



**CEDEFOP**

Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung



Programm für  
lebenslanges  
Lernen

DE

# Wie können wir gefährdete Erwachsene auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorbereiten?

Erkenntnisse aus den Studienbesuchen  
2010/11 und 2011/12









# **Wie können wir gefährdete Erwachsene auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorbereiten?**

Erkenntnisse aus den Studienbesuchen  
2010/11 und 2011/12



Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union  
sind verfügbar über das Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen  
der Europäischen Union, 2013

ISBN 978-92-896-1157-2  
doi:10.2801/13952

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2013  
Alle Rechte vorbehalten

*Designed by [adam@artdirector.gr](mailto:adam@artdirector.gr)  
Printed in the European Union*



Das **Europäische Zentrum für die Förderung der  
Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum  
der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung.  
Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen  
sowie Politik, Forschung und Praxis bereit. Das Cedefop wurde 1975  
durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND  
Postanschrift: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-Mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
**[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)**

Christian F. Lettmayr, *Amtierender Direktor*  
Laurence Martin, *Vorsitzender des Verwaltungsrates*



# Vorwort

Die derzeitige Wirtschaftskrise hat zu hoher Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen und in der restlichen Bevölkerung geführt. Die Langzeitarbeitslosigkeit (12 Monate und länger) <sup>(1)</sup> steigt in der gesamten Europäischen Union und birgt das Risiko, dass manche Gruppen langfristig vom Arbeitsmarkt und aus der Gesellschaft ausgegrenzt werden.

Das von der Europäischen Union angestrebte Ziel, bis 2020 eine Beschäftigungsquote von 75 % bei Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren zu erreichen (Europäische Kommission, 2010a), stellt eine große Herausforderung dar und erfordert spezielle Maßnahmen für benachteiligte Gruppen, die besonders stark unter den jüngsten Entwicklungen leiden.

Um einen grundlegenden Wandel zu ermöglichen, müssen auf regionaler und lokaler Ebene tätige politische Entscheidungsträger und Praxisfachleute politische Strategien und praktische Verfahrensweisen erörtern, Konzepte und Erfahrungen austauschen und die Effizienz der vorhandenen Ansätze überprüfen.

Die in dieser Veröffentlichung vorgestellten Initiativen wurden von Teilnehmern des vom Cedefop koordinierten Studienbesuchsprogramms für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger <sup>(2)</sup> ausgewählt. Das Programm fördert den Informationsaustausch, indem es Initiativen vorstellt, die von verschiedenen Ländern ergriffen wurden, um die Integration gefährdeter Erwachsener in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Diese Veröffentlichung wendet sich an praktisch Tätige, liefert jedoch auch wichtige Anhaltspunkte für die politischen Entscheidungsträger in der EU. Die Beispielauswahl konzentriert sich auf Maßnahmen, die gefährdete Erwachsene (Migranten und ethnische Minderheiten, gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer) unterstützen, um ihre erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen: Information und Beratung, Zugang zu beruflichen Bildungsprogrammen, Lernmöglichkeiten, Sicherung des Verbleibs in Beschäftigung und Möglichkeiten zur Aktualisierung, Bewertung und Anerkennung von Fertigkeiten und Kompetenzen.

Diese Veröffentlichung soll für politische Strategien und Verfahrensweisen sensibilisieren, die gefährdete Erwachsene auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorbereiten. Wir würden uns freuen, wenn die hier getroffene Auswahl an Beispielen Organisatoren und Teilnehmern von Studienbesuchen sowie Experten und Praxisfachleuten bei der Suche nach Partnern für europäische Kooperationsprojekte und bei der Erarbeitung innovativer Konzepte im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen (2007-13) helfen würde.



Christian Lettmayr  
*Amtierender Direktor des Cedefop*

<sup>(1)</sup> 2008 waren 2,6 % der Erwerbsbevölkerung von Langzeitarbeitslosigkeit (12 Monate oder länger) betroffen, und 37 % aller Erwerbslosen waren Langzeitarbeitslose. 2011 waren 4,1 % der Erwerbsbevölkerung von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen, 42,9 % aller Erwerbslosen waren Langzeitarbeitslose (Eurostat, 2012).

<sup>(2)</sup> Das Studienbesuchsprogramm ist eine der Schlüsselaktionen des Programms für lebenslanges Lernen (2007-13) (Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union, 2006a, S. 45-68).

## Danksagungen

Diese Publikation basiert auf den Beiträgen vieler Akteure, die an der Vorbereitung und Durchführung der Studienbesuche beteiligt waren. Dank gebührt den Teilnehmern; den Gruppenberichterstatlern der Studienbesuche 2010/11 und 2011/2012, die die Initiativen und Projekte in ihren Gruppenberichten präsentiert haben; den Organisatoren der Studienbesuche und den Vertretern der gastgebenden Einrichtungen, die die Inhalte der Besuche entwickelten; den Nationalen Agenturen, die die Studienbesuche in ihren Ländern koordinieren und die Kontakte zu den gastgebenden Einrichtungen herstellen sowie bei der Informationsbeschaffung halfen.

Unser Dank gilt auch den Teilnehmern und Workshop-Berichterstatlern, die die in dieser Veröffentlichung vorgestellten Erkenntnisse während des vom Cedefop organisierten Syntheseminars am 6./7. Juni 2012 in Thessaloniki erörtert und validiert haben (Der Titel des Seminars lautete „*Empowering vulnerable adults to tackle labour market challenges*“ [Vorbereitung gefährdeter Erwachsener auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts]).

Danken möchten wir außerdem Angela Musca, Cedefop, die den Text dieser Publikation verfasst und deren Vorbereitung überwacht hat, sowie Stephanie Wehrheim, Cedefop, die die Informationen zusammengestellt und aufbereitet hat.

Dank gebührt auch Michaela Feuerstein, der Koordinatorin des Studienbesuchsprogramms, für ihr wertvolles Feedback.

Unser besonderer Dank gilt auch George Kostakis, Cedefop, der die Veröffentlichung überprüft und wichtige Verbesserungsvorschläge gemacht hat.

Schließlich möchten wir noch Silke Gadji vom Cedefop für ihre technische Unterstützung bei der Erstellung dieser Publikation danken.

# Inhalt

|                                                                                                                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Vorwort                                                                                                                                                                          | 1         |
| Danksagungen                                                                                                                                                                     | 2         |
| Einleitung                                                                                                                                                                       | 5         |
| <b>1. Unterstützung von Migranten und ethnischen Minderheiten</b>                                                                                                                | <b>7</b>  |
| 1.1. Informations- und Werbekampagnen                                                                                                                                            | 10        |
| 1.1.1. Aktive Auswahl ausländischer Fachkräfte, Tschechische Republik                                                                                                            | 10        |
| 1.1.2. Werbemethoden, um Migrantengemeinschaften zu erreichen, Deutschland                                                                                                       | 12        |
| 1.2. Lebensbegleitende Beratungsangebote                                                                                                                                         | 14        |
| 1.2.1. Lebensbegleitende Beratung beim Lernen und Arbeiten                                                                                                                       | 14        |
| 1.2.2. <i>Aspirantutbildningen</i> : die Integration qualifizierter Zuwanderer in den schwedischen Arbeitsmarkt, Schweden                                                        | 16        |
| 1.2.3. Brücken bauen: Laufbahnberatung, Weiterqualifizierung und Unterstützung bei der Arbeitssuche für Gesundheitsfachkräfte mit Flüchtlingshintergrund, Vereinigtes Königreich | 18        |
| 1.3. Berufliche Bildungsprogramme                                                                                                                                                | 22        |
| 1.3.1. Gesundheitsberufe: Ausbildung im Pflegeheim, Norwegen                                                                                                                     | 22        |
| 1.3.2. Berufliches Bildungsprogramm für Personen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, Spanien                                                                             | 24        |
| 1.3.3. Integration durch Qualifizierung (IQ), Deutschland                                                                                                                        | 26        |
| 1.3.4. Netzwerk FLUCHTort Hamburg: Berufliche Integration für Flüchtlinge und Asylsuchende                                                                                       | 28        |
| 1.3.5. Kommunales Unternehmen, Slowakei                                                                                                                                          | 30        |
| 1.3.6. Berufliche Bildung von Roma in den <i>Folkhögskolor</i> , Schweden                                                                                                        | 32        |
| 1.3.7. Your Tale, Ungarn                                                                                                                                                         | 34        |
| <b>2. Unterstützung gering qualifizierter und anderer gefährdeter Erwachsener</b>                                                                                                | <b>36</b> |
| 2.1. Information und lebensbegleitende Beratungsangebote                                                                                                                         | 38        |
| 2.1.1. Sensibilisierung von Frauen für den Arbeitsmarkt, Polen                                                                                                                   | 38        |
| 2.1.2. Ballymun Job-Center (BJC), Irland                                                                                                                                         | 40        |
| 2.1.3. Prometeo 3: ein Netzwerk von Informationsstellen zur Unterstützung atypischer Arbeitnehmer                                                                                | 42        |
| 2.2. Berufliche Bildungsprogramme                                                                                                                                                | 44        |
| 2.2.1. Die Initiative „Job focus“ in den VDAB-Kompetenzzentren, Belgien                                                                                                          | 44        |
| 2.2.2. Reha-KomIn: nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, Deutschland                                                                       | 46        |
| 2.2.3. Das Essential Skills Certificate, Irland                                                                                                                                  | 48        |
| 2.3. Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen                                                                                                                                   | 50        |
| 2.3.1. Berufsbildendes Qualifizierungsprogramm (VQP), Niederlande                                                                                                                | 50        |
| 2.3.2. Anerkennung und Validierung früher erworbener Kenntnisse im Einzelhandel, Island                                                                                          | 52        |
| 2.3.3. Anerkennung früher erworbener Kenntnisse, Dänemark                                                                                                                        | 54        |

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. Unterstützung älterer Arbeitnehmer (55+)                                                                                                        | 56 |
| 3.1. Lernen für aktives Altern                                                                                                                     | 58 |
| 3.1.1. Unterstützung älterer Arbeitsuchender durch Lernen, Griechenland                                                                            | 60 |
| 3.1.2. Generationenübergreifendes Mentorennetzwerk, Frankreich                                                                                     | 60 |
| 3.1.3. Berufsbildungskurse für über 45-Jährige, Italien                                                                                            | 62 |
| 3.1.4. Integration von Senioren durch generationenübergreifende literarische Gesprächskreise, Spanien                                              | 64 |
| 3.2. Förderung des längeren Verbleibs von Arbeitnehmern im Erwerbsleben                                                                            | 66 |
| 3.2.1. <i>Fairplay für ältere Arbeitnehmer</i> : Unterstützung von Organisationen bei der Veränderung ihrer altersbezogenen Praktiken, Niederlande | 66 |
| 3.2.2. Perspektive 50+: regionale Partnerschaften für ältere Arbeitslose, Deutschland                                                              | 68 |
| 3.2.3. Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, Frankreich                                                                 | 70 |
| 3.2.4. WerkWijzer: ein Tool, das dazu beitragen soll, dass ältere Arbeitnehmer anders wahrgenommen werden, Niederlande                             | 72 |
| 4. Cedefop-Syntheseseminar                                                                                                                         | 74 |
| Abkürzungen                                                                                                                                        | 76 |
| Literaturhinweise                                                                                                                                  | 78 |
| Ahang 1. Studienbesuche 2010/11 und 2011/12: Schlüsseldaten                                                                                        | 80 |

## Liste der Kästen, Abbildungen und Tabellen

### Kästen

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 1. Das Studienbesuchsprogramm | 6  |
| 2. Eine Fallstudie            | 21 |

### Abbildungen

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Teilnehmer 2010/11 nach Kategorie, in % (Gesamtzahl der Teilnehmer: 2 723) | 82 |
| 2. Teilnehmer 2011/12 nach Kategorie, in % (Gesamtzahl der Teilnehmer: 2 465) | 83 |

### Tabellen

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 1. Studienbesuche 2010/11 und 2011/12 nach Rahmenthema | 80 |
| 2. Themen der Studienbesuche                           | 80 |



## Einleitung

Diese Publikation stellt Beispiele guter Praxis, gemeinsame Ansätze sowie Herausforderungen vor, die in den Gruppenberichten zu 25 Studienbesuchen in den Jahren 2010/11 und 2011/12 beschrieben werden; die Besuche befassten sich mit der Frage, wie gefährdete Erwachsene (Migranten und ethnische Minderheiten, gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer (55+)) auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorbereitet werden können. Die hier beschriebenen Initiativen wurden von den Studienbesuchsteilnehmern – Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger (weitere Informationen siehe Kasten 1) – ausgewählt und von den jeweils Verantwortlichen auf dem Syntheseminar des Cedefop vorgestellt, das am 6./7. Juni 2012 in Thessaloniki (Griechenland) stattfand (weitere Informationen siehe Kapitel 4).

Die 29 Initiativen sind drei Themenbereichen zugeordnet:

- (a) Unterstützung von Migranten und ethnischen Minderheiten durch Informations- und Werbekampagnen, lebensbegleitende Beratungsangebote und berufliche Bildungsprogramme;
- (b) Unterstützung gering qualifizierter Arbeitnehmer und anderer gefährdeter Gruppen durch Information und lebensbegleitende Beratungsangebote, berufliche Bildungsprogramme sowie Möglichkeiten zur Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen;
- (c) Unterstützung älterer Arbeitnehmer, indem Sie zum Lernen für aktives Altern ermutigt werden, und Maßnahmen, um den längeren Verbleib von Arbeitnehmern im Erwerbsleben zu fördern.

Die Beschreibung der einzelnen Initiativen erläutert den Zusammenhang, in dem eine Maßnahme umgesetzt wird, ihre Ziele, die erwarteten Ergebnisse und Zielgruppen, die wichtigsten beteiligten Akteure, die durchgeführten Tätigkeiten, die Dauer der Maßnahme, die erreichten Ergebnisse und Auswirkungen sowie das Potenzial zur Übertragung auf andere Zusammenhänge. Jede Beschreibung enthält außerdem Kontaktinformationen zu den gastgebenden Einrichtungen und nennt einen Ansprechpartner, falls weitere Informationen gewünscht werden.

Die vorgestellten Initiativen sollten in ihrem spezifischen nationalen, regionalen oder lokalen Kontext gesehen werden. Wir glauben, dass sie ein breiteres Bewusstsein dafür schaffen werden, wie bestimmte Fragen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Beschäftigung in verschiedenen europäischen Ländern angegangen werden, und einen Prozess des Nachdenkens darüber anstoßen werden, wie diese Beispiele auf andere Verhältnisse übertragen werden können.

## Kasten 1. Das Studienbesuchsprogramm



### *Erkenntnisse aus den Studienbesuchen 2010/11 und 2011/12*

Das Studienbesuchsprogramm ist Teil des Programms für lebenslanges Lernen 2007-2013. Seit 2008 koordiniert das Cedefop das Programm im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission. Das Programm hat sich als wirksames Instrument zur Förderung von Diskussionen sowie des Gedanken- und Erfahrungsaustauschs zwischen Berufsbildungsfachleuten und Entscheidungsträgern bewährt, die in ganz Europa als Planer und Ausführende im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung tätig sind.

Die Studienbesuche decken ein breites Spektrum an Themen von gemeinsamem Interesse ab, die unter Berücksichtigung der europäischen Prioritäten für die allgemeine und berufliche Bildung ausgewählt werden (siehe Anhang).

Im akademischen Jahr 2010/11 nahmen 2 723 Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger aus 30 Ländern (3) an Studienbesuchen teil; 2011/12 waren es 2 465 Teilnehmer aus 33 Ländern. Die größte Teilnehmergruppe waren Schulleiter und Lehrerausbilder, die 27 % bzw. 25 % der Teilnehmer stellten (siehe Anhang, Abbildungen 1 und 2) (4).

Die Teilnehmer besuchen allgemeine und berufliche Bildungseinrichtungen im Gastgeberland und kommen mit politischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, Lehrkräften, Schülern und Auszubildenden und praktisch Tätigen zusammen. Sie lernen erfolgreiche Strategien und Verfahrensweisen kennen, tauschen Meinungen und Fachwissen zu bestimmten Themen aus, knüpfen Kontakte für eine künftige Zusammenarbeit und bringen neue Ideen mit nach Hause. Bei der Rückkehr von einem Studienbesuch setzen viele von ihnen das Gelernte um und unterbreiten Vorschläge zur Änderung der Arbeitsweise in ihrer Einrichtung und der im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene verfolgten Strategien. Eine vom Cedefop durchgeführte Befragung von Teilnehmern an den Studienbesuchen 2010/11 ergab, dass 56,6 % der Auskunftspersonen nach einem Studienbesuch Änderungen zur Verbesserung der Arbeitsweise in ihren Einrichtungen vorgeschlagen haben.

Die Studienbesuche bieten eine effiziente Möglichkeit des Lernens und fördern den Austausch von Gedanken sowie Diskussionen. Rund 97 % der Teilnehmer waren mit ihren Lernerfahrungen im Rahmen der Studienbesuche 2010/11 zufrieden.

(3) Das Programm steht Staatsbürgern der 27 EU-Mitgliedstaaten sowie der EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz) und der Bewerberländer (Kroatien, ehemalige jugoslawischen Republik Mazedonien (FYROM), Türkei) sowie dauerhaft in diesen Staaten ansässigen Personen offen.

(4) Zu den weiteren Zielgruppen zählen Leiter von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen, Berufsberatungszentren sowie Validierungs- und Akkreditierungszentren, Vertreter lokaler, regionaler und nationaler Behörden, Abteilungsleiter, Bildungs- oder Berufsberater, Sozialpartner, Bildungs- und Berufsbildungsinspektoren, Vertreter von Bildungsnetzwerken und -verbänden, von Arbeitsämtern/-agenturen oder Beratungszentren sowie Forscher.

## KAPITEL 1

# Unterstützung von Migranten und ethnischen Minderheiten

## Hintergrund

In ganz Europa sind die Beschäftigungsquoten von Migranten <sup>(5)</sup> und ethnischen Minderheiten <sup>(6)</sup> tendenziell niedriger als die von Staatsbürgern der Gastländer. 2011, als die Beschäftigungsquote der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren in der Europäischen Union 68,6 % betrug, belief sich die Beschäftigungsquote bei Nicht-EU-Bürgern der gleichen Altersgruppe auf lediglich 58 % (Eurostat, 2012). Nicht-EU-Bürger sind mit größerer Wahrscheinlichkeit aufgrund von Nichterwerbstätigkeit und Qualifikationsungleichgewichten arbeitslos, was bisweilen auf Diskriminierungserfahrungen und negative Einstellungen zur Migration zurückzuführen ist (Cedefop, 2011b). Ebenfalls eine Rolle spielt die mangelnde Nutzung der Kompetenzen und Qualifikationen hoch qualifizierter Migranten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind. Aufgrund dieser Polarisierung haben Nicht-EU-Bürger mit fünf Mal höherer Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz, der nicht ihrem Qualifikationsniveau entspricht, als EU-Bürger (Cedefop, 2011a).

Die Schaffung einer inklusiven Gesellschaft durch die Integration von Migranten ist eine wesentliche Voraussetzung für die Maximierung des ökonomischen und sozialen Nutzens der Zuwanderung – und zwar für den Einzelnen ebenso wie für die Gesellschaft. Migranten können zur Beseitigung des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt und zur Bewältigung der demografischen Herausforderung, mit der die EU konfrontiert ist, beitragen. Die jüngste Prognose des Cedefop zu Qualifikationsangebot und –nachfrage in der Europäischen Union für den Zeitraum 2010 bis 2020 zeigt, dass sich infolge der Migration der Umfang und das Qualifikationsprofil der Erwerbsbevölkerung in den Mitgliedstaaten verändert und dass die Migration außerdem erhebliche Auswirkungen auf das Angebot und die Nachfrage nach Qualifikationen hat.

Migranten sollten die Möglichkeit haben, die Sprache des Aufnahmelandes zu erlernen; sie sollten Zugang zu Beschäftigung und den Gesundheitssystemen erhalten und für ihren eigenen Unterhalt sorgen können (Europäische Kommission, 2011). Sie sollten mehr Möglichkeiten haben, sich die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen anzueignen, und besser unterstützt werden, um Barrieren wie Diskriminierung, fehlende An-

---

<sup>(5)</sup> „Jede Person, die vorübergehend oder auf Dauer in einem Land lebt, in dem sie nicht geboren wurde, und die bedeutende soziale Bindungen an dieses Land entwickelt hat“ (Unesco, o. D.)

<sup>(6)</sup> „Eine nationale oder ethnische Gruppe, die in einem Land oder einem Gebiet lebt, in dem eine größere Gruppe von Menschen anderer ethnischer Zugehörigkeit oder Staatsangehörigkeit ansässig ist“ (Cambridge dictionaries online, o. D.).

erkennung ihrer Kompetenzen und Qualifikationen, unzureichende Informations-, Beratungs- und Orientierungsangebote, ein geringes Selbstvertrauen und fehlende Grundkompetenzen zu überwinden. Manche Migranten bedürfen besonderer Unterstützung bei der Arbeitssuche, wie z. B. Schulungen und Hilfe für den Aufbau von Netzwerken und eventuell eine befristete Beschäftigung, um Berufserfahrung zu sammeln.

Zu den am stärksten gefährdeten ethnischen Minderheiten zählen die Roma. Diese Gruppe hat meist mit vielfältigen Benachteiligungen zu kämpfen, wenn es um den Zugang zu Bildung, Beschäftigung, Wohnraum und Gesundheitsversorgung geht (Europäische Kommission, 2009). Die Angebote an lebensbegleitender Beratung und beruflichen Bildungsmaßnahmen für Roma sind in vielen europäischen Ländern nach wie vor unzureichend, obwohl es eine Reihe von erfolgreichen Initiativen und Projekten gibt, die sich um die Erfüllung ihrer Bedürfnisse im Bereich von Bildung und Beschäftigung bemühen.

## Beispiele aus der Praxis

Die Studienbesuchsberichte beschreiben eine Reihe von Initiativen, die Maßnahmen zur Unterstützung von Migranten und ethnischen Minderheiten beinhalteten. Diese werden folgenden Kategorien zugeordnet:

### (a) Informations- und Werbekampagnen:

Diese Maßnahmen sollen die Ausbildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung von Migranten erhöhen. So werden z. B. in der Tschechischen Republik Informationskampagnen für ausländische Fachkräfte durchgeführt. Dabei werden Migranten und ihre Familien über die Arbeitsmarkt- und Lebensbedingungen im Aufnahmeland informiert (Abschnitt 1.1.1.). In Deutschland werden Kampagnen durchgeführt, die speziell auf die Bedürfnisse von Migrantengemeinschaften zugeschnitten sind. Angeboten werden Ausbildungsmöglichkeiten und Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt (Abschnitt 1.1.2.).

### (b) Lebensbegleitende Beratungsangebote:

Diese Angebote sollen Migranten den Einstieg in den Arbeitsmarkt in Finnland (Abschnitt 1.2.1.) und Schweden (Abschnitt 1.2.2.) erleichtern. Im Vereinigten Königreich bietet die Stelle für die Beratung und die Bewertung der Kompetenzen von Flüchtlingen (Refugee assessment and guidance unit) Beratung und Ausbildungsmaßnahmen für Migranten mit Flüchtlingshintergrund an (Abschnitt 1.2.3);

### (c) Berufliche Bildungsprogramme:

Die Erkenntnisse aus den Studienbesuchen verdeutlichen die Notwendigkeit, Migranten und ethnischen Minderheiten Kompetenzen zu vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Dies sollte durch berufliche Bildungsprogramme erfolgen, die Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund sowie Angehörige ethnischer Minderheiten in die Lage versetzen, eine Qualifikation zu erwerben und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln („sie eine Stufe anzuheben“).

In Norwegen erhalten gefährdete Erwachsene mit Migrationshintergrund eine zweite Chance und werden auf eine Beschäftigung im Sozial- oder Gesundheitssektor vorbereitet (Abschnitt 1.3.1.). In Spanien stehen Unternehmen zugewanderte Fachkräfte zur Verfügung, die durch ein von Xabec durchgeführtes berufliches Bildungsprogramm vorbereitet wurden (Abschnitt 1.3.2.).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ unterhält ein staatliches Netzwerk, welches Information, Beratung und Schulungskurse für Organisationen bereitstellt, die in Deutschland mit Migranten arbeiten (Abschnitt 1.3.3.). Unterstützung für Migranten mit Flüchtlingshintergrund bietet das Netzwerk FLUCHTort in Hamburg an (Abschnitt 1.3.4.); das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Flüchtlingsorganisationen, Bildungsanbietern, Unternehmen, Arbeitsvermittlungen und staatlichen Behörden. Das Netzwerk verfolgt einen integrierten Ansatz, indem es die Lebenssituation von Flüchtlingen berücksichtigt und sie auf ihrem Weg zu Ausbildung und Qualifikationen unterstützt.

Einige Maßnahmen richten sich an Roma, um ihnen den Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung zu erleichtern und um ihre erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu fördern. So unterstützt beispielsweise ein kommunales Unternehmen in der Slowakei die Angehörigen ethnischer Minderheiten (einschließlich der Roma-Gemeinschaft), um ihnen die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen für bestimmte Tätigkeiten zu ermöglichen, die ihre Kompetenzen und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Durch den Zugang zu Bildung und Beschäftigung können die Roma auch soziale Kontakte knüpfen, mehr gesellschaftliche Anerkennung gewinnen und mehr Selbstvertrauen entwickeln (Abschnitt 1.3.5.). In Schweden werden Roma in Einrichtungen für Erwachsenenbildung (*folkhögskolor*) auf eine Beschäftigung im Gesundheits- und Pflegesektor vorbereitet (Abschnitt 1.3.6.). Die Kurse haben sich als erfolgreich erwiesen, und die Beschäftigungsquote der Teilnehmer beträgt zwischen 60 und 80 %. In Ungarn verbessern Roma-Frauen durch Teilnahme an dem Projekt *Your tale* ihre Lese- und Schreibkompetenz sowie ihre Lebenskompetenzen (Abschnitt 1.3.7.).

Trotz der erfolgreichen Initiativen, die im Rahmen der Studienbesuche ermittelt wurden, bleibt noch viel zu tun. Es gibt keine Einheitslösung, die in allen 27 EU-Ländern anwendbar wäre, um die Beschäftigungsquoten von Migranten und ethnischen Minderheiten in harmonisierter Weise anzuheben, da die Arbeitsmarktgegebenheiten und die damit verbundenen Probleme in jedem Land anders sind. Es wird weiterer Anstrengungen auf europäischer und auch auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene bedürfen, um gezieltere Ergebnisse zu erreichen. Alle Schlüsselakteure – Sozialpartner, Regierungen, Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung, Arbeitsmarktakeure, Organisationen der Zivilgesellschaft – müssen sich ihrer jeweiligen Verantwortung für die Unterstützung von Migranten und ethnischen Minderheiten bewusst werden, damit sich diese am Lernen beteiligen können und Zugang zum Arbeitsmarkt finden.

## 1.1. Informations- und Werbekampagnen

### 1.1.1. **Aktive Auswahl ausländischer Fachkräfte, Tschechische Republik**

The screenshot shows a web browser window with a blue header bar containing navigation icons (back, forward, refresh, home, search). The main content area has a light blue background and contains two sections:

**ORT**  
**Arbeitsverwaltung der Tschechischen Republik – Lokales Büro Opava**  
 Bochenkova 4  
 74601 Opava, Tschechische Republik  
 Tel. +420 950142300  
 Fax +420 950112302  
 Jarmila.Materankova@op.mpsv.cz  
 www.portal.mpsv.cz

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Jarmila Materankova**  
 Direktorin  
 Jarmila.Materankova@op.mpsv.cz

*Auf nationaler Ebene umgesetzte Initiative*

ihre Familien rasch und erfolgreich in der Tschechischen Republik integriert werden konnten, ohne dass sie ihre Kultur, ihre Bräuche und/oder ihre Muttersprache aufgeben mussten.

#### **ZIELGRUPPE**

Die Maßnahme richtete sich an ausländische Fachkräfte aus 50 Zielländern wie Belarus, Bulgarien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien (FYROM), Indien, Kasachstan, Republik Moldau, Russland und Serbien. Ausländische Absolventen tschechischer Universitäten und Sekundarschulen konnten sich ungeachtet ihres Herkunftslandes ebenfalls bewerben.

#### **BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE**

Ministerium für Arbeit und Soziales (Gesamtverantwortung, koordinierende Stelle), Arbeitsämter, Innenministerium (Erteilung unbegrenzter Aufenthaltsgenehmigungen), Fremden- und Grenzpolizei, Außenministerium (Überprüfung der Echtheit vorgelegter Dokumente), diplomatische Vertretungen der Tschechischen Republik, Internationale Organisation für Migration (IOM) Prag (sowohl in der Tschechischen Republik als auch im Ausland zuständig für die Informationskampagne, Erstkontakt mit den Bewerbern), Sozialpartner, Nicht-Regierungsorganisationen.

