BILDUNGSBERATUNG
in Niedersachsen

Bildungsberatung Niedersachsen

zwischen 2009 und 2016

Orientierungshilfe für lebenslanges Lernen schaffen

Impressum

Projektförderung
Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Herausgeberin
Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung, Hannover

Redaktion
k.o.s GmbH, Berlin

Autorinnen
Sabrina Rämer & Dr. Elke Scheffelt, k.o.s GmbH, Berlin
unter Mitarbeit von
Göntje Schoeps, k.o.s GmbH, Berlin

Gestaltung
Svenja Klau | Freie Designerin
www.svenja-klau.de

Deckblattfoto
© vege – Adobe Stock

1. Auflage, Januar 2017

Kontakt

Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB)
Bödekerstraße 16, 30161 Hannover
Postfach 473, 30004 Hannover

Tel.: 0511 300330-10
Fax: 0511 300330-81
Mail: info@aewb-nds.de
www.aewb-nds.de

© Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB)
Bödekerstraße 16, 30161 Hannover

Die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung
ist eine selbstständige Stelle nach dem Niedersächsischen
Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG), die vom Niedersächsischen
Bund für freie Erwachsenenbildung e. V. (nbeb)
getragen wird.

Geschäftsführer: Dr. Martin Dust

Inhalt

1 Einleitung 4

2 Flächendeckende Bildungsberatung für Niedersachsen 5

3 Professionelle und qualitätsvolle Bildungsberatung 6
- Konzeption und Ziele 6
- Qualitätsvoll beraten 8
- Vor Ort gut vernetzt 10
- Kompetent und professionell beraten 10

4 Bildungsberatung in Niedersachsen in Zahlen 1
- Lebensbegleitende Beratung für alle 12
- Bildungsberatung in allen Lebensphasen 14
- Wiedereinstieg, Umschulung oder berufliche Weiterentwicklung – die Anliegen der Ratsuchenden 17
- Zufrieden, informiert und entscheidungsfähig – Beratung wirkt 19

5 Fazit: Kontinuität schaffen, Weiterentwicklung ermöglichen 22

Literaturverzeichnis 23

AEWB Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

kos

BILDUNGSBERATUNG in Niedersachsen

1

Einleitung

Lebensbegleitendes Lernen wird in Zeiten der zunehmenden Flexibilisierung von Erwerbsverläufen und steigenden Anforderungen durch gesellschaftliche und digitale Entwicklungen immer wichtiger. Der Bedarf an Unterstützung und Orientierung zu beruflichen Möglichkeiten, zur Auswahl und Entscheidung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und zum deutschen Bildungssystem ist hoch. Dementsprechend nehmen breite Bevölkerungsgruppen das Angebot einer Bildungsberatung gezielt an, um in Fragen der beruflichen Weiterentwicklung oder des beruflichen Wiedereinstiegs gut informiert Entscheidungen zu treffen. Sei es für eine Fort- oder Weiterbildung, sei es für das Nachholen eines Schulabschlusses oder auch um Bewerbungstipps zu erhalten.

Die Modellprojekte der Bildungsberatung im Land Niedersachsen leisten dazu fast flächendeckend einen wichtigen Beitrag und haben sich seit ihrer Initiierung im Jahr 2009 in den jeweiligen Regionen gut vernetzt und verankert sowie weiter professionalisiert.

Die k.o.s GmbH begleitet die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Modellprojekte seit 2010 und ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung des „Niedersächsischen Qualitätsrahmens für die Bildungsberatung“ (NQB). Vor diesem Hintergrund entstand die vorliegende Broschüre im Auftrag der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB). Sie stellt die Entwicklung des niedersächsischen Bildungsberatungsnetzwerks überblicksartig dar, fasst die Ergebnisse der sechsjährigen Projektlaufzeit kompakt zusammen und interpretiert vorhandene Daten mit Blick auf die Entwicklungen in Niedersachsen und auf das Feld der Bildungsberatung allgemein. Abschließend werden Schwerpunkte für die zukünftige Weiterentwicklung des Beratungsnetzwerks skizziert.

2

Flächendeckende Bildungsberatung für Niedersachsen

Mit dem Landtagsbeschluss zur Finanzierung von Modellprojekten der Bildungsberatung wurde im Jahr 2009 die Grundlage zum Aufbau eines flächendeckenden Bildungsberatungsangebots für die niedersächsische Bevölkerung geschaffen und die Fördersumme zwischen 2009 und 2012 auf acht geeignete Standorte im Bundesland verteilt. Bei der Einrichtung der Modellprojekte wurde bewusst auf Strukturen zurückgegriffen, die aus den BMBF-Programmen der „Lernenden Regionen“, „Lernen vor Ort“ und der „Bildungsprämie“ entstanden waren. Nach der ersten Evaluation der Modellprojekte erfolgte im Jahr 2014 eine Aufstockung um weitere vier Beratungsstellen. Derzeit existieren damit zwölf Bildungsberatungsstellen in Niedersachsen. Sie sind unterschiedlich aufgebaut und organisiert, angepasst an die jeweiligen regionalen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen (vgl. Etz 2013, S. 11).

Mit der Einrichtung der Modellprojekte verfolgt das Land Niedersachsen das Ziel, die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung durch kompetente und professionelle Beratung zu erhöhen. Die Beratungsangebote, als Teil des staatlichen Auftrags und der Daseinsvorsorge, sollen das lebensbegleitende Lernen professionell fördern und Menschen bei ihrer beruflichen Orientierung und (Weiter-)Entwicklung unterstützen. Denn Bildung und Ausbildung sind wesentliche Voraussetzungen für eine gute Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Personen, die bisher wenig oder kaum an Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen haben, sollen mithilfe der landesweiten Beratungsangebote angesprochen, sensibilisiert und für Bildung und Weiterbildung aktiviert werden.

Abb.1: Standorte der Bildungsberatung Niedersachsen 2016
Quelle: www.bildungsberatung-nds.de/index.php/beratungsstellen

3

Professionelle und qualitätsvolle Bildungsberatung

Konzeption und Ziele

Das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) beauftragte die Agentur für Erwachsenenbildung und Weiterbildung (AEWB) mit der Steuerung, der fachlichen Begleitung und der Qualitätssicherung der Modellprojekte sowie dem erklärten Ziel, ein gemeinsames Rahmenkonzept für die Beratungsstellen zu entwickeln. Es beinhaltet u.a. eine einheitliche externe Evaluation, die kontinuierliche und systematische Qualitätssicherung und -entwicklung sowie die inhaltliche Weiterentwicklung im Rahmen des landesweiten Netzwerks. So organisiert die AEWB jährlich mehrere landesweite Treffen der Bildungsberatungseinrichtungen, die als Fortbildungstage und Workshops gestaltet werden. Trotz ihrer unterschiedlichen Organisationsmodelle und spezifischer regionaler Ausprägungen verfügen die Beratungsstellen damit über einen gemeinsamen Ansatz.

Die AEWB hat zusammen mit den Modellprojekten ein Verständnis von Bildungsberatung als Orientierungsberatung entwickelt, das sich auf eine wissenschaftliche Expertise der Humboldt-Universität zu Berlin bezieht. Orientierungsberatung in diesem Sinne stellt keine Fachberatung dar, sondern „ist ein Öffnungsvorgang (kein Steuerungsvorgang), der differenzierte Wege, Sichten, Übersichten, Anstöße zur Selbstreflexion, Balancierungen zu Lernbedarfen und -bedürfnissen bereithält, (…). [Orientierungsberatung] arbeitet auch mit Weiterverweisung, wenn Vorentscheidungen aufbereitet sind“ (Gieseke 2013, S. 27).

