenden Gruppentreffen werden die Familien in den Umgang mit den eigens für das Programm entwickelten Lern- und Spielmaterialien und -aktivitäten, eingewiesen, so dass sie diese auch im häuslichen Umfeld einsetzen können. Die Eltern sollen sich 5-mal die Woche zu Hause ca. 20 min Zeit für die Lern- und Spielaktivitäten mit ihren Kindern nehmen. In Abstimmung mit den Teilnehmern/-innen werden Bildungsinhalte zu verschiedenen Themen (z.B. Gesundheit, Erziehung) sowohl in deutscher als auch in ihrer Herkunftssprache vermittelt. In den alle zwei Wochen stattfindenden Hausbesuchen erhalten die Familien weitere Hilfestellungen zur Verwendung der Materialien durch die Methode des Rollenspiels.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Die Finanzierung wird vom Träger übernommen. Voraussetzung ist die Durchführung in einer Organisation, die anerkannter Träger der Jugendhilfe oder einem Wohlfahrtsverband zugehörig ist. An einigen Standorten werden geringe Gebühren (5-8€ im Monat) erhoben, da das Angebot so eine konstantere Teilnahme erfährt.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Das 1969 an der Universität Jerusalem entstandene Programm wurde, nachdem es sich in Israel bewährt hatte, 1991 zum ersten Mal in Deutschland durchgeführt. Inzwischen gibt es 31 Programmstandorte in Deutschland und auch international ist das Programm verbreitet.

Erfolg des Programms:
Nach den Ergebnissen der Ifb-Studie (Staatinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg) vom September 2010, die das HIPPY-Programm an 4 Standorten von 2005-2007 in Bayern evaluierte, wird HIPPY als erfolgreich angesehen**.** Das Programm kann sozial schwache Familien mit Migrationshintergrund erreichen, stärkt das Selbstbewusstsein und die sprachliche Kompetenz der Kinder und v.a. der Mütter und erhöht die familiären Vorleseaktivitäten.Die Abbrecherquote stellt sich mit 10,9% über einen Zeitraum von 2 Jahren als gering dar. V.a. Mütter setzen sich für die häusliche Programmdurchführung ein.

Erreichung der Teilnehmergruppe:
Werbung + Kooperation + persönliche Ansprache + vertrauter Ort
Die zu Hausbesucherinnen ausgebildeten Frauen stammen meist selbst aus einem ähnlich schwierigen Familienhintergrund und können durch persönliche Ansprache und Mundpropaganda weitere Frauen aus ihrem Bekannten- oder Nachbarschaftskreis zur Teilnahme am Projekt motivieren. Es werden weiterhin vorhandene Strukturen sozialer Einrichtungen, wie z.B. von Kindergärten, genutzt und auch Öffentlichkeitsarbeit an Orten, wo sich Familien mit jungen Kindern aufhalten (z.B. Kinderarztpraxen), betrieben.

Information:
url: http://www.hippy-deutschland.de/ Stand 9.01.2011

Lernportal „ich will lernen“

Kostenloser, räumlich und zeitlich unabhängiger Zugang zu Bildung

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Größtes offenes E-Learning Portal im Bereich Alphabetisierung, Grundbildung und Nachholen von Schulabschlüssen in Deutschland. Das Portal unterstützt Menschen mit geringer Grundbildung, indem es flexible Lernangebote schafft und die Selbstlernkompetenz fördert.

Inhalt des Programms:
Das Lernportal kann von Bildungseinrichtungen im Rahmen eines Kurses als Blended-Learning Instrument sowie von Lernenden eigenständig genutzt werden. Sie werden dabei begleitet von einem/r Tutor/in. Individuell angepasste und audiounterstützte Übungen ermöglichen einen niederschwelligen Einstieg in den Lernprozess. Das Lernangebot gliedert sich in 2 Bereiche:
Im Lernbereich Alphabetisierung finden sich Übungen zum Lesen, Schreiben und Rechnen.
Im Lernbereich zum Nachholen von Schulabschlüssen werden Übungen aus den Fächern Deutsch, Mathematik, Englisch und berufsbezogene Übungen angeboten. Dieser Lernbereich wurde für junge Menschen mit fehlendem Schulabschluss geschaffen.
Das angegliederte AlphaVZ bietet die Möglichkeit des Austausches in einem sozialen Netzwerk.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Das Lernportal kann kostenlos und anonym genutzt werden. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Entwickelt wurde das Lernportal vom Deutschen-Volkshochschulverband e.V. Im Juni 2009 begann das Projekt „Ökonomische Grundbildung“ als Ergänzung zum Lernportal und soll bis Sommer 2011 in dieses eingegliedert werden.

Erfolg des Programms:
Das Portal wurde mehrfach ausgezeichnet. Es kennzeichnet sich durch leichte Handhabung, hohe Individualität und Praxisorientierung. Das Portal verzeichnet über mehr als eine Viertelmillion Nutzerregistrierungen und 20.000 aktive Nutzer pro Monat und führt in diesem Bereich den Markt an.

Erreichung der Teilnehmergruppe:
Kooperation + kostenlos + zeitliche/räumliche Unabhängigkeit + anonyme Nutzung
Die Zielgruppe kann erreicht werden durch die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen und intensive Öffentlichkeitsarbeit, sowie druch Mundpropaganda. Der besondere Anreiz des Projekts besteht in der zeitlichen und räumlichen Unabhängigkeit und der Anonymität.

Information I

ulr:http://www.ich-will-lernen.de

Stand 9.01.2011

Lernzentren für Fußballfans

Vereine schaffen in den Stadien Bildungsangebote für ihre Anhänger

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Bildungsprogramm gegen Diskriminierung, zur Förderung von Fairplay, und zur Gewaltprävention bei Fußballanhängern. Durch Lernzentren übernehmen Fußballvereine soziale Verantwortung und fördern die Vermittlung demokratischer Werte.

Inhalt des Programms:
Das Lernzentrum steht Fußballfans offen und dient der politischen Bildung.
Das Programm für Fans im Lernzentrum des Dortmunder Westfalenstadions z.B. beinhaltet neben dem Besuch des Vereinsmuseums, des Stadions, einer Trainingseinheit und der Geschäftsstelle die Teilnahme an Unterrichtseinheiten zu politischer Bildung im Lernzentrum.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Das Angebot wird finanziell unterstützt durch die Robert-Bosch Stiftung, andere Stiftungen und Projektgelder.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Die Idee kommt aus England, dort wurden Ende der 1990er Jahre „Study Support Centres“ der Top-Clubs eingerichtet. In Deutschland gibt es z.B. Lernzentren in Dortmund, Berlin, Bochum, Bremen und Dresden, weitere folgen z.B. in Gelsenkirchen. Dabei legen die Lernzentren jeweils den Fokus auf unterschiedliche Schwerpunkte.

Erfolg des Programms:
Das Angebot wird von der LMU München wissenschaftlich begleitet.2011 soll die Evaluation beginnen.

Erreichung der Teilnehmergruppe*: Werbung + Kooperation + kostenlos + besonderer Ort*
Das Fußballstadion als besonderer Ort dient dazu, junge Menschen und vor allem Fussballfans, die sonst nur schwer erreichbar sind, an politische Bildungsangebote heranzuführen.. Das Angebot ist kostenlos und wird in Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen und verstärkter Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt.

Information :
ulr:http://www.fanprojekt-berlin.de/lernzentrum.php

Stand 9.01.2011

Prävention im Bereich: Familie, Erziehung und Sucht

Präventives Homeparty-Programm für Eltern mit Migrationshintergrund

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Präventionsprogramm zur Erweiterung des Wissens über Erziehungskompetenzen, Sucht und Stärkung des Familienzusammenhalts für Eltern mit Migrationshintergrund.

Inhalt des Programms:
Das Programm beruht auf der Idee von Homeparties und besteht aus Treffen bei einer Migrantenfamilie, zu denen Mitarbeiter/-innen der AWO Ruhr-Mitte (Arbeiterwohlfahrt) bzw. der Krisenhilfe e.V. Bochum, sowie interessierte Familienangehörige, Freunde und Bekannte eingeladen werden. In diesen Treffen wird Wissen zu unterschiedlichen Themen des Alltags in der Muttersprache der Teilnehmer/-innen vermittelt. Bei Interesse der Teilnehmer/-innen können weitere Treffen vereinbart werden. Es ist auch möglich, die Treffen in den Räumen der genannten Einrichtungen durchzuführen. Die Gastgeber-Familie erhält zum Abschluss ein kleines Geschenk, welches dem Familienleben zu Gute kommt.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Das Programm wird durch die Zusammenarbeit der AWO-Ruhr Mitte mit der Krisenhilfe e.V. Bochum umgesetzt und durch Landesmittel gefördert. Die Teilnahme ist kostenlos.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Die Methode der Homeparties zur Prävention stammt aus den Niederlanden. Das Programm wurde über 2,5 Jahre (von Ende 2006 bis 2008) durchgeführt. Fehlende Finanzierungsmittel führten zur Einstellung des Programms.

Erfolg des Programms:
Das Programm war sehr erfolgreich und ermöglichte den Zugang zu Personen, die sonst nicht erreicht worden wären.

Erreichung der Teilnehmergruppe: *persönliche Ansprache + vertrauter Ort + Geschenk*
Durch persönliche Ansprache der Mitarbeiter/-innen derAWO Ruhr Mitte konnten sich interessierte Gastgeberfamilien finden, die ihrerseits zu den Homeparties Freunde, Verwandte und Bekannte einluden und ein Familiengeschenk erhielten. Auf diese Weise konnten Personen angesprochen werden, die sonst kaum einen Zugang zu Bildungsangeboten haben.

Information

ulr: http://integrationsportal.bochum.de/

Stand 9.01.2011

RonJA

ein berufliches Integrationsangebot für Frauen im Hochsauerlandkreis

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Projekt zur Erleichterung und Verbesserung der beruflichen Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Die Vorbereitung der Teilnahme an einem Bildungsangebot oder der Wechsel in einen Minijob sind das Ziel von RonJa. Das Angebot richtet sich an Berufseinsteigerinnen und Berufsrückehrerinnen.

Inhalt des Programms:
RonJa lässt sich in 2 ergänzende Angebote unterteilen:
Das Qualifizierungsangebot dient der Bearbeitung wichtiger Themen für den Arbeitsbeginn, wie z.B. Bewerbung, EDV, Kommunikation. Individuelle Unterstützung beim praktischen Vorgehen und Antworten auf ihre Fragen erhalten die Teilnehmerinnen in einem parallelen Coaching und in Einzelgesprächssituationen.
Um Aufmerksamkeit auf betroffene Frauen zu lenken, organisiert die RonJa Gruppe öffentlichkeitswirksame Projekte. RonJa bietet Teilnehmerinnen, die im Projektzeitraum einen Job finden, in der ersten Phase der Berufszeit Unterstützung an.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
RonJa ist ein ESF gefördertes Projekt. Die Teilnahme ist für die Frauen kostenlos.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
RonJa wird über einen Zeitraum von 2,5 Monaten mit wöchentlichen Treffen in den ESTA-Bildungsstätten in Arnsberg und Olsberg durchgeführt.

Erfolg des Programms:
RonJa wird dieses Jahr erstmals durchgeführt. Bislang wurden sehr positive Erfahrungen mit dem Projekt gesammelt.

Erreichung der Zielgruppe: werbung + Kooperation + kostenlos
Durch Vorstellung des Projekts bei verschiedenen Informationsveranstaltungen, verstärkter Öffentlichkeitsarbeit und intensiver Zusammenarbeit mit den Fallmanagern der ARGE konnten die Teilnehmerinnen rekrutiert werden.

Information
ulr:http://www.esta-bw.de

Stand 9.01.2011

Rucksack KiTa

Ein Konzept zur Sprachförderung und Elternbildung im Elementarbereich

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Der sprachliche Bildungsprozess von Eltern mit Migrationshintergrund und ihren Kinder im Alter von 4-6 Jahren soll gefördert und unterstützt werden.

Inhalte des Programms:
3 Schwerpunkte: Förderung der frühkindlichen Entwicklung, Förderung der sprachlichen Kompetenz der Kinder in der Herkunftssprache und ihrer sprachlichen Fertigkeiten in der deutschen Sprache.
In wöchentlichen Treffen erhalten die Mütter von ausgebildeten Elternbegleiter/Innen Hilfestellungen und Anleitung zur Förderung der Herkunftssprache bei ihren Kindern, um dadurch den Erwerb der deutschen Sprache als Zweitsprache für sie erfolgreicher zu gestalten. Die Kinder erhalten dazu begleitend in der Kindertageseinrichtung (KiTa) eine konzeptuell abgestimmte Sprachförderung in der Zweitsprache Deutsch.
Die benötigten Materialien stellt die Hauptstelle der RAA (Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwanderfamilien) NRW bereit.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Notwendig für das Programm ist die Anbindung an eine Kindertageseinrichtung.
Die Finanzierung des Programms übernimmt der Träger vor Ort.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Das in den Niederlanden entwickelte Programm wurde auf die deutschen Verhältnisse angepasst. Seit Beginn des Programms im Jahre 1999 sind bundesweit ca. 500 Rucksack KiTa Gruppen entstanden, allein in NRW mehr als 300. Das Programm wurde auch in anderen europäischen Ländern erfolgreich angewendet.

Erfolg des Programms:
Eine formative Evaluation des Programms im Jahr 2000 und 2002 in der Stadt Essen zeigt die positiven Auswirkungen des Programms auf: Die Mütter nehmen eine Verbesserung der sprachlichen Fertigkeiten ihrer Kinder sowohl in ihrer Herkunftssprache als auch in der deutschen Sprache wahr. Weiterhin bemerken sie einen positiven Einfluss des Programms auf die Beziehung zur KiTa, zum Kind selbst und im Hinblick auf die Familie.

Erreichung der Teilnehmergruppe:
W*erbung + persönliche Ansprache + kostenlos + vertrauter Ort*
Die Anbindung an eine soziale Einrichtung (z.B. KiGa) ermöglicht die persönliche Ansprache von Familien zur kostenlosen Teilnahme am Projekt in vertrauten Räumlichkeiten.

Information
url: http://www.rucksack-griffbereit.raa.de/fileadmin/pdfs/rucksack/rucksack-deutsch/RAA-Flyer-Rucksack_Allgemein_LR.pdf
Stand 9.01.2011

Stadtteilmütter auf den Spuren der Geschichte

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Projekt zur Stärkung des Wissens zur deutschen Geschichte, v.a. zum Nationalsozialismus für Frauen mit Migrationshintergrund, die nicht in Deutschland zur Schule gegangen sind und als Stadteilmütter in Berlin arbeiten. Stadtteilmütter sind im Rahmen eines Projektes ausgebildete Frauen mit Migrationshintergrund, die Familien mit ähnlicher Herkunft und bestimmten Bedarfen fachlich betreuen.

Inhalt des Programms:
Die Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e.V. entwickelte ein Programm mit 10 Einheiten zur Vertiefung und Erweiterung des Wissens über den Nationalsozialismus. Das Programm, konzipiert für eine Gruppe von 15-20 Stadteilmüttern, stellt eine Kombination aus Exkursionen zu verschiedenen Gedenkstätten in Berlin und Seminargesprächen z.B. mit Zeitzeugen und Referenten dar.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Finanziert wurde das Projekt im Jahr 2006 über das Diakonische Werk, welches Fördermittel von der Glücksspirale erhalten hatte. In den folgenden Jahren erfolgte die Finanzierung über unterschiedliche Ministerien, Fonds und Stiftungen.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Das Projekt entstand durch Anregungen im offenen Müttertreff des interkulturellen Elternzentrums (IEZ) in Berlin. Durchgeführt wurde das Projekt von der Aktion Sühnezeichen Friedensdienste e.V. in Berlin erstmals im Jahr 2006 über einen Zeitraum von 3 Monaten. Nach Beendigung des Projekts 2007 arbeiteten die Frauen selbstständig weiter. Weitere Projektdurchläufe folgten.

Erfolg des Programms:
Das Projekt wurde mehrfach ausgezeichnet und stellt sich als sehr erfolgreich dar.

Erreichung der Teilnehmergruppe: *Eigeninitiative*
Durch die Tatsache, dass das Projekt auf Initiative von Frauen aus dem offenen Müttertreff des IEZ entstanden ist, nahmen diese Mütter an diesem Projekt teil und es mussten keine besonderen Anstrengungen zur Teilnehmergewinnung unternommen werden.

Information
url:http://www.buendnis-toleranz.de/cms/beitrag/10027798/425760/
Stand 9.01.2011

Unsere Moschee – OffenSozialAktiv

Bildung – Beratung – Kooperation

Modellprojekt zur verstärkten Partizipation von Migrantenorganisationen

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Mentoringprojekt mit dem Ziel der Professionalisierung der Arbeit der Moscheegemeinde in Leverkusen zur Etablierung eines Bildungs- und Beratungsangebots sowie des Aufbaus eines Netzwerks zwischen öffentlichen Institutionen und sozialen Vereinen in Leverkusen. Unterstützt wird die Moscheegemeinde durch einen etablierten Bildungsträger, das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen (BFmF e.V.) in Köln. Das Projekt wendet sich an Menschen mit und ohne Migrationshintergrund aus dem Raum Leverkusen.

Inhalt des Programms:
Das Bildungs- und Beratungsangebot soll z.B. Erziehungskurse zur Stärkung der Kompetenzen der Eltern, Seminare zu Bildungs- und Schulsystemen, weitere Seminare, z.B. „Wie bekomme ich die deutsche Staatsangehörigkeit“ oder interreligiöse Dialogveranstaltungen umfassen.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Das Projekt wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert. Die Durchführung erfolgt durch die Kooperation des Begegnungs- und Fortbildungszentrums muslimischer Frauen (BFmF) e.V. in Köln und der Mimar Sinan Moschee in Leverkusen.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Das auf 2 Jahre ausgelegte Projekt begann im Dezember 2009 in Leverkusen.

Erfolg des Programms:
Die Evaluation des Modellprojekts sowie aller vom BAMF geförderten Modellprojekte übernimmt das Institut für Stadtforschung und Sozialplanung in Berlin unter Leistung von Frau Dr. Ingeborg Beer sowie das Centrum für bürgerschaftliches Engagement e.V. Mühlheim unter Leitung von Herrn Jörg Ernst. Die Evaluation ist noch nicht abgeschlossen, aber erste Erfolge des beschriebenen Projekts zeichnen sich ab.

Erreichung der Teilnehmergruppe: *besonderer, vertrauter Ort*
Durch die Mimar Sinan Moschee - als religiöses Zentrum und Anlaufpunkt für alltägliche Probleme - kann die Mehrheit der muslimischen Migranten im Raum Leverkusen mit Bildungsangeboten gut erreicht werden.

Information

url:http:// www.bfmf-koeln.de/German/index.php?page

Stand 9.01.2011

QUIZ

Qualifizierung – Integration - Zukunft

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Projekt zur Förderung der persönlichen Berufssituation und der Wiedereingliederung von erwachsenen, Langzeitarbeitlosen und Zuwanderern mit Vermittlungshemmnissen.

Inhalt des Programms:
Der Träger bietet teilnehmerorientierte Wissensvemittlung, Marktanalyse und Vermittlung in Arbeit. Das Projekt beinhaltet neben der Verbesserung sozialer Kompetenzen und Grundbildung, sowie einem Erste-Hilfe Kurs, auch beruflichen Fachunterricht. Die Durchführung von Praktika wird als besonders wichtig erachtet.
Die Teilnehmer werden nach dem Projekt weiterhin sozialpädagogisch betreut.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Gefördert wird das Projekt durch den Europäischen Sozialfonds. Träger ist das Deutsche Erwachsenen-Bildungswerk. Die Durchführung des Projekts erfolgt in Zusammenarbeit mit der ARGE. Die Teilnahme am Projekt ist kostenlos.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Das Projekt wurde vom Deutschen Erwachsenen-Bildungswerk gemeinnützige GmbH entwickelt. Seit 2008 wird das Projekt an verschiedenen Standorten in Bayern durchgeführt, jeweils über einen Zeitraum von 7 Monaten.

Erfolg des Programms:
Bei der Durchführung des Projekts am Standort Lichtenfels konnten von den 34 Teilnehmenden (4 Migranten) sechs in ein Arbeitsverhältnis und eine Person in ein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden (Stand Nov. 2010, Ende des Projekts Dez. 2010).

Erreichung der Teilnehmergruppe:
Durch Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der ARGE, z.B. Flyer, aber vor allem im persönlichen Beratungsgespräch konnten die Teilnehmer rekrutiert werden.

Information

url: http://www.deb.de/

Stand 9.01.2011

„Zurück in die Zukunft“

Wiedereinstieg von Migranten/Innen in das Berufsleben

Zielsetzung und Zielgruppe des Programms:
Projekt zur Förderung der persönlichen Berufssituation und der Wiedereingliederung von Migrant/-innen mit Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt. Ziel ist die Schaffung einer langfristigen beruflichen Perspektive, die die Existenzsicherung ermöglicht.
Das Projekt richtet sich an über 18-jährige ALGII-Empfänger mit Migrationshintergrund und vielfältigen Vermittlungsschwierigkeiten, die ohne dieses Projekt in den nächsten 2 Jahren ws. kaum Möglichkeiten zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt hätten.

Inhalt des Programms:
Für 14 Migrant/-innen soll in Abstimmung mit anderen sozialen Institutionen durch die Vermittlung in JobPerspektive - Stellen eine berufliche Perspektive entwickelt werden.
Das Projekt sieht verschiedene Leistungsmodule vor: Neben der anfänglichen Unterstützung bei der beruflichen Orientierung spielen die Förderung sprachlicher Kompetenzen, aber auch der Ausbau der Fachkenntnisse über Praktika eine wichtige Rolle. Während des gesamten Projekts und auch in der ersten Phase des Berufslebens werden die Teilnehmer/-innen sozialpädagogisch betreut.

Voraussetzungen und Finanzierung des Programms:
Das Projekt wird finanziert und durchgeführt vom Caritasverband Wuppertal/Solingen e.V. in enger Kooperation mit der ARGE Wuppertal.

Entwicklung und Verbreitung des Programms:
Das Projekt wurde im Zeitraum 1.5.2009 bis 31.12.2009 durchgeführt.

Erfolg des Programms:
Durch die Vermittlung von 5 Teilnehmer/-innen in Arbeitsstellen kann das Projekt als erfolgreich angesehen werden.

Erreichung der Teilnehmergruppe: *Werbung + Kooperation + persönliche Ansprache*
Durch die Zusammenarbeit mit der ARGE Wuppertal und durch eigene Beratungsstellen der Caritas konnten gezielt Migranten/-innen, auf die das Profil zutrifft, angesprochen werden. Auch durch intensive Öffentlichkeitsarbeit konnten Teilnehmer/-innen gefunden werden.

Information
url:http://caritas.erzbistum-koeln.de/export/sites/caritas/wuppertal_cv/material/Projektskizze_IBZ_Zurueck_in_die_Zukunft.pdf

Stand 9.01.2011

Teil B:

Materialien zu den Empfehlungen der Evaluation

Anhang 4:

Modellrechnungen zur Fördersystematik für die Volkshochschulen

Anhang 4 – Modellrechnungen zur Fördersystematik für die Volkshochschulen

Abbildung 1 zeigt die Modellparameter in einer Übersicht. Es wurden zwei weitere Beispielrechnungen angestellt (Beispielmodell A + B), die jedoch begründet zurückgewiesen wurden.

Des Weitereren sind die Modellrechnungen auf die Volkshochschulen in den einzelnen Regierungsbezirken herunter gerechnet worden, sodass Anhaltspunkte über die konkreten Auswirkungen vor Ort gewonnen werden können.

Abbildung 1: Übersicht Modellparameter

Modell	Einwohnerschwellen	UStd. im Pflichtangebot	HPM-Stellen
Ausgangsmodell	(1) Ab 25.000 Einwohner/innen (ab 2) Ab 60.000 Einwohner/innen je angefangene 40.000 Einwohner/innen	Sockel von 3.200 UStd. Je Einwohnerschwelle 1.600 UStd.	Sockel von 2 HPM Je 1.600 UStd. eine HPM-Stelle
Alternativmodell	(ab 1) Ab 20.000 Einwohner/innen je angefangene 20.000 Einwohner/innen (ab 8) Ab 160.000 Einwohner/innen je angefangene 40.000	Sockel von 2.400 UStd. Je Einwohnerschwelle 1.200 UStd.	Sockel von 2 HPM Bis 160.000 Einwohnerinnen je 1.200 UStd. eine halbe HPM-Stelle Ab 160.000 Einwohnerinnen je 1.200 UStd. eine HPM-Stelle
Beispielmodell A	(ab 1) Ab 30.000 Einwohner/innen je angefangene 30.000 Einwohner/innen	Je Einwohnerschwelle 1.200 UStd.	Je 1.200 UStd. eine HPM-Stelle
Beispielmodell B	(ab 1) Ab 20.000 Einwohner/innen je angefangene 20.000 Einwohner/innen (ab 8) Ab 160.000 Einwohner/innen je angefangene 60.000	Sockel von 2.400 UStd. Je Einwohnerschwelle 1.200 UStd.	Sockel von 2 HPM Bis 160.000 Einwohnerinnen je 1.200 UStd. eine halbe HPM-Stelle Ab 160.000 Einwohnerinnen je 1.200 UStd. eine HPM-Stelle

Zurückweisung Beispielmodell A

In Anbetracht des Aufgabenzuwachses ist die Arbeitsfähigkeit der Einrichtung nur durch eine angemessene Ausstattung der vom Land geförderten hauptberuflich pädagogischen Mitarbeiter/innen sicherzustellen. Wir gehen davon aus, dass ein einzelner Mitarbeiter die vom Gesetz eingeforderten pädagogischen und innovativen Impulse aufgrund der Arbeitsbelastung nicht erbringen könnte. In Beispielmodell A (vgl. Abb. 2) wären 26 Prozent der Einrichtungen betroffen. Zwei Prozent der Einrichtungen würden auf Basis dieses Einwohnerschwellenstandards zwei VHS den ganzen Förderanspruch verlieren.

Abbildung 2: Beispielmodell A

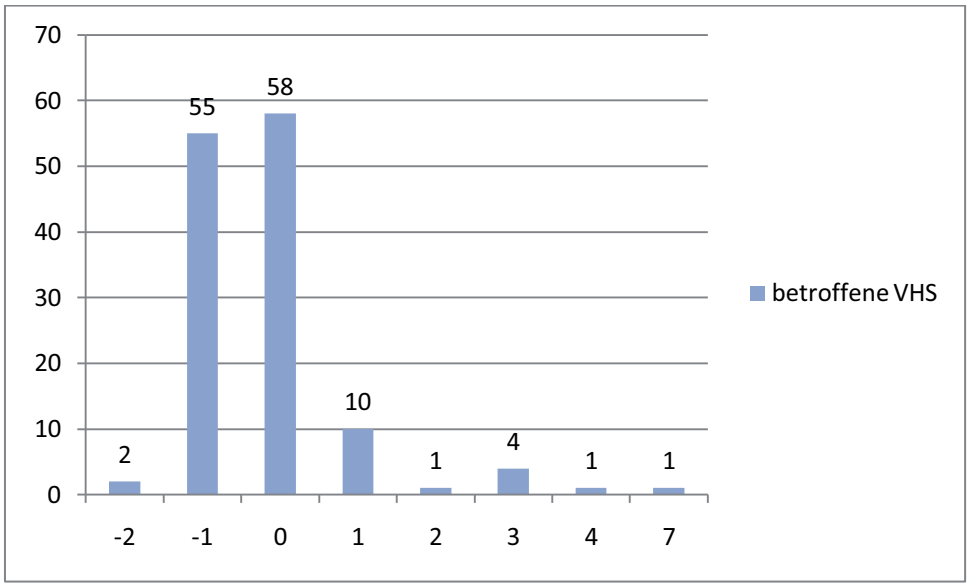
Einwohnerschwellen	Anteil der VHS in %	UStd. im Pflichtangebot	HPM-Stellen
Unter 30.000	2	-	-
Ab 30.000	26	1200	1
Ab 60.000	23	2.400	2
Ab 90.000	19	3.600	3
Ab 120.000	7	4.800	4
Ab 150.000	8	6.000	5
Ab 180.000	4	7.200	6
Ab 210.000	3	8.400	7
Ab 240.000	3	9.600	8
Ab 270.000	1	10.800	9
Ab 300.000	3	12.000 – 39.600	10-33
Gesamt	100	658.800	549
Förderung nach aktuellen Durchschnittsbeträgen[1]	100	12.648.960,00	28.070.370,00

Basis: VHS-Statistik 2009 mit N=132; eigene Berechnungen

[1] Da es sich um Modellrechnungen auf Basis der VHS-Statistik handelt, können die genannten Beträge nur grobe Richtwerte darstellen.

Im Vergleich zum Ausgangsmodell würden 58 Einrichtungen (44 Prozent) zwar keine Stelle verlieren, 57 der 132 Einrichtungen allerdings zwischen einer und zwei Stellen (vgl. Abb. 3).

Abbildung 3: Stellendifferenz Beispielmodell A zu Ausgangsmodell



Basis: VHS-Statistik 2009 mit N=132; eigene Berechnungen

Zurückweisung Beispielmodell B

In Beispielmodell B würde keine Einrichtung ihren Förderanspruch verlieren.

Über die Hälfte (58 %) der in die Berechnung eingegangenen VHS bekäme zwischen 2 und 3,5 Stellen gefördert (Abb. 4).

Abbildung 4: Beispielmodell B

Einwohnerschwellen	Anteil der VHS in %	UStd. im Pflichtangebot	HPM-Stellen
Ab 20.000	5	2.400	2
Ab 40.000	17	3.600	2,5
Ab 60.000	17	4.800	3
Ab 80.000	19	6.000	3,5
Ab 100.000	11	7.200	4
Ab 120.000	4	8.400	4,5
Ab 140.000	5	9.600	5
Ab 160.000	9	10.800	6
Ab 220.000	6	12.000	7
Ab 280.000	4	13.200	8
Ab 340.000	2	14.400	9
Ab 400.000	1	15.600 – 26.400	10 - 19
Gesamt	100	958.800	577
Förderung nach aktuellen Durchschnittsbeträgen[2]	100	18.408.960,00	29.502.010,00

Basis: VHS-Statistik 2009 mit N=132; eigene Berechnungen

Im Vergleich zum Ausgangsmodell würde sich für den überwiegenden Teil der Einrichtungen (49 Prozent) an der Stellenbesetzung nichts ändern (vgl. Abb. 5).

