

**Berufs- und Arbeitsnahe Grundbildungskonzepte und -tools  
für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt**

**BAGru-Manual Band 2**

**Gute Praxis  
Berufs- und arbeitsnahe  
Grundbildungskonzepte und Tools**

Herausgeber

Helmut Kronika  
Dieter Zisenis



Lifelong Learning Programme

Leonardo da Vinci – Transfer of innovation –DE/09/LLP-LdV/TOI/147253

BAGru – Berufs- und Arbeitsnahe Grundbildungskonzepte und -tools für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser(innen); die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Leonardo da Vinci – Innovationstransfer

DE/09/LLP-LdV/TOI/147253

BAGru – Berufs- und Arbeitsnahe Grundbildungskonzepte und -tools für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt

Dieses Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser(innen); die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Impressum

Herausgeber:

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, R.Klein & Partner GbR, Dortmund, Deutschland

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Wien, Österreich

Helmut Kronika / Dieter Zisenis

Mitarbeit: Kerstin Wolff

Umschlaggestaltung: Peter Bölingen, PIXELFRE! Medien-DSG-NER, Dortmund, Deutschland

Gedruckt in Österreich – Druck: Plankopie Eder, Wien

September 2011



| <b>Inhalt</b>  | <b>Seite</b> |
|--|--------------|
| <br>   |              |
| <b>Einführung</b>  |              |
| Dieter Zisenis<br>Unser Verständnis von Konzepten, Programmen und Werkzeugen               | 4            |
| <br>   |              |
| <b>Erfahrungen und Ergebnisse</b>  |              |
| Tord Hansson<br>Fallstudie zur arbeitsbezogenen Grundbildung in Schweden                   | 10           |
| Špela Reš<br>Fallstudie zu arbeitsbezogener Grundbildung in Slowenien                      | 21           |
| Gilles Rives, Denis Rouquié<br>IRFA Suds Transferprojekt – Unsere Konzepte und Aktivitäten | 33           |
| <br>   |              |
| <b>Toolbox</b>   |              |
| Dieter Zisenis<br>Zum Gebrauch der Toolbox   | 45           |
| CD (Toolbox)   |              |
| <br>   |              |
| <b>Anhang</b>  |              |
| BAGru – Kurzbeschreibung   | 46           |
| BAGru – Konsortium   | 47           |
| Autor(inn)en   | 48           |

## **Einführung**

**Dieter Zisenis**

### **Unser Verständnis von Konzepten, Programmen und Werkzeugen**

Das Innovationstransferprojekt BAGru – Berufs- und Arbeitsnahe Grundbildungskonzepte und -tools für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt – ist als LEONARDO-DA-VINCI-Projekt im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung angesiedelt. Mit diesem Programm fördert die Europäische Kommission auch Projekte, die die Beschäftigungsmöglichkeiten für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessern, beispielsweise für formal gering qualifizierte Beschäftigte oder Langzeitarbeitslose.

### **Besonderheiten im Innovationstransfer**

Die Besonderheit dieses Innovationstransferprojektes lag in der zeitlichen Überschneidung des innovationsabgebenden Verbundprojektes „GiWA – Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch“ mit dem „Transfer aufnehmenden“ EU-Projekt BAGru. Dieser Umstand ermöglichte eine direkte Kommunikation zwischen den jeweiligen Akteuren und barg die Chance, die BAGru-Philosophie mit Leben zu füllen. Diese Philosophie ging davon aus, dass ein Innovationstransfer ein wechselseitiger Austauschprozess ist und nicht die simple Übersetzung entwickelter Konzepte und Materialien in den jeweiligen nationalen Kontext. Eine weitere Besonderheit lag darin, dass der Innovationstransfer weniger im Bereich von Methoden und Instrumenten lag, sondern in entwickelten Konzepten und deren Realisierung. Eine weitere Spezifik lag darin, dass das innovationsabgebende Verbundprojekt ein Forschungsverbundprojekt war, das sich aus den Ergebnissen aktueller Empirien – wie etwa veränderten Anforderungsstrukturen an sogenannten Einfacharbeitsplätzen – ergab und im BAGru-Konsortium zu ländervergleichenden Diskursen um die Dynamik von gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Veränderungstrends und deren Konsequenzen auf Grundbildung führte.

### **GiWA als innovationstransferabgebendes Projekt**

Das Innovationstransfer anbietende deutsche nationale Verbundprojekt GiWA wurde im Rahmen des Förderschwerpunktes des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ von 2007 bis 2010 als Forschungs- und Entwicklungsvorhaben realisiert. Das Verbundprojekt GiWA „Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit – mehrperspektivisch“ hatte das Ziel, Konzepte arbeitsbezogener Grundbildung zu entwickeln, zu erproben und den Wirkungen solcher Konzepte auf der Ebene der Individuen und der Organisationen nachzugehen. Die Teilprojekte des GiWA-Verbundes arbeiteten mit Personen, die teilweise in Erwerbsarbeit waren oder an Maßnahmen zur beruflichen (Re-)Integration teilnahmen:

- Das Teilprojekt „Neue Beschäftigungsperspektiven für Geringqualifizierte in kleinen und mittleren Unternehmen durch Grundbildung und Alphabetisierung“ bezog



sich auf drei spezifische Handlungskontexte arbeitsbezogener Grundbildung: Transfergesellschaften (SGBIII), Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung / AGH-MAE-Maßnahmen (SGBII) und ein mittelständisches Unternehmen der Automobilzuliefererbranche. In diesem Teilprojekt ging es um das Schaffen von subjektorientierten und auf die jeweiligen Rahmenbedingungen zugeschnittenen Bildungsleistungen und Strukturen zum Erwerb von arbeits- und berufsrelevanten Grundkompetenzen in diesen spezifischen Handlungskontexten.

- Im Teilprojekt „Förderung arbeitsplatzbezogener kommunikativer Kompetenzen bei MigrantInnen in der Altenpflege“ stand die Entwicklung und Erprobung eines transferierbaren Konzeptes kommunikationsbasierter Grundbildung für sogenannte gering qualifizierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Altenhilfe im Mittelpunkt.
- Auch das Teilprojekt „Kompetenzbündelung aller an der Grundbildung Beteiligten im Gesundheitswesen“ war in der Altenhilfe angesiedelt. Dabei lag der zentrale Fokus auf der Entwicklung, Erprobung und Implementierung von vernetzten Grundbildungskonzepten für Beschäftigte (Muttersprache Deutsch) auf sogenannten Einfacharbeitsplätzen.
- Einen weiteren spezifischen Zuschnitt hatte das Teilprojekt „Zweisprachigkeit als Chance – kompetenzbasierte Grundbildung für MigrantInnen“. In diesem Projekt ging es um die Entwicklung eines Grundbildungskonzeptes, das auf den spezifischen (Transfer-)Kompetenzen von MigrantInnen aufbaut und diese mit arbeitsbezogenen Aspekten verbindet.
- Schließlich entwickelte das Teilprojekt „Kommunikation.Bildung.Chancen.“ zielgruppenadäquate Zugangswege für Menschen mit schwerer körperlicher Behinderung und Kommunikationsbeeinträchtigung, um unterstützt kommunizierenden Menschen durch eine arbeitsbezogene Grundbildung Perspektiven im Hinblick auf Erwerbstätigkeit und Beschäftigungschancen zu eröffnen.
- Das Verbundprojekt wurde vom bbb Büro für berufliche Bildungsplanung geleitet und wissenschaftlich begleitet. Das Teilprojekt „Wissenschaftliche Begleitung“ hat eine Bestandsaufnahme zu veränderten Arbeitsplatzanforderungen durchgeführt, eine formative Evaluation der Teilprojektprozesse konzipiert und realisiert und eine abschließende Wirkungsevaluation vorgenommen (weitere Informationen unter [www.giwa-grundbildung.de](http://www.giwa-grundbildung.de)).

## Die Innovationstransferpartner in BAGru

In den drei Transferteilprojekten von BAGru wurden jeweils einzelne Perspektiven, Erfahrungen, Erkenntnisse und Materialien aus GiWA in den spezifischen nationalen, bildungs-systemischen und institutionellen Handlungskontexte adaptiert:

- Der slowenische Projektpartner Papiot nahm dabei die Rolle von Unternehmen und deren Managementebene in den Blick und entwickelte besondere Methoden der Bedarfsanalyse für betriebliche Bildungsmaßnahmen insbesondere für gering qualifizierte Beschäftigte.
- Der schwedische Projektpartner Folkuniversitetet hat eine lange Tradition in Projekten für Langzeitarbeitslose, MigrantInnen, arbeitslose Ältere, sozial benachteiligte Gruppen und Rehabilitanden, die in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung, den



Sozialbehörden, den Krankenversicherungen und privaten Arbeitgebern durchgeführt werden. Folkuniversitetet nutzte die GiWA-Ergebnisse für die Weiterentwicklung eines bestimmten „Vertrauens“-Ansatzes, der den individuellen Lebensstil von Langzeitarbeitslosen anerkennt und wertschätzt und die Teilnehmenden als die eigentlichen „Experten“ ihres eigenen Lebens begreift.

- Der französische Projektpartner IRFA Sud schließlich verfolgte den Ansatz der Entwicklung von Zugangswegen zu Betrieben, anderen Organisationen und Lernenden durch Partnerschaft mit sozialen Einrichtungen und Akteuren spezifischer Arbeitsfelder. IRFA Sud zielte mit dem Transfer insbesondere auf Beschäftigte in der Altenpflege in der Region Perpignan.

## **Projekthintergrund und -idee BAGru**

Das Leonardo-da-Vinci-Innovationsprojekt BAGru hatte eine Laufzeit von Oktober 2009 bis September 2011. Dem Konsortium gehörten Partner aus Deutschland, Frankreich, Österreich, Schottland, Schweden, Slowenien und Polen an.

Hintergrund für die Entwicklung des Projektes waren die in den vergangenen Jahren sich abzeichnenden deutlich gesunkenen Beschäftigungschancen von formal Geringqualifizierten. In Bezug auf Schulabbrecher hat sich die Situation europaweit verschlechtert. Sowohl im Rahmen der beruflichen Bildung für sozial benachteiligte und lernschwache Jugendliche als auch im Zusammenhang der Weiterbildung von formal Geringqualifizierten besteht deshalb Bedarf an der Entwicklung von arbeits- und betriebsnah entwickelten und realisierten Grundbildungslernsettings. Ziel war es demzufolge, Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, die Grundbildung – analog zu bestehenden literacy-Konzepten – als soziale Praxis zu verstehen und die Lebenswelt bzw. die Arbeitsumgebung in den Unternehmen zu berücksichtigen.

Die entwickelten Konzepte und Lernsettings sind deshalb insbesondere durch konsequente Lerner-, Arbeits- und Lebensweltorientierung als handlungsleitende Prinzipien gekennzeichnet und zielen auf die Integration von Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt in Ausbildung und Beschäftigung. Auch in der EU-Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ (New skills for new jobs) wird auf die besondere Herausforderung für Geringqualifizierte – insbesondere bezogen auf grundlegende Basiskompetenzen – hingewiesen. Die im BAGru-Projekt erarbeiteten Verständnisse und Rahmenkonzepte für eine arbeitsbezogene Grundbildung und die sich daraus ergebenden handlungsleitenden Prinzipien werden in einem weiteren Manual unter dem Titel „Konzepte und Materialien für arbeitsbezogene Grundbildung“ für Entscheidungsträger, Multiplikatoren und Bildungsmanager in Kommunen, Unternehmen, Arbeitsagenturen und Bildungsinstitutionen vorgestellt.

Die Projektbeteiligten im BAGru-Konsortium verfügten alle über meist langjährige Erfahrungen in ihrem jeweiligen nationalen Kontext in der Arbeit mit formal gering qualifizierten Beschäftigten, Erwerbslosen, insbesondere Langzeitarbeitslosen, und anderen Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und haben sich in den vergangenen Jahren immer wieder in internationale Austausch- und Entwicklungspro-



zesse eingebracht. Die Beteiligung an Leonardo-da-Vinci-Innovations- und -Innovationstransferprojekten wurde von allen Partnern als eine hervorragende Möglichkeit beschrieben, eigene Konzepte, Curricula, Methoden und Materialien anderen zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig für die eigene Arbeit weiterzuentwickeln und Anregungen und Modelle guter Praxis von Kolleginnen und Kollegen aus anderen europäischen Ländern aufzugreifen. Gerade in einem Innovationstransferprojekt bedeutet „Transfer“ daher, die Kompetenzen, das Wissen und die Erfahrungen aller Projektpartner in einen respektvollen Austausch auf Augenhöhe zu bringen.

## **Verständnis von Grundbildung in BAGru**

Auch im BAGru-Konsortium wurde um ein gemeinsames Verständnis von Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene gerungen und hat sich erst in vielen Begegnungen im Projektverbund und bei bilateralen Besuchen vor Ort ein von allen geteiltes Verständnis von Innovationstransfer entwickelt. Mit Beginn des BAGru-Innovationstransferprojektes waren auch die GiWA-Teilprojekte und insbesondere die Summative Evaluation noch nicht abgeschlossen – die Methoden und Modelle guter Praxis aus GiWA waren selbst noch Ergebnisse einer nicht abgeschlossenen Arbeit. Alle GiWA-Konzepte, -Modelle, -Methoden und -Materialien waren in sehr unterschiedlichen und spezifischen Kontexten entwickelt worden, so dass der Innovationstransfer in BAGru nicht als eine bloße sprachliche Übersetzungsleistung aus dem Deutschen in die jeweilige Landessprache verstanden werden konnte. Der Transfer konnte nicht als Einbahnstraße aus den deutschen Systemen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung in das nationale System der beteiligten Partnerländer beschrieben, sondern sollte als gemeinsamer Arbeitsprozess gestaltet werden, in den alle ihre Expertise und Kompetenzen einbringen konnten. Die vorgestellten GiWA-Materialien waren insofern vor allem eine Einladung an die drei Transferpartner, ihre eigenen Anknüpfungspunkte und ihren eigenen Nutzen zu generieren. Gemeinsam wurde dann danach gefragt, welche vergleichbaren (aber auch, welche unterschiedlichen) Herausforderungen und Fragen identifiziert werden können und welche strategischen und gleichermaßen pragmatischen Schritte unternommen werden können, um den genannten Zielgruppen neue Teilhabemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu eröffnen. Nicht zuletzt bedeutete der GiWA-Transfer insofern auch einen Reimport von neuen innovativen Ansätzen, Konzepten, Methoden, Instrumenten und Materialien in das deutsche System beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung. Dieser intendierte Reimport realisierte sich etwa in der Beteiligung von BAGru an der letzten Veröffentlichung des GiWA-Verbundprojektes (Klein, R. / Reutter, G. / Zisenis, D. (Hg.), 2011: Bildungsferne Menschen – menschenferne Bildung? Grundlagen und Praxis arbeitsbezogener Grundbildung. Göttingen)

Bezogen auf das besondere Feld arbeitsbezogener Grundbildung wurden dabei vor allem die folgenden Prinzipien erarbeitet:

- Arbeits(platz)bezogene Grundbildung von Erwachsenen und von Jugendlichen im Übergang von Schule und Beruf berücksichtigt die Lebensperspektiven der Subjekte und deren Grundbildungsbedarfe und die (veränderten) Anforderungen im Beruf, Betrieb, am Arbeitsplatz gleichermaßen.



