

Potenziale der SIU in der bildungspolitischen Diskussion zum nationalen Qualifikationsrahmen

SYSKOM - Runde 3

Inhalt

1	Arbeiten für „Employability“	2
1.1	Lernangebote der Sozialen Integrationsunternehmen (SIU) - Ergebnisse der 1. Runde.....	2
1.2	Kompetenzen sichtbar machen in SIU - Ergebnisse der 2. Runde.....	2
1.3	SIU und die öffentliche Diskussion über den NQR.....	3
1.4	Resümee.....	4
2	Arbeiten für die Zukunft der TransitmitarbeiterInnen.....	4
2.1	Gütesiegel für SIU („Sozialgütesiegel“).....	4
2.2	Spezifische Entwicklungsarbeiten in Bezug auf ESF-Ziele.....	5
2.2.1	Betriebliche Gesundheitsförderung.....	5
2.2.2	Productive Ageing.....	5
2.3	BBE für MigrantInnen.....	6
2.4	Resümee.....	6
3	Arbeiten für die Bildung von benachteiligten Gruppen.....	6
3.1	SIU in der Zertifizierung.....	7
3.2	SIU für Inklusion.....	7
4	Schlussbemerkungen: Wie Erfahrungslernen wirkt.....	7

1 Arbeiten für „Employability“

Der NQR ist ein Instrument, dessen zentrales Ziel die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit – im Besonderen durch Erhöhung der Mobilität - ist. Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ist eines der Ziele von SIU. Daher sind die Ziele prinzipiell kompatibel. Es besteht aber Skepsis gegenüber einem aus dem NQR resultierenden Druck zur Zertifizierung.

1.1 Lernangebote der Sozialen Integrationsunternehmen (SIU) - Ergebnisse der 1. Runde

Soziale Integrationsunternehmen (SIU) zeichnen sich dadurch aus, dass sie lernförderliche Arbeitsplätze für langzeitarbeitslose Menschen zur Verfügung stellen und Weiterbildung anregen.

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.

Das Engagement der SIU für adäquate Lernformen ist ebenso großartig wie das Interesse, Kompetenzen sichtbar zu machen. Die durchaus auch kritischen Stellungnahmen zum NQR – insbesondere zu Aspekten der Zertifizierung - belegen ein solides Wissen und eine differenzierte Einschätzung von Strategien des Lebensbegleitenden Lernens, auch wenn sich die SIE bisher in der Regel nicht mit dem NQR befasst haben.

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

Vielfach gibt es Zertifikate für interne und externe Weiterbildung.

Die Arbeit in einem SIU ist oft eine Vermittlung in formale Lernprozesse, da die TeilnehmerInnen Soft Skills entwickeln und vor allem ihre Lernfähigkeit erfahren und reflektieren.

Formale Bildungsabschlüsse werden angestrebt, wenn sie möglich und für die Transitarbeitskraft sinnvoll sind.

1.2 Kompetenzen sichtbar machen in SIU - Ergebnisse der 2. Runde

Zur Kompetenzfeststellung kombinieren die meisten SIU Selbstbeobachtung und Fremdbeurteilung in unterschiedlichen Formationen und in sehr unterschiedlicher Dichte. Zertifizierte TrainerInnen¹ adaptieren die in Österreich sehr bekannte

1 Nach dem Verfahren der „Kompetenzenbilanz“ des Zukunftszentrums Tirol zur „kompetenzorientierten BeraterIn“ ausgebildet;
<http://www.zukunftszentrum.at/service/kompetenzbilanz/expertinnen>

„Kompetenzenbilanz“² oder verwenden Teile ihrer Ausbildung zielgruppenadäquat. Andere SIU haben mit externer Beratung zielgruppen- und betriebsspezifische Systeme entwickelt³.

Es gibt eine Menge Good-Practice-Beispiele. Einige davon nahmen einem Austausch teil.

Alle GesprächspartnerInnen sehen Kompetenzerweiterung als wichtiges Ziel der Übergangsbeschäftigung. Dass die Lernprozesse dokumentiert werden sollen, steht ebenfalls außer Zweifel. Differenziert bis kontroversiell sind auch hier 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.

