

Abschlussbericht

Arbeits(platz)orientierte Grundbildung

Weiterbildung

für

Lehrende und Beratende in NRW



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die SESAM-Weiterbildung „Arbeits(platz)orientierte Grundbildung“

Ausgangslage

Die Dynamik der Veränderungen in der Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren erheblich beschleunigt. Dies zeigt sich u.a. an einer zunehmenden Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeits- und Beschäftigungsformen, die von den Beschäftigten neue Bewältigungsstrategien erfordern (vgl. Geißler 2008; Pongratz /Voß 2003; Minssen 2006). Damit einher gehen steigende Anforderungen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen und Branchen, insbesondere im Feld der sog. Einfacharbeitsplätze, die in der Regel von formal Geringqualifizierten¹ besetzt wird (vgl. Alke 2009; Roßmann 2009).

Formal Geringqualifizierte sind häufig in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt und weisen ein höheres Arbeitsmarktrisiko auf als Höherqualifizierte. So belegt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass jeder fünfte Geringqualifizierte arbeitslos ist (vgl. IAB 2010). Berufliche Weiterbildung wird für sie zunehmend zur Voraussetzung für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Empirische Studien zeigen allerdings, dass diese Beschäftigtengruppe unterproportional an betrieblicher Weiterbildung teilnimmt (vgl. Schiersmann 2006; Baethge, Baethge-Kinsky 2004). Weiterbildungsangebote in traditionellen Kursformen erscheinen für sie nicht als Mittel der Wahl, ihre bevorzugte Lernform ist das Lernen im Prozess der Arbeit (vgl. Schiersmann 2006). Arbeits(platz)orientierte Grundbildungsangebote, die betrieblich oder betriebsnah durchgeführt werden, erreichen diese Gruppe eher als traditionelle Kursformen.

Daher sollte ein Ziel einer nachhaltigen Bildungs- und Beschäftigungspolitik sein, auch im Segment der sogenannten einfachen Tätigkeiten Kompetenzen weiterzuentwickeln, den Erwerb neuer Kompetenzen zu unterstützen, Arbeitsplätze zu sichern und die Abhängigkeit von Sozialtransferleistungen zu verringern. Betriebliche Bildungs- und Lernangebote können die Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung vergrößern und die Situation von Menschen mit Grundbildungsbedarf auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Gleichzeitig bieten sie für Unternehmen die Möglichkeit, die Potenziale aller Beschäftigten zu nutzen und damit auch betriebswirtschaftlich zu erschließen.

¹ In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass der Begriff „Geringqualifizierte“ weder einheitlich definiert noch gesetzlich geregelt ist (vgl. Käßlinger/Kulmus/Haberzeth 2012, S. 40). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – was an die Bundesagentur für Arbeit angegliedert ist – definiert Geringqualifizierte als diejenigen, „die weder eine betriebliche Berufsausbildung noch eine Ausbildung an einer berufsbildenden Schule oder Hochschule abgeschlossen haben.“ Das Statistische Bundesamt fasst den Begriff noch mal ein wenig weiter. Unter gering qualifizierten Personen fallen demnach Personen, die über keinen allgemeinen und keinen beruflichen Abschluss verfügen sowie Personen, die höchsten mittlere Reife oder einen gleichwertigen Abschluss haben (vgl. Schmidt 2010, S. 540). Dieser Artikel wird sich an der Definition der Bundesagentur für Arbeit orientieren (vgl. BA 2011).

Das Projekt SESAM

Im Projekt wird angestrebt, Verantwortliche in Unternehmen unterschiedlicher Branchen in Nordrhein- Westfalen für das Thema Grundbildung zu sensibilisieren, zu interessieren und zu aktivieren sowie arbeits(platz)orientierte Grundbildungsangebote zu realisieren.

