AMS info 249

Marion Bock

Das Projekt KOMKOM – Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung

Sichtbarmachen von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen*

1. Soziale Integrationsunternehmen als Lernorte

Soziale Integrationsunternehmen (kurz: SIU) sind gemeinnützige Betriebe, die arbeitslose Menschen durch (befristete) Beschäftigung, Beratung und Betreuung sowie Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung bei der (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt unterstützen. In Österreich gibt es um die 200 solcher Organisationen, sie beschäftigen etwa 32.000 Personen als Transitarbeitskräfte. Das Lernen neuer und die Erweiterung mitgebrachter Kompetenzen erfolgen als arbeitsintegriertes Lernen in einem spezifischen Arbeitskontext, zusätzliche Kurs- und Schulungsangebote können in begrenztem Rahmen genutzt werden. In diesem arbeitsintegrierten Lernen liegt für die Zielgruppe ein besonderes Potenzial: Die eigene Lernfähigkeit zu erkennen und positive Lernerfahrungen zu machen ist für Personen mit wenig und vor allem wenig positiven Erfahrungen mit institutionalisierten formalen Lernprozessen von immenser Bedeutung als Voraussetzung für die Beteiligung an weiterführenden Lernprozessen.

Soziale Integrationsunternehmen zielen sowohl auf fachliche als auch auf überfachliche Kompetenzentwicklung ab. Das »Berufspraktische Lernen« ist eine Chance, allgemeine und berufliche Bildung zu verbinden. ArbeitsanleiterInnen und Fachschlüsselkräfte vermitteln Wissen, fördern arbeitsbezogene Fähigkeiten und unterstützen bei der Entwicklung von Kompetenzen – genau in der Weise, die für die Zielgruppe passend ist. Sie unterstützen die Personen dabei, individuelle Bildungsziele zu erreichen, indem sie diese beispielsweise in Basisbildungskurse vermitteln. Soziale Integrationsunternehmen verfügen auch über gute Kontakte zu Berufsschulen und Prüfungsstellen (z. B. außerordentliche LAP oder EDV für den ECDL). Darüber hinaus unterstützen Soziale Integrationsunternehmen die Teilnahme von Transitarbeitskräften an nicht-formaler Bildung (Erwachsenen-/Weiterbildung) und ermöglichen teilweise ein Lernen in der Arbeitszeit.

2. Europäischer und Nationaler Qualifikationsrahmen (EQR und NQR)

EQR

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein Referenzinstrument, mit dessen Hilfe Qualifikationen innerhalb Europas vergleichbar gemacht werden. Dadurch sollen sowohl die Chancengleichheit in der wissensbasierten Gesellschaft als auch die Mobilität innerhalb des europäischen Arbeitsmarktes gefördert werden. Sowohl formal als auch non-formal und informell erworbene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen können diesem System zugeordnet werden.

NQR in Österreich

Der Nationale Österreichische Qualifikationsrahmen (NQR) orientiert sich in seiner Struktur stark am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Beide sind in acht Niveaustufen unterteilt. Neben der erleichterten Vergleichbarkeit von Qualifikationen zwischen den EU-Ländern bietet der NQR die innovative Möglichkeit, auch außerhalb des formalen Bildungssystems Erlerntes, also non-formal und informell erworbene Kompetenzen, in dieser achtstufigen Struktur abzubilden, dadurch sichtbar zu machen und damit dem Erlernten eine Wertigkeit zu geben. Vor allem für berufliche Qualifikationen auf einem niedrigeren Niveau als jenem der Lehrausbildung (deren Zuordnung wahrscheinlich auf NQR-Ebene 4 erfolgen wird), die bisher im österreichischen Bildungssystem nicht offiziell anerkannt sind, eröffnet dieses Modell neue Chancen: Non-formale Qualifikationen erhalten durch die offizielle Anerkennung eine andere Wertigkeit, das Sichtbarmachen dieser Kompetenzen kann zu einer erhöhten Chancengleichheit im Bildungssystem, aber auch am Arbeitsmarkt führen.