- Grundbildung ist Bildung, und zwar im Sinne von Aufklärung. Grundbildung als Bildung hat einen aufklärerischen und emanzipatorischen Charakter und fragt nach den Bedingungen der Möglichkeit von Selbstbildung und Selbstbestimmung der erwachsenen Lerner.
- Grundbildung wird nicht als normierte Eintrittskarte für gesellschaftliche Teilhabe, die sich jeder selbst besorgen muss, begriffen. Grundbildungskonzepte müssen vor dem Hintergrund vielfältiger biografischer Brüche – insbesondere etwa bei der Gruppe der Langzeitarbeitslosen – immer wieder zwischen gesellschaftlichen Anforderungen und individuellen Ressourcen neue Formen der Passung herstellen.
- Arbeits(platz)bezogene Grundbildung vermeidet Stigmatisierung und gesellschaftliche Zuschreibung. Sie verwendet wertschätzende, respektvolle und dialog-orientierte Zugangswege, Verfahren und Methoden. Sie folgt nicht einem beschützenden Fürsorge-Paradigma für besonders Benachteiligte, sondern ist zuallererst Bildung mit erwachsenen Lernern und für diese.
- Grundbildung fokussiert nicht auf die Defizite, sondern nutzt vorhandene, oft verborgene Kompetenzen.
- Grundbildung ist kein abgeschlossenes Curriculum, keine abgeschlossene Liste einzelner Kompetenzen und Qualifikationen; Strategien und Inhalte von Grundbildung werden kontextualisiert und im Prozess entwickelt.
- Grundbildungskonzepte müssen im Kontext von spezifischen Milieus und persönlichen Zielen bzw. Aufwand-Nutzen-Kalkulationen der erwachsenen Lerner entwickelt werden. Die Reflexion der Lernerbiographien, der sozialen Realitäten und der individuellen Lern- und Entwicklungsziele und Motive ist Voraussetzung für gelingende Grundbildung.
- Akzeptanz bei Unternehmen und Mitarbeitenden für Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit benötigt „Anker“ und „Anschluss“. Die Rendite muss stimmen – für das Unternehmen und die Auftrag gebende Institution genauso wie für die Lerner.
- In diesem Sinne müssen unterschiedliche Grundbildungsverständnisse entwickelt werden, die genauso eine Identifizierung von „grundgebildeten oder grundzubildenden“ Systemen ermöglichen, wie etwa die Arbeitsumgebung in Unternehmen oder die Alltagswelt der Lerner. Differenzierte Grundbildungskonzepte fragen auch danach, was das Unternehmen lernen sollte und wie die Alltagswelt gestaltet sein sollte, damit Grundbildung für den Einzelnen gelingen kann.
- Grundbildung nutzt vielfältige Lernorte (Betrieb / Arbeitsplatz / Bildungseinrichtung / öffentliche Räume im Gemeinwesen / Orte im Lebensalltag etc.) Lernen in Grundbildungskonzepten bezieht sich auf reale Arbeits- und Kommunikationsprozesse. Lernanlässe werden aus den Handlungskontexten der Lerner entwickelt.
- Arbeitsbezogene Grundbildung entwickelt vielfältige Lernsettings und sie nutzt ein ebenso vielfältiges Repertoire an Instrumenten und Methoden, die immer lernerorientiert eingesetzt werden. Neben der Gestaltung von Lernsituationen in Gruppen kommt der individuellen und gruppenbezogenen prozessbegleitenden Lernberatung eine entscheidende Bedeutung zu.



## Zu diesem Manual

Das hier vorliegende Manual richtet sich insbesondere an BeraterInnen, TrainerInnen und Unterrichtende, die in unterschiedlichen Arbeitskontexten in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig sind und dabei vor allem mit erwachsenen Lernern arbeiten, die aus unterschiedlichsten Gründen in ihrer bisherigen schulischen und beruflichen Biografie nicht die notwendigen grundlegenden Kompetenzen erwerben konnten, die heute allenthalben auf dem Arbeitsmarkt, auch auf den vermeintlichen „Einfacharbeitsplätzen“, erwartet werden.

Die nachfolgenden Fallstudien aus den drei Transferpartnerländern (Frankreich, Slowenien und Schweden) beschreiben anschaulich und konkret, wie erprobte und evaluierte Konzepte, Methoden und Materialien aus dem deutschen Projektverbund GiWA in die jeweiligen Arbeitszusammenhänge integriert und dabei gleichzeitig weiterentwickelt und mit bereits in anderen EU-Projekten eingesetzten Tools verknüpft wurden.

Im Anschluss an die drei Fallstudien wird schließlich auf der beiliegenden CD eine Auswahl der in den Projekten verwendeten Methoden und Instrumente zur Verfügung gestellt.

## Fallstudie zur arbeitsbezogenen Grundbildung in Schweden

**Tord Hansson**

### Einführung

Die Folkuniversitetet in Kristianstad in Schweden ist seit einiger Zeit in ein Programm des Public Employment Service involviert, in dem langzeitarbeitslose Menschen zurück in den Arbeitsmarkt gebracht werden sollen. Im Rahmen dieses Programms arbeiten wir mit zwei Gruppen von Arbeitslosen: Langzeitarbeitslose (FAS 1) und Personen, die darüber hinaus schon sehr lange Zeit arbeitslos sind (FAS 3). Die Basis unserer Arbeit ist für beide Gruppen dieselbe, aber wir entschieden bereits sehr früh, dass wir unterschiedliche Wege der Arbeit mit diesen Gruppen von Individuen einschlagen mussten. Wir kamen zu dem Schluss, dass wir diese Menschen nicht in Gruppen, sondern nur als Einzelpersonen auf den Arbeitsmarkt vorbereiten können.

Einige Teile des Programms sind aufgrund der Regelungen des Public Employment Service verpflichtend und einige andere sind freiwillig. Wir stellten fest, dass jeder der Teilnehmer, unabhängig aus welcher Gruppe, mit mehr oder weniger Enthusiasmus am verpflichtenden Teil partizipierte. Fast keine Teilnehmer der Gruppe FAS 3 nahm an den freiwilligen Angeboten teil.

Seit einiger Zeit liegt unser Hauptinteresse darin, herauszufinden, wie man die Teilnehmer erreichen kann, die sich sperren. Wir wollen herausfinden, aus welchen Gründen sie in Ruhe gelassen werden wollen und was im Programm getan werden kann, um sie zur Teilnahme zu ermutigen. Was bringt Menschen dazu, einen bestimmten Lebensweg weiter zu gehen, was sind ihre Ängste und was kann getan werden, um diese zu überwinden? Wie gehen wir mit Verbitterung und negativen Haltungen so um, dass es zu Entwicklung und Nachhaltigkeit kommt? Wir brauchten neue Anregungen, da man sehr leicht selber in Gewohnheiten und den vermuteten Erwartungen anderer steckenbleibt. Daher begannen wir, neue und zusätzliche Wege zu beschreiten, um unsere Arbeit zu professionalisieren und zu erweitern.

### Hintergrund

In Schweden bezieht sich (berufs-)vorbereitende Bildung auf Programme für Menschen, die sich entweder auf berufliche Bildung oder den Arbeitsmarkt vorbereiten wollen. Die Programme umfassen Basiskompetenzen (Kernfächer und Informations-/Kommunikationstechnologie) oder die Möglichkeit, neue Arbeitsfelder in „on-the-job-training-Programmen“ kennenzulernen, um den Teilnehmern die Entscheidung für eine berufliche Ausbildung zu erleichtern. Andere Programme enthalten berufliches Sprachtraining, Wege in die Selbstständigkeit oder Kurse zur Stärkung der Motivation und der sozialen Fähigkeiten (Kooperationsfähigkeit, Pünktlichkeit etc.).

(Berufs-)vorbereitende Bildung ist auch in Programmen für Menschen, die schon lange Zeit arbeitslos sind, enthalten (JOB und UGA). In dieser Art von Programmen ist die



Definition von Basiskompetenzen noch breiter und enthält persönliches Verhalten, Kleiderordnung, Umgang mit anderen Menschen, Bewerbungstraining usw.

Die Folkuniversitetet ist eine pädagogische und kulturelle Institution in Form einer Stiftung. Die Folkuniversitetet hat eine lange Tradition der Arbeit in Projekten für Langzeitarbeitslose, MigrantInnen, ältere Arbeitslose, sozial benachteiligte Gruppen und Rehabilitanden. In unseren Netzwerken arbeiten wir unter anderem mit Public Employment Service, Social Office, Health Insurance Office und privaten Arbeitgebern zusammen. Zusammen mit dem Public Employment Service (PES) führen wir zwei Programme für Langzeitarbeitslose durch, die darauf abzielen, die Teilnehmenden auf einen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Programme heißen FAS 1 und FAS 3 in der „Arbeits- und Entwicklungsgarantie“ (Jobb- och utvecklingsgarantin). Die Inhalte der beiden Programme sind unterschiedlich, aber sie haben einige Themen gemeinsam.

Das wichtigste Thema ist das der arbeitsbezogenen Basiskompetenzen. Neben den üblichen Themen wie Bewerbungstraining arbeiten wir viel mit der Erhöhung von Motivation, Selbstbewusstsein und -vertrauen. Dies findet hauptsächlich auf individueller Basis statt, nämlich in Coachingsitzungen, die auf die Bedürfnisse des Teilnehmers eingehen.

### **Unser Ansatz**

Um einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten, ist es grundlegend, Netzwerke innerhalb des Arbeitsmarktes zu etablieren. Diese Netzwerke umfassen nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Handelskammern, Arbeitgeberorganisationen, PES und andere Anbieter von beruflicher Bildung. Diese Netzwerke müssen auf ehrlichen Beziehungen basieren. Ein konsequent aufrichtiger Ansatz beim „Vermarkten“ dieser Zielgruppe ist maßgeblich, da sie auf dem Arbeitsmarkt nicht als besonders attraktiv angesehen wird.

Viele unserer Teilnehmer haben eine lange Geschichte der Arbeitslosigkeit hinter sich und halten an einem Arbeitsmarkt fest, der so nicht mehr existiert. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen sind auf dem heutigen Arbeitsmarkt nicht nachgefragt. Daher ist es eine unserer Hauptaufgaben, „on-the-job“-Trainingsmöglichkeiten für unsere Teilnehmer durch unser Arbeitgebernetzwerk zu akquirieren. Das Netzwerk besteht aus Arbeitgebern, die Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Es ist wichtig, den Arbeitgebern deutlich zu machen, was von ihnen erwartet wird und dass es um Praxiserprobung und nicht um Produktivität oder billige Arbeitskräfte geht. Es ist sehr wichtig, regelmäßigen Kontakt mit den Anbietern von Praktikumsplätzen zu halten.

### **Untersuchung der Basiskompetenzen von Individuen**

Diese findet auf verschiedene Arten statt. Der Prozess beginnt mit einem Mapping der formalen und non-formalen Qualifikationen der Teilnehmenden. Wir arbeiten mit drei Sets von Basiskompetenzen: Das erste ist durch das schwedische Bildungssystem formalisiert (Skolverket), eines stammt aus unseren eigenen Erfahrungen und eines wird von unserem externen Netzwerk, unter anderem PES, Arbeitgebern und anderen Akteu-

ren, eingefordert. Unsere Aufgabe ist es, eine Passung zwischen unseren Teilnehmenden und diesen Anforderungen herzustellen und dabei die Bedürfnisse der Teilnehmenden und die Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen. Für diesen Prozess nutzen wir verschiedene Werkzeuge. Ein Ansatz ist recht traditionell und besteht aus verpflichtenden Aktivitäten, die auf den kürzesten und schnellsten Weg in eine neue Arbeit abzielen. Ein anderer konzentriert sich auf die Erstellung von neuen und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen nach heutigen Standards und muss daher herausfinden, welche Bedarfe unsere Teilnehmer im Hinblick auf Grundbildung haben. Wir arbeiten auch mit Gruppenaktivitäten, um Motivation und Selbstvertrauen zu stärken.

Der Großteil unserer Arbeit findet jedoch auf einem individuellen Level mit den Teilnehmenden statt, wobei die Notwendigkeit der Motivations- und Selbstbewusstseinssteigerung sich deutlich zeigt. In diesen Situationen ist es das Allerwichtigste, das Vertrauen unserer Teilnehmer zu gewinnen. Sie sollten genug Vertrauen fassen, um ihre Grenzen, ihre Probleme und ihre Bedürfnisse im Hinblick auf reale Ziele zu verbalisieren. Je nach Persönlichkeit nutzen wir verschiedene Tools wie Lebenskurve, SWOT-Analyse, Fallarbeit und GROW (ein Coachinginstrument, das sich an der Struktur von Goal, Reality, Options and Way forward orientiert) einzeln oder kombiniert. Das Kernprinzip ist, dass der einzelne Teilnehmer den Prozess bestimmt. Unsere Rolle ist die Sicherstellung der nötigen Unterstützung, damit der/die Teilnehmende seine oder ihre Expertise auf eigene Situation anwenden kann.

### **Lernsettings, Tools und Methoden**

Die Lernsettings bestehen aus zwei großen Typen:

1. teilweise aus einer Liste wählbare Informationsveranstaltungen und Seminare
2. individuelle Coachingsitzungen.

Aufgrund der Einstufungsinterviews werden für jede Person ein Aktionsplan und ein Programm entwickelt, in denen auch festgelegt wird, welche Kurse verpflichtend und welche optional sind. Die Teilnehmer können aus einer Reihe von Informationsveranstaltungen und Seminaren wählen, wobei einige verpflichtend und andere durch den Aktionsplan entwickelt werden. (Ressource 1)

Wir schließen außerdem eine Vereinbarung mit den Teilnehmern hinsichtlich eines Coachingprogramms und dessen geschätzter Dauer. Der Zeitplan dafür ist nicht unumstößlich und kann im Verlauf entweder verkürzt oder verlängert werden. Durchschnittlich gibt es zehn Coachingsitzungen à einer Stunde, um das Teilnehmerziel zu erreichen. (Ressource 2) Wir treffen unsere Teilnehmer weiterhin alle zwei Wochen im Einzelgespräch, um zu verfolgen, welche Fortschritte sie gemacht, welche Ziele sie seit dem letzten Treffen erreicht haben und welches ihre nächsten Schritte sein werden. Falls nötig, modifizieren wir den Aktionsplan. In den Befragungen wird deutlich, dass die Teilnehmenden diese Einzeltreffen sehr schätzen. Sie haben das Gefühl, dass sich jemand für sie und ihre Situation interessiert. Sie äußern außerdem, dass sie etwas „Druck“ brauchen, um ihre geplanten Aufgaben durchzuführen und dadurch größeres Selbstbewusstsein gewinnen.

## Arbeitsbezogene Fähigkeiten

Die von uns berücksichtigten arbeitsbezogenen Fähigkeiten hängen von der Situation und den Bedürfnissen des Teilnehmers ab. Meistens müssen wir uns auf soziale Grundfertigkeiten konzentrieren, sowohl in der Gruppe als auch auf individueller Ebene. Durch das „on-the-job“-Training bekommen unsere Teilnehmer die Chance, vor Ort Einblick in eine Branche oder einen Beruf zu erlangen und dies in einem realen Kontext mit realen Aufgaben im Betrieb zu tun. Nachdem sie die Anforderungen an einen bestimmten Beruf kennengelernt und die Vorteile einer Ausbildung erkannt haben, erwacht häufig der Wunsch nach (berufsbezogener) Weiterbildung.

## Lern„erfolg“ – Betrachtung und Herausforderungen

Für unsere Zielgruppe ist Vertrauen die wichtigste Eigenschaft. Viele unserer Teilnehmer haben in vorausgegangenen Bildungsmaßnahmen und anderen Programmen schlechte Erfahrungen gemacht, wo sie sich abhängig und minderwertig fühlten. Dies entsteht teilweise aus den rigorosen Vorgaben der Regierung bezüglich Arbeitslosigkeit.