Zentrales Anliegen der Begleitung auf Transit Arbeitsplätzen ist die Erkenntnis der TransitmitarbeiterInnen über die eigene Lernfähigkeit. Es wird vermutet, dass Lernen lernen bzw. die Klarheit über die eigene Lernfähigkeit wichtiger sind als so manche berufliche Fertigkeit⁴. Auch Weiterbildungsaktivitäten z.B. zu Fragen des selbstorganisierten Lernens, zur Motivierung und zur Leistungsfeststellung zeigen, dass SIU mit aktuellen Lerntheorien vertraut sind⁵.

Eine grundlegende Kompetenzorientierung ist also vorhanden.

Systematische Kompetenzerfassung ist meist weniger eine Frage Instrumente als der Ressourcen in einem SIU.

Ein verstärkter Austausch wird als wünschenswert betrachtet. Auch eine externe Begleitung bei der Entwicklung von Instrumenten hat sich als fruchtbar herausgestellt. Dieser Weg sollte fortgesetzt werden.

Ein verstärkter Praxis-Theorie-Dialog erscheint ebenfalls als erstrebenswert.

Die Gruppe, die sich mit der Entwicklung eines gemeinsamen flexiblen Instruments beschäftigen will, wird sich zunächst mit Bildungsstandards befassen.

1.3 SIU und die öffentliche Diskussion über den NQR

Auch wenn die NQR-Diskussion – so die Ergebnisse von Runde 1 – wenig verfolgt wird, findet die Auseinandersetzung mit informellem Lernen in SIU teilweise auf einem hohen Niveau statt. Die SIU sind sogar „dem Fördergeber voraus“, so eine in Runde 2 geäußerte Meinung. Tatsächlich hat sich die bildungspolitische Diskussion bisher auf die Korridore 1 und 2 (formale Bildung und organisierte Erwachsenenbildung

2 z.B. Jobtransfair

3 Gabarage, Caritas u.a.

4 Vgl. ExpertInnen wie Baethge. Baethge zeigt den Einfluss der Arbeitsorganisation auf die Lernkompetenz (Der Effekt ist stärker als z.B. der der Sozialisation). - Martin Baethge (2008): Der ungleiche Kampf um das Lebenslange Lernen". Vortrag, AK Wien, 10.12.2008, Tagungsreihe Chance Weiterbildung. Weiterbildung Schreckgespenst oder Karrierehilfe.

5 Dies wird auch durch die Wahl der ReferentInnen deutlich, z.B. wenn Ökokreis-Naturwerkstatt (März 2010) eine bundesweit bekannte Expertin für Kompetenzerfassung einlädt (<http://www.marikahammerer.org>)

konzentriert. Nach einer Fachtagung im Februar 2010 werden nun ressort- und sektorenübergreifende Strategien erarbeitet.

1.4 Resümee

Diese Erkenntnisse sind nicht neu. Sie waren den AkteurInnen der Vernetzung durchaus bekannt. Allerdings wurden die Aspekte des Lernens in SIU durch SYSKOM in besonderer Weise fokussiert.

Konsequenz: Die Aspekte des praktischen Lernens sollen mehr gewürdigt werden.⁶

Ein 1. Schritt war die Anerkennung der Vermittlungstätigkeit durch die Weiterbildungsakademie. Noch ist nichts bekannt, wie sehr diese Möglichkeit genutzt wird. Dennoch ist einleuchtend, dass die Kritik des Landesverbandes Vorarlberg richtig und die vom SYSKOM-Team gezogene Konsequenz logisch ist: Schlüsselkräfte sollen selbst die Möglichkeit haben, ihre in der Praxis erworbenen Kompetenzen unter Beweis zu stellen, sollen die konkrete Erfahrung mit Portfolios etc. machen – diese Lernprozesse begünstigen kompetenzbasiertes Arbeiten mit TransitmitarbeiterInnen.

Zu wünschen ist, dass die Ergebnisse von SYSKOM die Landesverbände und ihre Mitglieder in Verhandlungen mit den Förderstellen und in ihrem öffentlichen Auftreten stärken.

2 Arbeiten für die Zukunft der TransitmitarbeiterInnen

Lernen in SIU ist mehr als Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. SIU sind traditionell humanistisch-ganzheitlich ausgerichtet und entwickeln zielgruppenspezifische Schwerpunkte – teilweise weil sie sich immer wieder auf unterschiedliche Bedürfnisse der zugewiesenen Menschen einstellen müssen, teilweise weil sie die Entwicklungen der Arbeitsmärkte und der Gesellschaft sorgfältig beobachten, damit sie die MitarbeiterInnen nachhaltig unterstützen zu können.

2.1 Gütesiegel für SIU („Sozialgütesiegel“)

Die Beantragung des Gütesiegels für Soziale Integrationsunternehmen fördert u.a. Kompetenzerweiterung und Kompetenzdokumentation - sowohl für Schlüsselkräfte als auch für TransitmitarbeiterInnen – einer genaueren Betrachtung zu unterziehen⁷.

Resümee: Aspekte der Kompetenzerfassung sollen explizit im Gütesiegel für SIU verankert werden.⁸

6 Die bdv-präsentation bei einer NQR-Tagung im Dez. 2009 war erfolgreich – bdv wird in der Erwachsenenbildungsszene wahr genommen

7 Konkrete Aussage einer IP in Runde 1 über den Prozess zur Erlangung des Gütesiegels

8 Beschluss des bdv, Jänner 2010

2.2 Spezifische Entwicklungsarbeiten in Bezug auf ESF-Ziele

Der ESF ermöglicht Förderungen für die Betreuung von MigrantInnen, für Gesundheitsförderung und die Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze. TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund werden regional sehr unterschiedlich in SIU zugewiesen. Spezifische Programme und Entwicklungsarbeiten dazu finden wir in den BBE⁹. In SIU finden wir interessante Ansätze von betrieblicher Gesundheitsförderung und alter(n)sgerechter Arbeitsplatzgestaltung, die AUCH unter dem Blickwinkel „informelles Lernen“ und Qualitätssicherung zu diskutieren sind.

2.2.1 Betriebliche Gesundheitsförderung

In mehreren Bundesländern laufen oder liefen Projekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die auf eine partizipative Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzielen¹⁰. Manche Betriebe führen bereits ein entsprechendes Gütesiegel¹¹. Die erste – vernetzte – Initiative stellte fest, dass betriebliche Gesundheitsförderung auch als „interessantes Lernfeld“ zu betrachten ist¹². Die steigende Bedeutung der Gesundheitsförderung resultiert nicht zuletzt aus den Veränderungen am Arbeitsmarkt – etwa durch zunehmende Verluste von Anerkennung aufgrund der Durchsetzung von „Geschäftsbeziehungen“ zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, einer unternehmerischen „Selbstverwirklichungsethik“, die auch für ArbeitnehmerInnen propagiert wird¹³ – bei bekannten Korrelationen zwischen Gratifikationskrisen und diversen Erkrankungen.

Resümee: Die Methoden der Qualitätssicherung in der betrieblichen Gesundheitsförderung sind auch unter dem Blickwinkel „Förderung der Gesundheitskompetenz“ zu sehen.

2.2.2 Productive Ageing

Eine Reihe von SIU beschäftigt sich mit der Gestaltung von Arbeitsplätzen auch im Hinblick auf das Alter – sowohl der Schlüsselkräfte als auch der TransitmitarbeiterInnen. Manche Betriebe bzw. Landesvernetzungen befassen sich ohne Auftrag der Fördergeber mit diesem Thema, also mit dem Wandel von Kompetenzen in verschiedenen Lebensphasen und mit den Möglichkeiten des intergenerationellen Lernens¹⁴.

9 Dazu gab es in Runde 1 ein aussagekräftiges Interview.

10 z.B. Vernetzung OÖ, kleine Netzwerke NÖ, einzelne Betriebe in der Stmk und in NÖ.

11 z.B. Safrangarten, lebmit & bunttex

12 vgl. http://members.aon.at/bikoo/bik/bericht_gemeinsam_gesund.pdf, insbes. 34f

13 Doris Pfabigan (2009): Anerkennungstheoretische Überlegungen zum Gesundheitsbegriff. in: Spicker, Lang (Hg.), 46, zit. Stephan Voswinkel (2002): Bewunderung ohne Würdigung, in: Axel Honneth: Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus.

14 Im Auftrag des AMS exemplarisch untersucht in NÖ durch Prospect (2008): Potenziale arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsprojekte für Productive Ageing, http://www.prospect.at/docs/Kurzbericht_SIU_Productive_Ageing.pdf, 31.10.2008, 3ff im Auftrag des AMS NÖ.

Resümee: Das Thema alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung zeigt, wie stark die Achtsamkeit für Kompetenzen und deren Wandel in SIU verankert sind.

2.3 BBE für MigrantInnen

Für MigrantInnenberatungsstellen und Bildungseinrichtungen für MigrantInnen ist der Umgang mit in Österreich nicht anerkannten Kompetenzen ein zentrales Arbeitsfeld. Neben der Nostrifikation bekommt die Validierung nicht formaler Kompetenzen immer mehr Raum. Es gibt dazu vielfältige Aktivitäten und umsichtige Recherchen zu Good-Practice-Beispielen¹⁵ in der EU und Entwicklungsarbeiten von Beratungsstellen¹⁶. Ein verstärkter Austausch zwischen BBE und SIU wäre speziell in puncto Kompetenzdokumentation und Validierung sehr bereichernd.

2.4 Resümee

Kompetenzerweiterung und Kompetenzerfassung in SIU gehen über den beruflich-fachlichen Bereich weit hinaus und sind auch nicht mit der Liste der Schlüsselkompetenzen¹⁷ abgedeckt. Diese zukunftsfähige Ausrichtung des informellen Lernens in SIU verdient besondere Beachtung.

3 Arbeiten für die Bildung von benachteiligten Gruppen

In den letzten Jahren („Krise“!) ist der Wandel auf den Arbeitsmärkten auch für die hartnäckigsten VertreterInnen des Vollbeschäftigungsparadigmas nicht mehr zu leugnen. Dadurch ergeben sich neue Aufgaben für SIU, die Bildungsbedarfe von benachteiligten Gruppen zu bündeln und adäquate Konzepte zu formulieren.

Als besondere Herausforderungen sind zu sehen:

- mit Jugendlichen adäquate Lebensentwürfe zu formulieren¹⁸
- sinnstiftende Tätigkeiten jenseits des ersten Arbeitsmarktes zu entwickeln¹⁹ und für die entsprechenden Rahmenbedingungen zu kämpfen.

Bildung – in einem sehr umfassenden Sinn von Ermächtigung – wird dabei eine

15 Norbert Bichl sammelt seit Jahren die Erfahrungen und Aktivitäten der Beratungsstellen. Sie sind in den Jahresberichten der Arbeitsgruppe Informelles Lernen dargestellt.

Norbert Bichl (2009): Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen, <http://www.interculturexpress.at/sites/AGInformellesLernen2008.pdf>, 46ff; ds. (2010): Anerkennung und Bewertung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen – Ideen und Modelle aus Deutschland und den Niederlanden (Dieser Artikel wird demnächst auf www.erwachsenbildung.at veröffentlicht.

vgl. <http://www.interculturexpress.at/> insbes. die Dokumente von Dez. 2009

16 Beispiele: Migrare (Linz) arbeitet mit CHQ, WAFF (Wien) mit der Kompetenzenbilanz des Zukunftszentrums Tirol, das Integrationshaus Wien verwendet das Sprachen- und Qualifikationsportfolio (SQP).

17 Kommission der EU (2005): Vorschlag für eine EMPFEHLUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/keyrec_de.pdf

18 Vgl. Trude Hausegger, Friederike Weber (2009): Veränderte Erwerbsbiografien und neue Arbeitswelten: Zukunftsorientierte Gesundheitsförderung auf der Suche nach Antworten. in: Spicker, Lang (Hg.): Gesundheitsförderung auf Zeitreise

19 z.B. die innovativen sozialräumlichen Aktivitäten von Space!lab <http://www.space-lab.at/>

ebenso zentrale Rolle spielen wie die Aufrechterhaltung, der Ausbau und die Neugestaltung von Räumen der Ermöglichung.
Viele SIU haben adäquate und wandlungsfähige Strukturen und Schlüsselkräfte haben die Expertise.

Ausblick

3.1 SIU in der Zertifizierung

Vorstellbar ist jedenfalls eine Beteiligung der SIU bzw. der Dachverbände bei den geplanten Zertifizierungsstellen – in welcher Form auch immer: Von den Erfahrungen in Flandern ausgehend²⁰, scheint es wichtig zu sein, dass SIU ihre Expertise auch hier einbringen. Auch wenn es kein allgemein anerkanntes einheitliches System der Kompetenzfeststellung gibt, ist es wesentlich, dass die Validierung immer auf die Lernform abgestimmt ist. Die Notwendigkeit vielfältiger Verfahren zur Zertifizierung ist in Österreich jedenfalls unbestritten²¹. Es kommt darauf an, auch praktische Umsetzungen für die Feststellung von Lernergebnissen aus arbeitsintegriertem Lernen zu finden²².

Damit werden SIU den ihnen zustehenden bildungspolitischen Stellenwert wahr nehmen.

3.2 SIU für Inklusion

Die vom irischen Kollegen geschilderten Erfahrungen²³ zeigen, dass sich die sensible Zuordnung auf den unteren Niveaus des NQR sehr positiv auf das Weiterbildungsverhalten von bildungsbenachteiligten Gruppen auswirkt. Daher wurde den Gerüchten nachgegangen, in Österreich solle Niveau 1 mit Hauptschulabschluss gleich gesetzt werden. Die Zuordnung ist noch nicht festgelegt. Der bdv setzt sich für einen NQR ein, der nicht exkludiert und hofft, dass der Hauptschulabschluss auf Level2 eingeordnet wird.

4 Schlussbemerkungen: Wie Erfahrungslernen wirkt

Zum einen ...

- SYSKOM ist eine Möglichkeit, die Potenziale von SIU sichtbar zu machen und Entwicklungsbedarf zu erkennen.
- Die Weiterbildungsakademie bietet Schlüsselarbeitkräften die Chance, ihre Kompetenzen sichtbar zu machen, zu ergänzen und zu überprüfen.

20 Vgl. Kelly Wood beim transnationalen SYSKOM-Treffen in Gent, Juni 2009

21 Vgl. Peter Schlögl, ÖIBF (2009): Konzept einer Teil-Strategie für die Integration von Lernergebnissen des nicht formalen Lernens in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. Endfassung, Wien, Stand: Sept. 09

22 z.B. „Arbeitsplatzbesuche“ wie beim Validierungsverfahren in der Schweiz. Barbara Kohler, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Bern: Anerkennung und Validierungen nicht formaler Lernleistungen, Vortrag am 03.12.2009 in Wien (Veranstaltung des Kompetenzzentrums der MigrantInnenberatungsstelle)

23 Philip O'Connor beim transnational Meeting in Brüssel, Febr. 2010

- Die Schlüsselarbeitskräfte arbeiten mit diesen Erfahrungen verstärkt kompetenzorientiert mit TransitmitarbeiterInnen.
- SIU setzen sich für eine Vielfalt und für den Lernformen adäquate Validierungs- und Zertifizierungsverfahren ein.

Zum anderen ...

- Menschen (u.a. TransitmitarbeiterInnen) geben der reflektierten Erfahrung einen Wert.
- Reflektierte Erfahrung verändert die Konstruktion von individuellen und gesellschaftlichen Wissensbeständen²⁴.
- Menschen lernen, ihre Lernergebnisse darzustellen.
- Lernberatung unterstützt neue Kombinationen von informellem und formalem Lernen.
- ArbeitgeberInnen anerkennen Portfolios etc.
- Bildungseinrichtungen validieren / zertifizieren Lernergebnisse
- Öffentliche Einrichtungen und NGO nehmen informell erworbene Kompetenzen wahr und erhöhen ihre soziale Produktivität – gestützt etwa durch ein Grundeinkommen.
- Neue Arbeitsfelder und Arbeitsmärkte im „Dritten Sektor“ entstehen.
- Bildungspolitik greift die innovativen Impulse auf, die durch die Anerkennung des informellen Lernens entstehen.

(Der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt.)

Das Projekt SYSKOM wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



24 Vgl. „Biografizität“ bei Peter Alheit (2006): „Biografizität als Schlüsselkompetenz in der Moderne, http://www.abl-uni-goettingen.de/aktuell/Alheit_Biographizitaet_Schluesel_Flensburg-2006.pdf