56 Einrichtungen würden zwischen einer halben und einer ganzen Stelle dazugewinnen.

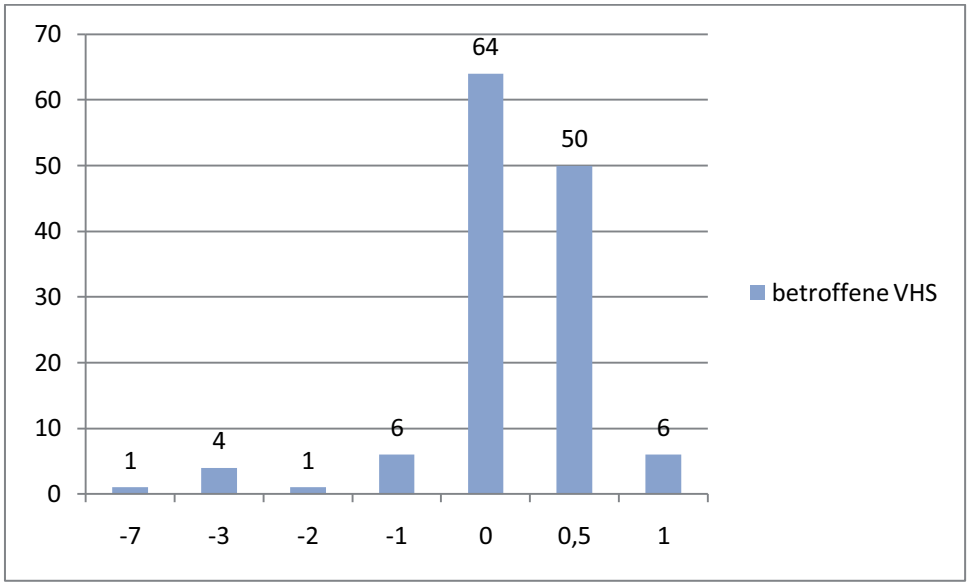
Zwölf Einrichtungen würden allerdings zwischen einer und sieben (!) Stellen verlieren.

Beispielmodell B wäre demnach gut geeignet, dem Aufgabenzuwachs auf Einrichtungsseite gerecht zu werden und darüber hinaus die Hauptberuflichkeit zu stärken. Allerdings steht zu befürchten, dass durch den ausbleibenden Stellenförderanspruch für neun Prozent[3] der Einrichtungen, das leistungsfähige, wohnortnahe Angebotssystem desstabilisiert würde.

[2] Da es sich um Modellrechnungen auf Basis der VHS-Statistik handelt, können die genannten Beträge nur grobe Richtwerte darstellen.

[3] Besonders betroffen wären die Städte Dortmund (-3), Duisburg (-2), Düsseldorf (-3), Essen (-3) und Köln (-7).

Abbildung 5: Stellendifferenz Modell 3 zu Modell 1



Basis: VHS-Statistik 2009 mit N=132; eigene Berechnungen

Abbildung 6: Modellparameter Regierungsbezirk Arnsberg

		Stellen				Pflichtangebot			
VHS	Einwohner in 1.000	Ausgangsmodell	Beispiel A	Beispiel B	Alternativmodell	Ausgangsmodell	Beispiel A	Beispiel B	Alternativmodell
Arnsberg	75	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Bergkamen	51	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Bochum	379	10	12	9	11	14.400	14.400	14.400	16.800
Brilon	63	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Dortmund	584	16	19	13	16	24.000	22.800	19.200	22.800
Gevelsberg	127	4	4	4,5	4,5	4.800	4.800	8.400	8.400
Hagen	192	6	6	6	6	8.000	7.200	10.800	10.800
Hamm	182	6	6	6	6	8.000	7.200	10.800	10.800
Herne	167	5	5	6	6	6.400	6.000	10.800	10.800
Iserlohn	96	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Kamen	64	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Kierspe	75	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Lippstadt	67	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Lüdenscheid	77	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Lünen	88	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Menden	106	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Olpe	140	5	4	5	5	6.400	4.800	9.600	9.600
Schwerte	49	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Selm	27	2	0	2	2	2.400	0	2.400	2.400
Siegen	104	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Siegen	182	6	6	6	6	8.000	7.200	10.800	10.800
Soest	97	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Sundern-Langscheid	133	4	4	4,5	4,5	4.800	4.800	8.400	8.400
Unna	107	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Warstein	86	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Werdohl	85	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Werl	57	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Werne	30	2	2	2	2	2.400	2.400	2.400	2.400
Witten	153	5	5	5	5	6.400	6.000	9.600	9.600
Gesamt		**122**	**112**	**124**	**129**	**155.200**	**134.400**	**208.800**	**214.800**

Quelle: VHS-Statistik 2008, eigene Berechnungen

Abbildung 7: Modellparameter Regierungsbezirk Detmold

		Stellen				Pflichtangebot			
VHS	**Einwohner in 1.000**	**Ausgangsmodell**	**Beispielmodell A**	**Beispielmodell B**	**Alternativmodell**	**Ausgangsmodell**	**Beispielmodell A**	**Beispielmodell B**	**Alternativmodell**
Bad Driburg	57	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Bad Oeynhausen	49	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Bad Salzuflen	54	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Bielefeld	324	9	10	8	10	12.800	12.000	13.200	15.600
Detmold	100	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Espelkamp	108	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Gütersloh	96	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Halle	82	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Herford	211	6	7	6	7	8.000	8.400	10.800	12.000
Höxter	37	2	2	2	2	2.400	2.400	2.400	2.400
Lage	78	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Lemgo	65	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Löhne	41	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Minden	161	5	5	6	6	6.400	6.000	10.800	10.800
Paderborn	194	6	6	6	6	8.000	7.200	10.800	10.800
Rheda-Wiedenbrück	100	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Salzkotten	89	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Schieder-Schwalenbg.	58	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Schloß Holte-Stuken.	75	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Warburg	56	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Gesamt		**70**	**64**	**74,5**	**77,5**	**90.400**	**76.800**	**123.600**	**127.200**

Quelle: VHS-Statistik 2008, eigene Berechnungen

Abbildung 8: Modellparameter Regierungsbezirk Düsseldorf

		Stellen				Pflichtangebot			
VHS	**Einwohner in 1.000**	**Ausgangsmodell**	**Beispielmodell A**	**Beispielmodell B**	**Alternativmodell**	**Ausgangsmodell**	**Beispielmodell A**	**Beispielmodell B**	**Alternativmodell**
Dinslaken	121	4	4	4,5	4,5	4.800	4.800	8.400	8.400
Dormagen	76	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Duisburg	494	13	16	11	14	19.200	19.200	16.800	20.400
Düsseldorf	584	16	19	13	16	24.000	22.800	19.200	22.800
Essen	580	15	19	12	16	22.400	22.800	18.000	22.800
Geldern	89	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Goch	81	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Grevenbroich	87	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Hilden	85	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Kaarst	75	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Kleve	139	4	4	4,5	4,5	4.800	4.800	8.400	8.400
Krefeld	236	7	7	7	7	9.600	8.400	12.000	12.000
Langenfeld	59	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Meerbusch-Osterath	54	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Mettmann	61	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Moers	173	5	5	6	6	6.400	6.000	10.800	10.800
Monheim	43	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Mönchengladbach	259	7	8	7	8	9.600	9.600	12.000	13.200
Mülheim an der Ruhr	168	5	5	6	6	6.400	6.000	10.800	10.800
Neuss	151	5	5	5	5	6.400	6.000	9.600	9.600
Oberhausen	216	6	7	6	7	8.000	8.400	10.800	12.000
Ratingen	92	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Remscheid	113	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Rheinberg	75	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Solingen	515	14	17	11	14	20.800	20.400	16.800	20.400
Velbert	112	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Viersen	303	9	10	8	9	12.800	12.000	13.200	14.400
Wesel	103	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Gesamt		**155**	**160**	**150**	**166**	**208.000**	**192.000**	**248.400**	**267.600**

Quelle: VHS-Statistik 2008, eigene Berechnungen

Abbildung 9: Modellparameter Regierungsbezirk Köln

		Stellen				Pflichtangebot			
VHS	Einwohner in 1.000	Ausgangsmodell	Beispielmodell A	Beispielmodell B	Alternativmodell	Ausgangsmodell	Beispielmodell A	Beispielmodell B	Alternativmodell
Aachen	259	7	8	7	8	9.600	9.600	12.000	13.200
Alsdorf	159	5	5	5	5	6.400	6.000	9.600	9.600
Bergheim	173	5	5	6	6	6.400	6.000	10.800	10.800
Bergisch Gladbach	141	5	4	5	5	6.400	4.800	9.600	9.600
Bonn	318	9	10	8	9	12.800	12.000	13.200	14.400
Bornheim	71	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Brühl	190	6	6	6	6	8.000	7.200	10.800	10.800
Düren	93	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Düren	143	5	4	5	5	6.400	4.800	9.600	9.600
Erftstadt	51	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Eschweiler	56	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Euskirchen	95	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Euskirchen	98	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Frechen	50	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Gummersbach	52	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Gummersbach	233	7	7	7	7	9.600	8.400	12.000	12.000
Heinsberg	256	7	8	7	8	9.600	9.600	12.000	13.200
Jülich	33	2	2	2	2	2.400	2.400	2.400	2.400
Köln	995	26	33	19	25	40.000	39.600	26.400	33.600
Königswinter	66	3	2	3	3	3.200	2.400	4.800	4.800
Leverkusen	161	5	5	6	6	6.400	6.000	10.800	10.800
Overath	54	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Rheinbach	90	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Siegburg	259	7	8	7	8	9.600	9.600	12.000	13.200
Stolberg (Rhld.)	58	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Troisdorf	112	4	3	4	4	4.800	3.600	7.200	7.200
Wermelskirchen	82	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Gesamt		**133**	**137**	**132,5**	**142,5**	**180.000**	**164.400**	**219.600**	**231.600**

Quelle: VHS-Statistik 2008, eigene Berechnungen

Abbildung 10: Modellparameter Regierungsbezirk Münster

		Stellen				Pflichtangebot			
VHS	Einwohner in 1.000	Ausgangsmodell	Beispielmodell A	Beispielmodell B	Alternativmodell	Ausgangsmodell	Beispielmodell A	Beispielmodell B	Alternativmodell
Ahaus	115	4	3	4,0	4,0	4.800	3.600	7.200	7.200
Ahlen	83	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Beckum	50	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Bocholt	104	4	3	4,0	4,0	4.800	3.600	7.200	7.200
Borken	105	4	3	4,0	4,0	4.800	3.600	7.200	7.200
Bottrop	118	4	3	4,0	4,0	4.800	3.600	7.200	7.200
Coesfeld	79	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Datteln	36	2	2	2,0	2,0	2.400	2.400	2.400	2.400
Dorsten	78	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Dülmen	97	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Emsdetten	79	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Gelsenkirchen	262	8	8	7,0	8,0	11.200	9.600	12.000	13.200
Gladbeck	76	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Gronau	47	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Herten	63	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Ibbenbüren	103	4	3	4,0	4,0	4.800	3.600	7.200	7.200
Lengerich	72	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Lüdinghausen	83	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Marl	89	3	2	3,5	3,5	3.200	2.400	6.000	6.000
Münster	274	8	9	7,0	8,0	11.200	10.800	12.000	13.200
Ochtrup	48	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Oelde	50	2	2	2,5	2,5	3.200	2.400	3.600	3.600
Oer-Erkenschwick	30	2	2	2,0	2,0	2.400	2.400	2.400	2.400
Recklinghausen	120	4	4	4,5	4,5	4.800	4.800	8.400	8.400
Rheine	76	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Steinfurt	67	3	2	3,0	3,0	3.200	2.400	4.800	4.800
Waltrop	30	2	0	2,0	2,0	2.400	0	2.400	2.400
Warendorf	98	3	3	3,5	3,5	3.200	3.600	6.000	6.000
Gesamt		**93**	**76**	**96**	**98**	**112.800**	**91.200**	**158.400**	**160.800**

Quelle: VHS-Statistik 2008, eigene Berechnungen

Anhang 5:

Fragebögen zum Berichtssystem

Fragebogen A: Einrichtungsbefragung

1. Rahmendaten

1.1 Name der Einrichtung

1.2 Anschrift

Straße

PLZ/Ort

Postfach

Internetadresse

1.3 Träger

1.4 Zahl der Zweigstellen/Außenstellen

2. Personal

2.1 Wie viele Stellen für hauptberuflich tätiges Personal waren am 31.12.2002 bzw. am 31.12.2008 in Ihrer Einrichtung besetzt?

Stellen 2011

Leitung

Pädagogische Mitarbeiter/innen

- Vorwiegend planend
- Vorwiegend lehrend

Verwaltungskräfte

Nichtpädagogische/
Sonstige Mitarbeiter/innen
(z.B. Hausmeister, Küchenpersonal etc.)

2.2 Wie viele Honorarkräfte waren in Ihrer Einrichtung tätig?
(Es genügen Schätzungen!)

2011

Personen

2.3 Wie viele ehrenamtliche Mitarbeiter/innen waren in Ihrer Einrichtung tätig?
(*Es genügen Schätzungen!)*

2011

☐☐☐☐ Personen

3. Finanzierung

3.1 Wie hoch waren Ihre Gesamteinnahmen bzw. wie hoch war Ihr Haushalt 2011?

2011

☐☐.☐☐☐.☐☐☐ €

3.2. Welcher Anteil an diesen Gesamteinnahmen bzw. am Haushalt entfiel auf Mittel aus dem Weiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (WbG)?

2011

ca. ☐☐ %

3.3. Bitte schätzen Sie die Veränderungen der jeweiligen Anteile für die unten stehenden Kategorien auf folgender Skala ein.

	Veränderung der Finanzierungsmittel 2011 gegenüber 2010				
	--	**-**	**-+**	**+**	**++**
Teilnahmebeiträge/Leistungsentgelte	☐	☐	☐	☐	☐
(Eigen-)Mittel des Einrichtungsträgers	☐	☐	☐	☐	☐
WbG-Mittel	☐	☐	☐	☐	☐
Bundesmittel	☐	☐	☐	☐	☐
EU-Mittel	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige öffentliche Mittel	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige Mittel (z.B. Sponsoring, Einnahmen aus Werbung)	☐	☐	☐	☐	☐

4. Themenstrukturen

4.1. Geben Sie bitte an, wie viele Veranstaltungen, Teilnehmende, Unterrichtsstunden und Teilnehmertage auf die einzelnen Themenbereiche im Jahr 2011 entfielen.
(Berühren Veranstaltungen mehrere Themenbereiche, so wählen Sie bitte den Bereich, der thematisch überwiegt)

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe

2011	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**	**Teilnehmertage**
Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen				
Gesundheitsaufklärung				
Kulturelle Bildung				
Lebensgestaltung/ Werte/Normen/ Existenzfragen				
Sonstiges				

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)

2011	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**	**Teilnehmertage**
Politische Bildung				
EDV/Computer/Internet				
Führung/Management				
Grundbildung				
Integrationskurse				
Interkulturelle Bildung				
Rhetorik/Moderation				
Sprachen				
Sonstige Schlüsselkompetenzen				

C Angebote zur Vermittlung von berufsfachlichen Kompetenzen/Qualifikationen

2011	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden	Teilnehmertage
Gewerblich-technische Qualifizierungen				
Kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen				
Qualifizierungen im Bereich „Bildung“				
Qualifizierungen im Bereich „Gesundheit/ Sozialwesen“				
Qualifizierungen im Bereich „Handel/ Hotel/Gaststätten“				
Qualifizierungen im Bereich „Medien/IT“				
Qualifizierung im Bereich „Transport/ Verkehr/Logistik“				
Sonstige Qualifizierungen				

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen

2011	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden	Teilnehmertage
Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)				
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)				
Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse)				

E Angebote zur Erholung und Unterhaltung

2011	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden	Teilnehmertage
Ausüben und Erlernen von Sportarten				
Ausüben und Erlernen von kunsthandwerklichen und künstlerischen Betätigungen (z.B. Basteln, Ikebana, Gitarre spielen)				
Studienreisen, die nicht der politischen Bildung zuzurechnen sind				
Maßnahmen zum Erwerb von Fahrerlaubnissen und anderen Berechtigungen (z.B. Führerschein, Segelschein, Jagdschein)				
Sonstiges				

F Angebote zur Unterstützung der privaten Lebensführung

2011	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden	Teilnehmertage
Haushaltsführung (Ernährung, Kochen, Nähen etc.)				
Gesundheitsfördernde Maßnahmen (Bewegungstherapie, Diätlehren etc.)				
Maßnahmen zum Erlernen und Einüben von Psychotechniken (z.B. NLP, Meditation, Esotherik				
Maßnahmen zur Entspannung und zum Stressabbau (z.B. Yoga, autogenes Training)				
Sonstiges				

4.2. Geben Sie bitte die Zahl der Veranstaltungen für besondere Adressatengruppen, gegliedert nach den sechs Themenkomplexen, an.

Themen-komplexe	Personen ohne Schulab-schluss	Illiterate	Arbeits-lose	chronisch Kranke/ Be-hinderte	ehren-amtlich Tätige	Ältere	Strafge-fangene
A							
B							
C							
D							
E							
F							

5. Kooperation/Marketing/Supportstrukturen

5.1 Hatten Sie im Jahr 2011 Kooperationsbeziehungen mit anderen Institutionen?
(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden an)

☐ Andere Weiterbildungseinrichtungen
☐ Schulen und vorschulische Bildungseinrichtungen
☐ Sonstige Bildungseinrichtungen (z.B. Hochschulen)
☐ Kultureinrichtungen (z.B. Stadtbibliothek)
☐ Wirtschaftsunternehmen
☐ Ämter/Behörden
☐ Verbände/Vereine
☐ Lokal-regionale Netzwerke (z.B. regional tätige Seniorennetzwerke)
☐ Sonstige:

☐ Keine Kooperationsbeziehungen

5.2 Welche Supportangebote hielten Sie in Ihrer Einrichtung im Jahr 2011 für Teilnehmende und an Weiterbildung Interessierte vor?
(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Angebote an)

☐ Assessmentcenter zur Feststellung von informell erworbenen Kompetenzen
☐ Beratung zum NRW-Bildungsscheck
☐ Beratung zu sonstigen Fördermöglichkeiten
☐ Eigene Datenbank mit Veranstaltungshinweisen
☐ Einstufungstest
☐ E-Learning
☐ Infoveranstaltungen
☐ Lernberatung
☐ Selbstlernzentrum
☐ Weiterbildungsberatung
☐ Sonstiges:

5.3 Wieviel Prozent des zeitlichen Gesamtaufwandes Ihres Personals entfielen im Jahr 2011 auf die Supportangebote?

Prozentualer Anteil 2011

ca. ☐☐ %

Vielen Dank!!

Fragebogen B: Teilnehmerbefragung

Name des Veranstalters:

Ort der Veranstaltung:

Titel der Veranstaltung:

Sind Sie für diese Veranstaltung nach dem **Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz (AWbG)** von der Arbeit freigestellt, haben Sie also **Bildungsurlaub**?

☐ ja
☐ nein

Umfang des Freistellungsanspruchs: ☐☐ Jahre

Alter: ☐☐ Jahre

Geschlecht:

☐ männlich
☐ weiblich

Höchster Schulabschluss:

☐ Hauptschul-/Volksschulabschluss
☐ Realschulabschluss/mittlere Reife
☐ Fachhochschulreife
☐ Abitur
☐ anderer Schulabschluss

Höchster Berufsabschluss:

- ☐ Berufsvorbereitungsjahr
- ☐ Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)
- ☐ Berufsfachschule mit Vermittlung beruflicher Grundbildung
- ☐ Betriebliche Lehre mit Berufsschule
- ☐ Vorbereitungsdienst für Beamte des mittleren Dienstes
- ☐ Berufsfachschule mit Vermittlung eines Berufsabschlusses
- ☐ 1-jährige Schule des Gesundheitswesens
- ☐ 2- oder 3-jährige Schule des Gesundheitswesens
- ☐ Meister- oder Technikerausbildung
- ☐ Fachschule oder Berufsakademie
- ☐ Verwaltungsfachhochschule
- ☐ Studium an der Fachhochschule
- ☐ Studium an der Universität
- ☐ Promotion
- ☐ anderer Abschluss
- ☐ nichts davon

Erwerbstätigkeit/Erwerbsstatus:

- ☐ voll erwerbstätig
- ☐ in Teilzeit beschäftigt
- ☐ Arbeitslos
- ☐ in Elternzeit
- ☐ Auszubildender in betrieblicher Lehre
- ☐ Schüler, Student, in einem unbezahlten Praktikum, oder in sonstiger Ausbildung
- ☐ im Zivil- oder Wehrdienst
- ☐ Rentner, Pensionär
- ☐ Erwerbsunfähig
- ☐ Hausfrau/Hausmann
- ☐ sonstiges
- ☐ keine Angabe

Nur für Erwerbstätige

Berufsstatus:

- ☐ Arbeiter/in
- ☐ Angestellte/r
- ☐ Beamtin/Beamter (einschließlich Richter, Berufssoldaten)
- ☐ Selbstständige/r
- ☐ Mithelfende/r Familienangehörige/r
- ☐ keine Angabe

Betriebsgröße:

- ☐ bis 10
- ☐ 11 bis 19
- ☐ 20 bis 49
- ☐ 50 bis 249
- ☐ 250 bis 999
- ☐ 1000 und mehr Beschäftigte

Branche:

(bitte nennen)

Nationalität/Migrationshintergrund:

- Staatsangehörigkeit
  - ☐ deutsch
  - ☐ andere

- in Deutschland geboren
  - ☐ ja
  - ☐ nein

- Welche Sprache haben Sie in Ihrer Kindheit als erste gelernt?
  - ☐ Deutsch
  - ☐ eine andere Sprache, und zwar
  - ☐ zweisprachig aufgewachsen mit Deutsch und anderer Sprache
  - ☐ zweisprachig aufgewachsen, und zwar ohne Deutsch
  - ☐ keine Angabe

Teilnahme Gründe:
(Mehrfachnennung möglich)

Ich habe teilgenommen,….

- ☐ um meine berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können und beruflich voran zu kommen
- ☐ um meinen Arbeitsplatz zu sichern
- ☐ um meine Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz zu verbessern
- ☐ um mich selbstständig zu machen
- ☐ weil ich zur Teilnahme verpflichtet war
- ☐ um eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können
- ☐ um im Alltag besser zurechtzukommen

☐ um mein Wissen/meine Fähigkeiten zu einem Thema, das mich interessiert, zu erweitern

☐ um ein Zertifikat/einen Prüfungsabschluss zu erwerben

☐ um Leute kennen zu lernen und Spaß zu haben

☐ andere Gründe, und zwar

☐ nichts davon, keine Angabe

Vielen Dank!!

Teil C:

Materialien zum Vorgehen der Evaluation

Anhang 6:

Methodenbericht

Anhang 6 – Methodenbericht

Die Evaluation erfolgte datengestützt, was quantitative und qualitative Daten zur Situation der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen (NRW) voraussetzte. Soweit vorhanden und zugänglich wurden bestehende Daten genutzt. Es hat sich jedoch gezeigt, dass notwendige Daten großenteils neu zu erheben waren. Der Einbezug und Rückgriff auf vorliegende wissenschaftliche Erkenntnisse aus anderen Kontexten war ebenso selbstverständlich wie die Berücksichtigung der Gutachten der früheren Evaluationen.

Methodisch stützte sich die Evaluation auf eine Kombination anerkannter quantitativer und qualitativer Verfahren empirischer Sozialforschung (vgl. z.B. Bortz/Döring 2002, Flick u.a. 2000; Mayring 1996 und speziell für die qualitative Evaluationsforschung Flick 2006). Kennzeichnend war zudem eine diskursive und kooperative Arbeitsweise. Dies betrifft zum einen den intensiven Kommunikationsprozess des DIE-Evaluationsteams mit dem Auftraggeber Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) des Landes NRW, der sich nicht auf die regelmäßig stattfindenden Arbeitstreffen zur Beratung und zum Austausch über evaluationsrelevante Fragen beschränkt hat (vgl. Liste der Termine im Anhang 8.1). Unter Nutzung der bereits bestehenden guten Kontakte des DIE zur Weiterbildungspraxis in NRW betrifft das zum anderen die möglichst enge Einbindung wichtiger Akteure aus dem Feld[1], um deren Expertenwissen angemessen im Evaluationsprozess zu berücksichtigen und (Zwischen-) Ergebnisse zurück zu koppeln. In diesem Kontext war auch die Zusammenarbeit mit dem Beirat des Projekts von Bedeutung (vgl. Präsentationen im Anhang 8.2). Eine diskursive und kooperative Arbeitsweise war aber auch charakteristisch für die DIE-interne Wahrnehmung der Aufgaben durch das gebildete Evaluationsteam.

Die einzelnen Instrumente, die in der Evaluation zum Einsatz kamen, werden nachstehend erläutert. Darin spiegeln sich auch das sehr breite und heterogene Aufgabenspektrum des Auftrags wider.

1. Primärerhebungen

Um die Wirksamkeit der Mittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) seriös beurteilen zu können, war es unabdingbar, neben den Analysen von vorhandenen Quellen, die in NRW ansässigen Volkshochschulen (VHS) und die nach WbG anerkannten Einrichtungen in anderer Trägerschaft (WBE-AT) direkt zu befragen. Dies wurde sowohl durch

[1] Eine Liste der interviewten Expert/inn/en findet sich im Anhang 8.3.

Expertengespräche als auch durch eine quantitative Erhebung (1) realisiert. Eine weitere Erhebung (2) richtete sich an nicht anerkannte Weiterbildungseinrichtungen. Der Vorteil dieser multimodalen Vorgehensweise liegt in der maximalen Informationsgewinnung. So ist es möglich, Einzelaspekte aus der Sicht der Expert/inn/en zu erhalten, aber auch flächendeckende Gemeinsamkeiten und Unterschiede mehrerer Einrichtungen in NRW zu analysieren.

1.1 Schriftliche Befragungen

Inhalte der Befragungen (1) der Volkshochschulen und der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft

Wichtige Instrumente zur Erfüllung des Evaluationsauftrages stellten die schriftlichen Befragungen der VHS und der WBE-AT in NRW dar. Der eingesetzte Fragebogen ist das Ergebnis eines intensiven Entwicklungsprozesses, in den nicht nur der Auftraggeber sondern auch und insbesondere die Weiterbildungspraxis einbezogen waren. Mit den Vertreter/inne/n der Landesorganisationen sowie dem Vertreter der Bezirksregierungen im Beirat wurden Konzept und Entwurf des Fragebogens in persönlichen Gesprächen diskutiert und Anregungen und Verbesserungsvorschläge aufgenommen. Die Bündelung und Auswertung dieser Rückmeldungen war zentrale Grundlage der Weiterentwicklung des Instruments durch das DIE-Evaluationsteam.

Der Fragebogen gliedert sich in sechs Kapitel, die die Rahmendaten, das Teilnahmeprofil, das Personal, die Finanzierung, die Themenstrukturen sowie die Bereiche Kooperation, Marketing und Supportstrukturen thematisieren (vgl. Anhang 7.1). Die Fragetypen variieren themenspezifisch. Es fanden sowohl frei zu beantwortende Fragekomplexe, geschlossene Fragen mit Mehrfach- und Einfachauswahl als auch Skalen Verwendung.

Um Veränderungen nach der Novellierung des WbG zu ermitteln, wurde der Vergleich mit dem Jahr 2002 herangezogen. Dieses Vorgehen basiert auf der Überlegung, dass die WbG-Mittel bis zu diesem Jahr noch konstant waren und sich Veränderungen erst danach zeigten. Veränderungen über die Zeit wurden mittels unterschiedlicher Vorgehensweisen erhoben: Die genaueste, aber auch aufwendigste Methode stellte die direkte Abfrage der Daten für 2008 und 2002 dar. Diese Art wurde gewählt bei der Abfrage der personellen Besetzung, der Gesamteinnahmen und des prozentualen Anteils der WbG-Mittel an diesen Gesamteinnahmen. Um den Fragebogen und die Bearbeitungsdauer nicht unnötig zu

verlängern, wurden Entwicklungen im Zeitverlauf mit fünfstufigen Schätzskalen erfasst. Diese Schätzskalen von „- -“ (starke Abnahme) bis „+ +“ (starke Zunahme) wurden bei der Abfrage über die Veränderung der Finanzierungsmittel (F4) und bei der Teilnahmeentwicklung bezüglich der abgefragten Themenangebote (F5) angewendet. Als drittes Mittel zur Erfassung der Entwicklung wurde die Frage nach beobachteten Veränderungen im Zeitverlauf 2002 bis 2008 mit der Nennung der stärksten Veränderung gekoppelt. So wurde z.B. nach Verschiebungen innerhalb der Teilnehmerschaft und anschließend nach den Teilnehmergruppen mit der größten Zu- bzw. Abnahme gefragt. Dieses Vorgehen fand neben dem gerade exemplarisch dargestellten Bereich der Teilnahmeentwicklung zusätzlich in den Bereichen Kooperation, Marketing und Support Anwendung. Singulär angewendet wurde ein Verfahren, welches Veränderungen bereits voraussetzte und schlussfolgernd nach der prozentualen Erhöhung (1-5%, 5-10%, über 10%) fragte. Diese Strategie wurde verwendet, um die Entwicklung der Kosten in den gängigen Kategorien der Einrichtungen (Löhne, Mieten etc.) einzuordnen. Im Falle einer Senkung oder Stagnation dieser Kosten stand dem Teilnehmenden ein entsprechendes Feld zur Verfügung. Der Fragebogen schloss mit einem freien Eingabefeld, um Raum für abschließende Bemerkungen und Kommentare der teilnehmenden Anbieter zu geben.

Inhalte der Befragung (2) der nicht nach dem WbG anerkannter Weiterbildungseinrichtungen in NRW

Eine weitere schriftliche Befragung richtete sich an die Weiterbildungseinrichtungen, die nicht nach dem WbG anerkannt sind. Die gewonnenen Daten sollten Hinweise dafür liefern, wie die Kommunen ihre Pflichtaufgabe flexibler wahrnehmen können.

Die Fragebogenkonzeption folgte einem dreistufigen Aufbau:

1. Charakteristika der teilnehmenden Einrichtung,
2. Potenzialfeststellung: Angebotsstruktur/ Teilnahmeentwicklung 2008,
3. Perspektiven: Abfrage des Erweiterungsinteresses, unter welchen Bedingungen eine Kooperation bei Angeboten im Bereich des Themenspektrums gemäß WbG § 11 (2) denkbar wäre.

