



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mail.mags.nrw.de
www.mags.nrw.de

Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen. Ein innovatives Förderinstrument für die berufliche Weiterbildung.

Bilanz nach drei Jahren.

Herausgeber
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Telefax: 0211 855-3211
www.mags.nrw.de
info@mags.nrw.de

Gestaltung
G.I.B. mbH, Bottrop

Fotos
Agentur bild-werk, Dortmund
Arnd Drifte, Essen
Michel Koczy, Berlin
Joe Kramer, Dortmund

Druck
Druckerei Schmidt, Lünen

Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Düsseldorf, Mai 2009

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.



Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen.
Ein innovatives Förderinstrument für die
berufliche Weiterbildung.

Bilanz nach drei Jahren.

Drei Jahre Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen.



In der heutigen schnelllebigen Zeit kann der Lebens- und Berufsweg nicht mehr im Detail geplant werden. Für Beschäftigte gibt es viele Situationen, in denen sie sich in ihrem Beruf neuen Anforderungen stellen müssen. Das bedeutet, dass man sich nicht nur einmal, sondern während seines gesamten Berufslebens laufend weiterqualifizieren muss. Dennoch beteiligen sich viel zu wenige Menschen an beruflicher Weiterbildung.

In Nordrhein-Westfalen fördern wir deswegen seit 2006 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen mit dem Instrument „Bildungsscheck“. Damit haben wir großen Erfolg. Innerhalb von drei Jahren haben wir über 220.000 Weiterbildungen mit dem Bildungsscheck realisiert. Es freut mich ganz besonders, dass wir vor allem Menschen erreicht haben, die seit vielen Jahren wenig oder gar nicht an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Unser Motto „Machen Sie, dass Sie weiterkommen – nutzen Sie den Bildungsscheck!“ ist bei den Menschen angekommen.

Gründe für diesen großen Erfolg sind sicherlich auch, dass wir auf ein unbürokratisches Verfahren und eine qualifizierte Beratung gesetzt haben, deren Weiterentwicklung zukünftig noch stärker in unseren Fokus gerückt werden soll.

In der Broschüre möchte ich Ihnen die Entwicklung des Bildungsschecks aufzeigen und darlegen, was mich bewogen hat, dieses Förderinstrument anzubieten. Ich möchte zeigen, welche Erfolge wir realisieren konnten und welchen Herausforderungen wir uns zukünftig stellen müssen. So kommen die Verantwortlichen genauso zu Wort wie Personen, die sich mit dem Bildungsscheck weitergebildet haben. Und außerdem Firmeninhaber, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert haben, Beratungsstellen, die den Bildungsscheck ausgeben, sowie der Leiter einer wissenschaftlichen Einrichtung.

Dass das Instrument „Bildungsscheck“ ein gutes Instrument ist, die berufliche Weiterbildung zu befördern, lässt sich auch daran erkennen, dass andere Bundesländer und der Bund unserem Beispiel folgen und ähnliche Förderinstrumente entwickeln.

Ich bin optimistisch, dass wir in Nordrhein-Westfalen die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung weiter erhöhen werden, und hoffe, dass Ihnen die Praxisbeispiele, Interviews und Reportagen in der Broschüre einen Eindruck über das innovative Förderinstrument „Bildungsscheck“ vermitteln können.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Karl-Josef Laumann'.

Karl-Josef Laumann
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhalt.

Karl-Josef Laumann: Drei Jahre Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen.	3
Innovatives Förderinstrument für die Weiterbildung.	
Einleitung	6
Klassische Win-win-Situation geschaffen.	
Gespräch mit Roland Matzdorf, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf	12
Ein Mittel gegen Politikverdrossenheit.	
Gespräch mit Dr. Klaus Brülls, Leiter des DGB-Bildungswerks NRW e. V., Düsseldorf	14
Die Beine in Bewegung bringen.	
Gespräch mit Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages, Düsseldorf	16
Modularer Aufbau hilft beim Praxistransfer.	
Gespräch mit Petra Syring, Kauffrau in Schwelm	18
Vom Montagehelfer zum Anlagentechniker.	
Gespräch mit Michael Mauckner, Anlagentechniker in Alsdorf	19
Qualifizierung – ein zentraler Branchenfaktor.	
Gespräch mit Carlo Blatz, Inhaber und Geschäftsführer der Powerflasher GmbH in Aachen	20
Bildung – Schutz gegen das Burn-out-Syndrom.	
Gespräch mit Anette Hagemann, Geschäftsführerin der Röher Parkklinik in Eschweiler	21
Ein Vorteil für Existenzgründer.	
Gespräch mit Peter Schrätz, selbstständiger Unternehmensberater in Duisburg	22

Fachwissen schafft Vertrauen.	
Gespräch mit Julia Golz, Physiotherapeutin in Bochum.	23
Türen in immer neue Bereiche.	
Gespräch mit Timur Dogan, Industriemeister in Gütersloh.	24
Als wenn ich eine Reise gebucht hätte.	
Gespräch mit Ulrike Angenendt, Reiseverkehrskauffrau in Duisburg.	25
Neue Impulse von außen sind wichtig.	
Gespräch mit Christian Mattheis, Erzieher in Wermelskirchen.	26
Mehr Vertrauen in die eigene Arbeit.	
Gespräch mit Susann Spey, Bürokauffrau in Würselen.	27
Eine Beratung, die motiviert und Orientierung gibt.	
Reportage über die Arbeit der Weiterbildungsberatungsstellen.	28
Neue Kunden gewonnen.	
Reportage über die Arbeit der Weiterbildungseinrichtungen.	31
Die Regionen mit ins Boot holen.	
Reportage über die Arbeit der Regionalagenturen.	33
Hemmschwellen erkennen und überwinden.	
Gespräch mit Dr. Dieter Dohmen, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin.	35
Resümee – Das Beratungsnetzwerk ausbauen.	38

Innovatives Förderinstrument für die Weiterbildung.

Berufliche Weiterbildung wird immer wichtiger. Die technologische Entwicklung geht ständig weiter. Sprach man vor einigen Jahren noch davon, dass Wissen erst nach fünf oder sogar zehn Jahren veraltet, so ist gegenwärtig von einer Halbwertszeit des Wissens von zwei Jahren die Rede. Beschäftigte müssen permanent ihr berufliches Wissen und ihre Kompetenzen aktualisieren. Und Betriebe benötigen flexible Beschäftigte, die bereit sind, dies zu tun. Denn nur mit den „Köpfen“ werden die Unternehmen notwendige Veränderungen schnell und gut bewältigen und damit ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten können. Verschärft wird sich diese Situation künftig durch den demografischen Wandel. Dieser wird die Betriebe zwingen, mit alternden Belegschaften zu arbeiten, deren Wissen ständig aufgefrischt und aufgrund von Neuerungen im Betrieb ergänzt werden muss.

Dies ist vielen Betrieben und Beschäftigten bewusst. Dennoch führt das bisher nicht dazu, dass Betriebe und Beschäftigte in ausreichendem Maße in Weiterbildung investieren. Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Deutschland ist dramatisch gering, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. In Nordrhein-Westfalen nimmt nur rund ein Viertel der knapp vier Millionen Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an beruflicher Weiterbildung teil.

Deswegen hat das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium im Januar 2006 für Beschäftigte dieser Unternehmen das Förderprogramm „Bildungsscheck Nordrhein-

Westfalen“ initiiert. Finanziert wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Ziele und Anforderungen an die Konzeption

Die Konzeption des Bildungsschecks war mit dem Ziel verbunden, ein möglichst breitenwirksames Instrument zu schaffen, welches Beschäftigte und Betriebe mobilisiert, auch über die Förderung durch den Bildungsscheck hinaus an Weiterbildung teilzunehmen. Private Bildungsinvestitionen von Betrieben und Beschäftigten sollen durch das Instrument stimuliert werden. Darüber hinaus sollten mit dem Bildungsscheck auch die Personengruppen für Weiterbildung gewonnen werden, die ansonsten gar nicht oder selten an Weiterbildung partizipieren. Dazu gehören ältere Beschäftigte oder Personen mit Zuwanderungsgeschichte.

Aus dieser Zielstellung resultierten insbesondere drei Anforderungen an das Instrument und das dazugehörige Verfahren:

(1) Die ausgewählten Zielgruppen sollen unmittelbar durch das Instrument angesprochen werden, um ihnen dann die Förderung direkt ohne Zwischenschaltung Dritter zugute kommen zu lassen. Das Einbeziehen einer Zwischeninstanz hat nämlich in der Vergangenheit nur zu mäßigem Erfolg in vielen Projekten geführt, der geplante Mobilisierungseffekt trat nicht ein.

(2) Die Kriterien Breitenwirksamkeit und Mobilisierung setzten als Anforderung aber auch voraus, dass man denjenigen, die von dem Instrument profitieren sollen, nicht nur einen spürbaren finanziellen Anreiz gibt, sondern ein verständliches und unaufwändiges Verfahren garantiert. Erfahrungen mit anderen Ansätzen haben gezeigt, dass aufwändige Antragsverfahren vor allem für bildungsfernere Personengruppen so abschreckend wirken, dass sie am Ende nicht genutzt werden und ihren eigentlichen Zweck verfehlen.

(3) Beschäftigte sollen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, die üblichen Qualitätsstandards genügen und einen beschreibbaren Nutzen für ihre berufliche Situation und für den Betrieb selbst nach sich ziehen. Nur so kann die Motivation zur Teilnahme gestützt und darüber hinaus die zukünftige, ausschließlich privat oder betrieblich finanzierte Weiterbildungsaktivität angeregt werden.

Das Förderverfahren

(a) Die Förderung und die Zielgruppen: Mit dem Bildungsscheck werden 50 % der Weiterbildungsausgaben, das heißt Teilnahme- und Prüfungsentgelte, gefördert; bis maximal 500,- €.

Zielgruppen sind Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, außerdem Existenzgründerinnen und -gründer in den ersten fünf Jahren und Berufsrückkehrende. Die beiden letztgenannten Zielgruppen sind erst nachträglich in das Programm aufgenommen worden. Beide Gruppen sind solche, für die Weiterbildung besonders wichtig und erforderlich ist, entweder um den Weg in die Selbstständigkeit zu festigen oder den Weg zurück in den Beruf zu erleichtern.

(b) Das Verfahren: Um das Programm sowohl an Betriebe als auch an Beschäftigte sowie Berufsrückkehrende direkt zu richten, wurden für den Bildungsscheck zwei Zugangswege eröffnet. So kann der Betrieb für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bildungsschecks erhalten, aber auch unmittelbar die einzelnen Beschäftigten oder die Berufsrückkehrenden selbst. Dabei erhalten Beschäftigte durch den Betrieb veranlasst oder auf eigene Initiative – so auch bei den Berufsrückkehrenden – einen Nachlass von 50 % auf die Teilnahmegebühren bis maximal 500,- € für ihre berufliche Weiterbildung. Je nach Zugang tragen entweder die Betriebe, die Beschäftigten, die Existenzgründerinnen und -gründer oder die Berufsrückkehrenden selbst den verbleibenden Teil der Kosten.



Betriebe, Beschäftigte oder Berufsrückkehrende müssen sich vor Erhalt des Bildungsschecks in einer der über 220 nordrhein-westfälischen Beratungsstellen beraten lassen. Als Beratungsstellen fungieren u. a. die Kammern, Volkshochschulen, Beratungsnetzwerke sowie Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, die zu einer neutralen, trägerunabhängigen Beratung verpflichtet sind. Die Beratung hat neben der Erläuterung des Verfahrens den Zweck, den Weiterbildungsinteressierten oder Betriebsinhabern dabei zu helfen, die geeigneten Weiterbildungsinhalte und die angemessene Angebotsform für das eigene berufliche Fortkommen zu finden oder den betrieblichen Nutzen herauszuarbeiten. Dadurch soll insbesondere bildungsgewohnten Menschen oder weiterbildungsinktiven Betrieben der Weg zur Qualifizierung möglichst leicht gemacht werden. Daneben sollen die Berater und Beraterinnen die Weiterbildungsinteressierten darin unterstützen, auf dem sehr intransparenten Weiterbildungsmarkt qualitativ gute Weiterbildungen zu ermitteln. Nach erfolgter Beratung erhält der Beratene den Bildungsscheck bei der Beratungsstelle und kann ihn dann unmittelbar beim Weiterbildungsanbieter einreichen.

Das Besondere für die Betriebe, die Beschäftigten, die Existenzgründerinnen und -gründer oder die Berufsrückkehrenden ist dabei, dass kein Antrag für den Bildungsscheck oder dessen Einlösung gestellt werden muss. Dies übernimmt der Weiterbildungsanbieter, bei dem das Angebot stattfindet. Auf diese Weise sind die Bildungsinteressierten bzw. die Betriebe vollständig von bürokratischen Verfahren entlastet.

Nutzung des Bildungsschecks¹

Mehr als 300.000 ausgegebene Schecks

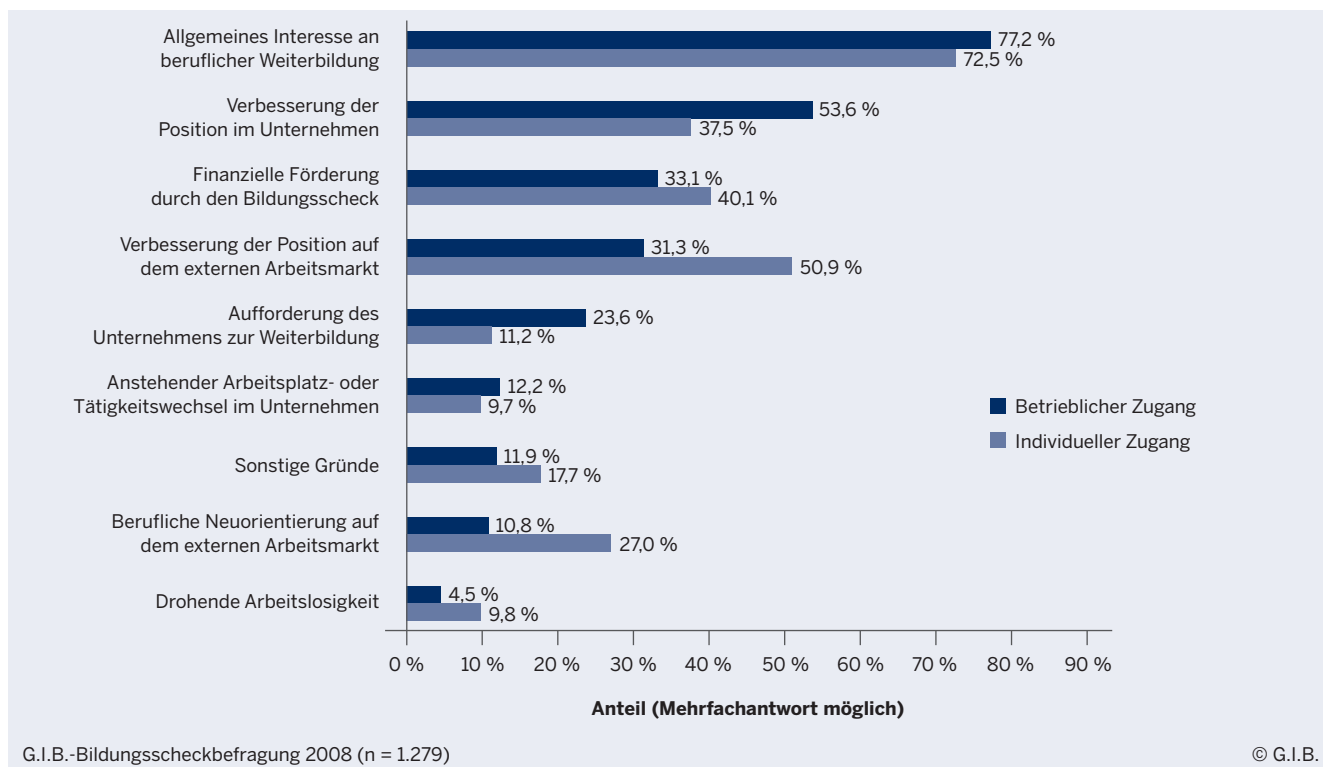
Nach drei Jahren Programmlaufzeit wurden 310.000 Bildungsschecks ausgegeben und mehr als 220.000 Weiterbildungen mit einem Bildungsscheck realisiert. Das bedeutet, dass ungefähr 70 Prozent der Bildungsschecks bei den Weiterbildungsanbietern eingelöst wurden – eine im Vergleich zu ähnlichen Förderansätzen sehr hohe Einlösequote. Von den eingelösten Bildungsschecks entfielen knapp 45 Prozent auf den individuellen Zugang und ca. 55 Prozent auf den betrieblichen Zugang. Insgesamt haben die nordrhein-westfälischen Beratungsstellen bis Ende 2008 über 170.000 Beratungen mit Unternehmensinhabern und Beschäftigten durchgeführt.

Kosten der Bildungsschecks – Einsatz der ESF-Landesförderung

Da mit dem Bildungsscheck sowohl kostengünstige als auch teure Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen werden können, liegt der geförderte durchschnittliche Preis der Weiterbildung bei etwa 320,- Euro. Insgesamt wurden in Nordrhein-Westfalen seit Anfang 2006 bis Ende 2008 rund 66 Mio. Euro ESF-Mittel für die Umsetzung des Förderinstruments Bildungsscheck einschließlich der Beratung ausgegeben.

¹ Folgende Angaben beziehen sich auf Monitoringdaten der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) und Teilnehmenden-Befragungen der G.I.B. aus den Jahren 2006 und 2008.

Abb. 1: Gründe für die aktuelle Weiterbildungsteilnahme



Zwei Beratungszugänge

Es hat sich inzwischen sehr deutlich gezeigt, dass die Entscheidung, den an beruflicher Weiterbildung interessierten Unternehmen und Beschäftigten zwei Zugänge zum Bildungsscheck anzubieten, eine richtige gewesen ist. Die beruflichen Situationen der Beschäftigten, die über den betrieblichen Zugang Bildungsschecks genutzt haben, unterscheiden sich insgesamt sehr deutlich von denen, die Bildungsschecks über den individuellen Zugang erhalten haben.

Tendenziell lässt sich feststellen, dass Beschäftigte, die Bildungsschecks über den individuellen Zugang nutzen, eine stärkere Orientierung auf den externen Arbeitsmarkt haben – sei es, weil sie aufgrund der Situation in ihrem aktuellen Betrieb dazu gezwungen sind, oder sei es, weil sie sich aus eigenem Antrieb verändern wollen; sie befinden sich auch häufiger in einer prekären Beschäftigungssituation. Dem Bildungsscheck kann in diesem Zusammenhang eine präventive arbeitsmarktpolitische Funktion bescheinigt werden (vgl. Abb. 1).

Starke Nachfrage von Frauen

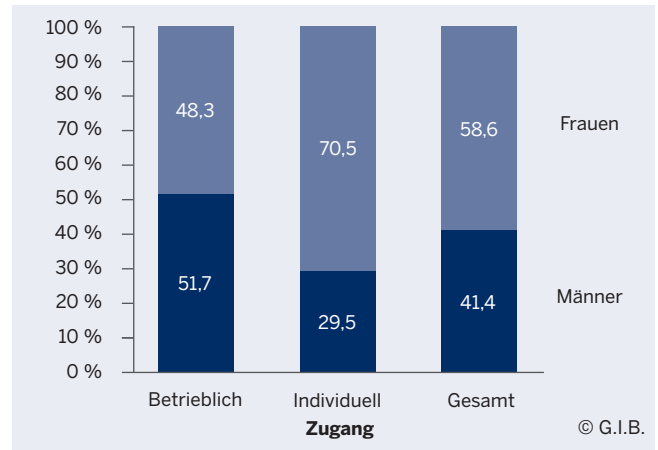
Besonders hervorzuheben ist beim individuellen Zugang der hohe Anteil an Frauen; er lag für die bewilligten Bildungsschecks im Zeitraum 2006 bis 2008 bei rund 71 % gegenüber rund 48 % beim betrieblichen Zugang. Während der betriebliche Zugang damit in etwa die bekannte Situation in der beruflichen Weiterbildung widerspiegelt, eröffnen sich mit dem Bildungsscheck für Frauen über den individuellen Zugang offensichtlich völlig neue Weiterbildungsoptionen (vgl. Abb. 2).

Berufsrückkehrende machen sich fit für den Wiedereinstieg

Um auch Berufsrückkehrende – Männer wie Frauen – für den Wiedereinstieg ins Berufsleben vorzubereiten, hat das Land Nordrhein-Westfalen ab Anfang 2008 die Ausgabe des Bildungsschecks auf diese Zielgruppe erweitert. Berufsrückkehrende haben vor ihrer Berufsunterbrechung oft eine qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen. Nach einer längeren Familien- oder Pflegephase ist dieses berufliche Wissen bei vielen Berufsrückkehrenden nicht mehr aktuell. Sie verfügen damit über ein Potential, welches durch eine Weiterbildung recht schnell wieder auf den aktuellen Stand gebracht werden kann. Ziel der Landesregierung ist, die beruflichen Fähigkeiten und auch die sozialen und persönlichen Kompetenzen der Berufsrückkehrenden zu nutzen. Bisher erhielten über 1.000 Berufsrückkehrende einen Bildungsscheck.

Abb. 2:

Verteilung bewilligter Bildungsschecks nach Geschlecht



Mehr Beschäftigte ohne deutsche Staatsbürgerschaft erreicht

Die Beteiligung der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft lag zu Beginn des Programms Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen noch bei etwa 4 %, was ungefähr dem bundesweiten Anteil entspricht. Bis Ende 2008 erhöhte sich die Beteiligung dieser Personengruppe auf etwa 5 %. Die Steigerung des Anteils ist wahrscheinlich auch auf die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit der Regionalagenturen und Beratungsstellen zurückzuführen.

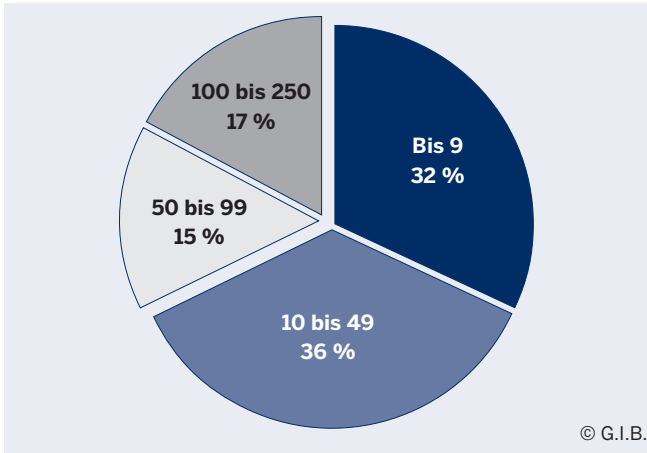
Fast 70 % der beratenen Unternehmen haben weniger als 50 Beschäftigte – Kleinbetriebe profitieren!

Von dem Förderprogramm Bildungsscheck konnten in den letzten drei Jahren insbesondere die kleinen Unternehmen profitieren. Bislang nutzten mehr als 30 % Kleinbetriebe mit bis zu neun Mitarbeitern Bildungsschecks für ihre Beschäftigten. Mehr als 36 % der beratenen Betriebe haben zehn bis 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Abb. 3).

Demografischer Wandel erhöht Handlungsdruck der Betriebe

Insgesamt wurde in den letzten drei Jahren etwa ein Viertel der Bildungsschecks an Beschäftigte über 45 Jahre ausgegeben. Besonders hervorzuheben ist aber auch die hohe Teilnahmequote der über 50-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier wurden mehr Bildungsschecks im betrieblichen Zugang für ältere Beschäftigte über 50 Jahre ausgegeben als im individuellen Zugang. Während der Anteil der Altersgruppe 50 Jahre und älter 14 % beträgt, liegt er beim individuellen Zugang lediglich bei 10 %. Das bedeutet, dass es den Betrieben in einem größeren Maße gelingt, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in berufliche Weiterbildung zu bringen, als es diese aus eigenem Antrieb über den individuellen Zugang selbst anstreben.

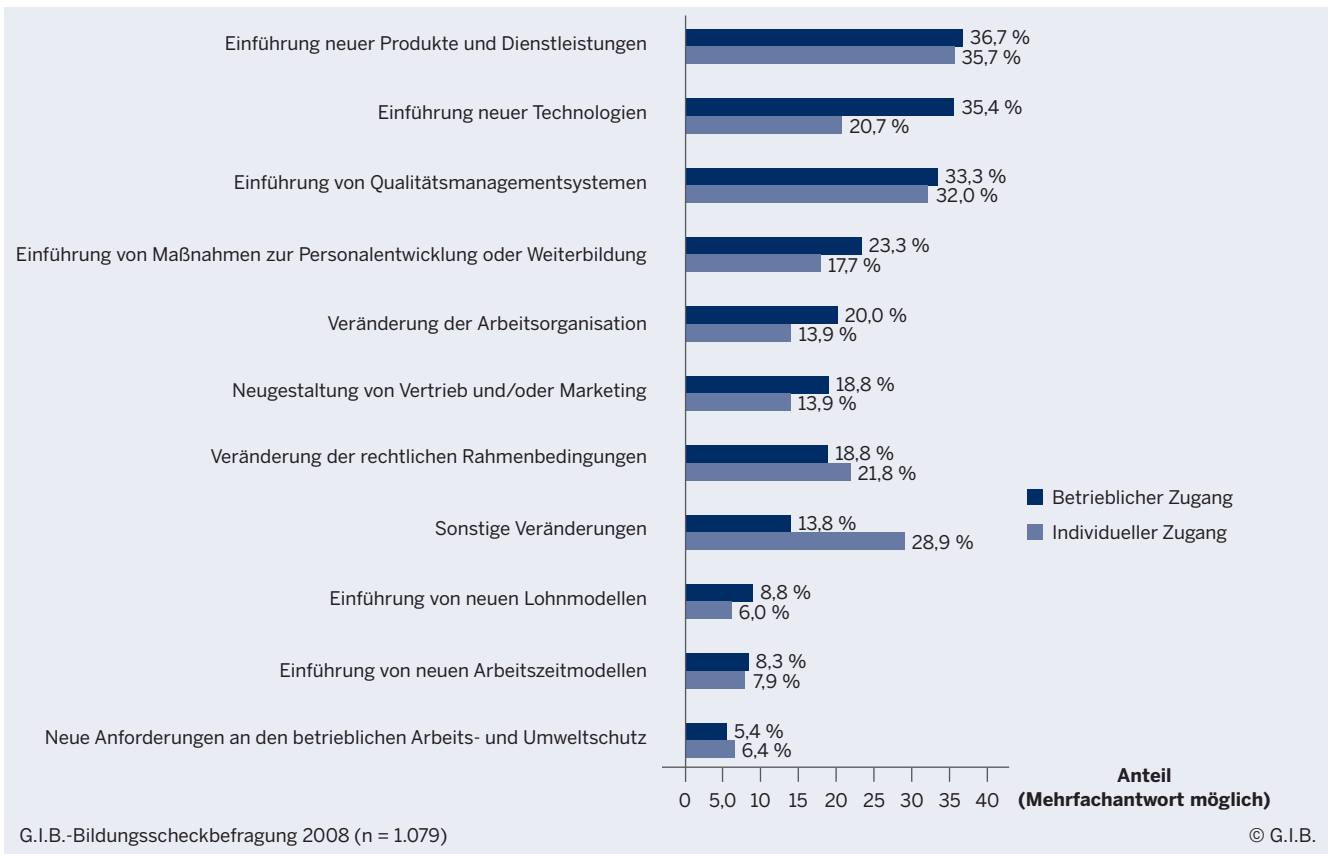
Abb. 3:
Anteil der beratenen Unternehmen nach Mitarbeiterzahl



Weiterbildungsthemen reichen von Rhetorik über Sprachen bis hin zu pflegerischen und sozialen Inhalten

Die Fachgebiete der mit dem Bildungsscheck geförderten Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich zum Teil sehr deutlich, wenn nach Zugang differenziert wird. Während beim betrieblichen Zugang sehr stark berufsübergreifende Themen wie etwa Verkaufs- und Kommunikationstraining, Projekt- und Qualitätsmanagement, Rhetorik und Präsentation sowie EDV dominieren, stehen beim individuellen Zugang viel stärker soziale und pflegerische sowie kaufmännische Weiterbildungen im Vordergrund; Fremdsprachenkurse und Weiterbildungen im gewerblichen Bereich sind dagegen bei beiden Beratungszugängen etwa gleich stark vertreten.

Abb. 4: Veränderungen am Arbeitsplatz nach Zugang



Beratungsqualität in den Beratungsstellen ist sehr gut

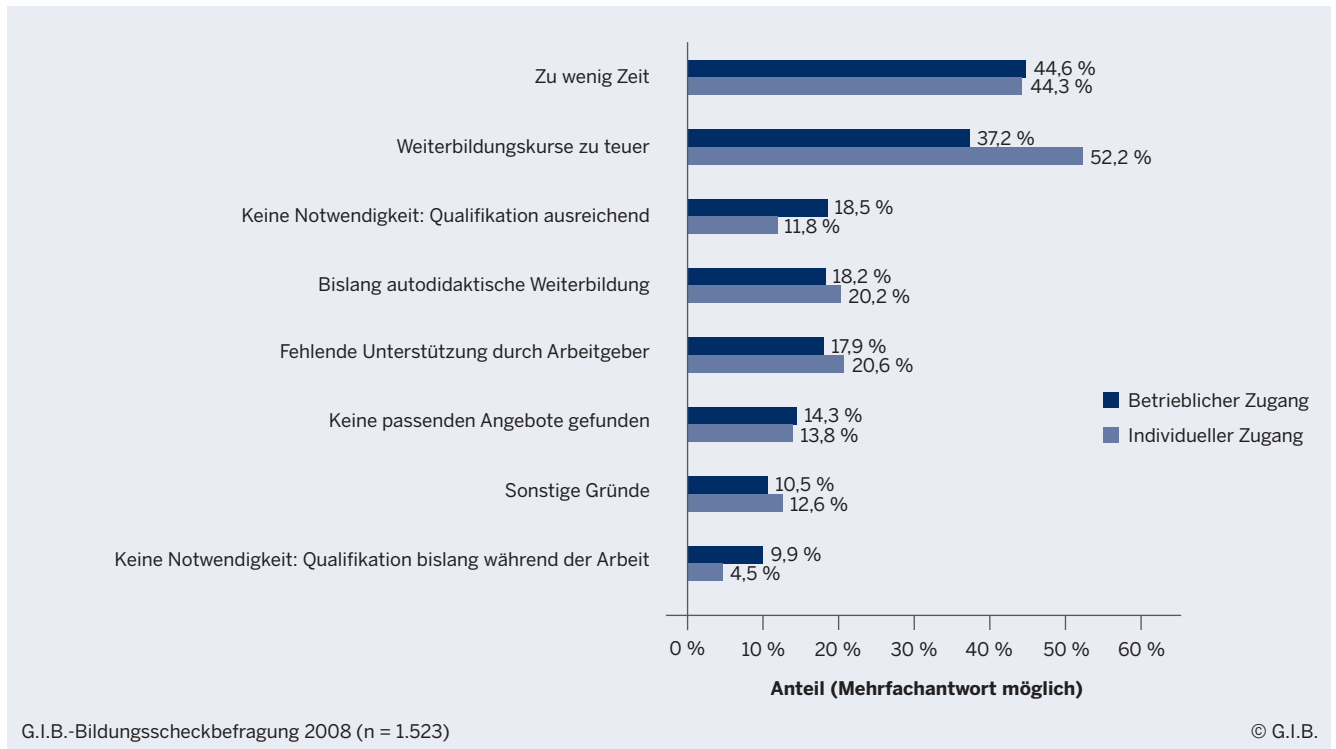
Fast 90 % der Unternehmen und Beschäftigten beurteilten die Beratung in den Untersuchungen als sehr gut oder gut. Die positiven Bewertungen resultieren insbesondere daraus, dass die Beratungen überwiegend in ruhiger und störungsfreier Atmosphäre und unter keinerlei Zeitdruck stattfanden, systematisch und strukturiert waren und nach Wahrnehmung der Beratenen von kompetenten und erfahrenen Beraterinnen und Beratern durchgeführt wurden.

Durch Veränderungen am Arbeitsplatz erhöht sich die Weiterbildungsbeteiligung

Zwei Fünftel der Befragten gaben an, an ihrem Arbeitsplatz von betrieblichen Veränderungen betroffen zu sein. Dabei geht es um die Einführung neuer Produkte, Dienstleistungen und Technologien, um die Reorganisation von Unternehmen sowie um die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen. Der Bildungsscheck unterstützt schnell und flexibel die Bewältigung der veränderten Anforderungen, sodass die Beschäftigten und damit die Betriebe letztlich konstruktiv mit den neuen Gegebenheiten umgehen können (vgl. Abb. 4).

Gründe für frühere Weiterbildungsabstinz

45 % der befragten Bildungsscheckempfängerinnen und -empfänger äußerten, dass sie in den letzten fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

Abb. 5: Gründe für frühere Weiterbildungsabstinenz

Als Gründe für die Weiterbildungsabstinenz in den zurückliegenden zwei Jahren führen die Teilnehmenden des Bildungsscheckverfahrens, je nach Zugang, fehlende Zeit, zu hohe Kosten, die Unübersichtlichkeit der Angebote oder auch die fehlende Unterstützung durch ihren Arbeitgeber an. Ebenfalls eine große Rolle spielt, dass sie in der Vergangenheit keine Notwendigkeit zu beruflichen Weiterbildungsaktivitäten gesehen haben, weil sie ihre bisherigen Qualifikationen als ausreichend betrachtet haben. Der Bildungsscheck trägt demnach signifikant zur Überwindung von langjähriger Weiterbildungsabstinenz bei und erreicht in beträchtlichem Maße bildungsungewohnte Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Abb. 5).

Bildungsscheck als Initiator für das lebenslange Lernen

Fast 90 % der befragten Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer gaben an, dass der Bildungsscheck zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt hätte. Nahezu 75 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit individuellem Zugang und mehr als 50 Prozent der Teilnehmenden mit betrieblichem Zugang haben schon eine konkrete Weiterbildung in Planung. Dies deutet darauf hin, dass durch den Bildungsscheck der Einstieg in das lebenslange Lernen initiiert und unterstützt wird.

Empirische Auswertungsberichte

Evaluierung des Bildungsschecks durch SALSS

http://www.gib.nrw.de/service/downloads/SALSS_Univation_Bildungsscheck_Endbericht.pdf

Zwischenbilanz zur Umsetzung des „Förderinstruments Bildungsscheck“ durch die G.I.B.

<http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeitspapiere%2022.pdf>

Klassische Win-win-Situation geschaffen.

Gespräch mit Roland Matzdorf, Leiter der Gruppe Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Bildung im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.



Herr Matzdorf, Sie verantworten von Anfang an die konzeptionelle Ausgestaltung und Umsetzung des Förderinstruments Bildungsscheck. Dieses neuartige Instrument wurde 2005 in Ihrer Gruppe im Ministerium entwickelt. Wie ist es dazu gekommen?

Roland Matzdorf: Die Initiative zur Entwicklung eines neuen Weges, die Beteiligung von Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung zu erhöhen, kam hier aus unserem Hause. Wir hatten Schiffbruch erlitten mit vielen Einzelvorhaben, in denen betriebliche Akteure für mehr Weiterbildung gewonnen werden sollten. Auf diese Weise konnten wir keine strukturellen Veränderungen anregen. Wir haben uns dann informiert über die ersten Erfahrungen mit Scheck- und Gutscheinsansätzen in Belgien, in Österreich und in Großbritannien. Unsere Grundidee war, etwas zu schaffen, das bei den Beschäftigten und den kleinen und mittleren Unternehmen direkt ankommt. Also Direktförderung, keine Projektförderung mehr. So ist die Idee entstanden, einen Bildungsscheck aufzulegen, der die beiden Zugänge hat: Über die Beschäftigten selbst und über die Verantwortlichen in den Betrieben.

Was haben Sie damals aus den ausländischen Erfahrungen gelernt?

Roland Matzdorf: Die Österreicher haben den Zugang zu den Beschäftigten über die Arbeiterkammern gesucht. In Nordrhein-Westfalen konzentrieren wir uns auf die kleinen und mittleren Betriebe, hier gab es also wenig Anknüpfungspunkte.

In England ist man eher nach dem Gießkannenprinzip vorgegangen, was teilweise zu großen Mitnahmeeffekten geführt hat. Dies wird jedoch im dortigen Bildungssystem durchaus akzeptiert, ist aber auf unsere Verhältnisse nicht so ohne weiteres übertragbar. Im Nachbarland Belgien hat man die Tarifparteien stark einbezogen, was sich hier bei uns aber bislang nicht umsetzen ließ. Der Knoten ist in dem Moment geplatzt, als wir gesagt haben, jetzt nehmen wir das selbst in die Hand und nutzen vorhandene Strukturen, um ein völlig neuartiges Instrument mit Direktförderung unmittelbar an die Beschäftigten heranzutragen.

Ein wesentliches Charakteristikum des Förderinstruments ist der doppelte Zugang: Über die Betriebe und über die Beschäftigten selbst. Was ist daran so wichtig?

Roland Matzdorf: Wir wollten bei beiden Zugängen von Beginn an die einzelnen Beschäftigten erreichen. Deswegen ist der betriebliche Zugang zum Bildungsscheck und das dazugehörige Verfahren identisch mit dem des individuellen Zugangs. Beim betrieblichen Zugang werden ebenso wie beim individuellen Zugang Bildungsschecks direkt für die einzelnen Beschäftigten ausgestellt. Weiterbildungsbudgets für Betriebe wollten wir Betrieben nicht zur Verfügung stellen. Das hatten wir nämlich zuvor in Einzelprojekten mitmäßigem Erfolg ausprobiert.

Warum wir zwei Zugänge zum Bildungsscheck haben, liegt daran, dass Betriebe und Beschäftigte bei der Weiterbildung durchaus unterschiedliche Interessenlagen haben können.

So achtet der Betrieb bei der Kompetenzentwicklung seiner Beschäftigten in erster Linie darauf, dass dies dem Unternehmen nutzt. Dies muss aber nicht unbedingt deckungsgleich mit den Absichten des einzelnen Beschäftigten sein. Dieser kann sich ja auch aus Gründen weiterbilden wollen, die den Betriebsinteressen widersprechen, beispielsweise wenn er das Unternehmen verlassen und sich beruflich verändern möchte.

Besonders am Bildungsscheck ist ja auch, dass alle Beschäftigten und Betriebe, bevor sie den Bildungsscheck erhalten, zu einer Beratung müssen. Wie kommt es zu dieser Verknüpfung?

Roland Matzdorf: Beratung für die Weiterbildungsinteressierten ist für uns der Schlüssel für die Qualitätssicherung des Bildungsschecks. Zunächst soll die Beratung dem Unternehmen und den Beschäftigten dabei helfen, sich auf dem völlig unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt zurechtfinden zu können. Und sie soll dafür sorgen, soweit das geht, dass die einzelnen Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen landen, die ihr Geld auch wert sind. Aber die Beratung soll gegebenenfalls noch viel weitergehen. So soll auch der Beschäftigte oder der Betrieb, der nicht weiß, welche Weiterbildung für ihn geeignet sein könnte, zu einer Beratungsstelle gehen können. Auf diese Weise soll gerade auch Menschen und Unternehmen, die sich bisher überhaupt nicht mit dem Thema Weiterbildung befasst haben, geholfen werden. Denn genau diese Gruppen wollen wir ja letztendlich für Weiterbildung gewinnen.

Der Bildungsscheck erfreut sich großer Nachfrage. Was sind Ihrer Einschätzung nach die zentralen Erfolgsfaktoren, die zu diesem großen Zuspruch geführt haben?

Roland Matzdorf: Wir haben eine klassische Win-win-Situation geschaffen. Alle profitieren: Die Beschäftigten, die gezielt etwas für ihre Kompetenzentwicklung tun. Die Betriebe, die ihren Marktauftritt durch qualifiziertere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern. Die Beratungseinrichtungen, deren zentrale Scharnierfunktion zwischen Angebot und Nachfrage sichtbar wird. Die Bildungsanbieter, bei denen berufliche Weiterbildung verstärkt nachgefragt wird.

Außerdem haben wir es geschafft, von den Empfängern des Bildungsschecks jegliche Bürokratie fernzuhalten. Darüber hinaus sind die Nutzerinnen und Nutzer des Bildungsschecks verpflichtet, an einer kompetenten Beratung teilzunehmen.

Wie schätzen Sie die Effekte des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen auf das Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten ein?

Roland Matzdorf: Wir haben die langfristigen Trends bei der Weiterbildungsteilnahme bisher nicht durchbrochen. Wir erreichen vorrangig die Bildungsinteressierten. Es gibt aber dennoch sehr entscheidende Aspekte, die die Richtigkeit

unseres Förderansatzes unterstreichen. Wir haben ca. 45 % der Bildungsscheck-Nutzerinnen und -Nutzer, die in den vergangenen fünf Jahren an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Das werten wir als Erfolg.

Zurzeit arbeiten wir daran, die Zielgruppen der Un- und Angelernten, der Älteren und der Migrantinnen und Migranten stärker zu erreichen. Aus meiner Sicht wird das auf Dauer nur in Verbindung mit den Tarifparteien gelingen. Wenn wir die Personalverantwortlichen und die Betriebsräte einbinden – und diese dann Weiterbildung mehr als bisher zum Teil ihrer Geschäftspolitik machen –, dann entstehen ein Vertrauensbonus und gleichzeitig auch ein gewisser Druck, was ganze Belegschaften in Bewegung bringen kann.

Was muss denn konkret verstärkt werden, um die erwähnten Zielgruppen noch besser zu erreichen?

Roland Matzdorf: Neben einer zielgerichteten Öffentlichkeitsarbeit wollen wir uns verstärkt ganz direkt an die Beschäftigten wenden. Die Vereinbarungen der Tarifparteien zur Qualifizierung der Beschäftigten sind hier sehr hilfreich, sie müssen aber noch mehr mit Leben gefüllt werden. Wir werden größere Gruppen nur erreichen, wenn wir über die Vertrauens- und Führungspersonen sowie über die entsprechenden Organisationen die Beschäftigten in den Betrieben direkt ansprechen.

Der Zweck des Bildungsschecks liegt vor allem darin, dass Betriebe erkennen, dass sie letztlich selbst für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich sind. Und dazu gehören dann selbstverständlich auch die An- und Ungelernten, die Älteren und die Migrantinnen und Migranten. Der Bildungsscheck hat hier eine Antriebsfunktion. Wir sind sozusagen das kleine Zahnrad, was das große in Bewegung setzt.

Kein Bildungsscheck ohne Beratung. Das wird auf Dauer nur möglich sein, wenn genügend Beratungsstellen mit kompetenten Beraterinnen und Beratern vorhanden sind. Wie lässt sich auf Dauer eine stabile, für alle gut erreichbare Beratungsstruktur erhalten?

Roland Matzdorf: Es ist unser Ziel, die Beratungsstellen zu professionalisieren und zu stabilisieren. Und zwar erstens durch entsprechende Qualifizierungen für das Personal, die über das Regionale Qualifizierungszentrum NRW der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH in Bottrop organisiert werden. Zweitens durch neue Kundinnen und Kunden, die durch unser Förderangebot und auch das des Bundes mit dem Prämiegutschein in die Beratungsstellen kommen und über die entsprechenden Aufwandsentschädigungen zur Finanzierung der Beratungsstellen beitragen. Drittens mittelbar durch Markterlöse, die die Institutionen mit ihren Kompetenzen erzielen können. Das setzt natürlich eine geschäftspolitische Prioritätensetzung bei den Einrichtungen voraus. Für die landespolitische Kontinuität des Förderinstruments sorgen wir ja sehr erfolgreich.

Ein Mittel gegen Politikverdrossenheit.

Gespräch mit Dr. Klaus Brülls, Leiter des DGB-Bildungswerks NRW e. V. in Düsseldorf. Das Bildungswerk ist mit 45.000 Teilnehmenden im Jahr der größte Anbieter politischer Bildung in Nordrhein-Westfalen. Mitglieder des eingetragenen Vereins sind die nordrhein-westfälischen Gewerkschaften.



Herr Dr. Brülls, wie schätzen Sie die Bedeutung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW ein?

Dr. Klaus Brülls: Nach meinem Eindruck erleben viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den Bildungsscheck eine persönliche Bestätigung. Wer einen Bildungsscheck bekommt, erfährt das als Anerkennung des eigenen Engagements. Das ist gar nicht hoch genug einzuschätzen und geht weit über den finanziellen Anreiz hinaus, der natürlich auch sehr wichtig ist und auch wirkt. Denn wir haben ja zurückgehende Teilnahmezahlen bei der beruflichen Weiterbildung. Und da finde ich es sehr hilfreich, dass das Land mit diesem neuartigen Förderinstrument diejenigen unterstützt, die sich bisher nicht oder nur wenig an Weiterbildung beteiligt haben.

Es kommt auch immer wieder vor, dass Bildungsscheck-Empfängerinnen und -Empfänger uns sagen: „Klasse, so was habe ich ja noch nie erlebt, dass etwas ganz gezielt für mich getan wird, sodass ich mich weiterbilden kann. Und dann so schnell, so einfach und unbürokratisch.“ Der Bildungsscheck ist so gesehen auch ein Mittel gegen Politikverdrossenheit.

Welche Möglichkeiten hat das DGB-Bildungswerk NRW, den Bildungsscheck noch mehr unter die Leute zu bringen?

Dr. Klaus Brülls: Das Gute bei uns hier ist ja, dass wir nicht warten müssen, bis jemand zu uns in die Beratung kommt. Wir sprechen die Beschäftigten direkt an, indem wir die Betriebsräte der nordrhein-westfälischen Unternehmen so informieren, dass sie wiederum die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Möglichkeiten des Bildungsschecks informieren können. Das tun wir auch durch entsprechende Veröffentlichungen.

Damit unterstützen wir die Arbeit der Betriebsräte gerade in den kleinen und mittleren Unternehmen. Wenn sie jetzt für mehr Weiterbildung im Betrieb werben, dann können sie in bestimmten Fällen auf die finanzielle Unterstützung durch den Bildungsscheck hinweisen. Über diesen Weg haben sich schon viele Arbeitgeber für mehr Weiterbildung gewinnen lassen. Das sind Unternehmen, die über den betrieblichen Zugang zum Bildungsscheck kommen. Damit lassen sich also noch mehr KMU anschließen und Bildung bekommt einen höheren Stellenwert. Das stärkt dann die Rolle der Betriebsräte ungemein, die ja sonst außer guten Argumenten nicht viel in der Hand haben, wenn sie für Weiterbildung werben.

Als DGB-Bildungswerk NRW haben wir ziemlich schnell unsere Chance begriffen, gerade in durch uns verantworteten Seminaren für den Bildungsscheck zu werben. Auch wenn es in diesen Seminaren oft um anderes geht, zum Beispiel um die Grundlagen der Betriebsratsarbeit, errei-

chen wir die „richtigen“ Leute. Sie vermitteln die Informationen über den Bildungsscheck an Beschäftigte, die sonst kaum an Angeboten der beruflichen Weiterbildung teilnehmen würden. Als DGB-Bildungswerk NRW unterstützen wir so die Ziele des Bildungsschecks, auch wenn wir selbst mit unseren eigenen Angeboten nicht von diesem Instrument profitieren.

Gewerkschaften und Arbeitgeber tragen gemeinsam die Verantwortung für die betriebliche Bildung innerhalb der Unternehmen. Welche Funktion hat aus Ihrer Sicht der Bildungsscheck, mit dem jetzt die berufliche Weiterbildung in den Fokus gerückt wird?

Dr. Klaus Brülls: Mit dem Bildungsscheck werden Inhalte gefördert, die in der betrieblichen Weiterbildung oft nicht im Mittelpunkt stehen. Da geht es beispielsweise um Kommunikation und Kundenfreundlichkeit, wodurch immer auch die Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen gestärkt wird. Die Betriebe selbst konzentrieren sich eher auf fachliche Themen, die im unmittelbaren betrieblichen Interesse stehen. Der Bildungsscheck macht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etwas unabhängiger von ihrer aktuellen Stelle. Das finden wir sehr gut und unterstützen wir.

Für Betriebsräte kann der Bildungsscheck Hilfsmittel und Instrument sein, das Thema der beruflichen Weiterbildung nach vorne zu bringen – nicht zuletzt dann, wenn Qualifizierungstarifverträge mit Leben zu füllen sind. Eine besondere Herausforderung sind sicher die ganz kleinen Betriebe, wo keine Arbeitnehmervertretung als Ansprechpartner vorhanden ist.

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Beratung innerhalb des Bildungsscheck-Verfahrens?

Dr. Klaus Brülls: Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen sich im Vorfeld der Beratung durchaus Gedanken über ihre Ziele und über mögliche Inhalte der Weiterbildung. Das gilt gleichermaßen für den persönlichen wie den betrieblichen Zugang. Das finden wir sehr nützlich. Da kann das Beratungsgespräch ansetzen und durch gezielte Fragen und professionelle Hinweise recht schnell eine Klärung herbeiführen und für eine Bildungsteilnahme die Voraussetzungen schaffen.

Durch die obligatorische Beratung bekommt der Bildungsscheck aus unserer Sicht also einen höheren Wert. Die Beratung schützt vor Beliebigkeit und zeigt, dass es dem Land ernst ist mit der Förderung der Weiterbildungsteilnahme und nicht nur ein rein finanzieller Anreiz gegeben werden soll.

Welche betrieblichen Effekte hat das Förderprogramm Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen?

Dr. Klaus Brülls: In erster Linie werden die Beschäftigten selbst in ihrer beruflichen Kompetenzentwicklung gefördert, und zwar so, dass die Eigeninitiative gestärkt wird. Das bringt natürlich auch eine Aufwertung im Betrieb, in sozialer wie in fachlicher Hinsicht. Die Erhöhung der Teamfähigkeit oder die Verbesserung der Kommunikation im Umgang mit Kunden bringt selbstverständlich auch viel für den Betrieb selbst. Die Qualität der Produkte und Dienstleistungen verbessert sich.

Welches Entwicklungspotenzial sehen Sie im Förderinstrument Bildungsscheck?

Dr. Klaus Brülls: Ich sehe im Wesentlichen zwei Stränge: Wir sollten darüber nachdenken, wie die Beratung ausgebaut werden kann. Der Bedarf für eine kompetente und zeitlich nicht so stark beschränkte Bildungsberatung steigt. Hier kann der Bildungsscheck als Motor wirken.

Und wir brauchen mehr aufsuchende, mobile Beratung. Warum soll es nicht den Bildungsbus geben, der zu den Leuten in die Stadtteile fährt? Besonders in die Gegenden, wo die Menschen wohnen, die selten den Weg zu uns finden, also beispielsweise die älteren Migrantinnen und Migranten. Oder der städtische Bücherbus übernimmt diese Aufgabe mit. Da würde uns manches einfallen, wenn wir hier gemeinsam neue Konzepte entwickeln würden.



Die Beine in Bewegung bringen.

Gespräch mit Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages in Düsseldorf (WHKT). Der WHKT vertritt die sieben Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen bei gemeinschaftlichen Angelegenheiten des Handwerks gegenüber dem Land und pflegt die Beziehungen zu weiteren Organisationen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.



Herr Oehme, wie schätzen Sie die Bedeutung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen für die Handwerksbetriebe in NRW ein?

Andreas Oehme: Der Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen bietet eine gute Chance für Handwerksbetriebe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstärkt weiterzubilden. Es ist ein Anreizsystem, einmal mehr über dieses zentrale Thema nachzudenken und sich mit Personalentwicklung etwas strategischer zu beschäftigen.

Welche Zielgruppen erreicht der Bildungsscheck im Handwerk NRW?

