

Niederschwelligkeit als Bedingung für wirkungsvolle Validierungsangebote

Gedanken zur Wirkung von Validierungsverfahren bei Personen mit geringer formaler Qualifikation

Martin Stark

Die Projektpartnerschaft von Valiskills 3 hat mittlerweile schon einige Validierungsverfahren in verschiedenen Ländern unter die Lupe genommen. Eine Frage hat sich dann in unseren Diskussion immer wieder gestellt. Wird die Validierung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen eigentlich von der Gesellschaft anerkannt? Diese Frage richtet den Blick auf einen Themenbereich, der bislang im Bereich der Validierung noch nicht sehr viel Beachtung geschenkt wurde – der Wirkung bzw. der Wirkungsmessung.

Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit als arbeitsmarktpolitischer Auftrag an die Validierung

Warum gibt es überhaupt Validierungsverfahren für non-formale oder informelle Bildungsleistungen? Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist die Antwort eindeutig: Sie sollen positive Wirkungen am Arbeitsmarkt entfalten und einen Beitrag zur Reduktion von Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel leisten.

Das betrifft insbesondere auf summative Verfahren zu, die in eine Zertifizierung münden. Hier steht die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit auf Seite der zu validierenden Personen klar im Fokus. So sollen vorhandene Kompetenzen für potentielle Arbeitgeber*innen sichtbar gemacht, die Karrierechancen gesteigert und so insgesamt der Match von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt verbessert werden.

Auch wenn nicht so klar im Fokus, lässt sich das Motiv Beschäftigungsfähigkeit, auch auf formative Validierungsansätze umlegen. Sie dienen zwar konzeptionell zunächst mal dazu Ziele, wie Stärkung des Selbstvertrauens oder zur persönlichen Standortbestimmung zu erreichen. Im Kontext des politischen Leitparadigmas des lebenslangen Lernens, sollen sie aber auch eine gesteigerte Bildungsmotivation bewirken und in entsprechenden Aus- und Weiterbildungsaktivitäten münden, die letztlich ja wiederum auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet sind.

Vom Input zum Outcome von Validierungsverfahren

Wenn wir uns der Frage widmen, ob die Teilnahme an Validierungsverfahren zu einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit führt, dann stellen wir eigentlich die Frage nach dessen Wirkung. Bislang scheint die Frage der Wirkung und damit eine tiefergehende Diskussion darüber was Wirkung im Bereich der Validierung bedeutet und wie diese überprüft werden kann, noch relativ unbeleuchtet zu sein. So konnte im Zuge der Recherche für diesen Blogartikel kein einziger Beitrag gefunden werden, der sich mit der mit der Frage der Wirkungsmessung von Validierungsverfahren beschäftigt.

Eine theoretische Diskussion über Wirkung und Wirkungsmessung bei Validierungsverfahren könnte sich in einem ersten Schritt damit auseinandersetzen welche Ebenen bei der Wirkung zu berücksichtigen sind, und weiterer Folge auch, wie diese erfasst und gemessen werden kann. Ein Einstiegspunkt zu Überlegungen zur Wirkung bilden Input- Prozess-Outcome Modelle, welche eine Möglichkeit liefern, sich auf eine simple Weise einem komplexen Phänomen anzunähern. Im vorliegenden Beispiel wurde das Input-Prozess-Output der Canadian Research Group herangezogen, das aus dem Bereich der Bildungs- und Berufsberatung stammt, aber in verschiedenen Kontexten anwendbar ist (CRWG 2013, S.1).