Um die nordrhein-westfälischen Weiterbildungsanbieter außerhalb des WbG zu identifizieren, wurde auf Datenbestände aus dem Projekt Anbieterforschung des DIE, des

BIBB und des IES[2] zurückgegriffen (vgl. Dietrich/Schade/Behrensdorf 2008). Aufgrund der hohen institutionellen Dynamik und wechselnder Zuständigkeiten musste ein Großteil der E-Mail-Adressen nachrecherchiert werden. Für das Jahr 2008 wurden die Daten des Themenangebots bezüglich der Anzahl von Veranstaltungen, Teilnehmenden und Unterrichtsstunden erfasst. Die Dokumentation der Entwicklungen über die Zeit erfolgte über Entwicklungsskalen, die die Veränderung der Teilnahmefälle in den entsprechenden Bereichen erfassen sollten. In einem dritten Schritt sollte geklärt werden, ob und in welchen Bereichen eine Angebotserweiterung für die entsprechende Einrichtung denkbar ist und ob bereits Kooperationen zu VHS bestehen. Der Fragebogen schließt mit der Erfassung der Rahmendaten.

Methodisches Vorgehen

Die Auswahl der Methodik folgte nicht zuletzt arbeitsökonomischen Überlegungen. So war eine persönliche Befragung allein aufgrund der großen Anzahl von 136 VHS und 324 nach WbG anerkannten WBE-AT nicht effizient zu leisten. In noch höherem Maße trifft dies auf die Erhebung bei den 1.122 angeschriebenen nicht anerkannten Weiterbildungseinrichtungen zu. Die schriftliche Befragung bot weiter den Vorteil, dass die angeschriebenen Anbieter ihre Angaben in einem bestimmten Zeitfenster tätigen und frei einteilen konnten. Als weiteren Effekt der schriftlichen Befragung betonen Bortz und Döring (1995) die anonyme Situation, „die sich günstig auf die Bereitschaft zu ehrlichen Angaben und gründlicher Auseinandersetzung mit der erfragten Problematik auswirken kann“ (ebd., S. 216). Gerade letzterer Punkt war für unsere Erhebungen von Bedeutung, da es sich zu großen Teilen um die Abfrage von Daten handelte, die erst recherchiert werden mussten und damit zeitaufwendig zu beantworten waren. Als Nachteil der schriftlichen Erhebung ist die unkontrollierte Erhebungssituation zu nennen. So bleibt unklar, ob tatsächlich die angeschriebene Zielperson oder jemand anders die Daten liefert (vgl. Bortz/Döring 2002, S. 257). Im Falle dieser Evaluation ist die ausfüllende Person jedoch nicht von großer Bedeutung, da der Fragebogen nicht persönliche Meinungen, sondern einrichtungsspezifische Daten erfassen sollte, die größtenteils in eigenen Statistiken zu finden sind und damit objektiven Charakter besitzen.

[2] Die Adressdaten waren aus verschiedenen Quellen generiert worden. Für die Evaluation konnten Adressdaten, die ausschließlich aus der Datenbank KURS*NET* der Bundesagentur für Arbeit stammten, aus nutzungsrechtlichen Gründen nicht berücksichtigt werden.

Die Umsetzung der schriftlichen Erhebungen in ein online zu bearbeitendes Verfahren folgte der Überlegung, dass inzwischen alle Weiterbildungseinrichtungen über einen Internetzugang verfügen und im Gebrauch mit diesem Medium vertraut sind, eine Befragung in diesem Rahmen auch durchaus als üblich zu bezeichnen ist. Sowohl die Gewinnung der Daten als auch die Auswertung gelten als höchst ökonomisch und anwenderfreundlich. Durch die Integration von Plausibilitätsprüfungen konnte zudem die Validität des Instrumentes erhöht werden. Um die Sicherheit der teils sensiblen Daten gewährleisten zu können, wurde auf die Software der Firma *unipark* zurückgegriffen. Dieses Unternehmen stellt höchste Sicherheitsansprüche an ihre Server und Datenverbindungen und ist diesbezüglich zertifiziert.

Am 23. Juni 2009 wurde ein personalisierter Zugangscode an alle in NRW ansässigen VHS per E-Mail versendet. Die dafür notwendigen Kontaktdaten waren dem DIE vorab von den Bezirksregierungen und Landschaftsverbänden zur Verfügung gestellt worden. Die letzten Dateneingaben der VHS wurden nach zweimaliger Verlängerung am 30. Juli 2009 entgegengenommen. Von den VHS in NRW beteiligten sich 80 Einrichtungen an der Online-Befragung, was einer Rücklaufquote von knapp 59 Prozent entspricht.

Mit den folgenden Berechnungen wird dargestellt, welcher Teil der Volkshochschulen in NRW mit der in der Befragung erreichten Teilgruppe von 80 VHS abgebildet wird. Als Datengrundlage dient die VHS-Statistik 2007 (vgl. Reichart/Huntemann 2008). In dieser Statistik wurden Daten zu 129 von 135 VHS erhoben, die Mitglied im Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V. waren.[3] Zunächst wird die Schnittmenge der Teilnehmenden an der Befragung mit der VHS-Statistik 2007 (79 VHS[4]) mit der durch die VHS-Statistik abgebildeten Gesamtheit der VHS in NRW (129 VHS) verglichen. Dazu wurde für wichtige Ressourcenmerkmale der VHS der Anteil, den die erfasste Teilgruppe am Gesamtvolumen der VHS in NRW hat, berechnet.

Aus Tabelle 1 wird ersichtlich, dass mit den teilnehmenden VHS an der Befragung zwar nur gut drei Fünftel der Einrichtungen abgebildet werden konnte, aber vier Fünftel der hauptberuflichen Personalkapazität in diesen Einrichtungen gebündelt ist. Die übrigen Kennzahlen verweisen auf einen Umfang von durchschnittlich knapp drei Viertel des

[3] Die VHS Südkreis Aachen (Monschau) ist kein Mitglied im Landesverband und gehört damit nicht zur Grundgesamtheit der VHS-Statistik (135 VHS), wohl aber zur Grundgesamtheit der Zielgruppe unserer Befragung (136 VHS).
[4] Eine teilnehmende VHS konnte für die Berechnungen nicht berücksichtigt werden, da für sie keine vergleichbaren Daten zur Verfügung standen.

Gesamtvolumens, die durch diese gut drei Fünftel der VHS repräsentiert werden. In der Befragung wurde also der Großteil des Volumens der VHS-Arbeit in NRW erfasst, dieser wird dabei durch die größeren Einrichtungen mit mehr Personal und größerem Angebot dargestellt.

Tabelle 1: Durch die Befragung abgebildetes Volumen der VHS-Arbeit in NRW

Merkmal	**Anteil der an der Befragung teilnehmenden VHS am Gesamtvolumen der VHS in NRW 2007**
Anzahl der VHS	61,2%
Stellenkapazität für Hauptberufliche Pädagogische Mitarbeitende (HPM)	80,1%
Stellenkapazität für Hauptberufliche Mitarbeitende in der Verwaltung	75,0%
Unterrichtsstunden in Kursen	73,3%
Gesamtfinanzierung der VHS in €	74,6%
Kommunale Finanzierung der VHS in €	73,4%
Landesfinanzierung der VHS[5] in €	71,8%

Quelle: DIE NRW EVA Erhebung 2009 und DIE 2008

Berechnet man Teilnahmequoten an der Befragung getrennt für größere und kleinere VHS in NRW (geteilt am Median der Unterrichtsstunden in Kursen[6]), so zeigt sich, dass weniger als die Hälfte der kleineren VHS an der Befragung teilgenommen hat, dagegen aber drei Viertel der größeren VHS (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2:Teilnahmequoten kleinerer und größerer VHS an der Befragung

VHS-Gruppe	**an Befragung teilnehmende VHS**	**Teilnahmequote**
Kleinere VHS (N = 65)	31	47,7%
Größere VHS (N = 64)	48	75,0%
Insgesamt (N = 129)	79	61,2%

Quelle: DIE NRW EVA Erhebung 2009 und DIE 2008

[5] In der VHS-Statistik werden alle Landesmittel gesammelt erhoben; es können also auch andere als WbG-Mittel hier abgebildet sein.

[6] Der Median teilt die Volkshochschulen in zwei gleichgroße Gruppen, die kleineren 65 VHS haben 2007 höchstens 14.308 Unterrichtsstunden in Kursen angeboten, die größeren 64 VHS führten mehr als 14.308 Unterrichtsstunden in Kursen durch.

Ein Vergleich von Statistiken zentraler Merkmale zwischen der Gruppe der teilnehmenden und der Gruppe der nichtteilnehmenden VHS macht weitere Strukturunterschiede zwischen diesen beiden Gruppen deutlich. Die Teilnehmenden an der Befragung sind durchschnittlich „größere VHS“ als die Nicht-Teilnehmenden, sie haben deutlich mehr Stellen für hauptberufliche pädagogische Mitarbeitende (HPM; Mittelwert: 8,8; Nichtteilnehmer: 3,5); sie erbrachten 2007 mehr Unterrichtsstunden in Kursen (Mittelwert: 27270; Nichtteilnehmende: 15700), und sie erhielten mehr Landesmittel (Mittelwert: 365.000 €; Nichtteilnehmende: 227.000 €). Weitere Analysen haben gezeigt, dass die Nicht-Teilnehmenden eine vergleichsweise homogene Gruppe eher kleinerer VHS sind, während bei den Teilnehmern alle Größen von VHS vertreten sind, der Schwerpunkt jedoch bei den größeren Einrichtungen liegt.

Zusammenfassend ergibt sich folgende Einschätzung der in der Befragung repräsentierten Gruppe von Volkshochschulen: Mit der Befragung konnte ein Großteil des Volumens der VHS-Arbeit in NRW erfasst werden. Allerdings sind nicht alle Größen von Einrichtungen gleichmäßig vertreten. Kleinere Einrichtungen mit weniger hauptberuflichem Personal und geringerem Unterrichtsstunden- und Fördervolumen sind in der im Rahmen der Evaluation erfassten Teilgruppe unterrepräsentiert. Es ist zu vermuten, dass gerade die kleineren VHS die Anforderungen der Befragung im gewählten Zeitraum nicht kurzfristig bearbeiten konnten und daher in dieser Analyse nicht angemessen berücksichtigt sind. Die vorgestellten Ergebnisse sind dahingehend zu bewerten.

Bei den zeitgleich mit den VHS für die Befragung angeschriebenen nach WbG anerkannten WBE-AT lag die Rücklaufquote bis Ende Juli 2009 mit 39 Prozent deutlich unter dem Wert für die VHS (s.o.), d.h. 127 Einrichtungen beantworteten unseren Fragenkatalog. Sowohl diese vergleichsweise niedrige Rücklaufquote als auch die unzureichende Datenqualität bei der gerade für diese Einrichtungen zentralen Kategorie der Teilnehmertage, die keine belastbaren Aussagen zuließ, führten in Abstimmung mit den zuständigen Vertreter/inne/n der Landesorganisationen dazu, im Frühsommer 2010 im Zeitraum von 31.05 2010 bis 30.06.2010 bei den WBE-AT eine Nacherhebung durchzuführen. „Nachzügler“ wurden bis zum 23.07.2010 berücksichtigt.

Um den Aufwand der Einrichtungen so gering wie möglich zu halten, bezog sich diese ausschließlich auf die Erfassung des im Jahr 2008 durchgeführten Angebots im förderfähigen Themenspektrum gemäß WbG § 11 (2) in den Kategorien Veranstaltungen, Unterrichtsstunden, Teilnehmertage und Belegungen. Angeschrieben wurden wiederum alle

WBE-AT. Beantwortet haben den Fragebogen 158 Einrichtungen, d.h. 49 Prozent. Diese Daten wurden soweit möglich mit den bereits vorliegenden Daten aus der ersten Befragung 2009 zusammengeführt. Insgesamt ergaben sich unter alleiniger Berücksichtigung vollständiger und plausibler Datensätze Angaben für insgesamt 186 Einrichtungen. Eine Abschätzung darüber, inwieweit die erfasste Teilgruppe die Grundgesamtheit der WBE-AT in NRW abbildet, konnte mangels Vergleichsdaten nicht durchgeführt werden.

Die Befragung (2) der nicht nach WbG anerkannten Einrichtungen ging am 6. August 2009 ins Feld und wurde am 21. August 2009 geschlossen. Hier betrug die Rücklaufquote 21 Prozent. In die Analyse wurden unter Ausschluss unvollständiger Daten Angaben von 193 Einrichtungen einbezogen. Dies entspricht einem verwertbaren Nettorücklauf von 17,2 Prozent. Mit Blick auf das Befragungsergebnis ist zu vermuten, dass sich vornehmlich bereits an der WbG-geförderten Weiterbildung interessierte Einrichtungen an der Umfrage beteiligt haben.

1.2 Expertengespräche

Aufgrund der zentralen Bedeutung des Einbezugs der Perspektiven der Beteiligten für die im Rahmen der Evaluation zu beantwortenden Fragen stellen Leitfaden gestützte Experteninterviews (vgl. Meuser/Nagel 1991; Bogner u.a. 2002) mit wichtigen Akteuren der Weiterbildungslandschaft in NRW ein wesentliches methodisches Instrument der Evaluation dar.

In der ersten Projektphase wurden die Abstimmungsgespräche mit den Praxisvertreter/inne/n im Beirat des Projekts im Zuge der Entwicklung des Instruments für die schriftliche Befragung der VHS und der anerkannten WBE-AT (s.o.) in den meisten Fällen bereits für ein erstes Expertengespräch mit diesen Akteuren über zentrale Leitfragen der Evaluation genutzt.

Im weiteren Verlauf der Evaluation wurden weitere leitfadengestützte Gespräche auf verschiedenen Ebenen geführt.[7] An erster Stelle sind hier die Gespräche mit den Vertreter/inne/n der anderen Fachministerien und Bezirksregierungen zu nennen. Weiter wurden Vertreter/inne/n der für die Familienbildung zuständigen Landesjugendämter befragt. Aussagen u.a. zur spezifischen Situation der Politischen Bildung in NRW konnten durch einen Vertreter der politischen Landeszentrale in NRW gewonnen werden. Die Gespräche

[7] Die verwendeten Leitfäden für diese Gespräche befinden sich im Anhang 7.2.

wurden dafür genutzt, um Erwartungen vor und Entwicklungen nach der Novellierung, um Bewertungen bestehender Regelungen und Verbesserungsbedarfe sowie um deren Einschätzung der Wirksamkeit der WbG-Mittel zu erfragen. Weitere Themen wie die Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen und Ressorts, Beratung, Berichtssystem sowie die mögliche Berücksichtigung anderer nicht anerkannter Weiterbildungseinrichtungen bei der Erfüllung der kommunalen Pflichtaufgabe wurden ebenfalls behandelt.

Um die Situation der WbG-geförderten Weiterbildung aus der Perspektive der betreffenden Weiterbildungseinrichtungen zu eruieren, wurden leitfadengestützte Gespräche mit Leiterinnen und Leitern von insgesamt 25 Weiterbildungseinrichtungen unterschiedlichen Typs und Größe geführt. Die Auswahl der VHS erfolgte über die Kriterien Förderbeträge und Bedeutung der öffentlichen Mittel, Größe, und regionale Faktoren (inkl. Einwohnerentwicklung, Arbeitslosenquote und Anteil an Personen mit Migrationshintergrund). Die Auswahl der WBE-AT erfolgte auf Basis von Vorschlägen der Landesorganisationen hinsichtlich der Größe und Lage, des thematischen Profils und der Zugehörigkeit der Einrichtung. Außer in zwei Fällen kamen mit allen angesprochenen Leiter/innen der ausgewählten Einrichtungen Expertengespräche zustande. Zwei Personen mussten aus zeitlichen bzw. gesundheitlichen Gründen absagen. Insgesamt fanden 18 Gespräche von Ort in den WBE-AT und sieben in VHS statt. Behandelt wurden Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen im gemeinwohlorientierten Themenspektrum, Möglichkeiten der Berücksichtigung anderer Einrichtungen bei der Erfüllung der kommunalen Pflichtaufgabe, der regionale Bezug der Einrichtung sowie Maßnahmen zur Teilnahmegewinnung und die Berücksichtigung möglicher Zielgruppen sowie Fragen zur Fördersystematik und zum Berechnungsmodus Auch wurden hier zusätzlich die Themen Kooperation, Beratung und Bericht angesprochen.

Speziell zum Themenkomplex Zweiter Bildungsweg (ZBW) wurde zusätzlich eine Reihe von Expertengesprächen mit Vertreter/inne/n von in diesem Feld tätigen WbG-geförderten Weiterbildungseinrichtungen und von Berufs- bzw. Weiterbildungskollegs geführt. Im Mittelpunkt der Gespräche standen das jeweilige Angebot im ZBW, die Zielgruppen und ihre Gewinnung, die Zusammensetzung der Teilnehmenden sowie Fragen von möglichen Zugangsbarrieren und des Drop-outs. Ein weiterer Fragekomplex bezog sich auf die Kooperation und Vernetzung der Akteure im ZWB und diesbezügliche Optimierungspotentiale.

Auch explizit zur Entwicklung der Weiterbildungsberatung in NRW wurde zusätzlich leitfaden gestützten Expertengespräche durchgeführt. Hintergrund hierfür war die defizitäre Datengrundlage zu dieser Thematik. Der Zugang zu den Expert/inn/en erfolgte zum einen aufgrund persönlicher Kenntnis der Weiterbildungsberatungslandschaft in NRW, zum anderen über Recherchen und Empfehlungen. Bei der Auswahl wurde zudem versucht, sowohl bezogen auf die verschiedenen Regionen in NRW als auch mit Blick auf unterschiedliche institutionelle Kontexte ein breites Spektrum an Perspektiven einzubeziehen. Gegenstand dieser Gespräche war die Versorgungslage mit trägerübergreifenden Weiterbildungsberatungsangeboten in NRW bzw. den betreffenden Regionen und diesbezügliche Entwicklungen im Untersuchungszeitraum, Nutzung der Beratungsangebote und Beratungsanliegen sowie potentielle Handlungs- und Entwicklungsbedarfe im Bereich Weiterbildungsberatung.

Geplant waren zudem Expertengespräche mit Vertretern der kommunalen Spitzenverbände Städtetag NRW, Landkreistag NRW und Städte- und Gemeindebund NRW. Bevorzugt wurde hier von Seiten der Verbände eine schriftliche Stellungnahme zu von uns zuvor zugesendeten Leitfragen. Thematisiert wurden die Bedarfsgerechtigkeit des bestehenden Weiterbildungsangebots, die Zusammenarbeit zwischen Kommune und Land, die Fördersystematik und das Zuweisungsverfahren, Weiterbildungsberatung sowie der Zweite Bildungsweg. Bis zur Fertigstellung des Berichts konnte nur auf die Stellungnahme des Städtetags NRW zurückgegriffen werden.

Um Erfahrungen in anderen Bundesländern bezüglich der auf Basis von Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetzen geförderten Weiterbildung für die Evaluation nutzbar zu machen, wurden darüber hinaus Gespräche mit Vertreter/inne/n für die jeweiligen Landesgesetze zuständigen Ministerien Bremen, Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein geführt. Diese Auswahl konzentrierte sich auf Westdeutschland und Länder, die aufgrund anstehender Gesetzesnovellierungen und mit Blick auf aktuelle Entwicklungen im Bereich Kooperation und Vernetzung bzw. Weiterbildungsberatung von besonderem Interesse waren. Gegenstand der Gespräche waren dementsprechend ausgewählte Aspekte der Ausgestaltung der jeweiligen Ländergesetze sowie länderspezifische Entwicklungen in den Bereichen Kooperation/Vernetzung bzw. Weiterbildungsberatung.

In allen Fällen wurden den Gesprächspartner/inne/n (vgl. Anhang 8.3) unsere jeweiligen Leitfragen (vgl. Anhang 7.2) zur Vorbereitung vorab zur Verfügung gestellt. Die Gespräche fanden i.d.R. als persönliche face-to-face-Gespräche unter Beteiligung von einem oder zwei

Mitgliedern des DIE-Evaluationsteam vor Ort in den betreffenden Weiterbildungseinrichtungen bzw. Institutionen statt. Einige Gespräche wurden aus arbeitsökonomischen und terminlichen Gründen als Telefoninterviews durchgeführt. Die Gespräche wurden protokolliert und in den meisten Fällen mit Einverständnis der Interviewpartner/innen auch auf Band aufgenommen. Diese Bandaufnahmen erfolgten lediglich für evtl. später notwendige Kontrollzwecke. Im Anschluss wurden im DIE auf Basis der Mitschriften kurze Ergebnisprotokolle angefertigt und je nach Abstimmung mit den Gesprächspartner/inne/n noch einmal rückgekoppelt. Diese Protokolle wurden sukzessive inhaltsanalytisch ausgewertet; die Ergebnisse flossen kontinuierlich in den Evaluationsprozess ein.

Präsenz im Feld: Teilnahme an Gremiensitzungen und Konferenzen

Wichtige Hintergrundinformationen, Einblicke in verschiedene institutionelle Kontexte, Arbeits- und Themenschwerpunkte sowie Problemstellungen der WbG-geförderten Weiterbildungsanbieter für die Evaluation lieferten die verschiedenen Feldkontakte des Evaluationsteams mit Vertreter/inne/n der Weiterbildungslandschaft in NRW in anderen Zusammenhängen. Derartige Feldkontakte mit Beteiligten und Betroffenen stellen insbesondere die Diskussionen im Anschluss an die Präsentation des Evaluationskonzepts und von Zwischenergebnissen in Veranstaltungen verschiedener Gremien und Arbeitskreise dar. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Kontext die Treffen der Landesorganisationen und die Regionalkonferenzen, an denen wir ebenfalls überwiegend mit Beiträgen aus dem Evaluationsprojekt teilgenommen haben. (Eine Liste der betreffenden Veranstaltungen befindet sich im Anhang 8.4).

Workshop mit externen Wissenschaftler/inne/n

Zur Diskussion zentraler Befunde und Überlegungen zur Weiterentwicklung des Gesetzes hat das DIE am 8. November 2010 ein Workshop mit externen Wissenschaftler/inne/n durchgeführt. Im Zentrum der Diskussion standen ausgewählte thematische Kernfelder der Evaluation „Gemeinwohlorientierung des Angebotes“, Zweiter Bildungsweg“, „Weiterbildungsberatung“ und „Fördersystematik“. Neben den Vertreter/innen das Auftrag gebenden MSW haben acht externe Wissenschaftler/innen, darunter zwei Vertreter der früheren WbG-Evaluationen teilgenommen (vgl. Anhang 8.5). Diskussionsergebnisse dieser Veranstaltung sind in die abschließenden Projektarbeiten eingeflossen.

2. Sekundäranalysen

2.1 Auswertung der DIE-Anbieterstatistiken

Die jährliche Volkshochschul-Statistik des DIE erhebt Daten zur personellen Ausstattung, zur Finanzierung, sowie zum Angebot der Volkshochschulen bundesweit und so auch in Nordrhein-Westfalen. Sie bezieht sich auf alle Volkshochschulen (ohne Heimvolkshochschulen), die über einen Landesverband Mitglied im Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) sind. Die Beteiligungsquote ist sehr hoch (bundesweit 2007: 99,1%; NRW 2007: 94,8%).

Auf Grundlage dieser, beim DIE vorhandenen Daten wird im vorliegenden Bericht eine Einordnung der erzielten Stichprobe bei der Befragung der VHS vorgenommen. Weiterhin werden die in der VHS-Statistik verfügbaren Daten über die Versorgungsgebiete der VHS genutzt, um das tatsächliche Angebot mit dem Pflichtangebot der VHS laut WbG § 11 zu vergleichen. Darüber hinaus werden die Zeitreihen der VHS-Statistik genutzt, um Kooperationsbeziehungen, das Angebot, sowie die Teilnahme- und Finanzierungstruktur der VHS in NRW im Zeitverlauf abzubilden.

Auf die ursprünglich geplante Auswertung der Daten des Verbunds Weiterbildungsstatistik wird im vorliegenden Bericht aus mehreren Gründen verzichtet. Beim Verbund Weiterbildungsstatistik handelt es sich um einen Zusammenschluss von vier Verbänden (dem Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), dem Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), der Deutschen evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und der Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE)). Damit sind nicht alle, in NRW WbG-anerkannten Einrichtungen, über ihren Verband in dieser Statistik vertreten. Da für die Fragestellung der Evaluation weniger das Angebot nach Verbänden (die auch nicht nach WbG anerkannte Mitglieder haben können), sondern vielmehr die Gesamtheit der anerkannten Einrichtungen relevant ist, kann eine Zusammenstellung der Daten der Verbundstatistik keinen weiterführenden Beitrag zur Fragestellung der Evaluation liefern. Als Schwierigkeit kommt hinzu, dass im Verbund Weiterbildungsstatistik mit einem Einrichtungsbegriff gearbeitet wird, der in der Tendenz örtliche Arbeitsstellen von übergeordneten Trägern als eigene Weiterbildungseinrichtung begreift, während in der Evaluation Einrichtungen jeweils über die eigenständige Anerkennung und Förderung durch das Land definiert sind. Da zudem in beiden Erhebungen nur ein Teil der Grundgesamtheit Daten liefert, würden Vergleichsrechnungen auch am

Fehlen von ausreichenden Informationen über die Grundgesamtheit scheitern. Daher bleibt die Nutzung der DIE-Anbieterstatistiken auf die Volkshochschul-Statistik beschränkt.

2.2 Auswertungen von Statistiken des Landes, der Bezirksregierungen und Landschaftsverbände

Aufgrund der im Zuge der WbG-Novellierung erfolgten Abschaffung der Berichtspflicht gibt es für NRW keine Weiterbildungsstatistik auf Landesebene mehr, die Auskunft über das öffentlich geförderte Weiterbildungsvolumen – gemessen an Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnehmenden – geben könnte. Entsprechende Angaben bezogen auf Einrichtungen des Zweiten Bildungswegs außerhalb der WbG enthält die Schulstatistik des Landes sowie die für die Berufskollegs 2002 geführte Statistik des Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW (jetzt Information und Technik NRW). Daten aus diesen Quellen wurden ergänzend zu den Ergebnissen aus der schriftlichen Befragung für die Bearbeitung der Fragen zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen herangezogen.

Mit Blick auf das Finanzvolumen der Weiterbildungsförderung gemäß WbG und durch Ermessensmittel stellen die öffentlich zugänglichen jährlichen Haushaltspläne der Landesregierung eine zentrale Datenquelle dar (vgl. www.fm.nrw.de/haushalt_und_finanzplatz/haushalt/03_haushaltsplaene/index.php). Die Angaben für den Untersuchungszeitraum 2000 – 2008 wurden dementsprechend zusammengestellt und aufbereitet.

Detaillierte Daten über die Mittelflüsse der Weiterbildungsförderung über die Bezirksregierungen und Landschaftsverbände an die Träger der Pflichtaufgabe (VHS) sowie die Einrichtungen, die nach WbG anerkannt sind, werden an den Geschäftsbereich Statistik der Landesbehörde Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) gemeldet, dort in der sog. „Datei der Zweckzuwendungen“ gesammelt und statistisch bearbeitet. In Abstimmung mit dem MSW und dem damals zuständigen MGFFI (heute Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA)) wurde dem DIE eine Excel-Datei mit Auszügen aus dieser Datei der Zweckzuwendungen für Evaluationszwecke zur Verfügung gestellt. Zentrale, darin erfasste Merkmale betreffen neben dem Jahr der Mittelbewilligung bzw. Kassenwirksamkeit und Angaben zum Mittelempfänger den Zweck der Maßnahme, die Haushaltsstelle (Titel) und die ressortspezifische Herkunft der Mittel (Kapitel) sowie die Höhe der Förderung. Diese Daten wurden im Rahmen des Arbeitspakets 1 zunächst bezogen auf

die Träger der Pflichtaufgaben (VHS) für eigene Berechnungen zur Mittelverteilung und -entwicklung auf Regierungsbezirksebene genutzt. Aufgrund von im Zuge der Aufbereitung beim IT.NRW für das DIE festgestellter Lücken bei den Daten für die Einrichtungen in anderer Trägerschaft wurde auf die Durchführung und Nutzung vergleichbarer Berechnungen verzichtet.

Genutzt wurden zudem Daten der Bezirksregierungen zu den Flüssen der WbG-Mittel an die VHS und anerkannten Einrichtungen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen.

2.3 Auswertung repräsentativer Bevölkerungsbefragungen

Um Aussagen über die Weiterbildungsaktivität der gesamten Bevölkerung in NRW treffen zu können, wurde auf die Auswertung zweier Individualbefragungen zurückgegriffen.
Die bedeutendste Erhebung im Weiterbildungsbereich stellt das Berichtssystem Weiterbildung (im Folgenden BSW) dar. Seit 1979 erhebt Infratest im Auftrag des BMBF im 3-Jahres-Turnus die Weiterbildungsbeteiligung bei einer repräsentativen Stichprobe der 19- bis 64-jährigen Bevölkerung in Deutschland.

Auch der Mikrozensus (im Folgenden MZ) als amtliche Repräsentativstatistik der gesamten wohnberechtigten Bevölkerung in Deutschland ermittelt die Weiterbildungsbeteiligungsquote und hat gegenüber dem BSW den Vorteil, dass die Aggregation der Daten im Jahr 2007 nicht nur auf Bundes- und regionaler Ebene nach Ost und West, sondern auch auf NRW-Ebene vorliegt und damit für die Evaluation entsprechend nutzbar gemacht werden kann.

Vergleichbarkeit

Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit beider Repräsentativbefragungen zu gewährleisten, wurden die Datensätze hinsichtlich der Definition von Weiterbildung, der Grundgesamtheit und der periodischen Zuordnung zurückliegender Weiterbildungsbeteiligung bewertet und die Analysen entsprechend angepasst.

Zur Analyse der organisierten Weiterbildung wurde die Erfragung der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen herangezogen. Dieser Indikator wird sowohl vom BSW als auch vom MZ unter Berücksichtigung einer ebenfalls vergleichbaren periodischen Zuordnung – dem Zeitraum der vergangenen zwölf Monate - erhoben. Die Grundgesamtheiten beider Datensätze weichen voneinander ab, wurden jedoch innerhalb der untersuchten Stichproben

angepasst, um den Vergleich zwischen den Befunden zu gewährleisten. Um die Teilnahmeentwicklung nachzeichnen zu können, wurden die Jahrgänge 2000, 2003 und 2007 herausgegriffen. Erst seit dem Jahre 2003 erhebt der MZ das Merkmal Teilnahme an organisierter Weiterbildung in einer für die Erstellung von Zeitreihen konsistenten und mit der BSW-Definition vergleichbaren Weise. Die Beteiligungsquote sowie die entsprechenden soziodemographischen Differenzierungen lassen sich auf NRW-Basis mit dem MZ für alle verwendeten Erhebungen nachzeichnen. Die mit dem BSW ermittelten Beteiligungsquoten liegen für Deutschland gesamt, die alten Bundesländer und für die Jahren 2000 und 2003 auch für NRW vor.

