

Lernen und Kompetenzerfassung in Sozialen Integrationsunternehmen (SIU)

vor dem Hintergrund aktueller bildungspolitischer Diskussionen über einen Nationalen Qualifikationsrahmen

Bestandsaufnahme in 22 Betrieben

Das Projekt SYSKOM¹ (Systematische Kompetenzerfassung) erfasst Methoden der Feststellung von Lernfortschritten in arbeitsmarktpolitischen Unternehmen, vermittelt Wissen über Qualifikationsrahmen und Verfahren der Sichtbarmachung von informell erworbenen Kompetenzen.

Soziale Integrationsunternehmen (SIU) zeichnen sich dadurch aus, dass sie lernförderliche Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Menschen zur Verfügung stellen und Weiterbildung anregen. Das Dienstverhältnis dauert – nach Bundesländern verschieden – maximal ein Jahr und ist als Übergangsbeschäftigung zu sehen; die TeilnehmerInnen werden daher als TransitmitarbeiterInnen (TMA) bezeichnet. Ziel ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt; die Vermittlung ist neben der Eigenerwirtschaftung die wichtigste Erfolgszahl der SIU.

Die überwiegende Mehrzahl der TeilnehmerInnen hat eine geringe formale Bildung, meist Pflichtschule (oft nicht abgeschlossen) oder nicht verwertbare (Lehr-)Ausbildungen. Angenommen werden auch Vermittlungshemmnisse, die den Biografien der TMA zugerechnet werden, wobei vor allem eine längere Arbeitslosigkeit eine große Rolle spielt.

Die Bildungsangebote in den Betrieben sind so unterschiedlich wie die Zielgruppen und die Konzepte der BetreiberInnen. Sie reichen von der Förderung arbeitskultureller Fähigkeiten über Strategien des „Empowerments“ bis zu betriebsübergreifenden fachlichen Schulungen und formalen Abschlüssen.

Dem arbeitsintegrierten Lernen kommt zentrale Bedeutung zu.

In einer im Frühjahr 2009 im Rahmen des Projekts durchgeführten Bestandsaufnahme wurden vor allem die fachlichen Kompetenzerweiterungen durch die Tätigkeit in den SIU erfasst.

Dem Bundesdachverband (BDV) geht es neben der Thematik von Kompetenzerfassung für TransitmitarbeiterInnen aber auch darum, durch dieses Projekt die Expertise der Schlüsselkräfte von SIU als ErwachsenenbildnerInnen herauszuarbeiten und SIU in Bezug auf die Themenfelder Bildung und Qualifikation gut zu positionieren.

Die Weiterbildungsakademie hat kürzlich die Voraussetzungen geschaffen, dass professionelle Arbeitsanleitung als Praxis der Erwachsenenbildung anerkannt werden kann. Dies stellt eine Meilenstein für Anerkennung und Weiterentwicklung der SIU als Lernräume dar.

¹ Das Projekt wird von der **BAG Arbeit (Deutschland)** koordiniert. Beteiligt sind außer dem österreichischen Bundesdachverband für Soziale Integrationsunternehmen (**BDV austria**) auch Dachverbände aus **Flandern** und **Polen**, sowie **ENSIE**, der europäische Dachverband sozialer Integrationsunternehmen. Laufzeit: Jänner 2009 bis Dezember 2010; gefördert durch GD Bildung und Kultur, Programm für lebenslanges Lernen.

1. Die Erhebung in Österreich

Das Engagement in den SIUs für adäquate Lernformen ist ebenso großartig wie das Interesse, deren Kompetenzen sichtbar zu machen. Die durchaus auch kritischen Stellungnahmen zum Projekt und zum NQR belegen ein solides Wissen und eine differenzierte Einschätzung von Strategien des Lebensbegleitenden Lernens.

Es wurden Gespräche mit 22 SIUs aus 7 Bundesländern geführt, vorwiegend mit den GeschäftsführerInnen (60 % weiblich).

2. Arbeits- und Lernangebote der befragten SIU

Die SIU bieten Arbeit, arbeitsintegriertes Lernen, praktisches Anlernen und organisierte Weiterbildung in verschiedensten Arbeitsbereichen an:

Dienstleistungen

Verkauf, Transport, Reinigung, Bügeln, Textilsammlung und -sortierung, Entrümpelung, Übersiedlung, Büroarbeit (auch hochschwellige), Callcenter, Gastgewerbe, Lagerverwaltung, Wäscherei, Spendenannahme und -verwertung, Fahrradverleih, Fahrradhandel, Arbeitskräfteleasing sowie Projekte in den Bereichen Kultur-Gesellschaft-Pädagogik

