

**I n f o r m a t i o n , B e r a t u n g u n d O r i e n t i e r u n g
f ü r B i l d u n g u n d B e r u f (I B O B B)**



**I n n o v a t i v e e u r o p ä i s c h e I B O B B - A n s ä t z e z u a u s g e w ä h l t e n
T h e m e n k r e i s e n i m B e r e i c h d e r E r w a c h s e n e n b i l d u n g**

Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB)

Innovative europäische IBOBB-Ansätze zu ausgewählten
Themenkreisen im Bereich der Erwachsenenbildung

AutorInnen | Rudolf Götz, Heidrun Aigner

Herausgegeben von | Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur, Abteilung Erwachsenenbildung II/10
A-1014 Wien, Minoritenplatz 5

Lektorat | Mag.^a Martina Zach

Umschlaggestaltung | Robert Radelmacher

Layout und Satz | tür 3))) DESIGN, www.tuer3.com

© 2009

ISBN 13: 978-3-85031-136-6

Vorwort

Die vorliegende Arbeit möchte einen Beitrag zur Weiterentwicklung des Bildungs- und Berufsberatungsangebotes in Österreich leisten.

Mit der Präsentation innovativer europäischer Beratungs- und Zugangsansätze zu ausgewählten Themenkreisen und den darauf basierenden Empfehlungen im Bereich der Erwachsenenbildung sollen methodische und strukturelle Impulse für die österreichische Angebotslandschaft gesetzt und punktuelle Anregungen für einen weiteren qualitativen Ausbau der Bildungs- und Berufsberatung gegeben werden.

Diese Arbeit wurde im Rahmen des Projekts „bib-innovation-network 2007-2010“ aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert und bis Juli 2009 fertiggestellt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Ausgangslage	9
2.1	IBOBB und gesellschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen in Europa	9
2.1.1	Der gegenwärtige Strukturwandel und seine Auswirkungen auf die Systeme Bildung und Arbeitsmarkt	9
2.1.2	Die „neue Unübersichtlichkeit“ als zentrale Herausforderung individueller Entwicklung	11
2.1.3	Die demographische Problematik und die Rolle von LLL und LLG	12
2.1.4	IBOBB: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf	13
2.2	Policy Response in Europa und Österreich	14
2.2.1	Policy Response der Europäischen Gemeinschaft	14
2.2.2	Situation und Policy Response in Österreich	16
3	Wahl des empirischen Samples	19
3.1	Themenwahl	19
3.2	Ländersample	20
3.3	Recherchemethoden	20
4	Expertise und Erfahrungen aus Europa	21
4.1	IBOBB für MigrantInnen	21
4.1.1	Problemaufriss	21
4.1.2	Ausgewählte Ansätze und Modellprojekte	23
4.1.3	Rückschlüsse und Empfehlungen	29
4.2	IBOBB für Ältere und Erwerbstätige	30
4.2.1	Problemaufriss	30
4.2.2	Ausgewählte Ansätze und Modellprojekte	32
4.2.3	Rückschlüsse und Empfehlungen	36

4.3	Zugangsverbreiterung zu IBOBB-Angeboten	37
4.3.1	Problemaufriss	37
4.3.2	Ausgewählte Ansätze und Modellprojekte	39
4.3.3	Rückschlüsse und Empfehlungen	43
4.4	IBOBB und der Ansatz der Lernenden Region	44
4.4.1	Der Ansatz: „Lernende Region“	44
4.4.2	Erkenntnisse aus Evaluierungen des vorgestellten Ansatzes	48
5	Empfehlungen	51
6	Literatur	55

1 Einleitung

Der Strukturwandel zu einer wissensbasierten Dienstleistungsökonomie (siehe Kapitel 2.1) in Österreich bringt eine Veränderung in den Systemen Bildung und Arbeitsmarkt mit sich.

In einem dynamisierten und flexibilisierten Arbeitsmarkt sind atypische Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsplatzwechsel und Arbeitslosigkeit vermehrt integrale Bestandteile von Erwerbsbiografien – speziell bei BerufseinsteigerInnen. Die Übergänge von Ausbildung in Beruf sind zunehmend friktionsbehaftet. Die sich seit Ende 2008 manifestierende und vertiefende weltweite Wirtschaftskrise wird diese Tendenzen verstärken und den Betroffenenkreis jener, die es nicht in klassische Normalarbeitsverhältnisse schaffen oder aus diesen wieder herausfallen, vergrößern.

Korrespondierend mit einer Diversifizierung der Qualifikationsbedarfe und -anforderungen differenzieren sich Bildungs- und Qualifizierungswege verstärkt aus. Neben Angebotsverbreiterung und Privatisierungstendenzen im Bereich der formalen Bildung gewinnen informell erworbene Kompetenzen an Bedeutung.

Die Fokussierung auf wissensbasierte Produktions- und Dienstleistungen stellen das Aus- und Weiterbildungssystem vor große Herausforderungen. Einerseits hängen Arbeitsmarktintegration und ein erfolgreicher Verbleib immer stärker von Niveau und Spektrum der Qualifikationen ab, andererseits verliert Spezialwissen in einer flexiblen und dynamischen Arbeitswelt rasch an Wert bzw. muss dieses stetig aktualisiert werden.

Die skizzierte steigende Komplexität in den Feldern Bildung und Arbeitsmarkt ist mitverantwortlich für die mitunter schwierige Situation des Ausbildungs-/Arbeitsmarktmatchings. Vielfältige Berufsoptionen, wachsende Qualifikationsanforderungen und diversifizierte Bildungsangebote generieren Unübersichtlichkeit und können zu Orientierungslosigkeit führen.

Es entsteht eine neue Segmentationslinie zwischen jenen Gruppen, die die nötigen Fähigkeiten zum „Selbstmanagement“ mitbringen und jenen, die sich in der neuen Unübersichtlichkeit an Angeboten, Wahlmöglichkeiten, Anforderungen und individuellen Wunschvorstellungen nicht zurechtfinden.

Angebote der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) können einen entscheidenden Beitrag zur Stärkung der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit der Personen leisten und damit an den Schnittstellen der Bildungs- und Berufskarrieren eine stützende und leitende Rolle spielen.

Die vorliegende Arbeit möchte einen Beitrag zum Ausbau und zur Weiterentwicklung dieser Angebote in Österreich leisten, indem zu ausgewählten Themenfeldern der Bildungs- und Berufsberatung europäische Good Practice-Beispiele präsentiert und Empfehlungen formuliert werden.

Die hier vorgestellten Good Practice-Beispiele sind primär auf der Ebene von Zugangs- und Beratungsansätzen, Methoden und Modellprojekten angesiedelt, weniger auf der Ebene von Programmen und nationalen Strategien. In diesem Rahmen werden auch Projekte präsentiert, die Methoden entwickelt haben und als Quellen für tiefer gehende Recherche dienen können.

2 Ausgangslage

Im vorliegenden Kapitel wird eine Auswahl jüngerer gesellschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen in Europa umrissen und in Bezug zu Leistungen und Bedarfen der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) gesetzt. Im Anschluss daran werden die aktuellen politischen Antworten auf die identifizierten Herausforderungen im Feld der IBOBB auf europäischer und österreichischer Ebene kurz zusammengefasst.

Dieses Kapitel dient der theoretischen und strategischen Einbettung der in den Folgekapiteln dargestellten IBOBB-Ansätze und Empfehlungen.

2.1 IBOBB und gesellschafts-, bildungs- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen in Europa

Bei den an dieser Stelle skizzierten jüngeren gesellschafts- bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen handelt es sich um eine in Hinblick auf die im Folgenden dargestellten innovativen IBOBB-Ansätze getroffene, selektive Auswahl von Entwicklungsprozessen. Am Ende des Unterkapitels wird eine Definition von IBOBB angeboten.

2.1.1 Der gegenwärtige Strukturwandel und seine Auswirkungen auf die Systeme Bildung und Arbeitsmarkt

Die mittel- und westeuropäischen Staaten durchliefen in den letzten Dekaden einen Strukturwandel, der von einer Ablöse des Fordismus¹ durch den Post-Fordismus geprägt ist. Sozio-ökonomische Eckpfeiler des Fordismus wie Massenproduktion und -konsumtion, Normalarbeitsverhältnisse und an Nachfrage orientierte Wohlfahrtsstaatsleistungen wurden durch ein flexibles Produktions- und Handelssystem, eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse sowie individualisierte Konsumentenlifestyles abgelöst.² Die Produktionsprozesse verlagerten sich von der Sachgüterproduktion zum Informations- und Sektors.³ Die zunehmende Wissensbasiertheit der Produktionsprozesse und die steigende Bedeutung von Wissen als Produkt an sich wird mit dem Begriff „knowledge-based economy“⁴ beschlagwortet.

Insbesondere drei Prozesse werden für die gesteigerte „Wissenslastigkeit“ der postmodernen Gesellschaft verantwortlich gemacht: Wissen ist heute der bedeutendste Produktionsfaktor in fortgeschrittenen kapitalistischen Wirtschaftssystemen. Akkumulation und Distribution von Wissen finden – basierend auf neuen Informations- und Kommunikationstechnologien – in sich rapide steigernden Mengen- und Geschwindigkeitsdimensionen statt. Die Halbwertszeit von Wissensbeständen verkürzt sich zunehmend.

¹ Benannt nach dem amerikanischen Großindustriellen Henry Ford.

² vgl. u. a. Toffler 1991.

³ vgl. Castells 1997.

⁴ Rodrigues 2002.

Der skizzierte Strukturwandel zeitigt umfassende Auswirkungen auf die Systeme Arbeitsmarkt und Bildung.

Die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse lässt Normalarbeitsverhältnisse zu einem heiß umkämpften Gut werden. Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsplatzwechsel und Arbeitslosigkeit sind vermehrt integrale Bestandteile von Erwerbsbiografien – speziell bei BerufseinsteigerInnen.

Die Übergänge von Ausbildung in Beruf sind zunehmend friktionsbehaftet – man spricht von diskontinuierlichen Übergangsverläufen von Ausbildung in Beruf. Insbesondere im Bereich der Erstübergänge sind mosaikartige Bildungs- und Beschäftigungsmuster zum Regelfall aufgestiegen. Nicht selten erstreckt sich dieser (prekäre) Zustand über eine ansehnliche Lebensspanne hinweg bis in die 30er Jahre der Betroffenen.⁵

Die sich seit Ende 2008 manifestierende und vertiefende weltweite Wirtschaftskrise wird diese Tendenzen verstärken und den Betroffenenkreis jener, die es nicht in klassische Normalarbeitsverhältnisse schaffen oder aus diesen wieder herausfallen, vergrößern.

Korrespondierend mit einer Diversifizierung der Qualifikationsbedarfe und -anforderungen und einer damit einhergehenden Zunahme an Berufsoptionen differenzieren sich Bildungs- und Qualifizierungswege verstärkt aus. Neben Angebotsverbreiterung und Privatisierungstendenzen im Bereich der formalen Bildung gewinnen nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen an Bedeutung. Praktika, Auslandsaufenthalte, karitative Tätigkeiten etc. sind heute fixe Bestandteile eines „erfolgsversprechenden“ Qualifizierungsverlaufs.

Die Fokussierung auf wissensbasierte Produktions- und Dienstleistungen im skizzierten Strukturwandel lassen eine engere Anbindung von Arbeitsmarktchancen an Qualifikationsniveaus vermuten. Das Verhältnis stellt sich jedoch differenzierter dar. Einerseits hängt die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration immer stärker von Niveau und Spektrum der Qualifikationen ab, andererseits verliert Spezialwissen in einer flexiblen und dynamischen Arbeitswelt rasch an Wert bzw. muss dieses stetig aktualisiert werden.

Die sinkende Halbwertszeit vieler Wissensbestände bringt einen wachsenden Bedarf an stetigen Weiterbildungsinvestitionen mit sich. Wollen Arbeitskräfte ihre Anschlussfähigkeit an sich in immer höherem Tempo vollziehende Entwicklungsprozesse auf Produktions- und Organisationsebene nicht verlieren, müssen sie kontinuierlich an ihren Qualifikationen arbeiten – lebenslang lernen (LLL).⁶ Darüber hinaus garantiert eine abgeschlossene Ausbildung nicht mehr den Einstieg in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis.⁷

„Auch wenn junge Menschen akademisch über die notwendigen Voraussetzungen verfügen, können sie für die Anforderungen moderner Arbeitsplätze erstaunlich schlecht ausgerüstet sein. Mangelhafte praktische Kenntnisse, Kommunikations- und soziale Fähigkeiten, fehlender Geschäftssinn, häufig gepaart mit unrealistischen Erwartungen besonders unter Bewerbern mit Hochschulabschluss, führen zu Spannungen zwischen Arbeitsvermittlern und Schul- und Hochschulabgängern.“⁸

⁵ vgl. Chisholm 2007, S. 16.

⁶ Die Bedeutung von LLL hat aber auch soziale/gesellschaftliche Dimensionen für jede/n Einzelne/n und ist nicht nur arbeitsmarktspezifisch zu sehen.

⁷ vgl. Preiß 2003, S. 57.

⁸ Adecco 2007, S. 4.

Die unter anderem infolge eines generell gestiegenen Bildungsniveaus im Vergleich zu früheren Dekaden unsicherere Situation der Bildungsrenditen sollte jedoch nicht verschleiern, dass niedrig Qualifizierte nach wie vor am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das deutsche Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) geht beispielsweise davon aus, dass sich der Bedarf an „Ungelernten“ in Deutschland bis 2010 halbieren wird.⁹

2.1.2 Die „neue Unübersichtlichkeit“ als zentrale Herausforderung individueller Entwicklung

Die skizzierte steigende Komplexität in den Feldern Bildung und Arbeitsmarkt ist mitverantwortlich für die mitunter schwierige Situation des Ausbildungs-/Arbeitsmarktmatchings.

Vielfältige Berufsoptionen und -bilder, wachsende Qualifikationsanforderungen und diversifizierte Bildungsangebote generieren Unübersichtlichkeit und können zu Orientierungslosigkeit führen.

Es gilt aus dem Pool an Bildungs- und Qualifikationsangeboten jene auszuwählen, die den persönlichen Präferenzen und arbeitsmarkttechnischen Anforderungen am besten entgegenkommen. Vor dem Hintergrund zunehmend fragmentierter Ausbildungs- und Erwerbsbiographien wird diese Anforderung an persönliche Orientierungsleistung und Entscheidungsfindung zu einem das ganze Leben begleitenden Prozess. Es herrscht Bedarf an beratender Hilfestellung von außen.

Die in den Sektoren Bildung und Arbeitsmarkt verortete wachsende Unübersichtlichkeit wird durch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen verstärkt. Traditionelle Sozialsysteme, festgeschriebene Geschlechterrollen und Schichtmuster, vorgezeichnete – quasi vererbte – Lebenswege etc. verlieren an Bedeutung. Infolge dessen kommt es zu einer verstärkten „Individualisierung“ sowie zu einer Diversifizierung der sozialen Lebensverhältnisse. Ein wichtiger Aspekt der „Individualisierungsentwicklung“ ist der gesellschaftspolitische Fokus auf individuelle (persönliche) Eigenverantwortung und Eigeninitiative der BürgerInnen.

Gegenwärtige Wohlfahrtsstaatskonzepte betreiben eine Abkehr von der Rolle des Staates als „paternalistischer Fürsorger“ und Verantwortlicher für das „gesellschaftliche Wohl“. Anstelle dieser tradierten Wohlfahrtsstaatsfunktion wird eine Rollenverteilung zwischen BürgerInnen und Staat angestrebt, in der die BürgerInnen mehr Eigenverantwortung übernehmen und als Ko-InvestorInnen zum „gesellschaftlichen Wohle“ beitragen.¹⁰

Mit dem gesellschaftspolitischen Fokus auf Eigenverantwortung und Eigeninitiative geht eine „strukturierte Individualisierung“¹¹ einher. Jugendliche – und vermehrt auch Erwachsene – müssen Entscheidungen über Bildungs- und Berufswahl wie auch über private Lebenswege (Familie, Wohnen etc.) zunehmend treffen, ohne dabei auf vorgelebte Rollenmuster und vorgegebene Wege zurückgreifen zu können. Es entsteht eine neue Segmentationslinie zwischen jenen Gruppen, die die nötigen Fähigkeiten zum „Selbstmanagement“ mitbringen und jenen, die sich in der „neuen Unübersichtlichkeit“ an Angeboten, Wahlmöglichkeiten, Anforderungen und individuellen Wunschvorstellungen schlecht zurechtfinden.

⁹ vgl. Preiß 2003, S. 559.

¹⁰ weiterführend siehe u. a. Götz 2008.

¹¹ Evans/Heinz 1994.

2.1.3 Die demographische Problematik und die Rolle von LLL und LLG

Die skizzierte neue Unübersichtlichkeit sowie die zunehmend friktionsbehafteten Übergangsvorgänge und Berufslaufbahnen führen zu biografischen Problematiken, die ein weiteres aktuelles Problemfeld der europäischen Gesellschaft ins Spiel bringen.

Erstens müssen Jugendliche/junge Erwachsene immer öfter berufs- und biographierelevante Entscheidungen in Lebensphasen treffen, in denen andere zentrale Entwicklungsaufgaben anstehen. Für die Phase der Adoleszenz typische Aufgaben wie die Ablöse vom Elternhaus, die Entwicklung sozialer Bindungen inklusive PartnerInnenwahl, die Entwicklung einer individuellen Lebensform etc. werden durch karrierebezogene Aufgaben konkurrenziert. Der Aufbau einer „eigenen Erwachsenenidentität“ wird erschwert bzw. verzögert sich.¹²

Zweitens führen die „neue Unübersichtlichkeit“ und die gedehnten Übergangsprozesse von Ausbildung in Beruf bei vielen Jugendlichen/jungen Erwachsenen zu einer Verlängerung der Jugendphase. Unsichere Zukunftsaussichten, materielle Abhängigkeit, SchülerInnen- und KlientInnenrollen etc. tragen zum längeren Verbleib im „Jugendstatus“ bei.

Die Folgen dieser Entwicklung tragen zur Verschärfung einer europäischen Problematik bei, die vordergründig am entgegengesetzten Ende des Altersspektrums verortet wird. Höhere Lebenserwartungen und geringe Geburtenraten führen zu einer Überalterung der europäischen Gesellschaft, die die europäische Konkurrenzfähigkeit auf globalisierten Märkten und die sozialen Sicherungssysteme bedroht.