#### **ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME**

Das Ziel des Projekts bestand darin, ausländische Fachkräfte in die Tschechische Republik zu holen und tschechischen Arbeitgebern zu helfen, Fachkräfte für seit längerem offene Stellen zu finden, die nicht mit Arbeitnehmern aus der Tschechischen Republik oder der EU besetzt werden konnten. Diese ausländischen Arbeitskräfte und ihre Familienangehörigen konnten innerhalb wesentlich kürzerer Zeit ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht in der Tschechischen Republik erhalten als normalerweise üblich. Das Projekt schuf die Voraussetzungen dafür, dass ausländische Arbeitnehmer und

#### **UMSETZUNG**

- Es wurden zwei Informationskampagnen durchgeführt, um das Interesse ausländischer Fachkräfte in den Zielländern zu wecken und um die tschechische Öffentlichkeit über die Projektziele zu informieren.

- Um ausländischen Arbeitnehmern die Suche nach einem Arbeitsplatz in der Tschechischen Republik zu erleichtern, wurden seit längerem unbesetzte Stellen für Fachkräfte im Internet veröffentlicht.
- Im Falle eines Arbeitsplatzverlusts wurden die Projektteilnehmer unterstützt: Es wurde ihnen eine Frist von 60 Tagen eingeräumt, innerhalb der sie mit Unterstützung der öffentlichen Arbeitsvermittlungen einen neuen Arbeitsplatz suchen konnten, ohne dass ihr Visum ungültig wurde.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Über 2 000 ausländische Arbeitnehmer mit 2 000 Familienangehörigen nahmen an dem Projekt teil; sie kamen überwiegend aus Belarus, Bulgarien, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien (FYROM), Indien, Kasachstan, der Republik Moldau, Russland und Serbien. Rund 1 000 Ausländer erhielten eine Aufenthaltsgenehmigung in der Tschechischen Republik. Leider blieben diese Zahlen weit hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Die Initiative wurde während des Zeitraums 2003 bis 2010 umgesetzt.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Ziel des Projekts war, leicht handhabbare, einfache und preisgünstige Instrumente einzusetzen, um nicht mehr nur passiv auf ökonomisch motivierte Migration zu reagieren, sondern diese aktiv zu steuern.

### ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Jeder Bewerber musste über eine Arbeitsgenehmigung für die Tschechische Republik verfügen, die sich auf eine offene Stelle mit einem bestimmten Qualifikationsniveau bezog. Diese Grundanforderung führte zu einer stark eingeschränkten Bewerberzahl.



### 1.1.2. Werbemethoden, um Migrantengemeinschaften zu erreichen, Deutschland



**ORT**  
**ELBCAMPUS**  
 Kompetenzzentrum Handwerkskammer  
 Hamburg  
 Zum Handwerkszentrum 1  
 21079 Hamburg, Deutschland  
 Tel. +49 40 35905710  
 Fax +49 40 3590544710  
[weiterbildung@elbcampus.de](mailto:weiterbildung@elbcampus.de)  
[www.elbcampus.de](http://www.elbcampus.de)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Heinrich A. Rabeling**  
 Geschäftsführer  
[harabeling@elbcampus.de](mailto:harabeling@elbcampus.de)

*Auf regionaler und lokaler Ebene  
umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Seit 2010 herrscht in Deutschland Fachkräftemangel. Trotz eines starken Wirtschaftswachstums strömen infolge der demografischen Entwicklung weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt. Migranten sind Personen, die mindestens einen Elternteil haben, der nicht in Deutschland geboren wurde, und stellen insbesondere in den großen Städten einen bedeutenden Teil der Bevölkerung. Die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe ist hoch. Die Initiative wurde im Stadtstaat Hamburg durchgeführt, wo der Anteil der Migranten an der Bevölkerung rund 30 % beträgt.

Da Migranten durch herkömmliche Werbemethoden nur schwer zu erreichen sind, konzentriert sich diese Initiative auf die Ent-

wicklung von Methoden, die speziell auf Migrantengemeinschaften zugeschnitten sind. Die Teilnehmer nahmen an individuell angepassten Ausbildungsmaßnahmen teil und erhielten Chancen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

#### ZIELGRUPPE

Die Hauptzielgruppe sind erwerbslose erwachsene Migranten sowie Migranten, die erst seit Kurzem in Hamburg leben. Teilnehmer müssen über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen.

Nicht vollständig integrierte Migranten leben in der Regel in Gemeinschaften, die sich durch ihre Herkunftsländer und durch ihre Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft oder sozialen Gruppe definieren.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Der Elbcampus ist ein Ausbildungszentrum, in dem hauptsächlich Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im handwerklichen Bereich angeboten werden. Ende 2009 startete das Zentrum ein Projekt zur Qualifizierung von Migranten, das von der Bundesregierung finanziert wird. Hauptakteure waren die nationalen und lokalen Arbeitsverwaltungen und potenzielle Arbeitgeber von Migranten.

Die Ausbildungsmaßnahmen beinhalten Beratungsgespräche, Profilerstellung, Sprachkurse und fachbezogene Ausbildung. Die Dauer der Maßnahmen beträgt zwischen drei und sechs Monaten. Die Inhalte sind mit den künftigen Arbeitgebern, der Arbeitsverwaltung und dem Elbcampus abgestimmt.

Die Herausforderung bestand (und besteht nach wie vor) darin, Migranten zu finden, die daran interessiert sind, einen handwerklichen Beruf zu erlernen. Dazu wurde ein Projektteam gebildet, dessen Mitglieder unterschiedlicher nationaler Herkunft sind und ins-



besondere aus Russland und der Türkei stammen. Dieses Team war besonders gut mit den Eigenheiten der wichtigsten Zielgruppen vertraut.

Die Werbekampagne richtet sich an Migrantenverbände, religiöse Gemeinschaften, Sportvereine und die Konsulate der Herkunftsländer. Einrichtungen, die Sprachkurse für Anfänger anbieten, und verschiedene Treffpunkte für Migranten wie z. B. Einzelhandelsgeschäfte, die Produkte für bestimmte ethnische Gruppen führen, Friseure und Schneider stehen ebenfalls im Fokus der Kampagne.

### UMSETZUNG

Es wird eine Kombination verschiedener Werbemethoden genutzt: So wendet man sich zum einen direkt an führende Persönlichkeiten der Migrantengemeinschaften und zum anderen indirekt an Einzelpersonen. Das Projekt beinhaltet folgende Schritte:

- Schritt 1: Einbindung führender Persönlichkeiten durch Besuche bei Vorsitzenden von Migrantenverbänden, lokalen geistlichen Oberhäuptern sowie Konsulaten. Aufbau persönlicher Kontakte mit Presse, Zeitungen, Radio- und TV-Sendern einschließlich wöchentlicher Herausgabe von Meldungen über das Projekt und von Erfolgsgeschichten;
- Schritt 2: Ansprache von Einzelpersonen durch: Agenturen für ethnisches Marketing; die Entwicklung ethnospezifischer Print- und Onlinematerialien; die regelmäßige Veranstaltung von Pressekonferenzen, um Erfolgsgeschichten und persönliche Erfahrungsberichte zu präsentieren; die Teilnahme an und die Verteilung von Informationsunterlagen auf ethnospezifischen

Veranstaltungen wie beim muslimischen Freitagsgebet und bei orthodoxen und afrikanischen Sonntagsgottesdiensten, nach Fußballspielen, usw.; die Organisation von speziellen Veranstaltungen in Einkaufszentren und auf Marktplätzen, jährlich durchgeführte Jobmessen für Migranten, praxisbezogene Orientierungswochen durch Workshops auf dem Elbcampus sowie Job-Speed-Dating mit Arbeitgebern. All diese Maßnahmen haben sich als sehr effizient erwiesen, und der Elbcampus hat sich bei den Migranten mittlerweile einen Namen als Anlaufstelle für Arbeitsuchende gemacht.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Die Initiative wurde 2006 gestartet, 2009 ausgebaut und 2012 nochmals erweitert.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

- Die Initiative erfährt große Unterstützung vonseiten der Migrantengemeinschaften, der Presse, der politischen Führung des Stadtstaates und der Arbeitsverwaltung.
- Die Regierung der Stadt Hamburg schätzt die Leistung der Initiative für den von Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt. Im Mai 2012 wurden, aufbauend auf den bisherigen Erfolgen der Initiative, mit politischer Unterstützung zwei neue Projekte auf den Weg gebracht.
- Die Arbeitgeber zeigen sich kooperativ, da die Initiative eine Lösung für ihre Personalengpässe bieten kann.
- Der Elbcampus hat bislang 2 500 Migranten mit circa 500 Berufsprofilen erreicht; derzeit nehmen über 200 Personen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf verschiedenen Qualifikationsniveaus teil.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die Initiative beweist, das es möglich ist, die Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung von Migranten durch gezielte Werbemaßnahmen anzuheben. Von grundlegender Bedeutung ist dabei die Kontaktaufnahme mit den Zielgruppen, das Verständnis für sie und die Entwicklung von geeigneten Kommunikationsmethoden.

## 1.2. Lebensbegleitende Beratungsangebote

### 1.2.1. Lebensbegleitende Beratung beim Lernen und Arbeiten



#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Die Maßnahme unterstützt die Integration von Zuwanderern in die finnische Gesellschaft und ins Erwerbsleben, ihren Zugang zu Sprachkursen, beruflicher Bildung und Beschäftigung.

#### ZIELGRUPPE

Zuwanderer aus verschiedenen Ländern, männliche und weibliche Erwachsene.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

13 Zentren für berufliche Erwachsenenbildung bilden ein Netzwerk zur Bereitstellung von Orientierungs- und Beratungsangeboten im Großraum Helsinki. Jeder Netzwerk-

partner verfügt über ein Laufbahnberatungszentrum, das nach einem gemeinsam festgelegten Serviceverfahren arbeitet. Die Fachleute der Laufbahnberatungszentren sind über alle Angebote der einzelnen Zentren informiert, sodass ein qualitativ hochwertiges Serviceangebot für Zuwanderer mit unterschiedlichen Lernbiografien und unterschiedlichen Kompetenz-/Qualifikationsniveaus gewährleistet ist. Amiedu ist für die Koordinierung des Netzwerks zuständig.

#### UMSETZUNG

Amiedu und andere Zentren für berufliche Erwachsenenbildung bieten Sprach- und Integrationskurse für Zuwanderer an. In allen 13 Zentren werden Orientierungs- und Beratungsangebote sowie Maßnahmen zur beruflichen Erwachsenenbildung bereitgestellt. Das Ministerium für Beschäftigung und Wirtschaft stellt Mittel für die Sprach- und Integrationskurse bereit; das Ministerium für Bildung und Kultur finanziert die berufliche Bildung. Unternehmen und Institutionen, die Fachkräfte benötigen, bieten im Rahmen der Berufsbildungskomponente des Programms berufspraktische Lernmöglichkeiten an.

#### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Die Initiative für Orientierung und Beratung wurde 2007 im Rahmen eines vom Europäischen Sozialfonds finanzierten Projekts als gemeinsames Servicezentrum gestartet. Das derzeitige Netzwerkmodell wurde 2011 eingeführt und wird anteilig von den einzelnen Mitgliedern des Orientierungs- und Beratungsnetzwerks finanziert.

### **ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN**

Die Entwicklung des Modells für Orientierungs- und Beratungsangebote und der Arbeitsweise des Netzwerks wurden abgeschlossen. Die Integrationskurse, die beruflichen Bildungsmaßnahmen und die Unterstützung bei der Arbeitssuche werden 2012 fortgesetzt.

### **WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST**

Das Konzept individueller Lernwege, die durch personalisierte Orientierungs- und Beratungsangebote unterstützt werden, schafft gezielte und passgenaue Lernmöglichkeiten, bei denen früher erworbene Kenntnisse berücksichtigt werden. Der Übergang von Integrationskursen für Zuwanderer zur beruflichen Bildung wird erfolgreich vollzogen.

### 1.2.2. *Aspirantutbildningen*: die Integration qualifizierter Zuwanderer in den schwedischen Arbeitsmarkt, Schweden



**ORT**  
**Universitet Malmö**  
 Centre for widening participation (Zentrum für die Förderung der Bildungsbeteiligung im Hochschulbereich)  
 Citadellsvägen 7  
 20506 Malmö, Schweden  
 Tel. +46 406657353  
[www.mah.se/aspirant](http://www.mah.se/aspirant)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Lasse Lindhagen**  
 Dozent/Praktikumskoordinator  
[Lasse.lindhagen@mah.se](mailto:Lasse.lindhagen@mah.se)

*Auf lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

der Bewerbung für ein Hochschulstudium in Schweden erfolgt gleichzeitig die Bewerbung für *Aspirantutbildningen*. Die Studierenden sind Erwachsene im Alter von 35 bis 45 Jahren, die bereits in ihrem Herkunftsland eine erfolgreiche Berufslaufbahn absolviert haben.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Programm läuft ab wie jeder andere Studiengang an der Universität Malmö. Die Dozenten im Kurs für Laufbahnplanung koordinieren den individuellen Studienplan sowie das Betriebspraktikum für die einzelnen Studierenden. Die örtlichen Arbeitgeber unterstützen das Programm.

#### UMSETZUNG

Ein besonderes Merkmal von *Aspirantutbildningen* ist die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung des Curriculums und zur Anpassung seiner Inhalte aufgrund einer engen Ausrichtung am Arbeitsmarkt. Der Studienplan ist stark individualisiert und nutzt die früheren Erfahrungen und beruflichen Pläne jedes Studierenden, um eine nachhaltige berufliche Mobilität auf dem schwedischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Teile des Curriculums werden in Zusammenarbeit mit örtlichen Arbeitgebern entwickelt und unterrichtet.

Während der gesamten Zeit an der Universität stehen den Studierenden Orientierungs- und Beratungsangebote zur Verfügung, die in das didaktische Modell des Programms integriert sind und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarkt bereitgestellt werden. Die Studierenden können sich auch an Hochschullehrer und Wissenschaftler wenden, die aufgrund ihrer Sachkenntnis beurteilen können, wie sich die Teil-

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MASSNAHME

*Aspirantutbildningen* („Ausbildung für Bewerber“) ist ein ergänzendes Bildungsprogramm an der Universität Malmö, das sich an Zuwanderer mit Hochschulabschluss richtet. Das Programm wurde entwickelt, um die Beschäftigungsfähigkeit und die Berufsaussichten dieser Gruppe auf dem schwedischen Arbeitsmarkt zu verbessern. Das Programm umfasst drei Teile: Laufbahnplanung, Hochschulkurse und Betriebspraktika.

#### ZIELGRUPPE

Die Zielgruppe sind Personen mit einem ausländischen Hochschulabschluss, die die Voraussetzungen für ein Studium an einer schwedischen Universität erfüllen. Mit

nahme an Umschulungen und die Belegung neuer Hochschulkurse auf die Konkurrenzfähigkeit der Studierenden auf dem neuen Arbeitsmarkt auswirken würde.

Zum Abschluss des Programms müssen die Studierenden ein Betriebspraktikum von 10- bis 20-wöchiger Dauer absolvieren. Das Praktikum wird von den Programmbe treuern unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen des einzelnen Studierenden vermittelt. Um für jeden Studierenden das richtige Praktikum zu finden, muss auch den speziellen Erfordernissen der Arbeitgeber Rechnung getragen werden. Dabei müssen sich die Studierenden oftmals flexibel und mobil zeigen, da es nicht immer möglich ist, ihnen den Praktikumsplatz ihrer ersten Wahl zu vermitteln. Die Studierenden übernehmen Verantwortung für die Gestaltung ihres Studienplans und werden auf das lebenslange Lernen vorbereitet. Im Rahmen des Programms lernen sie, fundierte Entscheidungen hinsichtlich ihres künftigen Bildungs- und Berufswegs zu treffen.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Programm läuft seit November 2002.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Seit November 2002 wurden 259 Studierende zu dem Programm zugelassen; aus verschiedenen Gründen brach jedoch rund die Hälfte davon die Maßnahme vorzeitig ab. Manche Teilnehmer entschieden sich für einen anderen Bildungsweg und einige gelangten zu dem Schluss, dass diese Form des Studierens schwierig und unter Umständen schwer mit dem Familienleben vereinbar ist. Andere erkannten nach Gesprächen mit Arbeitgebern, von denen sie erfuhren, welche Voraussetzungen sie erfüllen müssten, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein, dass sie in Schweden nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten konnten oder wollten. Sie hatten die Möglichkeit, einen anderen Berufsweg einzuschlagen, ohne *Aspirantutbildningen* zu absolvieren. Es ist nicht einfach, als Erwachsener in einem anderen Land und einem anderen akademischen Umfeld an die Universität zurückzukehren, und so brachen viele Studierende das Programm vorzeitig ab.

Von den verbleibenden Studierenden fanden 119 vor oder nach Abschluss des Programms qualifizierte Arbeitsplätze.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die Kombination von Laufbahnberatung mit Hochschulkursen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer zugeschnitten sind, und individuell angepassten Betriebspraktika – dies alles unter Federführung einer Hochschuleinrichtung – ist ein Beispiel guter Praxis.

Der innovative Aspekt des Programms ist die Zusammenarbeit zwischen einer Hochschuleinrichtung und Arbeitgebern, um auf die Studienplanung von Studierenden einzuwirken. In Schweden ist die Hochschulbildung generell gebührenfrei, sodass das Programm eine interessante Alternative für Studierende mit Migrationshintergrund ist.

### 1.2.3. **Brücken bauen: Laufbahnberatung, Weiterqualifizierung und Unterstützung bei der Arbeitssuche für Gesundheitsfachkräfte mit Flüchtlingshintergrund, Vereinigtes Königreich**



**ORT**  
**London Metropolitan University, refugee assessment and guidance unit**  
 (Stelle für die Beratung und der Bewertung der Kompetenzen von Flüchtlingen, RAGU)  
 236-250 Holloway Road  
 London N7 6PP, Vereinigtes Königreich  
 Tel. +44 07133 2487  
 Fax +44 07133 2419  
[a.sheibani@londonmt.ac.uk](mailto:a.sheibani@londonmt.ac.uk)  
[www.londonmet.ac.uk/ragu](http://www.londonmet.ac.uk/ragu)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Azar Sheibani**  
 Leiterin RAGU  
[a.sheibani@londonmet.ac.uk](mailto:a.sheibani@londonmet.ac.uk)

*Auf regionaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### **ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME**

Diese Initiative soll im Rahmen eines koordinierten und integrierten Ansatzes Dienstleistungen erbringen, die die berufliche Wiedereingliederung von Gesundheitsfachkräften mit Flüchtlingshintergrund (refugee health professionals, RHP) unterstützen. Die Initiative stellt fachspezifische Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche bereit, um RHP auf eine Beschäftigung im Gesundheitssektor vorzubereiten, die ihrem Qualifikations- und Kompetenzniveau sowie ihren Erfahrungen entspricht.

Das Programm von RAGU für Gesundheitsfachkräfte mit Flüchtlingshintergrund beinhaltet die folgenden, miteinander verknüpften Angebote: Bereitstellung von Information, Beratung und Orientierung (information, advice and guidance, IAG), von Berufspraktika sowie von Mitteln aus dem Fonds „Building Bridges“ (BB – „Brücken bauen“). Zugang zum Programm haben Personen, die über Qualifikationen und Erfahrung in einem breiten Spektrum von anerkannten Gesundheitsberufen verfügen. Es werden folgende Ergebnisse erwartet:

- Bereitstellung von Beratung, Orientierung und Ausbildungsmaßnahmen für 300 Gesundheitsfachkräfte mit Flüchtlingshintergrund;
- Bereitstellung von Berufspraktika für 45 Gesundheitsfachkräfte mit Flüchtlingshintergrund;
- Vermittlung von 60 Gesundheitsfachkräften mit Flüchtlingshintergrund in ein Beschäftigungsverhältnis.

## ZIELGRUPPE

Zielgruppen dieser Initiative sind Ärzte, Pharmazeuten, Zahnärzte, Krankenpflegekräfte, Hebammen, Labortechniker und andere Fachkräfte aus diesem Bereich, die sich als Flüchtlinge im Vereinigten Königreich aufhalten. Sie müssen ein gründliches Weiterqualifizierungsverfahren durchlaufen, bevor sie in der klinischen Praxis im Vereinigten Königreich eingesetzt werden dürfen. Es sind Fachleute, deren Sachkenntnis, Kompetenzen und Erfahrung im Vereinigten Königreich gebraucht werden. Die Beschäftigung von Gesundheitsfachkräften mit Flüchtlingshintergrund hat viele Vorteile für die Einrichtungen des National Health Service (Nationaler Gesundheitsdienst, NHS), wie die Versorgung mit Arbeitskräften, die Erfüllung von Anforderungen in Bezug auf Gleichstellung und Diversität sowie soziale Unternehmensverantwortung. Der NHS-London ist sich dieses Kompetenzpools bewusst und unterstützt die Initiative finanziell.

## BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die London Metropolitan University ist einer der Partner dieser Initiative. Weitere Akteure sind der NHS in London als Auftraggeber und der Flüchtlingsrat (Refugee Council), der die wichtigste nationale Organisation zur Unterstützung von Flüchtlingen im Vereinigten Königreich ist. Der Flüchtlingsrat tritt sowohl als federführende Stelle als auch als leistungserbringende Organisation auf.

Außerdem gibt es eine direkte und aktive Zusammenarbeit mit einem breiten Spektrum an Arbeitgebern, die Gesundheitsfachkräfte beschäftigen, mit Berufsbildungsanbietern und mit berufsständischen Verwaltungsorganen: der General Medical Council (für Ärzte), der General Dental Council (für Zahnärzte), der Nursing and Midwifery Council (für das Pflege- und Geburtshilfewesen), der General Pharmaceutical Council (für Pharmazeuten) und der

Health and Care Professions Council (für Gesundheits- und Sozialberufe).

## UMSETZUNG

- Bereitstellung von Beratung und Orientierung, fachspezifische und allgemeine Weiterbildung im Gesundheitswesen, Empowerment-Seminare;
- Berufszulassung durch die zuständigen Regulierungsorganisationen im Gesundheitswesen;
- Beihilfen des NHS für fachliche Weiterbildung und Zulassungsprüfungen;
- Entwicklung und Bereitstellung eines strukturierten Berufspraktikaprogramms;
- Unterstützung der RHP bei der Suche nach einer bezahlten oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit Bezug zum Gesundheitswesen (vor der Zulassung);
- Schulung der interkulturellen Kompetenzen und der Vernetzungskompetenz;
- Übertragbarkeit von Kompetenzen und Neuausrichtung der Beschäftigungsfähigkeit.

## LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Programm läuft seit 2009.

## ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Folgende Ergebnisse wurden im Zeitraum 2009 bis 2012 erzielt:

- 255 Fachkräfte im Gesundheitswesen wurden auf eine berufliche Tätigkeit als Ärzte, Zahnärzte, Krankenpflegekräfte, Geburtshelfer, Pharmazeuten, usw. vorbereitet.
- 85 Teilnehmer des Programms fanden eine bezahlte Beschäftigung;
- 56 Teilnehmer begannen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.

### **WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST**

Die Initiative baut auf 15 Jahren Lobby- und Überzeugungsarbeit bei berufsständischen Verwaltungsorganen und Arbeitgebern im Gesundheitswesen auf. Sie bietet Lösungen, die den Erfordernissen des NHS, der heterogenen Patientenpopulation im Vereinigten Königreich und der Flüchtlinge selbst entgegenkommen:

- für Gesundheitsfachkräfte mit Flüchtlingshintergrund, die sich weiterqualifizieren, auf ihrem Fachgebiet praktische Erfahrung sammeln und sich in den Arbeitsmarkt integrieren müssen;
- als Business Case, um hoch qualifizierte Gesundheitsfachkräfte für den NHS zu gewinnen;
- für Patienten, die aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds und von Sprachbarrieren ein Problem für den NHS darstellen; Gesundheitsfachkräfte, die selbst zu diesen Gemeinschaften gehören, könnten bei der Bewältigung dieses Problems helfen.

Diese Initiative wurde vom NHS London in Auftrag gegeben und wurde bereits erfolgreich auf andere Bereiche und Zielgruppen im Vereinigten Königreich, wie Lehrkräfte, Ingenieure und Finanzfachleute, übertragen.



## ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

### Kasten 2. Eine Fallstudie



#### *Erkenntnisse aus den Studienbesuchen 2010/11 und 2011/12*

Dr. BB aus XXXX hatte die englische Sprachprüfung nach dem International English Language Testing System (IELTS) zweimal abgelegt und in beiden Fällen die Niveaustufe 7 auf der Wertungsskala nicht erreicht. Infolgedessen wuchsen bei ihm Verzweiflung und Niedergeschlagenheit.

Dr. BB vereinbarte daraufhin im Juni 2011 einen Termin mit einem Laufbahnberater der RAGU, der ermitteln sollte, was er für seine berufliche Zukunft benötigte. Auf der Grundlage des Beratungsgesprächs wurde ihm die Teilnahme an einem IELTS-Kurs ermöglicht. Außerdem wurde seine Teilnahme am NHS Futures Programme (Zukunftsprogramm des NHS) der RAGU arrangiert. Dieses umfasst vier miteinander verknüpfte Workshops, die die Klienten stärken und motivieren und ihnen helfen sollen, Kompetenzen und Selbstvertrauen zu entwickeln. Nach Aussagen unserer Klienten ist dieses Programm sehr hilfreich. Auf dieser Grundlage beschloss Dr. BB, sich für ein Berufspraktikum der RAGU zu bewerben. Er bereitete sich zusammen mit dem Berater der RAGU auf mehrere Bewerbungstermine vor und besuchte Workshops der RAGU zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, um einen Lebenslauf zu erstellen, sich mit Vernetzungs- und Interviewtechniken vertraut zu machen sowie weitere Kompetenzen anzueignen. Die neu erworbenen Fähigkeiten trugen dazu bei, dass Dr. BB im Dezember 2011 ein Berufspraktikum der RAGU beginnen konnte.

Im Rahmen des Praktikums war Dr. BB als Arzthelfer in einer allgemeinmedizinischen Praxis tätig. Er erhielt viel Verantwortung, führte Gesundheitschecks bei neuen Patienten durch, nahm Blut ab, fasste Notizen zusammen, assistierte den Ärzten und nahm an ihren Besprechungen teil. Seine Arbeit machte ihm Freude und er gewann an Selbstvertrauen. Er lernte die im Rahmen des NHS vorgeschriebenen Abläufe kennen, wurde mit der im Vereinigten Königreich üblichen Teamarbeit vertraut und seine Sprachkenntnisse verbesserten sich erheblich. Nach drei Monaten Praktikum absolvierte er die IELTS-Prüfung im März 2012 erneut und bestand. In der gleichen Woche endete sein Berufspraktikum. Der für seine Betreuung zuständige Allgemeinmediziner war von Dr. BBs Teamfähigkeit, seinem klinischen Wissen und seiner Kommunikation mit den Patienten so beeindruckt, dass die Praxis ihm eine bezahlte Teilzeitstelle anbot.

Dr. BB arbeitet nur in Teilzeit als Arzthelfer und bereitet sich auf die Prüfung „Professional and Linguistic Assessment Board“ (PLAB – Prüfung, die im Vereinigten Königreich Zulassungsvoraussetzung für Mediziner ist, die ihre Ausbildung im außereuropäischen Ausland absolviert haben) vor. Die Allgemeinmediziner in der Praxis haben angeboten, mit ihm klinische Szenarios zu erörtern, um ihn bei der Vorbereitung auf die PLAB-Prüfungen zu unterstützen.

### 1.3. Berufliche Bildungsprogramme

#### 1.3.1. Gesundheitsberufe: Ausbildung im Pflegeheim, Norwegen



The card is titled 'ORT' and provides contact information for the Osloer Erwachsenenbildungszentrum Sinsen. It includes the address, phone numbers, fax, email, and website. Below this, it lists the 'ANSPRECHPARTNER' as Bjorg Haugland, the school principal, with her email address. At the bottom, it mentions the initiative is implemented at the regional and local level.

**ORT**  
**Osloer Erwachsenenbildungszentrum Sinsen**  
 P.b. 484 Økern, Lørenveien 11  
 0512 Oslo, Norwegen  
 Tel. +47 23466700  
 Fax +47 23466700  
 sinsen@oslovo.no  
 www.sinsen.oslovo.no

**ANSPRECHPARTNER**  
**Bjorg Haugland**  
 Schulleiterin  
 bjorg.haugland.ove@ude.oslo.kommune.no

*Auf regionaler und lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

halt selbst bestreiten können.

#### ZIELGRUPPE

Erwachsene über 25 Jahre, die nicht über einen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen, können eine zweite oder sogar dritte Chance erhalten. Sofern sie über die entsprechende Eignung verfügen, können sie an dem Programm teilnehmen.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Lehrkräfte im Osloer Erwachsenenbildungszentrum Sinsen (Oslo VO Sinsen), der Schulinspektor und die im Fachpflegeheim in Oslo tätigen Fachkräfte.