Land- und Gartenwirtschaft

Grünraumgestaltung, Gartenbau

Handwerk + Technik

Altmetallrecycling – Elektroschrott, Sperrmüll, Altstoffverwertung (incl. Problemstoffe), Textiles Arbeiten, Holzbearbeitung, Restauration, Ausmalen, Boden legen, Fahrradtechnik, Näherei, Bauarbeiten, Sanierung, Stahlbau

3. Lernen und Lernergebnisse „messen“?

Alle GesprächspartnerInnen sehen Kompetenzerweiterung als wichtiges Ziel der Übergangsbeschäftigung. Dass die Lernprozesse dokumentiert werden sollen, steht ebenfalls außer Zweifel. Differenziert bis kontroversiell sind die Haltungen zu Zertifizierungen. Auch wenn sich mehrheitlich eine klare Orientierung an den Erfordernissen und Erwartungen des Arbeitsmarktes bzw. der jeweiligen Arbeitsmarktsegmente abzeichnet, sind die Einschätzungen doch verschieden, sowohl was die Sinnhaftigkeit von Zertifizierungen betrifft, als auch was den Stellenwert von Zertifikaten auf den relevanten Arbeitsmärkten betrifft.

Qualifizierung ist vielfältig

Weiterbildung wird betriebsintern, betriebsübergreifend und/oder extern angeboten, in Form von Kursen, Vorträgen, Gruppendiskussionen sowie als selbstorganisiertes Lernen in der Arbeitszeit.

Von TMA können in manchen SIU Zertifikate erworben werden (Außerordentliche Lehrabschlussprüfung, ECDL, Industrieführerschein, Buchhaltung, diverse Schweißzertifikate, Führerschein, Taxischein, Staplerschein, LKW-Führerschein, Abfallwirtschaft, Fachkurs Tischlerei, Fachkurs Verkauf, Erste Hilfe).

Formale Bildungsabschlüsse werden angestrebt, wenn sie möglich und für die

Transitarbeitskraft sinnvoll sind. Darüber hinaus ist die Arbeit in einem SIU oft eine Vermittlung in formale Lernprozesse. 75 % der TN an einem Jugendprojekt können auf eine Lehrstelle vermittelt werden, aber auch bei den Erwachsenen gibt es immer wieder TeilnehmerInnen, die sich zu einem formalen Abschluss nach der Transitzeit entschließen.

Für zertifizierte Bildungsgänge ist das AMS teilweise zu Individualförderungen bereit. Der Trend scheint aber dahin zu gehen, bei den formalen Qualifizierungen, die begleitend zur Beschäftigung erfolgen könnten, zu sparen. Mehrere GesprächspartnerInnen beklagen, dass es aufgrund der zu kurzen Verweildauer nicht möglich ist, die TeilnehmerInnen zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung zu begleiten. Nicht in allen Bundesländern sind Verlängerungen möglich, wenn dadurch ein Lehrabschluss erreicht werden könnte.

Dramatisch sind die Einsparungen bei „bildungsfernen“ Personen und bei MigrantInnen in manchen peripheren Regionen: Dort werden seit einigen Jahren weder Hauptschulabschlusskurse noch Alphabetisierung noch Deutschkurse angeboten.

Weiterbildung ohne (anerkannte) Zertifikate

Lernveranstaltungen gibt es zu den verschiedensten Themen. Sie reichen von Basisbildung bis zu Rechtsthemen, von lebenspraktischen Themen bis zur Technik. Viele Weiterbildungsangebote wären nach Einschätzung der Befragten ausbaufähig.

Informelles Lernen

Arbeitsintegriertes Lernen wird als die vielleicht bedeutendste Lernform für die Zielgruppen mit einer anderen als einer formalen Bildung eingeschätzt.

Die ArbeitsanleiterInnen werden als „TrainerInnen“ mit einer hohen Verantwortung für die Weiterbildung und für die Motivation der TMA für weitere – auch non-formale und formale – Bildung gesehen.

In einzelnen SIU zeigt die Erfahrung, dass sehr exakte und für eine bestimmte Arbeit spezifizierte Raster für Kompetenzen und Lernfortschritte den ArbeitsanleiterInnen helfen, Lernfortschritte der TMA wahrzunehmen und genaues Feedback zu geben.²

Informelles Lernen wird auch durch Jobrotation gefördert.

Wichtig ist das Peer-Lernen beziehungsweise der gut durchdachte Einsatz der TMA in einer Gruppe, die gemeinsam einen Auftrag durchführt.

Es wird klar festgestellt, dass die Qualifikationen, die in den SIU erworben werden, zu wenig anerkannt sind. Die Anerkennung des informellen Lernens ist eine Chance, die Besonderheiten dieser Betriebe besser sichtbar zu machen, meinen insbesondere VertreterInnen von Landesnetzwerken. Die mitgebrachten Potenziale der TMA (die auch aus Reproduktionssphäre oder eventuell sogar aus Schwarzarbeit resultieren) können deutlich werden, ebenso die Lernfortschritte im SIU.

² Dies bedeutet außerdem einen Zuwachs an Führungskompetenz.

Von besonderem Interesse sind in diesem Zusammenhang die Erfahrungen eines hochschwelligigen SIU. Ein Teil der TMA rekrutiert sich aus AbsolventInnen von Intensiv- bzw. Kurzausbildungen. Diese von AMS-nahen Bildungsanbietern durchgeführten Lehrgänge bieten wenig Praxis und müssen vielfach durch praktisches Lernen ergänzt werden, da sich die AbsolventInnen sonst „nichts zutrauen“.

Auf der Suche nach Marktlücken und Nischen für Produkte und Dienstleistungen entdecken SIU auch Lücken im Ausbildungssystem: SIU reagieren mit praktischer Bildung schneller auf den Markt als das formale System; da sie die Veränderungen am Arbeitsmarkt sehr genau beobachten, können sie auch ihre Qualifizierung auf aktuelle (und zukunftsfähige) Markterfordernissen ausrichten.

4. Dokumentations- und Kompetenzerfassungssysteme

Die meisten SIU kombinieren für die Überprüfung der Ziele Selbstbeobachtung und Fremdbeurteilung in unterschiedlichen Formationen und in sehr unterschiedlicher Dichte.

Verfahren

- Eine Institution hat eine Potenzialanalyse als komplexes Instrument speziell für die Betriebe einer Institution mit externer Beratung entwickelt (ein großer Träger, der dafür die Kosten teilweise übernahm).
- Ein SIU entwickelt(e) ein spezielles Tool für die Clearingphase, das vorwiegend auf praktischen, handwerklichen Aufgaben beruht. Die/der beobachtende ArbeitsanleiterIn legt das Hauptaugenmerk auf den Prozess, wie Aufgaben – nach verschiedenen Kriterien – gelöst werden. Das Ergebnis spielt eine nachgeordnete Rolle. Dieser Toolkoffer wird von den NutzerInnen laufend weiter entwickelt.
- „MELBA“ - ein diagnostisches Verfahren für Behinderungen - wird von einigen SIU im Clearing verwendet. Es gilt als ressourcenorientiert, ist aber schriftdominiert.
- Verschriftlichte Kompetenzfeststellungen meist mit Zielvereinbarungen, die laufend überprüft werden.
- MitarbeiterInnengespräche – unterstützt durch Fragebogenverfahren.
- Systematisches mündliches Feedback

Zentrales Anliegen der Begleitung auf Transitarbeitsplätzen ist die Erkenntnis der TMA über die eigene Lernfähigkeit.

Es wird vermutet, dass Lernen lernen bzw. die Klarheit über die eigene Lernfähigkeit wichtiger sind als so manche berufliche Fertigkeit.

Andererseits wird in diesem Kontext das Problem der massiven Selbstüberschätzung von TMA genannt, die laufend gezwungen sind, sich möglichst gut zu präsentieren. In mehreren Gesprächen wird gemutmaßt, dass die Vielzahl von „AMS-Kursen“ zur Verunsicherung in der eigenen Einschätzung beiträgt, da ungewöhnlich oft Selbstpräsentation geübt wird. Plädiert wird für Methoden, die den TMA zu einer realistischen, zukunftsorientierten Verortung verhelfen.

Bildungsmanagement in SIU - kritische Zonen

- Zeitressourcen für Schulungen, Reflexion und systematische Dokumentation. Die Ressourcen werden sehr unterschiedlich eingeschätzt.
- Produktionsorientierung: Nicht nur der wirtschaftliche Druck, auch der Wunsch der MitarbeiterInnen nach hoher Produktivität ist wirksam. Dies kann langsameren LernerInnen, die mehr Geduld brauchen, zum Nachteil gereichen.
- Ev. kommt es am Arbeitsmarkt zur Stigmatisierung der Kompetenznachweise und Dienstzeugnisse, wenn sie von einem SIU ausgestellt sind.
- Die Zertifizierung insbesondere von persönlichen und sozialen Kompetenzen und von politischer Bildung braucht besondere Vorsicht. Es besteht weitgehend Übereinstimmung, dass diese Bestätigungen – sofern überhaupt welche ausgestellt werden - bei den TN bleiben und nicht im Bewerbungsverfahren verwendet werden sollen. Die Kombination SIU und Persönlichkeitsentwicklung muss beachtet werden. Das gelte besonders für Frauen, wird aus jahrelanger Beobachtung der Bewerbungserfahrungen gewarnt: Wahrscheinlich schadet Zertifizierung mehr als sie nützt, wenn Frauen damit noch mehr ihre Soft Skills präsentieren, anstatt ihre fachlichen Qualitäten in den Vordergrund zu stellen.

Probleme mit Kompetenzerfassungssystemen

Bei den Schlüsselkräften, die die in Österreich marktbeherrschenden Kompetenzbilanzierungen und entsprechende Literatur kennen, besteht die Einschätzung, dass diese nicht direkt auf die Zielgruppen der SIU übertragbar sind.

Ausprobiert / adaptiert wurden:

- Qualibox
- CHQ – Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn
- SQuP (Sprachen- und Qualifikationsportfolio, EQAL-Produkt)
- Kompetenzenbilanz (Zukunftszentrum Tirol)
- Kompetenzcheck-Kompetenzscheck

Bei den befragten SIU sind diese Verfahren aktuell nicht in Verwendung. Es werden folgende Probleme genannt:

- Die bekannten Portfolios wurden mit anderen Zielgruppen erarbeitet.
- Sie gehen an die Grenze der Reflexionsfähigkeit.
- Teilweise sind sie sprachlich unpassend; die ausschließliche Verschriftlichung ist problematisch.
- Die Verfahren setzen Freiwilligkeit voraus; diese ist in AMS-nahen Einrichtungen nicht immer gegeben.
- Sie sind zeitaufwändig.
- Die Vergleichbarkeit ist zu hinterfragen.
- Es besteht ein Trend zur Beschlagwortung. („Phraseologie“).

Es besteht entsprechend großes Interesse an speziell für SIU entwickelten Tools.

5. Diskussion EQF / NQR³

Begrüßt wird vor allem, dass im NQR auch das informelle Lernen anerkannt wird. Durch eine Validierung des in der Praxis Gelernten erhöhen sich die Chancen der TMA auf den Arbeitsmärkten, formale Bildungsgänge werden leichter greifbar.

³ EQF und NQR waren nicht zentraler Gegenstand der Erhebung, es ging vielmehr um den Status Quo im Hinblick auf die Implementierung des NQR.

Aber auch die Gefahren werden gesehen.

- Ein Mehr an Selektion durch einen verschärften Verdrängungswettbewerb?
- Weitere Benachteiligung von Personen mit ungünstiger schulischer Sozialisation?
- Die mit dem NQR intendierte Förderung der Mobilität ist differenziert zu behandeln.

Interne und gezielte externe Vernetzungen zeigen, dass die SIU ein gutes Fundament für eine Befassung mit Zertifizierung haben.

6. Ausblick: NQR als Chance für SIU – Lernförderliche Arbeitsplätze als Chance für Bildungsbenachteiligte

Die Erhebung zeigt neben der Vielfalt des (praktischen) Bildungsangebotes eine stark teilnehmerInnenorientierte Weiterbildungspalette und interessante Formen des Feedbacks. Lernergebnisse werden dokumentiert.

Lernkultur ist Teil der Unternehmenskultur: Lernfortschritte werden be-/geachtet, der Nutzen der verschiedenen Formen von Qualifizierung wird durch Beobachtung der Arbeitsmärkte immer wieder neu eingeschätzt.

Die fundierte Methodenkritik in Bezug auf Kompetenzerfassungssysteme zeigt die Besonderheiten des Lernraums Betrieb, denn eine sinnvolle Validierung muss auf die Lernformen abgestimmt sein⁴.

Wesentlich an dieser Expertise ist, dass sie im Bestreben entwickelt wurde, Exklusion zu vermeiden oder zu begrenzen.

Wir werden in den weiteren Projektphasen klären, wie sehr eine Definition der SIU als (auch) Bildungseinrichtungen dem Selbstverständnis der (Fach-)Schlüsselkräfte entspricht und wie weit eine Systematisierung und Vereinheitlichung der Dokumentation von Ergebnissen notwendig und wie weit sie wünschenswert ist. Offen ist freilich, ob und wie die vielen Aktivitäten der Betriebe sichtbar gemacht werden können, die biografisches Lernen fördern, die aber selbst nicht unmittelbar arbeitsmarktrelevant sind. Sie sind ein zentrales Charakteristikum des Lernraums SIU, denn arbeitsintegriertes Lernen ist mehr als arbeiten lernen: Vermittelt wird die Erkenntnis der Lernfähigkeit. Diese Erkenntnis erst ermöglicht Personen mit geringer formaler Bildung, sich in einem – hoffentlich durch den NQR bald durchlässigeren – Bildungssystem richtig zu verorten.

Sicher ist, dass die Potenziale der SIU für eine inklusive Bildung wahrgenommen werden müssen, wenn den besprochenen Lernformen Rechnung getragen werden soll.

Judith Pühringer
Hedwig Presch

Langfassung des Berichts auf www.bdv.at/SYSCOM

⁴ Beispielgebend können Instrumente sein, die in Flandern bereits erprobt sind.