Abbildung 1: Anpassung zentraler Kategorien

Kategorisierung	BSW	MZ	Vergleichsgröße
Definition	Organisierte Weiterbildung: Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Vorträgen	Organisierte Weiterbildung: Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Vorträgen	Organisierte Weiterbildung: Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Vorträgen
Periodische Zuordnung	Ein-Jahres-Periode	Ein-Jahres-Periode	Ein-Jahres-Periode
Grundgesamtheit	Deutschsprachige Personen im Alter zwischen 19 und 64 Jahren	Gesamte wohnberechtigte Bevölkerung in Privathaushalten und Gemeinschaftsunterkünften	Personen im Alter zwischen 19 und 64 Jahren
Zeitreihe	2000, 2003, 2007	2003 bis 2007	2000, 2003, 2007
Raumbezug	Bundesgebiet/ alte Bundesländer/ NRW (2000-2003)	Bundesgebiet/ alte Bundesländer/ NRW	Bundesgebiet/ alte Bundesländer/ NRW

Eigene Darstellung

Abweichung der Teilnahmequoten

Nach den vom statistischen Bundesamt vorgelegten Ergebnissen, liegt die Teilnahmequote immer weit unter den Befunden des BSW. Dies lässt sich mit methodischen Unterschieden begründen. So kommen in immerhin 30 Prozent der Befragungen des MZ so genannte Proxi-Interviews zum Einsatz, also indirekte Erhebungen über ein weiteres Haushaltsmitglied. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass die

Weiterbildungsbeteiligung nicht immer bekannt ist und somit unterschätzt wird. Während sich das BSW ausschließlich Weiterbildungsthemen widmet und den Befragten mit der ersten Frage dafür sensibilisiert, handelt es sich beim MZ um eine Mehrthemenbefragung. Anders als beim BSW nehmen die Fragen zur Weiterbildung beim MZ nur einen geringen Anteil ein und gehen möglicherweise auch im jeweiligen Themenumfeld unter. Zudem sind die Fragen im Gegensatz zum BSW nicht gestützt formuliert, so dass die Erinnerungsleistung weniger stimuliert wird, was ebenfalls dazu führen kann, dass die mit dem MZ ermittelten Beteiligungsquoten unterhalb derer liegen, die durch das BSW aufgezeigt wurden.

2.4 Dokumentenanalysen

Die Analyse von verschiedenartigen Dokumenten, die von unterschiedlichen Urhebern nicht zum Zwecke der Evaluation erstellt wurden, aber diesbezüglich wichtige Informationen beinhalten, gehört ebenfalls zum eingesetzten Methodenmix der Evaluation. Derartige Analysen konzentrierten sich zunächst auf solche Materialien, die dem DIE vom Auftraggeber MSW sowie vom damals zuständigen MGFFI (heute MGEPA), von den Bezirksregierungen und den Landschaftsverbänden zur Verfügung gestellt wurden und die die Weiterbildungsförderung des Landes, insbesondere das WbG und seine Umsetzung betreffen.

Darüber hinaus herangezogen wurden verbands-, institutionen-, projekt- und programmbezogene Materialien und Berichte mit WbG-Relevanz, die dem DIE v.a. von der Weiterbildungspraxis zugänglich gemacht wurden oder im Zuge eigener Recherchen, z.B. im Internet auf verschiedensten Websites ausfindig gemacht werden konnten.

2.5 Literaturrecherchen

Die Suche und Heranziehung einschlägiger Veröffentlichungen für eigene wissenschaftliche Untersuchungen ist Standard empirischer Forschungspraxis, so selbstverständlich auch in dieser Evaluation.

Zum Thema Werbung für Weiterbildung war die Durchführung einer Literaturrecherche explizite Aufgabe der ersten Projektphase. Dementsprechend systematisch und intensiv erfolgte die Suche und Aufbereitung von diesbezüglichen Publikationen, von sog. grauer Literatur und v.a. dokumentierten Praxisbeispielen auf nationaler und internationaler Ebene, wobei ein sehr weites Verständnis von Werbung zugrunde gelegt wurde (vgl. Anhang 2).

Die Recherche erfolgte v.a. schlag- und stichwortgestützt in verschiedenen Bibliothekskatalogen, unter Nutzung von Suchmaschinen im Internet sowie durch Weiterverfolgung von entsprechenden Hinweisen aus der Auswertung bereits vorliegender Publikationen, Dokumente und Materialien.

Literaturverzeichnis

Bogner, A./Littig, B./Menz, W. (Hrsg.) (2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen

Bortz, J./Döring, N. (1995): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozialwissenschaften. Berlin

Bortz, J./Döring, N. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozialwissenschaften. Berlin

DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (2008): Elektronische Datenbasis der Volkshochschul-Statistik für das Berichtsjahr 2007. URL: www.die-bonn.de/service/statistik/index.asp (Stand: 07.01.2011)

Dietrich, S./Schade, H.-J./Behrensdorf, B. (2008): Ergebnisbericht Weiterbildungskataster. URL: www.die-bonn.de/doks/dietrich0803.pdf (Stand:09.01.2011)

Flick, U. (2006): Qualitative Evaluationsforschung zwischen Methodik und Pragmatik – Einleitung und Überblick. In: derselbe (Hrsg.): Qualitative Evaluationsforschung . Konzepte, Methoden, Umsetzungen. Reinbek, S. 9-29

Flick, U./Kardorff von, E./Steinke, I. (Hrsg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck.

Mayring, P. (1996): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim

Meuser, M./Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Kraimer, D./Garz, K. (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen, S. 441-471

Reichart, E./Huntemann, H. (2008): Volkshochschul-Statistik 2007. 46. Folge, Arbeitsjahr 2007. URL: www.die-bonn.de/doks/reichart0802.pdf (Stand: 07.01.2011)

Internetquelle

Hauspläne der Landesregierung Nordrhein-Westfalen
www.fm.nrw.de/haushalt_und_finanzplatz/haushalt/03_haushaltsplaene/index.php (Stand: 09.01.2011)

Anhang 7:

Instrumente

Anhang 7.1:

Fragebögen

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Fragebogen für alle Volkshochschulen und alle anderen nach WbG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen in NRW

Textvorlage für den online auszufüllenden Fragebogen
Stand vom 23.06.2009

1. Rahmendaten

1.1 Name der Einrichtung

1.2 Anschrift
Straße
PLZ/Ort
Postfach
Internetadresse

1.3 Träger

1.4 Zahl der Zweigstellen/Außenstellen ☐☐

1.5 Aus welchem Umkreis kommt die Mehrheit Ihrer Teilnehmenden?

☐ Lokaler Umkreis (bis ca. 50 km)

☐ Regionaler Umkreis (ca. 50 bis 150 km)

☐ Überregionaler Umkreis (ca. 150 km und mehr)

2. Teilnahmeprofil

2.1 Wie ist Ihre Teilnehmerschaft sozio-demographisch zusammengesetzt? Bitte schätzen Sie die jeweiligen Anteile der folgenden Gruppen unter Ihren Teilnehmenden im Jahr 2008. Naturgemäß überschneiden sich die einzelnen Kategorien.

Gruppen	**Prozentuale Anteile**						
	0-1%	**1-5%**	**5-10%**	**10-40%**	**40-60%**	**60-90%**	**90-100%**
Ältere (50 +)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitnehmer/innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Arbeitssuchende/Arbeitslose	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auszubildende	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Behinderte und deren Angehörige	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Berufsrückkehrer/innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ehrenamtlich Tätige	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eltern	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Frauen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Führungskräfte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jugendliche/junge Erwachsene	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personen aus einem pädagogischen Berufsfeld	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personen aus einem sozialen Berufsfeld	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personen mit Migrationshintergrund	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personen ohne Schulabschluss	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2.2 Gab es zwischen den Jahren 2002 und 2008 prägnante Verschiebungen in der Teilnehmerschaft?

☐ Ja *(bitte weiter mit Frage 2.3)*

☐ Nein *(bitte weiter mit Frage 3)*

☐ keine Aussage möglich *(bitte weiter mit Frage 3)*

2.3 Nennen Sie bitte maximal je drei Gruppen, deren Anteile an der Teilnehmerschaft in dem oben genannten Zeitraum stark zu- bzw. abgenommen haben.

Teilnehmendengruppen mit starker ***Zunahme***:

Teilnehmendengruppen mit starker ***Abnahme***:

3. Personal

3.1 Wie viele Stellen für hauptberuflich tätiges Personal waren am 31.12.2002 bzw. am 31.12.2008 in Ihrer Einrichtung besetzt?

Stellen 2002	Stellen 2008	
☐☐☐,☐	☐☐☐,☐	**Leitung**
		Pädagogische Mitarbeiter/innen
☐☐☐,☐	☐☐☐,☐	- Vorwiegend planend
☐☐☐,☐	☐☐☐,☐	- Vorwiegend lehrend
☐☐☐,☐	☐☐☐,☐	**Verwaltungskräfte**
☐☐☐,☐	☐☐☐,☐	**Nichtpädagogische/ Sonstige Mitarbeiter/innen** (z.B. Hausmeister, Küchenpersonal etc.)

3.2 Wie viele Honorarkräfte waren in Ihrer Einrichtung tätig?
(Es genügen Schätzungen!)

2002 ☐☐☐☐ Personen **2008** ☐☐☐☐ Personen

3.3 Wie viele ehrenamtliche Mitarbeiter/innen waren in Ihrer Einrichtung tätig?
(*Es genügen Schätzungen!)*

2002 ☐☐☐☐ Personen **2008** ☐☐☐☐ Personen

4. Finanzierung

4.1 Wie hoch waren Ihre Gesamteinnahmen bzw. wie hoch war Ihr Haushalt 2002 und 2008?

2002 ☐☐.☐☐☐.☐☐☐ € **2008** ☐☐.☐☐☐.☐☐☐ €

4.2 Welcher Anteil an diesen Gesamteinnahmen bzw. am Haushalt entfiel auf Mittel aus dem Weiterbildungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (WbG)?

2002 ca. ☐☐ % **2008** ca. ☐☐ %

4.3 Gab es in den letzten Jahren seit 2002 Veränderungen beim Finanzierungsmix?

☐ Ja *(bitte weiter mit Frage 4.4)*

☐ Nein *(bitte weiter mit Frage 4.5)*

☐ Keine Aussage möglich *(bitte weiter mit Frage 4.5)*

4.4 Bitte schätzen Sie die Veränderungen der jeweiligen Anteile für die unten stehenden Kategorien auf folgender Skala ein.

	Veränderung der Finanzierungsmittel 2002 bis 2008				
	--	**-**	**-+**	**+**	**++**
Teilnahmebeiträge/Leistungsentgelte	☐	☐	☐	☐	☐
(Eigen-)Mittel des Einrichtungsträgers	☐	☐	☐	☐	☐
WbG-Mittel	☐	☐	☐	☐	☐
Bundesmittel	☐	☐	☐	☐	☐
EU-Mittel	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige öffentliche Mittel	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige Mittel (z.B. Sponsoring, Einnahmen aus Werbung)	☐	☐	☐	☐	☐

4.5 Geben Sie bitte an, wie sich die Kosten Ihrer Einrichtung zwischen 2002 und 2008 entwickelt haben.

		Prozentualer Anstieg 2002 bis 2008		
	Senkung/ Stagnation	**1-5%**	**5-10%**	**über 10%**
Löhne und Gehälter	☐	☐	☐	☐
Honorare	☐	☐	☐	☐
Kosten für Lehr- und Lernmittel	☐	☐	☐	☐
Mieten und Pachten	☐	☐	☐	☐
Sonstige Betriebskosten (z.B. Gas/Strom)	☐	☐	☐	☐
Kosten für Öffentlichkeitsarbeit und Werbung	☐	☐	☐	☐

5. Themenstrukturen

5.1 Geben Sie bitte an, wie viele Veranstaltungen, Teilnehmende, Unterrichtsstunden und Teilnehmertage auf die einzelnen Themenbereiche im Jahr 2008 entfielen.
(Berühren Veranstaltungen mehrere Themenbereiche, so wählen Sie bitte den Bereich, der thematisch überwiegt)

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe

2008	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**	**Teilnehmertage**
Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen				
Gesundheitsbildung				
Kulturelle Bildung				
Lebensgestaltung/ Werte/Normen/ Existenzfragen				
Politische Bildung (inkl. Ökologie/ Umwelt)				
Sonstiges				

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)

2008	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**	**Teilnehmertage**
EDV/Computer/Internet				
Führung/Management				
Grundbildung				
Integrationskurse				
Interkulturelle Kompetenzen				
Rhetorik/Moderation				
Sprachen				
Sonstige Schlüsselkompetenzen				

C Angebote zur Vermittlung von berufsfachlichen Kompetenzen/Qualifikationen

2008	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden	Teilnehmertage
Gewerblich-technische Qualifizierungen				
Kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen				
Qualifizierungen im Bereich „Bildung“				
Qualifizierungen im Bereich „Gesundheit/ Sozialwesen“				
Qualifizierungen im Bereich „Handel/ Hotel/Gaststätten“				
Qualifizierungen im Bereich „Medien/IT“				
Qualifizierung im Bereich „Transport/ Verkehr/Logistik“				
Sonstige Qualifizierungen				

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen

2008	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden	Teilnehmertage
Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)				
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)				
Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse)				

5.2 Welchen Umfang hatte das Angebot im gemeinwohlorientierten Themenspektrum nach § 11 (2) WbG bzw. das vergleichbare gemeinwohlorientierte Angebot nach § 16 (2) WbG im Jahr 2008 unabhängig von der tatsächlichen Förderung?

2008	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**	**Teilnehmertage**
Angebot nach § 11 (2) bzw. § 16 (2) WbG:				

5.3 Wie hat sich die Zahl der Teilnehmenden in den von Ihnen angebotenen Themenbereichen in Ihrer Einrichtung von 2002 auf 2008 entwickelt?

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe

Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008

	- -	**-**	**-+**	**+**	**++**
Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen					
Gesundheitsbildung					
Kulturelle Bildung					
Lebensgestaltung/Werte/ Normen/Existenzfragen					
Politische Bildung (inkl. Ökologie/Umwelt)					

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)

Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008

	- -	**-**	**-+**	**+**	**++**
EDV/Computer/Internet					
Führung/Management					
Grundbildung					
Integrationskurse					
Interkulturelle Kompetenzen					
Rhetorik/Moderation					
Sprachen					

C Angebote zur Vermittlung von berufsfachlichen Kompetenzen/Qualifikationen

Teilnahmeentwicklung
2002 bis 2008

	- -	-	-+	+	++
Gewerblich-technische Qualifizierungen	☐	☐	☐	☐	☐
Kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Bildung“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Gesundheit/ Sozialwesen“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Handel/ Hotel/Gaststätten“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Medien/IT“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierung im Bereich „Transport/ Verkehr/Logistik“	☐	☐	☐	☐	☐

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen

Teilnahmeentwicklung
2002 bis 2008

	- -	-	-+	+	++
Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)	☐	☐	☐	☐	☐
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse)	☐	☐	☐	☐	☐

5.4 Wie hat sich die Teilnahme am Angebot im gemeinwohlorientierten Themenspektrum (§ 11 (2) WbG) bzw. am vergleichbaren gemeinwohlorientierten Angebot (§ 16 (2) WbG) von 2002 auf 2008 entwickelt - unabhängig von der tatsächlichen Förderung dieses Angebotes?
(Bitte markieren Sie den entsprechenden Wert auf der Skala)

Teilnahmeentwicklung
2002 bis 2008

	- -	-	-+	+	++
Angebot nach § 11 (2) bzw. § 16 (2) WbG	☐	☐	☐	☐	☐

5.5 Wurden in Ihrer Einrichtung im Jahr 2008 nach § 9 des Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes (AWbG) anerkannte Angebote durchgeführt?

☐ Nein *(bitte weiter mit Frage 6)*

☐ Ja *(bitte weiter mit Frage 5.6 und 5.7)*

5.6 Welchen Umfang hatten im Jahr 2008 diese Angebote gemäß folgender Klassifizierung? Wie viele Personen haben die Freistellungsregelung des AWbG in Anspruch genommen?

2008	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**	**Teilnehmertage**
Berufliche Weiterbildung	☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐
darunter Personen, die die Bildungsfreistellung in Anspruch genommen haben		☐☐☐☐		
Politische Weiterbildung	☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐
darunter Personen, die die Bildungsfreistellung in Anspruch genommen haben		☐☐☐☐		

5.7 Wie hat sich die Nutzung der Bildungsfreistellung nach § 9 AWbG von 2002 auf 2008 entwickelt?
(Bitte markieren Sie den entsprechenden Wert auf der Skala)

Teilnahmeentwicklung
2002 bis 2008

	- -	-	-+	+	++
Personen, die die Bildungsfreistellung in Anspruch genommen haben	☐	☐	☐	☐	☐

6. Kooperation/Marketing/Supportstrukturen

6.1 Hatten Sie im Jahr 2008 Kooperationsbeziehungen mit anderen Institutionen?
(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden an)

☐ Andere Weiterbildungseinrichtungen
☐ Schulen und vorschulische Bildungseinrichtungen
☐ Sonstige Bildungseinrichtungen (z.B. Hochschulen)
☐ Kultureinrichtungen (z.B. Stadtbibliothek)
☐ Wirtschaftsunternehmen
☐ Ämter/Behörden
☐ Verbände/Vereine
☐ Lokal-regionale Netzwerke (z.B. regional tätige Seniorennetzwerke)
☐ Sonstige:

☐ Keine Kooperationsbeziehungen

6.2 Gibt es eine Gruppe/gibt es Gruppen von Kooperationspartnern, mit denen sich die Kooperationsbeziehungen vertieft haben?

☐ Ja *(bitte weiter mit Frage 6.3)*

☐ Nein *(bitte weiter mit Frage 6.4)*

6.3 Mit welcher der Gruppen hat sich die Kooperationsbeziehung am stärksten intensiviert?
(Nur eine Nennung möglich)

☐ Andere Weiterbildungseinrichtungen
☐ Schulen und vorschulische Bildungseinrichtungen
☐ Sonstige Bildungseinrichtungen (z.B. Hochschulen)
☐ Kultureinrichtungen (z.B. Stadtbibliothek)
☐ Wirtschaftsunternehmen
☐ Ämter/Behörden
☐ Verbände/Vereine
☐ Lokal-regionale Netzwerke

6.4 Wie haben Sie Ihr Angebot im Jahr 2008 bekannt gemacht bzw. beworben?
(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Formen an)

☐ Anzeigen
☐ Briefaktionen an bisherige oder übliche Teilnehmende/Institutionen
☐ Eigene Homepage
☐ Eigener Katalog/Broschüre
☐ E-Mail-Aktionen
☐ Internetwerbung
☐ Lernfeste, Weiterbildungsmessen und Ähnliches
☐ Pressearbeit
☐ Stadtwerbung
☐ Trägerinterne Mitteilungen (z.B. bei einem Verband)
☐ Weiterbildungsdatenbank

☐ Sonstiges:

6.5 Gibt es Werbemaßnahmen, deren Bedeutung seit 2002 in besonderem Maße gewachsen ist?

☐ Ja *(bitte weiter mit Frage 6.6)*

☐ Nein *(bitte weiter mit Frage 6.7)*

6.6 Bitte wählen Sie aus der nachfolgenden Liste die Art von Bekanntmachungs- bzw. Werbemaßnahmen, auf die der stärkste Zuwachs zutrifft.
(Nur eine Nennung möglich)

☐ Anzeigen
☐ Briefaktionen an bisherige oder übliche Teilnehmende/Institutionen
☐ Eigene Homepage
☐ Eigener Katalog/Broschüre
☐ E-Mail-Aktionen
☐ Internetwerbung
☐ Lernfeste, Weiterbildungsmessen und Ähnliches
☐ Pressearbeit
☐ Stadtwerbung
☐ Trägerinterne Mitteilungen (z.B. bei einem Verband)
☐ Weiterbildungsdatenbank

6.7 Welche Supportangebote hielten Sie in Ihrer Einrichtung im Jahr 2008 für Teilnehmende und an Weiterbildung Interessierte vor?
(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Angebote an)

☐ Assessmentcenter zur Feststellung von informell erworbenen Kompetenzen
☐ Beratung zum NRW-Bildungsscheck
☐ Beratung zu sonstigen Fördermöglichkeiten
☐ Eigene Datenbank mit Veranstaltungshinweisen
☐ Einstufungstest
☐ E-Learning
☐ Infoveranstaltungen
☐ Lernberatung
☐ Selbstlernzentrum
☐ Weiterbildungsberatung
☐ Sonstiges:

6.8 Gibt es Supportangebote für Teilnehmende und an Weiterbildung Interessierte, deren Inanspruchnahme seit 2002 in besonderem Maße zugenommen hat?

☐ Ja *(bitte weiter mit Frage 6.9)*

☐ Nein *(bitte weiter mit Frage 6.10)*

6.9 Bitte wählen Sie aus der nachfolgenden Liste das Supportangebot für Teilnehmende und an Weiterbildung Interessierte, auf das der Zuwachs am stärksten zutrifft.
(Nur eine Nennung möglich)

☐ Assessmentcenter zur Feststellung von informell erworbenen Kompetenzen
☐ Beratung zum NRW-Bildungsscheck
☐ Beratung zu sonstigen Fördermöglichkeiten
☐ Eigene Datenbank mit Veranstaltungshinweisen
☐ Einstufungstest
☐ E-Learning
☐ Infoveranstaltungen
☐ Lernberatung
☐ Selbstlernzentrum
☐ Weiterbildungsberatung
☐ Sonstiges:

6.10 Wie viel Prozent des zeitlichen Gesamtaufwandes Ihres Personals entfielen im Jahr 2008 auf die Supportangebote (gemäß Frage 6.7)?

Prozentualer Anteil 2008

ca. ☐☐ %

6.11 Hat sich der zeitliche Aufwand Ihres Personals bezüglich der Supportangebote für Teilnehmende und an Weiterbildung Interessierte in den letzten Jahren seit 2002 deutlich verändert?

☐ Ja, der Aufwand ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.
☐ Ja, der Aufwand ist in den letzten Jahren deutlich gesunken.
☐ Nein, der Aufwand ist in den letzten Jahren ungefähr gleich geblieben.

6.12 In welchen Bereichen benötigt Ihre Einrichtung externen Support?
(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Bereiche an)

☐ Fortbildung für Mitarbeitende
☐ Organisationsberatung
☐ Politische Interessenvertretung
☐ Bildungswerbung/Marketing
☐ Sonstiges:

6.13 In welchen dieser Bereiche haben Sie externen Support genutzt?
(Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Strukturen an)

☐ Fortbildung für Mitarbeitende
☐ Organisationsberatung
☐ Politische Interessenvertretung
☐ Bildungswerbung/Marketing
☐ Sonstiges:

7. Ergänzungen

Gibt es abschließende Anmerkungen/Kommentare, die Sie gerne an uns weitergeben möchten?

Vielen Dank!

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Fragebogen für nicht nach WbG anerkannte Weiterbildungseinrichtungen in NRW

Textvorlage für den online auszufüllenden Fragebogen
Stand vom 05.08.2009

Einleitungstext

Herzlich Willkommen zur Umfrage des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung e.V.!
Im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen gehen wir momentan der Frage nach, wie unter Nutzung der pluralen Anbieterlandschaft in NRW die gemeinwohlorientierte Weiterbildung gestärkt werden kann. Die Beantwortung erfordert die Erhebung verschiedener Daten direkt bei den betreffenden Weiterbildungseinrichtungen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf bestimmten förderungswürdigen Themen.
Die Daten werden vom DIE vertraulich behandelt und auf Servern verwaltet, die höchste Sicherheitsbestimmungen erfüllen. Die unten stehen Buttons zeigen Ihnen den Weg durch die Befragung und ermöglichen ein Zurück- oder Vorblättern. Bei "Abbrechen" unterbrechen Sie die Befragung und können die Eingabe bei erneutem Einloggen fortsetzen. Vielen Dank,

Ihr Team des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Haben Sie sich bereits an dieser Umfrage beteiligt?

☐ Ja (weiter zu 5)

☐ Nein (weiter zu 1)

1. Organisationsstruktur

Um Aussagen darüber treffen zu können, wie sich die Weiterbildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen derzeit strukturell zusammensetzt, haben wir zunächst Fragen zu Ihrer Organisation.

1.1 Wie lange ist Ihre Einrichtung bereits in der Weiterbildung tätig?
Bitte geben Sie das Jahr (z.B. 1992) an.

Seit

1.2. Verfügt Ihre Einrichtung über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem?

☐ Ja, wir sind zertifiziert (weiter zu 1.2.1).

☐ Nein, wir sind noch nicht zertifiziert, befinden uns aber im Verfahren (weiter zu 1.2.1).

☐ Nein, wir sind nicht zertifiziert (weiter zu 2).

1.2.1 Von welcher der folgenden Organisationen wurde/wird Ihre Einrichtung geprüft?

☐ Gütesiegelverbund Weiterbildung e.V.

☐ EFQM

☐ ISO 9000 ff.

☐ LQW

☐ PAS 1037 (Publicly Available Specification)

☐ AZWV

☐ Nichts von dem, sondern

2. Themenspektrum

Um einen Überblick zu erhalten, wie die Weiterbildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen insgesamt thematisch aufgestellt ist, möchten wir Sie nun bitten, uns Auskunft über Ihr aktuelles Angebot zu geben.

2.1 Bitte geben Sie an, wie viele Veranstaltungen, Teilnehmende und Unterrichtsstunden Ihrer Einrichtung auf die genannten Themenbereiche im Jahr 2008 entfielen.
(Berühren Veranstaltungen mehrere Themenbereiche, so wählen Sie bitte den Bereich, der thematisch überwiegt)

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe

2008	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**
Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen			
Gesundheitsbildung			
Kulturelle Bildung			
Lebensgestaltung/ Werte/Normen/ Existenzfragen			
Politische Bildung (inkl. Ökologie/ Umwelt)			
Sonstiges			

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)

2008	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden
EDV/Computer/Internet			
Führung/Management			
Grundbildung			
Integrationskurse			
Interkulturelle Kompetenzen			
Rhetorik/Moderation			
Sprachen			
Sonstige Schlüsselkompetenzen			

C Angebote zur Vermittlung von berufsfachlichen Kompetenzen/Qualifikationen

2008	Veranstaltungen	Teilnehmende	Unterrichts-stunden
Gewerblich-technische Qualifizierungen			
Kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen			
Qualifizierungen im Bereich „Bildung“			
Qualifizierungen im Bereich „Gesundheit/ Sozialwesen“			
Qualifizierungen im Bereich „Handel/ Hotel/Gaststätten“			
Qualifizierungen im Bereich „Medien/IT“			
Qualifizierung im Bereich „Transport/ Verkehr/Logistik“			
Sonstige Qualifizierungen			

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen

2008	**Veranstaltungen**	**Teilnehmende**	**Unterrichts-stunden**
Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)			
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)			
Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse)			

3. Teilnahmeentwicklung
(Ausblendfilter: es werden nur die Bereiche angezeigt, die vorher ausgewählt wurden)

3.1 Wie hat sich die Zahl der Teilnehmenden in den von Ihrer Einrichtung angebotenen Themenbereichen von 2002 auf 2008 entwickelt?

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe
Bitte markieren Sie die Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008 in den unten stehenden Skalen.

Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008

	- -	**-**	**-+**	**+**	**++**
Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen					
Gesundheitsbildung					
Kulturelle Bildung					
Lebensgestaltung/Werte/ Normen/Existenzfragen					
Politische Bildung (inkl. Ökologie/Umwelt)					

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)

Bitte markieren Sie die Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008 in den unten stehenden Skalen.

Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008

	- -	-	-+	+	++
EDV/Computer/Internet	☐	☐	☐	☐	☐
Führung/Management	☐	☐	☐	☐	☐
Grundbildung	☐	☐	☐	☐	☐
Integrationskurse	☐	☐	☐	☐	☐
Interkulturelle Kompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐
Rhetorik/Moderation	☐	☐	☐	☐	☐
Sprachen	☐	☐	☐	☐	☐

C Angebote zur Vermittlung von berufsfachlichen Kompetenzen/Qualifikationen

Bitte markieren Sie die Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008 in den unten stehenden Skalen.

Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008

	- -	-	-+	+	++
Gewerblich-technische Qualifizierungen	☐	☐	☐	☐	☐
Kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Bildung“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Gesundheit/ Sozialwesen“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Handel/ Hotel/Gaststätten“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierungen im Bereich „Medien/IT“	☐	☐	☐	☐	☐
Qualifizierung im Bereich „Transport/ Verkehr/Logistik“	☐	☐	☐	☐	☐

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen

Bitte markieren Sie die Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008 in den unten stehenden Skalen.

Teilnahmeentwicklung 2002 bis 2008

	- -	-	-+	+	++
Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)	☐	☐	☐	☐	☐
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse)	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse)	☐	☐	☐	☐	☐

4. Perspektiven für Ihr Angebot

Zum gemeinwohlorientierten Themenspektrum gehören laut Weiterbildungsgesetz (§ 11 Abs. 2) des Landes Nordrhein-Westfalen Lehrveranstaltungen der Eltern- und Familienbildung sowie zu Erziehungsfragen, der politischen Bildung, der arbeitswelt- und berufsbezogenen Weiterbildung, der kompensatorischen Grundbildung, der abschluss- und schulabschlussbezogenen Bildung, zur lebensgestaltenden Bildung und zu Existenzfragen einschließlich des Bereichs der sozialen und interkulturellen Beziehungen sowie Angebote zur Förderung von Schlüsselqualifikationen mit den Komponenten Sprachen und Medienkompetenz. Zur Grundversorgung gehören auch Veranstaltungsangebote, wie sie im Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) der Familienbildung zugewiesen sind.

Themenfilter: (Wenn aus 2. nur Veranstaltungen aus Themenbereich C weiter zu 4.1; alle anderen weiter zu 4.2)

4.1 Ihren Angaben zufolge halten Sie derzeit kein gemeinwohlorientiertes Angebot vor. Können Sie sich vorstellen, Ihr Themenspektrum in Richtung gemeinwohlorientierter Themen auszubauen?

☐ Ja, wir haben die konkrete Absicht. *(weiter zu 4.1.1).*

☐ Ja, wir können uns das grundsätzlich vorstellen *(weiter zu 4.1.1).*

☐ Nein, kein Interesse (*weiter zu 4.4).*

☐ Nein, kommt nicht in Frage, weil _____ (*weiter zu 4.4).*

☐ Keine Angaben *(weiter zu 4.4).*

4.1.1 Zu welchen Themen käme ggf. eine Erweiterung Ihres Angebots in Frage? (Mehrfachnennung)

(Ausblendbedingung: Es werden nur die Bereiche angezeigt, die zu den Bereichen A/B/D (außer Gesundheitsbildung) gehören)

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe
Mehrfachnennungen möglich

Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen ☐

Kulturelle Bildung ☐

Lebensgestaltung/ Werte/Normen/ Existenzfragen ☐

Politische Bildung (inkl. Ökologie/ Umwelt) ☐

Sonstiges, nämlich ☐

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)
Mehrfachnennungen möglich

EDV/Computer/Internet ☐

Führung/Management ☐

Grundbildung ☐

Integrationskurse ☐

Interkulturelle Kompetenzen ☐

Rhetorik/Moderation Sprachen ☐

Sonstiges, nämlich ☐

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen
Mehrfachnennungen möglich

Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse) ☐

Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse) ☐

Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse) ☐

(Filterführung: diese Gruppe geht weiter zu 4.3)

4.2 Sie bieten bereits Veranstaltungen im gemeinwohlorientierten Themenspektrum gemäß WbG § 11 Absatz 2 an. Kommt es für Sie in Frage, diese Bereiche weiter auszubauen?

☐ Ja, wir haben die konkrete Absicht *(weiter zu 4.2.1)*

☐ Ja, wir können uns das grundsätzlich vorstellen *(weiter zu 4.2.1).*

☐ Nein, kein Interesse *(weiter zu 4.2.2)*

☐ Nein, kommt nicht in Frage, weil _____ *(weiter zu 4.2.2)*

☐ Keine Angabe *(weiter zu 4.2.2)*

4.2.1 Bitte wählen Sie aus Ihrem Angebot die Themenbereiche aus, die für eine mögliche Ausweitung in Frage kämen. (Mehrfachnennung).

Ausblendfilter: nur die Kurse aus dem gemeinwohlorientierten Themenspektrum werden vorgehalten, die bereits genannt wurden)

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe

Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen ☐

Kulturelle Bildung ☐

Lebensgestaltung/ Werte/Normen/ Existenzfragen ☐

Politische Bildung (inkl. Ökologie/ Umwelt) ☐

Sonstiges, nämlich _____ ☐

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)

EDV/Computer/Internet
Führung/Management
Grundbildung
Integrationskurse ☐

Interkulturelle Kompetenzen ☐

Rhetorik/Moderation
Sprachen ☐

Sonstiges, nämlich ☐

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen

Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse) ☐

Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse) ☐

Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse) ☐

4.2.2 Können Sie sich zudem eine thematische Erweiterung über die bereits angebotenen Veranstaltungen hinaus vorstellen?

☐ Ja, wir haben die konkrete Absicht *(weiter zu 4.2.2.1)*

☐ Ja, wir können uns das grundsätzlich vorstellen *(weiter zu 4.2.2.1)*

☐ Nein, kein Interesse *(weiter zu 4.4)*

☐ Nein, kommt nicht in Frage, weil *(weiter zu 4.4)*

☐ Keine Angabe *(weiter zu 4.4)*

4.2.2.1 Bitte wählen Sie aus dem unten stehenden Angebot die Veranstaltungen aus, die für eine mögliche Ausweitung in Frage kämen. (Mehrfachnennung).

Ausblendfilter: Es werden alle nicht vorher genannten Bereiche aus A/B/D (ohne Gesundheitsbildung) aufgelistet

A Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe

Eltern- und Familienbildung/ Erziehungsfragen ☐

Kulturelle Bildung ☐

Lebensgestaltung/ Werte/Normen/ Existenzfragen ☐

Politische Bildung (inkl. Ökologie/ Umwelt) ☐

Sonstiges, nämlich ☐

B Angebote zur Vermittlung von beruflich und privat verwertbaren Kompetenzen (Schlüsselkompetenzen)

2008

EDV/Computer/Internet ☐

Führung/Management ☐

Grundbildung ☐

Integrationskurse ☐

Interkulturelle Kompetenzen ☐

Rhetorik/Moderation Sprachen ☐

Sonstiges, nämlich ☐

D Angebote zur Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen

Hauptschulabschluss (inkl. Vorkurse/ Brückenkurse) ☐

Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife/ Realschulabschluss inkl. Vorkurse/ Brückenkurse) ☐

Sonstige Schulabschlüsse (inkl. Vorkurse/Brückenkurse) ☐

Filter: Für alle, die gemeinwohlorientierte Veranstaltungen bereits anbieten und diejenigen, die bisher keine Gemeinwohlorientierung berücksichtigen, sich eine thematische Erweiterung aber vorstellen können, weiter zu 4.3.

4.3 Kommt es für Sie grundsätzlich in Frage, in bestimmten Themenbereichen mit den Kommunen zusammenzuarbeiten, um Teile des gemeinwohlorientierten Pflichtangebots zu übernehmen?

☐ Ja, eine Kooperation im Rahmen des gemeinwohlorientierten Pflichtangebots können wir uns grundsätzlich vorstellen *(weiter zu 4.3.1)*

☐ Nein, eine Kooperation kommt für uns nicht in Frage, weil _____ (*weiter zu 4.4)*

☐ Keine Angabe

4.3.1 Unter welchen Bedingungen können Sie sich eine Kooperation mit Kommunen vorstellen? (Freitext)

4.4 Hatten Sie im Jahr 2008 Kooperationsbeziehungen mit Volkshochschulen in NRW?

☐ Ja *(weiter zu 4.4.1)*

☐ Nein. *(weiter zu 5)*

☐ Keine Aussage möglich *(weiter zu 5)*

4.4.1 Benennen Sie bitte die Art der Kooperation. (Mehrfachnennung)

☐ Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen.

☐ Wir waren/sind im Auftrag für die VHS tätig.

☐ Informationsaustausch.

☐ Gemeinsames Marketing.

☐ Andere:

5. Rahmendaten

Um den Rücklauf kontrollieren zu können, benötigen wir noch einige Angaben zu Ihrer Einrichtung. Selbstverständlich werden die Daten höchst vertraulich und unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen behandelt. Es werden keine einrichtungsspezifischen Daten an den Auftraggeber oder an andere Dritte weitergeleitet.

5.1 Name der Einrichtung

5.2 Anschrift

Straße

PLZ/Ort

Postfach

Internetadresse

E-mail

5.3 Träger

5.4 Zahl der Zweigstellen/Außenstellen

5.5 Aus welchem Umkreis kommt die Mehrheit Ihrer Teilnehmenden?

☐ Lokaler Umkreis (bis ca. 50 km)

☐ Regionaler Umkreis (ca. 50 bis 150 km)

☐ Überregionaler Umkreis (ca. 150 km und mehr)

6. Ergänzungen

Gibt es abschließende Anmerkungen/Kommentare, die Sie gerne an uns weitergeben möchten?

Vielen Dank!

Anhang 7.2:

Interviewleitfäden

Anhang 7.2 - Leitfäden für die Expertengespräche

- Leitfaden für die Administration
- Leitfaden für die Volkshochschulen (VHS)
- Leitfaden für die Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft (WBE-AT)
- Leitfaden für die kommunalen Spitzenverbände
- Leitfaden für die zuständigen Ressorts in anderen Bundesländer
- Leitfaden für Expert/inn/en des Zweiten Bildungswegs
- Leitfaden für die Beratungsexpert/inn/en

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Leitfaden für die Administration

(1) Welche Erwartungen hatten Sie an die Novelle des WbG geknüpft?

(2) Können Sie kurz skizzieren, wie sich die Neubestimmung des Förderbereichs gemäß WbG § 11(2) in Ihrem Regierungsbezirk vollzogen hat?

(3) Welche Entwicklungen wurden durch diese Neubestimmung angestoßen und wie würden Sie diese bewerten?

(4) Welche Regelungen des WbG haben sich als besonders hilfreich, welche als besonders hinderlich erwiesen?

(5) Wo sehen Sie aktuell Novellierungsbedarf?

(6) Welche Auswirkungen hatten die Mittelkürzungen seit 2003?

(7) Bevorzugt das WbG bestimmte Einrichtungstypen?

(8) Wie bewerten Sie die besondere Rolle der VHS laut WbG § 11 (1)?

(9) Welche Auswirkungen hätte die Berücksichtigung weiterer, auch bisher nicht anerkannter Weiterbildungseinrichtungen bei der Wahrnehmung der kommunalen Pflichtaufgabe (WbG §11(2))?

(10) Wodurch zeichnet sich die Weiterbildungslandschaft in Ihrem Regierungsbezirk aus?

(11) Welche Handlungs- und Entwicklungsbedarfe sehen Sie in Ihrem Regierungsbezirk im Bereich Weiterbildungsberatung?

(12) In welcher Weise beeinflusst das WbG die Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungseinrichtungen (WbG § 5)?

(13) Laut § 21 WbG ist zur Unterstützung der Neustrukturierung der Weiterbildung in der Region einmal jährlich eine Regionalkonferenz vorgesehen. Wie werden diese wahrgenommen?

(14) Das WbG sieht in § 19 ein bestimmtes Verfahren zum Erhalt der Zuweisungen bzw. der Zuschüsse im Rahmen der WbG-Förderung vor. Können Sie kurz die konkrete Umsetzung dieser Gesetzesvorschrift in Ihrem Regierungsbezirk erläutern?

(15) Sehen Sie Vereinfachungspotentiale beim Verfahren?

(16) Was erwarten Sie von einem Berichtssystem zur kontinuierlichen Bewertung der WbG-Aktivitäten?

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Leitfaden für die Volkshochschulen (VHS)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Grundversorgung und bedarfsdeckendes Angebot

(1) Im Fokus der Gesetzesnovellierung stand die Umsteuerung der Weiterbildungsangebote auf die neuen Bildungsziele der gesellschaftlichen Relevanz und des Arbeitsweltbezugs.

(1.1) Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung und die Entwicklung des Pflichtangebots seit der Gesetzesnovellierung?
(1.2) Gibt es thematische Schwerpunktsetzungen?

(2) Das WbG sieht vor, dass die Grundversorgung mit Weiterbildungsangeboten durch das Pflichtangebot der Volkshochschulen sichergestellt wird.

(2.1) Würden Sie sagen, dass Ihre Einrichtung derzeit die kommunale Grundversorgung sicherstellt?
(2.2) Sehen Sie die Notwendigkeit bei der Erfüllung des Pflichtangebots auf anerkannte Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft bzw. auf nicht anerkannte freie und private Träger zurückzugreifen? Bitte Begründen Sie Ihre Position.

(3) Die Entwicklung bedarfsgerechter Angebote macht es erforderlich, die regional unterschiedlichen Bedingungen zu berücksichtigen….

(3.1) Würden Sie dieser Aussage zustimmen?
(3.2) Falls ja, wie kommt Ihre Einrichtung dieser Anforderung nach?
(3.3) Bitte nennen Sie gesellschaftliche Gruppen, die in Ihrer Region besonderer Unterstützung bedürfen?
(3.4) Wie gestaltet sich die Erreichung dieser Gruppen? Gibt es hierzu Daten?

Fördersystematik und Zuweisungsverfahren

(4) Die aktuelle Fördersystematik sieht eine Stellen- und Angebotsförderung vor, die sich an der Einwohnerzahl orientiert. Gemäß § 13 Abs. 4 erfolgt die Zuweisung der Angebotsförderung in pauschalierter Form und in Abhängigkeit vom Höchstförderbetrag aus dem Jahr 1999.

(4.1) Wie viele Unterrichtsstunden und wie viele Stellen für hauptberuflich pädagogische Mitarbeiter werden gemäß dieser Regelung bezuschusst?
(4.2) Wie groß ist der Anteil öffentlicher Mittel am Gesamtbudget?
(4.3) Wie setzen sich diese öffentlichen Mittel zusammen?
(4.4) Wie groß ist der Anteil der WbG-Mittel am Gesamtbudget?
(4.5) Wie beurteilen Sie das aktuelle Zuweisungsverfahren?

(5) Der Landesrechnungshof kritisiert in seinem Bericht aus dem Jahr 2007 u.a., dass die aktuelle Fördersystematik Bevölkerungsveränderungen nicht berücksichtige und das Land somit am Bedarf vorbei fördere, zudem liege über die Orientierung an Höchstförderbeträgen eine Verteilungsungerechtigkeit vor.

Wie stehen Sie dazu?

(6) Im Rahmen der Evaluation prüfen wir alternative Fördermodelle:

(a) Eine Möglichkeit ist die Förderung allein eines Pflichtangebotes, welches sich an der aktuellen Einwohnerzahl orientiert und nach UStd. bemessen wird, die zugleich Grundlage der Stellenförderung sind.
(b) Eine zweite Option bestünde darin, die Landesmittel für Weiterbildung den Kommunen pauschal zuzuweisen.
(c) Denkbar wäre auch eine rechtlich verankerte Aufteilung der jährlichen Haushaltsmittel zur Förderung der Weiterbildung nach WbG in eine Grundförderung und eine wettbewerbliche Förderung. Zusätzlich zu einer Grundförderung (z.B. wie bei Option 1) ist es den Einrichtungen möglich, sich in einem wettbewerblichen Verfahren für zusätzliche Finanzmittel zu bewerben.

(6.1) Welcher Option würden Sie den Vorzug geben und warum?
(6.2) Wo sehen Sie Probleme?

(7) Bei einer zielgruppenspezifischen Förderung spricht vieles dafür, dass etwa eine reine Orientierung an Einwohnerzahlen nicht ausreicht. Zu beachten sind vielmehr lokale Disparitäten (lokale Profile/ Belastungsfaktoren).

Nennen Sie bitte Parameter, die neben der Bevölkerungszahl als Gewichtungsfaktoren in die Berechnung der Fördersumme einfließen sollten (auf regionaler Ebene: z.B. Arbeitslosenzahl, Migrantenanteil / auf Einrichtungsebene: z.B. Größe, Schwerpunktsetzung).

Zusatzförderung für Schulabschlussbezogene Leistungen

(8) Das WbG sieht vor, dass der Gesamtbetrag der Zuweisung um einen Betrag von 5 Mio. Euro gekürzt wird, der für die besondere Finanzierung von Lehrgängen zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen (§ 6 WbG) zur Verfügung steht. Entsprechend werden diese Mittel im jährlichen Haushaltsplan separat zur Verfügung gestellt. Auch für diese Förderung gilt der Verweis auf die Höchstförderbeträge 1999.

(8.1) Wie groß ist der Anteil der UStd. nach § 6 WbG am Pflichtangebot?
(8.2) Wie hat sich die Anzahl der durchgeführten Lehrgänge zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen im Jahr 2009 gegenüber den Jahren 1999/2000 entwickelt?
(8.3) Wie beurteilen Sie das aktuelle Zuweisungsverfahren?
(8.4) Wie groß ist der Anteil der UStd. nach § 6 WbG am Pflichtangebot?

Einbindung

(9) Gibt es Beispiele für örtliche und überörtliche Kooperationen und Netzwerke?
(z.B. offener Praxis- und Erfahrungsaustausch, runde Tische, Arbeitsgemeinschaften, regionale Bildungsnetzwerke)

Zum Schluss

(10) Haben Sie weitere Anregungen, die wir im Verlauf der Evaluation berücksichtigen sollten?

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Leitfaden für die Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft (WBE-AT)

Grundversorgung und bedarfsdeckendes Angebot

(1) Im Fokus der Gesetzesnovellierung stand die Umsteuerung der Weiterbildungsangebote auf die neuen Bildungsziele der gesellschaftlichen Relevanz und des Arbeitsweltbezugs.

(1.1) Wie beurteilen Sie die Ausgestaltung und die Entwicklung des gemeinwohlorientierten Angebotes seit der Gesetzesnovellierung?
(1.2) Gibt es thematische Schwerpunktsetzungen?

(2) Das Weiterbildungsgesetz sieht vor, dass mit dem Pflichtangebot der Volkshochschulen (VHS) und dem Angebot der anerkannten Einrichtungen im gemeinwohlorientierten Themenspektrum (§ 11, 2) ein bedarfsdeckendes Weiterbildungsangebot sichergestellt wird (§ 4).

(2.1) Wo sehen Sie den spezifischen Beitrag Ihrer Einrichtung zum bedarfsdeckenden Angebot in Abgrenzung und Ergänzung zu den Angeboten der VHS und anderer WBE-AT?
(2.2) In Bezug auf die evtl. Berücksichtigung anderer Weiterbildungseinrichtungen bei der Erfüllung der kommunalen Pflichtaufgabe: Wie stehen Sie zur Einbeziehung …

a) …Ihrer Einrichtung? Ggf. in welchen Bereichen, zu welchem Umfang und unter welchen Bedingungen?
b) …anderer WBE-AT?
c) …nicht nach dem WbG anerkannter Weiterbildungseinrichtungen?
Für die Entwicklung bedarfsgerechter Angebote ist es u.a. erforderlich, regional unterschiedliche Bedingungen zu berücksichtigen.

(2.3) Inwiefern ist es für Ihr Angebot notwendig, regionale Besonderheiten zu berücksichtigen?
(2.4) Aus welchem Einzugsgebiet kommt die Mehrheit Ihrer Teilnehmerschaft?

(2.5) Wie setzt sich Ihre Teilnehmerschaft zusammen?
(2.6) Wie und in welchem Maße erreichen Sie gesellschaftliche Gruppen, die in Bezug auf ihre Beteiligung an Weiterbildung besonderer Unterstützung bedürfen? Gibt es hierzu Daten, Berichte o.ä.?
(2.7) Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Rolle von Multiplikatoren?
(2.8) Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Rolle von Beratung?

Fördersystematik und Berechnungsverfahren

(3) Die aktuelle Fördersystematik sieht eine Stellen- und Angebotsförderung vor, die sich an der Zahl der geleisteten Unterrichtseinheiten bzw. Teilnehmertagen im Bereich des gemeinwohlorientierten Themenspektrums orientiert. Dieser Landeszuschuss darf insgesamt den im Jahr 1999 für die Einrichtung möglichen Höchstförderbetrag nicht übersteigen. Bei neu anerkannten Einrichtungen wird die Förderung auf höchstens 2800 Unterrichtsstunden und zwei Stellen begrenzt. Der Landesrechnungshof kritisiert in seinem Bericht aus dem Jahr 2007 u.a., dass über die Orientierung an Höchstförderbeträgen eine Verteilungsungerechtigkeit vorliegt.

(3.1) Wie beurteilen Sie den geltenden Berechnungsmodus der Förderung?
(3.2) Wie beurteilen Sie die aktuelle 5-Jahresfrist von der Anerkennung bis zum Förderbeginn?
(3.3) Wie viele Unterrichtsstunden bzw. Teilnehmertage und wie viele Stellen für hauptberuflich pädagogische Mitarbeiter/innen werden gemäß dieser Regelung für Ihre Einrichtung bezuschusst?
(3.4) Wie groß ist der Anteil öffentlicher Mittel an den Gesamteinnahmen bzw. am Haushalt?
(3.5) Wie setzen sich diese öffentlichen Mittel zusammen?
(3.6) Wie groß ist der Anteil der WbG-Mittel an den Gesamteinnahmen bzw. am Haushalt?
(3.7) Welche Bedeutung kommt den WbG-Mitteln zu? Welche Wirkung entfalten sie in Ihrer täglichen Arbeit?
(3.8) Welche Konsequenzen hätte eine weitere Senkung der WbG-Mittel für Ihre Einrichtung?

(4) Im Rahmen der Evaluation prüfen wir Veränderungen der Fördersystematik für VHS und WBE-AT:

Eine Möglichkeit ist die Stärkung der Förderung des hauptberuflichen Personals, orientiert am aktuellen Stand geleisteter Unterrichtsstunden bzw. Teilnehmertage im gemeinwohlorientierten Themenspektrum.

(4.1) Wo sehen Sie diesbezüglich Chancen und/oder Probleme?
(4.2) Gibt es Förderparameter, die zukünftig berücksichtigt werden sollten?

Einbindung

(5) In welche örtlichen und/oder überörtlichen Kooperationen und Netzwerke ist Ihre Einrichtung eingebunden (z.B. offener Praxis- und Erfahrungsaustausch, runde Tische, Arbeitsgemeinschaften, regionale Bildungsnetzwerke)?

Berichtssystem

(6) Zu unserem Evaluationsauftrag gehört das Entwickeln von quantitativen und qualitativen Parameter zur Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung.

(6.1) Mit welchen Systemen arbeiten Sie?
(6.2) Welche Kriterien müsste ein übergreifendes Berichtssystem erfüllen?

Zum Schluss

(7) Haben Sie weitere Anregungen, die wir im Verlauf der Evaluation berücksichtigen sollten?

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Leitfaden für die kommunalen Spitzenverbände

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Bedarfsgerechtigkeit

(1) Das WbG sieht vor, dass die Grundversorgung mit Weiterbildungsangeboten durch das Pflichtangebot der Volkshochschulen (VHS) sichergestellt wird.

(1.1) Wie schätzen Sie derzeit die kommunale Grundversorgung durch die VHS ein?
(1.2) Inwieweit sehen Sie die Notwendigkeit bei der Erfüllung des Pflichtangebots auf anerkannte Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft (WBE-AT) bzw. auf nicht anerkannte freie und private Träger zurückzugreifen?

(2) Die Entwicklung und Umsetzung bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote macht es aus unserer Sicht erforderlich, die regional unterschiedlichen Bedingungen zu berücksichtigen.

(2.1) Inwieweit teilen Sie diese Auffassung?
(2.2) Inwieweit werden VHS und WBE-AT dieser Anforderung gerecht?
(2.3) Gibt es gesellschaftliche Gruppen, die aus Ihrer Sicht besonderer Unterstützung bedürfen, um sich an Weiterbildung zu beteiligen?

Gemeinsame Verantwortung

(3) Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung in Nordrhein-Westfalen ist seit jeher gemeinsame Aufgabe von Land und Kommunen. Das Weiterbildungsgesetz weist einerseits den Kommunen die Verpflichtung zur Herstellung einer ortsnahen Grundversorgung an Weiterbildung auf kommunaler Ebene, dem Land andererseits die Verpflichtung einer angemessenen Förderung der Weiterbildung zu.

(3.1) Hat sich die gemeinsame Verantwortung von Kommune und Land bewährt?
(3.2) Wie beurteilen Sie die aktuelle Zusammenarbeit/ Partnerschaft?
(3.3) Gibt es Änderungsbedarf?

Fördersystematik und Zuweisungsverfahren

(4) Die aktuelle Fördersystematik sieht eine Stellen- und Angebotsförderung vor, die sich an der Einwohnerzahl orientiert. Gemäß § 13 Abs. 4 erfolgt die Zuweisung der Angebotsförderung in pauschalierter Form und in Abhängigkeit vom Höchstförderbetrag aus dem Jahr 1999.

(4.1) Wie beurteilen Sie die geltenden Fördermodalitäten?
(4.2) Welche Bedeutung haben die WbG-Mittel für die Kommunen als Träger der Pflichtaufgabe?
(4.3) Wie beurteilen Sie die aktuelle Gestaltungsfreiheit der Kommunen?

(5) Der Landesrechnungshof kritisiert in seinem Bericht aus dem Jahr 2007 u.a., dass die aktuelle Fördersystematik Bevölkerungsveränderungen nicht berücksichtige und das Land somit am Bedarf vorbei fördere, zudem liege über die Orientierung an Höchstförderbeträgen eine Verteilungsungerechtigkeit vor.

Wie stehen Sie dazu?

(6) Im Rahmen der Evaluation prüfen wir alternative Fördermodelle:

(a) Eine Möglichkeit ist die Förderung allein eines Pflichtangebotes, welches sich an der aktuellen Einwohnerzahl orientiert und nach UStd. bemessen wird. Die Einwohnerzahl belasteter Kommunen (z.B. durch einen hohen Migrantenanteil, hohe Arbeitslosigkeit, eine schlechte wirtschaftliche Lage) wird mit einem entsprechenden Belastungsfaktor gewichtet. Mit steigender Förderung steigt somit auch der Umfang des Pflichtangebots im gemeinwohlorientierten Themenspektrum. Die Förderung ist weiterhin aufgeteilt in eine Stellen- und eine Angebotsförderung. Die Relation von 1.600 Ustd. je pädagogische hauptberufliche bzw. hauptamtliche Stelle wird herunter gesetzt, um die Hauptberuflichkeit zu stärken.
(b) Die zweite Variante sieht ebenfalls ein Pflichtangebot vor, welches sich an der aktuellen Einwohnerzahl orientiert und nach UStd. bemessen wird. Belastete Kommunen (z.B. durch einen hohen Migrantenanteil, hohe Arbeitslosigkeit, eine schlechte wirtschaftliche Lage) erhalten in diesem Modell eine zweckgebundene Pauschale, um den erschwerten Bedingungen besser gerecht werden zu können. Die Förderung ist aufgeteilt in eine Stellen- und eine Angebotsförderung. Die Relation von

1.600 Ustd. je pädagogische hauptberufliche bzw. hauptamtliche Stelle wird herunter gesetzt, um die Hauptberuflichkeit zu stärken.

(c) Eine dritte Option bestünde darin, die Landesmittel für Weiterbildung den Kommunen pauschal – ohne Zweckbindung - zuzuweisen. Die Aufteilung in eine Stellen- und eine Angebotsförderung entfällt.

Wie beurteilen Sie die drei Modelle, Varianten (a.) und (b.) auch bzgl. ihrer einzelnen Komponenten? Wo sehen Sie Vor- und Nachteile?

(7) Im Sinne der Fördergerechtigkeit zwischen den Gebietskörperschaften bietet es sich zudem an, die Mittel zukünftig ausschließlich an Kreise und kreisfreie Städte zuzuweisen – unabhängig davon, wie viele VHS in einem Kreis unterhalten werden.

Wie stehen Sie dazu?

Weiterbildungsberatung

(8) Im WbG NRW sind trägerübergreifende bzw. -neutrale Orientierungs- und Entscheidungshilfen für Erwachsene in Form von Weiterbildungsberatung bisher nicht verankert.

(8.1) Wie beurteilen Sie das Instrument Weiterbildungsberatung, um mehr Menschen für die Teilnahme an Weiterbildung zu gewinnen?
(8.2) Wie schätzen Sie die aktuelle Situation und den Bedarf im Bereich trägerübergreifender Angebotsstrukturen in NRW ein?
(8.3) Wie stehen Sie zu der Überlegung, die Förderung von Weiterbildungsberatung ins WbG aufzunehmen – und zwar als zusätzliche Förderung im Rahmen eines Kooperationsmodells zwischen Land und einzelnen Kommunen, analog dem Konzept der Regionalen Bildungsnetzwerke NRW?

Zweiter Bildungsweg

(9) Nach dem WbG NRW wird für die Finanzierung von Lehrgängen der Volkshochschulen (VHS) zum Nachholen von Schulabschlüssen ein Betrag von 5 Mio. € von der Gesamtsumme der VHS-Fördermittel separiert.

Wie stehen Sie zu dieser Regelung?

(10) Im Rahmen der Evaluation prüfen wir folgende Empfehlungen:

Der Erwerb des qualifizierten Hauptschulabschlusses (Hauptschulabschluss nach Klasse 10) soll vom Land in vollem Umfang finanziert werden (Garantie eines arbeitsmarktgerechten Schulabschlusses) und steht außerhalb der gedeckelten Fördersumme für das WbG zur Förderung der übrigen gemeinwohlorientierten Weiterbildungsarbeit.

Wie beurteilen Sie den Vorschlag? Wo sehen Sie Vor- und Nachteile?

Berichtssystem

(11) Im Rahmen der Evaluation sollen quantitative und qualitative Parameter zur Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung des WbG NRW spezifiziert werden.

Welche Kriterien müsste ein übergreifendes Berichtssystem erfüllen?

Zum Schluss

(12) Haben Sie weitere Anregungen, die wir bei der Evaluation berücksichtigen sollten?

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Leitfaden für die zuständigen Ressorts anderer Bundesländer

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Gemeinwohlorientierung

(1) Das Weiterbildungsgesetz (WbG) des Landes NRW definiert die Bereitstellung eines gemeinwohlorientierten, bedarfsdeckenden Angebots als staatliche Kernaufgabe. Förderwürdig ist demnach das Angebot in einem Themenspektrum, an welchem ein besonderes gesellschaftliches Interesse besteht.

(1.1) Nimmt das Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz Ihres Landes Bezug auf staatliche Kernaufgaben? Falls ja, wie sind diese definiert?
(1.2) Wie beurteilen Sie die Festsetzung und Förderung eines bestimmten Themenspektrums, um gesellschaftliche Gruppen zu erreichen, die in Bezug auf eine Weiterbildungsteilnahme besonderer Unterstützung bedürfen?

Zweiter Bildungsweg

(2) Nach dem WbG NRW wird für die Finanzierung von Lehrgängen der Volkshochschulen (VHS) zum Nachholen von Schulabschlüssen ein Betrag von 5 Mio. € von der Gesamtsumme der VHS-Fördermittel separiert. Die nach dem WbG NRW anerkannten Einrichtungen in anderer Trägerschaft (WBE-AT) können Maßnahmen zum Nachholen von Schulabschlüssen aus Mitteln des WbG (mit-) finanzieren.

(2.1) Wie finden Lehrgänge zum Nachholen von Schulabschlüssen in Ihrem Erwachsenen-Weiterbildungsgesetz Berücksichtigung?
(2.2) Falls Ihr Landesgesetz eine Einbindung in die Förderung vorsieht: Wie beurteilen Sie diese im Kontext vergleichbarer Bildungsangebote in diesem Bereich? Gibt es Ansätze zur Nutzung fachlicher, organisatorischer und finanzieller Synergien?

Geförderte Einrichtungen

(3) Das WbG NRW berücksichtigt aktuell neben den VHS auch die WBE-AT über eine Stellen- und eine Angebotsförderung.

(3.1) Inwieweit finden sich die institutionellen Strukturen der Weiterbildungslandschaft im Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz Ihres Landes wieder?
(3.2) Welche Rolle spielen die VHS?
(3.3) Was halten Sie davon, die Stärken der pluralen Weiterbildungslandschaft dadurch auszubauen und Innovationskräfte zu entfalten, dass bisher nicht nach dem Gesetz geförderte Weiterbildungseinrichtungen freier und privater Träger berücksichtigt werden?

Förderkriterien

(4) Die Zuweisungen des Landes NRW an die VHS und die WBE-AT orientieren sich an den geleisteten Unterrichtsstunden und Teilnehmertagen, die im Rahmen des förderwürdigen Themenspektrums durchgeführt werden. Die Förderung teilt sich in eine Angebots- und eine Stellenförderung hauptamtlicher, pädagogischer Mitarbeiter.

(4.1) Welche Fördermodalitäten gelten nach Ihrem Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz?
(4.2) Wie beurteilen Sie die Wirkung der Fördermittel in Ihrem Bundesland?
(4.3) In welchem Maße gewährt Ihr Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz den Trägern, insbesondere den Kommunen, Gestaltungsfreiheit?
(4.4) Werden Supportleistungen der Weiterbildungseinrichtungen berücksichtigt?
(4.5) Inwieweit definiert Ihr Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz Qualitätskriterien und/oder Anforderungen an eine Zertifizierung?
(4.6) Finden sich Regelungen zu Kooperation und Vernetzung im Gesetz wieder?
(4.7) Inwieweit werden regionale Belastungsfaktoren berücksichtigt?
(4.8) Welche Chancen/Risiken verbinden Sie mit einer reinen Stellenförderung? Sehen Sie hierin eine Möglichkeit zur Stärkung des hauptamtlichen/hauptberuflichen Personals?

Weiterbildungsberatung

(5) Im WbG NRW sind trägerübergreifende bzw. -neutrale Orientierungs- und Entscheidungshilfen für Erwachsene in Form von Weiterbildungsberatung bisher nicht verankert.

(5.1) Wie beurteilen Sie das Instrument Weiterbildungsberatung, um mehr Menschen für die Teilnahme an Weiterbildung zu gewinnen?

(5.2) Wie schätzen Sie die aktuelle Situation und den Bedarf im Bereich trägerübergreifender Angebotsstrukturen in Ihrem Bundesland ein?
(5.3) Inwieweit greift Ihr Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetz Weiterbildungsberatung als Aufgabe auf?

Ministerielle Zuständigkeiten für Weiterbildung

(6.1) Bitte erläutern Sie die ressortspezifischen weiterbildungspolitischen Ansätze in Ihrem Bundesland (insbesondere hinsichtlich Gegenstand und Formen der Ressortzusammenarbeit).
(6.2) Werden externe Akteure systematisch eingebunden z.B. durch Gremien wie Beiräte? Falls ja: Worin bestehen deren Funktionen und Bedeutung?

(6.2) Gibt es Ansätze/Überlegungen hinsichtlich einer landeseinheitlichen Weiterbildungspolitik? Wie sehen diese aus?

Berichtssystem

(7) Im Rahmen der Evaluation sollen quantitative und qualitative Parameter zur Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung des WbG NRW spezifiziert werden.

(7.1) Existiert in Ihrem Bundesland ein solches Berichtssystem über die auf Basis Ihres Erwachsenen-/Weiterbildungsgesetzes geförderte Weiterbildung? Wie ist es ggf. ausgestaltet (v.a. bzgl. der Erfassung von Teilnahmestrukturen)?
(7.2) Welche Kriterien müsste Ihrer Meinung nach ein möglichst anschlussfähiges und einheitliches Berichtssystem erfüllen?

Zum Schluss

(8) Haben Sie weitere Anregungen, die wir bei der Evaluation berücksichtigen sollten?

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Leitfaden für Expert/inn/en des Zweiten Bildungswegs

(1) Welche Angebote des Zweiten Bildungswegs macht die Einrichtung? Umfang?

(2) Welches ist der Einzugsbereich der Einrichtung (bezogen auf den Zweiten Bildungsweg)?

(3) Wie ist die Versorgungslage mit Einrichtungen des Zweiten Bildungsweges in der Region <R> zu bewerten? Welche Vergleiche zu anderen Regionen sind möglich?

(4) Wie ist die Inanspruchnahme des Zweiten Bildungsweges in der Region <R>/ in der Einrichtung zu beschreiben? Gründe? Welche Vergleiche zu anderen Regionen/anderen Einrichtungen der Region sind möglich?

(5) Welche Zielgruppen werden mit den Angeboten erreicht? In welchem jeweiligen Umfang? Gibt es in dieser Hinsicht auffällige Entwicklungslinien?

(6) Wie sind die Teilnehmenden des Zweiten Bildungsweges (innerhalb der Maßnahmen/Bildungsgänge) sozio-demographisch zusammengesetzt?

(7) Wie ist die Ausstattung des Zweiten Bildungswegs (Personal [quali/quanti], Räume, Sachmittel etc.) zu beurteilen?

(8) In welcher Weise wird für den Zweiten Bildungsweg geworben? Mit welchen Schwerpunkten (bildungsgangbezogen, herkunftsbezogen, berufs-/fachbezogen [in bivalenten Maßnahmen]? Mit welchem erkennbaren Erfolg? (Wer wird erreicht? Umfang? Hindernisse für Werbemaßnahmen?)

(9) Wo liegen (mögliche) Zugangsbarrieren zu Angeboten des Zweiten Bildungsweges? Gründe? Welche Versuche zur Überwindung derer wurden unternommen? Mit welchem Erfolg?

(10) Wie hoch ist die Abbrecherquote? Welche Unterschiede fallen auf nach Maßnahmetypen/Bildungsgängen, nach Zielgruppen, nach Herkunftsgruppen?

(11) Welche Faktoren sind für den Drop-out verantwortlich? Welche Gegenmaßnahmen wurden (bisher) versucht/ins Auge gefasst? Mit welchem Erfolg/welchen konkreten Erwartungen?

(12) Wie verlaufen die weiteren Lebens- und Berufswege der Absolventen?

(13) Welche Ansätze zur Verknüpfung der nachholenden Schulbildung mit Elementen der Berufs- bzw. Betriebsorientierung existieren? Ggf. innerhalb welcher Netzwerke? Mit welchem Erfolg?

(14) Gibt es (weitere) Kooperationen zwischen den einschlägigen Akteuren des Zweiten Bildungswegs? Was ist deren Inhalt? Wie haben sich diese bewährt?

(15) Welche Kooperationsmöglichkeiten bieten sich darüber hinaus an? Mit welchem Inhalt/welchen Partnern? Sind weitergehende Lösungen (Fusionen, Lernzentren etc.) möglich/sinnvoll?

(16) Welche Synergie- und Einspareffekte sind bei einer Intensivierung der Kooperation zu erwarten? Welche Konsequenzen (Vorteile/Nachteile) hätten diese für andere Bereiche der Einrichtung?

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) NRW

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Leitfaden für Beratungsexpert/inn/en

(1) Welches sind aktuell die für Weiterbildungsinteressierte wichtigsten
a) Informationsmöglichkeiten und
b) weitergehenden Beratungsangebote
zur Weiterbildung in NRW bzw. in Ihrer Region?

(2) Gibt es Unterschiede im Informations- bzw. Beratungsangebot zwischen den Regionen in NRW bzw. den Kommunen in Ihrer Region (nach Umfang, Anbietern und Ausrichtung)?

(3) Wie werden diese Informations- und Beratungsangebote bekannt gemacht?

(4) Welche wichtigen Entwicklungen/Veränderungen im Bereich Weiterbildungsinformation und -beratung gab es seit dem Jahr 2000 in NRW?

(5) Wie bewerten Sie die aktuelle Versorgungslage mit Weiterbildungsinformations- und -beratungsangeboten?
(Stichpunkte: räumliche Verteilung/Erreichbarkeit, Stadt-Land-Verhältnis, ortsunanabhängiges Internet-Angebot und Zentrale Service-Telefonnummer, Personal/Ausstattung und Qualifikation, technische Ausstattung, Aufgabenspektrum, Zielgruppenausrichtung, Nutzergruppen, Zusammenarbeit/Vernetzung)

(6) Von welchen Personengruppen wurden/werden die vorhandenen
(a) Informationsmöglichkeiten und
(b) Beratungsangebote
bisher hauptsächlich genutzt?

(7) Welche Informations- bzw. Beratungsbedürfnisse standen im Vordergrund?

(8) Inwiefern sehen Sie Handlungs- bzw. Entwicklungsbedarfe im Bereich Weiterbildungsinformation und -beratung in NRW bzw. in Ihrer Region?
(Stichpunkte: s.o. Frage 5)

(9) In Bezug auf welche Aspekte sehen Sie ggf. eine besondere Verantwortung des Landes?

(10) Haben Sie weitere Anregungen, die wir bei der Evaluation berücksichtigen sollten?

Anhang 8:

Informationen zur Kommunikation mit dem Feld

Anhang 8.1:

Arbeitsbesprechungen („jour fixe“) mit dem Auftraggeber Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW)

Arbeitsbesprechungen („jour fixe“) mit dem Auftraggeber Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW)

Termine

13.01.2009, Düsseldorf

11.03.2009, Düsseldorf

25.05.2009, Düsseldorf

07.07.2009, Bonn

13.08.2009, Düsseldorf

13.10.2009, Bonn

02.12.2009, Bonn

07.05.2010, Bonn

27.08.2010, Bonn

29.09.2010, Düsseldorf

19.11.2010, Essen

20.01.2011, Essen

Anhang 8.2:

Präsentationen im Beirat

„Evaluationsgutachten des DIE“

Evaluation der Wirksamkeit der WbG-Weiterbildungsmittel

Konstituierende Sitzung des Beirats
Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie
Düsseldorf, 18.02.2009

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

DIE

Gliederung

- Ziele / Prinzipien
- Inhaltliche Schwerpunkte / Querschnittsthemen
- Datenquellen
- Akteure
- Zeitschiene

18.02.2009

DIE

Ziele

Evaluation der Wirksamkeit

↓

Handlungsempfehlungen

18.02.2009

DIE

Untersuchungsansätze und Forschungsfragen

- aufbauend auf vorangehenden Evaluierungen
- fokussiert auf Projektziel
- NRW-spezifisch, aber anregungsoffen
- grundsätzlich empiriebasiert

18.02.2009

DIE

Prinzipien

- datengestützt
- diskursiv
- ressourcenschonend
- aufbauend auf Vernetzung des DIE im Feld

18.02.2009

DIE

Inhaltliche Schwerpunkte

- Pflichtangebot
- Zweiter Bildungsweg
- Bildungsfreistellung
- Finanzierung
- Verwaltungsvereinfachung
- Berichtssystem

18.02.2009

DIE

Querschnittsthemen

- Weiterbildungsinformation
- Bildungsmarketing
- Weiterbildungsberatung
- Regionale Vernetzung
- EU-Dienstleistungsrichtlinie

Ausschöpfung DIE-eigener Datenbestände

- Volkshochschul-Statistik
- Statistik des Verbunds Weiterbildungsstatistik
- Datenbasis des wbmonitor (Weiterbildungskataster)

Sekundäranalyse / Dokumentenanalyse

Sekundäranalyse relevanter Datenquellen:

- Landesstatistiken
- Haushaltspläne
- Mikrozensus
- Berichtssystem Weiterbildung (BSW)/ Adult Education Survey (AES)

Dokumentenanalyse:

- Frühere Evaluationen
- Behördliche Dokumente
- Dokumentationen, Arbeitspapiere aus dem Feld

Projektbezogene Erhebungen

Prinzipien:

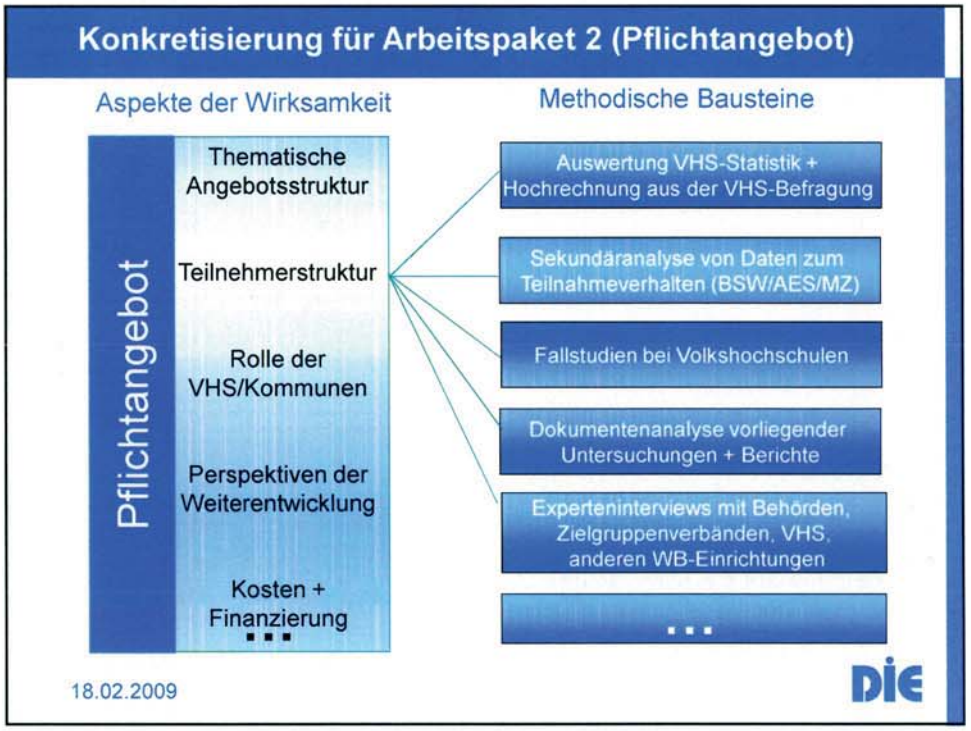
- Kombination quantitativer und qualitativer Methoden
- Bündelung von Erhebungen

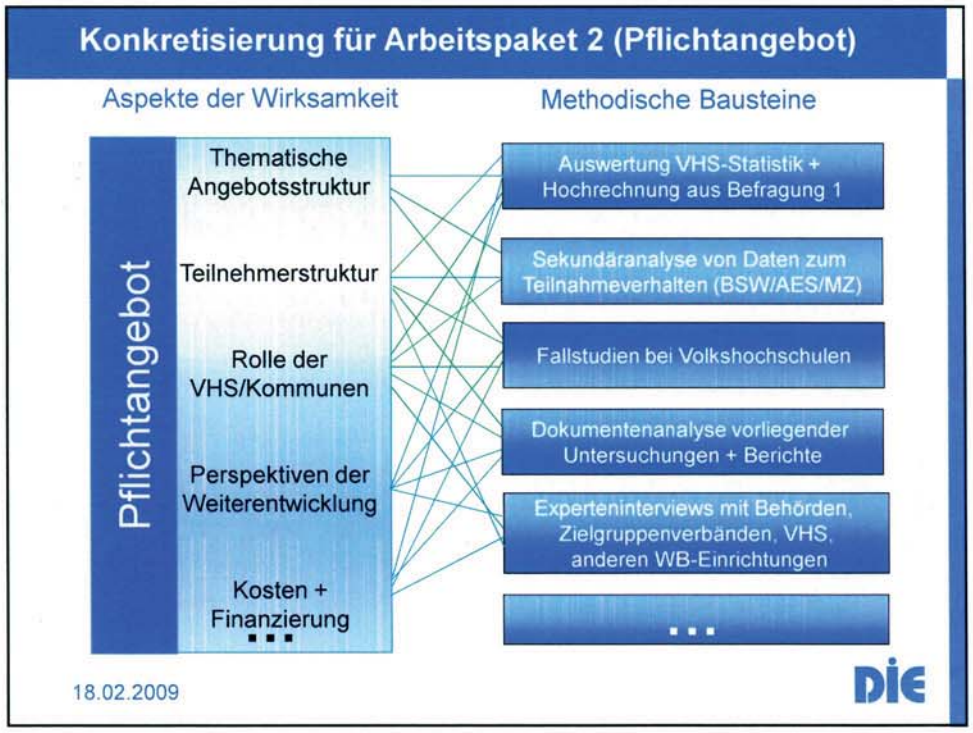
Schriftliche Befragungen:

1. Stichproben von Volkshochschulen und Mitgliedseinrichtungen im Verbund WB-Statistik
2. Andere nach WbG anerkannte Einrichtungen
3. Sonstige Weiterbildungseinrichtungen

Mündliche Befragungen:

- Interviews mit Expertinnen und Experten
- Fallstudien (in ausgewählten Einrichtungen)
- Expertenworkshops


Konkretisierung für Arbeitspaket 2 (Pflichtangebot)
Aspekte der Wirksamkeit
Methodische Bausteine
Pflichtangebot
Thematische Angebotsstruktur
Teilnehmerstruktur
Rolle der VHS/Kommunen
Perspektiven der Weiterentwicklung
Kosten + Finanzierung
...
Auswertung VHS-Statistik + Hochrechnung aus der VHS-Befragung
Sekundäranalyse von Daten zum Teilnahmeverhalten (BSW/AES/MZ)
Fallstudien bei Volkshochschulen
Dokumentenanalyse vorliegender Untersuchungen + Berichte
Experteninterviews mit Behörden, Zielgruppenverbänden, VHS, anderen WB-Einrichtungen
...
18.02.2009
DIE


Konkretisierung für Arbeitspaket 2 (Pflichtangebot)
Aspekte der Wirksamkeit
Methodische Bausteine
Pflichtangebot
Thematische Angebotsstruktur
Teilnehmerstruktur
Rolle der VHS/Kommunen
Perspektiven der Weiterentwicklung
Kosten + Finanzierung
...
Auswertung VHS-Statistik + Hochrechnung aus Befragung 1
Sekundäranalyse von Daten zum Teilnahmeverhalten (BSW/AES/MZ)
Fallstudien bei Volkshochschulen
Dokumentenanalyse vorliegender Untersuchungen + Berichte
Experteninterviews mit Behörden, Zielgruppenverbänden, VHS, anderen WB-Einrichtungen
...
18.02.2009
DIE

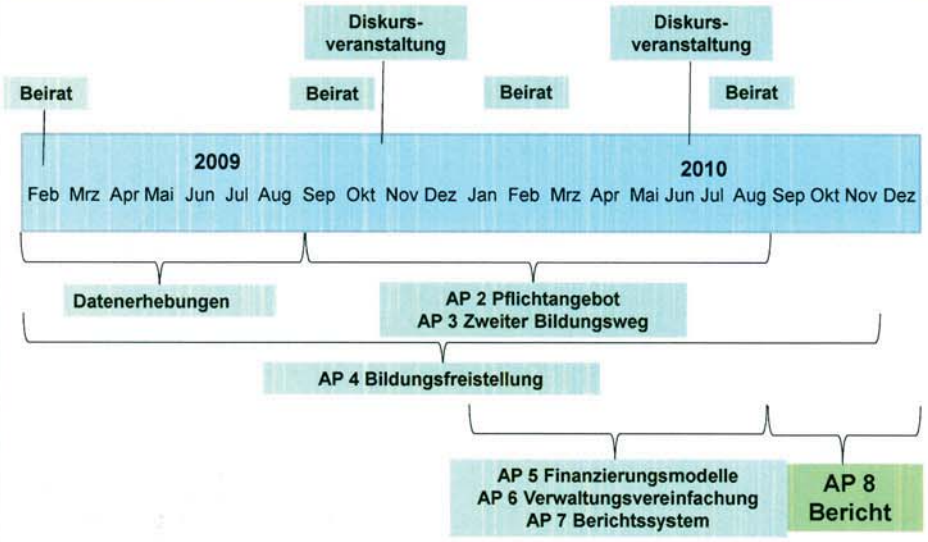
Akteure bei der Evaluation

- NRW-Weiterbildungsverantwortliche
- Auftraggeber
- Beirat
- Kernteam des DIE (Nuissl von Rein, Gnahs, Ambos, Reichart, N.N.)
- Weitere Expertinnen und Experten des DIE
- NRW-externe Weiterbildungsexperten

18.02.2009

DIE

Zeitschiene



18.02.2009

DIE

Ende

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ansprechpartnerin im DIE:
Ingrid Ambos (ambos@die-bonn.de; Tel. 0228 3294-134)

18.02.2009

DIE

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG)

Sitzung des Beirates
Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW
Düsseldorf, 30.10.2009

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

DIE

Gliederung

- Weiterbildung im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen
- Ziele
- Arbeitspaket 1: Datenerhebung
- Untersuchungsergebnisse
- Weitere Untersuchungsschritte

DIE

Arbeitspaket 1 - Datenerhebung

- Pflichtangebot der Volkshochschulen
- Vergleichbares Angebot der nach dem WbG anerkannten Einrichtungen
- Entwicklungspotential für das Pflichtangebot
- Angebot zum Nachholen von Schulabschlüssen
- Angebot nach AWbG zur Bildungsfreistellung
- Weiterbildungsbeteiligung in NRW
- Ressortspezifische Weiterbildungsaktivitäten
- Weiterbildungsberatung
- Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

30.10.2009

DIE

Angebotssegmente

Angebote ....

A: zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe
(Eltern- und Familienbildung, Gesundheitsbildung, Kulturelle Bildung, Lebensgestaltung/Werte/Normen/Existenzfragen, Politische Bildung)

B: zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen
(EDV/Computer/Internet, Führung/Management, Grundbildung, Integrationskurse, Interkulturelle Kompetenzen, Rhetorik/Moderation, Sprachen)

C: zur Vermittlung von berufsfachlichen Kompetenzen
(gewerblich-technische bzw. kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen, Qualifizierungen in den Bereichen Bildung, Gesundheit/Sozialwesen, Handel/Hotel/Gaststätten, Medien/IT, Transport/Verkehr/Logistik)

D: zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen
(Hauptschulabschluss, mittlerer Schulabschluss)

30.10.2009

DIE

Gemeinwohlorientierte Themenbereiche

Definition 1:
Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe (A, ohne Gesundheitsbildung) und Angebote zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen (D)

Definition 2:
Definition 1 sowie Angebote zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (B)

Definition 3:
Definition 2 inklusive Gesundheitsbildung

30.10.2009

DIE

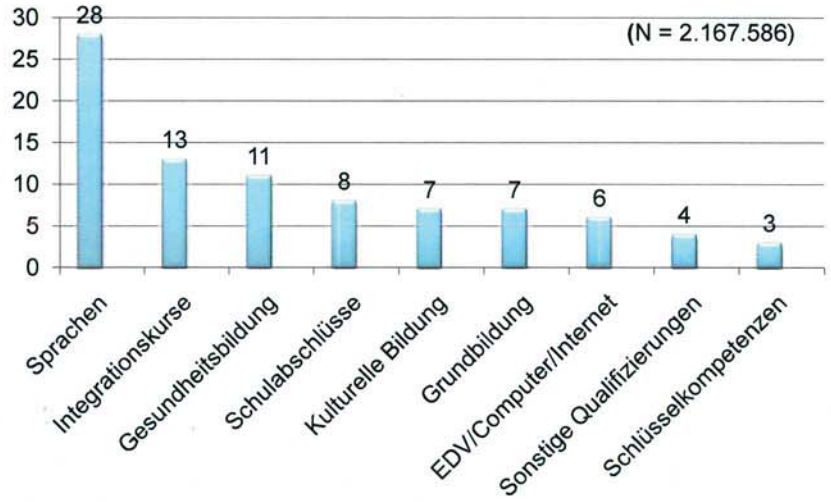
Pflichtangebot der Volkshochschulen - Rahmenergebnisse

- **Das Gesamtspektrum der VHS (N = 80) blieb in den letzten Jahren weitgehend erhalten**
- **Kleinere VHS bieten ein ähnlich großes Themenspektrum an wie größere VHS**
- **Kooperationsbeziehungen zu Schulen und vorschulischen Bildungseinrichtungen haben an Intensität gewonnen**
- **Kosten sind vor allem für Gebäude, Räume und Honorare gestiegen**
- **Der zeitliche Aufwand für Supportleistungen ist gestiegen**

30.10.2009

DIE

VHS-Themenbereiche nach Unterrichtsstundenanteilen in Prozent



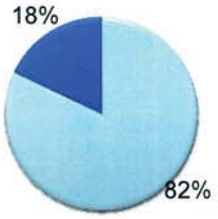
30.10.2009

DIE

Erfüllung des Pflichtangebotes der VHS

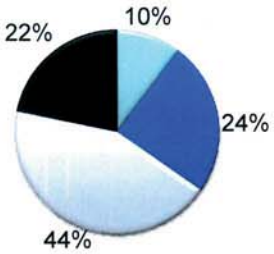
(N = 78)

nach **Definition 1**



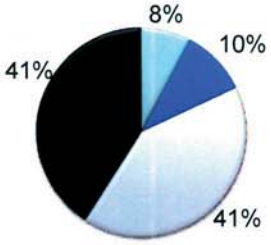
- unter 100 Prozent
- über 100 Prozent

nach **Definition 2**



- unter 100 Prozent
- 100 bis unter 200 Prozent
- 200 bis unter 300 Prozent
- 300 Prozent und mehr

nach **Definition 3**

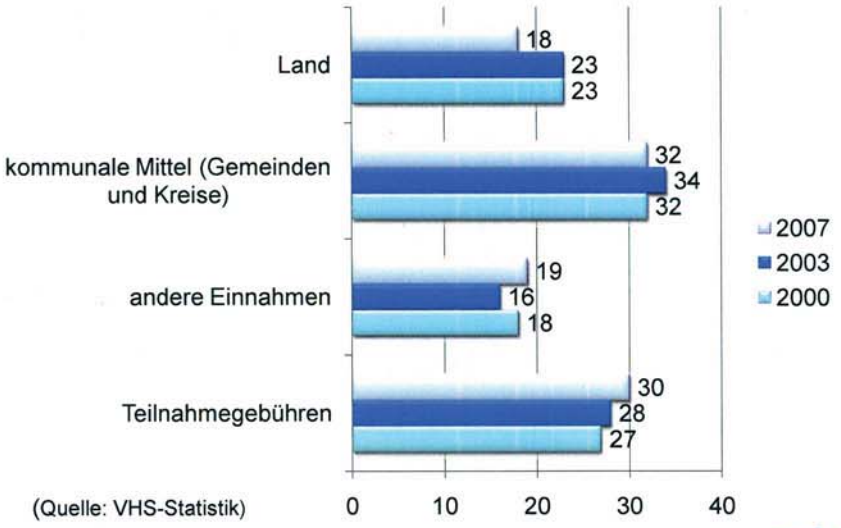


- unter 100 Prozent
- 100 bis unter 200 Prozent
- 200 bis unter 300 Prozent
- 300 Prozent und mehr

30.10.2009

DIE

Finanzierungsmittel der VHS in Prozent



(Quelle: VHS-Statistik)

30.10.2009

DIE

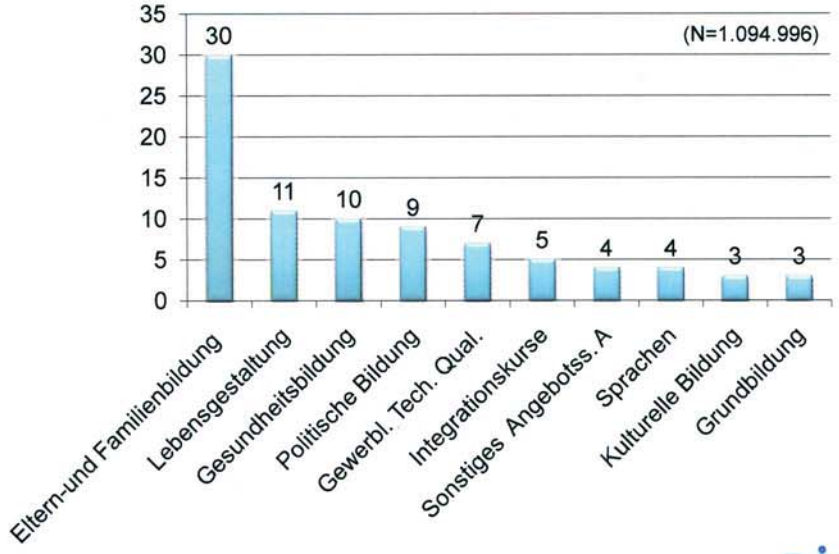
Angebot der nach WbG anerkannten Einrichtungen - Rahmenergebnisse

- **Im Vergleich zu den VHS sind über die Hälfte der WbG-WBE (N = 127) als eher klein einzuordnen**
- **Das Angebotsspektrum differiert je nach Einrichtungsgröße**
- **Der zeitliche Aufwand für Supportangebote ist gestiegen**
- **Kooperationsbeziehungen wurden mit Schulen und vorschulischen Bildungseinrichtungen intensiviert**
- **Betriebskosten sowie die Kosten für Öffentlichkeitsarbeit und Werbung sind am stärksten gestiegen**

30.10.2009

DIE

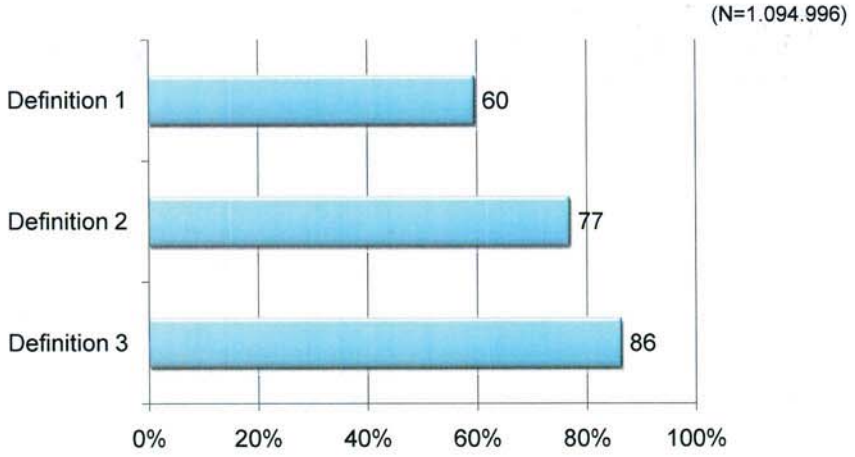
Themenbereiche der WbG-WBE nach Unterrichtsstundenanteilen in Prozent



30.10.2009

DIE

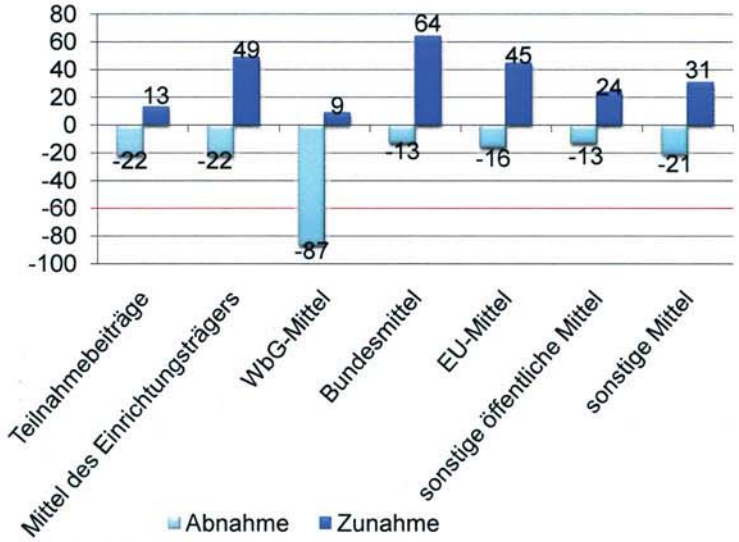
Anteile der Unterrichtsstunden im gemeinwohlorientierten Themenspektrum der WbG-WBE in Prozent



30.10.2009

DIE

Veränderungen im Finanzierungsmix der WbG-WBE zwischen 2002 und 2008 in Prozent



30.10.2009

DIE

Entwicklungspotential für das Pflichtangebot - Rahmenergebnisse

Identifikation:

- 193 nicht nach WbG anerkannte Einrichtungen konnten in die Auswertung einbezogen werden
- Mischanbieter dominieren
- Spezialanbieter sind insbesondere im Angebotssegment B (Schlüsselkompetenzen) zu finden

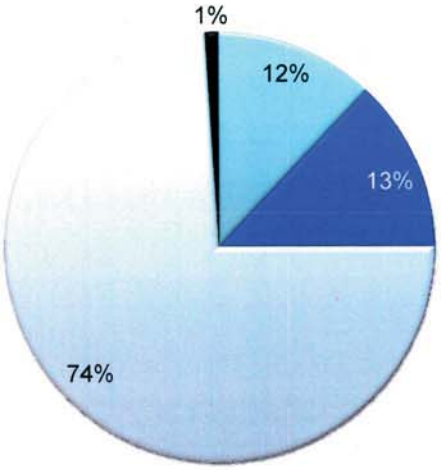
Erweiterungs- und Kooperationsinteresse:

- Die Hälfte der Einrichtungen signalisiert Bereitschaft zum Ausbau des gemeinwohlorientierten Angebots
- Zwei Drittel der Einrichtungen geben an, innerhalb des gemeinwohlorientierten Pflichtangebots kooperieren zu wollen
- Nur ein geringer Teil der Einrichtungen pflegt bereits Kooperationsbeziehungen etwa zu kommunalen VHS

30.10.2009

DIE

Verteilung der Unterrichtsstunden bei nicht nach WbG anerkannten WBE



- A: Angebote zur Förderung der persönlichen Entfaltung und sozialen Teilhabe
- B: Angebote zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen
- C: Angebote zur Vermittlung von berufsfachlichen Kompetenzen
- D: Angebote zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüsssen

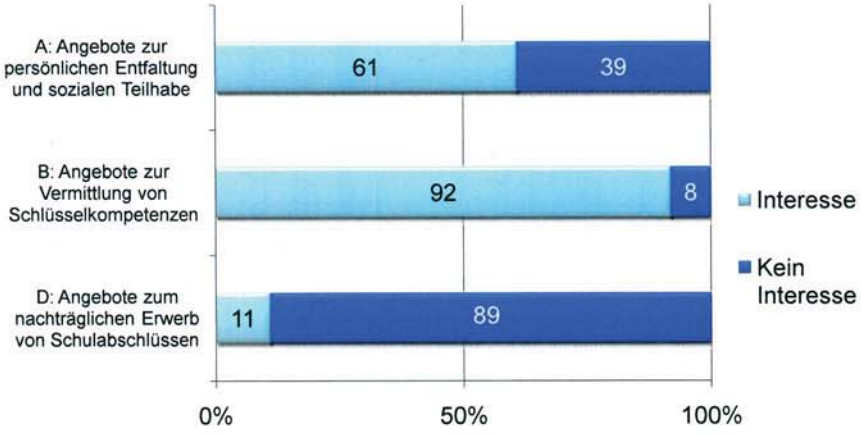
(N=2.381.882)

30.10.2009

DIE

Interesse nicht anerkannter WBE an Angebotserweiterung in Prozent

(N=109)

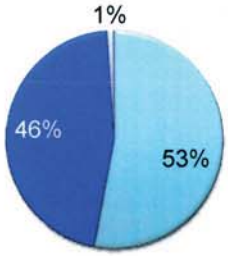


30.10.2009

DIE

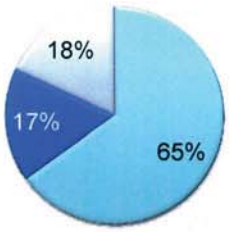
Das Angebot zum Nachholen von Schulabschlüssen

Teilnehmende an Veranstaltungen der VHS
(N=10.323)



- Hauptschulabschluss
- mittlerer Abschluss
- Abitur (Brückenkurse)

Teilnehmende an Veranstaltungen der WbG-WBE
(N=1.431)



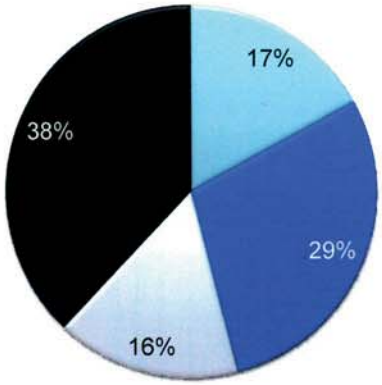
- Hauptschulabschluss
- mittlerer Abschluss
- Abitur (Brückenkurse)

30.10.2009

DIE

Abschlüsse an Weiterbildungskollegs

(N = 6.839)



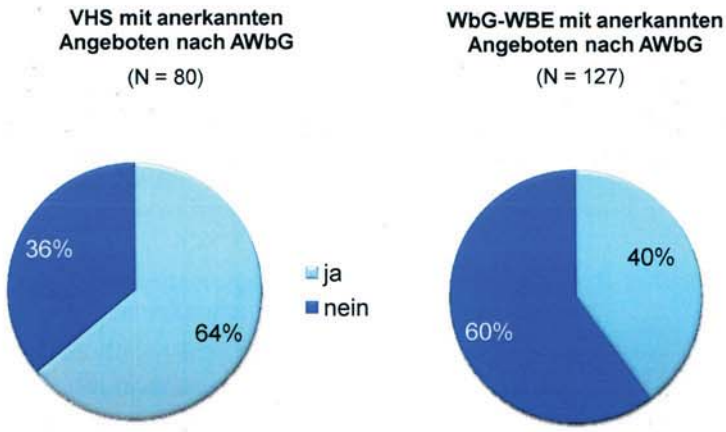
- Hauptschulabschluss
- mittlerer Abschluss
- mittlerer Abschluss
- Abitur

Quelle: Landesstatisik 2007

30.10.2009

DIE

Angebot nach AWbG zur Bildungsfreistellung



30.10.2009

DIE

Weiterbildungsbeteiligung in NRW

Teilnehmer- bzw. Belegungsstruktur (Anbieterebene)

- Erreichung unterschiedlicher Teilnehmerkreise durch VHS, WbG-WBE und nicht anerkannte WBE

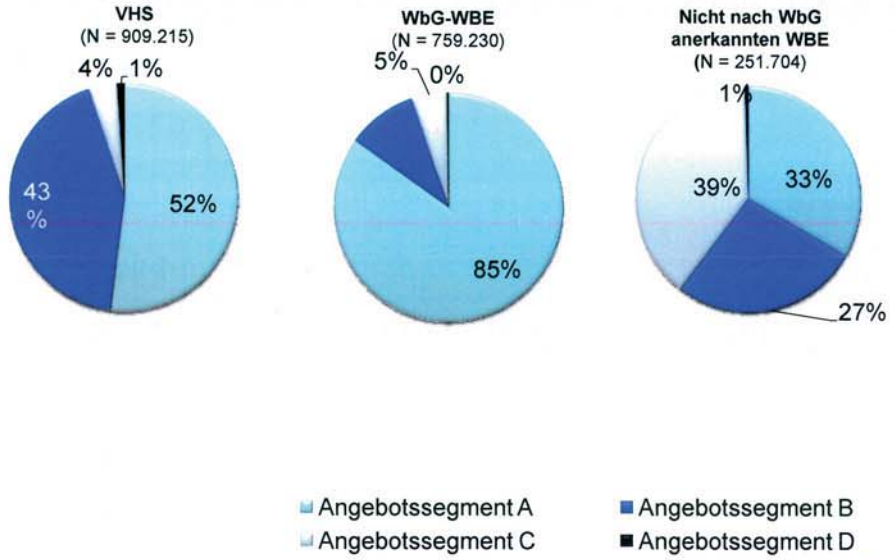
Weiterbildungsquote (Nachfrageebene)

- Die Weiterbildungsbeteiligung in NRW unterscheidet sich nicht signifikant von derjenigen im Bundesgebiet (Quelle: Berichtssystem Weiterbildung 2000/2003/2007; Mikrozensus 2003/2007)
- Zwar zeigen sich unter Berücksichtigung soziodemographischer Merkmale Unterschiede in der Bevölkerungszusammensetzung, die Entwicklungen der Beteiligungsquoten verlaufen jedoch ähnlich
- Handlungsbedarf im Hinblick auf besonders unterstützungswürdige Bevölkerungsteile in NRW wird bestätigt

30.10.2009

DIE

Anteile der Teilnehmenden nach Angebotssegmenten



30.10.2009

DIE

Ressortspezifische Weiterbildungsaktivitäten mit WbG-Relevanz

Weiterbildung als Querschnittsaufgabe

Drei Gruppen an Maßnahmearten :

(1) Angebotsbezogene Förderung und Unterstützung (z.B. ESF-Mittel)

(2) Maßnahmen zur Nachfragestimulierung (z.B. Bildungsscheck NRW)

(3) Verfahren zur digitalen Vernetzung und Informationsvergabe (z.B. Weiterbildungssuchmaschine)

30.10.2009

DIE

Weiterbildungsberatung

Stand:

- Teilweise befriedigende Infrastruktur, v. a. für den Bildungsscheck NRW
- Beratungsangebot der VHS: quantitativ und in der Fläche hoher Stellenwert
- Weiterbildungsinformationen im Internet: Support v. a. für gut Qualifizierte und Berater/innen
- Aufsuchende Beratung als erfolgreiches Mittel, um Bildungsferne zu erreichen

Entwicklungsbedarfe aus Expertensicht (u. a.):

- Verlässliches unabhängiges Beratungsangebot unter Nutzung kooperativer Strukturen
- Ansprache und Gewinnung bildungsferner Zielgruppen
- Stärkere öffentliche Verantwortung

Untersuchungsbedarfe bzgl. der Weiterbildungssuchmaschine NRW:

- Umfang ausgewiesener Beratungsstellen
- Berücksichtigung der WbG-geförderten Weiterbildung

30.10.2009

DIE

Beratung im Kontext von Supportleistungen befragter Einrichtungen

Supportleistungen für Teilnehmende und Weiterbildungsinteressierte:

- 95 % der VHS und 72 % der WbG-Einrichtungen

Beratungsangebot	VHS	WbG-Einrichtungen
Weiterbildungsberatung	74 %	47 %
Beratung zum Bildungsscheck NRW	68 %	30 %
Beratung zu sonstigen Fördermöglichkeiten	53 %	26 %

Wachsende Inanspruchnahme der Supportleistungen seit 2002:

- 87 % der betreffenden VHS und 55 % der betreffenden WbG-Einrichtungen
- v. a. von Beratung

30.10.2009

DIE

Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

Aktuelle, vom MSW geförderte Projekte; Durchführung durch die Landesorganisationen:

- Entwicklung einer landesweiten Marketingstrategie
- Potentiale der Weiterbildung

Breites Spektrum origineller, erfolgreicher Maßnahmen:

- Lernfeste, auffällige Plakataktionen, Spots in den Medien u. a. gekoppelt mit Telefonhotlines

Erfolgreiche Ansprache und Gewinnung Bildungsferner:

- Zugang über Multiplikatoren
- Werbung mit positiven Vorbildern

30.10.2009

DIE

Anstehende Aufgaben der Evaluation

Arbeitspakete:

- Pflichtangebot
- Zweiter Bildungsweg
- Bildungsfreistellung nach dem AWbG (läuft)

Vorgehen (v.a.):

- Expertengespräche
- Vorbereitung Fallstudien

30.10.2009

DIE

Eckpunkte für die Weiterentwicklung des Gesetzes

Sitzung des Beirates
Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW
Düsseldorf, 28.05.2010

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

DIE

Aktueller Stand der Evaluation

Arbeitspakete
Pflichtangebot, Zweiter Bildungsweg, Bildungsfreistellung, Verwaltungsvereinfachung, Berichtssystem, Finanzierungsmodelle

↓

Datenerhebung
Standardisierte Befragung, Expertengespräche, Dokumentenanalyse

↓

Eckpunktepapier

DIE

Anstehende Aufgaben

Weitere Datenerhebung
Standardisierte Befragung (Nacherhebung bei WBE-AT), Expertengespräche, Fallstudien auf kommunaler Ebene, Workshop

↓

Konkretisierung der Handlungsempfehlungen

↓

Schlussbericht

DIE

Eckpunktepapier

- Funktion
- Aufbau
- Diskussion

DIE

Eckpunkte - Pluralität und Pflichtangebot

Prüfauftrag

- Ausgestaltung des Pflichtangebots und des entsprechenden Angebots nach § 16 Abs. 2 WbG seit 2000
- Berücksichtigung bisher nicht nach dem Gesetz geförderter Weiterbildungseinrichtungen freier und privater Träger

Ausgangslage/Befunde

- sich ergänzendes Angebot im gemeinwohlorientierten Förderbereich durch VHS und WBE-AT
- Angebotsumfang im gemeinwohlorientierten Förderbereich der nicht-anerkannten Einrichtungen bei 25 Prozent

DIE

Eckpunkte - Pluralität und Pflichtangebot

Handlungsoptionen

- Berücksichtigung nicht nach WbG anerkannter Einrichtungen bei der Erfüllung des Pflichtangebotes
- Keine Berücksichtigung nicht nach WbG anerkannter Einrichtungen bei der Erfüllung des Pflichtangebotes

Handlungsempfehlung

- weitere Erkenntnisse durch Fallstudien auf kommunaler Ebene

DIE

Eckpunkte - Zweiter Bildungsweg

Prüfauftrag

- Optimierung der Förderung des Zweiten Bildungswegs durch fachliche, organisatorische und finanzielle Synergien

Ausgangslage/Befunde

- VHS haben größten Anteil des Angebots im WbG-Bereich
- Angebote erreichen unterschiedliche Interessenten
- Sparzwänge der Kommunen

DIE

Eckpunkte - Zweiter Bildungsweg

Handlungsoptionen

- Weiterbildungs- und Berufskollegs ersetzen Angebote der VHS
- Bestehende Angebote entlang der Bildungsbiographie erhalten und ausbauen
- Verstärkte Kooperation (Modellprojekt Bochum)

Handlungsempfehlungen

- Unterschiedliche Zugänge als leistungsfähige Option beibehalten
- Kooperative Eingangsberatung
- Förderung der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte durch das Land

DIE

Eckpunkte - Weiterbildungsberatung

Prüfauftrag

- Entwicklung der Weiterbildungsberatung

Ausgangslage/Befunde

- in Teilen gute Informations- und Beratungsstrukturen
- Angebote der flächendeckend vorhandenen VHS und der WBE-AT haben beachtlichen Stellenwert
- keine flächendeckende, wohnortnahe Versorgung mit dauerhaften und trägerneutralen Beratungsmöglichkeiten

DIE

Eckpunkte - Weiterbildungsberatung

Handlungsoptionen

- Weiterbildungsberatung als Pflichtaufgabe der Kommunen
- Systematische Anerkennung der Beratungsleistungen und Berücksichtigung in der Förderung durch WbG-Mittel
- Förderung von Innovationsprojekten
- stärkere Integration von Aktivitäten verschiedener Ministerien

Handlungsempfehlung

- Verpflichtung zu trägerübergreifender bzw. -neutraler Weiterbildungsberatung

DIE

Eckpunkte - Wege zu einer landeseinheitlichen Weiterbildungspolitik

Prüfauftrag

- Weiterentwicklung zu einer landeseinheitlichen Weiterbildungspolitik

Ausgangslage/Befunde

- Zusammenarbeit über bildungsbereichsübergreifende Kooperationen sowie inhaltlichen Austausch

DIE

Eckpunkte - Wege zu einer landeseinheitlichen Weiterbildungspolitik

Handlungsoptionen

- Stärkere nutzerorientierte Koordination
- Einrichtung eines Ministeriums für Lebenslanges Lernen
- Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe
- Einrichtung eines Beirats aus Expertinnen und Experten der Weiterbildungspraxis und –wissenschaft

Handlungsempfehlung

- Schrittweise Verlagerung der Zuständigkeiten in ein Ministerium

DIE

Eckpunkte - Berichtssystem

Prüfauftrag

- Identifikation quantitativer und qualitativer Parameter zur Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung des WbG

Ausgangslage/Befunde

- Vergleichsweise große Daten- und Informationslücken
- Vielfältige Aktivitäten auf Landes- und Bundesebene
- Aktueller Überblick durch Anbieterbefragung

DIE

Eckpunkte - Berichtssystem

Handlungsoptionen

- Berücksichtigung bestehender Datenquellen
- Transfer und Adaption erprobter Systeme
- Eigenes Erhebungskonzept mit Blick auf das WbG

Handlungsempfehlungen

- Weiterer Ausbau der eingesetzten und entwickelten Instrumentarien
- Berücksichtigung qualitativer Berichtselemente
- Aktive Beteiligung des Landes an der bundesweiten Entwicklung von Datenerhebungen

DIE

Eckpunkte - Fördersystematik

Prüfauftrag

- Überprüfung der Fördersystematik
- Konsequenzen einer Änderung für WBE-AT

Ausgangslage/Befunde

- verwirrende und komplizierte Regellage
- Allgemeiner Konsens: Bestandsschutz
- Vergrößerung/Differenzierung des Aufgabenbereichs der HPM
- § 11, 2 WbG ermöglicht diskursive Präzisierung
- Gewinnung bildungsferner Gruppen ressourcenintensiv

DIE

Eckpunkte - Fördersystematik

Handlungsoptionen

- Förderung allein eines Pflichtangebotes, orientiert an Einwohnerzahl, Bemessung an UStd die zugleich Grundlage der Stellenförderung sind
- Pauschale Zuweisung der Landesmittel an die Kommunen
- Aufteilung der jährlichen Haushaltsmittel in eine Grundförderung und eine wettbewerbliche Förderung

Handlungsempfehlungen

- Kombination der drei Handlungsoptionen: Verbindung aus Fördergerechtigkeit, Bedarfsgerechtigkeit und Wettbewerb

DIE

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

DIE

Eckpunkte für die Weiterentwicklung des Gesetzes

Sitzung des Beirates
Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW
Düsseldorf, 22.10.2010

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

DIE

Gliederung

Ziel und Teilziele der Evaluation

Auftrag und Vorgehen der Evaluation

Empfehlungen zur Weiterentwicklung des WbG

DIE

Ziel der Evaluation

Analyse und Bewertung der Wirksamkeit der WbG-Weiterbildungsmittel und Empfehlungen zur Verbesserung der Mittelallokation, um mehr Menschen zum Lernen zu motivieren

DIE

Teilziele der Evaluation

- **Pluralität sicherstellen** (Angebots- und Trägerstruktur)
- **Bedarfsgerechtigkeit** (Grundversorgung und ergänzendes Angebot, flächendeckendes und trägerneutrales Beratungsangebot)
- **Konzentration auf staatliche Kernaufgaben** (Gemeinwohlorientierung, Fokus auf unterstützungswürdige Zielgruppen)
- **Synergieeffekte** (Abstimmung und Kooperation)
- **Fördergerechtigkeit** (zukunftsorientiertes bedarfsgerechtes Angebot)
- **Kontinuität** (maßvolle Modifikation der Förderung)
- **Professionalität** (Sicherstellung von Qualität)
- **Verwaltungsvereinfachung** (Standardabsenkung, Einfachheit und Transparenz der Verfahren, Kompatibilität der Berichtssysteme)

DIE

Auftrag der Evaluation

Arbeitspakete

- Pflichtangebot VHS und vergleichbares Angebot der WBE-AT
- Zweiter Bildungsweg
- Bildungsfreistellung
- Verwaltungsvereinfachung
- alternative Finanzierungsmodelle
- Berichtssystem

Querschnittsthemen

- Weiterbildungsinformation und -beratung
- Weiterbildungsmarketing
- Kooperation und Vernetzung
- Weiterbildungspolitik

DIE

Vorgehen

Datenerhebungen & Analysen

- Standardisierte Befragungen
- Expertengespräche
- Dokumentenanalysen
- Austausch mit Praxis in Gremien
- Workshop mit Wissenschaft

Entwicklung der Handlungsempfehlungen

(1. Vorlage: Beirat 05/2010;
2. Vorlage: Beirat 10/2010)

Ergebnisbericht

DIE

Empfehlungen zur Weiterentwicklung des WbG

- **Pluralität und Pflichtangebot**
- **Gemeinwohlorientiertes Themenspektrum**
- **Zweiter Bildungsweg**
- **Weiterbildungsberatung**
- **Landeseinheitliche Weiterbildungspolitik**
- **Berichtssystem**
- **Fördersystematik**

DIE

Pluralität und Pflichtangebot I

Prüfauftrag

- Ausgestaltung des VHS-Pflichtangebots und des entsprechenden Angebots der WBE-AT
- Konsequenzen für die Mittelallokation
- Berücksichtigung bisher nicht WbG-geförderter Weiterbildungseinrichtungen bei der Erbringung des Pflichtangebots

Ziele

- Pluralität sicherstellen (Angebots- und Trägerstruktur)
- Grundversorgung (VHS) und ergänzendes Angebot (WBE-AT) sollen bedarfsdeckendes Angebot gewährleisten
- Sicherstellung der Gemeinwohlorientierung
- Erreichung gesellschaftlicher Gruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf

DIE

Pluralität und Pflichtangebot II

Ausgangslage/Befunde

- sich ergänzendes Angebot von VHS und WBE-AT im gemeinwohlorientierten Förderbereich
- VHS: Übererfüllung des Pflichtangebots
- Keine flächendeckenden und einheitlichen Daten zur Zielgruppenerreichung

Sich abzeichnende Empfehlungen

- kein Handlungsbedarf bezüglich der Einbeziehung anderer und bisher nicht anerkannter Einrichtungen in die Erfüllung der kommunalen Pflichtaufgabe
- regelmäßige Überprüfung der Zielgruppenerreichung

DIE

Gemeinwohlorientiertes Themenspektrum I

Prüfauftrag

Überprüfung der Ausgestaltung und Entwicklung des gemeinwohlorientierten Themenspektrums seit 2000

Ziel

Sicherstellung der Gemeinwohlorientierung

Ausgangslage/Befunde

- Diskursive Präzisierung zur Neubestimmung des Förderbereichs erfolgreich abgeschlossen
- Daraus hervorgegangene Arbeitshilfen/Raster zum gemeinwohlorientierten Themenspektrums und Eckpunkte für landeseinheitliche Entscheidungspraxis
- Zufriedenheit von Bezirksregierungen und Weiterbildungseinrichtungen mit Ergebnissen des Prozesses

DIE

Gemeinwohlorientiertes Themenspektrum II

Sich abzeichnende Empfehlungen

- Regelmäßige Überprüfung, ob die Ausgestaltung des §11,2 den aktuellen Anforderungen Rechnung trägt
- Entwicklung einer Klassifikation, die das gemeinwohlorientierte Themenspektrum operationalisiert und statistisch messbar macht

DIE

Gemeinwohlorientiertes Themenspektrum III

DIE

Zweiter Bildungsweg I

Prüfauftrag

Optimierung der Förderung des Zweiten Bildungsweges

Ziele

- Zielgruppen- und bedarfsgerechte Angebote zum Nachholen von Schulabschlüssen
- Bedarfsgerechte Beratung und Zuweisung von Interessenten
- Abstimmung und Kooperation der anbietenden Einrichtungen
- Ausreichende Förderung der WbG-Einrichtungen zur Gestaltung eines bedarfsgerechten Angebots
- Leistungs- und anforderungsgerechte Förderung durch das WbG unter Berücksichtigung der Rechnungshofgutachten

DIE

Zweiter Bildungsweg II

Ausgangslage/Befunde

- VHS haben größten Anteil des Angebots im WbG-Bereich
- Angebote erreichen unterschiedliche Interessen
- Sparzwänge der Kommunen

Sich abzeichnende Empfehlungen

- weiterhin gesonderte Förderung innerhalb des WbG
- vollumfängliche Finanzierung von HSA und mittleren SA
- spezifisches Curriculum für HSA-Zielgruppe (-> Beschäftigungsfähigkeit)
- Intensive Zusammenarbeit und gemeinsame Anlaufstellen (vgl. Bochumer Modell)

DIE

Weiterbildungsberatung I

Prüfauftrag

Stand des Entwicklungsprozesses der Weiterbildungsberatung

Ziel

Schaffung und Sicherung eines vernetzten, bedarfsgerechten und flächendeckenden trägerübergreifenden bzw. -neutralen Informations- und Beratungsangebots für Weiterbildung

Ausgangslage/Befunde

- in Teilen bedarfsgerechte Informations- und Beratungsstrukturen (v.a. zum Bildungsscheck NRW)
- Angebote der flächendeckend vorhandenen VHS und der WBE-AT haben beachtlichen Stellenwert
- Aber: keine flächendeckende, wohnortnahe Versorgung mit dauerhaften und trägerneutralen Beratungsmöglichkeiten

DIE

Weiterbildungsberatung II

Sich abzeichnende Empfehlungen

- Ausbau vorhandener, kooperativ angelegter regionaler Beratungsstrukturen
- Einstieg: zusätzliche Förderung von Kooperationsmodellen zwischen Land und Kommunen (analog zu Regionalen Bildungsnetzwerken im Schulbereich); Verankerung im WbG
- integrierte Weiterentwicklung landesweiter Infrastruktur- und Supportleistungen (z.B. Suchmaschine, Beratungsportal, Qualifizierung)
- Förderung modellhafter Entwicklungen (Innovationsprojekte)

DIE

Landeseinheitliche Weiterbildungspolitik I

Prüfauftrag

Weiterentwicklung zu einer landeseinheitlichen Weiterbildungspolitik

Ziel

Landeseinheitliche Weiterbildungspolitik, die durch Ministerien gesteuert und durch Weiterbildungspraxis, Wissenschaft sowie durch Vertreter/innen der Teilnehmenden bzw. Adressaten begleitet wird

Ausgangslage/Befunde

- Zusammenarbeit der Ressorts bzgl. bildungsbereichsübergreifende Kooperationen und Programme
- inhaltlicher Austausch
- Aber: wenig systematisch im Sinne einer gemeinsamen Strategie

DIE

Landeseinheitliche Weiterbildungspolitik II

Sich abzeichnende Empfehlungen

- Stufenweise Entwicklung einer einheitlichen Weiterbildungspolitik:
  1. Informationsaustausch zwischen den Ressorts
  2. Interministerielle Arbeitsgruppe
  3. Bündelung aller Bildungsaktivitäten in einem Ministerium
- Einrichtung eines Beirats aus Expert/inn/en der Weiterbildungspraxis und –wissenschaft
- Einrichtung einer angemessenen Vertretung von Teilnehmenden und Adressaten von Weiterbildung

DIE

Berichtssystem I

Auftrag

Identifikation quantitativer und qualitativer Parameter zur Bewertung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung des WbG

Ziele

- Bereitstellung von Daten zur kontinuierlichen Wirksamkeitskontrolle des WbG
- Vereinheitlichung bzw. Kompatibilität der Berichtssysteme in NRW
- Kompatibilität mit bundesweiten Berichtssystemen, um Doppelarbeit zu vermeiden und Vergleiche zu ermöglichen

Ausgangslage/Befunde

- Vergleichsweise große Daten- und Informationslücken
- Vielfältige Aktivitäten auf Landes- und Bundesebene
- Aktueller Überblick durch Anbieterbefragung
- Wunsch der WBE nach Vereinheitlichung

DIE

Berichtssystem II

Sich abzeichnende Empfehlungen

- Fragebogen auf Basis des bei der Evaluation eingesetzten Instruments
- fakultativ einzusetzende Erhebungsinstrumente
- Instrumentelle und technische Hilfe für WBE
- regelmäßige Berichterstattung zur Weiterbildung inklusive qualitativer Aspekte
- wissenschaftlicher Beirat mit bundesweiter Besetzung
- Diskussionsveranstaltungen mit der Praxis
- Aktive Beteiligung des Landes an bundesweiten Entwicklungen

DIE

Fördersystematik I

Prüfauftrag

- Überprüfung der Fördersystematik
- Überprüfung der Gestaltungsfreiheit der Kommunen
- Konsequenzen einer Änderung für WBE-AT
- Änderungsvorschläge
- Berücksichtigung des LRH Gutachtens

Ziele

- Sicherstellung eines zukunftsorientierten und bedarfsgerechten Weiterbildungsangebots (Fokus unterstützungswürdige Zielgruppen)
- Fördergerechtigkeit
- Sicherung von Qualität
- Maßvolle Modifikation: wenig Verwerfungen – viel Kontinuität
- Einfachheit und Transparenz

DIE

Fördersystematik II

Ausgangslage/Befunde

- verwirrende und komplizierte Regellage
- Allgemeiner Konsens bei WbG-Novellierung: Bestandsschutz
- Position des LRH wird bestätigt: keine Verteilungsgerechtigkeit

- Vergrößerung/Differenzierung des Aufgabenbereichs der HPM
- Besonderer Ressourcenbedarf zur Gewinnung Bildungsferner

DIE

Fördersystematik III

Sich abzeichnende Empfehlungen → VHS

- Förderung eines Pflichtangebots orientiert an Einwohnerzahl
- Berücksichtigung von kommunaler Belastungsfaktoren (Arbeitslosigkeit, Anteil an Migranten, Wirtschaftskraft, Regionstyp)
  - Variante 1: Erhöhung des Pflichtangebots
  - Variante 2: zweckgebundene Pauschale
- Beibehaltung von Stellen- und Angebotsförderung
- Stärkung der Hauptberuflichkeit durch Herabsetzung der Relation Ustd. pro HPM
- Mittelzuweisung ausschließlich an Kreise und kreisfreie Städte (unabhängig von der Zahl der existierenden VHS)

DIE

Fördersystematik IV

Sich abzeichnende Empfehlungen → WBE-AT

- Entwicklung eines neuen Verteilungsschlüssels für die Fördermittel (Zentrale Grundlage: noch zu ermittelnde Daten über geleistete Ustd./TT im gemeinwohlorientierten Themenspektrum innerhalb eines Bezugszeitraums)
- Anforderungen an eine zukünftige Fördersystematik:
  - förder- und bedarfsgerecht
  - flexibel
  - einwicklungsoffen
- Konzeption des Fördermodells unter Einbeziehung der Landesorganisationen

DIE

Wir freuen uns
auf eine rege Diskussion!