Vor dem Hintergrund unsicherer beruflicher Zukunftsaussichten, häufig fehlender materieller Unabhängigkeit etc. werden Familiengründungen aufgeschoben oder aufgegeben.¹³ Friktionsbehaftete und verlängerte Übergänge von Ausbildung in Beruf, das Fehlen von realistischen Aussichten auf stabile, langfristige Beschäftigungsverhältnisse leisten demzufolge als „negativer Geburtenanreiz“ einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur demographischen Problematik Europas.

Auf ökonomischer – arbeitsmarktpolitischer – Ebene wird der demographischen Herausforderung mit der Strategie begegnet, die Arbeitskräfte länger in Erwerbstätigkeit zu halten (Active Ageing). Eine gute Grundausbildung sowie die stetige Anpassung der Ausgangsqualifikation an neue Entwicklungen und Qualifizierungsbedarfe sind Voraussetzung für eine lang anhaltende Beschäftigungsfähigkeit der jeweiligen Arbeitskraft.

Lebenslanges Lernen (LLL) ist eine Grundvoraussetzung für den Erhalt der Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften an Entwicklungsprozesse (funktionales Altern). Nur über ständige (Weiter)Qualifizierung (durchaus auch on the job) kann verhindert werden, dass Qualifikationen von Personen veralten, „skill gaps“ zu neueren Entwicklungen entstehen und dass Lernentwöhnungseffekte auftreten, die die Lern- und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften unterminieren.

Vor dem Hintergrund flexibler und fragmentierter Erwerbskarrieren, diversifizierter Arbeitsmärkte und Qualifikationssysteme, rasch wechselnder Qualifikationsbedarfe und „lebenslanger Qualifizierungsanforderungen“ herrscht Bedarf nach einer Begleitung der

¹² vgl. Preiß 2003, S. 62/63.

¹³ vgl. Walther et al. 2006, S. 13.

Karriere- und Qualifizierungsentscheidungen/-aktivitäten. Life-Long Guidance (LLG) wird damit neben LLL zu einem zweiten wichtigen Baustein der Strategie zur Adressierung der demographischen Herausforderungen.

Die in diesem Unterkapitel ausgeführten Entwicklungen und Phänomene deuten auf einen großen Bedarf an Information, Orientierung und Beratung hin – insbesondere für jene Gruppen, die sich in der neuen Unübersichtlichkeit an Angeboten, Wahlmöglichkeiten, Anforderungen und individuellen Wunschvorstellungen nicht so leicht selbst zurechtfinden.

Bildungs- und Berufsinformation sowie Beratung können einen entscheidenden Beitrag zur Stärkung der Orientierungs- und Entscheidungsfähigkeit der Menschen leisten und damit an den Entscheidungsschnittstellen der Bildungs- und Berufskarrieren eine stützende und leitende Rolle spielen.

2.1.4 IBOBB: Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf

Bildungs- und Berufsberatung wird in Europa in unterschiedlicher Weise definiert.¹⁴ Grundsätzlich wird der Begriff auf eine Reihe von miteinander verzahnten Dienstleistungen bezogen, die das Angebot von Informationen und Unterstützung in strukturierter Form zum Ziel haben, damit Einzelpersonen und Gruppen dazu befähigt werden, unabhängig von ihrem Alter und dem jeweiligen Zeitpunkt in ihrem Leben Entscheidungen in Bezug auf ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Berufslaufbahn zu treffen und ihren Lebensweg effektiv zu steuern.¹⁵

Die Europäische Kommission, die OECD und die Weltbank definieren Bildungs- und Berufsberatung folgendermaßen:

“Career guidance refers to services and activities intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Such services may be found in schools, universities and colleges, in training institutions, in public employment services, in the workplace, in the voluntary or community sector and in the private sector. The activities may take place on an individual or group basis, and may be face-to-face or at a distance (including help lines and web-based services). They include career information provision (in print, ICT-based and other forms), assessment and self-assessment tools, counseling interviews, career education programmes (to help individuals develop their self awareness, opportunity awareness, and career management skills), taster programmes (to sample options before choosing them), work search programmes, and transition services.”¹⁶

In der vorliegenden Arbeit wird in Übereinstimmung mit einer Studie des Bundesministeriums für Unterricht Kunst und Kultur zur Bildungs- und Berufsberatung in Österreich¹⁷ das Acronym IBOBB (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) verwendet.

¹⁴ vgl. CEDEFOP 2004.

¹⁵ vgl. Götz/Schlögl 2007, S. 79.

¹⁶ OECD 2004, S. 10.

¹⁷ Krötzl 2006a.

2.2 Policy Response in Europa und Österreich

Das vorliegende Unterkapitel fasst die aktuellen politischen Antworten auf die identifizierten Herausforderungen im Feld der IBOBB auf europäischer und österreichischer Ebene kurz zusammen.

2.2.1 Policy Response der Europäischen Gemeinschaft

In den letzten Jahren sind auf Basis europäischer und internationaler Studien umfassende Policy Strategien für Beratung und Orientierung entwickelt worden.

Die Europäische Kommission, die OECD, das European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), die European Training Foundation (ETF) und die Weltbank haben zwischen 2001 und 2003 die Beratungs- und Orientierungssysteme in zahlreichen europäischen und außereuropäischen Ländern untersucht, Stärken und Schwächen der Systeme evaluiert, zentrale Herausforderungen identifiziert und allgemeine Empfehlungen formuliert. Die Ergebnisse dieser umfassenden Untersuchungen und Empfehlungen wurden neben der Aufbereitung in Länderberichten¹⁸ in folgenden Publikationen einer breiteren Öffentlichkeit in konzentrierter Form zugänglich gemacht:

- OECD/European Union: Career Guidance. A Handbook for Policy Makers. Paris 2004.
- CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. Brüssel 2004.
- OECD: Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap. Paris 2004.

Parallel zu diesen umfassenden Erhebungsarbeiten hat die Europäische Kommission 2002 eine „Lifelong Guidance Expert Group“ eingesetzt. Informationen zur Arbeit dieser Gruppe sind auf der CEDEFOP-Website erhältlich.

Im Mai 2004 wurde im Rahmen eines informellen europäischen Bildungsministerrats eine Resolution über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa beschlossen (Guidance Resolution).¹⁹

Lebensbegleitende Beratung (Lifelong Guidance, LLG) soll einen Beitrag zur Erreichung einiger gemeinsamer europäischer Ziele leisten:

Eine verbesserte Abstimmung von individuellen Interessen und Fähigkeiten mit Bildungsangeboten soll helfen, die Teilnahme an Ausbildung und Trainingsmaßnahmen zu erhöhen. Ebenso soll eine verbesserte Abstimmung dieser mit vorhandenen Karrieremöglichkeiten die Effizienz der Arbeitsmärkte unterstützen, indem beispielsweise Karrieresackgassen, Arbeitslosigkeit, Inaktivität etc. vermieden werden.

Unterstützungsleistungen bei der Navigation durch zunehmend diversifizierte Bildungsangebote, bei der Anrechnung von Ausbildungen und der Validierung/Zertifizierung von nicht-formalen und informell erworbenen Qualifizierungen sollen einen Beitrag zur Erhöhung der Partizipation an Lebensbegleitendem Lernen (Lifelong Learning, LLL) leisten.²⁰

¹⁸ siehe u. a. http://www.oecd.org/document/35/0,3343,en_2649_39263294_1940323_1_1_1_1,00.html [25.03.2008].

¹⁹ Rat der Europäischen Union 2004.

²⁰ vgl. OECD/European Union 2004, S. 69.

Im Jahr 2005 wurden die von der Lifelong Guidance Expert Group erarbeiteten europäischen Bezugsinstrumente zur Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung veröffentlicht.²¹

Die folgenden europäischen Bezugsinstrumente wurden entwickelt:²²

- gemeinsame Ziele und Grundsätze für das lebensbegleitende Berufsberatungsangebot;
- Bezugskriterien für Qualitätssicherungssysteme für das Bildungs- und Berufsberatungsangebot, insbesondere aus der Sicht der BürgerInnen/NutzerInnen;
- wesentliche Merkmale eines lebensbegleitenden Systems der Bildungs- und Berufsberatung.

2007 wurde das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) gegründet. Das Netzwerk zielt auf die Förderung und Stärkung der europäischen Kooperation im Feld der LLG ab. Über 30 europäische Staaten, internationale Organisationen und EU-Institutionen sind Mitglieder des ELGPN. Das Netzwerk wird aus dem europäischen Programm Lebenslanges Lernen 2007–2013 gefördert. Österreich ist mit den Institutionen BMUKK, AMS und der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft vertreten. Für das ELGPN-Arbeitsprogramm 2009–2010 sind folgende thematische Schwerpunkte vorgesehen:

- Erwerb von Career Management Skills;
- Zugang zu Guidance-Services sowie Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen;
- Kooperations- und Koordinationsmechanismen im Bereich Politik- und Systementwicklung;
- Evidenzbasierte Qualitätssicherung für Politik- und Systementwicklung.

Jüngste Evaluierungsberichte zeigen, dass Fortschritte hinsichtlich der Umsetzung der Empfehlungen der Bildungsministerratsentschließung aus dem Jahr 2004 erzielt worden sind. Die Evaluierungsergebnisse weisen jedoch auch auf weitere Verbesserungsbedarfe in den Bereichen Qualität, Zugang und Koordination des Angebots hin.²³

Der Europäische Rat forderte die Mitgliedstaaten der EU anlässlich seiner Frühjahrstagung 2008 ausdrücklich dazu auf, die Zahl junger Menschen mit unzureichenden Lesefähigkeiten und die Zahl der Schulabbrecher erheblich zu senken, das Qualifikationsniveau von Lernenden mit Migrationshintergrund und aus benachteiligten Gruppen zu steigern, mehr Erwachsene für Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu gewinnen und die geografische und berufliche Mobilität noch stärker zu fördern.²⁴

IBOBB-Angeboten kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Informations- und Begleitungsrolle zu.

Im Oktober 2008 nahm der Bildungsministerrat eine Entschlüsselung zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen an. Die im Bildungsministerrat vereinten VertreterInnen der jeweiligen Regierungen fordern

²¹ CEDEFOP 2005.

²² vgl. CEDEFOP 2005, S. 4.

²³ vgl. Rat der Europäischen Union 2008, S. 5.

²⁴ vgl. Europäische Kommission 2008, S. 4.

die Mitgliedstaaten darin auf, folgende Leitprinzipien zur Unterstützung der BürgerInnen bei den Übergängen im Rahmen ihrer lebenslangen Laufbahn anzuwenden:²⁵

- Förderung der Fähigkeit zur Planung der beruflichen Laufbahn in jedem Lebensabschnitt;
- Erleichterung des Zugangs aller BürgerInnen zu den Beratungsdiensten;
- Entwicklung der Qualitätssicherung in den Beratungsdiensten;
- Förderung von Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen AkteurInnen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene.

2.2.2 Situation und Policy Response in Österreich

Lorenz Lassnigg zufolge ist das österreichische Beratungs- und Orientierungssystem durch folgende Merkmale gekennzeichnet: ²⁶

- „Der Schwerpunkt der Beratungsangebote liegt im Schulwesen, es gibt Festlegungen von Funktionen, die veranschlagten Ressourcen sind eher gering und schwer zu erfassen, die Beratung hat einen Schwerpunkt auf Problemfälle und Fragen der Schullaufbahn, und sie wird zu einem großen Teil von Lehrpersonen durchgeführt, deren Erfahrungshorizont stark im Bildungswesen liegt.
- Es besteht eine Tradition der Zweigleisigkeit zwischen Bildungsberatung und Berufsberatung, die an die entsprechenden institutionellen Kontexte von Bildung bzw. Arbeitsmarkt gebunden ist. Diese Dualität löst sich tendenziell zwar auf, es bestehen jedoch nach wie vor Koordinationsaufgaben und Reibungsflächen. Im Bereich des Arbeitsmarktservices hat sich der Schwerpunkt stärker auf die unmittelbaren Funktionen der Jobvermittlung verlagert, und längerfristige Orientierung wurde ausgelagert in Projekte und Beratungsstellen.
- Das Angebot ist stark informationszentriert, es gibt eine große Fülle an Informationsmaterialien, dessen Verwendung von den Kompetenzen der NutzerInnen abhängig ist. Informationen für punktuelle Berufswahlentscheidungen sind traditionell aufgrund des vielfältigen Angebotes an Berufsbildungsprogrammen ein wichtiger Fokus, die Entwicklung von dynamischen Kompetenzen der Laufbahnplanung muss noch viel mehr in den Vordergrund rücken.
- Individuelle Beratung hat einen gewissen Schwerpunkt auf psychologisch ausgerichteter face-to-face-Problembearbeitung, oft im Zusammenhang mit Schulproblemen. Die Zugänglichkeit ist aufgrund von begrenzten Ressourcen nach Einschätzung des letzten OECD-Reviews nicht ausreichend gegeben. Es sollten Prioritäten dahingehend gesetzt werden, dass ein geeigneter Mix von intensiver individueller Beratung mit einem verbesserten Angebot an virtuellen Angeboten im Internet entwickelt werden sollte.
- Das Beratungssystem besteht in seiner Vielfältigkeit aus unterschiedlichen Teilelementen auf verschiedenen Ebenen des Systems, die nicht in ihrer Gesamtheit einem gemeinsamen Management oder einer gemeinsamen Steuerung unterliegen. Eine Schwäche kann auch darin gesehen werden, dass die Beratungsleistungen vielfach mit bestimmten Bildungsanbietern verbunden sind, so dass die Interessenlage möglicherweise die Objektivität einschränken könnte. Daher wird an der Verwirklichung von unabhängigen, anbieterübergreifenden Angeboten gearbeitet.“

²⁵ vgl. ebd., S. 5.

²⁶ Lassnigg 2007, S. 27/28.

Diese Einschätzung korrespondiert weitgehend mit den Kritikpunkten und Empfehlungen der OECD-Evaluierung des österreichischen Beratungs- und Orientierungssystems²⁷, welche stärker spezifische Details aufgreift/problematisiert.

Im Gefolge der Europäischen Guidance Resolution (2004) richtete das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) im Jahr 2005 eine nationale Arbeitsgruppe für Lifelong Guidance ein. Die Arbeitsgruppe verfolgt folgende Zielsetzungen:²⁸

- Verbesserung der Koordination der Angebote und Strategieentwicklung im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf;
- enge Verknüpfung zur Lifelong Learning-Strategieentwicklung;
- Beitrag zur Erreichung der Lissabon-Ziele.

Zur Erhebung des Ist-Standes des österreichischen IBOBB-Angebots wurden zwei Studien in Auftrag gegeben.

Die erste Studie untersuchte, in welchem Ausmaß und in welcher Weise die in den europäischen Strategiepapieren formulierten Werte und Zielsetzungen im Rahmen von Guidance in den österreichischen Rechtsvorschriften verankert sind.²⁹

Die Studie kam zu folgenden Ergebnissen: Generell gibt es eine gut fundierte gesetzliche Basis für Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf und die prinzipiellen Zielsetzungen und Werte in Österreich. Die praktische Umsetzung ist aber oft nicht ausreichend genau definiert. Lücken bestehen v.a. bei folgenden Zielgruppen und in folgenden Bereichen:

- Umorientierungswillige Beschäftigte
- Ältere Menschen
- Koordination, Information
- Effektivität
- Qualitätssicherung – speziell bei nicht-staatlichen Diensten

Die zweite Studie untersuchte, wie österreichische Initiativen und Projekte der IBOBB abseits des formalen Systems auf die Empfehlungen aus dem OECD-Ländergutachten (2003) und die Vorschläge aus dem EU-Guidance-Policy Handbuch (2004) reagieren, wie diese Projekte arbeiten und wo Angebotslücken zu orten sind.

Folgende Kriterien kamen im Zuge der Analyse zum Einsatz:

- Sektoren laut EU-Policy-Handbook
- Vorschläge für Österreich laut OECD-Country-Note
- Wirksamkeit: lokal – regional – bundesweit
- Nachhaltigkeit
- Netzwerkcharakter
- Kosten für NutzerInnen
- Besondere Zugangsformen (Gruppen, IKT, mobiles Angebot)

²⁷ OECD 2003.

²⁸ vgl. Krötzel 2006b.

²⁹ ebd.

Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass die Herausforderungen für das österreichische IBOBB-System und -Angebot recht gut abgedeckt werden, mit Ausnahme der Bereiche:

- spezifische Angebote für Ältere
- spezifische Angebote für umorientierungswillige Erwachsene, die in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis stehen
- Evaluation von Angeboten, Methoden, Prozessen³⁰

Auf Basis der durchgeführten Analysen wurden der Strategieentwicklung im Bereich IBOBB folgende globale Zieldefinitionen zugrunde gelegt:³¹

Metaziele

- Orientierung an den Bedürfnissen der BürgerInnen
- Vermittlung/Stärkung der Grundkompetenzen für Berufs-/Bildungs- und Lebensplanung
- Sicherung des breiten und einfachen Zugangs
- Verknüpfung mit LLL-Strategien

Programmatische Ziele

- Implementierung der Grundkompetenzen in allen Curricula
- Fokus auf Prozessorientierung und Begleitung
- Professionalisierung der BeraterInnen, TrainerInnen
- Qualitätssicherung und Evaluation von Angeboten, Prozessen und Strukturen
- Zugang verbreitern – Angebote für neue Zielgruppen schaffen

Laufende Maßnahmen des BMUKK umfassen schwerpunktmäßig folgende Bereiche:³²

- Nationale Strategieentwicklung und Koordination im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB), u.a. über die Implementierung eines Nationalen Guidance Forums;
- Entwicklung von Standards für die Qualifizierung von SchülerInnen (die Bildungsberatung durchführen) und BildungsberaterInnen an Schulen;
- Ausbau und verstärkte Vernetzung der Bildungsberatung und Berufsinformation im Schulbereich;
- Erleichterung des Zugangs zur Erwachsenenbildung durch Bildungsinformation und -beratung.

Laufende Maßnahmen des Österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) umfassen insbesondere die BerufsInfoZentren des AMS sowie die Berufsinformationsangebote des AMS im Internet (vgl. ebd.).

³⁰ vgl. Krötzel 2006a, S. 71 und Krötzel 2006b.

³¹ siehe BMUKK 2007.

³² vgl. Härtel/Krötzel 2008, S. 9.

3 Wahl des empirischen Samples

3.1 Themenwahl

Die Themenschwerpunkte der Recherche wurden entlang ausgewählter programmatischer Ziele der österreichischen Lifelong Guidance (LLG)-Arbeitsgruppe sowie identifizierter IBOBB-Angebotslücken gesetzt.

Die LLG-Arbeitsgruppe formulierte fünf Programmatische Ziele (siehe Kapitel 2.2.2). Eines dieser Ziele lautet: *Zugang verbreitern – Angebote für neue Zielgruppen schaffen*.