Die Beratungsstellen im Netzwerk „Bildungsberatung Niedersachsen“ bieten dementsprechend allen Menschen fachkundige und trägerunabhängige Beratung rund um die Themen Bildung und Beruf an. Sie haben sich zum Ziel gesetzt, den Menschen in Niedersachsen Zugänge zu Bildung und zum lebenslangen Lernen aufzuzeigen. Bei Fragestellungen, die über die berufliche (Weiter-) Bildung und daran angrenzende Themen (z.B. Finanzierung oder das Nachholen von Abschlüssen) hinausgehen, findet eine Weiterleitung an entsprechende Fachberatungsstellen statt.

Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen

Insgesamt nehmen in Niedersachsen nahezu die Hälfte (rund 47%) der erwerbsfähigen Menschen (18 - 64 Jahre) jährlich an einer Weiterbildung teil. Im Jahr 2014 waren dies rund 2,3 Mio. Menschen. Dieser Wert liegt unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 51%.[1]

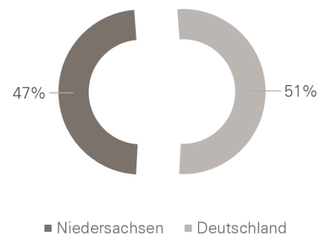


Abb.2: Weiterbildungsteilnahme Erwerbsfähiger 2014
Quelle: Bilger und Strauß 2015

In der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen (45%) und Männern (49%) gibt es dabei kaum Unterschiede, auch zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten nicht (beide Gruppen mit mehr als 50%).

Den größten Anteil an Weiterbildung haben betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. 7 von 10 Weiterbildungsmaßnahmen werden in Niedersachsen im betrieblichen Kontext umgesetzt. Dieser Anteil ist in etwa vergleichbar mit den Anteilen im gesamten Bundesgebiet. Nicht verwunderlich ist es deshalb, dass sich Erwerbstätige und Personen in (Aus-)Bildung am häufigsten an Weiterbildung beteiligen, Arbeitslose immerhin noch zu 40% und Nichterwerbstätige zu 23%.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass auch das Angebot und die Beteiligung an Weiterbildung regional sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Eine Studie des DIE und der Bertelsmann Stiftung ermöglicht erstmals den Blick auf die Ebene der Kommunen und zeigt auf, dass die diesbezüglichen Unterschiede nicht nur zwischen den einzelnen Bundesländern bestehen, sondern auch innerhalb der einzelnen Länder. Dies ist zum Teil auf die unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen der jeweiligen Kommunen (Sozial-, Infra- und Wirtschaftsstrukturen) zurückzuführen. Zum anderen aber auch auf die Angebotsseite vor Ort.

Dies betrifft das Weiterbildungsangebot von öffentlichen, gemeinschaftlichen, privatwirtschaftlichen und betrieblichen Institutionen und die Erreichbarkeit dieser Angebote ebenso wie die Kooperation der regionalen Akteure und das Vorhandensein einer unabhängigen Beratung (vgl. Bürmann und Frick 2015). Für Niedersachsen zeigen sich im Rahmen dieser Studie äußerst große Spannbreiten der Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Landkreisen. Dies reicht von relativ geringen Weiterbildungsbeteiligungsquoten in Emden, Hameln oder im Emsland bis hin zu hoher Weiterbildungsbeteiligung in Braunschweig oder auch der kreisfreien Stadt Oldenburg.

1 Die Ergebnisse entstammen einer Studie zur „Weiterbildung in Niedersachsen 2014“, die das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) parallel und analog zum nationalen Adult Education Surveys (AES) von TNS Infratest erstellen ließ.

Qualitätsvoll beraten

Die Einführung eines passenden Qualitätsmanagements für die neutrale und unabhängige Bildungsberatung ist ein grundlegender Baustein des Projektes. Vor diesem Hintergrund hat die k.o.s GmbH in Abstimmung mit der AEWB den Niedersächsischen Qualitätsrahmen für die Bildungsberatung (NQB) entwickelt[2] und an die Bedingungen des Bundeslandes angepasst. Im NQB sind Anforderungen an die Aufbau- und Ablauforganisation sowie an den Nachweis für die Beratungsqualität definiert. Im Rahmen von Workshops, individuellen Beratungsterminen sowie durch die Audits vor Ort unterstützt die k.o.s GmbH die Einrichtungen konkret in ihrer Qualitätsentwicklungspraxis. Die Unterstützung und Begleitung der Beratungsorganisationen und des Gesamtnetzwerks ist grundsätzlich prozessorientiert und entwicklungsaufbauend gestaltet.

In der Einführungsphase ab 2009 lag der Fokus auf den Grundlagen für ein Qualitätsmanagement und einer vergleichbaren Qualitätssicherung und -entwicklung im Netzwerk. Dies beinhaltete auch die Einführung des NQB, auf dessen Grundlage die Beratungseinrichtungen die jeweils eingeführten Qualitätsmaßnahmen in Qualitätsreporten beschrieben. In dieser ersten Phase zeigte sich eine stabile Qualitätspraxis der Beratungseinrichtungen, die durch Workshops und Arbeitshilfen zu qualitätsrelevanten Themen unterstützt und begleitet wurden. Im Blick war dabei stets die Qualitätspraxis der einzelnen Beratungseinrichtungen mit ihren Netzwerken vor Ort, aber auch die Qualitätspraxis des niedersächsischen Bildungsberatungsnetzwerks insgesamt.

Neben der kontinuierlichen Qualitätsarbeit sind regelmäßige externe Audits der Beratungseinrichtungen ein weiterer Baustein der Qualitätsentwicklung.

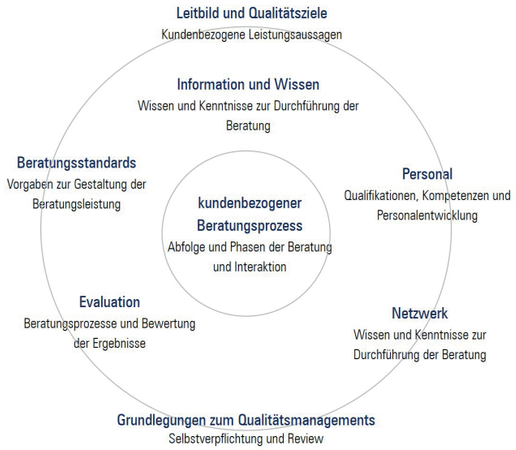


Abb.3: Niedersächsischer Qualitätsrahmen Bildungsberatung
© k.o.s GmbH

In diesen Audits wird die Umsetzung der eingeführten Qualitätsmaßnahmen bewertet und Verbesserungsmöglichkeiten sowie Entwicklungspotenziale werden aufgezeigt.

Grundlage ist das Prinzip von Qualitätsmanagement, wonach im Rahmen eines systematischen und stetigen Planens, Durchführens, Prüfens und Handelns der Abläufe und Tätigkeiten ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess angestrebt wird (vgl. PDCA-Zyklus in DIN EN ISO 9001 2008). In den Jahren 2013 und 2016 wurden alle im Netzwerk beteiligten Einrichtungen von einem externen Team erfolgreich auditiert.

2 Grundlage ist das „Qualitätskonzept für die Bildungsberatung" der k.o.s GmbH, das prozessorientiert aufgebaut ist und sich mit seinen Qualitätsanforderungen an die Bedingungen einer Beratungsorganisation zur Erbringung der Dienstleistung Bildungsberatung richtet. Für die Beratungsorganisation gilt es, das direkte und indirekte Beratungsgeschehen zu planen, zu gestalten und bewerten.

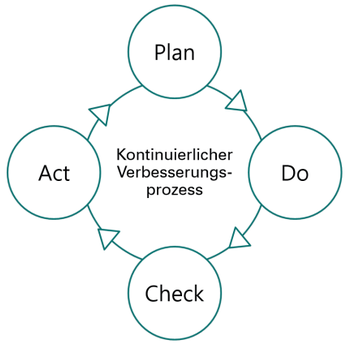


Abb.4: PDCA-Zyklus nach Deming

Im Rahmen der Audits konnte festgestellt werden, dass durch die Einführung und Umsetzung des gemeinsamen Qualitätsrahmens eine systematische Qualitätssicherung und -entwicklung etabliert wurde. In beiden Auditrunden wurden einrichtungsübergreifende Anregungen formuliert.

