

QUINORA Projekt

Titel: Internationales Qualitätssicherungsprogramm für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen von Arbeitssuchenden auf Systemebene

Dauer: 08/2005-07/2007

Koordinator: abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

Projektleitung: Mag.^a Karin Steiner (E-mail: steiner@abif.at)

Web: www.quinora.com



Schweden: Schulungseinrichtung Urkraft

UK: Norwich City College

Deutschland: Bundes-
agentur für Arbeit/
FH Mannheim

Österreich: abif,
IOT (Trainingsknowhow)
Martin Höglinger (IT)

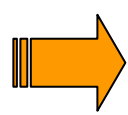
Spanien: Schulungseinrichtung
FASE.net

Stille Partner: bfi Wien,
AMS Österreich, GPA

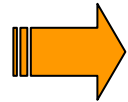
Schweiz: S.O.L.

Bulgarien: Schulungs-
einrichtung Znanie

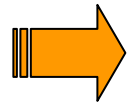
Italien: Schulungseinrichtung Alfabeti



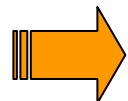
in einen internationalen Qualitätsdiskurs mit anerkannten ExpertInnen treten



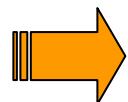
internationale Benchmarks + Best Practices auf europäischer Ebene entwickeln und verbreiten



Leitlinien für die Qualitätsentwicklung in BO- und Aktivierungsmaßnahmen entwickeln, die auch für Qualifizierungsmaßnahmen angewendet bzw. weiterentwickelt werden können



die Planungs- und Systemebene, die auch das Zusammenwirken und Kooperieren aller relevanten Stakeholder mit einbezieht, stärker ins Blickfeld rücken



die operative Rolle der AMP Akteure (nicht nur Kontrolle und Verwaltung) sowie die mit den Maßnahmen verbundenen Zielsetzungen (Preis vor Qualität oder umgekehrt?) genauer diskutieren und definieren

1. Internationaler Vergleich zur Situation der Qualitätssicherung in BO und Aktivierung
2. Mini-Bedarfserhebung unter AMS- und TrägerexpertInnen, welche Art von Information / Training ...in diesem Bereich sinnvoll wäre



Face-to-Face ExpertInnen-Workshops zu Schwerpunkt-Themen

- inhaltliche Inputs, Diskussion
- Protokoll je Workshop zum Diskussionsprozess



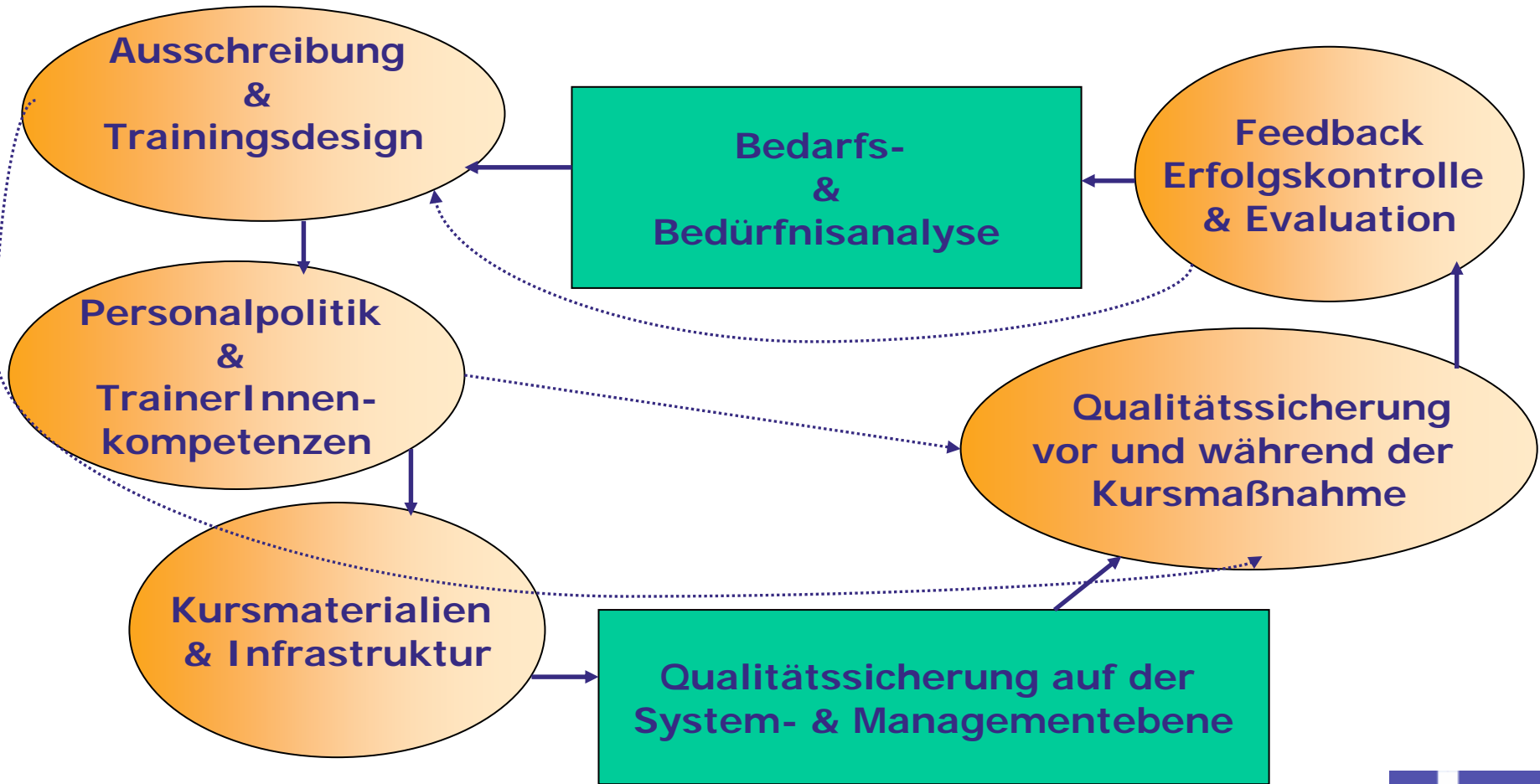
Download-Library mit thematisch relevanten Materialien, Links + Publikationen

Mag.^a Karin Steiner



E-learning-Materialien:

- a) Curriculum mit thematischen Modulen zu den entwickelten Guidelines
- b) Best Practices, die die internationale Erfahrungen widerspiegeln sollen und Anregungen für die eigene Arbeit liefern sollen



1. Halbjahr 2007 → 4 thematische QUINORA-Workshops zu den verschiedenen Qualitätsbereichen:

- Inhaltliche Inputs + Diskussion der Inhalte im Plenum
- Diskussion relevanter Qualitätsprobleme und Änderungsvorschläge in Kleingruppen erarbeitet
- Protokolle für TeilnehmerInnen, InteressentInnen und Auftraggeber

→ **Info unter www.quinora.com**

- Zugang zur Internetplattform (E-learning Materialien, E-library, Diskussionsforum).
- Evaluation → Zufriedenheitsbefragung, Nutzeranalyse Internetplattform

TeilnehmerInnen: Schulungsträger, AMS-Unternehmensberatungen, TrainerInnen, AMS, BMWA, WAFF, Volksanwaltschaft

Bedürfnisse von Arbeitslosen in 5 Jahren

- Wirtschaftliche Absicherung
- Enttabuisierung der Arbeitslosigkeit
- Teilhabe am gesellschaftlichen Leben trotz Arbeitslosigkeit
- Bedürfnis nach unerreichbaren Konsumbildern
- Individuelle Beratung und Information

Angebot in der BO und Aktivierung in 5 Jahren

→ Verstärkter Bedarf nach mehr niederschwelligem Angebot

- Verstärkte psychosoziale Betreuung
- Gesundheitsförderung
- Förderung der interkulturellen Kompetenz
- Lern- und Präsentationstechniken, Empowerment
- Vermittlung von Kulturtechniken (lesen, schreiben, rechnen)
- Weitere Spezialisierungen (IT...)

Ausschreibungen des AMS

- Ausschreibungskriterien nach dem BVG haben den Vergabeprozess transparenter gemacht. Wettbewerbsproblem → AMS=Monopolnachfrager
- Preisgewichtung 30-50% → Preiskampf → zunehmende Prekarisierung und Fluktuation der TrainerInnen
- Punktebewertung der TrainerInnen-Qualifikation: „10-Punktetrainer vs. Nuller!“ → Bildet das Fähigkeiten von TrainerInnen wirklich adäquat ab?
- Administrationsaufwand ist höher geworden, Kontakt zwischen Trägern und Auftraggeber geringer
- Beteiligung von TrainerInnen bei der Angebotslegung
- Administrationsaufwand ist höher geworden, Kontakt zwischen Trägern und Auftraggeber geringer
- Weg von reinen Zielgruppenschreibungen, hin zu Ausgangsziel- und Inhalts-, bzw. Nutzenschreibungen
- Ideenwettbewerbe statt vorgegebene Ausschreibungen → steigert Kreativität und Qualität der Maßnahmen
- Klarere Ausschreibungen hinsichtlich Inhalte und Ziele

Professionalisierung von TrainerInnen: Erwerb und Anerkennung von Qualifikation

- Definition eines Berufsbildes für BO- und AktivierungstrainerInnen
- EU-weite TrainerInnenberechtigung in Form des ECTS-Punktesystems entweder durch das AMS oder eine ausgelagerte Stelle (GPA-Arbeitsgruppe - wesentlich: externe Akkreditierungsstelle + Berücksichtigung von Erfahrungswissen (ähnlich der Weiterbildungsakademie)
- Mehr Weiterbildungsunterlagen für TrainerInnen, die durch das AMS zur Verfügung gestellt werden (z.B. Methodenhandbücher für TrainerInnen)
- Finanzierung von Kommunikation, Vernetzung, Supervision und Weiterbildung der TrainerInnen untereinander
- Wechsel von TrainerInnen, Erwerb neues Wissens durch neue Ziele, Zielgruppen

Professionalisierung von TrainerInnen: Stärkung von beruflichem Selbstverständnis und Selbstbewusstsein

- gleiche monetäre Bewertung von Fach- und BO/Aktivierungstrainings
- stärkere Standesvertretung von TrainerInnen (z.B. GPA, VÖBAT)
- Austauschtreffen von TrainerInnen
- existenzsichernde Mindestlöhne für TrainerInnen angelehnt an den BABE-Kollektivvertrag auch für freiberuflich Tätige
- mehr Klarheit bei den Vertragsformen der Beschäftigungsverhältnisse schaffen
- Kostenlose Rechtsberatung
- Verpflichtende Weiterbildung + Sabatical

Kommunikation zwischen Trägern, AMS und KundInnen

- Partnerevents (AMS+Träger) und KundInnenevents (Träger+KundInnen) verstärkt durchführen
- Definition von konkreten Ansprechpersonen beim Auftraggeber an den Schnittstellen
- Feedback vom Auftraggeber an die Träger zum Erfolg einer Maßnahme
- Genauere Infos zum CMS (Client Monitoring System) des AMS
- Vor Maßnahmenbeginn Meetings zwischen RGS und KursbetreuerInnen oder Infoveranstaltungen für mögliche TeilnehmerInnen
- Mehr Informationsarbeit des AMS zu den Produkten (unbekannt waren teilweise: AMS Forschungsnetzwerk, Online Tool Qualifikationsbarometer Methodenhandbücher für TrainerInnen)
- Informationsbedarf der Träger zu den internen Prozessen des AMS
- 1 Karriereplan pro TN (nicht mehrere in mehreren Maßnahmen), individuelles Bildungsportfolio, System von 1 ständigen Vertrauensperson

Evaluation und Feedback / Qualitätsmanagement

- Client Monitoring System (CMS) liefert Ergebnisse nicht nach Träger, sondern nur allgemein, derzeit außerdem nur 10% Rücklauf
- Evaluation sollte auch Befragung der Träger und TrainerInnen einer Maßnahme beinhalten
- Qualitätszertifizierung für arbeitsmarktpolitische Träger
- Erfolgskriterien für BO- und Aktivierungsmaßnahmen:
 - Vermittlungsquote: Höhe, Dauer, Job entsprechend des Qualifikationsniveaus
 - Quote der Vermittlung in Ausbildung
 - Drop-out-Quote (wie definiert? wie aussagekräftig?)
 - Reduktion von Vermittlungshemmnissen
 - Empowerment der TeilnehmerInnen
 - Verbesserung des Gesundheitsbewusstseins, -zustandes
 - TeilnehmerInnenzufriedenheit
 - Wahrnehmung des eigenen Lernerfolgs

Gesamtbild einer Kursmaßnahme → Zufriedenheit und Vermittlungserfolg immer zusammen sehen + bewerten

Darüber hinaus wäre wichtig

- frei zugängliche Laufbahnberatung für alle Menschen jedes Alters
- keine Kopplung von AMS-Leistungsbezug und Kursteilnahme (Freiwilligkeit)
- Andere Variante als dzt.: Bildungsgutscheine an Arbeitslose, die diese einlösen müssen, um im Bezug zu bleiben
- Entkopplung von Bildung und Zwang (Stichwort: Schule, AMS-Maßnahmen: Reform des Bildungssystem, Grundsicherung)
- Schaffung eines One-Stop-Shops mit gut ausgebildeten GeneralistInnen, die Beratungskunden (SchülerInnen bis PensionistInnen) an SpezialistInnen weitervermitteln
- AMS soll mehr in Personal (Zeit und Ausbildung) + Kommunikation und weniger in Regelmechanismen und Kontrolle investieren
- Reflexion AMS-intern über den Bildungsauftrag des AMS (→ mehr Transparenz)

Weitere Ergebnisse der Workshops

- Prozessdiagramm zur Entstehung und Abwicklung von BO- und Aktivierungsmaßnahmen → **Erkenntnis:** Feedback und Vermittlungsquote ist bei Trägern nicht immer bekannt!
- Berufsbild von BO- und AktivierungstrainerInnen → **Erkenntnis:** viel inhaltliches Know-how nötig!
- Erkenntnis aus den Workshops: Austauschplattform für Träger und AMS, die dazu dient, gemeinsam an der Verbesserung des Gesamtprozesses zu arbeiten, ist sinnvoll und erwünscht!

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

