

# Evaluation „Chancen durch Bildung“

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Dieser Forschungsbericht wurde aus Mitteln des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds finanziert.



Friederike Weber  
unter Mitarbeit von: Isa Hager, Michaela Friedl-Schafferhans

Prospect Unternehmensberatung GesmbH  
A-1070 Wien, Kirchengasse 19/12  
Tel: +43/1/523 72 39-0  
E-mail: [office@pro-spect.at](mailto:office@pro-spect.at)  
[www.pro-spect.at](http://www.pro-spect.at)

Wien, Dezember 2004

## „Chancen durch Bildung“: Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

Die Maßnahme „Chancen durch Bildung“ wurde 1999 von AK und ÖGB initiiert. Hintergrund dafür waren die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt. Aufgrund von ständigem Wandel und steigenden Anforderungen an alle Beschäftigten kommt permanenter Weiterbildung eine entscheidende Rolle bei der Beteiligung am Erwerbsleben zu. Der Zugang zu Bildung ist aber für bestimmte Personengruppen erschwert und hier setzt „Chancen durch Bildung“ an.

Nach einer kurzen Pilotphase wurde das Projekt im Mai 2000 vom **waff** übernommen. Ziele von „Chancen durch Bildung“ sind einerseits der Abbau von Bildungsschranken und die Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildung, andererseits die Sensibilisierung bildungsferner und bildungsbenachteiligter ArbeitnehmerInnen für Möglichkeiten, durch Weiterbildung die eigene berufliche Situation zu verbessern oder zu stabilisieren.

### Zielgruppe sind bildungsferne und bildungsbenachteiligte Personen

Zielgruppe sind bildungsbenachteiligte bzw. bildungsferne ArbeitnehmerInnen mit ordentlichem Wohnsitz in Wien. Besonders berücksichtigt werden sollen dabei:

- Gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen
- Frauen
- Ältere ArbeitnehmerInnen (ab 40 Jahren)
- Personen mit Sprachbarrieren (z.B. MigrantInnen)

Als „bildungsbenachteiligt“ bzw. „bildungsfern“ sind z.B. un- und angelernte ArbeitnehmerInnen, die in der Unternehmenshierarchie ganz unten angesiedelt sind oder FacharbeiterInnen, die mit sonstigen Zugangsbeschränkungen zu Bildungsmaßnahmen konfrontiert sind (z.B. Schichtarbeit) bzw. deren bisherige Berufsbiographie wenige Weiterbildungsaktivitäten aufweist, zu bezeichnen.“

Charakteristisch für „Chancen durch Bildung“ ist der Zugang zur Zielgruppe über die Belegschaftsvertretung.

Gemeinsam mit dem bfi, das für die Umsetzung des Projektes verantwortlich ist, wurden kostengünstige Kurse aus den Bereichen EDV und Sprachen angeboten. Das Projekt wurde seitens des waff mehrmals verlängert, die aktuelle Maßnahmenperiode endet Anfang April 2005.

### Ex-Post Bewertung und Weiterentwicklung

Die Evaluation war eine Ex-Post-Bewertung des Programms. Andererseits zielte sie auf die Weiterentwicklung der Maßnahme. Ausgangspunkt der Evaluation waren vorhandene Materialien, u.a. die Datenbank des bfi über die TeilnehmerInnen. Weiters wurden Interviews mit VertreterInnen von waff, ÖGB, AK und bfi geführt. Die TraineeInnen der Kurse und die involvierten BelegschaftsvertreterInnen wurden telefonisch befragt. Die KursteilnehmerInnen erhielten einen standardisierten Fragebogen. Ausgewählte Ergebnisse wurden noch in 3 Fokusgruppen qualitativ vertieft und die Sichtweise der Unternehmen im Rahmen von 10 Gesprächen mit Personalverantwortlichen eingeholt. Den Abschluss der Evaluation bildete die Recherche über Vergleichsprojekte in anderen EU-Ländern.