Zentral waren hier insbesondere Prozesse und Verfahren mit Bezug zum kundenbezogenen Beratungsprozess, der Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit der Beratungsstellen sowie der Praxis der Qualitätssicherung und -entwicklung insgesamt.

In daran anschließenden Workshops wurden die Anregungen aufgenommen und übergreifende Qualitätsthemen bearbeitet (z.B. Leitbildentwicklung, Wissensmanagement, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit oder auch die strategische Weiterentwicklung der niedersächsischen Bildungsberatungsstellen). Ergebnisse dieser Workshops sind u.a. die Verständigung auf ein gemeinsames Beratungsverständnis, ein übergeordnetes Leitbild für die Bildungsberatung Niedersachsen sowie ein gemeinsamer Internetauftritt.

Gleichzeitig waren einrichtungsspezifische Anregungen aus den Audits wiederum Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung weiterer Qualitätsmaßnahmen in den Beratungsstellen. So haben das Dokumentenaudit und das Vor-Ort-Audit im Jahr 2016 gezeigt, dass die Beratungseinrichtungen ihr Angebot und ihre Leistungen angepasst und kontinuierlich verbessert haben.

Insgesamt kam es damit über die Projektlaufzeit zu einer Professionalisierung der Beratungseinrichtungen und zu einer Verbesserung der Beratungsqualität. Daran hat die regelmäßige Verständigung über gemeinsame Qualitätsstandards auf der Ebene des landesweiten Netzwerks einen wesentlichen Anteil, da so von Beginn an die Möglichkeit bestand voneinander und miteinander zu lernen. Good-Practice-Beispiele aus den einzelnen Beratungsstellen konnten so kennengelernt, erprobt und gegebenenfalls als eine landesweite Praxis etabliert werden.

Im Workshop zum Thema „Öffentlichkeitsarbeit" fand beispielsweise ein Ideenaustausch statt. Die unterschiedlichen Beratungseinrichtungen präsentierten sich gegenseitig vielfältige Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit, die sie trotz schmaler zeitlicher und finanzieller Ressourcen entwickelt und umgesetzt haben. Gemeinsam wurden daraufhin die Praxiserfahrungen reflektiert und mögliche weitere Strategien geplant.

Abb.5: Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit im Netzwerk Bildungsberatung Niedersachsen

Vor Ort gut vernetzt

Ein zentraler Aspekt für die Konzeption der Beratungsstellen war von Beginn an die Berücksichtigung der regional je unterschiedlichen Rahmenbedingungen für den Aufbau und die Entwicklung des Beratungsangebots. Deshalb war und ist eine wichtige Anforderung an die Arbeit der Einrichtungen, Netzwerke vor Ort mit relevanten Akteuren der lokalen und regionalen Bildungslandschaft aufzubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dazu gehören u.a. Vertreterinnen und Vertreter von relevanten Bildungsanbietern, der Kammern, der Jobcenter und Arbeitsagenturen oder auch anderer Fachberatungsstellen. Aktive Netzwerkarbeit bedeutet dabei aber auch, sich in bereits bestehende Netzwerke aktiv einzubringen, um umfassende Kenntnisse der spezifischen Zielgruppen und ihrem Bildungsverhalten zu gewinnen, diese passgenau an andere Beratungsangebote oder spezifische Bildungseinrichtungen weiterzuleiten und damit deren Planung im Hinblick auf ein bedarfsgerechtes Angebot zu unterstützen. Die Notwendigkeit einer lokalen Vernetzung wurde bereits beim Auf- und Ausbau der Modellprojekte berücksichtigt, indem diese durch anerkannte Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung eingerichtet wurden. Somit wurden im Idealfall bereits unterschiedliche, bestehende Netzwerke vorgefunden und konnten entsprechend genutzt und weiter ausgebaut werden. Die Beratungseinrichtungen verfügen daher häufig über eine kommunale Vernetzung, sind regional verortet und pflegen Kontakte mit diversen relevanten Akteuren. Die Beratungsstellen arbeiten aktiv in den kommunalen und regionalen Netzwerken mit, um Beratungs- und Bildungsbedarfe zu erschließen und rückzumelden sowie passgenaue Verweise an Bildungseinrichtungen und spezialisierte Beratungseinrichtungen zu gewährleisten. Sie beraten darüber hinaus auch noch zur Bildungsprämie, zu Fragen der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen sowie zu Zugängen zur Offenen Hochschule Niedersachsen.

Kompetent und professionell beraten

Voraussetzung für kompetente und professionelle Beratung sind gut ausgebildete Beratungsfachkräfte, die über fundiertes und aktuelles fachliches Wissen und Kenntnisse sowie methodisch-didaktische Kompetenzen verfügen, um die Beratungen den eigenen Qualitätsstandards entsprechend durchzuführen. Alle Beratungseinrichtungen im niedersächsischen Netzwerk nutzen ein Qualifikations- und Kompetenzprofil, das diese Anforderungen beinhaltet und das Grundlage für die Auswahl und Einstellung von Beratungspersonal ist. Dieses Profil wird an die Bedingungen vor Ort und an sich verändernde Voraussetzungen angepasst. Dementsprechend haben alle Beraterinnen und Berater des Netzwerks einen Hochschulabschluss, verfügen zusätzlich über eine fundierte beraterische Ausbildung und bilden sich regelmäßig zu fachlichen und methodischen Aspekten weiter (z.B. Profilpassberatung, interkulturelle Kompetenzen in der Beratung).

Ein wichtiger Baustein der kontinuierlichen beraterischen Professionalisierung ist weiterhin die Reflexion und Verständigung sowohl auf Landesebene wie auch in kollegialen Beratungen vor Ort. In regelmäßigen Treffen findet ein fachlicher Austausch zur Beratungspraxis, zum Beratungsverständnis, zu angewandten Methoden und Instrumenten sowie zur kollegialen Fallbesprechung statt. Über die Mitarbeit in den kommunalen und regionalen Netzwerken verständigen sich die Beraterinnen und Berater mit Beratungsfachkräften anderer Institutionen und gewinnen so neben Erkenntnissen über Bedarfe und Anliegen ihrer Beratungskundinnen und -kunden auch Einblicke in unterschiedliche Beratungspraktiken und -verständnisse.

Entwicklungen auf dem niedersächsischen Arbeitsmarkt

Die wirtschaftliche Entwicklung in Niedersachsen ist in den vergangenen Jahren geprägt von einer relativ robusten konjunkturellen Entwicklung, die sich u.a. positiv auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. So ist die Anzahl der Erwerbstätigen in Niedersachsen in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Die absolute Zahl lag 2015 bei rund 4 Mio., was einen Anstieg von über 500.000 Erwerbspersonen seit 1990 bedeutet. Dieser Anstieg geht einher mit hohen Erwerbsquoten[3] (2015: 93%) und einer niedrigen Arbeitslosenquote (2015: 6,1%) (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).

Insbesondere Frauen profitierten von diesen Entwicklungen. 2015 stieg der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen an den weiblichen Erwerbspersonen auf rund 71% (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016). Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Anstieg der Erwerbstätigenzahlen auch auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zurückgeht. Sowohl die Teilzeitquote (22%) wie auch die geringfügige Beschäftigtenquote (10,4%) liegen in Niedersachsen leicht über den Vergleichswerten im Bundesgebiet.

Zwischen den einzelnen Regionen in Niedersachsen bestehen jedoch große Unterschiede. So kam es in manchen Landkreisen seit 2000 zu überdurchschnittlichen Anstiegen der Erwerbstätigenzahlen. Dazu gehören beispielsweise die Landkreise Cloppenburg und Vechta. In anderen Landkreisen wie Holzminden oder Goslar sind entgegengesetzte Entwicklungen zu beobachten (vgl. Schmidt 2016, S. 174). Dieses Bild spiegelt sich auch in den Anteilen der geringfügigen Beschäftigung wieder. Vergleichsweise viele geringfügig Beschäftigte arbeiten im Weser-Ems Gebiet (12,4% der Beschäftigten), im Landkreis Emden (15,9%) und in der kreisfreien Stadt Osnabrück (16,1%). In der Region Weser-Ems war zusätzlich mit 38 % aller in Niedersachsen beschäftigten Mini-Jobber der Anteil am größten (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016).

3 Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an der Wohnbevölkerung bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen.

4

Bildungsberatung in Niedersachsen in Zahlen

Lebensbegleitende Beratung für alle

Die 35-jährige Berufsrückkehrerin, der Student kurz vor dem Abschluss oder der Arbeitslose, der nach neuen beruflichen Perspektiven sucht. All dies sind Menschen, die das Angebot einer Bildungsberatung wahrnehmen.

Betrachtet man die absoluten Zahlen und Anteile, machen Frauen wie in vielen anderen Beratungszusammenhängen auch in der Bildungsberatung den größeren Anteil an Beratenen aus. Von den im vergangenen Jahr durchgeführten rund 2.800 Bildungsberatungen an den zwölf niedersächsischen Standorten stellen Frauen etwa zwei Drittel, Männer ein knappes Drittel dar und Beratungen von klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) machen etwa 4% aus (siehe Factsheet Seite 12). Interessant ist ein leichter und dennoch kontinuierlicher Anstieg beim Anteil der Männer in der Beratung (27,6% in 2010 auf 29,7% in 2015). In der Onlineberatung ist der Anteil der Männer ohnehin höher als in der face-to-face Beratung. Bei Letzterem lag der Anteil der Männer bei 41%, im Vergleich zu 54,1% Frauen (vgl. Göllner 2016).[4]

Auch wenn der größte Teil der Beratung nach wie vor persönlich stattfindet, hat sich doch in den vergangenen Jahren der Anteil der E-Mail- wie auch der telefonischen Beratungen erhöht. Dies sind insbesondere in den ländlichen Regionen Niedersachsens zusammen mit der Onlineberatung wichtige Ergänzungen des Beratungsangebots, die u.a. auch von Menschen genutzt werden können, die aus diversen Gründen die Beratung nicht persönlich aufsuchen können oder wollen. So zeigt die Evaluation der Onlineberatung, dass nur jede fünfte Person aus dem städtischen Gebiet die Onlineberatung nutzt, während zwei Drittel der Kundinnen und Kunden der Onlineberatung aus dem Landkreis oder von außerhalb des Landkreises kommt. Vergleichbare Tendenzen werden auch in anderen Bildungsberatungsnetzwerken festgestellt (vgl. Irmer und Lachmayr 2012, S. 8).

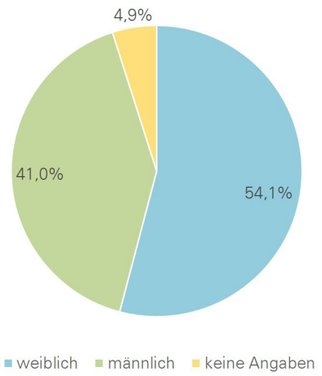
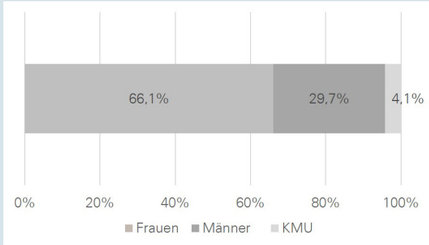


Abb.6: Teilnahme an Onlineberatung nach Geschlecht
Quelle: Göllner 2016, S. 12

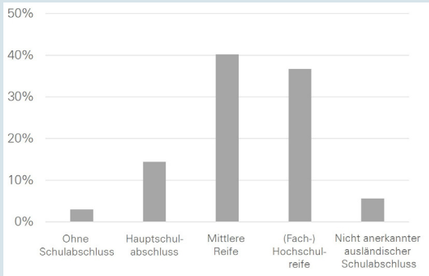
4 Drei Beratungsstellen des Netzwerks „Bildungsberatung Niedersachsen“ haben im Zeitraum Oktober 2014 bis Dezember 2015 am „Projekt zur Entwicklung und Erprobung von Bildungsberatung als Onlineberatung“ teilgenommen. Die Fallzahl der durchgeführten Onlineberatungen ist im Vergleich zu den durchgeführten persönlichen Beratungen relativ klein. Insofern können die Ergebnisse nur eingeschränkt verwendet werden, sie zeigen aber dennoch Tendenzen auf (vgl. Göllner 2016, S. 12).

Factsheet Bildungsberatung Niedersachsen 2015

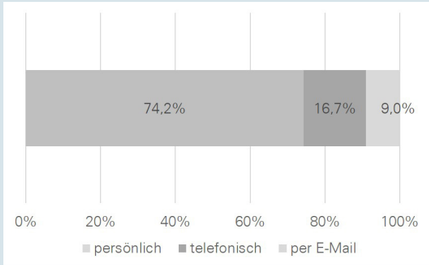
Beratene



Bildungsabschlüsse



Beratungsformate



Quelle: ies 2015

Evaluation der Beratung

Seit Beginn des Modellprojektes werden die Beratungen sowohl durch die Beratungskundinnen und -kunden wie auch durch das Beratungspersonal mit einem standardisierten Fragebogen evaluiert und durch das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) vierteljährlich ausgewertet.

Die Dokumentation durch das Beratungspersonal wird als Vollerhebung durchgeführt. Die Erhebung der Beratungskundinnen und -kunden erfolgt nach dem Zufallsprinzip. Jede vierte beratene Person erhält im Anschluss an die Beratung den Fragebogen mit der Bitte, diesen auszufüllen. Dies sollte möglichst an einem separaten Ort und nicht unter den Augen der Beratenden erfolgen. Die Beratenen geben darin Einschätzungen zu einzelnen Aspekten der jeweiligen Beratung ab.

Die Beraterinnen und Berater hingegen dokumentieren neben soziodemographischen Merkmalen auch die Beratungsanliegen und -ziele der Ratsuchenden, den Umfang und das Beratungsformat und machen Angaben zur Weiterleitung von Ratsuchenden an Fachberatungen oder Bildungseinrichtungen. Der Einsatz der standardisierten Evaluationsbögen ist fester Bestandteil des Qualitätsmanagements und der Qualitätssicherung.

Bildungsberatung in allen Lebensphasen

Beratung zu Bildung und Beruf ist eine Dienstleistung, die in allen Lebensphasen hilfreich sein kann. Dennoch zeigt sich, dass in Niedersachsen, wie in vielen anderen Beratungsnetzwerken, die Gruppe der 35- bis 49-Jährigen mit über einem Drittel den größten Anteil der Beratungskundinnen und -kunden ausmacht, gefolgt von den 25- bis 34-Jährigen (vgl. Abb. 7). Es ist davon auszugehen, dass sich für diese jüngere und mittlere Altersgruppe nach einer ersten beruflichen Einstiegsphase und/oder einigen Jahren im Beruf die Frage nach einer beruflichen Fort- und Weiterbildung vermehrt stellt. Für die Altersgruppe der über 50-Jährigen ist in den kommenden Jahren zu beobachten, ob und inwieweit sich durch die Anhebung des allgemeinen Renteneintrittsalters Veränderungen im Weiterbildungsverhalten ergeben werden.

Gleichzeitig sind berufliche Wiedereinsteigerinnen in Niedersachsen eine relativ große Gruppe. Wenn auch das traditionelle männliche Ernährermodell nach und nach von unterschiedlichen Doppelverdienermodellen abgelöst wird (vgl. MacRae 2006), finden sich viele Frauen in Niedersachsen nach einer Familienphase ohne oder mit geringfügiger Beschäftigung in den Beratungsstellen ein, um Fragen der beruflichen Um- bzw. Neuorientierung für einen beruflichen Wiedereinstieg zu klären. Dass es über den Betrachtungszeitraum hinweg zu einer Zunahme (+4%) der Beratenen in der Altersgruppe der jungen Erwachsenen (19 - 24) kam, während der Anteil der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen kontinuierlich weniger wurde (immerhin fast -6%) könnte vor diesem Hintergrund vorsichtig so interpretiert werden, dass Frauen auch in der Familienphase vermehrt erwerbstätig sind und sich deshalb auch früher (wieder) mit Fragen ihrer beruflichen Entwicklung beschäftigen.

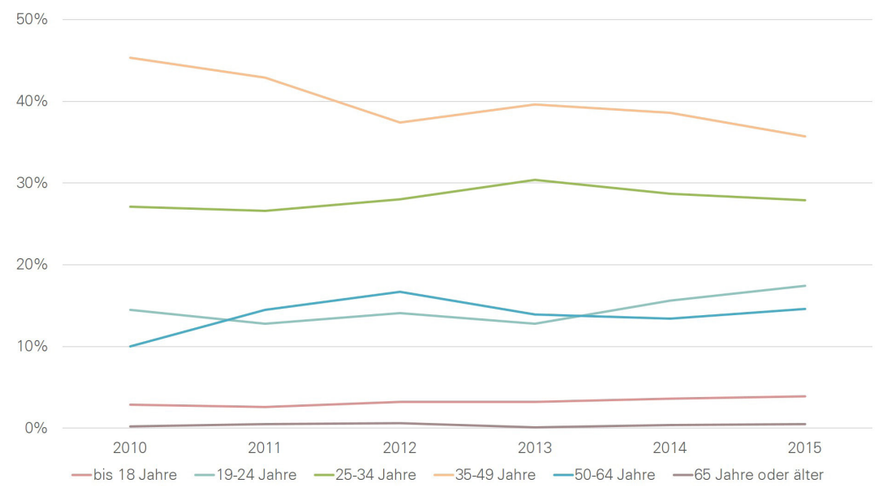


Abb.7: Anteile der Beratenen nach Altersgruppen (2010 - 2015)
Quelle: ies 2010 - 2015

In allen Studien zur Weiterbildungsbeteiligung, ob in Niedersachsen oder auf gesamtdeutscher Ebene, zeigt sich, dass mit steigendem Bildungsniveau und steigender Position im Beruf auch die Weiterbildungsbeteiligung ansteigt. Dieser sogenannte Matthäus-Effekt („Wer hat, dem wird gegeben") lässt sich auch in den Beratungszahlen des niedersächsischen Netzwerks beobachten. So machen Menschen mit mittleren oder hohen Schulabschlüssen in Niedersachsen den größten Anteil der Beratungskundinnen und -kunden aus. 2015 waren dies fast 80% aller Beratenen.

Über die Jahre betrachtet, ist der Anteil der Beratenen mit mittlerem Schulabschluss gesunken (-8% seit 2011), während der Anteil derjenigen mit (Fach-) Hochschulreife kontinuierlich ansteigt. Dies ist eine Tendenz, die auch in anderen Beratungsnetzwerken beobachtet wird. Die Daten des österreichischen Bildungsberatungsnetzwerks weisen beispielsweise darauf hin, dass ein Großteil der Beratungskontakte mit Personen zustande kam, die einen Schulabschluss aus dem oberen Sekundarbereich haben (vgl. Irmer und Lachmayr 2012 & Wagner 2015).

Andererseits müssen diese Zahlen auch mit den Qualifikationsstrukturen im Land Niedersachsen allgemein verglichen werden. Und hier zeigt sich, dass der Anteil der Beratenen mit niedrigen bzw. keinem Schulabschluss 2015 bei insgesamt 17,4% liegt und damit über dem Anteil der Bevölkerung mit niedrigen Bildungsabschlüssen (13,6%) (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 2016).

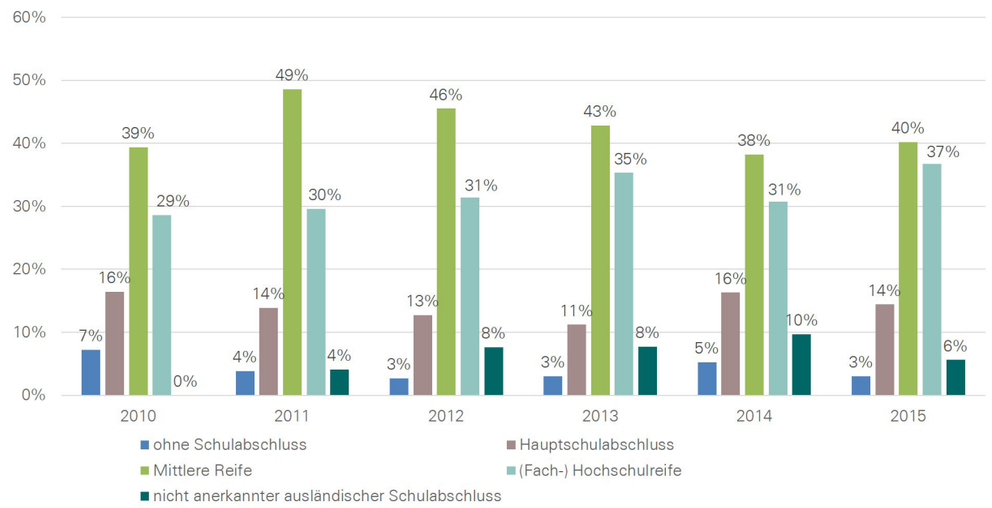


Abb.8: Anteil der Beratenen nach höchstem Schulabschluss 2010 - 2015
Quelle: ies 2010 - 2015

Qualifikation der niedersächsischen Bevölkerung

Wie überall im Bundesgebiet steigt auch in Niedersachsen der Bildungsstand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. So erhöht sich seit Jahren der Anteil der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss, während der Anteil der Erwerbsbevölkerung mit geringem Qualifikationsniveau in Niedersachsen etwas höher als der Bundesdurchschnitt liegt. Insgesamt verfügen aber fast zwei Drittel der Beschäftigten über einen anerkannten beruflichen Abschluss, was im Durchschnitt mehr als auf der Bundesebene ist. Regionale Unterschiede bestehen auch in Bezug auf die Qualifikation. So gibt es einige Landkreise, in denen der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss deutlich höher liegt als in anderen. Dazu gehören u.a. die Landkreise Cloppenburg und Nienburg. In einigen eher städtisch geprägten Regionen (Oldenburg, Braunschweig, Göttingen) gibt es dagegen einen großen Anteil an Hochqualifizierten.

Dieses Bild verstärkt sich noch, wenn die Beratenen nach ihrem höchsten beruflichen Abschluss befragt werden. Fast zwei Drittel sind zwar Personen mit einer Berufsausbildung (57,0%), aber jeweils knapp ein Fünftel sind Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss und Personen, die über keinen beruflichen Abschluss verfügen. Bezogen auf ihren jeweiligen Anteil an der Bevölkerung in Niedersachsen werden Personen ohne beruflichen Abschluss und Menschen mit akademischen Abschlüssen deshalb vom Angebot der Bildungsberatung überproportional häufig erreicht (vgl. Abb.9).

Dennoch muss der Schwerpunkt der entsprechenden Förderprogramme auch in Zukunft auf der Erreichung von Geringqualifizierten liegen. Und so wird die verbesserte Ansprache und Erreichung von Personen mit geringem formalen (Aus-)Bildungshintergrund nicht nur in Niedersachsen, sondern auch in den Förderschwerpunkten des österreichischen Netzwerks für Bildungsberatung noch mehr in den Fokus gerückt (vgl. Barth 2015). Auch in der aktuellen Berliner Koalitionsvereinbarung wird die gleichberechtigte Ermöglichung von Bildungschancen und die Entkopplung des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft als Ziel betont (Berliner Koalitionsvereinbarung zwischen SPD & Die Linke & Bündnis 90/Die Grünen für die Legislaturperiode 2016-2021).

Interessant in der Betrachtung, wer Bildungsberatung in Anspruch nimmt, ist schließlich auch die Frage nach dem Erwerbsstatus. So ist ein großer Teil der Beratenen erwerbstätig. 2015 waren dies knapp zwei Drittel. Dabei sind wenige Unterschiede zwischen Voll- oder Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Auffällig ist jedoch, dass etwa 18% der Beratenen zum Zeitpunkt der Beratung arbeitslos waren. Dieser Anteil liegt weit über der aktuellen niedersächsischen Arbeitslosenquote von 6,1% (vgl. Statistisches Bundesamt 2015) und zeigt auf, dass Arbeitslose überproportional gut durch die Beratungsangebote erreicht werden. Dies ist sicherlich auch auf eine funktionierende Weiterleitungspraxis durch Netzwerkpartner, zu denen auch Jobcenter und Arbeitsagenturen zählen, zurückzuführen.

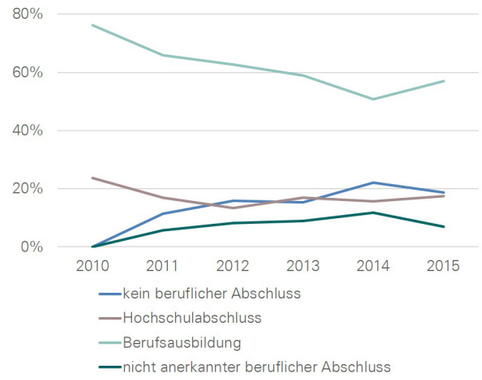


Abb.9: Anteil der Beratenen nach höchstem beruflichen Abschluss (2015)
Quelle: ies 2015

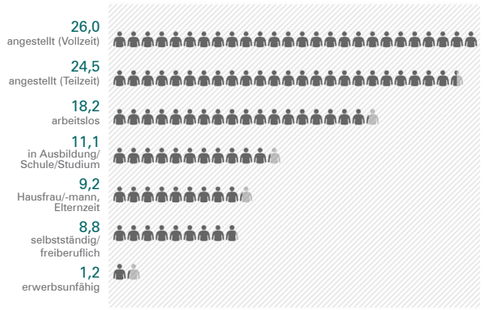


Abb.10: Anteil der Beratenen nach ihrer derzeitigen Tätigkeit in % (2015)
Quelle: ies 2015

Gut bzw. überproportional erreicht werden auch Menschen mit Migrationshintergrund, deren Anteil an den Beratenen in den vergangenen Jahren konstant bei rund einem Drittel lag (2015: 32%) und damit deutlich über dem der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (2015: 18%). Einen großen Anteil machen dabei Beratene aus Russland, Polen und vergleichsweise häufig auch aus der Türkei aus. Insgesamt kommen die Beratenen aber aus rund 100 verschiedenen Ländern (vgl. Seidel 2016). Interessant wird sein, welche Veränderungen sich in den Zahlen durch die Beratung von geflüchteten Menschen ergeben. Vermutlich werden sich die Anteile in 2016 deutlich erhöhen.

Wiedereinstieg, Umschulung oder berufliche Weiterentwicklung – die Anliegen der Ratsuchenden

Beratungskundinnen und -kunden kommen vielfach mit dem Ziel in die Beratungsstellen, Informationen und Beratung über berufliche Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen, finanzielle Förderung, Ausbildungswege und Studienmöglichkeiten zu erhalten. Für viele sind Fragen der beruflichen Neu- oder Umorientierung drängend, für andere Aspekte der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen oder Informationen, die das Nachholen eines Schulabschlusses betreffen. Die Schwerpunkte der Beratungsthemen haben sich über die vergangenen Jahre nur wenig verändert und sind auch in anderen Beratungsnetzwerken ähnlich gelagert. So sind auch im Berliner Bildungsberatungsnetzwerk sowohl die berufliche Um-/Neuorientierung als auch der

berufliche Wiedereinstieg von großer Bedeutung in der Beratung (vgl. Arbeit und Leben 2016). Verstärkt hinzugekommen sind in den vergangenen zwei Jahren die Beratungen zu Sprach- und/oder Integrationskursen, die 2016 schätzungsweise noch weiter angestiegen sind. Der Anteil der Beratungen zur Anerkennung eines ausländischen Abschlusses wird höchstwahrscheinlich weiter zurückgehen bzw. auf niedrigem Niveau verbleiben, da sich hier die Fachberatungen des niedersächsischen IQ-Netzwerks für Anerkennungsberatung etabliert haben und die Weiterleitungspraxis in den regionalen Netzwerken gut funktioniert.

Funktionierende Kooperationen und gute Netzwerkarbeit vor Ort ist ein entschiedener Schwerpunkt des niedersächsischen Ansatzes. Ein Indikator dafür, dass diese Kooperationen in den betreffenden Regionen zum größten Teil gut funktionieren, ist zum einen die Weiterleitungspraxis der Beratungsstellen. So wurden Kundinnen und Kunden an Bildungseinrichtungen, Arbeitsagenturen/Jobcenter, andere Beratungsstellen, wie z.B. die Sozial-, Migrations- oder Rechtsberatung und die Kammern (IHK, HWK) weitergeleitet. Andere Akteure, die in den regionalen Netzwerken eine Rolle spielen, sind Hochschulen, Anerkennungs- und Existenzgründungsberatungsstellen, sowie Krankenkassen und Rentenversicherungsträger. Gleichzeitig gibt es aber auch einen großen Anteil an Beratenen (2015 rund 40%), die nicht an andere Stellen verwiesen werden, da sie die für sie notwendigen Informationen und Hinweise in der Beratungsstelle erhalten haben (vgl. Abb. 12).

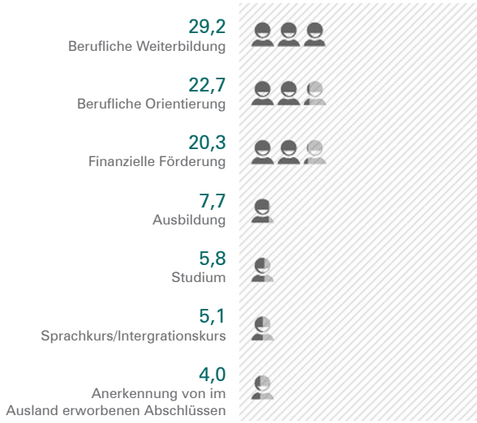


Abb.11: Beratungsanliegen 2015
Quelle: ies 2015

Umgekehrt fanden aber auch viele Kundinnen und Kunden über diese regionalen Akteure den Weg in die Beratungsstellen, wie z.B. über die Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie die Bildungseinrichtungen vor Ort. Insgesamt zeigt sich auch an diesem Aspekt, wie wichtig eine gut funktionierende Netzwerkarbeit vor Ort ist, um den Beratungskundinnen und -kunden eine qualitätsvolle Beratung anzubieten, Synergien zwischen den unterschiedlichen Institutionen zu bewirken und damit auch öffentliche Ressourcen zu schonen (vgl. Rämer und Scheffelt 2016, S. 8).

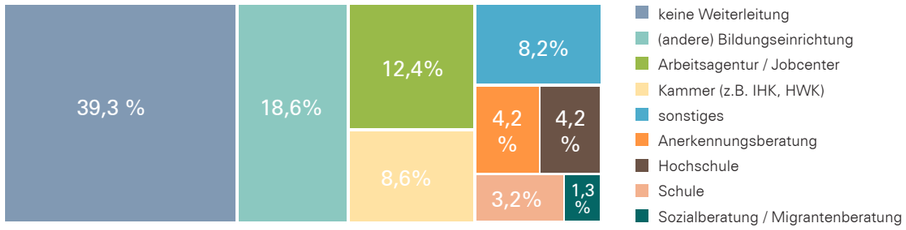


Abb.12: Weiterleitung der Beratungskundinnen und -kunden 2015
Quelle: ies 2015

Zufrieden, informiert und entscheidungsfähig – Beratung wirkt

Wirkungen von Beratungen können auf verschiedenen Ebenen erhoben werden. Von großem Interesse ist selbstverständlich die individuelle Einschätzung der Beratungskundinnen und -kunden. Waren sie zufrieden mit der Beratung und fühlen sie sich nach der Beratung besser befähigt berufsbezogene Bildungsentscheidungen eigenständig zu treffen? Im Rahmen der Evaluation der niedersächsischen Modellprojekte werden die Beratungskundinnen und -kunden mit einem kurzen standardisierten Fragebogen zu ihrer individuellen Einschätzung nach der Wirkung der Beratung befragt.

Insgesamt sind die Beratungskundinnen und -kunden der niedersächsischen Einrichtungen sehr zufrieden mit der Beratungsleistung. Rund 80% stimmten 2015 der Aussage „Meine persönlichen Erwartungen an die Beratung haben sich erfüllt" mit „ja" zu, weitere 20% mit „eher ja". Auf die Frage, was den Beratungskundinnen und -kunden besonders gefallen habe, wurde vor allem die Aspekte „Kompetenz des Beratungspersonals" und „individuell zugeschnittene Beratung" mehrfach genannt.

Die Zufriedenheit zeigt sich darüber hinaus auch daran, dass ein sehr großer Teil der Beratenen der Aussage voll zustimmt, die Beratung weiterzuempfehlen (85,3%). „Unvoreingenommenheit", „Kompetenz des Beratungspersonals" und die „ausführliche, informative und individuell zugeschnittene Beratung" werden zudem von den Beratenen als besonders positive Aspekte der Beratungsleistung genannt.

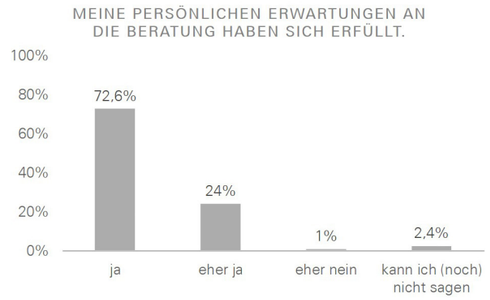


Abb.13: Zufriedenheit mit der Beratung 2015
Quelle: ies 2015

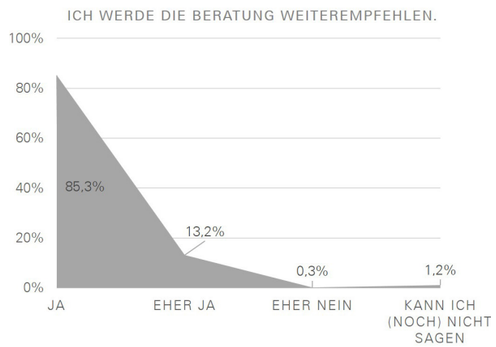


Abb.14: Weiterempfehlung der Beratung 2015
Quelle: ies 2015

IOSM-Modell

Ein wesentliches Ziel von Bildungsberatung ist die Erhöhung der Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Beratungskundinnen bzw. -kunden. Eine Person ist dann entscheidungsfähig, wenn sie über entscheidungsrelevante Informationen verfügt und diese verstehen kann. Zudem muss sie abwägen können, welche Folgen die Wahl der Entscheidung mit sich bringt. Die Erhebung der Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit erfolgt anhand des IOSM-Ansatzes, der von der k.o.s GmbH entwickelt und operationalisiert wurde. Die vier Kriterien „informierter", „orientierter", „strukturierter" und „motivierter" werden mittels Fragen erhoben. Sie messen unmittelbare Wirkungseffekte aus der Beratung, z.B. ob die passenden Informationen erhalten wurden und die nächsten Schritte geplant werden können. Damit lässt sich nachzeichnen, inwieweit die Beratung die Entscheidungs- und Handlungskompetenzen der Beratungskunden/innen gestärkt hat.

IOSM-Kriterien

- Informierter in Bezug auf das Anliegen und die möglichen beruflichen und/oder bildungsbezogenen Optionen.
- Orientierter bezüglich eigener Potenziale und realistischer Ziele.
- Strukturierter in Bezug auf das Vorgehen und Erreichen der (neuen) Ziele.
- Motivierter bezüglich der eigenen Ziele im Verständnis von Eigensinn und Umsetzungswillen.

Quelle: Schröder/Schlögl (2014)

Im betrachteten Zeitraum zeigt sich insgesamt eine sehr positive Bewertung der IOSM-Aussagen. Die Aussagen „Ich habe für mich geeignete Informationen erhalten" und „Ich konnte meine Ideen und Wünsche einbringen" wurde am positivsten bewertet. Im Vergleich ist die volle Zustimmung zu den Aussagen „Ich möchte jetzt das Beratungsergebnis umsetzen" und „Ich weiß jetzt, was ich als nächstes tun werde" etwas verhaltener, aber immer noch sehr positiv. Hier geben zudem 4,6% bzw. 3,4% an, dass sie dazu (noch) keine Aussage treffen können. Dieses Ergebnis deckt sich in etwa mit dem Ergebnis zur Wirkung der Berliner Bildungsberatung (vgl. Arbeit und Leben 2015) und ist interpretativ leicht nachvollziehbar. In der Beratung stellt es sich wesentlich schwerer dar, die Beratungskundinnen und -kunden bei ihrem nachfolgenden eigenverantwortlichen Handeln zu unterstützen, als ihnen passende Informationen und Raum für ihre Fragen und Wünsche zu geben. Insbesondere bei Beratungsfällen zum Thema berufliche Neuorientierung bedarf die Planung der nächsten Handlungsschritte teilweise komplexe, biographische Entscheidungsprozesse, die direkt nach der Beratung ggf. noch nicht abgeschlossen sind oder gegen Ende der Beratung noch einmal strukturiert aufgegriffen werden müssen. Für die weitere Qualitätsentwicklung und Professionalisierung können diese Ergebnisse genutzt werden, indem beispielsweise das Thema „Planung der nächsten Handlungsschritte" im Netzwerk aufgegriffen wird.

Um einen gesamten IOSM-Wert angeben zu können, bedarf es der Berechnung des Mittelwerts. Dieser beträgt 3,7 und kann vor dem Hintergrund der 4er Skala als hoch und somit sehr positiv bewertet werden.

Die Beratungskundinnen und -kunden fühlen sich insgesamt informierter, orientierter, strukturierter und motivierter für anstehende Entscheidungen zu Arbeit, Beruf und Bildung.

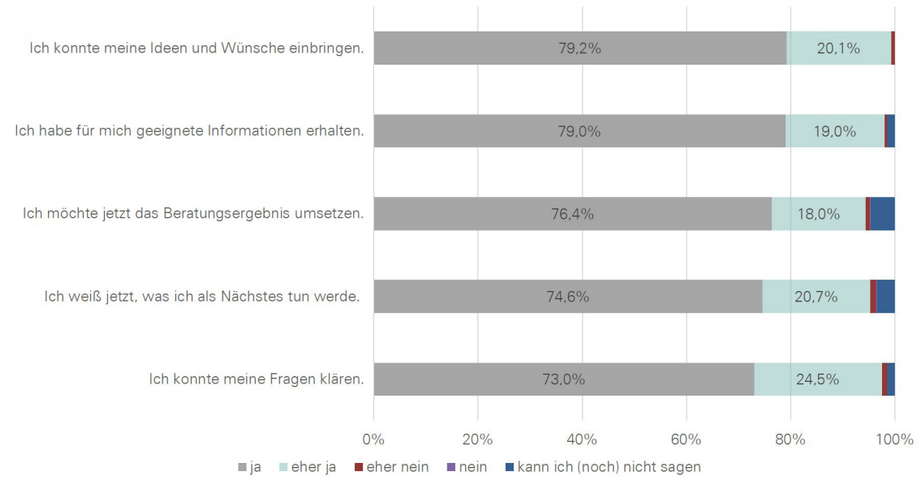


Abb.15: IOSM-Aussagen der Beratungskunden/innen 2015
Quelle: ies 2015

Es kann also festgehalten werden, dass auf individueller Ebene ein beratungsbezogener Outcome entsteht (vgl. Käpplinger 2015, S. 15) und durch Beratung optimierte Entscheidungen insgesamt „als Impacts zu besseren individuellen Entwicklungen führen, was die Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit oder gesellschaftliche Teilhabe betrifft." (ebd.).

5

Fazit: Kontinuität schaffen, Weiterentwicklung ermöglichen

Die Nachfrage nach Beratung und Unterstützung in Fragen von Bildung, Beruf und Beschäftigung ist hoch und wird auch in den kommenden Jahren infolge der gesellschaftlichen und demographischen Veränderungen eher noch ansteigen. Mit der Initiierung und Weiterführung der Modellprojekte zur Bildungsberatung hat die niedersächsische Landesregierung auf diese Bedarfe reagiert und mit der Fortsetzung der Landesförderung gleichzeitig auch signalisiert, wie wichtig die geschaffenen Strukturen im Sinne der Daseinsvorsorge und für die zukünftige Entwicklung der regionalen Bildungslandschaften sind.

Den Einrichtungen ist es im Verlauf ihrer Förderung nicht nur gelungen, ein professionelles, neutrales, und qualitätsvolles Beratungsangebot für alle Bevölkerungsgruppen aufzubauen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Sie haben sich gleichzeitig auch in der regionalen Bildungslandschaft als Akteure etabliert, die aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz als wichtige Partner in den relevanten Netzwerken gesehen werden, die die weitere regionale Entwicklung im Hinblick auf Fragen der beruflichen (Weiter-)Bildung mitgestalten.

Für die Weiterentwicklung der Beratungsleistung – für die eine verbesserte finanzielle Absicherung durch die öffentliche Hand sinnvoll und hilfreich wäre – haben sich im Rahmen der begleitenden Qualitätsarbeit folgende Schwerpunkte herauskristallisiert, denen sich die Beratungseinrichtungen in der kommenden Förderperiode verstärkt widmen werden:

1. Erreichen spezifischer Zielgruppen: In der zukünftigen Förderperiode sollen spezifische Zielgruppen (u.a. Geringqualifizierte) noch besser angesprochen werden. Dazu sollten u.a. die Kooperationen mit den Anbietern von Basisbildung bzw. weiteren Multiplikatoren für schwer erreichbare Zielgruppen ausgebaut und vertieft werden. Gleichzeitig sollen durch die Beratung zu spezifischen Themen (u.a. Alphabetisierung und Grundbildung, Offene Hochschule Niedersachsen, Vorstufen der Anerkennungsberatung, Kompetenzfeststellung) weitere Zielgruppen angesprochen werden.

2. Ausbau des Beratungsformats: In den kommenden Jahren sollten unterschiedliche Formate der Beratung (E-Mail, Chat, Foren, Blogs, Telefon) noch weiter ausgebaut und weiterentwickelt werden u.a. mit dem Ziel, andere Zielgruppen zu erreichen bzw. bisherige besser zu erreichen sowie interaktive Tools zur Kommunikation in der Beratungslandschaft verstärkt zu nutzen.

3. Weitere Professionalisierung der Beratung: Ein wichtiger Aspekt für die Weiterentwicklung der Beratungsangebote ist die weitere Professionalisierung der Beraterinnen und Berater des Netzwerks. Dazu gehört zum einen die individuelle Kompetenzentwicklung der Beratungsfachkräfte (fachlich und methodisch), die durch Vernetzung und den Austausch zwischen Beratungsstellen auf regionaler und auf Landesebene befördert werden kann. Dazu gehören aber auch der Ausbau und die Weiterentwicklung des internen Wissensmanagements.

4. Verstärken der Öffentlichkeitsarbeit: Durch die ausgeprägte Netzwerkarbeit ist es den niedersächsischen Beratungsstellen zum großen Teil gelungen, ihr Beratungsangebot den Akteuren in der jeweiligen Region transparent und sichtbar zu machen. In Bezug auf die Bekanntheit bei unterschiedlichen Zielgruppen besteht noch Entwicklungsbedarf (siehe Punkt 1). Insgesamt ist deshalb ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit sowohl auf Landes- als auch auf kommunaler Ebene zu entwickeln, das beinhaltet mit welchen Maßnahmen und Instrumenten eine breitere Öffentlichkeit erreicht werden könnte (siehe Punkt 3).

Literaturverzeichnis

Arbeit und Leben (2016): Bildungsberatung Berlin – Zahlen, Daten und Fakten auf einen Blick, Berlin.

Barth, Regina (2015): Bildungsberatung Österreich in der neuen Förderperiode (2015 - 2017). In: Bildungsberatung im Fokus 1, 4.

Berliner Koalitionsvereinbarung zwischen SPD & Die Linke & Bündnis 90/ Die Grünen für die Legislaturperiode 2016-2021. Digitalisiert im Netz: www.spd.berlin/w/files/wahl2016/161116-koalitionsvertrag-final.pdf (Zugriff 16.12.2016).

Bilger, Frauke/ Strauß, Alexandra (2015): Weiterbildung in Niedersachsen 2014, TNS Infratest Sozialforschung, München.

Bürmann, Marvin/ Frick, Frank (2016): Deutscher Weiterbildungsatlas. Kreise und kreisfreie Städte. Zusammenfassung der Ergebnisse, Gütersloh.

Etz, Christine (2013): Das Landesprogramm zum Aufbau neutraler Bildungsberatungsstellen. In: AEWB (Hg.): Bildungsberatung – Orientierung, Offenheit, Qualität, Bielefeld, 11-14.

Göllner, Maximilian (2016): Bildungsberatung Online. Abschlussbericht, Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) (Hg.), Hannover.

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH (ies) an der Universität Hannover: Evaluation der Bildungsberatung in Niedersachsen 2010 - 2015.

Irmer, Manon/ Lachmayr, Norbert (2012): Bildungsberatung Österreich: Wer kommt in den Genuss… Im ersten Halbjahr 2012 erreichte Personengruppen. In: Bildungsberatung im Fokus 3, 7-9.

Käpplinger, Bernd (2015): Bildungslotsen in der Risikogesellschaft – Fakten und Positionen, Gütersloh.

MacRae, Heather (2006): Rescaling gender relations: the influence of european directives on the german gender regime. In: Social Politics 4, 522-550.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (2016): Handlungsorientierte Sozialberichterstattung 2015, Hannover.

OECD (2004): Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap, Paris. Digitalisiert im Netz: www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf (Zugriff 07.12.2016).

Rämer, Sabrina/ Scheffelt, Elke (2016): Gut vernetzt in die Zukunft. Drei Bildungsberatungseinrichtungen und ihre strukturelle Einbindung. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmagazin für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 29, 2016, Wien. Digitalisiert im Netz. www.erwachsenenbildung.at/magazin/16-29/meb16-29.pdf.

Schmidt, Julian (2016): Erwerbstätige in Niedersachsen – Entwicklungen von 2000 bis 2014 anhand der regionalen Erwerbstätigenrechnung. In: Statistische Monatshefte Niedersachsen 4, 174-181.

Schröder, Frank/Schlögl, Peter (2014): Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren, Bielefeld.

Seidel, Sabine (2016): Orientierungshilfe für lebenslanges Lernen schaffen – Modellprojekte für Bildungsberatung einrichten. Die Evaluation der Bildungsberatung 2015, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung im Auftrag von AEWB (Hg.), Hannover.

Statistisches Bundesamt (2016): Statistisches Jahrbuch 2016, Berlin.

Wagner, Elfriede (2015): Die ESF-geförderte Bildungsberatung: Ein Blick zurück, ein Blick nach vorne. In: Bildungsberatung im Fokus 1, 2-3.

AEWB
Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

www.aewb-nds.de