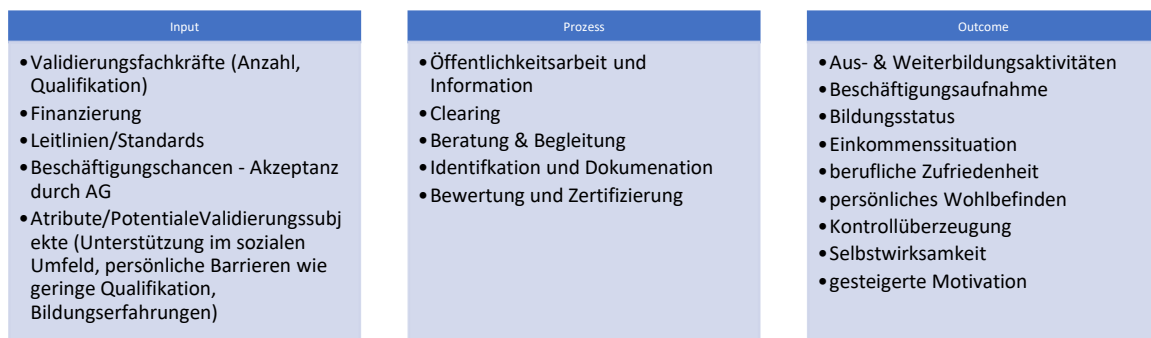
In Abbildung 1 wurde der Versuch unternommen, das Modell auf den Bereich der Validierung umzulegen und auf den unterschiedlichen Wirkungsebenen Elemente zu identifizieren, die im Bereich Validierung von Bedeutung sind:

Input – Diese Ebene betrachtet die notwendigen Ressourcen, um die Aktivitäten (Prozess) zur Erreichung von Outcomes durchführen zu können. Dazu zählen etwa personelle Ressourcen (bspw. Anzahl und Qualifikation von Fachkräften), Fragen der Finanzierung, Leitlinien bzw. Standards, Beschäftigungschancen (allgemeine Nachfrage nach Arbeitskräften in bestimmten Sektoren/Branchen, Akzeptanz von Zertifikaten als Ergebnis von Validierung in Rekrutierungsprozessen) sowie persönliche Attribute auf Seiten der Validierungssubjekte (bspw. Barrieren wie geringe Qualifikationen oder negative Bildungserfahrungen).

Prozess – Beschreibt die Aktivitäten, die zum Erreichen gewünschter Outcomes führen sollen. Dazu zählen die einzelnen Prozessschritte im Rahmen von Validierungsangeboten, wie Öffentlichkeitsarbeit und Information, Clearing, Beratung und Begleitung, Identifikation und Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung.

Outcome – Auf dieser Ebene geht es um die konkrete Wirkung von Validierungsangeboten. Dazu zählen etwa Aus- & Weiterbildungsaktivitäten, Beschäftigungsaufnahme, Bildungsstatus, Einkommenssituation, aber auch Wirkungen auf der Ebene der Persönlichkeit (bspw. gesteigerter Motivation oder berufliche Zufriedenheit, Kontrollüberzeugung, Selbstwirksamkeit. Nicht im Modell beschrieben, aber wichtig mitzudenken, ist die Tatsache, dass die Wirkung von Validierung über die Ebene des Individuums hinausreichen kann. So kann eine Veränderung individueller Ebene auch eine Wirkung auf der gesellschaftlichen Ebene der Organisation, der Community, des Landes und der gesamten Gesellschaft haben.¹

Abbildung 1: Input-Prozess-Outcome Modell für die Validierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen



Quelle: CRWG 2013, adaptiert durch den Autor

Das Modell ist ein erster Versuch, sich mit validierungsspezifischen Aspekten auf unterschiedlichen Wirkungsebenen auseinanderzusetzen. Zusätzlich soll dieses Modell auch veranschaulichen, dass das Zusammenspiel aus Input- und Prozessebene für die entfaltetten Wirkungen von Validierung entscheidend ist. So hat etwa die Arbeitskräftenachfrage am Arbeitsmarkt bzw. in bestimmten Branchen Auswirkungen darauf, welche Art von Validierungsverfahren in welcher Form angeboten werden. Umgekehrt hat die Ausgestaltung der Validierungsprozesse Auswirkungen darauf, ob Ergebnisse von Validierungsverfahren von Arbeitgeber*innen akzeptiert werden. Als grundlegendste Voraussetzung kann aber die Teilnahme von zu validierenden Personen betrachtet werden. Nimmt niemand die Möglichkeit eines Validierungsangebotes wahr, so kann dieses auch keine Wirkung

¹ Vgl. Hooley (2014), S.17

entfalten. Wie gut es gelingt Personen zur Teilnahme an Validierungsverfahren zu bewegen, hängt stark davon ab, wer die Zielgruppen von Validierungsverfahren sind.

