

KOMPETENZERWEITERUNG DURCH KOMPETENZERFASSUNG – KOMKOM



Ein Modellprojekt in Sozialen Integrationsunternehmen (SIU) zur Entwicklung einer systematischen Form der Kompetenzerfassung mit dem Ziel der Entwicklung von Vorschlägen für die Stufe 1 des NQR (Qualifikationen).

September 2011 – November 2012

Zwischenbericht, Mai 2012

Erstellt von

Mag.^a Marion Bock, Chance B

Verwendete Abkürzungen:

SIU: Soziales Integrationsunternehmen

GBP: Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt

SÖB: Sozialökonomischer Betrieb

SÖBÜ: gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

TMA: TransitmitarbeiterIn/nen

SAK: Schlüsselarbeitskraft/kräfte

TN: TeilnehmerIn/nen

bdv austria: Bundesdachverband für Soziale Unternehmen;
Der bdv austria versteht sich als österreichweit agierendes Netzwerk und
Interessensvertretung von gemeinnützigen sozialen Unternehmen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Kurzdarstellung der Projektpartner	4
2.	Kurzdarstellung der geplanten Projektschritte und -ziele.....	6
3.	Bisherige Aktivitäten und Ergebnisse	7
3.1	Meetings	7
3.1.1	Interne Projekttreffen	7
3.1.2	Treffen mit externen ExpertInnen	8
3.2	Analyse zum Status quo der Kompetenzbilanzierung in der Erwachsenen- und Berufsbildung	9
3.3	Erhebung von in SIU eingesetzten Formen der Kompetenzerfassung.....	11
3.3.1.	Datenerhebung mittels Fragebogen unter 23 SIU.....	11
3.3.2.	Analyse von in SIU verwendeten Kompetenzerfassungsinstrumenten	13
3.4	Öffentlichkeitsarbeit.....	17
4.	Lessons learned.....	19
5.	Geplante Aktivitäten in der 2. Projekthälfte.....	20
6.	Aussicht auf die Zeit nach dem Projektende.....	23
7.	Finanzen	25
8.	Anhänge	26

1. Kurzdarstellung der Projektpartner

Projektträger: BiKoo – Bildungskooperative Oberes Waldviertel, vertreten durch **Irmgard Kaufmann** und **Dr.ⁱⁿ Hedwig Presch**:

Die BiKoo entwickelt bewusst niederschwellige Lern- und Bildungsangebote, die von den Lebensumständen und Erfahrungen der Teilnehmenden (meist TransitmitarbeiterInnen von Waldviertler Sozialen Integrationsunternehmen) ausgehen und einen wertschätzenden Umgang mit diesem Erfahrungshintergrund pflegen. Die vielfältigen Vorstellungen und Neigungen der TeilnehmerInnen werden aufgegriffen und zu konkreten Kursangeboten weiter entwickelt. So gelingt es, den Zugang zu (formaler) Bildung zu erleichtern. Hauptbestreben ist es, Bildungswünsche der TN aufzugreifen und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vertiefen und somit eine Anschlussmöglichkeit für das bestehende Bildungssystem zu schaffen.

Die Jahrzehnte lange Erfahrung in der niederschweligen Qualifizierung im handwerklichen Bereich und der starke Focus auf die Förderung vorhandener Kompetenzen von SchulungsteilnehmerInnen bieten eine breite Basis für die im Projekt KOMKOM durchzuführenden Aktivitäten und ermöglichen den im Projekt angelegten partizipativen Ansatz.

Irmgard Kaufmann ist Obfrau und Mitbegründerin von BiKoo und EIBE, einem SÖB, zertifizierte Tutorin und Basisbildnerin. Frau Kaufmann ist Mitglied der Geschäftsführung der Frauenberatung Waldviertel und leitet den Bereich Frauen in Technik, der neben beruflicher Orientierung eine handwerkliche Basisbildung bietet und Frauen an Aus- und Weiterbildungen heranführt.

Hedwig Presch ist Arbeitspsychologin. Sie hat in verschiedenen Positionen in arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen gearbeitet und sich insbesondere mit SIU als Lernort befasst. Ihre Erfahrungen im EU-Projekt SYSKOM und ihre in der Arbeitsgruppe „Informelles Lernen“ erworbenen Kenntnisse fließen ebenfalls in das Projekt ein.

Projektleitung: Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung der Universität Klagenfurt, vertreten durch **Dr.ⁱⁿ Monika Kastner** und **Dr. Jan Böhm**:

Monika Kastner: Mit den Forschungsschwerpunkten in der Basisbildung, Bildungsbenachteiligte Erwachsene, insbesondere Lehr- / Lernforschung und TeilnehmerInnenforschung, Evaluationsforschung / Qualität, Bildungstheorien sowie Projektmanagement in der Erwachsenen- und Berufsbildung und Erfahrung in der Anwendung qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung, in der Analyse und Gestaltung des Zusammenhangs von Arbeit – Bildung – Lebenswelt und als Trainerin in der Erwachsenenbildung repräsentiert Monika Kastner den wissenschaftlichen Zugang mit starkem Praxisbezug.

Jan Böhm: Mit den Forschungsschwerpunkten Lebenslanges Lernen, Professionalisierung in der Erwachsenenbildung, Erwachsenenendidaktik, Lehr- / Lernforschung, Kompetenzbilanzierung in der Erwachsenenbildung / beruflichen Weiterbildung, qualitative Sozialforschung ist Jan Böhm als Karenzvertretung in der Projektleitung aktiv (bis Juni 2012) und berät das Projektteam weiterhin insbesondere in Hinblick auf Kompetenzbilanzierungsverfahren.