Andreas Oehme: Der Bildungsscheck greift besonders bei den Personen, die möglicherweise schon seit einiger Zeit verstanden haben, dass sie etwas tun müssen, sich aber noch nicht für eine Weiterbildungsmaßnahme entschieden haben. Hier kann dieses Förderinstrument der entscheidende Auslöser für die Teilnahme an Weiterbildung sein. Der Bildungsscheck bringt sozusagen die Beine in Bewegung.

Um gerade ältere Menschen für Weiterbildung zu gewinnen, müssen vermutlich ganz andere Instrumente gefunden werden, da finanzielle Aspekte keine zentralen Hemmnisse zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten dieser Zielgruppe sind. Hier steht vielmehr eine gewisse Furcht vor der Herausforderung „Weiterbildung“ im Mittelpunkt. Bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

kommen häufig mehrere Aspekte zusammen, mangelnde Sprachkenntnisse und eine zu geringe Kenntnis über das Angebot des Bildungsschecks. Für diese Zielgruppe müssen verschiedene Instrumente kombiniert werden und deshalb sind die persönliche Ansprache und die Beratung besonders wichtig.

Worum geht es inhaltlich, wenn sich Handwerkerinnen und Handwerker mithilfe des Bildungsschecks NRW weiterbilden?

Andreas Oehme: Es gibt kein spezielles Angebot, auf das sich die Einlösung von Bildungsschecks konzentriert. Der Bedarf in den über 94 Handwerken ist sehr vielfältig. Es werden sowohl sehr fachspezifische Angebote aus einzelnen Branchen als auch berufsübergreifendes Know-how wie Seminare zur Kundenorientierung, zur Kommunikation und Verkaufsschulungen nachgefragt.

Welche betrieblichen Effekte werden durch den Bildungsscheck angestoßen?

Andreas Oehme: Die betrieblichen Effekte können so vielfältig sein, wie das Weiterbildungsangebot. In vielen Fällen geht es um die Erhöhung der Flexibilität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder der Teams im Betrieb, um beispielsweise neue Kunden anzusprechen, in neue Märkte einzudringen oder neue Problemlösungen zu finden und zu vermarkten.

Welche Funktion hat der Bildungsscheck NRW für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Andreas Oehme: Beschäftigungsfähigkeit ist aus unserer Sicht ein besonders wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit der Förderung durch den Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen. Die jeweils passende berufliche Weiterbildung zu finden und wahrzunehmen, stärkt die Beschäftigungsfähigkeit sowohl am Arbeitsplatz und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Nicht zu unterschätzen ist aber auch die Erhöhung der individuellen Chancen der Beschäftigten, bei Bedarf den Einstieg in einen anderen Betrieb zu finden.

Was muss aus Ihrer Sicht die Beratung leisten?

Andreas Oehme: Die Beratung muss die berufliche und persönliche Situation der zu Beratenden kennen. Neben den individuellen Zielvorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen Entwicklungen in der jeweiligen Branche und sich daraus ergebende Bedarfe eine zentrale Rolle. Denn nur aus einer Kombination dieser beiden Aspekte lässt sich für Erwerbstätige eine sinnvolle Weiterbildungsberatung gestalten. Der im Rahmen der vom Ministerium für Arbeit und Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen geförderten Initiative für mehr Wei-

terbildung im Handwerk entwickelte „Werkzeugkoffer für die Bildungsberatung“ hilft den Bildungsscheck-Beraterinnen und -Beratern im Handwerk, sehr direkt ein geeignetes Fortbildungsangebot und den entsprechenden Anbieter in der jeweiligen Branche zu finden. Hiervon profitiert jetzt die Beratung im Rahmen des Bildungsscheckverfahrens ungemein.

Was sind die wesentlichen Unterschiede in der Beratung beim betrieblichen und beim individuellen Zugang?

Andreas Oehme: Die Unterschiede sind relativ groß, denn die Beratung für Betriebe ist deutlich komplexer. Während es beim individuellen Zugang im Kern um die persönliche Situation eines Erwerbstätigen geht, spielen beim Betrieb sehr viel mehr Aspekte mit hinein: Die wirtschaftliche Situation, die Unternehmensziele, das Veränderungspotential und der Veränderungswille, das Kompetenzprofil der Beschäftigten und deren Entwicklungspotential. Für die Beratung der Betriebe müssen deutlich mehr Branchenkenntnisse vorhanden sein.

Welches sind die zentralen Erfolgsfaktoren, die zur großen Nachfrage nach dem Bildungsscheck geführt haben? Wie sind diese aus Ihrer Sicht zu beurteilen?

Andreas Oehme: Der zentrale Erfolgsfaktor ist aus unserer Sicht die Förderung als nicht zurückzahlbarer Zuschuss. Darüber hinaus sind es die unbürokratische Abwicklung und die ortsnahe Beratung und Ausgabe der Bildungsschecks. Jeder einzelne Erwerbstätige kann sich darum kümmern, aber genauso auch die Arbeitgeber. Insofern sind alle Wege zum Bildungsscheck offen.

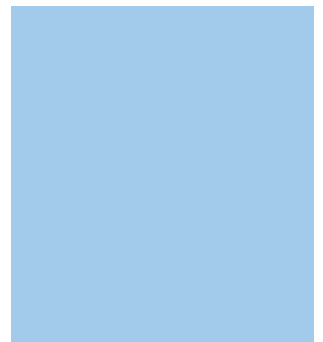
Welches Entwicklungspotenzial sehen Sie im Förderinstrument Bildungsscheck?

Andreas Oehme: Je länger es ein solches Instrument gibt, umso mehr spricht es sich herum. Insofern wird es weiteres Entwicklungspotential in Hinblick auf die Nachfrage geben. Wir sehen aber auch die Notwendigkeit, den Bildungsscheck konzeptionell weiterzuentwickeln, um z. B. jenseits der Existenzgründer vor allem Betriebsinhaber aus dem Mittelstand einzubeziehen. Hier kann der Bildungsscheck durchaus einen Anreiz darstellen, nicht nur die Beschäftigten, sondern ebenso die Führung eines Unternehmens in Weiterbildung zu bringen. Es macht Sinn, wenn auch die Inhaberinnen und Inhaber der Firma selbst einen Bildungsscheck bekommen. Bisher können dies nur sehr wenige. Hier gibt es unseres Erachtens Nachbesserungsbedarf, besonders in Bezug auf Einzelunternehmer und Kleinbetriebe.



Modularer Aufbau hilft beim Praxistransfer.

Gespräch mit Petra Syring aus Witten. Die 44-jährige ausgebildete Kauffrau ist seit zehn Jahren als Verwaltungsangestellte bei der Evangelischen Erwachsenenbildung Ennepe-Ruhr in Schwelm tätig. Auf ihre Initiative hin nimmt sie an einer Weiterbildung zur Managementassistentin bei der IHK Bochum teil.



Frau Syring, wie sind Sie auf die Fördermöglichkeiten des Bildungsschecks aufmerksam geworden?

Petra Syring: Wir bieten hier bei der Evangelischen Erwachsenenbildung selber Fortbildungen an, die über den Bildungsscheck mitfinanziert werden. Eines Tages dachte ich mir, das wäre doch auch ein gutes Angebot für mich persönlich. Mich interessierte eine Weiterbildung zur Managementassistentin. Mein Arbeitgeber hat sich sofort bereit erklärt, die anteiligen Kosten für das Seminar zu übernehmen. Im Anschluss an unser Gespräch habe ich mich um einen Termin in einer Beratungsstelle gekümmert.

War die Beratung zum Bildungsscheck für Sie hilfreich?

Petra Syring: Schon bei der telefonischen Terminvereinbarung bekam ich wichtige Informationen darüber, welche Formalitäten erledigt werden müssen. Die Beraterin war sehr nett und absolut professionell. In der Beratung hat sich dann herausgestellt, welche Fortbildung für mich genau passt und dass ich das auch zeitlich bewältigen kann. Dann bekam ich drei mögliche Anbieter genannt.

In welcher Form wurde Ihre Weiterbildung durchgeführt und inwiefern haben Sie davon profitiert?

Petra Syring: Das Seminar war in zehn unterschiedliche Module unterteilt. In der Regel fand die Schulung freitags und samstags in den Räumen der IHK Bochum statt. Insgesamt an zehn Tagen. Freitags wurde ich von meinem

Arbeitgeber freigestellt, die Samstage waren quasi ein Teil meines persönlichen Einsatzes. Übergeordnetes Seminarthema war das Zeitmanagement. Von der Optimierung der Büroorganisation über Rhetorik und Gesprächstraining bis hin zum zeitgemäßen Schriftverkehr war alles dabei, was für eine effiziente Büروفührung hilfreich ist. Toll fand ich, dass durch den modularen Seminar Aufbau immer die Möglichkeit da war, erlernte Techniken und Tipps direkt im Arbeitsalltag zu erproben. Ich bin nach den Seminartagen immer mit sehr viel Elan an meinen Arbeitsplatz zurückgekommen. Das hat sich sogar positiv auf meine Kollegen übertragen, denen ich mit einigen Anregungen in ihrer Arbeit weiterhelfen konnte. Ich habe gelernt, mich auf die eigene Sache zu konzentrieren. Über das Anlegen von „Checklisten“ und „Mind-Maps“ ist meine Arbeit effektiver geworden. Dadurch hat die Weiterbildung mich auch persönlich gestärkt.

Bei Ihnen hat der Arbeitgeber die Kosten für die Weiterbildung getragen. Unabhängig von einer Arbeitgeberbeteiligung: Wäre für Sie das Angebot des Bildungsschecks attraktiv, wenn Sie die Fortbildung persönlich finanzieren müssten?

Petra Syring: Auf jeden Fall. Diese Weiterbildung wird nicht meine letzte gewesen sein. Sie hat mich in meiner Arbeit sicherer gemacht, mein Selbstwertgefühl gesteigert und ich bin mit soviel neuem Schwung zu meinem Arbeitsplatz zurückgekehrt. Auch mein Arbeitgeber ist davon ganz begeistert. Ich kann es nur jedem weiterempfehlen.

Vom Montagehelfer zum Anlagentechniker.

Gespräch mit Michael Mauckner, der mithilfe des Bildungsschecks ein spezielles Schweißverfahren erlernt hat. Auf diese Weise hat der 43-jährige Herzogenrather den Sprung vom Montagehelfer bei der Firma Team Steffen AG in Alsdorf zum Anlagentechniker geschafft.



Herr Mauckner, welche Bedeutung hat Ihrer Meinung nach Weiterbildung im Berufsleben?

Michael Mauckner: Berufliche Weiterbildung halte ich für sehr wichtig. Das kann ich ja jetzt an meinem eigenen Leben sehen. Nachdem ich längere Zeit als Vorarbeiter in der Industrie gearbeitet habe, machte ich im Rahmen einer Umschulung eine Ausbildung zum Gas- und Wasser-Installateur. Danach habe ich aufgrund meiner persönlichen Situation als alleinerziehender Vater nur Teilzeit gearbeitet; meistens in fachfremden Bereichen, da Teilzeitarbeit in meinem alten Beruf nicht möglich war. Da ist es natürlich nicht einfach, einen Wiedereinstieg zu finden. Bei der Firma Team Steffen AG hatte ich Ende 2007 dann die Chance, zunächst als Montagehelfer eine Arbeit aufzunehmen. Mein Arbeitgeber hat mir dann vom Bildungsscheck erzählt.

Für welche Art von Weiterbildung haben sie den Bildungsscheck genutzt?

Michael Mauckner: Es ging um einen Schweißlehrgang. Im Grundkurs ging es in erster Linie darum, sich mit den Fachbegriffen, dem Material und den Geräten vertraut zu machen. Im anschließenden Kursteil erfuhren wir dann ganz viel über die spezielle Technik und konnten auch praktisch üben. Insgesamt waren es beinahe drei Wochen Ausbildung in Vollzeit mit abschließender Prüfung, für die mich mein Arbeitgeber freigestellt und die anfallenden Kosten übernommen hat.

Hat die Weiterbildung Ihre Erwartungen erfüllt?

Michael Mauckner: Unbedingt, ich war hundertprozentig zufrieden. Der Seminarleiter war ein absoluter Fachmann, mehrfacher Schweißmeister. Alles, was er uns Teilnehmern abverlangte, konnte er sehr anschaulich vermitteln.

Inwiefern haben Ihnen die Fortbildungen persönlich weitergeholfen?

Michael Mauckner: Mittlerweile bin ich bei der Team Steffen AG als Anlagentechniker eingestuft, was ganz klar auch mit dem Lehrgang zu tun hat. Finanziell macht sich das schon bemerkbar. Inzwischen hat mein Arbeitgeber sogar eine weitere Fortbildung finanziert, eine Spezialisierung im computergesteuerten Schweißen.

Herr Mauckner, worin liegen für Sie die Vorteile des Bildungsschecks?

Michael Mauckner: Das Angebot des Bildungsschecks ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen interessant. Aus meiner Erfahrung weiß ich, dass oft insbesondere bei kleineren Handwerksbetrieben die finanziellen Mittel für Mitarbeiterqualifizierungen knapp sind. Wenn dann ein Teil der Kosten über den Bildungsscheck mitfinanziert wird, kommt meiner Meinung nach sicher mehr Weiterbildung zustande als vorher.

Qualifizierung – ein zentraler Branchenfaktor.

Gespräch mit Carlo Blatz, Inhaber und Geschäftsführer der Powerflasher GmbH in Aachen. Die 1997 gegründete Multimedia-Agentur hat sich auf Software-Entwicklung spezialisiert, unter anderem auf Human Interface Design für Mobiltelefone und das Internet. Zurzeit sind für die Powerflasher GmbH rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, Tendenz steigend.



Welche Rolle spielt Weiterbildung im Multimedia-Bereich, besonders im Vergleich mit eher traditionellen Branchen?

Carlo Blatz: Weiterbildung hat für uns eine sehr große Bedeutung, gerade auch hinsichtlich der kurzen Lebenszyklen von Wissen in unserem Umfeld. Weiterbildung spielt schon allein deshalb eine große Rolle, weil wir, wie jedes andere Unternehmen auch, in fachlicher Hinsicht konkurrenzfähig bleiben müssen. Qualifikation ist in unserer Branche jedoch umso mehr ein zentraler Faktor, als davon unmittelbar unsere wirtschaftliche Potenz abhängt und diese steigert. Nicht umsonst fließen 90 Prozent unserer Investitionen in die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Waren Sie mit der Beratung zum Bildungsscheck zufrieden?

Carlo Blatz: Ja. Wir haben sehr schnell gesehen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Bildungsscheck profitieren können und wir dieses staatliche Förderinstrument für unser Unternehmen gut einsetzen können.

Welche Vorteile sehen Sie in der Fortbildung Ihrer Leute mithilfe des Bildungsschecks?

Carlo Blatz: Dass wir für uns speziell entwickelte Fortbildungsangebote nutzen können, ist uns sehr wichtig. Die Weiterbildungsexpertin, die die Fortbildungen durchführt, kann sehr individuell auf die Kolleginnen und Kollegen eingehen und die Seminare viel effizienter gestalten. Wir sehen die Bildungsschecks als Anstoß, sich mit Weiterbildungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen. Der finanzielle Aspekt ist dabei für uns von untergeordneter Bedeutung, da wir faktisch mehr investieren, als uns die öffentliche Förderung bringt.

Können Sie mit den Bildungsschecks auch Weiterbildungen nutzen, die Ihre Mitarbeiter nicht nur hinsichtlich technischer Qualifikationen für Soft- und Hardware, sondern auch für die Entwicklung der sogenannten Soft Skills fördern?

Carlo Blatz: Fast ausschließlich geht es bei unseren Fortbildungen um Team- und Managementkompetenzen. Technische Qualifikation kann auch durch ein Literaturstudium oder den Besuch von Konferenzen gefördert werden. Die bei uns durch den Bildungsscheck geförderten Weiterbildungen werden dagegen eher für soziale Kompetenzen genutzt, und zwar nicht ohne Grund: Nur mithilfe dieser Kompetenzen können wir unser rasantes Wachstum bewältigen, ohne den Teamgeist zu gefährden und unter großen Kommunikationsdefiziten zu leiden.

Bildung – Schutz gegen das Burn-out-Syndrom.

Gespräch mit Anette Hagemann, Geschäftsführerin der Röher Parkklinik in Eschweiler. Die 1996 gegründete und privat geführte Einrichtung mit insgesamt rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die einzige Akutklinik für psychotherapeutische Medizin und Psychosomatik im Großraum Aachen.



Frau Hagemann, inwieweit hilft der Bildungsscheck der Parkklinik im Gesundheitswettbewerb?

Anette Hagemann: Die Dynamik der Veränderungen im Gesundheitswesen ist so groß, dass wir uns nur am Markt behaupten, wenn die Qualität der Behandlung auf höchstem Niveau gehalten wird, der Servicegedanke konsequent verfolgt wird, die Außendarstellung dies widerspiegelt und wenn kostengünstig gewirtschaftet wird. Das kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeitenden sich dieser Qualität verpflichtet fühlen. Das gilt von der Küchenhilfe über die Reinigungskräfte bis zu den Fachärzten. Dies zu erreichen, ist nur durch permanente Schulung und Qualifizierung möglich. Der Bildungsscheck ist hier ein Anreiz.

Für welche Formen der Weiterbildung wird der Bildungsscheck von der Röher Parkklinik genutzt?

Anette Hagemann: Die meisten Bildungsschecks werden von unseren Therapeuten in Anspruch genommen. Aber auch Krankenpfleger nutzen diese Weiterbildung, ein für Marketing zuständiger Kollege und zwei Küchenkräfte haben ihn ebenfalls schon eingelöst. Unser Marketing-Mitarbeiter etwa hat eine Weiterbildung zum Grafik-Design am Computer absolviert. Dadurch kann er jetzt selbst Werbeprospekte für unsere Klinik entwerfen. Ganz besonders freut mich, dass eine Kollegin, die bisher als Küchenhilfe für uns tätig war, den Entschluss gefasst hat, sich mit dem Bildungsscheck zur Hauswirtschafterin weiterzubilden

zu lassen. Bisher traute sie sich das nicht zu, weil sie aus Polen stammt und Angst vor den schriftlichen Prüfungsfragen hatte.

Inwieweit hilft der Bildungsscheck nicht nur Ihrem Unternehmen, sondern auch der Karriereplanung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Anette Hagemann: Nehmen Sie unseren Datenschutzbeauftragten: Er war früher als Hausmeister in der Parkklinik tätig, bevor er sich weitergebildet hat. In seiner neuen Funktion kann er wesentlich höhere Gehaltsansprüche stellen. Sollte er zu einem anderen Arbeitgeber wechseln, kann er diese Qualifikation natürlich mit einbringen.

Inwiefern profitieren die Therapeuten und Patienten der Parkklinik von den Bildungsschecks?

Anette Hagemann: Die Patienten werden natürlich nicht schneller gesund, nur weil unsere Therapeuten eine Weiterbildung absolviert haben. Aber deren Souveränität im Umgang mit den Patienten wird größer, ebenso wie ihr Handlungsspielraum. Die gestiegenen Interventionsmöglichkeiten kommen auch dem Patienten zugute. Dann ist wichtig, dass sich die Therapeuten durch den Kompetenzgewinn via Weiterbildung vor dem Burn-out-Syndrom schützen. Wenn sie Patienten haben, die traumatisiert sind, müssen alle Professionellen eine sehr gute Ausbildung haben, um nicht auf Dauer selbst ein Trauma zu entwickeln.

Ein Vorteil für Existenzgründer.

Gespräch mit Peter Schrätz, seit zwei Jahren selbstständiger Unternehmensberater für Qualitäts- und Projektmanagement. Der 55-jährige Duisburger hat den Bildungsscheck für eine Weiterbildung in Microsoft Excel für Profi-Anwender in Anspruch genommen. Der Bildungsscheck unterstützt Existenzgründerinnen und -gründer sowie Inhaberinnen und Inhaber junger Unternehmen nach erfolgter Gründung, wenn sie nicht länger als fünf Jahre selbstständig sind.



Wie haben Sie vom Bildungsscheck erfahren?

Peter Schrätz: Ich suchte dringend nach einer kostengünstigen Möglichkeit, mich in einem Excel-Kurs für Profis weiterbilden zu können, weil ich als Unternehmensberater sehr oft Ergebnisse in Tabellen aufarbeiten und anschaulich darstellen muss. Aber diese Kurse waren für mich zu teuer. Dann machte mich im Juni 2008 ein Bekannter, der ebenfalls aus der Branche kommt, auf die Möglichkeiten des nordrhein-westfälischen Bildungsschecks aufmerksam. Also ging ich zur entsprechenden Beratungsstelle und habe mir drei Weiterbildungseinrichtungen empfehlen lassen. Bei einer von ihnen habe ich dann den vierwöchigen Profi-Kurs belegt.

Inwiefern hat Ihnen der Kurs weitergeholfen?

Peter Schrätz: Zum einen kann ich meinen Kunden und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jetzt selbst Tabellenkalkulations-Kurse, wenn auch nur für Anfänger, geben. Und zum anderen bin ich natürlich jetzt in der Lage, meine eigenen Tabellen durch die professionelle Anwendung viel besser veranschaulichen zu können. Dadurch erhöht sich der Nutzen meiner Dienstleistungen signifikant.

Worin liegen für Sie die Vorteile des Bildungsschecks?

Peter Schrätz: Durch die öffentliche Förderung können Unternehmensgründerinnen und -gründer, die am Markt noch nicht situiert sind, ihre Weiterbildung besser finanzieren. Ich hätte die Kosten für den Excel-Kurs nicht alleine tragen können. Gerade in den ersten Jahren der Existenzgründung brauchen sich die privaten finanziellen Ressourcen sehr schnell auf.

Welche Bedeutung hat berufliche Weiterbildung im Allgemeinen für ein Ein-Mann-Unternehmen wie Ihres?

Peter Schrätz: Ich bin Unternehmensgründer und muss mich am Markt etablieren. Dabei kann ich gar nicht auf Weiterbildung verzichten. Darüber hinaus habe ich auf Fortbildungsveranstaltungen die Chance, weitere berufliche Kontakte zu knüpfen. Ich lerne etwas und komme gleichzeitig ins Gespräch und auf diesem Wege auch zu neuen Kunden – ein Zusammenhang, der für einen Unternehmensgründer gar nicht zu unterschätzen ist. Durch Kontakte bei Fortbildungsmaßnahmen habe ich bisher zwei Kunden generieren können. Das ist auch einer der Gründe, warum ich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meiner Kunden, denen ich nun selbst Excel-Kurse gebe, zu Fortbildungen rate.

Fachwissen schafft Vertrauen.

Gespräch mit Julia Golz, Physiotherapeutin mit zwei Teilzeitjobs. Die 26-jährige Bochumerin hat bisher vier Bildungsschecks in Anspruch genommen, um sich in manueller Therapie fortbilden zu können. Das Beispiel zeigt, welche Bedeutung gezielte Weiterbildung schon in der Phase des beruflichen Einstiegs hat.



Wie sind Sie das erste Mal mit dem Bildungsscheck in Kontakt gekommen?

Julia Golz: Eine Kollegin hat ihn mir empfohlen. Daraufhin habe ich mich im Internet über diese Fördermöglichkeit für berufliche Weiterbildung schlau gemacht. Bei der Kreishandwerkerschaft Bochum habe ich mich dann beraten lassen. Das Ergebnis war, dass ich einen Bildungsscheck bekam, um mich in manueller Therapie fortbilden zu können. Das ist eine spezielle orthopädische Fortbildung für Physiotherapeuten.

Welche Fortschritte in Ihrer beruflichen Tätigkeit haben Sie durch die besuchte Weiterbildung erreicht?

Julia Golz: Ich kann den Patienten nun bedeutend differenzierter und spezialisierter helfen. Karrieresprünge und Gehaltserhöhungen kann man in der Physiotherapie mit Fortbildungen jedoch nicht erreichen. In unserer Branche ist eine solche Qualifizierung vielmehr notwendig, um einfach auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Worin liegen für Sie die Vorteile des Bildungsschecks?

Julia Golz: Ich habe bis heute insgesamt 1.000 Euro Förderung bekommen und konnte den jeweiligen Restbetrag aus der eigenen Tasche dazuzahlen. Ohne die finanziel-

le Unterstützung durch den Bildungsscheck hätte ich die Fortbildungen nicht machen können. Mit der Förderung konnte ich mich höher qualifizieren – was ja ganz im Sinne der Patienten ist.

Wie groß ist die Bedeutung von Weiterbildung an sich für Ihr Berufsleben?

Julia Golz: Jetzt bin ich noch jung. Ich bin sehr motiviert, mich fortzubilden. Ich weiß nicht, wie das ist, wenn ich 20 Jahre älter bin. Daher habe ich jetzt angefangen, obwohl ich eigentlich nicht genügend Geld dafür verdiene. Dann hoffe ich, dass ich nie die Lust verliere, auch wenn ich schon lange im Beruf bin.

Worin besteht Ihr Interesse genau, sich möglichst lange fortzubilden?

Julia Golz: Die Konkurrenz bei den Physiotherapeuten wird immer größer. Je mehr Fachwissen ich habe, desto mehr Patienten vertrauen sich mir an. Also habe ich den starken Wunsch, mich immer weiter zu verbessern. Das nützt mir nicht zuletzt auch für meine persönliche Entwicklung.

Türen in immer neue Bereiche.

Gespräch mit Timur Dogan, Industriemeister bei Westaflex Gütersloh. Insgesamt drei Fortbildungen hat der Vater von zwei Kindern über den Bildungsscheck abgeschlossen. An der Volkshochschule Gütersloh bildete sich Herr Dogan in seiner Freizeit zu den Themen Kundenorientierung und Buchführung weiter.



Herr Dogan, hatten Sie vor der Inanspruchnahme des Bildungsschecks schon Erfahrungen mit Weiterbildungen?

Timur Dogan: Ja, in gewisser Weise schon. Nach meinem Realschulabschluss habe ich bei Westaflex eine Ausbildung zum Industriemechaniker abgeschlossen. Berufsbegleitend habe ich dann an einer Abendschule eine dreijährige Ausbildung zum Industriemeister in der Fachrichtung Metall gemacht. Was ich dann noch gemacht habe, war die Ausbildereignungsprüfung, nachdem mein Chef mich darauf aufmerksam gemacht hatte.

Sie haben sehr viel Engagement und finanzielle Mittel in Ihre Aus- und Fortbildung investiert. In welcher Weise hat sich dies für Sie ausgezahlt?

Timur Dogan: Ich bin mit meinen knapp 30 Jahren nun schon seit längerer Zeit als Ausbildungsleiter im Betrieb tätig. Mein Arbeitgeber hat mir in sehr jungen Jahren diese verantwortungsvolle Aufgabe zugetraut, was sicherlich auch ein Ergebnis meiner Ausbildung ist. Mittlerweile werde ich außerdem bei anderen Firmenprojekten beratend hinzugezogen. Das eröffnet mir natürlich weitere Tätigkeitsbereiche. Egal, ob Meisterlehrgang oder die Kurse an der Volkshochschule, alle Seminare haben meinen Horizont erweitert. Und ich bin viel sicherer im Umgang mit anderen geworden.

Herr Dogan, Sie sind in Deutschland geboren und haben einen türkischen Familienhintergrund. Hat Fortbildung in diesem Zusammenhang für Sie eine besondere Bedeutung?

Timur Dogan: Nein, eigentlich nicht. Ich finde es ist für jeden wichtig, nicht auf der Stelle zu treten, unabhängig von seiner Herkunft. Trotzdem rate ich, insbesondere allen Personen mit Migrationshintergrund, sich weiterzubilden und auf diese Weise beruflich weiterzukommen und sich für den Arbeitsmarkt attraktiv zu halten. Gerade im Berufsleben muss man meiner Meinung nach immer auf dem Laufenden bleiben.

Welchen Stellenwert hat Weiterbildung für Sie im Allgemeinen?

Timur Dogan: Interessiert zu sein und zu bleiben, öffnet Türen in immer neue Bereiche. Für mich persönlich ist es wichtig, meine Fähigkeiten ständig zu ergänzen, auch auf Gebieten, von denen ich bislang noch nicht so viel Ahnung habe, wie z. B. in der Buchführung. Zudem freue ich mich über die Anerkennung im Freundes- und Familienkreis und von meinem Arbeitgeber. Das motiviert. Inzwischen hat mir mein Arbeitgeber einen Kurs für technisches Englisch finanziert. Weiterbildung ist meiner Meinung nach für Arbeitnehmer, aber auch für Arbeitgeber wichtig. Bei Westaflex arbeitet man zurzeit gemeinsam mit dem Betriebsrat an einer Betriebsvereinbarung, in der Fortbildungen im Mittelpunkt stehen.

Als wenn ich eine Reise gebucht hätte.

Gespräch mit Ulrike Angenendt, Reiseverkehrskauffrau bei Schauinsland Reisen GmbH, Duisburg. Über die Auslage einer Informationsbroschüre an der örtlichen Volkshochschule auf den Bildungsscheck aufmerksam geworden, hat die 36-jährige Duisburgerin an einem fünfsemestrigen Spanisch-Sprachkurs teilgenommen. Die anteiligen Kosten für die Fortbildung hat Frau Angenendt aus ihrem eigenen Budget finanziert.



Frau Angenendt, Sie haben sich in einer Fremdsprache weitergebildet, was war Ihre Motivation?

Ulrike Angenendt: Ich bin ausgebildete Reiseverkehrskauffrau und seit meinem Ausbildungsende im Jahr 2000 durchgängig in der Reisebranche tätig. Englisch- und Französischunterricht hatte ich zwar in der Schule, aber meine Französisch-Kenntnisse gingen schnell verloren. Da ich es bei meinem Beruf sehr wichtig finde, eine zweite Fremdsprache zu beherrschen, Französisch mir aber nicht so liegt, habe ich immer schon mal über einen neuen Anlauf nachgedacht.

Wie beurteilen Sie die praktische Abwicklung des Bildungsscheckverfahrens?

Ulrike Angenendt: Sehr angenehm und unkompliziert. Ich habe mich bei der Volkshochschule Duisburg beraten lassen. Im Beratungsgespräch konnte ich meine Idee überprüfen und am Ende war mir ganz klar, welches der richtige Kursinhalt und das passende Kursformat ist. Das weitere Verfahren lief dann völlig reibungslos. Genauso einfach, als wenn ich eine Reise gebucht hätte.

Konnte Sie der Bildungsscheck beruflich weiterbringen?

Ulrike Angenendt: Ja, ich finde, es hat sich gelohnt. Zwischenzeitlich habe ich den Arbeitgeber gewechselt und damit verbunden auch meine berufliche Situation verbessert. Die bislang erworbenen Fremdsprachenkenntnisse waren

da sicherlich hilfreich. Seit etwa anderthalb Jahren arbeite ich nun bei der Schauinsland Reisen GmbH im Qualitäts- und Beschwerdemanagement. Ich schlichte bei auftretenden Konflikten zwischen den Reiseagenturen und den Reiseleitern. Es macht mir große Freude, nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen, die möglichst die unterschiedlichen Standpunkte der Beteiligten berücksichtigen. Dabei haben sich meine neuen Spanisch-Kenntnisse als hilfreich erwiesen. Zudem habe ich während des Sprachkurses auch sehr viel über die kulturellen Gegebenheiten in Spanien gelernt, sodass ich Land und Leute besser einordnen kann, was den Umgang miteinander wirklich erleichtert.

Können Sie den Bildungsscheck weiterempfehlen?

Ulrike Angenendt: Ich denke, es ist wichtig im privaten Leben wie auch im Beruf „up to date“ zu sein. Für mich persönlich war deshalb diese Fortbildung genau das Richtige, die finanzielle Unterstützung durch den Bildungsscheck kam da gerade recht. Daher habe ich den Bildungsscheck schon längst an meine Kollegen und Kolleginnen weiterempfohlen.

Ist Weiterbildung für Sie auch zukünftig ein Thema?

Ulrike Angenendt: Doch bestimmt. Im Moment ist noch nichts Konkretes geplant, aber in Gedanken weiß ich schon das ein oder andere. Beispielsweise kann ich mir gut vorstellen, demnächst mein Know-how im Umgang mit dem Computer aufzufrischen.

Neue Impulse von außen sind wichtig.

Gespräch mit Christian Mattheis, Erzieher bei der Evangelischen Jugendhilfe Wermelskirchen. Der 32-jährige ist seit Juli 2008 im Aufnahme- und Clearingbereich eines Kinder- und Jugendheims tätig. Über den Bildungsscheck hat Herr Mattheis ein Deeskalationstraining absolviert.



Herr Mattheis, wie sind Sie auf den Bildungsscheck aufmerksam geworden?

Christian Mattheis: Eigentlich ging alles recht schnell. Mein Arbeitgeber hat mich kurz vor Beginn der Weiterbildung im November 2008 informiert. Es ging um ein Deeskalationstraining mit vielen praktischen Übungen. Da es bei der Aufnahme von neuen Kindern und Jugendlichen immer wieder zu ziemlich schwierigen Situationen kommt, stimmte ich spontan zu. Ich wurde für die Fortbildung freigestellt, die Kosten übernahm die Evangelische Jugendhilfe und der andere Teil kam über den Bildungsscheck.

Wie bewerten Sie Inhalt und Verlauf der Weiterbildung?

Christian Mattheis: Ganz klar, super hilfreich. An der Fortbildung hat unser gesamtes Clearing-Team teilgenommen. Das Hauptaugenmerk lag auf dem Erlernen von Deeskalationsstrategien. Das Training war in zwei Module aufgeteilt; insgesamt haben wir an fünf Tagen umfassende praktische und auch theoretische Inhalte bearbeitet. Die Trainer gaben uns wichtige Hinweise für den Umgang mit gewaltbereiten Jugendlichen, den Abbau von Stress- und Aggressionssituationen und auch den Selbstschutz bei möglichen Angriffen. Besonders positiv wirkte sich meiner Meinung nach aus, dass in die Ausgestaltung des Unterrichts Problemkonstellationen aus unserer täglichen Arbeit einfließen und gemeinsam nach möglichen Lösungsstrategien gesucht wurde.

Inwiefern hat sich die Schulung als nachhaltig erwiesen?

Christian Mattheis: Zunächst einmal habe ich durch das Training viel an Erfahrungen hinzugewonnen, sodass ich zukünftigen Krisen- und Konfliktsituationen mit einem ganz anderen Sicherheitsempfinden und einem breiten Spektrum an Lösungsansätzen gegenüberreten kann. Zudem hat die Schulung unseren Teamgeist weiter gestärkt und den Austausch zwischen Leitung und Team noch einmal auf eine ganz neue Basis gestellt. Die Nachhaltigkeit der Weiterbildung lässt sich daran messen, dass wir im Team noch heute über die erlernten Lösungsstrategien und Denkanstöße reflektieren.

Welche Bedeutung räumen Sie Weiterbildung in Ihrer täglichen Arbeit ein?

Christian Mattheis: Der Stellenwert von Fort- und Weiterbildung ist für die pädagogische Arbeit enorm wichtig, da ansonsten die Gefahr besteht, mit dem einmal erlernten Wissen auf der Stelle zu treten. Meine Arbeit im Aufnahme- und Clearingzentrum stellt mich nahezu täglich vor neue Herausforderungen. Zu uns kommen Jugendliche aus erziehungsschwierigen Familien, die in ganz unterschiedlicher Weise auffällig geworden sind. Entscheidungen über den weiteren Betreuungsverlauf sowie einzuleitende Maßnahmen müssen also immer an der jeweiligen Lebenssituation des Jugendlichen ausgerichtet werden. Um dieser individuellen Verantwortung entsprechen zu können, sind neue Impulse von außen ungemein hilfreich.

Mehr Vertrauen in die eigene Arbeit.

Gespräch mit Susann Spey. Nach ihrer Ausbildung zur Bürokauffrau 2008 arbeitet Frau Spey seit Juli 2008 bei der STEINHAUER Elektromaschinen AG als kaufmännische Vertriebsassistentin in Würselen. Die 22-jährige hat an einer Fortbildung für technisches Englisch bei der IHK Aachen teilgenommen.



Wie zufrieden waren Sie mit der Fortbildung, Frau Spey?

Susann Spey: Die Gruppe setzte sich aus Kolleginnen und Kollegen meiner Firma zusammen, aus ganz verschiedenen Sparten. Unsere Fremdsprachenkenntnisse waren sehr unterschiedlich. Es war also keine leichte Aufgabe, uns englische Grammatik und fachbezogene Vokabeln so zu vermitteln, dass jeder etwas davon mitnehmen konnte. Aber die gesamte Teilnehmergruppe war total motiviert und unser Lehrer, ein Engländer, ist sehr auf die Branche und Tätigkeitsbereiche unserer Firma eingegangen. Zur gegenseitigen Unterstützung haben wir viel in Teams gearbeitet – jeweils ein schwächerer und ein stärkerer Teilnehmer. So wurden individuelle Stärken herausgearbeitet. Es war unglaublich hilfreich.

Welchen persönlichen Nutzen hat Ihnen die Weiterbildung gebracht?

Susann Spey: Meine Schulzeit liegt ja noch nicht so lange zurück. In der Höheren Handelsschule und der Berufsschule habe ich natürlich kaufmännisches Englisch gelernt, aber technisches Englisch war mir völlig fremd. Ich hatte bislang noch keine Weiterbildungserfahrungen gemacht und war daher sehr interessiert, meine Kenntnisse zu ergänzen und aufzufrischen. Kürzlich konnte ich das Erlernte sogar im privaten Bereich anwenden und meinem Vater bei einem Kauf von Autoteilen helfen. Ohne den Sprachlehrgang hätte ich nicht erklären können, welche Schraube und welcher Bolzen benötigt werden.

Konnte Ihnen der Bildungsscheck beim beruflichen Weiterkommen helfen?

Susann Spey: Ja. Nach dem Kurs habe ich viel mehr Sicherheit im Umgang mit unseren englischsprachigen Kunden und Lieferanten bekommen, da ich in der Lage bin, sehr viel genauer auf ihre Anfragen oder Angebote einzugehen. Ich kann mehr nachfragen und eine deutlich bessere Kundenbetreuung leisten. Mein Vertrauen in die eigene Arbeit ist gestiegen. Zudem übernehme ich jetzt häufiger die englische Korrespondenz für Kolleginnen und Kollegen. Das wird anerkannt, auch von meinem Chef.

Frau Spey, Sie sind noch sehr jung, wie wichtig ist für Sie berufliche Weiterbildung unabhängig von Ihrer jetzigen Tätigkeit?

Susann Spey: Ständig gibt es neue Erkenntnisse, auf die Unternehmen reagieren müssen. Auch als Arbeitnehmer ist es wichtig, am Ball zu bleiben und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Da muss jeder etwas einbringen. Ich habe die Hälfte der Schulungszeit zum Beispiel über Überstunden abgegolten, dafür hat die STEINHAUER Elektromaschinen AG die Organisation und die Kosten übernommen. Ein sehr faires Angebot. Ich stehe auf dem Standpunkt: Man kann nie genug lernen.

Eine Beratung, die motiviert und Orientierung gibt.

Reportage über die Arbeit der Weiterbildungsberatungsstellen in Nordrhein-Westfalen. In den 220 Beratungsstellen werden Interessierte über den Bildungsscheck informiert, formale Kriterien zur Teilnahme am Förderprogramm geprüft und anschließend die passenden Weiterbildungsangebote und die entsprechenden Anbieter identifiziert. Hanni Leepile und Bernd Creemers berichten von ihrer Tätigkeit.

„Ein sehr gutes Beispiel für ein unbürokratisches, wirklich den Förderbedarf der Nachfragenden deckendes Instrument“, Bernd Creemers findet über den Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen nur lobende Worte. Er muss es wissen. Creemers ist bei der Wirtschaftsförderung des Oberbergischen Kreises in Gummersbach für die Beratung von einzelnen Beschäftigten und Unternehmen zuständig, die den Bildungsscheck für die Fortbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen wollen. Er informiert sich über den jeweiligen Bildungshintergrund und die Beschäftigungssituation der Ratsuchenden, empfiehlt eine bestimmte Weiterbildung sowie drei entsprechende Anbieter und gibt den Scheck aus. Die Bildungsscheck-Empfängerin bzw. der Bildungsscheck-Empfänger entscheidet sich dann für einen der drei Anbieter und löst dort den Bildungsscheck ein.

„Die Beratungsgespräche mit einem Beschäftigten dauern in der Regel 30 Minuten, bei einem Unternehmen 45 bis 60 Minuten“, sagt Hanni Leepile. Die 51-Jährige ist für die Weiterbildung zuständige Abteilungsleiterin bei der Kompetenzregion Mittelstand Siegen-Wittgenstein (KM:SI). Gemeinsam mit fünf ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermittelt sie wie der Gummersbacher Creemers den betrieblichen oder individuellen Zugang zu einer Weiterbildung über den Bildungsscheck. Die KM:SI ist als GmbH privatwirtschaftlich organisiert, dient jedoch mit ihren Hauptgesellschaftern Kreis Siegen-Wittgenstein und der Stadt Siegen ebenso wie die Gummersbacher Wirtschaftsförderung des Oberbergischen Kreises



kommunalen Interessen. „Wir haben hier eine sehr mittelständische Wirtschaftsstruktur – vor allem Metall- und Elektroindustrie“, sagt Leepile. „Ein Großteil unserer Kunden stammt aus kaufmännischen Berufen innerhalb dieser Branchen. Ein weiterer Teil kommt aus dem Gesundheitsbereich.“

Die Öffentlichkeitsarbeit trägt Früchte

Die Öffentlichkeitsarbeit der Regionalagenturen und der einzelnen Beratungsstellen selbst trägt Früchte: „Die Kunden kennen das Förderinstrument Bildungsscheck bereits, wenn sie mich anrufen“, berichtet Berater Bernd Creemers aus seiner täglichen Erfahrung. Nicht nur durch Informationen auf der Internetseite der Wirtschaftsförderung des Oberbergischen Kreises und im Newsletter, sondern auch mit gezielten Marketingaktivitäten ergänzt der Berater die Aktivitäten der Regionalagentur. So organisierte er zur Ausgabe des 1.000. Bildungsschecks in Oberberg einen Lokaltermin für die Presse, bei dem Landrat Hagen Jobi der Weiterbildungsbeauftragten der in der Region ansässigen Firma Jokey Plastik, Heike Schuy, den entsprechenden Bildungsscheck überreichte.

Der finanzielle Anreiz wirkt

Der Bildungsscheck verändert das Verhalten: „Viele Unternehmer und Beschäftigte haben schon eine mehr oder

weniger genaue Vorstellung von dem, was sie machen wollen, welchen Bedarf sie haben und bei welcher Bildungseinrichtung sie die Weiterbildung in Anspruch nehmen wollen. Oft fehlt aber der entscheidende Impuls, beispielsweise, weil die zur Verfügung stehenden Finanzen nicht ausreichen“, weiß die Weiterbildungsexpertin Leepile. Jeder Euro, der über die Förderung ausgezahlt werde, aktiviere Geld in den Unternehmen und auch bei den Beschäftigten selbst. Durch den finanziellen Anreiz komme bedeutend mehr Weiterbildung zustande als bisher.

Der Bildungsscheck sei eine „exzellente Möglichkeit“, Unternehmen wie auch einzelne Beschäftigte zur Weiterbildung zu animieren, so die seit 25 Jahren in der beruflichen Weiterbildung tätige Leepile. Die Gründe lägen vor allem bei den finanziellen Hürden: Betriebe beziehungsweise Beschäftigte, die sich eine Weiterbildung sonst nicht leisten könnten, würden durch den Bildungsscheck zu 50 Prozent vom Land entlastet. Ein entscheidendes Argument. Und: „Die Förderung kann sofort nach der Beratung in Anspruch genommen werden“, nennt Berater Bernd Creemers einen weiteren Vorzug des Bildungsschecks. Die Beliebtheit des Förderinstruments spüren Hanni Leepile und ihre Kolleginnen und Kollegen besonders im Frühjahr. Dann wird in der sogenannten Bildungsvilla, dem Sitz der KM:SI an der Birlenbacher Straße in Siegen, regelmäßig ein Nachfrageschub in Sachen Bildungsschecks registriert. Der Grund: Die Unternehmer führen Anfang des Jahres ihre Weiterbildungsplanung für ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.

Unbürokratisches Instrument führt zu hoher Akzeptanz bei allen Beteiligten

Die durch die Werbeaktivitäten geweckten Erwartungen (Motto: „Machen Sie, dass Sie weiterkommen – nutzen Sie den Bildungsscheck“) werden nicht enttäuscht, so der Gummersbacher Berater: „Viele sind überrascht, wie unbürokratisch und schnell Bildungsschecks ausgegeben werden.“ Was unter anderem auch damit zusammenhänge, dass der Bildungsscheck unter den Weiterbildungsanbietern flächendeckend bekannt sei und auch fast ausnahmslos akzeptiert werde.

Seit Beginn des Förderprogramms Anfang 2006 habe die Nachfrage nach dem Bildungsscheck im Oberbergischen Kreis stetig zugenommen, so Creemers. Im Raum Siegen-Wittgenstein habe die KM:SI seither rund 7.000 Bildungsschecks ausgegeben, sowohl an kleine und mittlere Unternehmen wie auch direkt an Beschäftigte, sagt Hanni Leepile. Die Siegenerin bestätigt die Erfahrungen ihres Kollegen: „Niemand von all den Personen, mit denen ich in Sachen Bildungsscheck zusammenarbeite – Unternehmer, Beschäftigte, Personalverantwortliche oder auch Weiterbildungsexperten – hat bisher grundsätzliche Kritik am Bildungsscheck geübt“, sagt die Abteilungsleiterin. Durchweg positive Resonanz gebe es vor allem von jungen Existenzgründerinnen, besonders im Friseurhandwerk. Und, was vielleicht überrascht: „Selbst Ärzte, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sonst eher selten über Weiterbildung fördern, sind begeistert.“



Eine Beratung, die motiviert und Orientierung gibt.

Bedeutungsgewinn für die Weiterbildungsberatung

Das Interesse der Firmen am Bildungsscheck kommt nicht von ungefähr. Es ist durchaus nicht nur der finanzielle Aspekt der Förderung, der dieses Instrument für die Privatwirtschaft so interessant macht, verdeutlicht Heike Schuy, die Empfängerin des „runden“ Bildungsschecks: „Uns ist wichtig, eine Lernkultur im Unternehmen zu implementieren“, so die Weiterbildungsbeauftragte von Plastik Jokey. „Es soll ein Bewusstseinswandel herbeigeführt werden, um die Beschäftigten vor dem Hintergrund der Globalisierung auf lebenslanges Lernen vorzubereiten.“ Eine Notwendigkeit, die man in Siegen schon früh erkannt habe, so Hanni Leepile von der KM:SI: „Wir waren bundesweit die Ersten, die 1987 die Idee zu einem regional umfassenden und für alle transparenten Weiterbildungsangebot hatten.“ Mit der Installierung eines Beratungsservices Weiterbildung habe die Region Siegen-Wittgenstein dann im Jahr 2000 erneut eine Vorreiterrolle übernommen.

Eine Vorreiterrolle, die sechs Jahre später direkt in die Bildungsscheck-Beratung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen mündete. Die KM:SI kann bei der Bewältigung dieser Aufgabe auf jahrelange Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen, Kammern und Verbänden zurückgreifen. Mehr als 500 Unternehmen aus der Industrie in der Region Siegen-Wittgenstein arbeiten mit der KM:SI zusammen. Etwa, wenn es darum geht, Schlüsselqualifikationen im IT-Bereich zu vermitteln – ein Bereich, der einmal die Herausforderung der Zukunft war und mittlerweile längst in der Realität der Wirtschaft angekommen ist. Die Berater und Beraterinnen in der Bildungsvilla an der Birlenbacher Straße vermitteln den Firmen ihrer Region Kontakte zu Fachleuten, die wissen, wie unter dem wachsenden Wettbewerbsdruck das nötige Know-how ständig weiterentwickelt werden kann und gleichzeitig die Kosten gesenkt werden können. Die Einführung des Bildungsschecks führt jetzt zu einem Bedeutungsgewinn der Weiterbildungsberatung. Kein Scheck wird ohne Beratung ausgegeben. Da wirkt es sich sehr positiv aus, dass die Beratungsstellen in den letzten Jahren die hierfür notwendige Kompetenz weiterentwickelt haben.

Branchenübergreifende Resonanz

Der Bildungsscheck löste bei beiden Zugängen – bei der betrieblichen und der individuellen Beratung – eine bisher nicht erlebte Nachfragerwelle nach Bildungsberatung aus. Als „überwältigend groß“ bezeichnet die KM:SI die Resonanz auf das neue Förderinstrument. Ähnliche Erfahrungen hat auch die Wirtschaftsförderung des Oberbergischen Kreises seit der Einführung des Bildungs-

schecks gemacht. „Beschäftigte und Unternehmen fast aller Branchen haben schon Bildungsschecks beantragt“, heißt es in Gummersbach. Besonders stark sei die Resonanz aus der Pflegebranche – Altenheime, Physiotherapeuten und ambulante Pflegedienste – sowie von Unternehmen aus der Kunststoff- und Metallindustrie wie auch von klassischen Dienstleistungsunternehmen. Ein Beweis dafür, dass die Nachfrage nach dem Bildungsscheck nicht nur vonseiten der Industrie besteht, wie im Fall der industriell geprägten Region Siegen-Wittgenstein, sondern sich branchenübergreifend widerspiegelt.

Der Bildungsscheck ist nur ein Einstieg

Dabei ist der Bildungsscheck hinsichtlich langfristig geförderter Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur ein Einstieg. „Eine gute Beratung kann Firmen auch bei der Planung von Berufswegen und Karrieren ihrer Beschäftigten unterstützen“, betont Hanni Leepile. Dies könne aber schon aus Zeitgründen nicht im Zuge einer Beratung zum Bildungsscheck erfolgen. Wenn ein Unternehmer die Effizienz und Konkurrenzfähigkeit seines Betriebes über einen langfristigen Zeitraum auch durch Fortbildungen stärken wolle, „müssen weitere Gespräche folgen, gegebenenfalls mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst und den Geschäftsführern“, so die Weiterbildungsexpertin. Eine Potentialberatung sei eines der Angebote, mit deren Inanspruchnahme die Unternehmen die durch den Bildungsscheck gelegte Grundlage weiter ausbauen könnten.

Potentialberatung Nordrhein-Westfalen

Die Potentialberatung unterstützt Unternehmen und Beschäftigte dabei, ihre Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit zukunftsorientiert zu entwickeln und auszubauen, um Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen zu sichern und zu schaffen.

Eine Potentialberatung beinhaltet

- Analyse der Stärken und Schwächen des Unternehmens
- Entwicklung von Zielen und Lösungswegen in den Handlungsfeldern Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeit und Gesundheit, Personalentwicklung, Qualifizierungsbedarf, Altersstruktur, Fachkräftebedarf
- Festlegung von Maßnahmen in einem Handlungsplan
- Begleitung erster Umsetzungsschritte

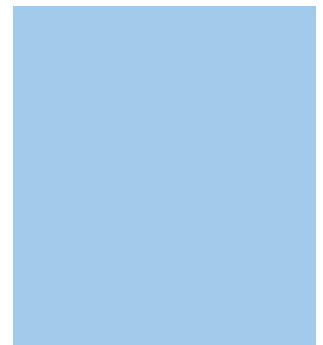
Weitere Informationen zu dem aus ESF-Mitteln finanzierten Förderinstrument: www.mags.nrw.de (unter: Arbeit – Unternehmen – Potentialberatung)

Neue Kunden gewonnen.

Reportage über die Arbeit der Weiterbildungseinrichtungen. Eine Vielzahl von Bildungsanbietern innerhalb und außerhalb von Nordrhein-Westfalen beteiligt sich am Bildungsscheck-Förderprogramm. Bei ihnen können die Bildungsschecks unbürokratisch eingelöst werden. Tatjana Busche und Robert Claßen berichten über ihre Tätigkeit.

„Das Interesse an Informationen über Angebote der beruflichen Weiterbildung nimmt zu und damit verbunden erhalten wir auch zunehmend Anfragen nach Möglichkeiten einer finanziellen Förderung, wie sie zum Beispiel der Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen bietet.“ Tatjana Busche ist Bildungsreferentin an der TÜV NORD Akademie in Bielefeld und dort zuständig für die Themenbereiche Qualitätsmanagement und Unternehmensführung. Ihre Aufgabe: Unternehmen und ihren Beschäftigten einen „Vorsprung durch Wissen“ zu verschaffen – wenn möglich – mit dem Bildungsscheck.

Seit der Einführung des Bildungsschecks durch das Land Nordrhein-Westfalen Anfang 2006 akzeptiert die TÜV NORD Akademie an allen 18 bundesweiten Standorten dieses Förderinstrument. Bereits im zweiten Jahr, so Busche, habe sich die Zahl der angenommenen Bildungsschecks verdreifacht. Die Angebote der TÜV NORD Akademie finden in der Regel ganztätig werktags statt. Im Bereich Qualitätsmanagement nehme die Weiterbildung zweimal vier Werktagen, im Bereich Umweltmanagement zweimal drei Werktagen in Anspruch, nennt Busche zwei Beispiele. Trotz der Abwesenheit der Beschäftigten aus dem Betrieb, wissen die Unternehmen die Kompaktheit der Angebote bei gleichzeitig hoher Qualität zu schätzen. Seit der Einführung des Bildungsschecks gebe es immer wieder Betriebe, die aufgrund der öffentlichen Förderung nicht etwa die Hälfte des Geldes einsparen, sondern nun weitere ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Schulung bei der Akademie anmelden, weiß Busche.



Auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die über den individuellen Bildungsscheck-Zugang kommen würden, hätten aufgrund der Förderung durch den Bildungsscheck zusätzlich Schulungen gebucht, die auf die ursprüngliche Fortbildung aufbauen.

Flexible Angebotsstruktur

Im Vergleich zur TÜV NORD Akademie erstrecken sich die Kurse an der VHS Krefeld über einen längeren Zeitraum. Die VHS akzeptiert ebenfalls den Bildungsscheck seit dessen Einführung gleichsam als Zahlungsmittel für ihre Angebote. „Von drei Tagen bis zu einem halben Jahr“, erläutert Robert Claßen, VHS-Fachbereichsleiter, die zeitliche Spannweite aller Kurse, die mit dem Bildungsscheck gebucht werden können. Auch die Fortbildungen selbst sind sehr vielfältig: Sie reichen von Fremdsprachen über soziale und pflegerische Kompetenzen bis hin zu EDV und rechtlichen Fragen. Insgesamt rund 500 Dozentinnen und Dozenten sind für die VHS Krefeld und ihre Kunden aktiv.

Mehr Weiterbildungsteilnahme im Gesundheitswesen

Bei der TÜV NORD Akademie in Bielefeld sind neben Tatjana Busche noch sechs weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die berufliche Fortbildung der Kunden zuständig. Die Frage, wie viele Neukundinnen und -kunden die Weiterbildungseinrichtung durch den Bildungsscheck ge-



wonnen habe, lässt sich nicht messen: „Wir erfahren in der Regel nicht, ob ein Teilnehmer mit Bildungsscheck das Seminar nicht auch ohne diese Förderung besucht hätte. Aus Gesprächen mit Teilnehmenden z. B. aus dem Bereich des Gesundheitswesens wissen wir aber, dass einige, die für die Teilnahme privat bezahlen, sich ohne die Förderung nicht für die Weiterbildung entschieden hätten“, so Busche.

Neue Kunden für die Weiterbildungsanbieter

Die Öffentlichkeitsarbeit der Regionalagenturen und die Beratungsstellen, die sowohl Unternehmen als auch Beschäftigten die Existenz und Effizienz des neuen Förderinstruments bekannt machen und eingehend informieren, werden von Claßen und Busche ausdrücklich gelobt. Nur selten, so die Bielefelder Bildungsreferentin, gebe es heute noch Seminarteilnehmerinnen und Seminarteilnehmer, die vom Bildungsscheck erst nach Beginn der Fortbildung erfahren. Ergänzt durch die individuelle und zielgenaue Betreuung von Unternehmern und Beschäftigten durch die Beratungsstellen können die Kunden schnell entscheiden, welche Weiterbildung in ihrer individuellen Situation am meisten nutzt und sie am weitesten bringt.

Durch den hohen Bekanntheitsgrad des Bildungsschecks, der durch die Öffentlichkeitsarbeit in der Presse und im Internet, aber auch, so Claßen, durch die Mund-zu-Mund-Propaganda erreicht worden sei, werden immer mehr Beschäftigte und Unternehmer auf den Bildungsscheck aufmerksam – darunter auch Frauen, die aufgrund ihrer

Mutterschaft nach Jahren in das Berufsleben zurückkehren wollen, und Migrantinnen, die Weiterbildungsangebote nicht zuletzt aufgrund der sonst aufwändigeren Finanzierung bisher nicht genutzt haben. So hat auch am Krefelder Von-der-Leyen-Platz, dem Sitz der VHS, die Zahl der eingereichten Bildungsschecks seit 2006 stetig zugenommen. Insgesamt 240 Bildungsschecks wurden in den ersten zwei Jahren einschließlich des Sommersemesters 2008 an der VHS eingelöst.

Die Kundschaft begreift das Anliegen des Staates

Tatjana Busche von der TÜV NORD Akademie weist auf einen großen Pluspunkt des Förderprogramms aus Sicht von Unternehmen hin: „Der organisatorische Aufwand, Bildungsschecks zu erhalten, ist für ein Unternehmen überschaubar. Nach der Anmeldung zu einem Seminar kümmern wir uns als Weiterbildungsanbieter um die weitere Abwicklung und die Beantragung der Fördergelder. Die Unternehmen werden also nicht durch lange Bewilligungsverfahren oder hohen Verwaltungsaufwand abgeschreckt.“ Die Vorteile des Bildungsschecks und seine Relevanz betont auch der eher auf den individuellen Zugang ausgerichtete Robert Claßen: „Allmählich begreift die Kundschaft, dass dem Staat die berufsbezogene Weiterbildung wirklich ein Anliegen ist“, sagt der VHS-Mann. „Allerdings wird auch verstanden, dass die meisten Betriebe zu wenig im Bereich der Weiterbildung investieren und dass auf Dauer jeder auch in finanzieller Hinsicht selbst für die eigene Kompetenzentwicklung verantwortlich ist.“

Die Regionen mit ins Boot holen.

Reportage über die Arbeit der nordrhein-westfälischen Regionalagenturen. Die 16 Regionalagenturen stehen im Zentrum eines Netzwerkes, das die Regionen und ihre Akteure mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen verbindet. Über ihre Tätigkeit berichten Elke Breidenbach, Andreas Langmann und Johanna Dragon.



„Der Bildungsscheck ist super angekommen.“ Seit dem Start im Januar 2006 beobachtet Johanna Dragon eine steigende Nachfrage nach dem Förderangebot der nordrhein-westfälischen Landesregierung. Die Mitarbeiterin der Regionalagentur Märkische Region ist Bildungsscheck-Koordinatorin und -Beraterin. Gemeinsam mit ihrem Kollegen Andreas Langmann sorgt sie dafür, das neue Förderinstrument in ihrem Zuständigkeitsgebiet – neben dem Märkischen Kreis die Stadt Hagen und der südliche Ennepe-Ruhr-Kreis – bekannt zu machen. Koordiniert von der Regionalagentur beraten insgesamt 15 Beratungsstellen Betriebe und Beschäftigte vor Ort. Knapp 12.750 Schecks sind es bisher, bei insgesamt rund 7.500 Beratungen.

Die Regionalagenturen haben die Aufgabe, die Arbeitsmarktpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen vor Ort in 16 Regionen umzusetzen. Bezogen auf den Bildungsscheck erstreckt sich die Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen insbesondere auf aktuelle Programminformationen und eine gemeinsame Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Offensives Marketing vor Ort sei unerlässlich, betonen beide Be-

ratener, denn jede noch so gute Beratungsstruktur laufe ins Leere, wenn sie den Betrieben und Beschäftigten unbekannt sei. So wurden gleich zu Beginn der Förderung teils regionale Pressekonferenzen veranstaltet, Presseartikel initiiert und Anzeigen veröffentlicht.

Neben der klassischen Öffentlichkeitsarbeit setzen die Regionalagenturen auf die Zusammenarbeit mit Multiplikatoren, die Zugänge zu besonderen Zielgruppen schaffen können, z. B. zu Kleinst- und Kleinunternehmen oder gering qualifizierten Beschäftigten. „Aus diesem Grund gehen wir auf Innungsveranstaltungen der Kreishandwerkerschaft oder arbeiten eng mit Betriebsräten und Unternehmensberatern zusammen“, erläutert Langmann das praktische Vorgehen. Zusätzlich werden bewährte Betriebskontakte aus der langjährigen Zusammenarbeit im Rahmen verschiedener Förderprogramme genutzt. „Ein Großteil des Bekanntheitsgrades wird aber auch dadurch erreicht, dass jede Beratungsstelle eigenständig vor Ort den Bildungsscheck aktiv bewirbt und eigene Kontakte nutzt“, ergänzt Johanna Dragon.

Die Regionen mit ins Boot holen.

Marketing mit größtmöglicher Effizienz

„Wir suchen von uns aus den direkten Kontakt zu den Firmen und Beschäftigten auf Messen für kleinere und mittelständische Unternehmen“, beschreibt Elke Breidenbach, Leiterin der Regionalagentur Aachen, einen weiteren Marketingansatz. „So können wir mit größtmöglicher Effizienz auf den für Firmen und Beschäftigte interessanten Bildungsscheck aufmerksam machen“, so die 42-Jährige. Sie koordiniert neben der hauseigenen Beratungsstelle auch das Marketing und die Abstimmung mit 15 weiteren Beratungsstellen in der Region Aachen. Zu dieser gehören neben der Stadt Aachen die Landkreise Aachen, Düren, Euskirchen und Heinsberg. In und um die alte Kaiserstadt gibt es überdurchschnittlich viele Dienstleistungsunternehmen, beispielsweise in der Gesundheitswirtschaft und im IT-Sektor. Aber auch die klassische Industrie ist mit ihren Schwerpunkten Maschinenbau, Papierindustrie, Ernährung und Chemie vertreten.

„Die Unternehmer sollen kurze Wege haben“

2006 begann die Bildungsscheck-Förderung. „Unsere Regionalagenturen knüpften sofort ein Netz von Beratungsstellen, das den Bedürfnissen der Kunden gerecht wird“, erläutert Breidenbach den ersten Schritt aller Regionalagenturen stellvertretend. „Vor allem sollten sie schnell erreichbar sein und unterschiedliche Zielgruppen erreichen können“, fasst Langmann zwei wichtige Auswahlkriterien für die Beratungsstellen zusammen. Mit im Boot sind jetzt beispielsweise Handwerkskammern, Volkshochschulen oder Wirtschaftsförderer. Dabei geht die Arbeit der Beratungsstellen über die reine Förderberatung hinaus. „Unsere Aufgabe ist es auch, Unternehmen bei der Planung von Weiterbildung und bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungspartnern zu unterstützen. Die Auswahl erfolgt anbieterneutral und umfasst in der Regel drei vergleichbare Schulungsangebote“, beschreibt Johanna Dragon die praktische Arbeit der Beratungsstellen.

Weiterbildungsaktivitäten nachhaltig sichern

Die praktische Zusammenarbeit zur Umsetzung des Bildungsschecks hat wesentlich dazu beigetragen, berufliche Weiterbildung auf die regionale Tagesordnung zu setzen. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um die Weiterbildungsbereitschaft bei Unternehmen und Beschäftigten zu wecken. „Unser Ziel ist, dass die Betriebe auch nach der Nutzung des Bildungsschecks ihre Fortbildungsaktivitäten erhöhen“, betont Elke Breidenbach. „Für Fortbildungskonzepte gibt es keinen Königsweg“, weiß die Regionalagenturleiterin. Am besten könnten Unternehmer mit passgenauen und nachhaltigen Maßnahmen von der Notwendigkeit von Fortbildung überzeugt werden.

In der Märkischen Region ist es eine besondere Herausforderung, die Weiterbildungsbereitschaft zu wecken: „Wir haben eine kleinindustrielle Struktur mit einem Schwerpunkt im Maschinenbau sowie in der Metallherzeugung und -bearbeitung. Über 95 % der Unternehmen haben weniger als 20 Beschäftigte. Gerade hier ist es entscheidend, für die künftige Wettbewerbsfähigkeit das Thema Weiterbildung anzupacken“, betonen Johanna Dragon und Andreas Langmann. Die Kombination aus fachlicher Unterstützung und finanzieller Förderung beim Bildungsscheck kann hierzu wichtige Impulse setzen.

Gemeinsam besser werden!

Gute Zusammenarbeit erfordert intensive Abstimmung und Koordination. Deswegen tauschen sich Bildungsberatungsstellen und Regionalagenturen in den 16 Regionen des Landes regelmäßig aus, z. B. am „Runden Tisch Bildungsscheck“. „Das hilft uns, von- und miteinander zu lernen und so die Beratungsqualität insgesamt immer wieder zu verbessern“, erläutert Johanna Dragon das Steuerungskonzept der Regionalagentur.



Hemmschwellen erkennen und überwinden.

Gespräch mit Dr. Dieter Dohmen, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin. Seit Jahren forscht er über Fragen der Bildungsfinanzierung. Er hat die Bundesregierung beim Konzept der gerade eingeführten Bildungsprämie und dem dazugehörigen Prämiegutschein beraten und sich in diesem Zusammenhang mit dem Förderinstrument Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen auseinandergesetzt. Mit dem Prämiegutschein sollen Personen mit geringen Einkommen für mehr Weiterbildung gewonnen werden.



Herr Dr. Dohmen, seit Anfang 2006 haben wir in Nordrhein-Westfalen den Bildungsscheck. Die Empfängerinnen und Empfänger müssen in einem kleinen oder mittleren Betrieb mit weniger als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sein und dürfen im laufenden und im vorausgegangenen Kalenderjahr an keiner beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Sie haben sich die empirischen Untersuchungen zur Nutzung dieses finanziellen Anreizsystems angesehen. Welches sind die zentralen Erfolgsfaktoren, die zur großen Nachfrage nach dem Bildungsscheck geführt haben?

Dr. Dieter Dohmen: Der Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen ist ein wirklich spannendes Instrument. An erster Stelle steht da die nicht unerhebliche Höhe der Förderung, die mit max. 500,- EUR pro Bildungsscheck um einiges höher liegt als in anderen Ländern. Dann der Anteil der Förderung, der fünfzig Prozent beträgt. Als hochgradig sinnvoll schätze ich darüber hinaus den doppelten Zugang zum Bildungsscheck ein: Den Weg über die Unternehmen und über die Bildungsinteressierten selbst. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist sicher die Erschließung von ESF-Mitteln für die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten, ein zentrales Ziel des Europäischen Sozialfonds, das hier vorbildlich erreicht wird. Nicht zuletzt trägt das relativ schlanke Verfahren zum Erfolg bei, wo ja die Empfängerinnen und Empfänger des Bildungsschecks selbst überhaupt nicht mit bürokratischen Dingen befrachtet werden; dies erledigen in sehr verlässlicher Weise die Beratungsstellen und vor allem die Weiterbildungsanbieter.

Dann lassen Sie uns einen Moment über den finanziellen Aspekt sprechen: Ist denn aus Ihrer Sicht ein finanzielles Anreizsystem überhaupt geeignet, um Bildungsferne näher an Bildung heranzubringen?

Dr. Dieter Dohmen: Eine finanzielle Förderung von Weiterbildung ist gerade für kleine und kleinste Unternehmen sehr interessant, weil hier oft nicht genügend Eigenmittel zur Verfügung stehen, um das voll selbst zu finanzieren. Ganz wichtig ist aber auch, dass Chefs von kleinen Unternehmen in der Regel neben all den anderen Dingen auch noch für die Personalentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst zuständig sind. Und hier brauchen sie unbedingt Unterstützung durch eine kompetente Beratung, um überhaupt erst einmal herauszubekommen, wo der Bedarf in ihrer Firma genau liegt und wie der durch Qualifizierung zu beheben ist, die den Arbeitsalltag nicht allzu sehr beeinträchtigt.

Aber nach wie vor müssen noch mehr gering Qualifizierte und kleine und kleinste Unternehmen über die Möglichkeiten des Bildungsschecks informiert werden. Gerade Erfahrungen in anderen europäischen Ländern zeigen, dass z. B. Zeitungsberichte diese Zielgruppen sehr gut erreichen. Nach dem Motto: Erwin G., angelernter Mitarbeiter von Firma XY, hat dazugelernt. Der Bildungsscheck verhilft ihm zu einer gesünderen Tätigkeit und mehr Einkommen.

Bildungsprämie des Bundes

Die Bildungsprämie des Bundes setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

(1) Einen Prämiegutschein in Höhe von max. 154 € können Erwerbstätige erhalten, deren zu versteuerndes Jahreseinkommen derzeit 20.000 € (oder 40.000 € bei gemeinsam Veranlagten) nicht übersteigt. Mindestens die gleiche Summe müssen sie selbst für die Weiterbildung aufbringen.

(2) Mit dem Weiterbildungssparen wird im Vermögensbildungsgesetz zur Finanzierung von Weiterbildung eine Entnahme aus den Guthaben erlaubt, auch wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist.

(3) Ein Weiterbildungsdarlehen kann auch bei höheren Einkommen in Anspruch genommen werden. Rechtsgrundlage wird eine Förderrichtlinie sein.

Zu den Prämiegutscheinen und dem Weiterbildungssparen beraten seit dem 1.12.2008 ausgewählte Beratungsstellen. Die Einführung des Weiterbildungsdarlehens ist für 2009 vorgesehen. Weitere Informationen zu dem aus ESF-Mitteln finanzierten Förderinstrument:

www.bildungspraemie.info

Was müsste denn konkret geschehen, damit noch mehr Bildungsungewohnte und niedrig Qualifizierte erreicht werden können?

Dr. Dieter Dohmen: Einige Untersuchungen deuten darauf hin, dass der finanzielle Anreiz noch größer sein muss, als die 50-Prozent-Förderung beim Bildungsscheck. Mit einem Verhältnis von 20 Prozent privaten Mitteln und einer achtzigprozentigen Förderung und einer Fokussierung auf niedrig Qualifizierte und Bildungsungewohnte könnten unter Umständen ganz andere Effekte erzielt werden.

Andererseits würde so wahrscheinlich die Breitenwirkung verloren gehen und damit ein wesentliches Element des gegenwärtigen Erfolgs. Die Mobilisierungseffekte des Bildungsschecks sehe ich insgesamt als sehr positiv an, auch wenn sich Mitnahmeeffekte nicht ganz vermeiden lassen.

Wie schätzen Sie also den Erfolg insgesamt ein, wenn Sie sich die Zahlen zum Bildungsscheck ansehen? 310.000 ausgegebene Schecks in drei Jahren.

Dr. Dieter Dohmen: Natürlich ist auch beim Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen der Nettoeffekt letztlich relativ gering, wenn man dies in Relation zu allen Beschäftigten in KMU setzt. Damit liegt dieser Ansatz voll im Trend. Noch kein Ansatz hat es in den letzten Jahren geschafft, eine grundlegende Wende bei der Weiterbildungsbeteiligung herbeizuführen. Dennoch ist die Wirksamkeit dieses Förderinstruments nicht zu unterschätzen: In allen

zentralen Bereichen, also bei den Älteren, bei den Migrantinnen und Migranten und bei den niedrig Qualifizierten, liegen die Werte über den Zahlen des Berichtssystems Weiterbildung. Außerdem zeigen die Zahlen, dass in nicht unerheblichem Maße private Bildungsinvestitionen aktiviert werden. Auch dies ist ja ein Ziel dieses Anreizsystems. Insgesamt gesehen kann also von einem Erfolg gesprochen werden, der sich sehen lassen kann.

Hervorzuheben ist auch, dass Monitoring und Steuerung des Bildungsschecks von Anfang an sehr eng mit der praktischen Umsetzung verbunden waren und bei Bedarf sehr schnell Änderungen und Anpassungen vorgenommen wurden.

Wie können Ihrer Erfahrung nach mehr kleine Unternehmen gewonnen werden? Sie sind ja auch Chef eines kleinen Unternehmens.

Dr. Dieter Dohmen: Immer wieder steht in kleinen Betrieben beispielsweise im Handwerk das Alltagsgeschäft im Vordergrund, Aufträge müssen akquiriert und dann abgearbeitet, Rechnungen geschrieben werden usw., so dass kaum Zeit für langfristige strategische Fragen bleibt. Das geht mir in meinem eigenen Unternehmen ganz genauso. Weiterbildung kommt so zwangsläufig zu kurz. Sie kommt oft gerade bei Bildungsungewohnten erst dann in den Blick, wenn es nicht mehr anders geht, wenn also ein Mitarbeiter z. B. die Kompetenz benötigt, mit Tabellen am Computer rechnen zu können. Dafür gibt es oft genug noch nicht die passenden Kursformate, die dies mit dem Arbeitsablauf verbinden. Es werden also viel mehr arbeitsplatznahe Lernangebote benötigt, als wir bisher haben. Denn im Betrieb ist oft einfach nicht die Zeit vorhanden, um nach draußen zu einem Kurs in eine Bildungseinrichtung zu gehen. Außerdem sind die Kosten dafür zu hoch, weil ja in der externen Weiterbildungszeit nichts verdient werden kann.

Dann kommt noch dazu, dass hier zwei Welten aufeinanderprallen: Die Trainerinnen und Trainer bzw. Beraterinnen und Berater haben eine pädagogische oder psychologische Ausbildung, von betrieblichen Abläufen und den täglichen ökonomischen Sorgen eines Unternehmens verstehen sie oft nur sehr wenig. Wenn eine Beraterin oder ein Berater mir in den ersten fünf Minuten nicht klarmachen kann, wie das, was sie oder er mir anbieten kann, für mein Problem hilfreich ist, ist das Thema für mich durch. Ein Unternehmer versteht Weiterbildung zunächst unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten und nicht unter dem der Persönlichkeitsentwicklung oder des individuellen Kompetenzerwerbs einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So wichtig dies unbestreitbar ist, es ist nicht die Hauptaufgabe des Unternehmers, sich hierum zu kümmern. Und das ist nicht zwingend die Sprache, die die in der Weiterbildung und in der Beratung Tätigen nachvollziehen können. Da besteht also unter Umständen ein ganz spezieller Qualifi-

zierungsbedarf aufseiten der Professionellen: Wie spreche ich die Unternehmer gezielt an, und wie reden wir dann nicht aneinander vorbei?

Wird das Element der Beratung im Rahmen des Bildungsschecks aus Ihrer Sicht zu Recht so besonders hervorgehoben?

Dr. Dieter Dohmen: Beratung ist aus verschiedenen Gründen sehr sinnvoll, im Rahmen des Bildungsscheck-Verfahrens ist sie unabdingbar. Einmal um den Abgleich hinzubekommen zwischen dem Wissens- bzw. Kompetenzbedarf und dem angemessenen Angebot. Zum anderen, um auch noch einmal grundsätzlicher nachzusehen, ob der Bildungsinteressierte mit seiner eigenen Einschätzung richtig liegt, ob nicht beispielsweise durch eine etwas langfristige Perspektive der Bildungsbedarf doch anders eingeschätzt werden muss und er so in der Beratung zu neuen, viel tragfähigeren Vorstellungen über die infrage kommenden Bildungsangebote kommt.

Die zentrale Frage ist, wie wir es schaffen können, die Beratung so zu platzieren, dass sie wirklich als unterstützend erlebt wird und nicht als abschreckend. Und da denke ich nicht nur an niedrig Qualifizierte, sondern genauso an Bildungsgewohnte. Auch hier stellt ein Beratungsangebot unter Umständen eine nicht zu unterschätzende Schwelle dar, weil ich mich ja möglicherweise selbst als ausreichend kompetent erlebe und schon weiß, was jetzt zu tun ist. Oder zumindest glaube, das zu wissen.

Was müsste geschehen, um das Beratungsangebot zum Bildungsscheck noch besser zu verankern?

Dr. Dieter Dohmen: Die Frage ist, wie eine möglichst flächendeckende Beratung vorgehalten und weiter ausgebaut werden kann –, was ja gerade für den ländlichen Raum zentral ist. Da stellt Online-Beratung sicher eine neuartige Möglichkeit dar, wobei da nicht alle Zielgruppen gleichermaßen mit erreicht werden können, weil die Nutzung von Computer und Internet für diesen Zweck wiederum für manche eine schwer zu übertretende Schwelle darstellt. Ein zweiter Weg ist die telefonische Beratung, die unbedingt ausgebaut werden muss. Die gerade vorbereitete Initiative des Bundes mit der Servicenummer für Weiterbildung geht ja in diese Richtung. Das ist sehr zu unterstützen. Wobei das Problem der Kontaktaufnahme mit keinem Medium zu lösen ist, denn die Hemmschwellen bleiben. Die beste Lösung ist die, dort Beratung vorzuhalten, wo die Leute sowieso hinkommen, also in der Schule oder Kindertagesstätte. Über die Hemmschwellen müssen wir also noch viel mehr nachdenken, um Wege zu finden, wie sie überwunden werden können. Denn sonst werden wir die sogenannten bildungsfernen Schichten nicht in dem Maße erreichen, wie es notwendig ist.

Wie schätzen Sie als Experte für Bildungsfinanzierung die sogenannten Mitnahmeeffekte ein?

Dr. Dieter Dohmen: Mitnahmeeffekte lassen sich nie ganz vermeiden. Das liegt schon daran, dass bestimmte Gruppen über ganz andere Informationskanäle verfügen als andere. Bestimmte Kreise sind auch mehr gewohnt, mit der Verabredung von Terminen, dem Aufsuchen von Institutionen und dem Einbringen eigener Interessen umzugehen. Die Hemmschwellen sind hier in der Regel für Höherqualifizierte also viel niedriger. Um das ein Stück zu ändern, muss noch mehr für ein noch besseres Marketing und eine bessere Öffentlichkeitsarbeit getan werden, besonders im Hinblick auf niedrig qualifizierte Zielgruppen, insbesondere mit Migrationshintergrund. Hier müssten nicht nur die Informationsmaterialien in andere Sprachen übersetzt werden, sondern auch am Telefon muttersprachliche Expertinnen und Experten Auskunft geben können. In den Medien müssten mehr Erfolgsgeschichten beispielsweise von Personen mit Migrationshintergrund präsentiert werden, nicht nur in regionalen Zeitungen, sondern im Zweifelsfall auch einmal in der Bildzeitung oder im Express.

Welches Entwicklungspotential sehen Sie im Förderinstrument Bildungsscheck?

Dr. Dieter Dohmen: Bei der Entwicklung der vom Bund eingeführten Bildungsprämie haben wir sehr viel vom Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen gelernt. Das zeigt das Potential dieses Förderansatzes. Darüber hinaus müsste ein Schwerpunkt auf die Qualifikationsberatung von kleinen und mittleren Betrieben gelegt werden. Hier benötigen die Beraterinnen und Berater noch mehr entsprechende Kompetenzen, und das Förderinstrument müsste entsprechend ausgebaut werden, um Unternehmen noch besser unterstützen zu können. Hier reicht keine einmalige Beratung, sondern nur ein prozessbegleitendes Vorgehen, das Unternehmen aufschließt und dann auch bei den weiteren Schritten aktiv unterstützt.



Resümee – Das Beratungsnetzwerk ausbauen.

Die große Mehrheit der Beschäftigten und Unternehmen räumt bei Befragungen der kontinuierlichen Teilnahme an Weiterbildung einen herausragenden Stellenwert ein. Dennoch bleibt die Zahl weiterbildungsabstinenten Betriebe hoch und die generelle Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im europäischen Vergleich zu gering.

Zwischen Landesarbeitspolitik und Europäischer Union besteht Konsens darüber, die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen, Weiterbildungsungewohnte an Weiterbildung heranzuführen und private Investitionen in Weiterbildung zu stimulieren.

In Nordrhein-Westfalen hat sich der Bildungsscheck als erfolgreiches Förderinstrument der beruflichen Weiterbildung etabliert. Er wird von den Beschäftigten aus kleinen und mittleren Unternehmen in Anspruch genommen, die sich bisher selten oder nie weiterbildeten. Eine wichtige Voraussetzung für diesen Erfolg ist die obligatorische Weiterbildungsberatung für einzelne Beschäftigte und Unternehmen. In Zukunft werden die Anstrengungen noch verstärkt, durch neue Formen der Ansprache und verbesserte Beratung gering Qualifizierte, Ältere und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für berufliche Weiterbildung zu gewinnen.

Finanzielle Förderprogramme dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass berufliche Weiterbildung ganz überwiegend privat finanziert wird und auch in Zukunft hauptsächlich von Unternehmen und Beschäftig-

ten bezahlt werden muss. Der Staat hilft dort mit finanziellen Anreizen, wo die Menschen sich nicht selbst helfen können und der Bedarf am größten ist. Trotz vielfältiger Förderangebote von Bund und Ländern gewährleistet er keine Rundumversorgung, sondern will Eigeninitiative und private Investitionen in berufliche Weiterbildung stärken. Beim Bildungsscheck ist dies bislang gut gelungen. Fast zwei Drittel der Betriebe und Einzelpersonen geben an, dass zusätzliche Weiterbildungsaktivitäten angeregt wurden.

Ein guter Weg, die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zu regeln, sind tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen. Auf deren Grundlage können die Lasten der Weiterbildung bei Freistellung und die Weiterbildungskosten nach dem jeweiligen Nutzen für Arbeitgeber und Beschäftigte verteilt werden. Leider gibt es noch zu wenige dieser Vereinbarungen. Und: Nicht alle sind mit Leben erfüllt und werden auch angewendet.

Offenbar ist der systematische Weg zur Weiterbildung häufig immer noch mit Barrieren verbaut. Zu diesen Barrieren zählen sicherlich die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarktes, mangelnde Qualität einiger Angebote, aber auch Schwellenängste von gering qualifizierten Personen.

Ein bedeutender Hinderungsgrund für Unternehmen und Beschäftigte, Zeit und Geld in berufliche Weiterbildung zu investieren, dürfte vor allem in der Unüberschaubarkeit

des konkreten Nutzens der jeweiligen Weiterbildung für die betrieblichen Abläufe und für den Berufsweg des Einzelnen liegen.

Inwieweit können die in einer Weiterbildung erworbenen Kompetenzen für eine Verbesserung der betrieblichen Abläufe, für die Innovations- und Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens genutzt werden, lautet die Gretchenfrage für Personalverantwortliche in Unternehmen. Rentieren sich Zeitaufwand, Anstrengungen und finanzieller Einsatz für mein berufliches Fortkommen im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt, werden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Recht fragen müssen.

Beide Fragen sind nicht einfach zu beantworten. Sie bedürfen einer intensiven Auseinandersetzung mit der betrieblichen Strategie und Arbeitsorganisation und den möglichen Risiken und Chancen einzelner Beschäftigter auf derzeit turbulenten Arbeitsmärkten.

Denn solange diese Nutzen nicht hinreichend herausgearbeitet werden können, erscheint es für Beschäftigte und Unternehmen nahezu plausibel, Weiterbildungsausgaben und Zeitaufwand auf den aktuell erkennbaren Weiterbildungsbedarf zu beschränken und unsichere Investitionen ganz zu vermeiden. Und: Solange der jeweilige Nutzen und die Schnittmengen für das Unternehmen und die Beschäftigten nicht näher charakterisiert werden können, wird es den Betriebsparteien schwer fallen, auf rationaler



Grundlage Vereinbarungen über die Verteilung der Weiterbildungs- und Freistellungskosten zu treffen.

Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die über keine Stabsabteilungen zur Personalentwicklung verfügen, aber auch für Beschäftigte, die sich unabhängig vom Beschäftigungsbetrieb beruflich weiterentwickeln wollen, ist deshalb eine qualifizierte und anbieterunabhängige Weiterbildungsberatung erforderlich.

Diese sollte nicht nur Transparenz im Hinblick auf die jeweils geeigneten Weiterbildungsangebote herstellen können, sondern gemeinsam mit Rat suchenden Personen und dem Betrieb die Verwertungsmöglichkeiten der Weiterbildung für die betrieblichen Abläufe und die Beschäftigungsfähigkeit ausloten. Das erforderliche Beratungsverständnis ist hier eines der „Hilfe zur Selbsthilfe“, da die Investitionsentscheidung letztlich von den Beratern, dann aber auf Grundlage verbesserter Informationen über den Nutzen der Weiterbildung, getroffen werden muss.

Ein flächendeckendes Netzwerk solcher Beratungsangebote ist bisher in Nordrhein-Westfalen erst in Ansätzen erkennbar. Die Landesregierung wird deshalb den Bildungsberatungsstellen dabei helfen, ihr Beratungsangebot qualitativ weiterzuentwickeln und kontinuierlich zu verbessern. Die Landesberatungsgesellschaft G.I.B. bietet bereits ein Fortbildungsprogramm zur Beratung von Betrieben und zur Beratung einzelner Beschäftigter an, das von Beraterinnen und Beratern rege nachgefragt wird. In Zukunft wird dieses Programm in Kooperation mit anderen Bundesländern im Rahmen regionaler Qualifizierungszentren für Bildungsberatung (RQZ) sukzessive erweitert und dauerhaft vorgehalten.

Die Beratungsstellen sollen außerdem über ein Internetportal miteinander vernetzt werden. Dieses Portal soll zum Aufbau einer gemeinsam zu nutzenden Wissensbasis über mögliche Berufswege, Bildungsangebote und Methoden zur betrieblichen Beratung dienen, Werkzeuge z. B. zur Kompetenzerfassung bereithalten und im öffentlich zugänglichen Bereich die Online-Beratung von Bildungsinteressierten ermöglichen. Mittels Chat und E-Mail-Austausch mit realen Beratungsstellen soll ein niederschwelliger Zugang zur Bildungsberatung für diejenigen gewährleistet werden, für die das Aufsuchen einer Beratungsstelle aufgrund negativer Lernerfahrungen eine noch zu hohe Barriere darstellt.

Die Landesregierung wird also über den finanziellen Anreiz für bestimmte Zielgruppen hinaus alles daransetzen, dass die Wege für eine Weiterbildungsbeteiligung aller geebnet werden. Insoweit sind das Förderinstrument Bildungsscheck und die qualitative Verbesserung und Professionalisierung der Weiterbildungsberatung wesentliche Elemente der nordrhein-westfälischen Strategie zum „lebenslangen Lernen“.