Ein wesentliches Merkmal des NQR und des EQR besteht in der Lernergebnisorientierung, also der Fokussierung auf das, was jemand gelernt hat, und zwar unabhängig davon, wie und wo dieses Lernen erfolgt ist. Diese starke Lernergebnisorientierung und die Möglichkeit zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen eröffnen Menschen mit erschwertem Zugang zu institutionalisierten formalen Bildungsangeboten neue Chancen, ihre Lernergebnisse sichtbar zu machen.

* Beim vorliegenden Beitrag handelt es sich um die schriftliche Fassung zu einer von der Autorin auf der Fachtagung »›Learn different‹ – Lernen an der Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik« durchgeführten Projektpräsentation. Diese Tagung fand am 6. Dezember 2012 im Kardinal König Haus in Wien statt. Veranstalter der Tagung waren das AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, die Caritas Österreich und das sozialwissenschaftliche Forschungs- und Beratungsinstitut abif.

Um diese Chance zu nutzen, wird im Projekt KOMKOM (Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung) exemplarisch eine den Zuordnungskriterien der NQR-Ebenen 1 und 2 entsprechende Qualifikation für jene non-formal erworbenen Kompetenzen entwickelt, die in handwerklichen Sozialen Integrationsunternehmen vermittelt werden (siehe auf Seite 3 das Unterkapitel »Das Kompetenzerfassungsinstrument«). Dabei werden auch informell erworbene Kompetenzen, d. h. in früheren Lebens-, Arbeits- und Lernzusammenhängen Gelerntes, sichtbar gemacht.

Aktueller Stand

Beinahe alle europäischen Staaten entwickeln zurzeit ihre jeweiligen NQRs und die entsprechenden Zuordnungsverfahren. Die meisten orientieren sich dabei stark am achtstufigen EQR, es gibt aber auch Länder (z. B. Irland), die mehr als acht Niveaus eingeführt haben.

In Österreich ist der NQR nach wie vor nicht implementiert, aktuell findet jedoch gerade eine Simulationsphase für den Bereich des non-formalen Lernens statt, in der das Zuordnungsverfahren für non-formale Ausbildungen zum österreichischen NQR erprobt wird. Träger von insgesamt zehn Qualifikationen wurden vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) zur Teilnahme an einer Simulationsphase eingeladen, eine davon war KOMKOM.

Zurzeit werden die zehn Anträge im Hinblick auf die Erfüllung der Zuordnungskriterien überprüft, ebenso werden die Rückmeldungen der in die Simulationsphase eingebundenen Ausbildungsträger in eine allfällige Überarbeitung des Zuordnungsverfahrens einfließen.

3. Projekt KOMKOM – Kompetenzerweiterung durch Kompetenzerfassung

Vorgeschichte: Projekt SYSKOM (2009/2010)

Im von der Europäischen Kommission geförderten Projekt »SYSKOM – Systematische Kompetenzerfassung in Sozialen Integrationsunternehmen«, in dem der Bundesdachverband für Soziale Unternehmen (bdv austria) als Projektpartner beteiligt war, wurden gute Praxen der Kompetenzerfassung in Sozialen Integrationsunternehmen erfasst. Diese Bestandsaufnahme der Angebote von Sozialen Integrationsunternehmen zur Kompetenzerweiterung und zur Kompetenzdokumentation wurde unter folgenden Aspekten durchgeführt:

- Welche Kompetenzen werden in Sozialen Integrationsunternehmen erlangt?
- Wie werden Lernfortschritte erfasst?

Basierend auf den Erhebungsergebnissen zur in Sozialen Integrationsunternehmen angebotenen Kompetenzerweiterung wurde eine gemeinsame Positionierung zum NQR wie auch zum EQR erarbeitet.

Beim Vergleich der erhobenen Kompetenzerfassungssysteme zeigte sich, dass von den Sozialen Integrationsunternehmen unterschiedlichste professionelle Tools zur Feststellung der Lernergebnisse entwickelt bzw. gängige Tools modifiziert worden waren, da sie in der gebräuchlichen Version als nicht zielgruppenadäquat betrachtet werden. Neben systematischem Feedback wurden betriebsspezifische Fragebögen entwickelt; die meisten Betriebe arbeiteten mit Vergleichen von Selbst- und Fremdeinschätzung. Vereinzelt gab es auch mit externer Unterstützung entwickelte Tools (Potenzialanalysen), deren Ziel vor allem die Stärkung der Lernenden ist. Für spezielle Gruppen wurden Kompetenzerfassungen eher wie Tests eingesetzt, andere bauten diese Methoden zu einem spielerisch eingesetzten Instrument um. Vielfach wurden die Ergebnisse den TeilnehmerInnen schriftlich mitgegeben; teilweise wurden dafür Bezeichnungen wie »Kompetenznachweis« verwendet. Ihr Wert wurde durchgängig eher im Empowerment gesehen – Potenziale und Lernfähigkeit sind nachgewiesen – als in ihrer Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt.

Der Austausch von Erfahrungen und Einschätzungen im Rahmen des Projektes SYSKOM führte zu einem großen Interesse der Sozialen Integrationsunternehmen an einer gemeinsamen systematischen Weiterentwicklung von Formen der Kompetenzerfassung, die fundiert genug sind, um mehr methodische Sicherheit zu geben, die aber auch flexibel genug sind, um den sehr unterschiedlichen Erfordernissen zu den unterschiedlichen Arbeits- und Lernfeldern der Sozialen Integrationsunternehmen gerecht zu werden. Aus diesem Wunsch heraus entwickelten Dr. Monika Kastner, Universitätsprofessorin am Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung der Universität Klagenfurt, Dr. Hedwig Presch, die für den bdv austria in SYSKOM mitgearbeitet hatte, und Irmgard Kaufmann, die mit der bikoo – Bildungskooperative Waldviertel bereits seit 1999 versucht hatte, durch Vernetzung von regionalen Sozialen Integrationsunternehmen die Lernchancen für TransitmitarbeiterInnen zu erweitern, gemeinsam das Projekt KOMKOM.

Ziele von KOMKOM

KOMKOM verfolgt zwei wesentliche Projektziele:

Ziel 1: Soziale Integrationsunternehmen richten sich überwiegend an Personen mit einer anderen als einer formalen Bildung. Soziale Integrationsunternehmen verbinden mit dem arbeitsintegrierten Lernen Arbeit und Bildung und bieten also (auch) Bildung auf den Stufen 1 und 2 des NQR an. Diese Verbindung von Arbeit und Bildung in Sozialen Integrationsunternehmen ist daher als Grundlage dazu geeignet, exemplarisch für diese zwei Stufen des NQR einen Satz von Kompetenzen und Lernergebnissen auszuarbeiten. Da viele Soziale Integrationsunternehmen in handwerklichen Berufsfeldern tätig sind, werden in KOMKOM eine kompetenzorientierte technisch-handwerkliche Grundausbildung auf NQR-Ebene 1 und 2 und die entsprechenden Lernergebnisse definiert.

Ziel 2: Um sowohl bereits mitgebrachte als auch die im Sozialen Integrationsunternehmen erweiterte Kompetenzen sichtbar zu machen, wird ein flexibles Instrument zur Kompetenzerfassung entwickelt. Durch die Lernergebnisorientierung dieses Instrumentes ist eine Brückenfunktion zum NQR gewährleistet, wodurch die berufliche Einbindung der Zielgruppe und deren Höherqualifizierung gefördert werden. Auf diese Weise kann ein individualisierter Zugang zum NQR ermöglicht werden, der aber dennoch den durch den NQR definierten Standards entspricht. Der NQR kann somit im Sinne von Inklusion genutzt werden.

Technisch-handwerkliche Grundausbildung (ad Ziel 1)

Die im ersten Teilprojekt (September 2011 bis Dezember 2012) definierte »Technisch-handwerkliche Grundausbildung« auf NQR-Ebene 1 wurde bereits gemeinsam mit Sozialen Integrationsunternehmen, basierend auf Arbeitsbeobachtungen, entwickelt. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf die Umsetzung eines partizipativen Ansatzes gelegt: Neben einer Befragung unter den bdv-Mitgliedern zu verwendeten Kompetenzerfassungssystemen bzw. zu den Wünschen und Anforderungen an ein solches Instrument fanden mit mehreren Sozialen Integrationsunternehmen Validierungsgespräche statt, in denen sehr detaillierte Rückmeldungen zu den definierten Lernergebnissen und Feststellungsmerkmalen eingeholt werden konnten.