Projektpartner: Chance B, Gesellschaft für Arbeit und Bildung, vertreten durch **Mag.^a Marion Bock**

Seit 23 Jahren ist die Chance B in der Oststeiermark als Dienstleister für Menschen mit Behinderung aktiv. Ziel dabei ist es, Menschen mit Behinderung und deren Angehörigen ein Leben in ihrem sozialen Umfeld zu ermöglichen und sie dabei zu unterstützen, ein Leben wie andere auch führen zu können. Das Angebot reicht von medizinischen Diensten über Beschäftigungs- und Qualifizierungsangeboten bis hin zu einer Vielfalt an Unterstützungsangeboten bei der Integration am Arbeitsmarkt. U.a. betreibt die Firmengruppe der Chance B auch ein SIU.

Von 2009-2011 koordinierte Chance B ein Leonardo da Vinci Projekt, mit dem Ziel, berufliche Ausbildungen auf einem niedrigerem Niveau als dem der Lehre mit Hilfe des EQR / NQR einer Akkreditierung zuzuführen.

Die in diesem Projekt gewonnene Expertise, das eigene SIU und Schulungsangebote auf niedrigem Niveau, u.a. im handwerklichen Bereich, bieten für Marion Bock den adäquaten Hintergrund für die Mitarbeit im Projekt KOMKOM.

2. Kurzdarstellung der geplanten Projektschritte und – ziele

Schritt 1: Analyse zum Status quo der Kompetenzbilanzierung in der Erwachsenen- und Berufsbildung (vergleichende Analyse vorliegender theoriebasierter und / oder praktisch erprobter und evaluierter Konzepte unter besonderer Berücksichtigung von Konzepten für benachteiligte Zielgruppen) als Basis (Informations- und Bewertungsgrundlage) für die Entwicklungsarbeit in Schritt 2

Schritt 2: Erhebung von in SIU eingesetzten Formen der Kompetenzerfassung:

- Dokumentation von Beispielen guter Praxis (basierend auf den Vorarbeiten des Projektes SYSKOM: www.bdv.at/projekte/syskom/);
- Stärken-Schwächen-Analyse der eingesetzten Formen der Kompetenzerfassung;
- Ableitung von idealtypischen Formen der Kompetenzerfassung unter Einbeziehung der Analyseergebnisse von Schritt 1 (Theoretische Fundierung)

Schritt 3: Zusammenführung von Schritt 1 und Schritt 2

Zusammenführung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und der praktischen Erfahrungen, um eine systematische Form der Kompetenzerfassung in SIU zu ermöglichen;

Schritt 4: Erarbeitung von Vorschlägen für die Stufe 1 des NQR, = Entwicklungsarbeit bezogen auf Ziel 2

Entwicklung von Vorschlägen für die Stufe 1 des NQR und zwar exemplarisch für SIU; basierend auf den Projektergebnissen von SYSKOM, den Ergebnissen von KOMKOM (Schritte 1 bis 3) und unter Einbeziehung von ExpertInnen in einem mehrstufigen Verfahren im Rahmen des Projektes KOMKOM;

3. Bisherige Aktivitäten und Ergebnisse

3.1 Meetings

Protokolle siehe Anhang

3.1.1 Interne Projekttreffen

Neben vier Projekttreffen (September und Dezember 2011, Februar und April 2012) mit der Projektgruppe fanden im Mai zwei zusätzliche Arbeitstreffen zwischen Marion Bock und Monika Kastner bzw. Marion Bock und Jan Böhm statt.

- Beim Kick-Off Meeting (30.09.2011) ging es um ein Kennenlernen der ProjektakteurInnen und ein erstes Abklären eines für die Zielgruppe der TMA und die SIU adäquaten Kompetenzbegriffs. Außerdem wurden erste PR-Aktivitäten geplant und die Einreichung für die Berufsbildungskonferenz in Steyr konzipiert.
- Das Hauptthema des 2. Meetings (16.12.2011) war das der Kompetenzbilanzierung. Jan Böhm (Uni Klagenfurt) präsentierte neben Grundinformationen verschiedene Modelle und eine Analyse ausgewählter standardisierter Verfahren. Es zeigte sich bereits zu diesem Zeitpunkt, dass es schwierig ist, Informationen über in SIU verwendete Kompetenzerfassungsinstrumente zu recherchieren, da diese nicht frei zugänglich sind bzw. aus dem Projekt SYSKOM vorhandene Kontaktdaten z.T. nicht mehr aktuell waren. Dieses Ergebnis und der Wunsch nach stärkerer Einbindung der SIU führten dazu, dass bei diesem Meeting ein Workshop mit VertreterInnen von SIU und anderen Bildungseinrichtungen für 2.3.2012 geplant wurde.
- Das 3. Meeting (24.2.2012) stand im Zeichen der Diskussion der sich verschärfenden Rahmenbedingungen in den SIU und der damit verbundenen Frage, wie weit diese überhaupt Ressourcen für ein kompetenzorientiertes Arbeiten mit den TMA haben. Weiters wurde diskutiert, welche Tätigkeitsfelder für die zu definierende Ausbildung auf NQR Ebene 1 ausgewählt werden könnten und wie die genauen Lernergebnisse und Kompetenzen für die weitere Bearbeitung im Projekt erhoben werden können. Zusätzlich wurde der Workshop am 2.3.2012 geplant.

- Nach dem Workshop mit den VertreterInnen der SIU war offensichtlich, dass für die weitere Projektarbeit mehr Informationen über einerseits den Arbeitsalltag der SIU und andererseits deren Umgang mit Kompetenzerfassungsverfahren notwendig ist. Deshalb wurde ein Fragebogen entwickelt (*siehe 3.3.*) und über den bdv an alle SIU verschickt. Beim 4. Projektmeeting (24.4.2012) wurden die Auswertungsergebnisse dieser Fragebögen präsentiert sowie eine Analyse jener Kompetenzerfassungsinstrumente, die uns von sieben SIU zur Verfügung gestellt wurden. Als Expertin wurde Frau Mag.^a Gruber, Geschäftsführerin eines SIU und Mitglied des bdv-Vorstands, eingeladen. Weiters wurde der Kompetenzbegriff näher definiert, um zu gewährleisten, dass auch jene Kompetenzen, die TMA vor ihrem Eintritt in ein SIU und z.B. auch außerhalb eines beruflichen Kontexts entwickelt haben, erfasst werden.