Die näheren Inhalte dieses Ziels werden folgendermaßen definiert:

Das Angebot ist so zu gestalten, dass diejenigen Personen erreicht werden, die dieser Unterstützung besonders bedürfen, und es ist zu prüfen, zu welchen Problemstellungen es keine bzw. zu wenige Angebote gibt (Angebotslücken).

Als insbesondere zu erreichende Personengruppen werden *MigrantInnen* und *Arbeitslose* genannt, die durch proaktive, leichte Zugänge erreicht werden sollen.³³

Basierend auf einer von Seiten des BMUKK beauftragten Studie zum Ist-Stand des österreichischen IBOBB-Angebots wurden hinsichtlich Beratungszielgruppen folgende Angebotslücken identifiziert: *Umorientierungswillige Beschäftigte* und *ältere Menschen*.³⁴

Bezugnehmend auf diese Ziele, Zielgruppen und Angebotslücken wurden in der vorliegenden Studie innovative IBOBB-Maßnahmen zu den folgenden Themenschwerpunkten recherchiert und aufgearbeitet:

- IBOBB für MigrantInnen
- IBOBB für Ältere und Erwerbstätige
- Zugangsverbreiterung zu IBOBB-Angeboten

Abseits dieser Zielgruppen- bzw. KlientInnenperspektive ist die Zusammenarbeit, das Zusammenwirken der involvierten Akteure im Feld der IBOBB im weiteren Sinne von zentraler Bedeutung für ein optimales IBOBB-Angebot. Aus dieser Überlegung heraus wird zusätzlich ein Beispiel für einen konzertierten Akteurs-Ansatz vorgestellt:

- das Modell der Lernenden Region.

Eine nähere Auswahlbegründung in Form eines Problemaufrisses findet sich jeweils zu Beginn der relevanten Unterkapitel.

³³ vgl. BMUKK 2007.

³⁴ vgl. Krötzel 2006a, S. 71.

3.2 Ländersample

Das beobachtete Ländersample wurde entlang dreier Kriterien ausgewählt.

Erstens wurden Länder gewählt, die über ausgeprägte Erfahrungswerte in der Umsetzung von IBOBB-Maßnahmen verfügen.

Zweitens wurden insbesondere – aber nicht ausschließlich – Länder beobachtet, deren Bildungssysteme starke berufsbildende Elemente enthalten und damit mehr strukturelle Gemeinsamkeiten zum österreichischen Bildungssystem aufweisen als Länder mit einem Fokus auf allgemeinbildende Systeme (wie z.B. FR, FIN, UK im beobachteten Sample).

Drittens wurden aufgrund von sprachlichen Recherchebarrieren Länder ausgewählt, die auf Projekt- und Maßnahmenebene leicht zugängliche Informationen in Englisch, Französisch oder Deutsch anbieten.

Folgende Länder wurden im Zuge der Recherche beobachtet:

- Finnland
- Dänemark
- Niederlande
- Vereinigtes Königreich (UK)
- Frankreich
- Deutschland
- Schweiz
- Österreich
- Island

3.3 Recherchemethoden

Bei vorliegender Arbeit handelt es sich primär um eine klassische „desk research-Studie“. In einem ersten Schritt wurden Sekundärliteratur, Newsletter, Internetquellen etc. auf aktuelle good-practice Ansätze hin untersucht. Nach Identifikation von relevanten Fällen wurden vertiefende Erhebungen per Telefon und E-Mail durchgeführt.

4 Expertise und Erfahrungen aus Europa

Hier werden Good Practice-Beispiele aus den beobachteten Ländern zu den bereits genannten Themenschwerpunkten vorgestellt. Zu Beginn werden mittels eines Problemaufrisses relevante Herausforderungen des jeweiligen Themas skizziert. Darauf folgen die Darstellung der ausgewählten Ansätze und Modellprojekte in tabellarischer Form und schließlich Rückschlüsse und Empfehlungen.

Die formulierten Rückschlüsse und Empfehlungen wurden aus den beschriebenen Ansätzen und Modellprojekten abgeleitet und mit Expertisen der AutorInnen ergänzt bzw. angereichert.

Es ist wichtig, auf die Pfadabhängigkeit der Ansätze und Maßnahmen solcher Good Practice-Beispiele hinzuweisen. Die gesetzten Aktivitäten wurden in einem spezifischen kulturellen, strukturellen und politischen Kontext geplant und durchgeführt und funktionieren in exakt dieser Kontextkonstellation. Das heißt, dass ein Programm oder eine Maßnahme mit hervorragenden Evaluierungsergebnissen in einem anderen Kontextumfeld weniger gute Ergebnisse aufweisen kann. Bei Implementierung von Good Practice-Beispielen sind also in jedem Fall kontextrelevante Adaptierungen mitzubedenken.

Beispiele für wichtige strukturelle Unterschiede im IBOBB-Kontext sind die Bildungssysteme sowie die Organisation der Beratungsleistung. Hinsichtlich der Bildungssysteme können insbesondere zwei Ausprägungen unterschieden werden: Jene, die früh und eher starr segmentieren und jene, die flexiblere Bildungswege anbieten. Beratungsdienstleistungen spielen tendenziell in letzteren eine größere Rolle. Im Bezug auf die Organisation des IBOBB-Angebots lassen sich zwei „Ländergruppen“ ausmachen: Länder, die IBOBB-Leistungen primär als öffentliche Dienstleistungen anbieten und Länder, in denen diese Leistungen in erster Linie durch den privaten und/oder freiwilligen/gemeinnützigen Bereich erbracht werden. Die Vielfalt des Beratungsangebotes ist in der zweiten Ländergruppe tendenziell größer.³⁵

4.1 IBOBB für MigrantInnen

4.1.1 Problemaufriss

Österreich kann sich glücklich schätzen ein Land zu sein, in dem die Immigration stärker ausgeprägt ist als die Emigration. Waren die Immigrationsflüsse von ihren Anfängen in den 1960ern bis Anfang der 1990er Jahre primär von Arbeitskräftezuzug bestimmt, kam es 1993 mit der Einführung einer neuen Einwanderungsgesetzgebung zu einem Paradigmenwechsel. Mit der Orientierung an der US-amerikanischen Einwanderungsgesetzgebung rückte die Familienzusammenführung in den Mittelpunkt der Wanderbewegungen.³⁶

³⁵ vgl. CEDEFOP 2004, S. 158.

³⁶ vgl. Biffi 2007, S. 11.

Infolge dieser Neuausrichtung der Immigrationspolitik ziehen neben erwachsenen Arbeitskräften auch verstärkt Jugendliche nach Österreich zu. Der Zuzug weist ein bipolares Bildungsmuster auf. ZuwanderInnen können häufiger als ÖsterreicherInnen auf einen akademischen Abschluss verweisen, haben jedoch auch häufiger keinen Pflichtschulabschluss. Der Bildungsgrad differiert stark nach regionaler Herkunft. Beispielsweise sind ZuwanderInnen aus den EU-Staaten im Durchschnitt höher ausgebildet als ÖsterreicherInnen, jene aus Ex-Jugoslawien und der Türkei durchschnittlich niedriger.³⁷

Für die Bildungspolitik im Allgemeinen und die Bildungs- und Berufsberatung im Besonderen ergeben sich aus diesen Charakteristiken der Zuwanderung vielschichtige Herausforderungen. Neben der Vermittlung von Qualifikationen, dem Abbau von Sprachbarrieren und der Heranführung an höhere Bildung geht es auch um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, die Verhinderung von Dequalifizierung durch Einsatz in Tätigkeiten, die dem Qualifikationsniveau der Personen nicht gerecht werden und den Abbau der so genannten „Gläsernen Decke“ (die Ermöglichung und Förderung karrierebezogener Mobilität). Im Arbeitsmarkt sind ImmigrantInnen stark auf wenige – überdurchschnittlich prekäre – Branchen konzentriert. Auch die geschlechterspezifische Branchenkonzentration ist sehr ausgeprägt.³⁸ Insbesondere NeuzuwanderInnen stehen vor der Herausforderung, sich in fremden und in den letzten Dekaden komplexer gewordenen Arbeitsmärkten und Bildungssystemen zurechtzufinden.

Bildungs- und Berufsberatung kann einen wichtigen Beitrag zur Adressierung der angeführten Herausforderungen leisten. Auf der Ebene des Beratungsangebots lassen sich die Themenfelder Zugang, Erreichen und Verhinderung von Dequalifizierung als Kernpunkte herauslesen. Im Folgenden werden ausgewählte Ansätze und Modellprojekte aus Europa vorgestellt.

³⁷ vgl. Simonitsch/Biffi 2007, S. 30f.

³⁸ vgl. Wolf-Maier/Kreuzhuber 2007, S. 65.

4.1.2 Ausgewählte Ansätze und Modellprojekte

Titel	EmpICA – Empowerment through Improvement of Counsellors Activities
Implementierende Institution	maiz, Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen, Österreich
Finanziert von	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und Europäischer Sozialfonds im Rahmen von EQUAL (2004–2006)
Angebot/allgemeine Ausrichtung	maiz ist ein Verein von und für Migrantinnen mit dem Ziel, deren Lebens- und Arbeitssituation in Österreich zu verbessern und ihre politische und kulturelle Partizipation zu fördern. maiz setzt Bildungs- und Beratungsangebote und Angebote für Migrantinnen, die als Sexarbeiterinnen tätig sind. maiz ist im Kunst- und Kulturbereich tätig und führt Projekte durch.
Projekt/Angebotsbaustein	EmpICA war ein Modul von maiz innerhalb der Entwicklungspartnerschaft wip – work in process (migrantische Selbstorganisationen und Arbeit). Inhaltlicher Schwerpunkt von EmpICA ist die Bereicherung klassischer Bildungsberatungskonzepte durch die Perspektive des politischen Antirassismus.
Ziele	EmpICA vermittelt durch Lehrgänge Wissen für MigrantInnen über ihre Rechte, Institutionen und Angebote, das ihnen mehr Handlungsspielraum und Selbstvertrauen am Arbeitsmarkt gibt. V.a. MigrantInnen werden als Zielgruppe für die Lehrgänge angesprochen, um Arbeitsfelder wie Bildungsberatung, die auch von MigrantInnen in Anspruch genommen wird, für Migrantinnen als Beraterinnen zu öffnen. Damit soll einerseits das Ungleichgewicht zwischen MehrheitsösterreicherInnen in der „Machtposition“ als BeraterInnen und MigrantInnen als „zu Beratende“ aufgelöst werden, andererseits hat sich gezeigt, dass BeraterInnen mit migrantischem Hintergrund für die Erfahrungen und Bedürfnisse von MigrantInnen einen direkteren Zugang haben können bzw. das Vertrauensverhältnis besonders stark ist, wenn die Beratung in der Muttersprache abgehalten wird.
Zielgruppen	BildungsberaterInnen und MigrantInnen, die in der Bildungsberatung tätig sein wollen
Leistungen, Instrumente, Methoden	Aktivitäten: Recherche über bestehende Konzepte für Bildungsberatung in Österreich, Deutschland, Schweiz und Großbritannien und die Erstellung einer Studie unter dem Titel „Anforderungen an antirassistische Bildungsberatung: Bedarfsanalyse und Ressourcen“. Auf dieser Grundlage wurde unter konzeptueller Beteiligung von Migrantinnen ein Curriculum ausgearbeitet, das die spezifischen Potenziale und Bedürfnisse der heterogenen Gruppe von Migrantinnen berücksichtigt.
Ergebnisse	Das erarbeitete Curriculum dokumentiert theoretische und politische Grundprinzipien und schlägt Inhalte, Methoden und Vorgehensweisen vor, damit auch andere Organisationen das Handwerkszeug bekommen, Lehrgänge für antirassistische, migrantinnengerechte Bildungsberatung durchzuführen. Das Curriculum leistet einen Beitrag zur Vernetzung der Selbstorganisationen von MigrantInnen und zur Stärkung im Sinne des Self-Empowerments durch das angebotene Wissen. Das neue Konzept stärkt Selbstorganisationen und Bildungs- und Beratungseinrichtungen für Migrantinnen durch die Qualitätssteigerung im Bereich der Bildungsberatung und kann so den Zugang von Migrantinnen zu Bildungsangeboten und zum Arbeitsmarkt verbessern.

Titel	Ankommen – Vorankommen. Beratung für Migrantinnen und Migranten
Implementierende Institution (Organisationsform)	Weiterbildung Hamburg e.V., Deutschland
Finanziert von	Europäischer Sozialfonds im Rahmen von EQUAL, aktuell Finanzierung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Weiterbildung Hamburg e.V. ist ein gemeinnütziger Zusammenschluss von fast 200 Hamburger Bildungseinrichtungen, die das Ziel haben, die Weiterbildung in Hamburg zu fördern. Der Verein informiert und berät VerbraucherInnen kostenlos und unabhängig in allen Fragen rund um die Weiterbildung, arbeitet für Qualität in der Weiterbildung und wirbt für lebensbegleitendes Lernen.
Projekt/ Angebotsbaustein	Ankommen – Vorankommen war ein Modul der Entwicklungspartnerschaft NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von MigrantInnen. Der Schwerpunkt von Ankommen – Vorankommen lag auf der Entwicklung und Erprobung eines Gruppenberatungskonzeptes, das auf die Bedürfnisse erwachsener MigrantInnen zugeschnitten ist und sie bei ihrer Suche nach beruflichen Perspektiven unterstützt.
Ziele	Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit von ArbeitnehmerInnen nichtdeutscher Herkunft besteht Handlungsbedarf: Qualifikationen werden häufig nicht anerkannt, MigrantInnen sind in Maßnahmen der beruflichen Fortbildung unterrepräsentiert, weil sie über zu wenig Wissen über Angebote verfügen. Erfahrungen zeigen, dass sich besonders unter MigrantInnen die Bekanntheit eines guten Beratungsangebots durch Mund-zu-Mund-Propaganda verbreitet. Doch auch dann kostet der Weg in eine fremde Beratungseinrichtung Überwindung. Deshalb sollte das Beratungsangebot dahin transportiert werden, wo sich der anzusprechende KundInnenkreis aufhält.
Zielgruppen	Erwachsene Migrantinnen und Migranten
Leistungen, Instrumente, Methoden	Die Gruppenberatung informiert über Angebote zur beruflichen Qualifizierung, zum weiteren Deutschspracherwerb mit berufsqualifizierenden Inhalten und zum Einstieg in Praxisfelder. Sie knüpft an die vorhandenen Interessen, Erfahrungen, Kompetenzen und Ressourcen der TeilnehmerInnen an und stärkt so die Motivation, berufliche Ziele geplant zu verfolgen. Das Angebot von vertiefenden Einzelberatungen schafft Sicherheit und Zuversicht, auch bei auftretenden Hindernissen und zeitintensiven Teilschritten mit Hilfe rechnen zu können.
Ergebnisse	Ein regionales Kooperationsnetz zu Bildungs- und Beratungseinrichtungen wurde aufgebaut, in denen bereits feste Gruppen aus dem Kreis der erwachsenen MigrantInnen existieren. Die Teilnahme am Gruppenberatungsangebot konnte durch einen bereits vorhandenen verbindlichen Gruppenrahmen und durch das vorauszusetzende Interesse der Teilnehmenden am Beratungsangebot gewährleistet werden. Es wurde die Kooperation mit TrägerInnen aus dem Bereich der Deutsch- und Integrationskurse gesucht, deren TeilnehmerInnen zu einem hohen Anteil arbeitslos und an der Entwicklung beruflicher Perspektiven interessiert sind. Viele Teilnehmende betonten, dass sie erstmalig eine Vorstellung davon erhalten haben, wie es für sie weitergehen könnte.

Titel	flying wisniñas
Implementierende Institution (Organisationsform)	Migrantinnenwerkstatt wisdonna des christlichen Friedensdienst cfd, Schweiz
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Der cfd engagiert sich für Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu Ressourcen, zum öffentlichen Raum und zur Politik. Mit Empowerment-Projekten in den Bereichen Arbeit und Bildung und zu Themen wie geschlechtsspezifische Gewalt öffnet der cfd Handlungsspielräume für Migrantinnen und entwirft feministisch-migrationspolitische Ideen.
Projekt/ Angebotsbaustein	flying wisniña ist ein Projekt zur Förderung der Berufschancen junger Migrantinnen. Es unterstützt junge Zuwanderinnen beim Übergang von der Schule zum Beruf, indem es Informationen zur Berufsausbildung zugänglich macht, Handlungsmöglichkeiten aufzeigt sowie Motivations- und Bewusstseinsarbeit leistet.
Ziele	Stereotype Vorstellungen über Geschlecht und Herkunft, strukturelle und soziale Diskriminierungen aber auch das Bildungssystem und die Situation auf dem Arbeitsmarkt spielen eine Rolle, wenn es um die Ausbildungschancen junger Zuwanderinnen geht. Junge Frauen mit Migrationshintergrund brauchen Neugier, Beharrlichkeit und Kraft, um ihre Bildungs- und Berufswünsche zu realisieren. flying wisniña (be)stärkt sie.
Zielgruppen	Junge Mädchen und Frauen zwischen 13 und 20 Jahren mit Migrationshintergrund bzw. MultiplikatorInnen
Leistungen, Instrumente, Methoden	flying wisniña bietet Informationen für ausländische Frauen, die eine Ausbildung machen wollen und Fragen zur Berufswahl haben. Die flying wisniñas sind junge Migrantinnen, die ihre Ausbildung in der Schweiz gemacht haben und ihre Erfahrungen an Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund weitergeben möchten. Ihr Thema: MigrantInnen und Berufsausbildung. Die wisniñas erzählen über die Hindernisse, die sie überwunden haben, wie sie das gemacht haben und diskutieren mit den jungen Frauen. Sie können von LehrerInnen, JugendarbeiterInnen oder BerufsberaterInnen eingeladen werden.
Ergebnisse	Das Projekt schafft einen Raum, in dem junge Migrantinnen unter sich ihre Erfahrungen reflektieren, neue Optionen kennenlernen und Handlungsentwürfe kreieren können.

