

## QUINORA-Skriptum

### Workshop 1: Arbeitsmarktbedarf und Zielgruppenbedürfnisse; Zuschlagskriterien bei Ausschreibungen und Trainingsdesign

21.-22.2.2007

Projektleitung: Mag.<sup>a</sup> Karin Steiner

QUINORA Projektteam:

Alfabeti (IT)

Bundesagentur für Arbeit (D)

City College Norwich (UK)

Fase.net (ES)

IOT (AT)

Urkraft (SW)

Znanie (BUL)



einwanggasse 12 /  
top 5  
1140 wien  
T 43 - 1 - 522 48 73  
F 43 - 1 - 522 48 73  
77  
[www.abif.at](http://www.abif.at)  
[office@abif.at](mailto:office@abif.at)

Förderung:



## Inhalt

	Einleitung .....	2
1	Domäne 1: Bedarfs- und Bedürfnisanalyse .....	4
1.1	Arbeitsmarktbedarf und Analyse der Zielgruppenbedürfnisse .....	4
	Theoretischer Inhalt .....	4
	Literatur .....	7
1.2	Definition von Inhalten, Zielen und Zielgruppen .....	8
	Theoretischer Inhalt .....	8
	Literatur .....	13
1.3	Basisinhalte in Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen .....	14
	Theoretischer Inhalt .....	14
	Literatur .....	17
1.4	Anerkennung informell erworbener Fertigkeiten und didaktische Analyse .	18
	Theoretischer Inhalt .....	18
	Literatur .....	23
	Best Practice Beispiele .....	24
	Valida – Der Erfahrung einen Wert verleihen Das Schweizerische System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen	24
	Kompetenzentwicklung und Engagement: Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke .....	27
2	Domäne 2: Ausschreibungsrichtlinien und Trainingsdesign .....	34
2.1	Ausschreibungskriterien .....	34
	Theoretischer Inhalt .....	34
	Literatur .....	37
	Best Practice Beispiele .....	38
	Aktivierungs- und Praktikumsbörse .....	38
	Ausschreibungen. Allgemeine Bedingungen, Angebotsformulare .....	48
2.2	Trainingsdesign .....	58
	Theoretischer Inhalt .....	58
	Literatur .....	66
	Best Practice Beispiele .....	67
	Berufsorientierungsmaßnahme: Sozialkapital stärkt – Ein neuer Ansatz nachhaltig wirksamer Berufsorientierung für Frauen .....	67
	Drei – Säulen -Interventionsprogramm - zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von langzeitarbeitslosen Personen am Arbeitsmarkt	73
	Literatur .....	79

## Einleitung

Sozioökonomische Trends und eine steigende Anzahl von Arbeitslosen machen eine Verbesserung der Angebote in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den meisten europäischen Ländern notwendig – insbesondere betrifft dies Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen. Qualitätskriterien für die konkrete Durchführung von Berufsberatung in Gruppen sind bislang nur unzureichend entwickelt worden – soweit solche Angebote national überhaupt vorhanden sind. Nur eine begrenzte Anzahl an internationalen Projekten wurde in Angriff genommen. Die Projekte zielen darauf ab, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu verbessern und fokussieren auf die Qualität der Ausbildung für BerufsberaterInnen. Nachdem Defizite in der beruflichen- Aus- und Weiterbildung nicht ausschließlich auf Ebene der Ausbildung der TrainerInnen auftreten, sondern bereits auf System- und Metaebenen (Planung, Management, Durchführung, etc.), zielt **QUINORA** darauf ab, ein **Internationales Qualitätssicherungsprogramm**<sup>1</sup> für Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitssuchende auf systemischer und Metaebene zu entwickeln. Die **Produkte von QUINORA** sind:

- **Internationale Qualitätsstandards:** Diese wurden auf Systemebene entwickelt und basieren auf dem zusammenfassenden Bericht (die Standards sind in den Sprachen aller Partnerländer erhältlich).
- **Ein interaktives E-Learning-Instrument:** Dieses wurde auf Basis der internationalen Qualitätsstandards und des zusammenfassenden Berichts entwickelt, um die in der Berufsorientierung und -aktivierung gefundenen Schwächen zu kompensieren. Das Instrument beinhaltet Beratung mit konkreten Anweisungen, Beispielen und Vorschlägen, die an die jeweiligen Defizite angepasst sind. Es ist online in allen Sprachen der Partnerländer erhältlich ([www.quinora.com](http://www.quinora.com)).

QUINORA entwickelt **keine** neuen Qualitätsstandards für die Ausbildung von BerufsberaterInnen oder TrainerInnen, da dies in verschiedenen anderen Leonardo-Projekten gemacht wird. QUINORA beabsichtigt vielmehr existierende Best-Practice-Projekte und Erfahrungen in den Partnerländern aufzuzeigen und auf deren Basis ein internationales Qualitätsstandardpaket auf Systemebene zu entwickeln, das an das Management gerichtet ist. Damit sollen alle Beteiligten ein Instrument in die Hand bekommen, das ihnen die Evaluierung der Qualität einer Maßnahme sowie den Ausgleich bestehender Defizite ermöglicht.

---

<sup>1</sup> Derartige Maßnahmen inkludieren sowohl Maßnahmen, die von der (öffentlichen) Arbeitsmarktverwaltung angeboten werden als auch von Trainingsinstitutionen. Beide Organisationen bieten Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose (z.B. Kenntnis des bestehenden Arbeitsplatzangebots, Training für Bewerbungssituationen, angewöhnen eines strukturierten Tagesablaufes, etc.).

## Warum muss das QUINORA-Programm auf internationaler Basis erarbeitet werden?

Der Berufsberatungsmarkt ist zunehmend internationalisiert, was bedeutet, dass jene Einrichtungen, die Berufsorientierungs- und -beratungsmaßnahmen ausschreiben (meist öffentliche Arbeitsmarktservices oder die Sozialpartner – je nach Land), damit begonnen haben, diese Maßnahmen international auszuschreiben und Trainingsinstitutionen in ganz Europa begonnen haben, an den Ausschreibungen teilzunehmen (auf Ausschreibungen zu antworten) und Maßnahmen transnational durchzuführen. QUINORA bietet ein standardisiertes Qualitätssicherungsprogramm, was insofern für alle EU-Länder essentiell ist, da dasselbe Qualitätsniveau in allen EU-Ländern garantiert werden soll. Darüber hinaus versucht QUINORA eine strengere, verlässlichere und glaubwürdigere Basis für Methoden der Qualitätssicherung anzubieten als die derzeit bestehende. Dies wird dadurch ermöglicht, dass das Qualitätssicherungsprogramm auf bereits existierenden Best-Practice-Beispielen beruht.

Die hauptsächliche Zielgruppe des Programms sind alle an der Planung, der Konzeptualisierung, dem Management und der Durchführung von Berufsorientierungs- und -aktivierungsmaßnahmen beteiligten Personen. Die Zielgruppe soll vor allem auf System- oder Metaebene an der Maßnahme beteiligt sein, wo die Interaktion zwischen InitiatorInnen (z.B. öffentliches Arbeitsmarktservice) und dem Management in der jeweils durchführenden Trainingseinrichtung sowie zwischen Management und TrainerInnen statt findet.

### Das E-Learning-Instrument QUINORA

Das aktuelle E-Learning-Element von QUINORA bietet ein E-Book, das Qualitätsdomänen und Module beinhaltet, die mit den entwickelten Qualitätsrichtlinien übereinstimmen. Jedes Modul besteht aus Lernzielen, Theorie zu den jeweiligen Qualitätsrichtlinien, Übungen und einem interaktiven Wissenstest.

Auch die Best-Practice-Beispiele beziehen sich auf die Qualitätsrichtlinien und werden in den jeweils dazu gehörigen Modulen angeboten. Theorie, Übungen und Best-Practice können herunter geladen, individuell ausgedruckt und/oder den Teilnehmenden an den parallel zum E-Learning angebotenen Workshops in auch als Hardcopy zur Verfügung gestellt werden.

Der Online-Lehrplan ist in sieben Domänen unterteilt (Qualitätsfelder). Jede Domäne wiederum besteht aus verschiedenen Modulen um die jeweiligen Inhalte der Qualitätsfelder zu strukturieren. Die Module sind ihrerseits in Theorie- und Übungsdateien geteilt.

- Das Theorie-Dokument bezieht sich auf eine Theorie und sollte als Vorbereitung für eine Übung gelesen werden. Dieser Teil des E-Learnings stellt den theoretischen Inhalt dar und hilft ihn zu überblicken.
- Das Übungs-Dokument beinhaltet Übungen, die alleine oder in Gruppen durchgeführt werden können. Die Übung kann entweder im persönlichen Kontakt durchgeführt werden oder online in Anwesenheit eines/-r TraineeIn.

Außerdem bietet QUINORA eine E-Bibliographie, die wichtige Informationsquellen zum Thema beinhaltet (Bücher, Artikel in Sammelwerken/Fachzeitschriften, Zeitschriften, unpublizierte Literatur, Weblinks).

## 1 Domäne 1: Bedarfs- und Bedürfnisanalyse

### 1.1 Arbeitsmarktbedarf und Analyse der Zielgruppenbedürfnisse

#### Theoretischer Inhalt

Trainingsmaßnahmen sollten auf Basis des realen Bedarfs geplant werden. Deswegen sollte die Analyse des Trainingsbedarfs anhand der folgenden Kriterien erfolgen (Foster/Gutschkow 1999):

- Lokaler und nationaler Arbeitsmarktbedarf;
- spezielle Zielgruppen und/oder
- Bedarf innerhalb eines Wirtschaftssektors oder bestimmter Unternehmen.

Die Ergebnisse von Bedarfs- und Bedürfnisanalyse (sowohl bezüglich des Arbeitsmarktbedarfs als auch der Bedürfnisse spezieller Zielgruppen) werden dazu verwendet, Trainingsmaßnahmen zu entwickeln, die Menschen neue oder andere Zugänge zu Berufsfeldern ermöglichen.

#### Wer analysiert den Trainingsbedarf?

Die Bedarfsanalyse sollte sowohl von den von politischer Seite beauftragten Arbeitsmarkteinrichtungen (Öffentliche Arbeitsmarktverwaltung<sup>2</sup>)<sup>3</sup> als auch von privaten Trainingsanbietern<sup>4</sup> durchgeführt werden.

- Die Arbeitsmarktverwaltung ist meist die Einrichtung mit der Hauptverantwortung für die Umsetzung von Arbeitsmarktpolitik in öffentlichen Dienstleistungen. Es ist ihre Aufgabe, regionale und sektorale Arbeitsmarktdaten und Studien zu verfolgen. Informationen (über wirtschaftliche, technologische, rechtliche, etc. Trends und Herausforderungen) werden meist aus der Umgebung der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung (z.B. Gewerkschaften, ArbeitgeberInnen, Unternehmen, Öffentliche Verwaltung, Netzwerke, Zielgruppen der Arbeitsmarktverwaltung, Berufsverbände, etc.) bezogen.
- Auch Trainingseinrichtungen führen Bedarfs- und Bedürfnisanalysen durch. Im Allgemeinen ist der Wettbewerb zwischen Trainingsanbietern recht hoch. Um eine renommierte Stellung zu erlangen, sollte die Trainingseinrichtung Trainings anbieten, die auf ihren Stärken beruhen. Des Weiteren ist es wichtig, dass die Analyse des Trainingsbedarfes mit dem Leitbild der Einrichtung und ihren allgemeinen Zielen verbunden ist. Die Trainingseinrichtung sollte den regionalen und lokalen Arbeitsmarkt sowie Ergebnisse von Kursevaluationen konstant verfolgen. Studien und andere Daten sollten hinsichtlich der Chancen und Risiken für die Erwerbsbevölkerung bewertet werden (Foster/Gutschkow 1999).

---

<sup>2</sup> Diese sollten jedoch nicht als Erbringer von definierten Dienstleistungen gesehen werden (insbesondere der Arbeitsvermittlung), sondern als flexibles Instrument der nationalen ökonomischen und sozialen Entwicklung.

<sup>3</sup> Auch regionale und lokale Arbeitsmarkteinrichtungen können Analysen ausführen.

<sup>4</sup> Einige private Trainingsanbieter lagern Bedarfsanalysen aus.

## Die Analyse

### 1. Erforschung des Arbeitsmarktbedarfs:

Die Erforschung des Arbeitsmarktbedarfes ist eine Analyse der gegenwärtigen Situation auf dem regionalen und nationalen Arbeitsmarkt. Dies kann nur durch konstante und umfassende Beobachtung sichergestellt werden. Da die meisten Untersuchungen zeigen, dass Erwerbstätige / TeilnehmerInnen durch eine geringe Mobilität gekennzeichnet sind, sollte der Schwerpunkt dabei auf der Analyse des regionalen Arbeitsmarktes liegen.

Arbeitsmarktbedarfsanalysen sollten qualitative und quantitative Beschreibungen und Analysen der relevanten regionalen / lokalen Unternehmen, Wirtschaftssektoren, -gruppen und -zweige beinhalten, die Arbeitskräfte aufnehmen könnten.

„Prognosen über den Arbeitsmarkt anzustellen ist unvermeidbar. Die einzige wirkliche Frage ist, wie dies gemacht werden sollte“ (Markowitsch et al. 2005)

Welche Methoden der Arbeitsmarktbedarfsanalyse sind gebräuchlich? (ebd.)

- Makroökonomische Prognosen: um Angebot und Bedarf am Arbeitsmarkt vorauszusagen;
- Umfragen in Unternehmen: um den Qualifikationsbedarf in verschiedenen Branchen vorauszusagen;
- Umfragen unter Erwerbstätigen: Eine Analyse des Qualifikationsbedarfes aus Sicht der ArbeiterInnen und Angestellten;
- Delphi-Methode: um zukünftige Trends vorherzusagen (ExpertInneneinschätzung);
- Szenario-Entwicklung: um Handlungsalternativen zu entwickeln;
- Analyse von Stellenangeboten;
- Evaluationen vorhergegangener Trainingsmaßnahmen;
- Systematische Kontaktaufnahme mit den früheren TeilnehmerInnen der Einrichtung, Unternehmen, Gewerkschaften, öffentlichen Verwaltung, etc.

Um das beste Resultat zu erzielen macht es Sinn, zumindest zwei bis drei der angeführten Methoden zu kombinieren.

#### Mögliche Leitfragen

- Kann eine strukturelle Veränderung erkannt werden?
- Besteht ein Bedarf nach neuen Kompetenzen und Qualifikationen?

Analyse: eine kontinuierliche qualitative und quantitative Analyse der Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsquoten der Region und darüber hinaus eine angemessene Analyse der Bildungsstruktur der Angestellten in der Umgebung.

#### Mögliche Leitfragen

- Wie ist die lokale/regionale Beschäftigungsstruktur zusammengesetzt?
- Wie kann die lokale/regionale Beschäftigungsstruktur beschrieben werden (Beschäftigungsstand, Fluktuation, Alter und Geschlecht, Beschäftigung von MigrantInnen, formeller Ausbildungsstand, etc.)?
- Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es für Frauen / Männer, MigrantInnen, AkademikerInnen/Menschen mit Pflichtschulabschluss, etc.?
- Gibt es Beschäftigungsmöglichkeiten, die für bestimmte Ausbildungsstufen besonders geeignet sind?

- Wie sieht das Rekrutierungsverhalten (Bewerbungsgespräche, Aufnahmeverfahren) in der regionalen/lokalen Umgebung aus? Wie in einzelnen Unternehmen/Branchen/Zweigen (formelle Bewerbungsprozesse, formelle versus informelle Quellen, etc.)?

Analyse: neben einer allgemeinen quantitativen und qualitativen Analyse der lokalen/regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten sollte eine Bedarfsanalyse auch Interviews mit VertreterInnen von Unternehmen, möglichen ArbeitgeberInnen (Personalverantwortlichen, GeschäftsführerInnen, etc.) beinhalten.

#### Mögliche Leitfragen

- Welche formalen Qualifikationen und Kompetenzen sind gefragt?
- Gibt es spezifische Anforderungen?
- Bestehen Engpässe bei bestimmten Qualifikationen/Kompetenzen?
- Wie kann der/die „optimale“ Beschäftigte beschrieben werden?
- Was sind die besonderen Situationen/Umstände der Unternehmen?
- Sind alternative – flexible – Beschäftigungsmodelle möglich?
- Gibt es weitere (in-house) Trainings oder allgemeine Trainingsmaßnahmen?

Resümee der Bedarfsanalyse: wie können allgemeine Entwicklungstrends des Arbeitsmarktes beschrieben werden und können daraus mögliche Trainingsmaßnahmen für die Berufsorientierung/-beratung bzw. Aktivierungsprogramme abgeleitet werden?

## **2. Analyse der Zielgruppen**

Neben der kontinuierlichen Arbeitsmarktbeobachtung sollte auch eine Bedürfnisanalyse der verschiedenen Zielgruppen erfolgen.

Verschiedene Zielgruppen müssen rechtzeitig identifiziert werden, um diese mit Maßnahmen erreichen zu können. Es kann angenommen werden, dass Menschen, die nach einer längeren Wartezeit wieder in den Arbeitsmarkt eintreten wollen mit anderen Anforderungen konfrontiert werden als zum Beispiel junge Menschen in einer allgemein schwierigen Lebenslage, die versuchen durch verschiedene Maßnahmenteilnahmen den Arbeitsmarkt wieder zu betreten. Auch wird die Bedürfnislage von Langzeitarbeitslosen anders sein als diejenige von relativ kurz arbeitslosen Menschen. Des Weiteren gibt es einen Unterschied zwischen Menschen, die an allgemeinen Berufsberatungs-Programmen teilnehmen und Menschen, die sich auf ihren ersten Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten und dabei sind, sich dafür zu qualifizieren. Auch gibt es Unterschiede zwischen älteren ArbeitnehmerInnen, MigrantInnen, Menschen mit Lernbehinderungen, Niedrigqualifizierten, etc.

#### Mögliche Leitfragen

- Wer wird an der Maßnahme teilnehmen und welche Bedürfnisse haben diese Menschen?

Die folgenden Aspekte sollten nach Foster/Gutschkow (1999) bei den Zielgruppen berücksichtigt werden:

- Formale Zugangsbedingungen;
- Vorhergegangene Arbeits- und Lebenserfahrung;
- (Persönlichkeits-)Profil der BewerberInnen (vor dem Hintergrund der im angestrebten Beruf benötigten Kompetenzen/Qualifikationen);

- Berechtigung zu finanzieller Unterstützung (des/der individuellen TeilnehmerIn oder der Einrichtung).

Analyse: Es sollte eine bestimmte Person ernannt werden, die als VerteilerIn von Kontaktinformationen (Telefonnummern, E-Mail-Adressen, etc.) und für möglicherweise auftretende Fragen des Konzeptionierungsteams zur Verfügung steht.

Bedarfs- und Bedürfnisanalysen sind die Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung von Trainingsmaßnahmen. Sie sind notwendige Voraussetzungen, um eine Übereinstimmung von Arbeitsmarktbedarf und Zielgruppe zu erzielen. Grundsätzlich kann angenommen werden, dass...

“...in einem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt, Berufsorientierungs- und Beschäftigungsberatung die folgenden wichtigen Funktionen innehaben: Sie können Einzelpersonen dabei helfen, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Selbst-Einschätzung, der Informationssuche und von Entscheidungsfindungen zu entwickeln – notwendig zum Umgang mit einer komplexen Arbeitswelt und um MitwirkendeR beim Prozess des lebenslangen Lernens zu sein. Außerdem versorgen sie PolitikerInnen und PraktikerInnen mit den notwendigen Instrumenten, um Stellen und Trainingsmaßnahmen im Rahmen einer aktiven Arbeitsmarktpolitik effektiver zu besetzen“ (Watt, Glenys 1998)

Die konstante Überwachung des Zustandes und der Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie der Bedürfnisse der TeilnehmerInnen sollten als Grundlage des Handelns dienen.

Schlussfolgerungen hinsichtlich der identifizierten Bedürfnisse sind Teil der Dokumente, die für Planung und Konzeption einer Trainingsmaßnahme bereitstehen sollten. Die Daten sollten auch als präsentierbare Informationsmaterialien für TeilnehmerInnen und andere Interessierte zur Verfügung stehen.

## Literatur

Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn.

Hausegger, Gertrude / Bohrn, Alexandra (2006): Quality in labour market policy training measures. The work situation of trainers as relevant factor to the quality of the measures? Interim report. Module 3: Learning procurement system – labour market policy services, Wien. Verfügbar unter: [http://www.prospect.at/PDF/IMPROVE\\_Zwischenbericht\\_Juni06.pdf](http://www.prospect.at/PDF/IMPROVE_Zwischenbericht_Juni06.pdf)

Markowitsch, Jörg / Plaimauer, Claudia / Humpl, Stefan / Lassnigg, Lorenz (2005): Forschungsgestützte Ansätze der Antizipation: Qualifikationsbedarfsanalysen in Österreich in: Lassnigg, Lorenz / Markowitsch, Jörg (Hg.) (2005): Qualität durch Vorausschau, Antizipationsmechanismen und Qualitätssicherung in der österreichischen Berufsbildung, Innsbruck-Wien, Studienverlag, S. 77-122.

Watt, Glenys (1998): Supporting Employability. Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance, Luxembourg. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/1998/34/en/1/ef9834en.pdf>

Wilson, Robert A. (2001): Forecasting skill requirements at national and company levels, in: Decy, Pascaline / Tessaring, Manfred (2001): S. 563 – 609.

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training, Interim Report of the European Forum. Verfügbar unter:

[http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects\\_networks/quality/archives/conf\\_docs/en/report\\_qdevelopment\\_draftforum\\_en.doc](http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc)

## 1.2 Definition von Inhalten, Zielen und Zielgruppen

### Theoretischer Inhalt

Die Definition der Zielsetzungen, Zielgruppen und des Inhaltes ist Voraussetzung für die Vorbereitung einer Trainingsmaßnahme.

#### 1. Ziele

Die Ziele einer Maßnahme sollten mit dem Leitbild und den Werten der Trainingseinrichtung übereinstimmen. Nach Foster/Gutschow (1999) sollte die Zieldefinition folgende Punkte umfassen:

- Die Einrichtung muss die Fertigkeiten und Kompetenzen beschreiben, die durch die Teilnahme an der Maßnahme erworben werden sollen;
- die Einrichtung muss darüber entscheiden welche Zertifizierung die TeilnehmerInnen erhalten sollen;
- Informationen über alle Aspekte der Maßnahme müssen für TeilnehmerInnen, Arbeitsmarkteinrichtungen, Unternehmen, etc. zugänglich sein.

Eine klare Zieldefinition beruflicher Trainingsmaßnahmen ist keine hinreichende Bedingung für Qualität, aber essenziell, um Trainingsmaßnahmen effektiv zu gestalten (siehe 1.1). Ohne das Bestehen von Zielen wird es schwierig, von Qualität zu sprechen oder grundlegende Instrumente des Qualitätsmanagements, wie zum Beispiel der Qualitätssicherung (= Sicherstellen, dass Standards bestehen = sicherstellen, dass diese immer erreicht werden) oder der Qualitätsoptimierung (= die Standards zu erhöhen oder die Zahl derjenigen, die die Ziele erreichen zu erhöhen) zu implementieren. Durch eine genaue Definition der Ziele und Teilziele wird der Einsatz jeder Qualitätsmaßnahme deutlich einfacher (z.B. Selbstevaluation).

In beinahe allen Mitgliedsstaaten der EU sind die Ansätze zu beruflicher Aus- und Weiterbildung unterschiedlich gestaltet. In zentralistischen Systemen werden die Ziele oft vom Bildungsministerium oder Institutionen auf einer ähnlichen Autoritätsstufe vorgegeben.

Diese Ziele können sehr spezifisch formuliert – und daher für die Trainingseinrichtungen hilfreich – oder auch eher breit gefasst sein (im Großteil der Fälle). Auf jeden Fall sollten präzise Teilziele von Trainingsmaßnahmen in die allgemeinen Zielsetzungen der EU eingebettet sein.

Die EU hat die folgenden allgemeinen Zielsetzungen für Trainingsanbieter festgelegt:

„Vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens bezieht sich Beratung auf eine Reihe von Aktivitäten, die BürgerInnen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dazu befähigen soll, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen herauszufinden, Entscheidungen hinsichtlich Aus- und Weiterbildung und Beruf zu treffen und ihre individuellen Lebenswege im Bereich des Lernens, Arbeitens und anderen Bereichen, in denen diese Fertigkeiten und Kompetenzen gelernt und genutzt werden, zu steuern.“

Dementsprechend sollte Berufsberatung den BürgerInnen zeitlich und örtlich zugänglich sein, sodass sie ihre Fertigkeiten und Kompetenzen während ihres gesamten Lebens, entsprechend den veränderlichen Bedingungen des Arbeitsmarktes, entwickeln können. Sie sollte als aktives Instrument zur Unterstützung der individuellen Entwicklung gesehen und Menschen sollten ermutigt werden, sie zu nutzen.

Zusätzlich sollten die Globalziele der öffentlichen Arbeitsmarktverwaltung berücksichtigt werden. Das AMS Wien formuliert zum Beispiel:

„Die Integration (...) der erwähnten Zielgruppe in den Arbeitsmarkt soll durch eine auf die Zielgruppe und ihre individuelle Problemkonstellationen zugeschnittene Maßnahme erfolgen (wobei der Fokus auf bestehenden Stärken und Fertigkeiten der TeilnehmerInnen liegen sollte); vor allem durch eine intensive und begleitete Arbeit an Bewerbungen und Unterstützung bei der Vermittlung sowie dem Aufzeigen von individuell gangbaren Wegen.“ (Public Employment Service Vienna 2005)

Der Anbieter von beruflichen Trainingsmaßnahmen benötigt eine Art Umsetzungsmechanismus, mit Hilfe dessen er/sie diese breit gefassten politischen Ziele in Handlungsziele übersetzen kann. Ziele müssen „operationalisiert“ sein, um messbar zu werden.

### **Messbare Ziele (Indikatoren) entwickeln**

Messbare Ziele werden als Bewertungsinstrument verwendet. Sobald die Ziele definiert sind, werden sie zur Grundlage der Bewertungs- oder Benotungspolitik.

**Welche Leitlinien zur Definition messbarer Ziele gibt es?** Die Ziele sollten anhand der folgenden Vorlage zusammengestellt werden (z.B. Ergebnisziele)

Die von der/dem TeilnehmerIn vorgewiesenen Fertigkeiten	Rahmenbedingungen unter denen der/die TeilnehmerIn Fertigkeiten beweist	Kriterien zur Erfolgsmessung
---	---	------------------------------

Durch die Klarstellung der Erwartungen – wie viele, unter welchen Bedingungen, etc. – ist sowohl TrainerInnen als auch TeilnehmerInnen klar, was erwartet wird.

### **Mögliche messbare „harte“ Ziele und Teilziele**

- Vermittlungsrate;
- Drop-out Quote;
- Anzahl der TeilnehmerInnen mit verbesserten Qualifikationen;
- Anzahl der TeilnehmerInnen, die nicht auf traditionelle Geschlechterrollenbilder fokussieren (Gender Mainstreaming);
- Individuelle Umstände der jungen Erwachsenen;
- Anzahl der TeilnehmerInnen, die besser informiert sind
  - über die gegenwärtigen Annahmen und Anforderungen des Arbeitsmarktes (zur Umsetzung einer selektiven und spezifischen Klassifikation von beruflichen Fertigkeiten);
  - über gegenwärtige Beschäftigungsmöglichkeiten;
  - über den gegenwärtigen Arbeitsmarkt (in welchen Gebieten Arbeitskräfte benötigt werden).

### **Mögliche messbare „weiche“ Ziele und Teilziele**

- Anzahl der TeilnehmerInnen mit verbesserter Selbstwahrnehmung:
  - Wie nehmen TeilnehmerInnen sich selbst wahr? Wie beschreiben sie ihre eigenen Fertigkeiten und Kompetenzen? (Vergleich zwischen vor und nach der Teilnahme).
- Anzahl der TeilnehmerInnen mit erhöhtem Selbstwert:
  - Eigene Gefühle ausdrücken können;
  - sich über persönliche Gefühle unterhalten können;

- sich in der Gruppe zu Wort melden;
- die eigene Meinung ausdrücken und verteidigen;
- sich über die eigene Zukunft im Klaren sein (Was sind meine Ziele?);
- sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst sein und sich über diese unterhalten können.
- Anzahl der TeilnehmerInnen mit erhöhter Entscheidungsfähigkeit und -verantwortung:
  - Wie setzen die TeilnehmerInnen die in der Maßnahme entwickelten Lösungsvorschläge um?
- Anzahl der TeilnehmerInnen mit erhöhter Motivation:
  - Verbleib in der Maßnahme, obwohl die TeilnehmerInnen den Erfolg der Maßnahme nicht erkennen (können);
  - aktive Zusammenarbeit während der Maßnahme;
  - Verbleib in der Maßnahme, obwohl diese manchmal erschöpfend, zeitintensiv und teuer ist;
  - durchhalten während der Jobsuche;
  - durchhalten, obwohl der Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht unmittelbar gelingt.
- Anzahl der TeilnehmerInnen mit erhöhter persönlicher Verantwortung:
  - An seinen/ihren Zielen über die Maßnahme hinaus weiterarbeiten (Verantwortung für die eigene Zukunft übernehmen);
  - Fragen, wenn etwas unklar ist;
  - an den eigenen Schwächen arbeiten;
  - Transfer der eigenen Pläne, wie setzen junge Erwachsene ihre Pläne um?
- Anzahl der TeilnehmerInnen mit erhöhter Selbstreflexion:
  - Situationen ausmachen, in denen Wollen und Tun nicht übereinstimmen;
  - Unterscheidung zwischen Selbstbild und Fremdwahrnehmung (Wie nehmen andere mich wahr? Wie nehme ich mich selbst wahr?);
  - Die Balance im eigenen Leben finden (Woher komme ich? Wo stehe ich jetzt? Wo will ich hin?).
- Anzahl der TeilnehmerInnen mit erhöhter Empathie:
  - Sich selbst und andere besser verstehen;
  - bessere Beziehungen zu Anderen;
  - anderen Personen die eigene Gefühle beschreiben, obwohl diese noch nicht verbalisiert sind;
  - Fähigkeit, sich selbst aus der Perspektive von Anderen zu sehen.
- Anzahl von TeilnehmerInnen mit erhöhter Authentizität:
  - Sich selbst und andere respektieren;

- Ehrlichkeit in Gesprächen mit anderen;
- Ehrlich zu sich selbst;
- die eigenen Fähigkeiten erkennen und sie anderen gegenüber angebracht kommunizieren.
- Anzahl von TeilnehmerInnen mit erhöhter Zielorientierung:
  - Genaue Vorstellung hinsichtlich der eigenen beruflichen Zukunft;
  - Fähigkeit nach realistischen Jobs zu streben;
  - Wissen über Möglichkeiten, diese Jobs zu bekommen.

Eines der Hauptprobleme, denen Trainingseinrichtungen bei der Zieldefinition gegenüberstehen ist, dass die Zieldefinition recht kompliziert ist:

- Es ist nicht immer klar, für welche Bereiche Ziele gesetzt werden sollten und können;
- es ist manchmal sehr schwierig (zeitaufwendig, teuer) Ziele zu definieren;
- verschiedene Interessensgruppen verlangen möglicherweise verschiedene (einander widersprechende) Zielsetzungen;
- Standards müssen möglicherweise ständig geändert werden, da sich die Rahmenbedingungen schnell verändern;
- Uneinigkeit darüber, wer die Ziele festlegt;
- etc.

## 2. Zielgruppen

Ein weiterer Punkt, der bei der Maßnahmenplanung festgelegt werden muss, ist die Zielgruppe. Die Definition der Zielgruppe ist einer der wesentlichsten Prozesse in der Planungsphase. Eine präzise Zielgruppendefinition jeder Trainingsmaßnahme ist die Grundlage der Entwicklung des Lehrplans (z.B. Auswahl der Kursmaterialien, Entwicklung der passenden Methoden und Medien, Zusammenstellung der Inhalte, etc. siehe Workshop Skriptum III, 2.3). Eine Maßnahme, die die heterogenen Bedürfnisse und Erwartungen der Zielgruppe nicht berücksichtigt, wird nicht sehr erfolgreich sein (Balli/Krekel 2004). Deswegen spielt die Definition der Zielgruppe eine so wesentliche Rolle.

**Erster Schritt:** Es wird eine genaue Untersuchung der Zielgruppen empfohlen. Welche Art von Zielgruppe wird an der Maßnahme teilnehmen? In diesem Zusammenhang taucht eine Reihe von Fragen auf:

- Welchen Bildungshintergrund weisen die TeilnehmerInnen auf?
- Welche Arbeitserfahrungen haben die TeilnehmerInnen bislang gemacht?
- Welche Sprachen sprechen die TeilnehmerInnen (fließend? eingeschränkt?)
- Über welche technischen Kompetenzen verfügen die TeilnehmerInnen (z.B. IT-Kompetenzen)?

Eventuell mitberücksichtigen: In welchen Lebensumständen befinden sich die TeilnehmerInnen? (Diese Frage muss zumindest theoretisch beantwortet und umrissen werden) Zum Beispiel: Hat eine Mutter das notwendige Unterstützungsnetz, um überhaupt an der Maßnahme teilnehmen zu können? Haben die TeilnehmerInnen Schulden? Etc.

**Zweiter Schritt:** Da die Erfüllung von Erwartungen eine der wesentlichen Erfolgsvoraussetzungen in beruflichen Trainings ist, ist es auch notwendig, die Erwartungen der TeilnehmerInnen abzuklären. Mögliche Leitfragen, um die Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen zu klären könnten sein:

- Was erwarten sich die TeilnehmerInnen von der Maßnahme?
- Gibt es formale Qualifikationen, auf die die Maßnahme aufbauen kann, oder die sie entwickeln sollte? (z.B. Schreiben und Lesen, Mathematik, etc.)
- Worauf sollte sich die Maßnahme konzentrieren? (z.B. Aneignung technischer, sprachlicher, sozialer oder methodischer Kompetenzen, etc.)
- Welche Ergebnisse erwarten sich die TeilnehmerInnen von der Teilnahme an der Maßnahme?

Das Skizzieren der verschiedenen Gruppen von TeilnehmerInnen sowie ihrer Bedürfnisse und Erwartungen führt unweigerlich zu zielgruppenspezifischen Settings, Aufgaben und Themen in der Trainingsmaßnahme.

### **3. Inhalt**

Diese Unterschiede in Bedürfnissen und Erwartungen müssen in der Zusammenstellung der Inhalte berücksichtigt werden. Was brauchen TeilnehmerInnen und was erwarten sie? Jeder Kurs beruht auf (inhaltlichen) Vorgaben. Sollten im Rahmen der Arbeitsmarkt-Bedarfsanalyse oder der Bedürfnisanalyse der TeilnehmerInnen thematische Lücken aufgedeckt werden, sollten diese geschlossen werden.

Maßnahmen sind üblicherweise auf die folgenden Punkte ausgerichtet:

- Berufsorientierung;
- Ausbildungs- und Berufswahl;
- Soft Skills;
- Gesundheits- und Qualifikationsförderung;
- Lebens- und Berufslaufbahnberatung;
- Arbeitssuche.

In der Praxis muss der passende Handlungsrahmen für jede individuelle Problemstellung und jedes Bedürfnis gesondert ermittelt werden. Besonders, wenn heterogene Gruppenstrukturen in der Maßnahme gewünscht sind, muss die Maßnahmenplanung einen individuellen Zugang zu den TeilnehmerInnen wählen.

## Literatur

Balli, Christel / Krekel, Elisabeth M. (2004): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis?, Bonn, wbv Verlag.

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2005): Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools, in Cedefop reference series, 35 S., Luxemburg. Verfügbar unter: [http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045\\_en.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_en.pdf)

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training, Interim Report of the European Forum. Verfügbar unter: [http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects\\_networks/quality/archives/conf\\_docs/en/report\\_qdevelopment\\_draftforum\\_en.doc](http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc)

Foster, Helga / Gutschow, Katrin (1999): E-Quality in Vocational Training. A Handbook, BIBB (ed.), Bonn.

Public Employment Service Vienna (2005) / Dep. 7: Course description „JOBEX-PRESS“ for the regional department Geiselbergstraße, S.4.

Resolution of the Council of the European Union on Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout life in Europe (28 May 2004), Brüssel. Verfügbar unter:

[http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/80643.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/80643.pdf)

[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/publicprocurement/legislation\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/publicprocurement/legislation_de.htm)

<http://www.eduqua.ch>

### 1.3 Basisinhalte in Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen

#### Theoretischer Inhalt

In vielen Ländern stehen Systeme der Berufsorientierung heutzutage unter hohem Erfolgsdruck: KursteilnehmerInnen erwarten sich eine garantierte Vermittlung auf den Arbeitsmarkt sowie erfolgreiche Karrieren; Unternehmen benötigen qualifizierte und effiziente MitarbeiterInnen, die ihre Aufgaben gut erledigen; die Gesellschaft erwartet sich ein hohes Potential an Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung und Wohlstand; PolitikerInnen erwarten sich Unterstützung im Umgang mit sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Berufliche Aus- und Weiterbildung sollte verlässlich und umfassend, flexibel und dynamisch, auf den Arbeitsmarkt und die Förderung persönlicher Fertigkeiten ausgerichtet sein. (InWEnt 2005)

Angesichts dieser umfangreichen (und manchmal widersprüchlichen) Anforderungen, sind Personen, die für die Entwicklung und Umsetzung von beruflichen Trainings verantwortlich sind, gut beraten, ihre eigene Vision der Berufsorientierung zu entwickeln, die all diese verschiedenen Ansprüche berücksichtigt, ohne sie erschöpfend zu behandeln.

#### Was sind die notwendigen Schritte?

Am Anfang der Festlegung der Inhalte einer Trainingsmaßnahme müssen aus erfahrenen ExpertInnen zusammengesetzte Teams zur Entwicklung des Kurrikulums gebildet werden. Diese sollten öffentliche Institutionen (z.B. Arbeits- oder Bildungsministerium), Arbeits- oder TrainingsexpertInnen, ArbeitgeberInnen und VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen sowie betroffene soziale Gruppen wie z.B. Anbieter der Berufsorientierung, NGOs oder Bezirksvertretungen umfassen. Die für die Festlegung der Inhalte verantwortlichen Personen benötigen so viele Informationen wie möglich über das Feld der Berufsberatung und -orientierung. Diese sollten Informationen über den Arbeitsmarkt, Informationen über technische Änderungen, sich ankündigende strukturelle Änderungen, wirtschaftliche Entwicklungen sowie Informationen über den operativen Qualifikationsbedarf beinhalten (siehe 1.1). Zusätzlich sollte die Aus- und Weiterbildungssituation in jedem der Sektoren dokumentiert werden.

Informationen über den Trainingsbedarf der Zielgruppe (z.B. AbsolventInnen einer gewissen Qualifikationsstufe) sind für die Planung effizienter Trainingsmaßnahmen unumgänglich (siehe 1.1).

#### Erster Schritt: Festlegung von Kernaufgaben

Der Inhalt einer beruflichen Trainingsmaßnahme wird auf Basis einiger Kernaufgaben, die ein/-e ausgebildete/-r TrainerIn erfüllen sollte, festgelegt. Diese Kernaufgaben erfüllen die Funktion eines bestimmten Trainingsprofils. Der Grundgedanke bei der Definition dieser Kernaufgaben ist es, die Aufgaben festzulegen, ohne den speziellen Charakter des Trainingsprofils aus den Augen zu verlieren.

Die grundlegende Frage ist daher: Welche Kernaufgabe ist für das Qualifikationsprofil der Trainingsmaßnahme charakteristisch?

Auch wenn die Frage und die Antwort auf den ersten Blick trivial erscheinen, werden sie die Grundlage der beruflichen Identität von zukünftigen AbsolventInnen sein. Eine präzise definierte Aufgabe lässt die TeilnehmerInnen sich selbst nach der Maßnahme als „geschult“ wahrnehmen, womit sie sich von anderen Aufgabengebieten abheben.

Ein offenes Diskussionsklima, das den Teammitgliedern die Akzeptanz ihrer Ideen durch die anderen Teammitglieder unabhängig von der Umsetzbarkeit garantiert, ist in dieser Phase (und in den folgenden Schritten) besonders wichtig.

### **Zweiter Schritt: Definition von Hierarchieebenen**

Grundlegende Frage: *Wo soll die Trainingsmaßnahme im Bildungssystem und in der Arbeitsmarkthierarchie verankert sein?*

Da die Zertifizierung sowohl von Ausbildungseinrichtungen und -behörden als auch auf dem Arbeitsmarkt formal akzeptiert werden soll, muss das Trainingszertifikat im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem verankert werden. Das Qualifikationsniveau, das durch die Maßnahme erreicht werden soll, hängt unter anderem von der Art der Zielgruppe und den Maßnahmenzielen ab.

Geht es um die Hierarchien, entwickelt das für die Kursentwicklung verantwortliche Team zuerst ungefilterte Ideen darüber:

- Auf welcher operationalen Organisationsebene der/die geschulte TeilnehmerIn aktiv werden wird und
- Auf welcher Ebene das formale Zertifikat im Ausbildungs- und Trainingssystem positioniert werden soll.

Wenn die Trainingsmaßnahme keine Sackgasse darstellen soll, muss neben der Klassifikation, entlang der operationalen Kategorien der Arbeitsorganisation, auch das Thema der Verknüpfung mit anderen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angesprochen werden.

### **Dritter Schritt: Benennung des Kurses**

Um eine langfristige Verwertbarkeit des Trainingszertifikates zu garantieren ist eine möglichst klare und präzise Definition wichtig, die eine Verwechslung mit ähnlichen Zertifikaten ausschließt.

Leitfrage: Unterscheidet sich das Training von anderen Angeboten?

### **Vierter Schritt: Vernetzung**

In dieser Phase unterbreitet die Gruppe, die die Maßnahme entwickelt hat, diese einer breiten Basis und initiiert einen umfassenden Austausch mit Institutionen, ExpertInnen, Vereinigungen, Behörden und Privatpersonen (wie z.B. potentiellen TeilnehmerInnen). Der Zweck dieser Phase ist die Überprüfung, ob sich die Planung auf dem „richtigen“ Weg befindet und der Austausch mit anderen betroffenen Institutionen und Gruppen. Umfassende Gespräche und Diskussionen, Workshops oder exemplarische Umfragen helfen dabei festzustellen, ob das entwickelte Kursprofil sowohl den Bedürfnissen der potentiellen TeilnehmerInnen als auch dem Bedarf des Arbeitsmarktes entspricht.

Da eine Evaluation der Akzeptanzbreite essentiell ist, ist dies einer der wichtigsten Schritte. (InWEnt 2005)

Im **fünften und sechsten Schritt** der Entwicklung (siehe 1.4) muss eine Analyse der Kompetenzen und der Didaktik erfolgen bevor sich das Team an die Entwicklung von Trainingsmodulen machen kann.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Module sind Trainingseinheiten, die Grundkonzepte vermitteln oder eingesetzt werden, um bestimmte charakteristische Arbeitsfunktionen zu trainieren.

Als grundlegender Inhalt der Berufsorientierung und -beratung können die folgenden Aspekte aufgelistet werden:

- Berufsorientierungs- bzw. Beratungsmaßnahmen müssen grundlegende Aspekte der Jobsuche und „life management skills“ beinhalten. TrainerInnen müssen auf Basis ihres Know-hows, ihrer formalen Qualifikationen und Erfahrung in der Lage sein, diese Aspekte, entsprechend der Zielsetzungen und der Zielgruppe, in ihrer Arbeit umzusetzen.
- Viele TeilnehmerInnen von beruflichen Trainingsmaßnahmen sind arbeitslos. Für diese Menschen ist es notwendig, dass berufliche Trainings sie bei der aktiven Akzeptanz ihrer durch Arbeitslosigkeit belasteten Lebenssituation unterstützen. Die Entwicklung von notwendigen Bewältigungsstrategien zur aktiven Lenkung ihrer Lebenssituation ist dabei zentral. Im Besonderen sollte die Entwicklung von konstruktiven Bewältigungsstrategien durch den Erfahrungsaustausch in Gruppensettings gefördert werden. TrainerInnen sollten über umfangreiches Methodenwissen verfügen: Sie müssen in der Lage sein, flexibel an die Situation angepasst zu reagieren.
- Berufsorientierungs- bzw. -beratungsmaßnahmen unterstützen den Erwerb von sozialen und formalen Fertigkeiten und Kompetenzen (z.B. IT-Fertigkeiten, Arbeitssuche, Erstellen von Lebensläufen, Selbstpräsentation, Selbstverantwortung, Empowerment, etc.) in Gruppen und Team Situationen. Durch die Schaffung eines geeigneten Lernklimas unterstützen und begleiten TrainerInnen den Erwerb dieser Fertigkeiten und Kompetenzen.
- TrainerInnen in Berufsorientierungs- und -beratungsmaßnahmen sollten auf geeignete Art eine konstruktive Diskussion über den oftmals überwiegenden Erfolgindikator „Vermittlungsquote“ entfachen. Die TeilnehmerInnen einer Maßnahme dürfen durch die Messung dieses Erfolgsindikators nicht unter Druck gesetzt werden. Im Rahmen individueller Betreuung und Beratung muss es auch möglich sein, individuelle Erfolgsindikatoren zu erarbeiten. Es ist die Aufgabe der TrainerInnen, diese zusammengefassten individuellen Indikatoren auch entsprechend an die Auftrag gebenden Institutionen zu kommunizieren.
- Berufliche Orientierung bzw. Beratung müssen ihren Fokus auf den Arbeitsmarkt und die individuelle Arbeitssuche ausgerichtet haben. Weitere Fragen hinsichtlich Training und Ausbildung müssen als Zusatzfragen betrachtet werden. TrainerInnen müssen auch in der Lage sein, mit weiteren in diesem Kontext auftauchenden Themen (z.B. Drogen- oder Alkoholmissbrauch, Krankheit, Schulden, etc.) umzugehen. Diese Probleme können einer Arbeitsaufnahme im Weg stehen und daher ist es oftmals besser, die betroffenen TeilnehmerInnen an geeignete Beratungseinrichtungen zu überweisen, wenn soziale Hilfestellungen nicht von der Institution selbst angeboten werden (können). In diesen Fällen müssen TrainerInnen die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen zusammen mit anderen arbeitsmarktbezogenen Schlüsselkompetenzen aufweisen.

Abschließende Bemerkungen: Im Gegensatz zu höheren Trainingsprofilen sind Module relativ flexibel und an regionale oder aktuelle Bedürfnisse anpassbar. Eine regelmäßige Anpassung der Lehrpläne und der Kursinhalte so wie eine regelmäßige Neudefinition ihrer Inhalte ist notwendig, da so sichergestellt werden kann, dass berufliche Trainingsmaßnahmen mit Veränderungen am Arbeitsmarkt (in Handel und Industrie) Schritt halten.<sup>6</sup>

## Literatur

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2006): Vocational education and training in Austria, in: Cedefop Panorama Series, 125, Luxembourg. Verfügbar unter:

[http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163\\_en.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_en.pdf)

EduQua – Schweizerisches Qualitätszertifikat für Weiterbildungsinstitutionen (2004): Handbuch – Informationen über das Verfahren. Anleitung zur Zertifizierung.

InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany. Verfügbar unter:

[http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12\\_select.and\\_struct.pdf](http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf)

---

<sup>6</sup> Siehe: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2006): Vocational education and training in Austria, in: Cedefop Panorama Series, 125, Luxembourg, S. 15. Verfügbar unter: [http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163\\_en.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5163_en.pdf)

## 1.4 Anerkennung informell erworbener Fertigkeiten und didaktische Analyse

### Theoretischer Inhalt

**Kompetenzanalyse** und **didaktische Analyse** müssen durchgeführt werden, bevor Trainingsmodule gestaltet werden können.

#### **Fünfter Schritt: Kompetenzanalyse<sup>7</sup>**

Diese Phase schafft eine Verbindung zwischen Aufgabe und Lernsystem. Wie können KursteilnehmerInnen systematisch dazu angeleitet werden, die vorher identifizierten Arbeitserfordernisse kompetent und effizient zu erfüllen? Welches Wissen, welche Fertigkeiten und Einstellungen sind notwendig und wie können sie entwickelt werden? (InWEnt 2005)

In den letzten zwei Jahrzehnten wurde das Problem der Übersetzung von allgemeinen Themen und Aufgaben in Lehrpläne vernachlässigt. Die für Entwicklung und Umsetzung von Trainingsmaßnahmen verantwortlichen Teams sollten jedoch ermutigt werden, allgemeine Aufgabenanforderungen in konkrete Kompetenzen zu übersetzen (Kompetenzanalyse) und dazu, die notwendigen Lernschritte aufzubauen um diese Kompetenzen zu analysieren (didaktische Analyse).

#### Formal und informell erworbene Kompetenzen

Formal erworbene können von informell erworbenen Kompetenzen unterschieden werden. Formal erworbene Kompetenzen werden durch entsprechende Zertifikate, Titel, Diplome, etc. als Qualifikationen anerkannt, während dies auf informell erworbene Kompetenzen nicht zutrifft. Berücksichtigt man, dass „Erfahrung von Wert“<sup>8</sup> ist, sollte der Schwerpunkt der Kompetenzanalyse vor allem auf den informell erworbenen Kompetenzen liegen.

Eine gute Definition findet sich in Michel Joras (1995) Buch „Le bilan de compétences“. Er beschreibt die Kompetenzanalyse als einen dynamischen Prozess, der die Möglichkeit bietet, Kompetenzen, die außerhalb formaler Qualifikationen erworben wurden, zu analysieren und die Entwicklungspotentiale hinsichtlich des Treffens von Entscheidungen zur Berufslaufbahn festzustellen.

#### **Die Analyse**

Der erste Schritt der Kompetenzanalyse erfordert, dass alle in der Ausbildung, im Beruf und im Alltagsleben des/der (potentiellen) TeilnehmerIn informell erworbenen Kompetenzen sichtbar gemacht werden. Dies ist die Beurteilung der informellen Kompetenzen der TeilnehmerInnen. Laut Ruedi Winkler (2003), Vorsitzender des Schweizer Verbandes Valida, sollte die Durchführung der Profilanalyse (oder Kompetenzanalyse) an das Ausbildungsniveau der Zielgruppe angepasst werden. Die Ergebnisse der Kompetenzanalyse sollten folgende Informationen liefern: (Welche sozialen Kompetenzen hat der/die TeilnehmerIn? Verfügt der/die TeilnehmerIn über methodische Fertigkeiten (Kommunikations- oder Präsentationsfertigkeiten, Konfliktmanagement, etc.)?)

- Information über berufliche, außerberufliche und persönliche Kompetenzen;
- Informationen über Eignung und Fähigkeiten sowie Potentiale in zukünftigen Personalentwicklungs- Maßnahmen und Möglichkeiten;

<sup>7</sup> Kompetenzen sind Wissen, Fertigkeiten sowie eine professionelle Haltung.

<sup>8</sup> [www.valida.ch](http://www.valida.ch)

- Information über Motivation und Motive;
- Zieldefinition hinsichtlich Laufbahnstrategien, Weiterbildung und konkreter nächster Schritte.

In einem *zweiten Schritt* der Kompetenzanalyse werden die Fertigkeiten und Einstellungen aufgelistet, die notwendig sind, um eine Arbeitsfunktion kompetent ausführen zu können (siehe 1.1 Analyse des Arbeitsmarktbedarfs). Die Frage ist: Welche Qualifikationen und Kompetenzen werden für eine sichere und effiziente Umsetzung benötigt? Nach der Identifikation dieser Fertigkeiten wird die Liste mit den persönlichen Kompetenzen des/der TeilnehmerIn verglichen. Auf Basis der Unterschiede wird ein Lehrplan zusammengestellt.

Die didaktische Analyse erarbeitet in den weiteren Schritten den richtigen Lehrplan, um diesen Anforderungen zu genügen.<sup>9</sup> Welche Fertigkeiten sollten durch den Kurs entwickelt werden?

#### Allgemeine Merkmale des Konzeptes

- Die Bewusstwerdung über die bereits bestehenden eigenen Kompetenzen versorgt den/die TeilnehmerIn mit aufschlussreichen Informationen und führt zu einem höheren Selbstbewusstsein. Dies ist wichtig für TeilnehmerInnen, die aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit ein geringes Selbstwertgefühl haben. In dieser Hinsicht zielt die Kompetenzanalyse darauf ab, die eigenen, nicht zertifizierten Kompetenzen zu entdecken und bewusst zu machen, um neue Wege aufzuzeigen. Das Potential des Individuums soll durch das Reflektieren der Kompetenzen aktiviert werden. Es ist wünschenswert, dass Individuen in der Handhabung ihrer eigenen Lebenssituation aktiver werden und ihr Repertoire an Techniken zur Stressbewältigung vergrößern. (Bertram 2005).
- Dieser Schritt setzt nicht einfach den Lehrplan mit den funktionellen Erfordernissen gleich. Stattdessen bedarf es einer individuellen Analyse der Wissens- und Haltungskomponenten sowie Ideen, wie dieses Wissen erweitert, vertieft und systematisch aufgebaut werden kann. Informell erworbene Kompetenzen sind notwendig, da ...

“Arbeit – der grundsätzlichen Idee nach – mehr ist, als vorgefertigte Reaktionsmuster auf bestimmte Handlungs-Stimuli zu verstehen. Arbeit beinhaltet die aktive Interpretation von Aufgaben und deren überlegte Umsetzung“ (InWEnt 2005)

TeilnehmerInnen müssen lernen, ihre Aufgaben auf informiert, effizient und angemessen zu erledigen. Um Arbeitsanweisungen richtig zu verstehen, sollten MitarbeiterInnen eine Auswahl an Handlungskompetenzen mitbringen. (InWEnt 2005)

*Training von Aufgabenroutine:* Trainings sollten die Möglichkeit bieten, Erfahrungen mit Arbeitsmaterialien zu sammeln oder bestimmte Aufgaben zu erproben und zu üben. Das Meistern von beruflichen Aufgaben erfordert umfangreiches Wissen und Erfahrung, die – unter Umständen – erst im späteren Verlauf der Karriere perfektioniert werden können.

---

<sup>9</sup> Die didaktische Analyse untersucht, ob die geplanten Maßnahmen die zusammengestellten Kompetenzen vermitteln kann (siehe Kompetenzanalyse). Auf der Liste wird eine ganze Reihe von Kompetenzen stehen, die in einer begrenzten Trainingszeit zwar wachsen, aber nicht systematisch aufgebaut werden können. Dies beinhaltet Kompetenzen, die am Beginn des Kurses als allgemein bekannt angesehen werden können, aber auch allgemeine Haltungen (wie z.B. die pünktliche Erledigung von Aufgaben) die das Trainingsprogramm implizit mitbearbeitet, die es aber nicht wert sind, als zentrale Themen systematisch bearbeitet zu werden.

*Spezialwissen:* Wie bereits in traditionellen Trainingskonzepten, sollen KursteilnehmerInnen Fakten, Ausdrücke und Regeln ihrer zukünftigen Arbeit erlernen. Dieses Wissen dient als Basis für ein richtiges technisches Verständnis der Arbeitsaufgaben, ermöglicht die Kommunikation unter KollegInnen und bildet die Basis für weitere selbstgesteuerte Ausbildungsprozesse.

*Handlungs- oder Aufgabenwissen:* Neben fachlichem Wissen benötigen ArbeitnehmerInnen auch Wissen über Methoden und Prozesse, um sich im Umgang mit Produkten, Arbeitsmaterialien, in der Zusammenarbeit mit Anderen und in der eigenen Arbeit kompetent zu verhalten.

*Prozedurales Wissen:* ArbeitnehmerInnen können sich in komplexen Situationen und unter unklaren Arbeitsbedingungen nur dann kompetent verhalten, wenn sie über die Umstände, die Zielsetzungen und Vorbedingungen unter denen sie arbeiten voll informiert sind. Sie benötigen ein angemessenes Wissen über Prozesse wie z.B. Arbeitsabläufe (Arbeitsablaufwissen), die Struktur der Organisation, Hintergrund der Arbeitsprozesse, etc.

*Gestaltungswissen:* ArbeitnehmerInnen werden heute zunehmend mit sich verändernden Produktionsbedingungen konfrontiert, die eine Haltung verlangen, die offen ist gegenüber Innovationen.

### **Modelle der Kompetenzanalyse:**

In den letzten Jahrzehnten haben viele europäische Länder Einrichtungen geschaffen, in denen eigene Zugänge zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen entwickelt wurden und auch angeboten werden. Es bestehen daher verschiedene Vorgehensweisen, Methoden und Instrumente um informell erworbene Kompetenzen zu identifizieren. Das französische Modell der Kompetenzanalyse nach Michel Joras (1995), schlägt die folgende Vorgehensweise vor:

<b>Stufe</b>	<b>Ziele der Stufe</b>
Stufe 1: Einführung und Vorbereitung	Die Bedürfnisse des Individuums sind bekannt.
Stufe 2: Ausarbeiten der grundlegenden Prinzipien: Identifizieren und Sammeln der grundlegenden beruflichen und persönlichen Motivation und der entsprechenden Interessen. Sammeln und beschreiben der beruflichen und außerberuflichen (informellen) Kompetenzen. Sammeln von allgemeinen Informationen, soweit notwendig Festlegung der beruflichen Entwicklungspotentiale.	Berufliche und persönliche Motive und entsprechende Interessen sind geklärt. Berufliche und außerberufliche Kompetenzen sind erkannt und beschrieben. Benötigte allgemeine Informationen sind gesammelt. Berufliche Entwicklungspotentiale sind ausgearbeitet und notiert.
Stufe 3: Abschluss und weitere Schritte	Das Individuum hat die Resultate der Stufe 2 genau zur Kenntnis genommen. Entscheidungen der nächsten beruflichen Schritte und der Weiterbildung werden getroffen. Weitere Schritte werden geplant.

- Das deutsche Modell KOMBI<sup>10</sup>, ein Lebenszyklus Modell der Kompetenzanalyse des Lehrstuhls und des Institutes für Industrielle Konstruktion und Ergonomie, RWTH (Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule) Aachen, unterstützt Unternehmen bei der Anpassung von arbeitsplatzspezifischen Anforderungen und den tatsächlich vorhandenen Kompetenzen der MitarbeiterInnen.

KOMBI wird in vier Phasen umgesetzt:

1. Analyse der arbeitsplatzspezifischen Anforderungen;
  2. Analyse von bestehenden und potentiellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen;
  3. Beurteilung der gesammelten Kompetenzen und deren offizielle Anerkennung;
  4. Festlegung von Maßnahmen – entweder in Richtung strategischer Personalentwicklung oder in Richtung interner/externer Personalsuche.
- Ein weiteres deutsches Modell der Kompetenzanalyse<sup>11</sup>, das durch die Entwicklungspartnerschaft Gendernet entwickelt und durch das von der EU geförderte Programm EQUAL finanziert wird, legt den Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.
  - Das Teilprojekt KOBRA<sup>12</sup> bietet unter [www.gendernet.de/2004/kobra/](http://www.gendernet.de/2004/kobra/) die Möglichkeit, die eigenen Stärken kennen zu lernen. Spezielle Übungen, Anwendungen und Anleitungen sollen die Reflektion vorheriger Lernerfahrungen und Fertigkeiten, sei es aus der beruflichen, sozialen oder familiären Umgebung, erleichtern. Die Kombination von Tests der Kategorie „Potentialtests“ und „Jobprofile“ unterstützen die Selbstbeurteilung für die weitere berufliche Orientierung und Entwicklung. Es finden sich Übungen wie Intelligenztests, Wissenstests, Computertests und Rätsel.

„Best Practice“ Beispiele von Qualitätssicherungsprogrammen sind zum Beispiel die Methoden von „Valida“ (Schweiz)<sup>13</sup>, „Das Kompetenz Portfolio“ der „Bildungswerke“ (Österreich) und das Projekt „CREA“ (Italien). Andere europäische Länder haben auch mit der Entwicklung von eigenen Konzepten begonnen.

Zum Beispiel beschreibt das irische Projekt WAVE<sup>14</sup> die Notwendigkeit, ein „Bewertungsprotokoll der Arbeitserfahrung in der Europäischen Wasserwirtschaft“ einzuführen. Das Projekt WAVE

- stellt eine Liste der für die Wasserwirtschaft relevanten Qualifikationen zusammen. Diese beinhaltet Fertigkeiten, Wissensvoraussetzungen und technische Kompetenzen.
- identifiziert Lücken zwischen momentan verfügbaren Ausbildungen und dem Kompetenz- und Trainingsbedarf sowohl für strukturiertes als auch informelles Lernen in Unternehmen.

---

<sup>10</sup> <http://www.iaw.rwth-aachen.de/produkte/kombi/index.html>

<sup>11</sup> <http://www.gendernet.de/2004/kobra/>

<sup>12</sup> <http://www.kobra-berlin.de>

<sup>13</sup> <http://www.valida.ch/>

<sup>14</sup> <http://www.aquatt.ie/aquattinitatives/currentinitatives/wave.php>

### **Risiken und Schwachpunkte der Kompetenzanalyse**

- Das größte Hindernis hinsichtlich der Einführung von Kompetenzanalysen in Unternehmen könnte der Zeit- und finanzielle Aufwand dieser neuen Methode sein.
- Zusätzlich könnten ethische Probleme der Datensicherheit auftreten, da die im Rahmen einer vertraulichen Kompetenzanalyse gewonnenen Informationen auch für andere zugänglich sind (TrainerInnen, Trainingseinrichtungen, Arbeitsmarktverwaltung, etc.).
- Die Chancengleichheit ist nur selten gesichert, da benachteiligte Menschen üblicherweise aufgrund von Sprache und Bildungsnachteilen von diesen Instrumenten ausgeschlossen bleiben. In dieser Hinsicht ist eine Anpassung der Methoden an die Zielgruppe (z.B. MigrantInnen) notwendig.
- Ein weiterer Kritikpunkt ist an die Methodologie der Messung informeller Kompetenzen durch die Kompetenzanalyse gerichtet. Beurteilung wird immer mit dem Problem der Objektivität und der Fälschung konfrontiert. Inwieweit sind TeilnehmerInnen oder andere Personen (im Falle externer Beurteilung) in der Lage, sich selbst auf eine realistische und angemessene Weise zu beschreiben?
- Die Erwartungen der Individuen stellen ein weiteres Risiko der Kompetenzanalyse dar, da sie mit dem Arbeitsmarkt oder mit Unternehmenskulturen zusammentreffen, in denen eine Anerkennung informell erworbener Kompetenzen praktisch nicht existent ist.

### **Sechster Schritt: Didaktische Analyse**

Laut InWent (Capacity Building International) (InWEnt 2005) ist die Schule des didaktischen Lehrens ein hoch individueller, von den TeilnehmerInnen initiiertes und kontrollierter, Prozess des Verbindens von Bekanntem und Unbekanntem, des Bildens und Testens von Hypothesen, und der Herausbildung von subjektiven Bedeutungen.

Bei der Auswahl und Strukturierung von Lerninhalten sollten die folgenden Punkte berücksichtigt werden:

1. Wissensreserven müssen subjektive Bedeutung für den/die TeilnehmerIn erlangen, um einen nachhaltigen Lerneffekt zu bewirken;
2. Lernprozesse sollten so gestaltet werden, dass vernetzte Wissensstrukturen unterstützt und auf hierarchische Weise geordnet werden können.

Um beide Anforderungen an den Lernprozess zu erfüllen, setzt die didaktische Analyse die, in der Kompetenzanalyse formulierten, Anforderungen in strukturierte Lernfelder um.

### **Siebenter Schritt: Entwicklung einer Modulstruktur (InWEnt 2005)**

Dieser Schritt beinhaltet die Entwicklung einer modularen Kursstruktur des Trainingsprogramms. Es ist zu empfehlen, die Module in Wissens- und Aufgabenmodule zu unterteilen, die sich hinsichtlich der Auswahl von Lehrplänen und der verwendeten Trainingsmethoden unterscheiden. Es ist wichtig, die individuellen Module nach einer getrennten Zusammenfassung der Lernfelder zusammenzustellen. Die Module sind jene Lehreinheiten, die entweder Basiswissen vermitteln, oder den TeilnehmerInnen beibringen, bestimmte Arbeitsaufgaben zu erfüllen.

## Literatur

InWEnt – Capacity Building International (2005): Selecting and Structuring Vocational Training Contents. Beiträge aus der Praxis der beruflichen Bildung, 12/2005), Mannheim/Germany. Verfügbar unter:

[http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12\\_select.and\\_struct.pdf](http://www.inwent.org/imperia/md/content/bereich4-intranet/abteilung4-01/12_select.and_struct.pdf)

Joras, Michel (1995): Le bilan de compétences, Paris: Presses Universitaires de France.

Winkler, Ruedi (2005): Der Erfahrung einen Wert geben – Einsatz der Kompetenzerfassung im Unternehmen bzw. Personalwesen, unveröffentlichter Tagungsbeitrag. Verfügbar unter:

[http://www.abif.at/deutsch/news/events2005/Erfahrung\\_einen\\_wert\\_geben/erfahrung\\_einen\\_wert\\_geben.asp](http://www.abif.at/deutsch/news/events2005/Erfahrung_einen_wert_geben/erfahrung_einen_wert_geben.asp)

<http://www.ruediwinkler.ch>

<http://www.valida.ch>

<http://www.iaw.rwth-aachen.de>

<http://www.gendernet.de/2004/kobra/>

<http://www.kobra-berlin.de>

[http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02\\_01.pdf](http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02_01.pdf)

<http://www.eife-l.org/>

## Best Practice Beispiele

### Valida – Der Erfahrung einen Wert verleihen Das Schweizerische System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen

ART DES BEST PRACTICE:	Zertifizierungsmodell für nicht formell erworbene Kompetenzen
ERSTELLT VON:	-
BEAUFTRAGT VON:	-

Valida entwickelt ein System zur Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen. Das geschieht in Partnerschaft mit allen Instanzen und Organisationen, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen. Valida will die Qualität im Bereich der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen fördern und sicherstellen. Valida arbeitet in den verschiedenen Sprachregionen mit den Sozialpartnern, Berufsverbänden und Institutionen zusammen, die sich mit der Anerkennung und Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen befassen. Valida pflegt die Beziehungen und die Zusammenarbeit mit internationalen Instanzen, die sich dasselbe Ziel gesetzt haben. (www.valida.ch )

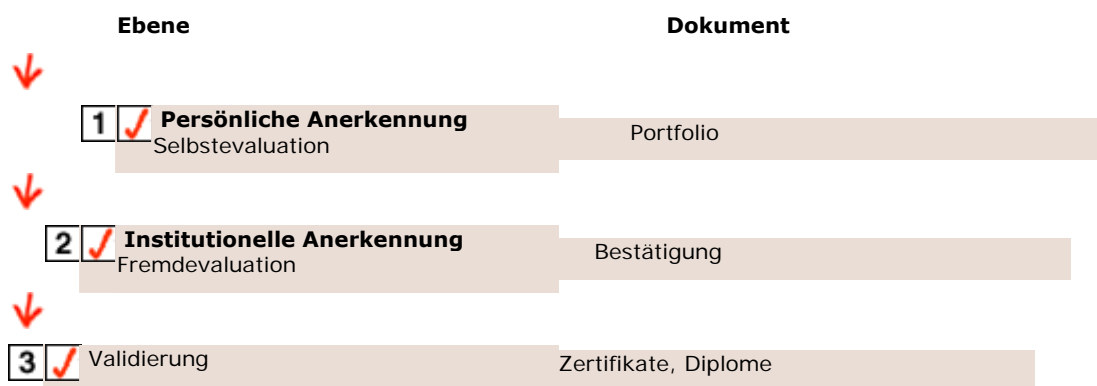
#### Grundsätze

Die drei Arten von Anerkennung, auf denen das System Valida beruht, sind: die persönliche Anerkennung (Selbstevaluation), die institutionelle Anerkennung (Fremdevaluation) und die Validierung der nicht formell erworbenen Kompetenzen. Dies entspricht den heute international gebräuchlichen Definitionen.

Die Besonderheit des Systems Valida ist die konkrete Definition der Prozesse der Anerkennung und Validierung sowie das klare Aufzeigen der Verbindungen zwischen ihnen.

Eine Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen ist folglich nicht ohne das Durchlaufen der vorangegangenen Anerkennungen möglich. Ebenso gibt es keine institutionelle Anerkennung ohne die persönliche Anerkennung. Allerdings kann letztere auch für sich allein erarbeitet werden. Denn eine Person kann sehr wohl eine persönliche Anerkennung anstreben, ohne eine institutionelle oder die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen zu wünschen.

Die drei Ebenen des Systems Valida



### **Die persönliche Anerkennung nicht formell erworbener Kompetenzen**

Die persönliche Anerkennung ist der Prozess, durch den eine Person ihre nicht formell erworbenen Kompetenzen erfasst und sich deren bewusst wird. Er erlaubt einer Person, sich ein besseres Bild von sich selbst zu machen und ermöglicht ihr, sich neu zu orientieren und sich neue Ziele zu setzen. Dieser Schritt der Selbstevaluation wird im Rahmen der Erstellung eines Portfolios gemacht und durch eine Fachperson begleitet.

Die persönliche Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen ist für alle Personen geeignet, die ein persönliches oder berufliches Ziel verfolgen. Es ist unabhängig davon, welche Ausbildung oder Funktion jemand hat oder ob jemand angestellt oder Stellen suchend ist. Ebenso wenig ist es eine Voraussetzung, dass jemand eine institutionelle Anerkennung oder Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen anstrebt.

### **Die institutionelle Anerkennung nicht formell erworbener Kompetenzen**

Die institutionelle Anerkennung ist der Prozess, durch den eine öffentliche Instanz einer Person bestimmte Kompetenzen in bestimmten Bereichen bestätigt. Dieser konkrete Nachweis kann durch kantonale Arbeitsämter, Berufsbildungsämter, Berufsberatung, Berufsverbände usw. erbracht werden. Die institutionelle Anerkennung bestätigt, dass eine Person bestimmte Kompetenzen in bestimmten Bereichen wirklich erworben hat. Diese Anerkennungsform beruht auf einer Selbstevaluation, ergänzt durch eine Fremdevaluation. Diese bestätigt die Kompetenzen in der Regel mit einem Attest, was die Stellensuche oder die persönliche Laufbahnplanung erleichtern kann. Die Modalitäten für die institutionelle Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen sind in Richtlinien oder in einer Wegleitung festgehalten. Die institutionelle Anerkennung der nicht formell erworbenen Kompetenzen richtet sich speziell an Personen, welche diese zur Erleichterung der Stellensuche, für die Laufbahnplanung oder für den Zugang zu einer Weiterbildung benötigen. Sie ist insbesondere für Personen von Nutzen, die keinen Berufsabschluss haben oder in Berufen arbeiten, die keine Möglichkeit für einen Abschluss vorsehen.

### **Die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen**

Die Validierung von nicht formell erworbenen Kompetenzen ist ein offizieller Akt, der nicht formell erworbene Kompetenzen und die Anforderungen zur Erlangung eines bestimmten Ausweises verbindet. Die Validierung will Personen einen Abschluss oder Teilabschlüsse ausschließlich aufgrund der Gleichwertigkeit ihrer nicht formell erworbenen Kompetenzen ermöglichen. Die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen liegt unter der Kontrolle und in der Verantwortung der Behörden und Instanzen, welche die jeweiligen Ausweise ausstellen (Bund, Kantone, Berufsverbände). Sie kann den Erhalt eines ganzen oder eines Teils eines Diploms bedeuten. Im System Valida geht der Validierung von nicht formell erworbenen Kompetenzen immer eine institutionelle Anerkennung voraus.

Die Validierung beruht auf einer gesetzlichen Grundlage und einem Reglement. Die Validierung wie die institutionelle Anerkennung setzen eine intensive Vernetzungsarbeit der beteiligten Organisationen voraus.

Die Validierung nicht formell erworbener Kompetenzen richtet sich in erster Linie an erwerbstätige Personen, die über keinen entsprechenden Ausweis verfügen. Sie ist eine Maßnahme, um auch Personen zu beruflichen Qualifikationen zu verhelfen, die andere Ausbildungsbiografien haben. Sie ist auch ein Mittel, um solche Personen zu ermutigen, sich formell weiterzubilden. Oft reicht die Validierung nur für den Erhalt eines Teildiploms. Ein Teil der verlangten Kompetenzen muss dann noch auf formellem Weg erworben werden.

### Die drei Schritte des Systems Validi: Begriffe, Partner, Ziele

Was? →	Wer? →	Wozu?
<b>1</b> ✓ Persönliche Anerkennung Erfassen und Bewusstwerden der persönlichen Kompetenzen, Selbstevaluation	Betroffene Person	-Persönliche Entwicklung -Grundlage für Berufsberatung -Weiterbildung -Stellensuche -Verbesserung der beruflichen Mobilität
<b>2</b> ✓ Institutionelle Anerkennung Fremdevaluation	Organisationen aus Bildung, Beratung, der Arbeitswelt, Berufsverbände	-Berufliche Mobilität -Wiedereingliederung -Einstieg in eine Aus- oder Weiterbildung
<b>3</b> ✓ Validierung Amtliche Beglaubigung	Bund, Kantone, Berufsverbände	Erlangen eines amtlichen -Diploms -Ausweises -Zertifikats

## Kompetenzentwicklung und Engagement: Das Kompetenz-Portfolio der Bildungswerke

ART DES BEST PRACTICE:	Methode zur Bestätigung informell angeeigneter Kompetenzen
ERSTELLT VON:	Wolfgang Kellner (Verband Österreichischer Volksbildungswerke)
BEAUFTRAGT VON:	ESF, BMBWK

Der Verband Österreichischer Volksbildungswerke ist maßgeblich an der Entwicklung von Kompetenz-Portfolios für Freiwillige im Rahmen der EU-Projekte „Lernort Freiwilliges Engagement“, „Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement“ und „Assessing Voluntary Experiences in a Professional Perspective“ beteiligt.

(Email: [w.kellner@volksbildungswerke.org](mailto:w.kellner@volksbildungswerke.org), Internet: [www.kompetenz-portfolio.at](http://www.kompetenz-portfolio.at))

### 1. Der Ring Österreichischer Bildungswerke und das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige

Der Ring Österreichischer Bildungswerke, ein Dachverband für Institutionen der Erwachsenenbildung, hat in EU-Projekten und in vielfältigen Kooperationen ein Kompetenz-Portfolio für Freiwillige/Ehrenamtliche entwickelt, erprobt und eingeführt. Mit diesem werden die im freiwilligen Engagement erworbenen Kompetenzen erkundet, bewusst gemacht, systematisiert und dokumentiert, um sie gezielt für die persönliche Weiterentwicklung und Weiterbildungsplanung, für Bewerbungen am Arbeitsmarkt, für persönliche Neuorientierungen usw. nutzen zu können. Der Ring startete diese Initiative im und für den Freiwilligenbereich, da seine Mitgliedsorganisationen wie z.B. die Volksbildungswerke und die Evangelischen Bildungswerke ihre Bildungsarbeit vorwiegend auf freiwilliger Basis leisten – mit ca. 6000 Freiwilligen österreichweit. Ein weiteres Charakteristikum der Ring-Mitgliedsorganisationen ist ihre Ausrichtung auf Entwicklungsprozesse in Gemeinden und Regionen (Gemeinwesenarbeit, Orts- und Regionalentwicklung usw.) – mit über 1000 lokalen Bildungswerken. Als Institutionen der allgemeinen Erwachsenenbildung sind die Ring-Mitgliedsorganisationen vor allem Anbieter in Bereichen der allgemeinen Bildung: Sprachen, Zweiter Bildungsweg, Persönlichkeitsbildung, Politische Bildung, Neue Medien, Kulturelle Bildung, Gesundheitsbildung usw. Als Erwachsenenbildungsorganisation im Freiwilligenbereich sah es der Ring als besondere Herausforderung, sich mit Prozessen des Lernens und der Kompetenzentwicklung im gesamten Freiwilligenbereich zu befassen: zunächst im EU-Sokrates-Projekt „Informelles Lernen im Freiwilligen Engagement“ (1997 – 2000), dann im Ziel 3-Projekt des Europäischen Sozialfonds „Kompetenzentwicklung im Freiwilligen Engagement“ (2003 – 2005).

### 2. Die Portfolio-Methode der Bildungswerke: begleitete Selbstbewertung

Das Kompetenz-Portfolio für Freiwillige des Rings Österreichischer Bildungswerke zielt auf die systematische Erfassung, Bewertung und Dokumentation von Kompetenzerwerb. Das Kompetenz-Portfolio ist als begleitete Selbstbewertung angelegt. D.h.: Die Freiwilligen erstellen ihr Portfolio bzw. bewerten ihren Kompetenzerwerb im Rahmen eines mehrphasigen Lernprozesses und werden dabei je nach Bedarf von qualifizierten LernbegleiterInnen (Portfolio-BegleiterInnen) unterstützt. Portfolio-BegleiterInnen sind hauptberuflich oder ehrenamtlich tätige ErwachsenenbildnerInnen aus den beteiligten Teilorganisationen mit Erfahrungen im oder mit dem Freiwilligenbereich, die den Zertifikationslehrgang für Portfoliobegleitung des Ring Österreichischer Bildungswerke erfolgreich abgeschlossen haben. Angeboten wird die Portfolio-Begleitung als Einzelgespräch oder im Rahmen eines Gruppenprozesses (Kompetenz-Workshop).

Kernstück des Portfolio-Prozesses ist das Kompetenz-Gespräch, das anhand eines Gesprächsleitfadens und unter Zuhilfenahme von Fragebögen und Checklisten als Einzel- oder Kleingruppengespräch geführt wird. Die Konzeption des Portfolio-Prozesses ist das Ergebnis der o. g. transnationalen Entwicklungsarbeit im EU-Sokrates-Programm, der Kooperationen mit Freiwilligenverbänden und Unternehmen und einer umfänglichen Testphase. Der Ablauf des Portfolio-Prozesses umfasst im Kern folgende drei Teile: das Kompetenz-Gespräch, die Vorauswertung und schließlich die eigenständige Fertigstellung der Portfolios durch die Freiwilligen.

### **2.1 Kompetenz-Gespräch**

Das Kompetenz-Gespräch, das Kernstück des Portfolio-Prozesses, ist sowohl beim Einzelportfolio als auch beim Kleingruppengespräch im Rahmen des Kompetenz-Workshops die am meisten motivierende Phase des Portfolio-Prozesses - für die Freiwilligen und für die BegleiterInnen. Es ereignet sich fast automatisch ein Moment von Kleists „allmählicher Verfertigung der Gedanken beim Sprechen“. Viele Freiwillige bestätigen, noch nie so umfänglich und systematisch über ihr Engagement gesprochen zu haben. Auch für die Portfolio-BegleiterInnen ist es immer wieder erstaunlich, wie viel Erkenntnis-Gewinn über den vor allem informellen Kompetenzerwerb innerhalb eines zweistündigen Gesprächs möglich ist. Es ist immer ein Stück „Kunst der Begleitung“, die im Gespräch entstandene Motivation und Kraft auch für den oft anstrengenden Prozess der Übersetzung in Kompetenz-Begriffe und die Kompetenz-Beschreibungen zu bewahren. Das Kompetenz-Gespräch beansprucht beim Einzelportfolio ca. zwei Stunden, im Rahmen des Kompetenz-Workshops ca. zweimal eineinhalb Stunden, wobei eine der beiden Einheiten von Portfolio-BegleiterInnen moderiert wird.

### **2.2 Vorauswertung**

Die anschließende Vorauswertung wird beim Einzelportfolio eigenständig von den Portfolio-BegleiterInnen durchgeführt und dann den Freiwilligen im Sinne eines Vorschlags zur Weiterbearbeitung und Fertigstellung zugesandt. Im Rahmen des Kompetenz-Workshops erfolgt die Vorauswertung in moderierten Kleingruppen. Besonders ergiebig ist es, wenn sich im Rahmen der Kleingruppenarbeit die Freiwilligen bei den Kompetenzbenennungen und -beschreibungen wechselseitig unterstützen. Beim Einzelportfolio ist es besonders wichtig, dass die BegleiterInnen den Vorschlagscharakter der Tätigkeitsportrait-Skizzen und Kompetenzprofil-Skizzen deutlich machen. Dies gelingt u. a. durch eine nur fragmentarisch-schlagwortartige Ausführung, durch das Anführen mehrerer alternativer Vorschläge für Kompetenz-Benennungen und -Beschreibungen, durch das Anbieten guter Arbeitsunterlagen usw. Wobei die Vorauswertung idealerweise ohnehin eine Art Selbstbegegnung für die Freiwilligen darstellt, da sie ja eine Materialsammlung bzw. Materialanordnung darstellt, die weitgehend aus den von den BegleiterInnen notierten Aussagen der Freiwilligen und aus den Fragebogenauswertungen zusammengesetzt ist. Ergebnisse der Vorauswertung sind jeweils eine Skizze des Tätigkeitsportraits und eine Skizze des persönlichen Kompetenzprofils. Die Fertigstellung des Portfolios erfolgt durch die Freiwilligen selbst, wobei ihnen je nach Bedarf Materialien (z.B. Kompetenzlisten mit Erläuterungen) und die weitere Unterstützung durch ihre Portfolio-BegleiterInnen angeboten werden - vor allem für Diskussionen per Telefon und/oder E-Mail.

Bei Bedarf kann unmittelbar nach der Fertigstellung des Portfolios bzw. innerhalb eines vereinbarten Zeitraums ein Kompetenznachweis für Bewerbungen gemeinsam mit dem/der Portfolio-BegleiterIn erstellt werden. Dieser stellt eine auf das Bewerbungsziel ausgerichtete Kurzfassung des Portfolios im Umfang von zwei Seiten dar. Die Fertigstellung des Portfolios durch die Freiwilligen verläuft bisher mit einem sehr unterschiedlichen Begleitbedarf und mit einem relativ unterschiedlichen Grad

an Eigenständigkeit seitens der Freiwilligen. Die „Extremwerte“ sind ein Ringen um jedes Wort auf Seiten der Freiwilligen einerseits und das bloße Ergänzen oder Ausformulieren der Vorauswertung andererseits. Im gesamten Portfolio-Prozess gilt es, mit Nachdruck zu vermitteln, dass das Portfolio unbedingt die „Handschrift“ der Portfolio-ErstellerInnen tragen muss - was in den meisten Fällen auch gelingt.

### **2.3 Kompetenz-Workshop**

Der Kompetenz-Workshop ist - wie oben schon erwähnt - ein Angebot zum Entwerfen des persönlichen Portfolios im Rahmen eines von Portfolio-BegleiterInnen moderierten Gruppenprozesses. Der Workshop kann sowohl von Freiwilligen aus unterschiedlichen Bereichen als auch für einzelne Vereine oder Initiativen genutzt werden. In einem Wechselspiel von kurzen Erläuterungen und Kleingruppenarbeit erfolgt die gemeinsame Erkundung und Beschreibung des Kompetenzerwerbs. Ziel ist das Kennenlernen der Portfolio-Methode und die Erstellung eines Entwurfs für das eigene Kompetenz-Portfolio, das dann eigenständig – mit oder ohne Begleitung – fertig gestellt werden kann. Gruppen aus einer einzelnen Organisation können darüber hinaus ein Kompetenz-Profil für ihren Verein oder ihre Initiative skizzieren. Der Workshop besteht aus den drei Modulen „Geschichten“, „Aktivitäten“ und „Kompetenzen“ bzw. „Erzählen“, „Sammeln“, „Bestimmen und Beschreiben“, die jeweils mindestens 2,5 Stunden beanspruchen und auf eine oder mehrere Veranstaltung/en verteilt werden können. Für die Fertigstellung des Portfolios und/oder eines Kompetenznachweises für Bewerbungen stehen über die Workshop-Veranstaltung(en) hinaus Portfolio-BegleiterInnen zur Verfügung. Der Modul 1 „Geschichten“ befasst sich mit dem Austausch und Dokumentieren der eigenen Freiwilligen-Geschichte(n), der Modul 2 „Aktivitäten“ befasst sich mit dem Sammeln und Systematisieren von Aktivitäten und der Modul 3 „Kompetenzen“ befasst sich mit dem Bestimmen und Beschreiben der Kompetenzen. Die Grade der Ausarbeitung der Portfolio-Entwürfe innerhalb der Workshops fallen von Workshop zu Workshop sehr unterschiedlich aus.

Die Ausbildung von Portfolio-BegleiterInnen erfolgt über ein modulares Ausbildungsangebot. Zielgruppe für die Ausbildung sind ErwachsenenbildnerInnen mit Erfahrungen im Freiwilligenbereich. „Erfahrungen im Freiwilligenbereich“ meint, dass sie selbst als Freiwillige tätig sind/waren oder im Rahmen der Bildungsarbeit mit der Beratung und/oder Begleitungen von Freiwilligen befasst sind/waren. Der Lehrgang umfasst drei zweitägige Workshops (mit Zusatzangeboten nach Bedarf), die Erstellung eines eigenen Kompetenz-Portfolios (mit oder ohne Begleitung) und die Begleitung von mindestens fünf Portfolio-Erstellungen. Damit besteht der Hauptteil der Ausbildung aus Formen des selbstorganisierten Lernens. Die Ausbildungsmodule bestehen jeweils zu einem Drittel aus (1) inhaltlichen Inputs zu den Themen „Der Freiwilligensektor: Strukturen und Entwicklungstrends“, „Lernen und Kompetenzentwicklung“, „Validierung informeller Lernprozesse“, (2) aus praktischen Übungen (Portfolioprozesse durchspielen) und (3) aus der gemeinsamen Analyse von Probe-Portfolios aus Begleitprozessen der AusbildungsteilnehmerInnen. Die Ausbildungs- und Begleiterfahrungen sowie der Blick auf allgemeine Methodentrends innerhalb der Erwachsenenbildung lassen erkennen, dass Portfolio-BegleiterInnen sich gleichzeitig für das weite und boomende erwachsenenpädagogische Tätigkeitsfeld der Lernbegleitung qualifizieren.

### 3. Kompetenz-Portfolio und Kompetenznachweis

Das Kompetenz-Portfolio ist eine Mappe, die fünf bis acht Seiten umfasst und sich auf die fünf folgenden Abschnitte verteilt:

1. Angaben zur Person und zur Freiwilligenarbeit
2. Auflistung der für die Freiwilligenarbeit wichtigen Ausbildungen Weiterbildungsmaßnahmen und anderen Aktivitäten
3. Tätigkeitsportrait
4. Persönliches Kompetenzprofil
5. Aktionsplan

Im Folgenden ist ein Kompetenz-Portfolio beispielhaft dargestellt:

#### Kompetenz-Portfolio für die Freiwilligenarbeit Tätigkeitsportrait

---

PORTFOLIO-INHABER

---

*Johanna S.*

Geburtsdatum: 9.4.1970

Beruf: Postbeamtin (Teilzeit)

Adresse: XXX

---

BEREICH UND DAUER DER FREIWILLIGENARBEIT

---

Kultur: Mitarbeit im Kulturverein XXX seit 1990,  
Vorstandende seit 1993

Ausbildung: Management der lokalen Bildungsinstitution  
XXX seit 2000

---

AUSMASS DER FREIWILLIGENARBEIT

---

Im Moment etwa 6 Stunden/Woche (große Varianz)

---

**Mein Weg in die Freiwilligenarbeit:** Freiwilligenarbeit ist eine Art Selbstverständnis in meiner Gemeinde und meiner Familie. Ich begann mit ihr erst nach Ausbildungsabschluss und Eintritt in das Berufsleben und folgte meiner Berufung somit eher spät.

**Mein Weg in die kulturelle Freiwilligenarbeit:** Nach meinem Empfinden war ich schon immer kreativ und künstlerisch veranlagt, insbesondere was die Malerei mit unterschiedlichen Techniken betrifft. Der Kulturverein XY existiert seit 1980 und fördert Hobby-Künstler in unserer Gemeinde durch die Organisation von Kursen, jährlichen Ausstellungen der eigenen Arbeiten, Reisen zu Ausstellungen, etc. Darüber hinaus veranstaltet der Kulturverein jedes Jahr eine Auktion, einen Flohmarkt und ein Sommerfest.

Dauer, Periode	Aus- und Weiterbildungen sowie andere Aktivitäten	Wissen / Fähigkeiten, das / die angeeignet, weiterentwickelt oder ausgeübt wurde/n
1988 - 1995	Teilnahme an Kursen und Workshops zur Aquarell-Malerei Anfänger-Kurs Aquarell für Fortgeschrittene I und II Sommerkurs: Aquarell Malerei-Wochenende Kurse und Workshops zu Kunst und Kreativität Der kreative Prozess Faszination Farbe	Aneignung von Wissen über unterschiedliche Techniken des Aquarells, neue Wege des Selbstausdrucks erfahren, allgemeines Wissen über Kunst und Kreativität.
1996	Leitung eines eigenen Malkurses - Einführung in die Aquarell-Malerei	Vermittlung von Maltechniken, Begleitung und Motivation.
2000 -2003	Teilnahme an Kursen und Workshops zur Erwachsenenbildung Lebenslanges Lernen Lernen in hohem Alter Moderationstechniken	Grundlagen der Erwachsenenbildung Planung und Realisierung von Angeboten für bestimmte Zielgruppen
2002 -2004	Teilnahme an Kursen und Workshops für kommunale und regionale Entwicklung Impulse für eine geistige Erneuerung der Gemeinde Ein neues Leitbild für unsere Gemeinde	Einblick in politische Prozesse der Gemeinde

**Erfahrungen:** Kurz nach Eintritt in den Verein 1990 betreute ich insbesondere den Bereich der Malerei (Ausstellungen, Kurse). Mein größter Erfolg war die Ausstellung „Hobby-Künstler in unserer Gemeinde 1992“. Kurz danach bekam ich das Angebot, ins Management des Vereins zu gehen; ich nahm den Posten der Vorsitzenden dankbar an. Mein größter Erfolg war es, Klassen eine „Einführung in die Aquarell-Malerei“ anzubieten. Meine Aufgaben im Vereinsmanagement und familienbezogene Anforderungen ließen mir wenig Zeit für meine Lieblingsbeschäftigung, das Malen. Aber ich bemerkte, dass die Organisation aller Aktivitäten und deren Koordination mir immer mehr Freude bereiteten. Ende der 90er wurde offensichtlich, dass sich die Generation, die den Verein gegründet hatte, immer mehr zurückzog. Es war sehr anstrengend neue Künstler und Mitglieder zu rekrutieren und zu motivieren.

**Mein Weg in die freiwillige Bildungsarbeit:** Seit Ende der 90er Jahre wurde ich mehrere Male gefragt, ob ich bereit wäre, die lokale Erwachsenenbildungsinstitution zu leiten. Es dauerte einige Jahre, bis ich die Position im Jahr 2000 annahm. Sie eröffnete mir einen völlig neuen Horizont: Lebenslanges Lernen, Lernen im höheren Alter, etc. Wesentlicher Vorteil: Großer Freiraum in der Schwerpunktsetzung bei gleichzeitiger Unterstützung durch die regionale Behörde.

**Erfahrungen:** Eine besondere Erfahrung: mein Partner, meine eigenen Kinder und Freunde planen mit, beteiligen sich und kritisieren mich; Mein größter Erfolg: Organisation und Moderation einer Podiumsdiskussion zur "Entwicklung in Gemeinden" kurz bevor den Wahlen – eine voller Saal, viele Argumente und gute Moderation durch mich. Dadurch bekam ich viel Beachtung von der Gemeinde. Mein größter Misserfolg: Vier Wochen Vorbereitung für einen Wochenend-Workshop zum Thema "Die lernende Gemeinde" mit bekannten Vortragenden und einem gutem Workshop-Angebot. Aber trotz extensivem Marketing war das Interesse sehr gering...

**Zukunft:** eine Expertin in bestimmten Bereichen zu werden, z.B. Elternbildung.

**Wünsche:** Abschlussprüfung der höher bildenden Schule (Matura), vielleicht Studium der Psychologie oder Absolvierung einer Ausbildung zum Trainer oder Coach, vielleicht in die kommunale Politik gehen.

### **Mein persönliches Kompetenzprofil**

---

#### **EXPERTISE UND METHODISCHE KOMPETENZEN**

---

<b>(Erwachsenen) Bildung</b>	Wissen über Themen und Methoden der Erwachsenenbildung, Ausloten bildungsbezogener und kultureller Bedürfnisse, Erstellen von Bildungsangeboten für unterschiedliche Zielgruppen der Gemeinde
<i>Organisationsfähigkeiten</i>	Angeeignet durch die Organisation von Malkursen, als Leiterin der Bildungsinstitution durch kooperative Veranstaltungen und Projekte mit verschiedensten Partnern kontinuierlich weiter entwickelt
<b>Networking, Kooperation</b>	Zusammenbringen von engagierten Menschen, Initiativen und Organisationen innerhalb der Gemeinde und der Region, um sie für bestimmte Veranstaltungen zu gewinnen.
<i>Kommunale -, Bildungs- und Kultur-Politik</i>	Viel Erfahrung und Wissen in und über Politik gewonnen, insbesondere durch die Moderation von Podiumsdiskussionen und in Verhandlungen mit politischen Funktionären (Subventionen).
<b>Künstlerische Techniken</b>	Aquarell seit fast 20 Jahren; nach dem Besuch einiger Kurse und Workshops konnte ich auch eigene Kurse anbieten, kontinuierliche Weiterentwicklung.

---

#### **SOZIAL-KOMMUNIKATIVE KOMPETENZEN**

---

<b>Management Kompetenzen</b>	Angeeignet als Vorsitzende des Kulturvereins: zusammenhalten und führen der individualistischen Künstler.
<b>Moderation</b>	Kontinuierlich weiter entwickelt als Leiterin der Institution für Erwachsenenbildung, durch Moderation von Bildungsveranstaltungen und Diskussionsforen zu wichtigen Themen (Konflikt-Management).
<b>Konflikt-Management</b>	

## PERSÖNLICHE KOMPETENZEN

### Selbstbehauptung

Zunehmend als Vorsitzende des Kulturvereins entwickelt, als Leiterin der Bildungsinstitution methodisch verfeinert.

### Durchsetzungsvermögen

### Kreativität, Humor

Künstlerische Kreativität kennzeichnet den Beginn meiner Freiwilligenarbeit und ist immer noch ein wichtiger Teil meines Lebens. Zunehmend entdecke ich auch die Bedeutung von Kreativität in der Kommunikation und Konfliktlösung: mit Humor!

### Mein persönlicher Aktionsplan

ZIELE	STRATEGIE	ZEITPLAN
Mehr Teamorientierung (weniger Einzelkämpfer-Mentalität)	Workshop zur Teambildung	1. Halbjahr 2006
Besseres Zeitmanagement (weniger schlechte Planung)	Selbstbeobachtung	
	Führungsliteratur	laufend
	Selbstbeobachtung	
Rückzug aus dem Kulturverein XXX, Finden eines Nachfolgers	Gespräche mit potentiellen Nachfolgern, Vorbereitung des Vereins	bis Ende 2006
Ausweitung des Bildungsschwerpunkts „Elternbildung“	Neuen Projekte andenken, mit regionalen Behörden sprechen	2006
Weitere Qualifikationen, um eine Eltern-Trainerin zu werden	Weiterbildungsangebote durchsehen (Informationen besorgen, frühere TeilnehmerInnen befragen)	2006
<i>Langzeit:</i>		
Abschlussprüfung der höheren Schule (Matura)		
Vielleicht: Professionelle Betätigung als Trainer oder Coach (großer Wunsch)	Weiterbildungsangebote durchsehen (Kosten!)	
Vielleicht: Eintritt in die kommunale Politik (sehr unsicher)	Weiterbildungsangebote durchsehen (Kosten!) Beobachtung, Gespräche...	

Dieses Kompetenzportfolio wurde im Rahmen einer mehrstufigen Analyse durch den/die InhaberIn des Portfolios in Kooperation mit einem/r zertifizierten BegleiterIn des „Rings Österreichischer Bildungswerke“ erstellt.

Portfolio-InhaberIn

Portfolio-BegleiterIn

Wien, 17. März 2004

Die Portfolio-Methode wurde vom „Ring Österreichischer Bildungswerke“ im Rahmen des Projektes „Kompetenzentwicklung in der Freiwilligenarbeit“ entwickelt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kunst finanziert.

bm:bwk

## 2 Domäne 2: Ausschreibungsrichtlinien und Trainingsdesign

### 2.1 Ausschreibungskriterien

#### Theoretischer Inhalt

Ausschreibungen sollten mehreren Anforderungen entsprechen und mehrere Funktionen erfüllen. Die ausschreibende Institution (in vielen Fällen die öffentliche Arbeitsmarktverwaltung) erstellt unter Berücksichtigung der relevanten Gesetze und Regulierungen als auch ihrer öffentlichen Aufträge einen *obligatorischen Katalog von Qualitätskriterien*. Diese Checkliste ermöglicht es der Auftrag gebenden Institution, eingebrachte Angebote mittels eines Punktesystems (im Großteil der Fälle<sup>15</sup>) zu bewerten. Diese Qualitätskriterien sind ein grobes, verpflichtendes Grundgerüst für Angebote. Bezugnahme auf einen entwickelten Kriterienkatalog erleichtert den Vergleich und die Analyse verschiedener Angebote. Zusätzlich zielt die Einführung dieser Kriterien darauf ab, den Angebotsvergleich objektiver und transparenter zu gestalten. Laut einigen Studien (Steiner et al. 2005) können jedoch, aufgrund der relativ einfachen Struktur dieser Raster, qualitative Unterschiede der Angebote nicht abgebildet werden und fließen daher nicht in den Bewertungsprozess mit ein.

Aktuelle Entwicklungen der EU-Gesetzgebung konzentrieren sich auf eine standardisierte elektronische Vergabe öffentlicher Aufträge. Da sich diese Standards auf objektiv messbare Kriterien (wie z.B. den Preis) konzentrieren kann diese Entwicklung zu Preisdumping und, damit einhergehend, zu einem Qualitätsverfall führen.

Strukturierte Ausschreibungsrichtlinien erfüllen die wichtigsten „Kontroll- und Unterstützungsfunktionen“: Beginnend beim Ausschreibungs- und Vergabeverfahren über den Umsetzungsprozess bis hin zur abschließenden Bewertung des Erfolges/Misserfolges einer Maßnahme.

Ausschreibungsrichtlinien haben daher das Potential, diese umfassenden Aufgaben zu erfüllen. Im Idealfall ...

„...schaffen sie Klarheit für die Ausformulierung professioneller Aufgaben und geben Anweisungen für die Umsetzung einer spezifischen Maßnahme (Leistungsspezifikation), bieten eine Strukturierungshilfe für die inhaltliche Darstellung der Kompetenzen der Trainingseinrichtung (Durchführungsspezifikation), bieten eine systematische Basis zur Bewertung von Angeboten (Bewertungsspezifikation) und eine gemeinsame Basis zur abschließenden ex-post Bewertung der Maßnahme (verfügbare Grundlage zur Evaluation und Kontrolle sowohl für Trainingseinrichtungen als auch für Auftraggeber).“ (Steiner et al. 2005: 93)

Eine umfassende Definition der Kriterien ist unumgänglich: Zum Beispiel ist das Ziel der „Integration in den Arbeitsmarkt“ üblicherweise über eine Vermittlungsquote operationalisiert. Daher ist es in allen oben erwähnten Prozessen die grundlegende Aufgabe, die entsprechenden Quoten zu spezifizieren. Kann nur die Integration in den ersten (offenen) Arbeitsmarkt als „Integration“ verbucht werden? Oder kann

<sup>15</sup> In Deutschland wurde von der Bundesagentur für Arbeit ein Entscheidungsleitfaden zur qualitativen Bewertung von vorberuflichen Trainingsmaßnahmen entwickelt. Dieser Leitfaden ist ein wichtiges Instrument in der Planungsphase. Er ist für alle involvierten Parteien ein rationales Fundament im Rahmen der Ausschreibungs- und Vergabekriterien, der sowohl den Umsetzungsprozess beinhaltet, als auch an Input-, Prozess- und Output-Qualitätskriterien ausgerichtet ist – insgesamt 15 Qualitätsdomänen. Für jeden Kurs kann ein spezifisches Profil erstellt werden. Diese Profile stellen die Basis für die Dienstleistungsbeschreibung und die Bewertung der Angebote der Trainingseinrichtungen dar. (siehe: Steiner, Karin/Weber Maria E. / Zdrahal-Urbaneck, Julia (2005): Pädagogisch-didaktische Qualität bei der Aktivierungsmaßnahme 2005, unveröffentlichter Endbericht, Auftraggeber AMS Wien, Wien, S. 28).

auch eine Integration in den zweiten (geschützten) Arbeitsmarkt als „Erfolg“ gesehen werden? Ist die Quote absolut oder relativ im Bezug auf Vergleichsgruppen zu sehen? In diesem Zusammenhang ist die Aufrechterhaltung der Zieltransparenz für die Auftragnehmer sehr wichtig.

### **Qualitätskriterien von Angeboten und Trainingsdesigns**

Die Entwicklung von Qualitätskriterien und -richtlinien für Konzeption, Durchführung und Bewertung von Trainingsmaßnahmen sollte als qualitätssichernde Maßnahme in der Berufsorientierung und -beratung sowie Aktivierung gesehen werden.

Um die Machbarkeit der Kriterien in den eingereichten Angeboten vergleichen zu können, muss der Auftraggeber sicherstellen, dass alle Mitglieder der Bewertungskommission (und im Entwicklungsteam) dasselbe Qualitätsverständnis teilen. Das Vergabeverfahren muss als substantieller Bestandteil des gesamten Qualitätssicherungsprozesses verstanden werden (Galiläer 2005: 172).

Galiläer (ibid.) fordert die Einbeziehung von pädagogisch geschultem Personal (auf beiden Seiten: beim Auftraggeber und auf Seiten der Trainingsinstitution) in den Bewertungs- und Beurteilungsprozess. Nur dadurch kann sichergestellt werden, dass die bestehenden Kriterien in einem angemessenen Beurteilungsprozess, der mehr ist als eine formale Prüfung der Kriterienerreicherung, angewandt werden. Das Forschungsinstitut abif (2005) kommt in der bereits erwähnten Studie von Steiner et al. zu ähnlichen Schlussfolgerungen.

Die einzelnen Kriterien sollten immer in Bezug auf die maßnahmenbezogenen Anforderungen gesehen werden. Jedoch sind nicht alle vom Auftraggeber formulierten Kriterien für die Umsetzung einer bestimmten Maßnahme von Bedeutung. Die Kriterien formulieren hauptsächlich Anforderungen an die Trainingsinstitution als Organisation (z.B. Finanzierung, Infrastruktur, Personalanforderungen,...) und auch Anforderungen an die Umsetzung (z.B. methodisch-didaktisches Konzept, zielgruppenspezifische Aspekte,...). Durch eine Bewertung dieser Kriterien ist es möglich, sie in „verpflichtende“ und „optionale“ Kriterien zu trennen.

### **Verpflichtende Kriterien**

Verpflichtende Kriterien sind üblicherweise diejenigen, die vom Auftraggeber oder von Behörden vorgegeben werden. Die Spezifikationen müssen in der Entwicklung des Angebotes berücksichtigt werden. Sie sind die Grundlage für die Bewertung der Angebote. Ein Nichterfüllen dieser Kriterien führt zum Ausschluss vom Bewertungsverfahren.

### **Formal verpflichtende Kriterien**

#### Verpflichtungserklärung

Der Anbieter verpflichtet sich, zur Zustimmung, Überwachung und Umsetzung der generellen gesetzlichen Regelungen und grundlegenden Bedingungen der Maßnahme (z.B. Gleichbehandlung, Berichtspflichten, Abrechnungsmodalitäten, Transparenz in der Verwendung öffentlicher Mittel, etc.).

Der Anbieter verpflichtet sich zu den im Angebot formulierten Angaben und Garantien. Im Fall einer positiven Bewertung des Angebotes kann der Auftraggeber diese jederzeit überprüfen (vor Ort Besuche).

#### Allgemeine Angaben die Trainingsinstitution betreffend

Angaben betreffend der grundlegenden Eignung der Trainingseinrichtung zur Planung und Umsetzung der Maßnahme: Bestätigung der finanziellen Verlässlichkeit und Liquidität, Nachweis der Berechtigung und Geschäftserfahrung, Angaben zu Aktivitäten hinsichtlich der Vermittlung von TeilnehmerInnen.

Angaben zur Durchführung ähnlicher Maßnahmen unter Angabe von Name und Durchführungszeitraum der Maßnahme, beschäftigten TrainerInnen, etc.

### Befolgung der zeitlichen und formalen Richtlinien für die Beteiligung am Ausschreibungsverfahren

Einreichung des Angebotes entsprechend der Vorgaben (z.B. verschlossenes „anonymes“ Kuvert, Verwendung einer bestimmten Adresse auf Seiten des Arbeitgebers, etc.) bis zur genannten Deadline.

Darstellung des Konzeptes anhand der vorgegebenen formalen Anforderungen. Der Anbieter muss die vom Auftraggeber bereitgestellte Formatvorgabe beachten (z.B. Schriftart, Schriftgröße, etc.); Der Anbieter muss die Einreichung von Dokumenten, die über den vorgeschriebenen maximalen Umfang hinausgehen, vermeiden.

Das Angebot muss von den (pädagogisch- bzw. Management-) Verantwortlichen der Trainingseinrichtung unterschrieben sein.

Namen der Personen, die an der Konzepterstellung beteiligt waren, deren formaler und beruflicher Qualifikationen und deren (Nicht-) Mitgliedschaft in der Trainingseinrichtung müssen genannt werden.

Angaben zu Personen die für die Planung und Koordination der Angebotserstellung zuständig sind und für weitere Fragen zur Verfügung stehen (Kontaktmöglichkeiten: E-Mail, Telefonnummer, Anwesenheit) müssen angegeben sein.

### **Inhaltliche Kriterien** (mit Bezug auf die konkreten Umsetzung der Maßnahme)

Ziele der Maßnahme (Falls diese bereits durch den Auftraggeber festgelegt wurden, muss die Trainingseinrichtung erklären, auf welche Art und Weise die Einrichtung geeignet ist, diese zu erreichen).

Zielgruppe der Maßnahme (Falls diese bereits durch den Auftraggeber festgelegt wurde, muss die Trainingseinrichtung ihre Eignung zur Arbeit mit dieser nachweisen).

### Personal

Die Anzahl der TrainerInnen in Bezug zur Anzahl der TeilnehmerInnen pro Maßnahme muss angegeben werden.

Vollzeit- und Teilzeitpersonal; Aufteilung des Personals in administratives und Trainingspersonal.

Formale und berufliche Qualifikationen, Erfahrung der TrainerInnen.

Zertifikate, die die Qualifikationen der TrainerInnen belegen.

### Infrastruktur (räumliche und technische Ausstattung)

Erreichbarkeit der Trainingseinrichtung.

Allgemeine Raumaufteilung der Trainingseinrichtung: Räume, die von der allgemeinen Administration verwendet werden, sowie Räume, die für die Maßnahme zur Verfügung stehen.

Räume die für die Maßnahme zur Verfügung stehen: Klassenräume (Gruppen), Beratungsräume (für Gruppen und Einzelpersonen), Sozialräume (für TeilnehmerInnen und TrainerInnen).

Technische Infrastruktur; IT-Ausrüstung (Hard- und Software, Verfügbare Lizenzen); Weitere, für die Maßnahmendurchführung relevante, technische Ausstattung.

Zertifikate der räumlichen und technischen Ausstattung.

### Zeitliche Rahmenbedingungen

Dauer der geplanten Maßnahme (Beginn- und Enddatum – Kalenderwochen).

Kurstundenplan (wöchentliche Kurszeiten, Anzahl der Wochenstunden; Ferien, kursfreie Zeiten).

### TeilnehmerInnen

Verfügbare Plätze unter Berücksichtigung der infrastrukturellen und personellen Ressourcen der Einrichtung.

Bedingungen des Kursbeginns und Ausstiegsmöglichkeiten.

Beschreibung der Zielgruppe.

### Finanzierungskonzept der Maßnahme

Finanzierungskonzept der Maßnahme unter Berücksichtigung der TeilnehmerInnenanzahl, Gehälter der TrainerInnen, etc.

### Methodisch-didaktisches Konzept

Beschreibung der modularen Aufteilung des methodisch-didaktischen Konzeptes.

Strukturierte Angaben bezüglich Lehr- und Lerninhalten unter Berücksichtigung der Zielgruppe und der Ziele der Maßnahme (siehe 2.2). Diese Angaben beziehen sich auf die geforderten Inhalte und Ziele der Ausschreibung.

### **Optionale Kriterien**

Beschreibung des Qualitätssicherungs- bzw. Qualitätsmanagement-Systems der Einrichtung (Was ist das Qualitätskonzept der Einrichtung? Welche Konzepte und Instrumente verwendet die Einrichtung zur Qualitätssicherung?).

Vorstellung der Personalbewertungsprozeduren (Rekrutierung von TrainerInnen): Das Beschäftigungsverhältnis betreffende, allgemeine Vereinbarungen zwischen TrainerInnen und Einrichtung.

Pädagogische Fertigkeiten der TrainerInnen (besondere Aufmerksamkeit auf Weiterbildungsaktivitäten der selbständigen und TeilzeittrainerInnen): Wie stellt die Einrichtung sicher, dass TrainerInnen regelmäßig berufliche methodisch-didaktische Weiterbildungen besuchen?

Beschreibung der Kommunikationsprozesse zwischen Trainingseinrichtung und Auftraggeber.

## **Literatur**

Galiläer, Lutz (2005): Pädagogische Qualität. Perspektiven der Qualitätsdiskurse über Schule, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung, Weinheim / München, Juventa Verlag.

Steiner, Karin / Weber Maria E. / Zdrahal-Urbaneck, Julia (2005): Pädagogisch-didaktische Qualität bei der Aktivierungsmaßnahme 2005, unveröffentlichter Endbericht, Auftraggeber AMS Wien, Wien.

[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/publicprocurement/legislation\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/publicprocurement/legislation_en.htm)

[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/publicprocurement/legislation\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/publicprocurement/legislation_de.htm)

## Best Practice Beispiele

### Aktivierungs- und Praktikumsbörse

ART DES BEST PRACTICE:	Ausschreibung für eine Aktivierungsmaßnahme
ERSTELLT VON:	Arbeitsmarktservice Wien

Die Ausschreibung für das Jahr 2006 für die Aktivierungs- und Praktikumsbörse des AMS Wien enthält folgende Komponenten:

- Bezeichnung der Maßnahme
- Definition der Zielgruppe
- Vorgesehene TeilnehmerInnenanzahl
- Definition des Zieles der Maßnahme
- Zeitraum
- Schulungsort und Verkehrsanbindung
- Inhalt und Aufbau der Maßnahme
- Beispielhafte Darstellung des Ablaufplanes
- Nachbetreuung durch BetriebskontakterInnen
- Kalkulationsgrundlage
- Personal
- Sonstiges

Beispielhaft soll aufgrund des großen Umfanges der Ausschreibung

- 1) der Inhalt und Aufbau der Maßnahme
- 2) die geforderte TrainerInnenqualifikation für TrainerInnen der Einstiegsveranstaltung, der Aktivierungswochen, der aktiven Bewerbung, des Workshop-nachmittags und für das Einzelcoaching des Aktivierungsmoduls sowie
- 3) die Zuschlagskriterien (aus der Verdingungsunterlage) beschrieben werden.

### Inhalt und Aufbau der Maßnahme

#### Kursübersicht:

Module:	Wochen:	Maßnahmenstunden (MS) pro Kurs:	TeilnehmerInnen gesamt:	Zahl der Kurse:
Aktivierungsmodul	8	224	1.600	4 (aus laufender Maßnahme) 75 (aus ausgeschriebener Maßnahme)
Praktikumsmodul	4	160	1.600	4 (aus laufender Maßnahme) 75 (aus ausgeschriebener Maßnahme)
Nachbetreuung (fiktive Annahme, dass nur jede/r 2.TNI in die Nachbetreuung in Anspruch nimmt)	4	8	800	

## AKTIVIERUNGSMODUL

Das Aktivierungsmodul, im Ausmaß von 8 Wochen, setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

- Einstiegsveranstaltung (4 Maßnahmenstunden am 1.Tag der Maßnahme)
- Aktivierungswochen
- Aktive Bewerbung
- Workshopnachmittage
- Einzelcoaching

### Einstiegsveranstaltung

Am ersten Tag der Einstiegswoche ist im Ausmaß von 4 Maßnahmenstunden eine Einstiegsveranstaltung abzuhalten. Im Rahmen dieser Veranstaltung sollen die TeilnehmerInnen über die Rahmenbedingungen informiert werden.

### Inhalte:

- Informationen über Ablauf, Organisation und Arbeitsweisen innerhalb der Aktivierungs- und Praktikumsbörse
- Abklärung von Rechten und Pflichten der TeilnehmerInnen
- Screening hinsichtlich der Eignung der TeilnehmerInnen für die Teilnahme
- erste Erhebung des Qualifikationsniveaus und der Berufsvorstellungen der TeilnehmerInnen für die künftige Zusammenarbeit
- Einteilung der Kursgruppen unter besonderer Beachtung der Gruppen des Workshopnachmittags

TeilnehmerInnen/ TrainerInnenschlüssel = 20:2

**Kalkulationsbasis:** 4 MS x 75 Gruppen x 2TRInnen = **600 MS**

### Aktivierungswochen

Die Aktivierungswochen sind in 3 Teilbereiche **Aktivierung in der Gruppe** und **Bewerbungstraining & Praktikumsvorbereitung** (16 MS/Woche), **sowie aktive Bewerbung** (4 MS/ Woche an 1 Tag in der Woche) gegliedert.

Ausnahme: In der Einstiegswoche sind aufgrund der Einstiegsveranstaltung (4 MS), nur 12 MS Aktivierung in der Gruppe und Bewerbungstraining & Praktikumsvorbereitung zu konzipieren.

#### **a. Aktivierung in der Gruppe** **Aktivierungsinhalte und Gruppendynamik:**

- Vorstellung, kennen lernen und Eingliederung neuer Gruppenmitglieder (im Fall von Nachbesetzungen)
- Erarbeitung eines Qualifikationsprofils: Abgleich zwischen den fachlichen Kompetenzen, aufgrund der bisher erworbenen Qualifikationen in vorangegangenen Ausbildungen oder Tätigkeiten und den Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes – zur Ableitung von realistischen Berufserwartungen in Abstimmung mit den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes im Raum Wien

- Erstellung eines individuellen Jobprofils unter Berücksichtigung von neuen bzw. alternativen beruflichen Branchen – Zusammenführung individueller Ressourcen, Berufshinderungsgründen und Realisierungschancen am Arbeitsmarkt
- Erarbeitung der Planungs- und Umsetzungsschritte für den Arbeitssuchprozess
- Erhebung des Gruppen-Bedarfs für den Workshopnachmittag und Gruppeneinteilung

## **b. Bewerbungstraining & Praktikumsvorbereitung**

### **Schwerpunkte bei der Bewerbung**

- Bewerbungsarten und Suchstrategien (z.B.: Online-Bewerbungen!)
- Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt (offener Markt, verdeckter Markt, persönlicher Markt)
- Lesen und Interpretieren von Inseraten
- Erstellung von aussagekräftigen und persönlichen Bewerbungsunterlagen
- Telefontaktik und -rhetorik

### **Schwerpunkte bei Vorstellungsgesprächen**

- Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch mittels Rollenspiel und Videoanalyse
- Lebenslaufanalyse – „schwierige Fragen“ beim Vorstellungsgespräch
- Training Kommunikation, Selbstpräsentation und Körpersprache

### **Schwerpunkte bei Aufnahmeverfahren**

- Überblick über Personalfragebögen
- Aufnahmeverfahren in Unternehmen
  - Testverfahren
  - Assessment Center
  - persönliches Gespräch
- Umgang mit Absagen und Misserfolgen

### **Schwerpunkte bei der Vorbereitung auf das/die Praktikum/Praktika**

- Information über den Ablauf des Praktikums
- Information über den Zweck des Praktikums
- Suchstrategien für ein geeignetes Praktikum (Zusammenarbeit mit den BetriebskontakterInnen)
- Verhalten im Praktikum im Hinblick auf ein mögliches Dienstverhältnis
- Kommunikation mit (zukünftigen) Vorgesetzten

TeilnehmerInnen/TrainerInnenschlüssel = 20:2  
 1 Woche x 12 MS x 75 Gruppen (à 20 TNInnen) x 2 TRInnen = 1.800 MS  
 7 Wochen x 16 MS x 75 Gruppen (à 20 TNInnen) x 2 TRInnen = 16.800 MS  
 aus der derzeit laufenden Maßnahme:  
 TeilnehmerInnen/TrainerInnenschlüssel = 25:2  
 3 Wochen x 16 MS x 2 Gruppen (à 25 TNInnen) x 2 TRInnen = 192 MS  
 4 Wochen x 16 MS x 2 Gruppen (à 25 TNInnen) x 2 TRInnen = 256 MS  
**Kalkulationsbasis: 19.048 MS**

MS=Maßnahmenstunden

## **c. Aktive Bewerbung**

### **Inhalte:**

An einem Tag der Woche muss den TeilnehmerInnen, im Ausmaß von 4 Maßnahmenstunden, ein eigens hierfür vorgesehener Kursraum (Bewerbungsbüro), zur Verfügung stehen. Mit allen adäquaten und hierfür notwendigen Ressourcen, sollen die TeilnehmerInnen des Aktivierungsmoduls die Möglichkeit haben, sich einerseits aktiv um Praktikumsplätze zu kümmern und andererseits sich um ein künftiges Dienstverhältnis zu bemühen.

TeilnehmerInnen/ TrainerInnenschlüssel = 20:2

8 Woche x 4 MS x 75 Gruppen (à 20 TNInnen) x 2 TRInnen = 4.800 MS

aus der derzeit laufenden Maßnahme:

TeilnehmerInnen/ TrainerInnenschlüssel = 25:2

3 Wochen x 4 MS x 2 Gruppen (à 25 TNInnen) x 2 TRInnen = 48 MS

4 Wochen x 4 MS x 2 Gruppen (à 25 TNInnen) x 2 TRInnen = 64 MS

**Kalkulationsbasis: 4.912 MS**

MS=Maßnahmenstunden

### Workshoptage (8 Wochen/8 MS pro Woche)

Im Ausmaß von 2 Maßnahmenstunden täglich, finden nachmittags parallel laufend Gruppen- und Einzelaktivitäten statt.

Der Bedarf an den einzelnen Gruppen (Gruppensetting) bzw. an Einzelcoachings des Workshoptages und somit die Gruppenzuteilung und -bildung, ist abhängig von den Vorkenntnissen und Qualifikationen der MaßnahmenteilnehmerInnen (das gilt vor allem für die Gruppe 1, 2 und 3; die Gruppe 4, 5 und 6 muss von jedem/jeder TeilnehmerIn absolviert werden).

Das AMS Wien geht aufgrund dieser Tatsache bei der Maßnahmenkonzeption von der Annahme aus, dass alle Gruppen des Workshoptages, die jeweils von einem/einer TrainerIn betreut werden, vom Bieter angeboten werden. Bei der Maßnahmendurchführung ist allerdings zu beachten, dass es dem Bieter obliegt ein geeignetes Workshop- und Einzelcoachingangebot (welche Gruppen, Anzahl der Gruppen, Anzahl der Einzelsetting-Termine), das den tatsächlichen Bedürfnissen der MaßnahmenteilnehmerInnen entspricht, zu designen.

Der Workshoptage muss allerdings so konzipiert werden, dass der Wechsel zwischen den einzelnen Gruppen ohne Unterbrechung oder Wartezeit erfolgen kann.

### **Gruppensetting:**

- **Gruppe 1:** Vorträge und Ergänzungen für (neu eingetretene) TeilnehmerInnen in Kleingruppen (bei Bedarf)
- **Gruppe 2:** Vermittlung von schulischem Basiswissen (bei Bedarf)
- **Gruppe 3:** Vermittlung von EDV-Grundkenntnissen (bei Bedarf)
- **Gruppe 4:** Social Skills (für alle MaßnahmenteilnehmerInnen verpflichtend)
- **Gruppe 5:** Persönlicher Stil im Auftreten und in der Kleidung (für alle MaßnahmenteilnehmerInnen verpflichtend)
- **Gruppe 6:** Zeitmanagement (für alle MaßnahmenteilnehmerInnen verpflichtend)

TeilnehmerInnen/ TrainerInnenschlüssel = 10:1

8 Wochen x 8 MS x 150 Gruppen (à 10 TNInnen) = 9.600 MS

aus der derzeit laufenden Maßnahme:

3 Wochen x 8 MS x 5 Gruppen (à 10 TNInnen) = 120 MS

4 Wochen x 8 MS x 5 Gruppen (à 10 TNInnen) = 160 MS

**Kalkulationsbasis: 9.880 MS**

MS=Maßnahmenstunden

Parallel zu den Workshopnachmittagen findet das Einzelcoaching statt:

### **Einzelcoaching (individuelle Betreuung):**

Das AMS geht bei der Maßnahmeplanung, welche das zeitliche Ausmaß beim Einzelcoaching während des Aktivierungsmoduls betrifft, von 2 Maßnahmenstunden pro Woche je TeilnehmerIn aus.

### **Inhalte:**

- Intensive, individuelle Einzelbetreuung, bei der auftretende berufsbezogene Problemstellungen auch im Zusammenhang mit privaten Schwierigkeiten diskutiert werden können, um anschließend Lösungen möglichst rasch herbeizuführen.
- Fokussierung auf einzelne Arbeitsschritte innerhalb des Prozesses der Erstellung und Erarbeitung von Arbeitsaufträgen und Recherchen hinsichtlich der persönlichen Bewerbungsplanung.

TeilnehmerInnen/ TrainerInnenschlüssel = 1:1

8 Wochen x 2 MS x 1.500 TNInnen = 24.000 MS

aus der derzeit laufenden Maßnahme:

3 Wochen x 2 MS x 50 TNInnen = 300 MS

4 Wochen x 2 MS x 50 TNInnen = 400 MS

**Kalkulationsbasis: 24.700 MS**

MS=Maßnahmenstunden

### BetriebskontakterInnen

Während des gesamten Förderzeitraumes stehen den TeilnehmerInnen 2 TrainerInnen des Bieters als BetriebskontakterInnen, im Ausmaß von je 20 Maßnahmenstunden pro Woche, zur Verfügung. Folgende Aufgaben zählen zu ihrem Arbeitsgebiet:

- Die TeilnehmerInnen sollen während der Maßnahme in ein Bewerbungs-Netzwerk integriert und nicht als InformationsempfängerInnen angesehen werden. Einen wesentlichen Beitrag müssen hier die BetriebskontakterInnen des Bieters leisten, die für die Unternehmensakquisition verantwortlich sind und somit das Networking vorantreiben sollen. Durch sie soll eine Vernetzung vakanter Stellen bei Unternehmen mit den Personalressourcen innerhalb der Maßnahme sichergestellt werden.
- Unterstützung bei der Praktikumsuche; grundsätzlich sind die TeilnehmerInnen der Maßnahme selbst dafür verantwortlich ein geeignetes bzw. mehrere geeignete Praktikumsplätze zu finden und somit ihr Engagement unter Beweis zu stellen. TeilnehmerInnen, die auch trotz all ihrer Bemühungen keinen Praktikumsplatz finden konnten, sind allerdings auf die maßgebliche Unterstützung der BetriebskontakterInnen angewiesen.
- Außerdem sollen die BetriebskontakterInnen, die für die Unternehmensakquisition verantwortlich sind, die TeilnehmerInnen mit Einverständnis der TeilnehmerInnen und der Praktikumsunternehmen während des anschließenden Praktikumsmoduls vor Ort besuchen und dabei bei Bedarf die Unternehmen über Eingliederungsbeihilfen des AMS informieren.

**Kalkulationsbasis:** 67 Wochen x 20 MS x 2 TRInnen = **2.680 MS**

### PRAKTIKUMSMODUL

Das Praktikumsmodul, im Ausmaß von 4 Wochen, ist in 2 Teilbereiche gegliedert:

- Praktikumswochen
- Praktikumscoaching

#### Praktikumswochen

Jede/r TeilnehmerIn hat die Möglichkeit max. 2 verschiedene Praktika zu absolvieren.

Praktikumszeiten: Die Anwesenheit der TeilnehmerInnen während des Praktikums muss auf die Bedürfnisse des Unternehmens abgestimmt werden, d.h. so arbeitsrealistisch wie nur möglich.

Die Maßnahmenstunden des Praktikums richten sich nach den Arbeitszeiten des jeweiligen Praktikumsunternehmens.

Das/die Praktikum/-a sollen in dem Bereich angesiedelt sein, in dem der/die MaßnahmenteilnehmerIn auch in Zukunft ein Dienstverhältnis anstrebt.

#### **Inhalte:**

- Erlangen eines realistischen Einblicks in die Arbeitswelt mit den jeweiligen Arbeitsbedingungen und Ableitung einer gültigen und dauerhaften Entscheidung über die berufliche Zukunft;
- Knüpfen von Branchenkontakten und den darin tätigen Personen für spätere Bewerbungen;

- Erlangen eines Dienstverhältnisses durch das/die Praktikum/-a.

### Praktikumscoaching

Das Praktikumscoaching findet im Ausmaß von 4 Maßnahmenstunden an einem Tag der Praktikumswoche statt. An diesem Tag stehen die PraktikantInnen den Praktikumsunternehmen nicht zur Verfügung und werden von den BetriebskontakterInnen entsprechend nachbetreut.

### Inhalte:

- Praktikumsreflexion für TeilnehmerInnen;
- Diskussion von aufgetretenen Problemen während der Praktikumswoche;
- Erarbeitung von Lösungsansätzen für aufgetretene Probleme;
- Austausch zwischen den MaßnahmenteilnehmerInnen über ihre bisher gesammelten Praktikumserfahrungen;
- Vernetzung: PraktikantInnen informieren über weitere freie Praktikumsplätze bzw. offene Arbeitsplätze für andere MaßnahmenteilnehmerInnen usw.

TeilnehmerInnen/TrainerInnenschlüssel = 20:2

4 Wochen x 4 MS x 75 Gruppen x 2 TRInnen = 2.400 MS

aus der derzeit laufenden Maßnahme:

TeilnehmerInnen/TrainerInnenschlüssel = 25:2

4 Wochen x 4 MS x 4 Gruppen x 2 TRInnen = 128 MS

**Kalkulationsbasis: 2.528 MS**

MS=Maßnahmenstunden

### **TrainerInnenqualifikation**

Es werden alle Lebensläufe einzeln geprüft. Ein Ausschluss erfolgt in all den Fällen, in denen auch nur ein Musskriterium nicht erfüllt ist. Danach werden anhand der insgesamt vorliegenden TrainerInnen-Profile Durchschnittswerte für den jeweiligen Bereich gebildet.

TrainerInnen Typ 1

TrainerInnen für die Einstiegsveranstaltung, die Aktivierungswochen, die aktive Bewerbung, den Workshopnachmittag und für das Einzelcoaching des Aktivierungsmoduls:

### **Formale Qualifikation: Muss-Kriterium**

abgeschlossene TrainerInnen-/Coachingausbildung

### ODER

Ausbildungen, die mindestens 2 der folgenden 5 Begriffe beinhalten :

- Grundsätze der Gruppendynamik/Gruppenpsychologie (Arbeiten mit Gruppen, Gruppencoaching);
- systemische Beratungsansätze ;
- Konfliktmanagement;
- Grundlagen der Kommunikation;

- Moderation.

Diesbezügliche Zertifikate sind **jedenfalls** vorzulegen. Sollte aus dem Zertifikatswortlaut nicht **wörtlich** ersichtlich sein, dass es sich um die erforderliche Ausbildung bzw. die erforderlichen Ausbildungsinhalte handelt, ist das dazugehörige Curriculum beizuschließen. Sollte auch aus dem Curriculum **nicht wörtlich** ersichtlich sein, dass es sich um die erforderliche Ausbildung bzw. die erforderlichen Ausbildungsinhalte handelt, ist eine Bestätigung des Zertifikatsausstellers, welche die erforderliche Ausbildung bzw. die erforderlichen Ausbildungsinhalte wörtlich nachweist, vorzulegen.

**Bewertung:**

Punkte	Definition
0	Erfüllung des Muss-Kriteriums <u>und</u> sonstige, in weiterer Folge nicht aufgezählte Formalqualifikationen
3	Erfüllung des Muss-Kriteriums <u>und</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ abgeschlossene Ausbildung zum/-r Lebens- und SozialberaterIn – Hinweis: <i>vorliegender Gewerbeschein ohne Nachweis über die abgeschlossene Ausbildung (Zertifikat o.ä.) genügt <u>nicht</u> zur Höherbewertung <u>bzw.</u></i></li> <li>▪ abgeschlossene MediatorInnenausbildung <u>bzw.</u></li> <li>▪ abgeschlossenes psychotherapeutisches Propädeutikum <u>bzw.</u></li> <li>▪ abgeschlossene Bildungsanstalt für Sozialpädagogik <u>bzw.</u> abgeschlossenes Kolleg für Sozialpädagogik</li> </ul>
6	Erfüllung des Muss-Kriteriums <u>und</u> abgeschlossene Sozialakademie <u>bzw.</u> berufspädagogische Akademie <u>bzw.</u> Pädagogische Akademie (Volksschule, Hauptschule, Sonderschule)
10	Erfüllung des Muss-Kriteriums und abgeschlossene (Fach-) Hochschulausbildung: Soziologie bzw. Pädagogik bzw. Sonder- und Heilpädagogik bzw. Wirtschaftspädagogik bzw. Psychologie bzw. abgeschlossenes Lehramtstudium bzw. abgeschlossenes Studium: Handelswissenschaften bzw. Betriebswirtschaftslehre bzw. Internationale Betriebswirtschaftslehre bzw. Volkswirtschaftslehre bzw. Wirtschaftswissenschaften bzw. abgeschlossene Fachhochschule: Bereich Wirtschaft.

**Studienrichtung:** sowohl die 1. als auch die 2. Studienrichtung werden anerkannt.

**Fächerkombinationen** werden **ausschließlich** innerhalb der unter 10 Punkten angeführten Studienrichtungen anerkannt. anerkannt: z.B.: Fächerkombination Pädagogik/Psychologie nicht anerkannt: z.B.: Fächerkombination: Publizistik/Pädagogik.

**Erfahrung: Muss-Kriterium:**

Fünf Verbindliche Erklärungen (VE), worin bestätigt wird, dass der/die TrainerIn in einer vom Arbeitsmarktservice und/oder von einer im arbeitsmarktpolitischen Umfeld tätigen Organisation beauftragten

- Maßnahme (MN)
- oder in einem/in einer in sich abgeschlossenen/abgeschlossener Modul/Teilmodul, Gruppe, Phase bzw. Durchgang
- als HaupttrainerIn tätig war.

Als **HaupttrainerInnen** werden regulär in der jeweiligen Maßnahme bzw. im jeweiligen Maßnahmen-Modul eingesetzte TrainerInnen (keine Vertretung im Urlaubsfall, Krankheitsfall usw.) definiert.

#### ODER

eine VE, worin bestätigt wird, dass der/die TrainerIn mindestens ein Jahr in einem Rechtsverhältnis als Coach, BildungsberaterIn, BerufsberaterIn o. ä. tätig war.

#### **für die VEs gilt:**

- Es werden nur TrainerInnen mit den in der Definition angeführten VEs akzeptiert.
- Es ist ausschließlich die geforderte Anzahl an verbindlichen Erklärungen seitens der TrainerIn bzw. seitens des Bieters (Schulungsträgers) vorzulegen. Ein „Mehr“ an vorgelegten VEs bringt keine Zusatzpunkte, ein „Weniger“ an vorgelegten VEs führt zum Ausschluss.
- Darüber hinaus wird ein „Mehr“ an vorgelegten VEs zurückgewiesen, es ist lediglich die jeweils geforderte Anzahl an VEs vorzulegen.
- Überschneidungszeiträume der VEs und Stundenaufstellungen werden nicht akzeptiert.
- Der Einsatzzeitraum muss abgeschlossen sein.
- TrainerInnen, welche die spezifischen Erfordernisse für den vorgesehenen Einsatzbereich nicht nachweisen können, werden nicht akzeptiert.

#### **Mindestalter: Muss-Kriterium**

Mindestalter 25 Jahre (wenn nicht gegeben, Ausschluss); keine Punktevergabe im Rahmen eines Bewertungsschemas bei Überschreitung des Mindestalters.

Neue TrainerInnen (TrainerInnen, die nicht über die spezifischen Erfordernisse [Erfahrung] für den vorgesehenen Einsatzbereich in der ausgeschriebenen Maßnahme verfügen):

- Gründe für die Akzeptanz neuer TrainerInnen seitens des fast ausschließlich vom AMS dominierten Marktes: Einerseits soll neuen TrainerInnen der Markteintritt ermöglicht werden, andererseits bringen neue TrainerInnen neue Aspekte der Unterrichtsgestaltung mit. Neben der Qualitätsentwicklung entsteht darüber hinaus für den TrainerInnen-Markt eine Verbreiterung des Angebots.
- Neue TrainerInnen sind mittels leerem „Formblatt Verbindliche Erklärung“ anzuführen und seitens des/der Trainers/-in und des Bieters lediglich zu unterfertigen, wobei diese Unterfertigung den Einsatz eines/-r neuen Trainers/-in festschreiben soll.
- Ab jeweils 10 HaupttrainerInnen kann seitens des Bieters ein/-e neue/-r Trainer/-in eingesetzt werden (d.h.: 10 HaupttrainerInnen + 1 neue/-r Trainer/-in, 20 HaupttrainerInnen + 2 neue TrainerInnen usw.).
- Dem Bieter ist es freigestellt, wahlweise wie bisher ausschließlich HaupttrainerInnen (mit verbindlichen VEs) oder neben den erforderlichen HaupttrainerInnen (mit VEs) auch eine/einen oder mehrere (abhängig von der HaupttrainerInnenanzahl) neue TrainerInnen (ohne VEs – Leerformular) einzusetzen.

- Neue TrainerInnen dürfen nur paarweise mit HaupttrainerInnen eingesetzt werden, wobei die Einsatzzeit einem Verhältnis von 1: 1 entsprechen muss.
- Neue TrainerInnen müssen lediglich die für den jeweiligen Einsatzbereich geforderte Formalqualifikation aufweisen.

## Zuschlagskriterien Allgemeines

Von den als geeignet befundenen Bietern wird der Zuschlag dem wirtschaftlich und technisch (inhaltlich) günstigsten Angebot gemäß den folgenden Zuschlagskriterien und der angegebenen Gewichtung erteilt (die insgesamt maximal erreichbare Punktzahl beträgt analog zur Prozent-Gewichtung 1000 Punkte, davon entfallen 400 Punkte auf die Kosten der Maßnahme).

### Die Bewertung

Die Bewertung wird anhand der in der Maßnahmenbeschreibung dargestellten Kriterien vorgenommen.

### Berechnung der Kostenpunkte

Der Billigstbieter erhält die maximal mögliche Kostenpunktzahl (400). Alle Beihilfebegehren, deren Kosten die des Billigstbieters um bis zu 200% überschreiten, erhalten entsprechend weniger Kostenpunkte; bei einer Überschreitung von 200% oder mehr werden keine Kostenpunkte vergeben.

### Bewertungsraster

Bewertungskriterium	Hauptkriterium in %	Unterkriterium in %
<b>1. Qualität des eingesetzten Personals</b>	<b>25</b>	
Formale Qualifikation		100
<b>2. Konzeptive Qualität</b>	<b>20</b>	
Methodik		50
Didaktik		40
Organisationsform		10
<b>3. Gleichstellungsorientierung</b>	<b>10</b>	
Gleichstellungsfördernde Maßnahmen		40
Frauenanteil bei TrainerInnen		40
Teilnahmebestätigungen der TrainerInnen hinsichtlich des Besuchs eines Gender-Seminars		20
<b>4. Ausstattung und Verkehrsanbindung des geplanten Schulungsortes</b>	<b>5</b>	
Räumliche Ausstattung		50
Technische Ausstattung		40
Verkehrsanbindung		10
<b>5. Kosten der Maßnahme</b>	<b>40</b>	
Begehrenssumme (ohne Unterhalts- und Verpflegungskosten)		100

## Ausschreibungen. Allgemeine Bedingungen, Angebotsformulare

ART DES BEST PRACTICE:	Ausschreibung
AUTOREN:	Nationale Arbeitsmarktverwaltung - <b>Bulgarien</b>
IN AUFTRAG GEGEBEN VON:	ZNANIE CVT

### INSTRUKTIONEN ZUR ORGANISATION VON QUALIFIZIERUNGS- UND AKTIVIERUNGSMASSAHMEN

#### **I. Allgemeine Vorschriften**

1. Trainingskurse zum Erwerb von Qualifikationen sind von mittel- oder kurzfristiger Dauer und bestehen aus mehreren Kursen mit einer Minimaldauer von 300 Lehreinheiten (LE).

- Die Kurse und Module müssen thematisch zusammenhängen und setzen eine Fortsetzung des Erwerbs von Wissen und Fertigkeiten der entsprechenden Spezialisierung voraus.
- Mittelfristige Trainings (ein Kurs) haben eine Qualifikation der Stufe I als Ziel und umfassen zumindest 300 Lehreinheiten.
- Langfristige Trainings haben Berufsqualifikationen der Stufen II und III als Ziel.
- Langfristige Trainings der Stufe II beinhalten zwei Kurse mit einer jeweiligen Dauer von mindestens 300 LE.
- Langfristige Trainings der Stufe III beinhalten drei Kurse mit einer jeweiligen Dauer von mindestens 300 LE.

2. Die Trainingskurse zum Erlangen oder Beibehalten einer Anstellung stimmen von der Dauer her mit den Anforderungen der spezifischen Stelle überein.

3. Der praktische Teil der Qualifikationskurse sollte nicht geringer als 50% der Gesamtanzahl der LE sein.

4. Der/die Arbeitslose muss eine schriftliche Bewerbung einreichen, um in den Trainingskurs zur Erlangung einer bestimmten Berufsqualifikation aufgenommen zu werden.

5. Die Auswahl der TeilnehmerInnen des Qualifikationstrainings erfolgt anhand von:

- Der Reihenfolge der eingelangten Anträge;
- Der geringeren Anzahl von bereits absolvierten Berufsqualifizierungskursen;
- Der im angebotenen Training erworbenen beruflichen Qualifikation.

6. Die Auswahl der TeilnehmerInnen, die an der Probezeit teilnehmen können, wird von der Trainingseinrichtung vorgenommen und kann in Zusammenarbeit mit dem/der ArbeitgeberIn erfolgen, der/die die Stelle bereitstellt.

7. Für den Fall, dass die Nachfrage an TeilnehmerInnen seitens der Direktion der Arbeitsmarktverwaltung für eine eigene Trainingsgruppe in einem bestimmten Berufsfeld nicht ausreicht, kann die regionale Arbeitsmarktverwaltung die Bildung einer solchen Gruppe koordinieren. Dafür ist es erforderlich, dass die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung einen täglichen Besuch des Kurses mittels öffentlicher Verkehrsmittel ermöglicht.

## **II. Auswahl einer Trainingseinrichtung zur Durchführung eines Qualifizierungstrainings** (nach Art. 2 der Verordnung zur Vergabe kleiner öffentlicher Aufträge)

1. Die von der Arbeitsmarktverwaltung und ihren örtlichen Niederlassungen organisierten Trainingskurse zum Erwerb beruflicher Qualifikationen und Motivation werden von Trainingseinrichtungen durchgeführt, die nach den Vorgaben des Gesetzes zur öffentlichen Auftragsvergabe (Public Procurement Act - PPA) und der Verordnung zur Vergabe kleiner öffentlicher Aufträge ausgewählt wurden.
2. Trainingseinrichtungen können sich um die Durchführung von beruflichen Qualifizierungstrainings entsprechend der Anforderungen von Art 59 § 1 des Gesetzes zur Durchführung der Beschäftigungsförderung (Rules on the Implementation of the Employment Encouragement Act - RIEEA) bewerben.
3. Der/Die GeschäftsführerIn der Arbeitsmarktverwaltung führt auf Basis von Art. 1, § 1 der PPA eine Bewertung der Angebote von Trainingseinrichtungen zur Durchführung beruflicher Qualifikationstrainings durch und vergibt die Aufträge. Auf derselben Grundlage beauftragt der/die GeschäftsführerIn die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung, einen Vertrag mit dem ausgewählten Anbieter abzuschließen.
4. Die Trainingsangebote werden anhand einer, vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik genehmigten, Methode ausgewählt.
5. Die regionale Arbeitsmarktverwaltung informiert die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung bis zum 25. des laufenden Monats über jede Auswahl einer Trainingsinstitution, die sie im nächsten Monat durchführen wird.
6. Das Verfahren zur Auswahl einer Trainingseinrichtung wird von der Direktion der Arbeitsmarktverwaltung in der folgenden Reihenfolge durchgeführt:

Die (Arbeitsmarktverwaltungs-) Einrichtung, die einen Auftrag zur Auswahl erhalten hat veröffentlicht eine Ankündigung:

- In der Tagespresse;
- Auf der Website der Arbeitsmarktverwaltung, [www.az.government.bg](http://www.az.government.bg);

Der Antrag zur Teilnahme am Vergabeverfahren kann sowohl von der Website herunter geladen als auch von der Direktion der Arbeitsmarktverwaltung bereitgestellt werden.

Die sich bewerbenden Trainingseinrichtungen bringen ihre Angebote vor 12:00 des letzten Tages der Angebotsfrist bei der empfangenden Stelle der ausschreibenden Institution in einem verschlossenen Kuvert ein. Dieses beinhaltet:

- Das formale Angebot;
- Das finanzielle Angebot (Kostentabelle).

Folgende Punkte sind notwendig, um eine Auswahl vorzunehmen:

- Bei einem Angebot bis zu 10.000 Leva (exkl. MWSt) sollte mindestens ein Angebot vorliegen;
- Bei einem Angebot bis zu 20.000 Leva (exkl. MWSt) sollten mindestens drei Angebote vorliegen;
- Die Auswahl wird laut Punkt 13.3 am letzten Tag des angekündigten Zeitraumes ab 13h getroffen.

Ein vom zuständigen Direktorium ernanntes Komitee nimmt die Auswahl vor und fasst eine schriftliche Stellungnahme.

Die Einrichtung, die die Auswahl vorgenommen hat, informiert die Angebotssteller schriftlich über den Rang ihres Angebotes und veröffentlicht die Ergebnisse auf der Website der Arbeitsmarktverwaltung.

7. Nachdem die Auswahl durch die lokale Arbeitsmarktverwaltung erfolgt ist, sendet diese innerhalb von drei Werktagen die eingebrachten Angebote und die schriftliche Stellungnahme des Komitees an die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung.

8. Innerhalb von fünf Tagen nach Erhalt der Dokumente schließt die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung einen Vertrag mit der erstgereihten Trainingseinrichtung ab, sofern die technische Einrichtung an ihrem Standort genehmigt ist.

- Wenn das Arbeitsmaterial und die technische Ausstattung am Trainingsstandort nicht genehmigt sind, erfolgt eine Überprüfung durch die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung, die – sofern dieses dem inhaltlichen Teil des Angebotes entspricht – einen Vertrag abschließt. Im Falle, dass die Beschreibung nicht zutrifft, verfasst die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung eine schriftliche Stellungnahme und schließt keinen Vertrag ab.
- Daraufhin schließt die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung einen Trainingsvertrag mit der nächstgereihten Trainingseinrichtung ab, deren Materialien und technische Ausstattung die in Punkt 15 oder 15.1 beschriebenen Bedingungen erfüllt.

9. Die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung informiert schriftlich die mit der entsprechenden Auswahl betraute lokale Arbeitsmarktverwaltung über den Vertragsabschluss und schickt ev. eine schriftliche Stellungnahme über festgestellte Nichterfüllung der Anforderungen.

### **III. Kontrolle durchgeführter Trainings**

1. Während der Trainingsphase überprüft die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung den Trainingsfortschritt jedes einzelnen Kurses.

- Qualifikationstrainings mit einer Dauer von bis zu einem Monat werden zumindest einmal überprüft. Länger dauernde Kurse werden zumindest dreimal überprüft.
- Die Ergebnisse der Prüfung werden in einer schriftlichen Stellungnahme zur Bestätigung festgehalten. TeilnehmerInnenbefragungen sind ein integraler Bestandteil der Überprüfung.
- Nach Beendigung des Trainings verfasst die durchführende Einrichtung eine Stellungnahme, die ein wichtiger Bestandteil der Kursdokumentation ist. Der Bericht umfasst Informationen über den Kurs, Prüfungsbestätigungen und eine Bewertung der gesamten Maßnahme. Der Bericht wird innerhalb von 15 Tagen nach Beendigung des Kurses an die Direktion der regionalen Arbeitsmarktverwaltung gesandt.

2. Sollte eine Trainingseinrichtungen ihren vertraglichen Verpflichtungen nicht entsprechen, informiert die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung die Direktion der regionalen Arbeitsmarktverwaltung auf schriftlichem Weg und sie führen eine gemeinsame Untersuchung der Angelegenheit durch.

3. Nach einer Bewertung der Feststellung wird der Vertrag einseitig vom Auftraggeber gekündigt, wobei die Trainingseinrichtung in Übereinstimmung mit den Vertragsbedingungen den entstandenen Aufwand rückerstatten muss.

4. Die Direktion der regionalen Arbeitsmarktverwaltung versorgt die den/die GeschäftsführerIn der Arbeitsmarkteinrichtung mit Informationen über sämtliche abgebrochenen Kurse.

5. Der/die GeschäftsführerIn der Arbeitsmarkteinrichtung informiert die NAVET (National Agency for Vocational Education and Training - Nationalagentur für Berufsausbildung und Training) über die abgebrochenen Trainings von zugelassenen Berufsbildungszentren.

#### **IV. Durchführung von Trainings zum Erlangen oder Behalten einer Anstellung**

1. Trainings zum Erlangen oder Behalten einer Anstellung werden in Fällen durchgeführt, in denen ein/e ArbeitgeberIn bei der Direktion der Arbeitsmarktverwaltung einen schriftlichen Antrag und eine Erklärung eingebracht hat und die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung die Verfügbarkeit von ausgerüsteten Arbeitsplätzen überprüft hat.

2. Die von den ArbeitgeberInnen eingebrachten Trainingsanträge werden mit der Direktion der regionalen Arbeitsmarktverwaltung abgestimmt.

3. Im Falle einer positiven Stellungnahme der Direktion der regionalen Arbeitsmarktverwaltung, untersucht ein von der Direktion der Arbeitsmarktverwaltung ernanntes Komitee die Unterlagen zur Durchführung eines Trainings. Es wird eine schriftliche Stellungnahme dazu verfasst.

4. Ein von der Direktion der Arbeitsmarktverwaltung ernanntes Komitee begutachtet anhand von Art. 66 des Gesetzes zur Durchführung der Beschäftigungsförderung (RIEEA) die Unterlagen zur Durchführung individueller Trainings.

5. Im Falle, dass von dem/der ArbeitgeberIn keine Trainingseinrichtung zur Durchführung des Trainings genannt wurde, erfolgt die Auswahl durch die regionale Arbeitsmarktverwaltung/die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung.

6. Die Auswahl erfolgt anhand der Regelungen der Punkte 13 bis 16 der vorliegenden Instruktionen. Unter Umsetzung der Bewertungsmethode des formalen Angebotes, wird die Maximalpunkteanzahl des Kriteriums vier „Bereitstellung von Arbeitsplätzen auf Probe, basierend auf einer Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn“ vergeben.

7. Falls die Trainingseinrichtung von dem/der ArbeitgeberIn genannt wurde, wird – nach Überprüfung der Übereinstimmung von Materialien und technischer Ausstattung mit dem Angebot – der Vertrag zwischen Einrichtung und dem/der TeilnehmerIn, von der Direktion der Arbeitsmarktverwaltung abgeschlossen.

8. Die Prüfung der abgeschlossenen Verträge erfolgt nach Maßgabe der Punkte 17 bis 21 dieser Instruktionen.

#### **V. Organisation von Motivationstrainings**

1. Trainingseinrichtungen, die folgende Voraussetzungen erfüllen, können sich um die Durchführung von Motivationstrainings bewerben:

- Für das Training geeignetes Material und technische Ausstattung;
- TrainerInnenteam mit relevanten Qualifikationen;
- Lehrplan.

2. Die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung wählt die Trainingseinrichtung, die das Motivationstraining durchführen soll, nach Maßgabe von Art. 13 der vorliegenden Instruktionen aus und schließt einen Vertrag mit der ausgewählten Einrichtung ab.

3. Während des Trainingszeitraumes führt die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung zumindest eine Überprüfung des Trainingsprozesses durch und verfasst ein schriftliches Statement. Nach Ende der Maßnahme verfasst die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung eine Stellungnahme, die integraler Bestandteil der Dokumen-

tation ist. Diese beinhaltet Angaben zum Kurs, eine Überprüfungsbestätigung und eine Bewertung des durchgeführten Trainings und wird innerhalb von 15 Tagen nach Beendigung des Kurses an die Direktion der regionalen Arbeitsmarktverwaltung geschickt.

4. Im Fall der Nichterfüllung der vertraglichen Verpflichtungen, beendet die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung das Training. Die Direktion der Arbeitsmarktverwaltung stellt dem/der GeschäftsführerIn der Arbeitsmarkteinrichtung über die Direktion der regionalen Arbeitsmarktverwaltung Informationen zu allen abgebrochenen Kursen zur Verfügung.

**(EBD) Employment Bureau Directorate der**

*Trainingseinrichtung, Adresse, Telefonnummer.*

**Stadt** .....

**Inhaltliches Trainingsangebot**

**NCP\* Code:**

**LPVET\*\* Code:**

\*NCP – Nationale Berufsklassifikation (National Classifier of Professions)

\*\* LPVET – (Liste der Berufe von Berufsausbildung und beruflicher Trainings)

.....

*Name des Trainings*

für ..... (Anzahl) TeilnehmerInnen, ..... (Anzahl) Trainingsgruppen,  
..... Lehreinheiten, ..... Tage

**Lehrplan** – Zertifiziert von NAVET, durch die das Berufstrainingszentrum zugelassen ist

- **Qualifizierungstrainings** – Lehrplan für das spezifische Training mit einer Dauer von mindestens 300 LE, das mindestens 50% Praxisstunden beinhaltet  
*(Dargestellt nach Modulen, Fachgebiete mit entsprechenden TrainerInnen und mit LE pro Tag, nicht weniger als 6 und nicht mehr als 8 LE pro Werktag)*
- **Trainingsmethoden** an der entsprechenden Stelle im Lehrplan angegeben  
*(eigenständige Durchführung von theoretischen und praktischen Aufgaben, Vorgabe von Zwischen- und Endtests)*
- **Motivationstrainings** – dem Thema entsprechender Lehrplan  
*(Lehreinheiten dargestellt nach Tagen, nicht weniger als sechs und nicht mehr als acht LE/Tag mit geeigneten TrainerInnen)*
- **Trainingsmethoden** an der entsprechenden Stelle im Lehrplan angegeben  
*(Rollenspiele, Case Studies, Diskussionen, andere interaktive Methoden)*

**TrainerInnen-Team** – Liste der Namen

*(Beschreibung der Ausbildung und Qualifikationen, Spezialisierung, Akademischer Titel, unterrichtete Fächer)*

- **Trainingserfahrung:**

Zumindest 600LE im entsprechenden Fachgebiet - ..... (Anzahl) der Teammitglieder

Zumindest 600LE in der Erwachsenenbildung - ..... (Anzahl) der Teammitglieder

(Für Qualifizierungstrainings müssen 100% der TrainerInnen eine höhere Ausbildung haben, mit Ausnahme von Trainings für FriseurInnen und KosmetikerInnen)

**Material und technische Ausstattung zur Trainingsdurchführung**

- Verfügbarkeit der Einrichtung am Ort der Trainingsdurchführung – **JA/NEIN\***

*(Zutreffendes unterstreichen)*

\* - **Berufstrainingszentren** geben nur „JA“ an, wenn sie am Ort der Trainingsdurchführung zugelassen sind.

Eingereicht wird die NAVET-Zertifizierung für jenen Standort, wo die kommissionierte technische Ausstattung vorhanden ist.

**Adresse wo Material und technische Ausstattung vorhanden sind**

.....

- **Trainings- und Schulungsräume für Theorie und Praxis**

*(eigenständige und gut ausgestattete Ausbildungsplätze für alle TeilnehmerInnen)*

**Für theoretische LE** -.... Anzahl und Beschreibung .....

**Für praktische LE** -.... Anzahl und Beschreibung .....

*(Lehrmittel und technische Ausstattung, Spezialausstattung, Räume für spezielle Trainings – Anzahl und Beschreibung)*

**Nach Abschluss der Qualifizierung wird eine zumindest einmonatige Probezeit für ... garantiert:**

70% der TeilnehmerInnen .....(Anzahl) Personen

80% der TeilnehmerInnen .....(Anzahl) Personen

90% der TeilnehmerInnen .....(Anzahl) Personen

100% der TeilnehmerInnen .....(Anzahl) Personen

*Nach Maßgabe des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 2005 werden ArbeitgeberInnen von Probearbeitsplätzen Lohnunterstützungen für nicht mehr als drei Monate Teilzeitbeschäftigung gewährt.*

**Anhänge:**

1. Kopie der Lizenzierung durch NAVET (für zugelassene Trainingseinrichtungen)
2. Das Recht zur Durchführung von Spezialistenausbildung bestätigendes Zertifikat (für Bildungseinrichtungen)
3. Lehrplan
  - a. Durch NAVET, bei dem die Einrichtung zugelassen ist, zertifiziert
  - b. Für SpezialistInnenausbildungen
4. Liste der TrainerInnen
5. NAVET-Zertifikat für Material und technische Ausstattung der Spezialistenausbildung
6. Kontenraster

(Trainingseinrichtungen, die sich um die Durchführung von Motivationstrainings bewerben reichen nur Anhänge 3.2, 4 und 6 ein)

.....

(Datum)

.....

(Unterschrift, Stempel)

*Die Unterlagen werden in einem verschlossenen Kuvert eingereicht*

**Kontenraster der Ausgaben aufgrund der Trainingsdurchführung**

**Für .....**

**mit einer Dauer von ..... Lehreinheiten für ... (Anzahl) TeilnehmerInnen**

**1. Unmittelbare Ausgaben für das Training, incl.**

1.1. TrainerInnengehälter/Honorare Leva.....

1.2. Ausgaben zur Sozialversicherung der TrainerInnen (Anteil der Vertragspartner) Leva.....

1.3. Reisekosten der TrainerInnen Leva.....

1.4. Miete der Trainingseinrichtung Leva.....

1.5. Miete für Materialien und technische Ausstattung Leva.....

1.6. Ausgaben<sup>16</sup> für Lehrbehelfe; Materialien zur Durchführung des theoretischen und praktischen Trainings; Zertifikate für abgeschlossene Kurse; Weitere Unterlagen für das Training, etc. Leva.....

1.7. Versicherungszahlungen der arbeitslosen TeilnehmerInnen der Trainingsmaßnahme Leva.....

**2. Indirekte Kosten<sup>17</sup>** Leva.....

**3. Gewinn der Trainingseinrichtung**

(weitere nicht steuerlichen Gewinne)<sup>18</sup> Leva.....

**Preis des Trainings** (exkl. MWSt) Leva.....

Preis des Trainings pro TeilnehmerIn Leva.....

**MWSt<sup>19</sup>** Leva.....

**Preis des Trainings** (incl. MWSt) Leva.....

Preis des Trainings pro TeilnehmerIn Leva.....

.....

(Datum)

.....

(Unterschrift, Stempel)

<sup>16</sup> Eine Aufstellung über Anzahl und Kosten liegt bei.

<sup>17</sup> Indirekte Kosten beinhalten: Beleuchtung, Heizung, Wasser, Reinigung, mit dem Training verbundene administrative Kosten, etc.

<sup>18</sup> Im Fall, dass die Trainingseinrichtung ein Budget finanziertes Unternehmen ist.

<sup>19</sup> Im Fall, dass die Trainingseinrichtung MWSt verrechnet.

## Methoden

Zur Bewertung der Angebote zum Erwerb beruflicher Qualifikationen und Motivation, die von der Arbeitsmarktverwaltung organisiert und finanziert werden (nach Art. 60 der Durchführungsvorschriften zum Beschäftigungsförderungsgesetz).

1. Die Trainingseinrichtung wird unter Beachtung der öffentlichen Vergaberichtlinien ausgewählt. Es wird eine zweistufige Bewertung vorgenommen – eine Qualitätseinstufung des inhaltlichen Angebotes und die Bewertung des finanziellen Angebotes.
2. Trainingsangebote die auf den Erwerb beruflicher Qualifikationen abzielen werden nur bewertet, wenn sie für zumindest 70% der TeilnehmerInnen Erklärungen von ArbeitgeberInnen beilegen, die einen zumindest einmonatigen Arbeitsplatz auf Probe garantieren.
3. Das Bewertungskriterium für eingereichte spezielle Trainingsangebote ist das „wirtschaftlich profitabelste Angebot“.
4. Das Kriterium des „wirtschaftlich profitabelste Angebotes“ wird durch folgende Indikatoren festgestellt.
  - Qualität des formalen Angebotes;
  - Preis – finanzielles Angebot.
5. In der Bewertung des formalen Angebotes ist das Verhältnis von Qualität und Preis 90:10.
6. Das formale Angebot wird auf einer 100stufigen Skala bewertet, wobei 100 Punkte das Maximum sind.

## Bewertungskriterien für Trainingsangebote der beruflichen Qualifikation

Formale Kriterien		Punkte
<b>1</b>	<b>Lehrplan und Trainingsmethoden</b>	
	Der Lehrplan enthält nicht weniger als 50% Praxisstunden (bestätigt durch das NAVET (National Agency für Vocational and Educational Training), bei dem das Ausbildungszentrum lizenziert ist)	6
	Modularer Aufbau des Trainings	6
	eigenständige theoretische und praktische Aufgaben	8
	Zwischentests	6
	Endtest	4
	maximale Punktzahl	30
<b>2</b>	<b>Qualifikationen der TrainerInnen</b>	
	Trainingserfahrung (zumindest 600 Stunden) auf einem relevanten Gebiet	10
	Mindestens 600 Stunden Erfahrungen in der Erwachsenenbildung	10
	maximale Punktzahl	20
<b>3</b>	<b>Materialien und technische Ausstattung</b>	
	Verfügbarkeit der Räumlichkeiten vor Ort (für berufliche Ausbildungszentren die zugelassenen eigenen oder gemieteten Räumlichkeiten)	20

	<i>Eigenständige, gut ausgestattete Arbeitsplätze für alle Teilnehmenden</i>	
	- für die theoretische Ausbildung	6
	- für die praktische Ausbildung	6
	<i>Einsatz zeitgemäßer Ausrüstung</i>	8
	maximale Punkteanzahl	40
<b>4</b>	<b>Bereitstellung von Probearbeitsplätzen auf Basis von Vereinbarungen mit dem/der ArbeitgeberIn</b>	
	- Für 70% der TeilnehmerInnen	1
	- Für 80% der TeilnehmerInnen	4
	- Für 90% der TeilnehmerInnen	7
	- Für 100% der TeilnehmerInnen	10
	maximale Punkteanzahl	10

### Kriterien zur Bewertung von Motivationsmaßnahmen

Formale Kriterien		Punkte
<b>1</b>	<b>Lehrplan und Methoden</b>	
	Übereinstimmung zwischen eingereichtem Lehrplan und Inhalten des Kurses	bis zu 15
	Einsatz von zeitgemäßen Trainingsmethoden, inkl.	
	- Rollenspiele	10
	- Fallstudien	5
	- Diskussionen	5
	maximale Punkteanzahl	35
<b>2</b>	<b>Qualifikationen der TrainerInnen</b>	
	Übereinstimmung des Personals und der Kompetenzen der TrainerInnen mit den Zielen des Trainings	bis zu 15
	Qualifikationen der TrainerInnen – 100% der TrainerInnen haben eine höhere Ausbildung, sowie	
	- Zumindest 600 Stunden Trainingserfahrung in diesem Berufsfeld	10
	- Zumindest 600 Stunden Trainingserfahrung in der Erwachsenenbildung	10
	maximale Punkteanzahl	35
<b>3</b>	<b>Materialien und technische Ausrüstung, die das Erreichen der Maßnahmenziele sichern</b>	<b>bis zu 30</b>
	Maximale Punkteanzahl	30

Die Qualität des formalen Angebots wird durch die Summe der Punkte aus den einzelnen Kriterien berechnet. Nur Angebote, die bei jeder Position Punkte erhalten haben, werden in die Bewertung miteinbezogen.

Im Falle, dass eine bewertete Trainingseinrichtung in einem anderen Training ihre Verpflichtungen verletzt hat, und dies zum Abbruch des Trainings aus eigenem Verschulden geführt hat, werden pro derartig abgebrochenen Kurs zehn Punkte abgezogen.

**Angebote, die weniger als 65 Punkte erreichen, werden von der zweiten Stufe des Bewertungsverfahrens ausgeschlossen.**

Angebote, die 65 und mehr Punkte erreicht haben, werden hinsichtlich ihres **finanziellen Angebotes** beurteilt.

Die **Punkte für das finanzielle Angebot** werden nach der folgenden Methode ermittelt:

**PTP (Preis pro Training und TeilnehmerIn)** = Gesamtpreis des Trainings in Leva (exkl. MWSt) / Anzahl der TeilnehmerInnen

PHP (Preis einer Kurseinheit) = **Preis des Training pro TeilnehmerIn / Gesamtanzahl der Kurseinheiten pro TeilnehmerIn**

**Die Punkte werden** für jedes Angebot **anhand der folgenden Formel berechnet:**

**Punkteanzahl =  $(\text{PHP}_{\text{min.}} / \text{PHP}_{\text{angebot}}) \times 100$**

wobei

PHP<sub>min.</sub> der niedrigste Preis pro Kurseinheit und TeilnehmerIn aller Angebote ist

PHP<sub>angebot</sub> der Preis jedes individuellen Angebotes pro Kurseinheit und TeilnehmerIn ist

Die Endbewertung jedes Angebotes wird anhand folgender Summe errechnet:

Die Punkteanzahl des inhaltlichen Angebotes **multipliziert mit 0,90**

Die Punkteanzahl des finanziellen Angebotes **multipliziert mit 0,10**

Die Angebote der Trainingseinrichtungen werden **in absteigender Reihenfolge** ihrer Punkte aus der **Endbewertung** aufgelistet.

Diese Materialien beinhalten die von der nationalen bulgarischen Arbeitsmarktverwaltung eingesetzten Methoden zur Bewertung von Angeboten, die im Rahmen von Ausschreibungen zu Kursen zum Erwerb neuer beruflicher Qualifikationen eingebracht wurden und aus Mitteln des nationalen Budgets finanziert werden.

Die Originaldokumente stehen auf Bulgarisch unter folgender Adresse zur Verfügung:

[http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=15/02/01&WA=Training/edu\\_1.htm](http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=15/02/01&WA=Training/edu_1.htm)

## 2.2 Trainingsdesign

### Theoretischer Inhalt

Der Inhalt, die Ziele und Zielgruppen werden größtenteils vom Auftraggeber in der Ausschreibung festgelegt. Die Anbieter müssen in ihren Angeboten (Trainingsdesigns) darlegen, wie sie die Anforderungen in der geplanten Maßnahme umsetzen werden. Durch ihre Unterschrift bestätigen die an der Ausschreibung beteiligten Anbieter, dass sie den Anforderungen im vorgegebenen Rahmen entsprechen und sie befolgen werden.

#### 1. Ziele

Die in der Planungsphase beinhalteten Zieldefinitionen des Kurses oder Programms sollten Teil des Konzeptes sein und können grundsätzlich alle möglichen Aspekte umfassen, abhängig von der Zielgruppe, den Rahmenbedingungen und der geplanten Länge des Kurses.

Die Ziele sollten sowohl interne (im Bezug auf die Organisation des Trainingsanbieters) als auch externe (in Bezug auf die Umgebung des Trainingsanbieters und die Zusammensetzung der SchlüsselakteurInnen) Aspekte beinhalten. Die folgenden, sowohl interne als auch externe Aspekte berücksichtigenden Prinzipien beschreiben die Bedingungen beruflichen Trainingsdienstleistungen, die von BürgerInnen, die diese Dienstleistungen in Anspruch nehmen, erwartet werden können. Laut CEDFOP sollten die folgenden Prinzipien (Cedefop 2005) bei der Zieldefinition berücksichtigt werden:

#### 1. Zentrale Position des/-r Bürgers/-in

- Unabhängigkeit: Das berufliche Training sollte die Freiheit des Bürgers/der Bürgerin respektieren, seine/ihre eigene Laufbahnentscheidungen und Entscheidungen hinsichtlich seiner/ihrer persönlichen Entwicklung zu treffen.
- Unparteilichkeit: Der Anbieter beruflicher Trainings soll sich allein an den Interessen des/der Bürgers/-in orientieren. Der/die BürgerIn sollte weder durch Anbieter, noch durch institutionelle oder finanzielle Überlegungen beeinflusst und in keinster Weise diskriminiert werden, sei es auf Basis des Geschlechtes, des Alters, der Herkunft, der sozialen Schichtzugehörigkeit, seiner/ihrer Qualifikation, seiner/ihrer Fertigkeiten, etc.
- Vertraulichkeit: BürgerInnen haben das Recht auf eine vertrauliche Behandlung ihrer Daten.
- Chancengleichheit: Der Trainingsanbieter soll gleiche Lern- und Arbeitschancen aller BürgerInnen fördern.
- Ganzheitlicher Ansatz: Der persönliche, soziale, kulturelle und ökonomische Hintergrund von Entscheidungen der BürgerInnen wird im Beratungsprozess anerkannt und geschätzt.

#### 2. BürgerInnen befähigen

- Empowerment: Der Anbieter beruflicher Trainings unterstützt BürgerInnen dabei, Kompetenzen in der Planung und Handhabung ihres Lernens und ihrer Berufslaufbahn und den daraus entstehenden Handlungen zu erwerben.
- Aktive Beteiligung: Berufliches Training ist eine Zusammenarbeit zwischen BürgerInnen, Trainingsanbietern und relevanten anderen AkteurInnen, wie

z.B. Lernanbietern, Unternehmen, Familienmitgliedern, gemeinschaftlichen Interessen und baut auf die aktive Beteiligung der BürgerInnen.

### 3. Verbesserung der Zugänglichkeit für BürgerInnen

- **Transparenz:** Die Art des beruflichen Trainings ist für den/die BürgerIn unmittelbar erkennbar.
- **Freundlichkeit und Empathie:** Die TrainerInnen schaffen eine den/die BürgerIn willkommen heißende Atmosphäre.
- **Kontinuität:** Der Anbieter beruflicher Trainings unterstützt die BürgerInnen in der gesamten Bandbreite von Lernen sowie gesellschaftlichen und persönlichen Veränderungen, die diese durchmachen oder die ihnen begegnen.
- **Verfügbarkeit:** Alle BürgerInnen haben das Recht, Orientierungsleistungen an jedem Punkt ihres Lebens in Anspruch zu nehmen.
- **Erreichbarkeit:** Berufliches Training wird in zugänglicher Weise angeboten, ist flexibel und benutzerfreundlich. Man/Frau kann die MitarbeiterInnen persönlich, per Telefon oder E-Mail kontaktieren. Der Kurs kann zu Zeiten und an Orten besucht werden, die für den/die BürgerIn passend sind.
- **Reaktionsfreudigkeit:** Berufliche Trainings werden mit einer großen Methodenbandbreite angeboten, sodass den verschiedenen Bedürfnissen der BürgerInnen entsprochen werden kann.

### 4. Qualitätssicherung

- **Angemessenheit der Methoden beruflicher Trainings:** Die eingesetzten Methoden haben eine angemessene theoretische und/oder wissenschaftliche/empirische Basis mit Relevanz für den jeweils verwendeten Ansatz.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Trainingsdienstleistungen haben eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung. Sie beinhalten regelmäßig TeilnehmerInnen-Feedback und bieten den MitarbeiterInnen Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterbildung.
- **Kompetente MitarbeiterInnen:** Die MitarbeiterInnen haben national anerkannte Kompetenzen in der Identifikation und Handhabung von Bedürfnissen der BürgerInnen; wenn notwendig auch in der Wahl von Dienstleistungen, die den individuellen Anforderungen entsprechen.

Laut Auffassung/Regulierung der Europäischen Union (Cedefop 2005) ist es das Ziel beruflicher Trainings (es ist wichtig, die unten aufgelisteten Ziele individuell zu berücksichtigen und sich dabei allgemein an den Prioritäten der europäischen Politik zu orientieren):

- BürgerInnen dazu zu befähigen, ihre Lern- und Arbeitswege entlang ihrer Lebensziele und auf Basis ihrer Kompetenzen und Interessen in Aus- und Weiterbildung, Chancen am Arbeitsmarkt sowie der beruflichen Selbstständigkeit zu planen und zu gestalten und auf diese Weise zu ihrer Selbstverwirklichung beizutragen.
- Aus- und Weiterbildungseinrichtungen dabei zu unterstützen, motivierte TeilnehmerInnen (SchülerInnen, StudentInnen, Trainees, etc.) zu haben, die ihre Zukunft gestalten, Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernehmen und sich selbst ihre Ziele stecken.
- Unternehmen und Organisationen dabei zu unterstützen motivierte MitarbeiterInnen zu finden, die in der Lage sind, Lernmöglichkeiten in- und außerhalb des Arbeitsplatzes wahrzunehmen.

- Politischen EntscheidungsträgerInnen fertige Werkzeuge zur Erreichung ihrer weit gestreckten, öffentlichen, politischen Zielsetzungen zu geben.
- Lokale, regionale und nationale Europäische Volkswirtschaften durch die Entwicklung der Arbeitskräfte und durch die Anpassung an veränderte wirtschaftliche und soziale Entwicklungen zu unterstützen.
- Die Entwicklung einer Gesellschaft zu unterstützen, in der BürgerInnen aktiv zu ihrer sozialen, demokratischen und nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Die konkreten Ziele zur auf Indikatoren basierenden Erfolgsmessung (in der präzisen Maßnahmenplanung sollte das Hauptziel definiert und Subziele formuliert werden) sollten auf Basis der oben aufgelisteten Prinzipien formuliert werden. Je genauer die Ziele (Definitionen) dargestellt werden, desto treffsicherer können TeilnehmerInnen der Maßnahme zugewiesen werden. Die Verantwortung für die Zieldefinition liegt bei der Institution, der von politischer Seite arbeitsmarktpolitische Maßnahmen anvertraut wurden. Teilziele müssen im Konzept transparent formuliert werden.

Die folgende Tabelle stellt die Ausarbeitung konkreter Ziele dar (Cedefop 2002).

Politische Schwerpunkte	Ziele
Beschäftigungsfähigkeit	Kompetenzen und Einstellungen Abschluss/Abbruch Übergang in Beschäftigung Art des Beschäftigungsverhältnisses
Übereinstimmung/Passung	Informationen/Wissen Responsivität Anpassung/Flexibilität Innovation
Zugang	Grundlegende Kompetenzen für jede/n Zielgerichtetes Angebot Teilnahmequoten bestimmter Gruppen Durchlässigkeit/Transparenz

Die Inhaltlichen Ziele umfassen üblicherweise fünf Dimensionen:

- Berufliche Orientierung;
- Ausbildungs- und Berufswahl;
- Verbesserung der Soft Skills;
- Gesundheit;
- Lebens- und Laufbahnmanagement, Arbeitssuche.

Die Ziele können auch eine minimale Vermittlungsquote beinhalten, falls die Ausschreibung dies fordert.

## 2. Zielgruppen

Um eine Trainingsmaßnahme angemessen entwickeln/gestalten zu können ist es notwendig, zu wissen, welche Zielgruppe an der Maßnahme teilnehmen wird. Die folgenden verschiedenen Eigenschaften von TeilnehmerInnen sollten vorab geklärt werden. TeilnehmerInnen werden in der Erreichung von Zielen einer angemessenen Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktorientierung von verschiedensten Bedürfnissen geleitet.

- **Jugendliche (15 – 25 Jahre)** müssen nach Abschluss der Pflichtschule über ihren weiteren Ausbildungs- und Berufsweg entscheiden. An diesem Punkt wägen sie Vor- und Nachteile der verschiedenen Bildungs- und Berufswege ab und versuchen ihre Interessen, Veranlagungen und Talente festzustellen. Die individuelle Sozialisation, persönliche Interessen, Geschlechtsrollenzuschreibungen, Informationen über Ausbildungs- und Berufswege sowie die momentane Situation am Arbeitsmarkt spielen hierbei eine Rolle. Darüber hinaus werden Ausbildungs- und Berufsentscheidungen wesentlich vom sozioökonomischen Status der Eltern sowie deren Ausbildungs- und Berufsidealen beeinflusst. Informationsmangel, Druck der Familientradition, die Erwartungen der Eltern an ihre Kinder, aufgrund derer Jugendliche gedrängt werden den Berufsweg eines Elternteils einzuschlagen, sind weitere wichtige Einflussfaktoren. Eltern nehmen die Fähigkeiten und Talente ihrer Kinder meist verzerrt wahr, weswegen es wichtig ist, die Eltern über verschiedene Ausbildungs- und Berufswege sowie die aktuelle Arbeitsmarktsituation zu informieren. Persönlichkeits-, Interessens- und Fähigkeitstests können in diesem Zusammenhang eingesetzt werden, um die Stärken, Schwächen und Fertigkeiten der Jugendlichen herauszufiltern. Im Rahmen beruflicher Orientierungsmaßnahmen müssen die Tatsachen, dass keine ausgeprägte Ausbildungs- oder Berufsorientierung vorhanden ist, sowie dass Selbstvorstellungs- und Bewerbungsfertigkeiten noch entwickelt werden müssen, besonders berücksichtigt werden.

Um sich am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu orientieren, ist es notwendig, die eigenen Stärken, Schwächen und Fertigkeiten zu kennen. Das Ziel von beruflichen Orientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen ist es, die Einzigartigkeit jedes/-r TeilnehmerIn herauszustreichen. Zusätzlich sollten jugendliche TeilnehmerInnen das Suchen nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie das Verfassen von Blindbewerbungen erlernen.

- Aufgrund von grundlegenden und schnellen Veränderungen am Arbeitsmarkt werden **Frauen nach der Karenz** und **Berufswechslerinnen** zu immer bedeutenderen Zielgruppen der Berufsorientierung und Aktivierung. Bestehende berufliche Kompetenzen werden aufgrund des technologischen Wandels und des fehlenden Arbeitsmarktes schnell überflüssig. In diesem Fall benötigen die Teilnehmerinnen Beratung hinsichtlich möglicher neuer Schlüsselqualifikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Eine berufliche Neuorientierung kann auch für diejenigen Teilnehmerinnen notwendig werden, deren physische, psychische oder mentale Leistungsfähigkeit beeinträchtigt wurde, oder die aufgrund von Krankheit oder Allergien ihren früheren Beruf nicht mehr ausüben können. Menschen können auch den Beruf wechseln wollen weil sie in ihrem alten nicht mehr glücklich waren.

In jedem dieser Fälle ist es wichtig im Rahmen der beruflichen Orientierung verschiedene Möglichkeiten der Berufsausbildung und aktuelle Arbeitsmarkttrends aufzuzeigen. Die TeilnehmerInnen sollten in ihrer Berufsorientierung und ihrer Aus- bzw. Weiterbildungsentscheidung unterstützt werden und sollten lernen wie sie relevante Informationen suchen und diese aktiv gebrauchen können. Darüber hinaus sollten Vorstellungs- und Bewerbungsstrategien trainiert werden, da diese vor langer Zeit erlernt wurden und sich mittlerweile möglicherweise verändert haben (z.B. Assessment Center).

Frauen (und auch Männer) nach der Karenz haben mitunter zusätzlich zu den oben erwähnten Bedürfnissen auch Beratungsbedarf zur Organisation der Kinderbetreuung, des Haushalts sowie zu Zeit- und Selbstmanagement.

- Neben den bereits genannten Bedürfnissen haben **langzeitarbeitslose Teilnehmer-Innen** Unterstützungsbedarf hinsichtlich des Selbstmanagements und, da sie lange Zeit nicht mehr einer täglichen Arbeitsroutine unterworfen waren, der Fähigkeit sich an gewisse Zeitpläne zu gewöhnen. Andere soziale Probleme (z.B. Wohnungsprobleme, hohe Schulden, Drogenabhängigkeit, Alkoholmissbrauch, Straffälligkeit und Gefängnisstrafen, etc.) sind weitere Hindernisse, die einer notwendigen beruflichen Orientierung im Weg stehen können.

- Aufgrund von geringen Geburtenraten wird die Altersobergrenze der Erwerbstätigen immer höher und die arbeitssuchende Bevölkerung daher immer größer. Diese demografischen Veränderungen hängen mit den neuen Anforderungen am Arbeitsmarkt zusammen (z. B. erhöhter internationaler Wettbewerb zwischen Unternehmen, schnelle strukturelle Veränderungen von Branchen-, Management- und Handlungsstrukturen, technologischer Wandel wie Veränderungen im Bereich der Produktionstechnologie und der Arbeitsorganisation, etc.). Als Antwort darauf entwickeln Unternehmen häufig neue Geschäfts- und Organisationsmodelle, die **ältere ArbeitnehmerInnen** betreffen. Aus diesen Gründen ist es das Ziel beruflicher Orientierung für ältere Menschen, sie über diese neuen Anforderungen zu informieren und individuelle Bewältigungsstrategien dieser Situation zu entwickeln. Berufliche Orientierung für diese Zielgruppe sollte neue Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen und Motivation für einen Neubeginn schaffen.

- **Beeinträchtigte und behinderte Menschen, Menschen nach einer längeren Rehabilitationsphase und Menschen mit Lernbehinderungen** haben ähnliche aber auch andere Bedürfnisse als die bereits erwähnten Zielgruppen. Entsprechend ihrer speziellen Bedürfnisse sollten berufliche Trainings Lösungsmöglichkeiten behandeln oder anbieten. Die Hauptfaktoren, die für eine bessere Zugänglichkeit für prekäre Gruppen zu beruflicher Orientierung sorgen sind: Kontaktaufnahme, Systeme zur Bereitstellung von Informationen, Motivation, Berufsorientierung und -beratung so wie die Verfügbarkeit von zielorientierten Angeboten der Berufsorientierung.

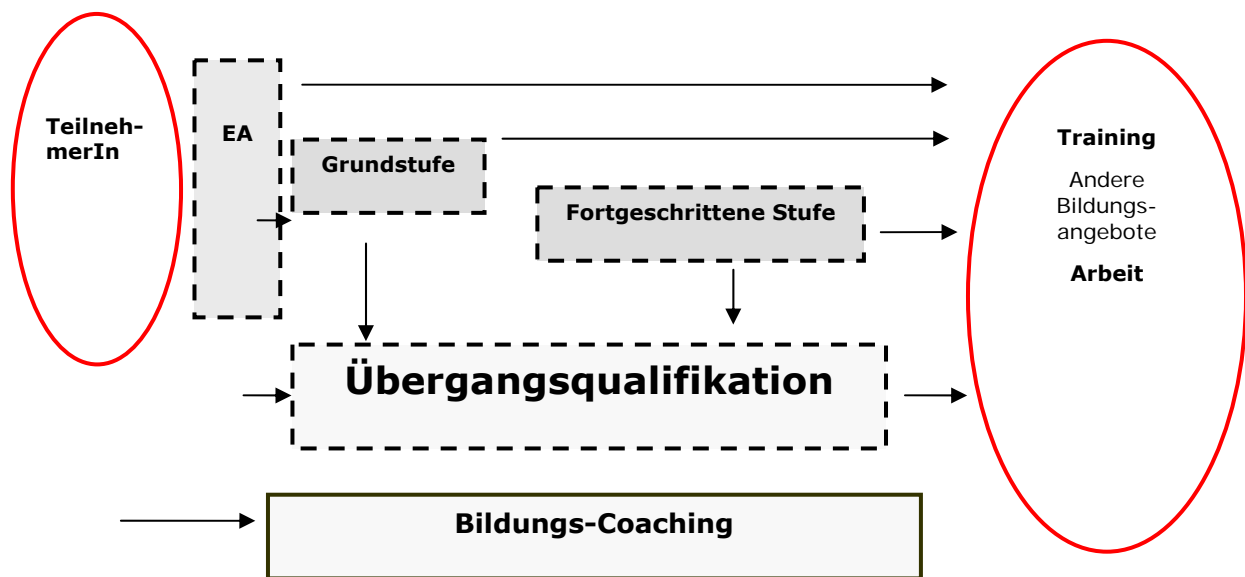
Die Hauptprobleme dieser Zielgruppe sind systematisch unter- oder überschätzte Defizite, Krankheiten, Handicaps und deren Tabuisierung sowie eine Nichtakzeptanz der Situation und ein daraus resultierendes Gefühl der Hilflosigkeit. Wichtige Ziele der Berufsorientierung für diese Zielgruppe sind daher die Wahrnehmung, Bewältigung und aktive Akzeptanz der Beeinträchtigung, realistische statt diffuse Arbeitsziele, die Bewusstwerdung von übertriebener beruflicher Aktivität, der aus zu hoher Selbsterwartung resultierende Druck, die Motivation für einen Neustart, das Erkennen, sich öffnen und die Akzeptanz einer psychischen Beeinträchtigung, individuelle Strategien der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, die Organisation der täglichen Routine vor Arbeitsbeginn sowie die Möglichkeit auf dem geschützten Arbeitsmarkt Arbeitserfahrung zu sammeln.

- **Menschen mit Migrationshintergrund** haben zwar, ähnliche aber im Vergleich zu anderen Gruppen andere Probleme am Arbeitsmarkt. Meist haben sie Sprachdefizite (ihre Muttersprache wird nur in dem Land gesprochen, das sie verlassen haben), was dann zum vorrangigen Problem wird, sie haben wenig Sozialkontakte und Probleme mit der Anerkennung ihrer Ausbildungszertifikate und -abschlüsse. Diese Dokumente entsprechen oft nicht den nationalen Standards des Arbeitsmarktes und sie haben selten Kenntnisse über Berufsorientierung und Arbeitsmarktchancen, das „Wo“ und „Wie“ der Arbeitssuche sowie den Ablauf und die Regeln des Bewerbungsverfahrens. In Hinblick auf diese Probleme sollten sie über arbeitsmarktbezogene Informationsprogramme speziell für MigrantInnen informiert werden.

Entsprechend der Zielgruppendefinition ist es auch wichtig zu wissen, wie **heterogen** die Gruppe zusammengesetzt sein wird. Je heterogener die Gruppe, desto mehr Zeit ist notwendig um die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen zu befriedigen. Eine komplett homogene Gruppe wiederum kann für die TeilnehmerInnen langweilig sein, da nur neue Ansichten (neben denen des/der Trainers/-in) die persönliche Entwicklung vorantreiben. Eine zu heterogene Gruppe kann zwar spannend sein, aber die Chance allen Bedürfnissen zu entsprechen ist gering.

### 3. Inhalte

Bildungsmaßnahmen als Vorbereitung für einen Beruf beinhalten mehrere Qualifizierungsstufen, von denen jede an den individuellen Fall angepasst ist (Eignungsanalyse (EA), Grundstufe, Fortgeschrittene Stufe, Übergangsqualifikation) und durch kontinuierliches Bildungs-Coaching begleitet wird.



EA = Eignungsanalyse

Die Grundstufe ist abgeschlossen, wenn der/die TeilnehmerIn seine/ihre Berufswahl getroffen hat und in der Lage ist, seine/ihre persönlichen, im Orientierungstraining erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Praxis anzuwenden. Falls die Fähigkeit, eine Berufsausbildung zu besuchen oder eine Anstellung zu finden, nach der Grundstufe noch nicht ausreichend gegeben ist, werden in der so genannten „Fortgeschrittenen Stufe“ weitere vorberufliche Qualifikationsmaßnahmen geplant. Der Inhalt muss vertraglich klar vereinbart werden.

Eine Aufnahme in die „Übergangsqualifikation“ ist zu jeder Zeit möglich, sei es direkt (z.B. ohne eine Eignungsanalyse durchzuführen) oder aus der Grund- oder fortgeschrittenen Stufe.

Die Inhalte der Qualifizierungsstufen werden, mit Ausnahme der Eignungsanalyse, mittels Förderung und folgenden Qualifikationssequenzen vermittelt:

- Berufsorientierung/Berufswahl;
- Grundlegende Berufsfertigkeiten;
- Soft Skills;
- Technische Qualifikationen (z.B. IT-Wissen);

- Vertraut werden mit einem Arbeitsplatz;
- Bewerbungs- und Vorstellungstraining;
- Sprachtraining;
- Gebiet der allgemeinen Grundlagen und darauf folgender sekundärer Schulabschluss.

Anmerkung: Falls der Trainingsanbieter weder die Bedarfsanalyse am Arbeitsmarkt noch die Analyse der Zielgruppe selbst durchführt, sondern von anderen Institutionen durchführen lässt (das kommt in vielen Fällen vor), sollte der Trainingsanbieter Unterlagen des Anbieters dieser Dienstleistungen dem Anbot im Rahmen einer Ausschreibung beilegen.

#### 4. Didaktik

Didaktik ist die Theorie und Praxis von Lehr- und Lernprozessen. Didaktik beschäftigt sich mit der Analyse und Planung von Ausbildungen und ihren Rahmenbedingungen. Im Rahmen der Erwachsenenbildung gibt es kein „einzig wahres“ didaktisches Modell. Alle didaktischen Modelle behandeln üblicherweise die folgenden Aspekte:

Wer (TrainerIn) lehrt wen (Zielgruppe), was (Inhalte), wozu (Ziele) wie (Methoden), wo und wann (Rahmenbedingungen) mit welchem Erfolg (Evaluation). Diese Faktoren beeinflussen und bedingen sich gegenseitig. Darüber hinaus ist es ein Prinzip der Didaktik der Erwachsenenbildung, dass sie auf bestehendem Lernbedarf, -möglichkeiten und -strategien aufbaut. Die Lernziele sind an der individuellen Situation und den individuellen Bedürfnissen der TeilnehmerInnen ausgerichtet.

Das in Folge dargestellte didaktische Konzept ist eine Möglichkeit, die in vielen Berufsorientierungs- und Aktivierungsmaßnahmen in Österreich eingesetzt wird. Es beinhaltet Überlegungen zur Trainingsethik, zum allgemeinem Verhalten der TrainerInnen im Rahmen der Kurse und zu den Rahmenbedingungen.

Die **Trainingsethik** steht hinter Allem und beeinflusst maßgeblich den Kurserfolg und die Kooperation der TeilnehmerInnen, auch wenn sie nicht von Anfang an sichtbar ist:

- Eine wertschätzende Haltung gegenüber den TeilnehmerInnen;
- Die Anerkennung verschiedener Lern- und Informationsverarbeitungsstrategien, speziell wenn die Gruppe heterogen zusammengesetzt ist (Diversity Management);
- Die (soziale und berufliche) Gleichheit von Menschen mit verschiedenen Lebenschancen (z.B. Frauen, MigrantInnen, Personen mit Beeinträchtigungen, Niedrigqualifizierte) ermöglichen;
- Individuelle Möglichkeiten und spezielle Bedürfnisse erkennen;
- Einsatz eines ressourcenbasierten statt eines defizitorientierten Ansatzes;
- Persönliche Ressourcen aktivieren;
- Das Individuum in den Mittelpunkt des Kurses stellen;
- Die Aktivitäten von TeilnehmerInnen fördern und Selbsthilfepotentiale stärken;
- Die Abbruchquote durch Motivation verringern;
- Die Berücksichtigung bestehender individueller Kenntnisse und Erfahrungen, wie z.B. der gesamten Biografie und Kompetenzen;

- Die Förderung von Vernetzung unter den TeilnehmerInnen durch die Berücksichtigung der Lebenserfahrung jedes/r Teilnehmers/-in;
- Arbeitslosigkeit nicht nur als individuelles sondern auch als gesellschaftliches und wirtschaftliches Problem auffassen;
- Zuschneiden von Kursmaßnahmen (auf die speziellen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt)

Des Weiteren legt das Konzept das allgemeine Verhalten von TrainerInnen fest:

#### Wege der Informationsweitergabe und Wissensvermittlung an TeilnehmerInnen

- Faktische Informationen über Ausbildungen, Berufsorientierung und Arbeitsmarkt in klarer und verständlicher Weise weitergeben;
- Informationen mit verschiedenen Methoden strukturieren, visualisieren und kommunizieren;
- Theoretische Darstellungen durch Praxisbeispiele ergänzen;
- Quellen zur weiteren Information anbieten;
- Zur aktiven Informationsverarbeitung und Kooperation mit Anderen im Rahmen des Kurses anregen;
- Pausen, Aktivitäten und Bewegungsphasen während des Trainings gewährleisten;
- Unterschiedliche Geschwindigkeiten der Informationsverarbeitung und des Lernens berücksichtigen;
- Diskussionen über verschieden verwandte Themen durchführen.

#### Wege die Berufsorientierung zu fördern

- Erarbeitung realistischer Erwartungen an die Arbeit;
- Berücksichtigung der aktuellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes;
- Anpassung der persönlichen Qualifikationen und Bedürfnisse an den Arbeitsmarkt;
- Identifizierung individueller Möglichkeiten fördern;
- Gestaltung des Trainings anhand der individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen.

#### Wege die Selbsterfahrung zu steigern

- Rückmeldungen zu Soft Skills geben und diese gezielt fördern;
- Diskussionen über persönliche Probleme im Rahmen der Planung der zukünftigen beruflichen Entwicklung ermöglichen;
- Bei der Akzeptanz persönlicher Einschränkungen helfen;
- Auf Störungen während des Trainings durch direktes darauf Eingehen angemessen reagieren.

### Wege, Schlüsselqualifikationen zu fördern

- Die Verwendung neuer Technologien fördern (z.B. PC, Internet Suche, Plattformen);
- Reduktion von Unsicherheiten und Ängsten durch praktische Übungen;
- Einsatz verschiedener Medien.

### Wege, Methoden anzuwenden

- Wenn notwendig, die Gründe der Methodenwahl erklären;
- Methoden auf vernünftige Art und Weise und unter Berücksichtigung der Gruppenprozesse einsetzen;
- Die Autonomie und persönliche Verantwortung durch Gruppenarbeiten mit Begleitung des/der TrainerIn steigern;
- Einsatz verschiedener Methoden, entsprechend der Bedürfnisse der TeilnehmerInnen;
- Wenn notwendig individuelle Beratung anbieten (speziell für benachteiligte TeilnehmerInnen);

Das didaktische Konzept hält auch fest, wie die Rahmenbedingungen an die individuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen angepasst werden können:

- Berücksichtigung der Bedürfnisse der Zielgruppe bei der zeitlichen Planung des Kurses;
- Berücksichtigung der Größe der Trainingsräumlichkeiten, Sozialräume und individuellen Beratungsräume;
- Berücksichtigung der Angemessenheit der Medien, die der/die TrainerIn einsetzen will.

## **Literatur**

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (ed.) (2005): Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools, in: Cedefop reference series, 35 S., Luxemburg, S. 12 and 13. Verfügbar unter:

[http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045\\_en.pdf](http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4045_en.pdf)

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2002): Quality Development in Vocational Education and Training, Interim Report of the European Forum, S. 16. Verfügbar unter:

[http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects\\_networks/quality/archives/conf\\_docs/en/report\\_qdevelopment\\_draftforum\\_en.doc](http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/projects_networks/quality/archives/conf_docs/en/report_qdevelopment_draftforum_en.doc)

Galiläer, Lutz (2005): Pädagogische Qualität. Perspektiven der Qualitätsdiskurse über Schule, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung, Weinheim / München, Juventa Verlag.

Orru, Andreas / Pfitzinger, Elmar (2005): AQW – Das Qualitätsmodell für Bildungsträger, Berlin, Beuth Verlag.

Steiner, Karin / Weber Maria E. / Zdrahal-Urbaneck, Julia (2005): Pädagogisch-didaktische Qualität bei der Aktivierungsmaßnahme 2005, unveröffentlichter Endbericht, Auftraggeber AMS Wien.

[http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/publicprocurement/legislation\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/internal_market/publicprocurement/legislation_de.htm)

## Best Practice Beispiele

### Berufsorientungsmaßnahme: Sozialkapital stärkt – Ein neuer Ansatz nachhaltig wirksamer Berufsorientierung für Frauen

ART DES BEST PRACTICE:	Summary
ERSTELLT VON:	Gerald Binder, Anette Schröder-Pammer (ÖSB Consulting)
BEAUFTRAGT VON:	Arbeitsmarktservice (AMS) Wien

#### Ausgangssituation

Auf den Punkt gebracht lässt sich konstatieren, dass arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen seit geraumer Zeit bewusst war, dass die Sozialkapitalthematik (als soziologisches Konstrukt, als Methode und als Modell) bisher nur ungenügende Beachtung in den Berufsorientierungsmaßnahmen des AMS fand oder dort nur rudimentär integriert wurde.

Deswegen wurde ein gangbarer und Erfolg versprechender Weg gesucht, wie Sozialkapital in eine Berufsorientierungsmaßnahme integriert werden kann, um – mit Hilfe eines derartigen Kursdesigns - für möglichst viele TeilnehmerInnen eine möglichst nachhaltige (Wieder)Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu bewirken.

#### Definition von Sozialkapital

Sozialkapital in der Arbeitsmarktpolitik bedeutet die Summe von Beziehungen, Kontakten und sozialen Fähigkeiten, die es einer Person ermöglichen, ihre Einbeziehung in Erwerbsarbeitsbeziehungen im Laufe des Lebens zu bilden, zu erhalten und zu entwickeln. Zusätzlich stellen leistungsfähige soziale Systeme, wie Institutionen, Regionen, Netzwerke und Unternehmen soziales Kapital dar, welches das Erreichen arbeitsmarktpolitischer Ziele befördert.

#### Wesentliche Designelemente von Sozialkapital

Das Design von Sozialkapital – wie es als Begriff bzw. Methode in der vorliegenden Maßnahme verwendet und angewendet wurde – wird grosso modo durch folgende Begriffe charakterisiert:

Bonding: bezeichnet den Zusammenhalt einer Gruppe, also die Beziehungen der Mitglieder untereinander. Der Zusammenhalt kann schwach bis stark ausgeprägt sein.

Bridging<sup>20</sup>: bezeichnet die Beziehungen nach außen, also zu anderen Gruppen oder Institutionen.

Trust, Norms, Ties: Vertrauen, Regeln, Normen und Bindungen haben verschiedene Ausprägungen von Verlässlichkeit und Intensität und sind Indikatoren für das Vorhandensein von „mehr“ oder „weniger“ Sozialkapital eines/einer Einzelnen oder einer Sozietät.

<sup>20</sup> Die Förderung von Bridgingkompetenzen auf der Mesoebene (Zugangsoptionen zu Institutionen, Unternehmen, Bildungseinrichtungen, öffentliche Verwaltung etc.) hat sich als arbeitsmarktpolitisch am bedeutsamsten herausgestellt und wurde dementsprechend methodisch innovativ in der Maßnahme umgesetzt: Praktika, Projekt- und Rechercharbeit sowie Mentoring-Programme waren integrative und schwerpunktmäßige Maßnahmenbestandteile.

## **Die Sozialkapital-Thematik in der vorliegenden Berufsorientierungsmaßnahme**

Wie eingangs erwähnt, wurde aus der Sicht des AMS bisher bei der Maßnahmen-durchführung für arbeitslose bzw. Arbeit suchende Personen dem Aspekt des Sozialkapitals kaum Rechnung getragen. Bei Maßnahmenbeschreibungen im Zuge von Ausschreibungen diverser Bildungsprojekte und insbesondere bei Berufsorientierungsmaßnahmen wurde diese Thematik bisher nicht berücksichtigt. Um den vermuteten Mehrwert des „Sozialkapitals“ als inhaltlichen Bestandteil von Schulungsmaßnahmen zu erproben, wurde die ÖSB Consulting GmbH als Partnerunternehmen vom AMS Wien beauftragt, wesentliche Aspekte der Sozialkapital-Thematik im Zuge einer Berufsorientierungsmaßnahme für arbeitslose bzw. Arbeit suchende Frauen umzusetzen und das dazugehörige Maßnahmenkonzept inklusive entsprechender TrainerInnen-ausbildung zu erstellen. Mit der Maßnahme „Sozialkapital stärkt. Ein neuer Ansatz nachhaltig wirksamer Berufsorientierung für Frauen“ (Durchführungszeitraum: 12. 9. bis 16. 12. 2005) hat die ÖSB Consulting GmbH in enger Abstimmung mit dem AMS eine innovative Kursmaßnahme durchgeführt, die dem Aspekt des Sozialkapitals mit der Fokussierung auf Berufsorientierung vollinhaltlich Rechnung trägt. Um sicherzustellen, dass Konzeption, Umsetzung und Evaluierung auf Basis des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses stattfinden, wurde mit dem international bekannten Experten Prof. DI Ernst Gehmacher und BOAS (Büro für die Organisation angewandter Sozialforschung) zusammengearbeitet.

### **Zielgruppe der Maßnahme**

Zielgruppe der Maßnahme waren arbeitslose bzw. Arbeit suchende Frauen (Fokus: Wiedereinsteigerinnen mit längeren oder mehreren Familienphasen), die beim AMS Wien vorgemerkt waren. Es wurden keine berufsspezifischen, bildungstypischen oder altersspezifischen Einschränkungen gemacht; unbedingte Voraussetzung war, dass die Teilnahme-Interessentinnen über sehr gute Deutschkenntnisse verfügen (bei unzureichenden bzw. nicht vorhandenen Deutschkenntnissen wäre die Methode bzw. das Modell Sozialkapital – auch im Wortsinn – nicht zu verstehen gewesen). Angenommen wurde eine mindestens dreimonatige bzw. bereits länger andauernde Arbeitslosigkeit bzw. auch perforierte Arbeitslosigkeit von Teilnehmerinnen.

### **Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung und Lernziele der Maßnahme**

Übergeordnetes Leitziel war eine nachhaltige (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt; erreicht werden konnte dies durch das gezielte Training von Sozialkapital auf drei Ebenen<sup>21</sup> in der Maßnahme. Lernziel war vor allem ein maßgeblicher Zuwachs an Sozialkapital (also im weitesten Sinne: Beziehungskompetenz) für die Teilnehmerinnen und damit verbunden eine Steigerung des Selbstwertgefühls, der Selbstkompetenz und der Selbstregulationsfähigkeit. Zum Kursabschluss führten die Maßnahmenteilnehmerinnen eine öffentliche Informationsveranstaltung zum Thema Sozialkapital durch – und konnten so das Gelernte praxiskonform mit Erfolg umsetzen und demonstrieren.

---

<sup>21</sup> Drei Ebenen von Sozialkapital: 1. Mikroebene: beschreibt Beziehungen im engen persönlichen Umfeld wie z.B. Familie oder im engsten Freundeskreis; 2. Mesoebene: beschreibt Beziehungen in Vereinen, Verbänden, Betrieben, Institutionen; 3. Makroebene: subsumiert Ideale, Glaube, Ideen wie Nation, Religion etc; es können auch zwischen den Ebenen Beziehungen bestehen und/oder entstehen.

## Methodische Spezifika der Maßnahme

Wissenschaftlich-methodologischer Hintergrund, von dem sich die in der Maßnahme eingesetzten Methoden ableiten ließen, war bereits vorhandene Fachliteratur zum Thema Sozialkapital, insbesondere die Schriften von Prof. Ernst Gehmacher. Im Gegensatz zu Berufsorientierungsmaßnahmen herkömmlichen Zuschnitts wurden in dieser Maßnahme innovative methodische Wege beschrrieben:

### Tandemgruppensetting

Der Begriff Tandemgruppensetting meint, dass mit zwei Gruppen parallel gearbeitet wird (und nicht wie sonst üblich mit einer Gruppe) Ziel dabei war es, vorerst unbewusste Prozesse auf der Mikroebene deutlich ins Bewusstsein zu rücken und dadurch die „Generierung“ von Sozialkapital im Gegensatz zum herkömmlichen Setting deutlich zu erhöhen.

### Lernziele des Tandemgruppensettings sind:

- Regeln und Normen, die implizit wirken, erkennen können und benennen können;
- Konkurrenzsituationen und Spannungszustände in konstruktive Antriebskräfte umwandeln können;
- mithilfe konstruktiver Antriebskräfte Sozialkapital (auf verschiedenen Ebenen) generieren können.

Konkret lief das Tandemgruppensetting wie folgt ab: Zwei parallel „arbeitende“ Gruppen beobachteten einander in Bezug auf ihr Agieren und damit in Bezug auf das Vorhandensein von Sozialkapital in bestimmten Sequenzen und gaben wechselseitig Feedback. So lernte jede Gruppe etwas über sich – z.B. über ihre Teilnehmerinnenstruktur bzw. deren Entwicklung – etwas, was im üblichen Einzelgruppensetting nicht passiert, weil „Innenansicht“ und „Außenansicht“ ganz verschiedene Aspekte beleuchten und nur ein Tandemgruppensetting die Integration der wichtigen „Außenansicht“ erlaubt. Gleichzeitig entstanden im Tandemsetting starke Dynamiken, welche die Teilnehmerinnen den Unterschied zwischen Bonding (Gruppenbindung bzw. die Sehnsucht danach oder auch der Wunsch, der Gruppenbindung zu entkommen) und Bridging (Beziehung bzw. Beziehungsversuche zur anderen Gruppe, „richtiger“ und „falscher“ Zeitpunkt von Beziehungsversuchen) hautnah erfahren ließen. Im Anschluss an das Tandemgruppensetting reflektierten die Gruppen ihre Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Tandemgruppensetting in getrennten Räumlichkeiten.

### Mikroabende

Die Idee der Elternabende stand Pate für die Idee, so genannte Mikroabende methodisch in die Maßnahme zu implementieren: An den Mikroabenden holten die teilnehmenden Frauen gewissermaßen ihr jeweils persönlich vorhandenes engstes Umfeld (PartnerInnen, enge FreundInnen, enge Familienangehörige) ins Boot (und damit in die Maßnahme), um sich schon im Vorfeld Unterstützung zu sichern oder diese zumindest aufzubauen im Hinblick auf ihre angestrebte zukünftige Berufstätigkeit oder auch Qualifizierungsvorhaben. Darüber hinaus war es Lernziel, den PartnerInnen etc. zu verdeutlichen, dass eine Erwerbstätigkeit (der jeweiligen Teilnehmerin) vermutlich zu einer höheren Lebenszufriedenheit führen wird und somit ein gewisser „Entlastungseffekt“ auf das gesamte soziale Gefüge eintreten wird und somit auch das Umfeld profitieren wird.

Erstmals wurde in einer Berufsorientierungsmaßnahme der Wichtigkeit des persönlichen Umfeldes bzw. dessen Einflussgröße explizit Rechnung getragen und von einem rein individuenzentrierten Ansatz (der die „Einflussgröße“ Umfeld zwangsläufig

nicht oder nur ungenügend berücksichtigt) in der Berufsorientierung (BO) abgegangen. Recherchen zur BO, Projekt- und Zielarbeiten sowie ein Praktikum (die TeilnehmerInnen führten Praktikumstagebücher, in denen sie ihre Erfahrungen mit ihrer jeweiligen Sozialkapitalkompetenz und den Umgang damit während des Praktikums dokumentierten) sind weitere Vorgangsweisen, die das spezifische Methoden-Set dieser Maßnahme komplettierten.

### **Projektarbeit**

Die Mesoebene von Sozialkapital, also das Bridging von Einzelnen oder Gruppen zu Institutionen oder sonstigen größeren gesellschaftlichen Einheiten, braucht eine Bühne, die Außenkontakte fördert. Projekt- und Praktikumselemente sind die „Trägersubstanz“, die auf dieser Ebene Sozialkapital generiert, sichtbar und nutzbar macht. Es sollten Einzelprojekte genauso möglich sein, wie Zwei-Personen- und Drei-Personen-Gruppen, auch gruppenübergreifende Teams werden für Vorbereitung der Abschlussveranstaltung gegründet. Hier und durch die externen ExpertInnen und MentorInnen findet das Bridging in die Institutionen und Unternehmen statt. Vorrang bleibt dabei immer die Reflexion und die Integration der Bonding/Bridging/TNT-Erfahrung und die Auswertung dieser Erkenntnisse unter dem Aspekt der Vermehrung des Sozialkapitals der einzelnen TeilnehmerInnen wie auch der gesamten Gruppe und der gesamten innovativen Maßnahme.

### **Mentorinnen-Programm**

Das Mentorinnen-Programm ist ein wichtiger Bestandteil für die Sozialkapital-Schaffung auf der Mesoebene. Ehrenamtliche Mentorinnen<sup>22</sup> werden dazu von den TrainerInnen angeworben. Die TeilnehmerInnen können Frauen benennen, die sie gerne als Mentorinnen hätten, ansonsten werden für diese erste Sozialkapital-Maßnahme im Vorfeld und in den ersten drei Kurswochen von den TrainerInnen und vom Träger Frauen in Institutionen und Betrieben für das Mentorinnen-Programm angefragt. Diese Frauen sollen auf verschiedenen Ebenen der Arbeitswelt ein gut integriertes, aus ihrer Sicht überwiegend befriedigendes Arbeitsleben haben. Im Fall der Berufsorientierung können auch Frauen, die als EinzelunternehmerInnen selbstständig sind, als Mentorinnen agieren, da eventuell einige der TeilnehmerInnen die Unternehmensgründung ins Auge fassen werden. In der vierten Kurswoche nehmen die TeilnehmerInnen Kontakt zu ihren Mentorinnen auf. Zu diesem Zeitpunkt sind die Ressourcen geklärt und die Perspektiven geöffnet. Das gibt den TeilnehmerInnen auch genügend Zeit, zu verstehen, was eine Mentorin bieten kann und was nicht. Es kann bis dahin auch im Einzelfall geklärt werden, welche Art von Mentorin für die Teilnehmerin den größten Gewinn in der Frage der Berufsorientierung verspricht. Hier werden verschiedene Möglichkeiten im Vorfeld herausgearbeitet:

- eine Mentorin kann Modell sein, Vorbild,
- sie kann fördern und coachen,
- sie kann Verbindungen herstellen,
- sie kann Informationen geben, die sonst nicht zu bekommen sind u. v. m.

Das Mentorinnen-Programm läuft bis Kursende, d.h. zehn Wochen. Die Mentorinnen stellen Zeit im Ausmaß von insgesamt drei bis fünf Stunden zur Verfügung, die die TeilnehmerInnen für Fragen, Gespräche und Schnupperzeiten in Anspruch nehmen können. Dafür gibt es eine schriftliche Vereinbarung, die alle Beteiligten unterzeichnen (Mentorin, Teilnehmerin, Träger). Darüber hinausgehende Kontakte müssen die TeilnehmerInnen mit ihren Mentorinnen selbstverantwortlich vereinbaren.

---

<sup>22</sup> Mentoren können in Einzelfällen zum Einsatz kommen, wenn für eine bestimmte Anforderung keine Mentorin gefunden werden kann.

Die klare Begrenzung der Mentorinnenzeit ist pädagogisch sehr wichtig, da es die Teilnehmerinnen darin unterstützt, sich gezielt und genau auf die Treffen vorzubereiten und klare Prioritäten bei ihren Anliegen zu setzen. Treffen mit den Mentorinnen außerhalb der Kurszeiten werden im Ausmaß der schriftlichen Vereinbarung (also zwei bis vier Stunden in zehn Wochen) als Kurszeiten anerkannt und können in einer Art Zeitausgleich konsumiert werden. Auch diese Vorgangsweise soll auf die Realitäten der Arbeitswelt eingehen, die vermehrte Umgang mit flexiblen und teilweise selbst gewählten Arbeitszeitanteilen voraussetzt.

### **Praktikum**

Die beiden Praktikumswochen dienen der Erprobung erworbener Kenntnisse und Skills, vor allem auch im Sozialkapital-Bereich. Das heißt, die Teilnehmerinnen sollen in ihren Praktika nicht nur überprüfen, ob ihre Wahl des Berufsfeldes bzw. der Branche mit ihren Erwartungen übereinstimmt. Sie sollen das Praktikum auch dafür nutzen, selber dort Beziehungen anzuknüpfen, auf die sie gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt zurückgreifen können. Auch sollen sie ihre in den Tandemsettings erworbene Fähigkeit zur Beobachtung und Reflexion ihrer Beobachtungen auf einer Metaebene dazu nutzen, sich ein Bild vom Sozialkapital in dem jeweiligen Betrieb oder in der Institution zu machen, in die ihr Praktikum sie geführt hat. In der Akquisition der Praktikumsplätze werden die Teilnehmerinnen von den Trainerinnen und Einzelcoaches unterstützt. Ziel ist, dass jede Frau eine Praktikumsstelle hat. Während des Praktikums können die Teilnehmerinnen zu bestimmten Zeiten telefonisch Unterstützung bei den Trainerinnen bekommen. Die Erfahrungen aus dem Praktikum werden während der folgenden Kurswoche systematisch reflektiert und ausgewertet. Für das Praktikum gibt es eine schriftliche Vereinbarung, die die Beteiligten unterzeichnen (Betrieb/Institution, Teilnehmerin, Träger).

### **Gender Awareness in der Maßnahme – Prinzip der egalitären Differenz**

Das Prinzip der egalitären Differenz besagt, dass zwar Unterschiede (= Differenzen) zwischen Frauen und Männern bestehen können (über die Fragen ob und in welchem Umfang diese bestehen, ob sie biologisch determiniert sind und / oder sozialisationsspezifisch erworben werden ist sich die Wissenschaft nicht einig), Frauen und Männer jedoch prinzipiell als gleichwertig (=egalitär) angesehen werden sollen. In der Maßnahme ging es darum, mit den Teilnehmerinnen mögliche oder auch nur vermeintliche „Unterschiede“ zu thematisieren, aber auch Unterschiede innerhalb der Frauen wahrzunehmen und zu reflektieren und nachzuspüren wie sich – vor allem - vermutete Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf den Arbeitsmarkt (Stichwort: geteilter Arbeitsmarkt) auswirken und wie Sozialkapital individuell gewinnbringend eingesetzt werden kann, um diese „Unterschiede“ zu relativieren und somit die Teilhabechancen von Frauen zu erhöhen.

Im Hinblick auf mögliche oder De-facto-Unterschiede der Geschlechter in Bezug auf Bonding- und Bridging-Kompetenzen / Sozialkapital bestand die These, dass Frauen mehr Sozialkapital auf der Mikroebene mitbringen (denn sie sind es, die traditionell – immer noch – mehr in die „Familienpflicht“ genommen werden) und Männer mehr Sozialkapital auf der Mesoebene: Kontakte zu Betrieben, KollegInnen etc. mitbringen würden (denn sie sind es, die gemäß den gesellschaftlichen Wertvorstellungen – immer noch – die „Brötchenverdiener“ sind, auch wenn die Realität eine andere Sprache spricht), diese Kontakte mit zunehmender Dauer von Arbeitslosigkeit jedoch sukzessive einbüßen, währenddessen Frauen die Kontakte auf der Mikroebene auch bei Arbeitslosigkeit tendenziell weniger schnell verlieren. Thematisiert wurde in der Maßnahme daher auch, wie Frauen ihre im Vergleich zu Männern vermehrt vorhandenen Beziehungs- und Interaktionskompetenzen in den Arbeitssuch- und Erwerbsprozess gewinnbringend einsetzen können bzw. was sie an traditionell Männern zugeschriebenen Eigenschaften lernen (z.B. Durchsetzungsvermögen, Selbst-

darstellungskompetenz, Entscheidungsfähigkeit, etc.) und für sich mit Fokus auf eine angestrebte Erwerbstätigkeit nutzen können.

### **Maßnahmenspezifische Trainerinnenausbildung**

Innovatives Element Trainerinnenausbildung: Um den Maßnahmenerfolg abzusichern, wurden die in der Maßnahme zum Einsatz gelangenden Trainerinnen spezifisch für diese Maßnahme ausgebildet. Die Elemente / Inhalte der Trainerinnenausbildung waren zusammengefasst wie folgt:

- Gruppendynamik – um die Technik der Führung von Tandemgruppen zu lernen;
- Grundzüge der systemischen Beratung – um die Prozesssteuerung in Schleifen vorzustellen;
- Sozialkapital und Nachhaltigkeit – um zu wissen, wie die Sozialkapitalthematik in die Kursmaßnahme implementiert werden kann;
- Qualitätssicherung – um in Tandemteams Intervision anwenden zu können und um sich selbst auf Fachsupervision vorbereiten zu können

### **Evaluierung des Maßnahmenerfolges**

Ziel der begleitenden Fragebogenerhebung „Measuring Social Capital“ war und ist, den Teilnehmerinnen eine Art Bestandsaufnahme ihres jeweiligen individuell vorhandenen Sozialkapitals aufzuzeigen bzw. Ergebnisse zu erhalten<sup>23</sup>, in welchem Umfang und wie das Sozialkapital-Wissen der Teilnehmerinnen durch den Maßnahmenbesuch zugenommen hat<sup>24</sup>. Diese Messungen wurden und werden durch BOAS als wissenschaftlicher Projektpartner durchgeführt (Messzeitpunkte liegen nicht nur in der Phase der Durchführung der Schulungsmaßnahme, sondern auch drei und zwölf Monate nach Maßnahmenende).

---

<sup>23</sup> Die Auswertungsergebnisse fließen in die Qualitätssicherung ein und sind Anknüpfungspunkt für zukünftige Maßnahmenentwicklungen.

<sup>24</sup> Detaillierte und endgültige Messergebnisse liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vor, weshalb auch noch keine definitiven Zahlen genannt werden können.

## Drei – Säulen -Interventionsprogramm - zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von langzeitarbeitslosen Personen am Arbeitsmarkt

ART DES BEST PRACTICE:	Gesundheitsvorsorge
ERSTELLT VON:	E. Wohlschläger, A. Egger, E. Ponocny-Seliger, W. Osterode, Klinische Abteilung Arbeitsmedizin, Medizinische Universität Wien
BEAUFTRAGT VON:	Österreichische Nationalbank in Kooperation mit Arbeitsmarktservice Österreich

Macht Arbeitslosigkeit krank oder Krankheit arbeitslos? Diese Frage stellte sich das Projektteam.

Im Rahmen einer zweijährigen (2003-2005) Studie, finanziert durch den Fonds der Nationalbank, wurde das Gesundheitsrisiko von Kurz- und Langzeitarbeitslosigkeit in einer kombinierten Quer- und Längsschnittstudie mit 300 TeilnehmerInnen erfasst. Auf Grundlage des Bio-Psycho-Sozialen Modells nach Frankenhäuser wurden die ganz unterschiedlichen Belastungen durch Arbeitslosigkeit ausführlich untersucht.

Um die erfassten Daten von Kurz- und Langzeitarbeitslosen vergleichen zu können, wurden erstere nach 1 Monat, nach 6 Monaten und nach 12 Monaten Arbeitslosigkeit untersucht, während Personen, die über 12 Monate ohne Beschäftigung waren (Langzeitarbeitslose), nur einmal untersucht wurden.

Das Hauptziel unseres Projektes bestand darin, die negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit unter Berücksichtigung von sozialen, wirtschaftlichen und gesundheitlichen Parametern im zeitlichen Verlauf zu erfassen.

Die klinische Studie bestätigte die angenommenen Hypothesen, wonach sich Arbeitslosigkeit negativ auf das physische und psychische Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit auswirkt. Es ergaben sich eindeutige biochemische Abweichungen hinsichtlich der Cortisolkonzentration, die wiederum auf eine erhöhte Langzeitstressbelastung mit körperlichen Auswirkungen rückschließen lässt. Weiters konnte eine eindeutige Lebensstilveränderung hinsichtlich vermehrtem Alkohol- und Nikotinabusus sowie eine drastische Gewichtszunahme (Anstieg des CDT, Body Mass Index und Zigarettenkonsums) gezeigt werden.

Die körperliche Leistung am Fahrradergometer und damit assoziiert der Trainingszustand verschlechterte sich im Laufe der Arbeitslosigkeit signifikant. Auch die Möglichkeit zur positiven Stressbewältigung nahm im zeitlichen Verlauf signifikant ab.

Bezüglich der psychischen Parameter wurden signifikante Lebensqualitätseinbußen und vor allem eine signifikante Verschlechterung der Stimmung und des allgemeinen psychischen Wohlbefindens gefunden. Auch die immer geringer werdenden Möglichkeiten der positiven Stressbewältigung sind als wichtiges Ergebnis anzuführen.

Es wurden keine Unterschiede in den Ausgangswerten zwischen Personen, die innerhalb des ersten Jahres wieder eine Anstellung finden konnten und solchen, die arbeitslos blieben, festgestellt. Dennoch - je länger Arbeitslosigkeit andauert, umso mehr verschlechtern sich körperliches und psychisches Wohlbefinden. Insgesamt also stellt Arbeitslosigkeit durch die oben genannten Faktoren eine massive gesundheitliche Einschränkung dar, die auch psychische Faktoren wie Motivation und Selbstwertgefühl stark beeinflusst. Es entsteht ein Kreislauf mit sich gegenseitig

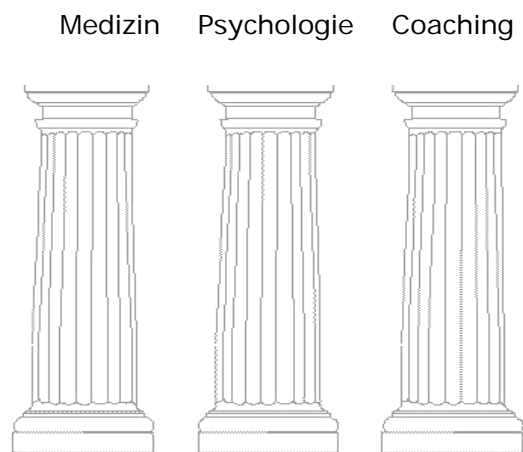
negativ beeinflussenden Faktoren, den es zu durchbrechen gilt. Psychische und physische Gesundheit kann somit als Ressource bewertet werden, die im Sinne des Anforderungs-Ressourcen-Modells zu mehr Balance und damit zu einem besseren Umgang mit der Arbeitslosigkeit führt.

Es sollten daher präventive Maßnahmen frühzeitig eingesetzt werden, um der Verschlechterung des Gesundheitszustandes entgegenzuwirken und damit die Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt individuell zu stärken.

Es ist daher von großem arbeitsmedizinischem, aber auch gesellschaftlichem Interesse, diese Risiken näher zu durchleuchten und Lösungsansätze zu erarbeiten.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ist es Ziel dieses wissenschaftlichen Folgeprojektes, ein multiprofessionelles Interventionsprogramm zu evaluieren. Durch Förderung der psychischen und physischen Gesundheit soll die Wettbewerbsfähigkeit und die Motivation der Betroffenen gesteigert werden.

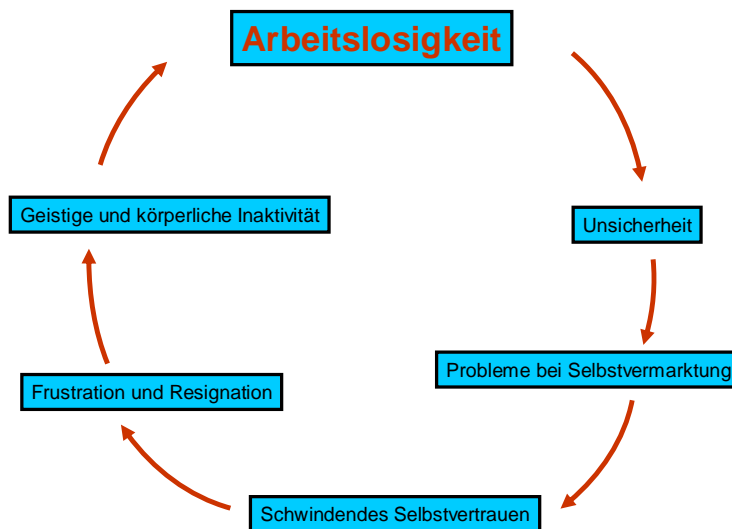
Dieses Projekt setzt genau an den Gesundheitsfaktoren an, die sich im Laufe der Langzeitarbeitslosigkeit signifikant verschlechtern. Diese Ansatzpunkte bilden die drei Säulen des Interventionsprogrammes:



Bei der medizinischen Säule wird vor allem an Lifestyle-Faktoren (körperliche Leistungsfähigkeit, Ernährungsverhalten und Suchtverhalten) angesetzt. Mit der Psychologischen Säule soll eine Steigerung des Selbstwertes und Ich-Stärkung erzielt werden. Die Coaching Säule soll die Selbstvermarktung, das Selbstbewusstsein und schlussendlich die Wettbewerbsfähigkeit steigern helfen.

Wir gehen davon aus, dass durch einen besseren Gesundheits- und Allgemeinzustand der Wiedereinstieg in die Berufswelt erleichtert und beschleunigt werden kann. Das Interventionsprogramm soll an mehreren Ansatzstellen einen durch Arbeitslosigkeit entstandenen Kreislauf durchbrechen. Aus der anfänglichen Unsicherheit werden schnell Probleme mit dem Selbstvertrauen. Die betroffenen Personen fühlen sich immer mehr als Randgruppe und müssen meist noch zusätzlich mit Rückschlägen im Bewerbungsprozess fertig werden. Diese schwierige Situation wirkt sich in Abhängigkeit von Dauer und Intensität auf die geistige und körperliche Gesundheit aus.

## Kreislauf der Arbeitslosigkeit



## Methoden

Nach Einteilung des Patientenkollektivs der Vorstudie in eine Kontrollgruppe und Versuchsgruppe zu je 50 TeilnehmerInnen wurden die ausgewählten Personen persönlich angerufen und über das Projekt informiert. Auswahlkriterium für die endgültige Teilnahme war nicht nur Freiwilligkeit, sondern die Betroffenen mussten grundsätzlich eine Teilnahmebereitschaft zeigen, unabhängig davon, ob sie in die Interventions- oder in die Kontrollgruppe eingeteilt worden sind. Anschließend wurden Patienteninformationen mit genauen Angaben über das 3-Säulen-Interventionsprogramm ausgehändigt.

Für die Interventionsgruppe wurde der erste Schulungstermin am 24.2.2006 angesetzt, wobei von 48 TeilnehmerInnen, die prinzipiell zugesagt haben, nur 25 erschienen sind (=Interventionsgruppe). Die Personen, die zwar die Teilnahme am Interventionsprogramm zugesagt haben, allerdings dann nicht erschienen sind, wurden zu einer körperlichen Untersuchung nach dem Modell des Vorprojektes eingeladen (=Vergleichsgruppe). Zur Einhaltung des Termins wurde ein Anreiz von 30,--Euro gesetzt.

### Körperliches Training

Am ersten Schulungstag wurde eine Einführung in die Bewegungstherapie von Univ. Prof. Haber (Sportmediziner) vorgetragen. Der Zweck eines körperlichen Trainings, aber auch die Durchführung und individuelle Probleme wurden erörtert. In der anschließenden Diskussion konnten die Fragen der TeilnehmerInnen ausführlich beantwortet werden. Nach der Einführung begann das körperliche Training im Fitnesscenter, wobei die TeilnehmerInnen bei jedem professionellen Training in den gesamten 3 Monaten stets individuell betreut und beraten wurden. Die Betroffenen trainierten während der 3 Monate einmal wöchentlich im Fitnesscenter, zweimal wöchentlich zur Selbstedukation allein.

Das Training inkludierte eine Kombination aus Ausdauertraining und Krafttraining, welches an Fitnessgeräten durchgeführt wurde. Das Krafttraining bestand aus 8 unterschiedlichen Kraftübungen der großen Muskelgruppen. Es wurden aufbauend 2 bis 4 Sätze pro Muskelgruppe pro Woche absolviert. Das Trainingsgewicht wurde systematisch erhöht und so angepasst, dass pro Satz 10-15 Wiederholungen durchgeführt werden konnten. Das Trainingsregime beim Radfahren bestand aus 20 - 30

Minuten Anfangstrainingszeit, 3mal pro Woche (2mal zu Hause) und wurde alle 4 Wochen um 5 Minuten verlängert, sodass die Wochennettotrainingszeit im letzten Trainingsmonat bei 90 - 120 Minuten lag. Die Trainingsherzfrequenz wurde nach der „Karvonen Formel“ ermittelt:

Die Probanden sollten in Summe 3 Trainingseinheiten pro Woche absolvieren. Eine Trainingseinheit erfolgte unter Supervision im Trainingszentrum, zwei weitere sollten vom/von der TeilnehmerIn alleine durchgeführt werden. Während der ersten 4 Wochen waren Trainingsintervalle von 20 - 30 min Dauer vorgesehen. Alle 4 Wochen wurde eine Steigerung um 5 min pro Trainingseinheit vorgenommen. Dies entsprach einer wöchentlichen Nettotrainingszeit von 90 - 120 min in den letzten 4 Wochen.

Eine durchschnittliche Frequenz von 6,72 Trainingseinheiten über 12 Wochen zeigt jedoch, dass dieses Angebot von den TeilnehmerInnen nur zur Hälfte genutzt wurde. Als Gründe wurden, laut Auskunft des Trainingszentrums, telefonisch immer wieder physische und psychische Beschwerden, Infekte oder Zeitprobleme angegeben. Dennoch haben einige TeilnehmerInnen Gefallen daran gefunden und sind motiviert, auch in Zukunft körperlich aktiv zu sein, um so ihre körperliche Fitness und ihr Körperbewusstsein weiter zu steigern.

#### Die Ernährungsberatung

Bei der Ernährungsberatung wurde versucht, den Bogen zwischen der Vermittlung von Grundwissen und individueller Beratung zu spannen. Den TeilnehmerInnen wurde interaktiv der Stellenwert bestimmter Nahrungsmittel anhand der Ernährungspyramide verdeutlicht. Es wurden Qualitätskriterien und die generelle Nahrungsmittelzusammenstellung diskutiert. Weiters versuchte die Vortragende nicht nur Tipps für eine gesunde Ernährung zu geben, sondern auch anhand von Beispielen zu demonstrieren, dass auch günstige Nahrungsmittel durchaus qualitativ hochwertig sein können. Nach ausgiebiger Diskussion wurden den TeilnehmerInnen Rezepte, sowie ein Ernährungs- & Bewegungstagebuch ausgehändigt. Das Tagebuch sollte bis Ende des Projekts täglich geführt werden, um bei der letzten Schulung noch entstehende Fragen oder Unsicherheiten beantworten zu können.

#### Die Suchtberatung

beinhaltete Psychoedukation, Stärkung der Gruppenkohärenz, Selbsterfahrung, Kompetenzsteigerung im Umgang mit Suchterkrankungen/Alkoholsucht und emotionale Entlastung.

Zu Beginn der Schulung wurde sowohl die chronische als auch die akute Wirkung von Alkohol besprochen. Es erfolgte eine interaktive Auseinandersetzung mit dem Begriff Alkohol und Sucht, der Schwerpunkt blieb allerdings beim Thema Alkohol, da dieses Problem viele TeilnehmerInnen betroffen hat. Im letzten Drittel der Schulung wurde mit den TeilnehmerInnen das Alkoholabhängigkeitssyndrom nach den ICD-10 Kriterien für Abhängigkeit bearbeitet. Es wurde versucht, das Abhängigkeitssyndrom auch am Beispiel anderer Substanzen zu erläutern. Zuletzt wurde die Therapie und therapeutisches Vorgehen bei Alkoholabhängigkeit besprochen, den Abschluss bildete eine zirka 10-minütige Diskussion der TeilnehmerInnen. Die TeilnehmerInnen waren sehr interessiert und offensichtlich direkt angesprochen. Die Erklärung der Abhängigkeitsfaktoren und der Übergang zu Missbrauch und Abhängigkeit standen im Mittelpunkt des allgemeinen Interesses.

### Fachübergreifende Schulung

Bei der letzten Schulung wurden dann von allen Experten nochmals ausführlich Fragen beantwortet, bzw. Verbesserungsvorschläge individuell vorgetragen. Dafür wurden 3 Stunden zur Verfügung gestellt.

### Coaching

Das Coaching und psychologische Training wurde sowohl als Großgruppencoaching (max. 15 Personen), als auch in Form eines Kleingruppencoaching (ca. 3 Personen) durchgeführt.

Die Erwartungen bzw. Wünsche der TeilnehmerInnen zu Beginn des eintägigen Seminars deckten sich durchgehend mit den bereits festgelegten Zielen: Stärkung des Selbstbewusstseins, Tipps und Ideen für das Vorstellungsgespräch, Stärkung der bereits vorhandenen Stärken – positives Feedback, Ideen für Bewerbungsgespräche wieder wecken, Auffüllen ihrer Defizite, Stärkung von Körper und Geist, Selbsterfahrung, Austausch und Lernen voneinander, Rückmeldungen zu Auftreten und Wirkung, Erfahrungen über die Sicht der Personalchefs in den Gesprächen, Kenntnisse über die Taktik hinter den Fragen der Personalchefs.

Das Engagement und die Beteiligung der TeilnehmerInnen war durchgehend bemerkenswert.

### Medizinische Beratung:

Jede/r der TeilnehmerInnen erhielt zusätzlich eine einmalige medizinische Beratung, um auf individuelle gesundheitliche Probleme eingehen zu können. Im Schnitt dauerten die Gespräche 45 Minuten, bei Bedarf wurden weitere medizinische Untersuchungen veranlasst.

### Abschlussuntersuchung:

Am Ende des Interventionsprogramms wurden die Abschlussuntersuchungen nach dem Modell der Vorstudie vereinbart. Die Abschlussuntersuchung bestand daher aus einem medizinischen und einem psychologischen Teil:

### Medizinische Untersuchung

umfasste Anamnese und Berufsanamnese, Status praesens, Laboruntersuchung von Blut und Harn (Blutbild, Klinische Chemie, Gerinnung, Cortisol, Schilddrüsenhormone, Harnbefund), EKG, Ergometrie und eine Spirometrie.

### Psychologische Untersuchung

umfasste eine psychologische Anamnese und Exploration mittels verschiedener wissenschaftlich anerkannter Fragebögen (Müller & Basler 1993, Kirchner 1991, Brähler & Scheer 1995, Averbek et al. 1997, Stiensmeier-Pelster et al. 1994, Janke et al. 1997, Huber 1995). Durch dieses Untersuchungsdesign war es möglich, die Daten von langzeitarbeitslosen Personen vor und nach dem Interventionsprogramm zu vergleichen. Parallel dazu konnten die Entwicklungstendenzen auch zu der Kontrollgruppe und der Versuchsgruppe verglichen werden.

### **Ergebnisse**

Bezüglich der langfristigen *Stressbelastung* (gemessen an einem Hormon) konnten keine Unterschiede festgestellt werden zwischen jeder Gruppe, die an dem Projekt teilnahm und der Kontrollgruppe. Hinsichtlich der *Rauchgewohnheiten* konnten keine Unterschiede sowohl zwischen den Gruppen, als auch zu den verschiedenen Zeitpunkten der Studie gefunden werden.

Der *Alkoholmissbrauch* (gemessen bei den Blutuntersuchungen) war bei der Versuchsgruppe deutlich geringer als bei der Gruppe, die nicht an dem Projekt teilnahm.

Die *körperliche Leistungsfähigkeit* (gemessen am Blutdruck und Herzfrequenz) war bei jenen, die an dem Projekt teilnahmen merklich höher.

Es zeigte sich, dass sich das *Wohlbefinden* der Interventionsgruppe signifikant steigerte. Bei 94% der Personen in der Interventionsgruppe konnte das gesundheitliche Wohlbefinden gesteigert werden.

Hinsichtlich ev. *Schulden*, erhaltener Zuschüsse aus der Familie oder von Freunden bzw. dem Gefühl der Abhängigkeit unterscheiden sich die Gruppen nicht.

Es gab weiters keine Unterschiede zwischen den Gruppen bezüglich der Kinderanzahl, Scheidungsquote oder dem subjektiven Empfinden, mit dem Partner glücklich zu sein.

Interessant ist, dass der *Freundeskreis* der Gruppen sich zwar in ähnlichem Ausmaß verkleinert hat (bei ca. 45% der Betroffenen der Fall), die Interventionsgruppe hat aber mit eindeutiger Signifikanz eher das Gefühl verlässliche Freunde zu haben (83% Interventionsgruppe, 38% in der Vergleichsgruppe). Weiters zeigte die Interventionsgruppe signifikant mehr Interesse an neuen Freundschaften als die Vergleichsgruppe.

Bei der *Bewerbungsanzahl* zeigte sich, dass die Interventionsgruppe (Teilnehmende an dem Projekt) nicht nur tendenziell mehr Bewerbungen angefertigt hat, sondern sich auch durch den Bewerbungsdruck höher belastet fühlt als die Vergleichsgruppe. Derzeit haben 3 von 22 (13,6%) Personen der Interventionsgruppe einen *Job* gefunden, in der Vergleichsgruppe (d.h. Personen, die schlussendlich nicht am Programm teilgenommen haben, aber eine abschließende Untersuchung gegen Entgelt durchführten) ist es 1 von 11 (9,1%) und in der Kontrollgruppe 106 von 225 (47,1%). Hierbei sollte aber berücksichtigt werden, dass in der Kontrollgruppe auch Kurzarbeitslose inkludiert sind, die schneller vermittelbar sind.

Bei der *Bewertung der AMS-Kurse* und der AMS-Betreuung zeigten beide Gruppen eine durchschnittliche Zufriedenheit. Allerdings zeigten beide Gruppen große Zustimmung bei der Frage, ob das Interventionsprogramm beim AMS als Standardmaßnahme eingeführt werden soll. 100% der TeilnehmerInnen aus der Interventionsgruppe stimmten bei dieser Frage zu, in der Vergleichsgruppe waren es 89% der Personen. (Tabelle 10) Die Bewertung des Interventionsprogramms auf einer Skala (1=schlecht, 10= exzellent) ergab bei den TeilnehmerInnen des Interventionsprogramms eine durchschnittliche Note von 8,5, bei der Vergleichsgruppe wurde die Idee des Interventionsprogramms mit Note 9 beurteilt. Als Verbesserungsvorschläge für das Interventionsprogramm wurde überwiegend eine Intensivierung der Ernährungsberatung angegeben.

Die Interventionsgruppe hat zu Beginn der Intervention im Gegensatz zu den anderen Gruppen eine vermehrte *Pharmakaeinnahme* und ein höheres *Aggressionspotential*. Am Ende unserer Studie konnte allerdings nicht nur die Pharmakaeinnahme signifikant reduziert werden, sondern auch einige psychische Leiden (Beschwerdedruck, Erschöpfungsneigung, Herzbeschwerden, Soziale Abkapselung, Resignation, Selbstbemitleidung und Selbstbeschuldigung). Parallel dazu kam es zu einer Steigerung von: Ablenkung, Entspannung, Situationskontrolle, positiver Selbstinstruktion und guter Stimmung. Unsere Ergebnisse zeigen, dass Arbeit für die Interventionsgruppe den höchsten Stellenwert hat, sich die Betroffenen am wenigsten von der Umwelt isolierten und trotz der psychischen Belastung am Besten entspannen konnte.

Allerdings liegt anhand unserer Daten der Rückschluss nahe, dass zwar Personen, die sich im Interventionsprogramm befinden wenig Ausstiegstendenzen zeigen, dass es jedoch schwierig ist, die Betroffenen zum Erstbesuch eines Seminars zu motivieren. Aufgrund der häufigen Rückschläge und Enttäuschungen haben beinahe die Hälfte der für das Interventionsprogramm angemeldeten langzeitarbeitslosen Personen von Beginn an nicht teilgenommen. Diese Personen wurden gegen Bezahlung zur Abschlussuntersuchung eingeladen. Als häufigster Grund für die Absage wurden Ängste vor Enttäuschungen angegeben.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen eindrucksvoll, wie wichtig die Kombination einer psychischen und physischen Intervention ist. Zukünftig sollten die beschriebenen Maßnahmen auf freiwilliger Basis Personen, die länger als 6 Monate ohne Beschäftigung sind, angeboten werden. Eine Dauer von ca. 1 Jahr wäre für dieses umfangreiche Interventionsprogramm obligat.

## Literatur

- Cohen, S. (1999). Social status and susceptibility to respiratory infections. *Ann-N-Y-Acad-Sci.*, 896, 246-53.
- De-Goede, M. & Spruijt, E. (1996). Effects of parental divorce and youth unemployment on adolescent health. *Patient-Education and Counseling*, 29(3), 269-276.
- Egger, A., Wohlschläger, E., Osterode, W., Rüdiger, H., Wolf, C., Kundi, M., Trimmel, M. (2006). Gesundheitliche Auswirkungen von Arbeitslosigkeit. *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* Jan 2006
- Egger, A., Wohlschläger, E., Konnaris, C., Osterode, H., Wolf, C., Kundi, M., Trimmel, M. (2006). Arbeitslosigkeit als Risikofaktor für die physische und Psychische Gesundheit. *Ergo Med* Jan 2006
- Egger, A., Wohlschläger, E. (2005) Bericht zur Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin. *Österreichisches Arbeitsmedizinisches Forum* März 2005
- Fuchs, R. & Hahn, A. (1992). Physical exercise and anxiety as moderators of the stress-illness relationship. *Anxiety, Stress and Coping*, 5(2), 139-149.
- Gogalos, N., Derriennic, F., Monfort, C. & Cassou, B. (1999). Social Prognostic factors of mortality in a random cohort of Geneva subjects followed up for a period of 12 years. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 53(3), 138-143.
- Haefner, H. (1998). Does unemployment lead to illness? *Fortschritte der Neurologie und Psychiatrie*, 56(10), 326-343.
- Jin, R.L., Sha, C.P. & Svoboda, T.J. (1997). The impact of unemployment on health. *Journal of Public Health Policy*, 18(3), 275-301.
- Kaabe, H., Setterlind, S. & Svensson, P.G. (1996). Fired managers. Experience from their own unemployment. *International Journal of Stress Management*, 3(4), 239-253.
- Leino, A., Liira, J. & Mutanan, P. (1999). Predictors and consequences of unemployment among construction workers: prospective cohort study. *British Medical Journal*, 319, 600-5.
- Mastekaasa, A. (1996). Unemployment and health: Selection effects. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 6(3), 189-205.

Morrel, S.L., Taylor, R.J. & Kerr, C.B. (1998). Unemployment and young people's health. *Medical Journal of Australia*, 168(5), 236-240.

Nylen, L., Voss, M. & Floderus, B. (2001). Mortality among women and men relative to unemployment, part time work, overtime work, and extra work: a study based on data from the Swedish twin register. *Occup-Environ-Med.*, 58(1), 52-57.

Schwarzer, R., Hahn, A. & Fuchs, R. (1994). Unemployment, social resources and mental and physical health: A three-wave study on men and woman in a stressful life transition. *American Psychological Association*, 75-87.

Studnicka, M., Woegerbauer, G., Rastetter, D., Wenda, R., Gathmann, P. & Ringel, E. (1991). Psychological health, self-reported physical health and health service use, risk differential observed after one year of unemployment. *Social-Psychiatry-and-Psychiatry-Epidemiology*, 26(2), 86-91.

Valty, J., Freal, S., Nguyen, C., Demoulin, D., Bertran, J. & Claussen, B. (1999). A multifactorial health risk questionnaire: Unemployment and health. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 72, 6-7.