DIE

„Strukturen stützen - Benachteiligte fördern“

Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes

Sitzung des Beirates
Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW
Düsseldorf, 18.02.2011

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

DIE

Ziele der Handlungsempfehlungen

- bessere Erreichbarkeit bildungsferner Zielgruppen
- gerechtere Verteilung der Fördermittel
- Erhöhung der Transparenz und Leistungsbilanzierung
- einfache und transparente Verwaltung
- Stärkung der Hauptberuflichkeit und Professionalität
- Erhöhung der Weiterbildungsqualität
- Berücksichtigung erweiterter Dienstleistungen
- kohärente Steuerung durch die Landesregierung

DIE

Gemeinwohlorientierung I

Leitlinien

- Erweiterung des gemeinwohlorientierten Themenspektrums um eine Zielgruppenkomponente („Benachteiligte fördern")
- regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung

Empfehlungen

1. Erfüllung der kommunalen Pflichtaufgabe bleibt in alleiniger Verantwortung der VHS
   - kein Handlungsbedarf bzgl. Berücksichtigung anderer WBE
2. Weitere Präzisierung des gemeinwohlorientierten Themenspektrums
   - Abgrenzung und verbindliche Fixierung des förderfähigen Angebots

DIE

Gemeinwohlorientierung II

3. Kontinuierliche gemeinsame Weiterentwicklung des förderfähigen Themenspektrums
   - Anpassung an gesellschaftliche Anforderungen und bildungspolitische Prioritäten
   - regelmäßige Überprüfung
4. Berücksichtigung des förderfähigen Themenspektrums im Berichtssystem
   - Transparenz, Kontrolle und Steuerung
5. Festlegung besonders förderungswürdiger Zielgruppen
   - Fokussierung der Förderung auf in der Weiterbildung unterrepräsentierte und von gesellschaftlicher Exklusion bedrohte Personen (inkl. Multiplikatoren)
   - Einsatz von 20-30 Prozent der WbG-Förderung für entsprechende Bildungsarbeit (Basis: Zielvereinbarung mit LO)

DIE

Fördersystematik I

Leitlinien

- Erhalt der pluralen Trägerlandschaft
- Sicherung eines flächendeckenden, wohnortnahen und gemeinwohlorientierten Angebots
- Gewährleistung der Existenzfähigkeit kleiner WBE
- Stärkung der Hauptberuflichkeit als Garant für Kontinuität und Professionalität
- Planungssicherheit für die WBE

DIE

Fördersystematik II

Handlungsoptionen für die Förderung

- Budgetierung
- Förderung entlang eines angebotsbezogenen Kriterienkatalogs
- Strukturbezogene Förderung
- Nachfrageorientierte Förderung

DIE

Fördersystematik III

Empfehlungen

1. Beibehaltung der getrennten Förderung für VHS und WBE-AT
   - unterschiedliche Aufgaben und regionale Einbindung
2. VHS-Förderung nach aktuellen Einwohnerzahlen
   - Einwohnerzahl als Orientierung für die Förderung des Pflichtangebots an Ustd.; diese sind zugleich Richtmaß für Stellenförderung
   - Stellenförderung mit höherem Gewicht als Angebotsförderung

Ausgangspunkt : Systematik des novellierten WbG

- ab 25 Tsd. Einwohner 3.200 Ustd. Pflichtangebot
- ab 60 Tsd. Einwohner je angefangene 40 Tsd. Einwohner zusätzlich 1.600 Ustd. Pflichtangebot
- Kostenerstattung für HPM mit je 1.600 Ustd. und für Ustd. im Pflichtangebot

DIE

Fördersystematik IV

Modell für VHS

- Stärkung der Arbeitsfähigkeit kleiner VHS
  - Sockelförderung: 2 HPM
  - Förderung halber Stellen
- Stärkung der Hauptberuflichkeit als zentrale Qualitätskomponente
  - Absenkung der Ustd. pro HPM auf 1.200 Ustd.
- Modifizierung der Abstände bei Einwohnerschwellen
  - ab 20 Tsd. Einwohner 2.400 Ustd. Pflichtangebot
  - bis unter 160 Tsd. Einwohner je angefangene 20 Tsd. Einwohner zusätzlich 1.200 Ustd. Pflichtangebot
  - ab 160 Tsd. Einwohner je angefangene 40 Tsd. Einwohner zusätzlich 1.200 Ustd. Pflichtangebot

DIE

Fördersystematik V

Modell für VHS

- Personalkostenerstattung durch das Land
  (über Sockelförderung hinaus)
  - bis unter 160 Tsd. Einwohner: Kosten für halbe HPM-Stellen
  - ab 160 Tsd. Einwohner: Kosten für ganze HPM-Stellen

- Änderungen bei geförderten HPM-Stellen
  (im Vergleich zur Ausgangsbasis)
  - keine: ca. 49 % der VHS
  - plus halbe Stelle: ca. 38 % der VHS
  - plus ganze Stelle: ca. 12 % der VHS
  - minus eine Stelle: 1 VHS

DIE

Fördersystematik VI

Modell für VHS

- Kostenvarianten
  (Konstante: aktueller Durchschnittsbetrags für HPM von 51.130 €)

		Kosten auf Basis von ...		
	Bedarf	19,20 € je Ustd.	4 € je Ustd.	17,72 € je Ustd.
Stellen	613	31.342.690 €	31.342.690 €	31.342.690 €
Pflicht-angebot/ Ustd.	1.002 Tsd.	19.238.900 €	4.013.310 €	17.762.865 €
Gesamt-kosten		**50.581.090 €**	**35.356.000 €**	**49.105.555 €**

DIE

Fördersystematik VII

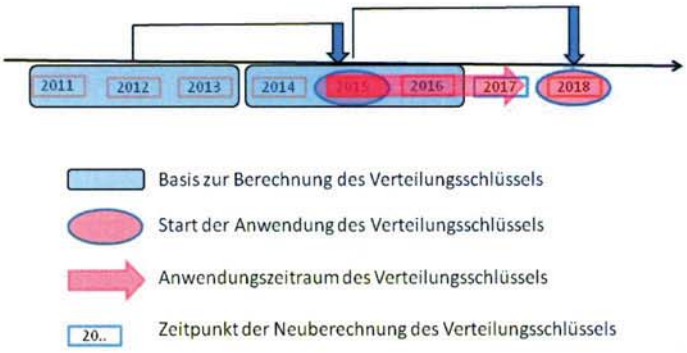
Empfehlungen

3. Förderung der WBE-AT gemäß erbrachter Leistungen im gemeinwohlorientierten Themenspektrum
   - Hintergrund: kein durchgängig einsetzbares Außenkriterium
   - Sockelförderung zur Sicherstellung pädagogischer Leistungsfähigkeit: 2 HPM für mind. 2.400 Ustd. bzw. 2.200 TT; 60 % des VHS-Durchschnittsbetrags (aktuelle Konditionen)
   - darüber hinausgehende Förderung - berechnet auf Basis erbrachter Leistungen aller WBE-AT
     - Höhe für einzelne WBE abhängig von eigener Leistung, von Gesamtleistungen der WBE-AT und vom Mitteleinsatz des Landes
   - Grundlage eines konstanten Verteilungsschlüssels für 3 Jahre: Durchschnittswert der erbrachten Ustd./TT aus 3 vorherigen Jahren
   - Schaffung der notwendigen Datengrundlagen frühestens ab 2011 (Beibehaltung des aktuellen Verfahrens bis 2014)

DIE

Fördersystematik VIII

Zeitschiene zur Verteilung der leistungsbezogenen Förderung für WBE-AT



DIE

Fördersystematik IX

4. Einrichtung einer Ad-hoc-Gruppe zur Präzisierung der Fördersystematik für die WBE-AT
   - Vertretungen des MSW, der Bezirksregierungen, der Landesjugendämter und der WBE-AT
   - Abschätzung der Proportionen von Sockel- und Leistungsförderung
   - Vermeidung von Härtefällen

DIE

Qualität der WbG-geförderten Weiterbildung I

Leitlinien

- Erhalt und Festschreibung hoher Qualität und Professionalität der Weiterbildung
- Anpassung der Vorgaben für WBE-Definition, Mindestteilnehmerzahl und Landeskinderklausel
- Verbesserung von Beratungsstrukturen und der Partizipation der Lernenden bei Weiterbildungsgestaltung

Empfehlungen

1. Anerkennungsvoraussetzungen
   - Berücksichtigung eines Qualitätsmanagementsystems (Übernahme der Regelung aus dem AWbG)
   - WBE sollen (nur noch) zu mindestens 75 Prozent der Ustd./TT dem Zweck der Weiterbildung dienen
   - WBE als rechtlich selbständige Einheiten

DIE

Qualität der WbG-geförderten Weiterbildung II

2. Mindestteilnehmerzahl
   - Zulassung geringerer Mindestteilnehmerzahlen in begründeten Ausnahmefällen bestimmter zielgruppenspezifischer, niedrigschwelliger Angebote
   - Absenkung der Landeskinderklausel bei TT auf 80 Prozent

3. Professionalität
   - Stärkung der Ressourcen des hauptberuflichen Personals (s.o. Fördersystematik)
   - Festlegung von Mindestanforderungen an die Beschäftigung nebenberuflicher Lehrkräfte
   - Verpflichtung der WBE zur Förderung der Fortbildung ihres haupt- und nebenberuflichen Personals
   - Supportleistungen durch das geplante Landesinstitut für Bildung

DIE

Qualität der WbG-geförderten Weiterbildung III

4. Politikberatung
   - Entwicklung der Weiterbildung unter Einbezug der Interessen Lernender, wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie von Bildungsadministration, -politik und -praxis

   Variante A: Beirat Weiterbildung NRW
   - Fortführung des aktuellen Beirats zur WbG-Evaluation
   - Ergänzung durch Vertretung Lernender
   - Verbindung mit „Landesausschuss Weiterbildung NRW" (s.u. Variante B)

   Variante B: Einrichtung von 3 Beratungsgremien
   - Wissenschaftlicher Beirat: Universitäten, Forschungsinstitute in NRW
   - Teilnehmendenbeirat inkl. Verbraucherzentrale
   - Landesausschuss Weiterbildung NRW: Administration, Politik, Praxis und Sozialpartner

   (jeweils 1 Sitzung pro Jahr; Betreuung durch das Landesinstitut für Bildung).

DIE

Qualität der WbG-geförderten Weiterbildung IV

- Landesinstitut für Bildung
  - Erbringung wichtiger Supportleistungen für die Weiterbildung in NRW (Fortbildung des Personals in der Weiterbildung; Organisation von Informations- und Erfahrungsaustausch; Aufbereitung/Vermittlung von Erkenntnissen in die Praxis; Betreuung der Weiterbildungssuchmaschine; Unterstützung der Gremien)
  - Festlegung der Aufgaben und Erwähnung im novellierten WbG

DIE

Zweiter Bildungsweg I

Leitlinien

- wichtiges Element der Ansprache benachteiligter Zielgruppen
- Erhalt und nach Möglichkeit weiterer Ausbau - in seiner Varianz
- Ausbau der Fortbildung von Lehrkräften, der Kooperation und Vernetzung sowie der Curriculumentwicklung

Empfehlungen

1. Spezifische Förderung
   - herausgehobene bildungspoltische Bedeutung des ZBW
2. Finanzierung nach Bedarf
   - aller Schulabschlusskurse im Bereich Hauptschul- und mittlerer Abschluss
   - nicht zu Lasten der WbG-Mittel

DIE

Zweiter Bildungsweg II

3. Intensivierung der Zusammenarbeit der Institutionen
   - Überprüfung kooperativer Beratungsmodelle (z.B. Bochum, Dortmund)
4. Weiterentwicklung der Curricula
   - Bündelung und Dissemination erfolgreicher didaktischer Konzepte
5. Verbreitung des zentralorientierten standardisierten Prüfungsverfahrens (ZOSP)
   - Stärkung der Gleichwertigkeit der Abschlüsse

DIE

Zweiter Bildungsweg III

6. Sicherstellung einer sozialpädagogischen Betreuung
   - für Teilnehmende mit besonders schwierigen Ausgangsbedingungen
7. Intensivierung der Fortbildung der Lehrkräfte und Sozialpädagog/inn/en
   - Initiierung und Förderung durch das Land
   - teilweise Verzahnung mit Lehrerfortbildung
   - Koordinierung und Durchführung durch das Landesinstitut

DIE

Weiterbildungsberatung I

Leitlinien

- systematischer Ausbau notwendig
- stufenweises Vorgehen: Aufbau auf bestehenden Strukturen und Unterstützung von Kooperationen und Vernetzungen
- Konzentration auf Beratung bildungsbenachteiligter Zielgruppen

Empfehlungen

1. Beratungskompetenzen für das pädagogische Personal
   - Stärkung der hauptberuflichen personellen Ressourcen (s.o.)
   - Unterstützung der Qualifizierung für Beratungstätigkeiten
2. Kompetenzen des Personals im Bereich Werbung und Marketing
   - Unterstützung durch Supportleistungen, z.B. Fortbildungsangebote

DIE

Weiterbildungsberatung II

3. Beratungsnetzwerke für Bildungsbenachteiligte
   - Unterstützung der Entwicklung und Implementierung anbieterneutraler und transferfähiger Konzepte in ausgewählten Regionen
   - wissenschaftlich begleitete und aus Projektmitteln finanzierte Pilotphase von 3 Jahren als Basis für weitergehende Weichenstellungen des Landes
   - Nutzung, Zusammenführung und Entwicklung vorhandener Beratungsstrukturen als zentrale Zielvorgaben für Projektnehmer
4. Beratungsnetzwerke als Service für alle Bürger/innen
   - Auswertung vorhandener Modelle (z.B. durch das geplante Landesinstitut)
   - Entscheidungsbasis für perspektivische Förderung „allgemeiner" Weiterbildungsberatung durch das Land

DIE

Weiterbildungsberatung III

5. Weiterentwicklung und Sicherung landesweiter Infrastruktur- und Supportleistungen
   - stärkere Abstimmung, gemeinsame Weiterentwicklung und Unterstützung durch verschiedene Ressorts
   - Überprüfung der Entscheidung, die Weiterbildungssuchmaschine nicht weiter zu fördern
   - Supportleistungen durch das geplante Landesinstitut

DIE

Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG)

Leitlinien

- Beibehaltung als Instrument v.a. zur Förderung Benachteiligter
- Weiterentwicklung im Kontext mit anderen Instrumenten

Empfehlungen

1. Beibehaltung des AWbG in seiner jetzigen Fassung
   - wichtiger Beitrag zur Weiterbildung von Arbeitnehmer/inne/n sowie zur Stärkung sozialer und politischer Teilhabe
2. Einführung einer AWbG-Berichtspflicht
   - Erfordernis zur regelmäßigen Erhebung von Daten
   - Integration ins Berichtssystem (s.u.)
3. Beratung des Negativkatalogs
   - Überprüfung durch AG aller Beteiligten

DIE

Berichtssystem I

Leitlinien

- Erhöhung der Transparenz und Steuerbarkeit der Weiterbildung
- Aufbau auf bestehenden Erhebungsverfahren und Berücksichtigung von Entwicklungen in der Bildungsberichterstattung
- Grundlage für Weiterentwicklungen und der Bewertung der Zielerreichung

Empfehlungen

1. Zweiteiliges Berichtssystem
   - jährliche/zweijährliche Berichtspflicht für WbG-geförderte WBE
   - vierjährliche Teilnehmerbefragung
   - Durchführung und Auswertung der Erhebungen durch Bezirksregierungen und Landesjugendämter
   - Verankerung der Berichtspflicht im WbG

DIE

Berichtssystem II

2. Einrichtungsbefragung
   - Erhebung von Grunddaten und v.a. Daten zum gemeinwohlorientierten Angebot – thematisch und bezogen auf bestimmte Zielgruppen (dient auch zur Berechnung der Fördermittel)
3. Teilnehmerbefragung
   - Erhebung von Daten aller Teilnehmenden in einem festzulegenden Zeitraum (inkl. Inanspruchnahme AWbG)
4. Einrichtung eines Statistikarbeitskreises
   - Mitglieder: Ministerien, Bewilligungsbehörden, Landesorganisationen der Weiterbildung, Statistikexperten
   - Beratung und Konzeption des Erhebungsprogramms

DIE

Berichtssystem III

5. Weiterbildungsbericht (jährlich/zweijährlich)
   - indikatorengestützt, regional und nach VHS/WBE-AT differenziert
   - themenbezogene narrative Berichtselemente (z.B. Fallstudien, gelungene Beispiele)
6. Erörterung der Weiterbildungsberichte
   - in Beratungsgremien
   - bei Weiterbildungs- und Regionalkonferenzen
   - Ziel: Vereinbarung von Entwicklungspotentialen

DIE

Landeseinheitliche Weiterbildungspolitik I

Leitlinien

- Erhöhung der Kohärenz der Weiterbildungspolitik und -förderung
- Verstärkung der Zusammenarbeit der mit Weiterbildung befassten Ressorts

Empfehlungen

1. Einrichtung einer Interministeriellen Arbeitsgruppe Weiterbildung (IMAG)
   - mind. Beteiligung von MSW, MAIS, MFKJKS, MIWF, MGEPA
   - Federführung: MSW
   - Erörterung allgemeiner Fragen zur Weiterbildung; Klärung offener Fragen; Vorbereitung verbindlicher Entscheidungen

DIE

Landeseinheitliche Weiterbildungspolitik II

2. Entwicklung Rahmenkonzept für Weiterbildung durch IMAG
   - Bilanzierung aller Ressortaktivitäten, Aufzeigen von Synergiepotentialen, Entwicklung weiterbildungspolitischer Perspektiven
   - Intensivierung der Zusammenarbeit von Bildungsadministration und -politik
   - Definition von Rollen und Zusammenwirken der Institutionen und Gremien
3. Unterstützung der IMAG
   - durch Beratungsgremien (s.o. sowie Landesausschuss für Berufsbildung)
   - durch geplantes Landesinstitut für Bildung (evtl. Geschäftsführung)

DIE

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

DIE

Anhang 8.3:

Interviewte Expertinnen und Experten

Anhang 8.3 - Interviewte Expertinnen und Experten

Bezirksregierungen und Landesjugendämter

Pit Böhle, Bezirksregierung Arnsberg

Hans-Peter Boer, Bezirksregierung Münster

Sandra Hahn, Bezirksregierung Düsseldorf

Volker Hausberg, Martin Lengemann, Michael Niebrügge, Landesjugendamt Westfalen

Gerhard Jung, Bezirksregierung Köln

Stefan Mareske, Bezirksregierung Detmold

Anke Mützenich, Renate Westkamp, Anja Breeger, Karina Pohl, Landesjugendamt Rheinland

Weiterbildungseinrichtungen und Landesorganisationen

Günter Boden, Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Westfalen und Lippe e.V., Dortmund

Joachim Braun, Kath. Familienforum Edith Stein, Neuss

Janine Brigant-Loke, VHS ZV Bad Driburg, Brakel, Nieheim und Steinheim

Klaus Brülls, DGB-Bildungswerk Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf

Christoph Dolle, Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer Südwestfalen, Arnsberg

Friedhelm Eßer, VHS Kreis Düren

Michael Gennert, Dorothee Mann, DIE HEGGE - Christliches Bildungswerk, Willebadessen-Niesen

Monika Gertz, Initiativkreis für Familien- und Erwachsenenbildung e.V. in Recklinghausen

Gabriele Hammelrath, VHS Köln

Reiner Hammelrath, Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V. Düsseldorf, und Sprecher des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen

Dr. Gerhard Jahn, VHS Duisburg

Friedhelm Jostmeier, Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung Nordrhein-Westfalen e.V., Bielefeld

Anne Kalender-Sander, VHS Düsseldorf

Kurt Koddenberg, Landesarbeitsgemeinschaft für Katholische und Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf

Andreas Lackmann, Lohmarer Institut für Weiterbildung, Lohmar

Karen Lehmann, Der Paritätische NRW, Wuppertal

Frank Mackschin, VHS Gelsenkirchen

Daniela Möller-Peck, Heimvolkshochschule Alte Molkerei Frille, Petershagen

Gisela Mühlenberg, Kommunale Familienbildungsstätte, Bochum
Dr. Stefan Müller, Kath. Institut für Migrations- und Aussiedlerfragen, Oerlinghausen
Peter Pötter, Forum Demokratie Duisburg, Duisburg
Ilona Raabe, Familienbildungswerk des DRK Kreisverband Euskirchen e. V., Euskirchen
Doris Sandbrink, Evangelische Erwachsenenbildung Nordrhein, Düsseldorf, und Sprecherin des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen
Dr. Petra Schimanski, Familienbildungsstätte der AWO, Duisburg
Ulrich Schmitz, Evangelisches Familienbildungswerk, Duisburg
Corinna Sühlsen, Arbeitsgemeinschaft evangelische Familienbildung in Westfalen und Lippe
Rainer Tüschenbönner, Katholisches Bildungswerk Köln
Birsen Ürek, Begegnungs - und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V., Köln
Klaus-Rainer Willeke, VHS Hochsauerlandkreis, Sundern-Langenscheid
Rob Wiltschut, Evangelische Familienbildungsstätte, Münster

Speziell zur Thematik Zweiter Bildungsweg

Dr. Hans Amendt, Dr. Alois Becker, Markus Leimbach, Reinhold Sandkamp, Akademie Klausenhof, Haminkeln
Monika Breuer, Annemarie Henrichs, Werner Niepenberg, VHS Aachen
Ruth Gesing, Hans Reger, Gertrud-Bäumer Berufskolleg, Duisburg
Heike Hurlin, VHS Essen
Gisela Junkerkalefeld, VHS Zweckverband Emsdetten - Greven - Saerfeld
Dr. Gernot Oelmann, Bez.-Reg. Arnsberg (ehemals)
Dieter Röhrich, Westfalenkolleg Dortmund
Reinlinde Steinhöfer, Kolping Bildungswerk Werl
Hans-Georg Torkel, Berufskolleg für Technik und Informatik, Neuss
Martin Zensen, Kath. Bildungswerk Duisburg

Speziell zur Thematik Weiterbildungsberatung

Margit Althoff, Berufsbildungsstätte Westmünsterland (bbs), Ahaus
Annette Buschmann, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.), Bottrop
Klaus Hebborn, Deutscher Städtetag, Köln
Claudia Hilse, Regionalagentur OWL, Bielefeld
Eva Linke, selbständige Beraterin und Trainerin, u.a. im Regionalen Qualifizierungszentrum für Bildungsberatung (RQZ) Nordrhein-Westfalen; zuvor VHS Aachen
Regine Möllenbeck, Stadt Essen
Franz Spies, Lernende Region Netzwerk Köln

Michael Wacker, Werkstatt im Kreis Unna
Ursula Wohlfart, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B), Bottrop

Kommunale Spitzenverbände
Niklas Stucke, Städtetag NRW, Köln (schriftliche Stellungnahme)

Ministerien
Dr. Katrin Kaufmann, Dr. Sabine Schulz, Ingrid Straub, Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport (MFKJKS)
Uwe Loß, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
Bernd Werdin, Landeszentrale für politische Bildung beim MFKJKS

Andere Bundesländer
Carla-Maria Cremer, Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein
Eugen Gehlenborg, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Hans-Peter Hochstätter, Hessisches Kultusministerium
Marion Seevers, Freie Hansestadt Bremen, Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft

Anhang 8.4:

Beteiligung an Veranstaltungen der Weiterbildungspraxis und -administration

Anhang 8.4 - Beteiligung an Veranstaltungen der Weiterbildungspraxis und -administration

2009

Februar

Sitzung der Vertretungen der Bezirksregierungen, Landschaftsverbände, des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS)und des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Gesundheit (MGFFI) und des Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) in Düsseldorf

Vortrag I. Ambos/D. Gnahs: Evaluation des nordrhein-westfälischen Weiterbildungsgesetzes - Konzept der DIE-Gutachtergruppe

Mai

Sitzung der Kommission „Schulabschlüsse/Zweiter Bildungsweg an Volkshochschulen“ des Landesverbands der Volkshochschulen (VHS) von NRW e.V. in Düsseldorf

Vortrag I. Ambos: Evaluation des nordrhein-westfälischen Weiterbildungs-gesetzes - Konzept der DIE-Gutachtergruppe

Sitzung des Fachgruppenausschusses Erwachsenenbildung, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) Landesverband NRW in Gelsenkirchen

Vortrag I. Ambos: Evaluation des nordrhein-westfälischen Weiterbildungs-gesetzes - Konzept der DIE-Gutachtergruppe

"Science meets Parliament" der Leibniz-Gemeinschaft in NRW in Düsseldorf

Beitrag I. Ambos: Ausgewählte Aspekte und Problemlagen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen.

Oktober

3. Trendtage "Die Zukunftsfähigkeit der Volkshochschulen in Zeiten der Krise" des Landesverbandes der VHS von NRW e.V. in Balve

Vortrag D. Gnahs: Gesellschaftliche Konsequenzen aus der Krise - Fokus Weiterbildung

September

Regionalkonferenz im Regierungsbezirk Düsseldorf in Hamminkeln

Vortrag E. Reichart: Zwischenergebnisse der Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WbG

Workshopleitung K. Enders: Pluralität

Beratung stärkt Weiterbildung! 10. Weiterbildungstag Ruhr 09: Auf dem

Weg zu einem dritten Standbein. Tagung der Bezirksregierung Arnsberg, Arbeitsgemeinschaft Regionaler Weiterbildungstag Ruhr in Dortmund.

Teilnahme I. Ambos

November

Workshop „Bildungsmonitoring vor Ort“ des DGB-Bildungswerks NRW und des MSW in Recklinghausen

Vortrag D. Gnahs: Anwendungsleitfaden zum Aufbau eines kommunalen Bildungsmonitorings - Schwerpunkt Weiterbildung

Fachkonferenz 2009 „Lehrgänge zum Nachholen von Schulabschlüssen“ des Landesverbandes der VHS von NRW e.V. in Balve

Vortrag D. Gnahs: Standortbestimmung: Lehrgänge zum nachträglichen Erwerb schulischer Abschlüsse der Sekundarstufe I an Einrichtungen der Weiterbildung in NRW

IX. Regionalkonferenz Weiterbildung der Bezirksregierung Köln in Bonn-Röttgen

Vortrag D. Gnahs: Zwischenergebnisse der Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WbG

Dezember

Mitgliederversammlung des Gütesiegelverbundes Nordrhein-Westfalen e.V. in Dortmund

Vortrag I. Ambos: Zwischenergebnisse der Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WbG

2010

März

Sitzung der Steuergruppe der Landesarbeitsgemeinschaften (LAG) der Familienbildung in NRW in Wuppertal

Vortrag: I. Ambos/S. Greubel: Zwischenergebnisse der Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WbG

Sitzung des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung in NRW in Düsseldorf

Vortrag I. Ambos/D. Gnahs: Zwischenergebnisse der Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WbG

didacta - die Bildungsmesse 2010 in Köln

Vortrag K. Enders/S. Greubel: Zweiter Bildungsweg im Umbruch?

April

Sitzung des Fachgruppenausschusses Erwachsenenbildung der GEW NRW in Gelsenkirchen

Vortrag I. Ambos: Zwischenergebnisse der Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des WbG

September

Vorstandsklausur der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen e.V. (KEFB) in Essen

Vortrag D. Gnahs: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des WbG

Sitzung der LAG der Familienbildung in NRW in Wuppertal

Vortrag I. Ambos/S. Greubel: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des WbG

Oktober

Fachforum "JederMann, JedeFrau, JederZeit. Wiedereinstiege in systematische Bildung als Baustein lokaler Bildungssysteme" des Kooperationsnetzwerks „Zweite Chance“ in Dortmund

Teilnahme S. Naevecke

"Der rote Salon" – Veranstaltungsreihe im Rahmen des Schulabschlusslehrgangs für psychisch erkrankte junge Erwachsene an der VHS Essen der VHS Essen in Essen

Teilnahme S. Naevecke

November

Fachkonferenz 2010: Lehrgänge zum Nachholen von Schulabschlüssen nach § 6 WbG NRW des Landesverband der VHS von NRW e.V. in Soest

Vortrag S. Naevecke: Ergebnisse und Empfehlungen der Evaluation des WbG zum Zweiten Bildungsweg

11. Weiterbildungstag Ruhr der Bezirksregierung Arnsberg in Soest

Vortrag D. Gnahs: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des WbG

Regionalkonferenz 2010 der Bezirksregierung Detmold in Herford

Vortrag D. Gnahs: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des WbG

Elfte Regionalkonferenz 2010 Weiterbildung der Bezirksregierung Düsseldorf in Düsseldorf

Vortrag D. Gnahs: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des WbG

X. Regionalkonferenz Weiterbildung der Bezirksregierung Köln in Herzogenrath

Vortrag D. Gnahs: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes; Podiumsdiskussion zum Eckpunktepapier

Regionalkonferenz der Bezirksregierung Münster in Münster

Vortrag I. Ambos: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des WbG

Sitzung des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung in NRW in Düsseldorf

Vortrag I. Ambos/ D. Gnahs: Eckpunkte für die Weiterentwicklung des WbG

Dezember

Fachtagung „Weiterbildung als Akteur in regionalen Bildungsnetzwerken“ des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung in NRW in Düsseldorf.

Teilnahme I. Ambos

Mitgliederversammlung des Evangelischen Erwachsenenbildungswerks Nordrhein in Düsseldorf

Vortrag D. Gnahs: Lernen im Quartier unter Berücksichtigung von Kirchengemeinden als Lernort.

Anhang 8.5:

Programm und Teilnehmende des Workshops des DIE mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Evaluation der Wirksamkeit der Weiterbildungsmittel des Weiterbildungsgesetzes (WbG) Nordrhein-Westfalen

Zentrale Befunde und sich abzeichnende Empfehlungen

Workshop mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

am 08. November 2010

in der Universität Duisburg-Essen, Gebäude Weststadttürme, Berliner Platz 6-8, 45127 Essen, Raum A.12.04 (Besprechungsraum des Dekanats)

Programm

12:00 Uhr	**Ankommen und Mittagsimbiss**
12:30 Uhr	**Begrüßung und Einführung** *Prof. Dr. Ekkehard Nuissl von Rein* *(Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, wissenschaftlicher Direktor)* **anschließend Vorstellungsrunde**
13:00 Uhr	**Input: Befunde und sich abzeichnende Empfehlungen der Evaluation in den Handlungsfeldern** • Gemeinwohlorientierung des Angebots • Zweiter Bildungsweg • Weiterbildungsberatung • Fördersystematik *Ingrid Ambos, Kristina Enders, Prof. Dr. Dieter Gnahs, Dr. Stefanie Greubel* *(Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, wissenschaftliche Projektmitarbeitende)* **anschließend Diskussion** *Leitung und Moderation: Prof. Dr. Ekkehard Nuissl von Rein*
14:30 Uhr – 15:00 Uhr	**Kaffeepause**
16:30 Uhr	**Fazit und Ende der Veranstaltung**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Teilnehmende

Ingrid Ambos, DIE, Bonn

Prof. Dr. Rainer Brödel, Universität Münster

Dr. Dieter Dohmen, FiBS – Forschung und Beratung. Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin

Kristina Enders, DIE, Bonn

Prof. Dr. Dieter Gnahs, DIE, Bonn

Dr. Stefanie Greubel, DIE, Bonn

Dr. Ulrich Heinemann, Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW

Prof. Dr. Nicole Hoffmann, Universität Koblenz-Landau

Heinz Hüser, Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW

Heike Maschner, Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW

Dr. Stefan Naevecke, Universität Duisburg Essen

Prof. Dr. Ekkehard Nuissl von Rein, DIE, Bonn

Prof. Dr. Michael Schemmann, Universität Gießen

Prof. Dr. Erhard Schlutz, Universität Bremen

Prof. Dr. Josef Schrader, Universität Tübingen

Dr. Antonius Schröder, Sozialforschungsstelle, Technische Universität Dortmund