#### UMSETZUNG

- Die Lehrkräfte in Oslo VO Sinsen bieten an zwei Tagen pro Woche Kurse in theoretischen Fächern an: Englisch, Norwegisch, Mathematik, Sozialwissenschaften und Naturwissenschaften.
- Der Schulinspektor überwacht die Vereinbarung zwischen Oslo VO Sinsen und dem Fachpflegeheim in Oslo, wo die Programmteilnehmer an drei Tagen in der Woche ausgebildet werden.
- Zwei Fachlehrkräfte für Pflegeberufe begleiten die Ausbildungsteilnehmer an der Arbeitsstätte, und es wird eine überzeugende Kombination von praxisorientiertem Unterricht angeboten, bei dem die Programmteilnehmer in die tägliche praktische Arbeit im Pflegeheim eingebunden werden. Theorie und Praxis gehen bei diesem Modell Hand in Hand, und die Ausbildungsteilnehmer haben jederzeit Zugang zu dem relevanten theoretischen Wissen.

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Das Osloer Erwachsenenbildungszentrum bereitet ausgegrenzte Erwachsene mit geringer Schulbildung und unzureichenden Kenntnissen der norwegischen Sprache auf eine Tätigkeit als Pflegehelfer im Sozial- und Gesundheitssektor vor. Es wurden verschiedene Ausbildungsmodelle erprobt, da diese Ausbildungsteilnehmer sowohl eine theoretische als auch eine praktische Ausbildung benötigen.

Durch die Maßnahme soll erreicht werden, dass sie die Ausbildung so rasch wie möglich absolvieren und die Abschlussprüfung bestehen, damit sie wirtschaftlich unabhängig werden und ihren Lebensunter-

- Die im Pflegeheim beschäftigten Fachkräfte beaufsichtigen die Ausbildungsteilnehmer und stehen ihnen mit Rat zu Seite.
- Die Ausbildungsteilnehmer nehmen an allen Aktivitäten der im Pflegeheim untergebrachten alten Patienten teil und haben die gleichen Arbeitszeiten wie das Personal. Bisweilen benötigen sie eine Auszeit; dann kommen sie in einer Gruppe zum Erfahrungsaustausch zusammen, wobei ihnen auch theoretisches Hintergrundwissen über Krankheiten, Symptome, usw. vermittelt wird.

#### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Seit 2010.

#### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die erwachsenen Lernenden werden bei ihrer Arbeit von zwei Lehrkräften und zusätzlichem Personal beaufsichtigt, die Hand in Hand arbeiten, um ihnen den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung zu ermöglichen. Die Ausbildungsteilnehmer sind sich bewusst, wie wichtig es ist, bei der Arbeit mit anderen zusammenzukommen und sich den Schulstoff zu erarbeiten; dadurch können sie besser in das Team integriert werden. Aufgrund wirksamer Lernprozesse, die durch die Kombination von Schule und Arbeit ermöglicht wurden, erzielten sie gute Ergebnisse. Ausbildungsteilnehmer, die gute Leistungen zeigten, konnten ihre offiziellen Abschlüsse und Zeugnisse schneller erwerben. Einige Ausbildungsteilnehmer erhielten eine Teil- oder Vollzeitstelle im Pflegeheim sowie gute Referenzen für Bewerbungen um eine Arbeitsstelle.

#### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Eine vergleichbare Gruppe von Auszubildenden im Baugewerbe wurde in Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktpartnern auf einer Baustelle in Oslo ausgebildet. Allerdings ist es schwierig, Partner zu finden, die eine Gruppe von 15 bis 20 Auszubildenden aufnehmen und beaufsichtigen können und über geeignete Räume für die Gruppenarbeit verfügen.

### 1.3.2. Berufliches Bildungsprogramm für Personen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, Spanien



**ORT**  
**XABEC, Berufliches Bildungszentrum**  
 Esteban Dolz de Castelar 3  
 46019 Valencia, Spanien  
 Tel. +34 963 389 882  
 Fax +34 963 389 881  
 info@xabec.es  
 www.xabec.es (Englische Fassung verfügbar)

**ANSPRECHPARTNER**  
**Antonio Mir Montes**  
 Direktor  
 antonio.mir@xabec.es

*Auf regionaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MASSNAHME

Das Programm soll Zuwanderern und anderen von sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen helfen, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu werden und einen Arbeitsplatz in der Region Valencia zu finden.

Als Ergebnis wird erwartet, dass der Prozentsatz der erfolgreich in Beschäftigung vermittelten Zuwanderer an den Prozentsatz der erfolgreich vermittelten spanischen Staatsbürger angeglichen werden kann und dass die Beschäftigungsquote von spanischen Staatsbürgern und von Zuwanderern auf einen regionalen Spitzenwert erhöht werden kann.

#### ZIELGRUPPE

Zur Zielgruppe zählen Zuwanderer aus Südamerika (Bolivien, Kolumbien und Ecuador), Nordafrika (Algerien und Marokko), dem restlichen Afrika (Ghana, Mali, Nigeria, Senegal und Togo) und Osteuropa (Bulgarien, Litauen, Rumänien).

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die wichtigsten Akteure sind der Arbeitsvermittler in der Schule, die Personalabteilungen in Unternehmen, Sozialarbeiter, der Leiter der schulischen Curriculumplanung und Vertreter der Regionalregierung.

#### UMSETZUNG

Die Arbeitslosen werden vom beruflichen Bildungszentrum darüber informiert, welche Unternehmen beabsichtigen, über das berufliche Bildungszentrum Arbeitsplätze anzubieten. Die Ausbildungsgänge beziehen sich auf das Gebiet Wartungstechnik und umfassen zwischen 60 und 800 Ausbildungsstunden.

Die Hauptakteure haben folgende Aufgaben:

- Der schulische Arbeitsvermittler steht in Kontakt mit Unternehmen, kennt ihren Bedarf, führt Gespräche mit den Ausbildungsteilnehmern und bemüht sich, den Bedarf der Unternehmen mit den zur Verfügung stehenden Arbeitskräften zu decken. Er steht auch in Kontakt mit den sozialen Einrichtungen, die Ausbildungsteilnehmer an das Zentrum verweisen;
- die Personalabteilungen in den Unternehmen informieren den schulischen Arbeitsvermittler über den Bedarf der Unternehmen;
- Sozialarbeiter, die sich um benachteiligte Personen (Zuwanderer, Obdachlose,

ehemalige Strafgefangene, junge Drogenabhängige) kümmern, wählen mögliche Ausbildungsteilnehmer aus und verweisen sie an das berufliche Bildungszentrum;

- der Leiter der schulischen Curriculumplanung erstellt das Qualifizierungsprogramm, kennt den Bedarf der Unternehmen und weiß, welche Lehrkräfte zur Betreuung der Ausbildungsgänge zur Verfügung stehen;
- das Programm wurde drei Jahre lang von der Regionalregierung Valencia finanziell unterstützt, doch aufgrund der Wirtschaftskrise wurde diese Förderung eingestellt. Derzeit wird das Programm durch eine Bank (bzw. durch deren sozialen Arm) finanziert.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Programm wurde 2006 gestartet und läuft nach wie vor, infolge der Wirtschaftskrise jedoch etwas eingeschränkt.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Der Erfolg des Programms hängt vom Ansehen der berufsbildenden Schule ab. Viele Unternehmen wenden sich lieber an das berufliche Bildungszentrum als an die staatlichen Arbeitsagenturen, wenn sie Arbeitskräfte suchen; hier finden sie qualifizierte und geeignete Bewerber für die offenen Stellen. Vor Kurzem wurde Xabec als Arbeitsvermittlungsagentur anerkannt.

In den ersten Jahren des Programms von 2006 bis 2009 wurden hohe Vermittlungsquoten erzielt (fast 70 %). Derzeit ist die Vermittlungsquote mit 15 bis 20 % eine der höchsten in der Region.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Dank des Programms werden Zuwanderer nicht mehr als benachteiligte Gruppe wahrgenommen, und die Unternehmen konnten mit seiner Hilfe qualifizierte Arbeitskräfte finden.

### ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Damit ein solches Programm zum Erfolg werden kann, sollten Ausbildungszentren in der Lage sein, die theoretischen Ausbildungsprogramme an den speziellen Bedarf der Unternehmen anzupassen. Die Lehrkräfte müssen angemessen vorbereitet werden, um auf diesen Bedarf reagieren zu können. Es ist daher erforderlich, Zeit und Mittel in die Qualifizierung der Lehrkräfte zu investieren, indem man sie motiviert, sich gegebenenfalls selbst in Unternehmen ausbilden zu lassen.

### 1.3.3. Integration durch Qualifizierung (IQ), Deutschland



**ORT**  
**Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH**  
 Schießgrabenstr. 14  
 86150 Augsburg, Deutschland  
 Tel. +49 8219079919  
 Fax +49 8219079911  
[anne.gueller-frey@tuerantuer.de](mailto:anne.gueller-frey@tuerantuer.de)  
[www.migranet.org](http://www.migranet.org)  
[www.tuerantuer.de](http://www.tuerantuer.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
 Anne Güller-Frey  
 Transnationale Koordinatorin  
[anne.gueller-frey@tuerantuer.de](mailto:anne.gueller-frey@tuerantuer.de)

*Auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Um die Arbeitsmarktsituation von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu verbessern, fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales seit 2005 das bundesweite IQ-Netzwerk. In den letzten Jahren hat IQ Instrumente, Handlungsempfehlungen und Beratungs- und Qualifizierungskonzepte entwickelt und erprobt. Im Rahmen des Programms IQ arbeiten 16 regionale Netzwerke mit anderen lokalen Akteuren zusammen, um Instrumente, Verfahren und Konzepte für die Arbeitsmarktintegration von Migranten in die Praxis umzusetzen.

#### ZIELGRUPPE

Das Programm wendet sich an Migranten, Kammern und Verbände, Ausbildungsanbieter, die Bundesagentur für Arbeit sowie Beratungseinrichtungen.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Programm IQ ist eng mit den Zielen und Maßnahmen des „Nationalen Aktionsplans Integration“ für Deutschland abgestimmt. Ein multiprofessionelles Netzwerk aus Dienstleistern, Arbeitsagenturen, Sozialpartnern und Nichtregierungsorganisationen (NRO) soll den Qualifikationsbedarf in Deutschland decken. Die vom Netzwerk erzielten Arbeitsergebnisse werden den Ministerien, der Bundesagentur für Arbeit und der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Ein externes Evaluierungsteam entwickelt derzeit ein Monitoring-System zur Erfassung der Ergebnisse und stellt Unterstützung auf allen Ebenen des Netzwerks bereit.

#### UMSETZUNG

Das IQ-Netzwerk fördert in folgenden Bereichen die Umsetzung von Instrumenten und Strategien: Anerkennung ausländischer Qualifikationen, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung, Qualifizierung und Ausbildung.

#### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Projekt wurde 2005 auf den Weg gebracht. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung haben außerdem eine neue Förderphase für den Zeitraum 2011 bis 2014 eingeleitet.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Das IQ-Netzwerk entwickelte, erprobte und setzte die folgenden Instrumente und Strategien um:

- neue Kurse und Beratungs- und Orientierungsansätze, wie die Messe „Job-Kontakt“, wo berufliche Beratung und Arbeitsvermittlungsdienstleistungen angeboten werden;
- Instrumente für die Bewertung von Kompetenzen und Qualifikationen;
- Zusammenarbeit mit Jobzentren, wie z.B. die „Infotage Migration“;
- konzeptionelle Beratung für die Entwicklung und Umsetzung von Programmen wie das ESF-BAMF-Programm für berufsbezogenes Deutsch und Existenzgründung (vom Europäischen Sozialfonds finanziertes Programm des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge).

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Das IQ-Netzwerk sollte als gute Praxis betrachtet werden, weil es viele Akteure einbindet, um Migranten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern: Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, soziale Gemeinschaften, NRO und Migrantenverbände.



### 1.3.4. Netzwerk FLUCHTort Hamburg: Berufliche Integration für Flüchtlinge und Asylsuchende



**ORT**  
**Passage GmbH**  
 Nagelsweg 14  
 20097 Hamburg, Deutschland  
 Tel. +49 4024192785  
 Fax +49 4024192787  
[maren.gag@passage-hamburg.de](mailto:maren.gag@passage-hamburg.de)  
[www.fluchtort-hamburg.de](http://www.fluchtort-hamburg.de)  
[www.vernetzung-hamburg.de](http://www.vernetzung-hamburg.de)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
 **Maren Gag**  
 Koordinatorin Migration und internationale Zusammenarbeit  
[maren.gag@passage-hamburg.de](mailto:maren.gag@passage-hamburg.de)

*Auf nationaler und lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Das Netzwerk FLUCHTort Hamburg soll Flüchtlinge und Personen mit Duldungsstatus durch die Bereitstellung von Beratung, Coaching, Qualifizierung und Öffentlichkeitsarbeit bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

#### ZIELGRUPPE

Asylsuchende und Flüchtlinge mit Duldungsstatus. Dieser Status verleiht den Betroffenen kein Aufenthaltsrecht; er beinhaltet lediglich die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung einer Person, die nicht freiwillig ausreisen kann.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Projekt wird durch mehrere Partner unterstützt: Ministerien der Stadt Hamburg, Agentur für Arbeit, Unternehmen und Kammern.

#### UMSETZUNG

Gezielte Beratung, Coaching, Sprachkurse und Betriebspraktika sind wichtige Maßnahmen zur Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Teilnehmer werden während der Qualifizierungsmaßnahmen und nach Aufnahme ihrer Erwerbstätigkeit unterstützend begleitet. Die Projektmitarbeiter stehen für Rücksprachen mit den Arbeitgebern zur Verfügung.

Der Erfolg von Qualifizierungsprogrammen ist davon abhängig, dass es den Berufsbildungseinrichtungen gelingt, die gesamte Lebenssituation der Flüchtlinge zu berücksichtigen. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen dieser Lebenssituation und den Chancen der Flüchtlinge, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beantragen und sich Kompetenzen anzueignen. Sie benötigen Unterstützung, um ihren rechtlichen Status, aber auch ihre finanzielle Situation zu verbessern: Intensive soziale Unterstützungsprogramme sollten außerdem bereitgestellt werden, um ihre Wohnsituation und medizinische Versorgung zu verbessern, damit sie ihre Qualifizierung erfolgreich abschließen können.

#### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Durch die Gemeinschaftsinitiative EQUAL<sup>(7)</sup> wurde ein wichtiger Prozess der Entwicklung von Unterstützung für die Schul- und Berufsbildung von Flüchtlingen, Asylsuchenden und Personen mit Duldungsstatus angestoßen. Dies ermöglichte in den Jahren 2002 bis 2007 in Hamburg die Einführung von Mo-



dellen zur Erprobung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die diesen benachteiligten Gruppen zugute kommen sollten. 2008 legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlchen Unterstützung solcher Gruppen auf, um die vorhandenen Formen der Zusammenarbeit zu konsolidieren. FLUCHTort Hamburg ist eines von 28 Netzwerken, die in einem nationalen thematischen Netzwerk kooperieren, dessen Finanzierung bis 2014 gesichert ist.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Während des EQUAL-Programmplanungszeitraums 2000-2006 nahmen rund 2 000 Personen an Beratungsprogrammen und rund 1 250 Personen an Qualifizierungs-

und Ausbildungsmaßnahmen teil. 350 Personen absolvierten praktische Ausbildungsmaßnahmen, und 250 Unternehmen profitierten als Partner von dem Programm. Während des zweijährigen Programmplanungszeitraums 2007-2009 wurden über 1 000 Flüchtlinge (Jugendliche und Erwachsene) beraten; über 100 junge Flüchtlinge erhielten Ausbildungsplätze (überwiegend im dualen System); über 100 wurden als Arbeitskräfte an Hamburger Unternehmen vermittelt und weitere 100 nahmen an Aus- und Weiterbildungsprogrammen im Rahmen des Netzwerks teil.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die Initiative umfasst ein Netzwerk von Akteuren wie Flüchtlingsorganisationen, Bildungsanbieter, Schulen, Unternehmen, Arbeitsagenturen und öffentliche Behörden. Sie ist erfolgreich, weil sie einen integrierten Ansatz verfolgt, der die Lebenssituation von Flüchtlingen berücksichtigt. Durch Vernetzung und Kooperation werden Brücken gebaut, die Zielgruppe wird erreicht und es werden Wege zur Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung gefördert.

(7) Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurde im Programmplanungszeitraum 2000-2006 vom Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert und von den EU-Mitgliedstaaten kofinanziert. Die Initiative diente der Förderung innovativer, länderübergreifender Projekte, die Diskriminierung und Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt bekämpfen sollten. Weitere Informationen abrufbar unter: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/](http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/) [Stand vom 12.11.2012].

### 1.3.5. Kommunales Unternehmen, Slowakei

The screenshot shows a mobile application interface with a blue header bar containing navigation icons (back, forward, refresh, close, home, search). The main content area is divided into two sections. The first section, titled 'ORT' with a location pin icon, provides details for 'Sociálny podnik Spišský Hrhov' (SNP 10), including its address, phone, fax, email, and website. The second section, titled 'ANSPRECHPARTNER' with a person icon, lists 'Gabriela Doválová', a researcher at the Institute of Economic Research, Slovak Academy of Sciences, with her email address. At the bottom, a blue banner reads 'Auf lokaler Ebene umgesetzte Initiative'.

**ORT**  
**Sociálny podnik Spišský Hrhov**  
 SNP 10  
 05302 Spišský Hrhov, Slowakei  
 Tel. +421/0534699057  
 Fax +421/0534592238  
 bednarova@spisskyhrhov.sk  
 www.spisskyhrhov.sk

**ANSPRECHPARTNER**  
**Gabriela Doválová**  
 Forscherin  
 Institute of Economic Research, Slovak  
 Academy of Sciences  
 gdovalova@gmail.com

*Auf lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Kommunale Unternehmen wurde von den gewählten Gemeindevertretern gegründet, um die sehr hohe Arbeitslosigkeit im Dorf zu bekämpfen. Das Unternehmen befindet sich zu 100 % im Besitz der Gemeinde. Anfangs wurde es durch ein Darlehen aus dem Gemeindehaushalt finanziert, das inzwischen zurückgezahlt wurde; mittlerweile trägt sich das Unternehmen selbst. Der Bürgermeister fungiert als Garant für die Qualität der Arbeit, die das Kommunale Unternehmen als Subunternehmer für private Firmen erbringt.

Die Gemeinde bietet den Roma Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an und unterstützt sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz in den Unternehmen vor Ort. Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Roma werden vom Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert; darüber hinaus werden die Teilnehmer am Arbeitsplatz geschult. Der Schulbesuch ihrer Kinder wird ebenfalls überwacht.

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Das Kommunale Unternehmen soll die Beschäftigungsfähigkeit von ausgegrenzten Mitgliedern der Romagemeinschaft verbessern und sie dabei unterstützen, die erforderliche Arbeitshaltung und die nötigen Beschäftigungskompetenzen zu entwickeln.

#### ZIELGRUPPE

Zielgruppe sind die in der Gemeinde Spišský Hrhov ansässigen Roma; die Gemeinde weist eine sehr hohe Arbeitslosenquote auf. Den Teilnehmern wird unter Aufsicht eine grundlegende Arbeitshaltung vermittelt; anschließend bemüht man sich, ihnen einen Arbeitsplatz zu vermitteln.

#### UMSETZUNG

Arbeitgeber sind mit einer Reihe von Problemen konfrontiert, wenn sie Angehörige ausgegrenzter Gruppen beschäftigen: Hierzu gehören Sorgen wegen geringer Arbeitseffizienz, hohe Kosten für den Erhalt des Arbeitsplatzes, geringe Mobilität, die Notwendigkeit vollständiger Qualifikationen und Probleme in Bezug auf Arbeitshaltung und Vorurteile. Die Initiative „Kommunales Unternehmen“ bewältigte diese Probleme in erster Linie durch die Schaffung und den Erhalt nachhaltiger Arbeitsplätze für diese ethnische Minderheit, indem sie als Unterauftragnehmer mit dem privaten Sektor zu-

sammenarbeitete und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Roma anbot. Dank all dieser Bemühungen konnten kommunale Mittel eingespart und die Diskriminierung im Dorf abgebaut werden. Die Gemeinde wurde 2007 als „Dorf des Jahres“ ausgezeichnet. Sie wurde außerdem für den von der Europäischen Kommission ausgerichteten Wettbewerb in der Kategorie „Verantwortliche Unternehmertätigkeit“ nominiert und kam 2007 unter die besten fünf.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Kommunale Unternehmen wurde im Jahr 2000 gegründet. Auf der Grundlage dieses Unternehmensmodells wurden in der Slowakei mindestens zwölf weitere erfolgreiche kommunale Unternehmen aufgebaut.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

- Das Kommunale Unternehmen erbringt Vorteile für die Einwohner der Gemeinde; es trägt zum Abbau von Vorurteilen gegenüber der Roma-Minderheit bei.
- Die Beschäftigungsfähigkeit der Roma wird verbessert; es entwickeln sich positive Beziehungen zwischen der örtlichen Bevölkerung und den Roma.
- Das Kommunale Unternehmen erbringt folgende Vorteile für die Roma: Es verschafft ihnen eine finanzielle Grundlage für ein normales Leben; hilft ihnen, soziale Kontakte zu knüpfen und zu pflegen; wirkt sich positiv auf ihren sozialen Status aus; stärkt ihr Selbstvertrauen; trägt zur Anhebung ihres Bildungsniveaus und zur Verbesserung ihrer Kompetenzen bei.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die Initiative stellt ein gutes Beispiel für einen aktiven Bottom-up-Ansatz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausgegrenzter Gruppen dar.

### 1.3.6. Berufliche Bildung von Roma in den Folkhögskolor, Schweden



**ORT**  
**Arbetsmiljöforum**  
 Unterstützungsstelle für die Entwicklung  
 von ESF-Projekten in Schweden  
 Box 17550, Långholmsgatan 34  
 1891 Stockholm, Schweden  
 Tel. +4684424600  
 Fax +4684424608  
[info@processtodstockholm.se](mailto:info@processtodstockholm.se)  
[www.processtodstockholm.se](http://www.processtodstockholm.se)

---



**ANSPRECHPARTNER**  
**Anne-Marie Flood**  
 Leiterin  
[Annemarie.flood@arbetsmiljoforum.se](mailto:Annemarie.flood@arbetsmiljoforum.se)

*Auf regionaler und lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Die *Folkhögskolor* sind kleine, freie, oftmals lokale Schulen für Erwachsenenbildung, die Ausbildungsgänge in den Bereichen Gesundheitspflege, Land- und Forstwirtschaft, usw. auf dem Niveau des Sekundarbereichs II anbieten. Sie können außerdem ergänzende Bildungsmaßnahmen und postsekundäre berufliche Bildungsgänge anbieten.

Die Initiative zielt darauf ab, Roma auf die folgenden Berufe vorzubereiten: Leiter von Kinder- und Jugendgruppen, Behandlungsassistenten, Hilfslehrer, Kinderbetreuung, Gesundheits- und Pflegefachkräfte.

#### ZIELGRUPPE

Erwachsene Roma.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Federführung der Initiative liegt bei der *Folkhögskola* in Sundbyberg, die über mehrjährige Erfahrung im Bereich der Arbeit mit Roma verfügt. Sie bietet Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an und fördert die Beschäftigung von Roma.

#### UMSETZUNG

Maßgeschneiderte Kurse für Gruppen und Einzelpersonen, die dieser Ethnie angehören.

Die Ausbildungsteilnehmer verfügen über ein unterschiedliches Kompetenzniveau und erhalten viel individuelle Unterstützung:

- Berücksichtigung kultureller Faktoren:  
Die Unterrichtsstunden werden so gestaltet, dass alle Ausbildungsteilnehmer motiviert werden, sich zu beteiligen. So sind z. B. einige Klassen nach Geschlechtern getrennt und einige Diskussionen werden nach Altersgruppen getrennt geführt, damit alle wagen, sich einzubringen.
- Roma-Mediatoren:  
Die Schule setzt junge erwachsene Roma als Mediatoren zwischen den Ausbildungsteilnehmern, der Schule/den Lehrkräften, potenziellen Arbeitgebern und der Familie der Ausbildungsteilnehmer ein. Dem Mediator kommt eine wichtige Funktion beim Aufbau von Vertrauen zwischen den Roma und anderen zu;
- kurze und praxisbezogene Kurse:  
Die Kurse sind kurz (meist dauern sie ein Jahr) und stark praxisbezogen, sodass sie rasch zu einer beruflichen Qualifikation für

Erwachsene führen. Die Dauer der Kurse wird beschränkt, weil die Abbrecherquoten bei längeren Kursen steigen;

- **Vernetzung mit den Familien:**

Lehrkräfte und Mediatoren spielen eine Schlüsselrolle bei der Kontaktpflege mit den Familien der Ausbildungsteilnehmer, die Vertrauen aufbauen und den regelmäßigen Schulbesuch sicherstellen soll. Dies ist bei jungen Ausbildungsteilnehmern und auch im Hinblick auf den Ehemann oder die Ehefrau eines Ausbildungsteilnehmers erforderlich, weil letztere oft ein Verständnis für das schulische Leben entwickeln müssen, um das betreffende Familienmitglied bei der Ausbildung zu unterstützen.

- **Angesehene Bezugspersonen aus der ethnischen Gruppe:**

Die Schule ist bemüht, einen wichtigen Sprecher der ethnischen Gruppe als Bezugsperson zu gewinnen. Wenn eine solche Autoritätsperson den Schulbesuch gutheißt, stärkt dies die Position des Ausbildungsteilnehmers gegenüber den anderen Angehörigen seiner ethnischen Gruppe außerhalb der Schule.

#### **LAUFZEIT DES PROJEKTS**

Die maßgeschneiderten Kurse für Roma werden seit 21 Jahren angeboten.

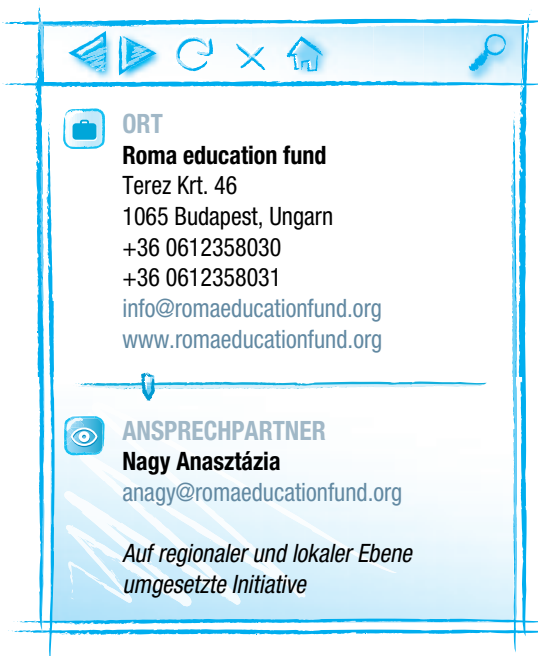
#### **ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN**

Die Beschäftigungsquote der Ausbildungsabsolventen liegt zwischen 60 und 80 % (bei dem Kurs für Gesundheits- und Pflegefachkräfte bei 80 %).

#### **WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST**

Dieses Modell mit Mediatoren und maßgeschneiderten Ausbildungsmaßnahmen kann für alle Arten von benachteiligten Gruppen angepasst werden.

### 1.3.7. Your Tale, Ungarn




**ORT**  
**Roma education fund**  
Terez Krt. 46  
1065 Budapest, Ungarn  
+36 0612358030  
+36 0612358031  
[info@romaeducationfund.org](mailto:info@romaeducationfund.org)  
[www.romaeducationfund.org](http://www.romaeducationfund.org)

---


**ANSPRECHPARTNER**  
**Nagy Anasztázia**  
[anagy@romaeducationfund.org](mailto:anagy@romaeducationfund.org)

*Auf regionaler und lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Das Projekt *Your Tale* soll die Lese- und Schreibkompetenz und die Erziehungskompetenz benachteiligter Roma-Mütter durch das Vorlesen von Geschichten verbessern und so ihre Chancen auf Bildung und Beschäftigung erhöhen. Es handelt sich um ein nicht formales Erwachsenenbildungsprogramm, welches die Mütter zum Abschluss einer formalen Ausbildung motivieren und ihre Erziehungskompetenz stärken soll. Das Projekt fördert auch die frühkindliche Entwicklung und die Schulreife von Roma und anderen benachteiligten Kindern. Eine weitere Zielgruppe des Projekts sind Lehramtsstudierende, die beim Erwerb praktischer Erfahrung in einem multikulturellen Setting unterstützt werden.

#### ZIELGRUPPE

Die Hauptzielgruppe sind benachteiligte Roma-Mütter, die zumeist die Schule abgebrochen und gar keine oder höchstens acht Jahre an formaler Bildung absolviert haben. Weitere Zielgruppen sind ihre Kinder und Lehramtsstudierende.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Projektkoordinator ist der Roma Education Fund (Fonds für Roma-Bildung, REF), der Sachkenntnis im Bildungsbereich und internationale Erfahrung einbringt. Der REF wurde 2005 im Rahmen der Initiative „Jahrzehnt der Integration der Roma“ gegründet. Sein Auftrag und letztlisches Ziel ist die Verringerung der Bildungskluft zwischen Roma und Nicht-Roma. Er unterstützt Strategien und Programme, die eine qualitativ hochwertige Bildung für Roma, einschließlich des Abbaus der Segregation im Bildungsbereich sicherstellen.

Die fachliche Supervision des Projekts lag in den Händen eines Psychologen, der Leiter der wichtigsten lokalen NRO ist; die Einbindung der Lehramtsstudierenden erbrachte einen wichtigen Mehrwert. Die geschulten Roma-Mediatoren trugen zum Erfolg des Programms bei.

#### UMSETZUNG

Das Projekt unterstützt Mütter, damit diese zu Akteurinnen des Wandels werden und die Lebensqualität ihrer Familien verbessern können. Dies geschieht durch eine Verbesserung ihrer Lese- und Schreibkompetenz sowie ihrer Lebenskompetenz, was mittels wöchentlicher Zusammenkünfte erfolgt, bei denen die Mütter unter Anleitung geschulter Mediatoren Geschichten lesen und besprechen. Die Mütter lesen dann zuhause auch ihren Kindern vor, üben dadurch

das Lesen und fördern so die Schulreife ihrer Kinder. Die Studierenden absolvieren im Rahmen des Projekts das während ihres Studiums vorgesehene Pflichtpraktikum. Die Maßnahme erwies sich sowohl für die Studierenden als auch für die Mütter von Nutzen, weil sie unterschiedliche Lebensbewältigungsmodelle und Bildungswege kennenlernten.

### **LAUFZEIT DES PROJEKTS**

Das Projekt wurde im Juni 2010 auf den Weg gebracht und läuft nach wie vor.

### **ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN**

Das wichtigste Ergebnis des Projekts war, dass von den 172 teilnehmenden Müttern 58 Arbeitsplätze fanden und 46 mittlerweile Kurse für Erwachsenenbildung besuchen,

um einen Primar- oder Sekundarschulabschluss zu erwerben. Durch das Projekt entwickelte sich auch ein gutes und stabiles Gemeinschaftsumfeld, durch das die Rolle der Mütter und der Roma in der örtlichen Gemeinschaft gestärkt wurde. Die Kinder von Frauen, die an dem Projekt teilnehmen, besuchen häufiger den Kindergarten und die Schule. Überdies hatte das Projekt laut den Berichten der teilnehmenden Studierenden einen positiven Einfluss auf ihre Einstellung zu den Roma und führte dazu, dass sie mehr Toleranz gegenüber dieser Gruppe entwickelten. Die anfänglichen Projektziele wurden in vollem Umfang erreicht.

### **WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST**

Durch das Pilotprojekt konnten die Bildungsergebnisse und die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmerinnen verbessert werden, obwohl dies nicht das vorrangige Ziel war. Diese alternative Form der Erwachsenenbildung könnte auch in anderen Ländern umgesetzt werden.

### **ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN**

Das Projekt förderte die Motivation junger Mütter, ihre formale Ausbildung abzuschließen, stärkte ihr Selbstvertrauen und verbesserte ihre Erziehungskompetenz. Es war nicht nur für die Teilnehmerinnen, sondern auch für ihre nächsten Familienangehörigen von Nutzen; später erwies es sich als Instrument zur Förderung der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit, da einige der Mütter einen Arbeitsplatz fanden.

## KAPITEL 2

# Unterstützung gering qualifizierter und anderer gefährdeter Erwachsener

## Hintergrund

2011 verfügten Schätzungen zufolge 72,5 Millionen Europäer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren nur über eine geringe oder gar keine Qualifikation <sup>(8)</sup>. Die Arbeitslosenquote bei den gering qualifizierten Erwachsenen stieg infolge des technologischen Fortschritts und der Auswirkungen der Wirtschaftskrise von 9,8 % im Jahr 2008 auf durchschnittlich 14,7 % im Jahr 2011. Die vorläufigen Daten für die erste Jahreshälfte 2012 deuten mit einer Erwerbslosenquote von über 16 % auf eine weitere Verschlechterung hin <sup>(9)</sup>.

Bei geringer qualifizierten Arbeitnehmern besteht die Gefahr, dass ihre Qualifikationen veralten. So absolvieren rund 33 % der geringer qualifizierten Arbeitnehmer im Rahmen ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit keine Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung, während dies nur auf 19 % der Hochqualifizierten zutrifft (Cedefop, 2012c).

Die jüngste Prognose des Cedefop zu Qualifikationsangebot und –nachfrage in der Europäischen Union für die Jahre 2010-2020 deutet darauf hin, dass der Anteil der Hochqualifizierten auf über ein Drittel der Erwerbsbevölkerung ansteigen wird; Personen mit mittleren Qualifikationen werden weiterhin rund die Hälfte der Erwerbsbevölkerung ausmachen (Cedefop, 2012b). Sogar solche Berufe, die bisher meist nur geringe Qualifikationen erforderten, setzen zunehmend mittlere oder sogar hohe Qualifikationen voraus. Das heißt, dass Personen mit geringer (oder ohne) formale Qualifikation künftig mehr Probleme haben werden, einen Arbeitsplatz zu finden.

Da die Arbeitsplätze wissens- und kompetenzintensiver werden, bedarf es kontinuierlicher Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sowie einer besseren Nutzung des Potenzials von Mitarbeitern und der Anerkennung der am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, entwickeln und setzen die Mitgliedstaaten Maßnahmen um, um die Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung und die Arbeitgeber zur Zusammenarbeit zu ermutigen – insbesondere bei der Weiterbildung gering qualifizierter Erwachsener. Sie entwickeln außerdem Verfahren für die Anerkennung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens, die gegebenenfalls durch nationale Qualifikationsrahmen (NQR) unterstützt werden (Europäische Kommission, 2010b). Viele Länder messen den NQR bei der Unterstützung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens eine bedeutende Rolle zu (Cedefop, 2012a). Eine bessere Abstimmung zwischen den NQR und den Validierungssystemen ermöglicht den Menschen, ihre früher (auf formalem, nicht formalem und informellem Wege) erworbenen Kenntnisse entsprechend den Qualifikationen des NQR bewerten und anerkennen zu lassen. Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nicht formalen und informellen Lernens vorgelegt (Europäische Kommission, 2012a), in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, kohärente nationale Validierungsregelungen einzuführen.

---

<sup>(8)</sup> Eurostat, Daten der Arbeitskräfteerhebung 2011 für die EU-27. Zeitpunkt der Datenextraktion: 9. Oktober 2012.

<sup>(9)</sup> Idem.



## Beispiele aus der Praxis

Die Ergebnisse der Studienbesuche belegen, dass in den verschiedenen europäischen Staaten unterschiedliche Mittel eingesetzt werden, um gering qualifizierten Arbeitnehmern und anderen Arbeitsuchenden Information, Beratungsdienstleistungen, berufliche Bildungsprogramme und Möglichkeiten zur Bewertung und Anerkennung ihrer Kompetenzen anzubieten.

## Information und lebensbegleitende Beratungsdienstleistungen

Durch Laufbahnberatung und berufliche Weiterbildungsmaßnahmen werden erwerbslose, gering qualifizierte Frauen in Polen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt (Abschnitt 2.1.1.). Das Ballymun Job Centre (BJC) in Irland bietet Laufbahnberatung und Mentoring für gefährdete Erwachsene (gering qualifizierte Personen, Langzeitarbeitslose, usw.) an (Abschnitt 2.1.2.). In Italien wurde Prometeo 3 gegründet, ein Netzwerk von Informationsstellen, das Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen durch Weiterbildung, Information sowie Orientierungs- und Beratungsdienstleistungen unterstützt (Abschnitt 2.1.3.).

## Berufliche Bildungsprogramme

Die VDAB-Kompetenzzentren in Belgien bieten Weiterbildung für gering qualifizierte Erwachsene an sowie die Möglichkeit, das Gelernte bewerten und validieren zu lassen (Abschnitt 2.2.1). Berufliche Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten werden in beruflichen Wiedereingliederungszentren für benachteiligte Erwachsene in Deutschland bereitgestellt (Abschnitt 2.2.2.). Das Essential skills certificate (Zeugnis über Grundkompetenzen) ist ein Instrument der allgemeinen und beruflichen Bildung, welches gefährdeten Erwachsenen den Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung bzw. das Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt in Irland erleichtern soll (Abschnitt 2.2.3.).

## Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen

Das berufsbildende Qualifizierungsprogramm (vocational qualification programme, VQP) in den Niederlanden hilft zahlreichen erfahrenen, aber gering qualifizierten Produktionsarbeitern, einen auf Branchenebene anerkannten Abschluss zu erwerben (Abschnitt 2.3.1). In Island werden viele Beschäftigte im Einzelhandel unterstützt, um eine Anerkennung ihrer arbeitsbezogenen Kompetenzen und Kenntnisse zu ermöglichen und um sie zur Weiterbildung zu ermutigen (Abschnitt 2.3.2.). In Dänemark werden standardisierte Methoden für die Anerkennung/Validierung früher erworbener Kenntnisse eingesetzt (Abschnitt 2.3.3.). Dies soll die Weiterbildungsbeteiligung aller Bürger, und insbesondere gering qualifizierter Arbeitnehmer, fördern und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Die Studienbesuche haben deutlich gemacht, dass in den kommenden Jahren eine gute Zusammenarbeit und gezielte Maßnahmen der EU-Einrichtungen und der Mitgliedstaaten vorangetrieben werden sollten, um gering qualifizierte Arbeitnehmer zu befähigen, die Herausforderungen des Arbeitsmarktes besser zu bewältigen.

## 2.1. Information und lebensbegleitende Beratungsangebote

### 2.1.1. Sensibilisierung von Frauen für den Arbeitsmarkt, Polen



Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu ändern. Die Frauen wurden durch individuelle Gespräche mit einem Berufsberater für diese Maßnahme ausgewählt. Dabei wurden zwei Gruppen gebildet:

- zehn Frauen im Alter von über 45 Jahren;
- zehn Frauen mit Kindern unter fünf Jahren.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Projekt wurde vom Bezirksarbeitsamt Ruda Slaska (*Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej*) durchgeführt und finanziert; dies erfolgte im Rahmen einer Zusammenarbeit mit Unternehmen, die für die Weiterbildung zuständig waren, und Arbeitgebern, die Praktikumsmöglichkeiten bereitstellten. Die betreffenden Unternehmen wurden vom Bezirksarbeitsamt ausgewählt und bezuschusst; die Frauen erhielten ebenfalls eine Beihilfe für ihr Praktikum. Die Bezirksarbeitsämter spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, Menschen zu helfen, die Probleme haben, einen ihrer Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz zu finden.

#### UMSETZUNG

Die Frauen wurden durch folgende Maßnahmen unterstützt, um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern:

- Schulungsmaßnahmen zur Entwicklung der interpersonalen Kompetenzen (60 Stunden), die sich unter anderem mit folgenden Themen befassen:
  - (i) Zeit- und Stressmanagement, Kommunikation mit Mitarbeitern und Arbeitgebern, Ausschöpfung des eigenen Potenzials;
  - (ii) flexible Formen der Beschäftigung;

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Unterstützung für eine spezifische Gruppe erwerbsloser Frauen, um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Ziel war, das Selbstvertrauen dieser Frauen zu stärken und sie für die Arbeitsmarktsituation zu sensibilisieren, indem ihnen geeignete Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und Praktikumsmöglichkeiten angeboten wurden.

#### ZIELGRUPPE

An dem Projekt nahmen 20 arbeitslose Frauen teil, die in Ruda Śląska, einer der größten Bergbaustädte in Südpolen (Woiwodschaft Schlesien) lebten. Sie waren bestrebt, ihre Lebenssituation durch den Einstieg oder

- ein Workshop zur Selbstpräsentation und zur Verbesserung des Selbstbildes;
- durch berufliche Orientierung und Beratung (zwei bis drei Stunden) wurden die Frauen bei der Auswahl geeigneter Berufsbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt;
- durch individuelle berufliche Aus- und Weiterbildung (60 bis 200 Stunden), je nach Art des Kurses, und Praktika (fünf Monate) hatten sie die Möglichkeit, die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen zu verbessern;
- in einigen Fällen erhielten die Frauen Beihilfen zur Existenzgründung.

Die Schulungsmaßnahmen zur Entwicklung der interpersonalen Kompetenzen und die beruflichen Orientierungs- und Beratungsmaßnahmen wandten sich an alle Frauen, die an dem Projekt teilnahmen.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Projekt lief von April bis Dezember 2010, doch das Bezirksarbeitsamt setzt seine Arbeit in diesem Bereich fort und führt zahlreiche Projekte mit ähnlichen Inhalten durch.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die an dem Projekt teilnehmenden Frauen erwarben neue Qualifikationen und lernten sowohl sich selbst als auch die Realitäten des Arbeitsmarkts besser kennen. Einige Frauen absolvierten Praktika, eine Frau begann ein Aufbaustudium, andere machten sich selbstständig und einige fanden einen Arbeitsplatz.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Das Konzept der Integration in kleinen Schritten ist – insbesondere für Langzeitarbeitslose mit kleinen Kindern – sehr bedeutsam. Es verschafft ihnen die Möglichkeit, sich an eine neue Situation zu gewöhnen und in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Es bietet außerdem einen individuellen, an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen angepassten Ansatz sowie verschiedene Möglichkeiten, um die Position von Frauen zu stärken.

### ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Bei den Teilnehmerinnen handelte es sich um zwei unterschiedliche Gruppen von Frauen. Der gegenseitige Kontakt war für sie eine sehr wichtige Erfahrung und trug dazu bei, die Solidarität zwischen den Generationen zu fördern. Zudem wurde für die Betreuung ihrer Kinder Sorge getragen.

### 2.1.2. Ballymun Job-Center (BJC), Irland

**ORT**  
**Ballymun Job-Center**  
 Unit 36A Ballymun town centre,  
 Ballymun  
 11 Dublin, Irland  
 Tel. +353 18667000  
 Fax +353 18420134  
 whelann@bmjob.ie  
 www.bmunjob.ie

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Nuala Whelan**  
 Stellvertretende Leiterin  
 whelann@bmjob.ie

*Auf lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MASSNAHME

Das Ballymun Job-Center (BJC) hat das Ziel, die Kompetenzen und Erwartungen der Menschen an den Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln, indem es ihnen die Möglichkeit verschafft, die für ihre Beschäftigungsfähigkeit erforderlichen Kompetenzen zu entwickeln und ein höheres Einkommen zu erzielen, wodurch sie weniger armutsgefährdet sind. Das BJC unterstützt den Einzelnen nicht nur bei der Arbeitssuche, sondern hilft ihm bei der Entwicklung seiner beruflichen Laufbahn, was zur Nachhaltigkeit des Arbeitsmarktes beiträgt.

#### ZIELGRUPPE

Das BJC stellt unterstützende Dienstleistungen für erwerbslose Arbeitssuchende im Alter von 16 bis 65 Jahren bereit. Die meisten von

ihnen sind zwischen 18 und 35 Jahre alt, stammen aus einem benachteiligten sozialen Umfeld und sind oftmals von vielfältigen Beschäftigungshemmnissen betroffen. Zur Zielgruppe zählen Langzeitarbeitslose, Schulabbrecher, ehemals drogen- oder alkoholabhängige Personen, ehemalige Straftäter, gering qualifizierte Arbeitnehmer sowie Personen, bei denen besondere Hemmnisse für Beschäftigung und die Teilnahme an allgemeinen oder beruflichen Bildungsmaßnahmen vorhanden sind.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das BJC ist eine gemeinnützige nichtstaatliche Organisation, die kostenlose Dienstleistungen anbietet. Es wird von der örtlichen Arbeitsverwaltung, dem Ministerium für Sozialschutz sowie der Ballymun-Drogentaskforce und privaten Geldgebern finanziert. Das BJC hat zudem Kontakte zu einem breiten Spektrum öffentlicher, privater, gemeinnütziger sowie lokaler, nationaler und europäischer Organisationen geknüpft und arbeitet eng mit diesen zusammen.

#### UMSETZUNG

Das BJC stellt ein umfassendes Angebot an Dienstleistungen bereit: Laufbahnberatung und -orientierung für Einzelpersonen und Gruppen, Weiterbildung zur Entwicklung von Grundkompetenzen und fachspezifischen Kompetenzen und Koordinierung institutionenübergreifender Ansätze, um auf die Bedürfnisse gefährdeter Arbeitssuchender eingehen zu können und um Wege zu allgemeiner und beruflicher Weiterbildung und zur Beschäftigung zu eröffnen. Erwerbslose Arbeitssuchende können sich freiwillig im Zentrum anmelden oder werden aufgefordert, einen Beratungstermin wahrzunehmen, der ihnen im Rahmen des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung angeboten wird.

Üblicherweise beginnt die Betreuung von Einzelpersonen durch das BJC mit einem Anmeldeverfahren, in dessen Rahmen die Bedürfnisse des Klienten durch ein Informationsgespräch unter vier Augen ermittelt werden. Anschließend wird die betreffende Person an eine Beratungsfachkraft in einer Fachabteilung weiterverwiesen, die zum Beispiel Schulabbrecher oder Langzeitarbeitslose betreut oder für Suchtfragen, ehemalige Straftäter, berufliche Bildung/tertiäre Bildung, Arbeitssuche oder die Begleitung nach der Vermittlung eines Arbeitsplatzes zuständig ist. All dies erfolgt im Rahmen eines qualitätsgesicherten Verfahrens für die Laufbahnberatung. Die Beratungsfachkraft hilft den Klienten, ihre beruflichen Interessen, ihren Arbeitsstil, ihre Kompetenzen und ihr Potenzial zu ermitteln. Mentoring- und Orientierungsmaßnahmen ermöglichen den Betreffenden, mehr Selbstbewusstsein, berufliche Ziele und Selbstwirksamkeit zu entwickeln. Das BJC hat (mithilfe nationaler und EU-Gelder) verschiedene Orientierungsinstrumente und -methoden konzipiert, die sowohl den einzelnen Klienten als auch den Berater bei diesem Prozess unterstützen. Dabei handelt es sich um:

- „E-Guide“, einen Qualitätsrahmen und eine Palette an audiovisuellen, webbasierten Tools (z. B. Interest Explorer, Verhaltensprofil, Cognitive Explorer, die speziell für die Laufbahnberatung von benachteiligten Arbeitssuchenden entwickelt wurden;
- „Inform“, ein audiovisuelles, webbasiertes Tool zur Ermittlung von Kompetenzen, die im Alltag erworben wurden. Dieses Instrument wird hauptsächlich bei gefährdeten

Klienten eingesetzt, die meinen, sie hätten aufgrund ihrer unzureichenden Grundkompetenzen, ihres geringen Selbstvertrauens und ihrer dürftigen Erwerbsbiografie kein berufliches Entwicklungspotenzial.

- „Know-how“, ein audiovisuelles Webtool zum Verständnis der Schlüsselkompetenz „das Lernen lernen“ (einschließlich Lernstile, Lernkompetenzen und Lernhemmnisse). Es kommt bei Personen zum Einsatz, die erstmals oder nach langer Zeit wieder eine allgemeine oder berufliche Bildungsmaßnahme beginnen und vielleicht bezweifeln, ob sie überhaupt fähig sind zu lernen.
- „Manage your career“ (Steuere deine berufliche Laufbahn), eine Methode, die von Praxisfachleuten eingesetzt wird, die in individuellen Beratungs- und Orientierungssettings mit Klienten arbeiten. Die Methode kann genutzt werden, um zu beurteilen, ob eine Person die Fähigkeit zur Planung ihrer Laufbahn entwickelt hat, und stellt Beratungsfachkräften eine Checkliste zur Verfügung, mit deren Hilfe sie die Weiterentwicklung von zehn Laufbahnplanungskompetenzen bewerten können.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das BJC wurde 1986 gegründet.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

2011 nahmen insgesamt 2 274 Personen Orientierungs- und Beratungsdienstleistungen in Anspruch und erhielten Unterstützung bei der Arbeitssuche; 253 von ihnen fanden einen Arbeitsplatz und 832 begannen allgemeine und/oder berufliche Bildungsmaßnahmen.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Über die Jahre hinweg hat das BJC besondere Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass die auf Forschungsarbeiten und europäischen Projekten aufbauende Arbeit zur Verbesserung der erbrachten Dienstleistungen und durchgeführten Tätigkeiten beitrug. Das BJC misst zudem der Verbesserung der Kompetenzen seiner Beratungsfachkräfte große Bedeutung bei, um eine gleichbleibende Qualität seiner Dienstleistungen zu garantieren. Dieses Modell kann auf andere Umfelder und Zielgruppen übertragen werden.

### 2.1.3. Prometeo 3: ein Netzwerk von Informationsstellen zur Unterstützung atypischer Arbeitnehmer



**ORT**  
**IAL Innovazione Apprendimento Lavoro**  
**Toscana srl. impresa sociale**  
 Via di Ponte di mezzo 56  
 50129 Firenze, Italien  
 Tel. +39 0553215240  
 Fax +39 0557349063  
[ialtoscana@ialtoscana.it](mailto:ialtoscana@ialtoscana.it)  
[www.ialtoscana.it](http://www.ialtoscana.it)

**ANSPRECHPARTNER**  
**Gabriella Pusztai**  
 Verantwortliche für internationale Projekte  
[pusztai.ialtoscana@cisl.it](mailto:pusztai.ialtoscana@cisl.it)

*Auf regionaler Ebene umgesetzte Initiative*

- Aufbau eines Netzwerks von Informationsstellen in der Toskana zur Unterstützung atypischer Arbeitnehmer durch Weiterbildung, Information, Orientierungs- und Beratungsdienstleistungen;
- Aufbau eines Netzwerks, das mit den Jobcentern zusammenarbeitet;
- Entwicklung eines Internet-Portals zur atypischen Beschäftigung in der Toskana, das die Verbindung zu allen regionalen Akteuren sicherstellt und ein synergetisches System zur Unterstützung vieler Menschen durch den Zugang zu Information, Weiterbildung und Dienstleistungen bereitstellt.

#### ZIELGRUPPE

Zielgruppe dieser Initiative ist die wachsende Zahl von Arbeitnehmern in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen:

- atypische Arbeitnehmer: alle Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen;
- von technischer Arbeitslosigkeit betroffene Arbeitnehmer, die mit Unterstützung des italienischen Staates bei einer zeitweiligen Verkürzung der Arbeitszeit und gleichbleibender Vergütung weiterbeschäftigt werden müssen.

Zu dieser Gruppe gehören viele gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer. Einige typische toskanische Wirtschaftszweige (wie die Textilindustrie) befinden sich in einer schweren Krise, und die derzeitige Arbeitsmarktlage ist durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet. Bei 13 % der bestehenden und 86 % aller neuen Arbeitsverträge handelt es sich um atypische Arbeitsverträge.

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MASSNAHME

Unterstützung gefährdeter Arbeitnehmer und Entwicklung von Lösungen im Hinblick auf die zunehmende Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Dies erfordert einen systematischen Ansatz zur Entwicklung der Anpassungsfähigkeit und der Kompetenzen atypischer Arbeitnehmer sowie deren Information über ihre Rechte und Möglichkeiten.

Das Projekt soll die Überwachung des Phänomens der atypischen Beschäftigungsverhältnisse auf regionaler Ebene unterstützen. Folgende Ergebnisse werden erwartet:

<sup>(10)</sup> CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro; CISL: Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Toscana; UIL: Unione Italiana del Lavoro.

## BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Aktivitäten werden von den drei regionalen Gewerkschaftsverbänden (CGIL, CISL, UIL) <sup>(10)</sup> und ihren jeweiligen Ausbildungsagenturen (Smile Toscana; IAL Toscana, Enfap Toscana) durchgeführt. Die lokalen Jobcenter beteiligen sich an der Ermittlung von Arbeitnehmern mit atypischen Arbeitsverträgen/die von technischer Arbeitslosigkeit betroffen sind sowie von Arbeitnehmern, die Weiterbildung und Beratung brauchen.

## UMSETZUNG

Es wurde ein Netzwerk von 56 Informationsstellen eingerichtet, um folgende Tätigkeiten durchzuführen:

- Kontakte zu Nutzern und Bereitstellung von Informationen und Beratung zu atypischen Arbeitsbedingungen: Vertragstypen, allgemeine Informationen zum Arbeitsmarkt, spezifische Informationen zu Rechten, sozialer Sicherheit, Renten und Themen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Frauen, wie z. B. dem Recht auf Mutterschaftsurlaub;
- Bereitstellung von Laufbahnberatung entsprechend dem Bedarf der Arbeitnehmer;
- Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen für kleine Gruppen entsprechend dem spezifischen Bedarf der Arbeitnehmer; die Themen der Weiterbildung betreffen Sektoren, in denen in der Toskana Arbeitsplätze angeboten werden, wie z. B. im Tourismus, sowie Buchführung, Projekterstellung, Ausbildungsberatung und andere Querschnittsmodule: Informatik, *Italien ist mein Land* (für Migranten), Arbeits-

marktinformationen und -beratung, unternehmerisches Denken, Methoden der aktiven Arbeitsplatzsuche.

Das Netzwerk arbeitet bezüglich der Kursangebote und Beratungstätigkeiten eng mit lokalen Akteuren und Jobcentern zusammen.

Eine Website für Arbeitnehmer enthält einschlägige und aktuelle Informationen zu atypischen Arbeitsverträgen und den entsprechenden Rechten und Möglichkeiten.

Auf der Makroebene sammelt das Projekt Daten zum Phänomen der atypischen Beschäftigung und der technischen Arbeitslosigkeit, mit denen die regionalen Akteure systemisch unterstützt werden, um künftige regionale Interventionen und Dienstleistungen zu planen.

## LAUFZEIT DES PROJEKTS

Die Initiative läuft seit fünf Jahren (seit 2008) und wird bis 2013 fortgeführt.

## ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Zwischenergebnisse für den Zeitraum vom 15. Juni 2009 bis 31. Dezember 2011 (30 Monate):

- Kontaktaufnahme zu 10 700 Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen;
- Beteiligung von 11 315 von technischer Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmern;
- 1 123 Stunden Weiterbildung für Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen;
- 2 949 Stunden Weiterbildung für von technischer Arbeitslosigkeit betroffene Arbeitnehmer.

## WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise nimmt die Arbeitsplatzstabilität ab. Das bedeutet zuweilen weniger Rechte, weniger Schutz und eine geringere Kontinuität der beruflichen Laufbahn, sowohl bezüglich der Arbeitsverträge als auch finanziell. Diese Initiative verbessert die Kompetenzen der Arbeitnehmer, wie z. B. Selbstmanagement, proaktives Verhalten, Kenntnis des Arbeitsmarkts und Information in Bezug auf Beschäftigungschancen und Möglichkeiten der beruflichen Selbstständigkeit.



## 2.2. Berufliche Bildungsprogramme

### 2.2.1. Die Initiative „Job focus“ in den VDAB-Kompetenzzentren, Belgien



#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Der VDAB<sup>(11)</sup> hat 2008 die Job focus-Initiative auf den Weg gebracht. Dem lag die Überlegung zugrunde, dass jede Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahme einen Schritt in Richtung Beschäftigung darstellen sollte. Damals fanden etwa 55 % der Teilnehmer unmittelbar nach Abschluss der Maßnahmen der VDAB-Kompetenzzentren einen Arbeitsplatz. Das Ziel war, diesen Anteil auf 65 % zu erhöhen, was jedoch spezifischere Weiterbildungs- und Beratungsmethoden erforderte.

tren einen Arbeitsplatz. Das Ziel war, diesen Anteil auf 65 % zu erhöhen, was jedoch spezifischere Weiterbildungs- und Beratungsmethoden erforderte.

#### ZIELGRUPPE

Die Initiative richtet sich an alle Weiterbildungsteilnehmer in den Kompetenzzentren und vor allem an ethnische Minderheiten, ältere Personen (50+), gering Qualifizierte und Menschen mit Behinderungen.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Als öffentlicher Dienstleister hat der VDAB das Ziel, zu einem transparenten und dynamischen Arbeitsmarkt in Flandern für Arbeitssuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber beizutragen. Dies erfolgt durch eine Zusammenarbeit mit allen Arbeitsmarktakteuren: Branchenorganisationen, Schulen, Berufsbildungsanbieter, VOKA<sup>(12)</sup> (Industrie und Handelskammer), UNIZO<sup>(13)</sup> (Verband der Selbstständigen und Klein- und Mittelbetriebe).

#### UMSETZUNG

- Ein Coaching im Bereich der arbeitsmarkt-relevanten sozialen Kompetenzen ist unerlässlich, da bei der Einstellung neben rein fachlichen Kompetenzen oft auch allgemeine Fähigkeiten vorausgesetzt werden. Trainiert wurden 12 soziale Kompetenzen, die wichtig sind, um einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten (z. B.

<sup>(11)</sup> Der VDAB (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*) ist eine externe unabhängige flämische Agentur für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung.

<sup>(12)</sup> VOKA (*Vlaams netwerk van ondernemingen Flanders*).

<sup>(13)</sup> UNIZO (*Unie van Zelfstandige Ondernemers*).



Durchhaltevermögen, die Einhaltung von Vorschriften, Umgang mit Stress, Sicherheit am Arbeitsplatz, grundlegende IKT-Kompetenzen);

- persönliches Job-Coaching am Arbeitsplatz: Ein externer Coach unterstützt den neuen Mitarbeiter, seinen Arbeitgeber und seine Kollegen;
- Sprachcoaching während der Weiterbildung und am Arbeitsplatz: sprachliche Beratung und Unterstützung für Weiterbildungsteilnehmer und Lehrkräfte sowie für neue Mitarbeiter am Arbeitsplatz (VDAB-Sprachcoaches).

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Die Job focus-Strategie wurde 2008 auf den Weg gebracht und läuft weiter.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

2011 erreichten die meisten Kompetenzzentren das Ziel, 65 % der Weiterbildungsteilnehmer den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Zielmarke für die nächsten Jahre liegt bei 70 %.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Auf der Grundlage einer allgemeinen Zielsetzung, d. h. einer Beschäftigungsquote von 65 %, werden die Weiterbildungs- und Beratungsmethoden an den spezifischen Bedarf verschiedener Zielgruppen angepasst.

## 2.2.2. Reha-KomIn: nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, Deutschland



 **ORT**  
**Berufsförderungswerk Frankfurt am Main**  
 Huizener 60  
 61118 Bad Vilbel, Deutschland  
 Tel. +49 6101 400-0  
 Fax +49 6101 400-170  
[info@bfw-frankfurt.de](mailto:info@bfw-frankfurt.de)  
[www.bfw-frankfurt.de](http://www.bfw-frankfurt.de)

---

 **ANSPRECHPARTNER**  
**Hartmut Fuchs**  
 Geschäftsführer  
[hartmut.fuchs@bfw-frankfurt.de](mailto:hartmut.fuchs@bfw-frankfurt.de)

*Auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene umgesetzte Initiative*

### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Unterstützung der Teilhabe behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen am Erwerbsleben und in der Gesellschaft. Menschen, die nicht mehr in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten können oder bei denen aufgrund einer drohenden Behinderung die Gefahr besteht, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren, werden durch berufsbildende und, sofern erforderlich, medizinische und psychologische Maßnahmen unterstützt.

### ZIELGRUPPE

Die Zielgruppe umfasst Menschen mit verschiedenen körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen. Für junge Erwachse-

ne und Jugendliche mit Behinderungen, Frauen in besonderen Situationen (z. B. Alleinerziehende) und ältere Menschen mit Behinderungen werden besondere Dienstleistungen angeboten. 2012 nahmen etwa 800 Personen, mehr Männer als Frauen, im Alter von 20 bis 55 Jahren, an dem Projekt teil.

### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Berufsförderungswerke sind ein Zusammenschluss von 28 Berufsbildungszentren mit bundesweit etwa 15 000 Ausbildungsplätzen. Sie fungieren als Zentren für Beratung und Orientierung und bieten ein breites Spektrum an spezialisierten Dienstleistungen wie Information, Diagnose, Ausbildung und Unterstützung bei der Arbeitssuche an. In jeder dieser Einrichtungen bieten Teams von Spezialisten aus verschiedenen Fachgebieten berufliche Bildungsmaßnahmen und pädagogische, medizinische, psychologische und soziale Unterstützung an.

Die Dienstleistungen der Berufsförderungswerke werden von verschiedenen Einrichtungen wie der Arbeitsagentur und der Deutschen Rentenversicherung finanziert.

### UMSETZUNG

Reha-KomIn basiert auf drei Säulen: individualisiertes Lernen in internen und externen Lernunternehmen; ein individuell zugeschnittenes Unterstützungssystem, mithilfe dessen der individuelle Bedarf durch ein Profilerstellungsinstrument ermittelt wird; und ein Integrationsmanagement, mit dem das gesamte Verfahren gesteuert wird.

Das Portfolio umfasst verschiedene Arten der Kompetenzentwicklung: 24-monatige Ausbildung in 18 verschiedenen Beru-

fen mit Abschlusszeugnis der Industrie- und Handelskammer; kürzere Ausbildungen in etwa 10 Berufen; berufliche Erstausbildung für junge Erwachsene; innerbetriebliches Gesundheitsmanagement; individuelles Fallmanagement und Abklärung der beruflichen Eignung.

Der Integrationsprozess beginnt in der Regel mit der Abklärung der beruflichen Eignung und der Empfehlung eines neuen Berufs sowie daran anschließend den erforderlichen Ausbildungsmodulen. Der gesamte Prozess wird durchgängig vom Integrationsmanager überwacht und kontrolliert und gegebenenfalls angepasst, damit das Profil des Teilnehmers dem Bedarf des Arbeitsmarkts entspricht.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das System der beruflichen Rehabilitation und Integration existiert seit den frühen 1970er Jahren und arbeitet erfolgreich. 2006/7 wurde aufgrund einer Initiative der Bundesregierung ein neues Modell der beruflichen Rehabilitation und Integration von Menschen mit Behinderungen entwickelt. Eine Arbeitsgruppe entwickelte Reha-KomIn, um das System der beruflichen Rehabilitation an die derzeitigen sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen und den sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Im Rahmen der Nachbereitung werden ehemalige Teilnehmer 6, 12 und 24 Monate nach ihrer Ausbildung befragt. Dabei zeigte sich, dass über die Jahre etwa 70 % der Teilnehmer erfolgreich in ihrem neuen Beruf in den Arbeitsmarkt integriert wurden.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die Berufsbildungszentren erfüllen mit ihrem Angebot an Berufsbildung und besonderen Hilfen für Menschen mit Behinderungen und für von Behinderung bedrohte Menschen eine wichtige soziale Aufgabe auf nationaler Ebene: Sie fördern das Recht jedes Einzelnen auf Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, wie im deutschen Sozialgesetzbuch vorgesehen.

### 2.2.3. Das Essential Skills Certificate, Irland

**ORT**  
**EQUAL Ireland**  
 Building 8 6d, Liosban Business Park,  
 Tuam Road  
 Galway City, Irland  
 Tel. +353 872237231 oder  
 +353 91778600  
 eierrs@gmail.com  
 www.equalireland.ie  
 Study! Learn! Achieve!

**ANSPRECHPARTNER**  
**Eddie Higgins**  
 Geschäftsführer  
 eierrs@gmail.com oder  
 eddiehiggins@ireland.com

*Auf lokaler, regionaler und nationaler  
Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Das Essential Skills Certificate – Workplace, Community and Education (Zeugnis über Grundkompetenzen – Arbeitsplatz, Gemeinschaftsleben und Bildung) ist ein Instrument der allgemeinen und beruflichen Bildung von EQUAL Ireland, das Erwachsenen helfen soll, Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung zu erhalten und/oder auf dem Arbeitsmarkt voranzukommen.

EQUAL Ireland Education Research and Related Services Co. Ltd (EQUAL Ireland – Bildungsforschung und zugehörige Dienstleistungen) ist eine 2001 unter dem Namen EQUAL Ireland gegründete gemeinnützige Stiftung.

#### ZIELGRUPPE

Erwachsene, die frühere Möglichkeiten der allgemeinen und beruflichen Bildung verpasst haben und nun einen Zugang zum bis dahin für sie versperreten Arbeitsmarkt suchen bzw. auf dem Arbeitsmarkt vorankommen wollen.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Beteiligt sind folgende Gruppen:

- Die Sozialpartner tragen wie folgt zu den Unterrichtsinhalten bei: Unterstützungssysteme für die Teilnehmer, Ausbildungsniveaus, Personalschulung, Umsetzungsmethoden.
- Die Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung leiten die Entwicklung und Umsetzung des Programms und garantieren die Einhaltung höchster akademischer Standards sowie die Qualität.
- Erwachsene Lernende sorgen dafür, dass die Unterrichtsinhalte alltagsrelevant sind, und stellen die Eignung der Umsetzungsmethoden und Unterstützungssysteme sicher.
- Vertreter der sozialen Gemeinschaften wirken an der Entwicklung der Unterrichtsinhalte mit.
- In jüngerer Zeit waren auch die irischen Vocational Education Committees (VEC, Berufsbildungsausschüsse) an den Arbeiten beteiligt.

Die ursprüngliche Partnerschaft - Sozialpartner, Wissenschaftler, Vertreter der sozialen Gemeinschaft und erwachsene Lernende – wurde mit Mitteln der EQUAL-Initiative der EU erfolgreich weiterentwickelt und wird nun auch von den neuen Sectoral Skills Alliances (Allianzen für branchenspezifische Kompetenzen) übernommen.

## UMSETZUNG

Es gibt zwei Wege, die zum Essential Skills Certificate führen:

- Wenn ein Unternehmen in Schwierigkeiten geraten ist und die ersten Beschäftigten ihre Arbeit verlieren, wird EQUAL Ireland vom Arbeitgeber, der Gewerkschaft oder beiden gebeten, die Arbeitnehmer anzusprechen. Die Arbeitnehmer sollen dazu motiviert werden, Bildung als Option zur Selbstentwicklung zu nutzen und Wege für den Umgang mit dem Arbeitsplatzverlust sowie eine neue Beschäftigung zu finden.
- EQUAL Ireland führt Informationssitzungen und Bildungsprogramme in den sozialen Gemeinschaften durch.

Das Essential Skills Certificate (Workplace, Community and Education) setzt sich aus folgenden Modulen zusammen:

- Das Lernen lernen: eine erneute Heranführung an das Lernen für Menschen, die schon vor mehreren Jahren aus dem formalen Bildungssystem ausgeschieden sind;
- Kommunikation: Dieses Modul fördert die Fähigkeiten, das Selbstvertrauen und die Kompetenzen des Lernenden im Bereich der schriftlichen und mündlichen Kommunikation;
- Rechnen im Alltag: ein Mathematikprogramm, bei dem in Alltagssituationen gelernt wird, mit denen die Erwachsenen vertraut sind und die sie aus dem normalen Leben kennen;

- IKT-Kompetenzen: Die Lernenden machen sich vertraut mit Word, PowerPoint, Excel, Dateiverwaltung, grundlegender Internetrecherche, sozialen Netzwerken und E-Mails;
- Einführung in die Unternehmensentwicklung und die Entwicklung der sozialen Gemeinschaften.

## LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Programm Essential Skills Certificate wurde 2002 unter der Bezeichnung Access to 3rd Level (A3L) Programme (Programm für den Zugang zum Bildungsniveau 3 (A3L)) konzipiert. 2006 wurde es in Essential Skills Certificate (Workplace, Community and Education) umbenannt.

## ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Vor Kurzem hat das Programm eine programmatische Überprüfung durch die irische Hochschulbehörde erfolgreich bestanden. Etwa 1 000 erwachsene Lernende haben bisher an dem Programm teilgenommen. Die meisten haben alle Module abgeschlossen; etwa 60 % haben den nächsthöheren Bildungsabschluss, das Higher Certificate in Workplace and Community Studies (Abschluss eines zweijährigen Hochschulstudiengangs in Arbeitsplatz- und Gemeinschaftsstudien) erreicht, und über 25 % von ihnen haben nach dem Higher Certificate den Bachelor of Arts (BA) in Unternehmens- und Gemeinschaftsentwicklung erworben.

## WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die Gründe für den Erfolg des Essential Skills Certificate sind das inklusive Verfahren zu seiner Entwicklung, das Engagement für den Erwachsenenbildungsansatz, das flexible System der Umsetzung und die Methoden zur Unterstützung der Teilnehmer. Darüber hinaus berücksichtigt es die EU-Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen.

Nach dem Erfolg dieses Instruments in Irland wurde zu seiner Verbreitung ein länderübergreifendes Projekt - ESCape - entwickelt. Die Unterrichtsprogramme wurden übersetzt und 25 teilnehmenden Organisationen aus allen am Projekt beteiligten Ländern übergeben. Derzeit wird die Akkreditierung geprüft. EQUAL Ireland leitet nach wie vor das Konsortium zur Entwicklung dieses Instruments für die Vermittlung grundlegender arbeitsplatzbezogener und sozialer Kompetenzen, das sich auf die gesamte Europäische Union übertragen lässt.

## 2.3. Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen

### 2.3.1. Berufsbildendes Qualifizierungsprogramm (VQP), Niederlande



**ORT**  
**Philips Electronics Netherlands**  
 Building VB-11  
 Boschdijk 525  
 5621 JG Eindhoven, Niederlande  
 Tel. +31 402783166  
[hrn.wpg@philips.com](mailto:hrn.wpg@philips.com)  
[www.hrn.philips.com/cv/cv/english.jsp](http://www.hrn.philips.com/cv/cv/english.jsp)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Frank Visser**  
 Leiter des berufsbildenden Qualifizierungsprogramms/Philips Beschäftigungsprogramm  
[Frank.visser@philips.com](mailto:Frank.visser@philips.com)

*Auf nationaler Ebene umgesetzte Initiative*

- gang zum Arbeitsmarkt eröffnet wird;
- grundlegende Qualifizierung der Mitarbeiter bzw. Angebot von Alternativen für diejenigen, die nicht in der Lage sind, ein solches Niveau zu erreichen;
- Berücksichtigung von Kenntnissen der Mitarbeiter, die sie sich durch nicht formales Lernen im Berufsalltag angeeignet haben.

#### ZIELGRUPPE

Das VQP-Projekt richtet sich an Beschäftigte, die in ihrem derzeitigen Beruf qualifiziert sind, dies aber nicht nachweisen können, weil sie nie eine berufliche Ausbildung absolviert oder abgeschlossen haben. Dies kann unterschiedliche Gründe haben, wie etwa die persönlichen Verhältnisse oder auch ein Mangel an Motivation. Wieder andere erfüllen die Zulassungsvoraussetzungen für bestimmte Ausbildungsgänge nicht.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das VQP-Projekt ist eine gemeinsame Initiative von Philips Electronics und den vier größten Arbeitgeberorganisationen der Niederlande. Das Projekt wurde 2004 erstmals in den Tarifvertrag (CAO) aufgenommen. Der Erfolg von Ausbildungsprojekten wie dem VQP-Projekt hängt von einer engen Zusammenarbeit mit den Linienmanagern und der Unternehmensführung ab. Dank der Beteiligung der Interessengruppen sind die Ergebnisse der Validierungspraxis und der Ausbildungsmaßnahmen für den sich ständig verändernden Arbeitsmarkt von höherer Relevanz und werden von anderen Arbeitgebern als zuverlässiger wahrgenommen und respektiert. Dies ist eines der letztendlichen Ziele der Initiative, die auch von lokalen Behörden, dem niederlän-

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Weiterbildung der Mitarbeiter von Philips Electronics Netherlands, damit sie die Kompetenz- und Wissensanforderungen des Unternehmens und des Arbeitsmarkts erfüllen können. Darüber hinaus sollen viele erfahrene Mitarbeiter in der Produktion ohne entsprechende Qualifikation die Möglichkeit erhalten, einen branchenweit anerkannten Abschluss zu erwerben.

Das Projekt hat folgende Ziele:

- Verbesserung des Potenzials der Mitarbeiter, indem sie befähigt werden, Qualifikationen zu erwerben bzw. ihnen der Zu-

dischen Durchführungsinstitut für Arbeitnehmersozialversicherungen (UVW) <sup>(14)</sup> und dem Ministerium für Soziales und Beschäftigung unterstützt wird.

## UMSETZUNG

2004 wurden in jeder Produktionseinheit lokale VQP-Ausbildungsprogramme eingerichtet - alle unter dem Dach des VQP-Ausbildungsprogramms auf nationaler Ebene. Der nationale Rahmen ermöglicht es, das Programm an die Situation vor Ort, den Ausbildungsbedarf und die Infrastruktur anzupassen. Der VQP-Ausbildungsplan umfasst duale Ausbildungskurse, in denen mindestens 60 % der Zeit praktischen Aufgaben in den Bereichen Verarbeitung, Metallarbeiten und Logistik vorbehalten ist. Vor der Ausbildung unterzogen sich Kandidaten mit mindestens zwei oder drei Jahren Berufserfahrung einem Verfahren zur Beurteilung ihrer früher erworbenen Kenntnisse. Die Ergebnisse dieses Verfahrens dienen als Grundlage für ein individuell zugeschnittenes Ausbildungsprogramm.

2010 hatten 75% der Arbeitnehmer bei Philips Electronics Netherlands (3 000) das Ausbildungsprogramm bereits abgeschlossen oder waren gerade in Ausbildung. Nach 2010 konzentrierte sich das Unternehmen auf gering qualifizierte Arbeitnehmer im Alter von 40+, die nicht an Ausbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten.

## LAUFZEIT DES PROJEKTS

Februar 2004 bis Dezember 2011.

## WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die durch das Projekt gewonnenen Erfahrungen zeigen, dass es selbst in schwierigen Zeiten möglich ist, Arbeitnehmer an effizienten Ausbildungsinitiativen zu beteiligen. Das VQP-Projekt beweist, dass Menschen mit geringen Qualifikationen oder ohne Qualifikation, so ausgebildet werden können, dass sie in der Lage sind einen landesweit anerkannten Abschluss zu erwerben.

## ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Von Februar 2004 bis Ende Juni 2010 erwarben 1 900 Beschäftigte mit Unterstützung des VQP-Projekts einen landesweit anerkannten Abschluss.

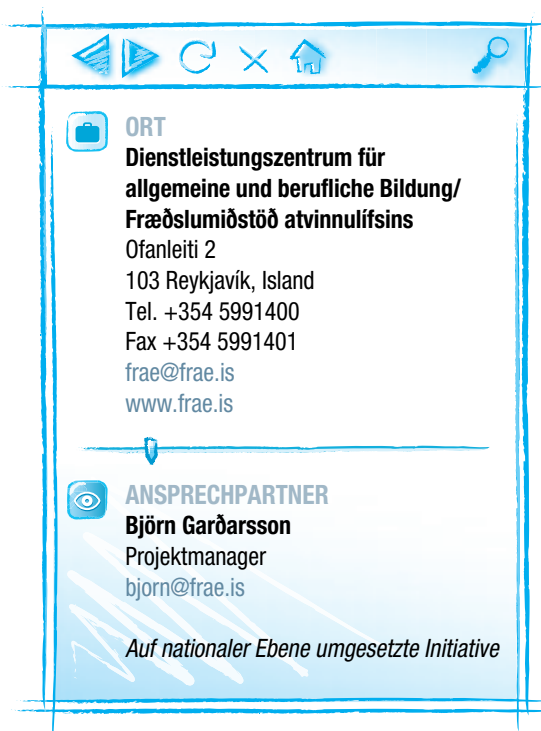
Das Projekt erbrachte unter anderem folgende Erkenntnisse:

- Es ist wichtig, in Zeiten wirtschaftlicher Sicherheit Ausbildungsinitiativen zu entwickeln, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter innerhalb der Organisation sicherzustellen. Es empfiehlt sich, „Räume“ für Reflexion und Lernen im Arbeitsumfeld vorzusehen.
- Auf diese Weise können Projekte zur Mitarbeiterförderung auf sich wandelnde Umstände und Bedarfe zugeschnitten werden.
- Initiativen sollten sich daran orientieren, was für den Arbeitsmarkt relevant ist.
- Die gesamte Organisation muss sich anpassen. Im Rahmen des VQP-Projekts wurden die Ausbildungsprogramme z. B. teilweise während der Arbeitszeit durchgeführt, und die Beschäftigten konnten teilnehmen und wurden beraten.
- Ein gutes Coaching während des gesamten Prozesses ist eine grundlegende Voraussetzung für den persönlichen Erfolg.
- Wenn eine Organisation wirklich an ihre Mitarbeiter glaubt und erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung ihrer Qualifikationen und Laufbahnperspektiven unternimmt, zahlt sich dies langfristig aus.

<sup>(14)</sup> UVW (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen).



## 2.3.2. Anerkennung und Validierung früher erworbener Kenntnisse im Einzelhandel, Island



**ORT**  
**Dienstleistungszentrum für allgemeine und berufliche Bildung/ Fræðslumiðstöð atvinnulífsins**  
 Ofanleiti 2  
 103 Reykjavík, Island  
 Tel. +354 5991400  
 Fax +354 5991401  
 frae@frae.is  
 www.frae.is

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Björn Garðarsson**  
 Projektmanager  
 bjorn@frae.is

*Auf nationaler Ebene umgesetzte Initiative*

### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Viele Beschäftigte im Einzelhandel haben in diesem Bereich keine formale Ausbildung absolviert. Ziel des Projekts ist es, ihre beruflichen Kompetenzen und Kenntnisse anzuerkennen, sie zu dokumentieren und sie anhand von Referenzstandards zu evaluieren, die auf dem Ausbildungscurriculum für den Einzelhandel basieren. Auf diese Weise werden die Kenntnisse sichtbar, und zwar sowohl für den Einzelnen, der sich seiner Kompetenzen oft nicht bewusst ist – und nicht weiß, wie er sie einem potenziellen Arbeitgeber präsentieren soll – als auch für das formale und nicht formale Bildungssystem.

### ZIELGRUPPE

Zielgruppe sind Verkäufer/innen mit wenig oder gar keiner formalen Ausbildung. Voraussetzungen für die Teilnahme sind ein Mindestalter von 23 Jahren sowie drei Jahre Berufserfahrung im Einzelhandel. Die meisten Teilnehmer waren zwischen 35 und 50 Jahre alt; ein hoher Prozentsatz war über 50.

### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

- Die verwendeten Kompetenzstandards wurden vom Bildungsrat für Handel und Dienstleistung auf der Grundlage eines Ausbildungscurriculums für den Einzelhandel und in Zusammenarbeit mit dem Dienstleistungszentrum für allgemeine und berufliche Bildung (ETSC), dem Zentrum für lebenslanges Lernen (Mimir) und anderen Akteuren entwickelt.
- Die Methoden zur Anerkennung von Kompetenzen wurden vom ETSC in Island entwickelt. Ihre Rechtmäßigkeit wurde im Gesetz zur Sekundarschulbildung (2008) und im Gesetz zur Erwachsenenbildung (2010) bestätigt.
- Das Verfahren zur Anerkennung früher erworbener Kenntnisse wird von den Zentren für lebenslanges Lernen in Island gefördert und verwaltet.
- Laufbahnberater unterstützen und beraten die Kandidaten während des gesamten Verfahrens und danach.
- Evaluatoren führen die Evaluierung zur Anerkennung der früher erworbenen Kenntnisse des Kandidaten durch. Sie sind evaluierungsmethodisch geschult und besitzen einschlägige Kenntnisse des Einzelhandelssektors, des Curriculums und der Standards.



## UMSETZUNG

- Der erste Schritt besteht in der Auswahl der Kandidaten, die an einen Laufbahnberater verwiesen werden, der sie während des gesamten Verfahrens unterstützt.
- In einem zweiten Schritt wird die Kompetenzübersicht erstellt, in der die Kandidaten ihre formale, nicht formale und informelle Ausbildung dokumentieren und Nachweise für die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse sammeln.
- Der dritte Schritt beinhaltet eine Selbstevaluierung anhand der Standards.
- Der vierte Schritt ist ein Interview mit Evaluatoren.
- Am Ende des Verfahrens erhält der Kandidat eine Bestätigung der Anerkennung seiner früher erworbenen Kenntnisse. Falls er in einem Fach die Anforderungen nicht erfüllt, kann er das Verfahren erneut absolvieren oder an einem einschlägigen Kurs teilnehmen.

## LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Projekt zur Anerkennung früher erworbener Erkenntnisse im Einzelhandel wird seit 2010 in drei Zentren für lebenslanges Lernen in Island durchgeführt. Daran teilnehmen jedes Jahr zwischen einer und vier Gruppen mit 10 bis 15 Kandidaten pro Gruppe. In der Regel dauert das Verfahren zur Anerkennung früher erworbener Kenntnisse zwischen vier und sechs Wochen. Deuten die Ergebnisse darauf hin, dass wei-

tere Schulungsmaßnahmen erforderlich sind, kann dieser Zeitraum auch verlängert werden.

## ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Zwischen Januar und Mai 2012 beantragten insgesamt 45 Kandidaten in zwei separaten Gruppen die Anerkennung ihrer früher erworbenen Kenntnisse. 27 von ihnen bestanden die Auswahlphase, und 26 schlossen das Verfahren ab und erhielten eine Bestätigung.

Der vermutete Vorteil der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse der Kandidaten bei der Arbeitsplatzsuche wurde nicht untersucht. Ein an dem Verfahren beteiligter Laufbahnberater kannte jedoch zwei Kandidaten, die anschließend eine Arbeit gefunden hatten.

Ein Teilnehmer sagte: "Ich habe auf der Website meiner Gewerkschaft eine Annonce gesehen und aus reiner Neugier beschlossen, mich zu bewerben. Als ich den Berater und die Bewerter kennengelernt habe, war ich begeistert davon, wie ich behandelt wurde. Sie waren vorbehaltlos bereit, mich zu unterstützen. Ich bekam bestätigt, dass ich im Bereich des Einzelhandels viel weiß und viel kann. Die Anerkennung meiner früher erworbenen Kenntnisse hat mich dazu angeregt weiterzumachen. Ich wurde an der Universität Bifrost in Island zugelassen, um einen Abschluss im Einzelhandelsmanagement zu erwerben (xxx, Geschäftsführer in einem Duty-Free-Shop, Island).

## WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Das Projekt zur Anerkennung früher erworbener Kenntnisse im Einzelhandel hat das Selbstvertrauen der Teilnehmer gestärkt und ihnen ihre wertvollen Kenntnisse und Erfahrungen bewusst gemacht, die sie nutzen können, um in unsicheren Zeiten ihre Position am Arbeitsplatz zu stärken. Darüber hinaus kann das Projekt auch als Sprungbrett für Weiterbildung oder für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt dienen.

### 2.3.3. Anerkennung früher erworbener Kenntnisse, Dänemark



**ORT**  
**VIA University College**  
 Hedeager 2  
 8200 Aarhus N, Dänemark  
 Tel. +45 87551898  
 ctj@viauc.dk  
 www.viauc.dk  
 www.viauc.dk/projekter/NVR/Sider/english.aspx

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Kirsten Aagaard**  
 Leiterin des Wissenszentrums  
 für die Validierung früher erworbener  
 Kenntnisse  
 kiaa@viauc.dk

**Ellen Enggaard Rasmussen**  
 Verantwortliche für Anwendungen zur  
 Validierung früher erworbener  
 Kenntnisse im Hinblick auf Abschlüsse  
 des VIA University College  
 ele@viauc.dk

*Auf lokaler, regionaler und nationaler  
 Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Bereitstellung besserer Möglichkeiten für Erwachsene, die ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung bewerten und anerkennen lassen wollen, unabhängig davon, wo und wie sie erworben wurden. Dadurch sollen ihre Beteiligung an der Erwachsenenbildung und Weiterbildung gefördert und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden.

#### ZIELGRUPPE

Das Projekt richtet sich an alle Bürger, unter besonderer Berücksichtigung der gering Qualifizierten.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Entwicklung des Verfahrens zur Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und seine Umsetzung erfolgen im Rahmen der dänischen Strategie für lebenslanges Lernen (2007-12) <sup>(15)</sup>, mit der allen Bürgern die Validierung nicht formalen und informellen Lernens ermöglicht werden soll.

Das dänische Bildungsministerium hat Initiativen zur Förderung der Bewertung früher erworbener Kenntnisse auf den Weg gebracht, wie u. a. eine Partnerschaftsvereinbarung mit den Sozialpartnern und eine nationale Informations- und Vernetzungskampagne zur Anerkennung früher erworbener Kenntnisse.

#### UMSETZUNG

In Dänemark gelten folgende Grundsätze für die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse im Rahmen des Bildungssystems:

- Jeder Bürger/jede Bürgerin kann seine/ihre tatsächlichen Kompetenzen gemäß den für

<sup>(15)</sup> Weitere Informationen sind in englischer Sprache abrufbar unter: <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/General/Lifelong-learning> [Stand vom 16.11.2012].

das jeweilige Bildungsniveau geltenden Grundsätzen und Vorschriften validieren lassen.

- Jeder/jede Einzelne muss selbst zur Dokumentation seiner/ihrer tatsächlichen Kompetenzen beitragen.
- Für die Validierung von Kompetenzen kann eine Gebühr erhoben werden; davon ausgenommen sind Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen.
- Die Validierung orientiert sich grundsätzlich an den Zielen und Zulassungsvoraussetzungen der einzelnen Bildungsniveaustufen.
- Die Kompetenzen des Einzelnen werden unabhängig davon, wo und wie sie erworben wurden, jedoch ohne Einschränkungen im Hinblick auf Bildungsniveau und -qualität validiert.
- Die angewendeten Methoden müssen reliabel sein und zu vertrauenswürdigen Ergebnissen führen.
- Die Validierung wird in einem Zeugnis dokumentiert <sup>(16)</sup>.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Für das dänische Parlament wurde 2004 eine Überprüfung der Anerkennung der tatsächlichen Kompetenzen durchgeführt; inzwischen wurden einschlägige Gesetze erlassen. Im Juni 2007 verabschiedete das dänische Parlament ein Gesetz, welches allen Bürgern einen Rechtsanspruch auf Anerkennung ihrer früher erworbenen Kenntnisse verleiht.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Das Modell der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse kann für verschiedene Zielgruppen in verschiedenen Zusammenhängen genutzt werden.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

2007 wurde das nationale Wissenszentrum für die Validierung früher erworbener Kenntnisse eingerichtet. Es führt Forschungsarbeiten und Entwicklungsprojekte zur Umsetzung, Verbreitung und Nutzung der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse in Dänemark durch und kooperiert mit nationalen und europäischen Akteuren.

Seitdem die individuelle Validierung von Kompetenzen (auf Dänisch: IKV) in den Zentren für berufliche Erwachsenenbildung eingeführt wurde, werden die Zentren und Verfahren vom Bildungsministerium kontinuierlich unterstützt. Im Zeitraum 2008-09 hat sich die Beteiligung um 54 % erhöht.

2012 wurde ein Leitfaden für die Arbeit der Zentren für berufliche Erwachsenenbildung im Bereich der individuellen Validierung von Kompetenzen herausgegeben. Dieser machte deutlich, dass die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse bislang nur in begrenztem Umfang genutzt wird: 46 von 103 anerkannten Zentren für berufliche Erwachsenenbildung waren 2010 mit der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse befasst (erstes Halbjahr 2011: 40 von 96) <sup>(17)</sup>. Dies ist ein Hinweis darauf, dass immer noch eine Lücke zwischen den politischen Absichten und der praktischen Verbreitung und Nutzung der Anerkennung früher erworbener Kenntnisse klafft.

<sup>(16)</sup> Review on recognition of real competences to the Danish Parliament (Überprüfung der Anerkennung der tatsächlichen Kompetenzen für das dänische Parlament), 2004.

<sup>(17)</sup> Dänisches Bildungsministerium (Januar 2012). Leitfaden für die Arbeit der Einrichtungen im Bereich der individuellen Validierung von Kompetenzen in der beruflichen Erwachsenenbildung. Nur auf Dänisch verfügbar unter: <http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~media/UVM/Files/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Veiledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx> [Stand vom 16.11.2012].

## KAPITEL 3

# Unterstützung älterer Arbeitnehmer (55+)

## Kontext

2011 lag die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (55-64 Jahre) in der Europäischen Union bei 47,4 % und war deutlich niedriger als die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen <sup>(18)</sup>. Wichtigstes politisches Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem ältere Arbeitnehmer ermutigt werden, in Beschäftigung zu bleiben anstatt aufgrund geringer Weiterqualifizierung, geringer Nachfrage seitens der Arbeitgeber, mangelnder Unterstützung für Arbeitsuchende usw. den Arbeitsmarkt frühzeitig zu verlassen. Die Weiterqualifizierung und die Schaffung von Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen <sup>(19)</sup> sind für ältere Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung. Besondere Aufmerksamkeit sollte Arbeitnehmern geschenkt werden, die sich in der mittleren Phase ihrer beruflichen Entwicklung befinden (Europäische Kommission, 2006).

Unsere Gesellschaften stehen vor der zentralen Herausforderung, den Qualifizierungsbedarf älterer Arbeitnehmer durch mehr und bessere allgemeine und berufliche Bildung zu decken, das aktive Altern zu fördern, inklusivere Arbeitsmärkte zu schaffen und die Arbeitsmarktsegmentation und -segregation zu bekämpfen (Cedefop, 2011c). Erfolgreiches aktives Altern setzt voraus, dass sich alternde Arbeitnehmer und Arbeitgeber engagieren und beteiligen, in einem Kontext, der das Lernen unterstützt und die spezifischen Bedürfnisse solcher Arbeitnehmer anerkennt (Cedefop, 2010).

Dies erfordert Maßnahmen auf Unternehmens-, nationaler und europäischer Ebene im Rahmen von Strategien, die die Gesundheit aller Arbeitnehmer erhalten und fördern, ihre Kompetenzen weiterentwickeln und aktualisieren und den Übergang zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und der Nichterwerbstätigkeit über das gesamte Arbeitsleben hinweg erleichtern (Eurofound, 2011).

Das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen (Europäische Kommission, 2012b) <sup>(20)</sup> unterstützt Maßnahmen der Mitgliedstaaten, die das aktive Altern fördern und ältere Menschen stärken, damit sie bei guter körperlicher und geistiger Gesundheit bleiben und einen aktiveren Beitrag zum Arbeitsmarkt und zu ihren Gemeinschaften leisten können.

## Beispiele aus der Praxis

Die unter den Studienbesuchen ausgewählten Beispiele lassen sich in folgende Kategorien unterteilen:

- Lernen für aktives Altern
- Förderung des längeren Verbleibs von Arbeitnehmern im Erwerbsleben

<sup>(18)</sup> Eurostat, Daten der Arbeitskräfteerhebung 2011 für die EU-27. Zeitpunkt der Datenextraktion: 9. Oktober 2012.

<sup>(19)</sup> Die Beteiligung dieser Gruppe am lebenslangen Lernen ist sehr gering. 2010 lag sie laut Arbeitskräfteerhebung bei 5,3 %.

<sup>(20)</sup> <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=de> [Stand vom 9.11.2012].

## Lernen für aktives Altern

Die Ergebnisse der Studienbesuche zeigen, dass viele europäische Länder in Maßnahmen zur Beteiligung älterer Arbeitnehmer am Lernen und an der Kompetenzentwicklung investieren, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. In Griechenland z. B. nehmen gering qualifizierte und langzeitarbeitslose ältere Erwerbspersonen an beruflichen Bildungsmaßnahmen teil; sie erhalten eine personalisierte Unterstützung bei der Arbeitssuche und beim Übergang zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und der Nichterwerbstätigkeit (Abschnitt 3.1.1.). In Frankreich schließen sich ältere Arbeitnehmer nach einer entsprechenden Schulung einem Mentoren-Netzwerk an, um die Integration weniger qualifizierter jüngerer Arbeitnehmer im Unternehmen zu unterstützen. Die Vorteile für die Unternehmen bestehen unter anderem darin, dass ältere Arbeitnehmer stärker motiviert und gut auf den Ruhestand vorbereitet werden und neue Arbeitnehmer gut integriert werden (Abschnitt 3.1.2.). In Italien schenkt man Arbeitnehmern in der mittleren Phase ihrer beruflichen Entwicklung (45+) besondere Aufmerksamkeit. Sie haben Zugang zu Informationen und Laufbahnberatung und nehmen an Praktika teil. Diese Initiative war erfolgreich, weil ein hoher Grad von Zufriedenheit mit der Strukturierung der Weiterbildungskurse herrscht und weil die Teilnehmer anschließend eine hohen Beschäftigungsquote aufweisen (Abschnitt 3.1.3.). In Spanien werden ältere Arbeitslose durch generationenübergreifende literarische Gesprächskreise bei der erfolgreichen Integration in die soziale Gemeinschaft und den Arbeitsmarkt unterstützt (Abschnitt 3.1.4.).

## Förderung des längerens Verbleib von Arbeitnehmern im Erwerbsleben

Die Teilnehmer der Studienbesuche erörterten einige Beispiele für Initiativen der Mitgliedstaaten und Maßnahmen, mit denen ältere Arbeitnehmer (55+) ermutigt werden sollen, länger im Beruf zu bleiben. So wurde z. B. in den Niederlanden ein mit einem Toolkit kombiniertes Brettspiel (*Fair-play für ältere Arbeitnehmer*) entwickelt, um ein stärkeres Bewusstsein für die Problematik älterer Arbeitnehmer zu schaffen und Diskussionen über altersbezogene Strategien und Praktiken anzuregen. Das Instrument wird im Gesundheits- und Bildungsbereich eingesetzt und soll dazu beitragen, dass ältere Arbeitnehmer im Beruf bleiben und Organisationen altersgerechte Strategien entwickeln (Abschnitt 3.2.1.).

In Deutschland werden ältere Arbeitslose durch regionale Partnerschaften im Rahmen der Programme Perspektive 50plus und Impulse 50plus unterstützt. Es wurden innovative Strategien und Instrumente entwickelt und erprobt, um die Einstellung von Arbeitslosen im Alter von 50+ durch lokale Unternehmen zu unterstützen (Abschnitt 3.2.2.). In Frankreich haben ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit, früher erworbene Kenntnisse validieren und zertifizieren zu lassen, um ihre Beschäftigungsaussichten zu erhöhen (Abschnitt 3.2.3.). In den Niederlanden wurde als Ergebnis eines Studienbesuchs ein Tool mit der Bezeichnung *Werk Wijzer* entwickelt, welches dazu beitragen soll, dass ältere Arbeitnehmer anders wahrgenommen werden. Es ermutigt ältere Arbeitnehmer, die Vorteile des Alters zu nutzen, Vorurteile zu überwinden, Stärken und Qualitäten zu erkennen und mehr Selbstvertrauen zu entwickeln (Abschnitt 3.2.4.).

### 3.1. Lernen für aktives Altern

#### 3.1.1. Unterstützung älterer Arbeitsuchender durch Lernen, Griechenland



**ORT**  
**V.T.C. Ekpedeftiki Paremvasi SA**  
 Oikonomou 5  
 546 27 Thessaloniki, Griechenland  
 Tel. +30 2310552670  
 Fax +30 2310552673  
 info@kekekpa.gr  
 www.kekekpa.gr

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Evridiki Exarhopoulou**  
 Berufsberaterin  
 exarhopoulou@kekekpa.gr

*Auf lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Ekpedeftiki Paremvasi SA (EKPA) ist ein privates Zentrum für Berufsbildung. Es war für die Leitung und Koordinierung der Initiative zuständig und führte die erforderlichen Kurse durch. Die Entwicklungsagentur von Thessaloniki übernahm die Beratung und Orientierung der Teilnehmer. Bei den Arbeitgebern handelte es sich um lokale private Vertriebsunternehmen.

Finanziert wurde die Initiative von der ESF-Durchführungsstelle.

#### UMSETZUNG

Die Initiative beinhaltete im Wesentlichen folgende Maßnahmen:

- 350 Stunden Schulungskurse zu Themen wie Zeitmanagement, Vertrieb, grundlegende IT-Kenntnisse, Arbeitsrecht;
- durch spezialisierte Laufbahnberatung vermittelte Techniken für Bewerbungsgespräche; Beratung und psychosoziale Unterstützung zur Entwicklung sozialer Kompetenzen;
- spezialisierte Berufsberatung zur Ermittlung der Kompetenzen, Begabungen und Interessen der Nutzer;
- 150 Stunden Praktikum in Unternehmen.

Der Grundkurs umfasste 350 Stunden und fand fünf Mal pro Woche statt. Die Lernenden wurden gezielt zu berufsbezogenen Themen geschult, die in ihrer Ausbildung von Belang sein würden (vor allem Sekretariats- und Vertriebsaufgaben). Sie erhielten eine Einführung in das Internet und erwarben Grundkenntnisse in Informatik und neuen Technologien. Darüber hinaus wurde Beratung und Orientierung angeboten,

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Folgendes sind die Ziele und erwarteten Ergebnisse der Maßnahme:

- Wiedereinstieg älterer Arbeitsuchender in allgemeine und berufliche Bildung durch Berufsberatung;
- Beseitigung von häufig in Unternehmen vorhandenen Barrieren und Stereotypen in Bezug auf ältere Arbeitsuchende;
- Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

#### ZIELGRUPPE

Das Projekt richtet sich an 20 gering qualifizierte erwerbslose Personen ab 45 Jahren, die seit über zwei Jahren ohne Arbeit sind.

damit die Teilnehmer persönliche Schwierigkeiten, wie z. B. durch Arbeitslosigkeit, Angst und ein geringes Selbstwertgefühl verursachte Depressionen, überwinden konnten. Mittels einer personalisierten individuellen Betreuung wurden sie bei der Reflexion über ihre früheren Lern- und Praxiserfahrungen unterstützt. Ebenfalls angeboten wurden spezialisierte Berufsberatung sowie Techniken des Bewerbungsgesprächs. Die Teilnehmer erhielten Anregungen zur Reflexion über ihre künftigen Lernaktivitäten und das lebenslange Lernen. Anschließend vervollständigten sie ihre berufspraktische Erfahrung in den ausgewählten Unternehmen, wobei sie weiterhin von Fachkräften unterstützt wurden.

#### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Die Maßnahmen wurden 2006 und 2007 über einen Zeitraum von etwa acht Monaten durchgeführt.

#### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Alle Teilnehmer schlossen das Programm erfolgreich ab. Nach sechs Monaten hatte fast die Hälfte von ihnen einen Arbeitsplatz gefunden; drei waren in den Unternehmen beschäftigt, in denen sie ihr Praktikum absolviert hatten. Die meisten Teilnehmer waren bereit, an weiteren Kursen teilzunehmen, und äußerten sich zuversichtlich im Hinblick auf die Arbeitssuche. Die am Projekt beteiligten Unternehmen wurden gebeten, ihre Meinung in einem Fragebogen zu äußern. Hinsichtlich der Beschäftigung älterer und gering qualifizierter Arbeitssuchender äußerten sie sich positiver als vor der Maßnahme.

#### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

EKPA arbeitete eng mit Unternehmen zusammen, die als potenzielle Arbeitgeber der Projektteilnehmer in Frage kamen. Die Unternehmen erhielten Unterstützung, um das Arbeitsumfeld in ihren Betrieben zu verbessern und die Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern zu ändern. Während der Ausbildung wurde Beratung und Orientierung angeboten. Diese Unterstützung für den Einzelnen war wichtig, da sie die Schwierigkeiten berücksichtigte, die auftreten, wenn jemand längere Zeit arbeitslos ist und keine Möglichkeit hat, sich neue Kompetenzen anzueignen. In den an der Initiative beteiligten Unternehmen haben sich die Personalstrategien und der Führungsstil verändert.



### 3.1.2. Generationenübergreifendes Mentorennetzwerk, Frankreich



The screenshot shows a web browser window with a blue header bar containing navigation icons (back, forward, refresh, home, search). The main content area has a light blue background with a white border. It features two sections: 'ORT' (Location) and 'ANSPRECHPARTNER' (Contact Person). The 'ORT' section includes the name 'Savoirs pour réussir', the address '2, place François Mireur, Immeuble communica 13008 Marseille, Frankreich', the phone number '+33 663714237', the email 'savoirpourreussir@wanadoo.fr', and the website 'www.savoirpourreussir.fr'. The 'ANSPRECHPARTNER' section includes the name 'Thierry Mathias', the title 'Ausbildungsleiter', the email 'sprmathias@orange.fr', and the text 'Auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene umgesetzte Initiative'.

**ORT**  
**Savoirs pour réussir**  
2, place François Mireur, Immeuble communica  
13008 Marseille, Frankreich  
Tel. +33 663714237  
savoirpourreussir@wanadoo.fr  
www.savoirpourreussir.fr

**ANSPRECHPARTNER**  
**Thierry Mathias**  
Ausbildungsleiter  
sprmathias@orange.fr

*Auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Folgendes sind die Ziele und erwarteten Ergebnisse:

- Entwicklung der fachlichen und Betreuungskompetenzen älterer Arbeitnehmer im Hinblick auf die Begleitung jüngerer oder benachteiligter Arbeitnehmer in Unternehmen;
- Ermunterung älterer Arbeitnehmer zur Übernahme einer Führungsrolle in der Zivilgesellschaft und zur Verhinderung der Ausgrenzung junger Menschen;
- Motivation älterer Arbeitnehmer zum Verbleib im Erwerbsleben und ihre Vorbereitung auf den Ruhestand.

#### ZIELGRUPPE

Bei der ersten Zielgruppe handelt es sich um Arbeitnehmer im Alter von 55+ mit mehr

als drei Jahren Berufserfahrung im selben Unternehmen. Die zweite Zielgruppe dieser Maßnahme sind gering qualifizierte bzw. benachteiligte junge Menschen.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

An dem Netzwerk beteiligt sind Unternehmen, Ausbildungszentren, NRO, öffentliche soziale Dienste, Krankenversicherungsträger und Rentenversicherungsträger.

*Savoirs pour réussir* ist ein Verein, der das Projekt leitet und koordiniert. Die Finanzierung stammt aus folgenden Quellen: Mitgliedsbeiträge, Zuschüsse von öffentlichen Einrichtungen und Stiftungen sowie Zahlungen von Unternehmen.

Der Projektbeitrag der Unternehmen besteht in der Teilnahme ihrer älteren Arbeitnehmer, die als Mentoren geschult werden und sich dem Mentorennetzwerk anschließen. Die Unternehmen bezahlen für diese Schulung und profitieren dann von der Arbeit des Netzwerks zur Unterstützung der Integration weniger qualifizierter jüngerer Beschäftigter im Unternehmen.

#### UMSETZUNG

Die Maßnahme erfolgt gemeinschaftsorientiert und auf freiwilliger Basis. Es gibt kein förmliches Auswahlverfahren - weder für die älteren Arbeitnehmer, die an der Schulung teilnehmen, noch für die jungen Arbeitnehmer, die von der Betreuung profitieren. Für beide Gruppen stellt freiwilliges Engagement die Grundlage und die Herausforderung des Projekts dar.

*Savoirs pour réussir* schult die künftigen Mentoren durch externe Akteure und Kooperationsplattformen. Die Themen der Schulung betreffen die Nutzung von IKT-Networking-Tools, Wissensmanagement, Mentoring und soziale Begleitung. Die Schulung dauert 39 Stunden und erfolgt



über einen Zeitraum von drei Monaten. Der Zeitraum, in dem die jüngeren Arbeitnehmer vom Mentoring profitieren, hängt von ihrem individuellen Bedarf ab.

Das Mentoring besteht hauptsächlich aus folgenden Maßnahmen:

- **Ausbildung am Arbeitsplatz:** Der Bedarf wird vor Ort ermittelt, sodass der junge Arbeitnehmer mit seinem Arbeitsplatz rasch vertraut wird;
- **Arbeitsplatzgestaltung:** Die zu erfüllenden Aufgaben werden an die Fähigkeiten des jungen Arbeitnehmers angepasst;
- **Coaching:** Der Mentor ermutigt den jungen Arbeitnehmer kontinuierlich und bewertet seine Fortschritte positiv;
- **Vernetzung:** Das soziale Netzwerk unterstützt die zwischenmenschliche Kommunikation und das soziale Lernen;
- **Es wird dafür Sorge getragen, dass finanzielle, gesundheitliche, psychische, rechtliche und Wohnungsprobleme gelöst bzw. gut geregelt werden.**

Zu Beginn der Betreuung wird ein junger Arbeitnehmer von einem Unternehmen eingestellt; die Entscheidung über die Einstellung liegt beim Unternehmen. Der Mentor stellt jedoch Informationen über die Kompetenzen der jungen Kandidaten bereit, und das Mentoring bietet eine Garantie für den Erfolg. Aufgrund der sozialen Vernetzung

sind die Chancen auf eine Einstellung sehr hoch.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Die Betreuung jüngerer Kollegen durch ältere Arbeitnehmer im Unternehmen läuft seit fünf Jahren. Derzeit ist ein virtuelles berufsübergreifendes Netzwerk im Aufbau.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Mit einer Erfolgsquote von über 80 % zeigt das Mentoring hinsichtlich der Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt sehr gute Ergebnisse. Die Betreuung beginnt, bevor der neue Mitarbeiter in das Unternehmen eintritt. Vermittelt werden ihm einschlägige Maßstäbe, Kenntnisse und Kompetenzen, die er braucht, um in der Ausbildung erfolgreich zu sein und sich im Unternehmen zu integrieren. Die Vernetzung ermöglicht unabhängig von der jeweiligen Laufbahn des künftigen Beschäftigten eine personalisierte Kommunikation. Die generationenübergreifende Beziehung zwischen dem älteren Arbeitnehmer und dem betreuten Auszubildenden ist ein wichtiger Erfolgsfaktor der Initiative. Die Vorteile für das Unternehmen bestehen darin, dass ältere Arbeitnehmer stärker motiviert und gut auf den Ruhestand vorbereitet werden und dass neue Mitarbeiter gut integriert werden.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Ältere Menschen, die bereits im Ruhestand sind, leisten häufig Freiwilligenarbeit in Vereinen oder NRO; das Mentoring durch ältere, noch berufstätige Arbeitnehmer ist jedoch ein innovativer Aspekt. Ältere Arbeitnehmer verfügen über Berufserfahrung im Unternehmen und können jüngeren Arbeitsuchenden helfen, ihre Grundfertigkeiten zu entwickeln. NRO und soziale Dienste können das Netzwerk nutzen, um Arbeitslose zu schulen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

### 3.1.3. Berufsbildungskurse für über 45-Jährige, Italien

**ORT**  
**Associazione FORMA Azione srl**  
 Via Luigi Catanelli 19  
 06135 Ponte San Giovanni, Perugia,  
 Italien  
 Tel. +39 0755997340  
 Fax +39 0755996085  
[liuti@azione.com](mailto:liuti@azione.com)  
[www.azione.com](http://www.azione.com)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Sylvia Liuti**  
 Geschäftsführerein  
[liuti@azione.com](mailto:liuti@azione.com)

*Auf regionaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Folgendes sind die Ziele und erwarteten Ergebnisse der Maßnahme:

- Verbesserung der Grundfertigkeiten von gering qualifizierten Erwachsenen und von Erwachsenen, die aufgrund ihrer sozialen Probleme und ihrer Langzeitarbeitslosigkeit von Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt bedroht sind;
- Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt durch Berufsbildungskurse in bestimmten Berufen, wie z. B. Gärtner, Altenpfleger, Hausmeister, Reinigungs- und Servicekraft in Beherbergungsbetrieben;
- Motivierung Erwachsener zur aktiven Bürgerschaft durch Stärkung ihres Selbstbewusstseins und ihres Selbstwertgefühls.

#### ZIELGRUPPE

Über 45-jährige arbeitslose Frauen und Männer, zumeist gering qualifiziert (ohne Sekundarschulbildung).

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die wichtigsten Akteure sind die Regionalregierung sowie lokale Unternehmen und Gesellschaften.

Associazione FORMA Azione srl ist der für die Verwaltung des Projekts zuständige Berufsbildungsanbieter. Das Projekt wird durch Mittel aus dem ESF finanziert, die von der Region Umbrien zugewiesen werden.

Private Gesellschaften und lokale Unternehmen bieten eine Ausbildung am Arbeitsplatz und die Möglichkeit an, erworbene Kompetenzen direkt am Arbeitsplatz zu erproben. Sie bieten Erwachsenen die Chance einer Beschäftigung und eines Wiedereinstiegs in den Beruf.

Die Tutoren von FORMA Azione unterstützen den Lernprozess und sind gut darauf vorbereitet, gegen soziale Ausgrenzung, geringe Motivation und das Risiko eines Ausbildungsabbruchs anzugehen. Sie befassen sich mit den praktischen Aspekten der Berufsbildungskurse, kooperieren mit Lernenden und Lehrkräften/Ausbildern, haben ein offenes Ohr für ihre Bedürfnisse, unterstützen sie in ihren persönlichen Anstrengungen sowie bei Zweifeln und wenn sie entmutigt sind.

#### UMSETZUNG

Hauptaktivitäten:

- Erstauswahl der Kandidaten unter Berücksichtigung ihrer Motivation, Einstellung und Verfügbarkeit für das gesamte Ausbildungsprogramm. Die regionalen Regelungen zur Berufsbildung sehen einen institutionellen Ausschuss vor, der mit einem Vertreter der Forma Azione, ei-

- nem externen Bildungsexperten und einem Vertreter der Region Umbrien besetzt ist.
- Eine vorbereitende theoretische und praktische Schulung von 100 bis 150 Stunden zur Vermittlung spezifischer Kenntnisse und Kompetenzen je nach Berufsprofil (z. B. täglicher Speiseplan älterer Menschen). Die Lehrkräfte und Ausbilder sind sehr erfahrene Fachkräfte. Die Ausbildung kann von jedem durch die Region Umbrien akkreditierten Berufsbildungszentrum durchgeführt werden, sofern der Vorschlag von der Region genehmigt und finanziert wird. Auf die vorbereitende Schulung folgt ein Berufspraktikum.
  - Sechs Monate Berufspraktikum in den Gesellschaften und Unternehmen, unterstützt durch einen erfahrenen Betriebsangehörigen und den Tutor des Berufsbildungsanbieters.

Wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung der Initiative:

- Auswahl hoch motivierter Erwachsener, soweit möglich mit ähnlichem kulturellem Hintergrund und ähnlichem Bildungsniveau;

- Einsatz didaktischer Methoden, mit Schwerpunkt auf praktischen Aspekten;
- Nutzung des Ansatzes „Learning by Doing“, um die Teilnehmer zu motivieren und ihre praktischen Kompetenzen zu verbessern.

#### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Zwischen 2007 und 2011 wurden vier verschiedene Berufsbildungskurse durchgeführt. Die lokalen Aufforderungen des ESF zur Einreichung von Vorschlägen in Umbrien und der Provinz Perugia räumen der Förderung des Zugangs von Personen im Alter 45+ zum Arbeitsmarkt Priorität ein.

#### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Beschäftigungsquoten 12 Monate nach Abschluss des Projekts:

- Gärtner: 20%;
- Altenpfleger: 71%;
- Hausmeister 71%;
- Reinigungs- und Servicekraft in Beherbergungsbetrieben: 10%.

Diese Quoten beziehen sich auf Teilnehmer, die bei Erstauswahl berücksichtigt wurden und den Berufsbildungskurs begonnen und abgeschlossen haben.

#### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die hohe Beschäftigungsquote und die Zufriedenheit der erwachsenen Lernenden mit dem Programm sind ein Indikator für gute Praxis. Besonders geschätzt wurde die Kombination von Theorie und Praxis und das sechsmonatige Betriebspraktikum.

### 3.1.4. Integration von Senioren durch generationenübergreifende literarische Gesprächskreise, Spanien



**ORT**  
**Laboratorio CreActiva**  
 Avda. Divina Pastora 7, bloque 6,  
 18012, Granada, Spanien  
 Tel. +34 697734501  
<http://laboratoriocreactiva.eu>

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Elena Foscolo**  
 Projektmanagerin  
[elena.foscolo@gmail.com](mailto:elena.foscolo@gmail.com)  
<http://laboratoriocreactiva.eu>

*Auf regionaler und lokaler Ebene  
umgesetzte Initiative*

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MASSNAHME

Beim generationenübergreifenden literarischen Gesprächskreis geht es vor allem darum, ältere arbeitslose Personen zu unterstützen und ihre Integration in die Gemeinschaft und in den Arbeitsmarkt zu fördern. Das Projekt zielt darauf ab, gering qualifizierten und insbesondere benachteiligten Erwachsenen die Freude am Lesen von Literatur und am Austausch von Gefühlen und Vorstellungen zu einem Buch zu vermitteln. Die literarischen Gesprächskreise tragen dazu bei, dass die Teilnehmer:

- grundlegende Lese-, soziale und sprachliche Kompetenzen erwerben und gleichzeitig ihr kulturelles Wissen erweitern;
- diese Kenntnisse und Kompetenzen ak-

tualisieren und erweitern;

- ihre Fähigkeit verbessern, Initiative zu ergreifen, Themen von gemeinsamem Interesse zu erörtern und zu analysieren und sich auszudrücken;
- ihre körperliche und geistige Gesundheit erhalten.

Folgende Ergebnisse werden erwartet:

- Entwicklung von mehr Bewusstsein für Geschichte, Tradition und kulturelle Wurzeln in der Gemeinschaft;
- Entwicklung von gegenseitigem Verständnis zwischen den Generationen und Bewahrung von Familientraditionen;
- Verbesserung der Zusammenarbeit von Familien und Schule, generationenübergreifende schulische und außerschulische Aktivitäten;
- Unterstützung der Integration der Teilnehmer in den Arbeitsmarkt.

Die jungen Teilnehmer lernen aus den Geschichten, die die älteren Teilnehmer erzählen, und profitieren von deren Wissen, Erfahrung und Weisheit.

#### ZIELGRUPPE

Die wichtigste Zielgruppe sind gering qualifizierte ältere Personen, vor allem solche ohne formale Ausbildung oder aus benachteiligten Verhältnissen. Die Gruppe ist jedoch heterogen und generationenübergreifend; beteiligt sind hoch qualifizierte Freiwillige (ehemalige Lehrkräfte und Schuldirektoren), Personen, die immer noch zu den Erwerbstätigen des Landes zählen, arbeitslose Erwachsene, Migranten und ethnische Minderheiten, ältere Menschen und junge Menschen von 10 bis 18 Jahren. Jede Gruppe hat eine andere Rolle im Gesprächskreis und zieht andere Vorteile daraus.

## BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Projekt wird von der gemeinnützigen Organisation Laboratorio CreActiva in Zusammenarbeit mit zwei großen Bibliotheken, vier Schulen und einem öffentlichen Zentrum für Erwachsenenbildung koordiniert. Die Schulen schicken ihre Schüler, und die Bibliothek stellt die Treffpunkte zur Verfügung und kontaktiert mögliche ältere Teilnehmer. Diese Partnerschaft ist ein Beispiel für ein großartiges Instrument der nicht formalen Bildung. Elternvereinigungen, Frauengruppen sowie Kultur- und Bildungseinrichtungen könnten sich einer solchen Partnerschaft ebenfalls anschließen.

## UMSETZUNG

Die Gruppe trifft sich einmal monatlich und diskutiert über ein Buch, das im Vormonat zum Lesen ausgewählt wurde. Die Teilnehmer tauschen ihr Wissen, ihre Gefühle, ihre Meinungen und Vorstellungen aus, indem sie ihre Lieblingsabschnitte vorstellen und besprechen. Bei den besprochenen Werken handelt es sich um Klassiker oder um Literatur aus anderen Sparten; sie können entsprechend dem Altersspektrum und dem Hintergrund der Teilnehmer ausgewählt werden.

Von den Teilnehmern wird erwartet, dass sie in allen Phasen einen Beitrag leisten, d. h. vor, während und am Ende jedes Treffens. Zum Abschluss geben sie eine Bewertung ab und machen Vorschläge für weitere Verbesserungen.

Vom fünften bis zum zehnten und letzten Treffen erhalten die arbeitslosen Er-

wachsenen nach und nach mehr Unterstützung für ihre Integration in die Gemeinschaft und den Arbeitsmarkt. Sie können ihre eigenen literarischen Gesprächskreise in anderen öffentlichen Einrichtungen initiieren oder eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Schulen aufbauen. Zu diesem Zweck können sie die erforderlichen Materialien und die Unterstützung eines Tutors (ehemalige Lehrkraft) erhalten.

Für Teilnehmer, die früher auf diesem Gebiet gearbeitet haben, also z. B. für ehemalige Lehrkräfte, bieten diese Gesprächskreise eine großartige Gelegenheit, ihre Erfahrungen und ihr Wissen weiterzugeben und weiterhin in ihrer bisherigen Rolle für die Gesellschaft tätig zu sein. Sie nehmen deutlicher wahr, dass sie in der Gesellschaft immer noch gebraucht werden, und sie können ihre Lehrtätigkeit - vor allem für gering qualifizierte Erwachsene - fortsetzen.

Für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die keine reguläre Schule besuchen können, bieten solche Gesprächskreise möglicherweise die einzige Gelegenheit, um lesen zu lernen.

## LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Projekt begann im November 2011. Bislang haben sechs Treffen stattgefunden, und die Initiative läuft weiter.

## ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Teilnehmer zeigten großes Interesse an den Gesprächskreisen, und die Initiative hat die meisten der ursprünglichen Ziele erreicht.

## WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Solche literarischen Gesprächskreise lassen sich leicht für verschiedene Arten von Organisationen entwickeln, wie z. B. für Schulen, Zentren für Erwachsenenbildung und Büchereien. Auf diese Weise lässt sich generationenübergreifendes Lernen fördern und das Wissen, die Fertigkeiten und Kompetenzen älterer Menschen lassen sich zum Vorteil der Gesellschaft insgesamt nutzen.

### 3.2. Förderung des längeren Verbleibs von Arbeitnehmern im Erwerbsleben

#### 3.2.1. **Fairplay für ältere Arbeitnehmer: Unterstützung von Organisationen bei der Veränderung ihrer altersbezogenen Praktiken, Niederlande**



**ORT**  
**CAOP**  
Lange Voorhout 13  
2514 EA Den Haag, Niederlande  
Tel. +31 703765759  
Fax +31 703457528  
info@caop.nl  
www.caop.nl

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Joke Dekker**  
Projektkoordinatorin  
joke.dekker@caop.nl

*Auf nationaler und europäischer Ebene umgesetzte Initiative*

#### **ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME**

*Fair play for older workers* war ein umfassendes Projekt, an dem Organisatoren aus verschiedenen europäischen Ländern beteiligt waren. Es zielte darauf ab, ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung zu bringen und zu halten und Organisationen bei der Entwicklung einer altersbezogenen Strategie zu unterstützen. Erwartet wurde, dass diese Organisationen Maßnahmen durchführen, die älteren Arbeitnehmern zu einer

besseren Arbeitsmarktposition verhelfen.

In den Niederlanden wurde ein mit einem Toolkit kombiniertes Brettspiel entwickelt, um das Bewusstsein für die Altersproblematik zu schärfen und Gespräche über altersbezogene Praktiken und Strategien anzuregen.

#### **ZIELGRUPPE**

Das Projekt wurde im öffentlichen Gesundheits- und Bildungssektor der Niederlande durchgeführt. Es richtete sich an Gruppen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Leiter von Personalabteilungen, Manager und Vertreter der Arbeitgeber aus verschiedenen Organisationen.

#### **BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE**

A + O fonds Rijk und Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) waren die wichtigsten Sozialpartnerorganisationen, die an dem von der EU kofinanzierten niederländischen Projekt beteiligt waren. A + O fonds Rijk ist eine Organisation, die sowohl die niederländischen Ministerien (Arbeitgeber) als auch die Gewerkschaften der Beamten (Arbeitnehmer) vertritt. StAZ ist eine Organisation im Gesundheitssektor, die sowohl die niederländischen Krankenhäuser (Arbeitgeber) als auch die Gewerkschaften der Beschäftigten in den Krankenhäusern (Arbeitnehmer) repräsentiert.

Weitere Partner waren:

- VanDoorneHuiskes, ein auf Kommunikation, Management, Monitoring, Forschung und Ausbildung spezialisiertes Bera-

tungsunternehmen, das das Brettspiel und das Toolkit entwickelte;

- SBO, ein Kompetenzzentrum von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Bildungsbereich;
- CAOP, das größte Wissens- und Dienstleistungszentrum für Fragen des Arbeitsmarkts und der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Bereich in den Niederlanden, das zur Entwicklung des Verfahrens beitrug und die Gestaltung und Verbreitung des Brettspiels und des Toolkits koordinierte.

### UMSETZUNG

Das Brettspiel wurde nach dem „Train-the-Trainer“-Konzept in Organisationen eingeführt. Zum Abschluss erhalten die Teilnehmer ein Brettspiel und ein Toolkit für ihren Arbeitgeber. Organisationen und Einzelpersonen können sich das Material auch über die Websites der Sozialpartner beschaffen.

Die wichtigsten Elemente des Toolkits:

- ein Alters-Audit: ein Instrument zur Erhebung von Informationen über Arbeitnehmer unterschiedlicher Altersgruppen;
- ein Tool für das Altersmanagement: ein Instrument, mit dem Arbeitgeber ihre Stärken und Schwächen und die Möglichkeiten und Risiken einer altersbezogenen Strategie bewerten können;
- ein Business Case, Verfahrensweisen, Dilemma-Karten und eine Wissenslandkarte/Literatur;
- Elemente für einen Aktionsplan.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Projekt wurde von 2004 bis 2010 durchgeführt. Im Gesundheitssektor wird das Spiel immer noch verwendet.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Das Brettspiel ist eine attraktive und einfache Methode und bringt Menschen in einem entspannten und anregenden Kontext zusammen. Aus dem Gespräch zwischen den Mitspielern entwickeln sich Bottom-up-Ansätze und maßgeschneiderte Konzepte.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Das Spiel wurde von fast allen niederländischen Ministerien und von vielen Krankenhäusern und Schulen genutzt. Es regte Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Gesprächen über altersbezogene Fragen an.

Einige staatliche Stellen veränderten manche ihrer Praktiken wie folgt:

- Verstärkung der Anstrengungen des Personalmanagements im Hinblick auf Ausstattung, Ausbildung und Unterstützung der Personalentwicklung;
- Schwerpunktverschiebung von der Arbeitsplatzsicherheit hin zur Beschäftigungssicherheit;
- Verbesserung des Dialogs, indem das Alter zum Gesprächsthema wurde;
- Formulierung der gegenseitigen Wertschätzung;
- Einführung von Job-Rotation und Mobilitätsansätzen zur quantitativen und qualitativen Anpassung der Aufgaben an die Profile der Mitarbeiter;
- Verstärkung der Beteiligung älterer Mitarbeiter an der Weiterbildung;
- Verbesserung der Strategien für Laufbahn- und Personalentwicklung;
- Förderung des Wissens- und Erfahrungstransfers von älteren zu jüngeren Mitarbeitern;
- verstärkte Einstellung älterer Arbeitnehmer und Abbau der Altersdiskriminierung bei der Einstellung;
- Weniger Fokus auf der Kategorie „Alter“, sondern eine stärkere Berücksichtigung individueller Besonderheiten.



### 3.2.2. Perspektive 50+: regionale Partnerschaften für ältere Arbeitslose, Deutschland



#### ORT

##### **Perspektive 50plus**

gsub Gesellschaft für soziale  
Unternehmensberatung mbH  
Kronenstraße 6, D  
10117 Berlin, Deutschland  
Tel. +49 3028409411  
Fax +49 3028409410  
[www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de)

##### **Institut Arbeit und Qualifikation**

Forsthausweg 2, D  
47057 Duisburg, Deutschland  
Tel. +49 2033792686  
Fax +49 2033791809  
[www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)



#### ANSPRECHPARTNER

##### **Dieter Simon**

Projektleiter des Bundesprogramms  
„Perspektive 50plus“  
[dieter.simon@gsub.de](mailto:dieter.simon@gsub.de)

##### **Prof. Matthias Knuth**

Projektleiter der Evaluation des Pro-  
gramms „Perspektive 50plus“  
[matthias.knuth@uni-due.de](mailto:matthias.knuth@uni-due.de)

*Auf lokaler, regionaler und nationaler  
Ebene umgesetzte Initiative*

tenzials. Das Teilprogramm 50plus wurde 2010 eingerichtet, um ältere Arbeitslose bei der Überwindung verschiedener Hindernisse zu unterstützen, die ihrer Integration in den Arbeitsmarkt entgegenstehen, und um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu entwickeln.

#### ZIELGRUPPE

Das Programm Perspektive 50plus (P50plus) richtet sich an Arbeitslose im Alter 50+ und an Arbeitgeber, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Das Teilprogramm Impulse 50+ richtet sich an eine Teilgruppe der Zielgruppe von P50plus, nämlich an Personen, die seit mehr als zwei Jahren arbeitslos und mit mehreren Wiedereingliederungshindernissen konfrontiert sind, wie z. B. mit Gesundheitsproblemen, niedrigem Qualifikationsniveau oder sozialer Ausgrenzung.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

P50plus ist ein Bundesprogramm, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiert und finanziert und von der gsub Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH koordiniert und überwacht wird. Seit 2011 wurde P50plus in 78 regionalen Partnerschaften zwischen verschiedenen Jobcentern durchgeführt, die auf regionaler Ebene für die Bereitstellung der Grundsicherung und für Unterstützung bei der Arbeitssuche zuständig sind.

#### UMSETZUNG

Das Programm P50plus bietet die Möglichkeit, innovative Strategien und Instrumente zu entwickeln und zu testen, die die Vermittlung von Arbeitslosen im Alter 50+ in lokale Unternehmen unterstützen. Das Programm basiert auf einer intensiven Unterstützung des Einzelnen in Verbindung mit verschiedenen Strategien und Instrumenten

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Ziele des Projekts sind die Integration älterer Erwerbspersonen (50+) und Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt, deren Unterstützung und die Nutzbarmachung ihres Po-



zur Lösung von Gesundheits- und Mobilitätsfragen und zur Entwicklung beruflicher und sozialer Kompetenzen. Die regionalen Partnerschaften haben eigene Strategien für spezifische Teilgruppen wie Migranten oder Frauen entwickelt.

Bei den Teilnehmern von P50plus und Impulse 50plus können jeweils unterschiedliche Strategien eingesetzt werden. Erstere müssen motiviert werden, passen sich aber leichter an die Anforderungen des Arbeitsumfeldes an, denn sie verfügen über grundlegende soziale und berufliche Kompetenzen, auf die sie aufbauen können. Für die Teilnehmer von Impulse 50plus sind soziale Kompetenzen wichtiger als berufliche Kompetenzen. Bei ihnen kommt es entscheidend darauf an, dass zunächst ihr Selbstvertrauen und ihre Autonomie gestärkt werden, bevor der Schwerpunkt auf die Entwicklung beruflicher Kompetenzen und die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt gelegt wird.

Zu den im Rahmen von P50plus und Impulse 50plus genutzten Strategien, Instrumenten und Methoden gehören Bewertung, Profilerstellung, Coaching, kurzfristige be-

rufliche Bildungsmaßnahmen, psychologische und medizinische Unterstützung, Informationsseminare zu Gesundheitsfragen und wie man mit einem geringen Einkommen auskommt.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Programm P50plus wurde 2005 aufgelegt. Die erste Förderphase dauerte bis 2007. Dem folgte 2008-10 eine zweite Förderphase. Anschließend wurde das Programm erneut bis 2015 verlängert.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

2010 nahmen bundesweit 169 771 Personen am Programm P50plus teil, und 54 515 Teilnehmer nahmen eine Beschäftigung auf. 19 046 Personen nahmen am Programm Impulse 50plus teil und 1 622 fanden eine Arbeit.

Das Institut Arbeit und Qualifikation und das Institut für angewandte Wirtschaftsforschung haben P50plus bundesweit evaluiert. Eine detaillierte Bewertung der Ergebnisse und Auswirkungen wird für Ende 2012 erwartet <sup>(21)</sup>.

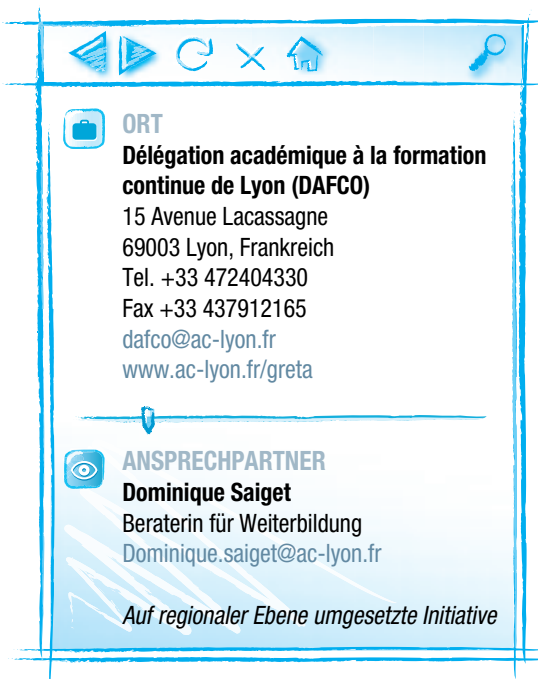
### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Die Initiative kombiniert verschiedene Strategien, Instrumente und Methoden für Fachkräfte, die älteren Langzeitarbeitslosen individuelle und intensive Unterstützung anbieten.

Die durch P50plus und Impulse 50plus gewonnenen Erfahrungen lassen sich auch auf die Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche übertragen. Die Jobcenter können die Beispiele guter Praxis auf andere Zielgruppen vor Ort übertragen, und bundesweit können ähnliche Programme für andere Zielgruppen aufgelegt werden.

<sup>(21)</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Veröffentlichung noch nicht verfügbar.

### 3.2.3. Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, Frankreich



**ORT**  
**Délégation académique à la formation continue de Lyon (DAFCO)**  
 15 Avenue Lacassagne  
 69003 Lyon, Frankreich  
 Tel. +33 472404330  
 Fax +33 437912165  
[dafco@ac-lyon.fr](mailto:dafco@ac-lyon.fr)  
[www.ac-lyon.fr/greta](http://www.ac-lyon.fr/greta)

---

**ANSPRECHPARTNER**  
**Dominique Saiget**  
 Beraterin für Weiterbildung  
[Dominique.saiset@ac-lyon.fr](mailto:Dominique.saiset@ac-lyon.fr)

*Auf regionaler Ebene umgesetzte Initiative*

- Kompetenz-Audit und Diagnostik in der mittleren Phase der beruflichen Entwicklung;
- Validierung von Erfahrungslernen (*validation des acquis de l'expérience, VAE*);
- Berufsbildungskurse für Erwachsene, um ihre Qualifikationen zu ergänzen, neue Qualifikationen zu erwerben und ihnen Zugang zu besseren Arbeitsplätzen zu ermöglichen.

#### ZIELGRUPPE

Arbeitnehmer (45+) und Arbeitsuchende, die einen Schritt vorankommen, eine andere Qualifikation erwerben oder ihre Kompetenzen erweitern wollen, um ihren Arbeitsplatz zu sichern oder einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

#### BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Vor 40 Jahren richtete das französische Bildungsministerium die GRETAs (*Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation professionnelle continue*) ein, die sich mit dem Berufsbildungsbedarf Erwachsener befassen. Hierbei handelt es sich um lokale und in manchen Fällen sektorale Netzwerke beruflicher Bildungseinrichtungen, die für Einzelpersonen und Unternehmen Berufsbildungsmaßnahmen und laufbahnbezogene Dienstleistungen anbieten. Diese Netzwerke bieten Programme zur Feststellung der Kompetenzen (CABC) und zur Validierung von Erfahrungslernen (DAVA) an.

Der von der DAFCO Lyon koordinierte Aktionsplan für ältere Arbeitnehmer sieht eine Zusammenarbeit des lokalen GRETA und seiner einzelnen Abteilungen, des *Pôle Emploi* (der nationalen Arbeitsagentur) und verschiedener öffentlicher Informations- und Beratungszentren vor. Die Maßnahmen werden von den betreffenden Unternehmen und Organisationen (über die gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungsabgabe) sowie von nationalen oder regionalen Organisationen, die Arbeitslose unterstützen, gemeinsam finanziert. Die Herausforderung besteht darin, alle diese Parteien von der Zusammenarbeit in einer Partnerschaft zu überzeugen, in der sie sich gegenseitig stärken.

#### ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MAßNAHME

Seit 2010 sind französische Unternehmen und Behörden mit mehr als 50 Mitarbeitern gehalten, einen Aktionsplan für die Beschäftigung älterer Mitarbeiter zu erstellen, der die Punkte Einstellung, Laufbahnplanung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Berufsbildung, Vorbereitung auf das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und den Transfer der von ihnen erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen beinhaltet.

In der Region Lyon, der zweitgrößten Stadt Frankreichs, wird der Aktionsplan für ältere Arbeitnehmer von der regionalen Regierungsstelle für die berufliche Weiterbildung auf Académie-Ebene (DAFCO) koordiniert. Das Angebot besteht aus einer Reihe öffentlicher Dienstleistungen, die alle darauf ausgerichtet sind, die Position älterer Arbeitnehmer und Arbeitsloser auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Der Aktionsplan umfasst folgende Maßnahmen:

## UMSETZUNG

Ein Kompetenz-Audit ermöglicht es dem Einzelnen, seine persönlichen und fachlichen Kompetenzen, seine Fähigkeiten und seine Motivation im Hinblick auf eine berufliche Veränderung einzuschätzen. Das Audit wird grundsätzlich von einem externen Bewerter durchgeführt. Zum Abschluss des Verfahrens erhält der Arbeitnehmer ein Dokument mit den Ergebnissen. Der Arbeitgeber erhält nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers Einsicht in dieses Dokument.

Durch die Diagnostik in der mittleren Phase der beruflichen Entwicklung werden die berufliche Situation des Arbeitnehmers und seine Erwartungen ermittelt. Ferner wird ein Aktionsplan für interne Mobilität bzw. externe Mobilität im Hinblick auf eine andere berufliche Laufbahn und/oder ein anderes Unternehmen erstellt. Eine solche Diagnostik kann auf Wunsch des Unternehmens oder des Arbeitnehmers durchgeführt werden.

Die Validierung von Erfahrungslernen ermöglicht dem Arbeitnehmer den Erwerb einer Qualifikation auf der Grundlage seiner früher - im Rahmen entlohnter, nicht entlohnter oder freiwilliger Tätigkeiten - erworbenen Kenntnisse. Die Vorbereitung auf die Validierung beruflicher Kenntnisse umfasst eine Informationssitzung zum Verfahren, Beratung zur Ermittlung geeigneter Qualifikationen bei bestimmten Vorkenntnissen und Beratung zum Ausfüllen des Zulassungsformulars.

Berufsbildungskurse für Erwachsene werden meist in berufsorientierten Oberschulen (*lycées professionnels*) durchgeführt. Neben der Vorbereitung auf eine berufliche Qualifikation (vom Berufsbefähigungszeugnis bis zum Höheren Technikerbrief) bieten die GRETAs auch Qualifikationsmodule an, deren Inhalte und Dauer unterschiedlichen Bedürfnissen und Zielen entsprechen. Im Bildungsverwaltungsbezirk (*Académie*) Lyon bietet das Netzwerk der GRETAs berufliche Bildungsmaßnahmen in allen Sektoren an. Ältere Arbeitnehmer sind vor al-

lem an einer Verbesserung ihrer Grundkompetenzen interessiert: Kommunikation in Fremdsprachen, Sekretariat, IKT und Umweltbewusstsein.

## LAUFZEIT DES PROJEKTS

Dieser spezifische Aktionsplan wurde 2011 für die *Académie* Lyon erstellt.

## ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Folgende Ergebnisse/Auswirkungen wurden ermittelt:

- 2011 absolvierten 15 Mitarbeiter der französischen Eisenbahngesellschaft SNCF eine Diagnostik in der mittleren Phase ihrer beruflichen Entwicklung: 42 % von waren im Alter 45+ und 10 % im Alter 55+;
- 312 Personen im Alter 45+ durchliefen ein Verfahren zur Validierung von Erfahrungslernen, um einen Abschluss des Bildungsministeriums zu erwerben: Bei 58 % erfolgte eine vollständige Validierung früher erworbener Kenntnisse, bei 30 % eine Teilvalidierung;
- 3 525 Personen im Alter von 45 bis 54 Jahren und 1 318 Personen im Alter 55+ nahmen an verschiedenen allgemeinbildenden oder berufsbildenden Kursen teil;
- 59 Personen (45-54 Jahre) wurden auf eine berufliche Qualifikation vorbereitet, die meisten auf ein Berufsbefähigungszeugnis (im Baugewerbe und in der Gastronomie). Nur 11 Personen im Alter 55+ wurden auf eine solche Qualifikation hin ausgebildet;
- die meisten Personen im Alter 55+ nahmen an kurzen Qualifizierungsmodulen zu nachhaltiger Energie, Umgang mit dem Computer, Fremdsprachen usw. teil;
- einige gering qualifizierte Ausbildungsteilnehmer absolvierten ein Modul zu Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen: 488 Personen im Alter von 45 bis 54 Jahren und 241 Personen im Alter 55+.

## WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Es wird erwartet, dass Unternehmen und Kompetenzzentren wie *Pôle Emploi* eine positive Sicht auf ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt entwickeln. Das Verfahren zur Validierung von Erfahrungslernen hat für ältere Arbeitnehmer viele Vorteile: Es bringt ihnen Anerkennung und fördert ihr Selbstwertgefühl, ihre Sachkompetenz und ihr Selbstvertrauen sowie die Möglichkeit weiterer Fortschritte.

### 3.2.4. **WerkWijzer: ein Tool, das dazu beitragen soll, dass ältere Arbeitnehmer anders wahrgenommen werden, Niederlande**

The screenshot shows a digital interface with a blue header bar containing navigation icons (back, forward, refresh, close, home, search). Below the header, there are two main sections. The first section, titled 'ORT' with a location icon, lists the address and contact details for CAOP in The Hague, Netherlands. The second section, titled 'ANSPRECHPARTNER' with a person icon, lists Joke Dekker as the project coordinator. At the bottom of the second section, there is a quote about the initiative's scope.

**ORT**  
**CAOP**  
PO Box 556  
2501 CN, Den Haag,  
Niederlande  
Tel. +31 703765765  
Fax +31 703457528  
[info@caop.nl](mailto:info@caop.nl)  
[www.caop.nl](http://www.caop.nl)

**ANSPRECHPARTNER**  
**Joke Dekker**  
Projektkoordinatorin  
[joke.dekker@caop.nl](mailto:joke.dekker@caop.nl)

*Auf europäischer, nationaler, regionaler  
und lokaler Ebene umgesetzte Initiative*

#### **ZIELE UND ERWARTETE ERGEBNISSE DER MASSNAHME**

Das Projekt zielt darauf ab, eine positive Wahrnehmung älterer Arbeitnehmer zu fördern, indem die Beteiligten aufgefordert werden zu überprüfen, ob ihre Vorstellungen von Alter und Erwerbstätigkeit der Wirklichkeit entsprechen. Es ermutigt ältere Arbeitnehmer, die Vorteile des Alters zu nutzen, Vorurteile zu überwinden, Stärken und Qualitäten zu erkennen und mehr Selbstvertrauen zu entwickeln.

#### **ZIELGRUPPE**

Das Projekt richtet sich an Einzelpersonen und Organisationen und kann auf sektora-

ler, nationaler und internationaler Ebene eingesetzt werden für:

- Arbeitgeber, Arbeitnehmer (ältere und jüngere) und ihre Vertreter;
- Arbeitslose;
- alle Bürger.

#### **BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE**

CAOP, das größte Wissens- und Dienstleistungszentrum für den Arbeitsmarkt, und die Sozialpartner im öffentlichen Bereich in den Niederlanden.

Der Nationale DenkTank ist ein Netzwerk, das innovative Konzepte für die niederländische Gesellschaft entwickelt. Jedes Jahr reflektieren 20 junge und talentierte Menschen aus unterschiedlichen Bereichen über ein sozialpolitisches Thema und schlagen praxisbezogene Lösungen vor. 2011 untersuchten sie die niederländischen Arbeitsbeziehungen und befassten sich auch mit der Thematik „aktives Altern“. Einer der vorgeschlagenen Ansätze bestand darin, die Vorstellungen über ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verändern. WerkWijzer wurde als Instrument zur Unterstützung dieser Veränderung vorgeschlagen.

#### **UMSETZUNG**

Der Begriff WerkWijzer setzt sich aus folgenden Wörtern zusammen: Werk – das heißt Arbeit - und Wijzer – das heißt Hinweisgeber/Berater, aber auch Weiser. WerkWijzer ist ein elektronisches Tool/ein Fragebogen mit 12 Aussagen zu Alter und Arbeit, in denen Fakten und Fiktion vermischt werden. Der Nutzer hat drei Minuten, um auf die Fragen zu antworten: Unmittelbar danach erhält er/sie ein Lösungsblatt mit den Ergebnissen und einer Erklä-

rung der richtigen Antwort. Abschließend wird erläutert, welche Wahrnehmung des Alters bei den Befragten vorliegt und aufgezeigt, wie sie von gesellschaftlichen Vorstellungen beeinflusst wird. Die Nutzer werden also ermutigt, Vorurteile zu überwinden, sich eine eigene Meinung zu bilden und entsprechend zu handeln.

Einzelpersonen und Organisationen auf allen Ebenen (lokal/sektoral/national) können Werk*Wijzer* kostenlos nutzen.

### LAUFZEIT DES PROJEKTS

Das Projekt läuft seit Dezember 2011.

### ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Von Anfang an haben mehr als 400 Personen – Fachkräfte und andere – Werk*Wijzer* genutzt. Folgende Aktivitäten wurden durchgeführt:

- Als Folgemaßnahme zum Werk*Wijzer*-Tool wurde ein Workshop veranstaltet. Durch ein Rollenspiel wurde den Teilnehmern bewusst gemacht, wie die Vorstellungen, die jemand vom Alter hat, sein Verhalten beeinflussen können.
- In verschiedenen Veröffentlichungen wurden Hinweise auf Werk*Wijzer* publiziert.

- CAOP und der Nationale DenkTank veröffentlichten einen Bericht mit den Meinungen von 400 Befragten.
- Das Instrument wurde über Newsletter, Websites, Veröffentlichungen, Workshops und Konferenzen, über soziale Medien und persönliche Kontakte verbreitet. Folgende Aktivitäten laufen derzeit noch:
- Verbreitung von Werk*Wijzer* auf sektoraler und nationaler Ebene, über Publikationen, soziale Medien usw.;
- Kurs zum Thema „Arbeitsplatzgestaltung - erfinde deine Arbeit neu“ als Möglichkeit für Organisationen und ältere Arbeitnehmer, herauszufinden, wie die Arbeit besser ihren Bedürfnissen und Begabungen angepasst und damit ihre Motivation und Produktivität gesteigert werden kann;
- Sekundäranalyse der Antworten in Werk*Wijzer*, um festzustellen, welche Antworten die Befragten als Tatsachen betrachten und ob sich die Wahrnehmungen der jüngeren Befragten von denen der älteren Befragten unterscheiden;
- ein Verfahren, das einem Sektor oder einer Organisation hilft, seine/ihre Einstellung gegenüber altersbezogenen Vorurteilen zu ermitteln.

### WARUM ES SICH BEI DIESER INITIATIVE UM GUTE PRAXIS HANDELT UND WIE SIE SICH AUF ANDERE ZUSAMMENHÄNGE ÜBERTRAGEN LÄSST

Werk*Wijzer* ist ein Instrument, das sich leicht anwenden lässt; das Ausfüllen des Fragebogens erfordert nur wenige Minuten. Den Beteiligten ist daran gelegen, die Antworten auf die im Fragebogen enthaltenen Aussagen zu erfahren. Die Befragten werden dazu befähigt, aktiv zu werden und ihr Potenzial und die Vorteile ihres Alters zu nutzen.

### ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Werk*Wijzer* ist das unmittelbare Ergebnis des 2011 in Düsseldorf durchgeführten Studienbesuchs „Ältere Arbeitnehmer in Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt“. Teilnehmer aus ganz Europa bestätigten, wie wichtig es ist, eine positive Wahrnehmung älterer Arbeitnehmer zu fördern.

## Cedefop-Syntheseminar

Am 6. und 7. Juni 2012 fand in Thessaloniki das vom Cedefop veranstaltete Seminar „Vorbereitung gefährdeter Erwachsener auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts“ statt. Auf diesem Seminar wurden die Erkenntnisse aus 25 im akademischen Jahr 2010/11 und 2011/12 durchgeführten Studienbesuchen zusammengefasst. Erörtert wurde insbesondere, wie gefährdete Erwachsene dabei unterstützt werden können, die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, zu bewältigen, ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vollumfänglich zu nutzen, an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, ihre Fertigkeiten und Kompetenzen anerkennen zu lassen und Zugang zu sinnvoller und einträglicher Beschäftigung zu finden.

Die Veranstaltung brachte 40 Organisatoren und Studienbesuchsteilnehmer, Vertreter von Initiativen, die bei den Besuchen als Beispiele guter Praxis ermittelt wurden, Experten zu den erörterten Themen und Vertreter der Nationalen Agenturen für die Studienbesuche zusammen. Die Teilnehmer verfügten über einschlägige Erfahrung und umfangreiches Fachwissen auf Gebieten, die zur Integration gefährdeter Gruppen in den Arbeitsmarkt auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene beitragen. Es handelte sich um Leiter von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen, Bildungs- und Berufsbildungsinspektoren, Schulleiter, Lehrerausbilder, Leiter von Beratungszentren, Vertreter der Handelskammern, und Leiter von Validierungs-/Akkreditierungszentren aus verschiedenen europäischen Ländern, die am Studienbesuchsprogramm teilnahmen.

Im Rahmen der Zusammenfassung von etwa 25 Studienbesuchen in den Jahren 2010/11 und 2011/12 wurde in Präsentationen aus 19 Ländern herausgestellt, wie politische Entscheidungsträger in Europa gefährdeten Erwachsenen helfen können,

- (a) Zugang zu individualisierten Dienstleistungen in Form von Information, Betreuung und Beratung zu erhalten. Praktisch Tätige, die unmittelbar mit gefährdeten Erwachsenen zusammenarbeiten, sollten entsprechend geschult werden;
- (b) an der Konzeption, Entwicklung, Umsetzung, Verwaltung und Evaluierung der für sie vorgesehenen Dienstleistungen beteiligt zu werden;
- (c) ihre im Ausland erworbenen Kompetenzen anerkennen zu lassen, damit sie Zugang zu hoch qualifizierten Tätigkeiten erhalten und generell ihre Kompetenzen in ihrem Herkunftsland besser nutzen können;
- (d) ihre Teilnahmequoten an weiterführender beruflicher Bildung und Ausbildung zu erhöhen. Solche Maßnahmen sollten sich insbesondere an Gruppen mit traditionell geringer Beteiligung an berufsbildenden Maßnahmen, wie z. B. gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer, richten;
- (e) sie (vor allem ältere Arbeitnehmer, 55+) zum Verbleib im Erwerbsleben zu ermutigen. Dies setzt voraus, dass Arbeitnehmer in jeder Phase ihres Arbeitslebens Zugang zu mehr Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Kompetenzen haben.

Die Seminarteilnehmer arbeiteten gemeinsam an der Entwicklung eines besseren Verständnisses der und an Lösungen für die Herausforderungen, mit denen gefährdete Erwachsene (Migranten und ethnische Minderheiten, gering qualifizierte und ältere Menschen) konfrontiert sind, wenn sie Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Sie waren sich einig, dass sich alle Akteure - Sozialpartner, Regierungen, Bildungs- und Ausbildungsanbieter, Vertreter des Arbeitsmarkts, Organisationen der Zivilgesellschaft – ihrer Verantwortung bewusst sein müssen, wenn es um die Unterstützung der Lernbeteiligung gefährdeter Erwachsener und ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt geht.

Die Seminarmaterialien sind über die Studienbesuchswebsite des Cedefop abrufbar: <http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=3&artid=8952&scid=77&artlang=EN>.

## Abkürzungen

|              |                                                                                                                                                                                                   |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A3L</b>   | <i>Access to 3rd level</i> (Programm für den Zugang zum Bildungsniveau 3)                                                                                                                         |
| <b>BAMF</b>  | Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Deutschland)                                                                                                                                             |
| <b>BB</b>    | <i>Building bridges</i> („Brücken bauen“)                                                                                                                                                         |
| <b>BJC</b>   | Ballymun job centre (Ballymun-Jobcenter)                                                                                                                                                          |
| <b>CABC</b>  | <i>Centre Académique de Bilan de Compétences</i> (Akademisches Zentrum für die Feststellung der Kompetenzen)                                                                                      |
| <b>CAO</b>   | Tarifvertrag                                                                                                                                                                                      |
| <b>CGIL</b>  | <i>Confederazione Generale Italiana del Lavoro</i> (Allgemeiner italienischer Verband der Arbeit – italienischer Gewerkschaftsbund)                                                               |
| <b>CISL</b>  | <i>Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori</i> (Italienischer Verband der Gewerkschaften – italienischer Gewerkschaftsbund)                                                                  |
| <b>DAFCO</b> | <i>Délégation académique à la formation continue</i> (Regierungsstelle für die berufliche Weiterbildung auf Académie-Ebene)                                                                       |
| <b>DAVA</b>  | <i>Dispositif académique de validation</i> (Programm zur Validierung von Erfahrungslernen)                                                                                                        |
| <b>EKPA</b>  | Ekpedeftiki Paremvasi SA (privates griechisches Zentrum für Berufsbildung)                                                                                                                        |
| <b>ESF</b>   | Europäischer Sozialfonds                                                                                                                                                                          |
| <b>ETSC</b>  | <i>Education and training service centre</i> (Dienstleistungszentrum für allgemeine und berufliche Bildung)                                                                                       |
| <b>GRETA</b> | <i>Groupement d'établissements de l'éducation nationale pour la formation professionnelle continue</i> (Zusammenschluss von Einrichtungen des staatlichen Bildungswesens mit Fortbildungsangebot) |
| <b>IAG</b>   | <i>information, advice and guidance</i> (Information, Beratung und Orientierung)                                                                                                                  |
| <b>IELTS</b> | <i>International English language testing system</i> (englischer Sprachtest)                                                                                                                      |
| <b>IOM</b>   | <i>International Organisation for Migration</i> (Internationale Organisation für Migration)                                                                                                       |



|                |                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>IQ</b>      | Integration durch Qualifizierung                                                                                                                                                                                                             |
| <b>NRO</b>     | Nicht-Regierungsorganisation                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>NHS</b>     | <i>National Health Service</i> (Nationaler Gesundheitsdienst)                                                                                                                                                                                |
| <b>P50plus</b> | Perspektive 50plus                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>PLAB</b>    | <i>Professional and Linguistic Assessment Board</i> (Prüfung, die im Vereinigten Königreich Zulassungsvoraussetzung für Mediziner ist, die ihre Ausbildung im außereuropäischen Ausland absolviert haben)                                    |
| <b>RAGU</b>    | <i>Refugee assessment and guidance unit</i> (Stelle für Beratung und Bewertung der Kompetenzen von Flüchtlingen der London Metropolitan University)                                                                                          |
| <b>REF</b>     | <i>Roma education fund</i> (Fonds für Roma-Bildung)                                                                                                                                                                                          |
| <b>RHP</b>     | <i>Refugee health professionals</i> (Gesundheitsfachkräfte mit Flüchtlingshintergrund)                                                                                                                                                       |
| <b>StAZ</b>    | <i>Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen</i> (Organisation im Gesundheitssektor, die sowohl die niederländischen Krankenhäuser (Arbeitgeber) als auch die Gewerkschaften der Beschäftigten in den Krankenhäusern (Arbeitnehmer) repräsentiert) |
| <b>UIL</b>     | <i>Unione Italiana del Lavoro</i> (Italienische Arbeitsunion – italienischer Gewerkschaftsbund)                                                                                                                                              |
| <b>UNIZO</b>   | <i>Unie van Zelfstandige Ondernemers</i> (Verband der Selbstständigen und Klein- und Mittelbetriebe)                                                                                                                                         |
| <b>UVW</b>     | <i>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</i> (Durchführungsinstitut für Arbeitnehmersozialversicherungen)                                                                                                                             |
| <b>VAE</b>     | <i>Validation des acquis de l'expérience</i> (Validierung von Erfahrungslernen)                                                                                                                                                              |
| <b>VDAB</b>    | <i>Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding</i> (Unabhängige flämische Agentur für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung)                                                                                                   |
| <b>VOKA</b>    | <i>Vlaams netwerk van ondernemingen</i> (Flämische Industrie- und Handelskammer)                                                                                                                                                             |
| <b>VQP</b>     | <i>Vocational qualification programme</i> (Berufsbildendes Qualifizierungsprogramm)                                                                                                                                                          |

## Literaturhinweise

- Cambridge dictionaries online (o.D.). Eintrag "*Ethnic minority*". <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/ethnic-minority?q=ethnic+minority> [Stand vom 9.11.2012].
- Cedefop (2010). *Working and ageing: emerging theories and empirical perspectives* [Arbeiten in fortgeschrittenem Alter: neue Theorien und empirische Perspektiven] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3053\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3053_en.pdf) [Stand vom 9.11.2012]
- Cedefop (2011a). „*Labour market polarisation and elementary occupations in Europe: blip or long-term trend?* [Polarisierung des Arbeitsmarkts und Hilfstätigkeiten in Europa: vorübergehendes Phänomen oder langfristiger Trend?] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop-Forschungspapier. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5509\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5509_en.pdf) [Stand vom 09.10.12]
- Cedefop (2011b). *Migrants, minorities, mismatch? Skill mismatch among migrants and ethnic minorities* [Migranten, Minderheiten, Ungleichgewichte? Qualifikationsungleichgewichte bei Migranten und ethnischen Minderheiten in Europa] Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5516\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5516_en.pdf) [Stand vom 9.11.2012]
- Cedefop (2011c). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners* [Arbeiten in fortgeschrittenem Alter – Orientierung und Beratung für ältere Lernende]. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3062\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3062_en.pdf) [Stand vom 9.11.2012]
- Cedefop (2012a). *Development of national qualifications frameworks in Europe*. [Die Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen in Europa]. Oktober 2011. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Cedefop-Arbeitspapier. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf) [Stand vom 09.11.12]
- Cedefop (2012b). *Qualifikationen: eine Herausforderung für Europa Schleppende Qualifikationsnachfrage begünstigt Qualifikationsungleichgewichte*. Kurzbericht. März 2012. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9068\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9068_de.pdf) [Stand vom 9.11.2012]
- Cedefop (2012c). *Wie lässt sich das Veralten von Qualifikationen vermeiden?* Kurzbericht. Juli 2012. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9070\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9070_de.pdf) [Stand vom 9.11.2012]
- Dänisches Bildungsministerium (2012). *Vejledning til institutionernes arbejde med individuel kompetencevurdering i arbejdsmarkedsuddannelserne (IKV i AMU)* [Leitfaden für die institutionelle Arbeit zur individuellen Validierung von Kompetenzen in Zentren für Erwachsenenbildung]. Kopenhagen: UVM. <http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Vejledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx> [Stand vom 9.11.2012].
- Eurofound (2011). *Living longer, working better: Europe's coming of age* [Länger leben, besser arbeiten: Europas Reifeprozess]. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/2011/661/en/2/EF11661EN.pdf> [Stand vom 9.11.2012].

- Europäische Kommission (2006) *Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus*. KOM(2006) 614 endg. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006\\_0614de01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0614de01.pdf) [Stand vom 9.11.2012].
- Europäische Kommission (2009) *Gemeinsamer Bericht 2009 über Sozialschutz und soziale Eingliederung – Zusammenfassung. Soziale Eingliederung, Renten, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=332&type=2&furtherPubs=yes> [Stand vom 9.11.2012].
- Europäische Kommission (2010a). *Europa 2020: Europäische Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*. KOM(2010) 2020 endg. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF> [Stand vom 09.11.12].
- Europäische Kommission (2010b). *Das Kommuniqué von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011-20*. [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf) [Stand vom 9.11.2012].
- Europäische Kommission (2011). *Mitteilung zur Migration*. KOM(2011) 248 endg. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0248:FIN:DE:PDF> [Stand vom 09.11.12].
- Europäische Kommission (2012a). *Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nicht-formalen und informellen Lernens*. KOM(2012) 485 endg. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0485:FIN:DE:PDF> [Stand vom 09.11.12].
- Europäische Kommission (2012b). *Europäisches Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012* [online]. <http://ec.europa.eu/social/ey2012.jsp?langId=en&catId=970> [Stand vom 9.11.2012].
- Eurostat (2012). European Union labour force survey: annual results 2011. [Arbeitskräfteerhebung in der Europäischen Union: Ergebnisse im Jahr 2011] *Statistics in focus*, 2012, Nr. 40. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF) [Stand vom 9.11.2012].
- Unesco (o. D.). Social and human sciences: migrant/migration [Sozial- und Humanwissenschaften: Migrant/Migration] [online]. <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/migrant> [Stand vom 9.11.2012].

## ANHANG

# Studienbesuche 2010/11 und 2011/12: Schlüsseldaten

Tabelle 1. Studienbesuche 2010/11 und 2011/12 nach Rahmenthema

| Studienbesuche          | 2010/11    | 2011/12    |
|-------------------------|------------|------------|
| Zur allgemeinen Bildung | 103        | 76         |
| Zur Berufsbildung       | 42         | 49         |
| Zum lebenslangen Lernen | 98         | 91         |
| <b>Insgesamt</b>        | <b>243</b> | <b>216</b> |

Tabelle 2. Themen der Studienbesuche

| Themenbereiche                                                                                                                                              | Studienbesuchsthemen                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Förderung der Zusammenarbeit zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung und Arbeitswelt</b>                                                            | • Übergang von der allgemeinen und beruflichen Bildung zum Arbeitsleben                                                 |
|                                                                                                                                                             | • Lernen am Arbeitsplatz                                                                                                |
|                                                                                                                                                             | • Eingliederung benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt                                                             |
|                                                                                                                                                             | • Steigerung der Attraktivität von Berufsbildung                                                                        |
|                                                                                                                                                             | • Beitrag der Sozialpartner zur Förderung des lebenslangen Lernens                                                      |
|                                                                                                                                                             | • Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Unternehmen und lokalen Gemeinschaften |
|                                                                                                                                                             | • Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen.                                                                            |
| <b>Unterstützung der Erstausbildung und Weiterbildung von Lehrkräften, Ausbildern und Leitern von Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung</b> | • Förderung von Unternehmertum und Beschäftigungsfähigkeit                                                              |
|                                                                                                                                                             | • Qualitätssicherungssysteme in Schulen und Ausbildungseinrichtungen                                                    |
|                                                                                                                                                             | • Erstausbildung, Einstellung und Evaluierung von Lehrkräften und Ausbildern                                            |
|                                                                                                                                                             | • Berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern und Karrieremöglichkeiten                                 |
|                                                                                                                                                             | • Leitungsfunktion und Management bei Schulen und Berufsbildungsanbietern                                               |

|                                                                                                                                                                              |                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Förderung des Erwerbs von Schlüsselkompetenzen im gesamten System der allgemeinen und beruflichen Bildung</b>                                                             | • Förderung der Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten                                       |
|                                                                                                                                                                              | • Sprachunterricht und Spracherwerb                                                          |
|                                                                                                                                                                              | • Einsatz von IKT beim Lernen                                                                |
|                                                                                                                                                                              | • Entwicklung unternehmerischer Kompetenz                                                    |
|                                                                                                                                                                              | • Erziehung zur aktiven Bürgerschaft und zur nachhaltigen Entwicklung                        |
|                                                                                                                                                                              | • Entwicklung von Kreativität im Bereich Lernen und Lehre                                    |
|                                                                                                                                                                              | • Erlernen von Mathematik und Naturwissenschaften                                            |
| <b>Förderung der sozialen Eingliederung und der Gleichstellung der Geschlechter in der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der Integration von Migranten</b> | • Lernangebote für Vorschulkinder                                                            |
|                                                                                                                                                                              | • Personalisierte Lernansätze                                                                |
|                                                                                                                                                                              | • Maßnahmen zur Prävention von Schulabbruch                                                  |
|                                                                                                                                                                              | • Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen                                               |
| <b>Entwicklung von Strategien für lebenslanges Lernen und Mobilität</b>                                                                                                      | • Nationale und sektorale Qualifikationsrahmen, die sich auf den EQR beziehen                |
|                                                                                                                                                                              | • Instrumente zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und der Mobilität der Bürger |
|                                                                                                                                                                              | • Validierung nicht formalen und informellen Lernens                                         |
|                                                                                                                                                                              | • Reformen der nationalen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung                    |
|                                                                                                                                                                              | • Schaffung von Verbindungen zwischen Berufsbildung und Hochschule                           |
|                                                                                                                                                                              | • Einführung flexibler Bildungswege                                                          |
|                                                                                                                                                                              | • Lebensbegleitende Beratung beim Lernen und Arbeiten                                        |
|                                                                                                                                                                              | • Mobilität zu Lernzwecken in der allgemeinen und beruflichen Bildung                        |

Abbildung 1. **Teilnehmer 2010/11 nach Kategorie, in %**  
(Gesamtzahl der Teilnehmer: 2 723)

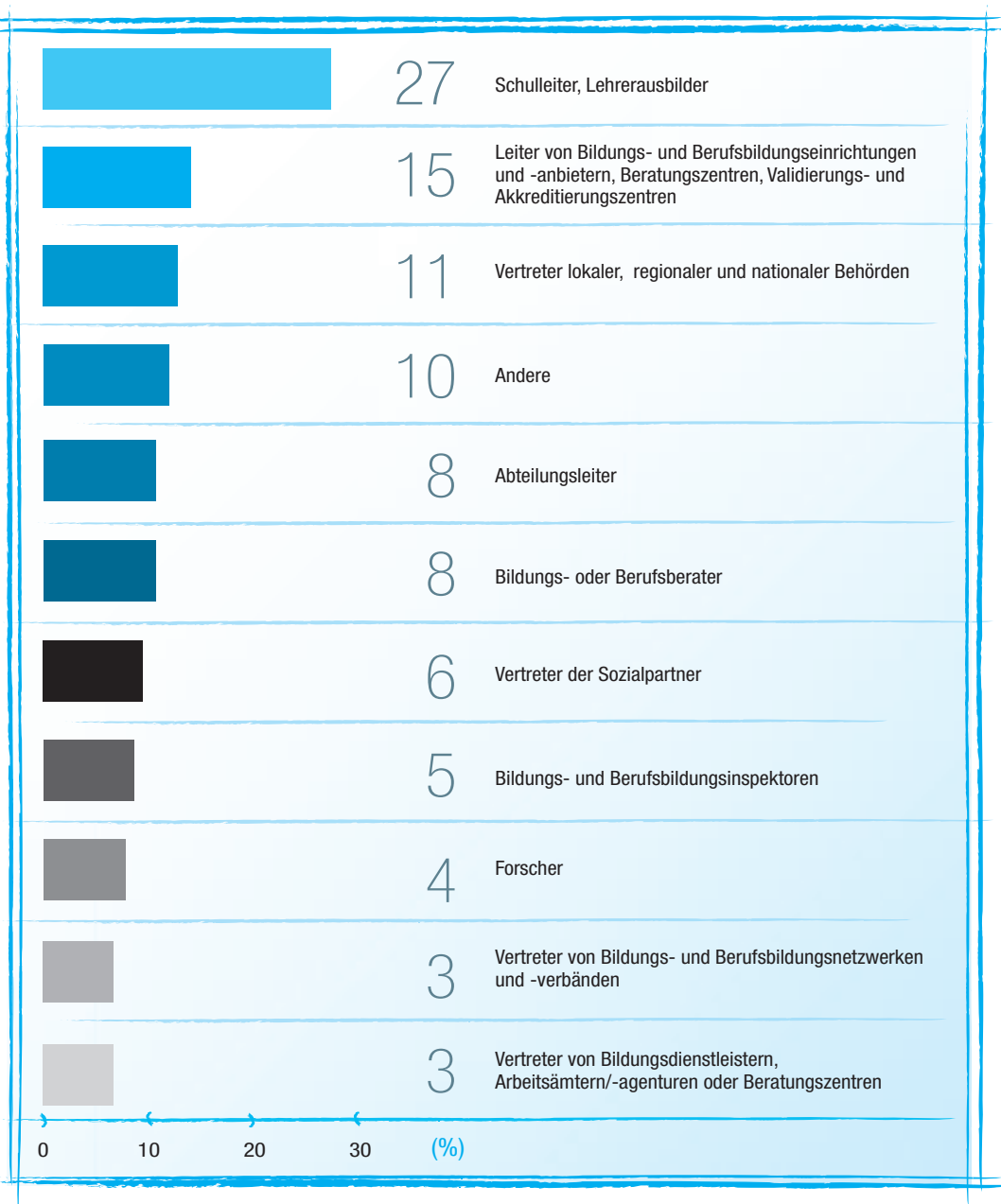
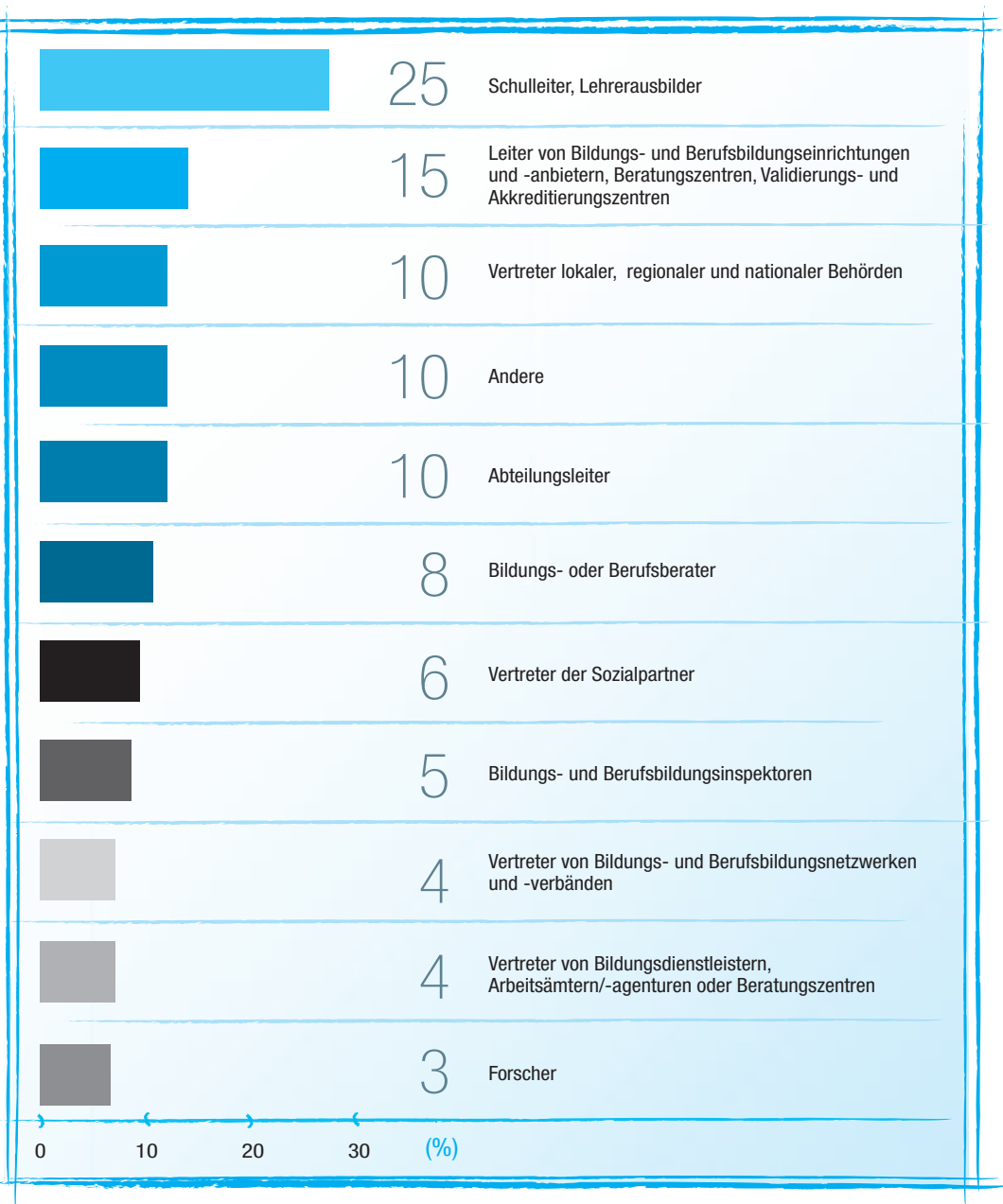


Abbildung 2. **Teilnehmer 2011/12 nach Kategorie, in %**  
(Gesamtzahl der Teilnehmer: 2 465)









**CEDEFOP**

Europäisches Zentrum für  
die Förderung der Berufsbildung

# **Wie können wir gefährdete Erwachsene auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorbereiten?**

Erkenntnisse aus den Studienbesuchen  
2010/11 und 2011/12

Luxemburg:

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2013 – VI, 83 S. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-1157-2

doi:10.2801/13952

Kat.-Nr.: TI-31-12-348-DE-C

Kostenlos – 4122 DE



# Wie können wir gefährdete Erwachsene auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts vorbereiten?

Erkenntnisse aus den Studienbesuchen 2010/11 und 2011/12

Diese Publikation stellt die Erkenntnisse aus 25 Studienbesuchen in den Jahren 2010/11 und 2011/12 vor, deren Thema die Vorbereitung gefährdeter Erwachsener auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts war. Die Veröffentlichung zeigt Möglichkeiten zur Unterstützung gefährdeter Erwachsener auf, damit diese ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vollumfänglich nutzen, Zugang zu Informations- und Beratungsangeboten erhalten, an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, ihre Fertigkeiten und Kompetenzen anerkennen lassen und Zugang zu sinnvoller und einträglicher Beschäftigung finden können.

Hauptinformationsquelle waren die von den Studienbesuchsteilnehmern erstellten Gruppenberichte, unter denen 29 erfolgreiche Initiativen ausgedacht wurden. Sie wurden auf einem Cedefop-Seminar vorgestellt, das am 6. und 7. Juni 2012 in Thessaloniki (Griechenland) stattfand.

Die Publikation soll Entscheidungsträgern und praktisch Tätigen tiefere Einblicke in die Verfahren vermitteln, die die europäischen Länder einsetzen, um die speziellen Herausforderungen in Zusammenhang mit allgemeiner und beruflicher Bildung und Beschäftigung zu bewältigen. Außerdem soll sie die Suche nach Partnern für Kooperationsprojekte und Netzwerke auf nationaler und europäischer Ebene erleichtern.



**CEDEFOP**

Europäisches Zentrum für  
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND  
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-Mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)



Amt für Veröffentlichungen

4122 DE – TI-31-12-348-DE-C – doi:10.2801/13952



Das Studienbesuchsprogramm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger ist Teil des Programms für lebenslanges Lernen (2007-13) und eine Initiative der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission. Das Cedefop koordiniert das Programm auf europäischer Ebene, während die Nationalen Agenturen für die Durchführung des Programms in den teilnehmenden Ländern zuständig sind.

ISBN 978-92-896-1157-2



9 789289 611572