## **Von Mai 2000 bis Ende Juni 2004 nahmen 1.555 Personen teil**

Laut bfi Datenbank haben bis Ende Juni 2004 insgesamt 1.555 Personen an Kursen im Rahmen von „Chancen durch Bildung“ teilgenommen. Der Vergleich mit Daten aus dem Mikrozensus 2003 zeigt, dass Frauen sehr gut repräsentiert sind, was sich vor allem durch die überdurchschnittliche Teilnahme von Betrieben aus typischen „Frauenbranchen“, wie z.B. Krankenhäuser oder Pflegeheime, erklären lässt. Altersmäßig wurde das Kursangebot v.a. von der Gruppe der 35- bis 55-jährigen genutzt. Der Anteil der MigrantInnen lag bei gut einem Drittel. Höchste abgeschlossene Ausbildung war zumeist Lehrabschluss oder Pflichtschulabschluss.

Viele der befragten BelegschaftsvertreterInnen sind der Meinung, dass die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten bzw. bildungsfernen Personen erreicht wurde, wobei eine genauere Differenzierung der teilgenommenen Gruppen eine erstaunliche Heterogenität zeigt. Es wurden aber doch auch immer wieder Gruppen genannt, auch von den Personalverantwortlichen, die nicht an Kursen teilgenommen haben, aber zur Zielgruppe gehören.

## **Belegschaftsvertretung fühlt sich angesprochen**

Den Erstzugang zu den BetriebsrätInnen ermöglichte der ÖGB, der Adressmaterial zur Verfügung stellte, bei der Kontaktaufnahme unterstützte oder zu Veranstaltungen mit BelegschaftsvertreterInnen einlud. Das bfi informierte die Belegschaftsvertretungen telefonisch oder über Projektfolder. Die meisten fühlten sich von „Chancen durch Bildung“ gleich sehr angesprochen. Wesentlich waren dabei die Kriterien der flexiblen Kurszeiten, der Kursort im Betrieb und auch der günstige Preis.

Diese Erstinformation reichte für die BetriebsrätInnen aus, um an die MitarbeiterInnen heranzutreten. Zumeist wurden Aushänge im Betrieb gemacht, die über das „Chancen durch Bildung“-Angebot allgemein informierten. Über 90% der BetriebsrätInnen meinten, dass das Angebot leicht und rasch kommunizierbar war. Das Interesse war auch dementsprechend hoch. Die Kursinhalte wurden zumeist über das Auflegen des Kursprogramms kommuniziert. Die BetriebsrätInnen unterstützten bei der Auswahl des geeigneten Kurses. Es gab jedoch auch Gründe, die eine Kursteilnahme letztendlich verhinderten, wie z.B. zeitliche Probleme oder fehlende Kinderbetreuung.

## **Erfolgreicher Zugang über Belegschaftsvertretung**

Die Erfahrungen mit der Zugangsstrategie „Belegschaftsvertretung“ sind durchwegs positiv. Einerseits sind diese „Vertrauenspersonen“, die genau wissen, welcher Bedarf bei welchen MitarbeiterInnen besteht, andererseits ist die Motivation zu Weiterbildung eine andere, wenn diese nicht „von oben verordnet wird.“ Bei bestimmten Personen könnten allerdings auch andere MultiplikatorInnen notwendig sein wie z.B. muttersprachliche KollegInnen. Die Rolle der direkten Vorgesetzten wurde sehr unterschiedlich bewertet. Vor allem die BelegschaftsvertreterInnen waren skeptisch, ob das Thema sensibel genug angesprochen werden würde. Die UnternehmensvertreterInnen sahen direkte Vorgesetzte als zentrale MotivatorInnen, aber teilweise auch desinteressiert an Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht unmittelbar mit der konkreten Arbeitsdurchführung zusammenhängen.

## **Flexible Kurszeiten waren sehr wichtig**

Für mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen war es sehr wichtig, dass das Kursangebot von der Personalvertretung gekommen war. Entscheidend für die Teilnahme an den Kursen war allerdings zumeist die flexible Kurszeit.

Obwohl der Preis als Teilnahmemotiv nicht so wesentlich war, spielte er doch bei der Nichtteilnahme an Weiterbildung in den letzten 5 Jahren die wichtigste Rolle. Auch das Zeitargument wurde wieder gebracht, einerseits in Zusammenhang mit unregelmäßigen Dienstzeiten, andererseits auch mit hoher Belastung durch den Arbeitsalltag und daraus mangelnder Energie für Weiterbildung.