3.1.2 Treffen mit externen ExpertInnen

Um die Sichtweise und Anforderungen der SIU an ein Kompetenzerfassungstool in das Projekt einzubringen, fanden zwischen März und Mai 2012 mehrere ExpertInnengespräche, u.a. mit VertreterInnen verschiedener SIU, statt.

- FAIRwurzelt, Neidling: Austausch über das Verfahren MELBA und die generelle Verwendung von Kompetenzerfassungsinstrumenten sowie über Lernergebnisorientierung; Info über QUASI, ein in NÖ parallel zum Gütesiegel des bdv entwickeltes Qualitätssicherungsinstrument
- Norbert Glieder, SIU Chance B, Gleisdorf: Infoaustausch bezüglich der Anforderungen an ein Kompetenzerfassungsinstrument und die bisherige Methode
- Netzwerktreffen bei prospect, Wien: Austausch zum Thema Kompetenzerfassung, v.a. in Hinblick auf die im Auftrag des AMS von prospect entwickelte Kompetenzmatrix „KmS“
- ExpertInnenzirkel, Wien: gemeinsam mit VertreterInnen von SIU und der Basisbildung wurde das Projekt diskutiert; dabei zeigte sich die Zerrissenheit zwischen einerseits dem Wunsch nach der Anerkennung von Kompetenzen der TMA bzw. der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer strukturierten und regelmäßigen Kompetenzerfassung und andererseits

den sich laufend verschärfenden Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag der SIU (steigende Vermittlungs- und Eigenerwerbsquote, kürzere Verweildauer der TMA, Reduktion der Schlüsselkräfte etc.). Aus Sicht der Basisbildung wurde auch deren Zuordnung zum NQR als fragwürdig erklärt – Stigmatisierung. Als Ergebnis dieser ExpertInnenrunde wurde eine Befragung der SIU geplant (*siehe 3.3.*).

- Mag.^a Charlotte Gruber, Geschäftsführerin „Safrangarten“ (Fürstenfeld) und Mitglied des bdv-Vorstandes: Weiterbearbeitung und Diskussion der Informationen aus dem ExpertInnenzirkel & Abklärung der Unterstützung durch den bdv bzw. das BBS-Netzwerk bei der Durchführung der Fragebogenaktion
- Prof. Peter Dehnbostel: In einem dreistündigen Treffen wurden mit Prof. Dehnbostel die Projektziele der Entwicklung eines Kompetenzerfassungstools und der Definition einer SIU-Ausbildung auf level 1 & 2 des NQR diskutiert.
- Treffen mit Dr. Reinhard Zürcher zum Modell „Formalisierungsgrad“ anstelle der Unterscheidungen von formalem und informellem Lernen

3.2 Analyse zum Status quo der Kompetenzbilanzierung in der Erwachsenen- und Berufsbildung

Kompetenzbilanzierungsverfahren haben in vielfältigen Kontexten derzeit Hochkonjunktur. Die verwendeten Verfahren sind inzwischen kaum mehr zu überblicken und haben sich in alle Bereiche der Aus- und Weiterbildung ausgebreitet. Jedoch lassen sich einige ausgewählte Kriterien zur Systematisierung solcher Ansätze erkennen:

a) Zielgruppen:

Es gibt sowohl Verfahren für klar definierte, kleinere Zielgruppen (z.B. für Führungskräfte, Lehrkräfte etc.) als auch welche mit sehr breitem, nicht definiertem Zugang. Für die Zielgruppe „TMA in SIU“ gibt es kein spezifisches Verfahren. Von den gebräuchlichen sind adaptierte Versionen von CHQ und der Kompetenzbilanz des Zukunftszentrums Tirol in Verwendung. Meist haben die SIU ihre Verfahren im Alleingang – in

Ausnahmen auch betriebsübergreifend und mit externer Beratung – entwickelt.

b) Verfahren:

Es wird im Allgemeinen unterschieden zwischen Psychometrisch-diagnostischen und heuristischen sowie anforderungsorientierten und entwicklungsorientierten Verfahren. Insbesondere bei letzteren handelt es sich zumeist um Mischformen, reine „Idealtypen“ gibt es kaum. Entwicklungsorientierte Verfahren stellen das Individuum, seine Stärken und Ressourcen in den Mittelpunkt, anforderungsorientierte Verfahren fragen hingegen, was die Arbeit will (Anforderung).

Bewährt hat sich ein fünfstufiges Verfahren als Validierungsmodell *(beruhend auf CEDEFOP 2009: Validierung nicht-formalen und informellen Lernens)*:

1. Information und Beratung (plus – für SIU-Zielgruppen von Bedeutung: Begleitung durch das Verfahren)
2. Bilanzierung
3. Beurteilung (ggf. ergänzende Bildungsmaßnahmen)
4. Validierung (ggf. ergänzende Bildungsmaßnahmen)
5. Zertifizierung (mit oder ohne Anerkennung durch das Bildungssystem, beispielsweise erfolgt mittels Äquivalenzprüfung die Einordnung in den EQR)

Anforderungen an Kompetenzverfahren (Quelle: Vortrag Prof. Dehnbostel am 3.5.2012 an der Universität Klagenfurt):

1. Bildungsbezug durch Orientierung an Persönlichkeitsentwicklung sowie durch strukturelle und Selbstreflexion
2. Berufsbezug: Erfassung formal, informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen und Möglichkeit der Anerkennung auf berufliche Bildungsgänge
3. Transparenz durch breite Information und Offenlegung der Ziele und Zwecke sowie der Ergebnisverarbeitung
4. Verlässlichkeit durch Einhaltung der Qualitätskriterien in der Durchführung

