



146

AMS report

Norbert Lachmayr, Martin Mayerl

Berufliche Weiterbildung formal geringqualifizierter Personen

Good-Practice-Beispiele und Faktoren
für einen Erfolg für am 2. Bildungsweg

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Norbert Lachmayr, Martin Mayerl

Berufliche Weiterbildung formal geringqualifizierter Personen

Good-Practice-Beispiele und Faktoren
für einen Erfolg für am 2. Bildungsweg

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • April 2020 • Umschlagbild: AMS • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2020
ISBN 978-3-85495-708-4

Inhalt

1 Zusammenfassung	5
2 Einführung und Fragestellungen	7
3 Methodische Vorgangsweise	9
4 Ansätze, Gelingensbedingungen und Good-Practice-Beispiele – Literaturanalyse	11
4.1 Begriffliche Anmerkungen zur Zielgruppenbestimmung	11
4.2 Formal Geringqualifizierte und Beteiligung an Bildungsprozessen	13
4.3 Anforderungen an Strategien und Maßnahmenkonzeption für Weiterbildung mit der Zielgruppe formal Geringqualifizierte	16
4.4 Zentrale strategische Ansätze für formal Geringqualifizierte	18
4.4.1 Aufsuchende Bildungsarbeit zur Erreichung der Zielgruppe	21
4.4.2 Pädagogisch-didaktische Gestaltung	25
4.4.3 Arbeitsplatzorientierte Konzepte von Weiterbildung	29
4.4.4 Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen	33
4.4.5 Begleitende Unterstützung	37
4.5 Digitalisierung im Rahmen von Qualifizierung	40
4.5.1 Veränderungen der Arbeitsanforderungen und digitale Kompetenzen	40
4.5.2 Einsatz von digitalen Lernmedien und Lernmethoden	43
4.5.3 Exkurs: innovative spielbezogene Ansätze	44
5 Synthese der Ergebnisse	46
5.1 TeilnehmerInnenorientierung als Antwort auf die differenzierten Zielgruppen	46
5.2 Aufsuchende Bildungsarbeit und Ansprache formal Geringqualifizierter	47
5.3 Pädagogisch-didaktische Gestaltung	47
5.4 Begleitende Unterstützung	48
5.5 Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen	49
5.6 Arbeitsplatznahe Konzepte	49
5.7 Einsatz von digitalen Methoden	50
6 Beschreibung ausgewählter Good-Practice-Projekte	52
7 Anhang	88
7.2 Checkliste zur didaktischen Umsetzung von Steiner et al (2012)	88
7.2 Literatur	89

1 Zusammenfassung

Der zentrale Fokus richtet sich auf die Darstellung von Gelingensbedingungen bzw. hemmenden Faktoren, die sich aus der Erfahrung von verschiedenen Good-Practice-Beispielen im In- und Ausland bezüglich formal Geringqualifizierter destillieren lassen. Als formal Geringqualifizierte werden in weiterer Folge jene Personen bezeichnet, die als höchste formale Qualifikation maximal Pflichtschule aufweisen und sich nicht in einer Erstausbildung befinden.

Eckdaten der Studie

In einer ausführlichen Literaturanalyse werden fünf strategische Handlungsansätze sowie deren Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren verdichtet sowie entsprechende Good-Practice-Beispiele erarbeitet. Diese Arbeitspakete sind im vorliegenden AMS report dargestellt. Weiters erfolgten eine Online-Befragung bei Bildungsträgern (n=621 Antworten) sowie zwei ExpertInnen-Workshops, telefonische ExpertInneninterviews (n=9), eine telefonische Befragung bei formal Geringqualifizierten (n=123 Antworten) sowie eine Gruppendiskussion mit formal Geringqualifizierten – zu diesen Ergebnissen wird auf die Hauptstudie verweisen.¹

Rahmenbedingung der Studie

Das Projekt wurde im Auftrag des AMS Oberösterreich im Jahr 2019 vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)² durchgeführt, um berufliche Weiterbildung von formal Geringqualifizierten zu befördern. Die Studie lässt sich zudem im Kreis zweier bereits abgeschlossener Studien des AMS verorten: Im Auftrag des AMS Tirol wurde eine ähnliche Fragestellung behandelt, auf die Ergebnisse der entsprechenden Literaturanalyse³ wird – dem Wunsch des Auftraggebers entsprechend – stark Bezug genommen und darauf aufgebaut. Eine weitere in diesem Zusammenhang zu erwähnende Studie wurde vom AMS Österreich beauftragt. Diese Studie legte einen speziellen Fokus auf Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen und Good-Practice-Beispiele für formal Geringqualifizierte in ausgewählten europäischen Ländern.⁴

¹ Lachmayr / Mayerl 2019.

² www.oebf.at.

³ Vgl. Papouschek 2018a.

⁴ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018a.

Fünf strategische Handlungsansätze für die Aus- und Weiterbildung von formal Geringqualifizierten

Mit der Literatur können zumindest fünf strategische Handlungsansätze für die Aus- und Weiterbildung von formal Geringqualifizierten identifiziert werden:

- 1) Aufsuchende Bildungsarbeit versucht die große Distanz von formal Geringqualifizierten zu formalen, institutionalisierten Bildungsangebot durch eine zielgruppensensible Ansprache und Lebensweltorientierung für Weiterbildung zu motivieren.
- 2) Die pädagogisch-didaktische Gestaltung zielt auf eine konsequent auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtete Gestaltung (Zielgruppen- und TeilnehmerInnenorientierung) der Bildungsangebote ab.
- 3) Arbeitsplatzorientierte Konzepte orientieren sich an die Nutzung der lernförderlichen Potenziale am Arbeitsplatz bzw. in Unternehmen, in denen formal Geringqualifizierte beschäftigt sind.
- 4) Die Anerkennung von nicht-formal erworbenen Qualifikationen kann sowohl zur Formalisierung von beruflichen Qualifikationen führen, oder aber auch zur Motivation weiterer Lernprozesse eingesetzt werden, indem vorhandene Kompetenzen sichtbar gemacht werden.
- 5) Der Aspekt der begleitenden Unterstützung fokussiert darauf, formal Geringqualifizierte je nach individuellen Problemlagen vor, während und nach einer Bildungsmaßnahme gezielt zu unterstützen (von psychosozialer Betreuung, über Lernprozessbegleitung bis hin zur Nachbetreuung).

36 Good-Practice-Beispiele aufbereitet

Im Zuge der Literaturanalyse wurden ergänzend 36 Good-Practice Beispiele aufbereitet. Die Good-Practice-Beispiele sollen illustrieren, wie die Gelingensbedingungen mit Bezug zu den fünf strategischen Handlungsansätzen in der Praxis konkret könnten realisiert werden.

Potenziale der Digitalisierung

Ein Querschnittsthema der Studie war die Nutzung von Digitalisierung im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von formal Geringqualifizierten. Der Megatrend der Digitalisierung führt dazu, dass die Entwicklung von digitalen Kompetenzen zu einem wichtigen, integralen Gegenstand von Bildungsangeboten für formal Geringqualifizierte wird. Darüber hinaus bieten innovative digitale Lernmedien und Lernmethoden neue Möglichkeiten zur zielgruppenspezifischen Gestaltung von Angeboten. Neben einem verstärkten Einsatz digitaler Lernmedien im Zuge der Lehr-Lernprozesse und der Verschränkung von Präsenzlernen mit E-Learning werden für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten neue spielbezogene Ansätze als besonders geeignet einschätzt. Diese könnten einen motivierenden und aktivierenden Zugang zu Lernprozessen leisten.

2 Einführung und Fragestellungen

Das AMS Oberösterreich als Auftraggeber skizziert für formal geringqualifizierte Erwerbspersonen eine besonders schwierige Situation bei der beruflichen Weiterbildung und begründet damit die Zielgruppenfokussierung des 2019 abgeschlossenen Projektes. Die wichtigsten Forschungsfragen lauten: Welche Faktoren erschweren bzw. fördern berufliche Weiterbildungsteilnahmen von formal Geringqualifizierten? Welche Good-Practice-Beispiele, potenzielle Erfolgsbeispiele sowie Ansatzschwerpunkte lassen sich in der aktuellen Literatur identifizieren, welche Faktoren sind dabei von besonderer Wichtigkeit?

Um sozialstrukturell die Gruppe von Personen zu benennen, die sich unterdurchschnittlich an formalen, non-formalen und informellen Bildungsprozessen beteiligen, gibt es in der Forschungsliteratur eine fast unübersichtliche Vielzahl an verschiedenen Begriffen.⁵ Wir verstehen »niedrig qualifizierte Erwerbspersonen« bzw. »formale Geringqualifikation« als Ausdruck, dass durch Berufserfahrung, individuelles Wissen und Qualifikationen oder persönliche Kompetenzen hohe fachliche und soziale Qualifikationen vorhanden sein können, die jedoch nicht formal nachgewiesen werden können, d.h., die formale Ausbildung sich auf maximal Pflichtschulabschluss beschränkt.

Die Gründe für eine Nicht-Beteiligung an Bildungsprozessen können vielfältig sein: hohe Kosten (Kursgebühren, Reisekosten, hoher Lernaufwand, Stress), geringer erwarteter Nutzen (keine höhere Arbeitsplatzsicherheit, kein höheres Einkommen etc.), individuelle Merkmale (negative Lernerfahrungen, familiäre Betreuungspflichten, geringer Selbstwert, Gesundheitsprobleme, Alter, Persönlichkeitsmerkmale, Selbstbildung und Präferenzen, Einstellungen, Werte etc.), Beschränkungen am Bildungsmarkt (kein passendes Angebot, Erreichbarkeit, Zeit etc.), mangelnde institutionelle Unterstützung (Finanzierung, kollektivvertragliche Regelungen etc.) und unternehmensspezifische Aspekte (Weiterbildungskultur, Aufstiegsmöglichkeiten, Mitbestimmung etc.).⁶ Die Untersuchung der Gründe für eine Nicht-Teilnahme an Bildungsprozessen steht nicht im Fokus der vorliegenden Studie. Es wird aber in den folgenden Kapiteln darauf eingegangen als dies ein besseres Verständnis zentraler Gestaltungselemente von Aus- und Weiterbildung für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten notwendig ist.

⁵ Vgl. dazu Erler 2010.

⁶ Vgl. Seyda / Wallossek / Zibrowius 2018, Seite 17; vgl. auch Papouschek 2018a.

Als Nicht-Ziel des Projektes wird eine sekundärstatistische Darstellung von Eckdaten zur Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit von formal Geringqualifizierten gesehen, da die Ausgangssituation als für die aktuelle Forschungsfrage ausreichend dokumentiert vorhanden ist. Hinreichend bekannt ist auch der in empirischen Studien nachgewiesene, stabile Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und formalem Qualifikationsniveau.⁷

⁷ Vgl. Krenn / Kasper 2012; Lachmayr / Mayerl 2015.

3 Methodische Vorgangsweise

Um die vielfältige Fragestellung zu beantworten, wurde im vorliegenden Projekt ein breiter Mix an unterschiedlichen Methoden angewandt, die sich an verschiedene Zielgruppen richten. Auf diese Weise können unterschiedliche Perspektiven auf den Forschungsgegenstand eingenommen werden. Die Umsetzung des Projektes erfolgte im Zeitraum zwischen September 2018 und Juni 2019. Im Folgenden sollen die methodische Vorgangsweise und die einzelnen Arbeitspakete kurz beschrieben werden. An dieser Stelle soll angemerkt werden, dass der vorliegende AMS report primär die Ergebnisse der ausführlichen Literaturanalyse darstellt. Die anderen vorgestellten Arbeitspakete werden kurz zusammengefasst, für die Vertiefung wird auf die Hauptstudie verwiesen.⁸

In der Literaturanalyse war die zentrale Intention war, verschiedene strategische Ansatzpunkte zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von formal Geringqualifizierten in der Literatur zu finden. Darüber hinaus richtet sich der Fokus darauf, potenzielle Erfolgsbedingungen zur Gestaltung bestimmter Angebote herauszuarbeiten und dafür exemplarisch Umsetzungsbeispiele (Good Practice⁹) anzuführen. Um Synergieeffekte zu nutzen, baut die durchgeführte Literaturanalyse auf die vom AMS Tirol beauftragte Studie von Ulrike Papouschek von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) auf.¹⁰

Das Ergebnis der Literaturanalyse bildete die Ausgangslage zur Durchführung einer Online-Befragung von Bildungsträgern. Zentrales Ziel war dabei die in der Literaturanalyse festgestellten Erfolgsbedingungen einer Bewertung durch die Bildungsträger zu unterziehen und herauszufinden, ob diese auch in der Praxis angewandt werden. Zusätzlich sollen die Erfahrungen der Bildungsträger mit formal Geringqualifizierten und Weiterentwicklungspotenziale aus der Sicht der Bildungsträger erhoben werden. Die Umsetzung des Online-Fragebogens erfolgte durch standardisierte und offene Fragen. Die Befragung wurde im April 2019 durchgeführt.

Parallel dazu wurden ExpertInnen in Form von qualitativen Interviews und einer Gruppendiskussion zu Erfahrung bei der Gestaltung und Durchführung von Bildungsangeboten für formal Geringqualifizierte befragt. Ziel der qualitativen Erhebungen bei der Zielgruppe der ExpertInnen war es, die Literaturanalyse durch praxisorientierte Perspektiven anzureichern und zu ergänzen. Der Workshop mit ExpertInnen wurde beim AMS Oberösterreich am 27.

⁸ Vgl. Lachmayr/ Mayerl 2019.

⁹ Erstellung unter Mitwirkung von Annette Kappacher.

¹⁰ Vgl. Papouschek 2018a, 2018b.

März 2019 abgehalten. Insgesamt nahmen elf ExpertInnen am Workshop teil. Ergänzend dazu wurden neun telefonische ExpertInneninterviews durchgeführt. Die Auswahl der ExpertInnen erfolgte in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber.

Am Ende erfolgten Erhebungen bei der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten selbst. Ziel war es zu erheben, welche Faktoren dazu beitragen, dass die Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme als positiv oder negativ erlebt wurde bzw. welche Faktoren eine Bildungsteilnahme fördern oder behindern. Die Basis für die Erhebungen bildeten wiederum die bis zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Projektergebnisse zu Gelingensbedingungen bei der Gestaltung entsprechender Bildungsangebote. In diesem Kontext erfolgt eine telefonische Befragung von formal geringqualifizierten AMS-KundInnen des AMS Oberösterreich. Der Fragebogen setzte sich aus offenen Fragen zu positiven und motivierenden Faktoren bzw. negativen Faktoren bei bisherigen Qualifizierungsmaßnahmen sowie standardisierten Fragen zur Mediennutzung zusammen. Für die Stichprobenziehung wurde eine Liste von Kontaktadressen vom AMS Oberösterreich bereitgestellt. Für die Durchführung der Interviews wurden daraus zufällig Kontaktadressen ausgewählt. Insgesamt wurden 123 telefonische Interviews mit formal Geringqualifizierten durchgeführt. Die Interviews wurden zwischen Mai und Juni 2019 vorgenommen.

Ergänzend dazu wurde ein vertiefender Workshop mit formal Geringqualifizierten am 17. Juni 2019 abgehalten. Die Rekrutierung dazu erfolgte im Zuge der telefonischen Interviews bei Personen aus dem Einzugsgebiet Linz. Insgesamt haben sieben formal geringqualifizierte Personen beim Workshop teilgenommen.

4 Ansätze, Gelingensbedingungen und Good-Practice-Beispiele – Literaturanalyse

In einem rezent abgeschlossenen Projekt – im Auftrag des AMS Tirol – wurde eine ähnliche Fragestellung, nämlich wie formal Geringqualifizierte an Aus- und Weiterbildung im Rahmen von AMS-Maßnahmen herangeführt werden, behandelt. Die Ergebnisse einer entsprechenden Literaturanalyse liegen in einem Bericht von Papouschek (2018a) vor. In den folgenden Ausführungen wird auf diesen Bericht stark Bezug genommen. Einzelne Aspekte dieses Berichtes werden an dieser Stelle nur soweit reproduziert, als sie für das Verständnis nachfolgender Textteile notwendig sind; für vertiefende Informationen soll daher auf den Bericht von Papouschek (2018a) verwiesen werden. In diesem Zusammenhang sei noch auf ein weiteres Projekt im Auftrag des AMS Österreich verwiesen, dass einen speziellen Fokus auf Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen legt und Best-Practice-Beispiele für formal Geringqualifizierte in ausgewählten europäischen Ländern darstellt.¹¹

Der zentrale Fokus der Literaturanalyse im vorliegenden Bericht richtet sich auf die Darstellung von Gelingensbedingungen bzw. hemmenden Faktoren, um berufliche Weiterbildung von formal Geringqualifizierten zu befördern, die sich aus der Erfahrung von verschiedenen Good-Practice-Beispielen im In- und Ausland destillieren lassen.

4.1 Begriffliche Anmerkungen zur Zielgruppenbestimmung

Grundsätzlich lassen sich in der Literatur zahlreiche Ansätze unterscheiden, wie die Zielgruppe bestimmt werden kann und die mit Begriffen wie Niedrigqualifizierte, formal Geringqualifizierte, An- und Ungelernten, Bildungsferne, Bildungsbenachteiligte, Weiterbildungsabstinenten, Personen mit geringen Basiskompetenzen, Bildungsarmut u.v.m. bezeichnet werden. Je nach Begriffsverwendung ergeben sich weitere diskursive Anschlussmöglichkeiten.¹²

¹¹ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018a.

¹² Für eine vertiefende Diskussion dieser Begriffe vgl. Papouschek 2018a, Seite 6–10; Lachmayr / Mayerl / Litschel 2016a.

Für die vorliegende Untersuchung wird der Begriff der formal Geringqualifizierten (synonym auch Niedrigqualifizierte) bevorzugt. Als formal Geringqualifizierte werden jene Personen bezeichnet, die als höchste formale Qualifikation maximal Pflichtschule aufweisen und sich nicht in einer Erstausbildung befinden. Diese Definitionsweise hat zunächst einen pragmatischen Grund: Die Zielgruppe ist empirisch sehr einfach aufgrund eines Indikators, der höchsten formalen Qualifikation, zu bestimmen. Ein weiterer Vorzug dieses Begriffes ist, dass der hohe Zusammenhang zwischen dem formalen Qualifikationsniveau und der Weiterbildungsbeteiligung¹³ sowie des Arbeitslosigkeitsrisikos empirisch gut abgesichert ist. Während für das Jahr 2017 die Arbeitslosigkeitsquote von Personen mit Pflichtschulabschluss 24,8 Prozent beträgt, so liegt diese im Vergleich für eine Person mit einem Lehrabschluss bei 7,4 Prozent und einem Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule (BMB) bei 3,9 Prozent.

Da der Begriff jedoch rein deskriptiv auf ein formales Mindestqualifikationsniveau abstellt, werden jedoch nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen nicht miterfasst. So könnten etwa im Laufe des Erwerbslebens berufliche Qualifikationen erworben werden, die sich aber nicht im formalen Qualifikationsniveau abbilden. Daraus leitet sich bereits ein erster strategischer Ansatz ab, formal Geringqualifizierte an Weiterbildungsprozesse heranzuführen, indem nicht-formal erworbene Kompetenzen im Rahmen von niedrigschwelligen Anerkennungsverfahren formalisiert werden können.

Außerdem ist die Gruppe der formal Geringqualifizierten keineswegs als eine homogene Gruppe zu betrachten, sondern als in sich höchst differenziert. Beispiele dafür sind:

- Ältere Personengruppen, die zu einer Zeit die Schule besucht haben, in der eine weiterführende Ausbildung keineswegs üblich war. Diese Gruppe verfügt aber in der Regel über ein hohes Erfahrungswissen, das im Laufe des Erwerbslebens erworben wurde.¹⁴
- Jüngere Personengruppen, die eine Erstausbildung abgebrochen haben und sich ohne formale Qualifikationen in den Arbeitsmarkt begeben haben oder sich vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben.¹⁵
- Personengruppen mit Migrationserfahrungen sind in Bezug auf den formalen Qualifikationsstatus in sich ebenfalls als sehr heterogen zu charakterisieren. Zum einen verfügen viele Personen über keinen Pflichtschulabschluss bzw. nur über äußerst geringe Basiskompetenzen, zum anderen werden im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse häufig nicht formal anerkannt.¹⁶
- Formal Geringqualifizierte als Erwerbspersonen (in Beschäftigung oder in Arbeitslosigkeit) und als Nicht-Erwerbspersonen.¹⁷

¹³ Vgl. Statistik Austria 2018.

¹⁴ Vgl. Litschel / Löffler / Petanovitsch / Schmid 2016.

¹⁵ Vgl. Bacher / Tamesberger / Leitgöb / Lankmayr 2013.

¹⁶ Vgl. Litschel / Löffler 2017.

¹⁷ Vgl. Krenn 2012.

Aus dieser Zielgruppenbestimmung lässt sich bereits ableiten, dass die Konzeption und Gestaltung von Maßnahmen zur Heranführung der formal Geringqualifizierten an Aus- und Weiterbildung an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst werden muss. Zu dieser oben dargestellten Auflistung kumulieren sich neben der niedrigen Qualifikation häufig noch weitere Problemlagen, wie der Wiedereinstieg bei Frauen, Langzeitarbeitslose mit weiteren sozialen Problemlagen (sozialer Rückzug, Schulden, psychische Probleme etc.), Probleme bei der Lehrstellensuche usw.

4.2 Formal Geringqualifizierte und Beteiligung an Bildungsprozessen

Die Weiterbildungsbeteiligung von formal Geringqualifizierten ist in der Literatur empirisch bereits gut untersucht. Personen mit Pflichtschule weisen eine stark unterdurchschnittliche Beteiligungsquote an nicht-formalen Bildungsaktivitäten auf.¹⁸ Erwachsenenbildung reduziert demnach nicht – entsprechend dem oft formulierten Anspruch – Bildungsungleichheiten aus der Erstausbildung, sondern es lässt sich eine soziale Selektivität feststellen: Je höher der formale Bildungsgrad, desto höher die Wahrscheinlichkeit einer (beruflichen) Weiterbildungsbeteiligung. Neben dem formalen Bildungsgrad wirken noch weitere soziodemographische Faktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung.¹⁹

- Jüngere Personen weisen eine größere Beteiligung auf als ältere Personengruppen.
- Nach Arbeitsmarktstatus haben erwerbstätige Personen, die höchste Weiterbildungsbeteiligungsquote; Nicht-Erwerbspersonen die geringste Quote.
- Bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit ist eine geringe Weiterbildungsbeteiligung als bei Personen mit österreichischer Staatsangehörigkeit zu beobachten.

Für die sozial differenzierten Weiterbildungsquoten bzw. Weiterbildungsabstinenz lassen sich in der Literatur verschiedene Erklärungsansätze finden. Papouschek (2018a) beschäftigt sich etwa eingehend mit strukturellen und subjektiven Einflussfaktoren (Interessenlagen, Erfahrungen, Arbeitsmarktsituation, Kosten-Nutzen-Überlegungen etc.) sowie lebensweltliche Orientierungen, die zu niedriger Bildungsbeteiligung führen.²⁰

Eine Studie von Lachmayr und Mayerl (2016a) für Niederösterreich verweist etwa auf institutionelle Schranken wie zeitliche Restriktionen bei potenziellen TeilnehmerInnen, Kosten der Weiterbildung, mangelnde Unterstützung durch Arbeitgeber, mangelnde Vereinbarkeit von

¹⁸ Vgl. dazu etwa Statistik Austria 2018, Seite 25.

¹⁹ Vgl. Statistik Austria 2018, Seite 26.

²⁰ Vgl. Papouschek 2018a, Seite 11–29.

Weiterbildung und Erwerbstätigkeit, keine passenden Angebote und ein geringer Informationsstand über entsprechende Angebote.²¹

Eine weitere Dimension von Weiterbildungsabstinenz bezieht sich auf die Konsequenzen von (negativen) Erfahrungen, die sich im Laufe individueller Bildungsbiographien manifestiert haben. Zu nennen sind hier subjektorientierte Faktoren, etwa mangelndes Vertrauen in die eigenen Lernfähigkeiten durch negative Lernerfahrungen in der Schule, Angst vor Misserfolg insbesondere Prüfungsängsten, Fehlen längerfristiger Zielorientierung und geringes Durchhaltevermögen.²²

Weiters wird in der Literatur noch häufig darauf hingewiesen, dass formal Geringqualifizierte in der Teilnahme von Weiterbildung keinen positiven Nutzen für sie sehen.²³ So schätzen formal Geringqualifizierte, die häufig in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen beschäftigt sind, ein, dass sich durch berufliche Weiterbildung ihre Arbeitsmarktchancen nicht erhöhen und kein zusätzlicher beruflicher Nutzen mit Bezug auf ihre geringen Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz daraus gezogen werden kann.²⁴ Aus individueller Perspektive ist hier aus Kosten-Nutzen-Überlegungen trotz allgemeiner Wertschätzung von Bildung²⁵ keine positive subjektive Bilanz im Entscheidungskalkül möglich.

Im Arbeitsmarktkontext werden in der Forschungsliteratur noch weitere strukturelle Barrieren genannt. Zuschnitte von Arbeitsplätzen sind ein wesentlicher Faktor in Bezug auf Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen bzw. zur Verwertung von Kompetenzen und Qualifikationen. Diese beeinflussen nicht nur informelle Lernprozesse,²⁶ sondern ebenfalls nicht-formale Weiterbildungsteilnahmen. So beeinflusst etwa das qualifikatorische Anforderungsniveau, die Branche, Betriebsgröße, Stellung im Betrieb die berufliche Weiterbildungsbeteiligung.²⁷

Eine Zusammenfassung über die individuelle Weiterbildungsentscheidung bieten Susanne Seyda u.a. (2018) mit einer Übersichtsgrafik aus der Sicht einer erweiterten Humankapitaltheorie.²⁸

21 Vgl. Lachmayr / Mayerl 2016a, Seite 14. Analoge Ergebnisse vgl. Statistik Austria 2018, Seite 40.

22 Vgl. etwa Kuwan 2005, Seite 17.

23 Vgl. Mörth / Ortner / Gusenbauer 2005.

24 Vgl. Ambos 2005, Seite 14.

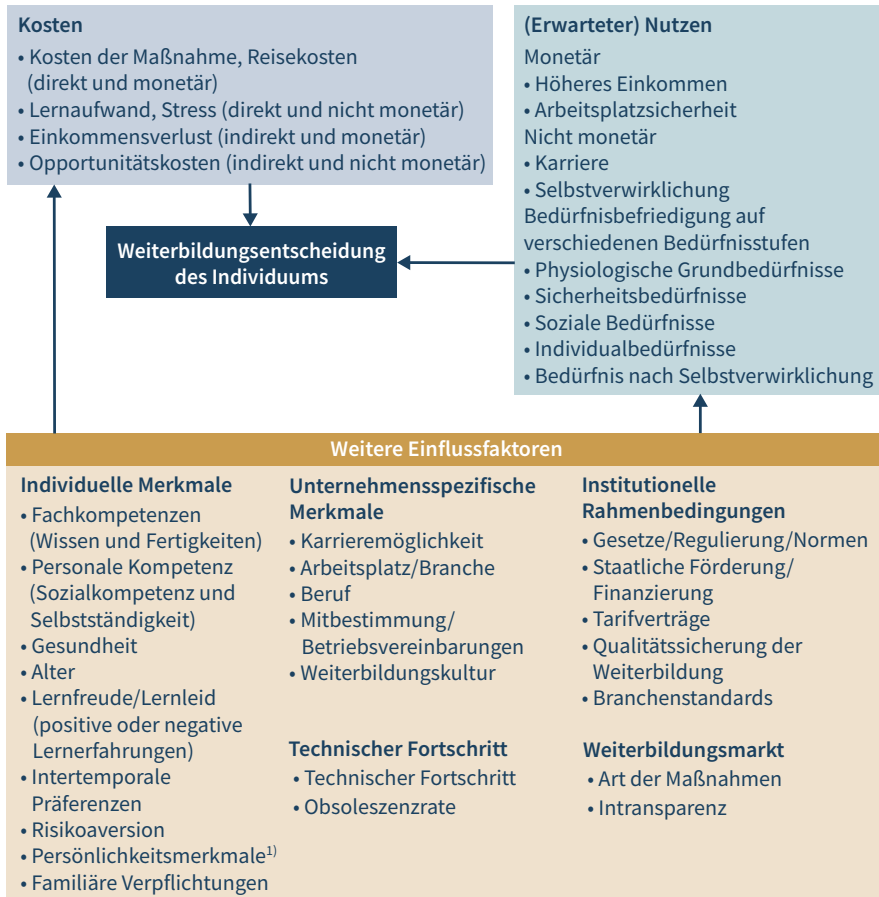
25 Vgl. Krenn / Kasper 2012.

26 Vgl. Iller / Mayerl / Schmid 2014.

27 Vgl. Bolder / Hendrich 2002.

28 Vgl. Seyda u.a. 2018, Seite 17.

Abbildung 1: Faktoren einer individuellen Weiterbildungsentscheidung



Quelle: Seyda, 2018, Seite 17

Darüber hinaus gibt es milieuspezifische Zugänge, die Einstellungen und Werthaltungen zu Bildung und Weiterbildungsorientierung durch die soziale Zugehörigkeit zu ausdifferenzierten Milieus erklären.²⁹ Ein zentraler Verdienst der Milieuforschung ist dabei, sichtbar gemacht zu haben, dass Teilnahme an Bildungsprozessen von Personen immer im Kontext ihrer lebensweltlichen Situierung zu betrachten sind.

Darüber hinaus werden auch immer wieder kritische Lesarten von Weiterbildungsabstinnenz angeboten. So sieht Holzer (2017) etwa darin einen Akt der Verweigerung und des Widerstandes in Bezug auf das wirkungsmächtige Gebot des »Lebenslangen Lernens«.³⁰

²⁹ Vgl. u.a. Barz/ Tippelt 2004; Bremer/ Kleemann-Göhring 2011.

³⁰ Eine weitere kritische Lesart bietet Krenn 2012.

4.3 Anforderungen an Strategien und Maßnahmenkonzeption für Weiterbildung mit der Zielgruppe formal Geringqualifizierte

Die Literatur hebt die hohe Bedeutung der sozialen Herkunft bei der Weiterbildungsbeteiligung bzw. Weiterbildungsabstinenz hervor. Die zentrale Herausforderung bei der Gestaltung von Maßnahmen besteht darin, dass Abstinenz von Weiterbildung nicht in »Widerstand« umschlägt und das Diktat der Weiterbildung als Zwang, Zumutung und Entmündigung erlebt wird. Ein entsprechendes Weiterbildungsangebot muss an die subjektiven Sinndeutungen anschlussfähig sein, d.h., der individuelle Nutzen einer konkreten Weiterbildung sichtbar sein: »Am Ende unseres Forschungsprojektes zur Weiterbildungsabstinenz steht vielmehr die Erkenntnis, dass die immer wieder neuen Verhaltensanweisungen des lebenslangen Lernens in der Regel Menschen, die in restriktiven Erwerbssituationen leben und zumeist negative Bildungserfahrungen schon hinter sich haben, nicht davon überzeugen können, dass zusätzliche Qualifizierungsanstrengungen sinnvoll sein könnten.«³¹ Bolder und Hendrich (2002) sehen aber durchaus auch die Potenziale für einen subjektorientierten Ansatz: »Je subjektorientierter (...) auf die individuellen Lebens- und Erwerbssituationen zugeschnitten sie aber angegangen werden, desto geringer wird der bewusste oder unbewusste, meist latente Widerstand gegen Weiterlernen sein.«³²

In diesem Zusammenhang muss auch die doppelte Distanz zwischen den Institutionen der Erwachsenenbildung und wenig weiterbildungsaktiven Personen überwunden werden. Zum einen erinnern institutionalisierte Bildungsangebote häufig an den Lernort der Schule, der in dieser Gruppe mit eher negativen Erfahrungen behaftet ist. Zum anderen sind auch Bildungsinstitutionen und deren Beschäftigte sozial verortet und stehen einigen sozialen Milieus näher als anderen. Daraus ergibt sich die Aufgabe für Bildungseinrichtungen, entsprechende Angebote bei der Programmplanung an spezifische Zielgruppen auszurichten: »Für bildungsferne Gruppen ist typisch, dass Wünsche nach konkreten Bildungsangeboten nicht explizit zum Ausdruck gebracht werden, sodass es auch Aufgabe der Erwachsenenbildungsinstitutionen ist, den Bildungsinteressen dieser Gruppen auf die Spur zu kommen und Angebote zu entwickeln.«³³

Betont wird in der Literatur auch noch, dass wenn von »Bildungsferne« oder »Weiterbildungsabstinenz« gesprochen wird, dies sich meist in der Distanz zu formal-organisierten Weiterbildungsangeboten zeigt. Die Form des »lebenslangen Lernens« manifestiert sich bei formal Geringqualifizierten aber vielmehr in oft schwer nachvollziehbaren informellen Lernprozessen, die vor allem am Arbeitsplatz, aber auch außerhalb des Arbeitsplatzes sowohl be-

³¹ Bolder / Hendrich 2002, Seite 22f.

³² Bolder / Hendrich 2002, Seite 23.

³³ Bremer / Kleemann-Göhring 2011, Seite 18.

rufsbezogen als auch nicht-berufsbezogen stattfinden können: »Hürden, die bei Kursen und Lehrgängen eine Teilnahme verhindern, sind bei informellen Lernprozessen deutlich geringer. (...) Der Zugang zum informellen Lernen ist einfacher, und das Gelernte ist meist sofort anwendbar. Diese Art des Lernens kommt den Präferenzen der Zielgruppe entgegen. Vor die Wahl gestellt, ziehen die meisten Befragten das informelle Lernen formalen Weiterbildungsangeboten eindeutig vor.«³⁴

Daraus lassen sich neben der Zielgruppendifferenzierung noch weitere allgemeine Anforderungen an Maßnahmengestaltung zur Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung von formal Geringqualifizierten identifizieren. Dies sind allem voran eine konsequente Subjektorientierung, die sich in Programmplanung und Teilnehmerorientierung bei der Gestaltung von Maßnahmen ausdrücken. Die zentrale Frage muss in diesem Zusammenhang lauten, »(...) wie lebensweltliche Ereignisse von ›weiterbildungsabstinenten‹ Personen zu ›Lernanlässen‹ werden können, ohne dass dies als (Lern-)Zumutung wahrgenommen«³⁵ wird.

In diesem Zusammenhang wird in der Literatur auch häufig vorgeschlagen, für entsprechende zielgruppenfokussierte Maßnahmen einen Auswahlprozess einzuführen, um eine möglichst hohe Passung zwischen TeilnehmerInnen und Maßnahme zu erreichen. Ein Bericht von PIW und Lawetz-Stiftung (2010) halten dazu ihre Erfahrungen mit verschiedenen Projekten fest:

- Für die Aufnahme in das Projekt galt das Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme. Freiwilligkeit war eine entscheidende Voraussetzung, damit der Integrationsprozess als Ko-Produktion zwischen Arbeitsloser / Arbeitslosem und Projekt gelingen konnte.
- Der Einsatz von Eignungs- und Kompetenzfeststellungsverfahren, die die gesamte Person, ihre (Berufs-)Biographie und Lebenssituation reflektierten und dabei auch die Stärken und Kompetenzen als positive Ansatzpunkte für eine Integration in Beschäftigung identifizieren konnten.
- Die flexible und individuelle Gestaltung der Prozesskette zur Integration von arbeitslosen formal Geringqualifizierten war aufgrund der Vielfalt der Problemlagen entscheidend.
- Eine durchgehende Betreuung durch einen festen bzw. eine feste AnsprechpartnerIn im Projekt, der / die als Coach und Vertrauensperson fungierte. Wichtig war auch, dass nach der Vermittlung in Beschäftigung entsprechende Nachbetreuungsangebote in den Betrieben offeriert wurden, um die Integration im Betrieb abzusichern sowie mögliche Konflikte und Probleme frühzeitig klären und ausräumen zu können.
- Ein Netzwerk von externen Unterstützungsleistungen muss geknüpft sein, um insbesondere bei den Trägern sozialer Leistungen, zeitnah eine individuelle Klärung der Voraussetzungen und Unterstützungsleistungen vornehmen zu können.³⁶

³⁴ Kuwan 2005, Seite 177.

³⁵ Papouschek 2018a, Seite 29.

³⁶ Vgl. PIW / Lawetz-Stiftung 2010, Seite 61f.

4.4 Zentrale strategische Ansätze für formal Geringqualifizierte

Im Anschluss an die Zielgruppendefinition und des empirischen Forschungsstandes zum Bildungsverhalten von geringqualifizierten Personen, unterscheidet Papouschek (2018a) fünf Dimensionen, in denen sich mögliche Strategien und Ansätze mit dem Ziel, die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von formal Geringqualifizierten zu befördern, analytisch verorten lassen. Diese fünf Dimensionen sind:

- niedrigschwellige, aufsuchende Bildungsberatung, um benachteiligte Zielgruppen zu erreichen;
- pädagogisch-didaktische Gestaltung der Angebote, um Anschlussfähigkeit an die Lebenswelten von formal Geringqualifizierten zu erreichen;
- Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung von Bildungsangeboten;
- lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie
- Anerkennung von nicht-formal erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen.

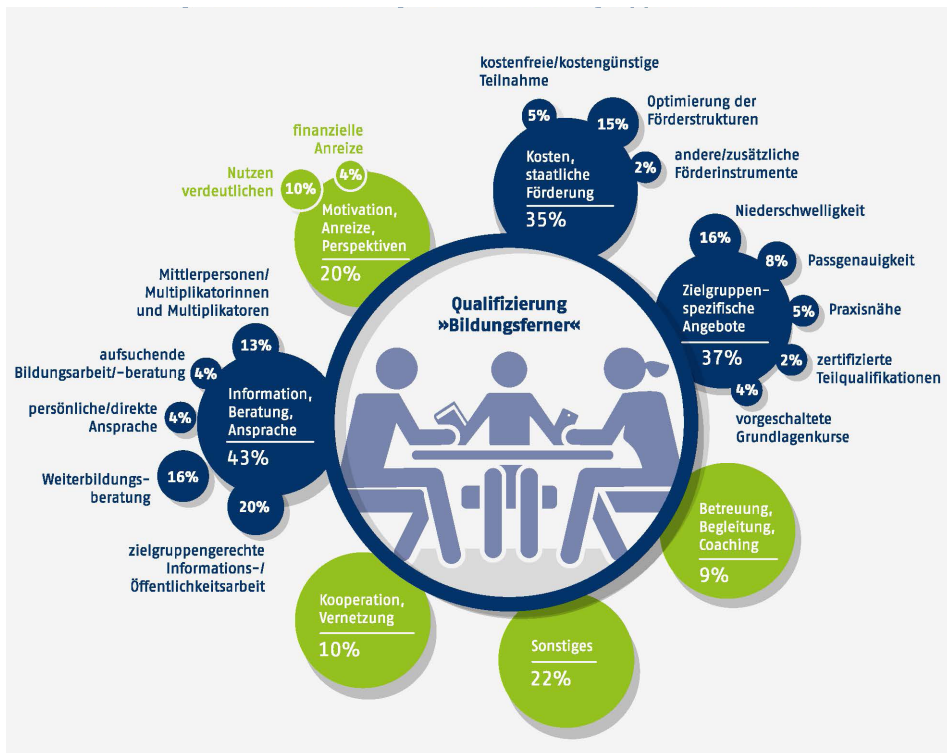
Eine ähnliche Differenzierung findet sich mehrfach in der weiteren Literatur:

- Loos (2006) unterscheidet für die Analyse zwischen innovativen Lehr- und Lernmethoden, alternativen Ansätzen zur Lernmotivation, bessere Anpassung der Lernumgebung an den Lernenden, neue Formen der Kooperation der involvierten Partner, neue Finanzierungsmodelle und Ansätze zur Zertifizierung von (nicht-formal erworbenen) Kenntnissen, Qualifikationen und Kompetenzen.
- Lachmayr u.a. (2016b) differenzieren folgende Handlungsfelder zur Erreichung bildungsferner Personen aus: Zugang zur Zielgruppe durch lebensweltorientierte Angebote, Bildungsberatung und Bildungscoaching, Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen.
- Bremer und Kleemann-Göring (2011) differenzieren in Bezug auf Pädagogik und »Bildungsferne« zwischen aufsuchender Bildungsarbeit in der Weiterbildung von bildungsfernen Zielgruppen, Zielgruppenarbeit und TeilnehmerInnenorientierung, Verbindung von Bildungs- und Sozialarbeit, pädagogische Reflexivität, Bedeutung der Sprache in der Weiterbildung und lerntheoretische Aspekte.
- Steiner u.a. (2012) sehen folgende Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Ansprache als Voraussetzung: individuelle aufsuchende Bildungsberatung, niederschwellige Bildungsangebote, adressatInnengerechte Maßnahmengestaltung, Schaffung unterstützender Rahmenbedingungen, Schaffung arbeitsintegrierter Angebote.
- Mörth u.a. (2005) beleuchteten den »Weg in die Weiterbildung für Niedrigqualifizierte in Oberösterreich« auf der Basis einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2003 und schlagen u.a. folgende Maßnahmen vor: zielgruppengerechte Information und Beratung, »Train-the-Trainer«, Angebote für Zielgruppe entwickeln, informelles Lernen als Zugang und Ergänzung, projektbezogene Kooperationen und modulare Angebote stärken (auch

in Kooperation mit Betrieben und Einrichtungen im Sozialbereich), Programme für betriebliche Bildung, Verbesserung und Intensivierung der Bildungsberatung innerhalb der Beratungslandschaft.

In diesem Zusammenhang fügen sich auch die Ergebnisse einer Befragung von Weiterbildungsanbietern in Deutschland ins Bild.³⁷ Demnach spielt die Ansprache, Beratung und Information (Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildungsberatung, Einsatz von Vermittlerpersonen) neben der Gestaltung zielgruppenspezifischer Ansprache (Niedrigschwelligkeit, Passgenauigkeit etc.) und Finanzierung eine zentrale Rolle zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme bildungsferner Personen. Aber auch Anreize und Motivation durch lebensweltlichen Anschluss sowie Betreuung, Begleitung und Coaching werden als Aspekte genannt.

Abbildung 2: Themenkomplexe und ausgewählte Teilaspekte, die aus Anbietersicht für die Weiterbildungsteilnahme bildungsferner Personengruppen relevant sind



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2015. (Anteile in Prozent; Mehrfachnennungen möglich), Angaben von n=767 beruflichen Weiterbildungsanbietern, zitiert nach Koscheck/Samray 2018, Seite 26

³⁷ Vgl. Koscheck/Samray 2018, Seite 26.

Übersicht: Good-Practice-Beispiele

Projekt	Aufsuchende Bildungs- arbeit	Pädagogisch- didaktische Gestaltung	Unterstützung und Begleitung	Arbeitsplatz- orientiertes Konzept	Anerkennung von Qualifikationen
Keck	x	x		x	
Abag Köln	x			x	
Zertifizierung TQ				x	x
TQ Chancen				x	x
1 TQ besser				x	x
Du kannst was			x		x
abz*FIT Frauen		x		x	
Projekt GO	x	x	x	x	
In.Bewegung II		x			
BBE Step2job		x	x		
Cambro	x	x	x		
Trias	x			x	
Talleres de empleo			x	x	
Learn forever		x			
AlphaGrund	x	x	x	x	
Am Weg	x		x		
MIKA I, II		x			
ABC+		x		x	
Arbeit in Sicht (AutArk)	x		x	x	
Mobile LWS	x	x	x		
Schritt für Schritt		x			
ValiSkills, ValiSkills II					x
Arbeitsraum	x	x	x		
Jekuntmeer.nl		x		x	
Literacy@work				x	
HEX			x		x
Jump	x	x	x	x	
MOTIVE		x			x
in.education (ISOP)		x			x
Aktive Peers	x				
BildungslotsInnen	x			x	
Deutsch im Park	x	x			
Kick up	x		x		
Pro up	x	x		x	
POLEposition	x		x		
Entry (ISOP)				x	

Quelle: öibf, eigene Darstellung, subjektive Zuordnung zu den strategischen Dimensionen nach dem Best-Fit-Prinzip

Ein Vorzug der von Papouschek (2018a) vorgeschlagenen Differenzierung ist neben der konsequenten lebensweltlichen Subjektorientierung, dass diese potenziell den ganzen Bildungsprozess umfasst, von der Erreichung der Zielgruppen durch niedrigschwellige, zielgruppensensible Ansätze (auch am Arbeitsplatz), um formal Geringqualifizierte für Aus- und Weiterbildung zu motivieren bis hin zur entsprechenden pädagogischen Gestaltung der Angebote, unterstützt durch Begleitmaßnahmen bis hin zum Erwerb von Bildungszertifikaten durch Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen.

Der Aspekt der Digitalisierung wird in diesem Zusammenhang als Querschnittsthema immer wichtiger. Digitalisierung erweitert die Möglichkeiten und Umsetzung von strategischen Ansätzen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bei formal Geringqualifizierten. Dieses Querschnittsthema wird gesondert in diesem AMS report behandelt.

Im Folgenden sollen diese Dimensionen näher beleuchtet werden, entsprechende Good-Practice-Beispiele³⁸ kurz vorgestellt sowie, daraus abgeleitet, Gelingensbedingungen für erfolgreich umgesetzte Projekte in diesen Dimensionen ausgearbeitet werden. In der nachfolgenden Übersicht wird eine Übersicht über verschiedene Projekte gegeben und eine subjektive Zuordnung zu den strategischen Dimensionen nach dem Best-Fit-Prinzip vorgenommen. Es zeigt sich dabei, dass viele Projekte multidimensionale Ansätze verfolgen, um die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung von formal Geringqualifizierten zu befördern. Eine vollständige Beschreibung der angeführten Projekte findet sich im Anhang. Darüber hinaus sind Teil dieser Sammlung Beispiele mit Kurzbeschreibungen, die nicht unmittelbar im folgenden Text genannt werden. Die Beschreibungen der Beispiele im Anhang verstehen sich als Good Practice im Sinne von vielversprechenden Maßnahmen und Modell-Konzeptionen.

4.4.1 Aufsuchende Bildungsarbeit zur Erreichung der Zielgruppe

Die Gründe für eine niedrige Bildungsbeteiligung von formal Geringqualifizierten sind zwar vielfältig, haben jedoch eine große gemeinsame Klammer: ihre große subjektive Distanz zu institutionalisierten Bildungseinrichtungen und -angeboten. Der Ansatz der aufsuchenden Bildungsberatung bzw. Bildungsarbeit ist eine niedrigschwellige Möglichkeit, eine ansonsten für institutionalisierte Angebote schwer erreichbare Zielgruppe direkt in ihrer eigenen Lebenswelt anzusprechen und abzuholen. Auf diese Weise soll es gelingen, formal Geringqualifizierte für Aus- und Weiterbildungsangebote zu motivieren und Vertrauen in verschiedene Bildungsangebote schaffen. Dies erfordert ein verändertes Verständnis der Bildungsanbieter von einer Komm-Struktur hin zu einer Geh-Struktur.³⁹

³⁸ Stand: Sommer 2019.

³⁹ Vgl. Bremer / Kleemann-Göhring / Wagner 2015, Seite 25ff.

Aufsuchende Bildungsarbeit nimmt sowohl im europäischen als auch nationalen Kontext mittlerweile eine zentrale Bedeutung ein. So setzte sich etwa das Erasmus+-Projekt »On the Move«⁴⁰ zum Ziel, eine breite Palette des aufsuchenden Bildungsberatungsangebotes in verschiedenen Ländern in Bezug auf verschiedene Zielgruppen (formal Geringqualifizierte, MigrantInnen, Menschen mit weiteren Benachteiligungen) sichtbar zu machen. Aufsuchende Bildungsberatung wird in diesem Kontext als eine wesentliche Säule gesehen, um bildungsbenachteiligten Menschen eine Teilnahme an Angeboten im Kontext des Lifelong Learning zu ermöglichen.

Aufsuchende Bildungsarbeit im Rahmen der Bildungsberatung Österreich

Die Bildungsberatung Österreich hat sich zum Ziel gesetzt, ein flächendeckendes, kostenloses Angebot für Bildungsberatung zu etablieren. Auf nationaler Ebene hat es sich die Bildungsberatung Österreich in der Programmperiode 2014–2020 zum Ziel gesetzt, ein prioritäres Angebot für bildungsbenachteiligte Personen (darunter vor allem auch formal Geringqualifizierte) zu schaffen. In diesem Kontext wurde ein breites Angebot speziell für die Zielgruppe der Bildungsfernen und Bildungsbenachteiligten, Niedrigqualifizierten (häufig gemeinsam mit anderen sozialen Merkmalen wie Ältere, Frauen, MigrantInnen) etabliert⁴¹ und aktuell weiter ausgebaut. Insgesamt werden in der Bildungsberatung Österreich jährlich über 100.000 Beratungskontakte dokumentiert.⁴² In der Angebotslandschaft wurden auch aufsuchende Formate für Bildungsberatung mit Fokus auf Niedrigqualifizierte entwickelt, wenngleich aber hier das Angebot deutlich regional begrenzt ist. Der Großteil der Beratungsangebote im Rahmen der Bildungsberatung Österreich ist angebotsorientiert.

Als Beispiele können folgende Beratungsleistungen im Rahmen der Bildungsberatung Österreich angeführt werden, die unterschiedliche Konzepte aufsuchender Beratung verfolgen:

- ISOP, Graz: Hier findet Bildungsberatung für die Zielgruppe der Niedrigqualifizierten direkt in den Räumlichkeiten (e.g. Sozialräumen) von lokalen Kooperationspartnern statt. Beratung kann in unterschiedlichen Settings stattfinden, wie Einzel- und Gruppenberatung. Die Beratung erfolgt durch professionelle BildungsberaterInnen.⁴³
- VHS, Wien: Ziel dieses Angebotes ist es, durch Peerinterventionen Menschen zu erreichen, die Schwellenängste haben, angebotsorientierte Beratung und Bildung in Anspruch zu nehmen. Dazu werden Peers von professionellen BildungsberaterInnen geschult und folglich bei aufsuchenden Events wie z.B. in Parks eingesetzt. Aktive Peers verweisen BeratungskundInnen dann an ein weiterführendes Beratungsangebot.⁴⁴

40 Website des Projektes »On the Move«: www.onthemove-project.eu [18.12.2019].

41 Vgl. Proinger/Schlögl 2014, Seite 129.

42 Vgl. Schmidtke/Lachmayr/Schlögl 2019.

43 Vgl. dazu auch Weiss/Wieder/Miesmer/Pirker/Berndl 2017, die einen Leitfaden zur Beratung von formal Geringqualifizierten herausgegeben haben.

44 Vgl. Erdost 2013.

Good-Practice-Beispiele

Für aufsuchende Bildungsberatung lassen sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Ansätzen, Ideen und Projekten finden. Die folgende Auswahl soll eine – nicht erschöpfende Übersicht – über das Spektrum verschaffen. So gibt es Ansätze, die aufsuchende Bildungsberatung in Unternehmen oder Freizeitbereich (Vereine, Parks etc.) vorsehen, unterschiedliche Vermittlerpersonen zur Ansprache einsetzen (Betriebsrat, Vertrauenspersonen, Peers etc.) oder entsprechende Infrastruktur zur Verfügung stellen. Auffällig ist zudem, dass in vielen Projekten und Ansätzen, aufsuchende Bildungsarbeit mit einem konkreten Bildungsangebot (z.B. Lernen lernen, Basis-kompetenzen) verknüpft ist. Im Anhang lassen sich die Beispiele in vertiefender Form nachlesen.

- **Kompetenzen erkennen, Chancen nutzen, Know-how erweitern (KeCK) – Lernen für den beruflichen Erfolg!**: Formal geringqualifizierte Frauen wurden in Kooperation mit Unternehmen direkt am Arbeitsplatz aufgesucht und entsprechend dem Qualifizierungsbedarf entsprechende Inhalte kostenlos angeboten.⁴⁵
- **Arbeitsplatz bezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Region Köln (ABAG) – Betriebliche Grundbildung**: Dies ist ein Angebot für kooperierende Unternehmen, mithilfe von unternehmensinternen ausgewählten MultiplikatorInnen bedarfsorientierte Angebote zielgruppensensibel zu bewerben.⁴⁶
- **BildungslotsInnen**: BildungslotsInnen fungieren als intermediäre Personen zwischen dem Betrieb und der professionellen Bildungs- und Berufsberatung. Sie haben Ansprechpersonen im Betrieb, die als BildungsmultiplikatorInnen den Kontakt zur Belegschaft herstellen und als Peer-BeraterInnen eingesetzt werden. Diese Idee wurde in einer Machbarkeitsstudie entwickelt, jedoch bis jetzt nicht umgesetzt.⁴⁷
- **Cambro – Offener Lern- und Beratungsraum für Roma**: Für die spezifische Zielgruppe wird ein offener Aufenthaltsraum zur Verfügung gestellt, der gleichzeitig als erste Kontaktstelle dient, um Beratung oder ein Bildungsangebot anzubieten.⁴⁸
- **TRIAS – Bildungsberatung am Arbeitsplatz**: BildungsberaterInnen kommen in Kooperation mit Unternehmen direkt an den Arbeitsplatz, um niederschwellige Bildungsberatung anzubieten. Zur Umsetzung wurde ein umfangreiches Handbuch entwickelt, das etwa Leitfäden zur Überzeugung von Unternehmen, Methoden der Berufsberatung, Auswahl von Bildungsanbietern umfasst.⁴⁹

Diese kurze Aufzählung von Beispielen, in denen aufsuchende Beratung für formal Geringqualifizierte konzipiert und umgesetzt wurde, verdeutlicht den Stellenwert, den dabei der Arbeitsplatz für die aufsuchende Beratung einnimmt. Dies liegt vor allem darin begründet, dass

⁴⁵ Vgl. abz austria 2016.

⁴⁶ Vgl. H. Klein / Schöpfer-Grabe 2015; Siegrid Schöpfer-Grabe 2014.

⁴⁷ Vgl. VÖGB / ÖIBF 2014.

⁴⁸ Vgl. Caritas der Erzdiözese Wien 2016.

⁴⁹ Vgl. Haydn / Götz 2017.

- 1) der überwiegende Anteil der formal Geringqualifizierten sich in Beschäftigung befindet und
- 2) diese über den Arbeitsplatz – in Kooperation mit Unternehmen – einfach erreichbar sind.

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren

Aus der Literatur lassen sich verschiedene Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung von aufsuchender Bildungsarbeit ableiten:

Je nach Ansatz und Raum ist es notwendig, Kooperationsstrukturen auf lokaler Basis zu entwickeln. Ein entscheidender Aspekt ist dabei, Kontakte und Netzwerke auch mit Organisationen aufzubauen, die typischerweise nicht in der Bildungsarbeit zu verorten sind, aber in deren Umfeld sich die Zielgruppe bewegt. Beispiele dafür sind Vereine, Betreuungseinrichtungen, Gemeinschaftseinrichtungen etc. Die aufsuchende Bildungsberatung am Arbeitsplatz setzt eine enge Kooperation mit den jeweiligen Unternehmen voraus, d.h., hier ist in vielen Fällen auch Überzeugungsarbeit mit Führungspersonen zu leisten, um ein wechselseitiges Vertrauen herzustellen.⁵⁰ Wesentlich ist auch, dass der Zugang auf die spezifischen Zielgruppen zugeschnitten ist.

Um die soziale Distanz zwischen Bildungsangebot und Zielgruppe noch weiter abzubauen, kann der Einsatz von Vermittlerpersonen erfolgsversprechend sein. Hier lässt sich zunächst unterscheiden zwischen Vertrauenspersonen und »Brückenmenschen«⁵¹ bzw. Peers.⁵² Vertrauenspersonen sind Personen, die nicht unmittelbar dem Milieu entstammen, aber dennoch Wertschätzung in diesem genießen. Brückenmenschen oder Peers sind Personen, die in der Regel aus dem Milieu selbst kommen und dort verankert sind. Peers soll es gelingen, durch gemeinsame lebensweltliche Voraussetzungen, Hemmungen und Barrieren gegenüber der Bildungsberatung abzubauen und Vertrauen in ein Angebot durch ein »Wir-Gefühl« entstehen zu lassen. Je nach Ansatz können Peers aktive Aufgaben und Tätigkeiten der Bildungsberatung übernehmen. Gleichzeitig benötigen Peers jedoch auch eine intensive Unterstützung und Betreuung, damit diese ihre Rolle ausfüllen können.

Um die Zielgruppe für Aus- und Weiterbildung zu gewinnen, müssen die BeraterInnen konkret verstehen, was eine Teilnahme an Erwachsenenbildung für die spezifische Zielgruppe attraktiv macht bzw. ab wann die Zielgruppe in Bildung »Sinn« sieht. Auch hier kann sich der Einsatz von Peers für die professionelle Bildungsberatung bezahlt machen.⁵³ Die Angebote müssen niederschwellig zugänglich sein; die Zielgruppe soll keinen Druck verspüren, an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen zu müssen. Die Auswahl von geeigneten BeraterInnen ist ein wesentlicher Aspekt. Eingesetzte BildungsberaterInnen sollten sich authentisch auf die Zielgruppe einlassen und setzt große Offenheit im Zugang voraus.⁵⁴

⁵⁰ Vgl. On the Move 2016, Seite 7.

⁵¹ Vgl. Bremer u.a. 2015.

⁵² Vgl. Haydn / Götz / Pfrimer 2013.

⁵³ Vgl. Kanelutti-Chilas / Kral 2012.

⁵⁴ Vgl. Lachmayr u.a. 2016b, Seite 44ff.

Aufsuchende Bildungsberatung soll an die jeweilige Zielgruppe anschlussfähige Bildungsangebote vermitteln können. In vielen oben aufgelisteten Projekten wird aufsuchende Bildungsberatung mit einem konkreten an die Zielgruppe zugeschnittenen Beratungsangebot kombiniert. Dies können einerseits niedrigschwellige Angebote sein, um Vertrauen in Bildungsprozesse zu finden (z.B. Lernen lernen, grundlegender Umgang mit Computer), andererseits aber auch für diese Zielgruppe konzipierte Basisbildungsangebote.

Aufsuchende Bildungsarbeit sollte so gestaltet sein, dass sie den Bedürfnissen und der Diversität der Zielgruppe gerecht wird. Für die Zielgruppe von geringqualifizierten Jugendlichen etwa müsste die aufsuchende Bildungsberatung (Ort, Art der Ansprache, Motivation etc.) anders gestaltet sein als für die Gruppe von geringqualifizierten AlleinerzieherInnen oder geringqualifizierten MigrantInnen.⁵⁵ Auch ungewohnte Formate, wie z.B. ein »Bildungsstratsch« in Orientierung an Tupperware-Partys, könnten passend sein.⁵⁶

Die Literatur zeigt sich über die hohe Bedeutung aufsuchender Bildungsarbeit zur Erreichung formal Geringqualifizierter sehr sicher. Gleichzeitig wird jedoch festhalten, dass solche Konzepte einen hohen Mittel- und Ressourceneinsatz erfordern und Effekte und Wirkungen nicht unmittelbar sichtbar sind.

4.4.2 Pädagogisch-didaktische Gestaltung

Wie die Literatur herausgearbeitet hat, haben formal Geringqualifizierte häufig eine hohe soziale Distanz gegenüber formalisierten, institutionalisierten Bildungsangeboten (etwa durch negative Lernerfahrungen, mangelnden Selbstwert, räumliche Distanz, Haltung gegenüber formalen Bildungsprozessen etc.). Es gilt, diese Distanz, nicht nur bei der Ansprache durch aufsuchende Bildungsarbeit abzubauen, sondern die umfassende Subjektorientierung auch bei der Konzeption von Bildungsangeboten durch eine entsprechende pädagogisch-didaktische Gestaltung zu berücksichtigen. Der zentrale Grundsatz ist dabei, dass die Zielgruppe aktiv – hier sind graduelle Abstufungen denkbar – bei der Gestaltung des Angebotes mitwirkt.

Basisbildung im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung

Seit 2012 wird durch eine Bund-Länder-Kooperation ein kostenloses Angebot geschaffen, um Basisbildung und den Erwerb eines Pflichtschulabschlusses flächendeckend in Österreich zu ermöglichen. Dazu wurden qualitative Rahmenbedingungen definiert, die gleichzeitig aber auch Raum für zielgruppenspezifische Gestaltung lassen.⁵⁷

⁵⁵ Vgl. On the Move 2016, Seite 6.

⁵⁶ Vgl. Lee-Emig/Oberwasserlechner/Höglinger 2018.

⁵⁷ Vgl. www.initiative-erwachsenenbildung.at [18.12.2019].

Die zentralen Prinzipien der Basisbildung sind an einer konsequenten Subjektorientierung bei der pädagogisch-didaktischen Gestaltung ausgerichtet: »Die in den einzelnen Lernfeldern Sprachen, Mathematik und digitale Kompetenzen beschriebenen Handlungsdimensionen stellen einen inhaltlichen Orientierungsrahmen für Lernziele dar. Es gilt, ein didaktisches Setting zu planen, das sich an den Bedürfnissen der Lernenden orientiert. Die Auswahl von Lernthemen wird gemeinsam mit diesen getroffen und die Lernziele werden individuell formuliert.«⁵⁸ Dies bedeutet konkret, dass Lernende mit ihren Bedürfnissen und Lernabsichten selbst in den Mittelpunkt gestellt werden, sich an deren vorhandenen und aufzubauenden Kompetenzen orientiert und dialogisch auf gleichberechtigter Basis zwischen Lehrenden und Lernen kommuniziert wird.⁵⁹

Good-Practice-Beispiele

Es lässt sich eine Vielzahl von Beispielen finden, in denen für die Zielgruppe angemessene pädagogisch-didaktische Prinzipien umgesetzt werden:

- **Project GO:** Im Anschluss an aufsuchende Bildungsberatung bei kooperierenden Unternehmen werden Fortbildungseinheiten angeboten, die auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sind.⁶⁰
- **ABC+ – Online-Weiterbildungsangebote für gering Qualifizierte:** Hierbei handelt es sich um eine virtuelle Lernplattform, die zu Vermittlung von berufsbezogenen Schriftsprachenkenntnissen kostenlos online zur Verfügung steht. Das Online-Tool ermöglicht den Teilnehmenden, ihren Lernprozess selbst zu steuern.⁶¹
- **Mobile Lernwerkstatt für geringqualifizierte Frauen aus ländlichen Gebieten:** Für Teilnehmerinnen werden gemeinsame Lernziele und individuelle Lehrpläne festgelegt. Damit sollen die Teilnehmerinnen langsam an selbstgesteuerte Lernprozesse herangeführt werden.
- **Learn forever:** Dieses Angebot richtet sich vor allem an Erwachsenenbildungseinrichtungen, um den Paradigmenwechseln hin zu selbstgesteuertem Lernen in ihren Bildungsangeboten speziell für die Gruppe der Bildungsbenachteiligten zu unterstützen.⁶²
- **Je Kunt Meer – Suchmaschine und Datenbank für benachteiligte Zielgruppen:** Das Angebot ist eine Website, die alle Angebote im Bereich Beschäftigung, Bildung und Freizeitaktivitäten abgestimmt auf die Bedürfnisse benachteiligter Gruppen übersichtlich zusammenbringt. Interessierte können hier je nach eigenen Bedürfnissen, ohne den Umweg einer Vermittlung, nach Angeboten suchen.⁶³

⁵⁸ Fachgruppe Basisbildung, 2017, Seite 3.

⁵⁹ Zu weiteren Prinzipien vgl. Fachgruppe Basisbildung, 2017, Seite 4f.

⁶⁰ Vgl. Schweizer Verband für Weiterbildung 2015.

⁶¹ Vgl. www.abc-projekt.de/abc-plus [18.12.2019].

⁶² Vgl. www.learnforever.at [18.12.2019].

⁶³ Vgl. On the Move 2016, Seite 30f.

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren

Zielgruppen- und TeilnehmerInnenorientierung sind in der Erwachsenenpädagogik bereits seit Jahren integraler Bestandteil. In der Praxis lassen sich dabei graduell unterschiedliche Abstufungen unterscheiden, inwieweit die Teilnehmenden an der Planung und Gestaltung des Angebotes hinwirken können, bis hin zu vollständig selbstgesteuerten Lernprozessen: »Teilnehmer_innenorientierung mit Rückgriff auf Freire versteht Selbststeuerung als vollständige Integration der Lebenswelt der Lernenden in die Bildungssituation. Im aktuellen Verständnis geht es vor allem um die vollständige Überantwortung von Bildungsabläufen an die Subjekte.«⁶⁴

Steiner u.a. (2012) stellen in einem Handbuch zentrale Prinzipien und Bedingungen der pädagogisch-didaktischen Gestaltung für formal Geringqualifizierte übersichtlich dar, d.h., wie es gelingen kann, die Interessen der TeilnehmerInnen in die Gestaltung des Angebotes miteinzubeziehen. Die wichtigsten didaktischen Grundsätze sollen hier kurz dargestellt werden,⁶⁵ zudem wird auch eine entsprechende Checkliste zur Umsetzung von Steiner u.a. (2012) verwiesen,⁶⁶ diese ist zur Übersicht auch im Anhang gelistet.