Im Lernprozess ist es wichtig, unsere Teilnehmer in einem Maße zu involvieren, dass sie den Nutzen von Lernen und des Erwerbs von Kenntnissen, die sie für ihre gewünschte Arbeitssituation benötigen, selbst wahrnehmen können. Um zu lernen, müssen sie den Wert von Kommunikationsfähigkeiten und der Fähigkeit, bestimmte Informations- und Kommunikationsprogramme zu nutzen, der Fähigkeit zur Anwendung von Prozentrechnen, von Lesen oder etwa des Verständnisses von Plänen und technischen Zeichnungen usw. erkennen.

Die größte Herausforderung für uns ist es, Wege zu finden, um eine Veränderung von Meinungen und Haltungen von Personen, die Arbeitslosigkeit als Lebensweg akzeptiert und sich an „schlechtere“ Umstände in Bezug auf ihr wirtschaftliches und soziales Leben sowie an hohe Abhängigkeiten gewöhnt haben, hervorzurufen.

## Neue Ansätze

Aufbauend auf die Fragen in der Einleitung dieses Kapitels und Bezug nehmend auf unser professionelles Engagement im Zusammenhang der Entwicklung von arbeitsbezogenen Kompetenzen, sind wir immer daran interessiert, Neues über unsere Arbeit zu lernen. Dieser Prozess wurde durch unsere Partnerschaft im europäischen LEONARDO-DA-VINCI-Innovations-Transferprojekt BAGru (<http://www.bagru.eu>) unterstützt. Die Mitarbeit im Projekt befähigte uns zur Übertragung einiger Tools, die vorher in Deutschland getestet wurden, um unsere Arbeitspraxis in Richtung einiger hilfreicher Einsichten weiterzuentwickeln.

Unsere Hauptschlussfolgerung war, dass die Experten für alle gestellten Fragen die teilnehmenden Personen selbst sind, auch wenn sie sich selbst dessen nicht immer wirklich bewusst sind. Mit Hilfe eines Coachs kann dies jedoch geändert werden.

Die Anwendung des BAGru-Ansatzes begann mit der Rekrutierung von Freiwilligen zum Testen der neuen Tools. Um Informationen von Personen dieser Zielgruppe über ihre persönlichen Haltungen und Einstellungen zu erhalten, ist es wichtig, Vertrauen aufzubauen, ansonsten sind die Ergebnisse wenig interessant und nützlich. Daher beschlossen wir, dass die Teilnahme freiwillig sein sollte. Wir legten uns darauf fest, den „neuen Ansatz“ des Projekts sehr transparent darzustellen. Dies bezog sich auf unsere Ideen zum Prozess, die erwarteten Ergebnisse und die geplanten Aktivitäten. Wir betonten außerdem, dass alle Ergebnisse anonym bleiben würden und nur für das Projekt BAGru genutzt würden, also keine Rückmeldung zu Public Employment Service oder anderen Institutionen, was sehr wichtig ist! In den Gruppen begannen wir, die Teilnehmer zu informieren und für eine positive Ausgangsstimmung zu sorgen. Wir diskutierten mit den Teilnehmern über ihre Gedanken, Ansichten und Ideen zum Projekt und ob sie bereit wären, als Experten am Projekt teilzunehmen.

Nicht alle standen dem positiv gegenüber, wobei einige angaben, sie hätten dies alles schon mitgemacht und es habe keinen Nutzen für sie. Wir versuchten nicht, sie zur Teilnahme zu überreden, weil dies die Gruppe derer, die am Projekt interessiert waren und teilnehmen wollten, negativ hätte beeinflussen können. Der nächste Schritt war das Erstellen eines Zeitplans für das Projekt und die Interviews, die sowohl in Gruppen als auch in Einzelgesprächen durchgeführt werden sollten. Als Teil des Prozesses wurde dies bereits mit den Teilnehmern gemeinsam getan.

In der Gruppenarbeit legten wir fest, was konkret getan werden würde, fragten nach den Problemlagen aus ihrer Sicht, ihren Lösungsideen, ihren Zielen und nach ihren Strategien, diese Ziele zu erreichen. Es gab in diesen Gruppenphasen viele Diskussionen und wir ließen die Struktur sehr offen, indem wir lediglich einen Einstiegsimpuls einbrachten. Diese Sitzungen waren auch eine gute Ausgangssituation zur Stärkung des Vertrauens zwischen den Teilnehmern und dem Coach – Vertrauen entwickelt sich bei dieser Art der Arbeit nur wechselseitig in beide Richtungen.

Dann begannen wir mit der individuellen Arbeit, die mit Hilfe eines Fragebogens gestaltet wurde. Dieser Fragebogen entstand aus einem Vorschlag der Trainer, der dann in der Gruppenarbeit gemeinsam mit den Teilnehmern weiterentwickelt wurde. Der Fragebogen (Tabelle 1) richtete sich mit teilnarrativen Fragen an die Teilnehmenden. Als wir die Antworten zurückerhielten, war es offensichtlich, dass diese sehr kurz gehalten waren und oft nur aus einzelnen Stichworten bestanden und daher nicht so aussagefähig waren, wie wir es uns erhofft hatten und wie wir glaubten, dass es hilfreich sein könnte.

### **BAGru-Fragebogen**

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Hat sich Ihr Lebensstil während der Arbeitslosigkeit verändert?</li><li>2. Haben Sie Hobbies oder andere Interessen?</li><li>3. Haben Sie während Ihrer Arbeitslosigkeit mit neuen Aktivitäten begonnen?</li><li>4. Haben Sie tägliche Routinen?</li><li>5. Wie verbringen Sie während der Arbeitslosigkeit Ihre Zeit?</li><li>6. Ist die Arbeitslosigkeit für Sie zu einem neuen Lebensstil geworden?</li><li>7. Wo hat sich etwas verändert und was war der Grund dafür?</li></ol> |
|---|



- |   |
|---|
| <p>8. Wie könnten Sie diese Muster / diesen Lebensweg ändern?</p> <p>9. Sind Sie glücklich / zufrieden mit Ihrer Situation?</p> <p>10. Haben Sie jetzt andere Aktivitäten entwickelt?</p> <p>11. Was sind Ihre Strategien für eine Veränderung Ihrer Situation?</p> <p>12. Hat die Arbeitslosigkeit Ihre Sichtweise auf Sie selbst verändert und Ihr Selbstvertrauen beeinflusst?</p> |
|---|

Tabelle 1: Der individuelle Fragebogen

Der nächste Schritt waren Einzelsitzungen mit denselben teilnarrativen Fragen, um mehr von den Teilnehmenden zu erfahren. Wir betonten die Bedeutung von authentischen Rückmeldungen auf Fragen, wie sie ihre Situation wahrnehmen, was ihrer Meinung nach die Gründe für das Andauern der Situation sind und was sie als Unterstützung benötigen, um eine Veränderung in ihrem Leben herbeizuführen.

Diese tiefer gehenden Interviews zogen sich über einen längeren Zeitraum, vor allem um den Prozess in Gang zu bringen und den Teilnehmenden Gelegenheit zu geben, über sich selbst und den Prozess nachzudenken. Es ist wichtig, dass diese Arbeitsweise jedem Teilnehmer die Zeit einräumt, die er benötigt und dass die Sitzungen ergebnisorientiert sind. Außerdem müssen die TrainerInnen zeigen, dass sie die Teilnehmenden ernst nehmen. Dies führte auch dazu, dass einige Teilnehmende sich nach den Sitzungen weiter Gedanken über sich und ihre Situation machten. Einige Kommentare der Teilnehmenden machten deutlich, dass sie tatsächlich ein anderes Verständnis davon entwickelt hatten, dass „die Individuen Experten für sich selbst“ sind. Ein Teilnehmer merkte an „Ich habe vorher nicht darüber nachgedacht.“

### Schlussfolgerung

Ein längerfristiger Nutzen dieser Arbeitsweise ist es, dass viele – nicht alle – Teilnehmende einen gewissen Willen und klareren Blick auf die Möglichkeit entwickelt haben, in wichtigen Aspekten ihres Lebens ihre eigenen Entscheidungen zu fällen. Sie lernten außerdem einige Tools kennen, die sie für sich nutzen können. Sie müssen sich nicht mehr darauf verlassen, dass andere Entscheidungen für sie fällen, und sind außerdem bereit, Verantwortung zu übernehmen, wenn sie ihre eigenen Entscheidungen treffen.

Der nächste Schritt in diesem Prozess wird es sein, einen Weg zu finden, die Weiterentwicklung und das Weiterlernen unserer Teilnehmer anzuspornen, damit sie ihre Anstrengungen nach ihrer Zeit bei uns weiterführen. Durch das Vorstellen des BAGRu-Konzepts bei anderen beteiligten Akteuren wie dem Public Employment Service sowie Schulungen für Berater und Trainer im Konzept werden wir mit den Teilnehmern sehr wahrscheinlich einen kontinuierlichen Prozess erreichen und zu noch besseren Ergebnissen kommen.

## Quelle 1: Informationsveranstaltungen und Seminare der Folkuniversitetet

### Wissen über den Arbeitsmarkt

1. Wie bewirbt man sich? (Hur söker man jobb?)
2. Welches sind die verschiedenen Zugangswege? (Vilka olika kanaler finns det?)
3. Sichtbare und unsichtbare Jobs (Synliga och osynliga jobb)
4. Aus Arbeitgebersicht (Hur gör arbetsgivaren när de söker ny personal?)
5. Ihr Netzwerk (Ditt nätverk)
6. Links (Olika länka)

### Lebenslauf

Erstellen eines Lebenslaufs, der Interesse weckt. Dieser ist die Eintrittskarte für ein Vorstellungsgespräch: Sie erhalten Tipps zur Erstellung und nützliche Links als Anregung.

### Anschreiben (Personligt brev)

Arbeitgeber haben normalerweise nicht viel Zeit für den Auswahlprozess und für das Lesen von vielen Bewerbungen. Sie überfliegen diese und schauen nur genauer hin, wenn etwas ihr Interesse weckt. Ihr Brief hat 20 bis 30 Sekunden, um einen guten Eindruck zu machen. Sie erhalten hier nützliche Tipps für Ihren Erfolg.

### Vorstellungsgespräch (Anställningsintervju)

Woran Sie vor, während und nach dem Bewerbungsgespräch denken müssen

1. Was ist nötig, um eingeladen zu werden?
2. Wie können Sie sich auf ein Bewerbungsgespräch vorbereiten?
3. Woran Sie denken müssen!
4. Die häufigsten Fragen.

### Hindernisse / versteckte Jobs

Was sind die Hindernisse, auf die Sie während des Bewerbungsprozesses stoßen könnten, und wo können Sie sogenannte „versteckte Jobs“ finden? Erfahren Sie mehr über den Einstellungsprozess und wie Sie sich auf Ihre Bewerbung konzentrieren können.

### Berufe (Yrkesgrupper)

Erlangen Sie Wissen über verschiedene Berufe und Tipps für die Schaffung Ihrer „eigenen Marke“! Wir zeigen Merkmale und Kriterien für verschiedene Berufe auf und helfen Ihnen auch, diese zu finden.

### Präsentationstechniken (Presentationsteknik)

Wie man ein guter Vortragender wird. Wie man den Zuhörer erreicht.

### Telefontraining (Telefonträning)

Fühlen Sie sich unsicher oder möchten Sie noch besser sein, wenn Sie einen Arbeitgeber anrufen? Lernen Sie, wie Sie durch eine einfache Struktur das Gespräch lenken.

### Sich selbst präsentieren (Säljpresentation)

1. Woran muss ich denken, wenn ich einen Arbeitgeber kontaktiere?

2. Woran muss ich vor einem Vorstellungsgespräch denken?
3. Wie kann ich das Bewerbungsgespräch lenken?

### **Verkaufstechnik (Säljteknik)**

1. Bedarfsanalyse
2. Einwänden begegnen
3. Argumentation
4. Verhandlungen
5. Das Gespräch beenden
6. Werkzeuge, um ein guter Verkäufer zu sein!

### **Service und Kommunikation (Service och kommunikation)**

Was bedeutet Service und wie können wir den Bedürfnissen verschiedener Menschen und Arbeitgeber begegnen?

### **Wie Sie Ihr Selbstwertgefühl stärken können – 1 (Hur du stärker din självkänsla – 1)**

Der Unterschied zwischen Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen. Finden Sie Ihre Stärken und trauen Sie sich, diese zu zeigen.

### **Wie Sie Ihr Selbstwertgefühl stärken können – 2 (Hur du stärker din självkänsla – 2)**

Wie Sie „nein“ sagen und Ihre Ängste und Sorgen kontrollieren. Selbstwahrnehmung. Körpersprache.

### **Stressmanagement – 1 (Stresshantering – 1)**

Ängste und Sorgen bereiten Ihnen Stress. Was mit Ihnen passiert – erkennen Sie die Signale. Mentaltraining.

### **Stressmanagement – 2 (Stresshantering – 2)**

Verschiedene Methoden zum Umgang mit Stress.

### **Positives Denken und Erfolg (Positiv tänkande och lycka)**

Der Optimist und der Pessimist. Positives Denken und Psychologie.

### **Schaffen Sie Visionen und machen Sie sie wahr (Skapa positiva visioner och få dem att bli verklighet)**

Möchten Sie Ihr Leben verändern? Mit Hilfe von mentalem Training und klaren Zielen können wir unser Leben in die gewünschte Richtung lenken.

### **Gesundheit (Bli hälsomedveten och må bra)**

Gesundheit und Lebensstil.

### **Sozialkompetenz (Social kompetens)**

Was ist das? Wie beeinflusst es mich?

### **Motivation (Motivation)**

Was treibt mich an? Wie kann ich meine Ziele und Träume erreichen?

### **Glück (Tur (Serendipitet))**

Wie kann ich mein Schicksal beeinflussen?

### **Das Potenzial anderer (Andras potential)**

Netzwerke und wie ich von den Verbindungen mit anderen Menschen profitieren kann.

### **Selbstvertrauen (Självförtroende)**

Wie kann ich mein Selbstvertrauen stärken?

### **Außerhalb der Box (Utanför boxen)**

Kreatives Denken.

### **Freude wählen (Att välja glädje)**

Können Sie für sich selbst entscheiden?

### **Rhetorik (Retorik)**

Wie man eine Diskussion „gewinnen“ kann und die Macht der Sprache.

### **Computergrundlagen (Data grund)**

1. Finden Sie Ihren Weg im Internet.
2. Erstellen Sie ein Word-Dokument und schreiben Sie eine Bewerbung.
3. Anlegen eines Accounts.
4. Eine Email verschicken.
5. Ein Dokument an eine Email anfügen.

### **Projekt (Projektarbete)**

1. Arbeitssuche
2. Vorstellungsgespräche planen und gestalten

### **Extra (Extra)**

1. Sprache
2. Mathematik

## Quelle 2: GROW

Entwickelt von Graham Alexander ([www.alexandercorporation.com](http://www.alexandercorporation.com)). In diesem Prozess kann sehr viel gelernt werden.

### Vier Schritte + ein Initialschritt: Gegenstand, Ziel, Realität, Optionen, Weg in die Zukunft

#### Gegenstand

- Kontakt aufbauen, das Gefühl, „in“ der Situation zu sein. Es geht um Gefühle und Vertrauen.
- Suchen Sie sich ein Thema für den Dialog: a) Wissens- oder Kompetenzentwicklung zu einem bestimmten Thema, b) Verständnis dafür, wie bestimmte Probleme zusammenhängen oder konstruiert werden, c) ein Problem im Bereich Arbeit, Sozialleben, Privatleben, Gesundheit usw.
- Einen Plan für den Dialog oder Dialogreihe erstellen.

#### Ziel

- Entscheiden, was bei den Dialogen herauskommen soll: a) ein Aktionsplan für Wissens- und Kompetenzentwicklung b) eine vorläufige oder definitive Lösung des Problems, c) das Problem mit Hilfe von Mentoring beleuchten, d) einen Aktionsplan zur Problemlösung erstellen.
- Das erwartete Ergebnis dokumentieren. Das Ergebnis sollte dem Ziel entsprechen und SMART (specific, measurable, adapted, relevant and time set) sein, um Ihren Fortschritt zu dokumentieren.
- Erläutern Sie Ihr Ziel oder *was Sie durch die Erreichung Ihres Ziels oder Ihrer Ziele für sich gewinnen*.

#### Realität

- Gespräch über verschiedene Aspekte der aktuellen Situation. Der Coach bestätigt, dass er oder sie versteht (indem er/sie „in“ der Situation ist) und stellt Fragen zur Klärung. Der Coach wird hier nicht lehren, führen oder beraten.
- Verwenden Sie keine standardisierten Fragen. Wenn gefragt wird, dann im Kontext des Dialogs. Fragen können nach der Fallmethode formuliert werden. (s. Quelle 3)

#### Optionen

- Dieser Teil des Dialogs bezieht sich auf das Finden von Wegen und Möglichkeiten zur Zielerreichung. Im Idealfall finden die Klienten eigene Lösungen. Verschiedene Ansätze können (sollen) getestet werden, dann kann der Aktionsplan formuliert werden.

#### Weg in die Zukunft

- Schließlich wählt der Klient einen Weg, um sein Ziel zu erreichen. Untersuchen Sie die Alternativen, über die im Abschnitt O (Optionen) gesprochen wurde und behalten Sie die, die sich im Prozess ergeben haben.

### Quelle 3: Fallmethode

Dies ist eine angeglichene Version der Fallmethode, die in den 60ern an der Harvard Business School als Lernansatz entwickelt wurde. Sie ist ein praktischer Weg, Erfahrungen, Schwierigkeiten und Lösungen in einem Handlungsplan für zukünftige Arbeiten zusammenzufassen. Sie schließt die gesamte Gruppe von Trainern oder Teilnehmern zur gleichen Zeit in den Prozess ein und bietet der Gruppe eine Analyse und einen Handlungsplan, die aus ihren eigenen konkreten Erfahrungen stammen. Dies ist auch eine gute Methode für Arbeitsgruppen und andere Gruppen von Menschen, die Probleme lösen oder schwierige Situationen meistern und gleichzeitig ihre Kompetenzen steigern wollen. Die Methode kann in der untenstehenden Tabelle zusammengefasst werden, die Boxen werden von oben nach unten ausgefüllt:

|   |  |   |   |  |   |
|---|--|---|---|--|---|
| Hier schreiben Sie Vorschläge bezüglich Problemen/Situationen in eine Liste und ordnen diese nach a, b, c... Ein Problem/eine Situation ist hier etwas, für das Sie im Moment keinen praktikablen Lösungsweg sehen. |  |   |   |  |   |
| <b>Fakten</b> über die Situation (problematisch im oben beschriebenen Sinne)  | <b>Stärken</b> oder Ressourcen innerhalb der Situation | <b>Schwächen</b> oder Barrieren innerhalb der Situation | <b>Ressourcen</b> in der Umgebung als Hilfe zur Problemlösung | <b>Hindernisse</b> und Schwierigkeiten in der Umgebung als Hilfe zur Problemlösung | Weitere notwendige Informationen über das Problem |
| Hier halten Sie Vorschläge/Lösungen für einen Handlungsplan und seine Zielsetzung fest. Ordnen Sie die Vorschläge den entsprechenden Buchstaben der Probleme zu.  |  |   |   |  |   |

Dies ist eine Methode, die auf Lösungen fokussiert, die von denjenigen entwickelt werden, die selbst in die Situationen involviert sind, für die Handlungserfordernisse bestehen. Eine gute Idee ist der Gebrauch einer Tafel oder eines Flipcharts, so dass jeder den Prozess verfolgen und sich stärker eingebunden fühlen kann. Diese Methode kann bei Einzelpersonen oder Gruppen von 2 bis 80 Menschen angewendet werden. Wenn die Methode zum ersten Mal genutzt wird, sollte man sich stark an die Vorgaben halten, um zu verstehen, wie die Methode funktioniert. Wenn Sie sich an die Methode gewöhnt haben, können Sie die Daten fortlaufend in die Box eintragen, wie sie im Prozess benannt werden.



## Fallstudie zu arbeitsbezogener Grundbildung in Slowenien

Špela Reš

### Einführung

Warum sollte Grundbildung ein wichtiges Thema für die Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen sein? Bringt es Mitarbeitende und Arbeitgeber weiter? Was wären die Inhalte? Wie bauen Bildungsorganisationen effektive Verbindungen zu Arbeitgebern auf? Dies sind einige der Fragen, die vor einiger Zeit aufkamen, als wir uns die Situation und die Strategien der Firmen in unserem Bereich näher ansahen. In diesem Kapitel fassen wir unsere Erkenntnisse zusammen.

### Hintergrund

Das Papirot Institut wurde 1995 als Antwort auf die neuen Herausforderungen durch die slowenische Unabhängigkeit (u.a. Arbeitslosigkeit „über Nacht“, Veränderungen im Lebensstil und neue Wertesysteme) gegründet. Es ist ein Unternehmen mit verschiedenen Zweigstellen, einer großen Zahl von Arbeitsfeldern und unterschiedlichen Mitarbeiterprofilen. Unsere Hauptaktivitäten konzentrieren sich auf Bildung, Weiterbildung und Beratung für Arbeitslose und andere benachteiligte Gruppen.

Unsere grundsätzlichen Tätigkeiten sind: berufliche Rehabilitation, geschützte Arbeitsplätze, Programme der sozialen Teilhabe, aktive Arbeitsmarktprogramme, Hilfeinrichtung für Opfer von Verbrechen, Tagespflege für ältere Menschen, Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere im Zusammenhang der Entwicklung von Soft Skills. Zusätzlich bieten wir Bildungsprogramme für Organisationen und nationale und internationale Partnerfirmen in den Bereichen Sozialwirtschaft, berufliche Bildung, soziale Teilhabe, Arbeitslosigkeit und Gleichberechtigung an. Papirot ist in Südosteuropa (Montenegro, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien) vor allem mit Programmen der aktiven Arbeitspolitik in der Privatwirtschaft und in der Entwicklung und Durchführung von Programmen der beruflichen Rehabilitation tätig.

Das Bildungssystem in Slowenien ermöglicht grundsätzlich die Sicherstellung von Grundbildung und Literalität für alle Slowenen. Das slowenische Verständnis des Begriffs „Grundkompetenzen“ bezieht sich vor allem auf „Basis-Literalität“ – lesen, schreiben und mathematische Kenntnisse. Andere Kompetenzen wie Kommunikation, funktionale Literalität, Durchsetzungsfähigkeit etc. werden als Soft Skills verstanden.

Im Papirot Institut halten wir uns an die Idee von *Basic learning needs* (BLN) – also den grundlegenden Lernbedürfnissen –, die aus den *basic needs* (Grundbedürfnissen) von Individuen, Gruppen und Gesellschaften entstehen und sich auf diese beziehen. Grundbedürfnisse – und daher auch BLN – variieren je nach Alter, Geschlecht, Kontext, Kultur und auch nach individuellen Interessen, Motivationen und Präferenzen. Sowohl Grundbedürfnisse als auch BLN verändern sich im Laufe der Zeit. Also müssen der

spezifische Inhalt und die Modalitäten der Befriedigung der BLN je nach spezifischem Zweck, Kontext und Zeitpunkt angepasst werden.

*Literalität* bleibt ein Schlüssel-BLN, da sie sich auf viele andere menschliche Zufriedenheitsfaktoren bezieht. Sie ist außerdem wichtig für die Befriedigung vieler anderer BLN. Das Konzept und der Geltungsbereich von Literalität sowie die Notwendigkeit des Verfügens über literale Kompetenzen im Leben von Individuen und Gruppen haben sich im Laufe der Zeit verändert und stark erweitert. Der konventionelle Weg, Literalitäts-/Illiteralitätsraten bei Erwachsenen in Zahlen zu begreifen, muss sich verändern und der Prozess, „lese- und schreibfähig zu werden“ muss aus einer subjektiven Perspektive heraus gesehen werden.

### **Was macht Grundbildung wichtig und relevant für Betriebe?**

Bildung und Lernen sind nicht in sich selbst Ziele. Sie sind Mittel der persönlichen, familiären und gesellschaftlichen Entwicklung, für den Aufbau einer aktiven Bürgergesellschaft und für die Verbesserung des Lebens der Menschen. Lebenslanges Lernen impliziert ein einschließendes Bildungs- und Lernmodell, das alle – Kinder, Jugendliche und Erwachsene – sowohl als Lernende als auch als Lehrende einbezieht. Gleichzeitig haben alle Beteiligten ihre Rolle und Verantwortlichkeit: Regierungen, Zivilgesellschaften, der private Bereich. Erwachsenenbildung kann nicht isoliert gesehen werden; es ist notwendig, dass Lernen kontinuierlich stattfindet, in Verbindung mit Beschäftigung. Grundkompetenzen sollten in Verbindung mit Arbeitstätigkeiten und Arbeitsaktivitäten entwickelt werden.

Aus Sicht der Arbeitgeber ist eine effektivere Arbeitsleistung die Haupterwartung an Bildung. Eine adäquate Definition von Arbeitsleistung umfasst vermutlich multiple Merkmale und Verhaltensweisen wie etwa effektive Kommunikation mit Kollegen, technische Kompetenz und die körperlichen Fähigkeiten von Arbeitnehmern. So identifizierte beispielsweise eine Befragung (Bloom & Lafleur, 1999) unter kanadischen Arbeitgebern, die Bildung am Arbeitsplatz anboten, eine Reihe von klaren Dimensionen, die die Arbeitsleistung beeinflussen. Viele von ihnen scheinen auf verschiedene Arbeitskontexte übertragbar zu sein:

- verbesserte Qualität von Arbeit,
- bessere Teamleistung,
- verbesserte Fähigkeit, mit Veränderungen am Arbeitsplatz umzugehen,
- verbesserte Fähigkeit, neue Technologien zu nutzen,
- reduzierte Zeit für Einzelaufgaben,
- reduzierte Fehlerquote,
- bessere Gesundheits- und Sicherheitsquoten.

Es gibt drei Hauptbereiche, auf die lebenslanges Lernen zur Zeit abzielt. Der erste ist die Informationstechnologie. Zwischen 1997 und 2001 stieg die Zahl der Beschäftigten, für die Computer einen wichtigen Teil der Arbeit darstellen, von 31% auf 40%. Die Anzahl derer, für die dies keine Rolle spielt, fiel von 31% auf 21%. (Wolf, 2005) Langzeitstudien zeigen, dass Personen mit geringen Grundkompetenzen am wahrscheinlichsten

von der digitalen Revolution ausgeschlossen werden. Parsons und Bynner fanden heraus, dass 48% der Männer und 40% der Frauen mit geringen Literalitätskompetenzen keinen Computer zu Hause hatten, wogegen dies bei 16% der Männer und 17% der Frauen mit hoher Literalitätskompetenz der Fall war. Diese Studie stellt heraus, dass verbesserte Grundbildung zumindest potenziell ein Mittel zur Erhöhung des Engagements von Arbeitnehmern im Hinblick auf Informationstechnologie ist. Erhöhte Vertrautheit mit und Vertrauen in Informationstechnologie wird im Gegenzug wahrscheinlich die operationale Arbeitsleistung verbessern.

Den zweiten Bereich decken die Bewältigungsstrategien ab. Die Forschung zeigt, dass Personen mit geringen Grundkompetenzen häufig praktische Bewältigungsstrategien, wie das Vertrauen auf ihr Gedächtnis oder soziale Netzwerke, entwickeln, um den Herausforderungen ihres Arbeits- und Privatlebens zu begegnen. (Krahn & Lowe, 1999; Kamp & Boudard, 2003). Probleme im Bereich der Grundkompetenzen haben jedoch wahrscheinlich einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung, da die Flexibilität des Personals begrenzt wird: „if someone is relying on a colleague to read or explain orders to them they are unlikely to be able to respond flexibly in uncertain situations of the type that are reported as becoming more common in the current theatres of operation.“ (Hanlan et al., 2004) Es ist wichtig, dass Weiterbildung Mitarbeiter befähigt, auf neue Herausforderungen zu reagieren und sich verschiedene Arbeitsweisen anzueignen.

Drittens wird von Mitarbeitern erwartet, „Trainability“ („Ausbildungsfähigkeit / Bildungsfähigkeit“ / „Lernfähigkeit“) zu zeigen. Trainability bezeichnet das Ausmaß, in dem Personal willens und fähig ist, sich effektiv mit der Aneignung von neuen Fertigkeiten und Wissen zu beschäftigen. Bildung, eingeschlossen der Erwerb von Grundkompetenzen, wird als Stärkung und Unterstützung und als Entwicklung von Lernkompetenzen und analytischen Fähigkeiten gesehen. Auf politischer Ebene wird die Verbindung zwischen Grundkompetenzen und Trainability als sehr wichtig erachtet.

Die Einbindung von Arbeitgebern in Grundbildung ist nicht einfach. Eine Umfrage (Frank & Hamilton, 1993) ergab, dass 94% der Unternehmen im Nordwesten Englands der Meinung waren, dass Lese- und Schreibfähigkeiten bei manuellen Aufgaben wichtig seien, aber nur 61% sahen die Notwendigkeit, ihre Arbeitgeber dahingehend zu schulen. Größere Firmen haben vielleicht die Ressourcen für Weiterbildung zur Verfügung, aber was ist mit den kleineren Firmen? Wie realistisch ist es, zu erwarten, dass diese ihre Mitarbeiter weiterbilden? Unter den Hauptschwierigkeiten bezüglich Grundbildung am Arbeitsplatz finden sich:

- die Frage nach der Rendite für das Unternehmen; welchen Beitrag leistet Grundbildung zu den grundlegenden Interessen des Unternehmens?
- die Aufmerksamkeit der Arbeitgeber darauf zu richten, dass es in ihrer Belegschaft ein Problem geben könnte,
- Arbeitgeber von ihrer Verantwortung dafür zu überzeugen, den Mangel an Grundbildung anzugehen, der eigentlich als Versagen des allgemeinen Bildungssystems angesehen werden kann.

Die Problematik des Willens der Arbeitgeber, in die Kompetenzen ihrer Arbeitskräfte zu investieren, ist natürlich nicht auf Grundbildung beschränkt. Spezielle Probleme zeigen sich jedoch im Fall von Grundbildung, weil diese von Arbeitgebern nicht als arbeitsbezogen gesehen wird. Die Europäische Union zweifelt nicht daran, wo die Verantwortlichkeiten liegen. Sie schließt neben anderen Sozialpartnern die Arbeitgeber darin ein, die Hauptverantwortung für die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Arbeitskräfte zu tragen.

### **Zugangswege zu Arbeitgebern: Kooperation und Verträge mit Arbeitgebern**

2010 beteiligte sich das Papirot Institut an einem europäischen Transferprojekt, das es uns erlaubte, eine neue Methode der Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern zu entwickeln. BAGru war ein Innovationstransferprogramm im Rahmen von Leonardo da Vinci, das Innovationen und Ergebnisse aus dem GiWA-Projekt transferierte. Wir haben Zugangswege und Methoden aus dem GiWA-Teilprojekt Alpha KU genutzt und an unsere Bedürfnisse angepasst.

Die Vorgehensweise wird wie folgt durch die Methoden und Instrumente, die wir eingesetzt haben, beschrieben. Die frühen Schritte sind immens wichtig, um Professionalität zu zeigen und Vertrauen aufzubauen. Wir werden nicht die kompletten Checklisten in diesen Artikel aufnehmen, sondern beschreiben die wesentlichen Grundzüge des Ansatzes der Interviews zur Auftrags- und Kontraktklärung. (vgl. auch Winkler, 2004)

#### **Erste Zugänge zu Arbeitgebern – Wie sollte der Zugang aussehen?**

- Wichtig ist ein gutes Wissen über den Betrieb und seine Produkte, Leistungen und Themen.
- Eine Kontaktperson haben und ihre Position im Betrieb kennen.
- Eine vorbereitete Referenz haben und Kontaktdaten vorhalten.
- Einen offenen Ansatz wählen, aber einen fundierten Plan haben, eine Vorstellung vom Preis der angebotenen Weiterbildung / Beratung.

Das erste Gespräch besteht aus Fragen zur Kontaktetablierung und der Analyse der Ausgangsprobleme:

- Gibt es einen Grund für eine geplante Veränderung?
- Was sind die möglichen Gründe für die aktuelle Situation?

Danach konzentrieren wir uns auf Lösungen:

- Welche Lösungen und Abläufe wurden bereits angegangen?
- Welche sind bereits geplant?

Die nächsten Schritte sind die Zeitplanung, die Definition der Erwartungen des Kunden und die Klärung des finanziellen Rahmens (siehe Quelle 1). Bei der Entwicklung von passgenauen Weiterbildungsangeboten lassen wir uns von den folgenden Grundüberzeugungen leiten.

## Zugangswege: Motive und Interessen des Lernenden

Jemanden zum Lernen zu motivieren, heißt, ihm einen Anreiz zu bieten, sich mit dem Wissenserwerb zu beschäftigen. In der traditionellen Praxis didaktischer Planung wird Motivation häufig als vorgeschalteter Schritt im pädagogischen Prozess gesehen. Intrinsische Motivation beim Lernen konzentriert sich jedoch auf die Entwicklung von Motivation über den ganzen Bildungsprozess hinweg. Obwohl die traditionelle didaktische Planung sich auf einen weniger integrierten Ansatz konzentriert, war das Bild der „lebensbegleitend Lernenden“, die intrinsisch motiviert sind, intellektuelle Neugier zeigen, Lernen angenehm finden und nach ihrer formalen Bildung weiter Wissen erwerben wollen, schon immer das Hauptziel von Bildung.

Die Beobachtung der Bemühungen im Lernprozess hilft, herauszufinden, ob die Lernenden motiviert sind. Um überhaupt ein Bemühen zu erreichen, gibt es zwei Voraussetzungen: Die Person muss den Wert der Aufgabe erkennen und glauben, erfolgreich sein zu können. In jeder Lernsituation muss die Aufgabe auf eine für den Lernenden anspruchsvolle und sinnhafte Art und Weise präsentiert werden und positive Erwartungen für das erfolgreiche Erreichen der Lernziele wecken. Um besser zu verstehen, was Motivation in der Bildung bedeutet, schauen wir uns das ARCS Model of Motivational Design von John Keller (Slim, 2002) an. Das ARCS Model identifiziert vier essentielle Strategiekomponenten für motivierende Bildung:

### **[A]ttention – Aufmerksamkeitsstrategien für die Förderung und den Erhalt von Neugier und Interesse.**

- Lernende sind motivierter, wenn das pädagogische Konzept Neugier und Interesse für den Inhalt oder den Lernkontext weckt.

### **[R]elevance – Relevanzstrategien, die sich auf die Bedürfnisse, Interessen und Motive des Lernenden beziehen.**

- Lernende sind motivierter, wenn Ziele klar definiert sind und mit den Interessen des Lernenden einhergehen.

### **[C]onfidence – Vertrauensstrategien, die den Lernenden helfen, eine positive Erwartung auf ein erfolgreiches Ergebnis zu entwickeln.**

- Lernende sind motivierter, wenn die Herausforderung insofern ausgeglichen ist, dass der Lernprozess weder als zu einfach im Sinne von langweilig, noch zu schwierig im Sinne von unerreichbarem Erfolg ist.

### **[S]atisfaction – Befriedigungsstrategien, die extrinsische und intrinsische Verstärkung der Bemühungen vorhalten.**

- Lernende sind motivierter, wenn es Belohnungen für korrekt ausgeführte Handlungen gibt.

Chan und Ahern (Slim, 2002) empfehlen Csikszentmihalyi's Flow Theory (1990) als Weg zum Verständnis und zur Entwicklung von Motivation. Flow beschreibt die Erfahrung eines Zustands, in dem eine perfekte Balance zwischen Herausforderung und



Frustration herrscht und bei dem das Endziel so klar ist, dass Hindernisse an Bedeutung verlieren. Die Flow Theory ist eine theoretische Brücke zwischen den Anliegen der didaktischen Planung von Lernumgebungen und der motivationspsychologischen Theorie. Übereinstimmend mit dem ARCS Model konzentriert sich diese Theorie darauf, den Lernenden mit einer angemessenen Herausforderung, konkreten Zielen, einer Steuerungsstruktur und deutlichem Feedback auszustatten. Um zu lernen, müssen Lernende motiviert sein und ein hoher Grad von Herausforderung, kombiniert mit einem klaren und erreichbaren Ziel, ist höchst motivierend. Da die Flow-Erfahrungen diese Schlüsselaspekte von motivationalem Design teilen, können sie als intrinsisch motivierend beschrieben werden.

## Lernumgebungen

Pädagogen können Spielumgebungen anwenden, die Flow fördern und Lernen ermöglichen. Lernumgebungen waren häufig auf das Klassenraummodell begrenzt: Der Lehrer steht vor der Klasse und vermittelt Wissen an eine zuhörende Gruppe von Schülern. Um einen Flow-Zustand zu erreichen, muss die Lernumgebung den Kompetenzen jedes Schülers gerecht werden und Aufgaben mit klaren Zielen und sofortigem individuellem Feedback stellen. Houser und De Loach (Slim, 2002) diskutieren Donald Normans sieben Grundanforderungen an eine Lernumgebung:

1. Eine hohe Intensität von Interaktion und Feedback bieten.
2. Spezifische Ziele und fundierte Verfahren vorhalten.
3. Motivieren.
4. Ein kontinuierliches Gefühl der Herausforderung schaffen, die weder so schwierig ist, dass sie ein Gefühl der Hoffnungslosigkeit und Frustration auslöst, noch so einfach, dass sie Langeweile produziert.
5. Eine Wahrnehmung von direkter Beteiligung schaffen, indem das Gefühl unmittelbarer Erfahrung der Umgebung aufkommt, während man gerade an der Aufgabe arbeitet.
6. Tools vorhalten, die dem Nutzer und der Aufgabe so angemessen sind, dass sie helfen und nicht stören.
7. Störungen und Unterbrechungen vermeiden, die die subjektive Erfahrung beeinflussen und zerstören.

Diese Merkmale effektiver Lernumgebungen ähneln stark denen der Flow-Erfahrungen und des motivationalen Designs.

Houser und De Loach folgern, dass, wenn wir Normans Voraussetzungen für eine Lernumgebung akzeptieren, wir anerkennen müssen, dass Lernen integral mit Spielen in Beziehung steht. Spiele lassen Lernen so sehr nach Spaß aussehen, dass der hohe Lernanteil, der für ein erfolgreiches Spielen nötig ist, überlagert wird.

Bei der Beurteilung von Lernen im Rahmen solcher Prozesse kann leistungsorientiertes Assessment sinnvoll sein. Das Ziel dieses Assessments ist, eine präzisere und verlässlichere Einschätzung durch die tatsächliche Demonstration von Kompetenzen vorzunehmen. Sein Ziel ist es nicht nur, zu testen, was der Schüler *weiß*, sondern ob der Schüler



sein Wissen und seine Kompetenzen angemessen *nutzen* kann. Es gibt eine Reihe verschiedener Arten von leistungsbezogenem Assessment, eingeschlossen Präsentationen, Portfolios und Gruppenprojekte. Jede Art von Leistungsassessment hängt von der Definition spezifischer beobachtbarer Kompetenzen und Kriterien der Evaluation ab. Während Wertungen in der Leistungsbeurteilung vorkommen können, kann die Definition von klaren und expliziten Kriterien einen hohen Grad an Konsistenz und Verlässlichkeit für diese Wertungen bieten.

## Lernformate

Das Weiterbildungsprogramm besteht aus verschiedenen Modulen, z.B. einem psychosozialen und motivationalen Modul, einem Kompetenzmodul und einem praktischen Modul. Einige Module werden von allen Teilnehmern in Gruppen belegt, während andere Module nach den persönlichen Zielen ausgewählt werden.

Die Arbeit in kleinen Gruppen begünstigt psychologisch ein positives Klima und positive Gruppendynamik. Wenn in kleinen Gruppen, speziell in der Form von Erfahrungslernen, gearbeitet wird, sind die Ergebnisse der Teilnehmenden am höchsten, ebenso wie Lernerfahrung und Lernfähigkeit. Der Grund für die Anwendung dieser Methode ist die Sicherstellung aktiver Teilnahme aller Gruppenmitglieder, sowohl von extrovertierten als auch introvertierten Lernern. Soziales Lernen ist eins der wichtigsten Ergebnisse der Arbeit in kleinen Gruppen und führt zu einem besseren Selbstbild und Selbstvertrauen.

Um die Individualität und die individuelle Anpassung des Programms sicherzustellen, nutzen wir individuelle Interviews sowie Beratung und Unterstützung in allen drei Modulen des Weiterbildungsprogramms und bei den Unterstützungsaktivitäten. Das psychologische Interview wird beispielsweise auch für das Assessment von Bewerbern, zur Klärung des individuellen Beschäftigungsplans oder zur Planung anderer Aktivitäten genutzt.

Die Teilnehmer machen auch praktische Erfahrungen. Basierend auf ihren Aktivitäten schließen sie Kontakte mit beispielsweise Arbeitgebern, Bildungsorganisationen oder anderen relevanten Organisationen und kontaktieren sie persönlich im Zusammenhang ihrer Arbeitsschwerpunkte.

Workshops sind eine Methode der Kleingruppenarbeit. Die Idee ist an experimentelles und problembasiertes Lernen angelehnt, bei dem die Teilnehmer im Zentrum der Aktivitäten stehen und der Lehrer mehr ein Mentor ist, der die Gruppe auf ein gemeinsames Ziel fokussiert. In den Workshops sind die Teilnehmer aktiv und nicht passiv und die Gestalter der Gruppenarbeit. Einige Teile der Bildungsmaßnahme können als Seminare durchgeführt werden, vor allem die theoretischen. Dies ist eine Gelegenheit für den Aufbau von Beziehungen, den Austausch von Wissen und Good Practices, Informationsfluss usw.

## Eine Fallstudie: arbeitsbezogene Grundbildung bei VDC Novo Mesto-Slovenia

VDC ist eine öffentliche Wohlfahrtseinrichtung, die seit 2000 unabhängig ist. Die Organisation begann ihre Arbeit 1981, indem erstmals Menschen mit geistigen und körperlichen Entwicklungsstörungen Workshops angeboten wurden. Heute bietet VDC im Rahmen des Arbeitsschutzes ein Programm für institutionelles Pflegeprogrammmanagement, Pflege und Beschäftigung unter speziellen Bedingungen und Aktivitäten zur Steigerung der Lebensqualität. Die Nutzer der Dienstleistung sind Erwachsene mit geistiger Behinderung und körperlicher Entwicklungsstörung. Novo Mesto ist ein Zentrum für erwachsene Behinderte mit besonderen Bedürfnissen, meistens mit geistiger Behinderung.

VDC bietet Tagespflege, Beratung und Stellenvermittlung, acht Stunden täglich, fünf Tage pro Woche, und ist ganzjährig, mit Ausnahme von Feiertagen, geöffnet. Es bietet den Nutzern eine geschützte Umgebung und professionelle Pflege. Es gibt eine Reihe von Mitarbeitenden mit Expertenwissen in diversen Bereichen wie Sozialarbeit, Defektologie, Psychologie, Sozial- und Sonderpädagogik und Arbeitspädagogik. Neben den hochqualifizierten Experten gibt es eine Reihe von niedriger qualifizierten Mitarbeitenden. Nicht nur diese, sondern auch gut ausgebildete und erfahrene Mitarbeitende können die Teilnehmendengruppe zeitweise als herausfordernd und fordernd empfinden.

Aufgrund der Arbeitsanforderungen bei VDC und der speziellen Bedürfnissen der Zielgruppe hat Papilot entschieden, den Experten im VDC eine spezielle Bedarfsanalyse anzubieten. Basierend auf den Resultaten, schuf Papilot spezielle maßgeschneiderte Programme zur Entwicklung der Grundkompetenzen der Fachkräfte im Umgang mit Stress und aggressiven Klienten. Das Programm wurde von Expertinnen bei Papilot geleitet: Sozialpädagogin Doroteja Volovec und Psychologin Ktarzyna Karpljuk.

In der ersten Phase nutzten wir die oben beschriebenen transferierten Methoden zur Kontaktaufnahme mit den Arbeitgebern. Wir wandten das „targeted interview with manager“ (Interview zur Auftrags-/Kontraktklärung) und verwandte Techniken zur Identifizierung der Bedürfnisse, Interessen, Ziele und Herausforderungen des VDC an. Wir beobachteten auch nonverbale Kommunikation, Arbeitsplatzmerkmale und die Kommunikation unter den Mitarbeitenden. Später arbeiteten wir mit einem speziell entwickelten Fragebogen zu den Themen Arbeitsstress, Umgang mit Klienten, Umgang mit aggressiven Besuchern der Einrichtung und ähnlichen Themen.

Basierend auf diesen ersten Ergebnissen bereiteten wir Workshop-Programme zur Entwicklung von Grundkompetenzen der Fachkräfte bezüglich der Arbeit mit Klienten vor. Dabei lag der Schwerpunkt auf der Arbeit mit schwierigen und aggressiven Klienten. Wir nutzten die Methode der Arbeit in Kleingruppen mit 14 Teilnehmenden im VDC mit einem/einer LeiterIn, welcher/e die Diskussionen führte. Wir nutzten auch die Technik des Rollenspiels und die „Drei Stühle“-Methode. (Klein & Zisenis, 2009)

Das Feedback der VDC-Fachkräfte und des Managements war sehr gut, so dass wir die Zusammenarbeit ausweiteten. Wir einigten uns auf die Entwicklung von Grundkompetenzen auch für Mitarbeitende mit geringerer Bildung.

#### **Interview zur Analyse der Ausgangssituation im Unternehmen**

- Was ist das Anliegen / Problem / die Herausforderung aus der Perspektive von Frau / Herrn XY?
- Wie wird das Problem gesehen – Sichtweise?
- Bekannte und vermutete Gründe für das Problem.
- Was wurde bereits getan? Was davon funktionierte gut und was weniger?
- Was würde besser funktionieren, wenn das Problem nicht existierte? Wie können wir bemerken, dass das Problem minimiert ist?
- Welche weiteren Untersuchungsziele leiten sich aus dieser ersten Analyse ab? Was erwarten Sie als verantwortliche Person, indem Sie sich an uns als BeraterInnen / AuftragsnehmerInnen wenden, was ausgehend von diesen Ergebnissen erreicht werden soll?
- Weitere Schritte und Arrangements für die Kooperation?
- Information über die Arbeitsumgebung der Mitarbeitenden?
- Information über die Mitarbeitenden?
- Welche Mitarbeitenden sollen in das Interview / die Beratung einbezogen werden? Einzel- oder Gruppeninterviews?
- Von wem oder was hängt es ab, ob wir das notwendige Wissen über die Situation erhalten?
- Was wäre für Sie speziell wichtig herauszufinden?

#### **Ausblick**

Basierend auf der positiven Erfahrung mit VDC hat das Papirot Institut die Zielgruppe potentieller Unternehmen für die Einführung neuer Ansätze und Methoden für die Entwicklung von Grundkompetenzen ausgeweitet. Mit unseren neuen Erfahrungen und dem transferierten Wissen können wir sowohl bessere Beschäftigungsmöglichkeiten als auch die Optimierung der Arbeitssituationen von Fachkräften und gering qualifizierten Beschäftigten bei VDC und anderen Organisationen anstreben. Um Unternehmen für die Bildungserfordernisse der gering qualifizierten Beschäftigten zu sensibilisieren, ist es erforderlich, mit den verantwortlichen Führungskräften und den Mitarbeitenden gemeinsam die Ausgangssituation zu analysieren und einen für das Unternehmen passenden Handlungsplan zu entwickeln. Hierfür sind die im Rahmen von BAGru entwickelten so genannten „snapshot methods“ sehr nützlich.

Zukünftig werden wir die Inhalte von BAGru anderen Unternehmen vorstellen und uns auf Organisationen, die behinderte Menschen beschäftigen, konzentrieren. Wir möchten außerdem das slowenische Grundbildungskonzept von Literalität, Mathematik und Lesen entwickeln und ausweiten, indem soziale Grundkompetenzen integriert werden, die unabdingbar für die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für diejenigen sind, die über unzureichende Kompetenzen verfügen und schlechter ausgebildet sind.

## Referenzen:

- Bloom, M.R. & Lafleur, B. (1999) Turning skills into profit: Economic benefits of workplace education programs, Ottawa, Conference Board of Canada.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow: The psychology of optimal experience*, New York: Harper & Row.
- Frank, F. & Hamilton M. (1993) *Not just a Number: the role of basic skills programmes in the changing workplace*, Lancaster University, CSET.
- Hanlan, C., Magee, D., Peacocke, C., Peacocke, T., & Slater, J. (2004) *The Value Added From Elective Learning within The Army*.
- Kamp, M. v. d. & Boudard, E. (2003): Literacy proficiency of older adults, *International Journal of Educational Research*, 39.
- Klein, R. & Zisenis, D. (2009): *GiWA – basic education in economy and employment – multi-perspective*, online: [www.bagru.eu](http://www.bagru.eu)
- Krahn, H. & Lowe, G. S. (1999) *Literacy in the workplace*, Ottawa: Statistics Canada.
- Parsons, S. & Bynner, J. (2007) *Illuminating disadvantage: Profiling the experiences of adults with Entry level literacy or numeracy over the lifecourse*, London: National Research and Development Centre for Adult Literacy and Numeracy.
- Slim (2002) Adult basic skills in the workplace, Marchmont Observatory, University of Exeter.
- Winkler, B. (2004): Werkzeugkiste für Change Manager und Berater, 1. Auftragsklärung und Kontraktgestaltung, *Organisationsentwicklung, Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management*, 4.
- The impact of basic skills improvements on the performance and trainability of service personnel – Internetquelle:  
<http://archive.niace.org.uk/Research/BasicSkills/Projects/AFLS/Briefing%20Paper%202%20PERFORMANCE%20AND%20TRAINABILITY.doc>

## Quelle 1: Persönliches Interview mit Blick auf eine detailliertere Beschreibung der Kooperation

Das persönliche Interview enthält diese Komponenten:

1. Definition der Situation und des Problems aus Sicht des Managements
2. Präferierte Lösungen und Vorgehensweisen des Kunden
3. Analyse der wesentlichen Akteure und der Energieträger im Projekt
4. Zielzustand und messbare Erfolgskriterien
5. Rollen und Einfluss der Auftraggeber
6. Beteiligungsgrad und Information der Betroffenen
7. Genutzte Methodologie
8. Organisation und Kontrolle des Projekts
9. Finanzieller und zeitlicher Rahmen

### Wie schafft man Beziehungen zu Arbeitgebern?

Tipps für den Interviewer

- Fokussieren Sie die Fragen auf Ziele, die Situation und die beteiligten Menschen
- Ansatz: warm-up, formulieren Sie offene Fragen (Klienten interpretieren ihre Hoffnungen und Erwartungen), derzeitige Ideen (was sind die Themen?)
- Die Fragen sollten zu einer möglichst exakten Definition der erwarteten Ergebnisse führen.
- Wiederholung und Zusammenfassung am Ende
- Nutzung der ersten Ideen
- Streben Sie einen ausreichend großen Zeitrahmen und zeitlich eindeutig festgelegten Zwischenschritten an.

Das Hauptziel des persönlichen Interviews ist es, Schlüsse über die folgenden Themen zu ziehen:

- Was ist das Problem?
- Was möchten wir verändern?
- Wer ist verantwortlich für die Veränderungen?
- Mit welchen Methoden?
- In welcher Zeit und mit welchem Geld?
- Und wer leitet das Projekt?

Während des Interviews oder danach sollten auch die Prinzipien und die Art der Projektrealisierung überprüft werden. Wir nutzten die folgenden Fragen, um einen Vertragsabschluss herzustellen:

- Sind die Erwartungen an die Berater oder die Bildungsanbieter klar definiert worden?
- Ist die Bereitschaft der Parteien, ihre Verantwortungen bei der Durchführung des Projektes zu übernehmen, anerkannt?
- Was sind begründete Handlungswege?
- Stellt das Qualifikationsprogramm die Erreichung der gewünschten Ziele sicher?

- Ist der längerfristige Entwicklungsprozess die richtige Antwort für das aktuelle Problem, oder ist es nötig, andere Maßnahmen zu ergreifen (z.B. Reduzierung der Anzahl der Mitarbeitenden für die Besetzung neuer Stellen)?

Nach dem mündlichen Interview sollte eine schriftliche Planung oder ein Vertrag gefertigt werden. Die Hauptfragen, die beantwortet werden sollten, sind:

1. Projektziele
2. Aufgaben und Rolle des Beraters oder Bildungsanbieters
3. Rolle und Funktion der Auftraggeber
4. Vorgehensweisen im Projektverlauf und Aktivitäten
5. Termine
6. Exakten Verabredungen im Zuge der weiteren Arbeit
7. Bedingungen



## **IRFA Suds Transferprojekt – Unsere Konzepte und Aktivitäten**

**Gilles Rives, Denis Rouquié**

### **Einführung**

IRFA Sud ist der französische Projektpartner im Leonardo-Innovationstransferprojekt BAGru. Die 1974 gegründete Organisation spezialisiert sich auf die Entwicklung von Zugangswegen für Lernende in Betriebe und andere private und öffentliche Institutionen. Aufgrund ihres umfangreichen gemeinschaftlichen Netzwerks im Gesundheitsbereich beschloss IRFA Sud, die Transferaktivitäten auf Methoden und Ansätze zu beschränken, die für den Gesundheitsbereich in der französischen Region Perpignan relevant sind. Folglich wurde eine Reihe von Programmen, die auf die Erfordernisse von Grundbildung und auf übertragbare, überfachliche (transferable) Kompetenzen abzielen, in die akkreditierten beruflichen Trainingskurse von IRFA Sud einbezogen. Dies geschah mit Hilfe der Bilanzierung der Hintergründe, Qualifikationen und Kompetenzen der Teilnehmenden und der Untersuchung der Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarkts.

### **Hintergrund**

Frankreich ist eins der EU-Länder, die von der Finanzkrise 2008 schwer getroffen wurden. Zahllose Konkurse kleiner und mittlerer Unternehmen in Verbindung mit zahlreichen Freisetzungen im Öffentlichen Dienst resultierten in einem substantiellen Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Im März 2011 gab es im Land ungefähr 3,6 Mio. Menschen ohne Arbeit. Jugendliche unter 25 Jahren und Frauen sind dabei am stärksten betroffen. Die Arbeitslosenquote ist bei Personen ohne Ausbildung zweieinhalb Mal höher als bei denen mit Hochschulabschluss. Daher hat sich die Zahl der Personen, die seit mehr als zwei Jahren als arbeitssuchend registriert sind, um 38% erhöht, während die Zahl derer, die seit mehr als drei Jahren registriert sind, sich um über 18% erhöht hat.

Die aktuellen Statistiken zeigen einen langsamen Einstellungsanstieg. Der Arbeitsmarktforschung zufolge beabsichtigen 18% von 428.400 Arbeitgebern, im Laufe des kommenden Jahres mindestens eine Person einzustellen. Der Einstellungsgrad variiert jedoch zwischen unterschiedlichen Marktsegmenten, wobei Landwirtschaft und private Dienstleistungen (vor allem der Pflegesektor und unterschiedliche Landwirtschaftssektoren) bei der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten führend sind. Nichtsdestotrotz weisen die Arbeitgeber auf eine Kluft zwischen den Fähigkeiten der Individuen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes hin. Dies geht einher mit einem Missverhältnis von Bildungsabschlüssen, unzureichender Arbeitserfahrung, Apathie und mangelnder Motivation. Daher werden berufliche Weiterbildungskurse zu einer bevorzugten Lösung, um Lücken in Arbeitshaltung und -verhalten der Teilnehmenden und ihrer Bildung in Verbindung mit den speziellen Anforderungen der Arbeitgeber zu schließen.

Eine Vielzahl von Akteuren ist in die Entwicklung und Implementierung von beruflichen Weiterbildungskonzepten eingebunden. Durchschnittlich 4,5 Mio. Erwachsene be-



ginnen jedes Jahr mit einem solchen Programm; davon sind ca. 700.000 arbeitslos. Die Weiterbildungen sind entweder vom Staat, den Regionen oder der Arbeitsagentur (PES / Public Employment Service) finanziert, wobei die Regionen fast 50% der Programme für Arbeitslose finanzieren.

IRFA Sud ist eine berufliche Weiterbildungsinstitution, die sich darauf spezialisiert hat, Verbindungen zwischen Arbeitsuchenden und Organisationen des öffentlichen und Privatsektors zu schaffen. IRFA Sud wurde 1974 gegründet und ist in zwei Regionen aktiv: Languedoc-Rousillon und Midi Pyrenees (10 Abteilungen), Regionen, die kürzlich von enorm ansteigenden Arbeitslosenquoten (45,9% der Frauen und fast 22% der Jugendlichen unter 25) getroffen wurden. In diesem Zusammenhang bietet IRFA Sud Weiterbildungs- und Unterstützungskurse für arbeitslose, sozial benachteiligte, behinderte und erwerbstätige Personen mit niedrigen Basiskompetenzen an. Für die Zwecke von IRFA Sud werden Basiskompetenzen wie folgt definiert: die Fähigkeit zu lesen, zu schreiben und in der jeweiligen Sprache zu sprechen, für die Arbeit ausreichende mathematische Kenntnisse. Ein minimales Wissen im Bereich IT und soziale Fähigkeiten wie Teamwork, Selbstmanagement und unproblematische Kommunikation sind ebenfalls in dieser Definition enthalten. Außerdem ist IRFA Sud auf Weiterbildungskurse für erwerbstätige Personen mit dem Wunsch nach weiteren Qualifikationen spezialisiert. IRFA Sud bietet Kurse in folgenden Bereichen an: Handel, Wirtschaft und Verwaltung, Kinder- und Altenpflege, Hauswirtschaft, Gastronomie und Tourismus sowie IT-Kurse. Mit Hilfe von 200 Trainern und Beratern erreicht IRFA Sud ca. 10.000 Teilnehmer pro Jahr.

IRFA Sud arbeitet eng mit sozialen Dienstleistern und speziellen Branchen wie der Pflege oder Landwirtschaft zusammen. Dies führte zu einer Reihe maßgeschneiderter Weiterbildungskurse, die sich an den Anforderungen einzelner Unternehmen orientieren. Das Spektrum der Kurse bildet diese Anforderungen ab. Es basiert auf einem Ansatz mit einer Reihe von Interviews und Fragebögen, die von IRFA Sud erstellt wurden und umfasst außerdem Praktikumsphasen im Betrieb. Daher beeinflusste diese enge Partnerschaft zwischen IRFA Sud und Vertretern verschiedener privater sowie öffentlicher Wirtschaftsbereiche das Design unserer Weiterbildungscurricula – ein wichtiger Erfolgsfaktor für uns.

Im Laufe der Zeit hat IRFA Sud einen steigenden Interessensverlust an traditionellen berufsbildenden Kursen beobachtet. Die Entwicklung neuer Methoden der Berufsbildung ist ein Hauptziel für Institutionen wie IRFA Sud geworden. Daher wurde 2010 eine neue offene „e-Learning-Plattform“ speziell für IRFA Sud etabliert und implementiert. Seit dieser Zeit bietet sie ein großes Spektrum an berufsbildenden Kursen mit Blick auf

- schriftliche und mündliche Kommunikation,
- mathematische Fähigkeiten,
- die Fähigkeit, seinen eigenen Standort im beruflichen Umfeld zu finden,
- Teamwork und soziale Beziehungen,
- Initiative und Autonomie,
- nachhaltige Entwicklung.



Lifelong Learning Programme



Individuelle Coachingsitzungen, die speziell für Teilnehmer aus ländlichen Gebieten entwickelt wurden, wurden zu einer von IRFA Suds Spezialitäten. Insgesamt waren die neuen Kurse auf die Verbesserung der individuellen Fähigkeiten der Teilnehmer gerichtet. Es geht um die Fähigkeit, Gedanken, Gefühle und Fakten in mündlicher und schriftlicher Form auszudrücken und zu interpretieren. Außerdem soll den Teilnehmern im Labyrinth des aktuellen Arbeitsmarkts mit Hilfe unseres dichten Netzwerks weitergeholfen werden. Dennoch bergen neuartige Ansätze auch diverse Herausforderungen. Diese sind u.a. die Anpassung neuer Methodologien und die Entwicklung informeller Trainingsaktivitäten mit interaktiven Methoden.

Neben den Kursen zu Kreativität und Kompetenzbilanzierung ist IRFA Sud auf Trainings zu Selbst-Empowerment und zum Aufbau von Selbstvertrauen von Teilnehmenden spezialisiert. Wenn diese erfolgreich durchgeführt werden, heben die Teilnehmenden ihre positiven Fähigkeiten und Kompetenzen hervor, anstatt die Defizite in ihrer Bildung oder ihrem Lebenslauf zu betonen. Es ist daher wichtig, dass die Trainer eine große Bandbreite von Tools zur Weiterentwicklung ihrer Weiterbildungserfahrungen zur Verfügung haben.

Die enge Zusammenarbeit und Partnerschaften mit Akteuren des Pflegesektors führten zur Etablierung von Programmen, die auf die Entwicklung von Basiskompetenzen entsprechend den Anforderungen des gegenwärtigen Arbeitsmarktes zielen. Daraus resultierend beginnen unsere Kurse mit einem Überblick über die vorhandenen Fertigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmer, die für eine Beschäftigung relevant sind. In dieser Phase ist es wichtig, eine zugewandte Beziehung zwischen den Teilnehmenden und den Mitarbeitenden von IRFA Sud aufzubauen, da viele Lernende unter einem Vertrauensverlust und niedrigem Selbstbewusstsein leiden. Die häufigsten Probleme zu diesem Zeitpunkt sind:

- Probleme mit einer klaren Kommunikation in der Muttersprache
- unzureichende mathematische Kenntnisse, Lese- und Schreibfähigkeit sowie IT-Kenntnisse
- Fehlen der Fähigkeit, „Lernen zu lernen“
- unzureichendes Wissen über professionelles Verhalten
- wenig ausgeprägte Teamwork-Fähigkeiten.

Als nächstes werden diese Hinweise an unsere Geschäftspartner weitergegeben, die dann für die Teilnehmer passende Praktikumsplätze bereitstellen.

## **IRFA Suds Transferprojekt**

Im Herbst 2009 wurde IRFA Sud gebeten, Transferpartner im internationalen Innovationstransferprogramm BAGru zu werden. Dieses von der Europäischen Kommission geförderte Projekt zielte auf die Verbesserung von Beschäftigungsmöglichkeiten von Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Die Ideen zu BAGru stammten aus dem Forschungsprojekt GiWA, das aus fünf unabhängigen dreijährigen Projekten an verschiedenen Orten in Deutschland bestand. Inspiriert durch die Ergeb-



nisse von GiWA implementierte IRFA Sud zwei Trainingsmethoden aus dem Projekt KOMBÜSE in Düsseldorf: „helpful mentoring“ und „transversale Kompetenzen“.

Die Technik des „helpful mentoring“ (angelehnt an die Kollegiale Beratung) bietet für die Analyse der Trainingsfortschritte der Teilnehmer einen individuellen, nicht-wertenden Ansatz. Sie wurde während einer fünfmonatigen Qualifizierung der *Fédération des Particuliers-Employeurs de France* (FEPEM) von IRFA Sud eingesetzt. Nach jeder Praktikumsphase (ungefähr zweiwöchige Dauer) wurden die Teilnehmer gebeten, an einer Gruppensitzung teilzunehmen, in der jeder die Möglichkeit hatte, seine Meinung zur Weiterbildung und zu den aufgetretenen arbeitsbezogenen Problemen zu äußern. Das Instrument erwies sich als außergewöhnlich erfolgreich in der Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen zwischen Teilnehmenden und Trainern, da es den Teilnehmenden die Kontrolle über den Lernprozess gab. Es führte außerdem zu neuen Ansätzen der Datensicherung und -archivierung. (siehe BAGru-Toolbox)

### **Helpful Mentoring**

Mit Hilfe des helpful mentoring können arbeitsbezogene Probleme und Fragen in einem kleinen Kreis von Kollegen reflektiert und diskutiert werden. Es ist kein „Experte“ anwesend, um das Gruppenpotenzial zur Problemlösung durch selbstorganisiertes und selbstbestimmtes, praxisorientiertes Mentoring in einer hilfreichen (und vorzugsweise nicht-hierarchischen) Atmosphäre zu aktivieren.

Beim helpful mentoring liegt der Fokus auf der Analyse und der Lösung individueller Fragen. Sowohl positive also auch kritische arbeitsbezogene Aspekte werden als zentrale Themen angesprochen. Es ist wichtig, dass kein Urteil darüber gefällt wird, ob etwas richtig oder falsch ist, sondern es sollten die möglichen Effekte und Ergebnisse von Handlungen ausgearbeitet werden.

Helpful mentoring hat einen definierten Ablauf, der das Gruppengespräch auf eine gewisse Art strukturiert, so dass alle Beteiligten klare Sprech- und Zuhörphasen durchlaufen und die kollegiale Beratung so systematisch zu einer Lösung führt. Für eine störungsfreie Kommunikation macht es Sinn, sich an Einzelphasen von Mentoring zu halten.

*Weitere Einzelheiten finden Sie in der BAGru-Toolbox.*

Die andere von IRFA Sud im BAGru-Transferprojekt genutzte Methode beinhaltete die Identifizierung und Bilanzierung von „transversalen Kompetenzen“ (eine kurze Erklärung unter Quelle 1; tiefer gehende Details in der BAGru Toolbox) bei geringqualifizierten jungen Erwachsenen (16-25 Jahre). Das angewendete Instrument basierte auf der gesammelten Erfahrung von KOMBÜSE und anderen europäischen Projekten. Es enthielt eine zweifache Auswertung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmer im Trainingszentrum und während der Praktikumsphase im Betrieb. Da die Auswertung sowohl in ihrer Form als auch im situativen Kontext variierte, bot sie ein breit gefächertes Feedback über die Fähigkeiten der Teilnehmer. Das Assessment von Teilnehmern

findet durch Selbst-Evaluierung (bei der Lernende ihre eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten bewerten) und mittels einer externen Bewertung (durch einen Tutor oder Peer) statt. Sowohl formale als auch informale Zugänge werden für eine Gesamtbewertung der beruflichen Fähigkeiten der Teilnehmer genutzt. Der Prozess kumuliert in einem abschließenden Interview, in dem die Kompetenzen herausgestellt und Vorschläge für eine weitere Berufswegeplanung im Pflegesektor gemacht werden.

Die beiden Methoden wurden als Wege zur Entwicklung neuer und innovativer strategischer Partnerschaften und zur Verbesserung der Effektivität von Weiterbildungskursen im Pflegesektor gewählt. Es bestand die Hoffnung, dass die Teilnehmer durch eine solche Kooperation neue Kompetenzen erlangen, die notwendig sind, um unterschiedliche Lebensumstände und arbeitsbezogene Schwierigkeiten kritisch untersuchen zu können. In gleicher Weise sollten sie das erhaltene Feedback in soziales Kapital umwandeln, das potenziell zu einer neuen Beschäftigung führen kann. Viele der Trainingsaktivitäten waren bereits in diesem Arbeitsbereich von IRFA Sud implementiert und es galt nun, die neuen Trainingsmethoden direkt in die tägliche Arbeit von IRFA Sud zu übertragen.

In dieser Phase war es unser Hauptziel, ein klares Verständnis über den Transferprozess sowie die verwandten Methoden und Begriffe zu ermöglichen. Dies führte zu einer viermonatigen Reihe von wöchentlichen dreistündigen Weiterbildungskursen für unsere Trainer. Mit ihrer Hilfe konnte das Transferprojekt an die regionalen Gegebenheiten und örtliche Arbeitsmarktbedingungen angepasst werden. Unser internes Nachrichtensystem wurde genutzt, um die Ergebnisse an alle Beteiligten weiterzugeben, dazu Informationen über die neuartigen berufsbildenden Programme, Wege der Zielgruppenansprache, neue getestete Methoden, eine Einführung in neuartige berufliche Weiterbildungen und Qualifizierungskurse und Informationen über entwickelte Lösungen für Probleme der täglichen Trainingspraxis.

## **Ergebnisse und Konsequenzen**

Die Evaluation des ersten Unterprojekts (helpful mentoring) lässt darauf schließen, dass es in der Transferphase wenige Probleme gab. Die Daten hoben die Wichtigkeit einer zugewandten, begeisterungsfähigen Atmosphäre hervor, in der die Teilnehmenden ihre täglichen Probleme mit der Arbeitssuche und ihrer Verlassenheit offen ansprechen können. Der Prozess identifizierte zwei für den Pflegesektor spezifische Probleme. Das erste war die Herausforderung, mit den Gefühlen der Patienten konfrontiert zu werden und ihre Würde zu wahren (z.B. bei körperlichen oder persönlichen Problemen). Das zweite waren Schwierigkeiten, professionelles Verhalten aufrechtzuerhalten. Dies waren wichtige Erkenntnisse für zukünftige Weiterbildungen.

Zur Anwendung der Methoden gibt es folgende Empfehlungen:

- Einführung der Methode vor der Praxisphase, so dass die Teilnehmenden sich in dieses Verfahren einüben können
- Begrenzung der Teilnehmerzahl auf maximal 12
- Aufmerksame Moderation der Feedbackrunden, so dass alle Teilnehmer ihre Sichtweise darstellen können.



Die zweite Transferaktivität (transversale Kompetenzen) wurde über einen Monat durchgeführt und in drei Phasen aufgeteilt. Sie begann mit einer Selbstbewertungsübung zu den transversalen Kompetenzen der Teilnehmenden. Die Kompetenzen wurden später durch einen begleitenden Tutor während der Praxisphase und auch während der abschließenden Evaluationsphase bestätigt, indem die Teilnehmenden auch ein individuelles Feedback mit einer Betonung auf ihre Fortschritte erhielten. Diese Erkenntnisse wurden später in Einzel- und Gruppendiskussionen über berufliche Karrieren im Pflege-sektor genutzt. Während dieser Aktivitäten stellte es sich heraus, dass die Teilnehmenden Schwierigkeiten mit der Identifizierung beruflicher Kompetenzen und Fähigkeiten hatten. Außerdem hinderten zeitliche Probleme die Tutoren an einer adäquaten schriftlichen Beurteilung, so dass die Feedbackanalyse verzögert wurde.

Die Empfehlungen für diese Aktivität lauten dahingehend, dass

- die Einführung jeder Transfermethode auf positiven Erfahrungen mit ähnlichen berufsbildenden Programmen in anderen Regionen oder Ländern (z.B. KOMBÜSE) basieren sollte,
- die Ziele der neuen übertragenen Methode mit den Hauptzielen von KOMBÜSE in Beziehung gesetzt werden sollten, vor allem in Bezug auf Grundbildung und Verbindungen zu Akteuren der Arbeitswelt.

### **Empfehlungen für die Implementierung von Transferprojekten**

Aus unseren Erfahrungen mit dem BAGru-Transferprojekt haben wir gelernt, dass die folgenden Faktoren vor der Implementierung eines Projekts besondere Berücksichtigung erfordern:

- erforderliche Strukturen
- mögliche Kosten und Bedingungen (Verwaltung, Personal, Budget)
- wahrgenommene Hindernisse und Möglichkeiten
- Organisation und Zeitplan des Kurses
- notwendige Partnerschaften zwischen Weiterbildungsinstitution und dem Wirtschaftssektor
- Evaluation und Verbreitung der Ergebnisse (Berichterstellung etc.).

Die Implementierung neuartiger Transferaktivitäten erfordert die Bereitstellung klarer organisatorischer Richtlinien für Trainer und Tutoren wie in der untenstehenden Tabelle beschrieben:

| <b>Bereich</b> | <b>Schlüsselfragen</b>  |
|----------------|---|
| <b>Ziele</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was wird den Erfolg der neuen Erfahrung bestimmen?</li> <li>• Passt unser Handlungsplan zum Projekt?</li> <li>• Welche Indikatoren werden wir für die Bewertung der Ergebnisse wählen?</li> <li>• Welche zusätzlichen Vorteile werden erwartet?</li> </ul> |
| <b>Praxis</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer wird beteiligt, um was, wie und wo zu tun?</li> </ul>  |



| Bereich                  | Schlüsselfragen  |
|--------------------------|--|
|                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Bedingungen sind nötig, um ein effektives Training unter Einbeziehung der neuen Methoden (v.a. finanzielle Faktoren) zu ermöglichen?</li> <li>• In welcher Weise wollen wir die Veränderungen durch die neue Transfermethode analysieren und dokumentieren?</li> <li>• Wie werden wir unsere Bildungs- und Lernmethoden (inkl. Trainingsmöglichkeiten für die Trainer) verbessern?</li> <li>• Was sehen wir an Risiko oder Hindernissen für einen erfolgreichen Transfer?</li> <li>• Wie organisieren wir die Koordination und Evaluation verschiedener Aspekte des Transferprojekts?</li> </ul> |
| <b>Anknüpfungspunkte</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie können Verbindungen zu den Lerninhalten der anderen Trainer oder Tutoren hergestellt werden und wie werden wir die verschiedenen Kurse kombinieren und die pädagogischen Ergebnisse auswerten?</li> <li>• Wie kommunizieren verbreiten wir die Aktivitäten (reguläres Partnernetzwerk in der Branche)?</li> </ul>   |

Es ist weiterhin entscheidend, klare Indikatoren für die Evaluation der Transferaktivitäten und deren Ergebnisse zu haben – wie in der folgenden Tabelle gezeigt:

| Gruppe                | Schlüsselindikatoren  |
|-----------------------|---|
| <b>Trainer</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffen einer positiven Atmosphäre</li> <li>• klare Aufteilung der Aufgaben zwischen Mitarbeitern des Bildungsträgers und den Geschäftspartnern</li> <li>• keine organisatorischen Schwierigkeiten</li> <li>• Verbesserung der Fehler- und Abbruchquote durch stärkeres Selbstbewusstsein der Teilnehmenden und die Vermeidung von Diskriminierung</li> <li>• Größere Akzeptanz der Regeln und Logiken der Arbeitsplatzanforderungen</li> </ul> |
| <b>Teilnehmende</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übungen, die sie wirklich interessieren</li> <li>• einfacheres Erlernen von Grundkompetenzen</li> <li>• das Potenzial von Teamwork und Kooperation verstehen</li> <li>• Identifikation von nützlichen Kompetenzen für die Arbeit</li> </ul>  |
| <b>Führungskräfte</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Ideen zur Verbesserung des Transferprozesses</li> <li>• weniger Widersprüche zwischen Beschäftigungspraxis und den Projektzielen</li> <li>• enge Zusammenarbeit mit Verwaltung und Netzwerk von unterstützenden Dienstleistern</li> <li>• effektive Koordination der verschiedenen Kursmodule</li> </ul>   |

| Gruppe | Schlüsselindikatoren   |
|--------|--|
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeiten des Erfahrungsaustauschs mit neuen Partnern und Möglichkeiten des Trainings für Trainer</li> <li>• mögliche Anpassung bereits existierender Produkte</li> <li>• Verständnis darüber, welche Modelle reproduzierbar sind und welches die Möglichkeiten des Transfers dieser Methoden sind</li> </ul> |

### Schlussfolgerung: Was IRFA Sud von diesem Projekt gelernt hat

IRFA Sud hat vieles über Transferprojekte durch das BAGru-Projekt gelernt. Wir glauben, dass diese Erkenntnisse jedes Mal bedacht werden sollten, wenn Instrumente in einen anderen Kontext übertragen werden. Der Schlüssel ist Klarheit. Es ist für alle Beteiligten wichtig, die Projektziele klar und verständlich zu präsentieren, um unnötige Verwirrung zu vermeiden. Beispiele einer klaren Projektbeschreibung enthalten:

- Was wissen wir über das Projekt (Beschreibung der Ziele, generelle Information, Hintergrund, Philosophie)?
- Was wissen wir über die Partnerschaften (wer sind die Partner, ihre Rollen und unsere eigene Rolle im Projekt)?
- Was können wir über die möglichen Ergebnisse sagen (welche Produkte wurden vom vorherigen Projekt geliefert und was könnte im neuen Projektzusammenhang getan werden)?

Eine klare Identifizierung der Zielgruppen ist ebenfalls nötig, und es ist wichtig, eine klare Vorstellung über die abschließenden Nutzer zu haben. Über die potenziellen Interessengruppen kann in weiten Kategorien nachgedacht werden, eingeschlossen die Weiterbildungsorganisation, Geschäftspartner und die Teilnehmenden. Es müssen Fragen dahingehend gestellt werden, welchen Nutzen die transferierten Instrumente für die einzelnen Gruppen haben können.

Transferprojekte beginnen mit einer Projektbeschreibung. Es ist wichtig, dass zu diesem Zeitpunkt folgende Hintergrundinformationen zur Verfügung stehen:

- Information über die Einbeziehung der Transferprodukte in berufsbildende Kurse
- Informationen für die Entscheidungsträger und die interessierten Akteure, die die Implementierung unterstützen
- Informationen für Arbeitgeber, Vertreter der beruflichen Sektoren, Trainer, Tutoren, Pädagogen, Berater und Coachs, die mit den Endnutzern arbeiten.

Der Beitrag von IRFA Sud zur Effektivität dieses Projektes enthielt:

- Anpassung und Übersetzung des Transferprojekts in den nationalen Kontext
- Verifizierung der nationalen Strategien und der verschiedenen pädagogischen Optionen für Kurse für gering qualifizierte Erwachsene und Jugendliche
- Kommunizieren unserer Erfahrungen mit Förderung und Implementierung von verschiedenen Weiterbildungsprogrammen.

- Einbeziehung unserer Erfahrungen von anderen laufenden und vormaligen Projekten in diesem Bereich
- Implementierung unserer Analyse der Bedingungen für die Motivation von Zielgruppen

Insgesamt war ein klarer Informationsaustausch maßgeblich für den Erfolg dieses Transferprojekts, da dies die Qualität der Arbeitsbeziehungen zwischen den Partnern verbessert hat. Es gibt keine Zweifel, dass das Projekt die Strategien für IRFA Sud durch die Arbeit mit schwer zu erreichenden Zielgruppen erheblich verbessert hat.

## Quelle 1: Transversale Kompetenzen (Auszug)

| Deskriptiver Titel   | Assessment von transversalen Kompetenzen am Arbeitsplatz oder im Weiterbildungskontext   |
|--|--|
| <b>Schlüsselkompetenzen</b>                                | Kommunikation in der Muttersprache<br>Soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen<br>Lernen zu lernen  |
| <b>Kompetenzen / Lernziele</b>                             | Grundkompetenzen<br>Soziale Kompetenzen<br>Sammeln und Nutzen von Informationen<br>Einschätzung des eigenen Verhaltens am Arbeitsplatz<br>Identifikation nützlicher Kompetenzen und Soft Skills im Pflegesektor<br>Zusammenarbeit mit einem Tutor im Hinblick auf gemeinsame Ziele und Erfordernisse und Anforderungen der Branche<br>Positiv auf notwendige Veränderungen reagieren   |
| <b>Abstract</b>  | Dieser Kompetenzbilanzierungs-Workshop besteht aus der Analyse der Lernenden ihrer eigenen transversalen Kompetenzen in einer Arbeitssituation, unterstützt durch einen Tutors und einen Trainer. Anfangs wird in einer Gruppe mit dem Trainer eine Liste nützlicher Kompetenzen für den Pflegesektor definiert und erklärt. Während der Praxisphase untersucht der Tutor das Verhalten des Praktikanten mit Hilfe des vorbereiteten Formulars. Die Ergebnisse werden während eines Interviews individuell besprochen. |
| <b>Ausstattung – Materialien – zu nutzende Instrumente</b> | Tafel mit der Liste der Kompetenzen.<br>Formular für die Bilanzierung der transversalen Kompetenzen für den Tutor (angefügtes Dokument)  |
| <b>Mindestgrad des Wissens der Teilnehmer</b>              | Grundlegende Kommunikationsfähigkeiten   |
| <b>Schritt-für-Schritt-Anleitung</b>                       | 1. Der Trainer erläutert den Lernenden an der Tafel die Liste der transversalen Kompetenzen, die während des Praktikums durch einen Tutor beobachtet werden. Dann wird eine Diskussion organisiert. Fragen Sie nach persönlichen Beispielen und Lebenserfahrungen, um die Fragen zu unterstützen. Jeder Lernende gibt am ersten Praktikumstag dem Tutor ein Formular mit der Kompetenzliste  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Deskriptiver Titel</b>                               | <b>Assessment von transversalen Kompetenzen am Arbeitsplatz oder im Weiterbildungskontext</b>  |
|   | <p>2. Während des Praktikums in einem Betrieb wird der Tutor gebeten, das Assessmentformular auszufüllen und schriftliche Kommentare festzuhalten. Der Trainer organisiert zum Ende des Praktikums ein Treffen mit dem Lernenden und dem Tutor am Arbeitsplatz, um gemeinsam die Ergebnisse und das weitere Vorgehen bezüglich einer Arbeitsaufnahme zu analysieren.</p> <p>3. Zurück beim Bildungsträger führt der Trainer Einzelgespräche, die auf den Ergebnissen des Assessments basieren, um Lern- und Projektziele mit dem Lernenden zu identifizieren. Entscheidungen werden in einem individuellen Bericht festgehalten.</p> |
| <b>Methoden</b>   | Gelenkte Gruppendiskussionen<br>Zusammenarbeit mit Tutoren am Arbeitsplatz   |
| <b>Maßnahmen / Assessment</b>                           | vom Tutor ausgefülltes Assessmentformular und Einzelanalyse mit dem Lernenden  |
| <b>Nachverfolgung</b>                                   | Basierend auf den Ergebnissen des Assessments werden einige Lernziele oder spezifische Projektziele definiert und Entscheidungen für zukünftige Schritte und Aktivitäten in einem individuellen Bericht festgehalten.  |
| <b>Empfohlene Dauer</b>                                 | Abhängig von der Praktikumsdauer   |
| <b>Bemerkung / wichtige Informationen / Anmerkungen</b> | Den Tutor darauf hinweisen, dass nicht alle Punkte im Formular ausgefüllt werden müssen.   |

## Beispiel für ein Dokumentations- und Diskussionsformular

| Assessment des Verhaltens  | ++ | +- | -- | Kommentar<br>(falls nötig)<br>Relevanz für den<br>Pflegesektor |
|--|----|----|----|--|
| <p><b>KOMMUNIKATION</b></p> <p>teilt seine Meinung nicht mit, da das Finden guter Argumente schwerfällt</p> <p>auch wenn er/sie eine andere Meinung hat, fällt es ihm/ihr schwer, diese zu verteidigen</p> <p>kann Ansichten, die nicht fair erscheinen, diskutieren und anfechten</p> <p>findet überzeugende Argumente</p> <p>liest und schreibt einige Wörter oder Sätze korrekt in seiner/ihrer Muttersprache</p> <p>liest und schreibt in kompletten Sätzen mit vielen Fehlern</p> <p>liest oder schreibt einen kurzen Text mit gelegentlichen Fehlern</p> <p>lesen und schreiben stellen keine Schwierigkeit im täglichen Leben dar</p> <p>macht nie Notizen</p> <p>macht gelegentlich Notizen ohne Schwierigkeiten</p> <p>macht Notizen mit relativer Sicherheit, wenn die Situation dies erfordert</p> <p>macht schnell und problemlos Notizen</p> <p>erwähnt bei der Arbeit lieber nicht seine/ihre Schwierigkeiten</p> <p>behält Schwierigkeiten für sich, spricht selten</p> <p>zögert, sich Rat zu holen und über seine/ihre Schwierigkeiten zu sprechen</p> <p>benachrichtigt seine/ihre Vorgesetzten, Kollegen, Freunde, wenn eine Schwierigkeit auftaucht</p> <p>zögert nicht, sich Hilfe zu holen</p> |    |    |    |  |



## Toolbox

Dieter Zisenis  
Zum Gebrauch der Toolbox

Diesem Manual ist eine CD mit einer Auswahl an Tools für die arbeitsbezogene Grundbildungsarbeit beigelegt.

In gleicher Weise wie die BAGru-Partner die für ihren jeweiligen Arbeitskontext passenden Konzepte, Methoden und Instrumente ausgewählt, weiterentwickelt und adaptiert haben, stellen wir diese Tools jetzt weiteren PraktikerInnen wie AusbilderInnen, LehrerInnen, TrainerInnen und BeraterInnen zur Verfügung. Sie können eine Anregung sein, zunächst in der eigenen Praxis zu reflektieren, welche Rahmenbedingungen durch das konkrete Lern- und Arbeitsumfeld gegeben ist, welche Interessen der Stakeholder und beteiligten Akteure zu berücksichtigen sind und in welcher Weise die spezifischen Lebenslagen, Wünsche und Ziele der Teilnehmenden zur Geltung kommen sollen.

Ebenso gilt es zu prüfen, an welche erfolgreichen und bewährten Strategien und Verfahren im eigenen Arbeitsfeld neue, innovative Konzepte und Tools anschlussfähig sein können. Wir gehen davon aus, dass – wie im BAGru-Projekt – bei allen Institutionen, die mit der Zielgruppe der Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen arbeiten, vielfältige Erfahrungen und Kompetenzen vorliegen. Die auf der CD präsentierten Tools sind also eine Einladung zum Ausprobieren, zur Repertoireerweiterung und Kombination und Verknüpfung mit bewährter Praxis. LEONARDO-DA-VINCI-Innovationstransferprojekte bieten genau hierfür spannende und äußerst hilfreiche Gestaltungsmöglichkeiten. Das Rad muss nicht jeweils neu erfunden werden. Innovationstransfer trifft auf vorhandene gute Praxis in anderen Kontexten. Innovationen entwickeln sich nicht in Einbahnstraßen, sondern speisen sich aus vielen unterschiedlichen Quellen und Ressourcen. Dafür liefern die im BAGru-Projekt und/oder auch darüber hinaus in anderen Kontexten erprobten Tools vielfältige Anregungen.

## Anhang

CD (Toolbox)

Anlagen

## **BAGru – Kurzbeschreibung**

Das Projekt

Das BAGru-Projekt (Start im Oktober 2009, Laufzeit bis September 2011) ist Teil des EU-Programms für Lebenslanges Lernen. LEONARDO DA VINCI ist in diesem Zusammenhang das Programm für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Mit diesem Programm fördert die EU u.a. Projekte, die die Beschäftigungsmöglichkeiten für Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessern, beispielsweise für formal gering qualifizierte Beschäftigte oder Langzeitarbeitslose.

Das Transferprojekt BAGru basiert auf den Ergebnissen des Projektverbundes „GiWA – Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit“ im BMBF-Forschungsprogramm „Forschung und Entwicklung zur Alphabetisierung und Grundbildung“ (Oktober 2007 bis September 2010 – siehe [www.giwa-grundbildung.de](http://www.giwa-grundbildung.de)).

In der EU-Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ (New skills for new jobs) wird auf die besondere Herausforderung für Geringqualifizierte – insbesondere bezogen auf grundlegende Basiskompetenzen – hingewiesen.

Koordinator des Projekts ist bbb Büro für berufliche Bildungsplanung in Dortmund.

Dem Konsortium gehören Partner aus Österreich, Schottland, Schweden, Slowenien, Polen und Frankreich an.

In den drei Transferteilprojekten werden sowohl unterschiedliche Zielgruppen als potenzielle Endnutzer (unterschiedliche Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt) als auch unterschiedliche Bildungskontexte (Berufsausbildung, berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen, Benachteiligtenprogramme, betriebliche Weiterbildung) und darüber hinaus AusbilderInnen, LehrerInnen, TrainerInnen und BeraterInnen als MultiplikatorInnen einbezogen.

Vor diesem Hintergrund will das BAGru-Projekt Brücken schlagen zwischen den individuellen LernerInnen) aus den beteiligten Projektländern und den Unternehmen, Arbeitsagenturen und Bildungseinrichtungen dort, um Kompetenzen und Selbstvertrauen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu fördern. Dieser Prozess erfordert eine angemessene Berücksichtigung der besonderen Lebens- und Arbeitsumgebung der jeweiligen Zielgruppe und einen subjektorientierten Blick auf die Unterstützung von Bildung und Integration auf dem Arbeitsmarkt in Ausbildung und Beschäftigung.

Weitere Informationen über das BAGru-Projekt auf der offiziellen BAGru-Homepage: <http://www.bagru.eu>



## **BAGru – Konsortium**

bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund (DE) – [www.bbb-dortmund.de](http://www.bbb-dortmund.de)

BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Wien (AT) – [www.best.at](http://www.best.at)

University of Glasgow, College of Social Sciences, Glasgow, Scotland (UK) – [www.gla.ac.uk/colleges/socialsciences](http://www.gla.ac.uk/colleges/socialsciences)

Folkuniversitetet Kristianstad (SE) – [www.folkuniversitetet.se](http://www.folkuniversitetet.se)

Papilot Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja, Ljubljana (SI) – [www.papilot.si](http://www.papilot.si)

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Lodz (PL) – [www.ahe.lodz.pl](http://www.ahe.lodz.pl)

IRFA Sud Formation professionnelle en Languedoc Roussillon et Midi Pyrénées, Montpellier (FR) – [www.irfasud.fr](http://www.irfasud.fr)

## Autor(inn)en

**Tord Hansson**, Bachelor of Economic, Coach, Dozent, Projektmanager, Lehrer an der Folkuniversitetet in Kristianstad, Schweden. Arbeitsschwerpunkte: Koordinator für mehrere regionale Projekte für sozial benachteiligte Gruppen, Arbeitslose, Langzeiterkrankte und Migranten, Lehrcoach und Mentor in Coachingausbildungsgruppen

**Helmut Kronika**, Geschäftsführer von BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH, Wien. Schwerpunkt: Internationale Aktivitäten von BEST (Entwicklungs- und Trainingsprojekte in verschiedenen Ländern). Seit 1993 Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung: Unterricht und Beratung für Arbeit suchende Personen, Kursmanagement sowie Konzepterstellung und Evaluierung von Bildungsprogrammen für benachteiligte Zielgruppen unter anderem im Bereich innovativer Basisbildung.

**Špela Reš**, Psychologin. Projektmanagerin für Internationale Projekte und Leitung der BAGru – Projektaktivitäten im Papirot Institut in Ljubljana, Slowenien. Langjährige Erfahrungen in Projekten zur informellen Bildung, Rehabilitation, Beschäftigungsprojekten und in der Beratung von benachteiligten Zielgruppen. Implementierung von Beschäftigungsstrategien und –projekten in Bosnien-Herzegowina und Montenegro. Daneben: Bürgerschaftliches Engagement in einem Frauenhaus, Angebot von psychosozialen Gruppen, Lehrbeauftragte für informelle Bildung an der Universität Ljubljana.

**Gilles Rives**, Biologe, Projektmanagement im Landwirtschaftssektor, Experte für Personalentwicklung und –training. Seit 1987 bei IRFA Sud Erfahrungen mit Trainingsaktivitäten mit Arbeitslosen und Beschäftigten. Koordination und Administration von regionalen Bildungsmaßnahmen für Jugendliche und Erwachsene und Leitung der Europäischen Projekte in der IRFA Sud Unternehmensbereich „Pyrénées orientales“. Davor Erfahrungen als Lehrer in Brasilien und in der 80er Jahren Eigentümer eines landwirtschaftlichen Betriebes mit Gewächshäusern.

**Denis Rouquié**, Psychologe, Klinische und Personalplanung. Seit 1992 für IRFA Sud tätig in Trainings mit Arbeitslosen und gering qualifizierten Personen, Management und Koordination von Europäischen Projekten. Erfahrungen in multikulturellen Projekten. Entwicklung von EDV unterstützten Tools und Methoden, insbesondere von Software im Rahmen von Kompetenzbilanzierungen, insbesondere der in Frankreich entwickelten „bilan de compétence“.

**Dieter Zisenis**, Dipl.päd, selbständiger Organisationsberater, Gesellschafter im bbb Büro für berufliche Bildungsplanung, Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Konzeptentwicklung und Projektmanagement in Aus-, Fort- und Weiterbildung, Beratung von Kommunen und Unternehmen der Sozialwirtschaft, Bildungs- und Lernberatung.