Titel	RAGU – Refugee Assessment and Guidance Unit
Implementierende Institution	London Metropolitan University, UK
Finanziert von	RAGU wurde im Rahmen von EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds und der London Development Agency finanziert. Zurzeit kann RAGU mangels finanzieller Mittel keine neuen BeratungskundInnen aufnehmen.
Angebot/allgemeine Ausrichtung	RAGU unterstützt Flüchtlinge mit Berufsqualifizierung oder hohem Bildungsniveau beim Zugang zu Beschäftigung und Bildung.
Projekt/ Angebotsbaustein	RAGU war Teil der Entwicklungspartnerschaft Refugee Employment Through Support, Training and Online Learning. RAGU bietet spezialisierte Beratung, Unterstützung bei Arbeitsplatzsuche und beruflicher Requalifizierung und beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Praktika sowie maßgeschneiderte Trainingsprogramme.
Ziele	RAGU wurde 1995 als Anlaufstelle für Arbeit suchende hoch qualifizierte und ausgebildete Flüchtlinge und Asylsuchende eingerichtet. Die Mehrzahl der MigrantInnen in Großbritannien ist gut qualifiziert, aber ihre Chancen, einen guten Arbeitsplatz zu finden, enorm niedrig. Die Anlaufstelle will diese Chancen durch verschiedene Maßnahmen erhöhen. Ziel dabei ist, eine sichere und stärkende Umgebung zu schaffen, in der Flüchtlinge ihre Sprachkenntnisse verbessern, Selbstvertrauen gewinnen und Wege in passende Aus- und Weiterbildung oder Beschäftigung finden können.
Zielgruppen	Hoch qualifizierte Flüchtlinge und MigrantInnen, aber auch Flüchtlingsorganisationen und Flüchtlinge, die Zugang zu höherer Bildung suchen. RAGU ist offen für Flüchtlinge und Asylsuchende, die in London und Umgebung leben.
Leistungen, Instrumente, Methoden	<p>Spezialisierte BeraterInnen, die eine große Bandbreite an Nationalitäten und Ethnizitäten abdecken, bieten Unterstützung bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klärung von Bedürfnissen und Erforschung von Handlungsmöglichkeiten • Entwicklung von Aktionsplänen • Identifizierung von Fähigkeiten, Wissen und Erfahrungen ebenso wie Lücken • Recherche des Arbeitsmarkts, um die Anforderungen herauszufinden • Verfassen von Lebensläufen, Bewerbungen, Interpretation von Stellenausschreibungen und Arbeitsplatzbeschreibungen, Vorbereitung für Bewerbungsgespräche • Finden und Aushandeln von und Vorbereitung für Praktika • Anerkennungsverfahren • Verhandlungen mit ArbeitgeberInnen, Berufsverbänden und BildungsanbieterInnen <p>RAGU bietet Zugang zu Ressourcen wie Arbeitsplatz, Telefon, Porto, PCs und Internet, zu Büchern, Fachzeitschriften und Zeitungen. Die Beratungsprogramme können bis zu 28 Wochen dauern und decken alle Aspekte rund um Bildung und Arbeit ab. RAGU hilft aber nicht nur hoch qualifizierten Personen, sondern unterstützt und trainiert auch Flüchtlingsorganisationen, ermöglicht den Zugang zu höherer Bildung und bietet Leistungen für Flüchtlinge und Asylsuchende mit Arbeitserlaubnis, die in ihrem Herkunftsland Ausbildungen begonnen oder abgeschlossen haben. Dabei wird mit Kompetenzbilanzierungen, Portfolios, zielgerichtetem Training und Unterstützung beim Suchen eines geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes gearbeitet. Im Zentrum stehen immer die Erfahrungen der TeilnehmerInnen.</p>
Ergebnisse	Schaffen von Zugängen von Flüchtlingen und Asylsuchenden zu Bildung und Beschäftigung, Anerkennung von Qualifizierungen, Stärkung der TeilnehmerInnen, Aufzeigen ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten durch die TeilnehmerInnen selbst.

Titel	Handbook Multicultural Guidance and Counselling – Theoretical Foundations and Best Practices in Europe
HerausgeberInnen	Mika Launikari und Sauli Puukari, Institute for Educational Research, University of Jyväskylä, Finnland
Finanziert von	Teilweise Finanzierung durch Leonardo da Vinci
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Das Institute for Educational Research der University of Jyväskylä ist ein multidisziplinäres Forschungsinstitut, das 1968 eingerichtet wurde.
Projekt/ Angebotsbaustein	Das Handbuch führt in Praxis und Theorien multikultureller Beratung aus europäischer Perspektive ein. „Multicultural Guidance and Counselling“ will Antwort auf Fragen geben, die in kulturell diversen Gesellschaften dabei entstehen, ZuwanderInnen und ethnische Minderheitengruppen mit besseren Informations- und Beratungsleistungen zu versehen.
Ziele	Die Umstände, die Menschen dazu bewegen auszuwandern, sind selten gänzlich positiv und fast nie ideal. ZuwanderInnen und Flüchtlinge haben in ihren Zielländern mit Anpassungsproblemen zu kämpfen, und der Integrationsprozess ist eine große Herausforderung für AnbieterInnen professioneller Leistungen. Übergeordnetes Ziel der Artikelsammlung ist es, die LeserInnen mit theoretischen Rahmen und praktischen Strategien zu versorgen, um Beratungsleistungen für Menschen einrichten zu können, die Zugang zu europäischen Gesellschaften suchen.
Zielgruppen	Die Publikation ist wie ein Handbuch für BeraterInnen, die mit MigrantInnen arbeiten und zusätzliche Informationen über Theorien, Methoden und Good Practice der multikulturellen Beratung brauchen. Zweitens richtet sie sich an AusbilderInnen von BeraterInnen, welche Inhalte und Übungen in ihre Trainingsprogramme einarbeiten können, um den Erwerb interkultureller Kompetenzen zu fördern.
Leistungen, Instrumente, Methoden	„Multicultural counselling“ stellt viele verschiedene Perspektiven zur Verfügung, aus denen Migration betrachtet werden kann. Die LeserInnen werden über die riesigen Anforderungen informiert, denen sich Menschen gegenübersehen, wenn sie neue Bildungsumwelten betreten und in neue Arbeitsmärkte eintreten. Ein Schlüsselaspekt bezieht sich auf Migration als Prozess gegenseitiger Anpassung zwischen ZuwanderInnen und der aufnehmenden Gesellschaft. Beratung muss so gestaltet sein, dass sie den Bedürfnissen von Menschen entgegenkommt, die sich zwischen den Kulturen bewegen. Es stellen sich viele Herausforderungen dabei, ZuwanderInnen, ProfessionistInnen sowie Bildungs- und Arbeitssettings auf die soziale Inklusion von ZuwanderInnen vorzubereiten. Die AutorInnen wechseln schließlich vom Problemaufriss hin zu Strategien, um Menschen unterstützen und Leistungen verbessern zu können. Für ProfessionistInnen wird es zunehmend wichtiger zu verstehen, wie Theorien und Beratungspraxen aus verschiedenen Ländern zu lokalen Praktiken passen. „Multicultural Guidance and Counselling“ öffnet ein Fenster in die Zukunft, wo die Zusammenarbeit von ProfessionistInnen verschiedener Sektoren und Länder einer der Knackpunkte sein wird, um den sozialen Wandel zu bewältigen.
Ergebnisse	Das Handbuch kann im Internet bezogen werden: http://www.cimo.fi/dman/Document.php?documentId=du06905102245500&cmd=download

Titel	Wege zum Beruf – Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz
Implementierende Institution (Organisationsform)	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB
Finanziert von	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Eidgenössische Ausländerkommission, Bundesamt für Migration und andere.
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Das SDBB ist eine Institution der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK und erbringt bedürfnis- und zukunftsorientierte Dienstleistungen im Interesse der Berufsbildung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz.
Projekt/ Angebotsbaustein	DVD und Website „Wege zum Beruf – Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz“ dienen der Vorbereitung auf eine berufliche Integration nach der Einreise in die Schweiz und können sowohl im Selbststudium wie auch in Kursen eingesetzt werden.
Ziele	Im Rahmen von Bildungsveranstaltungen für Stellensuchende mit Migrationshintergrund fiel auf, dass geeignete audiovisuelle Medien zum Thema „Berufliche Integration“ fehlen und v.a. das Bedürfnis nach entsprechendem Film- und Informationsmaterial groß ist. Der Fokus von „Wege zum Beruf“ liegt auf der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Zusätzlich sollen Migrantinnen und Migranten motiviert werden, die eigene Integration in die Arbeitswelt anzupacken, da diese einer der wichtigen Eckpfeiler der Integration in die Gesellschaft ist.
Zielgruppen	Primäres Zielpublikum sind direkt Betroffene, also 18- bis ca. 40-jährige MigrantInnen, welche die regionale Landessprache (Französisch oder Deutsch) verstehen. Als sekundäres Zielpublikum gelten indirekt betroffene Erwachsene mit Migrationshintergrund, z.B. Eltern von Jugendlichen (bei Familiennachzug) etc. Die DVD wendet sich auch an MentorInnen, Beratungsfachleute, Integrationsfachleute oder Lehrpersonen. Die ausführlichen Begleitmaterialien unterstützen den Einsatz der DVD in den verschiedenen Anwendungsbereichen.
Leistungen, Instrumente, Methoden	„Sechs Personen, sechs verschiedene Wege der beruflichen Integration! Der Film «Wege zum Beruf» porträtiert sechs Personen mit Migrationshintergrund und zeigt ihre heutige Lebens- und Berufssituation. Die Porträtierten sprechen eindrücklich von ihrem Weg der beruflichen Integration, von ihren Erfolgen und Misserfolgen und von ihren Plänen für die Zukunft“, so charakterisieren die ProjektträgerInnen den Film. Einprägsame und starke Bilder charakterisieren die Filme. Dadurch werden BetrachterInnen auf einer emotionalen Ebene angesprochen. Die Aussagen der Porträtierten jedoch sind komplex und sehr vielschichtig. Die Begleitmaterialien sollen eine Auseinandersetzung mit den Informationen aus den Aussagen und den Erfahrungen der porträtierten Personen ermöglichen und dazu anregen, auch über die eigene Situation nachzudenken. Die Begleitmaterialien bestehen aus einführenden Texten und aus konkreten Arbeitsblättern. Die Begleitmaterialien decken die beiden Situationen ab, in denen die DVD eingesetzt werden kann und konzentrieren sich inhaltlich auf die Bereiche Integration, Sprachen lernen und berufliche Integration: 1. als Unterrichtsmaterial in Integrationsklassen und/oder in Brückenangeboten mit einem hohen Anteil von Menschen mit Migrationserfahrung; 2. für das Selbststudium: Das Kapitel „Beruflicher Werdegang“ richtet sich an MigrantInnen, die die berufliche Integration selbstständig in die Hand nehmen können und wollen, sowie an Fachpersonen in Beratungsstellen, die sie auf diesem Weg begleiten. Die Unterlagen enthalten Informationen, Tipps und Anregungen.

Ergebnisse	„Wege zum Beruf – Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz“ enthält verschiedene Filmbeiträge: Der 45-minütige Hauptfilm zeigt am Beispiel von sechs Personen mit Migrationshintergrund verschiedene Aspekte der beruflichen Integration. Als Bonusmaterial befinden sich verschiedene Interviewausschnitte zu den Themen „Beruflicher Werdegang“, „Integration“ und „Sprache“ auf der DVD. Vertiefende Begleitmaterialien können vom CD-ROM-Teil der DVD (nur auf dem Computer) eingesehen und ausgedruckt werden. Die Webseite hält Tipps und wichtige Links zum Thema berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten bereit.
------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.1.3 Rückschlüsse und Empfehlungen

Empfehlungen zu Beratungsansätzen und -methoden

- Ausbau der interkulturellen Beratungskompetenzen der BeraterInnen
- Etablierung antirassistischer Beratungsprinzipien
- Nutzung vorhandener Strukturen zur Schaffung niederschwelliger Ansätze; Nutzung von institutionalisierten Einrichtungen (Vereine, Moscheen, etc.) und etablierten sozialen Entitäten (verbindlicher Gruppenrahmen) der Zielgruppe zur Förderung des Zugangs – im Rahmen von aufsuchender Beratung
- Distribution von leicht zugänglichem Informationsmaterial (Sprache, Form, Inhalt) an sozialen Knotenpunkten der Zielgruppen; öffentliche Bewerbung der Unterstützungs- und Förderangebote
- Anknüpfen an vorhandene Ressourcen und Erfahrungen der KlientInnen als wichtiges Element der individuellen Zugänglich- und Fruchtbarmachung von Beratungsleistungen
- Einsatz von Role-Models mit soziographischer Nähe zur Zielgruppe im Rahmen der Beratungsleistungen, um besonders „beratungsferne“ Zielgruppen zu erreichen
- Einsatz von Anerkennungsverfahren für erworbene Qualifikationen (über Nostrifizierungen, etc.) sowie Erhebung von informell erworbenen Kompetenzen (z.B. über Kompetenzbilanzen) zur Verhinderung von Dequalifizierung und „brain waste“ durch den Einsatz in Tätigkeiten, die dem Qualifikations- und Kompetenzniveau der Person nicht entsprechen, sowie durch nicht stattfindende Weiter- und Höherqualifizierung
- Förderung des Zugangs zu höherer Bildung

Empfehlungen auf struktureller Ebene des Beratungsangebots

- Ausweitung des Angebots der muttersprachlichen Beratung und damit Förderung der Reichweite (in Österreich vergleichsweise leicht umzusetzen, da die Mehrheit der ZuwanderInnen aus einigen wenigen Regionen kommen)
- Verstärkter Einsatz von Menschen mit Migrationshintergrund als BeraterInnen. Dies kann einerseits zu einem Abbau möglicher „kultureller Barrieren“ zwischen den interagierenden Personen führen, andererseits wird damit im Sinne des Self-Empowerment-Ansatzes ein Beitrag zur Stärkung der Selbstorganisation von MigrantInnen geleistet

- Vertiefung der Kooperation mit den vor- und nachgelagerten Strukturen der IBOBB und mit anderen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Sektoren
- Vernetzung mit anverwandten Beratungs- und Betreuungsfeldern
- Etablierung von länderübergreifenden Kooperationen – insbesondere mit den Herkunftsländern der Zuwanderungsgruppen
- Informationen zu Qualifikationen aus den Herkunftsländern: ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) und der Bologna-Prozess sind europäische Beispiele der Adressierung dieser Problematik. Neben der Partizipation in diesen Prozessen gilt es, die Ergebnisse anwenderfreundlich aufzubereiten und zugänglich zu machen
- Anerkennung von Qualifikationen, Nostrifizierung: Österreichweite Vereinheitlichung und Beschleunigung von Nostrifizierungsprozessen. Entwicklung, Implementierung und flächendeckendes Angebot von Anerkennungsverfahren für alle im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrungen
- „Neue“ Zielgruppen: Besondere Berücksichtigung der über den Familiennachzug erfolgten „Feminisierung der Zuwanderung“ und damit einhergehende Problematiken wie hohe Geschlechterberufssegmentierung, geringe Beschäftigungsquoten bestimmter Zuwanderergruppen, etc.
- Sensibilisierung hinsichtlich aktueller Herausforderungen im Zusammenhang mit Integrationsprozessen sowohl auf Seiten der ImmigrantInnen als auch auf Seiten der aufnehmenden Gesellschaft: Setzung von bewussteinbildenden Maßnahmen zur Aufklärung über das kulturelle und sozioökonomische Potenzial von Zuwanderung, zur Demographie-Problematik, Internationalisierung etc.

4.2 IBOBB für Ältere und Erwerbstätige

4.2.1 Problemaufriss

Europa sieht sich mit einer demographischen Entwicklung konfrontiert, die eine historische Herausforderung für die europäische Gesellschaft darstellt, insbesondere im Hinblick auf das soziale Sicherungssystem, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitswelt. Die Europäische Bevölkerung altert zunehmend. Die Mitgliedstaaten, deren Bevölkerung bis 2050 nicht schrumpft, verlieren zunehmend an Gewicht.³⁹

Österreich liegt in Bezug auf diese demographische Entwicklung im europäischen Trend, wenn auch jüngere Bevölkerungsprognosen eine „Trendverzögerung“ infolge starker Wanderungsgewinne prognostizieren. Ein Bevölkerungsrückgang ist erst ab Mitte des Jahrhunderts (2050) zu erwarten. Parallel zu dieser Entwicklung wächst die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bis 2014 leicht (plus 4 %). Ab 2020 kommt es zu einem deutlichen Rückgang des Anteils der Erwerbstätigen. Mit dem Älterwerden der starken Geburtsjahrgänge der 1950er und 1960er Jahre (Baby-Boom) ist zunehmend eine „Überalterung“ der Erwerbsbevölkerung zu beobachten.⁴⁰

³⁹ vgl. Europäische Kommission 2005.

⁴⁰ vgl. Statistik Austria, Pressekonferenz, 17. Oktober 2005.

Lösungsansätze zur Adressierung der demographischen Herausforderungen setzten insbesondere auf eine bessere Nutzung der Ressourcen älterer Arbeitskräfte – auf den längeren produktiven Verbleib dieser Gruppe im Erwerbsleben (Active-Ageing).

Im Zusammenhang mit Bildungs- und Berufsberatung spielen in diesem Kontext die Themen Erhalt der Anschlussfähigkeit der Arbeitskräfte an Entwicklungsprozesse auf Produktions- und Organisationsebene (funktionales Altern), Verhinderung von Lernentwöhnung, altersgerechte Weiterbildungsangebote, später Berufswechsel bzw. Wiedereinstieg, dritte Arbeitskarrieren, gleitende Übergänge in Pension und work-life-balance eine zentrale Rolle.⁴¹

Trotz dieser zahlreichen und virulenter werdenden Herausforderungen gibt es in Österreich kaum speziell auf diese Zielgruppe zugeschnittene Angebote. Laut dem Länderbericht über den aktuellen Stand der Fortschritte bei der Umsetzung der Ratsentschließung zu „Lifelong Guidance“ in Österreich gibt es im Bereich der Bildungs- und Berufsberatungsangebote für Ältere eine zu füllende Lücke.⁴²

Allerdings steht Österreich mit diesem spezifischen Angebotsengpass nicht alleine da:

“There are few examples of effective responses to the challenge of providing career guidance services to older adults. No country seems yet to have developed a systematic approach in this area.”⁴³

Ebenfalls gibt es in Österreich zu wenig Angebote der Bildungs- und Berufsberatung für umorientierungswillige Erwachsene, die in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis stehen.⁴⁴ Auch hier ist Österreich kein Einzelfall:

„Nur in wenigen Ländern wurden Strategien entwickelt, die beschäftigten Erwachsenen helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, indem sie regelmäßig neue Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Kompetenzen prüfen.“⁴⁵

Auf Unternehmensebene gibt es wenig Angebote. Das vorhandene Angebot ist auf größere Konzerne konzentriert und dort auf interne Karrieren ausgerichtet. Arbeitsämter (Public Employment Services) fokussieren meist auf arbeitslose Personen. Die österreichischen Berufsinformationszentren (BIZ) stellen hier eine positive Ausnahme dar. Beratungsleistungen für Erwerbstätige wären jedoch wichtig, um deren inner- und überbetriebliche Karrieren zu fördern, die Anpassungsfähigkeit an neue Entwicklungen zu erhalten und die Partizipation an lebensbegleitendem Lernen zu fördern.

