



Aus Erfahrungen lernen

**Zielgruppenerreichung, Weiterbildungsbarrieren
und Lernen aus der Sicht ehemals
lernungewohnter Frauen**

Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategien

learn forever

Die Entwicklungspartnerschaft learn forever setzt Aktionen, um lernungewohnte Frauen zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren. Rahmenbedingungen für Lebensbegleitendes Lernen werden geschaffen und der Erwerb von Kompetenzen im Bereich von Informations- und Kommunikationstechnologien wird gefördert. Neue lösungsorientierte Initiativen werden in den Bundesländern Steiermark, Wien, Salzburg und Oberösterreich gesetzt.

14 PartnerInnen, die SozialpartnerInnen, das Arbeitsmarktservice, die Wirtschaftsuniversität Wien, die Österreichische Computer Gesellschaft und Non Profit-Organisationen, arbeiten zusammen. Ermöglicht wird learn forever durch die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, die aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert wird.

Aus Erfahrungen lernen

Zielgruppenerreichung, Weiterbildungsbarrieren und Lernen aus der Sicht ehemals lernungewohnter Frauen

Empirische Untersuchung und Entwicklung neuer Strategien

Autorinnen:

Ulla Sladek, Peripherie - Institut für praxisorientierte Genderforschung
Doris Kapeller, Peripherie - Institut für praxisorientierte Genderforschung
Ingeborg Pretterhofer, nowa Netzwerk für Berufsausbildung

umgesetzt von:



Koordination:



Fertiggestellt:

Juni 2006

Impressum

Herausgeberin:

Entwicklungspartnerschaft learn forever
www.learnforever.at

Koordination:

eb projektmanagement gmbh
www.eb-projektmanagement.at

Grafik:

Agentur smart-design
www.smart-design.co.at

Druck:

Druckerei Khil GmbH

© 2006

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	8
2	Methoden und Design der Erhebung	10
2.1	Teilnehmerinnen	11
2.1.1	Auswahlkriterien und Begründung	11
2.1.2	Akquirierung der Teilnehmerinnen	14
2.1.3	Beschreibung der Teilnehmerinnen	16
2.2	Gruppenkonsolidierung	20
2.3	Gruppendiskussionen	21
2.4	Gruppensitzungen zur Entwicklung von Strategien zur Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers	25
3	Ergebnisse der Gruppendiskussionen zum Thema Zugangsbarrieren	27
3.1	Motivation zur Weiterbildung	27
3.2	Negative Einflüsse auf die Weiterbildungsbeteiligung	29
3.3	Positive Einflüsse auf die Weiterbildungsbeteiligung	34
3.4	Ideen der Teilnehmerinnen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung	37
4	Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen zum Thema Lernerfahrungen	39
4.1	Einstellungen zum Lernen	39
4.2	Freude am Lernen	40
4.3	Lernsettings	42
4.4	Ideen der Teilnehmerinnen zur Gestaltung von Lernen	45
5	Übergreifende Themen	47
5.1	Wertschätzung von Facharbeiterinnen und Anerkennung informeller Lernerfahrungen	47
5.2	Soziales Lernen	48

6	Ergebnisse aus den Sitzungen zur Entwicklung von Strategien zur Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers	49
6.1	Werbeträger zur Zielgruppenerreichung:	50
7	Zusammenfassung der Ergebnisse der Gruppendiskussionen und Empfehlungen	51
7.1	Ergebnisse und Empfehlungen: individuelle Ebene	51
7.2	Ergebnisse und Empfehlungen: Organisationsstruktur der Angebote	52
7.3	Ergebnisse und Empfehlungen: Vermittlung der Lerninhalte	52
7.4	Ergebnisse und Empfehlungen: gesellschaftliche Ebene	53
8	Bibliographie	55

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft learn forever von nowa Netzwerk für Berufsausbildung und Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung erstellt. Die Zusammenarbeit von Peripherie, einem Forschungsinstitut, und nowa, einer Bildungsinstitution für Frauen, wurde gewählt, um durch die Verknüpfung eines theoretisch-wissenschaftlichen und eines praktischen, pädagogischen Bezugs aus der Weiterbildungsarbeit mit Frauen eine gewinnbringende Arbeit im Hinblick auf die Thematik zu gewährleisten.

Im Folgenden wird die Ausgangssituation kurz umrissen: Die technologische Entwicklung und die Auswirkungen der Globalisierung haben zu einem umfassenden gesellschaftlichen Wandel geführt. Beruf und Alltag sind geprägt von neuen Formen des Informations- und Wissensmanagements, Arbeitsbereiche verändern sich, Qualifikationsanpassungen werden immer rascher notwendig. Die sichere Handhabung der neuen Medien, Computer und Internet, wird bereits als vierte Kulturkompetenz angesehen. Auch die Bereitschaft zu Lebensbegleitendem Lernen ist nicht nur eine staatlich geförderte Strategie, sondern Notwendigkeit, um den Anforderungen unserer Zeit begegnen zu können. Neue Technologien sind unabdingbar für Beruf und Alltag geworden. Viele Menschen finden jedoch keinen Zugang zu diesen immer komplexer werdenden Anforderungen unserer Zeit und sehen sich zunehmend von diesen Entwicklungen ausgeschlossen.

Vor allem Frauen mit längerer Weiterbildungsabsenz und geringer formaler Qualifizierung finden nur schwer Zugang zu Bildungsmöglichkeiten und neuen Technologien, fühlen sich aber auch von gängigen Weiterbildungsangeboten nicht angesprochen. Gerade der IKT-Bereich (IKT = Informations- und Kommunikationstechnologien) wird von vielen Frauen nach wie vor als Männerdomäne gesehen.

Bildungsanbieter in diesem Bereich haben oft keinen Zugang zur Zielgruppe der Niedrigqualifizierten und Lernungewohnten. Sie sprechen eine andere Sprache, haben andere Lernkulturen kennen gelernt, sind technikversiert und hoch qualifiziert, aber – im systemischen Sinn – wenig anschlussfähig.

Weiterbildungsangebote orientieren sich mehr an Weiterbildungsinteressierten, als an Menschen, die bislang wenig oder gar nicht an Weiterbildung teilgenommen haben.

Auch hindern Frauen oft ein geringes Selbstwertgefühl und eine Unterbewertung der eigenen Fähigkeiten, sich vorbehaltlos mit dem Thema Weiterbildung zu beschäftigen. Zudem sind die Lebensrealitäten von Frauen nach wie vor stark von Familienarbeit geprägt, so dass Weiterbildung schon allein aus Zeitgründen nachrangig gesehen wird, häufig sowohl von Frauen selbst als auch von ArbeitgeberInnen, die berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten weitaus öfter männlichen Kollegen ermöglichen bzw. zugestehen.

Benachteiligung zeigt sich immer in einem Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Neben Einflussfaktoren auf der individuellen und sozialen Ebene ist Bildungsbenachteiligung besonders von strukturellen und politischen Rahmenbedingungen beeinflusst.

learn forever setzt auf die aktive Einbeziehung und zentrale Positionierung von ehemals lernungsgewohnten Teilnehmerinnen um auf der Basis ihrer Erfahrungen Strategien und Umsetzungen von Weiterbildungsangeboten zu entwickeln.

Für den vorliegenden Bericht wurden ehemals lernungsgewohnte Frauen zu ihren Weiterbildungsbarrieren und Lernerfahrungen befragt. Ihre Vorschläge zur Gestaltung von Lernprozessen und Rahmenbedingungen wurden erhoben und ihre Ideen zur Zielgruppenerreichung umgesetzt.

Die Ergebnisse der Befragungen wurden ausgewertet und zusammengefasst und daraus Empfehlungen für die Politik und für Weiterbildungsorganisationen abgeleitet.

Die Einbindung von Frauen, die der Zielgruppe möglichst nah sind, da sie bis zur Absolvierung der letzten Weiterbildung selbst der Zielgruppe angehörten, wurde gewählt, um zu gewährleisten, dass künftig sowohl in der Akquirierung von Teilnehmerinnen als auch in der Gestaltung von Lernprozessen auf die tatsächlichen Bedarfe dieser bislang wenig erreichten Zielgruppe eingegangen werden kann.

Der Bericht ist eine Expertise aus Sicht der Zielgruppe zu den zentralen Themen des Diskurses über Zielgruppenerreichung und Zielgruppenorientierung. Somit wurden ehemals lernungsgewohnte Frauen als Expertinnen positioniert und ihre Erfahrungen und Empfehlungen können in die bildungspolitische Diskussion Eingang finden.

Wir möchten hier auch die Gelegenheit nutzen uns bei den Teilnehmerinnen der Befragung zu bedanken. Die lebendige und kritische Diskussion mit ihnen ist eine immense Bereicherung für Erwachsenenbildnerinnen und Wissenschaftlerinnen.

Gemeinsam mit unseren Expertinnen würden wir uns freuen, wenn die Ergebnisse und Empfehlungen aktiv von den Akteuren und Akteurinnen in der Erwachsenenbildung, den TrainerInnen, den Bildungsorganisationen und den politisch Verantwortlichen aufgenommen und umgesetzt werden.

Gertrude Peinhaupt

Geschäftsführerin, nowa Netzwerk für Berufsausbildung

Doris Kapeller

Geschäftsführerin, Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung

2 Methoden und Design der Erhebung

Ziel der Erhebung war es, durch die Befragung von Frauen mit geringer Qualifizierung, die ihre Weiterbildungsabsenz überwunden hatten, herauszufinden,

- welche Barrieren Frauen in ihrem Zugang zu Weiterbildung zu überwinden hatten,
- was Frauen hindert, an Weiterbildung teilzunehmen,
- was als hilfreich und unterstützend in Lernprozessen erlebt wurde,
- was zum Weiterlernen motiviert hat,
- wie Lernprozesse gestaltet sein müssen, um als bereichernde und lustvolle Erfahrung erlebt zu werden und
- wie zielgruppenadäquate Werbung aus ihrer Sicht gestaltet ist.

Die Befragung wurde im Rahmen von Erhebungssitzungen zu den folgenden Themenbereichen durchgeführt:

- Zugangsbarrieren zu Weiterbildung
- Lernerfahrungen
- Strategien der Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers

Zu den Themenbereichen Zugangsbarrieren zu Weiterbildung und Lernerfahrungen wurden je drei Gruppendiskussionen mit unterschiedlichen Frauengruppen durchgeführt – insgesamt sechs Sitzungen. Um Strategien der Zielgruppenerreichung und einen Werbeträger zu entwickeln, fanden zwei weitere Sitzungen statt.

Die Erfahrungen und Anregungen der Frauen, die in den Erhebungssitzungen als Expertinnen ihrer Lernzugänge positioniert wurden, sind Grundlage für die Entwicklung von Strategien zur Erreichung lernungewohnter Frauen und für die Entwicklung geeigneter Lernarrangements.

Die Erhebungssitzungen wurden nach folgendem Design durchgeführt:

1. Gruppenkonsolidierung, Gruppenbildende Aktivitäten zur Schaffung einer Vertrauensbasis; Einführung und Sensibilisierung für das Thema durch eine Grundreizsetzung - dieser erste Teil wurde von nowa durchgeführt.
2. Die Gruppendiskussionen selbst wurden von Peripherie konzipiert, durchgeführt und die Ergebnisse analysiert.
3. Ein dritter Teil der Erhebungssitzungen zur Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers wurde von nowa mit unterstützender Mitarbeit einer Werbefachfrau gestaltet, durchgeführt und analysiert.

Als Erhebungsmethode für die Erhebungssitzungen zu den Themen Zugangsbarrieren zu Weiterbildung und Lernerfahrungen wurde die Methode der Gruppendiskussion gewählt.

Für die dritte Erhebungssitzung wurde hingegen von der Gruppendiskussion Abstand genommen. Das Thema dieser Sitzung, Strategien der Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers gemeinsam mit einer Werbefachfrau forderte weniger den Erfahrungsaustausch von Gleichgesinnten, als die Bereitschaft, sich auf einen kreativen Prozess einzulassen.

Für die Teilnahme an allen drei Sitzungen erhielten die Teilnehmerinnen eine Aufwandsentschädigung von € 120,-. Diese finanzielle Entschädigung honorierte den zeitlichen Aufwand der Frauen und brachte zum Ausdruck, dass die Erfahrungen der Teilnehmerinnen von großem Wert sind. In den Vorgesprächen mit den Teilnehmerinnen meinten viele von ihnen „nichts zu sagen zu haben“. Durch die anerkennende Haltung der Projektmitarbeiterinnen und die Honorierung wurde dem Expertinnenstatus der Teilnehmerinnen Rechnung getragen. Durch diese Vorgehensweise ist es auch gelungen, die Wertschätzung gegenüber der Mitsprache der Teilnehmerinnen auszudrücken und erleichterte auch den Teilnehmerinnen, eine wertschätzendere Haltung sich selbst gegenüber einzunehmen.

Die insgesamt 8 Sitzungen wurden im Zeitraum von 14.10.2005 bis 02.12.2005 mit insgesamt 25 Teilnehmerinnen durchgeführt.

2.1 Teilnehmerinnen

2.1.1 Auswahlkriterien und Begründung

Zielgruppendefinition ist der Versuch, Individuen zu homogenen Gruppen zusammenzufassen und beinhaltet immer die Gefahr einer Stigmatisierung.¹

In diesem Zusammenhang ist die Bestimmung der Zielgruppe unweigerlich an eine Auseinandersetzung mit Benachteiligung und Bildungsbenachteiligung gebunden.

Benachteiligung ist abhängig von gesellschaftlichen Werten, die einem ständigen Wandel, Entwicklungen und Umorientierungen unterworfen sind. Versuche, Benachteiligung entgegenzuwirken, sind Ausdruck eines zu Grunde liegenden gesellschaftlichen Wertesystems.

¹Vgl. Siebert, Horst, Lernstile und Lernschwierigkeiten; Kaiserslautern 2002, http://www.zfuw.uni-kl.de/shop/eb0053_v.pdf, S. 8

Benachteiligung ist meist das Ergebnis vieler Faktoren. Mitglieder einer Gesellschaft haben aufgrund von bestimmten Spielregeln unterschiedlichen Zugang zu Macht bzw. im Sinne von Bourdieu². Zugang zu unterschiedlichen Kapitalarten: dem kulturellen Kapital – dazu zählt unter anderem auch Bildung –, dem sozialen Kapital und dem ökonomischen Kapital. Auch die Folgen von Benachteiligung sind vielfältig. In Zusammenhang mit Bildung ist ein Indikator für den Grad der Benachteiligung die mangelnde Teilhabe an Bildungsangeboten.³ Bildungsbenachteiligung geht in der Regel einher mit beruflicher Benachteiligung, umgekehrt aber geht berufliche Benachteiligung nicht unbedingt mit Bildungsbenachteiligung einher.⁴

Im Bestreben, durch die Verwendung möglichst wertneutraler Begriffe Zuschreibungen zu vermeiden, wurde im Rahmen des Projektes der Begriff Lernungewohnt für die Definition der Zielgruppe gewählt.

Lernungewohnt umfasst in diesem Rahmen geringe Grundbildung und geringe formale Qualifizierung und/ oder geringe oder keine IKT Kenntnisse. Es kann auch ein negatives Selbstbild der Lernenden implizieren und drückt eine längere Weiterbildungsabsenz aus.

Die Teilnehmerinnen der Erhebungssitzungen, die in ihrer Rolle als Expertinnen auf ihre Zugangsbarrieren und Lernerfahrungen zurückblicken, wurden dem zu Folge entsprechend den Auswahlkriterien der angestrebten Zielgruppe ausgewählt:

- geringe formale Qualifizierung und/ oder geringe bzw. keine IKT-Kenntnisse
- keine Bildungsbeteiligung in den letzten zwei Jahren vor der letzten Weiterbildung
- Mindestdauer der besuchten Weiterbildung: 2 Wochen zu insgesamt 40 Stunden
- die Weiterbildung ist bereits abgeschlossen bzw. im Fall einer längeren Weiter- oder Ausbildung weitgehend abgeschlossen, um die Lernerfahrungen reflektierend betrachten zu können
- die Weiterbildung steht in einem arbeitsmarktpolitischen Zusammenhang

²Vgl. Bourdieu, Pierre, Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, Soziale Welt, Soziale Ungleichheit; Sonderband 2, 1983, S. 183 -198

³G. Brüning sieht in den Begriffen „Benachteiligte, benachteiligte Zielgruppen, Benachteiligtenförderung“ eine unzulässige Verkürzung der dahinter liegenden individuellen wie gesellschaftlichen Problemlagen und warnt davor, durch unreflektierte Zuschreibungen zu stereotypisieren. Vgl. G. Brüning u. H. Kuwan, Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung; http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/bruening02_01.pdf

⁴Vgl. ebd.

Diese Auswahlkriterien entsprechen den Grundannahmen des Projektes, dass

- Frauen mit geringem Bildungsniveau (wie zum Beispiel Pflichtschulabschluss, Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder Lehre) wenig an beruflicher Weiterbildung partizipieren und
- Frauen mit keinen oder nur sehr geringen IKT-Kenntnissen sowohl in ihren beruflichen Möglichkeiten begrenzt sind als auch von zeitgemäßen Instrumenten der Weiterbildung ausgeschlossen sind.

Das Konzept sah die Befragung von 24 Frauen in Gruppendiskussionen vor. Nach eingehenden Diskussionen ergab sich eine Teilung in drei Gruppen, die möglichst homogen sein sollten, um aussagekräftige Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen liefern zu können, denn:

„Milieuspezifische bzw. kollektive Erfahrungen werden dort zur Artikulation gebracht, wo diejenigen sich in einer Gruppe zusammenfinden, denen diese Erfahrungen gemeinsam sind. Zu ihrer Artikulation bedarf es der wechselseitigen Bezugnahme und Herausforderung im (Gruppen) Diskurs.“
(Siegfried Lamnek, Gruppendiskussion, 2005, S 61)⁵

Erwerbsstatus und Alter gelten als Faktoren, die Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung haben⁶. Für die Diskussionen wurden daher folgende drei Gruppen gebildet:

1. Gruppe:

- **Zum Zeitpunkt der Qualifizierung arbeitslose Frauen und Wiedereinsteigerinnen⁷** unter 45 mit geringem Bildungsniveau und/ oder geringen oder keinen IKT-Kenntnissen, die über die Vermittlung des AMS zum Besuch einer Weiterbildung kamen.

2. Gruppe:

- **Zum Zeitpunkt der Qualifizierung Erwerbstätige Frauen unter 45** mit geringem Bildungsniveau und/ oder geringen oder keinen IKT Kenntnissen.

⁵ Vgl. Lamnek, Siegfried, Gruppendiskussion. Theorie und Praxis; Beltz Verlag, Weinheim und Basel, 2. Auflage 2005, S. 59 ff

⁶ Vgl. Brüning, Gerhild, Weiterbildung für Benachteiligte; ExpertInnengespräch am 17./18. September 2001 in Berlin: Weiterbildung von An- und Ungelernten; www.good-practice.de/vortrag_brueening.pdf, S. 3

⁷ Unter Wiedereinsteigerinnen werden im vorliegenden Bericht Frauen verstanden, die ihre Erwerbskarriere aufgrund der Kinderbetreuung unterbrochen haben und nun wieder erwerbstätig sein wollen.

3. Gruppe:

- **Frauen über 45 mit geringen oder keinen IKT Kenntnissen;**
Erwerbsstatus nicht relevant, eine Weiterbildung ist in Bezug auf das Alter arbeitsmarktpolitisch sinnvoll – dadurch ergibt sich eine Obergrenze von ca. 55 Jahren.

Diese Unterteilung der Teilnehmerinnen sollte auch gewährleisten, etwaige Unterschiede in den Gruppen für die Konzeption gruppenspezifischer Angebote nutzen zu können.

Der Status der Erwerbstätigkeit wurde als differenzierende Dimension über die Gruppen der unter 45-jährigen festgelegt. Ausgehend davon, dass neben Erwerbstätigkeit das Alter ein wesentlicher Einflussfaktor für Bildungsbeteiligung ist, wurde bei der Gruppe der über 45-jährigen die Dimension der Erwerbstätigkeit vernachlässigt. Fehlende EDV-Kenntnisse und eine arbeitsmarktpolitische Verwertbarkeit der Weiterbildung wurden als Kriterien für diese Gruppe definiert.

2.1.2 Akquirierung der Teilnehmerinnen

Die 25 Teilnehmerinnen konnten durch intensive Kontakt- und Multiplikatorinnenarbeit akquiriert werden. Die vorhandenen Kontakte von nowa zu anderen Bildungseinrichtungen aber auch zu ehemaligen Teilnehmerinnen der Organisation konnten genutzt werden, um die definierte Zielgruppe zu erreichen.

VertreterInnen anderer Bildungseinrichtungen wurden vorwiegend persönlich, aber auch telefonisch über das Projekt informiert und um ihre Unterstützung bei der Akquirierung der Teilnehmerinnen ersucht. Potenzielle Teilnehmerinnen, die bei oder durch nowa eine Weiterbildung besucht hatten, wurden von ihren ehemaligen Trainerinnen kontaktiert und für die Teilnahme geworben. Ein Informationsblatt unterstützte die Akquirierung.

Akquirierung der 1. Gruppe:

- Zum Zeitpunkt der Qualifizierung arbeitslose Frauen und Wiedereinsteigerinnen unter 45

Insgesamt wurden 20 potenzielle Teilnehmerinnen erhoben. 15 konnten telefonisch erreicht und über das Projekt informiert werden, 10 sagten ihre Teilnahme zu. Zur ersten Erhebungssitzung am 14.10.2005 erschienen 9 Frauen. Zur zweiten Sitzung am 21.10.2005 erschienen 8 Teilnehmerinnen. Eine Teilnehmerin hatte die Termine vergessen und meldete sich zu einem späteren Zeitpunkt wieder und wurde zu den Sitzungen der 2. Gruppe eingeladen, da sie auch für diese Gruppe die Kriterien erfüllte. Die Teilnehmerin, die nur zu einem Termin erschien, konnte die Teilnahme an den Erhebungssitzungen nicht - wie ursprünglich angenommen - mit ihren Schichtarbeitszeiten vereinbaren.

Akquirierung der 2. Gruppe:

- Zum Zeitpunkt der Qualifizierung erwerbstätige Frauen unter 45

Die Akquirierung der Teilnehmerinnen für die 2. Gruppe gestaltete sich um einiges schwieriger. Informationsblätter wurden in Bildungseinrichtungen verteilt, persönlicher Kontakt zu VertreterInnen von Einrichtungen wurde aufgenommen.

Nachdem alle großen Weiterbildungseinrichtungen informiert waren und auch bereits Teilnehmerinnen aus dem Freundinnenkreis von Mitarbeiterinnen angesprochen wurden, konnten noch über eine Aussendung an der Internationalen Shiatsu-Schule zwei Teilnehmerinnen gewonnen werden.

Die Erfahrung bei der Akquirierung von erwerbstätigen Frauen zeigte, dass es offensichtlich nur wenigen Frauen möglich ist, neben einer beruflichen Tätigkeit eine Weiterbildung zu besuchen. Es war schwierig Frauen zu finden, die eine länger dauernde Weiterbildung neben ihrer Berufstätigkeit absolviert hatten oder gerade absolvieren.

Insgesamt konnten 18 potenzielle Teilnehmerinnen erhoben werden, mit 15 wurde telefonisch oder persönlich Kontakt aufgenommen, 10 meldeten sich für die Teilnahme an den Erhebungssitzungen an.

Akquirierung der 3. Gruppe:

- Frauen über 45 mit keinen oder geringen IKT Kenntnissen

Die Akquirierung der Teilnehmerinnen für die dritte Gruppe erfolgte gleich wie bei der zweiten Gruppe. Zusätzlich wurde zu einer Einrichtung speziell für ältere Arbeitssuchende, Kontakt aufgenommen.

Es war jedoch keine Teilnehmerin von anderen Weiterbildungseinrichtungen bereit, an den Erhebungssitzungen teilzunehmen, so dass letztendlich bis auf eine Mitarbeiterin einer sozialen Einrichtung die Teilnehmerinnen ausschließlich über nowa akquiriert wurden. Es handelte sich dabei um Frauen, die im Rahmen der nowa Akademie oder des Urban-Projektes „Bildungspass“ EDV-Kurse besucht oder eine Stiftungsausbildung gemacht haben.

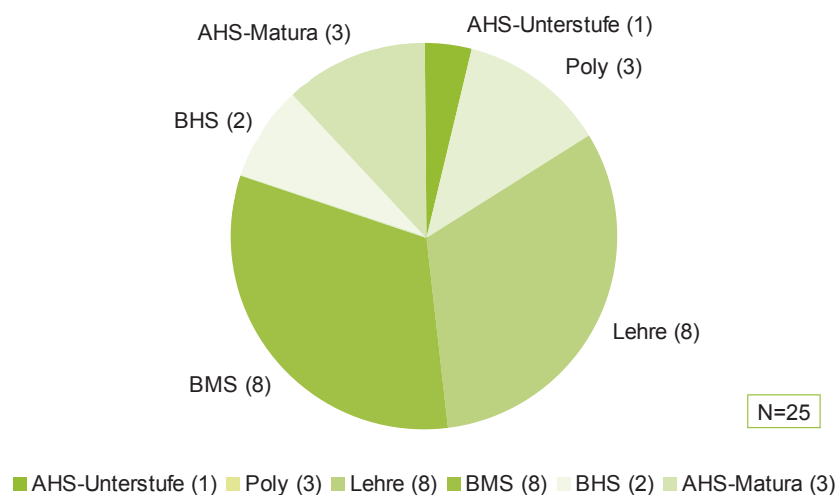
Insgesamt wurden 12 potenzielle Teilnehmerinnen erhoben und persönlich oder telefonisch kontaktiert, 6 nahmen an den Erhebungssitzungen schließlich teil.

Allen Teilnehmerinnen, die ihre Teilnahme zu den Erhebungssitzungen zugesagt hatten, wurde ein Informationsblatt mit den genauen Terminen und den inhaltlichen Schwerpunkten der Sitzungen zugesandt.

2.1.3 Beschreibung der Teilnehmerinnen

Neben den im Konzept festgelegten Kennzeichen der Teilnehmerinnen wie Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der Weiterbildungsteilnahme, Art der Weiterbildungsmaßnahme sowie Alter der Teilnehmerinnen, wurden mittels Fragebögen weitere Merkmale erhoben. Genauer betrachtet wurde auch nochmals das Qualifizierungsniveau der befragten Frauen. Die Auswertung der Fragebögen lieferte folgende Ergebnisse.⁸

Abbildung 1: Höchste abgeschlossene Schulbildung



Wie in der oben stehenden Grafik ersichtlich, geben drei Frauen den Polytechnischen Lehrgang (Poly) als höchste abgeschlossene Schulbildung an, jeweils acht haben eine Lehre und eine Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) (z.B. Handelsschule) abgeschlossen. Zwei der befragten Frauen geben an, eine Berufsbildende Höhere Schule (BHS) wie HTL oder HAK erfolgreich beendet zu haben. Unter den Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen waren des Weiteren eine Frau mit AHS-Unterstufe und drei Frauen mit AHS-Matura als höchste abgeschlossene Schulbildung. Dabei wurde einer der aufgezählten Lehrabschlüsse sowie eine Matura im zweiten Bildungsweg absolviert.

⁸ An der Fragbogenerhebung nahmen alle der insgesamt 25 Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen zu Zugangsbarrieren teil. Eine Teilnehmerin kam nicht mehr zu den beiden weiteren Gruppendiskussionen, weshalb im übrigen Bericht von 24 Teilnehmerinnen die Rede ist.

Ein großer Teil der Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen liegt mit ihren Bildungsabschlüssen an der oberen Grenze der Zielgruppe: Insgesamt 16⁹ der 25 befragten Frauen haben eine Berufsbildende Mittlere Schule oder eine Lehre absolviert. Vier Frauen sind mit dem Abschluss des Polytechnischen Lehrgangs bzw. der AHS-Unterstufe, der besonders zu berücksichtigenden Zielgruppe mit Pflichtschulabschluss, zuzurechnen. Vier der Gruppendiskussionsteilnehmerinnen verfügen mit dem Abschluss einer Berufsbildenden Höheren Schule bzw. der AHS-Matura (eine AHS-Matura wurde wie schon erwähnt im 2. Bildungsweg erworben) eigentlich über ein für die Erhebung zu hohes Ausbildungsniveau. Hier muss hinzugefügt werden, dass die Zielgruppe von learn forever auch IKT-Ferne als Merkmal der Teilnehmerinnen mit einbezieht, was insbesondere in der Gruppe der Frauen über 45, der die beiden Frauen mit AHS-Matura (aus erstem Bildungsweg) zu zurechnen sind, der Fall war. Ein weiterer Grund für die Auswahl dieser beiden Frauen lag darin, dass sie ihre formale Qualifizierung nicht adäquat am Arbeitsmarkt umsetzen konnten.

Altersmäßig waren die Frauen in den drei Diskussionsgruppen wie folgt verteilt:

- Gruppe arbeitslose Frauen und Frauen in Familienarbeit: 24 bis 43 Jahre
- Gruppe Erwerbstätige: 34 bis 44 Jahre
- Gruppe über 45: 47 bis 55 Jahre

Da im Zusammenhang mit Bildungsbeteiligung von Frauen immer wieder über Mobilität gesprochen wird, wurde auch die Verteilung der Frauen auf Stadt und ländlichen Raum erhoben:

- 12 Teilnehmerinnen geben an, in Graz Stadt zu wohnen,
- 11 Teilnehmerinnen wohnen in Graz Umgebung und
- zwei befragte Frauen leben in einem anderen steirischen Bezirk.

Es wurde davon ausgegangen, dass zeitliche und finanzielle Ressourcen eine Rolle für die Beteiligung an Weiterbildung im Erwachsenenalter spielen. Deshalb wurden in den befragten Gruppen auch folgende Daten erhoben: Kinderanzahl, Alter der Kinder, Zuständigkeit für Hausarbeit und/ oder Kinderbetreuung in einem Haushalt und das Haushaltsnettoeinkommen.

Vier der befragten Frauen haben keine Kinder. Von den restlichen 21 Frauen haben elf Kinder unter 14 Jahren. Sechs Frauen haben Kinder über 14 Jahren und vier geben an, bereits volljährige Kinder zu haben. Die Einteilung in diese Altersgruppensoll grob veranschaulichen, wie viele Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen Kinder haben, die aufgrund ihres Alters einen höheren Betreuungsaufwand haben.

⁹ Davon eine im zweiten Bildungsweg.