Es zeigt sich, Weiterbildungsinteresse ist bei der Zielgruppe vorhanden, die Hemmnisse sind aber oft doch zu groß. Das Angebot von „Chancen durch Bildung“ war deshalb eine gute Gelegenheit. EDV- und Deutschkursen wurde eine umfassende Wichtigkeit eingeräumt, die weit über die berufliche Verwertbarkeit hinausgeht. Die BetriebsrätInnen und die UnternehmensvertreterInnen könnten sich zusätzlich Kurse im Bereich der überfachlichen Schlüsselqualifikationen wie z.B. Teamentwicklung, Kommunikation vorstellen.

Wichtig ist jedenfalls für die Zielgruppe ein unmittelbar spürbarer Anreiz, wie z.B. die Übernahme der Kurskosten durch das Unternehmen. Der kurzfristige Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme sollte unbedingt betont werden.

## **Hohe Zufriedenheit mit den EDV- und Sprachkursen**

Im Zeitraum Mai 2002 bis Ende März 2004 wurden 534 Kurse umgesetzt. Im Maßnahmenverlauf zeigte sich ein sinkender Anteil bei den EDV-Kursen und ein steigender bei den Sprachkursen, v.a. auch bei den Deutschkursen. Ein Drittel nahm an mehr als einem Kurs teil.

Die Zufriedenheit mit den Kursen war unter den TeilnehmerInnen sehr hoch. Kritisiert wurde vereinzelt der unterschiedliche Wissensstand. Einstufungsgespräche könnten diesem Problem eventuell vorbeugen. Ein besonders positives Echo rief das gemeinsame Lernen mit KollegInnen hervor.

Die Belegschaftsvertretungen signalisierte besonders hohe Zufriedenheit in der Zusammenarbeit mit dem bfi. Die Kurse entsprachen in ihren Augen den Interessen, Wünschen, Möglichkeiten und Bedürfnissen der TeilnehmerInnen gut.

## **Das Gelernte wird in Beruf und Freizeit genutzt**

Fast alle befragten TeilnehmerInnen gaben an, das Gelernte in Freizeit und Beruf gut nutzen zu können. Die Teilnahme am Kurs hat sich gelohnt. Die MigrantInnen rechnen sich mit verbesserten Deutschkenntnissen bessere Chancen am Arbeitsmarkt aus. Die BelegschaftsvertreterInnen sehen gleichfalls eine Verbesserung der Arbeitsmarktposition. Für die UnternehmensvertreterInnen sind die Kursteilnahmen in einer generellen Steigerung der Leistungsbereitschaft merkbar. Die MitarbeiterInnen zeigen mehr Selbstbewusstsein und können sich im beruflichen Alltag besser orientieren. Spürbar ist für ein Unternehmen auch die dadurch gestiegene KundInnenzufriedenheit.

Sowohl Unternehmens- als auch BelegschaftsvertreterInnen erkennen, dass das Ziel „Abbau von Bildungsschranken“ erreicht wurde und sich auch die Einstellung zu Weiterbildung geändert hat.

#### **PendlerInnenproblem stellte sich**

Ein spezielles Problem aus der Sicht der VertreterInnen von AK, ÖGB und bfi bildete die „PendlerInnenfrage“. Mit der Übernahme der Finanzierung durch den **waff** konnten keine PendlerInnen mehr unterstützt werden, was die Akquisition des bfi erschwerte und BetriebsrätInnen teilweise davon abhielt das Programm weiterzuleiten. Große Produktionsbetriebe am Stadtrand können daher schwer ins Projekt aufgenommen werden.

Die Hochwassersituation 2002 führte aufgrund der daraus resultierenden steigenden Auftragslage in der Bau- und Reinigungsbranche zu einer Stornierung der gebuchten Kurse.

In kleinen Betrieben ohne Belegschaftsvertretung ist das Projekt kaum kommunizierbar, weil die zentrale Ansprechperson fehlt. Das gilt auch für Branchen mit sehr vielen Zweigstellen, wie z.B. der Handel.

#### **„Chancen durch Bildung“ als Ergänzung zur betrieblichen Weiterbildung**

In den befragten Unternehmen liegt der Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung zumeist bei fachspezifischen Angeboten. Im Mittelpunkt stehen Führungskräfte. Das Projekt „Chancen durch Bildung“ ist somit eine gute Ergänzung. Die BetriebsrätInnen fordern, dass die Unternehmen aber auch ihren Beitrag leisten und nicht aus ihrer Verantwortung gegenüber der Zielgruppe entlassen werden.