Dennoch konnten einige ausgewählte Ansätze und Modellprojekte recherchiert werden, die im Folgenden vorgestellt werden.

⁴¹ Beispielsweise nimmt die Weiterbildungsbeteiligung der österreichischen Wohnbevölkerung mit dem Alter schrittweise ab, insbesondere in höheren Alterssegmenten sind kaum noch Bildungsaktivitäten zu verzeichnen: Anteil der in den letzten vier Wochen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung – Jahresdurchschnitt 2008: 25-29-Jährige 25,6%; 30-34-Jährige 17,6%; 50-54-Jährige 9,4%; 55-59-Jährige 6,9%, 60+Jährige 4,6% (Statistik Austria 2008).

⁴² vgl. Krötzel 2006b.

⁴³ OECD 2004, S. 32.

⁴⁴ vgl. Krötzel 2006a.

⁴⁵ CEDEFOP 2004, S. 79.

4.2.2 Ausgewählte Ansätze und Modellprojekte

Titel	Workplace Guidance – linking low paid workers and learning
Implementierende Institution (Organisationsform)	Starsafl, Berufsausbildungsfonds für nicht und niedrig qualifizierte ArbeiterInnen in Reykjavik, Island
Finanziert von	Leonardo da Vinci, 2003 – 2006
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Starsafl wurde aufgrund eines Abkommens der isländischen Sozialpartner als spezieller Weiterbildungsfonds für nicht und niedrig qualifizierte Beschäftigte eingerichtet. Ziel ist es, Angestellte und ArbeiterInnen zu Berufsausbildungen zu ermutigen und Entwicklungs- bzw. Innovationsprojekte und andere Bildungsangebote für nicht und niedrig qualifizierte ArbeiterInnen zu unterstützen.
Projekt/Angebotsbaustein	Workplace Guidance wurde als gemeinsames Projekt in 10 europäischen Ländern durchgeführt. Im Rahmen des Projekts wurden Materialien entwickelt, um BeraterInnen und GewerkschafterInnen beim Erwerb jener Kompetenzen zu unterstützen, die notwendig sind, um niedrig bezahlte ArbeiterInnen (mit niedriger Qualifizierung) in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen zu beraten. Zusätzlich wurden in Reykjavik zahlreiche Beratungen für genau diese Zielgruppe an deren Arbeitsplätzen angeboten.
Ziele	Niedrig bezahlte/niedrig qualifizierte ArbeiterInnen sollen beim Zugang zu Weiterbildung durch Bildungsberatung dort Unterstützung erhalten, wo sie selbst am einfachsten erreichbar sind – an ihrem Arbeitsplatz. Niedrig bezahlte ArbeiterInnen, insbesondere jene, die niedrig qualifiziert sind, sind die Ersten, die entlassen werden und haben wenig Aufstiegschancen. Manche bewegen sich zwischen mehreren niedrig bezahlten Jobs und stehen am Rand der Gesellschaft. Berufsberatung kann ihnen bei ihrer Weiterbildung helfen und so ihre Fähigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit fördern, allerdings ist für sie der Zugang zu Beratungsleistungen besonders schwierig, schon alleine deswegen, weil diese kaum außerhalb regulärer Arbeitszeiten verfügbar sind. Eine Lösung dieses Problems kann Beratung am Arbeitsplatz bieten – speziell für ArbeiterInnen, angeboten zu Zeiten und an Orten, die für sie passend sind.
Zielgruppen	BeraterInnen, GewerkschafterInnen und Personalverantwortliche; niedrig qualifizierte/niedrig bezahlte ArbeiterInnen
Leistungen, Instrumente, Methoden	Das Projekt war darauf ausgerichtet, Beratung auf niedrig bezahlte ArbeiterInnen auszuweiten, wofür eine Reihe an Materialien und Trainingskursen entwickelt wurden, die sich an BerufsberaterInnen, GewerkschafterInnen und ArbeitgeberInnen richteten, um ihre Kompetenzen in Bezug auf die Zielgruppe und deren Zugang zu lebenslangem Lernen zu erhöhen. Das Projekt arbeitete gute Beispiele heraus und versah BeraterInnen mit 100 Stunden Training. Durch die Möglichkeit, Beratung direkt am Arbeitsplatz zu erhalten, wurden die Bildungsmöglichkeiten der ArbeiterInnen erweitert und ihre Motivation erhöht, ihre Kompetenzen zu vertiefen. Die Ergebnisse wurden sehr erfolgreich an zahlreichen Arbeitsplätzen in Reykjavik erprobt. Beschäftigte und ArbeitgeberInnen konnten davon profitieren.
Ergebnisse	Im Rahmen des Projekts wurde ein Online-Kurs für Arbeitsplatzberatung in 8 Sprachen entwickelt, der auf der Website abrufbar ist. Außerdem gibt es Leitfäden mit Good Practice-Beispielen für GewerkschafterInnen und ArbeitgebervertreterInnen.

Titel	Bildungsberatungsstelle 50plus Göttingen
Implementierende Institution (Organisationsform)	Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG (BIGS), Deutschland
Finanziert von	Landkreis Göttingen im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspakts für Ältere im Landkreis Göttingen 2006-2007; Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Die gemeinnützige Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG (BIGS) ist ein Zusammenschluss von derzeit 16 Bildungsträgern in der Region mit dem Ziel der Förderung der Bildung und Erziehung, der Volks- und Berufsbildung.
Projekt/Angebotsbaustein	Der Verbund „50plus – Erfahrung zählt!“ war eines von insgesamt 62 regionalen Modellprojekten. Koordiniert von der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen sollten eine altersgerechte Bildungsplanung, die Entwicklung und die Begleitung innovativer Bildungsmodelle und der Aufbau einer Bildungsberatungsstelle 50plus erfolgen.
Ziele	Im Hinblick auf lebenslanges Lernen wird immer wieder die Lernbereitschaft der Beschäftigten gefordert. Tatsächlich aber ist die Orientierung in der Vielzahl der Maßnahmen für Bildungswillige nicht immer einfach. Eine Bildungsberatungsstelle sollte hier Abhilfe schaffen. In enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Region, den Gewerkschaften und den Kammern, den Bildungsträgern und universitären Bildungseinrichtungen sollten neue Wege der berufsrelevanten Qualifizierung älterer Menschen gesucht und deren Erprobung unterstützt werden.
Zielgruppen	Ältere Menschen
Leistungen, Instrumente, Methoden	In der Umsetzung des Teilprojekts wurde erprobt, inwieweit ein spezifischer Bildungsberatungsbedarf für ältere Menschen sich eher in einer eigenständigen Beratungsstruktur verwirklichen lässt oder ob eine allgemeine Bildungsberatung so konzipiert werden sollte, dass die Beratungsanliegen Älterer als Querschnittsaufgabe in der allgemeinen Beratung ihren Platz finden.
Ergebnisse	In Beratungsgesprächen wurden Wege für erwerbslose ältere Menschen gesucht, den Prozess des lebenslangen Lernens altersentsprechend und der eigenen Lebenssituation angemessen zu gestalten.

Titel	Real Times, Real Life: „Real Game“ Bildungs- und Berufsberatungsprogramm für Erwachsene (Ältere) unter Einsatz von Gruppenarbeitsmethoden
Implementierende Institution (Organisationsform)	Competence at Work Ltd (CAW), Vereinigtes Königreich (UK)
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Competence at Work Ltd ist eine Organisation, die sich auf die Unterstützung von Veränderungen spezialisiert hat. Unter anderem werden landesweit Programme im Bildungs- und Sozialbereich entwickelt.
Projekt/ Angebotsbaustein	Entwicklung des Real Times, Real Life Training-Programms; ein modulares Gruppenarbeitsprogramm für Erwachsene, das mittlerweile im UK, den USA und Kanada breit eingesetzt wird.
Ziele	Unterstützung von individueller Arbeitsmarkt-Reintegration, Berufswechsel, Karriereplanung, work-life balance Abstimmung, individueller Aufrichtung, dem Ausbau diverser Soft-Skills und dem Aufbau sozialer Netzwerke.
Zielgruppen	Erwachsene: Ältere, WiedereinsteigerInnen, Beschäftigte, Arbeitslose, MigrantInnen. Evaluierungen haben ergeben, dass sich das Instrument speziell für ältere Personen eignet.
Leistungen, Instrumente, Methoden	<p>Modulares Gruppenarbeitsprogramm für Erwachsene:</p> <p>Modul 1 „Die sich ändernde Welt der Arbeit“: In diesem Modul setzen sich die TeilnehmerInnen mit den soziökonomischen Hintergründen der sich ändernden Arbeitswelt auseinander. In diesem Kontext werden strukturelle Verantwortlichkeiten für Arbeitslosigkeit aufgezeigt, übertragbare Fähigkeiten für sich verändernde Arbeitsmärkte identifiziert und die Wichtigkeit von Lifelong Learning herausgearbeitet. Die Arbeit in Gruppen soll einen Beitrag zum Aufbau von Selbstvertrauen, Präsentations- und Kommunikationsfähigkeit, Teamworkfähigkeit und zwischenmenschlicher Fähigkeit beitragen. Die Gruppenkonstellation soll darüber hinaus das Entstehen von peer-groups und sozialen Netzwerken anregen.</p> <p>Modul 2 „Leben und Arbeiten“ ermöglicht es den TeilnehmerInnen, individuelle Berufsrollen und Lebensstile auszuprobieren bzw. durchzuspielen. Unterschiedliche Modelle der Karriereplanung, Lebensstilwechsel, work-life balance Ansätze etc. können ausgelotet werden. Zentrale Konstanten des Moduls sind: „Wandel/Entwicklungen geschehen permanent“; „Viele Fähigkeiten sind auf andere Jobs und Situationen übertragbar“.</p> <p>Modul 3 „Weiter voranschreiten“ (moving on): Dieses Modul bietet eine Reihe von Selbsterforschungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten an, die dabei unterstützen, persönliche Ziele zu identifizieren und zu definieren. Persönliche Aktionspläne werden erstellt, Stärken- und Schwächenanalysen durchgeführt, Lebensläufe erstellt und Vorstellungsgespräche geübt.</p> <p>Für die Durchführung der drei Module werden 20 Arbeitsstunden veranschlagt. Die Angebote der Module können/sollen zielgruppengerecht adaptiert werden.</p>
Ergebnisse	Evaluierungsstudien zeigen ein sehr positives Feedback von Seiten der TrainerInnen als auch von Seiten der TeilnehmerInnen. TeilnehmerInnen berichteten, dass ihr Selbstvertrauen und ihre Planungsfähigkeit durch die Teilnahme gestiegen seien. Darüber hinaus hätten sie nun eine größere Akzeptanz und ein besseres Bewusstsein dafür, dass Veränderung eine Konstante im (heutigen) Leben darstellt.

Titel	Loopbaanproject bouw – Karrieremöglichkeiten und Berufsberatung in der Praxis. Ein Projekt für den Bau-Sektor
Implementierende Institution (Organisationsform)	Projekt-KoordinatorIn CINOP, Niederlande
Finanziert von	Leonardo da Vinci
Angebot/allgemeine Ausrichtung	CINOP ist eine unabhängige internationale Forschungs- und Beratungsagentur, spezialisiert auf Lebenslanges Lernen, Berufsbildung und Training und Erwachsenenbildung.
Projekt/ Angebotsbaustein	Das Projekt ist eine gemeinsame Initiative von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen-Organisationen für in der Bauindustrie arbeitende Erwachsene. Das Karriereprojekt bietet Leistungen, die Männern und Frauen helfen, einen neuen Job oder eine neue Position im Unternehmen zu finden.
Ziele	Zwei Ziele werden verfolgt: Vorbeugung von Ausfällen Beschäftigter wegen Krankheit und Förderung der Arbeitszufriedenheit.
Zielgruppen	In erster Linie zielt das Projekt auf alle in der Bauindustrie und im Gerüstsektor Beschäftigten ab. Die Beschäftigten oder die ArbeitgeberInnen kontaktieren KarriereberaterInnen, welche die Beschäftigten von Beginn an bis zur neuen Position im Unternehmen oder zur neuen Firma begleiten.
Leistungen, Instrumente, Methoden	Der Kurs besteht aus fünf Phasen: Zu Beginn werden ein Schnell-Scan durchgeführt, zusätzliche Informationen in Erfahrung gebracht und überprüft, welche Angebote in Frage kommen. Dann werden die Wünsche und Möglichkeiten der Beschäftigten besprochen und auf Realisierungsmöglichkeiten untersucht. Ein persönlicher Entwicklungsplan wird erarbeitet. Die ArbeitgeberInnen werden zu diesem Zeitpunkt hinzugezogen. Die Umsetzung des Entwicklungsplans beinhaltet häufig Qualifizierungsmaßnahmen, die für den künftigen Job maßgeschneidert sind. Das Training kann verschiedene Arten von Qualifizierung, Coaching oder Beratung am Arbeitsplatz beinhalten. Die KursleiterInnen begleiten die TeilnehmerInnen, bis sie in ihren neuen Positionen zu arbeiten beginnen. Den Abschluss bilden Evaluierung und eventuell Nachjustierung – die Resultate werden mit den TeilnehmerInnen diskutiert.
Ergebnisse	Das Karriereprojekt gibt Beschäftigten im Bausektor die Chance, den Risiken, die durch Krankheit entstehen, ausweichen zu können. Neue Möglichkeiten werden entwickelt und Beschäftigte in ihren neuen Job begleitet. Die Beratung kann dabei helfen, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen oder wiederzufinden. Qualifizierung und Wiederqualifizierung sind das wichtigste Mittel dabei.

Für Good Practice auf Ebene der Public Employment Services sowie finanzielle Anreize für Unternehmen siehe: OECD/European Union: Career Guidance. A Handbook for Policy Makers. Paris 2004, S 30.

4.2.3 Rückschlüsse und Empfehlungen

Empfehlungen zu Beratungsansätzen und -methoden

- Bewusstsein schaffen, dass wir in einer Zeit permanenter Entwicklungen und Umbrüche leben:
 - Lernzeiten beschränken sich nicht auf schulische Formen und jüngere Semester
 - Wichtigkeit des Erhalts der individuellen Anpassungsfähigkeit
 - Wichtigkeit der Förderung der Teilnahme an LLL
 - Betonung dessen, dass die Betroffenheit von Kollateralschäden struktureller Entwicklungen nicht als persönliches Versagen zu interpretieren ist.
- Sichtbar- und Bewusstmachung von Fähigkeiten/Kompetenzen (inkl. „Erfahrungswissen“/ Tacit Knowledge) und ihrer Transferierbarkeit in andere Situationen und Jobs – z. B. über den Einsatz von Kompetenzbilanzen, Profilinginstrumenten etc.
- Besondere Eignung von Gruppenberatungsansätzen bei dieser Zielgruppe
- Berücksichtigung möglicher Zielgruppenspezifika bei Empfehlung von Qualifizierungsangeboten („altersgerechte Qualifizierungsangebote“) bei gleichzeitiger Betonung dessen, das die Gleichsetzung „Alter ist gleich Lernresistenz/Lernferne“ auf Vorurteilen basiert und der Weiterbildungsbeteiligung Älterer nicht zuträglich ist.
- Bildungs- und Karriereberatung von (älteren) Beschäftigten hinsichtlich interner oder externer beruflicher Karrieren als wichtiger Beitrag:
 - Erhöhung der Arbeitsmotivation
 - Kompetenzaufbau
 - Prävention physischer und/oder psychischer Überlastung
 - Verhinderung des Entstehens von „Lernentwöhnung“ (durch längeren Verbleib auf „lernkritischen Tätigkeiten“)
- Beratung am Arbeitsplatz (vor Ort) und innerhalb der Arbeitszeit als erfolgreiche Strategie bei schwer zu erreichenden Zielgruppen, z.B. nicht/niedrig qualifizierten Erwerbstätigen; Überwindung der Beratungszugangsbarrieren (Öffnungszeiten, Kosten, Informationsmangel etc.)

Empfehlungen auf struktureller Ebene des Beratungsangebots

- Im Sinne einer „Antistigmatisierungsstrategie“ empfehlen wir, keine eigene Beratungsangebotsstruktur für Ältere zu schaffen, sondern das Beratungsangebot für Ältere als Querschnittsaufgabe in allgemeine Beratungsangebote zu integrieren.
- Ein ausreichendes IBOBB-Angebot für die Zielgruppe der älteren Personen kann einen Beitrag zur allgemeinen Sensibilisierung gegenüber der demographischen Entwicklung und einer Neudefinition der Rolle älterer Personen als aktivere/partizipierendere Teile der Gesellschaft leisten.
- Bei Planung und Implementierung von Beratungsangeboten für Erwerbstätige ist die Integration der Sozialpartner – insbesondere der Gewerkschaften – hilfreich und empfehlenswert, ebenso wie eine enge Zusammenarbeit mit den relevanten regionalen AkteurInnen (Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern, Bildungsträger, Universitäten, etc.)
- Im Rahmen diverser Kompetenzbilanzierungs- und Profilingverfahren für Erwerbstätige ist das Thema „Vertraulichkeit/Datensensibilität“ von besonderer Bedeutung.

4.3 Zugangsverbreiterung zu IBOBB-Angeboten

Hinweis: Auch einige vorgestellte Projekte aus anderen Unterkapiteln (Migration, Erwerbstätige) enthalten interessante Ansätze der Zugangsverbreiterung.

4.3.1 Problemaufriss

Der Zugang zu IBOBB-Angeboten ist eine Frage von sozioökonomischer wie gesellschafts-politischer Bedeutung.