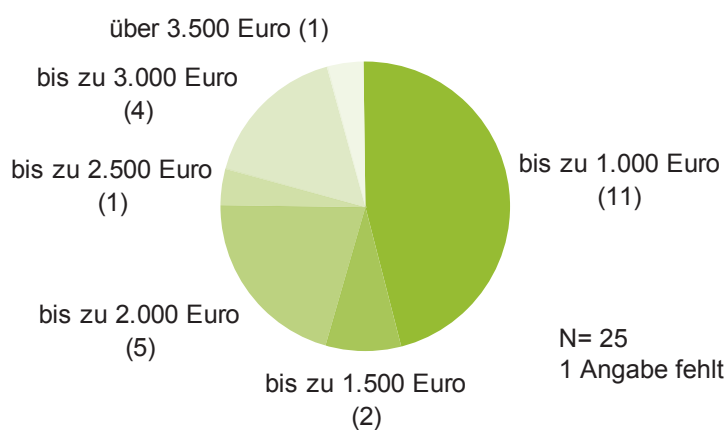
- Knapp die Hälfte der befragten Frauen hatte zum Zeitpunkt der Gruppendiskussionen Kinder unter 14 Jahren. Das heißt, zumindest diese Gruppe hat Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Weiterbildungsbeteiligung gemacht.

Zuständig für Haushalt und/ oder Kinderbetreuung sind in den befragten Gruppen hauptsächlich die Frauen. Von den zwölf Frauen, die entweder mit PartnerIn oder mit PartnerIn und Kind(ern) in einem Haushalt leben, geben neun an, alleine bzw. hauptsächlich die Aufgaben in Haushalt und Kinderbetreuung zu übernehmen. Nur drei Frauen in dieser Konstellation teilen sich die Familienarbeit in gleichem Ausmaß mit ihrem Partner/ihrer Partnerin. Zwei Teilnehmerinnen, die mit PartnerIn leben, kümmern sich gemeinsam um den Haushalt. Weitere acht Teilnehmerinnen sind für Kinderbetreuung und/ oder Haushaltsführung alleine verantwortlich. Hier handelt es sich um fünf Alleinerzieherinnen und drei allein lebende Frauen¹⁰.

- Ein Großteil der Teilnehmerinnen ist entweder alleine für Kinderbetreuung und Hausarbeit zuständig oder übernimmt den größten Teil an Verantwortung in diesem Bereich.

Das monatliche Haushaltseinkommen der Gruppendiskussionsteilnehmerinnen ist in nachfolgender Tabelle dargestellt. Ein großer Teil der befragten Frauen (elf von 25) verfügt nur über ein Haushaltseinkommen bis zu 1.000 Euro pro Monat.

Abbildung 2: Haushaltsnettoeinkommen/Monat



Vier der elf Frauen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von unter 1.000 Euro im Monat leben alleine, eine Teilnehmerin lebt mit PartnerIn und Kind(ern) zusammen, und bei sechs dieser Teilnehmerinnen besteht der Haushalt aus den Frauen selbst und ihren/m Kind(ern). Weiteren sieben Frauen steht ein Haushaltseinkommen von bis zu 2.000 Euro im Monat zur Verfügung.

Sechs davon leben in einem Haushalt mit PartnerIn und Kind(ern). Nur etwa ein Viertel der Gruppendiskussionsteilnehmerinnen hat ein Haushaltseinkommen von über 2.000 Euro.

- Ein Großteil der befragten Frauen hat ein Haushaltseinkommen von unter 1000 Euro zur Verfügung.
- Etwa ein Viertel verfügt über ein Haushaltseinkommen von über 2000 Euro.

Besuchte Weiterbildungen und deren Dauer

1. Gruppe:

- **Zum Zeitpunkt der Qualifizierung arbeitslose Frauen und Wiedereinsteigerinnen unter 45** mit geringem Bildungsniveau und/ oder keinen bzw. geringen IKT Kenntnissen.

Die von dieser Gruppe besuchten Weiterbildungen waren zum Großteil Berufsausbildungen in einem längeren zeitlichen Ausmaß. 2 Teilnehmerinnen absolvierten eine 12-wöchige Ausbildung Lagerverwaltung- Metalltechnik, eine Teilnehmerin eine einjährige und eine Teilnehmerin eine zweijährige Ausbildung zur Elektrobetriebstechnikerin. Weitere Ausbildungen waren eine 2,5-monatige Officeausbildung, eine 5-monatige Ausbildung zur Buchhalterin sowie EDV-Kurse mit unterschiedlicher Dauer (3 Wochen, 2 Monate, mehrere Monate).

2. Gruppe:

- **Zum Zeitpunkt der Qualifizierung erwerbstätige Frauen unter 45** mit geringem Bildungsniveau und/ oder keinen oder geringen IKT Kenntnissen.

Die Frauen dieser Gruppe besuchten vorwiegend EDV-Kurse wie beispielsweise einen berufsbegleitenden, einmal wöchentlich stattfindenden Kurs zum Europäischen Computerführerschein (4 Frauen), eine Frau besuchte für ein Jahr berufsbegleitend einen Buchhaltungskurs, 2 Frauen absolvierten Ausbildungen im Gesundheitsbereich (Wellness-Coach und Shiatsu) über 1,5 bzw. 3 Jahre. Eine Teilnehmerin besucht die Abendschule, um die Matura nachzuholen, eine Teilnehmerin absolvierte berufsbegleitend einen Schweißkurs im Ausmaß von 60 Stunden und eine Frau einen 16 Wochen dauernden Wiedereinstiegskurs für Diplomkrankenschwestern beim Roten Kreuz.

3. Gruppe:

- **Frauen über 45 mit keinen oder geringen IKT Kenntnissen**

Vier Frauen dieser Gruppe besuchten EDV-Kurse mit unterschiedlicher Dauer (von zweiwöchigen EDV-Basiskursen bis zu 3 Monate dauernden EDV-Kursen). Eine Teilnehmerin absolvierte die Ausbildung zur PKA (pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin), eine weitere das Psychotherapeutische Propädeutikum.

2.2 Gruppenkonsolidierung

Da das Thema Lernen sehr oft mit negativen schulischen Erfahrungen verbunden ist und berufliche Qualifizierung oft an frustrierende Erlebnisse der Arbeitslosigkeit geknüpft ist, war es notwendig, einen Rahmen zu schaffen, der es den Teilnehmerinnen ermöglichte, über teilweise sehr persönliche Erfahrungen zu berichten. Vertrauensbildenden Aktivitäten zur Gruppenkonsolidierung kam daher besondere Bedeutung zu.

Gratisgetränke und Snacks erleichterten vor Beginn der Erhebungssitzungen ein Warm-up in entspannter Stimmung. Besonderer Wert wurde auf eine wertschätzende Atmosphäre gelegt.

Raumgestaltung

Die Teilnehmerinnen trafen sich nach der Begrüßung und einem ersten Warm-up in einem Gruppenraum zu den Erhebungssitzungen. Der Raum wurde entsprechend dem Thema der Erhebungssitzung gestaltet. So symbolisierten z. B. in der Mitte des Raumes Tücher, Steine und das Zitat „Mit einigem Geschick kann frau sich aus den Steinen, die ihr in den Weg gelegt werden, eine Treppe bauen“ Zugangsbarrieren zu Weiterbildung, Karten mit Lernzitate und symbolisch dargestellte Lernsituationen das Thema Lernerfahrungen. Diese Raumgestaltung stimmte die Frauen auf das Thema der Erhebungssitzung ein und ermöglichte eine erste intuitive Auseinandersetzung.

Projektkontext

Das Projekt learn forever mit allen Partnerinnen und Modulen wurde den Teilnehmerinnen der Erhebungssitzungen kurz vorgestellt, um einerseits auf die Wichtigkeit ihrer Erfahrungen hinzuweisen und um zu veranschaulichen, wie die Ergebnisse dieser Erhebungssitzungen im Rahmen des Projektes weiterbearbeitet werden.

Aktivitätsübungen

Um eine möglichst rasche Vertrauensbasis unter den teilnehmenden Frauen herzustellen, wurden für die Vorstellung der Teilnehmerinnen und für ein erstes Kennen lernen Aktivitätsübungen eingesetzt.¹¹

¹¹ Die Teilnehmerinnen waren aufgefordert, sich zu Musik frei im Raum zu bewegen und wann immer die Musik gestoppt wurde, sich nach bestimmten Kriterien zusammenzufinden.

Grundreizsetzung

Durch die Raumgestaltung und die Aktivitätsübungen wurde bereits eine erste Verbindung zum Thema der Erhebungssitzung hergestellt. Ein anschließender Grundreiz leitete die Diskussion ein und regte diese an. Die Grundreizsetzung zum Thema Zugangsbarrieren erfolgte individuell, in dem die Frauen aufgefordert wurden, sich ihre persönlichen Weiterbildungshemmnisse zu überlegen und zu notieren, um dann in der anschließenden Diskussion darüber zu sprechen. Der Grundreiz in den Erhebungssitzungen zum Thema Lernerfahrungen wurde durch eine kurze Einführung zu formalem und informellem Lernen gesetzt.

Impulsplakate zum Thema Lernen und positiven Lernumgebungen wurden als Grundreiz und in zwei Sitzungen als Zusammenfassung der Diskussion, jeweils abhängig von der Gesprächsbereitschaft und dem Tempo der Gruppe, eingesetzt.

2.3 Gruppendiskussionen

Um zu erfahren, welche Hürden niedrig qualifizierte Frauen nach einer längeren Weiterbildungsabsenz zu überwinden haben und wie Lernangebote gestaltet werden müssen, damit sie für diese Gruppe von Frauen zu einem positiven Erlebnis werden, wurde die Methode der Gruppendiskussion gewählt.

Die Entscheidung für eine qualitative Erhebungsform resultiert daraus, dass das Thema der Weiterbildungsbenachteiligung von Frauen noch wenig erforscht ist. Um das Spektrum verschiedener Erfahrungen und Meinungen und etwaige bisher vernachlässigte Themenaspekte untersuchen zu können, eignet sich eine explorative Methode wie die Gruppendiskussion. Ein weiterer ausschlaggebender Grund für die Wahl dieser Erhebungsmethode waren die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen: Es wurde davon ausgegangen, dass es große Anforderungen an die Teilnehmerinnen stellt, das Thema Zugangsbarrieren zu Weiterbildung zu behandeln, da Barrieren oft gar nicht bewusst als solche wahrgenommen werden. Es ist einfacher sich Probleme zu vergegenwärtigen, wenn mit anderen, die die gleichen Erfahrungen gemacht haben, diskutiert werden kann. Im Gegensatz zu Einzelinterviews regen sich die Teilnehmerinnen in Gruppendiskussionen gegenseitig zu Beiträgen an. Sie können sich ergänzen, bestätigen und berichtigen. Gruppendiskussionen gewähren durch den Austausch der Teilnehmerinnen untereinander auch Zugang zu Material, das sich im Vorbewusstsein der Teilnehmerinnen befindet.¹²

¹² Vgl. Lamnek, Siegfried, Gruppendiskussion. Theorie und Praxis; Beltz Verlag, Weinheim und Basel, 2. Auflage 2005, S. 59 ff

Weiters hat die Gruppendiskussion eine größere Nähe zu alltäglichen Gesprächen als andere Erhebungsmethoden und schafft so eine freundlichere, entspanntere Atmosphäre. Dies schien im Hinblick auf die Gruppe ehemals lernungewohnter Personen besonders wichtig, die es nicht gewohnt sind einen Expertinnenstandpunkt zugestanden zu bekommen.

Wie in Abschnitt 2.1.1 bereits beschrieben, wurden für die Diskussionen drei Gruppen gebildet, die in Bezug auf die Dimensionen Alter und Erwerbstatus in sich möglichst homogen waren. Mit jeder Gruppe (arbeitslose Frauen und Wiedereinsteigerinnen, erwerbstätige Frauen, Frauen über 45) wurde eine Diskussion zum Thema Zugangsbarrieren und eine Diskussion zum Thema Lernerfahrungen veranstaltet. An den sechs Diskussionen nahmen insgesamt 25 Frauen teil, je Gruppendiskussion waren es 6 bis 10 Teilnehmerinnen. Eine Diskussion dauerte 1 ½ bis 2 Stunden.

Die Gruppendiskussionen wurden so geführt, dass die teilnehmenden Frauen möglichst viel Freiraum für Überlegungen, Antworten und Diskussionen untereinander hatten. Das Ziel war mittels dieser qualitativen Erhebungsmethode herauszufinden, welche Themen für die Frauen selbst zentral sind und welche Zusammenhänge sie herstellen. Um dies zu erreichen wurden wenige, offene Leitfragen gestellt, die den inhaltlichen Rahmen für die Diskussion vorgaben. Wenn ein Thema erschöpft war bzw. die Diskussion stockte oder zu sehr vom Thema abwich, wurde von der Diskussionsleiterin entweder eine weitere Frage gestellt oder die Diskussion zum Thema zurückgeführt.

Nach der Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf die Diskussionen durch nowa (Gruppenkonsolidierung) folgten allgemeine Erklärungen zum Ablauf der Gruppendiskussion und zur Sicherung der Anonymität. Den Teilnehmerinnen wurde erklärt, warum sie eingeladen wurden und was die Ziele der Erhebung sind. Sie wurden ermuntert, ihre Erfahrungen und Meinungen mitzuteilen und in die Diskussion mit den anderen Teilnehmerinnen zu treten. Im Besonderen wurde im Vorfeld darauf hingewiesen, dass es keine „richtigen“ bzw. „falschen“ Antworten gibt.

Jede Diskussion wurde mit einer Einstiegsfrage bzw. –aufgabe eingeleitet. Für die Diskussionen zu Zugangsbarrieren wurden die Frauen gebeten, über die von ihnen besuchte Weiterbildungsmaßnahme zu berichten. Bei den Gruppendiskussionen zu Lernerfahrungen sollten die Frauen erzählen, welches ihr Lieblingsfach in der Schule war und welches sie gar nicht mochten bzw. wurden sie gebeten, ein Kärtchen mit einem Lernzitat auszuwählen und ihre Assoziationen zum diesem Zitat zu beschreiben.

Der Verlauf der Gruppendiskussionen orientierte sich an jeweils 4 Leitfragen:

Leitfragen in den Gruppendiskussionen Zugangsbarrieren

- Wie sind Sie zur Entscheidung für die Teilnahme an dieser Weiterbildung gekommen?
- Was war für Sie während der Weiterbildung hilfreich, was hat Sie unterstützt und angespornt?
- Welche Hindernisse oder Schwierigkeiten mussten Sie überwinden?
- Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, um Frauen den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern?

Leitfragen in den Gruppendiskussionen Lernerfahrungen

- An was denken Sie, wenn Sie das Wort „Lernen“ hören?
- Wie macht Lernen Freude?
- Wie würden Sie gerne lernen?
- Wie sollte Erwachsenenbildung Ihrer Meinung nach in 10 Jahren aussehen? (Wünsche)

Die Gruppendiskussionen wurden aufgezeichnet und wörtlich transkribiert. Neben verbalen Äußerungen wurden auch Reaktionen der Gruppe (z.B. zustimmendes Gemurmel, Protest) und Nicht-Sprachliches wie Lachen festgehalten. Die im Bericht wiedergegebenen Zitate wurden zur besseren Lesbarkeit geringfügig verändert (im Hinblick auf Grammatik, Dialektausdrücke etc.). Zu Kennzeichnung der verschiedenen Teilnehmerinnen wurden die jeweiligen Anfangsbuchstaben der Vornamen vermerkt.

Als Auswertungsmethode wurde die deskriptiv-reduktive Analyse ausgewählt. Damit ist gemeint, dass die wörtlich transkribierten Diskussionen nach den Dimensionen, die im Leitfaden behandelt wurden, ausgewertet wurden.

Im ersten Schritt wurden alle Textbausteine zum jeweiligen Thema – wie zum Beispiel „Motivation zur Weiterbildung“ – gesammelt. Danach wurden die Aussagen paraphrasiert, d.h. die Passagen wurden auf ihre Kernaussagen reduziert, wobei dabei besonders wichtig ist, dass in diesem Schritt noch keine Interpretation vorgenommen werden darf. Nach der Paraphrasierung bekommt man/ frau einen Überblick, was zum jeweiligen Thema gesagt wurde. Im nächsten Schritt geht es darum, die Paraphrasen unter abstraktere Dimensionen zu strukturieren. Zum Beispiel wurde unter der Kategorie „Motivation zur Weiterbildung“ folgende Gründe (Dimensionen) aus den transkribierten Interviews entwickelt: berufliche Situation, soziale Kontakte, Erweiterung des eigenen Horizonts, Abschließen einer Ausbildung.

Da in diesem Auswertungsprozess immer der Bezug zur Erstaussage bestehen bleiben muss, kann man/ frau nun nachvollziehen, wer zu welchem Thema was gesagt hat. Um die Dimensionen und Facetten anschaulich deskriptiv zu beschreiben, werden wörtliche Zitate zur Illustration dargestellt. Die Auswahl der Zitate erfolgt danach, wie wahrheitsgetreu sie die Aussagen mehrerer beschreiben können. Erst danach ist eine Interpretation erlaubt.

Bei qualitativen Auswertungen geht es nicht primär um eine Quantifizierung – also wie viele Personen bzw. Prozent haben was gesagt. Zweck von qualitativen Auswertungen ist vielmehr ein Thema aus der Sicht der Befragten in allen Facetten zu beschreiben. So konnte festgestellt werden, welche Gruppe von Frauen – die Erwerbstätigen, die Arbeitslosen und die über 45 Jahre alten Frauen - eher die einen oder anderen Motivationsgründe der Weiterbildung betont haben.

Für die Analyse der Gruppendiskussionen wurde zu dem oben Genannten Folgendes berücksichtigt:

- Was wurde gesagt?
- In welchem Kontext wurde es gesagt?
- Wie oft wurde ein bestimmtes Thema diskutiert?
- Von wie vielen verschiedenen Personen wurde ein bestimmtes Thema aufgegriffen?¹³
- Bei welchen Themen bestand in der Gruppe Konsens, wo gab es Uneinigkeiten bzw. unterschiedliche Erfahrungen?

Beachtenswert für die Analyse und die Bewertung der Ergebnisse ist, dass der Großteil der Gruppendiskussionsteilnehmerinnen über nowa akquiriert wurde und Erfahrung mit Beratung und Kursen bei nowa mitbrachte. Die Teilnehmerinnen gingen natürlich oft auf das dortige Angebot ein, wobei es ausschließlich sehr positives Feedback gab. Soziale Erwünschtheit war bei diesen Rückmeldungen mit Sicherheit auch gegeben, immerhin wurden die Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen in vielen Fällen direkt von ihrer ehemaligen Trainerin oder Beraterin eingeladen. Um diesen Effekt abzuschwächen, waren bei den Diskussionen keine Mitarbeiterinnen von nowa anwesend. Daneben wurden die Frauen natürlich darüber aufgeklärt, dass die Auswertung der Ergebnisse anonym erfolgt.

¹³ Vgl. Krueger, Richard A., Analysing and Reporting Focus Group Results; Sage Publications 1998, S. 31 ff

2.4 Gruppensitzungen zur Entwicklung von Strategien zur Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers

Für die letzte Sitzung mit Fokus auf die Entwicklung eines Werbeträgers wurden die Gruppen neu zusammengesetzt: Aus den 3 Gruppen wurden 2 Gruppen mit je 12 Frauen gebildet, da für einen kreativen Prozess heterogene Gruppen sinnvoller erschienen.

Die Erhebungssitzungen zur Entwicklung von Strategien zur Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers wurden von nowa und einer Werbefachfrau durchgeführt. Der erste Teil zum Thema Strategien zur Zielgruppenerreichung wurde von nowa geleitet, der zweite Teil zur Werbeträgerentwicklung von einer Werbefachfrau.

Teil 1: Entwicklung von Strategien zur Zielgruppenerreichung

Um den Teilnehmerinnen die ersten beiden Erhebungssitzungen zu Zugangsbarrieren und Lernerfahrungen in Erinnerung zu rufen, erfolgte die Raumgestaltung mit Objekten dieser Erhebungssitzungen. Durch die Raumgestaltung war ein intuitiver Einstieg in das Thema Weiterbildung gewährleistet.

Für die Erarbeitung von Strategien zur Zielgruppenerreichung wurde ein visionärer Zugang gewählt: Die Frauen wurden nach einleitenden Worten eingeladen, sich eine Welt vorzustellen, in der Weiterbildung selbstverständlicher Teil des Alltags ist¹⁴.

Teil 2: Entwicklung eines Werbeträgers

Die Aufgabe der Werbefachfrau war es, die Teilnehmerinnen bei der Entwicklung eines Werbeträgers zu unterstützen.

Es sollte ein Werbeträger entwickelt werden, der lernungewohnte Frauen motiviert, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Die Anschlussfähigkeit an die Zielgruppe war daher neben Kriterien der Kreativität, einer Nähe zum Thema und der Bereitschaft, mit Gruppen zu arbeiten, besonders wichtig in der Auswahl der Werbefachfrau.

¹⁴ Methodisch umgesetzt wurde die Bearbeitung dieses Themas durch Kleingruppenarbeiten. Dazu wurde die Großgruppe in drei Gruppen geteilt, die jeweils ihre Visionen zu Weiterbildung auf vorbereitenden Flipcharts niederschrieben. Nach einer Vorstellung der Ergebnisse der Kleingruppen (=Visionen der einzelnen Gruppen) in der Großgruppe arbeitete jeweils eine andere Kleingruppe zu 1-2 Visionen einer anderen Gruppe konkrete Schritte der Realisierbarkeit aus.

Die Werbefachfrau führte mit einem Kurzvortrag in das Thema Werbung ein und sprach die Teilnehmerinnen als „Kreativteam einer Werbeagentur“ an. Den Frauen wurden die Eckdaten des künftigen Werbeträgers genannt (Preis, Stückzahl) und das Logo für eine eventuelle farbliche Abstimmung präsentiert.

Die Teilnehmerinnen brachten ihre Ideen in Form eines Brainstormings ein. Die sehr regen Zurufe wurden auf Kärtchen notiert und auf Pinwänden festgehalten. Beide Gruppen arbeiteten sehr engagiert und begeistert mit. Als Werbeträger wurden von den Teilnehmerinnen ausschließlich Gegenstände des täglichen Lebens genannt. Die Teilnehmerinnen wurden schließlich aufgefordert, mittels eines Drei-Punkte-System ihre drei bevorzugten Werbeträger zu markieren.

Diese Sitzungen bildeten den Abschluss der Erhebungsphase. Das Feedback der Teilnehmerinnen war äußerst positiv. Die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Wünsche deponieren und aussprechen zu können, wurde von allen sehr geschätzt. Die meisten Teilnehmerinnen signalisierten ihre Bereitschaft, bei anderen oder ähnlichen Projekten jederzeit wieder zur Verfügung zu stehen.

3 Ergebnisse der Gruppendiskussionen zum Thema Zugangsbarrieren

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Gruppendiskussionen zum Thema Zugangsbarrieren beschrieben. Es wird geschildert, welche Motivation die befragten Frauen für ihre Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme hatten und welche Stolpersteine bzw. negativen Einflüsse für sie vor und während der Weiterbildung zu überwinden waren. Weiters wird darauf eingegangen, was die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt und beim „Durchhalten“ hilft, und schließlich werden einzelne Ideen der Diskussionsteilnehmerinnen für die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von lernungewohnten Frauen wiedergegeben.

3.1 Motivation zur Weiterbildung

Warum entscheiden sich Frauen für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme? Was motiviert sie an einem Kurs teilzunehmen? Für die befragten Frauen sind die Gründe für Ihre Teilnahme zu einem großen Teil in ihrer beruflichen Situation zu finden. Wieder Arbeit zu finden, in einen anderen Beruf zu wechseln, nach der Karenzzeit wieder einsteigen zu können, sind die Motivationsfaktoren. Andere Beweggründe sind das Knüpfen sozialer Kontakte und die Erweiterung des eigenen Horizonts. Und schließlich stellt für einen Teil der Frauen auch das Abschließen der Ausbildung an sich einen Wert dar. Folgende typische Aussagen zeigen das Spektrum an Motivationsgründen der befragten Frauen:

„Ich habe gewusst, wenn ich den Kurs habe, habe ich viel mehr Chancen, dass ich wirklich zu einem Beruf komme, zumindest überhaupt zu einer Arbeit, die Zukunft hat.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Mir ist es auch darum gegangen, in der Karenzzeit einfach raus zu kommen, die Familie einmal hinter sich lassen und hinausgehen in die weite Welt. Eben Leute zu treffen, denen es eigentlich ähnlich geht. Die auch froh sind, wenn sie einmal wegkommen, wieder mal was lernen können, wenn anderer Gesprächsstoff vorhanden ist und einmal wieder die grauen Gehirnzellen aktiviert werden.“ (Gruppe Erwerbstätige)

„Ich habe mich einfach aufs Horizont erweitern gefreut. Weil für das Berufsleben, glaube ich kaum, dass ich den Computer weiß Gott irgendwie brauchen werde können, weil da sind Junge, die sind mir weit voraus. Und mich nimmt auch keiner. Aus mir wird kein Computerfachmann mehr.“ (Gruppe Frauen über 45)

„Ich mache seither alles, was ich kriegen kann, weil es mich einfach interessiert und weil ich auch diese Nichtausbildung, die ich doch viele Jahre lang gehabt habe, aufholen möchte.“ (Gruppe Erwerbstätige)

Berufliche Perspektiven spielen gerade in der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen eine große Rolle. Die Teilnehmerinnen in dieser Gruppe kamen über das Arbeitsmarktservice zu einer Weiterbildungsmaßnahme. Gegen den möglichen Einwand, in diesen Fällen sei dann auch das Arbeitsmarktservice die treibende Kraft, steht, dass die Frauen in den Gruppendiskussionen immer wieder ihre Eigeninitiative vor allem im Hinblick auf die Beschaffung von Informationen über Weiterbildungsangebote und die Auswahl einer für sie geeigneten Ausbildung betonen.

Den Horizont erweitern und soziale Kontakte knüpfen, steht vor allem für die Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen sowie für die Gruppe der über 45-jährigen an vorderer Stelle der Motivationsfaktoren. Für die erste Gruppe ist das Bedürfnis groß, nach meist längerer Zeit zuhause, hinaus zu kommen und Gleichgesinnte zu treffen. Die Gruppe der Älteren verbindet dahingegen Weiterbildung weit weniger mit beruflichen Perspektiven als Frauen in den anderen beiden Gruppen. Die Teilnehmerinnen dieser Gruppe haben zum größten Teil Kurse im Bereich IKT besucht, glauben jedoch nicht, dadurch ihre Jobchancen zu erhöhen. In dieser Gruppe wird deswegen der Wert der Weiterbildung für den privaten Nutzen und die eigene Persönlichkeit betont.

Angesprochen wurde auch der Wert einer Ausbildung an sich. Explizit diskutieren zwei der Teilnehmerinnen dieses Thema in den Gruppendiskussionen. Für beide war es belastend, keine Ausbildung abgeschlossen zu haben, sei es aus Angst als „Unqualifizierte“ irgendwann ihren Job verlieren zu können oder weil sie sich unter Druck sahen, sich gegenüber ihren Kindern für ihr „Versäumnis“ zu rechtfertigen.

„Mich hat die Aussicht auf Ausbildung motiviert. Einfach, dass ich eine Ausbildung mache. Weil ich habe leider nichts fertig gelernt. Ich habe die Lehre als Kellner abgebrochen, habe dann zwar fast 10 Jahre im Gastgewerbe verbracht. Aber jetzt nach der Karenzzeit habe ich mir gedacht, was ist mit meinem Buben, wenn der mich mal fragt, warum hast du nichts gelernt? Und das war dann Motivation genug, dass ich da anfangen und mich aufrappeln und was tun.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

3.2 Negative Einflüsse auf die Weiterbildungsbeteiligung

Fehlende Informationen über Weiterbildungsangebote und Beratungsmöglichkeiten

An vorderer Stelle der Hürden für eine Beteiligung an Weiterbildung steht für die Frauen die fehlende Information über Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. Bildungsberatung. Der Großteil der Befragten betont zufällig oder aus viel Eigeninitiative heraus, auf die geeignete Weiterbildungsmaßnahme gestoßen zu sein bzw. eben dadurch an frauenspezifische Beratungseinrichtungen gekommen zu sein, die die passende Unterstützung und Beratung angeboten haben. Ein sehr üblicher Weg von einer Weiterbildung zu erfahren, ist über eine Freundin, Verwandte oder Bekannte, die bereits dieselbe Ausbildung absolviert hat. Zufällig erfahren die Frauen von Weiterbildungsmaßnahmen beispielsweise durch bei ÄrztInnen aufliegenden Foldern.

Vor allem die Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen wünscht sich eine aktivere Rolle des AMS (Arbeitsmarktservice) bezüglich Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das AMS wird eher als Stelle wahrgenommen, die Ausbildungen finanziert, aber nicht über ausreichend Information über unterschiedliche Weiterbildungsangebote verfügt. Von frauenspezifischen Beratungs- und Schulungseinrichtungen, mit denen die Frauen sehr positive Erfahrungen gemacht haben, haben nur die wenigsten Teilnehmerinnen an den Gruppendiskussionen vom AMS erfahren. Von eben diesen Beratungs- und Schulungseinrichtungen fühlen sich die Frauen sehr gut unterstützt und beschreiben, dass dort auf ihre Bedürfnisse und Interessen eingegangen wird.

Wenig Selbstsicherheit & Angst vor Misserfolg

„Ich habe von der Schulzeit her immer schon totale Prüfungsangst gehabt und ich konnte nicht vor vielen Menschen sprechen. Und meine Noten. Also ich habe viele Fünfer gehabt in meinen Zeugnissen und es war immer ein Hauptgrund, keine Weiterbildung zu machen. Weil ich kann eh nichts usw.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Schaffe ich das, halte ich durch?“ sind Fragen, die sich viele Frauen vor der Entscheidung bzw. zu Beginn einer Weiterbildung stellen. Sie haben Großteils kein Vertrauen in sich selbst, weil frühere Lernerfahrungen negativ in Erinnerung sind. Sie haben Angst vorm Lernen selbst, Angst die Älteste zu sein oder Angst, dass das Tempo der/des Vortragenden zu schnell ist.

Manche der befragten Frauen behelfen sich dadurch, dass sie zuerst „leichte“ Kurse machen, Kurse die Soft-Skills vermitteln oder die dazu dienen, das Selbstvertrauen zu stärken:

„Bevor ich den ECDL gemacht habe, habe ich angefangen leichte Kurse zu besuchen, von der Volkshochschule. Sprich jene, die gefördert worden sind von der Arbeiterkammer. Wo es diesen Babygutschein gibt. Wenn man in Karenz ist, kriegt man diese Gutscheine, die man nützen kann. Da hat es eigentlich bei mir angefangen. Etwas Leichtes wie Rechtschreibung.“
(Gruppe Erwerbstätige)

Wenig Selbstsicherheit im Auftreten vor Anderen oder in ungewohnten sozialen Situationen im Generellen - z.B. beim Besuch des Elternabends - kommt zur Versagensangst in inhaltlichen Belangen noch hinzu. So schildert eine Teilnehmerin aus der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen:

„Bei der Erstkommunion von meinem Sohn, da hat jeder einen Zettel mit Fürbitten zum Vorlesen bekommen. Und mir ist gegangen, als ob ich die Matura jetzt ablegen hätte müssen. Ich bin aufgestanden und mir haben meine Knie zu schlottern angefangen. Der Hals war zu. Nur wegen einem Satz!“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Zeitstruktur der Angebote, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und finanzielle Rahmenbedingungen

Da sich Zeitstruktur, Kinderbetreuung und finanzielle Rahmenbedingungen als miteinander sehr stark verbunden herausgestellt haben, werden sie im Folgenden auch gemeinsam beschrieben.

Die zeitliche Aufteilung der Kurszeiten (z.B. Wochenendseminare; Kurse ein Mal pro Woche; Kurse am Abend oder am Vormittag; 2-wöchige Intensivkurse etc.) hat erheblichen Einfluss darauf, ob Frauen Weiterbildungsangebote besuchen oder nicht. Einheitliche Präferenzen gibt es allerdings in dieser Hinsicht keine, zu unterschiedlich sind die Forderungen in den drei befragten Gruppen. Einzig für die Gruppe der arbeitslosen Frauen und Wiedereinsteigerinnen mit betreuungspflichtigen Kindern lässt eine grundlegende Gemeinsamkeit feststellen:

„Ich finde, dass man die Kurse zu Zeiten machen sollte, wo man sonst arbeiten geht. Weil dann ist man in diesem ganzen Gefüge drinnen, wo auch Schule und Kindergarten ist.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Weiterbildungen, die am Vormittag stattfinden, werden von den Teilnehmerinnen in dieser Gruppe eindeutig favorisiert. Finden Weiterbildungen nicht in dieser Zeit statt bzw. besuchen die betreuungspflichtigen Kinder nicht die Schule oder den

Kindergarten, werden geeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten gebraucht. In den meisten Fällen werden Versorgungsarbeiten und Haushaltsarbeit ausschließlich oder zum größten Teil von den Frauen übernommen. Es gibt zwar teilweise Unterstützung durch den Partner oder durch weibliche Verwandte, diese stellt sich aber immer wieder als unverlässlich heraus. Nur in einem Fall werden die Versorgungspflichten während der Ausbildungszeit an den Partner übergeben, nach dem Motto:

„So wie ich sonst für die Kinder verantwortlich bin, bist du jetzt für die Kinder verantwortlich und ich helfe dir.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Schwierigkeiten mit der Abgabe der Kinderbetreuung sind eher die Regel:

„Ich habe mich oft mit meinem Mann abgesprochen, der gesagt hat, ja kannst eh zum Kurs gehen, ich komme eh rechtzeitig heim. Dann ist er nicht rechtzeitig gekommen und ich bin dagestanden mit den Kindern, habe irgendwas schnell machen müssen oder bin halt zu spät zum Kurs gekommen. Das war einfach ein Krampf. Ganz abgesehen von den Kosten, weil die Kurse sind mir noch sicher um ein Drittel teurer gekommen aufgrund der ganzen Kinderbetreuung.“ (Gruppe Erwerbstätige)

Hinzu kommt das schlechte Gewissen der Mütter gegenüber ihren Kindern. Teilweise wird von den Frauen Weiterbildung als Luxus gesehen, den sie sich auf Kosten ihrer Kinder leisten. In den Gruppendiskussionen sind Aussagen wie: „Ich tue mir was Gutes und meinem Kind geht es schlecht!“ zu hören.

Hier zeigt sich eine Verbindung, die zwischen Kinderbetreuung und finanziellen Ressourcen herzustellen ist. Kinderbetreuung kostet zusätzlich Geld, das für viele der befragten Frauen schwer aufzubringen ist. Für jene Frauen, die ihre Weiterbildungen selber finanzieren mussten, hauptsächlich in der Gruppe der Berufstätigen, spielen die Kosten für Weiterbildung verständlicherweise eine sehr große Rolle. Gerade Weiterbildungen, die für den Arbeitsmarkt verwertbar sind und von ArbeitgeberInnen anerkannt werden, sind für viele Frauen zu teuer.

Mobilität

In den Gruppendiskussionen wurde Mobilität thematisiert, sie scheint jedoch nicht das zentrale Hindernis für eine Weiterbildungsteilnahme zu sein. Frauen im ländlichen Raum stellt es vor Probleme, dass meist nur ein Auto pro Familie vorhanden ist, das hauptsächlich vom Partner benutzt wird:

„Ich wohne so, dass ich komplett auf ein Auto angewiesen bin und wir haben sehr lange nur eines gehabt, es war nicht immer möglich.“ (Gruppe Frauen über 45)

Hinzu kommt aber auch die Verschränkung mit den Hindernissen Zeit und finanziellen Ressourcen, denn weite Wege, so wird von den Teilnehmerinnen der Diskussionen betont, kosten Geld und brauchen Zeit.

Diskriminierungen und Vorurteile

„Die Ablehnung als Mädchen: Es sind so viele Ablehnungen, wenn du dein Berufsziel aussprichst und sagst, ich will mich umschulen lassen. Und dann fängst du an, dich bei Firmen vorzustellen. Technische Berufe. »Ja du bist ja ein Mädchen, du bist ja eine Frau. Als Frau, ja was hast du denn in deinem Werkzeugkoffer? Eine Nagelfeile?«“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Von solchen und ähnlichen Aussagen berichten Teilnehmerinnen, die Weiterbildungen oder Ausbildungen im technischen Bereich absolvieren oder absolviert haben. Wenn sich die Frauen zu einer Ausbildung in einem männerdominierten Bereich entschlossen haben, lassen sie sich von solchen Bemerkungen nicht mehr beeinflussen.

In der Entscheidungsphase für oder gegen den Besuch einer Weiterbildung, scheint dies jedoch sehr wohl belastend zu sein, wie eine junge Frau aus der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen berichtet:

„»Was willst denn du, um Gottes Willen? Schau dich an, was machst denn du da drinnen, bei den Maschinen?« Das sind die Hindernisse. Vor allem die Leute, weil sie immer blöd reden.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Barrieren, die dem Lernen und der Beschäftigung mit IKT gegenüberstehen, sind ebenfalls in Vorurteilen und Rollenzuschreibungen zu sehen. So beschreiben vor allem die Frauen der Gruppe der über 45-jährigen die Einstellungen in ihrer Familie wie „Warum braucht eine Frau einen Computer, ein Handy?“ oder die Weigerung der Kinder die Mütter mit dem PC arbeiten zu lassen als hinderlich.

Aber auch von diskriminierender und frauenfeindlicher Behandlung durch TrainerInnen selbst wird in einer der Gruppendiskussionen gesprochen. Eine Teilnehmerin eines Schweißkurses aus der Gruppe der Erwerbstätigen schildert das Unverständnis, das ihr entgegen gebracht wird, als sie sich bei der Bildungsorganisation über den Trainer beschwert, der nicht auf ihre Fragen eingeht. Die Antwort, die ihr gegeben wird, lautet: „Ja was wollen Sie denn überhaupt als Frau? Wenn es Ihnen nicht passt, dann müssen sie halt einen Frauenberuf lernen.“

Keine Förderung von Weiterbildung durch ArbeitgeberIn

Als weitere Barriere für Frauen, die im Erwerbsleben stehen, wirkt schließlich die fehlende Förderung von Weiterbildung durch die ArbeitgeberInnen. Die Rede ist in den Diskussionsrunden weniger davon, dass keine Weiterbildungen von ArbeitgeberInnenseite aktiv angeboten wird, sondern, dass Frauen, die sich neben dem Beruf weiterbilden wollen, Steine in den Weg gelegt werden. Eine Frau, im Handel tätig, beschreibt, dass sie, trotz langfristiger Planung, an Samstagen mit Kurszeiten nicht frei bekommen hat. Eine andere erzählt, sie hätte nach dem Lehrabschluss nebenberuflich die Matura nachmachen wollen, dafür aber ihre Stundenanzahl nicht reduzieren dürfen:

„Als ich mit der Lehre fertig war, wollte ich die Matura machen und habe zu meinem Chef gesagt, ob ich halbtags arbeiten kann oder ein paar Stunden weniger, sodass ich die Abendmatura besuchen kann. Ist nicht möglich. Er hat es mir verwehrt.“ (Gruppe Frauen über 45)

Eine weitere Teilnehmerin aus der Gruppe der Erwerbstätigen meint, ihr ehemaliger Chef sei grundsätzlich negativ gegenüber Weiterbildungen seiner MitarbeiterInnen eingestellt gewesen, aus Angst „man könnte unzufrieden werden, man könnte weggehen“, so dass eine Weiterbildungsbeteiligung erschwert wurde.

Kein klarer Nutzen/ kein klares Ziel der Weiterbildung

Folgende Diskussion fand in der Gruppe der Frauen über 45 statt und illustriert den Stellenwert eines Zieles, das mit einer Weiterbildung verfolgt wird bzw. das Fehlen eines Zieles:

Teilnehmerin A: „Also ich brauche ein Ziel, wenn ich etwas lernen möchte. Ohne Ziel ...“

Teilnehmerin B: „Sie haben einen Beruf und lernen für den. Nur ich habe keinen Beruf, ich weiß nicht, wo ich hingeh. Komme ich in ein Büro, komme ich in ein Geschäft?“

Teilnehmerin A: „Ja, aber ich finde ohne Ziel zu lernen, ist das nicht schwer?“

Teilnehmerin B: „Es ist schwer, weil ich ja nicht weiß, was ich dann brauche.“

Teilnehmerin C: „Wenn ich heutzutage einen Kurs mache, ist das Ziel, diesen Kurs erfolgreich abzuschließen.“

Teilnehmerin A: „Das ist das Ziel. Nur weiß ich nicht, ob ich es dann brauche.“

Teilnehmerin C: „Daran darf man nicht denken. Daran darf man wirklich nicht denken.“

Wie schon unter Motivation besprochen, haben die Frauen aus der Gruppe der über 45-jährigen, die einen Kurs im IKT Bereich besuchten, Zweifel am konkreten Nutzen für ihre beruflichen Aussichten und betonen, für sich selbst zu lernen. Auf der anderen Seite zeigen Aussagen wie: „Ich tue das für niemand anderen, sondern nur für mich selbst“ aber auch den Frust aufgrund fehlender beruflichen Aussichten, die sich durch die Weiterbildung ergeben. Es macht Probleme, eine Weiterbildung durchzuhalten, die für den Arbeitsmarkt nützen soll, wenn man nicht daran glaubt, dass die eigenen Jobaussichten dadurch steigen:

„Es gibt Handelsakademie-Abgängerinnen, die seit drei Jahren einen Job suchen, die mit dem Computer, die in Buchhaltung perfekt sind. Wenn ich jetzt mit 46 das erste Mal einen Computer sehe und einen ECDL Kurs schaffe: »Großartig, dass Sie es geschafft haben!« Ich weiß, was das heißt. Aber es bringt mir im Beruf nichts. Es bringt mir selbst was.“
(Gruppe Frauen über 45)

„Wenn eine Firma jemanden sucht, die kriegen so ein Packerl Leute und Bewerbungen und sie suchen dann auch nicht unbedingt jemanden aus, der relativ alt ist und erst in Ausbildung und das erst lernen will.“
(Gruppe Frauen über 45)

3.3 Positive Einflüsse auf die Weiterbildungsbeteiligung

Lernberatung & Vorbereitung auf die Weiterbildung

Als einen wesentlichen positiven Einfluss auf die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen wird - vor allem von der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen - Bildungsberatung und Vorbereitung auf die Weiterbildung betont. Die Frauen dieser Gruppe wollen sich oft beruflich neu orientieren und sprechen an, dass es schwer ist, an Informationen zu Weiterbildungsangeboten zu kommen. Sie benötigen Beratung, die auf ihre Bedürfnisse und Wünsche eingeht. Die meisten der befragten Frauen haben an einer Weiterbildungsmaßnahme bei oder über nowa teilgenommen und die benötigte Unterstützung dort bekommen. Die Schilderung folgender Teilnehmerin entspricht auch der Sichtweise der anderen Teilnehmerinnen dieser Gruppe:

„Das muss ich auch sagen, das Klima hier bei der nowa, die behandeln dich als Mensch. Du kriegst einen Termin, die nehmen sich Zeit für den Termin. Da ist kein Druck, du musst jetzt wieder gehen, weil der Nächste wartet. Da wird so lange gesprochen – und auch: »Willst du das wirklich? Schaffst du das wirklich? Brauchst du noch was dazu?«“
(Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Bei nowa, so betonen die Frauen, fühlen sie sich nicht als „Arbeitslose“ sondern als „Arbeitssuchende“. Diese Unterscheidung scheint einen bedeutenden Unterschied für die Frauen zu machen: „Arbeitssuchend“ hat für sie offenbar eine aktive, positive, auf die Zukunft gerichtete Komponente, während beim Begriff „arbeitslos“ der negative Zustand, das Versagen im Vordergrund steht. Auch die Vorbereitung auf die Teilnahme an einer Weiterbildung wird sehr geschätzt:

„Bei nowa, da ist es dann so langsam passiert. Einmal das Aufwärmen, das Kennen lernen und so kleine Präsentationen, die wir vor der Gruppe gemacht haben, in einem geschützten Rahmen, und da hat man wieder Selbstbewusstsein aufgebaut und auch wieder gelernt zu reden, sich auszudrücken.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Wenig Selbstsicherheit und Angst, etwas falsch zu machen, wurde schon als ein zentrales Hemmnis für eine Weiterbildungsbeteiligung beschrieben. Aus diesem Grund ist es förderlich, in einem „geschützten Rahmen“ üben zu können.