Zielgruppenorientierung bezieht sich auf die Programmplanung von Angeboten, die in Kommunikation und in Kenntnis der Lebenswelt sowie den Bedürfnissen der Zielgruppe zu erfolgen hat. Dies kann auch mit aufsuchender Bildungsarbeit kombiniert werden.⁶⁷

TeilnehmerInnenorientierung ist eng an die Zielgruppenorientierung geknüpft, bezieht sich aber mehr auf die praktische Realisierung der Bildungsangebote. Dies heißt, dass TeilnehmerInnen das Bildungsangebot während der Durchführung aktiv mitgestalten können und auf ihre Lerninteressen eingegangen werden.

Insbesondere formal Geringqualifizierte sollen entsprechend ihrer individuellen Erfahrungen und Bedürfnisse didaktisch sensibel abgeholt werden, um positive Lernerfahrungen zu generieren, indem z.B. die Nützlichkeit der Inhalte in den Vordergrund gestellt wird. Zudem ist auf die zielgruppengerechte und authentische Sprache der Lehrenden zu achten.

Die Auswahl der zeitlichen Rahmenbedingungen und des örtlichen Veranstaltungsortes sind wichtige Aspekte. Konzentrationsphasen können durch entsprechende Pausengestaltung oder Räume zum Austausch etc. unterstützt werden, diese Räume sollen aber keineswegs als lernfreie Räume gesehen werden. Auch die Lernorte sollten gut gewählt werden und wenn möglich in Räumen stattfinden, die der Zielgruppe vertraut sind.

Es muss die Motivation bei der Zielgruppe aufrechterhalten werden. Dies kann hier am besten gelingen, wenn der Nutzen der Inhalte betont wird und Lernen mit positiven Emotionen verknüpft wird. Der Aufbau einer guten und vertrauensvollen Beziehung ist die Basis, um ein positives Verhältnis zwischen den Lernenden und den Lehrenden, aber auch um institutionelles Vertrauen, herzustellen.

⁶⁴ Bremer u.a. 2015, Seite 28.

⁶⁵ Vgl. Steiner u.a. 2012, Seite 16–30.

⁶⁶ Vgl. Steiner u.a. 2012, Seite 30.

⁶⁷ Vgl. auch Bremer u.a. 2015, Seite 27ff.

Abwechslungsreicher Einsatz von Methoden verbessert die Lernergebnisse, gerade bei Personen, die häufig negative Erfahrungen mit dem Frontalunterricht gemacht haben.

Der Anschluss an Ressourcen und dem Aufbau des Selbstwertes ist ein weiterer Aspekt, dem hohe Bedeutung zugemessen werden sollte. Personen ist häufig nicht bewusst, über welche Kompetenzen und Qualifikationen sie tatsächlich verfügen. Ein positiver Blick auf die eigenen Ressourcen, Stärken, Interessen, Fertigkeiten, Wissen und vorhandenen Kompetenzen kann zu einer positiven Steigerung des Selbstwertes der Personen beitragen.

In der Bildungspraxis geht es darum, die Heterogenität unter den formal Geringqualifizierten (Lernerfahrungen, Lernkompetenzen, Haltungen, Einstellungen etc.) in Anlehnung an die Reformpädagogik vor allem als Chance für Lehr-Lernprozesse zu begreifen. Dies gilt umso mehr, als formal Geringqualifizierte mit »traditionellen« Unterrichtsformen negative Erfahrungen und Erlebnisse verbinden. Dies stellt hohe Anforderungen an die didaktische Gestaltung von entsprechenden Angeboten. Arnold hat in diesem Zusammenhang den Begriff der Ermöglichungsdidaktik geprägt: »(...) den Lernenden das Lernen ermöglichen – und zwar eigenständig und selbstgesteuert. Die Lernenden setzen sich ihre Lernziele selbst, während die Lehrkraft die Rahmenbedingungen für diese Form des Lernens schaffen soll.«⁶⁸

Abbildung 3: Veränderung der Unterrichtspraxis

Traditioneller Unterricht	Reformpädagogischer Unterricht
Lehrer und institutionalisierte Lehrprozesse im Mittelpunkt	Schüler und individuelle Lernprozesse im Mittelpunkt
Übertragung von Information/ Vermittlung von Wissen	Aktive Aneignung von Erkenntnissen/Wissen
Feste, standardisierte Lernwege	Unterschiedliche, individuelle Lernwege
Lehrer ist für Studierende „verantwortlich“	Schüler sind selbstverantwortlich
Lehrer kennt die „richtigen“ Antworten	Lehrer regt an, Antworten werden von Studierenden erarbeitet
Schule als Ort des Lernens	Leben und Lebensorte als Lernumgebung
Statisch, bürokratisch und unveränderlich	Dynamisch, individualisiert und veränderlich
Unterrichtsplanung orientiert sich an Prüfungen und Abschlüssen	Unterrichtsplanung orientiert sich an individuellen Voraussetzungen
Unterrichtsform: Frontalunterricht, „Osterhasenpädagogik“	Kooperative, projektorientierte Unterrichtsformen
Bewertung und Leistungsdokumentation auf Basis von Noten	Leistungsdokumentation als individuelle Rückmeldung
Lehrpläne, Stundenpläne als Organisationsbasis	Flexible, individualisierte Lehrorganisation (sic!)

Quelle: Grune 2008, Seite 9; zitiert nach Klein/Reutter 2016, Seite 4

⁶⁸ www.wb-web.de/wissen/lehren-lernen/ermoglichungsdidaktik.html [18.12.2019].

Die Berücksichtigung der Heterogenität von formal Geringqualifizierten kann durch äußere und innere Differenzierung realisiert werden.⁶⁹

Äußere Differenzierung: Auswahl der KursteilnehmerInnen erfolgt entsprechend dem Niveau des Kurses. Dazu werden diagnostische Verfahren eingesetzt. Hier gilt es allerdings, zu beachten, dass insbesondere bei der Gruppe der formal Geringqualifizierten mit prüfungsähnlichen Formaten Ängste ausgelöst werden.⁷⁰

Innere Differenzierung oder Binnendifferenzierung:⁷¹ Darunter kann die Gesamtheit aller Maßnahmen (didaktisch, methodisch und organisatorisch) verstanden werden, um Lernende innerhalb einer Gruppe nach individuellen Voraussetzungen zu fördern. Ziel ist es dabei, Lernen individueller und einfallsreicher zu gestalten und individuelle Chancengleichheit und optimale Förderungen zu bieten. Lernen in und mit der Gruppe wird dabei als ein sozialer, kooperativer Prozess betrachtet.

Nach Aschemann u.a. (2011) lassen sich dabei folgende Möglichkeiten der Differenzierung unterscheiden: Differenzierung nach Leistungsanforderungen (Niveaudifferenzierung; Lerninhalten bzw. Themen; Lernzielen, Medien, Materialien oder Textsorten; Methoden; Lernzeiten; Lerntechniken / Lernstrategien (Fördern von individuellen Lernstilen); Sozialformen (Gruppen, Kleingruppen, Tandem, Einzel).⁷²

4.4.3 Arbeitsplatzorientierte Konzepte von Weiterbildung

In dieser Dimension lassen sich zwei Aspekte differenzieren, die lernförderliche Gestaltung der Arbeitsplätze und arbeitsorientierte Konzepte von Weiterbildung.⁷³

In der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen wird in der Literatur hohes Potenzial gesehen, um ein anschlussfähiges Lernen für formal Geringqualifizierte zu ermöglichen. Jedoch zeigt sich auch, dass gerade im Bereich der niedrigqualifizierten Tätigkeiten, dass diese Arbeitsplätze aus betriebsorganisatorischen Gründen kaum lernförderliche Zuschnitte (wie etwa vollständige Handlungsorientierung, Handlungsspielraum, Problem- und Komplexitätserfahrungen etc.⁷⁴) aufweisen und dementsprechende Möglichkeiten des Lernens beschränkt bleiben.⁷⁵ Die formale Qualifikation hingegen dient als eine Art Platzierungsfunktion: Je höher die Qualifikation einer Arbeitskraft, desto höher ist im Allgemeinen die Lernförderlichkeit des Arbeitsplatzes.⁷⁶

69 Vgl. Aschemann / Gugler / Nimmerfall 2011; Klein 2016; Klein / Reutter 2016.

70 Klein / Reutter 2016, Seite 6.

71 Klein, 2016, Seite 3

72 Vgl. Aschemann u.a. 2011, Seite 5.

73 Einen allgemeinen Überblick über Arbeitsplatzgestaltung von einfacher Arbeit für Geringqualifizierte bietet Hoffmann (Hoffmann 2005).

74 Vgl. Dehnbestel 2007.

75 Vgl. Krenn / Papouschek / Gächter 2014.

76 Vgl. Iller u.a. 2014.

Unter arbeitsorientierten Konzepten von Weiterbildung werden hier Maßnahmen zusammengefasst, die nicht im klassischen Rahmen von institutionalisierten Bildungsangeboten und Bildungsorten stattfinden, sondern häufig vor Ort im Unternehmen. Diese Angebote sind meist spezifisch auf die Bedürfnisse der geringqualifizierten Beschäftigten in Abstimmung mit den Unternehmen zugeschnitten und werden häufig mit aufsuchender Bildungsarbeit kombiniert.

Good-Practice-Beispiele

Die hier angeführten Beispiele sind vorrangig mit aufsuchender Bildungsberatung kombiniert, die einerseits dazu dient, geringqualifizierte Beschäftigte für Basis- bzw. Weiterbildungsangebote zu sensibilisieren und zu motivieren sowie eine Bedarfserhebung bei der Zielgruppe durchzuführen. Dies kann nur in Kooperation mit Unternehmen erfolgen.

- **Pro-Up:** Dieses Projekt zielt auf die Entwicklung eines Konzeptes ab, um Arbeitsplätze zu Lernorten zu machen. In Kooperation mit Unternehmen wirken dabei Bildungsdienstleister darauf hin, lernförderliche Bedingungen zu schaffen. Das Konzept sieht eine Dualität der Lernorte Betrieb und Bildungseinrichtung unter Einsatz digitaler Medien vor.⁷⁷
- **Kompetenzen erkennen, Chancen nutzen, Know-how erweitern (KeCK) – Lernen für den beruflichen Erfolg!:** Es werden nach einer aufsuchenden Beratung bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote spezifisch für die Zielgruppe der Frauen angeboten.⁷⁸
- **Arbeitsplatz bezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Region Köln (ABAG) – Betriebliche Grundbildung:** Nach einer zielgruppengerechten Ansprache durch MultiplikatorInnen werden entsprechende Angebote für die Zielgruppe konzipiert und im Unternehmen durchgeführt.⁷⁹
- **AlphaGrund – Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener:** Aufbauend auf individuelle und betriebliche Bedarfsanalysen werden entsprechend zugeschnittene Angebote entwickelt. Die Grundbildung wird direkt am Arbeitsplatz und kostenlos angeboten. Dazu steht ein Netzwerk von Bildungsträgern zur Verfügung.⁸⁰
- **»Eine Teilqualifizierung besser!«:** Das Angebot richtet sich an geringqualifizierte Personen, die über modular gestaltete Qualifizierungsmaßnahmen schrittweise berufsanschlussfähige Teilqualifikationen bis hin zur Vollqualifikation erwerben können. In einzelnen Berufen erfolgt die Teilqualifizierung mit Blended-Learning (TQdigital), indem zusätzlich digital verfügbare Selbstlernertools angeboten werden.⁸¹

⁷⁷ Vgl. Dauser / Kretschmer 2017.

⁷⁸ Vgl. abz*austria 2016.

⁷⁹ Vgl. H. Klein / Schöpfer-Grabe 2015; Siegrid Schöpfer-Grabe 2014.

⁸⁰ Vgl. www.alphagrund-projekt.de [18.12.2019].

⁸¹ Vgl. www.nachqualifizierung.de [18.12.2019].

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren

Damit arbeitsorientierte Konzepte von Weiterbildung erfolgreich umgesetzt werden können, bedarf es der Integration von Elementen aufsuchender Bildungsarbeit und den entsprechenden pädagogisch-didaktischen Gestaltungsgrundsätzen bei der Schaffung des Angebotes. Hier gilt es, die Potenziale eines möglichst arbeitsplatznahen Lernens umzusetzen und entsprechende Lernarrangements zu schaffen, um Arbeitsplätze zu Lernorten zu machen. Dauser und Kretschmer (2017) haben dies so zusammengefasst:

- Die direkte Verwertbarkeit erworbener Kompetenzen wirkt auf Bildungsferne und Lernentwöhnte motivierend.
- Der hohe Anwendungsbezug bei der Vermittlung von Lerninhalten erleichtert den Theorie-Praxis-Transfer.
- Die Berücksichtigung auch informell erworbener Kompetenzen kommt dem Lernverhalten der Betroffenen entgegen.
- Art und Umfang der Qualifizierung berücksichtigt ihre persönlichen Interessen und ihre finanzielle Situation.⁸²

Dementsprechend sollten arbeitsplatzorientierte Maßnahmen so gestaltet sein, dass sie auf »Aktivierung und Begleitung, Förderung der Teilnahme- und Lernbereitschaft, Unterstützung bei der Organisation eines lernförderlichen Umfeld, Einbettung der Theorievermittlung in Arbeitskontexte, Kooperation der Lernorte Betrieb und Bildungsdienstleister, Nachweis im Lernprozess erworbener Kompetenzen sowie niedrigschwellige Einstiege durch Zerlegung der Lerninhalte in Einheiten/ Module abzielen«.⁸³

Weitere zentrale Gelingensbedingungen sind:⁸⁴

Eine wesentliche Gelingensbedingung ist, dass Arbeitgeber also Führungskräfte, Vorgesetzte, PersonalexpertInnen, Betriebsräte gegenüber dem Bildungs- und Qualifizierungsbedarf von geringqualifizierten Beschäftigten sensibilisiert sind. Dafür sollten entsprechende Argumentationshilfen zur Verfügung stehen.⁸⁵

Die Angebote sollten niedrigschwellig gehalten werden. Dies wird am besten durch einen wertschätzenden Umgang mit der Zielgruppe erreicht, der die Sensibilisierung bis hin zur Bezeichnung der Maßnahme und zur Durchführung umfasst.

Die entsprechenden Maßnahmen sollten sich zuallererst an den Bedürfnissen und Bedarfen der Beschäftigten orientieren, aber auch Tätigkeitsprofile der Arbeitsplätze mitaufnehmen. Dazu bedarf es einer niedrigschwelligen Feststellung der Bedürfnisse, der Arbeitsumgebungen und der Kompetenzen der Beschäftigten.

⁸² Vgl. Dauser / Kretschmer 2017, Seite 6.

⁸³ Dauser / Kretschmer 2017 Seite 7.

⁸⁴ Vgl. H. E. Klein / Schöpfer-Grabe / Klatta / Grimmer / Breining 2011, Seite 68f.

⁸⁵ Vgl. H. E. Klein u.a. 2011, Seite 28.

Die Inhalte der Bildungsangebote sollten sich an die Praxis der Lebens- und Arbeitswelt der Zielgruppe orientieren.

Zur Umsetzung von arbeitsplatzorientierten Konzepten ist eine enge Kooperation mit den entsprechenden Unternehmen und die Schaffung eines Vertrauensverhältnisses eine wichtige Voraussetzung. In der Regel gilt es, Unternehmen von den Vorteilen arbeitsplatznaher Qualifizierungsprozesse zu überzeugen (Beschäftigungsfähigkeit, Steigerung der Produktivität, Reduktion der Krankenstände etc.).

Haydn und Götz (2017) haben hier ein umfangreiches Handbuch dazu erstellt, wie die Kooperation mit Unternehmen um Zuge von Bildungsberatung und Qualifizierung gelingen kann. Ähnliche Argumentationshilfen und Checklisten lassen sich im Leitfaden von Schöpfer-Grabe (2014) oder Klein u.a. (2011) finden.⁸⁶

Mögliche hemmende Faktoren bei der Umsetzung von arbeitsorientierten Konzept von Weiterbildung für formal Geringqualifizierte könnte eine Instrumentalisierung der Weiterbildungsangebote durch die Arbeitgeber sein, die einerseits dazu führen könnten, dass die Zielgruppe das Angebot von außen oktroyiert wahrnimmt bzw. überhaupt eine Rückzugshaltung entstehen könnte. Über weitere »Stolpersteine und Schlüsselfaktoren« im Prozessverlauf einer innerbetrieblichen Weiterbildung berichtet Snippe (2012) und bündelt die daraus gelernten Erfahrungen in eine kompakte Checkliste.⁸⁷

Nachqualifizierung als zentrale Strategie

Neben arbeitsplatzorientierter Grundbildung wird in der Literatur aktuell vor allem der strategische Ansatz der Nachqualifizierung hervorgehoben.⁸⁸ Hier wurden in Deutschland zahlreiche Projekte umgesetzt, die wissenschaftlich begleitet wurden.⁸⁹ Zielgruppe sind hier vor allem Personen, die über keinen Berufsabschluss verfügen und als Ungelernte am Arbeitsmarkt sich entweder in Beschäftigung befinden bzw. arbeitslos sind. Zentrales Ziel der Nachqualifizierung ist es, diese Personen zu einem beruflichen Abschluss zu führen. Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive soll damit dem potenziellen Fachkräftemangel durch zusätzliche Erschließung eines Qualifizierungspotenzials entgegengewirkt werden.

Eine wesentliche Gelingensbedingung ist dabei der Aufbau eines regional verankerten Angebotes von Nachqualifizierung, das an die Bedarfs- und Angebotslagen in der jeweiligen Region angepasst ist. Hier gilt es, ein Netzwerk an unterschiedlichen Akteuren (Interessenvertretungen der Wirtschaft und ArbeitnehmerInnen, institutionelle Fördergeber, Bildungsanbieter etc.) einzurichten. »Die regionalen Netzwerke können dazu beitragen, Bedarfe transparent zu machen, Nachqualifizierungsangebote (weiter) zu entwickeln, Fördermöglichkeiten zu bündeln

⁸⁶ Vgl. Schöpfer-Grabe 2014; Klein u.a. 2011, Seite 76f.

⁸⁷ Vgl. Snippe 2012, Seite 50ff.

⁸⁸ Vgl. www.nachqualifizierung.de [18.12.2019].

⁸⁹ Vgl. Dauser 2012, 2015, 2017; Dauser / Kretschmer 2017.

oder zu erschließen, Beratungsangebote für Unternehmen und An- und Ungelernte auszubauen und zu professionalisieren und Unternehmen und An- und Ungelernte zu sensibilisieren, zu aktivieren und zu informieren.«⁹⁰ Transparenz und eine öffentlichkeitswirksame Darstellung über die Landschaft des Nachqualifizierungsangebotes ist dabei eine zentrale Zielsetzung.

Um die Vielfalt der beruflichen Qualifizierungsanforderungen bzw. individueller Voraussetzungen einzulösen, hat sich in der Praxis ein modular strukturiertes Angebot als vorteilhaft erwiesen, die möglichst arbeitsplatznah gestaltet sind.⁹¹ Die modulare Gestaltung der Angebote stellt hohe Anforderungen an die Bildungsträger, wie etwa den Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren, Anerkennung bereits entwickelter Kompetenzen bzw. umfangreiche Eingangsverfahren, eine entsprechende individuelle Angebotsgestaltung entsprechend der beruflichen Vorerfahrungen und flexible Einstiege in Angebote.⁹²

Die Entwicklung von Mindeststandards von förderfähigen Angeboten kann helfen einen Qualitätssicherung bzw. -entwicklung zu gewährleisten.⁹³ Hier können etwa Modulzuschnitte, didaktische Prinzipien bei Umsetzung, Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren etc. konkret definiert werden.

Ein zentraler Erfolgsfaktor für die Nachqualifizierung von geringqualifizierten Beschäftigten ist die Zusammenarbeit mit Unternehmen. Die Erfahrungen aus den Projekten zur Umsetzung von Nachqualifizierungsangeboten zeigen dabei, dass die kostenlosen Angebote einer aufsuchenden aktivierenden Beratung für Unternehmen gut angenommen werden.⁹⁴

Für weitere konkrete Informationen zur Entwicklung von Nachqualifizierungsangeboten in einer Region sei auf den Leitfaden von Overdiek und Knoll (2012) verwiesen.

In Österreich werde mit den Angeboten »Du kannst was!« und »Kompetenz mit System«⁹⁵ des AMS ähnliche Konzepte zur Nachqualifizierung umgesetzt, wenngleich hier im Vergleich zu entsprechenden Umsetzungsformen in Deutschland in Bezug auf arbeitsplatznahe Qualifizierung ein erhebliches Weiterentwicklungspotenzial besteht.

4.4.4 Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen

Die Literatur weist immer wieder darauf hin, dass formal Geringqualifizierte zwar formale Bildungsangeboten nicht in Anspruch nehmen,⁹⁶ aber dennoch häufig einen hohen Grad

⁹⁰ Dauser 2012, Seite 96.

⁹¹ Vgl. Dauser 2012.

⁹² Vgl. Dauser 2015, Seite 85.

⁹³ Vgl. www.sanq.de [18.12.2019] bzw. Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren für abschlussorientierte Qualifizierung (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2018).

⁹⁴ Vgl. Dauser 2015, Seite 81; Haydn / Götz 2017. Für eine repräsentative Betriebsbefragung zur Bereitschaft von Unternehmen, angelernte Kräfte nachzuqualifizieren bzw. ihre Aktivitäten in diesem Zusammenhang siehe auch Troltsch 2013.

⁹⁵ Vgl. Weber 2014.

⁹⁶ Vgl. Erler 2010.

an Kompetenzen durch bewusste, aber auch unbewusste Lernprozesse entwickelt haben. So wird etwa bei Dornmayr (2002) ersichtlich, der eine Typologie von »Bildungsfernen« ArbeitnehmerInnen erstellt hat, dass informelle Lernprozesse bei einigen Typen einen zentralen Stellenwert einnehmen. Nicht-formal entwickelte Kompetenzen bleiben aber für die Träger der Kompetenzen als auch nach außen auf den Arbeitsmarkt unsichtbar und damit kaum verwertbar.

An diesem Punkt – die Sichtbarmachung von nicht-formalen und informell entwickelten Kompetenzen – setzt die Validierungsstrategie der Europäischen Union (2012) an, die gleich zu Beginn festhält: »Die Validierung von Lernergebnissen insbesondere Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die auf nichtformalem und informellem Wege erzielt werden, kann für die Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität eine wichtige Rolle spielen und insbesondere sozio-ökonomisch benachteiligte oder niedrig qualifizierte Menschen verstärkt für lebenslanges Lernen motivieren«.⁹⁷

Durch Validierung von nicht-formalen und informell entwickelten Kompetenzen sollen Lernprozesse insbesondere für geringqualifizierte Personen sichtbar gemacht werden, damit das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Stärken gestärkt wird und somit zu weiteren Lernprozessen anregen.

In Österreich ist der Entwicklungsstand von Validierungsangeboten aufgrund des hohen Formalisierungsgrades und hohen Regelungsdichte in der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich – mit einigen Ausnahmen – eher auf einem geringen Niveau.⁹⁸ Um darauf hinzuwirken, wurde erst kürzlich 2017 eine Validierungsstrategie verabschiedet, worin u.a. das Ziel definiert wird: »Bildungshürden sollen durch Validierung weiter abgebaut werden und der Eintritt in das Bildungs und Ausbildungssystem sowie das Nachholen von Bildungsabschlüssen sollen erleichtert werden. Insbesondere für sozioökonomisch benachteiligte Personen oder Menschen mit geringer Formalqualifikation können Validierungsmaßnahmen eine zweite Chance auf Zugang zu Angeboten der allgemeinen und beruflichen Aus und Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens darstellen und in der Folge in einer gesteigerten Beschäftigungsfähigkeit und Bildungsmotivation resultieren«.⁹⁹

Ganz grundsätzlich lassen sich dabei zwei Ansätze von Validierung unterscheiden. Formative Verfahren zielen darauf ab, vorhandene Kompetenzen vorrangig zu identifizieren und zu dokumentieren. Damit soll vor allem die Motivation zur Teilnahme an weiteren Lernprozessen gefördert werden. Summative Ansätze hingegen zielen auf die Überprüfung und Zertifizierung in Bezug auf standardisierte Qualifikationen ab, d.h., am Ende wird ein Qualifikationszertifikat ausgestellt. Summative Ansätze können auch Elemente von formativen Ansätzen inkludieren.¹⁰⁰

97 Empfehlung des Rates der Europäischen Union, 2012/C 398/01.

98 Vgl. Gaylor / Schöpf / Severing 2015.

99 Arbeitsgruppe Aktionslinie 10 der Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich 2017a, Seite 11.

100 Vgl. Arbeitsgruppe Aktionslinie 10 der Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich 2017b, Seite 13ff.

Beide Ansätze können für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten je nach Zielsetzung potenziell nützlich sein. Mit formativen Verfahren kann vor allem eine Stärkung des Vertrauens in die eigenen Kompetenzen und Lernpotenziale erreicht und somit die Weiterbildungsaktivität gesteigert werden. Mit summativen Verfahren werden informell erworbene berufliche Qualifikationen von formal Geringqualifizierten (etwa eine angelernte qualifizierte Tätigkeit) in ein Qualifikationszertifikat formalisiert.

»Du kannst was!« als Leuchtturmprojekt in Oberösterreich

Es wurde ein Validierungsverfahren von informell erworbenen beruflichen Fähigkeiten entwickelt, an dessen Ende die formale Anerkennung in Form eines Lehrabschlussprüfungszeugnisses in einem anerkannten Lehrberuf steht. Zielgruppe sind Personen, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen, aber als angelernte Fachkraft in einem Berufsfeld tätig sind. Der Validierungsprozess ist hier individualisiert auf die vorhandenen beruflichen Kompetenzen von Personen ausgerichtet. Der Nachweis der beruflichen Fähigkeiten wird durch eine Portfolioarbeit erbracht und bei Bedarf ergänzende Weiterbildungsaktivitäten vereinbart, um einen Lehrabschluss in einem Beruf positiv zu validieren. In diesem Prozess werden die TeilnehmerInnen von Beginn bis zum Ende individuell begleitet.¹⁰¹

Good-Practice-Beispiele

- **Kompetenz mit System (KmS):** Diese vom AMS umgesetzte Maßnahme bietet für Personen mit einschlägiger beruflicher Erfahrung eine Möglichkeit an, in einem dreistufigen Prozess einen Berufsabschluss zu erwerben. Informell entwickelte berufliche Kompetenzen können im Zuge dieser Maßnahme anerkannt werden.¹⁰²
- **Teilqualifikationen – Chancen nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss:** Durch Teilqualifikationen können sich formal geringqualifizierte Erwachsene Schritt für Schritt in verschiedenen Kompetenzfeldern aus anerkannten Ausbildungsberufen weiterbilden, um nachfolgend einen Berufsabschluss nachzuholen. Um Teilqualifikationen zu erwerben, werden Kompetenzfeststellungsverfahren eingesetzt.¹⁰³
- **ValiSkills – Feststellung beruflicher Handlungskompetenzen bei formal gering Qualifizierten als Zugang zum Berufsschulabschluss:** Die verschiedenen Projektpartner entwickelten ein Verfahren zur Bewertung und Festlegung von Handlungskompetenzen bei Personen, welche formal geringqualifiziert sind, aber Berufserfahrung besitzen.¹⁰⁴

¹⁰¹ Vgl. Mayerl / Schlögl 2015, Seite 404–408.

¹⁰² Vgl. Weber 2014.

¹⁰³ Vgl. www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/positionen/teilqualifikation [18.12.2019].

¹⁰⁴ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018b, Seite 158ff.

- **ValiSkills 2 – ein ganzheitliches Verfahren zur Feststellung, Nachweis von Begutachtung von Handlungskompetenzen bei berufserfahrenen Erwachsenen:** Ein wichtiger Ansatz in diesem Projekt ist, dass ein Unternehmen, schon bevor es einen Mitarbeiter einstellt, in der Lage sein muss, sich von den bisher erworbenen Qualifikationen ein Bild zu machen. Dies kann durch aussagekräftige und standardisierte Arbeitszeugnisse erfolgen.¹⁰⁵
- Für weitere Beispiele wird auf die Studie von Ziegler und Müller-Riedlhuber (2018b) verwiesen.

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren

Wenn es um die Darstellung von Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren geht, um Kompetenzen von formal Geringqualifizierten sichtbar zu machen, dann muss stark unterschieden werden zwischen den Zielsetzungen der summativen und der formativen Verfahren. Ein internationaler Vergleich zeigt, dass vor allem summative Verfahren eine entsprechende Institutionalisierung benötigen, damit es überhaupt zu einem formalen Zertifizierungsprozess kommen kann, der von allen Akteuren am Arbeitsmarkt auch anerkannt wird.¹⁰⁶ Die im Folgenden dargestellten Aspekte von Gelingensbedingungen beziehen sich vorrangig aufgrund der hohen Bedeutung auf summative Verfahren.¹⁰⁷

Es sollten entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen zur Implementierung eines Validierungsprozesses geschaffen werden, damit die Ergebnisse des Validierungsprozesses auch gesetzlich anerkannt werden. Dies bedeutet, dass berufliche Qualifikationen, die informell erworben werden und nach einem Validierungsprozess formal anerkannt werden, den gleichen gesetzlichen Stellenwert bekommen wie Zertifikate, die über einen formalen Lernprozess erworben werden. In Österreich wurden zwar mit der gesetzlichen Verabschiedung des Nationalen Qualifikationsrahmens (2016) und einer Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) im Jahr 2011 erste Schritte gesetzt. Der Nationale Qualifikationsrahmen setzt Lernergebnisse gleich, unabhängig ob diese über den nicht-formalen oder formalen Weg erreicht wurden; das BAG ermöglicht, Teile der Lehrabschlussprüfung über einen Validierungsprozess anerkennen zu lassen.

Da summative Verfahren häufig komplex ablaufen, ist für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten eine intensive und individualisierte Begleitung ein wesentlicher Faktor für einen Erfolg. Dies beginnt mit der Eingangsberatung, Beantragung von finanzieller Unterstützung (falls vorhanden), zur Erstellung eines Portfolios bis hin zur verschiedenen Kompetenzfeststellungsverfahren.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018b, Seite 158ff.

¹⁰⁶ Vgl. Gaylor u.a. 2015.

¹⁰⁷ In Anlehnung an Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018a, Seite 164f.

¹⁰⁸ Vgl. Michel / Looney 2015, Seite 264.

Validierungsverfahren stellen oft sehr hohe Anforderungen an die Teilnehmenden wie Reflexionsfähigkeit, schriftlicher und sprachlicher Ausdrucksfähigkeit und Interpretation von Standards.¹⁰⁹ Diese Anforderungen sind insbesondere für Personen mit geringen Qualifikationen alleine nicht zu bewältigen. In diesem Zusammenhang muss nochmals auf die hohe Bedeutung der Begleitungsmaßnahmen im Validierungsprozess für die Zielgruppe hingewiesen werden.

Um ein formales Qualifikationszertifikat zu erlangen, sind oft noch weitere Qualifikationsmaßnahmen erforderlich, die dazu führen könnten, dass die geringqualifizierten TeilnehmerInnen den Validierungsprozess wieder abbrechen, wenn diese Angebote nicht entsprechend niederschwellig gestaltet sind. Die Möglichkeit zur Zertifizierung von Teilqualifikationen könnte hier ein motivierender Faktor sein, um Maßnahmen zum Erwerb von weiteren Teilqualifikationen bis hin zum Erwerb einer gesamten beruflichen Qualifikation zu ergreifen. Hier gilt es, Möglichkeiten zu finden, aus der »Alles oder nichts«-Logik (Erwerb einer gesamten formalen beruflichen Qualifikation oder keine formale Qualifikation) auszubrechen und rechtlich verbindliche Teilqualifikationen zu schaffen (das Berufsausbildungsgesetz bietet hierzu mögliche Anknüpfungspunkte).

Methodisch sollten zielgruppensensible Verfahren (z.B. Portfolio, Demonstration der beruflichen Handlungsfähigkeit) zur Kompetenzfeststellung eingesetzt werden. Praxisnahe Feststellungsverfahren sind theoretisch orientierten Settings vorzuziehen. Klassische Prüfungssettings könnten zu abwehrenden Handlungen bei Personen mit negativen Lernerfahrungen führen. So könnten etwa Feststellungsverfahren bei geringqualifizierten Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz in einer vertrauten Umgebung stattfinden. Wenn Prüfungssettings nicht vermieden werden können, wäre es zu empfehlen, diese auf kleinere Teile im Verlauf des Validierungsprozesses aufzuteilen.

Zudem kann der Einsatz von Online-Tools den Validierungsprozess unterstützen und begleiten. Hier ist auf eine zielgruppengerechte Sprache zu achten. Auch technologiegestützte Validierungsverfahren könnten in Zukunft eine bedeutende Rolle spielen.

4.4.5 Begleitende Unterstützung

Im Zuge der Ermöglichungsdidaktik wird die Bedeutung von Coaching und Begleitung im Zuge individueller Lernprozesse betont. Bremer und Kleemann-Göhring (2011) weisen auf den hohen Unterstützungsbedarf von formal Geringqualifizierten hin: »Es ist einleuchtend, dass der Bedarf an Unterstützung dort am größten ist, wo der Umgang mit Bildung am schwierigsten ist. Gerade im Hinblick auf bildungsferne Gruppen ist die Schnittmenge zwischen Bildungsarbeit und Lebenshilfe oder Sozialarbeit groß.«¹¹⁰

¹⁰⁹ Vgl. Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018a, Seite 162.

¹¹⁰ Bremer / Kleemann-Göhring 2011, Seite 20.

In diesem Kontext betonen Bremer und Kleemann-Göhring (2011),¹¹¹ dass der Aspekt der Begleitung umfassend bereits mit der Ansprache beginnen muss. »Es wäre hierbei ein Muster anzustreben, wonach Teilnehmende nach dem Vorbild konzentrischer Kreise Stück für Stück näher an ›Bildung‹ im engeren Sinn herangeführt werden. Ein solcher Ansatz könnte bedeuten, dass bildungsferne Teilnehmende über Angebote zur Lebenshilfe und Alltagsbewältigung gewonnen und somit die erwähnte ›doppelte Distanz‹ zwischen AdressatInnen und Bildungsinstitutionen abgebaut werden kann.«

In der Literatur wird vor allem die Wichtigkeit von »Kontinuität und Nachhaltigkeit« von begleitenden Maßnahmen betont.¹¹² Wobei es je nach Zielgruppe aufgrund multipler Problemlagen einen interdisziplinären Ansatz benötigt, der je nach Problemlage etwa Sozialarbeit, Familienberatung, Schuldnerberatung, psychologische Beratung, aber auch Lernberatung, Coaching und Begleitung umfassen kann. So stellen Steiner u.a. (2012) fest: Das »psychologische und sozialarbeiterische Angebot fehlt oft während der Ausbildung. Zur Drop-out-Prävention wäre es aber wichtig, die TeilnehmerInnen bei der Selbstreflexion, bei Lernproblemen, Motivationseinbrüchen und bei der Bewältigung von Konfliktsituationen zu begleiten und zu unterstützen. Dadurch ist es möglich, den Drop-out (...) zu senken.«¹¹³

Vielfach wird vorgeschlagen Bildungsmaßnahmen mit individuell zugeschnittenem Mentoring oder Coaching-Angebot zu verknüpfen. Diese könnten auch in Übergangssituationen begleiten und den (Wieder-)Einstieg bzw. die Integration in den Arbeitsmarkt begleiten.¹¹⁴

Bei arbeitsplatzorientierten Konzepten können neben den formal Geringqualifizierten auch Unternehmen Adressat von begleitenden Unterstützungsmaßnahmen sein.¹¹⁵ Aufgaben können hier sein: Sensibilisierung betrieblicher Ansprechpartner für besondere Lernaffinitäten oder -hemmnisse der Zielgruppe; Identifikation arbeitsplatznaher Lernangelegenheiten; Definition konkreter Arbeitsaufgaben und Lernpläne; Vermittlung zwischen Betrieb und Teilnehmenden; Steuerung und Unterstützung von Lernprozessen im Unternehmen.¹¹⁶

Good-Practice-Beispiele

Es lassen sich einige Beispiele finden, in denen Maßnahmen zur Begleitung von Lernenden umgesetzt werden, wobei dieser häufig ein integraler Bestandteil eines umfangreicheren Angebotes darstellt:

¹¹¹ Vgl. Bremer / Kleemann-Göhring 2011, Seite 20.

¹¹² Vgl. Kapeller / Sladek / Stiftinger 2009, Seite 47.

¹¹³ Steiner u.a. 2012, Seite 26.

¹¹⁴ Vgl. Bammer / Zehetmayer 2010; Böttcher u.a. 2008; Bürkhardt 2000.

¹¹⁵ Vgl. Haydn / Götz 2017.

¹¹⁶ Vgl. Dauser / Kretschmer 2017, Seite 6f.

- **abz*FIT-Frauenberatung:** Im Zuge dieses Angebotes werden Frauen beim Einstieg in technische Berufe umfassend begleitet. Dies umfasst individuelle Beratung vor und Begleitung während der Ausbildung sowie Coaching bzw. die Vermittlung von Betriebskontakten nach der Ausbildung.¹¹⁷
- **Step2Job:** Im Rahmen dieses Angebotes werden für die Zielgruppen Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf und BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung spezielles Einzelcoaching über einen Zeitraum von zwölf Monaten angeboten. Dies kann Themen umfassen wie Berufsorientierung, Unterstützung bei Beihilfen, Schulen und rechtlichen Fragen, Beratung zu Aus- und Weiterbildung und Workshops rund um das Thema »Arbeit«.¹¹⁸
- **Initiative Erwachsenenbildung:** Im Rahmen der Angebote (Basisbildung und Pflichtschulabschluss) sind professionelle Beratung und Begleitung integraler Bestandteil. Zu Beginn erfolgen eine Kompetenzfeststellung und die Erarbeitung eines individuellen Entwicklungsplanes. Während des Angebotes gibt es kontinuierliche Lernhilfe und sozialpädagogische Begleitung sowie Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung.¹¹⁹
- **Du kannst was!:** Im Zuge des formalen Anerkennungsprozesses von informell entwickelten einschlägigen Kompetenzen erfolgt eine umfassende begleitende Beratung, diese umfasst etwa eine Eingangsberatung, Entwicklung, individueller Bildungspläne und Coaching bei der Erstellung von Portfoliounterlagen.¹²⁰
- **Beratungsstelle Gürtelturm:** Für die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen wurden Angebote geschaffen, die primär auf die persönliche Stabilisierung und Unterstützung der Alltagsbewältigung abzielen. Nach dem Prinzip der konzentrischen Kreise sollen Langzeitarbeitslose durch offene Räume, individuelle Beratungsangebote und flankierende Qualifizierungs- und Gesundheitsangebote an den Arbeitsmarkt und Bildungsangeboten herangeführt werden.¹²¹
- **Jugendcoaching:** Speziell für die Zielgruppe der Jugendlichen bietet das Jugendcoaching ein umfassendes, professionelles Angebot (von Erstberatung bis zu einem zwölf Monate umfassenden Case-Management), um den Einstieg in das Erwerbsleben bzw. weitere Ausbildungswahl zu unterstützen und soll so frühzeitig Ausbildungsabbrüche verhindern.¹²²

¹¹⁷ Vgl. www.abzaustria.at/angebote-projekte/abz-fit-frauenberatung [18.12.2019].

¹¹⁸ Vgl. www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/arbeit-beschaeftigung/beratung/step2job [18.12.2019].

¹¹⁹ Vgl. Jenewein 2018, Seite 3.

¹²⁰ Vgl. Eichbauer 2012.

¹²¹ Vgl. www.guertelturm.cc [18.12.2019].

¹²² Vgl. www.neba.at/jugendcoaching [18.12.2019].

Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren

Begleitende Formen der Unterstützung sind für formal Geringqualifizierte von hoher Bedeutung bei der Teilnahme an Bildungsangeboten, vor allem um Bildungsabbrüche aufgrund unterschiedlicher, individueller Problemlagen zu verhindern.

Je nach Maßnahme können Begleitmaßnahmen in unterschiedlicher Form realisiert werden. Zentral ist jedoch die starke Ausrichtung des Unterstützungsangebotes an die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe.

Die Unterstützungsangebote sollen umfassend und kontinuierlich abrufbar sein. Dies umfasst bereits eine Beratung vor einer konkreten Maßnahme, der begleitenden Unterstützung während einer Maßnahme sowie die nachfolgende Betreuung nach dem Ende des Bildungsangebotes, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu begleiten.

Es gilt hier, ein flexibles, interdisziplinäres Angebot zu schaffen, das an der Schnittstelle zwischen Begleitung im Lernprozess, Coaching, psychologische und sozialarbeiterische Unterstützung zu verorten ist. Um Unterstützungsmaßnahmen bedarfsgerecht zu realisieren, ist ein regionales Netzwerk von (schnell verfügbaren) Unterstützungsleistungen aufzubauen.

4.5 Digitalisierung im Rahmen von Qualifizierung

Digitalisierung wird als Megatrend bezeichnet, der die Arbeitswelt in den nächsten Jahren oder Jahrzehnten wesentlich prägen wird.¹²³ Im Kontext dieser Arbeit sollen zwei Wirkungen der Digitalisierung mit Fokus auf formal Geringqualifizierte diskutiert werden, erstens die Veränderung der Arbeitsanforderungen und damit der Nachfrage nach digitalen Kompetenzen und zweitens eröffnet diese neue Möglichkeiten zur didaktisch-pädagogischen Gestaltung.

4.5.1 Veränderungen der Arbeitsanforderungen und digitale Kompetenzen

Digitalisierung in der Arbeitswelt führt weniger zu einer Veränderung der Berufsstruktur, sondern vielmehr zu Verschiebungen in der Tätigkeitsstruktur innerhalb der Berufe selbst.¹²⁴ Die Veränderung der Arbeitswelt durch Digitalisierung schlägt sich konkret nieder in veränderten Arbeitsinhalten, neuen Produkten und Dienstleistungen, der verwendeten Arbeitsmittel und Arbeitswerkzeuge, der Kooperations- und Kommunikationsformen usw. Durch Digitalisierung werden vorwiegend jene Tätigkeiten ersetzt, die einen hohen Anteil an manuellen Routine-

¹²³ Vgl. Haberfellner / Sturm 2016.

¹²⁴ Vgl. Peneder / Bock-Schappelwein / Firgo / Fritz / Streicher 2016.

Tätigkeiten aufweisen.¹²⁵ Diese werden vor allem von Arbeitskräften mit geringen Qualifikationen ausgeführt und führt insgesamt zu einem Rückgang der Arbeitsmöglichkeiten für formal Geringqualifizierte.¹²⁶

In der Literatur wird aber nicht davon ausgegangen, dass die Digitalisierung langfristig zu einem Rückgang des allgemeinen Beschäftigungsvolumens führt, sondern zusätzlich neue Arbeitsplätze schaffen wird, die bis dato noch nicht vorhersehbar sind.¹²⁷ Jedenfalls ist aber zu erwarten, dass die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte mit dieser Entwicklung auch in Zukunft noch weiter ansteigen werden und zu neuen Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfen führt.

So zeigt etwa die PIAAC-Erhebung 2011/12 (Programme of International Adult Assessment of Competencies), dass Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit über keine Erfahrung im Umgang mit Computer verfügen und wenn, dann verfügen diese über ein deutlich niedrigeres Niveau von Problemlösekompetenzen im Kontext neuer Technologien als Personen mit höherem Bildungsabschluss. Darüber hinaus zeigt sich noch, dass mit zunehmendem Alter das Kompetenzniveau ebenfalls abnimmt.¹²⁸

Dies korrespondiert mit einer geringen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung bei formal Geringqualifizierten. Formal Geringqualifizierte haben auch im Kontext der Digitalisierung weniger Zugang zu betrieblicher Weiterbildung: »(...) dass dies nicht mit fehlender individueller Motivation zum Lernen zusammenhängt. Vielmehr führen eingeschliffene Praktiken und Budgetrestriktionen dazu, dass formal Geringqualifizierte von Vorgesetzten seltener für Weiterbildungsmaßnahmen ausgewählt werden. Nicht zuletzt aufgrund fehlender Weiterbildungsangebote erleben viele geringqualifizierte Beschäftigte die Einführung der neuen digitalen Technologien im Betrieb als Stress und Überforderung.«¹²⁹

Die Gruppe der formal Geringqualifizierten ist in Bezug auf die Herausforderung des digitalen Wandels also doppelt benachteiligt: Diese Gruppe verfügt über vergleichsweise geringe digitale Kompetenzen, gleichzeitig ist diese Gruppe aber auch deutlich stärker vom digitalen Wandel in der Arbeitswelt betroffen. Zudem ist der Zugang zu Lernmöglichkeiten vor allem auf betrieblicher Ebene für diese Gruppe eingeschränkt. Die Vermittlung von digitalen Kompetenzen für formal Geringqualifizierte wird zu einem prioritären Ziel in der Aus- und Weiterbildung.

Zwar wird in der Digitalisierungsstrategie »Digital Roadmap Austria«¹³⁰ (2016) der damaligen Bundesregierung in den Leitlinien definiert, dass »Digitalisierung mehr und bessere Arbeitsplätze schaffen und die Menschen dafür entsprechend bilden und qualifizieren« soll.

¹²⁵ Vgl. Mathes / Weber 2019.

¹²⁶ Vgl. Fink / Wetzels / Valkova 2017.

¹²⁷ Vgl. Wolter u.a. 2016.

¹²⁸ Vgl. Statistik Austria 2013; Baumgartner / Tarnai / Wolf / Ertl 2014.

¹²⁹ Warnhoff / Krzywdzinski 2018, Seite 58.

¹³⁰ Vgl. www.digitalroadmap.gv.at [18.12.2019].

Als konkrete Maßnahmen dazu sollen etwa Online-(Berufs-)Weiterbildungskurse zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen sowie Umschulungen, die sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren, gefördert werden. Die Zielgruppe formal Geringqualifizierte bzw. spezifische Maßnahmen für diese Gruppe werden darin aber nicht genannt.

Im Schulbereich gibt es dazu eine Reihe von Maßnahmen. So werden bereits seit 2006 im Rahmen der »digi.komp-Initiative« Standards zur digitalen Bildung in Schulen auf unterschiedlichen Schulstufen definiert. Seit 2018/19 wird »Digitale Grundbildung« als verbindliche Übung auf der Sekundarstufe I umgesetzt. Der Lehrplan umfasst in diesem Kontext Medienkompetenz, digitale Kompetenz und politische Kompetenz. Korrespondierend dazu wird der digitale Kompetenzerwerb an das pädagogische Fachpersonal im Rahmen des Modells »digi.komp« festgehalten.¹³¹ Seit 2018 gibt es das Modell »DigiComp 2.2 AT«,¹³² das ein allgemeines Kompetenzmodell zur Entwicklung digitaler Kompetenzen bieten will, also auch den Bereich der Erwachsenenbildung adressiert.

In Österreich gibt es eine Reihe von Angeboten für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten.¹³³ So wurde etwa im Rahmen der »Initiative Erwachsenenbildung« ein Ansatz entwickelt, in dem digitale Kompetenzen gemeinsam »von Anfang« an mit Lese- und Schreibkompetenzen entwickelt werden sollten.¹³⁴ Ein kostenloses Angebot für Frauen bietet die Mobile Lernwerkstatt in Oberösterreich an, indem Grundkenntnisse in EDV einen Schwerpunkt in den Lerninhalten bilden. Fit4internet hat ein Angebot speziell für die Generation 60+ wie etwa Kaffee digital oder den Smartphone-Führerschein.¹³⁵

Im Bereich der arbeitsmarktnahen Qualifizierung sind Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich des »New Skills«-Programms zu nennen.¹³⁶ Darüber hinaus lassen sich auf regionaler Ebene Förderprogramme nennen, so etwa das Programm Digi-Winner¹³⁷ des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) und der Arbeiterkammer oder der Qualifizierungsverbund Digitale Kompetenz in Oberösterreich.¹³⁸ Hier werden u.a. Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Digitalisierung gefördert und richtet sich insbesondere auch an Personen mit geringer Qualifikation.

Die Durchführung von Weiterbildungsangeboten zur Digitalisierung setzt ebenso digitale Kompetenzen bei den Lehrenden voraus. Dazu gibt es etwa die Initiative EBmooc, das sich zum Ziel setzt ErwachsenenbildnerInnen in Lehre, Training und Bildungsmanagement zentrale

¹³¹ Nähere Informationen zu den digi.komp-Modellen sind auf der Website: www.digikomp.at [18.12.2019] zu finden.

¹³² Vgl. BMDW 2018.

¹³³ Vgl. dazu genau bei Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018b.

¹³⁴ Vgl. Wurzenrainer u.a. 2018.

¹³⁵ Vgl. www.fit4internet.at/view/generation_60plus [18.12.2019].

¹³⁶ Vgl. www.newdigitalskills.at [18.12.2019].

¹³⁷ Vgl. www.waff.at/foerderungen/digi-winner [18.12.2019].

¹³⁸ Vgl. www.digitalregion.at/digitalregion-oberoesterreich/digital-bildung/digital-skills/qualifizierungsverbund-digitale-kompetenz [18.12.2019].

Aspekte zum digitalen Arbeiten in der Praxis zu vermitteln.¹³⁹ Auch auf der Plattform iMoox¹⁴⁰ sind zahlreiche frei zugängliche Online-Angebote verfügbar.

4.5.2 Einsatz von digitalen Lernmedien und Lernmethoden

Digitalisierung wird nicht nur selbst zum Gegenstand der Aus- und Weiterbildung, sondern es eröffnen sich dadurch neue Möglichkeiten zur didaktisch-pädagogischen Gestaltung von Lernprozessen. Der Einsatz von digitalen Medien und Methoden erlaubt passgenaue, auf individuelle Anforderungen zugeschnittene Anforderungen.¹⁴¹ Dies scheint gerade für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten von hohem Nutzen zu sein, da gerade hier die Ausrichtung auf individuelle Anforderungen ein zentrales Erfolgskriterium von Bildungsangeboten ist. Der Einsatz von digitalen Medien und Methoden sowie der Entwicklung von digitalen Kompetenzen ist häufig untrennbar miteinander verbunden, jedoch können anhand digitaler Medien und Methoden auch Inhalte außerhalb des Bereiches der Digitalisierung vermittelt werden. Um digitale Medien und Methoden nutzen zu können, sind jedoch in der Regel zumindest grundlegende digitale Kompetenzen eine unabdingbare Voraussetzung.

Damit ist für die Nutzung digitaler Medien und Methoden eine wesentliche Hürde für formal Geringqualifizierte benannt, die überproportional häufig über keine oder nur geringe digitale Kompetenzen verfügen.¹⁴² Entsprechend zielt etwa der kürzlich entwickelte Ansatz im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung darauf ab, digitale Kompetenzen lernfeldübergreifend zu vermitteln. In diesem Kontext wurden leitende Unterrichtsprinzipien formuliert wie die Schaffung einer authentischen digitalen Umgebung, die Herstellung von authentischen Situationen, kleinschrittiger methodischer Ablauf vom globalen Verstehen und erster Handlungskompetenz zu Fokus auf Form und Transfer, Zurückgreifen auf mitgebrachte Kompetenzen und die Gruppe der Lernenden als Erwerbsressource (Lernende werden zu Lehrenden), generativer digitaler Wortschatz als Alltagswortschatz, zyklische Progression von ersten Erfolgserlebnissen zu selbständiger Nutzung.¹⁴³

Ein zentraler Begriff in diesem Zusammenhang ist E-Learning. Darunter wird ein »(...) organisatorisches Arrangement von elektronischen bzw. digitalen Medien zum Lernen, virtuellen Lernräumen und Blended Learning«¹⁴⁴ verstanden. Digitale Lernmedien können entweder die Bearbeitung von Aufgaben in bereits vorgegebenen Interaktionsstrukturen oder aber auch in Form von selbst gesteuertem und auch kooperativem oder partizipativem Lernen ermöglichen.

¹³⁹ Vgl. www.erwachsenenbildung.at/ebmooc [18.12.2019].

¹⁴⁰ Vgl. www.imoox.at/mooc [18.12.2019].

¹⁴¹ Vgl. Kohl 2019, Seite 32.

¹⁴² Vgl. Statistik Austria 2013; Baumgartner u.a. 2014.

¹⁴³ Vgl. Wurzenrainer u.a. 2018, Seite 8ff.

¹⁴⁴ Arnold / Kilian / Thilloßen / Zimmer 2018, Seite 22.

Der Begriff »Blended Learning« steht wiederum dafür, dass Präsenzlernen und E-Learning miteinander verknüpft werden. Die Wahrnehmung von E-Learning-Angeboten selbst setzt aber eine hohe Kompetenz in der selbständigen Erschließung neuer Inhalte voraus. Daher muss gerade für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten auch gelten, dass die entscheidende Basis zu einem motivierten Lernen im pädagogischen Verhältnis zwischen dem Lehrenden und den Lernenden liegt: »E-Learning-Angebote sind daher so zu gestalten, dass sie kommunikative Lehr- und Lernprozesse nicht ersetzen, sondern diese in ihrer Qualität, Offenheit und Ergebnisorientierung unterstützen und weiterentwickeln«.¹⁴⁵ Gleichzeitig ist der Einsatz digitaler Medien und Methoden wichtig, um die Entwicklung der digitalen Kompetenzen zu fördern.

Grundsätzlich ist es denkbar, dass in allen oben genannten zentralen strategischen Ansätzen digitale Medien und Methoden zum Einsatz kommen. Im Folgenden soll überblickshaft in einzelnen Bereichen der Raum der Möglichkeiten angedeutet werden.

Im Rahmen der »Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung« wird das Programm »TQdigital« angeboten. Dabei werden die theoretischen Inhalte durch Online-Dozenten und E-Trainer in kleinen Einheiten via Internet vermittelt. Dazu werden praxisnahe Aufgabenstellungen formuliert und der Lernfortschritt kontrolliert. Zugrunde liegt dabei das Konzept des Blended Learnings, indem regelmäßig zwischen virtuellem Klassenzimmer und E-Learning (Selbstlernmodule) gewechselt wird. Kurze Tests ermöglichen eine laufende Überprüfung des Lernfortschrittes. Zusätzlich unterstützen Lernprozessbegleiter die Lernenden vor Ort und stimmen Praxisphasen gemeinsam mit Unternehmen ab.¹⁴⁶ In diesem Beispiel erfolgt die pädagogisch-didaktische Gestaltung vornehmlich in digitaler Form.

Ein weiteres Beispiel für arbeitsplatzorientierte Konzepte von Weiterbildung ist der innovative Ansatz im Rahmen des Projektes »Pro-Up«.¹⁴⁷ Darin wird ebenfalls das Konzept des Blended Learnings verwendet, indem eine integrierte Theorievermittlung im Lernort Betrieb über digitale Medien erfolgt. Dazu gibt es regelmäßige Reflexionsschleifen beim Bildungsträger sowie eine laufende Erhebung des Lernfortschrittes.

4.5.3 Exkurs: innovative spielbezogene Ansätze

Neben dem E-Learning wurde in den letzten Jahren das Potenzial von spielbasierten Ansätzen hervorgehoben. In diesem Kontext lassen sich verschiedene Zugänge unterscheiden: Gamification, Game-Based Learning und Serious Games.

Unter Gamification wird die Übertragung von spieltypischen Elementen auf spielfremde Anwendungen verstanden. Dies kann sich etwa auf Problemlösung, Motivationssteigerung,

¹⁴⁵ Arnold u.a. 2018, Seite 33.

¹⁴⁶ Vgl. www.nachqualifizierung.de/tqdigital [18.12.2019].

¹⁴⁷ Vgl. Dauser / Kretschmer 2017.

Verhaltensänderung oder verstärkte Interaktion beziehen.¹⁴⁸ Ein häufig genanntes, sehr einfaches Beispiel dazu ist etwa die Verwendung von Fortschrittsbalken oder die Sammlung von Punkten, wenn Aufgaben erfolgreich erledigt werden können. Ein soziales Interaktionselement kann dazu kommen, wenn der eigene Fortschrittstatus mit denjenigen von anderen Personen verglichen und geteilt werden kann. Ein zentrales Prinzip der Nutzung von Spielelementen ist, dass Lernen nicht im engeren Sinne als anstrengend erlebt wird, sondern als etwas, das Spaß macht. Dies fördert die Motivation – im Sinne eines Flow-Erlebens – und Kreativität des Lernens.¹⁴⁹

Game-Based-Learning ist ein erweitertes Konzept, indem es um die Umsetzung von Spielen mit »ernsten« Absichten geht, also damit ein konkretes Lernziel verfolgt wird.¹⁵⁰ Struktur, Ablauf und Inhalt werden dabei nach pädagogischen Gesichtspunkten gestaltet. Konkrete Beispiele sind etwa Simulationen, Plan- und Rollenspiele, Quiz. Darüber hinaus können Spiele in einen Multiplayermodus als auch durch die Nutzung von Augmented Reality (erweiterte Realität: Realität wird mit virtuellen Elementen angereichert) erweitert werden. Game-Based Learning kann eine virtuelle Lernumgebung kreieren, in der es die Freiheit gibt, verschiedene Dinge auszuprobieren (Freedom to fail), es unmittelbares Feedback gibt, der Lernfortschritt sichtbar ist und dies mit Narrativen und Storytelling verbunden, also Lernen in einen sinnvollen Kontext gesetzt wird.¹⁵¹

Im Zuge der Digitalisierung sind solchen Lernkonzepten in der Zukunft kaum mehr Grenzen gesetzt. Game-Based-Learning findet bereits häufig Anwendung etwa bei der Simulation bei Piloten- und Fluglotsentrainings; auch Katastrophenszenarios können damit gut simuliert und geübt werden. Game-Based Learning wird also in konkreten beruflichen Qualifizierungskontexten eingesetzt. Game-Based Learning hat auch großes Potenzial und kann z.B. zum Erwerb von grundlegenden Sprach- und Rechenkompetenzen eingesetzt werden.¹⁵² Ein weiteres Beispiel ist der Einsatz von Serious Games in der Berufsorientierung, indem Tätigkeiten und Aufgaben in verschiedenen beruflichen Bereichen realitätsnah simuliert werden.¹⁵³

Die Literatur sieht jedenfalls hier großes methodisches Potenzial in neuen, innovativen Ansätzen, um geringqualifizierte Personen einerseits für neue digitale Technologien zu gewinnen, aber andererseits auch um grundlegende digitale Kompetenzen zu fördern.¹⁵⁴

148 Vgl. Klumpp / Neukirchen / Jäger 2016, Seite 36; Lämsä / Hämäläinen / Aro / Koskimaa / Äyrämö 2018.

149 Vgl. www.wb-web.de/aktuelles/alle-spiele-sind-ernsthaft.html [18.12.2019].

150 Vgl. www.e-teaching.org/didaktik/konzeption/methoden/lernspiele/game_based_learning [18.12.2019]. Oder auch De Freitas / Liarakis 2011, Seite 10.

151 Stott / Neustaedter 2013

152 Vgl. Lämsä u.a. 2018.

153 Vgl. Makarova / Driesel-Lange / Lühti / Hofmann 2017.

154 Vgl. Hausegger / Scharinger / Sicher / Weber 2016, Seite 62; Ziegler / Müller-Riedlhuber 2018b, Seite 136.

5 Synthese der Ergebnisse

Im vorliegenden Projekt wurde ein breiter Mix an verschiedenen empirischen Methoden bei unterschiedlichen Stakeholdern angewandt, um die Ergebnisse der Literaturanalyse mit weiterem Material zu ergänzen und anzureichern.

Im Folgenden sollen die wichtigsten Ergebnisse in einer Synthese zusammenfassend dargestellt werden.

5.1 TeilnehmerInnenorientierung als Antwort auf die differenzierten Zielgruppen

Die Literatur weist bei der Zielgruppenbestimmung der formal Geringqualifizierten darauf hin, dass diese in sich hoch differenzierte Bedürfnisse und Ansprüche hat. Damit entsprechende Angebote für Aus- und Weiterbildung angenommen werden, ist entscheidend, dass dieses entsprechend den Bedürfnissen der Zielgruppe gestaltet ist. Es gilt zu beachten, dass in dieser Gruppe häufig eine Kumulation von verschiedenen Problemlagen vorhanden ist.

Die Befragung der Bildungsträger zeigt, dass die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten eine zentrale Zielgruppe ihres Bildungsangebotes ist und differenzierte Angebote für die zentralen AMS-relevanten Gruppen vorhanden sind (junge Menschen mit Basisbildungsbedarf, ältere Langzeitarbeitslose, arbeitssuchende Personen mit langer Berufserfahrung). Aus den Erfahrungen der Bildungsträger wird offensichtlich, dass die verschiedenen ausdifferenzierten Zielgruppen verschiedene Stärken, Bedürfnisse, aber auch Problemlagen haben, die mit entsprechend gestalteten Maßnahmen und Orientierung an die TeilnehmerInnen bei der Gestaltung von Bildungsangeboten adressiert werden können.

Gleichzeitig wird vom AMS darauf hingewiesen, dass die Konzeption und Umsetzung derartiger Maßnahmen im Spannungsfeld zwischen einer möglichst großen Realisierung von TeilnehmerInnenorientierung – was zu einem hohen Gestaltungsspielraum bei Bildungsträgern führen würde – und dem kontrollierten Einsatz von öffentlichen Mitteln zu agieren habe.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse übereinstimmend, dass eine konsequente TeilnehmerInnenorientierung ein zentraler Erfolgsfaktor bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von formal Geringqualifizierten darstellt.

5.2 Aufsuchende Bildungsarbeit und Ansprache formal Geringqualifizierter

In der Literaturanalyse wurde die aufsuchende Bildungsarbeit als einer von fünf strategischen Ansätzen hervorgehoben. Der aufsuchende Ansatz ist eine Möglichkeit, die vielfach vorherrschende institutionelle Distanz zwischen formal Geringqualifizierten und den »traditionellen« Bildungsangeboten zu überwinden. Dabei gilt es, die formal Geringqualifizierten in ihrer jeweiligen Lebenswelt konkret abzuholen. Dies bedeutet sowohl die Sprache ihrer Lebenswelt zu verwenden als auch direkt dort – eventuell auch durch den Einsatz von Vermittlungspersonen – abzuholen, wo sie sich räumlich aufhalten.

Gleichzeitig zeigt die Bildungsträgerbefragung, dass aufsuchende Beratung nicht im Zentrum ihres Angebotes steht bzw. auch teilweise als weniger wichtig eingeschätzt wird. Dies kann dadurch erklärt werden, dass ein Großteil der befragten Bildungsträger Bildungsmaßnahmen im Auftrag des AMS anbietet. AMS geförderte Bildungsmaßnahmen charakterisieren sich in der Regel dadurch, dass formal Geringqualifizierte das AMS aus Gründen der Arbeitslosigkeit (als zentrale Zielgruppe des AMS) aufsuchen, also die Maßnahmen eine »Komm-Struktur« aufweist. In diesem Kontext kann auch nicht von »Freiwilligkeit« bei der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen gesprochen werden. Ganz im Gegenteil haben aus der Sicht der formal Geringqualifizierten verschiedene Bildungsmaßnahmen des AMS einen »Zwangscharakter«, weil bei Nicht-Teilnahme verschiedene Sanktionen drohen. Eine intrinsische Motivation für Aus- und Weiterbildung – die in der Literatur als ein wichtiges Element von Lernen hervorgehoben wird – kann damit aber nicht befördert werden.

Eine umfassend zielgruppenorientierte Ansprache, d.h. motivierende Gesprächsführung, gezielte Weiterleitung, Verwendung zielgruppenadäquater Sprache etc., sollte jedenfalls – aber ohne falsche Versprechungen, die nicht einlösbar sind – ein zentraler Bestandteil sein, um formal Geringqualifizierte zur Aus- und Weiterbildung zu motivieren.

5.3 Pädagogisch-didaktische Gestaltung

Unumstritten ist die hohe Bedeutung der pädagogisch-didaktischen Gestaltung der Bildungsangebote für formal Geringqualifizierte, wobei hier durchaus je nach befragter Anspruchsgruppe unterschiedliche Akzentuierungen erkenntlich sind. Für die Bildungsträger ist Individualisierung der Lernprozesse von zentraler Bedeutung, die nach eigenen Auskünften auch umgesetzt werden. Auch die Rolle der Lehrenden als Lernprozessbegleiter, der auf gleicher Augenhöhe handelt, ist ein zentrales Element für die Bildungsträger.

Auch die ExpertInnen identifizieren die Lehrenden als Lernprozessbegleiter als das zentrale Gestaltungsfeld. Allerdings besteht in diesem Kontext – im Gegensatz zu den eigenen Einschätzungen der Bildungsträger – noch erheblicher Entwicklungsbedarf bei den Bildungsträgern, die

viel zu häufig noch klassische Unterrichtsmethoden einsetzen, die nicht den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen würden.

Die formal Geringqualifizierten selbst, erleben entsprechende Weiterbildungserfahrungen überwiegend positiv. Betont wird hier vor allem die häufig sehr positive pädagogisch-didaktische Kompetenz der TrainerInnen, die sich vor allem darin auszeichnet, dass eine gute soziale Beziehung hergestellt werden konnte. Zudem wird positive wahrgenommen, wenn Lehrende die Lernenden unterstützend im Lernprozess begleiten (in Abgrenzung zum Bild der »klassischen« LehrerInnen). Die formal Geringqualifizierten erwähnten noch einen zusätzlichen Aspekt, der sonst weniger häufig erwähnt wird: Gute gruppendynamische Voraussetzungen (vor allem gegenseitige Wertschätzung unter den TeilnehmerInnen) können die Lernmotivation und kooperatives Lernen stark befördern. Geringere Gruppengrößen ermöglichen zudem eine bessere Individualisierung der Lernprozesse.

Hinsichtlich der didaktischen Gestaltungselemente von Bildungsangeboten wird vor allem der Einsatz von abwechselnden Methoden, eher kürzeren als längeren Lerneinheiten und hoher Praxisorientierung der Inhalte (vgl. Ergebnisse Interviews formal Geringqualifizierte und Befragung Bildungsträger) hervorgehoben.

5.4 Begleitende Unterstützung

Entsprechend der Literatur gilt es hier, vor allem eine interdisziplinäre Unterstützung bei der Begleitung bereitzustellen, auf die individuell je nach Problemlagen der formal Geringqualifizierten zurückgegriffen werden kann. Ziel der begleitenden Unterstützung muss es sein, die sozialen Bedingungen und Voraussetzungen für erfolgreiche Lernprozesse zu schaffen.

Der Aspekt der begleitenden Unterstützung wird neben einer adäquaten pädagogisch-didaktischen Gestaltung von den Bildungsträgern als das wichtigste strategische Gestaltungselement bei der Aus- und Weiterbildung von formal Geringqualifizierten bewertet. Die Bildungsträger sehen einen möglichen Rückgriff auf ein breites Netzwerk für psychologische und sozialarbeiterische Unterstützung bereits gut umgesetzt; auch eine Verzahnung der Bildungsangebote mit begleitender Unterstützung scheint gegeben zu sein. Durchgehende Lernbegleitung sowie eine Begleitung nach dem Ende der Ausbildung scheint wünschenswert, jedoch noch weiter ausbaufähig zu sein. Vonseiten des AMS wird betont, dass die begleitende Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung von formal Geringqualifizierten bereits umgesetzt wird bzw. ein wesentliches Kriterium bei vom AMS geförderten Maßnahmen ist.

Ergänzend dazu betonen auch die ExpertInnen die Wichtigkeit von begleitenden Unterstützungsmaßnahmen, die von einer unabhängigen Bildungsberatung bis hin zu einem breiten Ansatz von psychologisch-sozial stabilisierenden Maßnahmen reicht. Hier gibt es gute Erfahrungen mit Case-Management-Ansätzen zu Koordination verschiedener begleitender Maßnahmen.

Auch von den formal Geringqualifizierten selbst werden zusätzliche Begleitungs- und Unterstützungsmaßnahmen, auch wenn sie häufig nicht als solche wahrgenommen werden, positiv bewertet.

5.5 Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen

In der Literatur wird darauf hingewiesen, dass Lernen bei formal Geringqualifizierten durch die hohe Distanz zu institutionalisierten Angeboten weniger in formalen als in informellen Settings (z.B. berufliches Lernen direkt am Arbeitsplatz oder in Freizeit) stattfindet. Die Anerkennung ist eine Möglichkeit, außerhalb von nicht-formalen Lernsettings entwickelte Kompetenzen sichtbar zu machen. Die Anerkennung von nicht-formal erworbenen Qualifikationen ist ein Thema, das zwei wesentliche Dimensionen hat, 1) der Formalisierung von beruflichen Kompetenzen, die in nicht-formalen Lernsettings erworben wurden und 2) der Nutzung von Kompetenzfeststellungsverfahren, um die Lernmotivation zu fördern.

Von den ExpertInnen wird darauf hingewiesen, dass die formale Anerkennung kein Thema ist, dass von den Bildungsträgern geleistet werden kann, sondern von dazu ermächtigten Stellen. Einzelne Good-Practice-Beispiele zeigen jedoch, dass im Zuge von formalen Anerkennungsprozessen berufliche Qualifizierungsprozesse angeboten werden können, um anerkannte Teilqualifikationen zu ergänzen und damit eine gesamte Qualifikation zu erlangen. Auch die Angaben der Bildungsträger bestätigen, dass Bildungsträger im Zuge von formalen Anerkennungsprozessen involviert sein können.

Der Einsatz von formativen Anerkennungsverfahren zur Sichtbarmachung von bereits vorhandenen Kompetenzen ist ein Modell, das bereits vielfach erfolgreich verwendet wird bzw. bereits über laufende kompetenzbilanzierende Lernstandsfeststellungsverfahren verwendet wird. Insbesondere für formal Geringqualifizierte kann dies eine besondere Motivation für weitere Lernprozesse sein, wenn bereits vorhandene Kompetenzen sichtbar gemacht werden.

5.6 Arbeitsplatznahe Konzepte

Die Literatur sieht in arbeitsplatznahen Konzepten ein hohes Potenzial, um formal Geringqualifizierten ein anschlussfähiges Lernen innerhalb der beruflichen Lebenswelt der formal Geringqualifizierten zu ermöglichen. Damit kann eine Höherqualifizierung bei formal Geringqualifizierten direkt am Arbeitsplatz erreicht und damit präventiv gegen potenzielle Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden. Dazu lassen sich eine Reihe von Good-Practice-Beispielen finden, indem Lernprozesse direkt am Arbeitsplatz oder ergänzend zum Arbeitsplatz gestaltet werden.

Damit dies erfolgreich funktionieren könne, werden von den ExpertInnen zwei Faktoren besonders hervorgehoben. Zum einen müsste sich das Selbstverständnis des Bildungsträgers weg vom »klassischen« Bildungsanbieter hin zum unternehmens- und serviceorientierten Trä-

ger verwandeln. Zum anderen gilt es, die zentrale Schwierigkeit, Betriebe anzusprechen und zu dieser Maßnahme zu motivieren, zu überwinden. Beide Aspekte stellen für Bildungsträger eine große Herausforderung dar.

Die Befragung der Bildungsträger stützt diese Einschätzung; die Möglichkeiten für arbeitsplatznahe Qualifizierungsprozesse werden von vielen Trägern als skeptisch eingeschätzt. Ein tragendes Element dieser Einschätzung ist, dass Betriebe an arbeitsplatznahe Weiterbildungskonzepten kaum interessiert sind.

Arbeitsplatznahe Qualifizierungen, die vom AMS gefördert werden, zielen im Allgemeinen auf eine (Wieder-)Eingliederung in den primären oder sekundären Arbeitsmarkt ab (Beispiel: Sozioökonomische Betriebe oder AQUA: Arbeitsplatznahe Qualifizierung) bzw. der Nachbetreuung im Sinne der Sicherung der Beschäftigungsstabilität ab (ÜBA-Nachbetreuung während der Probephase).

5.7 Einsatz von digitalen Methoden

Digitalisierung als Megatrend ist auch ein aktuelles Thema bei Aus- und Weiterbildung von Geringqualifizierten. Entweder werden diese selbst zum Gegenstand der Weiterbildung oder es entwickeln sich dadurch neue didaktisch-methodische Möglichkeiten, die insbesondere für formal Geringqualifizierte förderlich sein können. In der Literatur werden vor allem digitale Methoden mit spielerischen Ansätzen für die Gruppe der formal Geringqualifizierten als gut geeignet eingestuft.

Allerdings gibt es einen breiten Konsens bei den befragten ExpertInnen und Bildungsträgern darüber, dass der Einsatz von digitalen Möglichkeiten keine alleinige Lösung sein kann. Gerade bei dieser Zielgruppe ist aber jenen Ansätzen der Vorzug zu geben, in denen Präsenzlernen und digitale Lernformen miteinander verknüpft werden – in Abgrenzung zu digitalen Lernformen, die vollständig in einer virtuellen Lernumgebung stattfinden (z.B. »Distance Learning«). Phasen der Präsenz sind ein unerlässlicher sozialer Faktor zum Erleben eines gemeinsamen Gruppengefühls sowie die Basis um eine soziale, vertrauensvolle Beziehung mit den Lehrenden einzugehen. Diese soziale Komponente des Präsent-Seins können digitale Methoden (aktuell zumindest) nicht ersetzen. Hingewiesen wird zudem, dass viele formal Geringqualifizierte über nur geringe digitale Kompetenzen verfügen, die kaum über die Bedienung eines Smartphones hinausgehen. Digitale Lernmethoden benötigen daher ein hohes Maß an Begleitung, d.h., digitale Methoden mit einem hohen Anteil an selbstgesteuertem Lernen sind für die Zielgruppe kaum geeignet. Jedoch gibt es hohe Potenziale für digitales Lernen, wenn dies abwechslungsreich gestaltet wird (z.B. Videoplattformen) bzw. zur laufenden Überprüfung der Lernstände und daran angepasste Übungen (z.B. adaptive Lernsoftware) unterstützt wird.

Bildungsträger sehen zudem das Problem des riesigen Produktangebotes, von denen viele nur eine mangelnde Qualität haben, aber auch die Finanzierung und Implementation stellt

eine große Herausforderung dar (Schnelllebigkeit der Produkte). Außerdem stellt dies hohe Anforderungen an die digitalen Kompetenzen der Lehrenden und damit einen hohen Weiterbildungsbedarf, der nicht immer eingelöst werden kann.

Die Verwendung von digitalen Medien kommt aus der Perspektive der formal Geringqualifizierten sehr gut an. Hier sind bereits vielfach positive Erfahrungen in anderen Kontexten vorhanden (z.B. Führerschein-App). Aber dazu gibt es ebenso Stimmen von älteren Personen, die keine Notwendigkeit für den Einsatz eines Computers sehen. Die Erhebung bei formal Geringqualifizierten zeigt zudem für die Stichprobe (die sich überwiegend aus jüngeren Personen zusammensetzt) einen hohen Grad an digitaler Mediennutzung, die aber vor allem auf die Verwendung des Smartphones und sozialen Medien basiert.

6 Beschreibung ausgewählter Good-Practice-Projekte

Projektname	Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Region Köln (»ABAG Köln«)
Kurzbeschreibung/ Ziel	»ABAG Köln« richtet sich als arbeits(platz)orientiertes Weiterbildungsprojekt an Unternehmen und bietet maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen mit dem Ziel, Grundbildungskonzepte nachhaltig in die betriebliche Praxis zu implementieren.
Zielgruppe	Niedrigqualifizierte Beschäftigte mit Alphabetisierungs- bzw. Grundbildungsbedarf.
Ansatz/Methode	• Schritt 1: Feststellen des Qualifizierungsbedarfs aus Unternehmenssicht. • Schritt 2: Auswahl und Schulung von MultiplikatorInnen/Peers. • Schritt 3: Konkretisieren des Grundbildungsangebotes in Zusammenarbeit MultiplikatorInnen: Es werden passgenaue Bildungsangebote für den betrieblichen Arbeitsalltag entwickelt. • Schritt 4: Durchführung der Bildungsmaßnahmen: Das Grundbildungsangebot von ABAG Köln umfasst neben den Grundkompetenzen aus Deutsch (z.B. Schreiben und Leseverständnis) und Mathematik (z.B. Preisvergleiche, Arbeitsdauer, Umgang mit dem Taschenrechner) optional auch Module zur Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheitsförderung und Verbesserung der sozialen sowie kommunikativen Kompetenz. Ebenfalls vermittelt werden grundlegende EDV-Kenntnisse. • Schritt 5: Projektabschluss: Der Erfolg des Projektes wird intern evaluiert. Perspektiven für weitere betriebliche Bildungsmaßnahmen werden aufgezeigt sowie Finanzierungskonzepte erstellt.
Land	Deutschland: Köln.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Projektzeitraum: 2012 bis 2015.
Aspekt Digitalisierung	• Vermittlung grundlegender EDV-Kenntnisse. • Nutzung der Lernplattform »ich will lernen.de«. • Recherchen im Internet, Schreiben und Verfassen von E-Mails.
Dimensionen	• Aufsuchende Bildungsarbeit. • Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Handreichung: Schwarz, Morales (2015): Zukunftsthema: Arbeitsorientierte Grundbildung. Eine Handreichung für Unternehmen, Arbeitsmarktakeure und Weiterbildungsexperten. Köln.
Kontaktinfos	Lernende Region – Netzwerk Köln e.V., Julius-Bau-Straße 2, 51063 Köln Tel.: +49 221 990829 236, E-Mail: sabine.schwarz@bildung.koeln.de www.bildung.koeln.de/abag
Anmerkung	Zu den betrieblichen Kooperationspartnern zählten im Zeitraum 2012 bis 2015 die SBK (Sozialbetriebe Köln), die Universitätskliniken, die KVB (Kölner Verkehrsbetriebe) und das Gebrauchtwarenkaufhaus des Vereines »Bürger für Obdachlose«. Die Kooperationspartner wurden bei der Öffentlichkeitsarbeit unterstützt und der zwischenbetriebliche Austausch über das Projekt gefördert. Honorarkosten für den »Dozentenpool« des ABAG Köln-Teams waren durch Fördermittel abgedeckt.

Projektname	Kompetenzen erkennen, Chancen nutzen, Know-how erweitern (KeCK) – Lernen für den beruflichen Erfolg!
Kurzbeschreibung/ Ziel	»KeCK« ist ein niedrighschwelliges, arbeitsplatzorientiertes Weiterbildungsangebot des abz*austria, das sich ausschließlich an berufstätige Frauen richtet. Ziel ist der Erwerb von Qualifikationen für mehr beruflichen Erfolg und größere Chancen am Arbeitsmarkt sowie das Wecken von Bildungsinteresse bei der Zielgruppe. Es soll die Basis für die nachfolgende Beteiligung an weiterführenden formalen Bildungsangeboten geschaffen werden.
Zielgruppe	Geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen in Wien.
Ansatz/Methode	• Schritt 1: Feststellung des Lernbedarfes aus Unternehmenssicht. • Schritt 2: Abholen und Weiterbilden der Arbeitnehmerinnen. »Aufsuchender Ansatz«: Die Lernmodule finden vor, während oder nach der Arbeitszeit direkt am Arbeitsplatz statt, um die Belastung für die Teilnehmerinnen möglichst gering zu halten. Gelernt wird in Kleingruppen, kleinen Zeiteinheiten und über einen Zeitraum von mehreren Monaten. Das bereits vorhandene Wissen und bestehende Kompetenzen der Teilnehmerinnen werden bewusst gemacht und im Lernangebot berücksichtigt. Die Trainerinnen bzw. Moderatorinnen beziehen zudem bisherige Lernerfahrungen sowie den individuellen Weiterbildungsbedarf in die Gestaltung des Angebotes ein, um so positive Lernerfahrungen zu ermöglichen und subjektiv gesehen »nützliches Wissen« zu vermitteln. Die Anschlussfähigkeit ist hier ein zentraler Aspekt. Der modulare Aufbau erleichtert individuelle Anpassungen. Ein inhaltlicher Schwerpunkt lag für Migrantinnen beispielsweise in der Verbesserung der Deutschkenntnisse und Lesefertigkeit. Auf großes Interesse stieß in der Zielgruppe auch die Vermittlung grundlegender EDV-Kenntnisse.
Land	Österreich: Wien.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes, evaluiertes Projekt mit 151 Teilnehmerinnen. Projektzeitraum: September 2013 bis Dezember 2014.
Aspekt Digitalisierung	Mischung aus analogen und digitalen Lerneinheiten an Laptops, Umgang mit Word/Excel, Nutzung von Online-Übungen und Learning Apps zur Verbesserung der Deutschkenntnisse.
Dimensionen	• Niederschwellige, aufsuchende Bildungsarbeit. • Arbeitsplatzorientiertes Weiterbildungskonzept. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung des Bildungsangebotes durch unmittelbare Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Teilnehmerinnen.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	www.abzaustria.at/sites/default/files/clipping/downloads/personal-manager-Projekt-KeCK-ermoeeglicht-arbeitsplatznahe-Weiterbildung-fuer-gering-qualifizierte-Frauen-03.2016.pdf www.abzaustria.at/referenzen-netzwerke/highlights-rueckblicke/keck-lernen-lernen-beruflichen-erfolg
Kontaktinfos	abz*austria, Simmeringer Hauptstraße 154, 1110 Wien Tel.: +43 1 6670300, E-Mail: abzaustria@abzaustria.at www.abzaustria.at
Anmerkungen	Gefördert wurde das Projekt vom Europäischen Sozialfonds und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF). Die Teilnahme war für Arbeitnehmerinnen und Unternehmen kostenlos. Zum Projektabschluss erhielten die Teilnehmerinnen ein Zertifikat.

Projektname	»Zertifizierung von Teilqualifikationen« der DIHKs
Kurzbeschreibung/ Ziel	Bei diesem Projekt handelte es sich um eine Pilotinitiative der Deutschen Industrie- und Handelskammern (DIHKs) mit dem Ziel, durch die Zertifizierung von Teilqualifikationen niedrigqualifizierten Personen nachträglich den Erwerb eines Berufsabschlusses zu ermöglichen und ihnen den Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten oder Weiterbildungen zu verschaffen. Die Chancen am Arbeitsmarkt sollen durch Nachqualifizierung erhöht und somit ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden.
Zielgruppe	Geringqualifizierte Erwachsene über 25 Jahre ohne verwertbaren Berufsabschluss (Arbeitslose sowie Beschäftigte).
Ansatz/Methode	Zwei Wege zur Kompetenzfeststellung und Maßnahmenerstellung: • Der direkte Weg: Die Kompetenzfeststellung erfolgt teilnehmerseitig über Tests, Beobachtung von Arbeitsaufgaben, Rollenspiele oder direkte Gespräche; erfolgreicher Abschluss mit Zertifikat. • Der indirekte Weg: Hier müssen die Teilqualifizierungsmaßnahmen gewissen Kriterien entsprechen. Personen werden nicht getestet; sie erhalten zum Abschluss eine Teilnahmescheinigung. Vorgangsweise/Methode: • Auswahl des »Weges« und der Berufe: Die TeilnehmerInnen kamen beispielsweise aus den Bereichen Lager/Logistik, Gastronomie, Tourismus, Hochbau, Metalltechnik. • Gewinnung von Bildungsträgern für die Durchführung. • Erstellung eines Curriculums/Maßnahmenkataloges: Verwendet werden hier u.a. Ausbildungsbausteine des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) oder auch Teilqualifikationen aus dem Projekt »Optimierung der Qualifizierungsangebote für geringqualifizierte Arbeitslose« der Bundesagentur für Arbeit (BA). Fallweise werden auch eigene Module entwickelt.
Land	Deutschland, bundesweit.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Projektzeitraum: 2013 bis 2016, externe Evaluierung durch die »InterVal GmbH«.
Aspekt Digitalisierung	Abhängig vom Kooperationspartner und Maßnahmenkatalog.
Dimensionen	• Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen. • Arbeitsorientiertes Weiterbildungskonzept.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zur Evaluation: www.interval-berlin.de/documents/InterVal%20(2017)%20Abschlussbericht-Teilqualifikationen.pdf
Kontaktinfos	IHK-Projektgesellschaft GmbH, Ostbrandenburg, Puschkinstraße 12 b, 15236 Frankfurt/Oder Tel.: +49 335 56212000, E-Mail: projekt@ihk-projekt.de www.ihk.de/teilqualifikationen
Anmerkung	Ein Anlass für die Realisierung dieser Pilotinitiative war die Frage nach der Etablierung eines bundesweiten Ansatzes. Es beteiligten sich insgesamt 42 deutsche IHKs an dem Projekt. Der Modellversuch einiger Bildungsträger, die Teilqualifizierung mit Sprachkursen zu kombinieren, um auch MigrantInnen mit mangelhaften Deutschkenntnissen zu erreichen, erzielte in der Evaluierung hohe Zufriedenheitswerte.

Projektname	»Teilqualifikationen – Chancen nutzen!« Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss
Kurzbeschreibung/ Ziel	Dieses Projekt der Deutschen Industrie- und Handelskammer (IHK) läuft auch unter dem Schlagwort »Neue Wege der Fachkräftesicherung«. Geringqualifizierte Erwachsene können sich schrittweise weiterbilden, um letztlich einen Berufsabschluss nachzuholen. Die Vergabe von IHK-Zertifikaten soll berufliche Qualifikationen in anerkannter Form nachweisbar machen. Ziel des Projektes ist es, durch Qualifizierung sowie Anerkennung informell erworbener Qualifikationen Fachkräfte zu sichern.
Zielgruppe	An- und ungelernte Erwachsene über 25 Jahre ohne Berufsabschluss (mit/ohne Beschäftigungsverhältnis)
Ansatz/Methode	Teilqualifikationen bezeichnen Kompetenzfelder aus anerkannten Ausbildungsberufen. Durch die IHK-Kompetenzfeststellung werden bundesweit einheitliche Teilqualifikationen zertifiziert. Die entsprechenden Maßnahmen werden von Betrieben oder Bildungsträgern durchgeführt. Dabei bieten die IHKs: • Informationen zu Qualifizierungsmöglichkeiten für Betriebe. • Abstimmung der Bildungswege mit Bildungsträgern und Betrieben. • Tests zur Überprüfung der erlernten Fertigkeiten/Kenntnisse. • Vergabe eines IHK-Zertifikates nach erfolgter Kompetenzfeststellung.
Land	Deutschland, bundesweit.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt für den Zeitraum 2017 bis 2020.
Aspekt Digitalisierung	Abhängig vom Kooperationspartner und Maßnahmenkatalog.
Dimensionen	• Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen. • Arbeitsorientiertes Weiterbildungskonzept.
Weitere projekt-bezogene Literatur oder Produkte	Link zur Studie »Qualifizierung und Teilqualifizierung in Transfergesellschaften«: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_371.pdf
Kontaktinfos	Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., Breite Straße 29, 10178 Berlin Tel.: +49 30 20308 6520 210, E-Mail: Ruppert.Carolin@dihk.de www.dihk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/aus-und-weiterbildung/ausbildung/teilqualifikationen-11504
Anmerkung	»Teilqualifikationen – Chancen nutzen!« wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Als Vorläufer dieses Projektes kann das bereits evaluierte Pilotprojekt »Zertifizierung von Teilqualifikationen« der DIHKs vom Zeitraum 2013 bis 2016 gesehen werden.

Projektname	»Eine Teilqualifizierung besser!« – Bundesweite Arbeitgeberinitiative zur Fachkräftegewinnung/-sicherung
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Eine TQ besser!« ist ein bundesweites Projekt der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) mit dem wirtschaftlichen Ziel der Gewinnung/Sicherung von Fachkräften. Das persönliche Ziel für die TeilnehmerInnen liegt in der Arbeitsplatzsicherung oder Beschäftigungsaufnahme durch bedarfsgerechte Qualifizierung sowie in der Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen.
Zielgruppe	Das Angebot richtet sich derzeit an geringqualifizierte Arbeitsuchende oder ArbeitnehmerInnen aus gewerblich/technischen, dienstleistungsorientierten oder kaufmännischen Berufen – mit der Aussicht auf Erweiterung der Berufsfelder.
Ansatz/Methode	• Das TQ-Programm setzt auf berufsanschlussfähige, modulare und zertifizierte Qualifizierungsmaßnahmen mit Theorie- und Praxisteilen. Die Qualifizierung erfolgt schrittweise bis zur Vollqualifizierung. Jedes einzelne Modul schließt mit einer theoretischen und praktischen Kompetenzfeststellung vor dem Prüfungsausschuss des umsetzenden Bildungswerkes ab (gemäß bundeseinheitlicher Prüfungsordnung). • »Eine TQ besser!« wird als Gütesiegel gehandhabt, das für die Einhaltung einheitlicher bundesweiter Qualitätsstandards steht. • Die Modullinie »TQ plus« legt als spezielles Angebot für Menschen mit Migrations-/Flucht-hintergrund einen Schwerpunkt auf Sprach- und Integrationsförderung u.a. durch Sprach-training und die Vermittlung interkultureller Kompetenzen.
Land	Deutschland: bundesweit.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt.
Aspekt Digitalisierung	Das Projekt möchte ausdrücklich den neuen Qualifizierungsansprüchen durch die Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt gerecht werden. Die entsprechende Modullinie nennt sich »TQ digital« und richtet sich an Personen mit hoher Medienkompetenz. Es bietet digitale Lernangebote in Form von Blended Learning. Der Theorieunterricht erfolgt in einem virtuellen Klassenzimmer.
Dimensionen	• Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen. • Arbeitsorientiertes Bildungskonzept.
Weitere projekt-bezogene Literatur oder Produkte	Link zur Informationsbroschüre »Eine TQ besser«: www.nachqualifizierung.de/fileadmin/AGI-Teilqualifizierung-Eine-TQ-besser.pdf
Kontaktinfos	Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft, Infanteriestraße 8, 80797 München Tel.: +49 89 44108 212, E-Mail: adbw@adbw.org www.nachqualifizierung.de
Anmerkung	»Eine TQ besser!« wird von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) unterstützt. Diese empfiehlt Unternehmen, Verbänden und Vereinigungen, das TQ-Programm in Zusammenarbeit mit den Bildungswerken zu implementieren.

Projektname	»Du kannst was!« – Oberösterreich
Kurzbeschreibung/ Ziel	Mit »Du kannst was!« erhalten niedrig. qualifizierte TeilnehmerInnen die Chance, einen anerkannten Berufs-/Lehrabschluss zu erlangen, indem ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten, ihr Können und Wissen genutzt werden. Es sollen auch bildungsferne Personen erreicht werden.
Zielgruppe	Das Projekt richtet sich an Erwachsene (Mindestalter: 22 Jahre) ohne Berufsausbildung oder nach zumindest fünfjähriger Berufspause beziehungsweise auch an MigrantInnen mit fehlender Ausbildungsanerkennung.
Ansatz/Methode	Nach einem informativen Einstiegsgespräch werden persönliche Kompetenzen durch geschulte TrainerInnen festgestellt. Darauf aufbauend können individuell gezielte Bildungsschritte zur Erweiterung/Ergänzung der Kompetenzen gesetzt werden. Dies geschieht beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem WIFI, BFI oder LFI. Von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Oberösterreich wird der Erfolg in einem Qualifikationscheck überprüft. Auf diesem Weg können die TeilnehmerInnen ein Lehrabschleusszeugnis erwerben. Die Liste der möglichen Berufsabschlüsse umfasst derzeit elf anerkannte Berufe (z.B.: LandschaftsgärtnerIn, Koch/Köchin, TischlerIn, Einzelhandelskauffrau/Einzelhandelskaufmann), kann jedoch auch erweitert werden.
Land	Österreich: Oberösterreich.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt, Durchführungszeitraum: 2016 bis 2021, Pilotversuch 2012.
Aspekt Digitalisierung	Es kann ein Berufsabschluss im Bereich »IT-Technik« erworben werden. Ansonsten: abhängig vom jeweiligen Weiterbildungssetting.
Dimensionen	• Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zu Präsentation »Du kannst was«: www.arbeitplus.at/wordpress/wp-content/uploads/2013/10/DKW_Vrr_20120207_pptneu.pptx
Kontaktinfos	FAV Oberösterreich, Wienerstraße 150, 4021 Linz Tel.: +43 732 3307340, E-Mail: office@favoee.at www.dukannstwas.at
Anmerkung	Der Firmenausbildungsverbund (FAV) ist eine Gemeinschaftsinitiative der Arbeiter- und Wirtschaftskammer Oberösterreich sowie des Landes Oberösterreich. Finanzielle Förderung (je nach individuellem Förderbedarf und gemäß der Förderrichtlinien) erhielten die TeilnehmerInnen beispielsweise über das oberösterreichische Bildungskonto oder den Bildungsbonus der Arbeiterkammer Oberösterreich.

Projektname	»abz* FiT.Frauenberatung« – Frauen in Handwerk und Technik
Kurzbeschreibung/ Ziel	Die »abz*FiT.Frauenberatung« fördert mit einem multiprofessionellen Team aus BeraterInnen und BetriebskontakterInnen das frauenspezifische arbeitsmarktpolitische Anliegen, mehr Frauen den Zugang zu handwerklich-technischen Berufen zu ermöglichen.
Zielgruppe	Beim AMS Wien gemeldete Frauen ab 19 Jahren mit Pflichtschulabschluss und guten Deutschkenntnissen (Level B1).
Ansatz/Methode	Über das »FiT.Programm« sollen die TeilnehmerInnen die Möglichkeit erhalten, einen formellen Abschluss (z.B.: Lehrabschluss/HTL-Abschluss) in den Bereich Handwerk und Technik zu erlangen. Es werden Einzelcoachings, Gruppenangebote, fachspezifische Workshops sowie Sprechstunden an Ausbildungsinstituten angeboten. Die »abz*FiT.Frauenberatung« verläuft dreistufig und umfasst Unterstützungsangebote vor, während und nach der fachlichen Ausbildung: Vorab werden beispielsweise ein Planungs-Check oder Prozessbegleitung mit dem »FiT.Karriereplan« angeboten. Während der fachlichen Ausbildung steht den Teilnehmerinnen zusätzlich eine kostenlose, begleitende individuelle Beratung zur Verfügung. Im Anschluss an die Ausbildung werden sie bei Bewerbungsaktivitäten unterstützt. Die »abz*FiT.Frauenberatung« wendet sich auch an Personalverantwortliche in Unternehmen, um die Absolventinnen auf dem Weg zu einem Arbeitsplatz zu unterstützen.
Land	Österreich: Wien.
Form der Realisierung	• abz*FiT.Frauenberatung, Projektlaufzeit: Jänner bis Dezember 2019. • FiT-Programm, laufend seit 2006.
Aspekt Digitalisierung	Das fachliche Ausbildungsspektrum umfasst auch den IT-Bereich, beispielsweise mit Informatic and Computer Science, Digital Marketing Management, Mechatronik & Robotik, Web Development.
Dimensionen	• Arbeitsplatzorientiertes Konzept. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote bis hin zum Jobeinstieg.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zum Informationsfolder des abz*austria: www.abzaustria.at/sites/default/files/projekt/downloads/abz_FiT-Frauenberatung-Folder-Kundinnen-AMS.pdf Link zum Folder für Unternehmen: www.abzaustria.at/sites/default/files/projekt/downloads/abz_FiT-Frauenberatung-Folder-Unternehmen.pdf Link zur ABZ*Fit Frauenberatung: www.abzaustria.at/angebote-projekte/abz-fit-frauenberatung
Kontaktinfos	abz*FiT Wien, Brünner Straße 73B/Top 4, 1210 Wien Tel.: +43 1 2726959 bzw. Infoline: 0699 16670321, E-Mail: fit.frauenberatung@abzaustria.at www.abzaustria.at/standorte/abzfit-wien
Anmerkung	Das Projekt wird aus Mitteln des AMS Wien gefördert. Der Einstieg in das »FiT.Programm« erfolgt über Zubuchung durch die zuständige Regionale Geschäftsstelle (RGS) des Arbeitsmarktservice Wien.

Projektname	»Projekt Go« – Grundkompetenzen direkt am Arbeitsplatz fördern
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Grundkonzept von »Projekt Go« entspricht prototypisch der aufsuchenden, niedrigschwelligen Bildungsarbeit. Durch Kooperation mit verschiedenen Unternehmen sollen am Arbeitsplatz benötigte Grundkompetenzen der ArbeitnehmerInnen direkt im Unternehmen gefördert werden.
Zielgruppe	Geringqualifizierte ArbeitnehmerInnen.
Ansatz/Methode	Zu Beginn werden Grundkompetenzen der TeilnehmerInnen identifiziert und anschließend ein maßgeschneidertes, bedürfnisorientiertes Fortbildungsprogramm erstellt. Inhaltliche Schwerpunkte liegen in den Bereichen Lesen und Schreiben, Alltagsmathematik und EDV. Die Ausbildungssequenzen finden in kurzen Einheiten direkt in den Unternehmen statt und können von den TeilnehmerInnen während der Arbeitszeit absolviert werden. Besondere Bedeutung wird auch dem Transfer, also der Umsetzung des Erlernten im Arbeitsalltag, beigemessen. Die teilnehmenden Unternehmen profitieren so ihrerseits von dieser Investition. Zudem soll die Maßnahme für gesteigerte Motivation, mehr Selbstvertrauen und Flexibilität die den Beschäftigten führen. Die Methode umfasst fünf Stufen: Anforderungsprofil, Bedarfsanalyse, Fortbildungsprogramm, Transfer und Auswertung der Fortbildung.
Land	Schweiz.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes, evaluiertes Projekt. • »GO1«: Projektzeitraum 2009 bis 2011; große Unternehmen. • »GO2«: Projektzeitraum 2012 bis 2016; mittlere und kleine Unternehmen.
Aspekt Digitalisierung	Ein Ausbildungsschwerpunkt liegt im Bereich »Umgang mit einem Computer«.
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Bildungsarbeit. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Bildungsangebote durch Zielgruppen- und TeilnehmerInnenorientierung. • Arbeitsplatzorientiertes Konzept von Weiterbildung. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zur Informationsbroschüre: www.alice.ch/fileadmin/Dokumente/Grundkompetenzen/GO_Broschu__re_2015.pdf
Kontaktinfos	Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB, Oerlikonerstrasse 38, 8057 Zürich Tel.: +41 44 3197158, E-Mail: caecilia.maerki@alice.ch www.onthemove-project.eu/bp2-ge.html#p1
Anmerkung	Projekträger waren der SVEB (Schweizer Verband für Weiterbildung) und die IKW (Interkantonale Konferenz für Weiterbildung).

Projektname	»In.Bewegung II« – Basisbildungs- und Alphabetisierungsnetzwerk
Kurzbeschreibung/ Ziel	Durch dieses Projekt sollte die Grundlage für ein flächendeckendes, qualitätsgesichertes Angebot zur Basisbildung in Österreich geschaffen werden. Ziel ist, die Lifelong-Learning-Strategie im Bildungsbereich durch die Weiterentwicklung der verschiedenen Weiterbildungsangebote zu unterstützen.
Zielgruppe	Bildungsanbieter, TrainerInnen.
Ansatz/Methode	»In.Bewegung II« sieht Lebensbegleitendes Lernen (Lifelong Learning) als Chance für die Entwicklung der Persönlichkeit, Gesellschaft und Wirtschaft. Durch den Ausbau der Vernetzung zwischen Anbietern und TrainerInnen soll die Möglichkeit einer Gesamtkoordination geschaffen werden. Dabei geht es um die Aus- und Weiterbildung der Kompetenzen von TrainerInnen, die Entwicklung von Qualitätsstandards und die Implementierung dieser Qualitätsstandards in die Basisbildung.
Land	Österreich.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Projektzeitraum: 2007 bis 2010.
Aspekt Digitalisierung	Es wurde ein »virtueller Ressourcenraum« geschaffen, der die TrainerInnen in ihrer pädagogischen Arbeit mit einer Sammlung von Unterrichtsmaterialien unterstützt.
Dimensionen	Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Bildungsangebote.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Checklisten für die Basisbildung unter: www.zukunft-basisbildung.at/wp-content/uploads/2013/02/Fit-f%C3%BCr-die-Zukunft-Teil-4-Checklisten-2014.pdf
Kontaktinfos	ISOP Innovative Sozialprojekte GmbH, Dreihackengasse 2, 8020 Graz Tel.: +43 316 764646, E-Mail: otto.rath@isop.at www.isop.at
Anmerkung	»In. Bewegung II« war eine Entwicklungspartnerschaft, die u.a. versuchte, die Bedeutung von Basisbildung und der Schaffung entsprechender Angebote in die Öffentlichkeit zu tragen. Das Projekt baute auf Vorgängerprojekten des Netzwerkes für Alphabetisierung und Basisbildung auf.

Projektname	»BBE step2job«
Kurzbeschreibung/ Ziel	In diesem Projekt arbeitet ein multidisziplinäres Team zusammen. Dadurch kann auf die verschiedenen Bedürfnisse der teilnehmenden Personen individuell eingegangen werden. Ziele sind die persönliche Unterstützung, arbeitsmarktorientierte Betreuung sowie die Integration der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt.
Zielgruppe	Personen im Alter von 21 bis 64 Jahren, die beim AMS Wien vorgemerkt sind und eine bedarfsorientierte Mindestsicherung beziehen, oder Personen mit speziellen Problemlagen.
Ansatz/Methode	Im ersten Gespräch werden die Aufgaben, Ziele, Dauer und Inhalte des Betreuungs- und Beratungsweges festgelegt. Der Eintritt in das Projekt kann nur durch eine unterschriebene Vereinbarung erfolgen. Die Person wird für einen Zeitraum bis zu zwölf Monaten bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz individuell unterstützt. Dabei können durch Einzelgespräche unterschiedliche Problembereiche thematisiert werden. Außerdem werden Workshops beispielsweise in den Bereichen Bewerbungstraining, Gesundheit, Persönlichkeitsentwicklung oder Sprachkompetenz angeboten.
Land	Österreich: Wien.
Form der Realisierung	• Abgeschlossen: Teil 1 des Projektes (Juli 2016 bis Dezember 2017). • Laufend: Teil 2 des Projektes (Jänner 2018 bis Juni 2019).
Aspekt Digitalisierung	Der Bereich »Medienkompetenz/EDV« ist einer der fachlichen Schwerpunkte in den Workshops des Projektes.
Dimensionen	• Pädagogisch-didaktische Gestaltung durch Zielgruppen- und TeilnehmerInnenorientierung. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zum Folder des FAB: www.fab.at/fileadmin/FAB/Angebote_fuer_Arbeitsuchende_und_MmBs/Beratung/FAB_BBE_step2job_Folder.pdf Link, begleitende Evaluationsstudie »Step2job-Roll Out« des WAFF: www.waff.at/cms/wp-content/uploads/2017/12/44_kurz_dt_step_2_job_rollout_prospect_2014.pdf
Kontaktinfos	FAB – Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung, Emil-Fucik-Gasse 1, 1100 Wien Tel.: +43 1 6881368 1685, E-Mail: step2job@fab.at www.fab.at oder www.context.at/projekte/step2job
Anmerkung	Diese Maßnahme wird durch Mittel des AMS Wien gefördert.

Projektname	»Cambro« – Offener Lern- und Beratungsraum
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Cambro« ist eine Initiative der Caritas der Erzdiözese Wien, die arbeitsmarktfernen Roma einen offenen Lern- und Beratungsraum zur Verfügung stellt. Das Ziel ist, von Arbeitslosigkeit betroffenen Roma den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihnen eine vermehrte Teilhabe am Alltags- und Arbeitsleben zu ermöglichen.
Zielgruppe	Arbeitsmarktferne allochthone Roma/Romnja.
Ansatz/Methode	In Österreich lebende Roma sind häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. U.a. fehlen die Berufsperspektiven auch aufgrund mangelhafter Deutschkenntnisse. Personen aus der Zielgruppe wird über »Cambro« ein offener Raum zur Verfügung gestellt, der als erste Kontaktstelle dient. Dadurch soll es erleichtert werden, den ersten Schritt zu tun und beispielsweise eine muttersprachliche Beratung in Anspruch zu nehmen. In offenen Sprach-/Alphabetisierungskursen wird das Niveau der Übungen individuell an den Kenntnisstand angepasst. Das Angebot des Projektes umfasst zusätzlich auch Jobcoaching/Berufsorientierung, Sozialberatung oder Antidiskriminierungworkshops.
Land	Österreich: Wien.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt, Projektzeitraum: Jänner 2016 bis Juli 2019.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Bildungsarbeit in der Weiterbildung von benachteiligten Zielgruppen. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung des Bildungsangebotes durch Zielgruppenorientierung. • Zusätzliche Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	–
Kontaktinfos	CarBiz – Caritas Bildungszentrum, Hebbelplatz 5, 1100 Wien Tel.: +43 676 5611603, E-Mail: cambro@caritas-wien.at www.caritas-wien.at
Anmerkung	»Cambro« wird vom Europäischen Sozialfonds und dem Sozialministerium gefördert und ist für die TeilnehmerInnen kostenlos. Das Projekt wird im Rahmen des ESF Calls »Roma-Empowerment für den Arbeitsmarkt« durchgeführt.

Projektname	»TRIAS« – Beratung am Arbeitsplatz
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Projekt vertritt den Zugang aufsuchender, niedrigschwelliger Beratungs- und Bildungsarbeit und schließt ausdrücklich Unternehmen als zentrale Akteure in den Prozess mit ein. Es sollen mit dem Projekt Fähigkeiten und Kompetenzen von BeraterInnen gestärkt werden mit dem weiterführenden Ziel, geringqualifizierte Beschäftigte mit Angeboten der Erwachsenenbildung zu erreichen. Durch »Trias« soll berufliche Weiterbildung gefördert und Beschäftigte zu lebensbegleitendem Lernen animiert werden.
Zielgruppe	BeraterInnen als Zugang zu niedrigqualifizierten bildungsfernen erwerbstätigen Erwachsenen.
Ansatz/Methode	Lebenslanges Lernen wird als Schlüssel zur generellen gesellschaftlichen Teilhabe verstanden. Dies bezieht sich nicht nur auf berufsspezifische Weiterbildung, sondern auch auf den Erwerb flexibel einsetzbarer »Schlüsselkompetenzen« (also auf fachliche, persönliche und soziale Grundkompetenzen). Vor allem bildungsferne Menschen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, sind oft nur schwer für Bildungsangebote erreichbar. Die Herausforderung für BeraterInnen besteht in diesem Zusammenhang auch darin, bei Unternehmen ein Bewusstsein zu schaffen und Interesse für die Thematik zu wecken. Dies ist für den Erfolg aufsuchender Bildungs- und Beratungsarbeit von zentraler Bedeutung. Der TRIAS-Ansatz verbindet zwei Zugänge zur Förderung von Bildung und Ausbildung am Arbeitsplatz: • Qualifizierungsberatung für Unternehmen. • Bildungsberatung am Arbeitsplatz für MitarbeiterInnen.
Land	Österreich, EU-Partner.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt; Projektdauer: November 2015 bis Oktober 2017.
Aspekt Digitalisierung	Kenntnisse im Umgang mit einem Computer werden für ArbeitnehmerInnen aufgrund fortschreitender Digitalisierung als eine der allgemeinen Grundkompetenzen gesehen.
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Beratung. • Arbeitsplatzorientiertes Bildungs- und Beratungskonzept.
Weitere projekt-bezogene Literatur oder Produkte	Link zum Trias Studienbuch: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/TRIAS_Textbook_DE_erasmus_oesb-2017.pdf .
Kontaktinfos	ÖSB Consulting GmbH, Meldemannstraße 12–14, 1200 Wien Tel.: +43 1 33168, E-Mail: rudolf.goetz@oesb.at www.oesb.at
Anmerkung	TRIAS ist ein abgeschlossenes Erasmus+ Projekt mit EU-Projektpartnern unter der Leitung von ÖSB-Consulting.

Projektname	»Talleres de Empleo«
Kurzbeschreibung/ Ziel	Die »Talleres de Empleo« sind Arbeitswerkstätten, über die niedrigqualifizierte Arbeitslose im Rahmen einer staatlichen spanischen Initiative in den Arbeitsmarkt (re-)integriert werden sollen. Es werden dort praxisorientierte Wissensvermittlung mit Arbeit und Maßnahmen zur Lernmotivation verbunden.
Zielgruppe	Geringqualifizierte Arbeitslose über 25 Jahre.
Ansatz/Methode	Das Projekt möchte arbeitslosen Menschen nicht nur den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen, sondern auch einen Anstoß zu Lebensbegleitendem Lernen geben. In den Arbeitswerkstätten sollen die TeilnehmerInnen deshalb einerseits neue Qualifikationen und Kompetenzen erwerben, andererseits sollen sie dort auch zum weiteren Lernen motiviert werden. So wird eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit TutorInnen angeboten. Während des Programms »talleres de empleo« sind die TeilnehmerInnen bei der durchführenden Einrichtung angestellt. Mit der Initiative »Talleres de Empleo« wird die Kooperation von Bildungsarbeit mit lokalen und regionalen Einrichtungen umgesetzt.
Land	Spanien.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt seit 1999.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Arbeitsorientiertes Konzept von Weiterbildung. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zur SWS-Rundschau, Heft 4/2007 (»Integration von gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen und in den Arbeitsmarkt«, Roland Loos): www.sws-rundschau.at/archiv/SWS_2007_4_loos.pdf Link zur ÖIBF Publikation »Good Practice zur Förderung der Teilnahme von Geringqualifizierten am Lebensbegleitenden Lernen – Befunde und deren Potenziale für Österreich: Analyse von zehn innovativen Fallbeispielen«, Roland Loos, Wien, März 2006: www.oebf.at
Kontaktinfos	Stadtrat von València, Plaza de l'Ajuntament, 1, 46002 València Tel.: +34 963 525478, E-Mail: oficinadpd@valencia.es http://valenciactiva.valencia.es/es/valencia-emplea/talleres-de-empleo
Anmerkung	Nach Beendigung der (bezahlten und längstens zwölfmonatigen) Teilnahme am Programm »talleres de empleo« haben Personen, die anschließend nicht direkt einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgehen, Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Projektname	»Learn forever« – »Querschnittsaufgaben in der Basisbildung«
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Learn forever« ist eine bundesweite Kooperation von Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Forschung zu Gleichstellung mit dem Ziel, Frauen mit fehlendem Zugang zu gängigen Weiterbildungsangeboten die Teilnahme an Bildung zu ermöglichen. Im Zentrum steht neben der gemeinsamen Entwicklung neuer Lernangebote auch die Bewusstseinsbildung.
Zielgruppe	• Bildungsbenachteiligte Frauen. • MitarbeiterInnen von Organisationen, die in der Basisbildung tätig sind.
Ansatz/Methode	• Das ExpertInnennetzwerk »learn forever« wird von der Strategie des Lebensbegleitenden Lernens, in dessen Mittelpunkt die Lernenden stehen, geleitet. Unter Einbindung der Zielgruppe (also bildungsbenachteiligter Frauen) werden Bildungsbedürfnisse festgestellt, Lernangebote entwickelt, Modelle erprobt und die Ergebnisse anderen Erwachsenenbildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt. Dabei wird regions- und organisationsübergreifend gearbeitet. Ein wichtiger Aspekt für den Erfolg ist der Transfer von Wissen. • Mit dem Projekt »learn forever – Querschnittsaufgaben in der Basisbildung« wurden schwerpunktmäßig Weiterbildungen in den Bereichen autonomes Lernen, IKT/Medienkompetenz sowie Diversität entwickelt.
Land	Österreich.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Zeitraum: Juli 2015 bis Dezember 2017.
Aspekt Digitalisierung	Bildungsbenachteiligte Frauen sollen den Anschluss an die Wissens- und Informationsgesellschaft nicht verlieren. Deshalb verbindet das Projekt »learn forever – Querschnittsaufgaben in der Basisbildung« Bildungsangebote und Aktivitäten mit der Förderung der Medienkompetenz im Umgang mit Neuen Medien sowie mit elektronischen Medien. Grundkenntnisse im Bereich »IKT« (Informations- und Kommunikationstechnologie) werden als Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt und gesellschaftlichen Leben gesehen.
Dimensionen	Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Lernangebote unter Einbeziehung der Zielgruppe in die Entwicklung.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zur »learn-forever«-Publikation »Digitale Kompetenz – Handlungsdimensionen für Lernende und Lehrende«: www.learnforever.at/files/Dateien/Medienkompetenz%202018/lfe_Handlungsdimensionen_fuer_digitale_Kompetenz_2018.pdf Link zum Gesamtkonzept »Know-how-Aufbau bei Erwachsenenbildungseinrichtungen«: www.erwachsenenbildung.at/basisbildung-pdfs/learn-forever-know-how-gesamtkonzept.pdf
Kontaktinfos	Verein für Bildung & Lernen, Völkendorferstraße 1/EG/Top2, 9500 Villach Tel.: +43 4242 22595, E-Mail: office@bildungundlernen.at www.learnforever.at
Anmerkung	Das Projekt »learn forever – Querschnittsaufgaben in der Basisbildung« wurde vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Projektname	»AlphaGrund« – Bildung für den Arbeitsplatz
Kurzbeschreibung/ Ziel	»AlphaGrund« ist ein aufsuchendes, niedrigschwelliges Bildungsprojekt. Ziel ist es, funktionale Analphabeten (also Menschen mit Leistungsschwächen in den Bereichen Lesen, Schreiben und/oder Rechnen) arbeitsplatzorientiert weiterzubilden und so zur Fachkräftesicherung beizutragen. Auch PersonalexpertInnen und AusbilderInnen sollen speziell beraten und geschult werden.
Zielgruppe	• Geringqualifizierte Beschäftigte. • Personalverantwortliche, AusbilderInnen.
Ansatz/Methode	Funktionale Analphabeten befinden sich oft in aufrechten Beschäftigungsverhältnissen. Deshalb verfolgt »AlphaGrund« über die beteiligten Bildungswerke drei arbeitsplatzorientierte Angebotslinien: • Information über Qualifizierungsmaßnahmen für Unternehmen, Jobcenter und andere Akteure. • die Entwicklung individueller Angebote, die auf die betrieblichen und branchenspezifischen Bedürfnisse zugeschnitten werden. • Die kostenlose Durchführung der Bildungsmaßnahmen vor Ort oder im Bildungswerk sowie deren Evaluation. Inhaltlich umfasst das Bildungsangebot neben fachlichen Modulen (Deutsch, Rechnen, Englisch, EDV) auch die Förderung von sozialer und kommunikativer Kompetenz oder Lernbegleitung.
Land	Deutschland: acht beteiligte Bundesländer.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt.
Aspekt Digitalisierung	Das Angebot berücksichtigt auch die Vermittlung von PC-Grundlagen: Textverarbeitung, E-Mail, Internet sowie neue Computertechnologien.
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Bildungsarbeit und Beratung. • Arbeitsplatzorientiertes Bildungskonzept. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Lernangebote unter Einbeziehung der Zielgruppe in die Entwicklung. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung von Bildungsangeboten.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zur »Handreichung Grundbildung«: www.alphagrund-projekt.de/news/details/handreichung-grundbildung-ist-personalentwicklung.html Link zum Erklär-Video des Institutes der Deutschen Wirtschaft: www.youtube.com/watch?v=f0Jr_tyv6Yk
Kontaktinfos	Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW), Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln Tel.: +49 221 4981 771, E-Mail: schoepper-grabe@iwkoeln.de www.alphagrund-projekt.de
Anmerkung	Das Projekt wird vom Deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Teilnahme ist kostenlos. Es sind acht deutsche Bildungswerke der Wirtschaft als Partner an »AlphaGrund« beteiligt.

Projektname	»Auf dem Weg« in die berufliche Zukunft
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Auf dem Weg« richtet sich mit einem breiten Angebot aus Bildung, Beratung und Begleitung an benachteiligte Mädchen und junge Frauen, um diesen den Schritt in ein selbstbestimmtes Erwerbsleben zu ermöglichen. Als Projektziele werden eine Stabilisierung und das schrittweise Heranführung an den Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmarkt definiert.
Zielgruppe	(Bildungs-)Benachteiligte und ausgegrenzte junge Frauen zwischen 18 und 25 Jahren, die sich weder in einer Ausbildung noch in einem Training befinden oder einer Erwerbsarbeit nachgehen.
Ansatz/Methode	»Auf dem Weg« verfolgt den Ansatz aufsuchender, niedrigschwelliger Beratungs- und Bildungsarbeit und findet auch an sozialen Brennpunkten oder in Jugendtreffs statt. Das Angebot ist vielfältig und modular gestaltet: Die Mädchen und Frauen können beispielsweise im Rahmen von Tagestrainings ihre Fähigkeiten im kreativen beziehungsweise handwerklichen Bereich ausprobieren. Es gibt auch die Möglichkeit, einen Deutschkurs (Niveau: A2 bzw. B1) zu besuchen oder den Erwerb von Pflichtschulwissen nachzuholen. Die Teilnehmerinnen werden beim Lernen für Prüfungen unterstützt und es besteht die Möglichkeit, in verschiedenen Unternehmen im Rahmen der Corporate Social Responsibility (CSR) ein Praktikum zu absolvieren und sich praktisch zu erproben. Die Mädchen/Frauen werden während des Projekts durchgängig von einer Begleitperson betreut. Zudem wird eine kostenlose Therapie zur weiteren Unterstützung angeboten.
Land	Österreich: Klagenfurt.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt seit 2016.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Bildungsarbeit. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum Jahresrückblick 2017: www.maedchenzentrum.at/wp-content/uploads/2018/06/Jahresru%CC%88ckblick_2017.pdf
Kontaktinfos	Mädchenzentrum, Karfreitagsstraße 8/2. Stock, 9020 Klagenfurt Tel.: +43 463 508821, E-Mail: office@maedchenzentrum.at www.maedchenzentrum.at
Anmerkung	»Auf dem Weg« wird über den Europäischen Sozialfonds gefördert und von der Stadt Klagenfurt, dem Land Kärnten und dem AMS Kärnten ko-finanziert.

Projektname	»MIKA I und II« – Migration, Kompetenz, Alphabetisierung
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Netzwerk »MIKA« diente der Professionalisierung der Ausbildung von Unterrichtenden in den Bereichen Alphabetisierung, Basisbildung sowie Zweitspracherwerb von MigrantInnen. Ziel war neben Vernetzung und Qualitätsentwicklung auch die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungen sowie von Unterrichtsmaterialien.
Zielgruppe	TrainerInnen, MultiplikatorInnen.
Ansatz/Methode	• Bis zum Jahr 2014 lief das Projekt in zwei Förderphasen: • Mit »MIKA I« wurde das Projekt gestartet. Es ging für die beteiligten Einrichtungen und AkteurInnen darum, einander kennenzulernen und sich zu vernetzen. Zudem stand der inhaltliche Austausch über die Kernthemen Migration, Kompetenz, Alphabetisierung und Basisbildung im Zentrum dieser Projektphase. • Mit »MIKA II« lief das Projekt aufbauend weiter. Es wurden für die TrainerInnen Weiterbildungen, Tagungen sowie Reflexivitätswerkstätten organisiert und veranstaltet. Für die direkte regionale Vernetzung von MitarbeiterInnen in der Basisbildung entstanden beispielsweise Angebote wie der »Alphabrunch« oder das »Alphafrühstück«. • Ergänzend wurde die Arbeitssituation und Zufriedenheit von TrainerInnen befocht. So entstand der Ratgeber »Gerne TrainerIn sein und bleiben. Tipps von Unterrichtenden für Unterrichtende in der Basisbildung mit MigrantInnen«.
Land	Österreich: überregional.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt: • MIKA I – erste Förderphase; Projektdauer: 2008 bis 2011. • MIKA II – zweite Förderphase; Projektdauer: 2011 bis 2014.
Aspekt Digitalisierung	Unterrichtsmaterialien wurden erstellt, gesammelt und online zugänglich gemacht.
Dimensionen	Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Bildungsangebote.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zur Abschlussbroschüre: www.netzwerkmiika.at/application/files/8914/7885/0196/abschlussbroschuere_mika2.pdf Link zu »Gerne TrainerIn sein und bleiben«: www.netzwerkmiika.at/application/files/7214/7885/0200/Trainerinnenbroschuere_final.pdf
Kontaktinfos	AlfaZentrum für MigrantInnen der Wiener Volkshochschulen, Arthaberplatz18, 1100 Wien Tel.: +43 699 18917519, E-Mail: alfa@vhs.at www.netzwerkmiika.at/de/wer-ist-mika
Anmerkung	Das Netzwerk »MIKA« war von 2008 bis 2018 operativ tätig und wurde durch den Europäischen Sozialfonds und das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung gefördert.

Projektname	»ABC+« – Arbeitsplatzbezogene Bildung bringt Chancen
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Projekt »ABC+« beschreibt sich auch mit dem Schlagwort »arbeitsplatzbezogene Bildung bringt Chancen«. Das Ziel des Projektes liegt in der Arbeitsplatzsicherung beziehungsweise Schaffung von Einstiegsoptionen in den Arbeitsmarkt für niedrigqualifizierte Personen mit Lese- und Schreibschwierigkeiten.
Zielgruppe	Geringqualifizierte mit Sprachdefiziten in Deutsch.
Ansatz/Methode	Das Projekt »ABC+« wurde aufbauend auf den Vorläufer »ABC« realisiert. In der ersten Phase standen die Erforschung von Gelingensbedingungen sowie der Erkenntnisgewinn über die Zielgruppe für die Entwicklung und praktische Durchführung von Maßnahmen im Vordergrund. In der zweiten Phase wurden Online-Lernwerkstätten mit maßgeschneiderten Sprachlern- und Sprachförderungsangeboten entwickelt. Dort konnten sich die Zielpersonen direkt und berufsbezogen weiterbilden. Die Angebote bezogen sich auf drei ausgewählte Betätigungsfelder: Reinigung, Küche und Garten. Arbeitsbezogene Inhalte wurden in leicht verständlichen Texten vermittelt, durch Übungen ergänzt und als Audio-datei zur Verfügung gestellt. Die Übungen und Materialien wurden von Arbeitsmarkt- und Grundbildungsexperten überprüft und von Lernenden getestet.
Land	Deutschland.
Form der Realisierung	»ABC+«: abgeschlossenes Projekt; Laufzeit 2012 bis 2015 »ABC«: Vorgängerprojekt; Laufzeit 2007 bis 2011.
Aspekt Digitalisierung	Das Weiterbildungsangebot wurde für die Zielgruppe über Online-Werkstätten zur Verfügung gestellt. Diese schaffen eine praxisnahe virtuelle Lernumgebung.
Dimensionen	• Arbeitsplatzbezogenes Weiterbildungskonzept. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Bildungsangeboten.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zur ABC-Lernwerkstatt: www.abc-lernwerkstatt.de Publikation: Ratzke, Kerstin und Scholz, Achim (Hg.). Alphabetisierung – Beratung – Chancen; Abschlussbericht zu einem Forschungs- und Entwicklungsprojekt.
Kontaktinfos	Volkshochschule Oldenburg (»abc«), Karlstraße 25, 26123 Oldenburg Tel.: +49 441 923910, E-Mail: kontakt@abc-projekt.de www.abc-projekt.de
Anmerkung	Das Projekt ABC+ wurde aus Mitteln des Deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Projektname	»Arbeit in Sicht 2.0«
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Arbeit in Sicht 2.0« ist ein Angebot zur beruflichen Integration niedrigqualifizierter junger Erwachsener. Das Projekt dient der Heranführung von Personen aus der Zielgruppe an geeignete (Aus-)Bildungs- und Qualifizierungsangebote oder an Unterstützungssysteme.
Zielgruppe	Geringqualifizierte junge Erwachsene im Alter von 18 bis 24 Jahren, die sich weder in einer Ausbildung noch in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.
Ansatz/Methode	»Arbeit in Sicht 2.0« vertritt den aufsuchenden, niedrigschwelligen Ansatz. Mit den TeilnehmerInnen werden gemeinsam individuelle Problemlagen identifiziert, Lösungen gesucht und Perspektiven entwickelt. Es wird in drei Phasen gearbeitet: • Phase 1: Kontaktaufnahme, Kennenlernen und Herstellen einer Vertrauensbasis. • Phase 2: Es wird die Idee des Case Managements umgesetzt. In Einzelterminen können die TeilnehmerInnen individuelle Beratungen, Coachings, ein Bewerbungstraining oder auch Hilfe bei der Arbeitsplatz- und Lehrstellensuche in Anspruch nehmen. • Phase 3: Betriebliches Training: AutArk ist bemüht, im Rahmen des Projektes Unternehmen als betriebliche Kooperationspartner ins Boot zu holen und so für die TeilnehmerInnen betriebliche Arbeitstrainings zu ermöglichen. In diesem Fall wird zudem Begleitung und Coaching direkt in der Firma angeboten.
Land	Österreich: Kärnten.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt seit 2017.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Aufsuchender, niedrigschwelliger Ansatz. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahme bei der Umsetzung von Bildungsangeboten. • Arbeitsplatzorientiertes Konzept.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum Informationsfolder für Unternehmen: www.autark.co.at/fileadmin/user_upload/Struktur_neu/Berufliche_Integration/Beratungsservice_fuer_Unternehmen/JUAAS_Betriebskontakte_Folder.pdf Link zum Jahresbericht »autArk« 2017: www.autark.co.at/fileadmin/user_upload/Struktur_neu/Unternehmen/Chronik/Jahresbericht/2017/autark_web.pdf
Kontaktinfos	AutArk, Rudolfsbahngürtel 2, 9020 Klagenfurt am Wörthersee Tel.: +43 463 597263, E-Mail: office@autark.co.at www.autark.co.at
Anmerkung	Fördergeber dieses Projektes sind das Land Kärnten, das Sozialministeriumsservice, der Europäische Sozialfonds und NEBA (»Netzwerk berufliche Assistenz«). Betriebliche Arbeitspraktika werden vom AMS finanziell unterstützt. Das Betreuungsangebot ist zeitlich auf maximal zwölf Monate begrenzt.

Projektname	»Mobile Lernwerkstatt für Frauen«
Kurzbeschreibung/ Ziel	Die »Mobile Lernwerkstatt« richtet sich mit einem mobilen und flexiblen Lernangebot, welches direkt vor Ort in ländlichen Gemeinden angeboten wird, an bildungsbenachteiligte Frauen. Das Ziel ist die Vermittlung von IKT-Kompetenzen, die Verbesserung kommunikativer Fähigkeiten sowie die Unterstützung im Bereich »Lernen lernen«.
Zielgruppe	Bildungsbenachteiligte Frauen im ländlichen Raum.
Ansatz/Methode	In einer Kennenlernphase wird der persönliche Bedarf der TeilnehmerInnen festgestellt, es werden Stärken und Schwächen analysiert und Lernziele definiert. Die Mobile Lernwerkstatt umfasst drei Ausbildungsschwerpunkte: • IT-Kompetenz: Die Frauen erwerben Kompetenzen im Umgang mit einem Computer und dem Internet, um diese im beruflichen oder privaten Alltag selbständig nutzen und nutzen zu können. • Kommunikative Kompetenz (mündlich sowie schriftlich). • Lernkompetenz: Die TeilnehmerInnen sollen eigenverantwortlich Lernprozesse starten und fortführen. Begleitend werden in Einzelterminen auch Lern- und Bildungsberatung angeboten. Mit dem »SelbstLernTreff« wird das selbstorganisierte Lernen in der Gruppe unterstützt. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Projektes wird die enge Zusammenarbeit mit den beteiligten Gemeinden (z.B.: mit BürgermeisterInnen, Gemeindebediensteten) als Voraussetzung gesehen.
Land	Österreich.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt.
Aspekt Digitalisierung	Unter dem Schlagwort »den Computer im Griff« werden EDV Grundkenntnisse vermittelt.
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Bildungsarbeit. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Bildungsangeboten anhand eines individuell abgestimmten Lernplanes. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung von Bildungsangeboten.
Weitere projekt-bezogene Literatur oder Produkte	Link zu Best-Practice-Beispielen (»on the move«), Mobile Lernwerkstatt: www.onthemoove-project.eu/bp2-ge.html#p4 Link zur Publikation »Lernprozesse neu gestalten«: www.learnforever.at/uploads/000626.pdf
Kontaktinfos	Frauenstiftung Steyr, Hans-Wagner-Straße 2–4, 4400 Steyr Tel.: +43 7252 87373 0, E-Mail: office@frauenstiftung.at www.frauenstiftung.at
Anmerkung	Die mobile Lernwerkstatt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Landes OÖ und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gefördert.

Projektname	»Schritt für Schritt«
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Schritt für Schritt« ist ein abgeschlossenes Bildungsprojekt, das einen kompetenzorientierten Ansatz vertritt und die Potenziale der TeilnehmerInnen in den Fokus rückt. Das Ziel war die Ermöglichung eines Zuganges zum (damals) »Hauptschulabschluss«.
Zielgruppe	Bildungsferne oder bildungsbenachteiligte Personen im 2. Bildungsweg
Ansatz/Methode	In Kooperation mit zwei regionalen Projektpartnern wurde thematisch an den Schwerpunkten Zielgruppenanalyse, Sensibilisierungsstrategie, Entwicklung eines zielgruppengerechten Curriculums und einer entsprechenden Blended-Learning-Strategie, Realisierung von Lehrgängen, Verwendung individualisierter und flexibler Lernformen sowie Evaluation des Projektes gearbeitet.
Land	Österreich, Tirol.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Laufzeit: Februar 2008 bis August 2010.
Aspekt Digitalisierung	Die Entwicklung von Blended-Learning-Strategien (also computerunterstütztes Lernen) war einer der Projektschwerpunkte.
Dimensionen	Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Bildungsangeboten durch Zielgruppenorientierung.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zur Projektdarstellung: www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/projekt_sfs.pdf
Kontaktinfos	BFI Tirol Bildungs GmbH, Ing.-Etzel-Straße 7, 6020 Innsbruck Tel.: +43 512 59660, E-Mail: info@bfi-tirol.at www.bfi.tirol/weiterbildung
Anmerkung	Fördergeber waren bm:ukk sowie der Europäische Sozialfonds. Das Projekt des BFI Tirol wurde in Kooperation mit zwei Projektpartnern aus Tirol realisiert.

Projektname	»ValiSkills/ValiSkills2« – Der individuelle Weg zum Berufsabschluss
Kurzbeschreibung/ Ziel	»ValiSkills« bezeichnet einen groß angelegten, EU geförderten Projektzyklus, in dessen Zentrum ein ganzheitliches Verfahren zur Feststellung, Bewertung und zum Nachweis von Handlungskompetenzen bei berufserfahrenen, formal jedoch geringqualifizierten Erwachsenen steht. Ziel ist es, diese Zielgruppe auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorzubereiten und so dem wachsenden Fachkräftebedarf gerecht zu werden, Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen sowie Lebenslanges Lernen zu fördern.
Zielgruppe	• Berufserfahrene, formal geringqualifizierte Erwachsene im Alter von 25 bis 64 Jahren (mit/ohne Beschäftigungsverhältnis), QuereinsteigerInnen, Flüchtlinge usw.) • BeraterInnen, GutachterInnen im ValiSkills-Kontext (»ValiSkills2«)
Ansatz/Methode	Das »ValiSkills-Verfahren« sieht bezogen auf die geringqualifizierten TeilnehmerInnen sechs Schritte auf dem Weg zum Berufsabschluss vor: 1. Information und Beratung; 2. Nachweis und Erfassung von Kompetenzen; 3. Begutachtung und Bewertung; 4. Bei Bedarf: Nachqualifizierung (modular); 5. Externenprüfung oder Validierung und 6. Zertifizierung durch ein anerkanntes Prüfungszeugnis. Neben der Weiterentwicklung des »ValiSkills-Verfahrens« ging es bei »ValiSkills2« aufbauend auch um die Entwicklung eines Schulungsangebotes für BeraterInnen und GutachterInnen, die Weiterentwicklung des im Vorgängerprojekt erarbeiteten ValiSkills-ePortfolios sowie den Transfer des Verfahrens nach Polen.
Land	Deutschland, internationale Projektpartner.
Form der Realisierung	• Abgeschlossenes Projekt »ValiSkills«; Laufzeit: 2012 bis 2014. • Abgeschlossenes Projekt »ValiSkills2«; Laufzeit: 2015 bis 2017. • Laufendes Projekt: »ValiSkills3«.
Aspekt Digitalisierung	Webbasiertheit ist eines der Qualitätsmerkmale des ValiSkills-Verfahrens. U.a. wurde das ValiSkills-ePortfolio entwickelt.
Dimensionen	Anerkennung nicht-formal erworbener Kompetenzen
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zum Informationsfolder: www.valiskills.eu/fileadmin/user_upload/Flyer_2016.pdf Link zur Projektwebsite »ValiSkills2« (2015 bis 2017): www.valiskills.eu/projekt/projekt-valiskills2/ Link zum »ValiSkills2 Handbuch«: www.valiskills.eu/fileadmin/user_upload/Handbuch_Valiskills-2_-_DE.pdf
Kontaktinfos	ABU – Akademie für Berufsbildung und Umschulung, Beilsteiner Straße 118, 12681 Berlin Tel.: +49 30 549960248, E-Mail: borchert@abu-ggmbh.de www.valiskills.eu
Anmerkung	»ValiSkills« allgemein war/ist ein Vorhaben im Rahmen des EU-Bildungsprogramms »Erasmus+«. Das erste Projekt »ValiSkills« lief mit Projektpartnern aus Deutschland, Österreich, Norwegen und der Schweiz. Die »ValiSkills2«-Projektpartner kamen aus Deutschland, den Niederlanden, Polen, Luxemburg und der Schweiz.

Projektname	»ArbeitsRaum« – Ein gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt für junge Erwachsene
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Projekt »ArbeitsRaum« bietet jungen arbeitslosen Menschen Arbeitspraxis über einen befristeten Job sowie sozialarbeiterische und psychologische Unterstützung. Das Ziel ist der Einstieg ins Erwerbsleben und die Heranführung der TeilnehmerInnen an den Arbeitsmarkt.
Zielgruppe	Arbeitsmarktfremde Personen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die beim AMS gemeldet sind oder bedarfsorientierte Mindestsicherung beziehen; in Ausnahmefällen auch Personen bis 49 Jahre
Ansatz/Methode	Das Projekt »ArbeitsRaum« möchte den TeilnehmerInnen einen schrittweisen Einstieg ins Berufsleben ermöglichen, ihnen Raum für sinnvolle Beschäftigung sowie Zeit für persönliche Entwicklung geben. Am Beginn steht eine Abklärung der individuellen Potenziale, des Qualifizierungsbedarfes und der Perspektiven sowie ein achtwöchiges Arbeitstraining (mit fachspezifischer Einschulung) in einer der Projektwerkstätten. Anschließend können die TeilnehmerInnen in einer der Werkstätten, einem sozialökonomischen Betrieb (SÖB) oder einem Partnerunternehmen bis zu zwölf Monaten befristet (mit Bezahlung) angestellt bleiben und dort Berufspraxis sammeln. Einige der möglichen niedrigschwelligen Tätigkeitsbereiche sind beispielsweise Grünraumpflege, Transport, Einzelhandel oder Reinigung. In dieser Zeit unterstützt »ArbeitsRaum« bei der Suche nach einem Folgearbeitsplatz.
Land	Österreich: Wien.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Arbeitsplatzorientiertes Konzept von Weiterbildung. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Angebote. • Begleitungs- und Unterstützungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum Informationsfolder: www.caritas-wien.at/fileadmin/storage/wien/hilfe-angebote/arbeit-beschaeftigung/beschaeftigungsprojekte/arbeitsraum-folder.pdf Link zur Projektwebsite »Caritas Wien«: www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/arbeit-beschaeftigung/beschaeftigungsprojekte/arbeitsraum/ Link zur Projektwebsite »Volkshilfe Wien«: www.volkshilfe-wien.at/beratungsstellen-fuer-arbeitssuchende/gbp-arbeitsraum
Kontaktinfos	ArbeitsRaum, Grohgasse 3/2.Stock, 1050 Wien Tel.: +43 1 9820070, E-Mail: office@impuls-caritasvolkshilfe.at
Anmerkung	»ArbeitsRaum« ist ein Gemeinschaftsprojekt der Caritas Wien und der Volkshilfe Wien. Fördergeber sind der Europäische Sozialfonds, das AMS sowie die MA 40 der Stadt Wien. Ein Einstieg erfolgt über Zubuchung durch das AMS oder eine Step2Job-Empfehlung.

Projektname	»Jekuntmeer.nl«
Kurzbeschreibung/ Ziel	Mit »Jekuntmeer.nl« (»du kannst mehr«) werden Informationen in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Freizeit digital zusammengeführt und der Zielgruppe online zur Verfügung stellt. Damit sollen Menschen aus benachteiligten Gruppen leichter und verstärkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.
Zielgruppe	• Benachteiligte Menschen generell, also beispielsweise auch Menschen mit gesundheitlichen/körperlichen Problemen oder Suchtproblematik. • Arbeitgeber, Anbieter von Bildungsmaßnahmen u.ä.
Ansatz/Methode	De Omslag bringt mit dem Projekt »Jekuntmeer.nl« über eine Plattform Angebot und Nachfrage in allen relevanten Feldern der gesellschaftlichen Teilhabe in Form einer Suchmaschine und Datenbank zusammen. Anbieter und Arbeitgeber können ihre (für die Zielgruppe geeigneten) Angebote auf die Website hochladen. Dabei werden sie von regionalen AdministratorInnen unterstützt. Besonders benutzerfreundliche Gestaltung erleichtert es benachteiligten Menschen auf die verfügbaren Informationen zuzugreifen. Neben diesen Personen aus der Zielgruppe sollen sich auch soziale Einrichtungen einen aktuellen Überblick über verfügbare Angebote verschaffen können. Dazu zählen auch Angebote aus den Bereichen Bildung und Beschäftigung. Die Grundprinzipien des Projektes sind Kooperation und Vernetzung.
Land	Niederlande, Region Amsterdam, Utrecht, Leiden.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt.
Aspekt Digitalisierung	Das Projekt wird durch digital vernetztes Arbeiten und den sozialen Nutzen digitaler Möglichkeiten charakterisiert.
Dimensionen	• Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Angebote im Hinblick auf benachteiligte Gruppen. • Arbeitsplatzbezogenes Konzept durch Einbindung von potenziellen Arbeitgebern.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum Handbuch »on the move«: www.bfi-tirol.at/fileadmin/PDF/Projekte/onthe-move_ge.pdf
Kontaktinfos	Stichting de Omslag, W.G: Plein 113, 1054 SC Amsterdam Tel.: +31 20 4860149, E-Mail: info@deomslag.nl www.deomslag.nl
Anmerkung	Das Projekt wird in Kooperation mit den Förderagenturen der Lokalverwaltungen von Amsterdam, Utrecht und Leiden durchgeführt.

Projektname	»Literacy @work«
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Literacy@work« ist ein abgeschlossenes aufsuchendes, niedrigschwelliges und arbeitsplatzorientiertes Bildungsprojekt mit mehreren europäischen Partnern. Im Zentrum stehen neue Anforderungen am Arbeitsmarkt (auch in Zusammenhang mit fortschreitender Digitalisierung). Um in der Arbeitswelt handlungsfähig zu bleiben, sollen vor allem auch niedrigqualifizierte Beschäftigte mit Bildungs- und Qualifizierungsangeboten erreicht werden.
Zielgruppe	Die Zielgruppe umfasst: • Geringqualifizierte Beschäftigte. • Unternehmen mit geringqualifizierten ArbeitnehmerInnen. • ErwachsenenbildnerInnen.
Ansatz/Methode	Das Projekt »Literacy@work« reagierte auf die veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes: Es werden von ArbeitnehmerInnen vergleichsweise mehr Fähigkeiten und Kompetenzen zum Beispiel in den Bereichen Lesen, Schreiben, Rechnen und vor allem auch EDV erwartet und verlangt als früher. Auch Unternehmen beziehungsweise Personalverantwortliche sollen ihre Verantwortung für geringqualifizierte MitarbeiterInnen wahrnehmen und zur Arbeitsplatzkompetenz beitragen. Sie wurden deshalb in den Bildungsprozess miteinbezogen.
Land	Frankreich (Leadpartner), Österreich, Deutschland.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Projektzeitraum: Oktober 2013 bis September 2015.
Aspekt Digitalisierung	Grundlegende EDV-Anwenderkenntnisse werden als eine der vier Grundkompetenzen angeführt.
Dimensionen	Arbeitsplatzorientiertes Konzept von Weiterbildung.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum Handbuch »on the move«: www.bfi-tirol.at/fileadmin/PDF/Projekte/onthe-move_ge.pdf
Kontaktinfos	Alpes Formation, 13 rue Delandine, 69002 Lyon Tel.: +33 47 2416434, E-Mail: alpes@alpes-formation.fr www.alpes-formation.fr
Anmerkung	»Literacy@work« war ein europäisches Partnerschaftsprojekt, das im Rahmen des Programms für Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission finanziert wurde.

Projektname	»HEX« – Hauptschulabschluss und Berufsschulfitness
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Projekt »HEX« sollten Personen aus der Zielgruppe bessere Chancen am Arbeitsmarkt (beispielsweise durch Zugang zu Facharbeit) eröffnen. Dabei wurden insbesondere Sprach- und interkulturelle Kompetenzen gefördert und informell erworbene Kompetenzen der TeilnehmerInnen berücksichtigt. Das Ziel war die Erlangung eines (vormals) Hauptschulabschlusses/von Berufsschulfitness.
Zielgruppe	Benachteiligte Personen (vor allem solche mit Migrationshintergrund)
Ansatz/Methode	Menschen mit Migrationshintergrund stehen oft vor besonderen Herausforderungen, um am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Schwerpunktmäßig umfasste das Bildungs- und Beratungsangebot im Rahmen des Projektes »HEX« deshalb: Sprachförderung (allgemein sowie berufsspezifisch), Coaching (auch muttersprachlich), Vermittlung interkultureller Kompetenzen oder individuelles Lerncoaching für lernenge-wohnte TeilnehmerInnen. Aber auch Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit sowie Sensibilisierung für die Thematik wurden im Rahmen des Projektes abgedeckt.
Land	Österreich: Oberösterreich
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Laufzeit: Februar 2008 bis Jänner 2010-
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen/Kompetenzen. • Begleitungs- und Unterstützungsmaßnahmen bei der Umsetzung von Bildungsangeboten.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zur Beschreibung: www.erwachsenenbildung.at/downloads/themen/projekt_hhub.pdf
Kontaktinfos	Berufsförderungsinstitut Oberösterreich, Grillparzerstraße 50, 4020 Linz Tel.: +43 732 69220, E-Mail: service@bfi-ooe.at www.bfi-ooe.at
Anmerkung	Das Projekt wurde vom BFI Oberösterreich in Kooperation mit der VHS und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (Landesorganisation Oberösterreich) realisiert. Fördergeber dieses Projektes waren das bm:ukk sowie der Europäische Sozialfonds.

Projektname	»Jump«
Kurzbeschreibung/ Ziel	Mit dem Projekt »Jump« werden AkteurInnen in den Bereichen Bildung/Ausbildung sowie Arbeitsmarkt in der Programmregion (Dänemark/Deutschland) grenzübergreifend im Hinblick auf zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen und Wissenstransfer vernetzt. Das Ziel ist eine Steigerung der Integration benachteiligter Jugendlicher in besagten Bereichen sowie eine daraus resultierende Steigerung der Wirtschaftskraft in der Region. Ein Anlass für »Jump« war auch der bestehende Fachkräftemangel.
Zielgruppe	Benachteiligte, geringqualifizierte Jugendliche.
Ansatz/Methode	Das Projekt wirkt parallel auf drei Ebenen: • Integration der Zielgruppe in Bildung und Beschäftigung durch Mobilitätsförderung, interkulturelle Kompetenzentwicklung und Förderung unternehmerischen Denkens sowie durch individuelle Unterstützung der Jugendlichen. • Wissenstransfer: Das generierte Wissen sowie Erfahrungen über gelingende Integration sollen beispielsweise in Weiterbildungsaktivitäten und pädagogische Studiengänge einfließen. • Verbesserung der Kooperation mit Unternehmen: Unternehmen erhalten eine bedarfsgerechte und passgenaue Unterstützung im Bereich der Integrations- und Einstellungsverfahren. Über dem gesamten Projekt steht die Idee einer »lernenden Gemeinschaft«, die sich aus allen am Projekt Beteiligten zusammensetzt. Sämtliche Aktivitäten des Projektes finden grenzüberschreitend statt. Auch Unternehmen, Jobcenter und die Öffentlichkeit sollen von den Ergebnissen des Projektes profitieren.
Land	Dänemark und Deutschland.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt.
Aspekt Digitalisierung	Bis Ende 2018 war die »Jump-App« mit Informationen für Interessierte über die Betriebssysteme Android und IOS verfügbar.
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Beratungs- und Bildungsarbeit. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung der Bildungsangebote durch bedarfsgerechte Module. • Arbeitsplatzorientiertes Konzept. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum Informationsflyer: www.jump-projekt.eu/cms/wp-content/uploads/2019/04/2019-Flyer-German.pdf Link zu weiterführenden projektbezogenen Publikationen: www.jump-projekt.eu/cms/publikationen
Kontaktinfos	Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck (BQL), Geniner Straße 167, 23560 Lübeck Tel.: +49 451 30500 133, E-Mail: marion.naumann@bq-luebeck.de www.jump-projekt.eu/cms/profuture1
Anmerkung	»Jump« ist ein deutsch-dänischer Projektverbund aus Bildungseinrichtungen/Universitäten beider Länder. Es sind zwei deutsche und drei dänische Partner beteiligt. Das Projekt wird über »Interreg Deutschland-Danmark« mit Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung gefördert.

Projektname	»MOTIVE«
Kurzbeschreibung/ Ziel	Bei »MOTIVE« handelt es sich um ein Projekt zur Umsetzung der Idee des Lebenslangen Lernens, das Personen aus der Zielgruppe zum Lernen (auch im informellen Rahmen) motivieren, hierzu geeignete Angebote schaffen und die aktive Teilhabe der Personen am gesellschaftlichen Leben in der Folge erhöhen möchte. Das Ziel ist die Vermittlung von Kompetenzen und Fähigkeiten, um den Betroffenen einen Zugang zu Weiterbildung und/oder Beschäftigung zu ermöglichen.
Zielgruppe	Die Zielgruppe des Projektes umfasst geringqualifizierte Erwachsene, MigrantInnen, ethnische Minderheiten sowie Arbeitslose der Altersgruppe 40+.
Ansatz/Methode	Das bereits abgeschlossene Projekt »Motivieren, Ändern, Beurteilen – eine Reise durch nicht-formales und informelles Lernen hin zur Validierung (MOTIVE)« basiert auf den europäischen Rückmeldungen zu den Strategien und Herausforderungen im Erwachsenenbildungsbereich. Es widmete sich der Entwicklung von geeigneten Trainingsmethoden und Hilfsmitteln, um Personen aus der Zielgruppe zum Lernen zu motivieren und sie zu unterstützen. Die TeilnehmerInnen wurden beispielsweise dazu angeregt, einen individuellen Aktionsplan zu gestalten, in den die Aspekte Arbeit (bezahlte Beschäftigung), Lernen (informell oder formal), Spielen (Freizeitaktivitäten) und Geben (unbezahlte »Arbeit«) einfließen. Die entwickelten Materialien sollten dann auch auf Gemeindeebene Verwendung finden können. Die Validierung von Fähigkeiten und Kompetenzen der Personen aus der Zielgruppe stand ebenfalls im Fokus des Projektes.
Land	Österreich: Tirol
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Durchführungszeitraum: 2012 bis 2014.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Angeboten durch Zielgruppenorientierung. • Anerkennung nicht-formal erworbener Qualifikationen/Kompetenzen.
Weitere projekt-bezogene Literatur oder Produkte	Link zum Projektarchiv von »Multikulturell«: www.migration.cc/index.php?option=com_content&view=article&id=43&Itemid=234
Kontaktinfos	Verein Multikulturell, Andreas-Hofer-Straße 46, 1. Stock, 6020 Innsbruck Tel.: +43 512 562929, E-Mail: office@migration.cc www.migration.cc
Anmerkung	–

Projektname	»In.education« – inclusion & education
Kurzbeschreibung/ Ziel	»In.education« ist ein transnationales abgeschlossenes Projekt zur Entwicklung, Erprobung und Evaluierung von Strategien in der Erwachsenenbildung auf mehreren Ebenen mit dem Ziel, die Beteiligung bildungsbenachteiligter Personen an Bildungsangeboten zu erhöhen.
Zielgruppe	• Bildungsbenachteiligte Personen ohne Pflichtschulabschluss und/oder mit Basisbildungsbedarf. • Organisationen sowie TrainerInnen/BeraterInnen in der Erwachsenenbildung.
Ansatz/Methode	In diesem Projekt wurde auf mehreren Ebenen gleichzeitig angesetzt. Um die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten Erwachsenen zu erreichen, lag ein erster Schwerpunkt von »In.education« auf der Identifikation und Akquise »Neuer MultiplikatorInnen«. Die zweite Strategie hatte die Entwicklung adäquater Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Personen zum Gegenstand, wobei auch die Erhebung und Anerkennung (Validierung) informell erworbener Bildungskompetenzen berücksichtigt wurden. In einem dritten Projektschwerpunkt ging es darum, Empfehlungen und Angebote für Organisationen, TrainerInnen und BeraterInnen in der Erwachsenenbildung zu entwerfen und so auch positiv zur Weiterentwicklung der Durchführungsbedingungen in Einrichtungen der Erwachsenenbildung beizutragen.
Land	Österreich, England, Irland.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Projektzeitraum: Oktober 2014 bis September 2016.
Aspekt Digitalisierung	In den Schlussfolgerungen der zweiten Phase des Projektes wird ausdrücklich auf die Bedeutung von Offenheit gegenüber dem Einsatz neuer Technologien und Techniken als Teil der Methodenvielfalt hingewiesen.
Dimensionen	• Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Bildungsangeboten durch Zielgruppenorientierung. • Anerkennung nicht-formal erworbener Kompetenzen/Qualifikationen.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zur Projekt-Website (ISOP): www.isop.at/tatigkeitsfelder/ausgelaufene-projekte/in-education-2 Link zum »Leitfaden zur Bildungs- und Berufsberatung für Bildungsbenachteiligte« (ISOP): www.isop.at/wp-content/uploads/2015/05/Bildungsberatung-für-Bildungsbenachteiligte.pdf
Kontaktinfos	ISOP – Innovative Sozialprojekte GmbH, Dreihackengasse 2, 8020 Graz Tel.: +43 316 764646, E-Mail: isop@isop.at www.isop.at
Anmerkung	»In.education« war ein transnationales Projekt mit Partnern aus Österreich (Graz), England (London) und Irland (Galway) und wurde durch Erasmus+ gefördert.

Projektname	»Aktive Peers in der Bildungsberatung«
Kurzbeschreibung/ Ziel	Aktive Peers (geschulte Personen aus der Zielgruppe) unterstützen BildungsberaterInnen in der aufsuchenden und mobilen Beratungstätigkeit. Das Ziel ist, auf diesem Weg Personen aus der Zielgruppe zu erreichen, die sonst keine Beratung in Anspruch nehmen würden, diese über Angebote zu informieren und Interesse für weiterführende Beratungsangebote zu wecken.
Zielgruppe	Beratungsferne Personen mit Migrationshintergrund.
Ansatz/Methode	Mit dem Projekt werden Personen, die selbst Migrationshintergrund haben, gezielt geschult und in der niedrigschwelligen, aufsuchenden Bildungsberatung eingesetzt. Peers sollen ihre eigene Peergruppe direkt ansprechen. Sie können in entspannter Atmosphäre ihre eigene Geschichte erzählen und von ihren persönlichen Erfahrungen berichten. Gearbeitet wird in kommunikationsfördernden Gruppensettings, die zum Austausch einladen. Wesentliche Vorteile des Einsatzes von Peers in der Arbeit mit MigrantInnen liegen u.a. in der Vermeidung von Sprachbarrieren sowie in der potenziellen Vorbildwirkung der Peers aufgrund der eigenen Gruppenzugehörigkeit.
Land	Österreich: Wien.
Form der Realisierung	Laufendes Projekt seit 2014.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	Aufsuchende, niedrigschwellige Beratungsarbeit.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zur Beschreibung: www.erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten_details.php?nid=11435 Link zu »Bildungsberatung im Fokus«: »Peer-Projekte für eine anschlussfähige Bildungsberatung« (ab Seite 18) www.erwachsenenbildung.at/downloads/service/Bildungsberatung-im-Fokus-01_2017.pdf?m=1500897658&
Kontaktinfos	VHS Floridsdorf, Angerer Straße 14, 1210 Wien Tel.: +43 1 89174 121000, E-Mail: floridsdorf@vhs.at www.vhs.at/de/e/floridsdorf
Anmerkung	Das Projekt wird an der Volkshochschule Floridsdorf im Rahmen der Bildungsberatung Wien durchgeführt und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie des Bundesministeriums für Bildung gefördert. Der Einsatz von Peers wird auch für Menschen mit Burnout praktiziert.

Projektname	»BildungslotsInnen« – Sensibilisierung und Motivation für Weiterbildung und Höherqualifizierung am Arbeitsplatz
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Projekt befasst sich mit dem Einsatz gewerkschaftlicher BildungslotsInnen, die BetriebsrätInnen (als potenzielle MultiplikatorInnen) rund um das Thema »Weiterbildung« direkt am Arbeitsplatz unterstützen. Das Ziel ist, auf diesem Weg Weiterbildung und Höherqualifizierung als betriebliche Aufgaben zu etablieren. Bildungsbenachteiligten Beschäftigten sollen so bessere Chancen in Gesellschaft sowie im Arbeitsleben eröffnet werden.
Zielgruppe	• Bildungsbenachteiligte (geringqualifizierte) Beschäftigte. • BetriebsrätInnen als MultiplikatorInnen.
Ansatz/Methode	BildungslotsInnen sind Personen, die direkten Kontakt zu Ansprechpersonen im Betrieb haben und als VermittlerInnen zwischen dem Betrieb und professionellen Bildungs- und Beratungsanbietern fungieren. Sie haben die Aufgabe, den Betriebsrat für das Thema Weiterbildung/Höherqualifizierung zu sensibilisieren, über diesbezügliche Möglichkeiten zu informieren (beispielsweise durch Informationsveranstaltungen) und Netzwerke mit Bildungs- und Beratungseinrichtungen zu schaffen. Hauptaufgaben der BildungslotsInnen sind zudem Motivation und Unterstützung für/bei betrieblichen Bildungsaktivitäten. Als MultiplikatorInnen wirken potenziell BetriebsrätInnen, die den direkten Kontakt zur Belegschaft (und hier vor allem zu bildungsbenachteiligten/geringqualifizierten Personen) suchen, Interessierte an BildungslotsInnen oder Einrichtungen vermitteln und als Peer-BeraterInnen tätig sein können. Mit dem Projekt »BildungslotsInnen« wurde in einer umfangreichen Machbarkeitsstudie die betriebliche Weiterbildungslandschaft in Österreich analysiert. Die Studie umfasst u.a. eine Bedarfs-, Zielgruppen-, und Umfeldanalyse, eine Dokumentation der Entwicklungsarbeiten und Pilotphase, eine genaue Beschreibung der Aufgaben und Anforderungsprofile sowie einen Leitfaden und Schulungskonzepte für BildungslotsInnen/BetriebsrätInnen.
Land	Österreich.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Projektzeitraum: 2013 bis 2014.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Beratungs- und Bildungsarbeit. • Arbeitsplatzorientiertes Konzept von Weiterbildung.
Weitere projekt-bezogene Literatur oder Produkte	Link zur ÖIBF-Studie »Bessere Erreichbarkeit bildungsferner Personen«: https://noe.arbeiterkammer.at/service/zeitschriftenundstudien/bildung/Weiterbildungsferne_Studie_2016_Langfassung.pdf
Kontaktinfos	Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB), Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien E-Mail: bildung@oegb.at www.voegb.at
Anmerkung	Das Projekt wurde vom VÖGB in Kooperation mit dem ÖIBF durchgeführt und aus Mitteln des WAFF sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Projektname	»Deutsch im Park«
Kurzbeschreibung/ Ziel	Mit der Initiative »Deutsch im Park« sollen auf unbürokratischem Weg, jene Personen direkt vor Ort für Beratungs- und Bildungsmaßnahmen erreicht werden, die eigeninitiativ keine Angebote suchen würden. Außerdem soll durch die Präsenz eine positive Öffentlichkeitswirkung für die Themen »Deutschlernen« und »Alphabetisierung/Basisbildung« erzielt werden.
Zielgruppe	Bildungsferne Personen mit Sprachdefiziten in Deutsch, MigrantInnen.
Ansatz/Methode	Das Konzept von »Deutsch im Park« erfordert hohen Personaleinsatz (gleichzeitig sind jeweils eine DaZ-Trainerin, ein DaZ-Trainer sowie eine ExpertIn für Alphabetisierung/Basisbildung im Einsatz). So kann flexibel auf die Gegebenheiten, Bedürfnisse und Entwicklungen eingegangen und reagiert werden. Die TrainerInnen bzw. KursleiterInnen suchen aktiv den Kontakt zur Zielgruppe, indem sie Personen ansprechen und zur Teilnahme einladen oder auch indem sie Informationsflyer (in unterschiedlichen Sprachen) zur Weitergabe an Interessierte verteilen. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf mündlicher Kommunikation und Fertigkeiten im Bereich »Sprechen«.
Land	Österreich: Wien.
Form der Realisierung	laufendes Projekt seit 2008
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Bildungsarbeit. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Lernangeboten durch Zielgruppenorientierung.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum Paper »Aufsuchende Bildungsarbeit in der Erwachsenenbildung«: www.momentum-kongress.org/cms/uploads/PAPER_Erdost-Ilkim_Aufsuchende-Bildungsarbeit-in-der-Erwachsenenbildung.pdf Link zur Kursbeschreibung: www.vhs.at/de/info/deutschkurse
Kontaktinfos	Wiener Volkshochschulen VHS Bildungstelefon: +43 1 8930083, E-Mail: info@vhs.at www.vhs.at/de/info/deutschkurse#deutsch-im-park
Anmerkung	2018 fand »Deutsch im Park« in den Sommermonaten im 5., 10., 12. sowie 16. Wiener Gemeindebezirk statt.

Projektname	»Kick-up« – One Stop für berufliche Stabilität
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Projekt »Kick-up« unterstützte Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit von Armut bedroht oder betroffen sind, durch Begleitung, Beratung und/oder Qualifizierungsmaßnahmen. Ziel ist eine Stabilisierung sowie die Verbesserung der individuellen Chancen am Arbeitsmarkt.
Zielgruppe	»Working Poor« – beispielsweise Personen mit geringer Qualifikation, mit fehlender Anerkennung nicht-formal erworbener Kompetenzen/Qualifikationen oder Menschen in atypischen/prekären Beschäftigungsverhältnissen
Ansatz/Methode	Das Projekt »Kick-up« setzte auf individuelle Unterstützung: Die BeraterInnen (Case ManagerInnen) erstellten mit den TeilnehmerInnen einen persönlichen Maßnahmenplan – abgestimmt auf die jeweiligen Problemstellungen und Bedürfnisse. Die TeilnehmerInnen erhielten hilfreiche Informationen zu finanziellen, rechtlichen und gesundheitlichen Themen. Außerdem wurden sie bei der Kontaktaufnahme zu bestehenden Unterstützungssystemen (z.B.: Schuldenregulierung) und bei der Umsetzung des entwickelten Plans begleitet. Die Teilnahme war mit bis zu maximal neun Monaten (bei zusätzlicher Qualifizierungsmaßnahme) beziehungsweise drei Monaten (bei Beratung) zeitlich begrenzt.
Land	Österreich: Kärnten.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Laufzeit: Jänner 2017 bis Dezember 2018.
Aspekt Digitalisierung	Qualifizierungsmaßnahmen wurden in den Bereichen Sprache und EDV angeboten.
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Beratung. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen.
Weitere projekt- bezogene Literatur oder Produkte	Link zum Infoblatt für MultiplikatorInnen (VHS Kärnten): www.vhsktn.at/images/downloads/Kick-up_Information_für_MultiplikatorInnen.pdf Link zur Projektbeschreibung (VHS Kärnten): www.vhsktn.at/projekte/detail/C52/kick-up-one-stop-fuer-berufliche-stabilitaet
Kontaktinfos	Kärntner Volkshochschulen, Mag. ^a Pauline Thamer, Fromillerstraße 31/1, 9020 Klagenfurt Tel.: +43 50 477 7029, E-Mail: p.thamer@vhsktn.at www.vhsktn.at
Anmerkung	Das Projekt verlief in vier Phasen, von der Bedarfsanalyse bis zur begleitenden Evaluation, und wurde vom Land Kärnten und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Projektname	»Pro-up« – Entwicklung und Erprobung neuartiger Lernformen in Weiterbildungsmaßnahmen für nicht formal Qualifizierte
Kurzbeschreibung/ Ziel	»Pro-up« setzte es sich zur Aufgabe, innovative Lernformate zu entwickeln und zu erproben, mit dem Ziel, formal geringqualifizierte Menschen mit Bildungsangeboten zu erreichen und die Abbruchquoten zu reduzieren. Zudem sollten die für die Zielgruppe entwickelten Weiterbildungssettings unter den bestehenden strukturellen, institutionellen und förderrechtlichen Gegebenheiten in die Praxis umgesetzt werden können.
Zielgruppe	Formal geringqualifizierte Personen, Personen ohne Berufsabschluss
Ansatz/Methode	Um die Erfolgsquote von TeilnehmerInnen aus der Zielgruppe an Bildungsmaßnahmen zu erhöhen, diente das Projekt »Pro-up« der Optimierung von Bildungsangeboten. Primär ging es dabei um neue Lernformen wie arbeitsplatznahes, digitales und zertifikatorientiertes Lernen. Im Diskurs mit Arbeitsmarkt- und BildungsakteurInnen sollten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine Weiterentwicklung der institutionell geförderten Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe gefunden werden. Das Projekt fokussierte gleichzeitig einen arbeitsplatzorientierten Zugang zu Weiterbildung und setzte deshalb auch auf die Entwicklung betriebsgerechter Lernformate.
Land	Deutschland.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Laufzeit: November 2015 bis Dezember 2018.
Aspekt Digitalisierung	Digitale Lernformen zeigten sich vor allem in Anwendung für arbeitsplatznahe Bildungsaktivitäten als besonders geeignet. Zudem wurde ein Online-Leitfaden für AkteurInnen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Bildung entwickelt.
Dimensionen	• Aufsuchende, niedrigschwellige Bildungsarbeit. • Pädagogisch-didaktische Gestaltung von Bildungsangeboten. • Arbeitsplatzbezogenes Konzept von Weiterbildung.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zu »Berufs- und Wirtschaftspädagogik online«, Ausgabe 33: www.bwpat.de/ausgabe33/dauser_bwpat33.pdf Link zum f-bb Projekt »Pro-up«: www.f-bb.de/informationen/projekte/entwicklung-und-erprobung-neuartiger-lernformen-in-weiterbildungsmassnahmen-fuer-nicht-formal-qualifiziert
Kontaktinfos	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) GmbH, Rollnerstraße 14, 90408 Nürnberg Tel.: +49 911 27779 0, E-Mail: info@f-bb.de www.f-bb.de
Anmerkung	Kursangebote nach dem Pro-up-Modellansatz wurden von der Bundesagentur für Arbeit in fünf Agenturbezirken evaluiert. Das Projekt wurde vom BMBF gefördert und vom f-bb in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

Projektname	»POLEposition« – Perspektive, Orientierung, Lernen, Entwicklung
Kurzbeschreibung/ Ziel	Das Projekt »POLEposition« richtete sich mit einem Qualifizierungsprogramm an geringqualifizierte Jugendliche und junge Erwachsene mit dem Ziel, diesen den Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder zu weiterführenden Ausbildungen zu ermöglichen.
Zielgruppe	Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren (nach Beendigung der Schulpflicht) ohne Ausbildung: ÖsterreicherInnen, MigrantInnen, subsidiär Schutzberechtigte, Asylberechtigte.
Ansatz/Methode	Mit dem Projekt »POLEposition« sollten einerseits persönliche Chancen der TeilnehmerInnen am Arbeitsmarkt erhöht werden (beispielsweise durch Vorbereitung auf den Pflichtschulabschluss oder auf eine Lehrabschlussprüfung). Gleichzeitig wurde auf diesem Weg auch dem Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Wirtschaft entsprochen. Das Qualifizierungsangebot umfasste schwerpunktmäßig die Bereiche Kompetenzerhebung/Clearing (bei Bedarf: muttersprachlich), Sprachvermittlung in Deutsch, Basisbildung, interkulturelle Kompetenz und politische Bildung, Berufsorientierung sowie Bewerbungstraining. Zudem erhielten die TeilnehmerInnen persönliche Unterstützung in allen Bereichen. Die Module fanden in Form von Einzelberatungen sowie Gruppentrainings statt.
Land	Österreich: Niederösterreich, Wien.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Projektzeitraum: Jänner 2017 bis Dezember 2018.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	• Niedrigschwellige Beratungs- und Bildungsarbeit. • Unterstützungs- und Begleitungsmaßnahmen bei der Umsetzung der Bildungsangebote.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zu weiteren Informationen über die »ibis acam«-Website: www.ibisacam.at/presse-konferenz-zum-projekt-poleposition Link zum Info-Folder: https://niederoesterreich.arbeitplus.at/wp-content/uploads/sites/6/2017/08/Folder-POLEPosition-SÜD-MITTE-WEST.pdf
Kontaktinfos	»die Berater« Unternehmensberatungs GmbH, Wipplingerstraße 32, 1010 Wien Tel.: +43 1 5324545 0, E-Mail: office@dieberater.com www.dieberater.com
Anmerkung	Das Projekt wurde vom AMS Niederösterreich, dem Land Niederösterreich und dem Europäischen Sozialfonds finanziert. »POLEposition« wurde an zwölf niederösterreichischen und einem Wiener Standort realisiert. Mit der Umsetzung des Programms waren zwei Bildungsinstitute (»die Berater« und »ibis acam«) beauftragt.

Projektname	»ENTRY« – Einstieg durch niederschwellige Beschäftigung
Kurzbeschreibung/ Ziel	Mit dem Projekt »ENTRY« sollten als Ergänzung zu bestehenden Beschäftigungsprojekten flächendeckend in der Region zusätzliche stundenweise Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden. Ziel war die schrittweise Heranführung besonders arbeitsmarktferner Personen an den Arbeitsmarkt.
Zielgruppe	Arbeitsmarktferne Personen mit geringer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, Beziehenden von Bedarfsorientierter Mindestsicherung
Ansatz/Methode	Das Projekt ist ein Modell der stufenweisen Integration der TeilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt. In einer ersten Phase, in der die TeilnehmerInnen geringfügig bis zu zehn Stunden beschäftigt waren, wurde die individuelle Arbeitsfähigkeit abgeklärt. Im zweiten Schritt ging es um die persönliche Stabilisierung, wobei auch eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung möglich war. In der letzten Phase erfolgte der Übergang in eine Transitarbeitsstelle oder in den Arbeitsmarkt. Arbeitsfelder, in denen die Personen eingesetzt wurden, waren beispielsweise Botendienste, interkulturelle Dienstleistungen, Küche, Reinigung oder Instandhaltung. Die TeilnehmerInnen wurden über das AMS-Projekt ARIS zugewiesen, welches in der Folge auch das Case Management durchführte. Die Teilnahme an dem Projekt war auf maximal neun Monate begrenzt.
Land	Österreich: Steiermark.
Form der Realisierung	Abgeschlossenes Projekt, Laufzeit: April 2016 bis Dezember 2017.
Aspekt Digitalisierung	–
Dimensionen	Arbeitsplatzorientiertes Konzept von Weiterbildung.
Weitere projektbezogene Literatur oder Produkte	Link zum »Leitfaden zur Bildungs- und Berufsberatung für Bildungsbenachteiligte« (ISOP): www.isop.at/wp-content/uploads/2015/05/Bildungsberatung-für-Bildungsbenachteiligte.pdf
Kontaktinfos	ISOP – Innovative Sozialprojekte GmbH, Dreihackengasse 2, 8020 Graz Tel.: +43 316 764646, E-Mail: isop@isop.at www.isop.at
Anmerkung	Bei dem Projekt »ENTRY« handelt es sich um ein Netzwerkprojekt von 14 Trägerorganisationen aus der Steiermark. Das Projekt wurde von der Stadt Graz, dem Land Steiermark sowie dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

7 Anhang

7.2 Checkliste zur didaktischen Umsetzung von Steiner et al (2012)

Nachstehende Checkliste ist aufgrund der hohen Relevanz und Anschaulichkeit direkt von Steiner u.a. (2012) entnommen, anstatt nur darauf zu verweisen.¹⁵⁵

- ☐ Sich eigener Zuschreibungen und eventueller Vorurteile gegenüber den TeilnehmerInnen bewusst werden und ihnen wertschätzend und offen entgegentreten.
- ☐ Wissen über das Milieu, die Mentalität, die Bedürfnisse und die Verwendungssituation der TeilnehmerInnen in die didaktische Planung einfließen lassen.
- ☐ Sensibilität für die Ausgangslage und die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen.
- ☐ TeilnehmerInnen dort abholen, wo sie stehen, und zu hohe Erwartungen vermeiden.
- ☐ Lernstoff teilnehmerInnengerecht aufbereiten und durch Beispiele, Übungen und eigene Erfahrungen anreichern.
- ☐ Gemeinsames Sammeln und Formulieren von Lernzielen.
- ☐ Austausch über Ziele und Erwartungen zu Kursbeginn kann eine hohe Drop-out-Quote vermindern und die Motivation erhöhen.
- ☐ Bei Übungen die Freiwilligkeit und die individuellen Grenzen der TeilnehmerInnen beachten.
- ☐ Positive Erfahrungen mit Bildung ermöglichen.
- ☐ Auf Lerninteressen eingehen.
- ☐ Eine Integration der neuen Lerninhalte in die bisherigen Lernerfahrungen ermöglichen.
- ☐ Die Nützlichkeit und die Verwertbarkeit von Lerninhalten verdeutlichen.
- ☐ Bei der Vermittlung von Inhalten soll die Praxisnähe betont werden.
- ☐ Lerninhalte, die nutzen und erfreuen, motivieren auch.
- ☐ Lernmotivation entsteht durch Lernerfolge, soziale Anerkennung und die Anschlussfähigkeit von Lerninhalten.
- ☐ TeilnehmerInnen dabei unterstützen, wesentliche Inhalte herauszufiltern.
- ☐ Methodenvielfalt erhöht die Merkfähigkeit.
- ☐ Unterricht abwechslungsreich und spannend gestalten.
- ☐ Vertrauen in die institutionelle Bildung wecken.

¹⁵⁵ Steiner u.a. 2012, Seite 30.

- ☐ Es geht nicht nur um Wissensvermehrung, sondern auch um Kompetenzzaneignung.
- ☐ Den TeilnehmerInnen ihre Kompetenzen und Ressourcen bewusst machen.
- ☐ Die Betonung der eigenen Kompetenzen, Stärken und Fähigkeiten steigert das Selbstwertgefühl.
- ☐ Auf speziellen Förderbedarf bzw. Bedarf nach Wiederholungen eingehen.
- ☐ Auf Defizite beim Schreiben und Lesen achten und diese ausgleichen.
- ☐ Genügend Pausen machen, da diese auch dem Lernaustausch dienen.
- ☐ Zeitpunkt und Zeitaufwand an Zielgruppe anpassen.
- ☐ Schaffung eines neutralen Raums des Lernens, in welchem auch Fehler gemacht werden dürfen.
- ☐ Leistungsdruck vermeiden, da dieser oft die Ursache des Fernbleibens ist.
- ☐ Aufbau einer guten, vertrauensvollen Beziehung

7.2 Literatur

(Stand der Online-Quellen: 18. Dezember 2019)

abz*austria (2016): Projekt KeCK ermöglicht arbeitsplatznahe Weiterbildung für gering qualifizierte Frauen. Wien: ABZ Austria. Internet: www.abzaustria.at/sites/default/files/clipping/downloads/personal-manager-Projekt-KeCK-ermoeglicht-arbeitsplatznahe-Weiterbildung-fuer-gering-qualifizierte-Frauen-03.2016.pdf.

Ambos, Ingrid (2005): Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn.

Arbeitsgruppe Aktionslinie 10 der Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich (2017a): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Wien: BMB.

Arbeitsgruppe Aktionslinie 10 der Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich (2017b): Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Wien: BMB.

Arnold, Patricia/Kilian, Lars/Thillosen, Anne/Zimmer, Gerhard M. (2018): Handbuch E-Learning: Lehren und Lernen mit digitalen Medien (5., aktual. Aufl.). Bielefeld: utb GmbH.

Aschemann, Birgit/Gugler, Petra/Nimmerfall, Maria (2011): Vierzig Wege der Binnendifferenzierung für heterogene LernerInnen-Gruppen. Ein didaktischer Reader verfasst im Rahmen des Projekts »Deutsch und andere Erstsprachen im gemeinsamen Alphabetisierungskurs«. Graz. Internet: www.erwachsenenbildung.at/downloads/service/reader_binnendifferenzierung_heterogene_gruppen.pdf.

Bacher, Johann/Tamesberger, Dennis/Leitgöb, Heinz/Lankmayr, Thomas (2013): NEET-Jugendliche: eine neue arbeitsmarktpolitische Zielgruppe in Österreich. WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, 4/2013 (Seite 103–131).

- Bammer, Doris/Zehetmayer, Birgit (2010): Studie zur beruflichen Weiterbildung in Wien. Wien: AK Wien. Internet: www.arbeiterkammer.at/infopool/akportal/Studie_BeruflicheWeiterbildunginWien.pdf.
- Barz, Heiner/Tippelt, Rudolf (Hg.) (2004): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. 2 Bände. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Baumgartner, Peter/Tarnai, Christian/Wolf, Birgit/Ertl, Bernhard (2014): Technologiebasiertes Problemlösen im Kontext der Erwerbstätigkeit. In Statistik Austria (Hg.), Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12 (Seite 376–397). Wien: Statistik Austria. Internet: https://portfolio.peter-baumgartner.net/files/pdf/2014/Baumgartner_et_al_2014_Technologiebasiertes-Problemloesen.pdf.
- BMDW (2018): Digitales Kompetenzmodell für Österreich – DigComp 2.2 AT. Wien.
- Bolder, Axel/Hendrich, Wolfgang (2002): Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement. WSI Mitteilungen (1/2002) (Seite 19–24).
- Böttcher, Silke/Bereuter, Bernhard/Buchenberger, Sandra/Fischer, Uwe/Gnehm, Ann-Sophie/Känel, Natalie/Salomon, Rüdiger (2008): Der Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte aus Sicht von Arbeitgebern und Sozialpartnern. Zürich: AMOSA.
- Bremer, Helmut/Kleemann-Göhring, Frank/Wagner, Farina (2015): Weiterbildung und Weiterbildungsberatung für »Bildungsferne« – Ergebnisse, Erfahrungen und theoretische Einordnungen aus der wissenschaftlichen Begleitung von Praxisprojekten NRW. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bremer, Helmut/Kleemann-Göhring, Mark (2011): Weiterbildung und Bildungsferne. Forschungsbefunde, theoretische Einsichten und Möglichkeiten für die Praxis. Duisburg-Essen: Universität Duisburg Essen.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hg.) (2018): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. März 2018 zu »Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren«.
- Bürkhardt, Dagmar (2000): Arbeitsmarktpolitik »Mentoring für geringqualifizierte Frauen«. Ein umsetzungsorientiertes Konzept für ein Modellprojekt in der Region Stuttgart. Stuttgart. Internet: http://sixcms.region-stuttgart.de/sixcms_upload/media/202/studie.pdf.
- Caritas der Erzdiözese Wien (2016): Cambro. Offener Lern- und Beratungsraum. Wien. Internet: www.caritas-wien.at.
- Dauser, Dominique (2012): Handlungsfelder regionaler Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung. doi:10.3278/6004105w093
- Dauser, Dominique (2015): Regionale Strukturentwicklung in der Nachqualifizierung: Handlungsfelder, Erfolgsbedingungen und Handlungsbedarf. In Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Berichte zur beruflichen Bildung der AG BFN (Band 1, Seite 71–89). Bielefeld: W. Bertelsmann. Internet: www.agbfn.de/dokumente/pdf/agbfn-16_dauser.pdf.
- Dauser, Dominique (2017): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte – Entwicklung und Etablierung neuer Weiterbildungssettings. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (33). Internet: www.bwpat.de/ausgabe33/dauser_bwpat33.pdf.

- Dauser, Dominique/Kretschmer, Thomas (2017): Weiterbildungsangebote für nicht formal Qualifizierte lernförderlich gestalten. Leitfaden zur zielgruppengerechten Konzeption, methodisch-didaktischen Umsetzung und Implementierung innovativer Lernformate auf dem regionalen Bildungsmarkt (f-bb online No. 01/2017). Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung. Internet: www.f-bb.de/fileadmin/user_upload/171109_Pro-up_Online-Leitfaden.pdf.
- De Freitas, Sara/Liarokapis, Fotis (2011): Serious Games: A New Paradigm for Education? In Serious Games and Edutainment Applications (Seite 9–23). Springer.
- Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster: Waxmann Verlag.
- Dornmayr, Helmut (2002): Weiterbildung für Bildungsferne ArbeitnehmerInnen. Linz: IBE.
- Eichbauer, Christian (2012, Oktober 5): »Du kannst was!« Anerkennung informell und non-formaler Kompetenzen für den Beruf – ein oberösterreichisches Pilotprojekt. ISOP 25, Graz. Internet: www.isop.at/wp-content/uploads/Referat-Christian-Eichbauer.pdf.
- Erdost, Ilkim (2013): Aufsuchende Bildungsarbeit in der Erwachsenenbildung Praxisbericht: Anhand von »Deutsch im Park« und »Deutsch im Alltag«. Hallstadt: Paper im Rahmen von Momentum 13. Internet: www.momentum-kongress.org/cms/uploads/PAPER_Erdost-Ilkim_Aufsuchende-Bildungsarbeit-in-der-Erwachsenenbildung.pdf
- Erler, Ingolf (2010): Der Bildung ferne bleiben: Was meint »Bildungsferne«? Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, (10), 18.
- Fachgruppe Basisbildung. (2017). Prinzipien und Richtlinien für Basisbildungsangebote. Für Lernangebote im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung. Wien: Bundesministerium für Bildung.
- Fink, Marcel/Wetzel, Petra/Valkova, Katarina (2017): Arbeit 4.0, Bildung und Qualifikation: Herausforderungen und Lösungsansätze. Wien: IHS.
- Gaylor, Claudia/Schöpf, Nicolas/Severing, Eckart (2015): Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Wie europäische Nachbarn informelles und non-formales Lernen anerkennen und nutzen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Haberfellner, Regina/Sturm, René (2016): Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt. Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts. AMS report 120/121. Wien: AMS Österreich. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_120-121.pdf.
- Hausegger, Trude/Scharinger, Christian/Sicher, Jürgen/Weber, Friederike (2016): Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Einführung von Industrie 4.0. Wien. Internet: www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Qualifizierungsmassnahmen_Langfassung.pdf.
- Haydn, Franziska/Götz, Rudolf (2017): TRIAS – Beratung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber einbinden, gering qualifizierte Beschäftigte erreichen. Wien. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/TRIAS_Textbook_DE_erasmus_oesb-2017.pdf.
- Haydn, Franziska/Götz, Rudolf/Pfrimer, Ursula (2013): Peer-Ansätze in der Bildungsberatung – Ergebnisse aus der BMUKK Strategieentwicklungsarbeitsgruppe. ösb Consulting. Internet: www.oesb.at/fileadmin/user_upload/oesb_web/kompetenzen/portfolio/bib/Be-richt_OESB_PeerAnsaetze_Bildungsberatung.pdf

- Hoffmann, Thomas (2005): Einfache Arbeit für gering Qualifizierte. Material und Handlungshilfen. Eschborn: RKW.
- Holzer, Daniela (2017): Weiterbildungswiderstand: eine kritische Theorie der Verweigerung. Bielefeld: Transcript.
- Iller, Carola/Mayerl, Martin/Schmid, Kurt (2014): Kompetenzentwicklung und informelles Lernen am Arbeitsplatz. In Statistik Austria (Hg.), Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12 (Seite 126–147). Wien: Statistik Austria. Internet: www.researchgate.net/publication/279206132_Kompetenzentwicklung_und_informelles_Lernen_am_Arbeitsplatz.
- Jenewein, Franz (2018): Sechs Jahre Basisbildung im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung. Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, 2019(35/36), 18.
- Kanelutti-Chilas, Erika/Kral, Alexander (2012): Niederschwellige Bildungsberatung – Herausforderung auf allen Ebenen. Verbesserte Zugangswege zu einem vielfältigen Angebot. Wien: in between.
- Kapeller, Doris/Sladek, Ulla/Stiftinger, Anna (2009): »... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben«. Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss. Graz, Salzburg: Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft.
- Klein, Helmut E./Schöpfer-Grabe, Sigrid/Klatta, Rolf/Grimmer, Barbara/Breining, Eugen G. (2011): Arbeitsplatzbezogene Grundbildung. Leitfaden für Unternehmen. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Klein, Helmut/Schöpfer-Grabe, Sigrid (2015): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung für Geringqualifizierte Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung. Köln. Internet: www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/242676/IW-Trends_2015-03-07_Klein_Schoepper-Grabe.pdf.
- Klein, Rosemarie (2016): Binnendifferenzierung. Bonn: DIE-BONN. Internet: www.die-bonn.de/wb/2016-binnendifferenzierung-01.pdf.
- Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard (2016): Heterogenität unter Geringqualifizierten. Bonn: DIE-BONN. Internet: www.die-bonn.de/wb/2016-heterogenitaet-01.pdf.
- Klumpp, Matthias/Neukirchen, Thomas/Jäger, Stefanie (2016): Logistikqualifikation und Gamification – Der wissenschaftliche und fachpraktische Ansatz des Projektes MARTINA (Schriftenreihe Logistikforschung). Essen. Internet: www.fom.de/fileadmin/fom/forschung/ild/FOM_ild_Schriftenreihe_Band_51_30_04_final_online.pdf.
- Kohl, Mathias (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung – digitale Medien als Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens Geringqualifizierter? In G. G. Goth/S. Kretschmer/I. Pfeiffer (Hg.), Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis (Seite 31–44). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Koscheck, Stefan/Samray, David (2018): Strategien zur Qualifizierung Bildungsferner aus Anbietersicht. BWP (1/2018) (Seite 25–29).

- Krenn, Manfred. (2012). Gering Qualifizierte – die Parias der »Wissensgesellschaft« Die Erhöhung der Gefahr sozialer Ausgrenzung durch die Ausweitung von Bildungsnormen. SWS-Rundschau (2/2012) (Seite 129–148).
- Krenn, Manfred/Kasper, Ruth (2012): Weiterbildungsabstinenz und Milieuzugehörigkeit in Wien (No. FORBA-Forschungsbericht 3/2012). Wien: Forba. Internet: www.forba.at/wp-content/uploads/2018/11/794-FORBA-FB_3-2012.pdf.
- Krenn, Manfred/Papouschek, Ulrike/Gächter, August (2014): Die Verbesserung der Erwerbschancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung einfacher Arbeit. Wien.
- Kuwan, Helmut (2005): Weiterbildung von »Bildungsfernen«: Empirische Ergebnisse und bildungspolitische Empfehlungen. In M. Hofstätter/R. Sturm (Hg.), Qualifikationsbedarf der Zukunft III: Weiterbildung von Geringqualifizierten (Seite 7–27). AMS report 45. Wien: AMS Österreich. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport45.pdf.
- Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin (2015): Berufliche Weiterbildung in Niederösterreich. Ergebnisse einer Repräsentativerhebung. Wien: öibf.
- Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin (2019): Berufliche Weiterbildung formal gering Qualifizierter – Good-Practice-Beispiele und Faktoren für einen Erfolg am zweiten Bildungsweg (Projektabschlussbericht). Wien: AMS Oberösterreich.
- Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin/Litschel, Veronika (2016a): Erwachsenenbildung in Niederösterreich: Bessere Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen (Endbericht). Wien: öibf.
- Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin/Litschel, Veronika (2016b): Erwachsenenbildung in Niederösterreich: Bessere Erreichbarkeit weiterbildungsferner Personen (Endbericht). Wien: öibf.
- Lämsä, Joni/Hämäläinen, Raija/Aro, Mikko/Koskimaa, Raine/Äyrämö, Sanna-Mari (2018): Games for Enhancing Basic Reading and Maths Skills: A Systematic Review of Educational Game Design in Supporting Learning by People with Learning Disabilities: Games for Enhancing Basic Reading and Maths Skills. British Journal of Educational Technology, 49(4), pp. 596–607. doi:10.1111/bjet.12639.
- Lee-Emig, Olga/Oberwasserlechner, Barbara/Höglinger, Monika (2018): Handbuch Bildungsstratsch. Wien. Internet: www.bildungsberatung-wien.at/wp-content/uploads/2018/11/Handbuch_Bildungsstratsch_BBWiW.pdf.
- Litschel, Veronika/Löffler, Roland (2017): Migrationsforschung in Österreich. Bibliographisch basierte Meta-Recherche und Kurzanalysen. Wien: AMS Österreich.
- Litschel, Veronika/Löffler, Roland/Petanovitsch, Alexander/Schmid, Kurt (2016): Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich. Wien: AMS Österreich.
- Loos, Roland (2006): Good Practice zur Förderung der Teilnahme von gering Qualifizierten am Lebensbegleitenden Lernen – Befunde und deren Potenziale für Österreich. Analyse von zehn innovativen Fallbeispielen. Wien: öibf.
- Makarova, Elena/Diesel-Lange, Katja/Lühti, Janine/Hofmann, Monika (2017): Serious Games in der schulischen Berufsorientierung: Ein Instrument zur Entdramatisierung von Geschlecht? In M. Kampshoff/B. Scholand (Hg.), Schule als Feld – Unterricht als Bühne – Geschlecht als Praxis (Seite 180–198). Weinheim.

- Mathes, Britta/Weber, Enzo (2019): Auswirkungen von Digitalisierung und demografischem Wandel für Geringqualifizierte. In G. G. Goth/S. Kretschmer/I. Pfeiffer (Hg.), *Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis* (Seite 89–106). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Mayerl, Martin/Schlögl, Peter (2015): Ansätze und Verfahren der Anerkennung der Ergebnisse informellen und non-formalen Lernens bei formal Geringqualifizierten. Länderstudie Österreich. In Bertelsmann Stiftung (Hg.), *Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann* (Seite 338–450). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Michel, Alain/Looney, Janet (2015): Ansätze und Verfahren der Anerkennung der Ergebnisse informellen und non-formalen Lernens bei formal Geringqualifizierten. Länderstudie Frankreich. In Bertelsmann Stiftung (Hg.), *Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann* (Seite 338–450). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Mörth, Ingo/Ortner, Susanne/Gusenbauer, Michaela (2005): *Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung*. Internet: <http://soziologie.soz.uni-linz.ac.at/sozthe/staff/moerthpub/WeiterbildungBuch.pdf>.
- On the Move (2016): *Europäische Best-Practice-Beispiele zu aufsuchender Bildungsberatung und niedrigschwelligen Weiterbildungsangeboten für benachteiligte Lernende*. Erasmus+. Internet: www.onthemove-project.eu.
- Overdiek, Janina/Knoll, Natascha (2012): *Nachqualifizierungsangebote in der Region entwickeln, erproben und verankern*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Papouschek, Ulrike (2018a): *Literaturbericht: Maßnahmen und Strategien, die ein Aufschließen von Bildungsdefiziten niedrig qualifizierter Personen ermöglichen und so eine Integration am Arbeitsmarkt erleichtern bzw. sicherstellen können*.
- Papouschek, Ulrike (2018b): *Maßnahmen und Strategien zum Aufschließen von Bildungsdefiziten gering qualifizierter Personen im Hinblick auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration*. Wien: FORBA.
- Peneder, Michael/Bock-Schappelwein, Julia/Firgo, Matthias/Fritz, Oliver/Streicher, Gerhard (Hg.) (2016): *Österreich im Wandel der Digitalisierung*. Wien: WIFO.
- PIW/Lawetz-Stiftung (2010): *Evaluation der INNOPUNKT-Initiative – Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen*. Teltow und Hamburg: Land Brandenburg.
- Proinger, Judith/Schlögl, Peter (2014): *Standardisierte Leistungsdarstellung in der »Bildungsberatung Österreich«*. Ein Weg zu mehr Transparenz und Vergleichbarkeit im vielfältigen Spektrum von Informations- und Beratungsleistungen. In BMBF, Abt. EB (Hg.), *Professionalität in der Bildungsberatung. Anforderungen und Entwicklungsfelder in der »Bildungsberatung Österreich* (Seite 123–134). Wien.
- Schmidtke, Birgit/Lachmayr, Norbert/Schlögl, Peter (2019): *Bildungsberatung 2017. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte*. Wien: öibf.
- Schöpfer-Grabe, Siegrid (2014): *Handlungsempfehlung: Arbeitsplatzbezogene Grundbildung für An- und Ungelernte*. Köln. Internet: www.alphagrund-projekt.de/materialien/downloads.html.

- Schöpfer-Grabe, Sigrid (2014): Handlungsempfehlung: Arbeitsplatzbezogene Grundbildung für An- und Ungelernte. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. Internet: www.alphagrund-projekt.de/materialien/downloads.html.
- Schweizer Verband für Weiterbildung (2015): GO – Grundkompetenzen direkt am Arbeitsplatz fördern Nationales Projekt zur Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen 2009–2015. Zürich. Internet: www.alice.ch/fileadmin/Dokumente/Grundkompetenzen/GO_Broschu__re_2015.pdf.
- Seyda, Susanne/Wallossek, Luisa/Zibrowius, Michael (2018): Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. Internet: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2018/Analyse_122_Keine_Ausbildung_Weiterbildung.pdf.
- Snippe, Andrea (2012): Wir würden jetzt vieles anders machen. Den Gelingensbedingungen auf der Spur: Stolpersteine und Schlüsselfaktoren im Prozessverlauf einer innerbetrieblichen Weiterbildung. Hamburg: passage gGmbH. Internet: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Broschuere_stolpertsteine_schlusselfaktoren.pdf.
- Statistik Austria (Hg.) (2013): Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Erste Ergebnisse der PIAAC-Erhebung 2011/12. Wien: Statistik Austria. Internet: www.statistik.at/web_de/services/publikationen/5/index.html?id=5&listid=5&detail=661.
- Statistik Austria (2018): Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien: Statistik Austria.
- Steiner, Karin/Voglhofer, Margit/Schneeweiß, Sandra/Baca, Tamara/Fellinger-Fritz, Alfred (2012): Praxishandbuch – Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für Bildungsferne. (abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, Hg.). Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Praxishandbuch.pdf.
- Stott, Andrew/Neustaedter, Carman (2013): Analysis of Gamification in Education (p. 36). Surrey.
- Troltsch, Klaus (2013): Berufliche Nachqualifizierung von zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss – Welche Bereitschaft gibt es in Betrieben? Bonn: BIBB.
- VÖGB & ÖIBF (Hg.) (2014): Gewerkschaftliche BildungslotsInnen. Sensibilisierung und Motivation für Weiterbildung und Höherqualifizierung am Arbeitsplatz. Machbarkeitsbericht. Wien.
- Warnhoff, Kathleen/Krzywdzinski, Martin (2018): Digitalisierung spaltet – Gering qualifizierte Beschäftigte haben weniger Zugang zu Weiterbildung. WZB Mitteilungen (162) (Seite 58–60).
- Weber, Friederike (2014): Kompetenz mit System (KMS). Ein innovatives Instrument des AMS zur Heranführung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss an formale Berufsbildungsabschlüsse. AMS info 271. Internet: www.pro-spect.at/docs/AMSinfo271.pdf.
- Weiss, Christine/Wieder, Melanie/Miesmer, Claudia/Pirker, Rosmarie/Berndl, Alfred (2017): Leitfaden zur Bildungs- und Berufsberatung für Bildungsbenachteiligte. Von PraktikerInnen für PraktikerInnen. Graz: ISOP Bildungsberatung. Internet: www.isop.at/wp-content/uploads/2015/05/Bildungsberatung-f%C3%BCr-Bildungsbenachteiligte.pdf.

- Wolter, Marc Ingo/Mönnig, Anke/Hummel, Markus/Weber, Enzo/Zika, Gerd/Helmrich, Robert/Neuber-Pohl, Caroline (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie – Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Nürnberg: IAB.
- Wurzenrainer, Martin/Lummerstorfer, Ursula/Schindler, Julia/Hammani-Birnstingl/Marianne/Eyawo-Hauk, Petra/Salgado, Rubia (2018): Digitale Kompetenzen in der Basisbildung mit Migrant*innen authentisch erarbeiten. Ein methodisch-didaktischer Ansatz für die lernfeldübergreifende Vermittlung digitaler Kompetenzen »von Anfang an«. Graz: Verein Projekt Integrationshaus. Internet: www.netzwerkmika.at/application/files/4515/2629/0116/Digital_Literacy_in_der_Basisbildung.pdf.
- Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018a): Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für gering Qualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Wien: AMS Österreich. Internet: www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_wiab-ams_Bericht_Anerkennung_geringqualifizierte%202018.pdf.
- Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018b): Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich. Wien: AMS Österreich.

Das AMS Österreich als Auftraggeber skizziert für formal geringqualifizierte Erwerbspersonen eine besonders schwierige Situation bei der beruflichen Weiterbildung und beauftragte das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) daher mit einer zielgruppenspezifischen Analyse dieses Themas. Die wichtigsten Forschungsfragen dieses im Jahr 2019 realisierten Projektes lauteten: Welche Faktoren erschweren bzw. fördern berufliche Weiterbildungsteilnahmen von formal Geringqualifizierten? Welche Good-Practice-Beispiele, potenzielle Erfolgsbeispiele sowie Ansatzschwerpunkte lassen sich in der aktuellen Literatur identifizieren, welche Faktoren sind dabei von besonderer Wichtigkeit?

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-708-4