Bildungsferne als prioritäre Zielgruppe von Validierungsverfahren

Häufig starten Studien, die Wirkungen von öffentlichen Dienstleistungen messen möchten, an der Inputebene und beleuchten bzw. analysieren erreichte Zielgruppen. Betrachtet man die politischen Prioritäten, so kommt im Bereich der Validierung der Zielgruppe der Personen mit geringer formaler Qualifikation eine herausragende Bedeutung zu. So werden im Rahmen der Empfehlungen des Rates der Europäischen Union zur Validierung non-formalen und informellen Lernens aus dem Jahr 2012 Personen mit geringer formaler Qualifikation besonders in den Fokus gerückt.² Umgekehrt ist es gerade bei dieser Zielgruppe eine besondere Herausforderung Personen zur Teilnahme an Validierungsverfahren zu bewegen, um entsprechende Wirkungen überhaupt erst entfalten zu können.

Es macht daher Sinn sich genauer damit auseinanderzusetzen, was potentielle Hinderungsgründe sind und warum Personen dieser Zielgruppe nur schwer für die Teilnahme an Validierungsverfahren zu motivieren sind. Bei der Auseinandersetzung mit Hinderungsgründen bei Personen mit geringer formaler Qualifikation greift der ausschließliche Blick auf den Aspekt der Qualifikation zu kurz. Sinnvoller erscheint es die Perspektive zu erweitern. Das ist bspw. durch den Begriff der „Bildungsferne“ gegeben. Dieser Begriff bezeichnet die Gruppe aller Personen, die eine große Distanz zu (formaler) Bildung aufweisen und/oder über zentrale Bildungskompetenzen, die für die Integration in die Arbeitswelt und die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zentral sind, nicht verfügen.³

Auch wenn Validierungsverfahren keine Bildungsangebote im Sinne von Lernangeboten darstellen, so sind sie doch Bildungsangebote in dem Sinn, dass sie häufig von Trägern des non-formalen oder formalen Aus- und Weiterbildungssystem angeboten werden. Das trifft insbesondere auf Validierungsverfahren zu, die zu formalen Bildungsabschlüssen führen und auch für den Arbeitsmarkt von besonderer Relevanz sind. Hinzu kommt, dass auch die Verfahren selbst, durchaus ähnliche Herausforderungen wie formale Bildungsangebote für die Zielgruppe mit sich bringen und daher mit formalen Bildungsangeboten vergleichbar sind, was die Anforderungen an die Teilnahme betrifft. Beispielhaft können hier unabhängig von beruflichen Kompetenzerfordernissen folgende Anforderungen angeführt werden:⁴

- Ausgezeichnete Kenntnisse der Landessprache
- PC-Kenntnisse
- Abstraktionsfähigkeit
- Zeitliche und finanzielle Ressourcen
- Reflexionsvermögen
- Schreibgewohnheit

Diese Hürden sind keinesfalls zu unterschätzen. So kommt etwa eine Schweizer Studie zu dem Ergebnis, dass nur rund 10% Interessierter auch tatsächlich an einer Validierung teilnehmen. Möchte man wirkungsvolle Angebot für diese Zielgruppe entwickeln, so ist eine genaue Analyse der Hinderungsgründe ist eine wichtige Grundlage.