Lernen in einer Gruppe

Einen Konsens gibt es in allen drei Diskussionsrunden zum Thema Lernen in einer Gruppe. Die Gemeinschaft mit Anderen bedeutet für die Frauen sehr viel. Für die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen und arbeitslosen Frauen ist es, wie schon erwähnt, sogar ein Beweggrund, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Für alle ist das Lernen in einer Gruppe Unterstützung während des Besuches der Weiterbildung. In einer Gruppe kann man Spaß haben, sich gegenseitig beim Verstehen von Nutzen sein, sich über „Durchhänger“ helfen lassen und Gleichgesinnte treffen. Folgende Aussagen illustrieren die Bedeutung der Gruppe für die Frauen:

„Für mich war das eigentlich Wichtige das Umfeld im Kurs, die Kollegen. Wir haben alle drei Wochen Prüfungen gehabt. Wir haben uns aus der ganzen Steiermark zusammengefunden in Gruppen, vier, fünf Leute und haben gemeinsam gelernt und es war sehr hilfreich. Nicht nur vom Lernen her, sondern auch sich weiter zu motivieren den Kurs über eineinhalb Jahre durchzuziehen.“ (Gruppe Erwerbstätige)

„Und was auch dazu kommt, wenn man in einem Team arbeitet oder in einer kleinen Gruppe, dass man sich gegenseitig positive Kritik, ein gutes Feedback gibt, dass man sagt, wow, du hast das toll gemacht.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Das ist in der Gruppe viel einfacher, weil du kannst sagen »Ich komm da nicht weiter« und entweder hilft dir der oder der oder eben der Vortragende. Während alleine ist das tödlich. Wenn du daheim sitzt, kannst du stundenlang immer den gleichen Fehler machen bis du drauf kommst.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Für mich war es ganz toll, Gleichgesinnte zu treffen. Nämlich alles Frauen ungefähr in meinem Alter, die alle wieder zurück wollten in einen Beruf, den eigentlich dort alle schon sehr lang nicht mehr ausgeübt haben.“
(Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Diskutiert wird darüber, ob es förderlich ist, in einer reinen Frauengruppe zu lernen. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen ist der Meinung, dass Gruppen ruhig nach Geschlecht, Alter und sogar Vorkenntnissen gemischt sein können, wenn Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung gegeben ist. Eine Teilnehmerin aus der Gruppe der über 45-jährigen schildert: „Sie waren sehr solidarisch und kameradschaftlich. Ich war die Schwächste und die anderen haben mir über die Schultern geschaut und geholfen.“

Erfolgslebnisse und Anerkennung

Erfolgslebnisse und Anerkennung sind für die Frauen sehr wichtig, um an Weiterbildungsmaßnahmen „dran zu bleiben“. Anerkennung durch die Familie freut die Teilnehmerinnen besonders. Und das tollste Erlebnis, schildert eine Teilnehmerin aus der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen, ist, wenn man am Computer irgendetwas besser kann als der eigene Sohn: „Da war wirklich etwas dabei, was mein mittlerer Sohn, der ein paar Module ECDL besucht hat, nicht können hat. Das war für mich DAS Erlebnis.“ Andere Frauen berichten:

„Die waren wirklich stolz, dass die Mama sich weiterbildet. Dass ist schon toll, wenn die Kinder sehen, dass man als Mutter auch nie auslernt.“
(Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Nur wenn man dann irgendetwas abgeschlossen hat ... oder wenn du es daheim sagst und mein Sohn sagt dann: »Wow, dass du das kannst!« Das ist für mich schon ein tolles Gefühl.“ (Gruppe Frauen über 45)

Die befragten Frauen benötigen auch Prüfungen, um Bestätigung und Erfolgslebnisse zu bekommen. Dies wundert im ersten Augenblick, weil die meisten Teilnehmerinnen (davon wird in den Ergebnissen der Diskussionen zum Thema Lernerfahrungen noch berichtet) erklären, vor Prüfungen Angst zu haben. Eine Teilnehmerin der Gruppe der Erwerbstätigen erklärt dies so:

„Ich brauche auch die Prüfungen als Selbstbestätigung, teilweise auch als Selbstüberwindung, weil ich nämlich panische Prüfungsangst habe und das tatsächlich mit jeder Prüfung immer besser geworden ist. Aber ich mag dann einfach einen Endpunkt haben, wissen, das ist jetzt das, was ich mir vorgenommen habe. Und die Prüfung ist für mich einfach das Ende der Geschichte und die Selbstbestätigung.“ (Gruppe Erwerbstätige)

3.4 Ideen der Teilnehmerinnen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Welche Ideen haben die Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen? Die folgenden Ergebnisse reflektieren nicht unbedingt Gruppenmeinungen, sondern beziehen durchaus einzelne herausstechende Ideen von Teilnehmerinnen mit ein.

Um zu gewährleisten, dass lernungewohnte Frauen über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert werden und sich auch trauen, diese in Anspruch zu nehmen, wird von einer Frau beispielsweise vorgeschlagen, Informationsrunden mit Peers zu veranstalten:

„Was auch klass wäre, wenn du mit deiner eigenen Erfahrung etwas einbringst - so eine Art Drehscheibe, wo jemand dort ist, der das koordiniert, wo Leute sind, die schon eine Ausbildung gemacht haben, die schon wieder im Berufsleben stehen, die bereit sind zu sagen: »Leute mir ist es so und so gegangen.« (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Eine andere Idee, um Frauen über Angebote zu informieren, ist, vermehrt Weiterbildungsmaßnahmen in Gratiszeitungen zu bewerben, weil diese an alle Haushalte gehen und von vielen Frauen durchgeblättert werden. Generell plädieren die befragten Frauen, wie schon beschrieben, für eine Stelle, in der alle Informationen gebündelt sind, in der sie gut beraten werden und die so bekannt ist wie das AMS.

Niedrige Kurskosten bzw. Mitfinanzierungen von staatlicher Seite werden ebenso als wirksame Maßnahme für eine höhere Beteiligung an Weiterbildung empfunden wie das Anbieten von Kinderbetreuung während der Kurszeiten. Weiters wird vorgeschlagen, alternative Zeitstrukturen für Kurse anzubieten, so dass sich die Frauen die für sie am besten zu vereinbarenden Zeiten aussuchen können:

„Ich glaube eher, dass das Ganze flexibler gestaltet werden muss. Dass es mehrere Möglichkeiten gibt, damit man es sich leichter richten kann: Wochenendkurse, Sommerkurse, Tageskurse.“ (Gruppe Erwerbstätige)

Ein Vorschlag, der ebenfalls in der Gruppe der erwerbstätigen Frauen aufgeworfen wird, ist, sich um die Anerkennung von Weiterbildungen zu bemühen, die bei kleineren Bildungseinrichtungen absolviert wurden. Die Frauen haben gute Erfahrungen mit kleineren BildungsanbieterInnen, z.B. haben sie erlebt, dass es in den kleineren Organisationen gute TrainerInnen gibt, die besonders auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingehen. Darüber hinaus sind Kurse dort günstiger als in den großen Einrichtungen.

Das Problem, das konstatiert wird, ist jedoch, dass Qualifikationen, sofern sie nicht bei großen AnbieterInnen wie BFI oder WIFI erworben wurden, im Berufsleben nicht anerkannt werden. Eine Teilnehmerin schildert ihre Vision:

„Das Kursangebot sollte so gestaltet sein, dass man es auch brauchen kann und dass man auch das Bewusstsein dafür weckt, dass gewisse Kursanbieter durchaus auch einen Standard vermitteln, auch wenn sie nicht so berühmt sind wie die großen Kursanbieter, sondern dass man wirklich für die Wirtschaft oder für uns brauchbare Kurse anbietet mit Praxisbezug, die anerkannt sind und wir können uns dann aussuchen, wo wir hingehen. Das ist nämlich der Punkt, dass uns nicht vorgeschrieben wird, mehr oder weniger unerschwellig, wir können nur die Kurse besuchen, weil nur die anerkannt sind. Und damit werden die natürlich immer überleben, weil wir werden immer dorthin gehen, weil was habe ich von einem Zettel, den ich dann nicht brauchen kann, auch wenn der Inhalt super toll war.“
(Gruppe Erwerbstätige)

In der Gruppe der Frauen über 45 wünscht sich eine Teilnehmerin ein Modell wie das so genannte „Sabbatical“ für alle ArbeitnehmerInnen: In bestimmten Abständen sollte bezahlt freigegeben werden, damit die MitarbeiterInnen sich weiterbilden können. Ein anderer Wunsch ist ein staatliches Fortbildungsbudget, aus dem alle gleichermaßen für ihre Weiterqualifizierungen schöpfen können.

4 Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen zum Thema Lernerfahrungen

In den Gruppendiskussionen zum Thema Lernerfahrungen wurde darüber gesprochen, was Lernen für die Teilnehmerinnen bedeutet und unter welchen Umständen Lernen Freude macht. Weiters diskutierten die Teilnehmerinnen über aus ihrer Sicht förderliche Lernarrangements und Methoden sowie ihre Wünsche und Ideen für die Gestaltung von Lernprozessen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Diskussionen geschildert.

4.1 Einstellungen zum Lernen

In jeder der drei Diskussionen zu Lernerfahrungen wurden die unterschiedlichen Einstellungen zum Lernen in der Schulzeit und im Erwachsenenalter diskutiert. Negative Erfahrungen als Kind bzw. Jugendliche stehen positiven Lernerfahrungen im Erwachsenenalter gegenüber. Als Erstes löst das Wort „Lernen“ Erinnerungen an die Schulzeit aus und wird verbunden mit „Müssen“, Prüfungsängsten und Versagen. Lernen als erwachsene Person geschieht dagegen auf freiwilliger Basis und wird als positiv empfunden, weil es zielgerichtet ist, Bezug zum eigenen Leben hat und mit bereits gemachten Erfahrungen verknüpft werden kann. Folgende Aussagen der Teilnehmerinnen verdeutlichen dieses Ergebnis:

„Für mich hat früher Lernen Angst und Stress bedeutet. Und als Erwachsener grad das Gegenteil eigentlich. Also was dazulernen ist was Positives, und Wissen ist Macht, und je mehr man weiß, desto besser ist es.“
(Gruppe Erwerbstätige)

„Ich lerne jetzt auch viel leichter und viel lieber als in der Schulzeit. Mein letztes Schulzeugnis ist eine Katastrophe, ich bin froh, dass es noch niemand verlangt hat. Aber alles was ich nach der Schulzeit gemacht habe, das hat funktioniert, vor allem in den letzten zwei Jahren.“
(Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Und da haben wir einen enormen Vorteil [Anm.: als Erwachsene gegenüber den Jugendlichen]. Weil wir können alle auf etwas zurückgreifen und haben Bezüge. Wenn ich jetzt etwas über Entwicklungspsychologie lerne, dann habe ich den Bezug, weil ich selber drei Kinder habe, und wenn ich dann etwas höre, was im zweiten, dritten, vierten Lebensjahr passiert – na klar, das fällt mir nicht schwer zu lernen, das habe ich erlebt.“
(Gruppe Frauen über 45)

„Ich glaube, dass Erwachsenenlernen etwas anderes ist. Dass man sich leichter tut. Das ist einfach das Praxisnahe, weil als Kind, wenn man das alles lernen muss, sieht man keinen Zusammenhang, wann man das jemals braucht und es ist irgendwie offensichtlich, dass man das für die Note macht. Und wenn man erwachsen ist und eine Weiterbildung macht, dann entscheidet man sich bewusst dafür, überlegt sich das Ganze und man hat ein Ziel vor Augen. Und deswegen ist da, glaube ich, die Motivation viel größer.“ (Gruppe Erwerbstätige)

Die Haltung der Diskussteilnehmerinnen zu Weiterbildung im Erwachsenenalter ist, trotz der vielfach angesprochenen schlechten Bildungserfahrungen im Kindes- und Jugendalter, ganz klar positiv. Die befragten Frauen haben, so wird in den Gruppendiskussionen klar, mit Weiterbildungen im Erwachsenenalter offenbar fast durchwegs äußerst gute Erfahrungen gemacht.

Die Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen sieht die Vorteile der Weiterbildung im Erwachsenenalter vor allem in der respektvollen Behandlung durch die TrainerInnen und der Möglichkeit, sich auf ein Thema zu konzentrieren, statt - wie zum Beispiel in der Schule - viele Unterrichtsfächer nebeneinander zu behandeln. In der Gruppe der Berufstätigen hingegen wird das Ergebnis des Lernens, nach dem Motto „Wissen ist Macht“, hervorgehoben. In allen drei Gruppen wird betont, wie wichtig Freiwilligkeit beim Lernen ist. Sich selbst für den Besuch einer Weiterbildung entschieden zu haben, steht für die Frauen in krassem Gegensatz zur Schulzeit, wo Lernen eng mit „Müssen“ verbunden ist.

4.2 Freude am Lernen

„Wie kann Lernen Freude machen?“ war eine Frage, die den Teilnehmerinnen in den Gruppendiskussionen zum Thema „Lernerfahrungen“ gestellt wurde. Wieder spielt die Gruppe eine große Rolle, denn es ist an vorderster Stelle das gemeinschaftliche Lernen, das Spaß bereitet. Freude macht Lernen auch, wenn praktisch geübt werden kann und sich so erste Erfolgserlebnisse einstellen bzw. wenn das neu erworbene Wissen und die Fähigkeiten in der Praxis umgesetzt werden können. Teilnehmerinnen schildern ihre Erfahrungen wie folgt:

„Ich bin vier Mal in der Woche am Abend in das Wifi gegangen. Es war anstrengend, es war schlimm. Aber es war manchmal SO lustig, dass man einfach gewusst hat, man geht hin, das ist die große Überwindung, aber wenn man dann dort ist, dann wird man einfach mitgetragen bzw. es ist so witzig, dass wir so viel Spaß gehabt haben zwischendurch und das ist wirklich etwas Positives und ein guter Faktor, um durchzuhalten: Spaß und die Gemeinschaft.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Mir macht Lernen dann Freude, wenn ich das Gelernte umsetzen kann. Und wenn ich auch während des Lernen das schon irgendwie – ja in der

Praxis erlernen kann. Learning by Doing ist für mich das Beste eigentlich. So stur in ein Buch hineinschauen, ja ich lese wahnsinnig viel, aber das hat nie den gleichen Effekt, wie wenn ich das höre, wenn ich es sehe und wenn ich es gleich umsetzen kann. Gleich selber ausprobieren kann.“
(Gruppe Erwerbstätige)

„Und auch was ich heuer besucht habe, einen Kurs von der Volkshochschule »Exzellente Kommunikation am Telefon«, dass da wirklich Bereiche drinnen waren in dem Kurs, die ich jetzt anwende. Dass sich meine Persönlichkeit wirklich zum Positiven geändert hat.“
(Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Was Lernen natürlich auch lustig macht, ist, wenn man hinterher einen Erfolg sieht oder gelobt wird für irgendetwas. Eine Bestätigung hat, war ich jetzt gut, wie viel habe ich jetzt geschafft oder war das o.k. oder sollte ich nicht noch ein bisschen? Das ist halt auch wichtig.“ (Gruppe Erwerbstätige)

Schließlich üben auch die Trainerinnen und Trainer einen großen Einfluss darauf aus, ob mit Vergnügen gelernt wird. Das Wichtigste für die Frauen ist in diesem Zusammenhang, dass die TrainerInnen von dem, was sie lehren, selbst begeistert sind, denn enthusiastische TrainerInnen können die TeilnehmerInnen besser motivieren. Zentral für die befragten Frauen ist auch, dass TrainerInnen auf die Bedürfnisse der Gruppe und die Bedürfnisse der einzelnen TeilnehmerInnen eingehen. Dies betrifft vor allem das Anforderungsniveau, das den TeilnehmerInnen angepasst sein soll. Die Frauen wünschen sich Geduld und die Möglichkeit, auch „blöde“ Fragen stellen zu können. Eine Teilnehmerin der Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen gibt diese Empfindungen so wieder: „Das Wichtigste ist für mich, dass der Mensch, der das lehrt von dem begeistert ist, dass er die anderen Menschen mag, dass er das rüberbringt und auch wenn jemand langsam ist, den mitnimmt und auch fördert.“

Als besonders anregend wird empfunden, wenn TrainerInnen ihre Vorträge mit Beispielen aus der Praxis untermauern. So schildert eine Teilnehmerin aus der Gruppe der Erwerbstätigen: „Es kommt sicher auf den Vortragenden an. Bei Buchhaltung haben wir so einen tollen Vortragenden. Der erzählt immer die Geschichten, die er erlebt hat. Der ist schon 25 Jahre im Finanzamt und er lockert das so auf mit seinen Geschichten, die merkt man sich immer.“ Für die Befragten über 45 tritt genau diese Qualität der TrainerInnen in den Vordergrund. Für sie ist die Kompetenz der TrainerInnen das Allerwichtigste und sie wollen „Leute aus dem Leben“ mit praktischer Erfahrung. TrainerInnen ohne solchen Hintergrund werden verständlicher Weise von den Frauen, die selbst teilweise über langjährige Berufserfahrung verfügen, abgelehnt. Wenn TrainerInnen nicht kompetent sind, so meinen die Teilnehmerinnen, liegt das daran, dass „diese Vortragenden reine Uniprodukte sind und keine Praxis haben.“

4.3 Lernsettings

Auf die Frage, wie Lernen gestaltet werden kann, damit es zu einer positiven Erfahrung wird, gibt es sehr vielfältige Antworten. Die individuellen Vorlieben sind recht unterschiedlich und reichen von Vorträgen über selbständiges Erarbeiten von Inhalten bis zum Lernen mit einer CD-Rom. Eine Gemeinsamkeit zwischen den Teilnehmerinnen besteht jedoch darin, dass immer wieder betont wird, dass Zeit zum alleine Lernen und Zeit zum Austausch in einer Gruppe gebraucht wird.