Die nun vorliegende »Technisch-handwerkliche Grundausbildung« auf NQR-Ebene 1 beinhaltet nicht nur fachliches Wissen und Fertigkeiten, sondern beruht auf dem weitergefassten Kompetenzbegriff im Sinne von Handlungsfähigkeit. Somit sind alle Lernergebnisse, die im Rahmen dieser Ausbildung erworben werden, folgenden drei großen Kompetenzfeldern zugeordnet:

1. Fach-/Methodenkompetenz.
2. Sozial-kommunikative Kompetenz.
3. Personale Kompetenz.

Diese drei Kompetenzfelder sind wiederum in 15 unterschiedliche Lernfelder unterteilt:

- Fach-/Methodenkompetenz: Fachinhalte, fachbezogene Mathematik, IKT, Sprachkompetenz, Arbeitsleben und Arbeitsmarkt.
- Sozial-kommunikative Kompetenz: Teamkompetenz, Kommunikationskompetenz, Kritikfähigkeit, Umgang mit Normen, Partizipationskompetenz, Diversity-Kompetenz.
- Personale Kompetenz: Verantwortungskompetenz, Organisationskompetenz, Handlungskompetenz, Lernkompetenz, Gesundheitskompetenz (optional).

Jedes Lernfeld ist durch mindestens zwei Lernergebnisse beschrieben, für die wiederum mindestens je zwei Feststellungsmerkmale definiert wurden. Diese »Technisch-handwerkliche Grundqualifikation« umfasst sowohl Lernergebnisse, die im Rahmen der aktuellen Beschäftigung im Sozialen Integrationsunternehmen entwickelt oder erweitert wurden, als auch mitgebrachte Kompetenzen, die in vorhergehenden Lebens- und Arbeitszusammenhängen (überwiegend) informell erlernt wurden. Diese mitgebrachten Kompetenzen werden im Arbeitsprozess demonstriert und sind somit feststellbar und validierbar.

Beispielhaft wird hier aus jedem Kompetenzfeld ein Lernfeld mit den dazu gehörigen Lernergebnissen und Feststellungsmerkmalen angeführt (Übersicht rechts):

Das Kompetenzerfassungsinstrument (ad Ziel 2)

Das Kompetenzerfassungsinstrument soll die Lernenden beim Aufbau und der Entwicklung der eigenen Kompetenzen unterstützen. Angewendet wird dieses Instrument im Rahmen mehrerer Arbeitsplatzbeobachtungen und im Zuge von Selbsteinschätzungen. Dadurch werden einerseits die Lernenden beim Erkennen, aber auch beim Aufbau und der Entwicklung der eigenen Kompetenzen unterstützt, andererseits wird eine abschließende Validierung der Lernergebnisse ermöglicht, die zum Erwerb eines Zertifikates führen kann.

Alle Lernergebnisse der technisch-handwerklichen Grundqualifikation werden mittels Fremd- und Selbsteinschätzung anhand von auf konkrete (Arbeits-)Situationen bezogenen Feststellungsmerkmalen validiert. Um diese Selbsteinschätzung auch Personen mit Lernschwierigkeiten oder mit geringen Kenntnissen der deutschen Sprache zu ermöglichen, wurden die Lernergebnisse und Feststellungsmerkmale auch in einer leicht zu verstehenden Sprache formuliert.

In der Projektverlängerung (April 2013 bis Juni 2014) wird – gemeinsam mit VertreterInnen von Sozialen Integrationsunternehmen – eine Software entwickelt und getestet, um die Erfassung der Lernergebnisse und die Abbildung des Lernprozesses zu erleichtern. Dieses Tool bietet Fachschlüsselkräften, ArbeitsanleiterInnen und PersonalentwicklerInnen in Sozialen Integrationsunternehmen die Möglichkeit einer strukturierten Kompetenzerfassung. Diese wiederum ist Grundlage für das Definieren und regelmäßige Bearbeiten von Entwicklungszielen gemeinsam mit den TransitmitarbeiterInnen.