5. Professionalität durch gezielte Qualifizierung des Begleitungs- und Beratungspersonals und angemessene Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung

6. Nachhaltigkeit durch Kombination von Kompetenzverfahren, Beratung und Begleitung sowie berufliche Entwicklungswege

c) Kompetenzverständnis:

Dieses Kriterium weist eine besonders hohe Heterogenität auf, oft ist auch keine eindeutige Definition des verwendeten Kompetenzbegriffs erkennbar. Somit variiert die Zahl der beobachteten Kompetenzen stark. Am gebräuchlichsten in der Aus- und Weiterbildung ist die Unterscheidung von Sozial-, Personal- und Fachkompetenz nach Erpenbeck / Heyse / Rosenstiel.

d) Bewertung von Kompetenzen:

Üblich ist ein dreistufiges Procedere, das aus Fremd-, Selbsteinschätzung und anschließendem Auswertungsgespräch besteht.

e) Zugänglichkeit / Reichweite:

Auch hier gibt es von frei zugänglichen bis zu firmeninternen, spezialisierten Verfahren eine große Bandbreite.

3.3 Erhebung von in SIU eingesetzten Formen der Kompetenzerfassung

3.3.1. Datenerhebung mittels Fragebogen unter 23 SIU

Bereits nach den ersten internen Projektmeetings und in weiterer Folge v.a. nach der ExpertInnenrunde am 2.3.2012 stand fest, dass für eine im Sinne der SIU sinnvolle Weiterarbeit im Projekt mehr Informationen über die dortige bisherige Praxis der Kompetenzerfassung und über deren durch den Fördergeber definierte Rahmenbedingungen notwendig sind. Deshalb wurde ein Fragebogen entworfen und mit Unterstützung des steirischen Netzwerks BBS und des bdv an alle Mitglieder verschickt. Insgesamt wurden 23 ausgefüllte Fragebögen retourniert. Sieben SIU stellten uns auch ihre

Materialien zur Kompetenzerfassung bzw. ausführliche Informationen dazu zur Verfügung, die von Jan Böhm ausgewertet wurden. Die Auswertung der Fragebögen führte zusammenfassend zu folgenden Ergebnissen (*Auswertungsübersicht siehe Anhang*):

- **Anwendung von Kompetenzerfassungsinstrumenten:**

Alle SIU verwenden Tools, um die Kompetenzen der TMA zu erfassen – auch wenn sie diese anders benennen. Dabei handelt es sich aber nicht um standardisierte, sondern um heuristische Verfahren. Diese beruhen auf Fremd- und Selbsteinschätzung, die mit Hilfe einer selbst erstellten, auf die Arbeits- und Lebensrealität der TMA bezogenen Kriterienliste durchgeführt und laufend überarbeitet wird. Die Ergebnisse dieser Einschätzungen werden in Folge in wertschätzend geführten Gesprächen reflektiert. Es werden formal und non-formal erworbene Kompetenzen erfasst, eine bewusste Sichtbarmachung informell erworbener Kompetenzen erfolgt aber kaum. Der zugrunde liegende Kompetenzbegriff orientiert sich stärker an den Arbeitsmarkterfordernissen als an wissenschaftlichen Kriterien.

- **Erfahrungen mit Kompetenzerfassungsinstrumenten:**

Alle SIU halten es für besonders wichtig, die Kompetenzen der TMA sichtbar zu machen und an deren weiterer Entwicklung gemeinsam mit den Personen zu arbeiten. Dieses „Sichtbarmachen von oft Unsichtbarem“ wird als die Basis der Betreuungsarbeit gesehen und hat den großen Vorteil, dass der / die TMA in diesem Prozess absolut im Mittelpunkt steht, Wertschätzung erfährt und Zukunftsperspektiven entwickeln kann. Als schwierig wird von SAK manchmal ein hoher Grad an notwendiger Reflexionsbereitschaft seitens der TMA genannt, manche TMA empfinden das Erfassen ihrer Kompetenzen auch als Stress (prüfungsähnliche Situation). Als großes Manko wird angegeben, dass es keine verschiedenen Sprachversionen gibt.

- **Veränderungen der Rahmenbedingungen im Arbeitsalltag:**

Binahe alle SIU gaben an, dass sich während der letzten fünf Jahre die Rahmenbedingungen durch die Fördergeber verschärft haben. Neben einer

Erhöhung der Eigenerwerbsquote und der Verschlechterung des Betreuungsverhältnisses zwischen TMA und Schlüsselkräften wurde auch eine Reduktion der Verweildauer der TMA in der Maßnahme festgestellt. Diese Faktoren führen dazu, dass weniger Zeit für individuelle Betreuung der TMA zur Verfügung steht, woraus wiederum eine erhöhte Anzahl vorzeitiger Beendigungen der Maßnahme durch die TMA resultiert. Auch gibt es weniger Geld für den Zukauf externer Schulungsangebote, da das AMS SIU nicht als Bildungs-, sondern als Arbeitsstätten definiert. Diese erschwerten Arbeitsbedingungen haben einen starken Einfluss auf die Vorstellungen / Wünsche, die SIU Fach-MitarbeiterInnen bezüglich eines Kompetenzerfassungsinstruments haben:

- **Wünsche an ein Kompetenzerfassungsinstrument:**

Ein gutes Instrument zur Erfassung der Kompetenzen von TMA muss klar strukturiert und einfach verständlich und benutzbar und in mehreren Sprachversionen vorhanden sein. Damit die Erfassung dieser Daten nicht zu einem weiteren administrativen Aufwand für die Schlüsselkräfte in den SIU führt, muss dieses Tool EDV gestützt sein und Schnittstellen zu anderen Datenverwaltungssystemen offerieren bzw. so angelegt sein, dass auch die TMA-Datenverwaltung, statistische Auswertungen, graphische Darstellungen etc. über dieses Programm erfolgt. Es soll die Möglichkeit bieten, informell erworbene Kompetenzen zu erfassen. Die Anwendung soll im Arbeitsalltag integrierbar sein, damit keine zusätzliche Arbeit dadurch entsteht bzw. wird mehr Zeit für die Arbeit mit den TMA an ihren Kompetenzen als notwendig genannt.

3.3.2. Analyse von in SIU verwendeten Kompetenzerfassungsinstrumenten *(siehe Übersichtstabelle im Anhang)*

Da das über das 2011 abgeschlossene Projekt SYSKOM vorhandene Datenmaterial nicht ausreichend bzw. z.T. der Zugriff darauf nicht mehr möglich war, wurden die SIU im Zuge der Befragung gebeten, dem Projektteam die von ihnen verwendeten Kompetenzerfassungsinstrumente zur Verfügung zu stellen. Sieben SIU kamen dieser Bitte nach, diese Instrumente

sind Inhalt der folgenden Analyse, bei der anhand von sieben Kriterien Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet wurden.

Anzumerken ist, dass

- erstens: die Datenlage zur Einschätzung höchst heterogen ist, so dass bestimmte Kriterien nur oberflächlich beleuchtet werden können;
- zweitens: der vereinheitlichende Begriff „Kompetenzbilanzierungsverfahren“ die unterschiedlichen Herangehensweisen und Reichweiten der Instrumentarien teilweise verdeckt;
- drittens: einige Instrumentarien nach wissenschaftlichen Kriterien (z.B. „Kompetenzbilanz“ des Zukunftszentrums Tirol) entwickelt wurden, andere Instrumente eher praxisorientiert innerhalb eines SIU, ohne dass auf wissenschaftliche Kriterien oder Nachvollziehbarkeit geachtet wurde. Es handelt sich dabei um heuristische Verfahren, die im jeweiligen Anwendungsbereich Gültigkeit haben und einen praktischen Wert besitzen.

Diese Bemerkungen erscheinen angebracht, da sie einen „Vergleich“ im streng analytischen Sinn nur schwerlich ermöglichen. Im Rahmen des Projektes KOMKOM ist dies auch nicht erforderlich, da es vielmehr um die Ermittlung von „Best-practice“ – Verfahren geht; insbesondere um die Eruiierung von Gemeinsamkeiten und somit von allen SUI erwünschten Zielen und Ergebnissen von Kompetenzbilanzierungsverfahren. Daher muss an dieser Stelle noch einmal der Wert von heuristischen Verfahren für die Anwendung in SIU betont werden.

Die meisten Verfahren richten sich dezidiert an Menschen in SIU und sind auch in diesem Kontext entstanden bzw. adaptiert (im Fall der „Kompetenzbilanz“) worden. Diese enge Bindung an die jeweilige Einrichtung ist einerseits positiv hervorzuheben, da die vorhandenen Bedingungen (materiell und personell) optimal eingesetzt werden können und der institutionelle Kontext berücksichtigt wird; andererseits ist der institutionelle Kontext die Grenze der Einsetzbarkeit. Eine Übertragung auf andere Einrichtungen ist nur schwer möglich und würde ggf. zu Verzerrungen führen. Die Differenz zwischen Einrichtungen (SIU) im gleichen fachlichen Bereich dürfte sicher nicht geringer sein als zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Fachbereiche.

Trotz dieser Unterschiede gibt es gemeinsame **Ziele**: die Sichtbarmachung von Kompetenzen, auch wenn sie nicht immer so bezeichnet werden, wird von allen Verfahren genannt. Darüber hinaus werden weitere Ziele angegeben: neben der Grundlage für Zielvereinbarungen bis hin zur Einschätzung von Werkstatttauglichkeit. Anzunehmen ist, dass außer der „Kompetenzbilanz“ auch alle anderen Verfahren das Ziel haben, Selbstbewusstsein und Selbstbild der Teilnehmenden zu stärken und ferner die Anschlussfähigkeit an eine Tätigkeit jenseits des SIU zu ermöglichen bzw. zumindest zu reflektieren.

Bis auf die „Kompetenzbilanz“ findet sich keine nähere Erläuterung, was bei den jeweiligen Verfahren unter **Kompetenz** verstanden wird. Zwar wird in den Fragebögen die Kompetenz-Rhetorik aufgenommen, in den jeweiligen Instrumentarien wird jedoch von Fähigkeiten und Fertigkeiten gesprochen. Das ist sicher für die Anwendung der Verfahren innerhalb ihrer betrieblichen bzw. regionalen Kontexte problemlos, für die Einschätzung und die vergleichende Analyse jedoch problematisch. Entsprechend wurde von den SIU auch des Öfteren ein „objektives“ Verfahren gewünscht. Vergleichbarkeit wird angestrebt – auch im zwischenbetrieblichen Austausch, als Grundlage für Intervention.

Das **Vorgehen** wird i.d.R. durch eine Zwei- bzw. Dreiteilung gegliedert: neben der Selbsteinschätzung tritt eine Fremdeinschätzung durch betreuende PädagogInnen oder ArbeitsanleiterInnen. Im Anschluss werden die Einschätzungen miteinander abgesprochen und ggf. Maßnahmen oder Zielvereinbarungen abgeleitet.

Die von den sieben SIU befragten SIU entwickelten und eingesetzten Verfahren geben dezidiert keine **Anschlussmöglichkeit** an Qualifikationsrahmen an.

Vorläufige Schlussfolgerungen für die Weiterarbeit im Projekt KOMKOM:

- Klares Bekenntnis zur **Outcome-Orientierung**. Der Einschluss von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen ist für die SIU-Zielgruppen von besonderer Bedeutung. Gerade die geplante Anbindung an den NQR erfordert diese Perspektive (Lernergebnisorientierung als Brücke zum NQR).

- Notwendig ist die nachvollziehbare Definition von Kompetenzen sowie der Kompetenzbereiche, die unterschieden werden sollen. Die Orientierung an den Deskriptoren wird dieses Ziel unterstützen.
- Sinnvoll erscheint die Weiterarbeit mit den drei anerkannten Kompetenzen: Fach-, Sozial- und Personalkompetenz. Mit diesen drei Kompetenzen ist die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung gewährleistet, und Bildung und Persönlichkeitsentwicklung erhalten einen angemessenen Stellenwert. Für die SIU-Zielgruppen sind weitere Schlüsselqualifikationen, wie insbesondere die Lernkompetenz oder auch die Gesundheitskompetenz, von Bedeutung und werden in der Weiterarbeit Beachtung finden. Das zu entwickelnde Instrument wird den unterschiedlichen Anforderungen von SIU, d.h. deren verschiedenen Arbeits- und Lernfeldern, gerecht werden.
- Ein dreistufiges Vorgehen scheint bewährt und sinnvoll. Vor allem die „verbale Validierung“ (Entwicklungsgespräch) stellt das eigentliche pädagogische Moment dar und sollte einen herausgehobenen Stellenwert bekommen. Eine Dokumentation der Ergebnisse wird vorgenommen. Im Zuge dieser Verschriftlichung lässt sich eine Anbindung an den NQR realisieren.
- Es sollten eindeutige Ziele formuliert und transparent gemacht werden. Aus Sicht von KOMKOM muss die Kompetenzerfassung in SIU die Lernprozesse der MitarbeiterInnen fördern. Schließlich ist das Ziel die KompetenzERWEITERUNG durch Kompetenzerfassung. Gerade die Förderung der Lernkompetenz erscheint für die SIU-Zielgruppe als besonders wichtiges Ziel und kann im Zuge eines entsprechenden Verfahrens gefördert werden. Durch diese Fokussierung erfahren auch die SIU als LERNORTE eine Anerkennung.

Bezüglich der **Anschlussfähigkeit** von KOMKOM an den NQR stellen sich folgende Grundsatzfragen: soll man einerseits die Strukturierung des NQR in Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz übernehmen? Offensichtlich wäre das eine einfache Möglichkeit, unmittelbar Anschlussfähig zu sein. Allerdings ist der Preis dafür hoch: in diesem Ansatz ist Kompetenz lediglich als Übernahme von Verantwortung und Selbsttätigkeit beschrieben. Das ist eine Verengung des Kompetenzbegriffs und steht im Widerspruch zu den wissenschaftlich

verwendeten Vorstellungen von Kompetenz als übergreifende Handlungsdisposition eines Menschen, die Kenntnisse und Fertigkeiten einschließt. Ferner würde dann ein Verfahren nur auf „Anpassung“ hin orientiert sein und die Subjektorientierung weitgehend in den Hintergrund treten lassen.

Eine andere Möglichkeit ist, sich an „bewährte“, also übergreifende Vorstellungen von Kompetenz zu halten, und erst in einem zweiten Schritt die Anschlussfähigkeit an den NQR „herstellen“.

Für die Weiterarbeit im Projekt KOMKOM ist ein erweitertes Kompetenzbilanzierungsverfahren für die SIU-Zielgruppen zielführend. Hier denken wir beispielsweise an Portfolio-Systeme (wo wir Anschlussmöglichkeiten an die Aktionsleitlinie 7 „Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen“ der Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich LLL:2020 sehen, in der als Maßnahme 7.2 die Schaffung eines Portfoliosystems vorgesehen ist) oder auch an Maßnahmenplanung/-angebote wie z.B. Bildungs- und Laufbahnberatung. Das ist eine sinnvolle Möglichkeit, den Anspruch der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung einzulösen und die Gleichwertigkeit von Lernergebnissen (formal, non-formal, informell) zu betonen. Weiters können dadurch einerseits auch gerade Kompetenzen jenseits der Arbeitstätigkeit (oder Arbeitsfähigkeit) erfasst, bilanziert und weiterentwickelt werden, andererseits könnte auch die Arbeitsmarktorientierung gestärkt werden, indem Portfolios angelegt werden, die die TMA flexibel und zielorientiert einsetzen können. Das zu entwickelnde Instrument sollte daher passfähig sein mit anderen Aktivitäten von SIU (wenn etwa Portfolios bereits verwendet werden oder zu Weichenstellungen verhelfen, welche Angebote besser betriebsübergreifend oder regional angelegt werden sollen [erweiterte Bildungsberatung]). Ein derart erweitertes Kompetenzerfassungsverfahren geht allerdings über den in KOMKOM definierten Projektinhalt weit hinaus und ließe sich nur in einem Folgeprojekt realisieren.

3.4 Öffentlichkeitsarbeit

Kurz nach Projektstart wurde eine eigene website für KOMKOM eingerichtet:

<http://komkom.bikoo.at/> Diese site ist mit den Partnerwebsites und der site des bdv verlinkt, zusätzlich gibt es eine zusammenfassende Projektinformation auf der website von Chance B.

Auf www.erwachsenenbildung.at wurde ein Artikel über das Projekt veröffentlicht, ebenso in der Zeitschrift unisono der Universität Klagenfurt. Das Projektteam hat sich für die Gestaltung eines thematischen Forums bei der Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung in Steyr beworben (*siehe Anhang*) und wurde angenommen, wodurch die Möglichkeit besteht, das Projekt einer breiten Fachöffentlichkeit zu präsentieren. Zusätzliche Öffentlichkeitsarbeit wurde auch durch die ExpertInnenrunde und das Versenden des Fragebogens an alle bdv-Mitglieder betrieben.

4. Lessons learned

Aufgrund der schwierigen Datenlage in Hinblick auf Kompetenzerfassung in SIU hat sich der Zeitaufwand für entsprechende Recherchen (Fragebogenerhebung unter den SIU) erheblich erhöht. Ein wichtiges Ergebnis dieser Recherchen ist, dass die Rahmenbedingungen in den SIU für eine Implementierung eines kontinuierlichen Kompetenzerfassungsprozesses schwierig sind, obwohl ein Teil der SIU großes Interesse an diesem Thema zeigt (u.a. Akkreditierung der durchgeführten Schulungen und Anschluss an den NQR), selbst schon viel entwickelt hat, Interesse an Austausch und auch an einem gemeinsamen Instrument hat.

Ob es realistisch ist, ein hochwertiges Instrument zu entwickeln, das die limitierten Ressourcen in den SIU berücksichtigen kann, ist jedoch fraglich. Aus diesem Grund erscheint uns der Austausch mit dem und die Einbeziehung des Sozialministeriums / AMS sehr wichtig, um verwertbare Ergebnisse zu generieren.

Aufgrund der Heterogenität der TMA, die sehr unterschiedliche Erfahrungen und daraus resultierende Kompetenzen mitbringen, zeichnet sich ab, dass die Definition einer Grundausbildung auf Ebene 1 des NQR für viele TMA wahrscheinlich zu niedrig angesetzt ist. Aus diesem Grund ist beabsichtigt, sofern sich das im Rahmen der verbleibenden Projektlaufzeit realisieren lässt, auch für Ebene 2 eine Qualifizierung „mitzudenken“ bzw. zu definieren.

5. Geplante Aktivitäten in der 2. Projekthälfte

- **Definition einer Ausbildung auf NQR Ebene 1:**

Wie in SYSKOM erhoben bieten SIU eine Vielzahl an Arbeits- und somit Lernfeldern an. Diese können grob in 3 Schwerpunktbereiche unterteilt werden: Dienstleistungen, Land- und Gartenwirtschaft und Handwerk & Technik. Im Rahmen des Projektes KOMKOM soll exemplarisch für den Bereich Handwerk & Technik eine Grundausbildung auf Ebene 1 (und wenn möglich auch auf Ebene 2) des NQR ausformuliert werden. Um die fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen, die für das Arbeiten in diesem Bereich auf NQR Ebene 1 (und 2) notwendig sind, zu erheben, findet noch vor dem Sommer eine Beobachtung in mindestens 2 SIU statt. Im Rahmen dieser Beobachtung konkreter Arbeitssituationen, erweitert um aus Interviews mit Schlüsselkräften und TMA gewonnenen Informationen, sollen die Kompetenzen auf der Handlungsebene erfasst und diese Lernergebnisse in Form von Tätigkeitsbeschreibungen NQR-konform dargestellt werden. Diese Kompetenzbeschreibungen dienen als Grundlage für die

- **Entwicklung eines flexiblen Kompetenzerfassungsinstruments:**

Die SIU-relevanten definierten fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen werden strukturiert dargestellt und mit einem Fragenkatalog, anhand dessen die Feststellung der Kompetenzen erfolgen kann, unterlegt. Dabei soll besonders auf die Lebenswelten und Lernbiografien von TMA eingegangen werden, um auch informell erworbene Kompetenzen anhand dieser Fragen und Beobachtungsanleitung sichtbar machen zu können. Das Kompetenzerfassungsinstrument wird sowohl Fremd- als auch Selbsteinschätzung der Kompetenzen einer Person beinhalten. Neben der Definition relevanter Kompetenzen und ihrer Beobachtungsmerkmale wird auch ein Bewertungsschema definiert, anhand dessen sichtbar wird, ob die jeweilige Kompetenz ausreichend nachgewiesen wurde.

Alternative: FiT – Validierung von Lernergebnissen und Anbindung an den NQR

Das Programm „Frauen in Technik“ ist ein außergewöhnliches Angebot des AMS. Frauen mit Interesse an Berufen, in denen der Männeranteil mindestens 60 %

beträgt, können nach einer Orientierungsphase und einer „Basisqualifizierung“ weiterführende Ausbildungen bis hin zu einem Studium absolvieren und werden dabei vom AMS gefördert. Aus mehreren Gründen bietet sich das Modul „Basisqualifizierung“ in der Frauenberatung Waldviertel als Bezugssystem für einen ersten Entwurf eines Kompetenzerfassungsinstrumentes an:

- Die personelle Verbindung: Die Projektmitarbeiterin Irmgard Kaufmann leitet das FiT-Zentrum.
- Die MitarbeiterInnen des FiT-Zentrums sind geschult in biografischen Methoden.
- Für das Modul Basisqualifizierung – zwischen Clearing und Betriebsarbeit positioniert – gibt es keine Kompetenzerfassung i.e.S.
- Die Kombination von „Werkstatt“ und „M.I.N.T“-Schulungen bietet ein breites Spektrum in unterschiedlich formalisierten Lernformen an. Gemeinsam ist beiden Bereichen sowohl der Praxisbezug als auch die Reflexion der Lernleistungen.
- Die Validierung der in der Basisqualifikation erworbenen und der in der Regel von Frauen unterschätzten „mitgebrachten“ technischen und handwerklichen Kompetenzen wird für jene Frauen, die sich NICHT für eine weitere Ausbildung entschließen, ein hoher Stellenwert eingeräumt. Erfahrungsgemäß erweitert sich für die TN das Arbeitsplatzangebot, da viele bis dahin die handwerklichen / technischen Unternehmen weitgehend ausgeblendet haben. Diese Erweiterung könnte durch eine Validierung unterstützt werden.
- KOMKOM interessiert sich zuvorderst für Personen ohne formale Ausbildung. Ein Kompetenznachweis sollte den NQR-Leveln zuordenbar sein.
- Das Programm „FiT“ wurde von ambitionierten AMS-MitarbeiterInnen entwickelt. Diese könnten erste AnsprechpartnerInnen für KOMKOM sein, um ein Kompetenzerfassungsinstrument in SIU einzuführen.

Als gravierender Nachteil ist zu werten, dass „FiT“ als Schulung gewertet wird. Der Nachteil wird entschärft durch die Tatsache, dass speziell in diesem Modul mit hohem Praxisbezug gearbeitet wird.

Diese alternativen Projektverläufe werden aktuell im Projektteam diskutiert; selbstverständlich kann auch, so gewünscht, mit Hilfe des Projektfördergebers eine Entscheidung herbeigeführt werden.

6. Aussicht auf die Zeit nach dem Projektende

Aufgrund der notwendigen Veränderungen in der Projektumsetzung, resultierend aus der aufwändigeren und intensiveren Recherchephase und der bei den SIU erhobenen Vorstellungen zu einem sinnvoll einsetzbaren Kompetenzerfassungsinstrument, ist die verbleibende Projektlaufzeit für die vorgesehenen Entwicklungsschritte recht knapp.

Die exemplarische Entwicklung eines flexiblen Instruments zur Kompetenzerfassung für ein bis zwei SIU sowie die Formulierung von Vorschlägen für NQR-Level 1 (und ggf. Level 2), eventuell mit einem „Probelauf“ mit FiT, erfordert ein intensives Arbeiten bis zum Ende der Projektlaufzeit. Ein EDV gestütztes Instrument, das eine einfache Anwendung gekoppelt mit strukturierter und effizienter Datenverwaltung ermöglicht und dadurch für die MitarbeiterInnen in SIU von Nutzen ist (und von ihnen in der Erhebung gewünscht wurde), braucht entsprechende finanzielle, zeitliche, personelle und materielle Ressourcen für die Vorarbeiten und Umsetzung, die im Projektzeitraum nicht zur Verfügung stehen.

SIU mit Schwerpunkt Bildung und Qualifizierung

Es ist zielführend, ein „Bildungs-SIU“ zu entwickeln, das nicht ausschließlich auf Arbeitsfähigkeit/-tätigkeit und Verwertbarkeit der Lerninhalte am Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, sondern allgemeine Bildung und Humankompetenzen im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung stärker in den Vordergrund stellt und auch auf diesem Weg dem NQR-Kriterium der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung entspricht. Diese Idee findet zwei Entsprechungen: Zum einen strebt der bdv EINE gemeinsame Richtlinie für SIU – statt der bisher drei: GBP, SÖB und SÖB-Ü – an. Unter diesem Dach sollen verschiedene Schwerpunktsetzungen möglich sein. Ein solcher Schwerpunkt könnte Bildung / Qualifizierung sein. Hier wäre eine interministerielle Zusammenarbeit, liegt doch die Erwachsenenbildungskompetenz im bmukk, sinnvoll. Zum anderen sehen wir bei einem solchen Schwerpunkt Überschneidungen mit bzw.

Anschlussmöglichkeiten an die Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich LLL:2020. Die fünf Leitlinien der Strategie sind in einem solchen SIU verwirklichtbar. Ein solches SIU wäre durch Vorbereitung und Unterstützung der Zielgruppe (durch Bildungs- und Laufbahnberatung, durch kompetenzorientiertes

Lehren) ein Beitrag zur Realisierung der Aktionsleitlinie 3 „Kostenloses Nachholen von grundlegenden Abschlüssen und Sicherstellung der Grundkompetenzen im Erwachsenenalter“. Die Aktionsleitlinie 7 „Förderung lernfreundlicher Arbeitsumgebungen“ wäre in einem solchen SIU ebenfalls verstärkt zu realisieren. In seinem Kern würde ein solches SIU die Aktionsleitlinie 10 „Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren“ betreffen und einen für die SIU-Zielgruppen sinnvollen Beitrag leisten.

Die Verbindung von Arbeit und Lernen muss jedenfalls erhalten bleiben, da für unsere Zielgruppen ein lernförderlicher Arbeitsplatz die ideale, weil niederschwellige, Lernform darstellt. Davon ausgehend sind die Lernformen allmählich zu diversifizieren und stärker zu formalisieren. Ein SIU mit Schwerpunkt Bildung und Qualifizierung könnte darüber hinaus Aufschlüsse geben, unter welchen Bedingungen die Verbindung von Arbeit und Lernen für die Arbeitsmarktintegration besonders effizient bzw. nachhaltig wirkt.

7. Finanzen

Kategorie	Beschreibung	BiKoo & Chance B		Uni Klagenfurt		Gesamt
		2011	2012	2011	2012	
Personal						
Projektmitarbeiterin	Gehaltskosten Marion Bock ab Februar 2012: <i>2.633,35,- / Mo incl. aller Nebenkosten</i>		10.533,40			10.533,40
Sachkosten	Honorare Irmgard Kaufmann	350,00	700,00			1.050,00
	Honorare Hedwig Presch	875,00	39,50			914,50
	Webdesign & Wartung		700,00			700,00
	Reisekosten	972,94	1.144,60		20,60	2.138,14
	Telefon / Internet		85,13			85,13
	allg. Büroaufwand					-
	GWG					-
	Öffentlichkeitsarbeit					-
	Porto		5,89			5,89
sonstige Sachkosten	Betriebsmittel-Kostenersatz 7% (Abrechnung zu Projektende)					-
	Verwaltungskostenersatz 5% (Abrechnung zu Projektende)					-
	Konferenzgebühr Steyr Bock		170,00			170,00
	Fachbuch		18,40			18,40
	Besprechung Bock-Gruber		9,40			9,40
Gesamtkosten Stand Mai 2012:						15.624,86
Subvention lt. Förderzusage vom 03.05.2011:						46.600,00
noch nicht verbrauchtes Projektbudget:						30.975,14

8. Anhänge

- Protokolle
- Fragebogen + Auswertungsmatrix der 23 SIU
- Analyse der in sieben SIU verwendeten Kompetenzerfassungsinstrumente
- Artikel unisono
- Artikel www.erwachsenenbildung.at
- Paper Österr. Konferenz für Berufsbildungsforschung Steyr