„Wenn ich es dann vertiefe, setze ich mich auch lieber alleine hin. Schreibe mir ein paar Sachen auf, die wichtig sind für mich und dann als Schluss mag ich es gerne, wenn man sich in einer Gruppe gegenseitig ausfragt. Weil dann kommt man wieder auf Sachen drauf, die man übersehen hat oder falsch verstanden hat.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Ich erarbeite mir die Inhalte auch lieber selber, in meiner Art und in meinem Tempo, aber ich brauche durchaus andere dann zum Austauschen. Vor allem dass ich nachher nicht in irgendein Gedankeneck hineinrenne, dass ich auch wieder rauskomme, wenn sich schon alles dreht im Kopf. Und auch den Austausch habe, wie andere vielleicht das Thema angegangen sind. Das brauche ich schon.“ (Gruppe Erwerbstätige)

Die Frauen beschreiben verschieden kreative Möglichkeiten wie sie Lernen in ihren Alltag einbauen. Zum Beispiel sprechen sie auf Kassette und hören diese dann während der Autofahrt an, oder sie nehmen einen Zettel mit Lernstoff zum Joggen mit („Eine Stunde laufen, da lernst du so viel!“, Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen) oder sie stellen sich vor den Spiegel und prüfen sich selbst ab.

Als unterstützend wird das Vorhandensein eines Skriptums oder sonstiger Unterlagen bezeichnet. Eine Teilnehmerin aus der Gruppe der Erwerbstätigen beschreibt: „Je mehr Dinge es gibt, die man angreifen kann, wo man nachschauen kann, desto lieber ist es mir. Ob es jetzt eine CD ist oder Bücher, je mehr Zeug ich da stehen habe, desto besser gefällt es mir.“ Generell herrscht Einigkeit darin, dass es wichtig ist, Papier in der Hand zu haben, denn „vom PC runter zu lesen“ fällt vielen schwer, wie eine Frau aus der Gruppe der Wiedereinsteigerinnen und Arbeitslosen im Hinblick auf E-Learning berichtet:

„Also das E-Learning, das war für mich die größte Katastrophe. Das habe ich überhaupt nicht können, da habe ich gleich gesagt, aus vorbei, ich lasse das. Ich mache den ECDL nicht, weil für mich ist das nichts. Dann haben wir ein Skriptum gekriegt und dann ist es schon besser gegangen. Weil da habe ich mich daheim hinsetzen können, und dann habe ich ein paar Übungen gemacht. Aber das vom Bildschirm, damit habe ich nichts anfangen können.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Zum Thema E-Learning gab es in allen drei Gruppen längere Diskussionen. Lern-CD-ROMs bekommen positives wie negatives Feedback. Der Großteil der befragten Frauen sieht jedoch auch eindeutige Vorteile gegenüber herkömmlichen Lernmethoden. Gerade wenn mit Hilfe der CD-ROM Fertigkeiten im Umgang mit dem PC vermittelt werden sollen, arbeiten die Frauen gerne mit diesen, wie eine Teilnehmerin der Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen beschreibt: „Und mir hat das aber voll getaugt, Sachen wie Word, Excel und Power Point, das muss man sowieso am Bildschirm machen.“ Als größter Pluspunkt beim Lernen mit einer CD-ROM wird die Möglichkeit gesehen, damit zu üben und ein sofortiges Feedback zu den eigenen Leistungen zu bekommen. Vor allem in der Gruppe der Berufstätigen wird dies einhellig als äußerst positiv beschrieben:

„Da gibt es ja die Lern CD [Anmerkung: beim ECDL], du hörst es und siehst es gleichzeitig am Bildschirm. Das ist der doppelte Effekt, also das ist echt gut, finde ich. Das hat mir auch sehr gut getan und du kannst jederzeit die Sachen nachkontrollieren, weil sie immer auch Tests dabei haben.“
(Gruppe Erwerbstätige)

„Das Schwierige beim Lernen alleine ist ja, dass du nie weißt, wo du stehst. So habe ich das immer empfunden, wenn du so über deinen Büchern sitzt und hin und her überlegst. Wenn du jetzt aber eine CD hast, die sagt dir gleich, das ist es.“ (Gruppe Erwerbstätige)

„Da waren praktische Beispiele und man hat ausprobieren können und hat gleich gesehen, ob das gepasst hat und man ist benotet worden oder hat gesehen wie viel Prozent man geschafft hat. Für mich war das sehr übersichtlich. Natürlich habe ich es zuerst ausprobieren müssen, aber dann hat mir das voll getaugt und dann habe ich schon gewusst auf was ich achten muss, damit ich viele Prozente bekomme.“
(Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Lernen mit einer CD-ROM motiviert besonders dann zum Weiterlernen, wenn im Anschluss an die einzelnen Lerninhalte Tests zur Selbstüberprüfung angeschlossen sind.

Allerdings betonen die Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen, dass sie sich diese Form des Lernens nur in Kombination mit sozialem Austausch, also mit KollegInnen oder TrainerInnen, vorstellen können. Es besteht Sorge, dass das soziale Lernen durch diese neuen Lernformen zu kurz kommt und außerdem wird der Austausch in einer Gruppe oder das Nachfragen-Können bei einer Trainerin/ einem Trainer hoch bewertet. E-Learning in Kombination mit anderen Lernformen scheint durchaus erwünscht zu sein.

Zum Thema „Alleine Lernen“ schildern viele Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen, dass sie gerne alleine den Stoff wiederholen und üben, was für Formen des E-Learnings sprechen würde. Ein positiver Aspekt des Lernens in einer Gruppe ist die Überprüfung des eigenen Wissens durch die anderen, dass man nicht - wie eine Teilnehmerin es ausgedrückt hat - in ein „Gedankeneck“ hineinläuft und nicht mehr herauskommt. Dieser Aspekt ist bei E-Learning, wenn zwischendurch kleine Tests eingebaut sind, ebenfalls gegeben. Auf jeden Fall gibt es gegenüber dem Lernen aus Büchern, Skripten etc. Vorteile, da eine sofortige Überprüfung und Bestätigung möglich ist.

Interessanter Weise werden gerade in der Gruppe der erwerbstätigen Frauen Kurse, die nur kurze Zeit dauern und Wissen schnell vermitteln sollen oder verkürzte Lehrzeiten anbieten, kritisch betrachtet. Eine Teilnehmerin bemerkt: „Mir ist aufgefallen, dass die Kurse viel kürzer sind. Also dass die Kurse z.B. für Sekretärinnen nicht mehr so lange dauern. Die Module sind viel kürzer. ... Diese Schnellsiederkurse zipfen mich voll an.“ Unterstützt wird ihre Meinung von einer anderen Teilnehmerin, die im zweiten Bildungsweg eine Lehre absolviert. Sie erzählt:

„Die normale Lehrzeit dauert fast vier Jahre und für Erwachsene dauert sie nur - hätte sie nur gedauert - eineinhalb Jahre. Ich habe es dann soweit gebracht, dass meine Ausbildung gestreckt worden ist, weil ich gesagt habe, ich kann das nicht schaffen mit zwei Kindern. Ich bin Alleinerzieherin, ich habe einen Haushalt, ich schaffe das nicht, dass ich mich jeden Tag so und so viel Stunden hinsetze, weil es doch eine 40-Stunden-Woche ist. Wenn ich ein normaler Lehrling bin, ist das was anderes.“
(Gruppe Frauen über 45)

Des Weiteren steht die Gruppe der über 45-jährigen dem Thema E-Learning überraschend positiv gegenüber. Eine Teilnehmerin dieser Gruppe bringt das Thema selbst ein und stellt es dabei äußerst negativ dar. Trotzdem entwickelt sich im Laufe der Diskussion eine Haltung im Sinne von: „Man müsste das einmal probieren.“ Vorteile beim E-Learning sehen die Befragten für Frauen, die Kinder zu betreuen haben oder wenig mobil sind, weil sie beispielsweise am Land wohnen und kein eigenes Auto zur Verfügung haben. Positiv wird auch gesehen, dass es ein Medium ist, dass man so oft und so lange man will zum Üben verwenden kann und man sich die Zeit aussuchen kann, wann man lernt.

4.4 Ideen der Teilnehmerinnen zur Gestaltung von Lernen

Über Prüfungsangst wurde im Hinblick auf Weiterbildungsbarrieren schon berichtet. In der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen wird vorgeschlagen, Prüfungen flexibler zu gestalten:

„Ich könnte mir vorstellen, dass das mit den Prüfungen ein bisschen anders sein könnte. Z. B., dass die Schüler, ob Kind oder Erwachsener, selber sagen können, wann sie soweit sind und zur Prüfung antreten wollen oder können, beziehungsweise, ob sie es mündlich oder schriftlich machen wollen. Wie es ihnen besser liegt. Das ist so starr. »So, da ist Schularbeit und da ist eine mündliche Prüfung.« Vielleicht hätte ich es gerne umgekehrt. Das hätte ich gerne schriftlich gemacht, das andere lieber mündlich. Dass man da ein bisschen Mitbestimmungsrecht hat, wie man das ablegt und wann. Das ist sehr starr. Weil da kommt dann die Prüfungsangst.“
(Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

Neben dem Wunsch nach Flexibilität von Prüfungen hinsichtlich Termin und Form geben die Frauen eher mehreren, kleineren Prüfungen den Vorzug als einer alles umfassenden und plädieren generell dafür, dass mehr in eine Note einbezogen wird - wie z.B. Mitarbeit - als die Leistung, die zu einem bestimmten Zeitpunkt festgestellt wird.

In der Diskussion der Gruppe erwerbstätiger Frauen entstehen Vorschläge, wie Lernen praxisnah gestaltet werden kann. Optimal wäre, laut den Teilnehmerinnen, wenn sich die Bildungseinrichtungen mit Firmen vernetzen würden, die ein Interesse an MitarbeiterInnen mit den dort gelehrt Qualifikationen haben.

„Es wäre vielleicht interessant, z.B. im Wellnessbereich, dass Kursanbieter mit Firmen ein Netzwerk machen, wo gesagt wird, wir bilden jetzt diese aus, braucht ihr so was? Die Teilnehmerinnen zahlen den Kurs selber, aber wenn sie fertig sind, haben sie eine Möglichkeit.“ (Gruppe Erwerbstätige)

Die Verbindung zwischen Bildungseinrichtung und Betrieben wird als sehr wertvoll empfunden, da die Frauen die Erfahrung gemacht haben, dass es nicht leicht ist, einen geeigneten Praktikumsplatz bzw. einen Job zu finden. Als ein best practice Beispiel kann die Vorgehensweise des Betriebs einer Teilnehmerin genommen werden, der selbst Schnupperlehrlinge aufnimmt:

„Genauso ist das bei uns mit den Schnupperlehrlingen. Wir haben ein Konzept, was die machen, wir erkundigen uns vorher, was sie können sollen und dann werden sie volle Länge eingeteilt in die Arbeit. Es gibt hinterher für jeden Schnupperlehrling eine Beschreibung, was er besonders gut gemacht hat, damit er, wenn er sich einmal vorstellen geht, auch etwas davon hat,

dass er zwei Wochen da war. So könnte ich mir das auch vorstellen, wenn ich in eine Firma gehe und ein Praktikum mache, dann hätte ich gerne ein Feedback, wie bin ich in der Praxis, kann man mich brauchen, muss ich was verändern? Und das wäre der Punkt mit dem Praxisbezug, den ich mir so stark wünschen würde. Zuerst lernen wir was theoretisch, dann wenden wir es an, und dann sagen mir die, wir können dich so brauchen oder wir können dich so nicht brauchen. Oder du musst das und das noch verfeinern, weil in unserem Betrieb läuft das anders. Nur hingehen und kein Feedback zu bekommen, wäre mir zu wenig.“ (Gruppe Erwerbstätige)

5 Übergreifende Themen

Neben den in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Ergebnissen gab es in den Gruppendiskussionen auch Themen, die sich zwar nicht direkt auf die Zielgruppenerreichung und die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen bezogen haben, aber dennoch erwähnenswert sind:

- die Anerkennung informeller Lernerfahrungen
- und die Angst, dass durch neue Lernformen wie E-Learning soziale Lernerfahrungen zu kurz kommen,

waren Themen, die in allen Gruppen diskutiert wurden.

5.1 Wertschätzung von Facharbeiterinnen und Anerkennung informeller Lernerfahrungen

Ein weiteres Thema in der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen und in der Gruppe der Erwerbstätigen ist die fehlende Wertschätzung, die FacharbeiterInnen entgegen gebracht wird. Viele Frauen haben das Gefühl, nur hohe Bildungsabschlüsse würden etwas zählen „und wenn du nur mittel bist, oder gar nur Hilfsarbeiter, dann bist du ganz was Schlechtes“, meint eine Teilnehmerin aus der Gruppe der Arbeitslosen und Wiedereinsteigerinnen und fügt hinzu: „Aber was würden wir denn ohne die Leute tun? Da geht ja das ganze Radl nicht.“

Viele teilen diese Wahrnehmung, wie auch eine Frau aus der Gruppe der Erwerbstätigen, die berichtet:

„Das ist ja ein Riesenproblem in unserer Gesellschaft, weil wenn du heute ein Kind hast, das nicht weiter in die Schule gehen will, sondern einen Beruf lernen will. Ich meine gesellschaftlich ist das manchmal: »Um Gottes Willen!« Man steht da wirklich fast ein bisserl als schlechte Eltern da.“
(Gruppe Erwerbstätige)

Es geht in dieser Kritik auch um die Problematik von nicht anerkannten informellen Lernerfahrungen. Frauen kritisieren, dass nur abgelegte Prüfungen und Zeugnisse akzeptiert werden, nicht aber, wenn eine Person ihren Job quasi „von der Pike auf“ gelernt hat. Jedenfalls wird eine Diskrepanz zwischen den tatsächlichen Fähigkeiten und Kenntnissen einer Person und deren formaler Bescheinigung verortet, die als nicht fair und adäquat empfunden wird.

5.2 Soziales Lernen

In allen Diskussionen wird auch das Thema soziales Lernen thematisiert. Gemeint ist seitens der Frauen damit sowohl das Lernen in einer Gemeinschaft als auch das Erlernen von sozialen Kompetenzen.

So wie folgender Teilnehmerin, die ausführt: „Ich befürchte, wenn ich mir das zeitweise so anschau, dass da das soziale Lernen immer mehr zu kurz kommt. Es rennen überqualifizierte Fachmenschen durch die Gegend“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen), geht es den meisten befragten Frauen. Einerseits sehen sie das Lernen in einer Gemeinschaft und damit einhergehend das Erlernen von sozialer Kompetenz durch eine Überbetonung von Fachwissen und theoretischem Wissen bedroht und andererseits meinen sie, diese Art zu lernen werde zugunsten neuer Lernformen wie E-Learning immer mehr verdrängt:

„Wenn man zehn Jahre zurück denkt oder zehn Jahre vordenkt, ich schätze, da ist viel mehr Technik, viel mehr Lernen, nur teilweise vor dem Computer oder Internet. Und dass wirklich das Menschliche auf der Strecke bleibt, wenn man nicht bald einmal irgendwas dagegen tut. Nicht immer nur Fachkräfte und Fachwissen und lernen, wo dann wirklich eben das Soziale und Menschliche zurückbleibt.“ (Gruppe Arbeitslose und Wiedereinsteigerinnen)

„Die Tendenz geht sicher dahin, dass man alles nur mehr daheim mit Tele-Lernen macht, und dann kommen wir wieder zurück auf die Einführung: Wo bleiben die Soft Skills? Wenn ich daheim vor meinem Bildschirm sitze und das alles brav runterstrebere? Und nie in einem Team arbeite, und dann soll ich aber bei einer Bewerbung Teamfähigkeit nachweisen? Wie tue ich das?“ (Gruppe Erwerbstätige)

6 Ergebnisse aus den Sitzungen zur Entwicklung von Strategien zur Zielgruppenerreichung und Entwicklung eines Werbeträgers

Die Vorschläge und Diskussionsbeiträge der Teilnehmerinnen zur Zielgruppenerreichung wurden mit den Teilnehmerinnen erarbeitet, die Ergebnisse auf Flipcharts gesammelt und somit allen Beteiligten transparent gemacht.

Die so entwickelten Ideen decken sich weitestgehend mit den Beiträgen, die die Teilnehmerinnen bereits in den Gruppendiskussionen zu Zugangsbarrieren (siehe Ideen der Teilnehmerinnen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, Seite 27) eingebracht haben.

Zusammenfassend sei an dieser Stelle nochmals festgehalten:

- Das Angebot von Kursen mit Kinderbetreuung oder alternativ eine Entlastung im Haushalt sahen beide Gruppen als wesentlich an, um Frauen den Zugang zu Weiterbildung zu erleichtern. Viele Frauen sehen sich in ihrer Rolle als Alleinerzieherinnen oder allein Zuständige für Kinderbetreuung und Haushaltsarbeiten so vereinnahmt, dass es die Vielzahl ihrer Pflichten und ein damit verbundenes knappes Zeitbudget erschwert, an Weiterbildung zu denken.
- Die Kosten von Weiterbildungsangeboten ist ein weiterer wichtiger Punkt, der Frauen von Weiterbildung ausschließt. Die Teilnehmerinnen regten mehrere konkrete Maßnahmen und Modelle zur Kostenabdeckung der Weiterbildung an, um dadurch die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Sie nannten staatlich geförderte Kurse bzw. Gratiskurse, Dienstfreistellungen für Weiterbildung, Weiterbildung im Rahmen des Dienstverhältnisses, Bildungsschecks und Bildungskarenz (bei Lohnausgleich).
- Große Beachtung fand auch das Thema Bewusstseinschaffung: durch eine breit angelegte Werbeaktion im öffentlichen Raum (Straßenbahnen, Radio, Fernsehen, Postwurfsendungen, Gratiszeitungen) kann es nach Meinung der Teilnehmerinnen möglich sein, auf das Thema Weiterbildung aufmerksam zu machen, für Weiterbildung zu sensibilisieren und zu motivieren.
- Als weitere Strategie regten sehr viele Teilnehmerinnen die Schaffung von Beratungszentren an, die gebündelt Informationen über Weiterbildungsangebote sowie umfassende Bildungsberatung anbieten. Um das Thema Bildung besser zu positionieren, schlugen einzelne Teilnehmerinnen auch die Installation einer Bildungsbeauftragten vor, wies auf die Notwendigkeit von Ansprechpartnerinnen für Weiterbildung (in Gemeinden, beim AMS) und Netzwerken, um Weiterbildung zu forcieren.

- Die Teilnehmerinnen betonten auch die Wichtigkeit der freien Wahlmöglichkeit von Angeboten, die Freiwilligkeit des Kursbesuches und die Neutralität der AnbieterInnen.
- Zudem haben die Teilnehmerinnen die Wichtigkeit von Weiterbildung, Information und Kommunikation vor Ort hervorgehoben: Weiterbildung sollte an Orten angeboten werden, an denen sich Frauen vorrangig aufhalten (Krabbelstuben, Gemeinden, lokale Zentren...). Weiterbildungsorte sollten frei zugänglich und mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Kommunikationsmöglichkeiten (Kaffee, Beratung, Vernetzung) verbunden sein. Anreize zur Weiterbildung könnten durch die Verknüpfung mit Wellnessbedürfnissen (Wellnessaufenthalt mit Kursbesuch) geschaffen werden.
- Als wichtige inhaltliche Anforderung an Weiterbildung wurde von den Teilnehmerinnen der Erhebungssitzungen Praxisorientiertheit genannt und zudem wurde die Notwendigkeit von frauenspezifischen Kursen betont.

Ergebnis Werbeträger:

Die Teilnehmerinnen erarbeiteten gemeinsam mit einer Werbefachfrau einen Shopper als Werbeträger für die Strategie des Lebensbegleitendes Lernens.

Der Slogan auf dem Shopper „Lernen ist immer clever!“ berücksichtigt den Einwand der Teilnehmerinnen, dass „learn forever“ für lernungewohnte Frauen wenig ansprechend und für Frauen mit geringer Bildung nicht aussagekräftig ist.

Durch die Kommunikation der Botschaft „Lernen ist immer clever“ auf einem Gegenstand des alltäglichen Lebens ist eine optimale Verbreitung gegeben. Mit dem Shopper wird auch der Ansatz des Lebensbegleitendes Lernens transportiert und hervorgehoben.

Die Vision, dass Lernen selbstverständlicher Teil des Alltags wird, bedeutet, dass der Alltag von bislang lernungewohnten Frauen um einen neuen Lebensbereich erweitert wird, für dessen Organisation der Werbeträger gut einsetzbar ist.

6.1 Werbeträger zur Zielgruppenerreichung:



7 Zusammenfassung der Ergebnisse der Gruppendiskussionen und Empfehlungen

Im Folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen in Form von Empfehlungen zusammengefasst. Die Darstellung der zentralen Ergebnisse wird in Anlehnung an die „Einflussfaktoren auf Benachteiligung“ von Gerhild Brüning (2001) in verschiedene Ebenen gegliedert: die individuelle Ebene, die Organisationsstruktur der Angebote, die Vermittlung der Lehrinhalte und die gesellschaftliche Ebene.

7.1 Ergebnisse und Empfehlungen: individuelle Ebene

■ Information und Beratung

Eine Hürde für viele der ehemals lernungewohnten Frauen war das Fehlen von Information über Weiterbildungsangebote. Viele haben über informellem Weg (z.B. über eine Freundin, Verwandte, Bekannte, zufällig in einem Folder bei der Ärztin/ beim Arzt etc.) von der Weiterbildungsmöglichkeit erfahren, die sie besucht haben. Die befragten Frauen wünschen sich Bildungsberatung und bessere Information über verschiedene Bildungsangebote. Im besten Fall soll Beratung von einer Stelle angeboten werden, in der alle Informationen über Weiterbildungsmaßnahmen gebündelt sind und die Beratung liefert, die ihre Interessen und Bedürfnisse berücksichtigt.

Empfehlung: Schaffung von unabhängigen Bildungsberatungseinrichtungen und Informationsstellen über Weiterbildungsmöglichkeiten.

■ Betonen einer „geschützten“ Atmosphäre

Vor allem für Frauen, die lange Zeit zuhause waren, ist dieser Aspekt wichtig, da sie oft über sehr wenig Selbstbewusstsein in ungewohnten Situation und im Auftreten vor Anderen verfügen. Eine geschützte Atmosphäre ist für die Befragten eine kleine Gruppe, wo es Zeit sich „aufzuwärmen“ und für gegenseitiges Kennen lernen gibt und wo ohne Druck gelernt werden kann. In einem solchen Rahmen lernen zu können und wieder zu mehr Selbstbewusstsein zu kommen, ist für die Frauen besonders wichtig. Daneben geben der Kontakt mit Gleichgesinnten und das Knüpfen neuer sozialer Kontakte den Frauen (vor allem den Wiedereinsteigerinnen und arbeitslosen Frauen) Auftrieb.

Empfehlung: Bildungsangebote sollen so gestaltet werden, dass Lernen in kleinen Gruppen organisiert wird, ohne Druck gelernt werden kann und dass dabei soziale Kontakte unterstützend erlebt werden können.

7.2 Ergebnisse und Empfehlungen: Organisationsstruktur der Angebote

- Anbieten verschiedener Zeitmodelle, kostengünstiger Kurse und Kinderbetreuung

Die Zeitstruktur von Kursen bestimmt in maßgeblicher Weise, ob eine Weiterbildungsbeteiligung möglich ist oder nicht. Gerade für Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern stellen Kurszeiten oft ein Hindernis dar. Einheitliche Präferenzen bezüglich den Zeiten gibt es bei den Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern, die nicht erwerbstätig sind: Sie wünschen sich eine mit Schulzeiten und Kindergartenöffnungszeiten korrespondierende Zeitstruktur. Für alle anderen wäre das Anbieten von verschiedenen Zeitmodellen je Kurs hilfreich. Außerdem wird vielfach der Wunsch nach (kostengünstiger) Kinderbetreuung im Angebot von Weiterbildungseinrichtungen geäußert. Dass Kurskosten mitfinanziert oder übernommen werden, ist ebenso besonders wichtig. Nur wenige der befragten Frauen können/ bzw. hätten sich den Besuch der Weiterbildungsmaßnahme selbst leisten können.

Empfehlung: Die zeitliche Gestaltung von Bildungsangeboten soll so organisiert sein dass sie mit den Rahmenbedingungen der Frauen (Kinderbetreuung) vereinbar sind und dass aus verschiedenen Zeitmodellen gewählt werden kann. Darüber hinaus sollen die Bildungsangebote kostengünstig angeboten werden.

7.3 Ergebnisse und Empfehlungen: Vermittlung der Lerninhalte

- Eingehen auf verschiedene Lerntypen

In den Gruppendiskussionen berichten die Frauen von ihren sehr unterschiedlichen Vorlieben Lernmethoden betreffend. Da die Bedürfnisse nicht auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden können, ist es ratsam, in Weiterbildungsmaßnahmen möglichst alle Ebenen – die visuelle, auditive und haptische – anzusprechen.

- Lernen in einer Gruppe

Lernen in einer Gemeinschaft ist ein besonders wichtiges Thema für die Frauen und einer der größten Motivationsfaktoren für eine Beteiligung an einer Weiterbildungsmaßnahme. Auf die Frage wie die Frauen gerne lernen wird angegeben, dass Zeit alleine - zum Üben und Vertiefen - und Zeit zum Austausch in einer Gruppe benötigt wird. Die Angst, dass durch die technischen Entwicklungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien und die daraus entstehenden Möglichkeiten sozialer Kontakt zu kurz kommt, teilt ein Großteil der Frauen miteinander.

- Möglichkeiten für Erfolgserlebnisse schaffen

Lernen macht am meisten Freude, wenn die Frauen merken, es hat genutzt, sie können ihr Erlerntes richtig umsetzen und in der Praxis anwenden. Auch Prüfungen und Noten sind eine Bestätigung, die die Frauen schätzen.

- Keine „Schnellsiederkerse“

Die befragten Frauen wollen Zeit zum Lernen haben. Gegen Intensivkurse oder verkürzte Ausbildungen (Lehrausbildungen für Erwachsene dauern ca. nur die Hälfte der Zeit) wenden sich auffälliger Weise v.a. die berufstätigen Frauen.

- E-Learning

Lernen mittels E-Learning wird grundsätzlich positiv gesehen. Viel Zuspruch kommt auch aus der Gruppe der über 45-jährigen, in der die meisten an einer Weiterbildung im EDV/IKT-Bereich teilgenommen haben. Wenn der Lehrinhalt mit EDV zu tun hat, lernen die Frauen sehr gerne mit einer Lern-CD-ROM. Wichtig für die Frauen ist jedoch, dass neben dieser Form des Lernens auch Kontakt zu anderen TeilnehmerInnen und TrainerInnen besteht.

Empfehlung: Die Lernangebote sollen so gestaltet sein, dass auf verschiedene Lerntypen Rücksicht genommen wird und genügend Zeit zum Üben und Vertiefen gegeben ist. Eine praxisorientierte Ausrichtung und die Möglichkeit Erfolgserlebnisse zu erleben, steigern die Lernmotivation. Neben dem Einsatz von E-learning muss Kontakt zu anderen TeilnehmerInnen bestehen.

7.4 Ergebnisse und Empfehlungen: gesellschaftliche Ebene

- Wertschätzung von FacharbeiterInnen und Anerkennung informeller Lernerfahrungen

Die befragten Frauen finden, dass FacharbeiterInnen oder Personen, die keinen hohen Bildungsabschluss haben, aber ihren Job quasi „von der Pike auf“ gelernt haben, zu wenig Wertschätzung und Anerkennung erfahren. Hier spiegelt sich einerseits die Problematik der generellen Anerkennung der Ausbildung und Tätigkeiten von FacharbeiterInnen und andererseits der Anerkennung informeller Lernerfahrungen wieder.

- Anerkennung verschiedener BildungsanbieterInnen

Die Erfahrung der ehemals lernungewohnten Frauen zeigt, dass die in kleineren Bildungseinrichtungen erworbenen Qualifikationen im Berufsleben nicht anerkannt werden, obwohl die Frauen in solchen Institutionen, insbesondere in frauenspezifischen Einrichtungen, gute Erfahrungen bezüglich der Qualität des Lehrpersonals, des Eingehens auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen sowie der Kurskosten gemacht haben.

Empfehlung: Größere Anerkennung von kleinen, frauenspezifischen Bildungseinrichtungen, Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen in kleinen, frauenspezifischen Bildungseinrichtungen

8 Bibliographie

Bourdieu, Pierre, Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, Soziale Welt, Soziale Ungleichheit; Sonderband 2, 1983.

Brüning, Gerhild, Weiterbildung für Benachteiligte; ExpertInnengespräch am 17./18. September 2001 in Berlin: Weiterbildung von An- und Ungelernten, http://www.good-practice.de/vortrag_bruening.pdf

Brüning, Gerhild u. Kuwan, Helmut, Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung; Bielefeld 2002.
http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/bruening02_01.pdf

Krueger, Richard A., Analysing and Reporting Focus Group Results; SAGE Publications, Thousand Oaks, California 1998.

Krueger, Richard A., Developing Questions for Focus Groups; SAGE Publications, Thousand Oaks, California 1998.

Krueger, Richard A., Moderating Focus Groups; SAGE Publications, Thousand Oaks, California 1998.

Lamnek, Siegfried, Gruppendiskussion. Theorie und Praxis; Beltz Verlag, Weinheim und Basel, 2. Auflage 2005.

Siebert, Horst, Lernstile und Lernschwierigkeiten; Kaiserslautern 2002.
http://www.zfuw.uni-kl.de/shop/eb0053_v.pdf

EB eb projektmanagement gmbh



Chancengleichheit
agenda.
in Arbeitswelt und
Informationsgesellschaft

abz* austria
ARBEIT BILDUNG ZUKUNFT CHANCEN FÜR FRAUEN - CHANCEN DER WIRTSCHAFT

nowa
Netzwerk für Berufsausbildung

PRISMA
Zentrum für Ausbildung und Beruf

PERIPHERIE
Institut für
praxisorientierte
genderforschung



frauenstiftung steyr

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH

**OESTERREICHISCHE
COMPUTER GESELLSCHAFT**
AUSTRIAN
COMPUTER SOCIETY



AMS
Arbeitsmarktservice
Steiermark



esf bm:uk

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur