



STRAIGHTEN BASIC SKILLS

– Intellectual Output 03

Experimentale Phase/ Pilotprojekte / Initiativen



Dieses Projekt wurde mit Mitteln der Europäischen Kommission gefördert (Zustimmung n°2014-1-FR01-KA202-008718).

Diese Publikation gibt lediglich die Sicht der Autoren wieder. Die Europäische Kommission trägt keine Haftung und Verantwortung für jegliche Nutzung der bereitgestellten Inhalte.

SbS Konsortium:



Institut National de Formation
et de Recherche sur l'Education
Permanente (France)
www.infrep.org



Büro für berufliche Bildungspla-
nung (Germany)
www.bbb-dortmund.de



BEST Institut für berufsbezo-
gene Weiterbildung und Perso-
naltraining GmbH (Austria)
www.best.at



www.learningandwork.org.uk



Institutul Român de Educatie a Adultilor
(Romania)
www.irea.ro



www.folkeuniversitetet.no

Inhalt

Einführung:	4
Synthese der Länderberichte: Wahl der Indikatoren, Initiativen und Praxen:	5
1. Österreich:	6
2. Frankreich	7
3. Deutschland:	10
4. Norwegen:	11
5. Rumänien:	12
6. Vereinigtes Königreich:	13
Eine vergleichende Analyse:.....	14
Zielgruppen.....	14
Indikatoren:	15
Schlüsselemente der Partner:	16
Österreich:	16
Frankreich.....	17
Deutschland:	18
Norwegen:	19
Rumänien:	19
Schlüsselfragen für die Umsetzung von IO4	20
Österreich:	20
Frankreich:.....	21
Deutschland.....	22
Rumänien	23
Zusammenfassung:.....	24
Anhang:.....	26
Evaluationsinstrument:	26
Länderberichte:.....	29
Österreich:	29
Frankreich:.....	34
Deutschland:	39
Norwegen:	42
Rumänien:	46
Vereinigtes Königreich:.....	50
Abb. 1: Infografik der Gelingensindikatoren	54

Einführung:

IO§ stellt die experimentelle Phase von SBS dar, in der kleinere Transfer- und Pilotprojekte durchgeführt wurden. Die jeweiligen Schwerpunkte ergeben sich aus den Gelingensindikatoren, auf die sich die beteiligten Partner festgelegt hatten. Durch eine massive Budgetänderung durch die französische Nationale Agentur ergaben sich Abweichungen zum ursprünglichen Projektantrag. [Originalübersetzung: Die Herangehensweise an IO3 war die experimentale Phase / das Pilotprojekt mit Schwerpunkt auf einem oder zwei Gelingensindikatoren innerhalb des Rahmens eines kleinen Transferprojekts. Aufgrund einer wesentlichen Budgetveränderung durch die französische Nationale Agentur wurde IO3 verglichen mit dem Antrag verändert.] Aus IO3 wurden kleine realistische Initiativen, die in jedem Land durchgeführt wurden und sich auf die Indikatoren aus IO1 stützten. Die aktive Phase für IO3 begann mit dem vierten Projekttreffen in Timișoara/Rumänien. Die Partner diskutierten mögliche Initiativen und wählten aus einem Evaluationsinstrument die erwarteten Indikatoren, Initiativen und Praxen, die sie implementieren wollten. Jeder Partner des Konsortiums wählte einen oder zwei Indikatoren, die im jeweils eigenen Land noch suboptimal waren, und versuchte, Teilnehmende und Interessensvertreter für ein kleines Transferprojekt zu gewinnen. Der ursprüngliche Zeitplan zur Abgabe der Länderberichte wurde von Ende März auf Ende Februar vorgelegt. Dies war der Tatsache geschuldet, dass einige Korrekturen erwartet wurden und dass das IO3-Dokument vor der Abgabe des nächsten Zwischenberichts fertig gestellt sein sollte.

Das folgende IO3 präsentiert die verschiedenen von den Partnern ausgewählten Initiativen und eine vergleichende Analyse. Die ausführlichen Länderberichte finden sich im Anhang.

Synthese der Länderberichte: Wahl der Indikatoren, Initiativen und Praxen:

Bei dem Treffen in Rumänien im Januar 2016 selektierten die Partner mit Hilfe eines Evaluationsinstruments¹, damit sie sich für eine durchzuführende Projektart entscheiden konnten. Auf der Grundlage der im IO1 entwickelten Gelingensindikatoren entschieden die Partner, unterschiedliche Projekte in ihren Heimatländern durchzuführen. Außerdem konnten die Partner ihre Aktivitäten spezifizieren, indem sie verschiedene Praktiken aus der „Praxis-Liste“ des IO1-Dokuments wählten.

Abbildung 1: Infotafel der Gelingensindikatoren



¹Zum Evaluationsinstrument siehe Anhang. Da die Evaluationsinstrumente ein Jahr vor der Veranstaltung der Initiativen ausgefüllt wurden, korrespondieren sie nicht völlig mit dem, was schließlich von den Partnern umgesetzt wurde.

1. Österreich:

Indikator	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung der Trainer • Flexible Programm Struktur – Focus auf die Zielgruppe
Herausforderungen	<p>Wir wählen diese Indikatoren mit einer besonderen Betonung auf arbeitsorientierte Grundbildung für arbeitslose Bewohner mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrations-/Fluchthintergrund, was – für viele Anbieter – eine sehr aktuelle Herausforderung für den österreichischen Arbeitsmarkt bei der Vermittlung von Grundqualifikationen ist. BEST wird in der Lage sein, das jeweilige Vorgehen zu bewerten und relevante Stakeholder-Netzwerke mit einzubeziehen, um Multiplikation und nachhaltige Umsetzung im Wiener / österreichischen Grundbildungsbereich zu fördern.</p>
Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop • Netzwerken
Beschreibung der Initiativen	<p>Unter den vorhandenen Grundbildungsnetzwerken der Wiener Arbeitsmarktprogramme und Initiativen „AMS Jobwerkstatt“ und „Kompetenzcheckberufliche Integration“, die auf arbeitslose Klienten/Lernende mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund ausgerichtet sind und die im Auftrag des Österreichischen Arbeitsmarktservices durchgeführt werden, beabsichtigen wir, die wichtigsten Ansätze und Komponenten des „Bürgerschaftlicher Lehrplan für arbeitslose Einwohner mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund“ vorzustellen, zu validieren und durchzuführen, die von unseren britischen Partnern präsentiert und während unserer C1-Aktivitäten (Trainingswoche) in Rumänien (Jan. 2016) gelehrt wurden, von denen wir auf eine sehr praktikable und nützliche Weise lernen und profitieren können. Konkreter und entsprechender wollen wir unsere Angebote durch die folgenden Workshops anreichern:</p> <p>Grundbildung– Der Österreichische und Wiener Arbeitsmarkt Grundbildung– Trends am Arbeitsmarkt Grundbildung– Landeskunde Grundbildung– Arbeitsrecht Grundbildung– Lerntechniken Grundbildung– EDV Grundbildung– Kaufmännisches Rechnen Grundbildung– Deutsch (Kommunikation) Grundbildung– Deutsche Rechtschreibung Basic Skills – English Conversation Grundbildung– Netzwerke aufbauen und pflegen</p>
Praxis	<ul style="list-style-type: none"> • Konzepte gemeinsamen Lernens; • Neuerungen bei der Einbettung von Grundbildung in berufliche Bildung; • Experimentieren mit unterschiedlichen Formaten von Grundbildungstraining; • Lehren und Beraten als Trainingsstrategie; • Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen im Erwerbsleben; • individuelle Unterstützung und Rückmeldung vor, während und nach dem Training; • individuell angepasste Trainingseinheiten, die den Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden; • Intensivkurse, die die Bedürfnisse und den Hintergrund der Lernenden berücksichtigen; • ressourcen- und rückkopplungsorientiertes Lernen.

<p>Welche Ziele sind realistisch erreichbar?</p>	<p>Innerhalb der existierenden Netzwerke für Grundbildungsangebote der Wiener Arbeitsmarktprogramme und Initiativen „AMS Jobwerkstatt“ und „Kompetenzcheck berufliche Integration“, die auf unbeschäftigte Klienten/Lernende mit Migrations- oder Fluchthintergrund ausgelegt sind und im Auftrag des Österreichischen Arbeitsmarktservices durchgeführt werden, beabsichtigen wir, die wichtigsten Ansätze und Komponenten des „Bürgerschaftlicher Lehrplan für arbeitslose Einwohner mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund“ vorzustellen, zu validieren und durchzuführen. Von diesem Lehrplan konnten wir profitieren, weil er sehr praktikable und nützliche Wege aufzeigt. Konkreter und entsprechender wollen wir unsere Angebote durch spezielle Workshops ergänzen.</p> <p>Wir wollen Grundbildungstrainer und Programmverantwortliche/Gestaltende, sowie deren Vorgesetzte motivieren, diese neuen Elemente in Workshops aufzunehmen und zu bewerten, um neue Zielgruppen (Migranten/Geflüchtete) besser erreichen zu können. Darüber hinaus wollen wir unsere bestehenden Netzwerke von Jobwerkstatt und Kompetenzcheck-Anbietern, sowie die Programmverantwortlichen und Geldgeber (AMS, Sozialministerium und Österreichischer Integrationsfond [ÖIF]) einbeziehen, um eine weitere Multiplikation und nachhaltige Umsetzung zu fördern.</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansprache und weitere Professionalisierung von Trainern in bestehenden Grundbildungsprogrammen und Initiativen; - Bessere Erreichbarkeit von speziellen Zielgruppen (Migranten/Geflüchtete) im gegenwärtigen Grundbildungsbereich; - größere Netzwerke von Anbietern/Interessensvertretern/politischen Entscheidungsträgern/Geldgebern einbinden. <p>Unterschiede aufzeigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verbesserung von Praktikumsrate und -erfolg/ Stellenvermittlung/Integration in den Arbeitsmarkt - Verbesserung der Evaluationsergebnisse / der Zufriedenheit unter Trainern / Anbietern und – vor allem – Lernenden in der Grundbildung.
<p>Dokumentation</p>	<p>Dokumentation von Workshops, Trainertreffen, Netzwerk- und Interessensvertretertreffen; Evaluation und Ergebnisse der Arbeitsmarktintegration</p>

2. Frankreich

<p>Indikator</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsunternehmen • Schwerpunkt auf methodisch-didaktischen Ansätzen
<p>Herausforderungen</p>	<p>Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsunternehmen:</p> <p>Wir haben diesen Indikator gewählt, weil wir den Übergang unserer Nutznießer vom Training/von der Beratung zur Beschäftigung erfolgreich gestalten wollen. Dafür ist es notwendig, Unternehmen aufzusuchen, Gespräche zu führen und sie in unsere Aktivitäten einzubeziehen. Wir müssen die Unternehmen an ihre soziale Verantwortung erinnern, ihnen verdeutlichen, dass sie, wenn sie mit uns zusammenarbeiten, sie aktiv an der Ausbildung ihrer zukünftigen Beschäftigten beteiligt sein können und größere Chancen bestehen, motivierte Menschen, die bereit sind, an die Arbeit zurück zu kehren, einstellen zu können.</p>

	<p>Mit dieser Erfahrung wollen wir die Unternehmen befragen, welche Grundbildung bei der Arbeit vorausgesetzt werden und sie einbeziehen bei der Erstellung/Formalisierung unseres „Kompetenzportfolios“ unserer Nutznießer.</p> <p>Schwerpunkt methodische und didaktische Ansätze:</p> <p>Auf der anderen Seite wollen wir mit unseren Lernenden eine andere Art der Zusammenarbeit entwickeln. Während des gesamten Projekts werden diese Menschen aktiv an der gemeinsamen Erstellung ihres „Kompetenzportfolios“ beteiligt sein. Sie werden begleitet, damit sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • lernen, ihre vorhandenen Fähigkeiten zu erfassen und maximal zu nutzen • verstehen, was ein Unternehmen in Bezug auf arbeitsorientierte Grundbildung erwartet, • ein formales Dokument als Grundlage nehmen, wie es von INFREP-Trainern/Beratern empfohlen wird, es personalisieren und kommunikativer gestalten. • den Zugang zu Arbeit „entdramatisieren“, indem sie sich im Gespräch mit potentiellen Arbeitgebern wohlfühlen (lernen). • in die Lage versetzt werden, ihre Verbesserungen wertzuschätzen und sie formal ausdrücken zu können.
Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop • Seminar • Netzwerk-Aufbau
Beschreibung der Initiativen	<p>Das Pilotprojekt wird in drei INFREP-Agenturen durchgeführt werden, die sich in verschiedenen geographischen Regionen befinden (Aubenas, Cherbourg und Rouen). Diese drei Projekte werden sich stark gleichen und stark miteinander verbunden. die pädagogische Konzeption, die Unterrichtsmaterialien und die einzusetzenden Evaluationsbögen (...) werden identisch sein. Trotzdem wird es jeder INFREP-Agentur möglich sein, das Projekt zu „personalisieren“ und einige besondere Elemente einzubringen, je nach Kompetenzfeld.</p> <p>Die drei Pilotprojekte werden eingebunden in einen Rahmen von drei existierenden Beratungs-/Eingliederungsmaßnahmen, die von den regionalen und lokalen französischen Behörden finanziert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rouen: ASTRE (Techniken und Zugänge zu Arbeitssuche, in der Gruppe und individuell) – finanziert durch PLIE (Lokaler Arbeitsintegrationsplan); - Cherbourg: Prioritaires à l’emploi 2016 – finanziert durch PLIE und FSE; - Aubenas: Programmes Compétences Premières – finanziert durch die Region Rhône-Alpes. <p>Die Pilotprojekte werden sich auf die Erstellung eines Kompetenzportfolios der Arbeitssuchenden, die von INFREP-Agenturen innerhalb der drei oben genannten Programme weitergebildet/gecoacht werden, konzentrieren. Dabei werden drei Abschnitte erreicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit Unterstützung der INFREP-Trainer und Coachs reflektieren, identifizieren und benennen die Nutznießer ihre Kompetenzen; • Mit Unterstützung der INFREP-Trainer und Coachs versetzen sich die Nutznießer in die Lage des Arbeitgebers: Was brauchen Arbeitgeber von ihnen, wonach suchen sie? • durch einen Fragebogen und/oder Fokusgruppen und/oder persönliche Gespräche erfragen die INFREP-Trainer/Coachs deren Bedarfe

	<p>und Erwartungen bezüglich der Grundkompetenzen der Mitarbeiter; dies wird die Gelegenheit sein, grundsätzlich über das Pilotprojekt und SBS zu sprechen. Trainer/Coachs diskutieren die Ergebnisse dieser Aktion mit ihren Lernenden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung des Kompetenzportfolios: indem die INFREP-Trainer/Coache die gleiche Vorlage (die noch erstellt werden muss) benutzen, helfen sie ihren Nutznießern, ihr Kompetenzportfolio zu erkennen. Dieses Dokument gründet sich auf den CLEA-Rahmen, ein professionelles Zertifikat, das vor Kurzem vom „Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l’Emploi et la Formation“ erstellt wurde, um die Grundkompetenzen von Arbeitssuchenden und Beschäftigten feststellen und betonen zu können. • INFREP-Trainer/Coachs helfen den Nutznießern, dieses Dokument bei verschiedenen Gelegenheiten gewinnbringend einzusetzen: Bewerbungsgespräch, Unternehmensbesuche, bei der Suche nach Praktikumsplätzen oder Arbeitsplätzen... • Wenn eine Nachbetreuung während eines Praktikums oder einer Probezeit vorgesehen ist, treffen sich die Trainer/Coachs mit den Teilnehmenden, evaluieren die Erfahrung und laden sie ein, ihr Kompetenzprofil zu überarbeiten.
Praxis	<ul style="list-style-type: none"> • Lernen lernen-Initiativen; • Gemeinsame Lernzugänge; • Integration von Grundbildungsprogrammen am Arbeitsplatz; • Lehren und Beraten als Trainingsstrategie; • Integration von Lernen in die Arbeitsplatzsituation; • Darstellen von Lese- und Schreibfähigkeiten; individuelle Unterstützung und Rückmeldungen vor, während und nach dem Training; • Integration einer positiven Haltung zu (Grund-)Bildung in die Unternehmensphilosophie; • individuell angepasste Übungseinheiten, die die Bedürfnisse der Lernenden treffen; • Lernen am Arbeitsplatz, mit echten Beschäftigungsszenarien; • Einbindung der persönlichen und sozialen Entwicklung ins Lernen; • Aufzeichnen, Nachverfolgen und Bilanzieren von Grundkompetenz-Leistung.
Welche Ziele sind realistisch erreichbar?	<p>Ziele: Arbeitssuchende</p> <p>Ergebnisse: Da das Pilotprojekt auf das Selbstvertrauen der Teilnehmenden, deren Bewusstwerdung ihrer eigenen Fähigkeiten und Mängel, ihre Fähigkeit, sich auf den Arbeitsmarkt einzustellen und ihre Entwicklung zu bewerten, fokussiert, werden wir die Projektergebnisse direkt durch die Teilnehmenden bewerten lassen.</p> <p>Zu Beginn des Projekts werden sich die INFREP-Trainer/Coachs Zeit nehmen, den Teilnehmenden das Projekt vorzustellen. Wenn sie sich sicher sind, dass die Teilnehmenden das Anliegen und den Ablauf des Projekts</p>

	<p>verstanden haben, werden sie den Teilnehmenden einen Fragebogen aus-händigen, um folgende Daten zu erfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihre gegenwärtige Arbeitssituation - ihre Befürchtungen - ihre Erwartungen - ihre Eindrücke vom Projekt <p>Ein weiterer Fragebogen wird den Teilnehmenden am Ende des Projekts vorgelegt, um die Projektergebnisse zu messen.</p>
Dokumentation	<p>Von jeder INFREP-Agentur wird es ein Feedback in Form eines kurzen Do-kuments geben. Auf dieser Grundlage wird INFREP einen Synthesebericht zum Gesamtprojekt erstellen. Das gesamte während des Projekts verwen-dete relevante Material wird angehängt werden.</p>

3. Deutschland:

Indikator	<ul style="list-style-type: none"> • Nationaler Rechtsrahmen • Reguläres Finanzierungssystem • Erfolgreiche Kooperation zwischen allen am arbeitsorientierten Grund-bildungstraining beteiligten Organisationen
Herausforderungen	<p>Wir folgten dem allgemeinen Ziel von IO 3: "Jeder Konsortialpartner wählt ein oder zwei Indikatoren aus, die in seinem eigenen Land nicht gut entwickelt sind und versuchen, einige Akteure und Stakeholder für ein kleines Transferprojekt zu finden, indem sie die Erfahrungen der anderen Konsortialpartner in den Län-dern nutzen, die in diesem Bereich viel gute Praxis gezeigt haben." Es ist unser Verständnis von einem "kleinen Transferprojekt", einige Initiativen zu diesen Ge-lingensindikatoren zu beginnen, in denen wir wesentliche Mängel und Probleme bemerkt haben. Deshalb werden wir vier verschiedene Initiativen starten, um neue Referenzpunkte zu finden – mit ungewissem Ausgang.</p>
Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop • Netzwerkaufbau
Beschreibung der Initiativen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Workshop in Kooperation mit dem Ministerium für Erziehung und Wei-terbildung in Nordrhein Westphalen, einigen lokalen Erwachsenenbil-dungseinrichtungen und anderen Mitgliedern des Alphanetz NRW (http://alphanetz-nrw.de/startseite/), und AoG-Netz NRW. Themati-scher Fokus: Finanzierungsstrukturen bezogen auf arbeitsorientiertes Grundbildungstraining in europäischen Ländern – was können wir von ihnen lernen? 2. Kontakttreffen mit Vertretern des Bildungszentrums der nordrhein-west-fälischen Bauindustrie. Dieser Sektor ist einer der wenigen Branchen, die für alle Unternehmen in diesem Bereich ein verbindliches Finanzie-rungssystem bieten, um die Berufsausbildung zu unterstützen (http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Arbeitgeber/Be-rufsausbildung/). Wir wollen diskutieren, in welcher Weise dieses Finan-zierungssystem für Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Grund-bildung offen sein könnte 3. Kontakttreffen mit Vertretern der Landesdirektion des Bundesamtes für Arbeit über eine neue Gesetzesinitiative zur Unterstützung des Grund-

	<p>bildungstrainings für Arbeitslose im Rahmen regelmäßiger Fördermaßnahmen. Wir werden einen Vorschlag für ein Pilotprojekt mit drei bis fünf Pilotprojekten mit lokalen Jobcentern unterbreiten.</p> <p>4. Workshop mit Vertretern des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des neuen Vorstands der nationalen Koordinationsstelle für die deutsche Dekade der Alphabetisierung. Wir werden unsere europäische Expertise vorstellen, insbesondere das SBS-Projekt und die EBSN Arbeitsgruppe "Grundbildung am Arbeitsplatz", für die bbb verantwortlich ist.</p>
Praxis	Politischer Einfluss auf Strukturen und Politiken bezogen auf arbeitsorientiertes Grundbildungstraining
Welche Ziele sind realistisch erreichbar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Workshop wurde realisiert – rund 25 Teilnehmende 2. Kontakttreffen konnten realisiert werden, nächste Schritte verabredet. 3. Kontakttreffen konnten realisiert werden, die Möglichkeiten für die Umsetzung von Pilotprojekten wurden untersucht. 4. Workshop wurde realisiert – rund 10 Teilnehmende als Maximum.
Dokumentation	Bericht

4. Norwegen:

Indikator	<ul style="list-style-type: none"> • Nationalpolitische Strategie • Nationale und regionale Politik und Vernetzung
Herausforderungen	<p>FU organisiert eine nationale Konferenz mit folgenden Zielgruppen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Politiker / Minister 2. VOX evtl. SIA (nationale Weiterbildungsinstitutionen) 3. Menschen, die in Grundbildungsangeboten in Norwegen arbeiten 4. Alle FU-Mitarbeitenden aus diesem Bereich
Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop • Konferenz • Seminar • Netzwerken
Beschreibung der Initiativen	<p>Wir planen eine nationale Konferenz im Bereich Grundbildung. Abgesehen von der klassischen Form des Vortrags am ersten Tag sollen die Teilnehmenden am zweiten Tag neue Konzepte zu diesem Thema erarbeiten. Der zweite Tag wird in verschiedenen Workshops organisiert. ein weiteres Ziel der Konferenz ist, dass die Teilnehmenden Erfahrungen austauschen und ihr Netzwerk ausbauen können.</p>
Praxis	<ul style="list-style-type: none"> • ‚Lernen-lernen‘-Angebote; • Innovative Lernformen (blended learning); • Innovationen bei der Einbettung von Grundbildung in die berufliche Qualifikation; • Integration von Grundbildungsprogrammen am Arbeitsplatz; • Lehre und Beratung als Ausbildungsstrategie; • Integration von Lernen in Arbeitsplatzszenarien; • Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen im Erwerbsleben; • Abbildung von Lese- und Schreibfähigkeiten;

	<ul style="list-style-type: none"> • individuelle Unterstützung und Rückmeldung vor, während und nach dem Training; • Integration einer positiven Haltung zu Grundbildung in das Unternehmensleitbild; • individuell angepasste Trainingseinheiten, die den Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden; • Intensivkurse, die die Bedürfnisse und den Hintergrund der Lernenden berücksichtigen; • Kontextualisierung des Lernens in realen Szenarien; • Training an der Arbeit mit realen Beschäftigungsszenarien; • Einbindung der persönlichen und sozialen Entwicklung im Lernen; • Qualifizierungen, die eine nachhaltige Kompetenzentwicklung unterstützen; • angemessene Unterstützung für Lernende mit einer spezifischen Lernbehinderung; • Erfassung, Beobachtung und Bericht von Grundbildungsperformanz; • Ressourcen- und rückkopplungsorientiertes Lernen
Welche Ziele sind realistisch erreichbar?	Verbesserung der folgenden Themen: Ausbildungsnachweis; gesellschaftlicher Auftrag (Migranten aus ihrer Isolation herausholen), Berufsausbildung im Gefängnis, Unternehmen, die täglich mit dem BKA (Förderprogramm „Basiskompetenz im Arbeitsleben“) arbeiten, strategische Zusammenarbeit, VGX (Volkuniversität Telemark)
Dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> • Lagebericht (Vorbereitungsprozess) • Abschlussbericht

5. Rumänien:

Indikator	<ul style="list-style-type: none"> • Nationalpolitische Strategie • Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben
Herausforderungen	Wir wählen diese Indikatoren, weil ein grundlegendes Problem in Rumänien die fehlende nationale politische Strategie ist, die bei der Erreichung von Zielen für nationale Ausbildungsinitiativen hilfreich sein kann. Wir wollen, dass das Pilotergebnis zu diesem Thema ein Vorschlag für die öffentliche Politik ist, als Ausgangspunkt für eine bessere Gesetzgebung. Außerdem wollen wir die Verbindung zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben verstärken und IREA kann aufgrund ihrer Erfahrung und ihres Fachwissens eine wichtige Rolle spielen.
Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop
Beschreibung der Initiativen	Das Pilotprojekt wird durch die Organisation von zwei Workshops zu den beiden Indikatoren zusammen mit der Universität von West- Timișoara und der Jugend Stiftung durchgeführt werden. Wir wollen an diesen Workshops, Stakeholder, Anbieter und Praktiker, Vertreter von Unternehmen, Ausbildern, Entscheidungsträgern, mit denen wir eine Veränderung in diesem Thema erreichen können, teilnehmen lassen. Auf der Grundlage einer Präsentation von politischen Strategien und bewährten Praktiken in anderen EU-Ländern die das SBS-Projekt in IO1 und IO2 zusammengetragen hat, wird sich das Pilot-Projekt auf die Ausarbeitung eines Leitfadens konzentrieren und die Bedürfnisse von Mitarbeitern und Arbeitgebern sammeln, die die Ausbildungsanbieter berücksichtigen sollten.

Praxis	<ul style="list-style-type: none"> • ‚Lernen lernen‘-Angebote; • Neuerungen bei der Einbettung von Grundbildung in berufliche Qualifikationen; • Integration von Grundbildungsprogrammen am Arbeitsplatz; • Lehre und Beratung als Ausbildungsstrategie; • Abbildung von Lese- und Schreibfähigkeiten • Integration einer positiven Haltung zur Ausbildung in das Unternehmensleitbild; • Intensivkurse, die die Bedürfnisse und den Hintergrund der Lernenden berücksichtigen; • Kontextualisierung des Lernens in realen Szenarien; • Ressourcen- und rückkopplungsorientiertes Lernen
Welche Ziele sind realistisch erreichbar?	<ul style="list-style-type: none"> • 40- 50 Teilnehmende • Rückmeldungen werden durch eine Umfrage gesammelt
Dokumentation	Ein Abschlussbericht wird Rückmeldungen und Wirkungen zusammenfassen.

6. Vereinigtes Königreich:

Indikator	<ul style="list-style-type: none"> • Regelfördersysteme • Nationale Ordnungsrahmen • Politikgestaltung und Netzwerken auf regionaler und nationaler Ebene
Herausforderungen	Auf dem Papier sind die politischen und finanziellen Bedingungen für die arbeitsorientierte Grundbildung günstig. Allerdings zeigt die jüngste Forschung des Fachbereichs für Wirtschaft, Innovation und Kompetenz, dass in England 85% der Arbeitgeber keine arbeitsplatzorientierte Grundbildung anbieten und 90% dafür keine Notwendigkeit sehen. Die IO3 Initiative L&W wird diesen scheinbaren Widerspruch erkunden und erforschen, wie die Politik effektiver gestaltet werden könnte.
Initiativen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop
Beschreibung der Initiativen	<p>L & W schlägt vor, 4 Workshops zwischen Juni 2016 und März 2017 zum Thema der arbeitsorientierten Grundbildung durchzuführen. 3 davon werden in Verbindung mit unseren Impact Forum-Treffen als Teil der Arbeit von L & W als britischer Nationalkoordinator für die European Agenda for Adult Learning (EAAL) laufen (d. H. am selben Tag, vorher am Morgen oder im Anschluss nachmittags). Der erste Impact Forum-Workshop ist für den 9. Juni geplant. Die Impact Forum-Treffen involvieren wichtige Akteure, darunter politische Entscheidungsträger, Stakeholder-Gruppen, Anbieter und Praktiker, finden in den vier britischen Nationen statt und unterstützen den Austausch zwischen England, Schottland, Nordirland und Wales, womit die Reichweite des SBS-Projektes über England hinaus verlängert wird.</p> <p>Der vierte Workshop wird während unserer jährlichen nationalen Englisch- und Mathematik-Konferenz, die für Oktober 2016 geplant ist, stattfinden. Jeder Workshop wird sich mit Wegen befassen, wie die nationale Politikgestaltung verbessert werden kann, auf Grundlage einer Präsentation von Politikgestaltung und guter Praxis anderer EU-Staaten, in denen IO1 und IO2 erhoben wurden.</p>
Praxis	Wir schlagen nicht vor, Praktiken umzusetzen; Verweise auf die Nutzung dieser Praktiken, z. B. von Anbietern, Praktikern, werden in den Workshops erwähnt und mit denen verknüpft, die durch SBS identifiziert wurden.

Welche Ziele sind realistisch erreichbar?	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Workshops • 50 Besucher • 4 Workshop-Kurzberichte • 1 zusammenfassender Bericht <p>Eine Auswertung des Workshops durch jeden Delegierten wird Rückmeldungen über die Auswirkungen auf die Teilnehmer sammeln und Aussagen ermöglichen, welche Veränderungen entstehen. Ein zusammenfassender Bericht wird Feedback und Wirkung von den 4 Veranstaltungen aufzeigen.</p>
Dokumentation	<p>Wichtige Diskussionspunkte, Feedback und Empfehlungen werden von L&W-Forschern in jedem Workshop aufgenommen und eine Zusammenfassung erstellt. Ein zusammenfassender Bericht wird Feedback und Wirkungen von den 4 Veranstaltungen zusammenstellen.</p>

Vergleichende Analyse:

Zielgruppen:

Eines der außerordentlich positiven Ergebnisse der IO3-Phase ist, dass durch die verschiedenen Initiativen in den Partnerländern ein guter Querschnitt der drei Hauptzielgruppen mit Bedarf an Grundbildungstraining abgedeckt wurde:

- 1) Unbeschäftigte mit einer ausländischen Staatsbürgerschaft oder Migrations-/Fluchthintergrund
- 2) Jugendliche und Schulabbrecher
- 3) qualifizierte Arbeiter, erwerbstätige Erwachsene

Auch wenn nicht alle drei Gruppen in jedem Partnerland im Fokus waren, können wir annehmen, dass alle Partnerländer mit Herausforderungen durch alle Gruppen konfrontiert sind. Dies ist ein Vorteil für unser Erasmus+ -Projekt, weil wir unsere Erfahrungen im gesamten Feld austauschen können. Gleiches gilt für die Indikatoren, die unten aufgeführt sind.

Beispielsweise kann die **Österreichische** Initiative, in der BEST als Anbieter das Wiener Arbeitsmarktprogramm „AMS Jobwerkstatt“ durchgeführt hat, sofort in gleicher Weise in **Norwegen** adaptiert werden. Das Hauptziel des Programms ist „individuelle Betreuung und Beratung anzubieten, verbunden mit einer großen Vielfalt an Workshops, aus denen unbeschäftigte Klienten entsprechend ihrer Interessen und Karriereplänen auswählen können.“ Das gleiche gilt für das zweite Österreichische Projekt

„Kompetenzcheck“, das auf „die Integration von Migranten/Flüchtlingen in die österreichische Gesellschaft und insbesondere in den österreichischen Arbeitsmarkt“ abzielt und ohne größere Modifikationen adaptierbar ist.

Indikatoren:

Aufgrund der Heterogenität unserer Partnergruppe war es uns möglich, ein breites Spektrum von unterschiedlichen Gelingensindikatoren durch unsere Initiativen abzudecken. Die große Auswahl von angewandten Indikatoren macht das IO3 zu einem hilfreichen und brauchbaren Evaluationsinstrument, das die Partner auch in der Zukunft nutzen können. Innerhalb einer ihrer Initiativen griff das Vereinigte Königreich die zweckdienliche Diskussion um unsere Gelingensindikatoren und die damit verbundenen Herausforderungen auf: *„Man war der Meinung, dass die ausgewählten Indikatoren umfassend waren, aber einige waren schwierig, praktisch auf Anbieterebene zu implementieren. Es wurde vorgeschlagen, die Indikatoren thematisch zu kategorisieren. Dies könnte die Umsetzung unterstützen, da sich die Anbieter dann auf Indikatoren konzentrieren könnten, die für sie relevant sind.“*

Stärkung der Verbindung zwischen Arbeitgebern und Ausbildungseinrichtungen:

Ein Indikator für **Frankreich** und **Rumänien** war „Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben“. Es zeigte sich, dass es eine Herausforderung ist, den Begriff „Grundbildung“ für alle Beteiligten zu definieren. Was erwarten die Arbeitgeber? Was verstehen die Beschäftigten unter „Grundbildung“, und was bieten die Ausbildungseinrichtungen als Grundbildung an? Zum Beispiel zeigte die Initiative von Rumänien, dass Unternehmen Grundbildung als ein Spektrum von IT-Kenntnissen, zwischenmenschlichen Fähigkeiten, Problemlösungen und analytischen Fähigkeiten verstehen.

Frankreich weist auf die Notwendigkeit einer intensiven Zusammenarbeit zwischen Ausbildungseinrichtungen und Arbeitgebern hin: *„Wir müssen die Unternehmen an ihre soziale Verantwortung erinnern; ihnen verdeutlichen, dass sie, wenn sie mit uns zusammenarbeiten, sie aktiv an der Ausbildung ihrer zukünftigen Beschäftigten beteiligt sein können und größere Chancen bestehen, motivierte Menschen, die bereit sind, in die Arbeit zurückzukehren, einstellen zu können.“* Weiter: *„Genauer gesagt, wollten wir die Unternehmen zu Grundbildung befragen und sie in die Erstellung / die Forma-*

lisierung der Kompetenzportfolios unserer Teilnehmenden einbeziehen." Der französische Ansatz ist konform zu den Ergebnissen der britischen Initiativen: „Die Untersuchungen ergaben, dass viele Arbeitgeber ein geringes Verständnis der Grundbildungselemente bei Arbeitsplatzanforderungen und auch von den Kompetenzniveaus ihrer Mitarbeitenden haben.“²

Nationale Rechtsrahmen, nationale Fördersysteme und nationale Strategie

Die drei oben genannten Indikatoren sind eng miteinander verbunden und schwierig in einer Diskussion zu trennen. **Deutschland** und **Norwegen** richteten ihre Initiativen auf diese Indikatoren aus. Beide Länder organisierten Workshops als Initiativen, um viele Stakeholder in verschiedenen institutionellen Kontexten einzubeziehen, um die Zusammenarbeit zwischen der staatlichen Ebene und verschiedenen Bildungsorganisationen zu verbessern. *„Aus deutscher Sicht ist es gegenwärtig notwendig, dass arbeitsorientierte Grundbildung stärker im Rechtssystem verankert wird. Dies erfordert verbindliche und langfristig gesicherte Netzwerkstrukturen sowie die intelligente Nutzung bestehender Unterstützungsstrukturen.“* Verglichen mit Deutschland, konzentriert sich die norwegische Regierung bereits auf die Verbesserung des Grundbildungstrainings, aber in der Praxis ist es noch ein langer Weg, bis alle Vorgaben in den verschiedenen Bildungseinrichtungen umgesetzt worden sind. Es braucht immer noch eine enge Kooperation mit allen Interessensvertretern.

Schlüsselemente der Partner:

Österreich:

Wichtige Elemente bezüglich der Erfahrung von BEST im Vergleich mit den Erfahrungen anderer Partner

- Die österreichische Versuchsphase und die Pilotprojekte waren in einem bestehenden Rahmen unter den derzeit aktiven Grundbildungsnetzwerken der Wie-

²Tu, T., Colachan, M., Hale, C., D'Souza, J., McCallum, A., Mallows, D., Carpentieri, JD. And Lister, J (2016) Impact of Poor Literacy and Numeracy on Employers, BIS, UK.

ner Arbeitsmarktprogramme und -initiativen („AMS Jobwerkstatt“ und „Kompetenzcheck berufliche Integration“) angesiedelt, der auf arbeitslose Klienten/Lernende ausgerichtet ist, die einen Migrations- oder Flüchtlingshintergrund haben und die von mehreren Anbietern (einer von ihnen ist BEST) im Auftrag des Wiener Arbeitsamtes (AMS Wien) durchgeführt werden. Dadurch konnten wir, vergleichbar mit der Arbeit von INFREP, mit Stakeholdern, Ausbildern, Fachleuten, aber – vor allem – auch direkt mit Lernenden zusammenarbeiten, um ihr Niveau des Verständnisses und der Anwendung ihrer Grundkompetenzen sowie deren Rückmeldung über die Projektarbeit zu bewerten.

- Vergleichbar zur französischen IO3-Arbeit wurde definiert, dass BEST die Hauptzugangswege und Komponenten des „Citizen Curriculum for unemployed inhabitants with foreign citizenship or migration background“ (präsentiert durch die Partner des VK und erlernt während unseres C1-Treffens im Jan. 2016, Timișoara/Rumänien), neu vorstellen, validieren und einführen sollte: <http://www.learningandwork.org.uk/our-work/life-and-society/citizens-curriculum/>

Konkret wurden in der Versuchsphase eine Anzahl von Workshops angeboten und über die bestehenden Inhalte hinaus ergänzt, auf Grundlage der Präsentationen und Trainings unserer britischen Partner.

- Wie die meisten unserer Partner entschlossen wir uns – unter anderem – mit am Indikator „Produktive Verbindungen zu Arbeitgebern und Bildungsunternehmen“ zu arbeiten. Dabei involvierten wir 24 Experten aus fünf operativen Organisationen, sammelten Rückmeldungen von pädagogischen Fachleuten/Trainern/Coachs, politischen Entscheidungsträgern und von den Lernenden selbst.

Frankreich:

Wichtige Elemente bezüglich der Erfahrung von INFREP im Vergleich mit den Erfahrungen anderer Partner

- Wie BEST arbeiteten wir direkt mit Lernenden, um deren Verständnis von Grundbildung sowie ihre Rückmeldung bezüglich des Cléa-Rahmens zu erfassen.
- Genauso wie BEST ließen wir uns durch das Citizens' Curriculum, entwickelt durch das britische L&W Institut: <http://www.learningandwork.org.uk/our-work/life-and-society/citizens-curriculum/>, inspirieren.

Tatsächlich lässt sich das Cléa-Rahmenwerk, auf dem das französische Projekt basiert, bezogen auf den vorgeschlagenen ganzheitlichen Ansatz vergleichen mit dem Citizens' Curriculum; mehr noch: das Citizens' Curriculum wird geprägt durch die direkte Beteiligung der Lernenden an der gemeinsamen Gestaltung der Inhalte des Curriculums. Während unseres Projekts versuchten wir, den Lernenden stärker gerecht zu werden, indem wir sie mit der Bedeutung der Grundkompetenzen vertraut machten, ihre Rückmeldungen bezüglich des Kompetenzportfolios erfassten und sie anhielten, sie in konkreten Arbeitssituationen einzusetzen.

- Wie die meisten unserer Partner wählten wir ebenfalls den Indikator: „Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Bildungsunternehmen“. Wir organisierten jedoch keine formalen Treffen und Workshops, sondern bilaterale und weniger formale Treffen, vor allem mit Praktikumsbegleitern, die sich positiv über das Portfolio geäußert hatten.

Deutschland:

Wichtige Elemente bezüglich der Erfahrung von bbb im Vergleich mit den Erfahrungen anderer Partner

- Wie unser norwegischer Partner FU haben wir Initiativen ohne kurzfristige Ergebnisse ausgewählt, bei denen wir viele Stakeholder in verschiedenen institutionellen Kontexten mit komplexen Koordinationsanforderungen beteiligten.
- Arbeitsorientierte Grundbildung muss stärker im Regelsystem verankert werden, daher braucht es eine Verbindlichkeit und langfristig gesicherte Netzwerkstrukturen.

- Man kann jedoch feststellen: durch die breite Sensibilisierung hat die Gesamtakzeptanz für Angebote von arbeitsorientierter Grundbildung für Beschäftigte und Arbeitsuchende zugenommen.

Norwegen:

Wichtige Elemente bezüglich der Erfahrung von Folkeuniversitetet im Vergleich mit den Erfahrungen anderer Partner

- Folkeuniversitetet wählte für seine Initiative den gleichen Schwerpunkt wie der deutsche Partner bbb, die Kooperation zwischen den beteiligten Interessensvertretern zu stärken. Unsere Konferenz zielte auf die Praktiker des Lebenslangen Lernens, Experten, politische Entscheidungsträger und andere Interessensvertreter, die sich an der Diskussion über Lebenslanges Lernen beteiligen wollten. Das Ziel war ein Erfahrungsaustausch, von anderen zu lernen und Beispiele guter Praxis voranzubringen. Darüber hinaus hoffte die Initiative, die strategische Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Regierungsorganisationen wie Kompetanse Norge (ehemals VOX) und Mitarbeitern von Erwachsenenbildungszentren, die Zertifikate und Grundbildung anbieten (Erwachsenenbildung, Arbeitsmarktunternehmen, und andere), zu verbessern; ebenso zu Ausbildungsmanagern/ Administratoren, Kompetenzverantwortlichen in Kommunen, Unternehmen, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden.
- Vergleichbar mit der britischen IO3-Arbeit sieht FU die Notwendigkeit, die Definition von Grundkompetenzen zu erweitern. FU als Anbieter arbeitet mit mehreren Institutionen zusammen, um einen Beitrag dazu zu leisten, dass individuell angepasstes Training angeboten werden kann.

Rumänien:

In unserem Fall gab es keine Veränderungen zum vorgesehenen Plan bezüglich der Implementierung von IO3, alles wurde entsprechend der Planungen durchgeführt.

- Wir wählten diese Indikatoren, da in Rumänien das grundsätzliche Problem im Fehlen einer nationalen politischen Strategie liegt, die hilfreich sein könnte, Ziele für nationale Bildungsinitiativen vorzuhalten. Außerdem wollten wir die Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Bildungsunternehmen stärken, da es in Rumänien ein Defizit diesbezüglich gibt.

Was wir von den Workshops erwarteten, war primär eine Sensibilisierungskampagne, und als ein Ergebnis stellten wir fest, dass den Menschen die Problematik stärker bewusst war, als wir erwarteten. Allerdings mangelte es an Motivation und Bereitschaft, selbst in diesem Feld aktiv zu werden. Wir bewerten dies als eine Spätfolge des Übergangs vom Kommunismus zur Demokratie. Die früher dominante Furcht, eine eigene Meinung zu haben und einen eigenen Standpunkt zu vertreten, wirkt immer noch und beeinträchtigt unsere Art der Kommunikation. Auch in unserem Verständnis bestimmter Kompetenzen wirkt die Vergangenheit nach: fremdsprachliche Kommunikation, Bewusstsein und Ausdruck von Kultur, Sinn für (Eigen-)Initiative und Unternehmertum, Lernen lernen usw. sind für uns Neuland. Im Bereich digitaler Kompetenzen ist Rumänien gut aufgestellt. Im Umgang mit Kunden hat sich gezeigt, dass die Fähigkeit zur Empathie eine Grundkompetenz darstellt, ebenso die Kompetenz, im Team miteinander zu arbeiten.

Schlüsselfragen für die Umsetzung von IO4

Österreich:

- Es ist besonders wichtig, Unternehmen und Arbeitgeber aktiv in bestehende und zukünftige arbeitsmarktorientierte Programme – einschließlich arbeitsorientierter Grundbildung – einzubeziehen, um für die Zielgruppe der Lernenden/Beschäftigten den maximalen Ertrag zu erzielen. Diese Beteiligung, so zeigt das österreichische Beispiel, ist besonders effektiv bei Praktika, weil hier sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Praktikanten die Möglichkeit eröffnet wird, aktiv über die bestehenden Herausforderungen und (zu erreichenden) Entwicklungen zu reflektieren.

- Um Arbeitgeber und Unternehmen tatsächlich zu erreichen, ist es besonders wichtig, eine klare und angemessene Sprache/Terminologie zu verwenden, die ihre Aufmerksamkeit erregt („Arbeitgebersprache“, Vermeiden pädagogischer Termini, die negativ konnotiert sind, wie z.B. „Grundkompetenzen“ oder „Defizite“).
- Projekte zu arbeitsorientierter Grundbildungsentwicklung sollten gekennzeichnet sein von einer wirkungsvollen Kommunikationsstrategie durchgängig in allen Phasen der Planung und Umsetzung. Diese Kommunikationsstrategie sollte auch eine gegenseitige Bewusstmachung und das Ziel, alle relevanten Interessensvertreter und Empfängergruppen anzusprechen, beinhalten.
- Wie auch schon im britischen Citizens' Curriculum gezeigt wurde, ist das Einbetten der Grundbildungsarbeit in den Kontext höchst bedeutungsvoll für den Erfolg.
- Wenn man Grundbildungsinitiativen bewirbt, ist es immer hilfreich, relevante und konkrete Erfolgsfaktoren und gute/beste Praxis Beispiele von anderen europäischen Ländern den Interessensvertretern aufzeigen und erklären zu können (im österreichischen Fall sind die skandinavischen Praxen von besonderem Interesse für die Entscheidungsträger).

Frankreich:

- Es ist deutlich geworden, dass es wichtig ist, in klarer Sprache zu definieren, was mit Grundkompetenzen und -bildung gemeint ist.
- Die Kommunikationsstrategie sollte präzise und effektiv sein, um sowohl Lernende als auch Arbeitgeber zu erreichen.
- Es ist wichtig, die „**Stimme**“ und die **Sicht der Lernenden einzubeziehen**, nicht nur, was die Gelingensindikatoren angeht (wie bereits bei L&W Insitut ausgeführt), sondern auch bezüglich der Bedarfe und Hinderungsfaktoren was Grundbildung anbetrifft.
- Die **Anpassungsarbeit** (an die Lernenden) sowie die **Einbettungsarbeit in den Kontext** (siehe Citizens' Curriculum) sind ebenfalls von Bedeutung.

- Vieles muss noch getan werden, um das **Bewusstsein unter den Unternehmen zu wecken**: die Notwendigkeit, die richtigen Worte/Ansprache zu finden, mehr Gelegenheiten zu Kommunikation und Annäherung zu schaffen.
- Es scheint sinnvoll, zwischen den Angeboten zu unterscheiden, die speziell auf Migranten ausgerichtet sind und denen, die Beschäftigte mit geringen Grundkompetenzen ansprechen sollen.
- Ebenfalls wäre es hilfreich, neue Techniken zu finden, wie Lernende involviert und der Lernprozess gestaltet werden kann. In diesem Sinne ist das norwegische Beispiel (digitales Lernen) sehr interessant.

Deutschland

- Ein wesentlicher Punkt ist die Tatsache, dass Einflussnahme auf den rechtlichen Rahmen, nationale Finanzierungssysteme oder nationale politische Strategien Zeit braucht und dass Langfrist-Effekte erst zum Tragen kommen, wenn das SBS-Projekt bereits beendet ist (Österreich, Deutschland, Rumänien, Norwegen).
- Arbeitsorientierte Grundbildung ist kein selbsterklärendes Angebot. Daher ist eine implementierbare und präzise Kommunikation notwendig und eine Kommunikationsstrategie, die arbeitsorientierte Grundbildung mit Geschäfts- und Personalentwicklungsstrategie verbindet. Dabei ist es wichtig, die Varianz des Bildungskanons aufzuzeigen, der den Bedarfen des Arbeitsmarktes angepasst ist.

- Mündliche Kommunikation (mit Klienten, Kollegen, Vorgesetzten)
- Schriftliche Kommunikation (Umgang mit Dokumentationssystemen)
- Mathematische Kompetenzen (Rechnen, Verlustrechnung, Verkauf, Zeitmanagement)
- Digitale Kompetenzen (EDV, Internetkompetenzen, Umgang mit neuen Arbeitstechnologien)
- Mündliches und schriftliche Grundkenntnisse in Englisch (Schwerpunkt auf Arbeitshandeln)
- Gesundheitsgrundlagen (Ergonomie, Ernährung, Stress / Entspannung, Sucht, Hygiene)
- Finanzielle Grundbildung (Umgang mit Geld, Schulden, Vermeidung von Lohnpfändung)
- Schlüsselkompetenzen (Kooperation und Umgang mit Konflikten, interkulturelle Kompetenzen, Lernstrategien, Selbstorganisation und Arbeitsorganisation, Knigge)

Die Erfahrung von bbb hat gezeigt, dass es immer noch notwendig ist, „dicke Bretter zu bohren“, um langfristig zu einer Veränderung auf struktureller Ebene zu kommen. Mehr Netzwerken und eine klar strukturierte Kooperation unter den relevanten Stakeholdern ist vonnöten.

Rumänien

- Es wird für die Implementation von IO4 wichtig sein, vergleichend zu analysieren, welche Lektionen vor Ort gelernt wurden und welche Erkenntnisse Bestand haben über das Verhalten hinaus.
- Es hat sich in der Pilotphase gezeigt, dass die Lernenden Interesse haben, ihre Bildungsbedarfe zu kennen und Wege zu ihrer Optimierung gehen zu können. Ein Verständnis über die eigenen beruflichen Kompetenzen wird in Rumänien vor allem von den ausländischen Unternehmen im Land erwartet,

ebenso die Bereitschaft, diese zu erweitern. Dabei hat sich einiges getan, bisher allerdings in einem (zu) kleinen Maßstab.

Diese Veränderung kann sich von unten nach oben, nicht von oben nach unten vollziehen, wie wir es bisher gewohnt waren. Die Arbeitgeber und Bildungsunternehmen können sich mit einem Pilotvorschlagsmodell befassen bezogen auf „Wie kann man das arbeitsorientierte Grundbildungstraining ausrichten?“, das dann dazu dient, auf einen Rechtsrahmen und eine öffentliche Politikgestaltung Anwendung zu finden.

Zusammenfassung:

Die verschiedenen Initiativen der Partnerländer trugen sehr gut dazu bei, ein Gesamtbild der Situation in Europa zu zeichnen. Unser Erasmus-Projekt kann einen wichtigen Beitrag leisten, die verschiedenen Länder auf ein gemeinsames Niveau zu heben und dabei sowohl die Probleme als auch die Erfolge der Systeme zu betonen. Die Partner haben ihre Initiativen systematisch und eng mit der von uns entwickelten Struktur von IO1 und IO2 umgesetzt. Das Gesamtergebnis hat die Erwartungen übertroffen. Die Umsetzung und die anschließende Berichterstattung der Pilotprojekte kann auch von den einzelnen Partnern als Vorlage für weitere Projekte im eigenen Land genutzt werden. Auch wurde eine Art Projektkatalog erstellt, der auch nach Beendigung des SBS-Projekts als Hilfe genutzt werden kann.

Trotzdem gibt es zusammenfassend immer noch Herausforderungen in den Partnerländern:

- Einige der Initiativen können nicht kurzfristig ausgewertet werden und müssen auch nach Abschluss des Projekts noch beobachtet werden, zum Beispiel in Deutschland. Die Etablierung guter Netzwerkstrukturen, um mehr Grundbildung zu verankern, braucht Zeit. Dies gilt für alle Projekte, die sich auf Kooperation und Vernetzung konzentriert haben.
- Frankreich betonte, dass der Begriff „Grundbildung“ in der Gesellschaft nicht gut genug verankert ist, genauso wenig bei den Beschäftigten, die an Grundbil-

dungsangeboten teil haben sollten. Es ist eine Herausforderung, wissenschaftliche Sprache für alle verständlich zu machen. Deshalb ist es oft nicht eindeutig, was mit „Grundbildung“ gemeint ist.

- Eine eindeutige Definition würde auch all denen helfen, die mit diesem Begriff arbeiten. GB: „Es ist notwendig zu diskutieren, was mit Grundbildung und arbeitsorientierter Grundbildung gemeint ist – sollte man ein umfassenderes „Lebenskompetenz“-Verständnis, einschließlich digitaler, Gesundheit betreffender und anderer Fähigkeiten annehmen, oder sollte es erweitert sein im Sinne der Einbeziehung beruflicher Grundbildung?“

Die Umsetzung einer Verbesserung der Grundbildung in den einzelnen europäischen Gesellschaften ist ein lebendiger und sich ständig weiterentwickelnder Prozess und erfordert eine weitere Zusammenarbeit zwischen den europäischen Ländern in der Zukunft.

Anhang:

Evaluationsinstrument:



IO3: Experimentale Phase/Länderpilote/ Initiativen

„Ein Schwerpunkt ist die Entwicklung von Strategien, um wichtige, relevante Stakeholder zu erreichen und sie von der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer arbeitorientierten Grundbildung zu überzeugen und an entsprechenden Vorhaben mitzuwirken. dies erfordert die Berücksichtigung und Analyse der spezifischen Bedingungen jede Partnerorganisation.“

„Jeder Konsortialpartner wählt ein oder zwei Indikatoren aus, die in seinem eigenen Land nicht gut entwickelt sind und versucht, einige Akteure und Stakeholder für ein kleines Transferprojekt zu finden, indem er die Erfahrungen der anderen Konsortialpartner in Ländern nutzt, die in diesem Bereich viele gute Praktiken gezeigt haben.“

„Zur Erinnerung: IO3 hat sich im Vergleich zu dem, was im Antrag geschrieben wurde, geändert, da gab es eine wichtige Budget-Reduzierung der französischen NA. (...). Die IO3 ist mittlerweile zu kleinen realistischen Initiativen geworden, die in jedem Land auf der Grundlage eines der Indikatoren von IO3 umgesetzt werden sollen.“

Zeitplan: Die Partner haben sich darauf geeinigt, ihre Vorschläge für ihre Initiativen bis Ende März 2016 zu liefern.

Indikator	Kreuzen Sie die Indikatoren an, mit denen Sie arbeiten möchten	<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Nationale Rechtsrahmen<input type="radio"/> Reguläre Finanzierungssysteme<input type="radio"/> Nationalpolitische Strategie
------------------	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Nationale Qualitätssicherungsstandards – Rahmenbedingungen, Richtlinien und Gütezeichen ○ Nationale und regionale Politik und Vernetzung ○ Nationale und regionale Kampagnen – Sichtbarkeit und soziale Stigmatisierung ○ Unterstützungsabkommen zwischen den Sozialpartnern ○ Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben ○ Erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen allen Organisationen, die im berufsbezogenen Training tätig sind ○ breite Palette von Anbietern ○ Professionalisierung der Trainer ○ Flexible Programmstruktur – Fokus auf Zielgruppen ○ Besondere methodische und didaktische Ansätze ○ Unterstützende Beratungssysteme
Herausforderungen	Bitte beschreiben Sie, warum Sie diese Indikatoren wählen	
Initiativen	Markieren Sie die Initiativen, die Sie planen durchzuführen (dies sind nur Beispiele, die Liste kann erweitert werden)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Workshop ○ Konferenz ○ Seminar ○ Netzwerk-Aufbau ○ Anderes
Beschreibung der Initiativen	Bitte beschreiben Sie die Initiative, die Sie planen durchzuführen	
Praxis	Markieren Sie die Praxen, die Sie im Verlauf Ihrer Initiative planen einzusetzen (dies sind nur Beispiele, die Liste kann erweitert werden).	<ul style="list-style-type: none"> ○ ‚Lernen lernen‘ Initiativen; ○ gemischtes Lernen („bended learning“); ○ kollaborative Lernansätze; ○ ‚Appetithäppchen‘-Ansätze zum ‚Anfüttern‘; ○ Innovation bei der Einbettung von Grundbildung in berufliche Qualifizierungen; ○ Integration von Grundbildungsprogrammen am Arbeitsplatz; ○ Experimentieren mit verschiedenen Formaten der Grundbildung; ○ Lehren und Beraten als Trainingsstrategie; ○ formative und summative Auswertung der Trainings;

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Integration von Lernen in Arbeitsplatzszenarien; ○ Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen im Erwerbsleben; ○ Abbilden der Lese- und Schreibfähigkeiten; ○ Individuelle Unterstützung und Rückmeldung vor, während und nach dem Training; ○ eine positive Einstellung zur Ausbildung in die Unternehmensphilosophie integrieren; ○ individuell angepasste Trainingseinheiten, die den Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden; ○ Intensivkurse, die die Bedürfnisse und den Hintergrund der Lernenden berücksichtigen; ○ Kontextualisierung des Lernens in realen Szenarien; ○ Training bei der Arbeit mit realen Beschäftigungsszenarien; ○ Einbindung der persönlichen und sozialen Entwicklung ins Lernen; ○ Qualifikationen und persönliche Entwicklung als Anreize für Überflieger; ○ Qualifikationen, die eine nachhaltige Kompetenzentwicklung unterstützen; ○ angemessene Unterstützung für Lernende mit einer spezifischen Lernbehinderung; ○ Erfassung, Beobachtung und Berichterstattung über die Performanz der Grundkompetenzen; ○ ressourcen- und rückkopplungsorientiertes Lernen.
Welche Ziele sind realistisch erreichbar?	Bitte beschreiben Sie Ihre Ziele und wie Sie die Ergebnisse messen wollen. Woran sollen die Unterschiede vor und nach Ihrer Initiative sichtbar werden?	
Dokumentation	In welcher Form wollen Sie den Verlauf Ihrer Initiative dokumentieren?	

Länderreporte:

Österreich:

- **Zeitplan**

Die experimentale Phase und die Pilotprojekte organisiert und durchgeführt von BEST innerhalb des "Straighten Basic Skills" Projekt fanden in der Zeit zwischen dem 1. April und 30. September 2016 statt.

- **Initiativen und Indikatoren**

BEST hat sich für Initiativen entschieden, die durch eine besondere Betonung arbeitsorientierten Grundbildungstrainings für Unbeschäftigte mit einer fremden Staatsbürgerschaft oder Migrations-/Fluchthintergrund gekennzeichnet sind, was (für viele vergleichbare Anbieter) eine sehr aktuelle Herausforderung auf dem österreichischen Arbeitsmarkt bezogen auf Grundbildungsangebote ist. BEST hat sich zum Ziel gesetzt, entsprechende Ansätze zu validieren und relevante Stakeholder-Netzwerke einzubeziehen, um Multiplikation und nachhaltige Umsetzung im Wiener / österreichischen Grundbildungsbereich zu fördern. Diese aktive Beteiligung wurde als entscheidend für den Erfolg der Initiative betrachtet.

Konkret wurde die österreichische experimentelle Phase und das Pilotprojekt in einem bestehenden Rahmen unter den derzeit aktiven Grundbildungsnetzwerken der Wiener Arbeitsmarktprogramme und Initiativen „AMS Jobwerkstatt" und „Kompetenzcheckberufliche Integration" organisiert, die auf arbeitslose Klienten/Lernende mit einem Migrations- ausgerichtet sind und von verschiedenen Anbietern (u.a. BEST) im Auftrag des Wiener Arbeitsamtes (AMS Wien) durchgeführt werden.

Das Projekt „AMS Jobwerkstatt" bietet individuelle Beratung und Orientierung, verbunden mit einer großen Auswahl an Workshops, aus denen unbeschäftigte Klienten entsprechend ihrer Interessen und Berufspläne wählen können. Die Klienten werden auch durch ein Netzwerk von anderen Beratungsinstituten und Unternehmen (d.h. potenziellen Arbeitgebern) geführt, um den Jobfindungsprozess zu beschleunigen. Die durchschnittliche Dauer der Teilnahme je Person beträgt fünf Wochen (täglich, Vollzeit).

Das Hauptziel des Projekts „Kompetenzcheck" ist die Integration von Migranten/Flüchtlingen (viele von ihnen Neuankömmlinge, z.B. aus Syrien) in die österreichische Gesellschaft und

insbesondere in den österreichischen Arbeitsmarkt. Dieser 10wöchige Kurs beinhaltet ein sogenanntes „clearing“ (Diagnostik), individuelle Coaching-Sitzungen und Workshops zu Inhalten der Grundbildung/Lebenskompetenz.

Im Rahmen des Programms „AMS Jobwerkstatt West“ kooperiert BEST mit dem Bildungsanbieter *Weidinger & Partner* (www.weidinger.com) und der Trainingsorganisation *murad und murad* (www.muradundmurad.at), während das Programm „Kompetenzcheckberufliche Integration“ in enger Zusammenarbeit mit dem *Berufsförderungsinstitut (BFI) Wien* (www.bfi.wien), einem der größten Erwachsenenbildungsanbieter in Österreich, und dem *Berufspädagogischen Institut Mödling (BPI) – Institut für Berufsbildung der Österreichischen Jungarbeiterbewegung* (www.bpi.ac.at/de/) durchgeführt wird. Alle diese operativen Organisationen sind Mitglied in der österreichischen Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen Privater Bildungseinrichtungen (BABE) mit mehr als 50 Mitgliedern (meist größeren Organisationen), die als aktive operative und strategische Plattform dient, welche relevant ist für nachhaltig Umsetzung innovativer und praktikabler Teile des SBS-Projekts.

Entsprechend haben sich Experten aus diesem weiten Netzwerk sowie andere Vertreter des österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarktes (vor allem Vertreter des österreichischen Arbeitsamtes AMS selbst) aktiv an der experimentellen Phase und Pilotinitiativen beteiligt, organisiert und durchgeführt von BEST, um wertvolle Rückmeldungen und entsprechende Ergebnisse zu erhalten.

Initiative erste Ebene:

Innerhalb dieses Netzwerks veranstaltete BEST verschiedene Workshops für verschiedene pädagogische und Arbeitsmarktexperten, dh. Trainer, Berater, Coaches, Jobvermittler, politische Entscheidungsträger, Manager, Unternehmensvertreter etc. (Termine: 8. April, 28. April, 25. Mai, 17. Juni, 1. September, 29. September 2016), in dem die beteiligten Sachverständigen sensibilisiert und über Ziele und Einzelheiten der experimentellen Phase und Pilotinitiativen mit dem SBS-Projekt informiert wurden und folglich Inhalte und Verfahren festgelegt, diskutiert und analysiert wurden.

Initiative zweite Ebene:

Es wurde festgelegt, dass das Organisationsteam die wichtigsten Ansätze und Komponenten des „**Citizen Curriculums für arbeitslose Einwohner mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund**“, das von unseren britischen Partnern präsentiert und während unserer C1-Aktivitäten (Januar 2016, Timisoara/RO) erlernt worden war, unter den bestehenden Grundbildungsnetzwerken der Wiener Arbeitsmarktprogramme und den Initiativen "AMS Jobwerkstatt" und "Kompetenzcheckberufliche Integration" für arbeitslose Klienten / Lernende mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund neu vorstellen, bewerten und einführen sollte. Auf diese Weise wollen wir Grundbildungstrainer und Programmverantwortliche/-entwickler sowie ihre Vorgesetzten einbeziehen, um diese neuen Elemente für bestehende und neue Programme vorzustellen und zu validieren, vor allem in Bezug auf ihren Wert für alltägliche Arbeit und Praxis.

Konkret wurden in der experimentellen Phase die folgenden Workshops zusätzlich zu den vorhandenen Inhalten angeboten und bereichert, basierend auf Vorschlägen, die aus den Präsentationen und Trainings der britischen Partner abgeleitet wurden:

- Grundbildung – Der Österreichische und Wiener Arbeitsmarkt
- Grundbildung – Trends am Arbeitsmarkt
- Grundbildung – Landeskunde
- Grundbildung – Arbeitsrecht
- Grundbildung – Lerntechniken
- Grundbildung – EDV
- Grundbildung – Kaufmännisches Rechnen
- Grundbildung – Deutsch (Kommunikation)
- Grundbildung – Deutsche Rechtschreibung
- Grundbildung – Englische Konversation
- Grundbildung – Netzwerke aufbauen und pflegen
- Grundbildung – Gender Mainstreaming & Diversity Management

Während der Initiativen verwendete spezielle Praxen

- kollaborative Lernansätze;
- Innovation bei der Einbettung von Grundbildung in berufliche Qualifizierungen;
- Experimentieren mit verschiedenen Formaten der Grundbildungsangebote;
- Lehre und Beratung als Ausbildungsstrategie;
- Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen im Erwerbsleben;

- individuelle Unterstützung und Rückmeldung vor, während und nach dem Training
 - individuell angepasste Trainingseinheiten, die den Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden;
 - intensive Kurse, die die Bedürfnisse und den Hintergrund der Lernenden berücksichtigen;
 - ressourcen- und rückkopplungsorientiertes Lernen
- **Indikatoren**

Quantitative Indikatoren

Anzahl der beteiligten Organisationen: 5 operative Organisationen (plus ca. 10 auf strategischer Ebene)

Anzahl der beteiligten Experten: 24

Qualitative Indikatoren

Rückmeldung von pädagogischen Experten/Ausbildern/Trainern: Die zusätzlichen Inhalte und Ansätze bieten eine wertvolle Bereicherung für bestehende Workshopprogramme, vor allem in Bezug auf ihre Praktikabilität und Prägnanz; auch gut, um die eigenen Ressourcen und Kompetenzen zu verbessern.

Inhalte dienen zur weiteren Professionalisierung der Lehrer/Trainer/Coaches und eignen sich hervorragend für flexible und maßgeschneiderte Programmanpassungen, z.B. durch die Fokussierung auf verschiedene Zielgruppen.

Rückmeldung von Entscheidungsträgern/Arbeitsmarktexperten: Inhaltselemente sind in Bezug auf aktuelle Trends und Herausforderungen in der österreichischen Gesellschaft und im Arbeitsmarkt sehr relevant.

Rückmeldung von teilnehmenden Lernern (soweit möglich aufgrund von Sprachproblemen): sehr interessante Workshop-Elemente, es ist gut, (mehr) über die österreichische Gesellschaft und Trends im Zusammenleben sowie nützliche Dinge für das zukünftige persönliche Berufsleben zu lernen.

Die Nützlichkeit dieser SBS-Elemente wurde insbesondere für Programme/Module von Programmverantwortlichen und Fördergebern des Österreichischen Arbeitsmarktservices (AMS), des Sozialministeriums und des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) hervorgehoben, die sich bereit erklärt haben, eine weitere Verbreitung und Nachhaltigkeit bei der Implementierung

zu fördern. Effekte davon lassen sich jedoch eher mittel- oder langfristig erwarten als mit sofortiger Wirkung.

Alle Rückmeldungen wurden von einer Beobachtungs-Untergruppe in Form von Interviews, Gruppenreflexion / Diskussion und (teilweise) Fragebögen gesammelt.

- **Ziele und Erfolgsmessung**

Ziele:

- Die Bildner in bestehenden Grundbildungsprogrammen und -initiativen zu erreichen und weiter zu professionalisieren
- Bessere Erreichbarkeit spezielle Zielgruppen (Migranten/Geflüchtete) im augenblicklichen österreichischen Grundbildungsbereich.
- Einbeziehung größerer Netzwerke von Anbietern, Stakeholdern, Entscheidungsträgern, Fördergebern

Unterschiede anzeigen:

- Verbesserung der Erfolgsrate von Praktika / Stellenvermittlung / Integration auf dem Arbeitsmarkt
- Verbesserung der Auswertungsergebnisse / Zufriedenheit bei den Ausbildern / Anbietern und – vor allem – Grundbildungslernenden

- **Finanzierung**

Die experimentelle Phase und die Pilotinitiative wurden ausschließlich durch das Projekt „Straighten Basic Skills“ finanziert.

Sie wurde jedoch in einem bestehenden Rahmen unter den derzeit aktiven Grundbildungsnetzwerken der Wiener Arbeitsmarktprogramme und Initiativen "AMS Jobwerkstatt" und "Kompetenzcheckberufliche Integration" durchgeführt, die auf arbeitslose Klienten / Lernende mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund ausgerichtet sind und von mehreren Anbietern (davon einer BEST) im Auftrag des Wiener Arbeitsmarktservice (AMS Wien) ausgeführt werden.

Anzahl der involvierten BEST-Mitarbeitenden: 8 (2 Manager, 5 Pädagogen, Grundbildungs-/Arbeitsmarktexperten, 1 Verwaltungsmitarbeiter/in)

Frankreich:

- **Initiativen und Indikatoren**

INFREP entschied sich, an zwei Indikatoren zu arbeiten:

1. Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Bildungsunternehmen

Wir haben uns für diesen Indikator entschieden, weil wir den Übergang unserer Teilnehmenden von der Trainings-/Beratungszeit in Erwerbsarbeit erfolgreich gestalten wollen. Dazu ist es notwendig, Unternehmen aufzusuchen, dort Gespräche zu führen und sie in unsere Aktivitäten einzubeziehen. Die Unternehmen müssen an ihre soziale Verantwortung erinnert werden; verstehen lernen, dass sie durch die Zusammenarbeit mit uns in der Lage sind, sich aktiv an der Ausbildung ihrer künftigen Mitarbeitenden zu beteiligen und bessere Chancen haben, für den Wiedereinstieg in Arbeit motivierte Menschen einzustellen. Genauer gesagt wollten wir Unternehmen auf die Grundbildung, die für die Arbeit notwendig ist, aufmerksam machen und sie in den Aufbau / die Formalisierung unseres Teilnehmenden-Kompetenzportfolios einbeziehen.

- **KOMPETENZPORTFOLIO: Was ist das?**

- Ein Dokument, mit dessen Hilfe die Kompetenzen der Teilnehmenden erfasst werden können, bereits im Einsatz durch INFREP-Trainer.
- Im Rahmen des SBS-Pilotprojekts wurde dieses Dokument verbessert und „standardisiert“. Dies ist eine Art erweiterter Lebenslauf, ein Hilfsmittel, das Menschen nutzen können, um besser ihre Stärken und Verbesserungsbereiche zu identifizieren und mehr Selbstvertrauen zu haben, wenn sie sich einem potenziellen Arbeitgeber vorstellen. Es ermöglicht den Menschen, sich selbst darzustellen, ihren beruflichen Weg aufzuzeigen, hilft ihre Grundkompetenzen darzustellen und ihre Verbesserungen aufzuzeichnen. Es ist ein Werkzeug, um erste Kontakte mit Fachleuten und Arbeitgebern zu erleichtern, um auch eigene persönliche Ziele zu definieren
- Dieses Dokument basiert auf dem CLEA-Rahmenwerk, einer professionellen Zertifizierung, die kürzlich von der Comité Paritaire Interprofessionnel National Pour l'Emploi et la Formation in Frankreich erstellt wurde, um die Grundkompetenzen der Arbeitssuchenden und Beschäftigten zu bewerten und zu verbessern.

2. Besondere methodische und didaktische Ansätze

Auf der anderen Seite wollten wir eine andere Art der Arbeit mit unseren Lernenden/ Teilnehmenden erleben. Während des gesamten Projekts sind diese Menschen aktiv in den Aufbau ihres Kompetenzportfolios eingebunden. Sie wurden ausgebildet, um:

- das Konzept der Grundbildung besser zu verstehen,
- ihre vorhandenen Fähigkeiten und Bildungsbedarfe zu identifizieren,
- ihr Portfolio zu personalisieren und kommunikativer zu gestalten,
- den Zugang zur Arbeit zu „entdramatisieren“, indem sie sich sicherer fühlen bei der Kommunikation mit potenziellen Arbeitgebern,
- ihre Verbesserungen wahrzunehmen und sie formal darzustellen.

Für die Umsetzung unseres Projektes ließen wir uns ebenfalls durch das Citizens' Curriculum, entwickelt durch unseren britischen Partner L&W Institute, inspirieren.

Beschreibung der Initiative

Das Pilotvorhaben wurde zeitgleich in drei INFREP-Agenturen mit Sitz an unterschiedlichen geografischen Orten (Aubenas, Cherbourg und Rouen) umgesetzt. Diese drei Veranstaltungen waren sehr vergleichbar und stark miteinander verbunden. Pädagogische Materialien, Trainingsinstrumente und Auswertungsfragebögen waren gleich. Dennoch konnte jede INFREP-Agentur die Veranstaltungen personalisieren und einige besondere Elemente in Bezug auf ihr Kompetenzfeld ergänzen.

Die drei Pilotveranstaltungen wurden in den Rahmen von drei existierenden Beratungs-/Eingliederungsinstrumenten eingesetzt, finanziert durch die örtlichen und regionalen französischen Behörden.

- Rouen: CQP périscopolaire (Kurse für Animateure)
- Cherbourg: RÉUSSIR, 6 Monate Beratung zur Validierung eines Berufsprojektes und Einstieg in eine Schulung
- Aubenas: Aubenas: «Programmes compétences premières»: FLE, exploration, élaboration et stabilisation du projet professionnel („Programm Kernkompetenzen“: Französisch für Ausländer, Entwicklung und Stabilisierung eines Berufsprojekts)

Insgesamt hatten wir 25 Teilnehmende.

Das Projekt konzentrierte sich auf den Aufbau eines Kompetenzportfolios für die Arbeitssuchenden, die von INFREP-Agenturen im Rahmen der drei oben genannten Maßnahmen unterrichtet/gecoacht wurden.

Die Aktion begann mit der Entwicklung des Instruments (Frühling-Sommer 2016): Die INFREP-Mitarbeitenden haben ein allgemeines Kompetenzportfolio fertig gestellt, das den Kursteilnehmenden vorgelegt werden soll, zusammen mit: einer Einführungsveranstaltung zum Grundbildungsbegriff, um das Projekt des Portfolios vorzustellen, einen Fragebogen für die Teilnehmenden, um ihr Wissen und das Niveau der Grundkompetenzen zu messen, ein Auswertungsfragebogen über die grundsätzlichen Erfahrungen der Teilnehmenden und einen Fragebogen für die Unternehmen und Arbeitsagenturen, um deren Meinungen über das Kompetenzportfolio zu sammeln.

Danach begann die Praxis in drei Agenturen (Herbst-Winter 2016). Sie gliederte sich in verschiedene Schritte:

- Eine Einführungsveranstaltung: Lernende wurden über das Gesamtprojekt und die Ziele informiert. Der Begriff der "Grundkompetenzen" wurde eingeführt und die Teilnehmenden begannen, darüber nachzudenken. Sie füllten einen Fragebogen über ihre Erwartungen an das Projekt aus.
- Arbeit am Kompetenzportfolio: Mit Hilfe von INFREP-Trainern und Trainern reflektierten, identifizierten und benannten Teilnehmende ihre Kompetenzen; sie versetzten sich in die Position des Arbeitgebers: Was erwarten Arbeitgeber von ihnen? Was suchen sie? Sie fingen an, das Kompetenzportfolio zu füllen und vervollständigten es zu Hause. Dazu mussten sie auch einige Feldbefragungen/ Untersuchungen vor Ort realisieren (Telefonate mit Fachleuten, um den Arbeitsbereich, in dem sie interessiert waren, besser zu erforschen).

Die Idee ist, dass, sobald das Dokument ausgefüllt ist, könnte der Teilnehmende es bei verschiedenen Anlässen nutzen: Vorstellungsgespräch, Firmenbesuch, bei der Suche nach Praktika oder Einstellung.

Einige Teilnehmer bedienten sich auch der Hilfe ihres Praktikumsbegleiters, der ihnen half, das Portfolio zu füllen, vor allem den Teil über ihre Verbesserungen während und nach der Probearbeit.

Zum Ende des Projekts:

- konnten die INFREP-Trainer/Coachs die Rückmeldungen der Teilnehmenden zum Portfolio und zum Gesamtprojekt erfassen.

- Mit Hilfe eines Fragebogens nehmen INFREP-Trainer/Coaches mit einigen Unternehmen oder Zeitarbeitsfirmen Verbindung auf, um sie um ihre Einschätzung zum Kompetenzportfolio zu bitten und sie darüber zu befragen, welche Grundbildung in ihrem Sektor am dringendsten ist. Dies bot auch die Möglichkeit, generell über das SBS-Projekt zu informieren.

- **Herausforderungen:**

Ein einheitliches Verständnis darüber, was Grundkompetenzen sind, existierte nicht; entsprechend waren auch die Vorstellungen, wie Grundbildung konzeptionell umgesetzt werden kann, unterschiedlich.

Auch für die Lernenden war es teilweise schwierig, ihre Grundkompetenzen zu benennen bzw. zu identifizieren.

In den drei INFREP-Agenturen, in denen das Pilotprojekt lief, arbeiten die Trainer mit jungen Menschen, deren Arbeitsmarktchancen sehr gering sind. Daher war für sie der Sinn einer Beteiligung nicht ohne weiteres einsichtig. Die Vorstellungen, was Grundkompetenzen sein könnten, sind für viele sehr vage. Der Versuch, dies mit Umschreibungen („Kenntnisse“, „wissen-wie-es-geht“ oder „Soft Skills“) zu erschließen, führte eher zu zusätzlicher Verwirrung. Aber im Ergebnis ist es gelungen, das für das Portfolio modifizierte Cléa-Rahmenwerk verständlich zu machen und erfolgreich einzusetzen.

Die meisten Lernenden verfügen aufgrund ihrer sozialen Lage über ein sehr geringes Selbstbewusstsein, was dazu führt, dass sie sich keinerlei Kompetenzen zuschreiben. Entsprechend mühsam – und für viele schamhaftet – war es, mit ihnen über ihre Erfahrungen und über ihre Kompetenzen ins Gespräch zu kommen. Die gering ausgeprägte kommunikative Kompetenz – auch als Ergebnis des geringen Selbstwertes – erschwert es ihnen, über sich und ihre Fähigkeiten zu reden. Sowohl in der mündlichen als auch in der schriftlichen Kommunikation gibt es bei ihnen ausgeprägte Defizite, ebenso bei IT-Fähigkeiten.

Im Ergebnis betrachteten die meisten das Portfolio als ein nützliches Hilfsmittel für die, die Schwierigkeiten haben, sich selbst in einem Bewerbungsgespräch zu „verkaufen“. Das Instrument macht es ihnen leichter, ihre Kompetenzen verbal darzustellen. Aber generell werden Instrumente, die zu Dialog zwingen, als angstbesetzt beschrieben aufgrund ihrer gefühlten verbalen Unterlegenheit im Gespräch.

Die Arbeit am Kompetenzportfolio war dann besonders hilfreich und motivierend, wenn sie es schafften, ihre Tutoren einzubeziehen, die ihnen Feedback gaben und ihnen halfen, ihre Schwachstellen/Stärken und Verbesserungsbedarfe zu würdigen.

Und schließlich ermöglicht ihnen das Gesamtprojekt, in Kleingruppen zu arbeiten, eine Arbeitsform, die sie fasziniert.

Die Praktikums-Tutoren schätzen das Portfolio sehr, das sie als ein innovatives, sehr umfangreiches und nützliches Dokument betrachten, das mehr als ein Lebenslauf ist, so dass ein Arbeitgeber Zeit sparen und die Arbeitssuchenden besser kennenlernen kann. Kritisch angemerkt wurde, dass das Dokument zu umfangreich ist und Arbeitgeber sich möglicherweise nicht die Zeit nehmen, es in Gänze zu Lesen.

Feedback der beteiligten Trainer

Die Trainer waren zufrieden, aber ein wenig enttäuscht über die Kürze des Projekts: in 4 halbtägigen Einheiten gegliedert, waren diese Pilot-Erfahrungen zu kurz, um eine ordnungsgemäße Begleitung und intensive Beobachtung der Teilnehmer zu ermöglichen.

- **Schlussfolgerungen**

Einige Schlussfolgerungen können herausgehoben werden:

- Ein Verständnis von Grundkompetenzen ist bei diesem Klientel nicht zu erwarten. Für Menschen, deren berufliche Integrationschancen sehr gering sind, braucht es viel Zeit, mit ihnen gemeinsam ihre Kompetenzen zu identifizieren und zu verbalisieren.
- Kommunikation scheint eine der am schlechtesten ausgebildeten Kompetenzen unserer Teilnehmenden zu sein. Dies ist ein großes zu überwindendes Hindernis auf dem Weg zu einer Beschäftigung.
- Die Arbeit an Grundkompetenzen ist für die Teilnehmenden in der Regel interessant, aber viel interessanter und wertvoller es ist, wenn die Lernenden dazu die Unterstützung der Tutoren bekommen: Diese Art von Interaktionen wird von den Jugendlichen sehr geschätzt. Wenn eine kooperative und vertrauensvolle Beziehung aufgebaut wird, ist es für die Lernenden sehr gewinnbringend.
- Das Kompetenzportfolio ist sicherlich ein hilfreiches Instrument, um die Fähigkeiten einer Person festzustellen und sich auf ein Gespräch vorzubereiten, aber nicht notwendigerweise ein Hilfsmittel, das man allen Arbeitgebern zuschicken kann, die meist lie-

ber einen kurzen und klassischen Lebenslauf lesen möchten. Dies hängt von den Arbeitgebern ab und erfordert sicherlich noch eine Sensibilisierung der Arbeitgeber, insbesondere wenn es um die Einstellung von Geringqualifizierten geht.

- Von einigen Lernenden wurde das Kompetenzportfolio als eher stigmatisierend eingeschätzt. Deswegen erscheint es wichtig, dem Nutzer freizustellen, was er über seine Kompetenzen preisgeben möchte.

Negative Punkte

Das Ziel produktiver Kooperationen zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsunternehmen zu etablieren, wurde nur teilweise erreicht. Die Rückmeldequote unseres Fragebogens war gering, nur wenige Zeitarbeitsfirmen und Tutoren reagierten. Dabei muss nach jetzigem Stand offen bleiben, ob dies Ausdruck fehlender Zeit oder mangelndem Interesse an der Thematik ist.

Deutschland:

Die experimentale Phase von bbb innerhalb des "Straighten Basic Skills" Projekts fanden in der Zeit zwischen dem 1. April und 30. November 2016 statt.

- **Aktionsplan, Projekt und Netzwerk:**

1. **Workshop in Kooperation mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung in NRW**, einigen örtlichen Erwachsenenbildungszentren und anderen Mitgliedern des Alphanetzes NRW (<http://alphanetz-nrw.de/startseite/>), dem AoG-Netz NRW. Thematischer Fokus: Finanzierungs- und Organisationsstrukturen für arbeitsorientiertes Grundbildungstraining in europäischen Ländern – was können wir von ihnen lernen? Erste Gespräche wurden im Sommer 2016 telefonisch geführt und persönliche Begegnungen und Gespräche fanden statt. Terminvereinbarungen für die Zeit nach den Sommerferien wurden getroffen.

bbb hat beim nordrhein-westfälischen Volkshochschulverband einen Termin im ersten Quartal 2017 zur Organisation eines Workshops vereinbart. Am 15. November 2016 fand ein Konzeptionstreffen statt. Ziel war es, einen Workshop mit dem Titel zu konzipieren: Grundbildung am Arbeitsplatz: Wie kann das durch Volkshochschulen erreicht werden? Was ist notwendig, damit dies ein Geschäftsfeld wird? Konkrete Vereinbarungen wurden getroffen in Bezug auf Format: ein Tag, Veranstalter: bbb zusammen mit LV VHS NRW und Alphanetz NRW, finanziert durch das Bildungsministerium (Anfrage

LV VHS NRW) und potenzielle Impulsanbieter (Österreich als SBS Partner), den Einzahlungsprozess, den Ort und das Datum getroffen. Aktueller Stand: Warten auf die Antwort des nordrhein-westfälische Bildungsministeriums.

2. **Kontakttreffen mit Vertretern des Bildungszentrums der nordrhein-westfälischen Bauindustrie.** Dieser Sektor ist einer der wenigen Branchen, die für alle Unternehmen in diesem Bereich ein verbindliches Finanzierungssystem haben, um die Berufsausbildung zu unterstützen (http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/Arbeitgeber/Berufsausbildung/). Wir wollen darüber sprechen, in welcher Weise dieses Finanzierungssystem für Weiterbildungsmaßnahmen zum Grundbildungstraining offen sein könnte.

Das erste Kontakttreffen von bbb und dem geschäftsführenden Direktor des Bildungszentrums der nordrhein-westfälischen Bauindustrie fand am 6.Juni 2016 statt. Der nächste Schritt wird die Kontaktaufnahme zu "SOKA-BAU "Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) – Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK)" sein – Wir trafen eine Verabredung mit dem Mitarbeiter Marcel Macherey für ein Treffen am 13.Februar 2017 in Wiesbaden

3. **Kontakttreffen mit Vertretern der Landesdirektion des Bundesamtes für Arbeit** über eine neue Gesetzesinitiative zur Unterstützung der Grundbildung für Arbeitslose im Rahmen regelmäßiger Fördermaßnahmen. Wir werden einen Vorschlag für ein Pilotprojekt mit drei bis fünf Pilotprojekten mit lokalen Jobcentern machen.

Ein erstes Kontakttreffen mit dem Abteilungsleiter der Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal fand am 7.Juni 2016 statt. Das neue Gesetz wird am 1. August in Kraft treten. Wir untersuchen derzeit die Möglichkeiten für die Realisierung einiger Pilot-Kurse finanziert durch die Agentur für Arbeit. Wir haben ein weiteres Treffen mit dem Mitarbeiter Thomas Kleine am 24.Oktober 2016. – Es ist noch nicht klar, ob ein Pilot-Projekt beginnen kann. Wir sind eher skeptisch. Trotzdem planen wir die Entwicklung eines Referenzmodells für eine neue öffentlich geförderte Maßnahme mit dem Namen "Grundbildung" (gefördert durch Arbeitsagentur/Job Center)

4. **Workshop mit Vertretern des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des neuen Vorstands der nationalen Koordinationsstelle für die deutsche Dekade der Alphabetisierung.** Wir werden unser europäische Expertise vorstellen, insbesondere das SBS-Projekt und die EBSN Special Interest Group "Workplace Basic Skills", für die bbb verantwortlich ist.

bbb hat am 28./29. November 2016 an der Kick-off-Veranstaltung der deutschen Dekade in Berlin teilgenommen. Ein erstes Feedback hat gezeigt, dass sie sich für eine Kooperation interessieren, aber nicht vor Herbst 2017.

5. bbb war verantwortlich für die **Online-Diskussion** zu arbeitsplatzorientierter Grundbildung auf EPALE. Vom Mittwoch, 14. bis Freitag, 16. September veranstaltete das European Basic Skills Network (EBSN) eine Online-Diskussion über arbeitsplatzorientierte Grundbildung auf der Seite von EPALE, moderiert von Rosemarie Klein und Dieter Zisenis von der deutschen Forschungs- und Beratungsorganisation Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb). Ausgangspunkt für die Diskussion waren die Gelingensindikatoren für die Umsetzung der arbeitsbezogenen Grundbildung für geringqualifizierte Arbeitskräfte und Arbeitslose, die durch das Straighten Basic Skills-Projekt erstellt worden waren. Siehe: <https://ec.europa.eu/epale/en/blog/what-works-workplace-basic-skills> - bbb ist auch für die laufende EBSN-Interessengruppe zur Alphabetisierung am Arbeitsplatz verantwortlich. 22 Teilnehmer von 15 EBSN-Mitgliedern sind an dieser Interessensgruppe beteiligt.

- **Zusammenfassung:**

Wie bereits erwartet haben wir Aktionen ohne kurzfristige Ergebnisse gewählt. Wir müssen viele Interessensvertreter aus verschiedenen institutionellen Zusammenhängen mit einem komplexen Koordinationsaufwand involvieren. Diese Bemühungen haben länger gedauert als geplant.

Aus deutscher Perspektive ist es gegenwärtig notwendig, dass arbeitsorientierte Grundbildung stärker im Regelsystem verankert wird. Dies erfordert verbindliche und langfristige Netzwerkstrukturen sowie die intelligente Nutzung existierender Stützstrukturen. In diesem Sinne haben wir unsere „Pilot-Projekte“ verstanden und durchgeführt. Als Ergebnis kann gesagt werden, dass die grundsätzliche Akzeptanz von Angeboten für arbeitsorientiertes Grundbildungstraining für Beschäftigte und Arbeitslose deutlich gewachsen ist sowohl bei Politikern, Sozialpartnern, Unternehmerverbänden und Gewerkschaften als auch im Erwachsenenbildungs- und Ausbildungssystem. Arbeitsorientierte Grundbildungstrainings und Coachings können vor allem in Kooperation mit Unternehmen durchgeführt werden. In unserem Gruwe-Projekt beispielsweise wurden 2016 34 individualisierte Trainings und Coachings in 26 Unternehmen realisiert. Auch ein deutlich gesteigerter Anstieg an Professionalisierung und Weiterbildung von Unterrichtskräften und Beratern der Anbieter und Erwachsenenbildungsinstitutionen ist zu verzeichnen. Dennoch haben unsere Pilotinitiativen auch gezeigt, dass für einen echten strukturellen Schutz der arbeitsbasierten Grundbildungstrainings „dicke Bretter gebohrt werden müssen“. Allerdings hat SBS gute Verbindungen für die Etablierung neuer Netzwerkstrukturen (Grundbildungsnetze auf Bundes- und Länderebene, Agentur für Arbeit, Betriebsvereinigung in der Bauwirtschaft) ermöglicht, die wir weiterhin nutzen werden.

Norwegen:

- **Zeitplan:**

Im März 2016 begann Folkeuniversitetet mit der Planungs- und Organisationsphase für zwei Initiativen – eine Konferenz und einen Workshop, die beide Anfang November 2016 stattfanden.

- **Initiativen und Indikatoren:**

1. Initiative: Nationale Konferenz: „Wir werden nicht in der Lage sein, zukünftige Bedürfnisse für mehr Fachkräfte zu befriedigen, ohne die Erwachsenen zu mobilisieren, die bereits arbeiten“.

Ziel:

Diese Konferenz richtete sich an Praktiker, Experten, politische Entscheidungsträger und andere Stakeholder, die die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens in Norwegen diskutieren möchten. Ziel war es, Erfahrungen auszutauschen, von anderen zu lernen und Beispiele für gute Praxis zu fördern. Darüber hinaus hoffte die Initiative, die strategische Kooperation und Vernetzung zwischen Regierungsorganisationen wie Kompetanse Norge (ehemalige VOX) und Mitarbeitern von Erwachsenenbildungszentren, die Zertifikate und Grundbildung (Erwachsenenbildung, Arbeitsmarktunternehmen u.a.) anbieten, zu verbessern, außerdem zu Ausbildungsmanagern / Administratoren, Kompetenzbeauftragten in Kommunen, Unternehmen und Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden.

Indikatoren:

„Nationale und regionale Politikgestaltung und Vernetzung“ und „Erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen allen Organisationen, die an der berufsbezogenen Ausbildung beteiligt sind“: Folkeuniversitetet hat eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Kompetanse Norge, die „die norwegische Agentur für lebenslanges Lernen“ ist und zum norwegischen Ministerium für Bildung und Forschung gehört, das auch von *Ministerium für Justiz und öffentliche Sicherheit* beauftragt wird. Die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch ist für Folkeuniversitete wichtig. Deshalb hat die FU verschiedene Institutionen und Stakeholder zu einer Konferenz eingeladen, um unsere Zusammenarbeit und unser Wissen zu verbessern.

Beschreibung der Initiative:

Die Konferenz fand am 1. November 2016 in Oslo statt, die Agenda schloss eine Podiumsdiskussion und Präsentationen unterschiedlicher Interessensvertreter ein. Das Kompetenzbarometer der NHO (der norwegische Arbeitgeberverein) zeigt, dass 60 Prozent der Unternehmen angeben, dass sie Beschäftigte mit Abschluss (Zertifikaten) brauchen. Der zukünftige erhöhte Bedarf an Fachkräften wird nicht zu decken sein, ohne die bereits Beschäftigten zu mobilisieren. Gute Grundkompetenzen und ein Zertifikat/Abschluss sind ein wichtiges Werkzeug gegen Exklusion.

Die Teilnehmenden der Konferenz diskutierten drei große Herausforderungen, denen der norwegische Arbeitsmarkt gegenübersteht:

1. Einer von drei Teenagern bricht die Schulausbildung ab.
2. Viele erhalten Sozialhilfe aufgrund von gesundheitlichen Problemen.
3. Die Integration von Geflüchteten in den norwegischen Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus gab es massive Stellenstreichungen im Öl-Sektor

Dies führt zu einer großen Gruppe von Erwachsenen mit einer geringen Grundbildung im Lesen, Schreiben und Rechnen. Ohne konkrete direkte Maßnahmen wird dieses Phänomen nicht verschwinden. Der norwegische Staat hat dieses Problem wahrgenommen und hat eine neue Förderinitiative gestartet. Über die "Kompetanse Norge" werden Bildungseinrichtungen, die Grundbildung vermitteln (beim Lesen, Schreiben, Rechnen, IT und Norwegisch), mehr Unterstützung erhalten. Ziel ist, möglichst viele Erwachsene zur Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen zu bewegen. Damit wird sichergestellt, dass sie besser sowohl am Arbeits- als auch am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Es war wichtig, dass zwei Regierungseinrichtungen, VOX und NAV, an einer Podiumsdiskussion teilnahmen. Für Bildungseinrichtungen wie FU, die oft zwischen diesen beiden staatlichen Organisationen stehen, ist es wichtig zu zeigen, dass diese beiden Organisationen enger zusammenarbeiten müssen. Dies wurde deutlich vermittelt.

0930- 1000	Anmeldung	Wer?
10.00 – 10.15.	Eröffnung	FU
1015 -10.35	Lifelong Learning	Wissenschaftler der „Forskningsstiftelsen Fafo“
10.35 – 12.00 (Kurze Pausen-ansage)	Ein Arbeitsleben verändern – «Arbeiten in einer sich verändernden Welt» Neue Kompetenzanforderungen: Was tun Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitsbehörden, damit mehr Erwachsene ein Zertifikat erwerben können? Was kann der Staat über	Vertreter des NAV (Dem norwegischen Bundessozialamt), NHO – (NHO ist die wichtigste repräsentative Organisation für norwegische Arbeitgeber); Gewerkschaft

	Kompetanse Norge (VOX) dazu beitragen? Kurze Beiträge (10 Min.) und Podiumsdiskussion und Fragen	
12.00 – 13.00	Mittagessen und Netzwerken	
13.00 – 13.45	3 Beispiele verschiedener Unternehmen, die ein Grundbildungsprojekt durchgeführt haben, das auch ein Sprungbrett für ein Zertifikat ist.	- Fertigungsindustrie: Dag Madsen, HR Manager Bilfinger - Lebensmittelindustrie: Helge Arild Olsen, QA Koordinator Mesterbakereen - Gesundheitswesen: Gro Østmoe Grenland Held, Weiterbildung Finstad Pflege
14.00 – 14.30	Gute Grundbildung und ein Zertifikat sind wichtige Mittel gegen Exklusion und sollten hohe Priorität bekommen. Nationale Strategien zu Grundbildung: Welche Branchen nutzen sie?	Margrethe Marstrøm Svendsrud, Abteilungsleiterin von Kompetanse Norge (VOX)
14.30 – 14.50	Erasmus-Kooperation: eine Möglichkeit, zu mehr Inspiration und Einblicke auch in Bezug auf Grundbildung zu kommen	Vertreter von SIU (Nationale Agentur)
15.15 – 15.30	Summary and conclusion	

2. Initiative: Workshop

Die zweite Initiative von Folkeuniversitetet war ein interner Workshop, der am 2. November 2016 in Oslo stattfand. Folkeuniversitetet (FU) in Norwegen ist eine Gruppe von 8 separaten Firmen. Obwohl sie alle den Namen "FU" tragen, sind alle Unternehmen wirtschaftlich und ökonomisch unabhängig. Jedes Unternehmen bietet seine Dienstleistungen in einem geografischen Gebiet an, das sich nicht mit dem der anderen überlappt. Aufgrund der unternehmensübergreifenden Kommunikation innerhalb der FU ist es unerlässlich, eine Effizienz sicherzustellen, um "Grundbildungstraining" (BST) zu fördern. Fünf der acht regionalen FU-Unternehmen waren vertreten. Die Teilnehmenden vertraten unterschiedliche Funktionen, wie Vertriebsmitarbeiter, studentische Berater, Abteilungsleiter sowie ein Regionaldirektor. Vertreter aus drei verschiedenen Regionen hielten Vorträge.

Ziel:

- Gute Beispiel von Grundbildungstraining miteinander teilen
- Diskussion, wie eine produktive Zusammenarbeit mit dem Arbeitsplatz erreicht werden kann, um die Anzahl der Personen zu erhöhen, die an Grundbildungstraining teilnehmen – CompetencePlus (ein Kompetanse Norge Programm)
- Austausch von Lehrmaterial für Sprache / Norwegisch

- Gewährleistung hoher Qualität und einheitlicher Kommunikation und Umgang mit Kompetenz Norge (staatliche Förderagentur)
- Wie verstehen wir die 2016/2017 aktualisierten Regeln und Vorschriften von Kompetenz Norge auf CompetencePlus?
- Wie kann ich Grundbildung/ Competence Plus in Gruppen mit freiwilligen Teilnehmern durchführen?

Gründe für die Methodenwahl:

FU wählte eine Kombination von Vorträgen und Workshops. Die Themen 4-7 wurden in einem kurzen Vortrag gefolgt von Gruppendiskussionen präsentiert. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Austausch von Informationen und Best Practice in den verschiedenen Unternehmen.

Was ist Grundbildung im norwegischen System?

Wie bereits erwähnt, ist Kompetenz Norge die norwegische Agentur für lebenslanges Lernen und gehört zum norwegischen Ministerium für Bildung und Forschung. Ihr Hauptziel ist es, dazu beitragen, die aktive Bürgerbeteiligung zu unterstützen, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und die Teilhabe an Bildung zu erhöhen. Kompetenz Norge fördert den Zugang und die Teilnahme an formaler, nicht formaler und informeller Erwachsenenbildung durch Forschung, Grundbildung, Integration, Berufsberatung und Programme und Zuschüsse.

Programme und Zuschüsse:

Kompetenz Norge verwaltet staatliche Subventionen für die Betriebskosten von Studienverbänden, Fernstudien und Studienzentren. KN verwaltet auch finanzielle Unterstützung für die pädagogische Entwicklung in Studienverbänden und Fernstudieneinrichtungen. Darüber hinaus verwaltet die Institution CompetencePlus, ein Programm zur Entwicklung der Grundkompetenz für das Berufsleben und leitet Fördermittel für den Betrieb von Friedens- und Menschenrechtszentren weiter. Kompetenz Norge trägt zur Angebotsentwicklung von individuell angepasstem Training in Alphabetisierung, Rechenfähigkeit, IKT-Kenntnissen und mündlichen Kommunikationsfähigkeiten für Erwachsene bei. In Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern und Unternehmen entwickeln sie Methoden, die auf etablierten Kompetenzzielbeschreibungen für die Grundbildung Erwachsener basieren. Sie tragen auch zur Entwicklung von Screening-Tools bei. Kompetenz Norge arbeitet am Aufbau von Weiterbildungsmöglichkeiten und der beruflichen Weiterbildung für Lehrer und Moderatoren in diesem Bereich.

- **Schlussfolgerungen:**

Die primäre Schlussfolgerung aus „2. Initiative: Workshop“ wurde von einem der Teilnehmer am Ende des Workshops formuliert: „Wir müssen mehr Arenen für den Austausch von Best Practice und von Ideen schaffen.“

Als wir uns über Best Practice unterhielten, das Lehrmaterial austauschten und die Beschreibungen verschiedener Abteilungen hörten, die sich mit dem Bewerbungsverfahren von Kompetenz Norge befassten, zeigte sich, dass die Kommunikation für die Sicherstellung einer maximalen Qualität in Grundbildungsprogrammen unerlässlich ist. Obwohl alle Teilnehmenden von FU kamen, gab es immer noch Unterschiede in der Effizienz der Nutzung der Möglichkeiten, die Kompetenz Norge bietet. Kompetenz Norge in der Arbeit mit Freiwilligen wurde z.B. nur von zwei Gruppen genutzt, die übrigen Gruppen verblieben mit neuen Perspektiven auf Möglichkeiten. Einige Gruppen hatten sich erfolgreich für Ausbildungsprogramme beworben, die anderen nicht genehmigt worden waren. Der Austausch von Tipps und Tricks im Bewerbungsprozess mit Kompetenz Norge war bei der Sicherstellung neuer Grundbildungstrainingmöglichkeiten im Jahr 2017 sinnvoll.

Rumänien:

- **Zeitplan**

Die experimentelle Phase und die Pilotinitiativen, die von IREA im Rahmen des Projekts organisiert und durchgeführt wurden, fanden in Timișoara in der Zeit von Oktober bis Dezember 2016 statt. Da wir mit der West-Universität von Timișoara zusammenarbeiten, bot sich der Oktober an, da dann das akademische Jahr in Rumänien begann.

- **Indikatoren und Projektbeschreibung**

Das Rumänische Institut für Erwachsenenbildung wählte diese Indikatoren: *Nationale politische Strategie* und *Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsunternehmen*, weil ein grundlegendes Problem in Rumänien die nationale politische Strategie ist, die hilfreich sein kann, Ziele für nationale Bildungsinitiativen vorzugeben. Unser Ziel war, dass die Ergebnisse des Pilotprojekts in eine Empfehlung für die öffentliche Strategie zu diesem Thema münden sollten, die zum Ausgangspunkt für eine optimierte Gesetzgebung würden.

Darüber hinaus wollten wir die Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Bildungsunternehmen stärken.

Für den ersten gewählten Indikator, *Nationale politische Strategie*, hatten wir ein erstes Gespräch mit Pädagogen und Forschern aus dem Fachbereich Erziehungswissenschaften der

Soziologie- und Psychologie-Fakultät an der West-Universität von Timișoara. Die Diskussion wurde als Fokusgruppe mit 6 Personen organisiert. Die Fokusgruppe zielte auf die Klärung der Bedarfe zu diesem Thema und untersuchte die nationale Strategie zu Grundbildung in Verbindung mit Arbeit und Organisation eines Workshops, um die experimentelle und Pilotphase zu entwickeln.

Zunächst präsentierte das IREA-Team die Anliegen und Ziele des SBS-Projekts und die Ergebnisse und Aktivitäten bis zu diesem Zeitpunkt, inklusive der C1-Aktivität, dem Train-the-trainer-workshop, der von IREA in Timișoara im Januar 2016 veranstaltet worden war. Die Schlussfolgerungen der Fokus-Gruppe waren:

- Es braucht dringende gesetzliche Vorgaben zur Förderung arbeitsbezogener Grundbildung;
- Die relevanten Akteure sind für die Problematik bisher unzureichend sensibilisiert;
- Es braucht Verfahren, um das Gelernte in Grundbildungsangeboten zu bescheinigen bzw. zu zertifizieren.

Das Feedback für das SBS-Projekt war positiv, hoffnungsvoll, die Arbeit und die Beteiligung aller Partner in diesem Projekt wurde sehr gelobt und zeigte den Wunsch, dieses Projekt zu veröffentlichen.

Ende Oktober organisierten wir gemeinsam mit der Universität einen Workshop über Grundbildung in Rumänien. Das Thema war die rumänische nationale Strategie zu Grundbildung und Grundkompetenzen und die Erarbeitung von Lösungsansätzen zur Verbesserung der Gesamtsituation.

Einladungen wurden an das Ministerium für Erziehung und Bildung, an das Institut für Erziehungswissenschaften in Bukarest und an die örtlichen und Landesregierung sowie an Schlüsselpersonen verschiedener NGOs, Interessensgruppen, Forscher im Bereich Pädagogik und alle, die Interesse an dieser Frage zeigten, verschickt.

Die größten Herausforderungen der Politik drehen sich in diesem Bereich um vier große Themengebiete:

1. Die Sicherung der Erstausbildung und die Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt weiterzukommen; beides erfordert grundlegende Arbeitskompetenzen, sowie die technischen Fähigkeiten zur Erfüllung bestimmter Aufgaben.
2. Die Notwendigkeit, den Zugang zu innovativen, qualitativ hochwertigen sekundären Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern, insbesondere für Jugendliche.

3. Benachteiligten Jugendlichen, einschließlich jener, die die Schule ohne Abschluss verlassen oder diese nie besucht haben, und derjenigen, die im informellen Arbeitsmarkt unter schlechten Bedingungen arbeiten, die Möglichkeit eröffnen, eine grundlegende Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen. Diese jungen Frauen und Männer fehlen oft nicht nur Zugang zur Ausbildung, sondern auch die beruflichen oder persönlichen Vorbilder, die wesentliche Beschäftigungskompetenzen fördern können.

4. Erwerb der Anerkennung der grundlegenden Beschäftigungsfähigkeiten, die außerhalb des Arbeitsplatzes erworben wurden, durch das Erfassen und Dokumentieren informell erworbener Kompetenzen.

Die Themen des Workshops waren:

- Warum ist eine nationale Kompetenzentwicklungspolitik von Bedeutung?
- Was sind die Grundprinzipien einer soliden Kompetenzentwicklungspolitik?
- Was kann durch die Entwicklung einer nationalen Kompetenzentwicklungspolitik erreicht werden?
- Wie können diese politischen Grundsätze in die nationalen Kompetenzstrategien einbezogen werden?

Der Workshop wurde mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Aspekte dieses Themas abgeschlossen und ein Modell für ein Dossier vorbereitet.

Schlussfolgerung: Die Politik, die aus diesem verstärkten Interesse an der Qualifikationsentwicklung als wichtigem Mittel zur Bewältigung wirtschaftlicher, sozialer und entwicklungspolitischer Anliegen erwächst, wird in der Regel als nationale Politik (oder Strategie oder Plan) für Kompetenzentwicklung, TVET (technische und berufliche Bildung und Ausbildung), HRD (Personalentwicklung) oder lebenslanges Lernen bezeichnet. Die Politik ist formal separiert von allgemeiner Bildung oder Arbeitsmarktpolitik. Sie konzentriert sich nicht nur auf junge Menschen, die ihre formale Schulbildung abgeschlossen haben, sondern auch auf erwachsene Beschäftigte, Schulabbrecher, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und benachteiligte Gruppen.

Für den zweiten Indikator *Produktive Verbindungen zwischen Arbeitgebern und Weiterbildungsunternehmen* haben wir uns für einen Workshop entschieden, in dem wir Arbeitgeber, verschiedene Firmen eingeladen haben. Der Hauptpartner war Continental Automotive Rumänien, aber auch Vertreter von Ausbildungsbetrieben, auf der anderen Seite waren in Zusammenarbeit mit der Jugendstiftung Vertreter von potenziellen Beschäftigten eingeladen.

In diesem Workshop wurden die wichtigsten Kompetenzen diskutiert, die der Arbeitgeber sich von den Beschäftigten wünscht und die die Trainer im Auge behalten sollten:

- Kommunikation (schriftlich und mündlich) – Die Beschäftigten müssen die Grundgrammatik und den Satzbau kennen.
- IT-Unternehmen erwarten heute, dass die Mitarbeiter wissen, wie sie sich online um eine Anstellung bewerben und an computergestützten Ausbildungen teilnehmen können. Sie erwarten auch, dass die Mitarbeiter auch Grundkenntnisse in der EDV-Anwendung haben.
- Kundendienst – die Mehrzahl der heute neu entstehenden Arbeitsplätze befindet sich im Dienstleistungssektor. Der richtige Umgang mit Kunden ist essentiell.
- Lernen – Beschäftigte sollten offen für neue Lernerfahrungen sein, sich ihres eigenen Lernstils bewusst.
- Mathematik – Beschäftigte sollten mathematische Grundkenntnisse besitzen.
- Teamwork – Beschäftigte müssen in der Lage sein, mit anderen zusammen zu arbeiten. Dies beinhaltet auch eine zielführende Kommunikation, die Fähigkeit, sich in die Situation Anderer hineinzusetzen, von ihnen zu lernen. Mitarbeiter an online-basierten Arbeitsplätzen sind davon nicht ausgenommen.
- Entscheidungskompetenz – Die Fähigkeit, eigenständig Entscheidungen zu treffen und diese begründen zu können, wird betrieblich immer relevanter.
- Zwischenmenschliche Kompetenzen – Die Fähigkeit, in Teams zu arbeiten, mit Menschen zu interagieren und Konflikte zu bewältigen, ist Teil der Beschäftigungsfähigkeit.
- Problemlösekompetenz beinhaltet die analytischen Fähigkeiten, die zur Bewertung von Informationen oder Situationen erforderlich sind und sich für die passendsten Wege zur Bewältigung von Problemen zu entscheiden. Diese Kompetenzen beinhalten ein Verständnis der langfristigen Konsequenzen von Handlungen und die Fähigkeit, Maßnahmen zu planen und anzupassen.

Spezifische verwendete Praxen während des Projekts:

- ‚Lernen-lernen‘-Initiative;
- Innovation bei der Einbettung von Grundbildung in berufliche Bildung;
- Integration von Grundbildungsprogrammen am Arbeitsplatz;
- Lehren und Beraten als Ausbildungsstrategie;
- Feststellung der Lese- und Schreibkompetenzen;
- Integration einer positiven Haltung zur Ausbildung in das Unternehmensleitbild;
- Intensivkurse, die die Bedürfnisse und den Hintergrund der Lernenden berücksichtigen;
- Kontextualisierung des Lernens in realen Szenarien;
- Ressourcen- und feedbackorientiertes Lernen

Indikatoren

Anzahl der beteiligten Organisationen: 5

Anzahl der beteiligten Experten: 15

- **Finanzierung**

Die experimentelle Phase und das Pilotprojekt wurden ausschließlich über Straighten Basic Skills finanziert.

Anzahl der beteiligten IREA-Mitarbeiter: 3 (1 Projektleiter, 2 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen)

Vereinigtes Königreich:

- **Indikatoren, Methodologie und Projektbeschreibung**

Die Evaluationsmethodik setzt einen gemischten Methodenansatz um. Die Seminare wurden beobachtet, mit qualitativen Diskussionen und Rückmeldungen, die während der gesamten Zeit durch einen Forscher aufgezeichnet wurden. Das Feedback des Seminars wurde am Ende des Seminars mit Hilfe eines Papier-Evaluierungsfragebogens gesammelt. Der Fragebogen sammelte sowohl qualitative als auch quantitative Daten durch eine Reihe von offenen und geschlossenen Fragen. Wir erhielten 8 Antworten vom ersten Seminar und 20 volle und 2 halbe Rückmeldungen vom zweiten Seminar.

Seminar AKTIVITÄTEN:

SEMINAR 1, 9.JUNI 2016

Das erste Seminar fiel mit dem englischen Impact Forum zusammen, das *Lernen und Arbeiten* als Teil unserer Rolle als britischer Nationaler Koordinator für die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung (EAAL) beinhaltet. Dies hatte den zweifachen Vorteil, eine hochrangige Teilnehmerschaft zu gewährleisten und mit der Arbeit des Forums zu verbinden, die die politische Entwicklung in Großbritannien beeinflusst. Das Seminar konzentrierte sich auf arbeitsbezogene Grundbildung und war 2 Stunden lang.

Die Teilnehmenden

An dem Seminar nahmen 14 Vertreter aus einer Vielzahl von Organisationen teil, die an der Erwachsenenbildung in England beteiligt waren. Zu den vertretenen Organisationen gehörten

Weiterbildungseinrichtungen, Erwachsenenbildungsdienste, eine große britische Drittsektororganisation, der National Careers Service, EPALE UK, der Vorsitzende des EAAL England Impact Forum und die Kommunalverwaltung/-regierung.

Abb. 1: Darstellung der Teilnehmenden nach Organisationstyp



Grundlage: Alle 14 Teilnehmenden

Es gab eine breite Palette von Motivationen für die Teilnahme an dem Seminar. Die Mehrheit der Teilnehmenden kam, um mehr Wissen und Verständnis zu arbeitsorientierter Grundbildung, sowohl in Großbritannien als auch in Europa zu gewinnen. Zwei kamen, um zu diskutieren, wie man arbeitsbezogene Grundbildung definiert, vor allem in Bezug auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber, und andere, um sich über die Fortschritte in dem Bereich zu informieren. Ein Teilnehmer war daran interessiert zu sehen, wie sie einen Rahmen für Freiwilligenarbeit aufbauen könnten, der auch Grundbildung beinhaltet, um die Ergebnisse für ihre Freiwilligen zu verbessern.

'[Ich kam um] mehr Wissen und Verständnis zu arbeitsorientierter Grundbildung sowohl in GB als auch in Europa zu gewinnen.' Teilnehmerfragebogen

'Um ein besseres Verständnis dafür zu erhalten, wie Grundbildung definiert und in das arbeitsorientierte Lernen integriert werden.' Teilnehmerfragebogen

Von den acht Evaluierungsfragebögen, die von den Teilnehmenden zurückgegeben wurden, wusste die Mehrheit vor dem Seminar „ein wenig“ oder „ziemlich viel“ über arbeitsorientierte Grundbildung in Europa. Nur eine Person wusste vor der Veranstaltung nichts über arbeitsorientierte Grundbildung in Europa.

Seminar

Nach Einführungen und einer kurzen Diskussion über den politischen Kontext bestand das Seminar aus zwei Teilen, jeweils nach dem gleichen Format: eine Präsentation, Frage und Antwort Sequenz, Diskussion und eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte

Teil 1: Zusammenfassung der Forschungsarbeit

Teil eins betrachtete die neuesten Erkenntnisse zu arbeitsorientierter Grundbildung in England, bevor die Arbeit von SBS dargestellt wurde. Die Präsentation beleuchtete die Veränderungen auf dem Sektor der arbeitsorientierten Grundbildung während der letzten 10 Jahre und konzentrierte sich auf die Re-Priorisierung der Finanzierung von Ausbildungsplätzen und politische Verschiebungen, die die Aufgabe der speziellen Alphabetisierung am Arbeitsplatz und der Rechengrundbildung einzuschränken scheinen. Trotzdem ist arbeitsplatzorientiertes Grundbildungstraining wieder einmal wichtig geworden. Die Präsentation zeigte auch die Schwierigkeit auf, arbeitsorientierte Grundbildung zu definieren. Zum Beispiel bezieht sich dies nur auf spezielle Alphabetisierung am Arbeitsplatz und Rechengrundbildung (wie sie unter der Skills for Life-Politik in England gefördert wurde) oder sollte der Fokus geweitet werden auf die berufliche Grundausbildung, vielleicht sogar einschließlich der Lehrlingsausbildung. Letzteres kommt dem gegenwärtigen Verständnis der politischen Entscheidungsträger in England näher, aber nicht unbedingt dem der Praktiker, von denen viele noch einen Bedarf für ein spezielles Angebot sehen.

Die OECD-Erhebung zu Kompetenzen Erwachsener³ (2013) und der zweite englische Länderreport *Building Skills for All*⁴ (2016) entwickelten Empfehlungen, die die Bedeutung von Grundbildung hervorheben, konzentriert insbesondere auf Alphabetisierung, Rechenfähigkeit und "Problemlösefähigkeiten in einem technologiereichen Umfeld". Die Präsentation konzentrierte sich auf die wichtigsten Erkenntnisse beider Berichte. Sie betonte den Kompetenzbedarf von jungen Erwachsenen, der in England unterhalb des EU-Durchschnitts liegt⁵, wies aber auch darauf hin, dass die Empfehlungen nicht die Notwendigkeit der Politik berücksichtigen, die Kompetenzbedarfe erwachsener Beschäftigter anzugehen.

³ OECD (2013) *OECD Skills Outlook 2013: First Result from the Survey of Adult Skills*, OECD. Pdf: [http://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20\(eng\)--full%20v12--e-Book%20\(04%2011%202013\).pdf](http://www.oecd.org/skills/piaac/Skills%20volume%201%20(eng)--full%20v12--e-Book%20(04%2011%202013).pdf)

⁴Kuczera, M., Field, S., Windisch, H.C. (2016) *Building Skills for All: A Review of England*, OECD. Pdf: <https://www.oecd.org/unitedkingdom/building-skills-for-all-review-of-england.pdf>

⁵Kuczera, M., Field, S., Windisch, H.C. (2016) *Building Skills for All: A Review of England*, OECD. Kap. 2, S. 37.

Die Abteilung für Wirtschaft, Innovation und Kompetenzen⁶ beauftragt eine Untersuchung durch das vom Nationale Forschungs- und Entwicklungszentrum und Ipsos Mori zu den *Auswirkungen der schlechten Alphabetisierung und der Numerität auf die Arbeitgeber*⁷ (2016). Die Untersuchung basierte auf einer Studie an über viertausend Arbeitsplätzen. Insgesamt wurde berichtet, dass an 12% der Arbeitsplätze ein Defizit an Grundkompetenzen vorhanden war, wobei mindestens ein Mitarbeiter nicht in der Lage war, bestimmte Alphabetisierungs- oder Rechenaufgaben auf dem Niveau durchzuführen, das für dessen alltägliche Tätigkeit erforderlich ist. Die Untersuchung stellte ebenfalls fest, dass viele Arbeitgeber nur ein geringes Verständnis der Grundbildungselemente für Aufgaben am Arbeitsplatz und das Kompetenzniveau ihrer Beschäftigten besitzen. Die Kompetenzlücke beeinträchtigte die Unternehmen durch erhöhte Fehlerzahl, Einschränkungen bei der Einführung neuer oder effizienterer Prozesse, die Verringerung der Qualität und die Beeinträchtigung der Flexibilität am Arbeitsplatz.

Andere Untersuchungen, die während der Präsentation berührt wurden, unterstrichen ebenfalls die Veränderung des Fokus in der Lern- und Kompetenzpolitik in England, um die Bedürfnisse der Arbeitgeber und die Qualifikationslücken in der Belegschaft zu betonen. Dies wurde durch einen kurzen Blick auf die *2014 European Survey of Skills and Jobs* durch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung abgeschlossen, die den Stand des Kompetenzbedarfs in Europa und verschiedene Arten von Qualifikationslücken zusammenfasst.

Die Präsentation führte dann die Rolle des Projekts STRAIGHTEN Grundbildung zur Bewältigung der von diesen Untersuchungen hervorgehobenen Themen aus. Die Erfolgsindikatoren für arbeitsorientierte Grundbildung, die während IO1 entstanden, wurden präsentiert.

Wichtige Diskussionspunkte

Ein Großteil der Diskussion im ersten Teil der Seminare drehte sich um die „Gelingensindikatoren“. Die Diskussion erforschte, wie die „Gelingensindikatoren“ ausgesucht worden waren, ihre praktische Umsetzung, und ob in dem Ansatz etwas fehlte.

Man war der Meinung, dass die ausgewählten Indikatoren umfassend waren, aber einige waren schwierig, praktisch auf Anbieterebene zu implementieren. Es wurde vorgeschlagen, die Indikatoren thematisch zu kategorisieren. Dies könnte die Umsetzung unterstützen, da sich die Anbieter dann auf Indikatoren konzentrieren könnten, die für sie relevant sind. Es kann

⁶ Das führende Regierungsministerium für arbeitsorientierte Grundbildung für Erwachsene über 19 Jahren in England.

⁷Tu, T., Colachan, M., Hale, C., D'Souza, J., McCallum, A., Mallows, D., Carpentieri, JD. And Lister, J (2016) *Impact of Poor Literacy and Numeracy on Employers*, BIS, UK.

auch hilfreich sein, dies bei der Gestaltung der Infografik zu berücksichtigen (siehe Abbildung 1).

Abb. 1: Infografik der Gelingensindikatoren



Die Diskussion drehte sich darum, ob der Begriff „Gelingensindikatoren“ angemessen sei. Manche meinten, dass sie mehr einen systemischen Überblick liefern, indem sie die systemische Landschaft des arbeitsbezogenen Grundbildungssektors als Ganzes abbilden, anstatt ein messbares Konstrukt für Anbieter zu sein. Es wurde empfohlen, dass die „Gelingensindikatoren“ umbenannt werden könnten, um die beschreibende systemische Natur der gewählten Faktoren zu reflektieren, mit dem Verständnis, dass die Indikatoren Voraussetzungen oder Erfolgsfaktoren waren, anstatt Gelingensindikatoren im eigentlichen Sinn.

Die Diskussion um die systemische Natur der aktuellen „Gelingensindikatoren“ führte zu einer Diskussion um ihre Eignung für verschiedene soziale Kontexte. Es wurde hervorgehoben, dass zwischen den sozialen Kontexten der verschiedenen Länder ein großer Unterschied besteht, in denen Grundbildung durchgeführt wird. Diese Unterschiede haben zur Folge, dass einige der „Gelingensindikatoren“ nicht auf den Kontext anwendbar sind, in dem einige Anbieter tätig sind. Daher wurde gesagt, dass ein wichtiger Faktor für die Anwendung der „Gelingensindikatoren“ über Ländergrenzen hinweg die Berücksichtigung des sozialen Kontextes der jeweiligen Länder, in denen die Anbieter arbeiten, sei.

Es gab eine intensive Diskussion um die Einbeziehung der Stimme der Lernenden innerhalb der Gelingensindikatoren. Es wurde festgestellt, dass die Gelingensindikatoren in ihrer jetzigen Form weitgehend auf die Perspektive des Anbieters fokussieren und die Perspektive des Lernenden übersehen haben. Es wurde diskutiert, dass die Lernenden am Arbeitsplatz unterschiedliche Bedürfnisse und Barrieren für den Zugang zur Grundbildungstraining hatten, die sich in den Gelingensindikatoren widerspiegeln sollten. Die Kultur des Lernens am Arbeitsplatz wäre zum Beispiel ein wichtiger systemischer Deskriptor, der als Erfolgsindikator für die Umsetzung des arbeitsbezogenen Grundbildungstrainings angesehen werden könnte.

Ebenfalls im Gespräch war die Gewinnung potentieller Lernender für Grundbildungstraining, insbesondere im Anschluss an die gesetzliche Erstausbildungsphase (in England bis zum 18. Lebensjahr). Viele der Anwesenden berichteten Beispiele von Lernenden, die das Grundbildungstraining ablehnten, selbst wenn sie selbst einen Kompetenzbedarf identifiziert hatten. Vorherige negative Bildungserfahrungen und die Schwierigkeiten auf Grundbildungs-training während der Arbeit zuzugreifen, spielen alle eine Rolle bei der Ablehnung arbeitsbezogener Grundbildung einiger Lernender. Es wurde auch hervorgehoben, dass Arbeitslose weniger Zugang zur Anwendung beruflicher Grundkenntnisse und zu Training zur Verbesserung ihrer Kompetenzen hatten. Dies bezog sich insbesondere auf Ergebnisse des OECD Länderreports 2016, die besagten, dass diejenigen im Erwerbsalter bessere Alphabetisierung und Rechenkenntnisse aufwiesen als Jugendliche in England.

Teil 2: Grundkompetenzen im Arbeitsleben – Präsentation durch Folkeuniversitetet, Norwegen

Im zweiten Teil des Seminars präsentierten zwei Kollegen des STRAIGHTEN BASIC SKILLS-Partners Folkeuniversitetet ihren Ansatz in Bezug auf Grundkompetenzen im Arbeitsleben in Norwegen. Die Präsentation betrachtete zunächst den nationalen Kontext des arbeitsbezogenen Grundbildungstrainings in Norwegen. Danach folgten Informationen, wie Folkeuniversitetet sein arbeitsorientiertes Grundbildungstraining durchführt.

Das Team betonte, dass es in den letzten Jahren eine Verschiebung in der Industrie von der traditionellen händischen Arbeit hin zu modernen digitalen Arbeitsprozessen gab. Dies hat zu einer Kompetenzlücke geführt, wobei die Mitarbeiter die richtigen Qualifikationen und Kenntnisse benötigen, um sich auf die neuen Prozesse umzustellen. Das Ergebnis war ein Anstoß, Beschäftigte weiter zu qualifizieren, wobei Grundbildung als eine wichtige Grundlage für die Weiterbildung in Unternehmen angesehen wird. Dies wurde durch die staatliche Finanzierung

durch VOX⁸ ermöglicht, um die Menschen dazu zu unterstützen, sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen und die für die Arbeit benötigten Grundkenntnisse zu erlernen. Unternehmen können diese Finanzierung für die Ausbildung von Mitarbeitern beantragen. Interessanterweise sind viele Weiterbildungsanbieter den Unternehmen behilflich, sich um diese Finanzierung zu bewerben.

VOX hat eine Reihe von Instrumenten für Lernende und Anbieter erstellt, um die Umsetzung der Politik in Bezug auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes zu Höherqualifizierung und Formalisierung zu unterstützen. Diese Instrumente können für das Selbstlernen oder für das Tutorgeführte Lernen genutzt werden. Die arbeitsorientierte Grundbildung in Norwegen wird verstanden als Alphabetisierung, Rechenfähigkeit, IKT und mündliche Kommunikationskompetenzen.

Das Team der Folkeuniversitetet fuhr fort, zu beschreiben, wie sie ihre arbeitsorientierte Grundbildung im norwegischen Kontext anbieten. FU führte 2016⁹ 43 Grundbildungskurse durch. Die Kurse selbst wurden angepasst sowohl auf die Lernenden als auch auf den Arbeitskontext.

Das Training ist unternehmensorientiert, wobei das Personal manchmal über mehrere Standorte verteilt ist. Die Kurse werden im gemischten Lernen durchgeführt: Lernen im Klassenzimmer wird mit digitalem Lernen verbunden. Dies ermöglicht geringere Kosten und ein erreichbares Lernmodell für Erwachsene. Der online-Anteil des Lernens setzt einen Laptop, Lautsprecher und eine Internet-Verbindung voraus. Der Kurs wird unterstützt durch den aktiven Gebrauch von Facebook als Kommunikationsplattform. Videos, Medien und Kursmaterialien können auf der kurseigenen Facebook-Seite eingestellt werden, während Lernende über die Messenger-App mit ihrem Tutor kommunizieren können, wenn sie Klärung und Unterstützung benötigen. Das klassenzimmerbasierte Lernen findet am Arbeitsplatz statt, außerhalb der Arbeitszeiten. Die Vorträge werden aufgezeichnet, was es den Fehlenden ermöglicht, den Lernstoff ihrer Kollegen aufzuholen.

Das Team der Folkeuniversitetet betonte die Bedeutung der Motivation der Lernenden, vor allem für Erwachsene mit geringen formalen Qualifikationen. Sie fanden Facebook als Lernplattform hilfreich, die Lernenden einzubeziehen, sowie ihnen zu ermöglichen, auf das Lernen unterwegs durch ihre Telefone zuzugreifen. Die Verwendung von interaktivem Chat mit Hilfe

⁸Vox - Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk ist die norwegische Agentur für Lebenslanges Lernen und gehört zum Norwegischen Ministerium für Forschung und Bildung.

⁹Bis zum 9. Juni 2016

von Facebook, einem Werkzeug, mit dem die meisten vertraut waren, erlaubte es den Lernenden, jederzeit Fragen in einem Gruppenchat zu stellen. Der Tutor ist dann in der Lage, auf die Gruppe zu reagieren, indem er eine Online-Klassenzimmer-Diskussion generiert.

Folkeuniversitetet erklärte, dass viele ihrer Lernenden im mittleren Lebensalter waren, mit gleichmäßiger Geschlechterverteilung, mit dem Ziel, ihre Fähigkeiten zu formalisieren oder zu verbessern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die meisten Teilnahmen waren freiwillig.

Diskussion

Zum Ende der Präsentation gab es noch eine Frage-Antwort-Einheit. Ein Interessensbereich war der Einsatz des Blended-Learning-Ansatzes und die Frage, wie gut dieser sowohl von Arbeitgebern als auch von den Lernenden angenommen wurde. Eine weitere Frage, ob die Lernenden von der Arbeit freigestellt würden, um sich zu qualifizieren, wurde so beantwortet, dass viele der Lernenden dies in ihrer Freizeit tun müssten oder die Zeit nacharbeiten, was zu einer Debatte über die Haltung der Arbeitgeber zum Lernen führte. Dies schloss eine Diskussion zu den Anreizen ein, da die Kollegen der FU betonten, dass die Lernenden nach Abschluss ihrer Qualifikationen dazu neigten, eine Lohnerhöhung zu verlangen und ihre Arbeitssicherheit einzufordern. Weitere Fragen drehten sich um die Erfolgswachweise, die gegenüber der Regierung zu erbringen seien zur Rechtfertigung der Ausgaben sowie um die Unterschiede in der Herangehensweise zwischen den beiden Ländern (England und Norwegen).

Nachdem die Kollegen der FU die Gruppe verlassen hatten, gab es weitere Diskussionen zur Integration von mündlicher Kommunikation und Schreibfähigkeiten in Grundbildung. Viele betonten, dass bei Befragungen der Arbeitgeber zu deren Erwartungen an Grundbildung deutlich wird, dass diese die genannten Fähigkeiten automatisch dazu rechneten. Es entstand der Eindruck, dass die britische Definition von Grundbildung um diese Schlüsselkompetenzen erweitert werden sollte.

Ebenfalls von Interesse für viele Teilnehmende war die Konzentration auf ältere Lernende. Der Gedanke, ältere Arbeitnehmer höher zu qualifizieren und deren Qualifikationen zu formalisieren, wurde als wichtig angesehen. Es wurde die Auffassung vertreten, dass die staatliche Finanzierung der Schlüssel dazu sei, diese Lernenden zu erreichen, da viele Seminarteilnehmenden die Arbeitgeber nicht für willens oder in der Lage sahen, die Lernenden finanziell zu unterstützen. Ein weiterer Punkt war, dass Arbeitgeber ihre Beschäftigten auf den Lernweg schickten, z.B. in Auszubildendenverhältnisse, um bestehende Kompetenzen zu formalisieren, statt neue Fähigkeiten erlernen zu lassen.

Kernpunkte

Die sich aus der Diskussion ergebenden Kernpunkte waren:

- Es besteht die Notwendigkeit, darüber zu sprechen, was mit Grundkenntnissen und arbeitsorientierter Grundbildung gemeint ist – sollte eine umfassenderes „Lebenskompetenz“-Konzept einschließlich digitaler, gesundheitlicher und anderer Fähigkeiten, angenommen werden, oder sollte es weiter gefasst werden im Sinne der Einbeziehung von arbeitsorientierter Grundbildung?
- Die Erweiterung der Definition von Grundbildung um die mündliche Kommunikation und die digitalen Fähigkeiten erfasst die Arbeitgeberbedürfnisse effektiver. In einer kürzlich durchgeführten Umfrage bei Arbeitgebern, die im Rahmen der Reform der funktionalen Fähigkeiten in Englisch- und Mathematikqualifikationen in England durchgeführt wurde, legten die Arbeitgeber besonderen Wert auf die Sprach- und Verständniskompetenzen.
- Der soziale Kontext sollte bei der Erörterung von „Gelingensindikatoren“ berücksichtigt werden.
- Die Möglichkeit, die „Gelingensindikatoren“ von IO1 umzubenennen um deren Nutzen als systemische Deskriptoren darzustellen, sollte bedacht werden.
- Die Stimme der Lernenden in die „Gelingensindikatoren“ einzubeziehen sollte überdacht werden.
- Der Gebrauch nicht-traditioneller Plattformen (z.B. Facebook) als Lernplattform ist ein gutes Beispiel, wie man erwachsene Lernende für Bildung gewinnen kann.

Wirkungsergebnisse Seminar 1

Alle Teilnehmenden des Seminars fanden es ziemlich hilfreich oder sehr hilfreich, davon mehr als die Hälfte Nennungen für „Sehr hilfreich“. Auf die Frage, welcher Teil des Seminars als höchst hilfreich empfunden wurde, wurde von den meisten die norwegische Präsentation genannt. Von den norwegischen Kollegen zu hören, wie die ihr Modell gestalteten, wurde als besonders nützlich von den anwesenden Anbietern angesehen.

„Das Hören der Praxis aus dem Blickwinkel der Gestaltung war nützlich. Zu verstehen, wie arbeitsorientierte Grundbildung in Norwegen angeboten wird und davon zu lernen.“
Teilnehmerfragebogen

„Die Diskussion nach der norwegischen Präsentation enthielt viele nachdenkswerte Dinge.“ Teilnehmerfragebogen

Zwei Teilnehmende meinten, das Seminar wäre durch weitere Informationen in der norwegischen Präsentation zum Kontext, in dem das Training stattfand, und mehr Informationen, wie Anbieter in Norwegen die Wirkung ihrer Arbeit einschätzen, nützlicher geworden.

„Mehr zum Kontext des Trainings an sich: Die Rolle der Arbeitgeber, Trainings-vorbereitungen und Unterstützung für die Arbeitslosen“ Teilnehmerfragebogen

Nach dem Seminar fühlten sich alle Befragten zur Politik zur arbeitsorientierten Grundbildung besser informiert, die Hälfte gab an „ziemlich gut“ und weitere drei Befragte berichteten, dass sie „sehr viel besser“ informiert seien.

Die Mehrheit fühlte sich „ziemlich gut“ informiert über verschiedene Ansätze des Angebots von arbeitsorientierter Grundbildung, wobei zwei Befragte sich ein „wenig“ informierter sahen und zwei Befragte hatten den Eindruck „sehr viel“ mehr informiert zu sein.

Die Mehrheit sah sich am Ende des Seminars als „ziemlich gut“ oder „sehr viel“ besser über arbeitsbezogene Grundbildungspraktiken in ganz Europa im Bilde.

„Generell eine hilfreiche und informative Veranstaltung, die hoffentlich zu einem nützlichen Informationsaustausch und Politikentwicklung beiträgt.“ Teilnehmerfragebogen

Mit Blick auf die Zukunft wollten viele der Teilnehmer weitere Informationen und Beispiele für arbeitsbezogene Grundbildung. Zwei der Befragten wollten das, was sie während des Seminars während der gesamten Organisation gelernt hatten, disseminieren und eine Strategie formulieren, um ihre Herangehensweise an arbeitsorientierte Grundbildung weiter zu entwickeln. Einer dachte darüber nach, nach Möglichkeiten zu suchen, das Modell für den britischen Kontext zu entwickeln.

„[Plane], weitere Beispiele für arbeitsorientierte Kompetenzmodelle zu finden. Als Anbieter zu betrachten, wie wir mit den lokalen Arbeitgebern und ihren Arbeitskräften enger zusammenarbeiten.“ Teilnehmerfragebogen

„[Plane], Informationen zu nutzen, diese in die Antworten der Richtlinienformulierung unserer Organisation einzubringen, insbesondere bei der Karriereberatung „Information, Advice and Guidance“ (IAG)“ Teilnehmerfragebogen

„Mehr herausfinden, wie wir dies in Groß Britannien weiterentwickeln können.“ Teilnehmerfragebogen

Auf die Frage, welche Herausforderungen sie bei der Umsetzung dieser Veränderungen vorhersahen, betonten die Teilnehmer die Notwendigkeit, die Strategie der arbeitsorientierten

Grundbildung in einen Zusammenhang mit der Arbeitgeberkultur zu bringen und in den weiteren gesetzlichen Kontext einzubetten. Arbeitgeber zu gewinnen wurde auch als potenzielle Herausforderung für die Umsetzung der arbeitsorientierten Grundbildungspolitik im britischen Kontext betrachtet.

Seminar 2, 3. November 2016

Das zweite Seminar war eines der Workshopangebote der jährlichen English, Maths and ESOL conference.¹⁰ des Learning and Work Institute. Der eineinhalbstündige Workshop trug den Titel *„Der Arbeitsplatz und Grundkenntnisse: Chancen für die Alphabetisierung Erwachsener“* und wurde gut angenommen. Da die Konferenz sich auf Englisch, Mathematik und Englisch für Nicht-Muttersprachler bezog, waren viele Fachleute im Workshop anwesend, was zu einer intensiven Erörterung der Herausforderungen bei der Erarbeitung arbeitsbezogener Grundbildung führte.

Die Teilnehmenden

An dem Seminar nahmen 25 Teilnehmer aus einer Reihe von Organisationen teil, darunter: Regierungsstellen, Organisationen des dritten Sektors, gemeinnützige Organisationen, Arbeitgeber und Vergabeorganisationen.

Die Gründe für die Teilnahme waren vielfältig: zum einen wurden mehr Informationen zur Umsetzung von Grundbildung am Arbeitsplatz gesucht, zum anderen der Austausch mit Kollegen, insbesondere um sich praktische Anregungen zu holen, und zum dritten um sich über den Stand der Forschung und den aktuellen Diskurs auf dem Laufenden zu halten.

„[Ich kam,] um mich auf den neuesten Stand zu bringen, in der Hoffnung, dass einige Widerstände in diesem Bereich mittlerweile beseitigt wären.“ Teilnehmerfragebogen

„[Ich kam], um einen generellen Überblick über das Klima und den Diskussionsstand zu arbeitsorientierter Alphabetisierung und Rechenerwerb zu bekommen.“ Teilnehmerfragebogen

Von 20 Fragebögen im Rücklauf gab die Hälfte an, vor der Workshopteilnahme ‚nur geringe‘ Kenntnisse zu arbeitsorientierter Grundbildung zu haben, neun wussten ‚ziemlich gut‘ Bescheid, einer kannte sich sehr gut aus.

Seminar

¹⁰ <https://www2.learningandwork.org.uk/EnglishMathsEsolSlides>, abger. am 14.08.2017

Das Seminar wurde gemeinsam von Alex Stevenson, Leiter der Abteilung *English, Maths and ESOL* bei L&W und Dr Sam Duncan, leitender Dozent für *Adult Education and Literacies* am UCL Institute of Education geleitet. Der Schwerpunkt des Seminars – eine Präsentation gefolgt von einer Diskussionsrunde – lag auf dem Verhältnis zwischen Arbeitsplatz und Erwachsenenalphabetisierung im Speziellen und den Veränderungen im politischen Kontext und den Forschungsentwicklungen in diesem Bereich.

Zu Beginn wurden den Teilnehmenden Aussagen vorgelegt, denen sie zustimmen oder die sie ablehnen sollten. In der dadurch ausgelösten Diskussion wurde mehrfach betont, dass Interessierte tatsächlich Schwierigkeiten haben, Zugang zu Alphabetisierungs- und Rechenerwerbsangeboten am Arbeitsplatz zu erhalten. Diese Schwierigkeiten schließen fehlendes Verständnis der Arbeitgeber beim Identifizieren derjenigen Mitarbeitenden mit geringen Lese- und Rechenfähigkeiten und Kleinunternehmen mit fehlenden Ressourcen, um die Mitarbeitenden freizustellen ein, sowie die Scham der Individuen selbst, ihre geringen Lese- oder Rechenfähigkeiten einzugestehen.

„Wir arbeiten viel mit NHS [National Health Service] zusammen, sie sind aktiv bei der Entwicklung funktionaler Fähigkeiten [Alphabetisierung und Rechenkurse] am Arbeitsplatz, aber kleinere Unternehmen haben Schwierigkeiten, da sie ihre Mitarbeiter nicht freistellen können. Wir müssen phantasievoller beim Zugang zu kleineren Unternehmen sein.“ Teilnehmer

„Niemand will es sich eingestehen (den Bedarf an Alphabetisierung oder Rechenkenntnissen). Die Leute wollen es nicht außerhalb ihrer Arbeitszeit machen, und die Arbeitgeber können es sich nicht leisten, die Leute dafür gehen zu lassen.“ Teilnehmer.

Das Interesse des Arbeitgebers bei den Lerninhalten bezieht sich auf die Anforderungen am Arbeitsplatz. Das Interesse der Beschäftigten liegt aber darüber hinaus auch auf den Anforderungen des täglichen Lebens. Dies verdeutlicht die Schwierigkeit, ein Kurrikulum zu entwickeln, das den Ansprüchen des Arbeitgebers und den Interessen der Lernenden gleichermaßen gerecht wird. Ebenfalls erörtert wurden die Herausforderungen kleiner Arbeitgeber bezüglich der limitierten Ressourcen finanzieller oder personeller Art.

Dr. Sam Duncan stellte Forschungsergebnisse seines Instituts im Auftrag des Ministeriums für Unternehmensinnovation und berufliche Qualifizierung vor. Viele Arbeitgeber hätten keine genaue Vorstellung von den Anforderungen im sprachlichen oder mathematischen Bereich an den verschiedenen Arbeitsplätzen und waren sich so der Kompetenzdefizite gar nicht bewusst. So wurden Alphabetisierungsdefizite oft als eine andere Art von Kompetenzdefizit interpretiert, z. B. als ein religiöses Problem.

Wie im ersten Seminar wurde auch in den Forschungsergebnissen deutlich, dass die von den Arbeitgebern meistgeschätzte Kompetenz die der mündlichen Kommunikation war. Dies bekräftigte die Forderung nach Aufnahme dieser Facette in das Grundbildungsportfolio.

Auch die Bedeutung der Wortwahl in der Kommunikation zwischen Bildungsanbieter und Arbeitgeber wurde angesprochen. Die Gesprächsergebnisse könnten durchaus positiver sein, wenn der Anbieter nicht nur aus dem Alphabetisierungs-Blickwinkel heraus argumentiert.

Vor 10 Jahren haben wir in meinem Projekt zu Grundbildung Geringqualifizierter ähnliche Ergebnisse gefunden ... wir fanden heraus, dass es wenig hilfreich war, aus der Alphabetisierungs-Ecke zu kommen, es war aber viel produktiver, wenn Arbeitgeber ermutigt wurden, sich dem Thema aus ihrem eigenen System heraus zu nähern.'
Teilnehmer

Ein weiterer Teilnehmer, der für einen Arbeitgeber sprach, betonte, dass es für einen Arbeitgeber, der nach Grundbildungsangeboten am Arbeitsplatz sucht, schwierig sei, mit Bildungsanbietern in Kontakt zu kommen. Nach ihrer Erfahrung sei es in den Gesprächen zu besagten diskreten Kursen für Beschäftigte herausfordernd, an Angebote zu kommen, die auf ihre Bedarfe abgestimmt seien. Er schlug vor, dass die lokalen Weiterbildungsanbieter eine Art ‚Kundenberater‘ bestimmen sollten, der die an Grundbildung interessierten Arbeitgeber beraten sollte, was die Kommunikation der Bedarfe und die Koordination der Durchführung der Kurse erleichtere.

Von Interesse waren auch die Auswirkungen, die den Fokus der Regierungspolitik auf Ausbildungen betraf. Sorge wurde geäußert, dass der Einschluss von Englisch und Mathematik als verpflichtende Fachkenntnisse in die Ausbildung zur Folge habe, dass die Auszubildenden mit dem größten Kompetenzbedarf möglicherweise ihre Ausbildung nicht abschließen könnten, weil die dafür zur Verfügung stehende Zeit nicht ausreiche. Damit werden die Auszubildenden ihrem Arbeitgeber gegenüber in eine verletzliche Position gebracht, da ihre Beschäftigung vom Abschluss ihrer Ausbildung innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens abhängig gemacht werden kann.

Gegen Ende des Seminars entwickelten die Teilnehmenden einige Empfehlungen zur Weiterentwicklung von SBS. Hervorgehoben wurde die Bedeutung begleitender Beratung und Unterstützung für lernbenachteiligten Teilnehmende. Die Gelingensindikatoren und die European Roadmap sollten deutlich machen, welche spezifischen Bedarfe diese Zielgruppen haben, um nicht auch von Angeboten der arbeitsorientierten Grundbildung und damit wieder einmal von Bildung ausgeschlossen zu sein. Des Weiteren wurde angemerkt, die Gelingensindikatoren

nicht als unabdingbare Voraussetzungen, als Korsett darzustellen, durch die letztlich Innovation und weitere Entwicklungen ausgebremst würden. Und schließlich wurde die Bedeutung des wirklich arbeitsplatzgebundenen Lernens betont.

Kernpunkte:

- Für Arbeitgeber ist es schwierig, Kompetenzlücken zu identifizieren.
- Die von Bildungsanbietern verwendete Sprache kann ein Hindernis bei der Ansprache von Unternehmen sein.
- Beim Aufbau von Kontakten zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen sollten sowohl die Bedarfe der Arbeitgeber als auch die der Lernenden im Blick sein.
- Unterstützungs- und Beratungssysteme müssen Lernende mit zusätzlichen Bedarfen und Behinderungen einschließen.
- Die Gelingsindikatoren sind ziemlich normative, es bedarf einer größeren Flexibilität.

Ergebnisse: Seminar 2

Alle außer einem Teilnehmer fanden den Workshop „sehr nützlich“ oder „ziemlich nützlich“. Die Meisten fanden die Diskussionen und das Hören verschiedener Blickwinkel sowohl von Anbietern wie Arbeitgebern hilfreich. Gespräche insbesondere zu Beziehungen zu den Arbeitgebern und zur Forschung in diesem Bereich wurden besonders begrüßt.

‘Der nützlichste Teil war die Berichte von Kollegen und anderen Teilnehmern über ihre eigenen Erfahrungen und Ideen.’ Teilnehmerfragebogen

‘Das Besprechen der Hindernisse bei der Arbeit mit dem Arbeitgeber war wirklich hilfreich.’ Teilnehmerfragebogen

Auf die Frage, was die Teilnehmenden am Workshop vermisst hätten, antworteten alle, dass sie gerne mehr Zeit gehabt hätten, insbesondere für die Gespräche mit den anderen Teilnehmern.

‘Vielleicht ein wenig mehr Zeit für Kleingruppengespräche.’ Teilnehmerfragebogen

‘Mehr Zeit, mehr Gespräche: schade, dass aufgrund des Zeitplans abgebrochen wurde.’ Teilnehmerfragebogen

Nach dem Besuch des Seminars fanden sich alle außer einem Teilnehmer besser informiert zu arbeitsorientierter Grundbildung. Auch zum Angebot und der Durchführung arbeitsorientierter Grundbildung sahen sich alle außer einem Teilnehmer besser informiert. Diese beiden

Rückmeldungen, die angaben, nicht besser informiert worden zu sein, könnten ein Ausdruck des hohen Maßes an Fachkompetenz sein, die in diesem Workshop anwesend war.

Viele der Teilnehmenden hatten schon Vorstellungen dessen, was sie nach dem Workshop initiieren wollten. Es ging meist um die Suche nach neuen Wegen, mit Arbeitgebern in Kontakt zu kommen und auszubauen. Insbesondere wollten die Teilnehmenden darüber nachdenken, mehr maßgeschneiderte Angebote zu entwerfen und über Wege nachzudenken, wie man Arbeitgebern helfen kann, Kompetenzlücken zu identifizieren. Andere dachten über Wege nach, wie man informelles Lernen am Arbeitsplatz verbessern kann und darüber, ihren Kollegen von dem hier Erfahrenen zu berichten.

„Beziehungspflege mit Arbeitgebern um sie bei der Identifikation von und dem Herangehen an Kompetenzlücken zu unterstützen.“ Teilnehmerfragebogen

„Diskutieren verschiedener Modelle – nicht nur Mathematik- und Englisch-Grundlagen sondern auch zurückhaltende und maßgeschneiderte Grundbildung an allen Arbeitsplätzen.“ Teilnehmerfragebogen

„Kontaktieren lokaler Arbeitgeber und beginnen, diese stärker einzubeziehen.“ Teilnehmerfragebogen

Als die größte Herausforderung zur Erreichung ihrer Pläne wurde die Finanzierung angesehen. Weitere Herausforderungen waren ein höherer Zeitbedarf, die Unterstützung durch das Senior Management und die Möglichkeit, flexibler in Grundbildungsangeboten zu sein.

Weitere Kommentare zum Workshop waren:

„Danke für einen wirklich anregenden Workshop!“ Teilnehmerfragebogen

„Gut geplant und zeitlich angemessen und anregend, Danke!“ Teilnehmerfragebogen

- **Schlussfolgerungen**

Das Projekt STRAIGHTEN BASIC SKILLS zielt auf eine Verbesserung der Erreichbarkeit von Lernmöglichkeiten für Erwachsene durch die Förderung von guter Praxis in arbeits- und arbeitsplatzbezogener Grundbildung.

Dieser Bericht beruht auf zwei Seminaren zu arbeitsorientierter Grundbildung für das IO3 des SBS-Projekts. Ziel der englischen Seminare war es, die Teilnehmer über aktuelle Politiken und die Forschung zu arbeitsbezogener Grundbildung zu informieren, Beispiele für Angebotsmodelle zu liefern und die Diskussion zu arbeitsorientierter Grundbildung zu fördern.

Das erste Seminar bestand aus zwei Vorträgen, gefolgt von einer Frage- und Antwort-Einheit und Diskussion. Die erste Präsentation betraf die aktuelle Forschungs- und Politiklandschaft in Großbritannien und Europa. Die zweite Präsentation lieferte eine Fallstudie aus Norwegen über Angebote arbeitsorientierter Grundbildung für Erwachsene mittels Blended Learning. Beide regten eine intensive Diskussion zur Definition von arbeitsorientierter Grundbildung, Gelingensindikatoren und Einbezug von Lernenden und Arbeitgebern an.

Viele Teilnehmer fanden das praktische Beispiel aus Norwegen sehr hilfreich. Das Praxisbeispiel der arbeitsorientierten Grundbildung erregte viele Fragen und Diskussionen, so dass viele am Ende das Interesse stand, mehr über andere Angebotsformen kennen zu lernen. Viele meinten, das Seminar hätten von mehr Zeit für die Frage-Antwort-Einheit mit den norwegischen Kollegen profitieren können.

Das zweite Seminar beinhaltete eine Präsentation, die durchgängig die Möglichkeit für Gespräche und Beteiligung der Teilnehmenden bot. Es gab viele Gespräche zur Beteiligung der Arbeitgeber, den Hindernissen für Alphabetisierung und Grundbildungsangebote und die Erkundung von Möglichkeiten für Anbieter. Wichtige Diskussionspunkte beinhalteten: die Verbesserung des Beziehungsmanagements zwischen Anbietern und Arbeitgebern, der Einschluss von Sprachkompetenzen in die Grundkompetenzen und das Verständnis der Arbeitgeber von Kompetenzbedarfen der Beschäftigten.

In diesem Seminar wurde betont, wie hilfreich der Austausch mit den anderen Teilnehmenden, insbesondere mit dem anwesenden Arbeitgeber, war, aber auch, dass man sich mehr Zeit für die Gespräche gewünscht hätte.

Insgesamt fühlte sich die Mehrheit durch die Teilnahme an den Seminaren informierter und profitierte von den Gesprächen über arbeitsorientierte Grundbildung. Es gab einige Diskussionen in beiden Seminaren zur Einbeziehung von verschiedener Kompetenzen in die arbeitsorientierte Grundbildung in Großbritannien, und wie Anbieter diese integrieren könnten, um besser die Bedarfe der Arbeitgeber zu treffen. Beide Seminare lösten eine breite Diskussion über verschiedene Ansätze arbeitsorientierter Grundbildung aus. Viele Teilnehmende verließen die Seminare mit dem Vorsatz, ihre neu erworbenen Kenntnisse in ihren eigenen Organisationen zu kommunizieren und der Hoffnung, arbeitsorientierte Grundbildung besser an Lernende heranzubringen zu können. Viele Teilnehmende suchten nach Wegen, Beziehungen zu den Arbeitgebern aufzubauen und mit diesen zusammen zu arbeiten, um deren Kompetenzbedarfe in der Zukunft zu treffen.