Niederschwelligkeit als Grundvoraussetzung von Angeboten für gering Qualifizierte

Bei der Arbeit mit bildungsfernen Zielgruppen stehen Anbieter/innen immer vor der Herausforderung milieuspezifische Unterschiede überbrücken zu müssen. Validierungsfachkräfte, kommen meist aus einem bildungsaffinen Milieu und haben daher einen entsprechend positiven Zugang zum Thema Bildung. Umgekehrt verhält es sich bei der Zielgruppe. Bildungsferne Personen

² Vgl. Rat der Europäischen Union, 2012, S.1

³ Vgl. Obermayr o.J., Seite 7; siehe auch Steiner/Voglhofer/Schneeweiß/Baca/Fellinger-Fritz 2012

⁴ Vgl. Schmid, 2019, S.03-7

haben diesen (positiven) Bezug zur Bildung (noch) nicht.⁵ Dieser fehlende Bezug zur Bildung bzw. der Widerstand sich an formalen Bildungsaktivitäten zu beteiligen kann verschiedene, häufig gleichzeitig bestehende, Gründe haben:⁶

- Geringe Veränderungsperspektive
- Praktisch orientierte Lernbedürfnisse
- Negative Schulerfahrungen
- Versagensängste und geringes Selbstvertrauen
- Familiäre Verpflichtungen
- Mangel an finanziellen Ressourcen
- Widerstand gegen Auseinandersetzung mit persönlichen Schwächen

Unabhängig von den konkreten Ursachen führt die Nicht-Beteiligung an Bildungs- und Lernprozessen dazu, dass Bildungsangebote für bildungsferne Personen eine fremde Welt, eine Art „Black Box“ darstellen, zu der kaum konkrete Erfahrungen oder Bilder existieren, die Sicherheit geben könnten. Hinzu kommt noch, dass bildungsferne Personen nicht nur im Bereich der Bildung sondern häufig auch in anderen Kontexten sozial benachteiligt sind und daher ihre Lebenswelt von einer „Ökonomie der Not“ bestimmt wird. Bildungsferne Personen an Bildungsprozessen zu beteiligen bedeutet daher, dass diese Herausforderung – also die Beteiligung an ungewohnten, mit großer Unsicherheit verbundenen Prozessen – zusätzlich zu dem häufig sehr fordernden Alltag (bspw. gesundheitliche Probleme, finanzielle Probleme) eine weitere Belastung darstellt. Die Forderung nach einer Einstellungsänderung auf Seiten bildungsferner Personen greift daher zu kurz. Es bedarf vielmehr niederschwelliger Angebote, die die Lebenswelt und damit die spezifischen Bedürfnisse bildungsferner Zielgruppen berücksichtigen.⁷

Einfach formuliert bedeutet „niederschwellig“, dass zugangshemmende Faktoren minimiert werden sollen und dadurch Zielgruppen angesprochen werden, die sonst nicht erreicht werden können. Angesichts der Heterogenität der Zielgruppen, mit der man bei der Umsetzung niederschwelliger Bildungsangebote in der Praxis konfrontiert ist, muss Niederschwelligkeit als relativer Begriff verstanden werden. Ob ein Bildungsangebot niederschwellig ist, hängt immer von der jeweiligen Zielgruppe und ihren Bedürfnissen ab.⁸

Dabei können aufbauend auf Mayrhofer vier verschiedene Dimensionen der Niederschwelligkeit unterschieden werden:⁹

- Zeitliche Dimension: Geringe Anforderungen hinsichtlich Zeitstruktur und Zeitdisziplin.
- Räumliche Dimension: Gute räumliche Erreichbarkeit und Verortung im Lebensumfeld der Adressat/inn/en.
- Inhaltliche/sachliche Dimension: Geringe Voraussetzungen für die Teilnahme, zielgruppengerechte Ausgestaltung des Validierungsprozesses
- Soziale Dimension: Orientierung an den Aspekten Unverbindlichkeit, Freiwilligkeit und wenn möglich Anonymität.

⁵ ExpertInneninterviews Margit Voglhofer und Gernot Deutschmann in Steiner/Schneeweiß/Stark, 2014

⁶ vgl. Dornmayr, 2002; Barz/Tippelt, 2007; Steiner/Voglhofer/Schneeweiß/Baca/Fellinger-Fritz, 2012;

Expertinneninterview Margit Voglhofer in Steiner/Schneeweiß/Stark, 2014

⁷ vgl. Haberfellner/Gnadenberger, 2013

⁸ Expertinneninterview Manuela Burger Steiner/Schneeweiß/Stark, 2014

⁹ vgl. Mayrhofer, 2012, S. 159ff.

Conclusio:

Ausgangspunkt des vorliegenden Artikels ist die Frage nach der Wirkung von Validierungsverfahren. Aus politischer Perspektive besteht die gewünschte Wirkung darin, die Beschäftigungsfähigkeit der TeilnehmerInnen an Validierungsverfahren zu erhöhen, umso positive Wirkungen am Arbeitsmarkt zu erzielen. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Frage der Wirkung und insbesondere der Wirkungsmessung im Bereich der Validierung noch wenig beleuchtet ist.

Es wurde daher der Versuch unternommen, ein Wirkungsmodell auf den Bereich der Validierungsverfahren umzulegen und herauszuarbeiten, was im Bereich der Validierung auf den unterschiedlichen Wirkungsebenen bedeutsam ist oder sein könnte, um so eine Diskussion zu diesem Thema anzuregen.

Ein genauerer Blick wurde dabei auf die Frage der Teilnahme und damit auf die Akzeptanz von Validierungsangeboten bei der Zielgruppe der Gering qualifizierten geworfen. Es wurde versucht herauszuarbeiten welche Hürden für Menschen mit geringer formaler Qualifikation bestehen und darauf aufbauend die Wichtigkeit von Niederschwelligkeit als grundlegendes Gestaltungskonzept bei der Entwicklung von Validierungsverfahren betont.

Literatur:

Barz, H./Tippelt, R.: Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland – Praxishandbuch Milieumarketing. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2007

Canadian Research Working Group on Evidence-Based Practice in Career Development: Common Indicators: Transforming the culture of evaluation in career development and employment services. Canadian Career Development Foundation, Ottawa 2013

Dornmayr, H: Weiterbildung für „Bildungsferne“ ArbeitnehmerInnen. Studie gefördert von Land OÖ und AK OÖ. Linz 2002.

Haberfellner, R./Gnadenberger, P.: Bildungsferne Zielgruppen in der arbeitsmarktorientierten Weiterbildung, AMS report 98/99, Communicatio, Wien 2013

Hooley, T.: The Evidence Base on Lifelong Guidance. A Guide to Key Findings for effective Policy and Practice. ELGPN Tool No. 3. ELGPN, Saarijärven 2014, <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/> [10.03.2020]

Mayrhofer, H.: Niederschwelligkeit in der sozialen Arbeit. Funktionen und Formen aus soziologischer Perspektive, Springer, Wiesbaden 2012

Obermayr, B. (o.J.): Bildungsferne Gruppen – Definition und Indikatoren. Download unter: http://www.tu-was.com/tuwas/bildungtirol/recherchen_zukunftszentrum/ [24.11.2010]

Schmid, M.: Validierung und Anerkennung zwischen bildungspolitischer Erwünschtheit und den Realitäten des Arbeitsmarktes. Anmerkungen zu einem Theorie-Praxis-Gap in der Schweiz, in: Lassnigg, L. / Schindler, J. (Hrsg.): Validierung und Anerkennung von Kompetenzen. Konzepte, Erfahrungen, Herausforderungen, Magazin Erwachsenenbildung, No.37, Wien 2019, Download: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-37/meb19-37.pdf> [10.03.2020]

Steiner, K./Voglhofer, M./Scheeweiß, S./Baca, T./Fellinger-Fritz, A.: Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Bildungsferne. Praxishandbuch. : Communicatio, Wien 2012

Rat der Europäischen Union: Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (2012/C 398/01), Brüssel 2012, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29> [10.03.2020]