Einzigartig ist der aktive Ansatz des Projektes. Nur wenige Bildungsmaßnahmen suchen „den Weg zum Kunden“. „Chancen durch Bildung“ sollte als präventive Maßnahme weitergeführt und laufend weiterentwickelt werden.

#### **Vergleichsprojekte zeigen interessante Optionen**

Drei Projekte, die ähnliche Zielgruppen erreichen wollen und bei denen die Personalvertretungen auch eine bestimmte Rolle spielen, wurden im Rahmen der Evaluation als Benchmark recherchiert.

Das Projekt LeA (Leben und Arbeiten) aus Deutschland befasst sich mit der Entwicklung eines neuen Coachingkonzeptes im Bereich der beruflichen Weiterbildung für ArbeitnehmerInnen. Lebenslanges Lernen soll auf betrieblicher Ebene v.a. für Beschäftigte auf einfachem und mittlerem Qualifikationsniveau stärker verankert werden. Ziel des Coachings ist die Stärkung der Selbstkompetenz der Personen im Sinne der Nutzung der Potentiale. Veränderungsprozesse sollen initiiert und begleitet werden und lebenslanges Lernen ein integrierter Prozess von Leben und Arbeiten sein. Ab Jänner 2005 wird eine Ausbildung zum Bildungscoach angeboten. Genutzt werden sollen die Ergebnisse von LeA insbesondere auch für die Arbeit der BetriebsrätInnen, um Bildungsprozesse in Unternehmen anzuregen.

Der Union Learning Fund in Großbritannien unterstützt Gewerkschaftsprojekte für das Lernen am Arbeitsplatz. Wesentlich sind die Union Learning Representatives, die für ihre Aufgaben von der Gewerkschaft vorbereitet werden und im Unternehmen mit schlecht qualifizierter Belegschaft in Kontakt stehen. Sie identifizieren Lernbedarf, organisieren Trainings, beraten ArbeitgeberInnen und sollen mit diesen „learning agreements“ treffen. Resultate solcher Vereinbarungen sind beispielsweise Learning Centers, die in einigen Großbetrieben eingerichtet wurden und kostenfrei besucht werden können.

Ziel des Learning at Work Day in Großbritannien ist Lernen als normalen Bestandteil des Arbeitslebens zu etablieren. Daher gibt es seit 1999 einmal im Jahr einen Aktionstag, an dem in Unternehmen verschiedene Lernaktivitäten stattfinden. Wichtig ist die Beteiligung des Managements an diesen Aktionen, weil dann auch die Teilnahme der MitarbeiterInnen steigt.

### **Erfolgreiches Projekt mit weiteren Potentialen**

Das Projekt „Chancen durch Bildung“ war sehr erfolgreich, birgt aber noch Potential, das weiterentwickelt werden kann.

Parallel zu den BelegschaftsvertreterInnen sollten weitere MotivatorInnen eingesetzt werden, insbesondere auch bei kleineren Unternehmen. Zu denken wäre an KollegInnen, wie z.B. Zielgruppenpersonen, die bereits einen Kurs besucht haben oder an die direkten Vorgesetzten. Wesentlich sind auch die gezielte Analyse von Informationskanälen und die Auswahl jener, die für die Zielgruppe passend sind.

Die Vermittlung von Coachingkompetenzen wäre für die BelegschaftsvertreterInnen wichtig, damit diese Personen der Zielgruppe noch besser gezielt ansprechen können, ohne dabei Defizite zu signalisieren.

Das Informationsmaterial sollte die Zielgruppe noch klarer ansprechen, den Faktor Spaß an Weiterbildung betonen und einfach formuliert sein. Der unmittelbare Nutzen für die Zielgruppe könnte stärker betont werden.

Möglicherweise ist es im Zusammenhang mit EDV notwendig ein noch niederschwelligeres Angebot zu integrieren, etwa „IT-taster sessions“. Das Training von Schlüsselqualifikationen sollte durch eine spezielle Didaktik wie z.B. Gruppenarbeiten oder selbstorganisiertes Lernen in die Kurse einfließen. Dafür braucht es TrainerInnen, die nicht nur fachlich kompetent sind.

In die Kurse integriert werden sollte auch „Lernen lernen“ und Weiterbildungsberatung. Eine Form der Nachbetreuung, wie die Information über andere Weiterbildungsmöglichkeiten, wäre auch zu überlegen.