Dazu arbeitet das Projekt SESAM mit Beraterinnen und Beratern von Bildungsscheckberatungsstellen, selbstständigen Unternehmensberatungen und Transferträgern zusammen, mit dem Ziel, diese dabei zu unterstützen, das Thema „arbeits(platz)orientierte Grundbildung“ in ihre Organisations- und Weiterbildungsberatung zu integrieren. Gemeinsam mit Lehrenden, Dozentinnen und Dozenten sollen passgenaue Angebote für Betriebe konzipiert und in den Betrieben oder betriebsübergreifend durchgeführt werden.

Dazu bietet das Projekt SESAM eine Weiterbildung für ausgewählte Grundbildungslehrende zur Durchführung von Lernangeboten arbeits(platz)orientierter Grundbildung an.

Das SESAM-Projektteam fungiert in der Projektstruktur als begleitende Koordinierungsstelle für die im Projekt zusammenarbeitenden Akteure. Dabei übernimmt es Aufgaben wie die Begleitung von Zugängen zu Unternehmen, von Prozessen und Kooperationen der verschiedenen Akteure und stellt Expertise im Feld der arbeits(platz)orientierten Grundbildung bereit.

Abbildung 1 zeigt noch einmal dezidiert die im Projekt zusammenarbeitenden Akteure sowie die Rolle des SESAM-Projektteams.

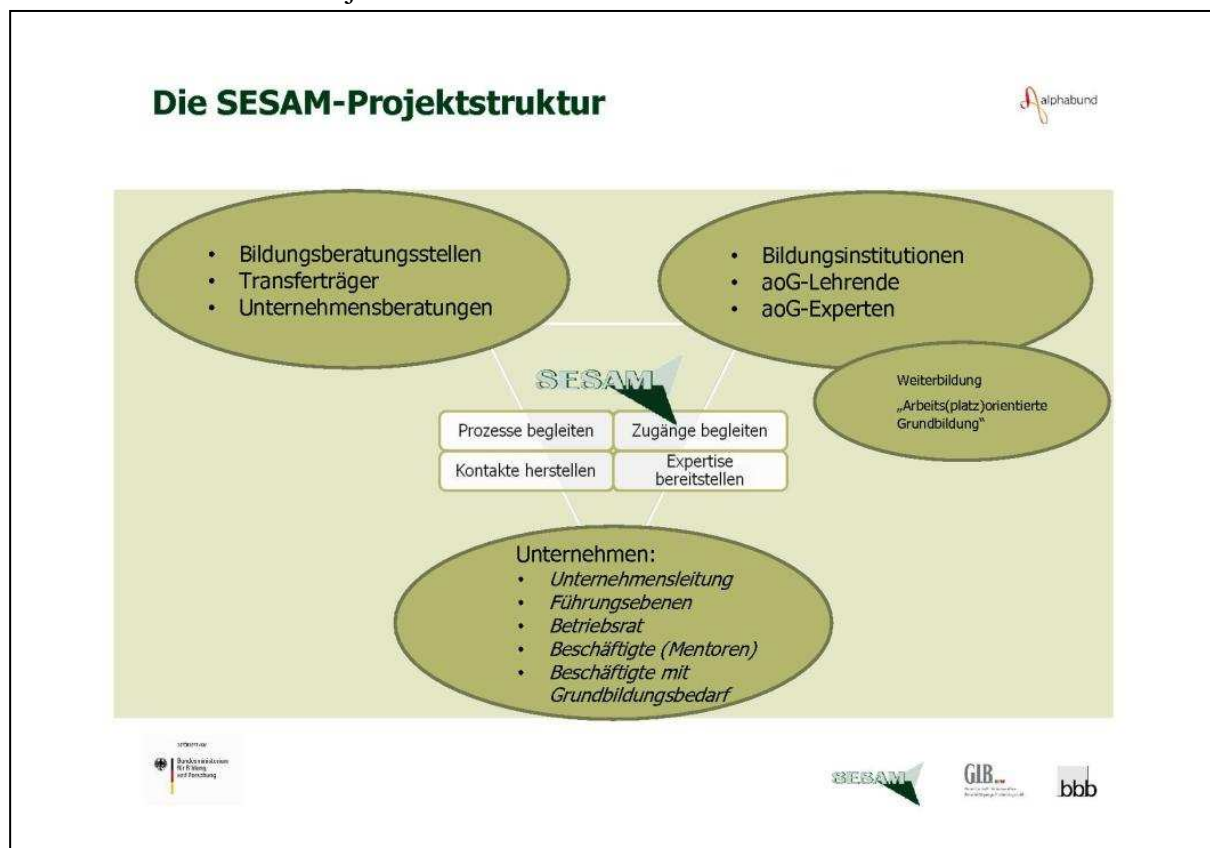


Abbildung 1: Die SESAM-Projektstruktur, Quelle: eigene Darstellung.

Ziele und Chancen der Weiterbildung

Im Projekt SESAM wird gemeinsam mit Unternehmens-, Bildungsscheck- und Transferberatern und –beraterinnen angestrebt, Betriebe in NRW für das Thema Grundbildung zu sensibilisieren, zu interessieren und zu aktivieren und darüber hinaus gemeinsam mit Lehrenden, Dozentinnen und Dozenten passgenaue Angebote für Betriebe zu konzipieren und in den Betrieben oder betriebsübergreifend durchzuführen.

Damit sind für die Lehrenden andere Anforderungen verbunden als bei ihrer Arbeit in Bildungseinrichtungen. Auf diese Anforderungen vorzubereiten, war das Ziel dieser Weiterbildung.

Da schon alleine aufgrund der demographischen Entwicklung Betriebe zukünftig stärker ihre Beschäftigten – auch im Bereich der sogenannten Einfacharbeitsplätze – halten müssen, kann man davon ausgehen, dass die Qualifizierung der sogenannten Geringqualifizierten mit Grundbildungsbedarfen auch in Klein- und Mittelunternehmen an Bedeutung gewinnt.

Für Kursleitende aus dem Grundbildungs- und Alphabetisierungsbereich ergibt sich damit potenziell ein längerfristiges Geschäfts- und Arbeitsfeld. Dazu bot das SESAM-Projekt die modulare Weiterbildung „Arbeits(platz)orientierte Grundbildung“ an.²

Zeitlicher Ablauf und Aufbau der SESAM-Weiterbildung

Die Weiterbildung startete am 21.06.2013 und endete am 21.09.2013. Dabei verteilten sich die insgesamt sechs Module auf drei Wochenenden; jeweils ein halbtätiger Freitag und einen ganztägigen Samstag bzw. die letzten beiden Module an einem ganztägigen Samstag:

21.-22.06.13: Modul 1 + 2

12.-13.07.13: Modul 3 + 4

21.09.13: Modul 5 + 6

Die Titel der einzelnen Module lauteten:

1. Modul: Grundlagen arbeits(platz)orientierter Grundbildung
2. Modul: Bedarfsermittlung und Auftragsklärung
3. Modul: Konzeptentwicklung
4. Modul: Didaktik arbeits(platz)orientierter Grundbildung
5. Modul: Lerntransfer, Lernbegleitung, Erfolgssicherung
6. Modul: Lösungswerkstatt / Angebotsentwicklung

² Auch im Jahr 2014 wird das SESAM-Projektteam die Weiterbildung wieder anbieten.

Das Dozententeam:

Karin Behlke (freiberufliche Beraterin und Dozentin)
 Matilde Grünhage-Monetti (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn)
 Andreas Klepp (Erwachsenenbildner)
 Ulf Neumann (Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft gGmbH, Dresden)
 Kevin Folger (SESAM-wissenschaftlicher Mitarbeiter, Praktikumskoordination bbb)
 Rosemarie Klein (SESAM-Projektleitung und Geschäftsführung bbb)

Modul 1: Grundlagen arbeits(platz)orientierter Grundbildung

Zu Beginn wurde auf Grundlage eines erarbeiteten Begriffsverständnisses ein Überblick über die relevanten Spezifika von arbeits(platz)orientierter Grundbildung gegeben. Insbesondere potentielle Anlässe für arbeits(platz)orientierte Grundbildung und die Gestaltung von erfolgversprechenden Zugängen zu Unternehmen standen im Fokus. Ziel dieses Moduls war es zum einen, dass die Teilnehmer/innen Merkmale arbeits(platz)orientierter Grundbildung im Betrieb – im Unterschied zu Alphabetisierung/ Grundbildung in Bildungseinrichtungen – kennen lernten sowie ein Verständnis von arbeits(platz)orientierter Grundbildung entwickelten. Zum anderen lernten die Teilnehmer/innen Kategorien zur Beschreibung und Erfassung von Branchenspezifika kennen und die exemplarische Anwendung dieser auf die Situation in Nordrhein-Westfalen. Außerdem wurden den Teilnehmer/innen verschiedene Methoden der Informationsgewinnung zu Betrieben nähergebracht und sie ermittelten mehrperspektivisch Nutzenindikatoren für arbeits(platz)orientierte Grundbildung in Unternehmen und überführten exemplarisch Unternehmensziele in Ziele von arbeits(platz)orientierter Grundbildung.

Modul 2: Bedarfsermittlung und Auftragsklärung

In diesem Modul wurden mit den Teilnehmer/innen relevante Verfahren und Instrumente des Zugangs zu Unternehmen vertiefend erarbeitet. Da der Zugang zu Unternehmen im Rahmen des Projektes SESAM über die Unternehmens- / Transfer- / und Bildungsscheckberater/innen ermöglicht werden soll, fokussierte dieses Modul mehr das rollenbezogene Akquisegespräch und die Bedarfsermittlung sowie deren Überführung in arbeits(platz)orientierte Grundbildung. Die Ziele dieses Moduls bestanden darin, dass die Teilnehmer/innen Merkmale/ Abläufe von Akquisegesprächen kennen und ihre Aufgaben gemäß ihrer Rolle als AoG-Lehrender reflektieren konnten. Eine zentrale Rolle spielten die Merkmale eines Auftragsklärungsgesprächs. Es wurden neben den möglichen Zugängen zu der Adressaten- /Zielgruppe von arbeits(platz)orientierter Grundbildung, auch die potentiellen im Betrieb anschlussfähigen Begrifflichkeiten erarbeitet.

Modul 3: Konzeptentwicklung

Der Fokus bei diesem Modul lag auf dem konzeptionellen Einstieg in Unternehmen. Hierbei wurden die Vor- und Nachteile bestehender Konzepte und zu entwickelnder Konzepte thematisiert und den Teilnehmer/innen die unterschiedlichen Unternehmenskulturen näher gebracht.

Dabei waren die Ziele des dritten Moduls, dass die Teilnehmer/innen neben den Merkmalen der Phasen der Konzeptentwicklung auch die Perspektiven der Zugänge auf verschiedenen Ebenen in Unternehmen kennengelernten. Darüber hinaus bekamen die Teilnehmer/innen einen vertiefenden Einblick über die Kalkulation und Preisfindung von arbeits(platz)orientierten Grundbildungsangeboten und lernten die Möglichkeiten der Präsentation solcher Angebote auf den verschiedenen Ebenen im Kontext von Unternehmen kennen. Die Teilnehmer/innen erarbeiteten sich mit Hilfe der Methodik der Lernlandkarte, sich effektiver mit den branchenspezifischen Arbeitsanforderungen auseinanderzusetzen.

Modul 4: *Didaktik arbeits(platz)orientierter Grundbildung*

Bei diesem Modul bildete der Zusammenhang zwischen den strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt und den sprachlich kommunikativen Praktiken, insbesondere der schriftsprachlichen Anforderungen, den Ausgangspunkt zur Didaktisierung.

Dabei lernten die Teilnehmer/innen das Lernen als doppelten Prozess aus individueller und sozialer Natur kennen. Auch die Rolle der strukturellen /organisationalen Rahmenbedingungen der Arbeit und der sozialen Faktoren für den Lernprozess wurden thematisiert. Zudem lernten die Teilnehmer/innen die Merkmale des Lernortes Arbeitsplatz kennen. Darüber hinaus lernten die Teilnehmer/innen mit Hilfe des TSA-Ansatzes (Themen, Szenarien, Aufgaben) eine Methodik kennen, um von der Bedarfsermittlung zur Kursplanung zu gelangen.

Die Ziele dieses Moduls waren unter anderem, dass die Zusammenstellung von betrieblichen Arbeitsaufgaben und den damit einhergehenden sprachlich kommunikativen Handlungen und schriftsprachlichen Anforderungen erkannt werden können und dass daraus selbst entwickelte Kursangebote konzipiert werden können.

Modul 5: Lerntransfer, Lernbegleitung, Erfolgssicherung und Modul 6: Lösungswerkstatt / Angebotsentwicklung

Im vorletzten Modul der SESAM-Weiterbildung standen die Möglichkeiten des Lerntransfers bei arbeits(platz)orientierten Grundbildungsangeboten im Vordergrund. Zudem lernten die Teilnehmer/innen nicht nur verschiedene Definitionen sowie die Umsetzung von Lernbegleitung im betrieblichen Kontext, sondern auch unterschiedliche Modelle zur Erfolgssicherung kennen und erhielten einen exemplarischen Einblick in reale betrieblich formulierte Erfolgsindikatoren für arbeits(platz)orientierte Grundbildungsangebote.

Zum Abschluss präsentierten die Teilnehmer/innen ihre selbst erarbeiteten arbeits(platz)orientierten Grundbildungskonzepte und erhielten im Anschluss an eine konstruktive Feedbackrunde ein Zertifikat über die erfolgreiche Teilnahme an der SESAM-Weiterbildung.

Die Teilnehmer/innen

Die Teilnehmerzahl lag in der ersten Reihe der SESAM-Weiterbildung bei sieben Personen.³ Die Gruppe rekrutierte sich aus den im SESAM-Projektverlauf stattgefundenen Expertisenworkshops, die mit Vertreter/innen von Volkshochschulen und anderen Bildungsinstitutionen stattgefunden haben. Diese Workshops dienten zum einen dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch zum Thema Grundbildung, zum anderen wurden dem Projektteam potentielle Teilnehmer/innen für die SESAM-Weiterbildung empfohlen.

Die Teilnehmer/innengruppe setzte sich bezüglich ihrer individuellen Erfahrungen mit dem Thema Grundbildung sehr heterogen zusammen. Die Gemeinsamkeit aller Teilnehmer/innen bestand darin, dass sie in ihrer jeweiligen Bildungsinstitution nicht festangestellt tätig sind, sondern freiberuflich bzw. als Honorarkraft dort in Teilzeit arbeiten.

Zeitlich sah die Absolvierung der SESAM-Weiterbildung 46 Lernzeitstunden, davon 30 Lernzeitstunden bei den Präsenzveranstaltungen, 8 Selbstlernzeitstunden und 8 Stunden für eine Angebotsentwicklung vor.

Evaluation der SESAM-Weiterbildung aus Sicht der Teilnehmer/innen

Zum Abschluss jedes Moduls bzw. jedes Wochenendes bzw. jedes Dozentenwechsel, wurde als Evaluationsinstrument ein vierseitiger Fragebogen mit jeweils 16 Fragen an die Teilnehmer/innen ausgeteilt:

³ Ein/e Teilnehmer/in hatte sich vor den abschließenden Modulen 5 und 6 dazu entschlossen, die Weiterbildung nicht mehr fortsetzen zu wollen. Daher fehlen die Angaben bei der Auswertung der letzten beiden Module.

Präsenzphase 1: Modul 1+2 am 20.- 21.6.2013

	1 (trifft nicht zu)	2 (trifft eher nicht zu)	3 (trifft eher zu)	4 (trifft zu)	Summe
1. Der zeitliche Umfang der Module war angemessen			5	2	7
2. Die Größe der Gruppe für diese Module war angemessen			1	6	7
3. Das Tempo der Module war angemessen			5	2	7
4. Der inhaltliche Aufbau war logisch/nachvollziehbar			2	5	7
5. Die Vorträge der DozentInnen waren gut gegliedert			1	6	7
6. Ziele und Aufbau der Module wurden transparent gemacht			2	5	7
7. Meine Erwartungen an die Inhalte des Moduls wurden erfüllt			5	2	7
8. Die Inhalte waren für meinen eigenen Tätigkeitsbereich geeignet		1	2	4	7
9. Das Verhältnis von theoretischen zu praktischen Input war nutzbringend für mich		1	3	3	7
10. Das ausgehändigte Material ist hilfreich			2	5	7
11. Die Diskussionen in den Modulen waren produktiv			2	5	7

GEFÖRDERT VOM

12. Die Äußerung anderer Thesen und Meinungen wurde zugelassen			2	5	7
13. Die Aufgabenstellungen waren abwechslungsreich			6	1	7
14. Ich nehme viel für meine Kurspraxis mit		1	3	3	7
15. Die Module motivierten mich, weiterhin an der Fortbildungsreihe teilzunehmen			3	4	7
16. Den DozentInnen war es wichtig, dass die KursleiterInnen in der Veranstaltung etwas für ihre Praxis lernen können			1	6	7



Präsenzphase 2: Modul 3 am 12.7.2013

	1 (trifft nicht zu)	2 (trifft eher nicht zu)	3 (trifft eher zu)	4 (trifft zu)	
1. Der zeitliche Umfang der Module war angemessen		2	2	3	7
2. Die Größe der Gruppe für diese Module war angemessen			2	5	7
3. Das Tempo der Module war angemessen		1	2	4	7
4. Der inhaltliche Aufbau war logisch/nachvollziehbar				7	7
5. Die Vorträge der DozentInnen waren gut gegliedert			2	5	7
6. Ziele und Aufbau der Module wurden transparent gemacht			2	5	7
7. Meine Erwartungen an die Inhalte des Moduls wurden erfüllt			1	6	7
8. Die Inhalte waren für meinen eigenen Tätigkeitsbereich geeignet			3	4	7
9. Das Verhältnis von theoretischen zu praktischen Input war nutzbringend für mich		1	2	4	7
10. Das ausgehändigte Material ist hilfreich			3	4	7
11. Die Diskussionen in den Modulen waren produktiv			3	4	7

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

12. Die Äußerung anderer Thesen und Meinungen wurde zugelassen			2	5	7
13. Die Aufgabenstellungen waren abwechslungsreich			2	5	7
14. Ich nehme viel für meine Kurspraxis mit			1	6	7
15. Die Module motivierten mich, weiterhin an der Fortbildungsreihe teilzunehmen			1	6	7
16. Den DozentInnen war es wichtig, dass die KursleiterInnen in der Veranstaltung etwas für ihre Praxis lernen können			1	6	7

Präsenzphase 3: Modul 4 am 13.7.2013

	1 (trifft nicht zu)	2 (trifft eher nicht zu)	3 (trifft eher zu)	4 (trifft zu)	
1. Der zeitliche Umfang der Module war angemessen		3	2	2	7
2. Die Größe der Gruppe für diese Module war angemessen				7	7
3. Das Tempo der Module war angemessen		2	3	2	7
4. Der inhaltliche Aufbau war logisch/nachvollziehbar			5	2	7
5. Die Vorträge der DozentInnen waren gut gegliedert		1	3	3	7
6. Ziele und Aufbau der Module wurden transparent gemacht		1	2	4	7
7. Meine Erwartungen an die Inhalte des Moduls wurden erfüllt		1	2	4	7
8. Die Inhalte waren für meinen eigenen Tätigkeitsbereich geeignet			2	5	7
9. Das Verhältnis von theoretischen zu praktischen Input war nutzbringend für mich		2	2	3	7
10. Das ausgehändigte Material ist hilfreich			1	6	7
11. Die Diskussionen in den Modulen waren produktiv			2	5	7

GEFÖRDERT VOM

12. Die Äußerung anderer Thesen und Meinungen wurde zugelassen			1	6	7
13. Die Aufgabenstellungen waren abwechslungsreich		2	2	3	7
14. Ich nehme viel für meine Kurspraxis mit		1	2	4	7
15. Die Module motivierten mich, weiterhin an der Fortbildungsreihe teilzunehmen			2	5	7
16. Den DozentInnen war es wichtig, dass die KursleiterInnen in der Veranstaltung etwas für ihre Praxis lernen können				7	7

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Präsenzphase 4: Modul 5+6 am 21.09.2013

	1 (trifft nicht zu)	2 (trifft eher nicht zu)	3 (trifft eher zu)	4 (trifft zu)	
1. Der zeitliche Umfang der Module war angemessen		1	2	3	6
2. Die Größe der Gruppe für diese Module war angemessen			1	5	6
3. Das Tempo der Module war angemessen			3	3	6
4. Der inhaltliche Aufbau war logisch/nachvollziehbar				6	6
5. Die Vorträge der DozentInnen waren gut gegliedert				6	6
6. Ziele und Aufbau der Module wurden transparent gemacht			1	5	6
7. Meine Erwartungen an die Inhalte des Moduls wurden erfüllt			2	4	6
8. Die Inhalte waren für meinen eigenen Tätigkeitsbereich geeignet		1	4	1	6
9. Das Verhältnis von theoretischen zu praktischen Input war nutzbringend für mich		1	3	2	6
10. Das ausgehändigte Material ist hilfreich			1	5	6
11. Die Diskussionen in den Modulen waren produktiv				6	6

GEFÖRDERT VOM

12. Die Äußerung anderer Thesen und Meinungen wurde zugelassen				6	6
13. Die Aufgabenstellungen waren abwechslungsreich				6	6
14. Ich nehme viel für meine Kurspraxis mit			2	4	6
15. Die Module motivierten mich, weiterhin an der Fortbildungsreihe teilzunehmen				6	6
16. Den DozentInnen war es wichtig, dass die KursleiterInnen in der Veranstaltung etwas für ihre Praxis lernen können				6	6

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Literatur

ALKE, Matthias (2009): „Arbeitsplatzanforderungen als Orientierung für Grundbildung?“ In: KLEIN, Rosemarie (Hg.) (2009): „*Lesen und Schreiben sollten sie schon können*“. Sichtweisen auf Grundbildung, Göttingen, S. 113-124.

BAETHGE, Martin/ BAETHGE-KINSKY, Volker (2004): *Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen*, Münster.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2011): *Glossar Arbeitsmarktstatistik*, Nürnberg.

GEIßLER, Rainer (Hg.) (2008): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*, 5. durchgesehene Auflage, Wiesbaden.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) (2010): *Jeder fünfte ist arbeitslos*, Nürnberg.

KÄPPLINGER, Bernd/ KULMUS, Claudia/ HABERZETH, Erik (2012): *Weiterbildungsbe- teiligung. Anforderungen für eine Beschäftigungs- und Arbeitsversicherung. Eine Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Berlin

MINNSEN, Heiner (2006): *Arbeits- und Industriosociologie. Eine Einführung*, Frankfurt am Main.

PONGRATZ, Hans J./ VOB, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientie- rungen in entgrenzten Arbeitsformen*, Berlin.

ROßMANN, Esther (2009): „Grundbildung in der Altenhilfe – Anforderungen aus Experten- sicht und konzeptionelle Folgerungen.“ In: KLEIN, Rosemarie (Hg.) (2009): „*Lesen und Schreiben sollten sie schon können*“. Sichtweisen auf Grundbildung, Göttingen, S. 173-180.

SCHIERSMANN, Christiane (2006): *Profile lebenslangen Lernens. Weiterbildungserfahrun- gen und Lernbereitschaft der Erwerbsbevölkerung*, Bielefeld.

SCHMIDT, Nora (2010): Auswirkungen des Strukturwandels der Wirtschaft auf den Bil- dungsstand der Bevölkerung, In: *Wirtschaft und Statistik*, H. 6, S. 537-551, abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaJuni10.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 10.07.2013.

© Folger, Klein, bbb, 2012/13