In wissensbasierten Gesellschaften (vgl. Kapitel 2.1) ist die „Produktivkraft“ einer Volkswirtschaft als auch die gesellschaftliche Stratifikation sowie die schichtspezifische Mobilität ganz besonders eng an erreichte und aktualisierte Bildungs-/Qualifikationsniveaus der Bevölkerung geknüpft. Politisches Ziel muss es daher sein, die allgemeine Bildungsbeteiligung zu erweitern sowie verfestigte Ungleichheiten der Partizipationsverteilung zu verhindern. IBOBB-Angeboten kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Informations- und Begleitungsrolle zu. Lorenz Lassnig folgend ist es wichtig, im Zuge der Verfolgung dieses Ziels den sogenannten „Matthäus-Effekt“ zu berücksichtigen:

„Aus den gesellschaftlichen Veränderungen folgt, dass die Bildungsbeteiligung erweitert werden muss und die Individuen möglichst effektiv „das Richtige“ finden sollen. Dazu müssen jedenfalls zunächst ausreichende, zugängliche und benutzerInnenfreundliche Informationen vorhanden sein. Beratung ist jedoch mehr als Information. Hier besteht insbesondere das Problem, dass die Informationsfunktion für jene Personen und Bevölkerungsgruppen, die bereits ziemlich genau wissen, was sie suchen, relativ leicht zu lösen ist. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Bildungsbeteiligung von Erwachsenen sehr ungleich verteilt ist. Wir sprechen vom „Matthäus-Effekt“: Wer hat, dem wird gegeben, wer nichts hat, dem wird auch das noch genommen...“ Die Weiterbildungsbeteiligung hängt stark vom vorherigen Bildungsstand ab, wer also zusätzliche Bildung brauchen würde, hat eine geringere Neigung, diese zu suchen. Wenn also die Aufgabe darin besteht, die Bildungsbeteiligung zu erweitern und zusätzliche Menschen für Bildung zu motivieren, so sind entsprechende Beratungsangebote vonnöten.“⁴⁶

Mit dem Ziel des Erreichens aller Informations- und Beratungsbedarfe gilt es neben einem gut zugänglichen, flächendeckenden (passiven) Informations- und Beratungsangebot, aktive und aufsuchende Leistungen anzubieten, um sog. „bildungs- und beratungsfernen“ Gruppen einen Zugang zu IBOBB-Leistungen zu ermöglichen. Selbstverständlich sind hierunter auch Leistungen der Berufs- und Laufbahnberatung zu subsumieren, die in einem engen Verhältnis zur Bildungsberatung stehen.

Primäre Beratungsziele sind die Erhöhung der Bildungsbeteiligung sowie die Arbeitsmarktintegration. Einem holistischen Beratungsansatz folgend sollen jedoch auch andere Lebenssituationen wie Gesundheitsprävention, Sexualberatung oder Finanzberatung in die Beratungsagenden miteinbezogen werden.

⁴⁶ Lassnig 2005, S. 2.

Der skizzierte „Matthäus-Effekt“ führt zur Debatte des Hol- oder Bringschuldcharakters von IBOBB. Inwieweit soll IBOBB ein reines Angebot darstellen, und inwieweit soll IBOBB über aktive, aufsuchende Angebote zu den Personen getragen werden? Korrespondierend mit den Ausführungen in Kapitel 2 ist ein bedarfsgerechtes Mischangebot zu empfehlen. Die sogenannten „erfolgreichen SelbstmanagerInnen“ dürften passive Angebotsleistungen bevorzugen – zu aktive Angebote möglicherweise als Bevormundung empfinden. „Überforderte SelbstmanagerInnen“ sind wiederum als Zielgruppe für aktive, aufsuchende Beratungsleistungen zu identifizieren. Die Bring- oder Holschulddebatte ist darüber hinaus eng an Kostenfragen gekoppelt.

Im Career Guidance Handbook für Policy Makers werden für den OECD-Raum folgende Gruppen mit mangelndem Zugang zu Beratungsleistungen identifiziert: Erwerbstätige Erwachsene, StudentInnen, Mütter mit kleinen Kindern, Wiedereinsteigerinnen, Ältere, Behinderte, Personen in entlegenen Regionen und Personen mit speziellen Benachteiligungen (sozioökonomisch, nationale Zugehörigkeit etc.).⁴⁷

Strukturell gibt es dem Handbuch zufolge ein unzureichendes IBOBB-Angebot an Arbeitsplätzen, an öffentlichen Knotenpunkten (Shoppingcenters, Bibliotheken), in kleinen Gemeinden, in abgelegenen Gebieten, außerhalb der Standardöffnungszeiten von öffentlichen Behörden und Bildungsanbietern sowie an aufsuchender Beratung.

Die Lage in Österreich dürfte ähnliche Problematiken aufweisen. Unseren Recherchen zufolge gibt es seit dem OECD-Review aus dem Jahr 2003 keine Erhebung zum Zugang zu IBOBB in Österreich. Die Erhebung zur Sicherung von Informationen, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in Österreich fokussierte auf die IBOBB-Angebotslage. Hier wurden Lücken im Bereich von älteren Personen und umorientierungswilligen Beschäftigten festgestellt.⁴⁸

Lorenz Lassnigg fasst die Empfehlungen des genannten OECD-Reviews folgendermaßen zusammen:

„Die Zugänglichkeit ist aufgrund von begrenzten Ressourcen nach Einschätzung des letzten OECD-Reviews nicht ausreichend gegeben. Es sollten Prioritäten dahingehend gesetzt werden, dass ein geeigneter Mix von intensiver individueller Beratung mit einem verbesserten Angebot an virtuellen Angeboten im Internet entwickelt werden sollte.“⁴⁹

Das Career Guidance Handbook for Policy Makers schlägt neben aufsuchenden Beratungsansätzen den verstärkten Einsatz von kosteneffizienteren Methoden der Beratung und Information vor, um den Zugang zu IBOBB über eine Reichweitensteigerung auszuweiten. In diesem Zusammenhang im Handbuch angesprochene Methoden sind u.a.: Selbstserviceangebote, Integration von IBOBB in die Lehrpläne von Schulen und universitären Ausbildungen, Gruppenberatungsangebote, Einsatz von neuen Technologien wie Internet und Call-Center-Technologien etc.⁵⁰

Good Practice-Beispiele zu IBOBB unter Einsatz von Call-Center-Technologien im Vereinigten Königreich sowie zu einem internetbasiertem Angebot in Finnland finden sich im erwähnten Handbuch auf Seite 36.⁵¹

⁴⁷ OECD 2004, S. 34.

⁴⁸ vgl. Krötzel 2006a.

⁴⁹ Lassnig 2007, S. 27.

⁵⁰ OECD 2004, S. 34.

⁵¹ <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf>

4.3.2 Ausgewählte Ansätze und Modellprojekte

Die nachstehend vorgestellten Ansätze fokussieren auf aufsuchende, individuelle, gesamtgesellschaftliche und niederschwellige Beratung.

Titel	FemmesTISCHE
Implementierende Institution (Organisationsform)	Geschäftsstelle FemmesTISCHE, Schweiz
Finanziert von	Die Geschäftsstelle FemmesTISCHE wurde 2007 von der Bundesstrategie „Migration und Gesundheit 2002- 2007“, der Gesundheitsförderung Schweiz und der Schwyzer-Winiker-Stiftung unterstützt. 2008 und 2009 unterstützte die Schwyzer-Winiker-Stiftung die Geschäftsstelle.
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Die Geschäftsstelle FemmesTISCHE koordiniert alle Standorte und bietet FemmesTISCHE an.
Projekt/ Angebotsbaustein	FemmesTISCHE bringt Frauen zusammen, die sich in ungezwungenen Diskussionsrunden in privatem Rahmen mit verschiedenen Themen auseinandersetzen. FemmesTISCHE eröffnet durch Information und Erfahrungsaustausch mehr Handlungsmöglichkeiten und öffnet Horizonte.
Ziele	Sensibilisieren in Bezug auf bestimmte Themen, Ressourcen aufbauen, soziale Kompetenzen stärken, alltagsrelevantes Wissen vermitteln, Austausch fördern, soziale Kontakte stärken, ermutigen.
Zielgruppen	Es gibt FemmesTISCHE mit Schweizerinnen, mit Migrantinnen und interkulturelle FemmesTISCHE.
Leistungen, Instrumente, Methoden	Eine Gastgeberin lädt 6 bis 8 Personen aus ihrem Bekanntenkreis zu sich nach Hause ein. Eine Moderatorin regt mit einem kurzen Film das Gespräch unter den Beteiligten an. Häufig meldet eine Teilnehmerin an der Diskussionsrunde ihr Interesse an, als nächste Gastgeberin zu wirken, weil der Austausch ihr viel gebracht hat und sie das nächste Thema spannend findet. Auf diese Weise verbreitet sich FemmesTISCHE fast wie von selbst. Mit FemmesTISCHE können alle Organisationen zusammenarbeiten, die sich für Erziehungs-, Bildungs-, Migrations-, Umweltfragen oder weitere gesellschaftlich aktuelle Themen einsetzen möchten, ohne einseitig politisch/ideologische Ziele zu verfolgen.
Ergebnisse	FemmesTISCHE fördert den Erfahrungsaustausch und kann auch in Bildungs- und Berufsinformationsfragen sensibilisieren. Die TeilnehmerInnen können ihren eigenen Standpunkt und ihr Verhalten reflektieren. Gleichzeitig erhalten sie neue Ideen, Betrachtungsweisen und Handlungsmöglichkeiten, die sie in ihrem eigenen Alltag umsetzen können. Die TeilnehmerInnen vertiefen ihr Vertrauen in ihre eigenen Ressourcen. FemmesTISCHE, an denen sich Migrantinnen treffen, können zusätzliche Informationen, z.B. über Bildungssysteme oder Beratungsstellen, vermitteln. Interkulturelle FemmesTISCHE können interkulturelle Kompetenzen fördern oder den Teilnehmerinnen zeigen, wie andere mit dem „Leben in zwei Kulturen“ umgehen.

Titel	Cité des Métiers – Stadt der Berufe
Implementierende Institution (Organisationsform)	Netzwerk Réseau Cité des Métiers, Frankreich
Finanziert von	Finanziert aus nationalen und Gemeinschaftsgeldern
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Die Cité des Métiers ist ein Informations- und Beratungszentrum für Karriere, Beruf und Berufsleben
Projekt/ Angebotsbaustein	Eine „Stadt der Berufe“ ist ein Zentrum, das Orientierungs-, Beratungs- und Informationsleistungen rund um Karriere, Ausbildungen und das Berufsleben zur Verfügung stellt.
Ziele	In Zusammenhang mit dem aktuellen Wandel, im Zuge dessen das Arbeitsleben großen Veränderungen unterworfen ist und der/die Einzelne nicht mehr ein Leben lang dieselben Tätigkeiten ausübt, zielt die Cité des Métiers darauf ab, die BesucherInnen dabei zu unterstützen, sich im Berufs- und Arbeitsleben besser zurecht zu finden.
Zielgruppen	Die Cité des Métiers bietet Informations-, Orientierungs- und Beratungsleistungen rund um Arbeit und Beruf für alle: Jugendliche und Erwachsene, Studierende und ArbeitnehmerInnen, während der gesamten Schulzeit und des gesamten Berufslebens.
Leistungen, Instrumente, Methoden	Die Cité des Métiers ist ein Angebot für alle, das mit einer einzigen Anlaufstelle unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten spezialisierte Produkte und Angebote vereint. Sie beruht auf den Grundsätzen von Zugänglichkeit, Anonymität und Kostenlosigkeit. Die Leistungen, die in der Stadt der Berufe angeboten werden, sollen dabei unterstützen, mit den Veränderungen im Berufsleben besser fertig zu werden. Aufgabe einer Cité des Métiers ist es, BesucherInnen in alle Einzelheiten und Gegebenheiten des Berufslebens einzuführen und sie durch Wahlmöglichkeiten zu begleiten sowie ihre Wahl zu unterstützen.
Ergebnisse	Die Cité des Métiers ist ein erprobtes Modell, das in Frankreich und anderen Ländern an verschiedenen Standorten zu finden ist und mittlerweile auch in ähnlichen/weiterentwickelten Formen existiert.

Titel	De Cimes en Cimes – von Gipfel zu Gipfel
Implementierende Institution (Organisationsform)	Atrium FJT (Foyer des jeunes travailleurs), Tarbes, Frankreich
Finanziert von	Fondation de France, Parc National des Pyrénées, Direction départementale de la Jeunesse et des Sports, association ELLES, école au Maroc, Groupement d'Intérêt Public, Conseil Général, Conseil Régional, Ville.
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Atrium FJT bietet kulturelle und sportliche Aktivitäten für Jugendliche rund um Tarbes an, eine prekäre Region in Frankreich. De Cimes en Cimes gab es zwischen April 2005 und April 2007.
Projekt/ Angebotsbaustein	Mit De Cimes en Cimes erhielten etwa 40 Mädchen und Jungen aus prekären Verhältnissen und armen Stadtvierteln die Gelegenheit, im Laufe von 2 Jahren immer wieder Wanderungen durch den Pyrenäen-Nationalpark zu unternehmen und sich im Zuge dessen mit sich und anderen, mit Rollenbildern und Berufsfeldern auseinander zu setzen.
Ziele	Die Mädchen und Jungen sollten die Gelegenheit erhalten, sich in Umgebungen zu entwickeln, die mit den Stadtvierteln, aus denen sie kommen, kontrastieren. Sie lernten bei mehrtägigen Ausflügen unzählige Berufe unter freiem Himmel und verschiedene künstlerische Tätigkeiten kennen.
Zielgruppen	De Cimes en Cimes richtete sich an Jugendliche zwischen 14 und 20 Jahren großteils maghrebinischer Herkunft.
Leistungen, Instrumente, Methoden	Die Jugendlichen unternahmen während der 2-jährigen Initiative immer wieder Wanderungen durch den Pyrenäen-Nationalpark. Sie lernten unzählige Berufe kennen, die in einem Nationalpark ausgeübt werden (FörsterIn, ParkaufseherIn, TierhüterIn etc.) und versuchten sich in künstlerischen Tätigkeiten. Die Initiative schloss mit einer einwöchigen Wanderung im Atlasgebirge. Schließlich stellten die Jugendlichen ihre Reisebücher aus, die sie auf Besuchen in Schreib- und Malateliers mit Collagen und Fotos gefüllt hatten.

Titel	LernLaden<i>mobil</i>
Implementierende Institution (Organisationsform)	LernNetz Berlin-Brandenburg (LNBB), Deutschland. Die aufsuchende Bildungsberatung gibt es in Brandenburg im Landkreis Dahme-Spreewald sowie in den Berliner Bezirken Friedrichshain, Lichtenberg, Neukölln und Pankow. Die mobile Bildungsberatung ist jeweils angebunden an den im Bezirk verankerten LernLaden®.
Finanziert von	Die Mobile Bildungsberatung ist seit 2008 Bestandteil der Berliner LernLäden und wird wie diese von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie mit Unterstützung der JobCenter gefördert.
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Das LernNetz Berlin-Brandenburg hat sich zum Ziel gesetzt, neue kundenorientierte und bedarfsgerechte Strukturen in der Weiterbildung zu schaffen. Das Interesse der Menschen an Bildung soll vor allem durch qualifizierte Bildungsberatung unterstützt werden.
Projekt/ Angebotsbaustein	Mit dem LernLaden <i>mobil</i> sollen Personenkreise erreicht werden, die dem LernLaden® ansonsten fernbleiben – das sind vor allem Jugendliche ohne Schulabschluß bzw. Ausbildungsplatz und ältere Personen, die ohne Arbeit sind, sowie MigrantInnen. Aufsuchende Bildungsberatung wird in städtischen Quartieren und ländlichen Regionen angeboten.
Ziele	Ziel ist, für das Thema Lebenslanges Lernen und Bildung zu sensibilisieren und eine Erhöhung der Bildungsbeteiligung. Die Ressourcen des/der einzelnen Ratsuchenden sollen erkannt und aufgezeigt sowie greifbare Schritte erarbeitet werden, um persönliche Zielsetzungen und Visionen zu entwickeln, die Motivation zu konkreten Bildungsmaßnahmen zu fördern und mit Unterstützung der Bildungsberatung selbst gesetzte Ziele zu erreichen. Mit der aufsuchenden Beratung soll der soziale und territoriale Zusammenhalt in der Region gefördert werden. Neue Lernorte und offene Zugänge zu den Lernwelten sind gemeinsam mit den NetzwerkpartnerInnen zu erschließen.
Zielgruppen	Sog. „bildungsferne“ Jugendliche und Ältere
Leistungen, Instrumente, Methoden	Der Kernansatz beim LernLaden <i>mobil</i> ist, dass der/die BildungsberaterIn die KundInnen aufsucht. Diese sollen dort erreicht werden, wo eine Kontaktaufnahme und Bereitschaft zur Beratung aufgrund eines wohnort-nahen positiven Umfeldes vereinfacht wird. Mit den Ratsuchenden gemeinsam werden anhand geeigneter Instrumente der Bildungsberatung Komplettlösungen nach dem „One-Stop Shop“ entwickelt, die zu einer personenbezogenen Nachhaltigkeit der Beratung beitragen. Unter „One-Stop Shop“ wird hier ein Komplettangebot aus einer Hand verstanden, das von der Ansprache über die eigentliche Beratung bis hin zur Vermittlung in Weiterbildung und/oder der Befähigung zur und Unterstützung bei der Akquisition von Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen alles umfasst.
Ergebnisse	Mittels zielgerichteter Bedarfsanalysen werden Orte für die aufsuchende Bildungsberatung in den angrenzenden Bezirken ausgewählt und passgenaue Beratungsmodelle entwickelt und erprobt. Zahlreiche Netzwerkpartner in den Bezirksämtern und JobCentern, aber auch in sozialen Einrichtungen und öffentlich geförderten Institutionen dienen einerseits als Anlaufstellen für weitergehenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Ratsuchenden und sind andererseits bei der Profilierung der Mobilen Bildungsberatung behilflich.

Titel	Lernfestival Schweiz
Implementierende Institution (Organisationsform)	Der SVEB (der Schweizerische Verband für Weiterbildung) ist verantwortlich für die nationale Koordination und fördert kantonale Aktivitäten. Das Patronat übernimmt das Forum Weiterbildung Schweiz.
Finanziert von	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, Migros Kulturproduzent, Bundesamt für Kommunikation und andere
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Der SVEB ist der Dachverband der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in der Schweiz.
Projekt/ Angebotsbaustein	Das Lernfestival ist eine gesamtschweizerische Weiterbildungswoche, welche zum Ziel hat, die breite Bevölkerung für das Thema „lebenslanges Lernen“ zu sensibilisieren und zu motivieren. Das Lernfestival ist eine Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitskampagne für die Weiterbildung.
Ziele	Das Lernfestival zielt darauf ab, Personen jeden Alters und jeglicher Herkunft untereinander zu vernetzen und gemeinsames Lernen zu fördern. Institutionen aus allen Bildungsbranchen werden zur Zusammenarbeit und zum Abbau von Konkurrenzdenken aufgefordert; Kantone und Regionen sollen motiviert werden, sich zu Interessensgruppen zusammen zu schließen und ihren Standort durch gemeinsame Aktionen zum Lernen und zur Weiterbildung aufzuwerten.
Zielgruppen	Die gesamte Bevölkerung soll für das Thema „lebenslanges Lernen“ sensibilisiert und motiviert werden, besonders angesprochen werden: Jugendliche, SeniorInnen, Erwerbstätige, Arbeitslose, MigrantInnen, behinderte Menschen, Bildungsungewohnte, WiedereinsteigerInnen usw. Speziell wird darauf geachtet, dass auch sog. „bildungsferne“ Personen durch Aktivitäten vor Ort angesprochen werden.
Leistungen, Instrumente, Methoden	Das Lernfestival ist als Instrument gedacht, das zum Thema Lernen/Weiterbildung AkteurInnen aus Politik, Bildungs- und Arbeitswelt miteinander verbinden soll. Lernen und Weiterbildung soll positiv besetzt, erlebt und spielerisch umgesetzt werden. Der Fokus liegt auf dem aktiven Lernen, d.h. das positive Lernerlebnis steht im Vordergrund.
Ergebnisse	Lernfestivals oder Adult Learner's Weeks werden seit 1996 in der ganzen Welt durchgeführt. Im Oktober 2006 feierte China die Lernfestival-Eröffnung mit 100.000 Personen, im Februar konnte Irland als 43. Lernfestival-Mitglied begrüsst werden. Die UNESCO hat das Patronat weltweit übernommen.

4.3.3 Rückschlüsse und Empfehlungen

Empfehlungen zu Beratungsansätzen und -methoden

- Der Beratungsprozess sollte grundsätzlich individuell und ganzheitlich auf die gesamte Lebenssituation ausgerichtet sein sowie dem Konsensprinzip folgend „auf gleicher Augenhöhe“ stattfinden.
- Beratungsleistungen sollten anonym und kostenfrei angeboten werden.
- Für spezielle Gruppen sollte das Angebot niederschwellig (kreative Angebote) gehalten werden.

- Aufsuchende Angebote sollten in einem (wohnnahen) positiven Umfeld stattfinden, die Zielgruppen dort abholen, wo sie sich aufhalten (an sozialen Knotenpunkten, etc.). Mit der aufsuchenden Beratung soll auch der soziale Zusammenhalt der Regionen gefördert werden.
- Die Informationsleistung (auch das Informationsmaterial) sollte hinsichtlich Sprache, Form und Inhalt leicht zugänglich sein.
- Das Angebot sollte prinzipiell barrierefrei gestaltet sein. Es ist in der Konzeption und Nachjustierung immer darauf Bedacht zu nehmen, ob und wodurch bestimmte Personen/Gruppen von den Beratungsleistungen „ausgeschlossen“ werden, sei es durch formale Barrieren (bauliche, rechtliche, finanzielle, etc.) oder informale Barrieren (Ängste, Unsicherheiten, etc.).

Empfehlungen auf struktureller Ebene des Beratungsangebots

- Insbesondere für spezielle Zielgruppen ist anzuregen, die Beratungsleistung als Komplettangebot aus einer Hand anzubieten (One-Stop Shop – von der Ansprache/Problemklärung über die Beratung bis hin zu Vermittlungsleistungen).
- Im Rahmen von Angeboten für spezielle Zielgruppen, die von einem Knotenpunkt ausgehen und zu anderen Beratungs- und Förderstellen weiterverweisen, ist es vorteilhaft, wenn eine zentrale Ansprechperson für die/den einzelne(n) KlientIn über den gesamten Betreuungsprozess begleitend zur Verfügung steht.
- Das Modell einer Bündelung eines breiten Beratungsangebots für „alle Zielgruppen“ an einem Ort (Cité des Métiers) hat Vorzüge hinsichtlich der Attraktivität des (Gesamt-)Angebots und kann Synergien im Bereich der Beratungsleistungen als auch des Marketings für das Angebot bereitstellen.
- Zur Erreichung spezieller Zielgruppen ist die Vernetzung mit anderen sozialen Einrichtungen, Beratungsdiensten, Schulen, Behörden etc. besonders wichtig. Im Zuge der Vernetzung geht es einerseits um eine Bündelung der Aktivitäten und die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Institutionen, andererseits um den Informationsaustausch und das voneinander Lernen.

4.4 IBOBB und der Ansatz der Lernenden Region

Abseits der bisher fokussierten Zielgruppenperspektive ist die Zusammenarbeit, das Zusammenwirken der involvierten Akteure im Feld der IBOBB von zentraler Bedeutung für ein optimales IBOBB-Angebot. Ein Beispiel für einen konzertierten Akteurs-Ansatz ist das Modell der Lernenden Region.

4.4.1 Der Ansatz: „Lernende Region“

Lernende Regionen haben heute – in kontextbedingter unterschiedlicher Ausprägung – in vielen Ländern der Welt Verbreitung gefunden. In Europa fungiert die Europäische Union als wichtiger Impulsgeber der Initiierung von Lernenden Regionen. Ein Beispiel dafür ist die im Jahr 2003 von der Generaldirektion Bildung und Kultur gesetzte 3L – Initiative (Regional networks for Life-Long-Learning), die 120 europäische Regionen umfasste.

„Region“ bezieht sich in diesem Zusammenhang auf ein Gebiet, das über administrative, kulturelle, geografische, physische oder politische Dimensionen definiert werden kann.⁵²

Klaus Thien zufolge zeichnet sich der Ansatz der Lernenden Region durch folgende Charakteristika aus:⁵³

- Die Aktivierung endogener Potenziale der Region (durch Förderung der Lernmöglichkeiten) auf Basis einer Netzworkebildung regionaler Akteure,
- die Etablierung von reflexiven Strukturen und Wissensmanagement in der Region und die Stärkung der Kompetenzen ihrer BewohnerInnen,
- sowie die Beteiligung der Bevölkerung an Gestaltungsprozessen bzw. ihre Aktivierung für Initiativen in der Region.

Die Basis einer Lernenden Region ist die Vernetzung aller relevanten Akteure (politische Akteure, Bildungsträger, Betriebe, Kultur, Marketing etc.). Neben der Vernetzung innerhalb von spezifischen Bereichen – z.B. der Bildungsträger im Bildungsbereich – geht es insbesondere auch um die Vernetzung der relevanten Akteure über Bereichsgrenzen hinweg. Häufig wird der Aufbau eines Netzwerkes von einer Regionalmanagementagentur begleitet.

Innerhalb des Netzwerkes wird ein „bereichsspezifischer“ arbeitsteiliger Ansatz zur Förderung/Etablierung der Lernenden Region eingesetzt.

Thien identifiziert die folgende Auswahl an Instrumenten einer Lernenden Region, die je nach regionaler Bedarfslage in unterschiedlichen Kombinationen zum Einsatz kommen können:⁵⁴

- Bildungsbedarfserhebungen
- Optimierung und Abstimmung regionaler Bildungsangebote
- Bildungs- und Berufsberatung
- Mentoring /Coaching
- Bildungsinformationssysteme
- Regionales Bildungsmarketing
- Regionale Lernzentren
- Angebote für bildungsferne Gruppen
- Bildungsoffensive für spezielle Zielgruppen
- Schulkooperationen
- Maßnahmen im Sinne der Barrierefreiheit von Bildungsinstitutionen und -angeboten
- Qualifizierungsverbände
- Forcierung neuer Lehr- und Lernformen
- eLearning
- informelles Lernen – Kompetenzanerkennung
- Qualitätssicherung
- (Weiter-)Bildungsmaßnahmen im Rahmen kooperativer Projektaktivitäten

⁵² gl. Longworth 2006.

⁵³ Thien 2006, S. 20.

⁵⁴ ebd., S. 22ff.

Hinzu kommen Instrumente des regionalen Wissensmanagements, die insbesondere auch Möglichkeiten des informellen Lernens und des Erwerbs von Soft Skills fördern:

- Beteiligungsverfahren an Entscheidungen über die regionale Agenda
- Zukunftswerkstätten, Open Space, Feste u.a.
- Projekte zur Stärkung der regionalen Identität
- (Klein-)Projekte zu Geschichte, Kultur der Region
- Verfahren zur Steuerung und Bewertung des regionalen Entwicklungsprozesses

Bildungs- und Berufsberatung (IBOBB) ist ein wichtiges Instrument der Lernenden Regionen. IBOBB Leistungen kommt eine zentrale Funktion in der Begleitung von Bildungs- und Berufsübergängen und Lernwegen über die gesamte Lebensspanne hinweg zu. Die regionale Verankerung der IBOBB ist in diesem Zusammenhang aus zwei Gründen besonders wichtig: Erstens garantiert die regionale Verankerung ein Wissen über regionalspezifische Angebote (Bildung), Möglichkeiten (Jobs) und Bedarfe (Individuen, Arbeitsmarkt) sowie bessere Vernetzungs- und Zusammenarbeitsmöglichkeiten mit vor- neben- und nachgelagerten Institutionen. Zweitens erleichtert die regionale Verankerung den Zugang zu Beratungsangeboten – insbesondere für sog. „bildungsferne“ und wenig mobile Bevölkerungsgruppen.

Im Folgenden wird exemplarisch eine „Lernende Region“ vorgestellt. Für weitere Good Practice-Beispiele siehe u. a.:

- BMLFUW (Hrsg.): Lernende Regionen – Neue Chancen für den ländlichen Raum. Tagungsbericht. Wien 2006.
- Contzen, Britta/Gnahn, Dieter/Tönnissen, Frank: Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung. Bonn/Berlin 2008.
http://www.bmbf.de/pub/lernende_regionen_foerderung_von_netzwerken.pdf [29.10.2008]

Titel	Die Lernende Region Bodensee
Implementierende Institution (Organisationsform)	Projektträger: Bodensee Standort Marketing GmbH (BSM); Projektservice: Lernende Region Bodensee, Deutschland
Finanziert von	Bundesministerium für Bildung und Forschung und ESF im Rahmen von „Learning Regions“
Angebot/allgemeine Ausrichtung	Ziel der Bodensee Standort Marketing GmbH (BSM) ist es, die Kräfte politischer und wirtschaftlicher Akteure zu bündeln und die Profilentwicklung der Region voranzutreiben.
Projekt/ Angebotsbaustein	In Netzwerken der Lernenden Region wird Lebenslanges Lernen erprobt. Es werden neue Formen der Vernetzung in der Bildung entwickelt und Zugänge zu den Lernwelten geschaffen. Es geht darum, gemeinsam neue Lernangebote zu entwickeln, neue zeitgemäße Lernformen zu etablieren und das selbstorganisierte Lernen zu unterstützen. (www.lernende-regionen.info)
Ziele	Vielen Menschen ist es nicht möglich zu wissen, wo Informationen abrufbar sind. Ziel ist es, das Wissen und die Kompetenzen von ExpertInnen in der Region aufzugreifen, sichtbar zu machen, zu vernetzen und damit zugänglich und nutzbar zu machen. Die Lernende Region will neue Lernkulturen schaffen, Lernbenachteiligungen abbauen, die Beschäftigungsfähigkeit der BürgerInnen der Region verbessern und Transparenz im Bildungsbereich schaffen.
Zielgruppen	Regionale Bildungsnetzwerke sollen Angebote von neuer Qualität schaffen, die für alle zugänglich sind.
Leistungen, Instrumente, Methoden	Das Lernsee-Portal bietet einen einzigartigen Überblick über Angebote in der Region rund um Lernen und Bildung; Lernservicepunkte sind Anlaufstellen für Information, Vermittlung und Beratung rund um Lernen, Bildung und Weiterbildung. Verschiedene Trägerinstitutionen erproben neue Wege und Formen des Lernens mit unterschiedlichen Zielgruppen. Die Modellprojekte bieten eigene Kurse, Seminare, Beratung und Serviceleistungen an. Sie sind wesentliche Knotenpunkte des Lernnetzwerks.
Ergebnisse	Im Rahmen der Lernenden Region Bodensee entstand ein trägerübergreifendes Netzwerk von BildungsanbieterInnen aus drei Landkreisen und zwei Bundesländern. Im Laufe der Projektarbeit wurden Beratungs- und Serviceangebote geschaffen und neue, auch informelle Formen des Lernen unterstützt. Weiterhin konnte durch das Web-Bildungsportal zur besseren Übersichtlichkeit der Bildungsangebote beigetragen werden. Um die Arbeit des Projektes „Lernende Region Bodensee“ weiterführen zu können und die Strukturen zu erhalten, wurde der „LernSee e.V. – Bildungsentwicklung in der Lernenden Region Bodensee“ gegründet. Als Träger von innovativen, richtungsweisenden Projekten stehen die Themen Beratung, Lebenslanges Lernen und Kompetenzentwicklung im Mittelpunkt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt bei dem Themenbereich Kompetenzerfassung und -bilanzierung, zu dem der LernSee e.V. eigene Beratungsangebote anbietet.

4.4.2 Erkenntnisse aus Evaluierungen des vorgestellten Ansatzes

Seit 2001 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (DE) lebensbegleitendes Lernen in regionaler Verankerung in Deutschland. 76 Lernende Regionen sind im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ entstanden. Seit 2005 wird das Programm durch die Ludwig-Maximilians-Universität München und Ramboll Management wissenschaftlich begleitet (evaluiert).

Ausgewählte Ergebnisse⁵⁵

Generell zeigen die Erhebungen, dass Lernende Regionen (LR) konkreter auf vorhandene Bedarfslagen reagieren als traditionelle Bildungsangebote – speziell dann, wenn regionale Bedarfsanalysen durchgeführt werden.

Insbesondere gelingt es den LR, zwischen individuellen Bedürfnissen und Arbeitsmarktverwertungsmöglichkeiten zu vermitteln. Für diese Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit ist die Einbindung von arbeitsmarktnahen Akteuren in das Netzwerk wichtig.

Die Nachhaltigkeit der LR (der Netzwerkstrukturen) hängt stark von der erfolgreichen Einbindung aller relevanten Akteure der Region ab. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, verbindliche Partner über den Kreis der Bildungsdienstleister hinaus zu gewinnen. Zusätzlich ist ein starker Netzwerk-Kern (häufig in Form einer Regionalmanagementagentur) förderlich für die Stabilität eines Netzwerkes.

Erfahrungswerte zeigen, dass sich die Einbindung von Unternehmen in das LR-Netzwerk schwierig gestaltet. Förderlich für deren Einbindung ist, klar zu definieren, welche konkrete Rolle Unternehmen in der LR spielen sollen sowie die Schaffung einer Win-Win-Situation für beide Seiten – Unternehmen und LR.

Neben den jeweils regionsspezifischen Zielen der LR ist die Förderung von Vernetzung und Kooperation von wichtigen Akteuren der Region, um Synergien zu erzeugen, ein allen LR gemeinsames Ziel. Die wissenschaftliche Programmbegleitung ortet einige besonders wichtige Erfolgsbedingungen für die Erreichung dieses Netzwerkziels:

- Aufbau einer gemeinsamen Netzwerkidentität
- Die Entwicklung von Vertrauen – über von allen involvierten Akteuren geteilte Erwartungen
- Etablierung von dauerhaften, tragfähigen und transparenten Kommunikationsstrukturen

Netzwerke sollen sich wie „Lernende Organisationen“ verhalten. Im Vordergrund stehen dabei „(...) gemeinsame Ziele, akzeptierte Leitbilder, die Auswahl geeigneter Partner, die Regulation der Aktivitäten und Beziehungen zwischen den Partnern, die Allokation der Ressourcen zwischen den Organisationen und die kontinuierliche Evaluation und Pflege der Kooperationen.“⁵⁶

⁵⁵ vgl. Contzen et al. 2008, S. 10ff.

⁵⁶ ebd., S. 11.

Zusammenfassende Empfehlungen zur erfolgreichen Etablierung

- Für den Aufbau einer nachhaltigen Netzwerkstruktur ist die erfolgreiche Einbindung aller relevanten Akteure der Region zentral.
- Ein starker Netzwerk-Kern – z. B. in Form einer Regionalmanagementagentur oder eines Kernkonsortiums – ist für die Stabilität des Netzwerkes förderlich.
- Nachhaltige, erfolgreiche Netzwerke setzen eine gemeinsame Netzwerkidentität, geteilte Erwartungen sowie tragfähige und transparente Kommunikationsstrukturen voraus.
- Die Durchführung von regionalen (Bildungs)Bedarfsanalysen erleichtert den zielgerichteten, regionsspezifischen Einsatz von Maßnahmen und Angeboten.
- Da sich die Einbindung von Unternehmen den Evaluierungen zufolge häufig schwierig gestaltet, empfiehlt es sich, die direkten und indirekten Benefits des Ansatzes für die Unternehmen der Region klar herauszuarbeiten und zu kommunizieren.

5 Empfehlungen

Im Folgenden werden ausgewählte allgemeine Empfehlungen zum IBOBB-Angebot formuliert. Aufgrund des Fokus auf Themen der Erwachsenenbildung werden wichtige große IBOBB-Themen wie z.B. das Beratungsangebot in Schulen nicht explizit thematisiert.

- **Koordination, Vernetzung, Kooperation:** Implementierung eines Multi-Level-Governance-Ansatzes, der auf horizontaler Ebene (Politikfelder übergreifend) und auf vertikaler Ebene (Politikebenen übergreifend) alle relevanten Akteure in die Adressierung der IBOBB-Herausforderungen einbindet. Zentral ist hier die Berücksichtigung regionaler und lokaler Kontexte und Akteure, die Einbindung von ZielgruppenvertreterInnen sowie die Fokussierung auf wichtige Schnittstellen (z.B. Schule – Beratungsinstitutionen – AMS). Mit der Einrichtung einer nationalen Arbeitsgruppe zu „Lifelong Guidance“ im März 2005 und deren Mitgliedererweiterung im Oktober 2005 ist auf „Steuerebene“ ein wichtiger Schritt in diese Richtung gesetzt worden. Lorenz Lassnigg⁵⁷ weist darauf hin, dass in Österreich traditionell eine Zweigleisigkeit zwischen Bildungsberatung und Berufsberatung besteht, die an die entsprechenden institutionellen Kontexte (Bildung, Arbeitsmarkt) gebunden ist. Insbesondere hier ist auf institutioneller Ebene (BMUKK, BMASK, AMS) Handlungsbedarf hinsichtlich der Intensivierung des Austausches und der Koordination zu verorten.
- **Ziel der IBOBB-Angebote:** Europäische Empfehlungen und „Leitlinien“ zu IBOBB fokussieren in ihren Zieldefinitionen der Bildungs- und Berufsberatung auf Ziele wie: Individuelle Selbstverwirklichung über Verbindung von Kompetenzen und Interessen mit Arbeitsmarktchancen und möglicher beruflicher Selbstständigkeit; Versorgung von Unternehmen und Organisationen mit hoch motivierten beschäftigungs- und anpassungsfähigen MitarbeiterInnen; Unterstützung der Volkswirtschaften durch Weiterentwicklung und Anpassung der Erwerbsbevölkerung an sich verändernde wirtschaftliche Erfordernisse und soziale Gegebenheiten; Förderung von Gesellschaften, in denen Bürger aktiv zur gesellschaftlichen, demokratischen und nachhaltigen Entwicklung beitragen.⁵⁸ PraktikerInnen aus dem österreichischen IBOBB-Feld legen ihren Beratungsleistungen unseren Erhebungen bzw. Erfahrungen zufolge häufig einen humanistischen Bildungsbegriff zugrunde. Ziel der Beratungsleistungen ist diesem Ansatz zufolge, einen Menschen als Gesamtheit anzusehen und dementsprechend Lernwege zu konzipieren und zu begleiten, „(...) zunächst einmal nicht mit dem ausschließlichen Ziel, das zu erwerben, was die Wirtschaft gerade will“.⁵⁹ Aus unserer Sicht ist es in diesem Zusammenhang wichtig, dass eine „Zielvielfalt“ der IBOBB-Beratungsleistungen möglich ist, gefördert wird sowie dass die jeweils zugrundeliegenden „Zielansätze“ transparent gemacht werden.

⁵⁷ Lassnigg 2007, S. 27/28.

⁵⁸ vgl. CEDEFOP 2005, S. 12/13.

⁵⁹ Stifter 2009, S. 1 u. S. 4.

- **Zugang:** Mit dem Ziel des Erreichens aller Informations- und Beratungsbedarfe gilt es neben einem gut zugänglichen, flächendeckenden (passiven) Informations- und Beratungsangebot aktive Leistungen anzubieten, um sog. „beratungsfernen“ Gruppen einen Zugang zu IBOBB-Leistungen zu ermöglichen. Bestimmte Gruppen, die einen besonderen Nutzen aus den IBOBB-Angeboten ziehen könnten – wie etwa sog. „bildungsferne“ Personen – sind erfahrungsgemäß schwer zu erreichen. Hier gilt es niederschwellige, innovative Zugänge zu schaffen, z.B. über aufsuchende Formen der Beratung wie etwa niederschwellige Angebote an sozialen Knotenpunkten. Weiters empfiehlt sich ein ganzheitlicher Beratungsansatz für spezielle Risikogruppen.
- **Geschlechterdifferenz:** Eine Erhebung des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf) zu ausgewählten Daten aus dem „Projektverbund Bildungsberatung“ Berichtsjahr 2008 zeigt, dass IBOBB-Angebote in Österreich mehrheitlich von Frauen wahrgenommen werden. Etwa zwei Drittel der BeratungskundInnen sind Frauen. Wir empfehlen Strategien zu entwickeln, um in Zukunft auch mehr Männer mit Beratungsangeboten anzusprechen.
- Der Zugang zu IBOBB-Angeboten hängt eng mit dem Bekanntheitsgrad der Angebote zusammen. Zur Hebung der Transparenz und Wahrnehmung des Angebots ist der Ausbau von **Öffentlichkeitsarbeit und Marketing** für IBOBB-Angebote wichtig. Im Beirat Bildungsberatung des BMUKK vom 7. November 2008 wurde im diesem Zusammenhang der Bedarf einer österreichweiten „Dachmarke Bildungsberatung“ verortet. Diese Dachmarke sollte den Beiratsmitgliedern zufolge dem „Zeitgeist“ entsprechen, eine positive Konnotation von „Bildungsberatung“ leisten sowie durch Kontinuität gekennzeichnet sein.
- **Schließung der Angebotslücken:** Eine Erhebung zum IBOBB-Angebot in Österreich⁶⁰ ergab Angebotslücken im Bereich älterer Personen und Beschäftigter. Die umgehende Schließung dieser Angebotslücke wird empfohlen. Ansätze hierzu wurden im Kapitel 4 vorgestellt.
- **Anbieterneutrales Angebot:** Lorenz Lassnigg⁶¹ zufolge ist das IBOBB-Angebot in Österreich zu stark an Bildungsträger gebunden, das unabhängige, anbieterübergreifende Angebot zu wenig ausgebaut. Der Ausbau des trägerunabhängigen Angebots ist demzufolge zu empfehlen. Eine andere (zusätzliche) Lösung wurde vom Projekt „Bildungsberatung in Wien“ gewählt. Mit dem Ziel, unabhängige und neutrale Leistungen zu garantieren, verpflichten sich alle Partnereinrichtungen und BeraterInnen im Rahmen des Projekts zu einer „CHARTA für unabhängige Beratungsleistungen“.
- Das österreichische IBOBB Angebot ist zu informationslastig – fokussiert zu stark auf punktuelle Bildungsangebote oder Berufswahlentscheidungen. Die Entwicklung von persönlichen Kompetenzen zur **individuellen Laufbahnplanung** und das **„Begleiten von Lernwegen“** sollte im Rahmen der Beratungsprozesse größeres Gewicht erhalten.

⁶⁰ vgl. Krötzel 2006b.

⁶¹ Lassnigg 2007, S. 27/28.

- Sichtbarmachung und Anerkennung **informell erworbener Kompetenzen** gewinnt im Rahmen von Empowermentprozessen, am Arbeitsmarkt, im Personalwesen, im Prozess der Entwicklung von europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen etc. zunehmend an Bedeutung. Der Bildungs- und Berufsberatung kann in diesen Prozessen auf der Ebene der Begleitung der Kompetenzerhebung eine wichtige Rolle zukommen. Im Zusammenhang mit der Wahrnehmung dieser Rolle sind insbesondere Fragen der Qualitätssicherung des Angebots sowie der Finanzierung (öffentliche Finanzierung versus Selbstfinanzierung) zu klären bzw. zu regulieren – nach Möglichkeit bundesweit einheitlich.
- **Qualitätssicherung:** Die Qualität von Angeboten, Prozessen und Strukturen im Bereich IBOBB ist systematisch zu analysieren (u.a. über Evaluationen) und weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang sind bereits viele Maßnahmen auf Schiene, z.B.: Einerseits liegt ein Fokus der Qualitätssicherung auf der Ausbildung der BeraterInnen. Laut österreichischer LLG-Strategie sollen bis zum Jahr 2012 mindestens 50% der SchülerInnen (die Bildungsberatung durchführen) und BildungsberaterInnen an Schulen über den Abschluss eines entsprechenden Lehrgangs an den pädagogischen Hochschulen verfügen sowie bis zum Jahr 2015 30% der BildungsberaterInnen in den Institutionen der Erwachsenenbildung über ein Diplom. Andererseits wird ein Verfahren der externen Qualitätssicherung für „anbieterneutrale“ Bildungsberatung derzeit im Rahmen des Projektverbundes Bildungsberatung durch das öibf entwickelt und implementiert. Fehlende Maßnahmen sind unseres Erachtens z.B. eine aktuelle Studie über die Zugänglichkeit zu IBOBB-Angeboten in Österreich oder eine Evaluierung des Angebots aus der Perspektive der Beratungs- und Orientierungsuchenden.
- **Weiterentwicklung, Innovation:** Über eine Vernetzung der umsetzenden AkteurInnen im In- und Ausland sowie weitere Maßnahmen zur Anregung des wechselseitigen Lernens kann die Weiterentwicklung des IBOBB-Angebots – der eingesetzten Ansätze und Instrumente – verstärkt vorangetrieben werden. Auf Bundesebene widmet sich das von BMUKK und ESF finanzierte Projekt „bib-innovation-network 2007-2010“ dieser Aufgabe.
- **Forschung und Entwicklung:** Insbesondere im universitären Bereich (Grundlagenforschung) ist ein Mangel an Forschung im Bereich IBOBB zu verorten. Die (angewandten) Forschungsleistungen aus dem Feld der außeruniversitären Forschung vermögen dies unserer Einschätzung nach nicht ausreichend zu kompensieren. Mit der nach zehnjähriger Pause im Jahr 2007 vollzogenen „Wiedergründung“ eines österreichbezogenen, institutionsübergreifenden Fachmediums für Erwachsenenbildung – dem „Magazin erwachsenenbildung.at Das Fachmedium für Praxis, Forschung und Diskurs“ – wurde diesbezüglich ein wichtiger Impuls gesetzt.
- **Finanzierung:** Schaffung nachhaltiger Finanzierungsstrukturen zum Auf- und Ausbau nachhaltiger und qualitativ hochwertiger Beratungsangebote.

6 Literatur

Adecco Institut: Von der Ausbildung in die Arbeitswelt: Können wir den (schwierigen) Übergang für Europas Jugend erleichtern? White Paper. London 2007.

Biffel, Gudrun: SOPEMI Report on Labour Migration. Austria 2006-7. Wien 2007.

BMLFUW (Hrsg.): Lernende Regionen – Neue Chancen für den ländlichen Raum. Tagungsbericht. Wien 2006.

BMUKK: „Lifelong Guidance“. Entwicklung einer nationalen Strategie, Statusbericht Jänner 2007.
<http://www.schulpsychologie.at/guidance/Guidance%20Strategie%20Info%20Jan%202006.pdf> [11.05.2009].

Castells, Manuel: The rise of the network society, Malden 1997.

CEDEFOP: Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten. Thessaloniki 2005. Online unter: http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/Thematic%20Projects/Reference_tools_D.pdf [1.3.2010].

CEDEFOP: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa. Brüssel 2004.

Chisholm, Lynne: Orientierungshilfe in der Unübersichtlichkeit: Aktuelle Herausforderungen an Beratungsdienste für junge Menschen zwischen Bildung und Beschäftigung in Europa. In: Götz, Rudolf und Peter Schlögl (Hrsg.): Jugendliche stützen – erreichen – aktivieren. Chancen für Beratung und Orientierung. Wien 2007.

Contzen, Britta/Gnahn, Dieter/Tönnissen, Frank: Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken. Programmdarstellung. Bonn/Berlin 2008.
Online im Internet: http://www.bmbf.de/pub/lernende_regionen_foerderung_von_netzwerken.pdf [29.10.2008].

Europäische Kommission: Ein aktualisierter strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung. Brüssel 2008.

Europäische Kommission: Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“. Brüssel 2005.

Evans, Karen/Heinz, Walter (Hrsg.): Becoming adults in England and Germany. London 1994.

Götz, Rudolf: Bildungs- und Berufsberatung für ImmigrantInnen: Herausforderungen, Reflexionen und Ansätze. Ein kommentierter Tagungsbericht. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 5, Wien 2008.
Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-5/meb08-5.pdf> [1.3.2010].

Götz, Rudolf: Individuelle Autonomie versus neuer Staatspaternalismus: Wohin bewegt sich der moderne Wohlfahrtsstaat? Wien 2008.

Götz, Rudolf/Schlögl, Peter (Hrsg.): Jugendliche stützen – erreichen – aktivieren. Chancen für Beratung und Orientierung. Wien 2007.
Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/bib-infonet_jugendliche.pdf [11.05.2009].

Härtel, Peter/Krötzl, Gerhard: „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf – IBOBB“. Strategien zur Bildungsberatung und Berufsorientierung als ein Kernelement der nationalen Strategie zum Lebenslangen Lernen. „Lifelong Guidance“. Entwicklung, Status, Perspektiven, 30. Oktober 2008.

Krötzl, Gerhard (Hrsg.): Projekte zur Sicherung von Informationen, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in Österreich. Band I – Analysen. Wien 2006 (2006a).

Krötzl, Gerhard: Länderbericht Österreich. Über den aktuellen Stand der Fortschritte bei der Umsetzung der Ratsentschließung zu „Lifelong Guidance“. Wien 2006 (2006b).

Lassnigg, Lorenz: Chancen für Jugendliche – Möglichkeiten der Beratung und Orientierung. Situation und Perspektiven in Österreich. In: Götz, Rudolf und Peter Schlögl (Hrsg.): Jugendliche stützen – erreichen – aktivieren. Chancen für Beratung und Orientierung. Wien 2007.

- Lassnigg, Lorenz:** Bildungsberatung – aktuelle Herausforderungen und potenzielle Entwicklungsstrategien. In: *bib-news*, 7/2005, S. 2-3. Wien 2005.
- Longworth, Norman:** *Learning Cities, Learning Regions, Learning Communities*. London 2006.
- OECD:** *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. Paris 2004.
- OECD/European Union:** *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris 2004. Online unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> [1.3.2010].
siehe auch: http://www.oecd.org/document/35/0,3343,en_2649_39263294_1940323_1_1_1_1,00.html [1.3.2010].
- OECD:** *OECD Review of Career Guidance Policies. Country Note. Austria*. Paris 2003. Online unter: <http://www.oecd.org/dataoecd/47/46/2505725.pdf> [1.3.2010].
- Preiß, Christine:** *Jugend ohne Zukunft? Probleme der beruflichen Integration*. In: Lappe, Lothar (Hrsg.) *Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben*. München 2003.
- Rat der Europäischen Union:** Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen, 15030/08. Brüssel 2008.
- Rat der Europäischen Union:** Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa, 9286/04. Brüssel 2004.
Online unter: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf [1.3.2010].
- Rodrigues, Maria J. (Hrsg.):** *The knowledge economy in Europe. A strategy for International Competitiveness and Social Cohesion*. Cheltenham 2002.
- Simonitsch, Günther/Biffel, Gudrun:** Nachfrage nach höheren Qualifikationen: In: BM.I (Hrsg.): *Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration*. BM.I 2007, S. 25-49.
- Statistik Austria:** *Arbeitskräfteerhebung – Ergebnisse des Mikrozensus*. Wien 2008. Erstellt am: 07.04.2009.
- Statistik Austria:** „Neue Bevölkerungsprognosen für Österreich und die Bundesländer“, Pressekonferenz, 17. Oktober 2005.
- Stifter, Wolfgang:** *Ob ich mich da hintraue?* In: *bib-news* 16/2009, Wien 2009, S. 1 u. S. 4.
- Thien, Klaus:** *Instrumente Lernender Regionen*. In: BMLFUW (Hrsg.) *Lernende Regionen – Neue Chancen für den ländlichen Raum*. Tagungsbericht. Wien 2006.
- Toffler, Alvin:** *The third Wave*. London 1991.
- Walther, Andreas/du Bois-Reymond, Manuel/Biggart, Andy (Hrsg.):** *Participation in Transition. Motivation of young Adults in Europe for Learning and Working*. Frankfurt/Main et al. 2006.
- Wolf-Maier, Franz/Kreuzhuber, Margit:** Schlüsselfaktor Beschäftigung. In: BM.I (Hrsg.): *Gemeinsam kommen wir zusammen. Expertenbeiträge zur Integration*. BM.I 2007, S. 51-77

Materialien zur Erwachsenenbildung

- Nr. 1/2000** Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung. Bericht zur Tagung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang vom 11. bis 12. Jänner 2000
- Nr. 1/2001** Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Österreichischer Konsultationsprozess
- Nr. 2/2001** Konzepte der Qualität in der Erwachsenenbildung. Aufsätze und Protokoll im Rahmen der Werkstatt am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang vom 2. bis 3. Oktober 2000
- Nr. 3/2001** Dokumentation und Forschung für die Erwachsenenbildung – wo stehen wir heute? Bericht zum Workshop des bm:bwk und des Österreichischen Volkshochschularchivs an der Volkshochschule Meidling am 4. Oktober 2000
- Nr. 4/2001** Pädagogische Qualität in der Erwachsenenbildung. Bericht zur Tagung am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang vom 5. bis 6. April 2001
- Nr. 5/2001** Österreichischer Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission
- Nr. 6/2001** Hintergrundbericht zum österreichischen Länderbericht. Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission
- Nr. 7/2001** Konsultationsprozess zum Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission. Dokumentation der Expertentagung am 20. Juni 2001
- Nr. 8/2001** Marktplatz der Sprachen. Dokumentation einer Initiative des bm:bwk zum Europäischen Jahr der Sprachen 2001 vom 17. bis 22. September 2001
- Nr. 9/2001** Bildungsberatung Burgenland. Ein Modell für regionale Vernetzung und Professionalisierung von Bildungsberatung
- Nr. 1/2002** Wie viel BILDUNG braucht der Markt? Wie viel MARKT verträgt die Bildung? Beiträge zum Symposium der Akademie Graz, der Urania/Graz, der Förderungsstelle für EB und des LSR für Steiermark an der Universität Graz am 19. September 2001
- Nr. 1/2003** Weiterbildung in Österreich im europäischen Vergleich I. Ergebnisse und Analysen der 2. Europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II)
- Nr. 1/2004** OECD-Länderprüfung über Erwachsenenbildung I. Hintergrundbericht Österreich
- Nr. 2/2004** OECD-Länderprüfung über Erwachsenenbildung II. Prüfbericht der OECD
- Nr. 1/2005** Altern – Bildung – Lernen. Bericht über eine Entwicklungswerkstatt am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang im November 2004
- Nr. 2/2005** Beteiligungsstruktur und Ressourcen der Erwachsenenbildung. Empirische Grundlagen zu einer Strategie des lebensbegleitenden Lernens
- Nr. 1/2006** BiKoo – Bildungskoooperative Oberes Waldviertel. Evaluation des Ziel 3 Projektes „BildungseinsteigerInnen“
- Nr. 2/2006** Evaluation der Kurse zur Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss. Studie im Auftrag des bm:bwk
- Nr. 3/2006** Die Berufsreifeprüfung – Höherqualifizierung für den beruflichen Aufstieg oder für den Umstieg? Eine Status-quo-Erhebung
- Nr. 1/2007** Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Erwachsenenbildung in Österreich – Wohin geht der Weg? Darstellung der Ergebnisse des Projektes „INSI-QUEB“
- Nr. 2/2007** Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte
- Nr. 1/2008** Entwicklung und Stand der Erwachsenenbildung in Österreich. Länderbericht für die UNESCO 6th International Conference on Adult Education (CONFINTEA VI)
- Nr. 1/2009** Die österreichische Erwachsenenbildung auf dem Weg zu einer Profession
- Nr. 2/2009** Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Innovative europäische IBOBB-Ansätze zu ausgewählten Themenkreisen im Bereich der Erwachsenenbildung

Die Materialien zur Erwachsenenbildung sind elektronisch verfügbar unter

http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/materialien_zur_eb.php

Printausgaben ab Jahrgang 2006 können im Online-Publikationen-Shop des BMUKK unter

http://wwwapp.bmbwk.gv.at/publikationen_shop.asp oder beim **AMEDIA Servicebüro** bestellt werden:
1141 Wien, Sturzgasse 1a | T. (0)1 982 13 22 | F. (0)1 982 13 22-311 | office@amedia.co.at

Im Bedarfsfall sind einzelne Exemplare auch früherer Ausgaben erhältlich beim

BMUKK, Abt. V/8, Freyung 1, 1010 Wien | T. (0)1 53120/4603 | erwachsenenbildung@bmukk.gv.at