

Trägerübergreifende Weiterbildungsberatung in Groß-Gerau

Heinrich Krobbach

Zusammenfassung

Bereits im Jahr 1988 wurde bei der Kreisvolkshochschule Groß-Gerau eine Weiterbildungsberatung eingerichtet und personell entsprechend ausgestattet. Der folgende Beitrag beschreibt das Selbstverständnis als trägerübergreifende Beratungsstelle, die im Dialog mit den Ratsuchenden Perspektiven für deren persönliche und berufliche Entwicklung erarbeitet und anschließend Möglichkeiten der Weiterbildung aufzeigt. Geschildert werden die für den Erfolg notwendige Kommunikationsstrategie, die Entwicklung von 1988 bis heute sowie auch die Rückwirkungen auf das Programmangebot der Volkshochschule. Er schließt mit einem Ausblick auf die anstehenden Weiterentwicklungen in Bezug auf Qualität und Marketing.

Die politische Intention – Beschluss des Kreistages vom 25.5.1987

Bildungsberatung ist seit einiger Zeit zum „Mega-Thema“ geworden. Landauf, landab wird über die Einrichtung von Beratungsstellen für Weiterbildung diskutiert. Als geradezu weit blickend erscheint vor diesem Hintergrund der Entschluss des Kreises Groß-Gerau aus dem Jahr 1987, eine solche Stelle einzurichten, die im Jahr 2008 ihr 20-jähriges Bestehen feiern konnte.

Der Kreistag ging damals, so die schriftliche Begründung des Beschlusses, von einer Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktentwicklung und der Weiterbildungsteilnahme aus:

„Ohne über konkrete Untersuchungen im einzelnen zu verfügen, kann jedoch festgestellt werden, dass mit dem vorab kurz dargestellten Bildungsangebot der Volkshochschulen im Kreis Groß-Gerau fast ausschließlich Bürgerinnen und Bürger, die von sich aus aufgrund ihres Ausbildungsstandes motiviert sind an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, erreicht werden.

Bevölkerungsgruppen, die aufgrund ihrer Lebensgeschichte und ihrer sozialen Entwicklung und momentanen Situation gegenüber Bildungsangeboten in aller Regel distanziert sind, so z. B. Arbeitnehmer der unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, Ar-

beitslose, Sozialhilfeempfänger(innen), Ausländer(innen) usw., konnten unter den Teilnehmern der oben in Zahlen dargestellten Bildungsveranstaltungen der Volkshochschulen im Kreis Groß-Gerau nur sehr wenig bis überhaupt nicht gezählt werden. Dies ist eine Tatsache, die besonders in Anbetracht der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Situation, die u. a. dadurch gekennzeichnet ist, dass immer mehr Menschen um ihren Arbeitsplatz fürchten müssen oder bereits arbeitslos sind, absolut unbefriedigend ist. Hinzu kommt, dass mit einer wesentlichen Verbesserung der Arbeitsmarktsituation in absehbarer Zeit nicht gerechnet werden kann und wesentlich dadurch bedingt die Zahl der Langzeitarbeitslosen auch in unserem Kreis ständig steigen dürfte. Speziell für diese Bevölkerungsgruppe., die am härtesten menschlich und wirtschaftlich betroffen ist, finden sich in den Programmen der vhs wenig Angebote, die der Lebenssituation dieser Menschen angemessen wären.“ (Kreistag Groß-Gerau, 1987)

Aus heutiger Sicht fällt gegebenenfalls die Fokussierung auf die Angebote und Aufgaben der Volkshochschule auf. Man bedenke jedoch, dass diese Überlegungen vor der Expansion zu einem breit gefächerten Weiterbildungsmarkt in den 90er Jahren stattfanden. Vor diesem Hintergrund werden die Ziele und Aufgaben von Weiterbildungsberatung in Bezug auf die Volkshochschule formuliert, aber auch weitere Weiterbildungsträger und relevante Akteure benannt:

„Weiterbildungsberatung ist hier verstanden als Bindeglied und Vermittler zwischen der anbietenden vhs und evtl. anderen Weiterbildungsträgern einerseits und dem angesprochenen Bevölkerungskreis andererseits. Dazu ist es erforderlich, dass die Weiterbildungsberatung zum einen die genannten Bevölkerungskreise aktiv anspricht, sie informiert, berät, motiviert und bei der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen unterstützt bis hin zur sozialen Hilfestellung bei akuten Lebensproblemen. Es erscheint hierbei sinnvoll, dass die Weiterbildungsberater, um qualitativ und quantitativ der Arbeit für diese Zielgruppe gerecht zu werden, vor Ort auf Honorarbasis nebenamtliche Mitarbeiterkreise aufbauen (hierbei sollte auf die Erfahrung des Jugendbildungswerkes des Kreises zurückgegriffen werden).

Zum anderen muss Weiterbildungsberatung mit allen für Weiterbildung wichtigen Institutionen wie Schulen, Arbeitsämtern Ausländerämtern, Sozialämtern und Jugendämtern usw. kooperieren mit dem Ziel, in Zusammenarbeit mit den vorhandenen hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der Kreisvolkshochschule geeignete Angebote für bildungsbenachteiligte, lernungewohnte bzw. sozial schwache Bevölkerungskreise zu initiieren, zu entwickeln und bereitzustellen sowie die Teilnahmebedingungen zu verbessern. Dazu gehört auch, dass sinnvollerweise solche Programme dezentral in den Städten und Gemeinden durchgeführt werden können.“ (Kreistag Groß-Gerau, 1987)

Organisation und Konzept der Beratungsstelle für Weiterbildung

Den Details des Kreistagsbeschlusses folgend wurden zum 1. Februar 1988 eine pädagogische Mitarbeiterin als Leiterin der Beratungsstelle für Weiterbildung und eine halbtags beschäftigte Verwaltungskraft neu eingestellt. Gleichzeitig ein zusätzlicher

pädagogischer Mitarbeiter für den Fachbereich Mathematik-Naturwissenschaften-Technik (wobei es hier hauptsächlich um EDV-Angebote ging) und eine weitere halbtags beschäftigte Verwaltungskraft. Dies ist gewissermaßen nachrichtlich angemerkt, weil im genannten Beschluss als Ziel gesetzt war, noch eine weitere pädagogische Mitarbeiterin für die Weiterbildungsberatung (plus 0,5 Verwaltungskraft) einzustellen, was den kurz darauf einsetzenden Sparmaßnahmen zum Opfer fiel. In der Folgezeit musste die Kreisvolkshochschule eher darum kämpfen, dass das neu eingestellte Personal auch ein entsprechendes Budget zur Verfügung hat, um arbeiten zu können.

Die finanzielle Ausstattung spielte eine entscheidende Rolle, da die Dienstleistungen für die Ratsuchenden grundsätzlich kostenfrei angeboten wurden. *Kostenfreiheit* war damals und ist heute noch ein unverzichtbarer Faktor für den Erfolg, da Weiterbildungsberatung, besonders hinsichtlich bildungsbenachteiligter Bevölkerungsgruppen, in hohem Maße auf öffentliche Finanzierung angewiesen ist. (vgl. BMBF 2007, S. VI und 332 f.)

Ein weiterer wichtiger Faktor war die einfache Erreichbarkeit. Die Beratungen wurden *wohnortnah, dezentral* im Kreis Groß-Gerau angeboten. Beginnend mit der ersten Beratungsstelle in Riedstadt im April 1988 wurden bis Ende 1989 vier weitere Beratungsstellen in Groß-Gerau, Kelsterbach, Mörfelden-Walldorf und Raunheim eingerichtet. Etwas später kam noch eine Beratungsstelle in der Mainspitze (Ginsheim-Gustavsburg und Bischofsheim) hinzu.

Die Beratungen wurden von Honorarkräften durchgeführt, die eine pädagogische bzw. sozialpädagogische Ausbildung absolviert und einschlägige Zusatzqualifikationen wie z. B. systemische Beratung hatten. Die neben der *Beratungskompetenz* notwendigen Kenntnisse (des Arbeitsmarktes und der Weiterbildungsangebote) eigneten sich die Mitarbeiterinnen eigenständig sowie durch gemeinsame Fortbildung und Erfahrungsaustausch an.

Als Informationsquelle in Bezug auf Weiterbildungsangebote wurde die Kursdatenbank der Bundesanstalt für Arbeit genutzt. Darüber hinaus sammelte die Leiterin der Beratungsstelle Angebotsbroschüren zahlreicher Weiterbildungsanbieter in der Region und stellte sie den Beraterinnen zur Verfügung. Damit wird deutlich, dass die Beratungsstelle – obwohl bei der Volkshochschule angesiedelt – ihre Information ausdrücklich als *trägerübergreifend* anlegte.

Angesichts der aktuellen Diskussion über „Geschäftsmodelle“ (der Begriff sagt ja schon etwas über die Intention) seien hierzu einige Anmerkungen erlaubt. Trägerübergreifende Weiterbildungsberatung durchzuführen und gleichzeitig Bildungsanbieter zu sein, schließt sich – wie von konkurrierender Seite öfter behauptet wird – für eine öffentliche Institution keineswegs gegenseitig aus. Hierfür sorgen der öffentliche Auftrag, das Berufsethos der MitarbeiterInnen sowie überprüfbare Professionalität. Vielmehr hat es sich in der Praxis als Vorteil erwiesen, wenn die Institution im praktischen Sinne „etwas vom Geschäft versteht“. Und schließlich hat die Beratungspraxis gezeigt, dass nur in unter 10 Prozent der Fälle Weiterbildungsangebote der Volkshochschule empfohlen wurden.

Das Beratungskonzept

Der Kern des Angebots waren *Einzelberatungen* in Form von festgelegten wöchentlichen Sprechstunden in den örtlichen Beratungsstellen sowie nach Terminvereinbarung. Darüber hinaus wurden, wenn es sich nach ähnlicher gelagerter Nachfrage ergab, *Gruppenberatungen* durchgeführt.

In beiden Formen wurde zunächst im Gespräch die individuelle Situation der Ratsuchenden geklärt. Themen waren die aktuelle Lebenslage mit ihren Möglichkeiten und auch Hindernissen, die persönliche Bildungsgeschichte (Ausbildung, Weiterbildung, Kompetenzen) und Lernerfahrung. Hieraus und aus den Veränderungswünschen der Ratsuchenden wurden im Dialog realistische Perspektiven der persönlichen und beruflichen Entwicklung erarbeitet. Anschließend wurde über passende Weiterbildungsmöglichkeiten (und deren Finanzierung) informiert. Bei den Einzelberatungen variierte die Anzahl der Gespräche zwischen einem und drei Terminen; bei den Gruppenberatungen trafen sich die Teilnehmenden zu 4 bis 6 Sitzungen.

Mit dem Fokus auf allgemeiner Weiterbildungsberatung mussten in vielen Fällen die *Grenzen des Beratungssettings* im Auge behalten werden. So wurde bei sehr problematischen Lebenssituationen die Kontaktaufnahme mit anderen, z. B. psychosozialen, Beratungsstellen empfohlen und unterstützt. Oder es wurden bei konkreten Bildungswünschen spezialisierte Beratungsangebote vermittelt.

Mit der Einführung eines Qualitätsmanagements in der Volkshochschule wurde auch die Beratungstätigkeit in die *Evaluation* einbezogen. Die Ratsuchenden wurden ein halbes Jahr danach nochmals mittels eines Fragebogens um Rückmeldung gebeten, ob und wie die Beratungsergebnisse realisiert werden konnten, ob es Hindernisse gab und ob weiterer Unterstützungsbedarf bzw. erneuter Beratungsbedarf besteht.

Ein spezielles Angebot der Beratungsstelle waren sechswöchige (zweimal pro Woche á vier Stunden) *Orientierungskurse für Wiedereinsteigerinnen* in den Beruf. Die Inhalte waren Erfahrungsaustausch, Stärkung des Selbstwertgefühls, Analyse der eigenen Qualifikationen und Kompetenzen, Analyse der Arbeitsmarktsituation, Weiterbildungsmöglichkeiten, Bewerbungstraining. Interessant ist, wie ähnlich dieses schon 1988 durchgeführte Angebot den aktuellen Konzepten der Kompetenzfeststellung (Profilpass u. a.) ist.

Kooperation und Multiplikatoren

Für die Kernaufgabe der Beratungsstelle – die Unterstützung von Bildungsbenachteiligten – war klar, dass einfache Öffentlichkeitsarbeit über das VHS-Programmheft und die Presse nicht ausreicht, um die Zielgruppe zu erreichen. Von Beginn an wurden deshalb systematisch Gespräche mit Institutionen und Personen geführt, die als Multiplikatoren bzw. Vermittler dienen können: Arbeitsamt, Sozialämter, Büro für Multikulturelle Angelegenheiten, soziale Beratungsstellen u. a. Das Arbeitsamt zeigte sich anfangs skeptisch (da es ja selbst Beratung durchführe), erkannte aber bald, dass das spezifische Konzept der Weiterbildungsberatung eine hilfreiche individuelle Vor-

klärung erbrachte, auf die die arbeitsmarktorientierte Tätigkeit des Arbeitsamtes aufbauen konnte.

Engere Kooperationen ergaben sich mit dem Kreisfrauenbüro und der Leitstelle „Arbeit statt Sozialhilfe“ des Kreises. Über gemeinsame Informationsveranstaltungen zur Beratungsstelle hinaus wurden – besonders im Auftrag der Leitstelle – Gruppenberatung, Bewerbungstrainings sowie EDV-, Deutsch- und Orientierungskurse durchgeführt.

Seit 2005 werden dezentrale Beratungen zur beruflichen Orientierung für Frauen durchgeführt. Dies erfolgt durch das Frauenzentrum Rüsselsheim in Kooperation mit der Kreisvolkshochschule und dem Büro für Frauen und Chancengleichheit. Die Modalitäten und Finanzierung sind in einem Kooperationsvertrag geregelt.

Diese Vertragsvereinbarung ist deshalb erwähnt, weil die Erfahrungen mit früheren Kooperationen gezeigt haben, dass diese sich bezüglich der Kontinuität oft als schwankend erwiesen. Veränderte Prioritäten der Institutionen oder auch nur der Wechsel von Personen konnten die Kontakte zum Erliegen bringen. Der Erhalt der Arbeitszusammenhänge wurde somit zur Daueraufgabe.

Rückwirkungen auf das Programmangebot

Durch die Beratungsstelle initiierte Bildungsangebote kamen fallweise zustande. Sei es, dass die Beratungen aktuell eine ausreichende Anzahl gleich gelagerter Bildungsbedarfe ergaben; sei es, dass Kooperationspartner für ihre Klientel entsprechende Bedarfe sahen.

Wie schon beschrieben waren dies Orientierungskurse für Wiedereinsteigerinnen, Qualifizierungskurse zur Bürofachkraft, Bewerbungstrainings, EDV-Kurse für spezielle Zielgruppen (Frauen, MigrantInnen), Deutschkurse, aber auch Angebote zu allgemeineren Themen wie Gewaltproblematik bei Jugendlichen, vom Wert der Hausarbeit, Rentenrecht für Frauen sowie Gesprächskreise und Fremdsprachenkurse.

Entwicklungen bis 2008

Insgesamt wurden in den vergangenen 20 Jahren über 3.600 Personen (einzeln oder in Gruppen) beraten, was einen Jahresdurchschnitt von etwa 180 Personen ergibt. Zu berücksichtigen ist, dass oft mehrere Beratungsgespräche mit einer Person geführt wurden (im Durchschnitt ca. 1,5 Gespräche pro Person). Hinzu kam ein Vielfaches an telefonischen und schriftlichen Anfragen, bei denen es um reine Informationen zu Weiterbildungsangeboten ging.

Unterstellt man einen kontinuierlichen (oder sogar steigenden) Bedarf an Weiterbildungsberatung, zeigt die Erfahrung – neben der Qualität der Beratung – drei Erfolgsaspekte:

1. Dezentral-wohnnaher Beratung

Im Lauf der Zeit variierte die Zahl der örtlichen Beratungsstellen, bedingt durch personelle Probleme, vereinzelte politische Setzungen und Finanzierungsfragen. Das

kurzzeitig alleinig zentrale Beratungsangebot (in Groß-Gerau) führte zu einem Tiefstand der Nachfrage. In einem Flächenkreis wie Groß-Gerau, eingebettet in räumlich nahe gelegene Großstädte (Frankfurt, Darmstadt, Mainz, Wiesbaden), entfaltet die Kreisstadt nur mäßige Zentrumswirkung. Ein dezentrales Angebot ist hier hinsichtlich der Akzeptanz unverzichtbar.

2. Personelle Ressourcen

Der o.g. Tiefstand stand auch im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der langjährigen Leiterin der Beratungsstelle, als aus finanziellen Gründen die Zuständigkeit auf Mitarbeiterinnen wechselte, deren Hauptaufgabe eine andere war. Erkennbar hängt Nachfrage stark mit der Vernetzung der Beratungsstelle mit anderen relevanten Institutionen und Akteuren zusammen, und dies wiederum mit der kontinuierlichen Kontaktpflege, was wiederum ausreichende personelle Ressourcen erfordert.

3. Profil der Beratungsstelle

Die Detailstatistiken zeigen, dass zu etwa einem Drittel Menschen ohne Berufsausbildung die Beratungsstelle aufsuchten. Somit kann hinsichtlich der Zielvorgabe, bildungsbenachteiligte Gruppen zu erreichen, von einer erfolgreichen Positionierung gesprochen werden. Eine andere Zahl besagt, dass 75 bis 80 Prozent der Ratsuchenden Frauen waren. Da es nun keine Anzeichen dafür gibt, dass der Beratungsbedarf von Männern geringer sei, stellt sich die Frage nach der Gestaltung der Außenwirkung der Beratungsstelle. Hier sind zukünftig neue Strategien zu entwickeln.

Recht unterschiedlich entwickelte sich die Personalstruktur der Beratungsstelle. Neben der hauptamtlichen Leiterin wurden die Beratungen in den ersten Jahren von mehreren Honorarkräften durchgeführt. Dies ermöglichte einen kontinuierlichen fachlichen Austausch, führte aber auch zu Problemen aufgrund der Fluktuation. Von 1995 bis 2001 wurde der Großteil der Beratungen von einer halbtags beschäftigten Sozialpädagogin abgedeckt; damit war die Kontinuität gesichert, aber die gemeinsame fachliche Entwicklung – zumindest intern – eingeschränkt. Zu Beginn des jetzigen Jahrhunderts wirkten sich finanzielle Restriktionen auf die Arbeit aus. So mussten hauptamtliche Pädagoginnen, neben ihren bisherigen Tätigkeiten, Beratungsaufgaben übernehmen, um Honorare einsparen zu können.

Zur Zeit wird die Beratungsstelle von einer hauptamtlichen Pädagogin geleitet (neben anderen Aufgaben). Eine Honorarmitarbeiterin ist mit einem jährlichen Aufwand von etwa 200 Stunden für die Beratungen zuständig. Darüber hinaus leisten zwei Mitarbeiterinnen des Frauenzentrums Rüsselsheim die dezentrale Beratung für Frauen.

Inhaltliche und organisatorische Perspektiven

Die Verbesserung und Ausweitung der Bildungsberatung wird in jüngster Zeit allorten als eine herausragende Aufgabe gesehen (vgl. BMBF 2008, S. 17 ff.). Begründet wird dies mit einem absehbar steigenden Bedarf an Weiterbildung. Dies findet sich jedoch – trotz beachtlicher Beratungszahlen – (noch) nicht in der Realität auch

anderer Weiterbildungsberatungsstellen wieder. Diese Lücke zu erkunden, erfordert die *Überprüfung des Profils und der Kommunikationsstrategie der Beratungsstelle, um sie in der Alltagswelt der Ratsuchenden zu positionieren*.

Oben wurde deutlich, dass es aus der Beratungstätigkeit durchaus *Rückwirkungen auf das Programmangebot von Weiterbildungsträgern* geben kann. Was noch aussteht, ist eine systematische Auswertung und Rückvermittlung zu den Institutionen. Über Einzelanlässe hinaus wird dies für die Steuerung eines Weiterbildungssystems wohl nur relevant, wenn dies im Netzwerk mehrerer Beratungseinrichtungen, z. B. einer Region, geleistet wird.

Damit ist die notwendige *systematische Vernetzung* angesprochen. Sie muss auf vier Ebenen gepflegt und ausgebaut werden:

- Mit Multiplikatoren und relevanten Akteuren, um die Zielgruppen optimal ansprechen zu können.
- Mit Bildungsträgern hinsichtlich Reflexion der Weiterbildungsangebote.
- Mit anderen Weiterbildungsberatungsstellen hinsichtlich gemeinsamer fachlicher Entwicklung, Auswertung und Reflexion.
- Mit spezialisierten Bildungsberatungsstellen, um entsprechende Ratsuchende verweisen zu können.

Während noch über mehr Transparenz in der Weiterbildungslandschaft durch mehr Beratung nachgedacht wird, stellt sich schon als nächste Frage die Transparenz in der Beratungslandschaft. Ein wichtiger Aspekt hierbei wird die nachvollziehbare *Qualitätsentwicklung der Beratungsstellen* sein. Im hier geschilderten Fall (die Beratungsstelle ist Teil der nach LQW-zertifizierten Kreisvolkshochschule) bietet sich ein integriertes Verfahren an, bei welchem die Definition eines gelungenen Beratungsprozesses im Fokus steht (vgl. Karnath/Schröder, S. 37 ff.), was auch im Bericht von Ramboll Management (vgl. BMBF 2007, S. 114) empfohlen wird. Natürlich können auch organisatorisch eigenständige Beratungsstellen das Konzept von LQW nutzen, wie das Berliner Beispiel zeigt. Hinsichtlich anderer Qualitätsmodelle, z. B. des Projekts „Bildungsberatung im Dialog“ (www.bb-dialog.de/) oder die Vorschläge von Ramboll Management (BMBF 2007, S. 118 ff.), muss wohl noch auf die Weiterentwicklung – und die Positionierung auf dem „Zertifizierungsmarkt“ – gewartet werden.

In diesem Zusammenhang müssen auch nachvollziehbare und in der Organisationsrealität der Beratungsinstitutionen umsetzbare *Standards zur Qualifikation der BeraterInnen* entwickelt werden. Hier sei auf das Qualifizierungsprojekt „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“ (www.bildungsberatung-verbund.de) hingewiesen.

Literatur

- BMBF 2007: Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht. Online verfügbar: www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf
- BMBF 2008: Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Online verfügbar: www.bmbf.de/pub/empfehlungen_innovationskreis_weiterbildung.pdf
- Karnath, Susanne/Schröder Frank: Qualität in der Bildungsberatung – modellhafte Einführung der Lerner- und Kundenorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW) in Berliner Einrichtungen der Bildungsberatung. In: Kieneke, Thomas/Schröder, Frank: Qualität in der Bildungsberatung. Berlin 2008
- Kreistag Groß-Gerau, 1987: Beschluss des Kreistages vom 25.05.1987, Neukonzeption für den Ausbau der Arbeit der Kreisvolkshochschule. Groß-Gerau, im Archiv des Verfassers