Das Feststellungsverfahren (ad Ziel 2)

Das Feststellungsverfahren besteht somit aus folgenden Schritten:

1. Während der Transitarbeitszeit wird idealerweise zumindest zweimal eine Fremdeinschätzung durch einen/eine Personal-

Ad Fach-/Methodenkompetenz		
Lernfeld	**Lernergebnis**	**Feststellungsmerkmale** Unter direkter Anleitung/mit Unterstützung weiß, kann oder tut der/die MitarbeiterIn Folgendes:
Fachinhalte	Er/Sie erkennt die mit der Arbeit verbundenen Gefahrenquellen, kennt und versteht die entsprechenden Sicherheitsregeln und wendet diese unter direkter Anleitung richtig an.	• Weiß, was zur Schutzkleidung dazu gehört. • Denkt daran, die Schutzkleidung anzuziehen/beginnt nicht zu arbeiten ohne Schutzkleidung. • Kann die wichtigsten Sicherheitsregeln mit eigenen Worten wiedergeben. • Kann mit Unterstützung die größten Gefahrenquellen bei der täglichen Arbeit benennen.
Ad sozial-kommunikative Kompetenz		
Lernfeld	**Lernergebnis**	**Feststellungsmerkmale** Unter direkter Anleitung/mit Unterstützung weiß, kann oder tut der/die MitarbeiterIn Folgendes:
Partizipationskompetenz	Er/Sie nimmt an Gruppenaktivitäten im Unternehmen teil. Mit Unterstützung nimmt er/sie Möglichkeiten zur Mitbestimmung wahr und tritt für seine/ihre Interessen ein.	• Interessiert sich/beteiligt sich an informellem Austausch (z.B. im Sozialraum, vor dem Kaffeeautomat etc.). • Äußert eigene Wünsche & Bedürfnisse innerhalb des Arbeitssettings (z.B. bezüglich des Arbeitsbereiches).
Personale Kompetenz		
Lernfeld	**Lernergebnis**	**Feststellungsmerkmale** Unter direkter Anleitung/mit Unterstützung weiß, kann oder tut der/die MitarbeiterIn Folgendes:
Handlungskompetenz	Mit Unterstützung erarbeitet er/sie realistische Vorstellungen über die eigene Zukunft und versucht mit Unterstützung, eine entsprechende Veränderung zu planen.	• Kann mit Unterstützung/auf Nachfrage sagen, was er/sie gut kann und wo er/sie noch Lernbedarf hat. • Kann mit Unterstützung realistische Berufswünsche formulieren. • Kann mit Unterstützung private Ziele nennen, die zu einer verbesserten Lebenssituation führen können (z.B. Arztbesuch, Führerschein, Kinderbetreuung etc.).

entwicklerIn und/oder den/die direkte/n Vorgesetzte/n (ArbeitsanleiterIn/Fachschlüsselkraft) der Transitarbeitskraft durchgeführt.
2. Ebenso oft soll eine Selbsteinschätzung durch die Lernenden selbst stattfinden. (In Ausnahmefällen, wie z. B. bei nicht ausreichenden Sprachkenntnissen, kann die Selbsteinschätzung entfallen.)
3. In den anschließend durchzuführenden Entwicklungsgesprächen werden gemeinsam die Lernziele und die zu ihrer Erreichung notwendigen Maßnahmen vereinbart.
4. Die letzte Fremdeinschätzung gegen Ende des Dienstverhältnisses erfolgt durch den/die PersonalentwicklerIn und den/die direkte/n Vorgesetzte/n der Transitarbeitskraft gemeinsam, um einen hohen Grad an Objektivität zu ermöglichen (Vier-Augen-Prinzip). Diese letzte Fremdeinschätzung dient der abschließenden Kompetenzfeststellung und resultiert in einem gemeinsamen Validierungsgespräch zwischen PersonalentwicklerIn, Transitarbeitskraft und der direkt vorgesetzten Person. Bei positiver Bewertung der Lernergebnisse erfolgt die Vergabe des Zertifikates.

Die Einschätzung der zu beobachtenden Feststellungsmerkmale erfolgt mittels fünfstufiger Skalierung, wobei festgelegt ist, wie oft welche Merkmale auftreten sollen, wenn eine Anerkennung und Zertifizierung angestrebt wird.

Nächste Schritte – Projektverlängerung

In der Mitte April begonnenen Projektverlängerung findet neben der bereits angeführten Entwicklung und Testung einer Kompetenzerfassungs-Software auch die Ausarbeitung der »Technisch-handwerklichen Grundausbildung« auf NQR-Ebene 2 statt. Somit wird auch jenen TransitmitarbeiterInnen, die bereits ein höheres Maß an Kompetenzen erwerben konnten und/oder mitbringen, eine adäquate Qualifikation geboten. Bei dieser Qualifikation wird der Fokus bereits stärker auf die Anschlussfähigkeit an bestehende formale Ausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich ausgerichtet.

Außerdem sind Workshops mit VertreterInnen von Sozialen Integrationsunternehmen aus anderen Branchen geplant, um gemeinsam die dort zu erzielenden Lernergebnisse und Feststellungsmerkmale auszuformulieren und somit ebenfalls im Kompetenzerfassungsinstrument abzubilden.

4. Die Anerkennung von Sozialen Integrationsunternehmen als Lernorte – Vision oder Wirklichkeit?

Das Arbeiten mit dem Kompetenzerfassungsinstrument KOMKOM bietet Möglichkeiten und Chancen für TransitmitarbeiterInnen wie auch die Sozialen Integrationsunternehmen an sich.

TransitmitarbeiterInnen

- Sowohl formal als auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen, derer sich die Personen selbst oft gar nicht bewusst sind, können sichtbar gemacht werden. Speziell für Personen mit erschwertem Zugang zu formalen Bildungsangeboten eröffnet sich damit eine Möglichkeit, ihr auf anderen Wegen erworbenes Wissen und Können aufzuzeigen.
- KOMKOM orientiert sich nicht nur an arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen, sondern erfasst auch in anderen Kontexten erworbene und für diese relevante Kompetenzen, die somit auch eine Wertigkeit erfahren. So werden insbesondere die von Sozialen Integrationsunternehmen als wichtig erachtete »Lebenskompetenzen« betont, die vielfach der Allgemeinbildung und der Politischen Bildung zugeordnet werden können. Es handelt sich aber auch um Kompetenzen, die von ExpertInnen der Sozialen Integrationsunternehmen in ihrer mittlerweile 25-jährigen Geschichte als bedeutsam für ihre Zielgruppen erkannt und besonders gefördert werden. Als Beispiel wäre etwa die Gesundheitsförderung zu nennen.
- Dieses Sichtbar-und Bewusstmachen stellt eine wichtige Form des Empowerments dar und stärkt somit jede einzelne Person.
- Die Möglichkeit, während der Beschäftigungszeit im Sozialen Integrationsunternehmen einen NQR-konformen Qualifikationsabschluss zu erwerben, kann am Arbeitsmarkt unterstützend wirken.
- Dieser Qualifikationsnachweis kann den Zugang zu anderen Qualifikationen, aber generell auch den Zugang zum Thema »Lernen« erleichtern.

Soziale Integrationsunternehmen

- Durch die kontinuierliche Reflexion und Dokumentation des Lernprozesses kann dieser in hoher Qualität begleitet und gestaltet werden. Dieses gezielte, lernergebnisorientierte Erweitern der Kompetenzen gemeinsam mit dem/der TransitmitarbeiterIn ermöglicht einen individuellen Entwicklungsprozess, basierend auf den dem Kompetenzerfassungsinstrument zugrundeliegenden, klar definierten Lernergebnissen.
- Die Möglichkeit, NQR-konforme Qualifikationsnachweise anbieten zu können, gestattet es Sozialen Integrationsunternehmen, sich als Lernorte und Qualifikationsanbieter zu positionieren.
- Die potenziell besseren Vermittlungschancen von TransitmitarbeiterInnen mit einem NQR-konformen Qualifikationsabschluss unterstützen die Sozialen Integrationsunternehmen in ihren Bemühungen, TransitmitarbeiterInnen in Arbeitsplätze am 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln.
- Da mit KOMKOM aber nicht nur arbeitsmarktrelevante Kompetenzen erfasst und erweitert werden können, gewinnt auch der Aspekt der ErwachsenenBILDUNG im Kontext der Sozialen Integrationsunternehmen an Bedeutung.
- Vermehrt werden sich Fachschlüsselkräfte/ArbeitsanleiterInnen in Sozialen Integrationsunternehmen auf ihre Rolle als ErwachsenenbildnerInnen einstellen und allenfalls auch ihre Qualifizierung (etwa über die wba) weiterführen. Damit könnte auf Sicht das »Praktische Lernen« auch institutionell in der Erwachsenenbildung den ihm zukommenden Stellenwert erhalten.

Um diese Chancen wahrnehmen zu können, sind jedoch entsprechende Rahmenbedingungen erforderlich, die den Sozialen Integrationsunternehmen von Seiten des Fördergebers zur Verfügung gestellt werden: Kompetenzerfassung und Kompetenzerweiterung benötigen Zeit und Ressourcen, die bei einer reinen Ausrichtung auf »Verwertbarkeit von Gelerntem am Arbeitsmarkt« und auf rasche (aber oft nicht nachhaltige) Jobvermittlung nicht verfügbar

sind. Vielleicht gelingt es mit KOMKOM, Soziale Integrationsunternehmen verstärkt als qualitativ hochwertige (= u.a. mit entsprechenden Ressourcen ausgestattete) Lernorte, in denen gut mit und an den Kompetenzen der Lernenden gearbeitet werden kann, zu positionieren? Nur dann wird es möglich, dass die fünf in der Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich formulierten Leitlinien (Lebensphasenorientierung, Lernende in den Mittelpunkt stellen, Lifelong Guidance, Kompetenzorientierung, Förderung der Teilnahme an Lifelong Learning) auch für bildungsbenachteiligte Erwachsene Gültigkeit erfahren!

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« …



AMS report 92/93

Peter Huber, Georg Böhs (WIFO) sowie Andreas Riesenfelder, Susi Schelepa, Petra Wetzel (L&R)

Liberalisierung des österreichischen Arbeitsmarktes

ISBN 978-3-85495-459-X



AMS report 94/95

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Qualitätsaspekte in Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich von 2004 bis 2013

ISBN 978-3-85495-461-1



AMS report 96

Regina Haberfellner, René Sturm

Green Economy?

Eine Analyse der Beschäftigungssituation in der österreichischen Umweltwirtschaft unter besonderer Berücksichtigung der Perspektiven für hochqualifizierte Arbeitskräfte

ISBN 978-3-85495-463-8



AMS report 97

Brigitte Mosberger, Sandra Schneeweiß, René Sturm

Trends in der Bildungs- und Berufsberatung für den Hochschulbereich

Rückblick und Vorausschau anhand internationaler Good-Practice-Beispiele aus dem europäischen Hochschulraum

ISBN 978-3-85495-464-6

---

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Auftragnehmer
Projektleitung: Dr.in Monika Kastner, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung; Projektmitarbeiterinnen: Irmgard Kaufmann: Frauenberatung Waldviertel, bikoo; Mag.a Marion Bock: Chance B, Gleisdorf; Dr.in Hedwig Presch: ALFA, bikoo, SYSKOM
Laufend aktualisierte Informationen zum Projekt finden Sie unter http://komkom.bikoo.at

Gefördert von: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) sowie Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u.v.m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen
€ 6,– inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen
AMS report Abonnement
10 Ausgaben AMS report zum Vorteilspreis von € 48,– (inkl. MwSt. und Versandspesen)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, September 2013 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn