

Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie

Research Report

Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen: Ergebnisse einer aktuellen Recherchestudie im Auftrag des AMS Österreich zu ausgewählten europäischen Good-Practice-Beispielen für Geringqualifizierte

AMS info, No. 425

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Ziegler, Petra; Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018) : Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen: Ergebnisse einer aktuellen Recherchestudie im Auftrag des AMS Österreich zu ausgewählten europäischen Good-Practice-Beispielen für Geringqualifizierte, AMS info, No. 425, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/183320>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

Ergebnisse einer aktuellen Recherchestudie im Auftrag des AMS Österreich zu ausgewählten europäischen Good-Practice-Beispielen für Geringqualifizierte

1 Einleitung

Seit der Empfehlung des Rates der Europäischen Union zur Validierung von nicht-formalen und informellen Lernen¹ im Jahr 2012 gibt es auch in Österreich einige Aktivitäten, um diese im Rahmen einer nationalen Strategie umzusetzen. Die vorliegende Studie im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich, die in den Jahren 2017 und 2018 vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB) erstellt wurde,² befasst sich mit der Frage, ob mittels Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen Geringqualifizierte dabei unterstützt werden können, ihre Arbeitsmarktsituation, die oft durch hohe Fluktuation, geringe Bezahlung und wenig Weiterbildungsmöglichkeiten gekennzeichnet ist, zu verbessern. Zur Beantwortung dieser Frage wurden überblicksmäßig die wichtigsten Rahmenbedingungen (Gesetze, Akteure, Institutionen, Verfahren, Methoden etc.) in ausgewählten europäischen Ländern (Deutschland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweiz) dargestellt. Darauf basierend wurden Good-Practice-Beispiele aus Deutschland, den Niederlanden, Norwegen und der Schweiz ausgewählt, die einen Fokus auf Geringqualifizierte haben. Aus den Ergebnissen werden Empfehlungen abgeleitet, wie Verfahren der Anerkennung und Kompetenzfeststellung eingesetzt werden können, um Geringqualifizierte besser als Zielgruppe erreichen zu können.

2 Kurzschilderungen zu den untersuchten Ländern

2.1 Kurzschilderung Deutschland

In Deutschland, dessen Grundgesetz festgelegt, dass die gesetzliche und administrative Verantwortung in der Bildung bei den

Ländern liegt, existiert derzeit kein gemeinsamer rechtlicher Rahmen und kein standardisiertes System für die Validierung von non-formalem und informellem Lernen.³ Somit gibt es keine etablierten rechtsverbindlichen Validierungsverfahren außer der so genannten »Externenprüfung«, die zwar auf nationaler Ebene geregelt ist, aber nur den Zugang zu einer Prüfung und nicht zu einer direkten Validierung und formalen Anerkennung des non-formalen oder informellen Lernens ermöglicht.

Es können nur Lernergebnisse anerkannt werden, die in einem formalen Kontext erworben und bereits durch eine bestandene Prüfung oder die Verleihung eines Zeugnisses legitimiert wurden. Beispiele für eine solche formale Anerkennung ist die Anrechnung beruflicher Vorbildung oder die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen. Flüchtlinge und MigrantInnen können eine Qualifikationsanalyse⁴ beantragen, sofern sie nicht über alle notwendigen Dokumente verfügen. In diesem Kontext werden ihre beruflichen Kompetenzen auf der Grundlage von Arbeitsbeispielen, einem Fachgespräch oder einer Probearbeit in einem Unternehmen validiert.⁵

2.2 Kurzschilderung Niederlande

In den Niederlanden gibt es ein umfassendes Validierungssystem, das alle Bildungsstufen und Sektoren umfasst. Bereits 1998 wurde ein nationales System für die Validierung des non-formalen und informellen Lernens unter dem Titel »Erkenning van Verworven Competenties (EVC)« eingeführt. Die Implementierung von EVC erfolgte vor dem Hintergrund der Strategie für lebenslanges Lernen, die als ein wichtiges Instrument gesehen wurde, um eine wissensbasierte Wirtschaft und eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte anzustreben.⁶

Ursprünglich wurde EVC vor allem verwendet, um eine formale Qualifikation zu erlangen. Die Zertifizierung erfolgte – basierend auf der Validierung von Lernergebnissen – bezogen auf einen nationalen Qualifikationsstandard. In späteren Entwick-

¹ Vgl. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=DE) [22.6.2018].

² Petra Ziegler/Heidemarie Müller-Riedlhuber (2018): Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für Geringqualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

³ Vgl. European Commission et al. 2016a, Seite 1

⁴ Vgl. www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/qualifikationsanalyse.php [22.6.2018].

⁵ Vgl. Schöpf 2015, Seite 73f.

⁶ Vgl. Cedefop 2002, Seite 103; European Commission et al. 2016b, Seite 1f.

lungsphasen hat eine stärkere Orientierung an den Bedürfnissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes stattgefunden, die dazu führte, dass zusätzlich zu den ursprünglichen Qualifikationsstandards auch Branchenstandards definiert und in der Validierung von non-formal oder informell erworbenen Kompetenzen eingesetzt wurden. Heute können in den Niederlanden grundsätzlich auch neue branchen- oder auch unternehmensbezogene Standards für Validierungsverfahren definiert und bei Akkreditierung durch das nationale EVC-Kennntniszentrum (Nationaal Kenniscentrum EVC) zu national gültigen offiziellen Standards werden. In jüngster Zeit arbeitet das nationale EVC-Kennntniszentrum gemeinsam mit verschiedenen Validierungsanbietern an der Entwicklung »berufsübergreifender« Standards, die darauf abzielen, generische Kompetenzen zu validieren.

2.3 Kurzskeizze Norwegen

In den letzten rund 15 Jahren wurden in Norwegen umfassende Verfahren zur Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen für alle Bildungsstufen entwickelt. Es gibt ein Recht auf Validierung und Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen, das in den meisten Fällen kostenfrei ist.

Der norwegische Begriff »Realkompetanse« umfasst alle Arten von bisher erworbenen Kompetenzen – egal, ob diese formal, non-formal oder informell erworben wurden. Kompetenz Norge, die norwegische Nationalagentur für Lebenslanges Lernen, hat 2002 den Begriff als Summe der Kompetenzen, die durch formale Bildung, bezahlte und unbezahlte Arbeit sowie durch die Beteiligung an zivilgesellschaftlichen Aktivitäten erworben werden, definiert.⁷ Eine Folge dieses umfassenden Kompetenzbegriffes ist, dass Verfahren zur Validierung auch die Validierung von formalen Lernergebnissen einschließen.⁸

2.4 Kurzskeizze Österreich

In Österreich wurde v.a. aufgrund europäischer Initiativen, etwa der so genannten »Empfehlung zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens«⁹ von 2012 oder der EQR-Empfehlung¹⁰ von 2017, die Diskussion um Validierung und Anerkennung verstärkt geführt. Das Thema war lange Zeit nicht vorherrschend, was auf die starke Dominanz der formalen Bildung und den damit verbundenen Zeugnissen und Zertifikaten zurückzuführen ist. Dadurch schien zunächst kein Bedarf für die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gegeben. 2017 wurde die so genannte »Nationale Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich« veröffentlicht, die u.a. vorsieht, dass non-formal und informell erworbene Kompetenzen durch Validierungsmaßnahmen an Sichtbarkeit und Bedeutung gewinnen und generell aufgewertet werden sollen. Auch sollen Validierungsmaßnahmen und Validierungsverfahren

durch niederschwellige, zentrale Informations- und Beratungsangebote bekannt gemacht und dadurch die Teilnahme an den Verfahren erhöht werden.¹¹

Bisher wurde in Österreich kein umfassendes System zur Validierung, wie es z.B. in den Niederlanden, Norwegen oder der Schweiz schon seit vielen Jahren besteht, entwickelt. Es gibt einige Möglichkeiten zur Anerkennung im Bereich der Berufsbildung, die oft auf Regeln und Anforderungen aus dem formalen System basieren, wie z.B. die außerordentliche Aufnahme zur Lehrabschlussprüfung oder die ExternistInnenprüfung.

2.5 Kurzskeizze Schweiz

In der Schweiz betrifft die nationale, kantonale und lokale Zersplitterung von Zuständigkeiten auch die Aktivitäten zu Validierung. Diese wird daher je nach Bildungsbereich, in dem die Validierung angewandt wird, von unterschiedlichen Akteuren wahrgenommen.

Die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen wird nicht nur bei der Validierung von Bildungsleistungen eingesetzt, sondern auch in andere Möglichkeiten zum Nachholen von beruflichen Abschlüssen einbezogen, wie z.B. bei der direkten Zulassung zur Abschlussprüfung oder der verkürzten beruflichen Grundbildung.¹² Um die Qualität der Verfahren zu gewährleisten und damit die Akzeptanz am Arbeitsmarkt sicherzustellen, werden im Leitfaden von Bildungsleistungen der beruflichen Grundbildung¹³ Hilfsmittel für den Ausbau des Validierungssystems in den Kantonen gesammelt. Diese umfassen u.a. Richtlinien für Zuständigkeiten, die fünf Phasen des Validierungs- und Qualitätssicherungsverfahrens sowie Validierungsinstrumente.

Die Übersicht auf der folgenden Seite gibt einen Überblick über die wichtigsten Rahmenbedingungen (Gesetze, Akteure, Institutionen, Verfahren etc.) in den analysierten Ländern und führt die untersuchten Good-Practice-Beispiele an.

3 Zu den Verfahren im Einzelnen

In allen Ländern gibt es Verfahren mit bzw. ohne Verbindlichkeit: Verfahren ohne Verbindlichkeit zielen darauf ab, TeilnehmerInnen bei der Formulierung eines Arbeits- oder Bildungswunsches zu beraten und zu motivieren. Darunter fallen z.B. verschiedene Varianten des Freiwilligenpasses (Österreich) bzw. des persönlichen Kompetenzdokumentes (Norwegen¹⁴). In den Niederlanden wird das Erfahrungsprofil dazu verwendet, die Motivation über eine Zusammenfassung bisheriger formal, non-formal oder informell erzielter Lernergebnisse zu fördern und mögliche nächste Entwicklungsschritte abzuklären. Das Erfahrungsprofil wird z.B. im Rahmen eines strukturierten Trainings basierend auf dem

7 Vgl. Vox 2002.

8 Vgl. Ure 2015, Seite 328.

9 Vgl. www.anerkannt.at/wp-content/uploads/2014/07/Amtsblatt_der_Europaeischen_Union_Empfehlung_Rat_Validierung_2012_12_20.pdf [22.6.2018].

10 Die Empfehlung verweist u.a. auf die Wichtigkeit der Validierung von formalen, non-formalen und informellen Lernergebnissen, vgl. www.qualifikationsregister.at/res/file/de.pdf [22.6.2018].

11 Vgl. BMB, BMWFW 2017, Seite 10.

12 Vgl. SBFI News 2016, Seite 2.

13 Vgl. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie 2010 – wird derzeit aktualisiert und überarbeitet.

14 Vgl. Kapitel 5.8.4: »Persönliches Kompetenzdokument (Personlig kompetansedokument)« in der Langfassung dieser Studie.

Übersicht: Rahmenbedingungen

	Deutschland	Niederlande	Norwegen	Österreich	Schweiz
Zentrale gesetzliche Rahmenbedingungen	Berufsbildungsreformgesetz (2015) Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (2016)	Nationaler Qualitätskodex EVC (2016)	Kompetenzreform (1999)	Nationale Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens (2017)	Bundesgesetz über die Berufsbildung (2002); Bundesgesetz über die Weiterbildung (2014)
Verbindliche Verfahren	Externenprüfung	Erfahrungszertifikat	Erfahrungsbasierte Facharbeiterqualifikation	ExternistInnenprüfung	Validierung von Bildungsleistungen
AkteurInnen	Ministerium für Bildung und Forschung, Sozialpartner; Bundesagentur für Arbeit; Berufsausbildungseinrichtungen; BIBB, IHK, HK	Regierung, Sozialpartner; Nationales EVC-Kennnisszentrum; EVC-Anbieterorganisationen und -schulen	Ministerium für Bildung und Forschung, Direktion für Bildung und Ausbildung; Bezirksverwaltungen; Kompetanse Norge, NAV, Norwegische Vereinigung für Erwachsenenbildung; Sozialpartner	Ministerien, AMS, Sozialpartner; Bildungseinrichtungen, Lehrlingsstellen	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Ressort Berufliche Grundbildung; Kantonale Arbeitsgruppen; Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz; Organisationen der Arbeitswelt; VALIDA.Suisse
Finanzierung	Keine öffentliche Finanzierung; Förderungen bei BA, IHK oder HK	Unternehmen oder branchenspezifische Trainings- und Entwicklungsfonds; Steuerabsetzbetrag	Kein eigenes Budget – ist Teil des Rahmenbudgets der 19 Bezirksverwaltungen; Teilnahme zumeist kostenfrei – Förderungen von NAV oder Bezirksverwaltungen	Keinen nationalen Finanzierungsrahmen; Förderungen durch Bildungsministerium, AMS, WAFF oder AK	Eigenes Budget für Validierung im Bereich Sekundarstufe II (sonst Teil des Gesamtbudgets); Finanzierung wird vom Bund an Kantone bereitgestellt
Good-Practice-Beispiele	IHK-Pilotinitiative Zertifizierung von Teilqualifikationen und Folgeprojekt Teilqualifikationen – Chancen nutzen!	Libereaux – Validierung von GemeindemitarbeiterInnen	Initiativen SkillsPlus und Rahmen für Grundkompetenzen (Rammeverk for grunnleggende ferdigheter)	–	Nach- und Höherqualifizierung für Erwachsene im Kanton Zürich
	ValiKom	Dariuz WORKs	Fagbrev på jobb – Berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz	–	Hotel & Gastro formation
	Arbeitgeberinitiative Teilqualifikationen	RollOverEducatie	NAV-Projekt Basisferdigheter i arbeidslivet	–	Nachholbildung ProduktionsmechanikerIn EFZ
	Aufstieg durch Kompetenzen	Validierung zur Sichtbarmachung von Talenten und Erlangung eines MBO-Diploms	Persönliches Kompetenzdokument (Personlig kompetansedokument)	–	Enter – Berufsabschluss für Menschen aus der Sozialhilfe
	MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen anerkennen	LEVER Projekt und Folgeprojekt LEVER-UP	Online-Kompetenztool von Kompetanse Norge	–	ValiSkills

Quelle: eigene Darstellung, im Auftrag des AMS Österreich/ABI

Schweizer CH-Q-System für Kompetenzmanagement verwendet. Zudem werden unterstützende Begleitmaßnahmen in Print- und Online-Form für Erwachsene und junge Menschen zur Verfügung gestellt; dazu gehören z.B. Kompetenzmappen für Portfolios, Qualifikationsmappen für Nachweise oder Bewerbungsmappen sowie Vorbereitungsunterlagen für das Validierungs- und Akkreditierungsverfahren.¹⁵

Verbindliche Verfahren ziehen eine reglementierte Qualifikation nach sich, also beispielsweise Zeugnisse oder formale Qualifikationen. Dazu gehören der außerordentliche Zugang zur Lehrabschlussprüfung in Österreich, die Nachholbildung in der

Schweiz oder »Fagbrev på jobb – Berufliche Weiterbildung am Arbeitsplatz« in Norwegen.

Die untersuchten Länder folgen im Aufbau des Validierungsverfahrens generell den Vorgaben von Cedefop¹⁶ und den angeführten Phasen der Validierung. Auffallend ist, dass die Niederlande und die Schweiz die einzigen der untersuchten Länder sind, wo gegen Ende des verbindlichen Validierungsverfahrens keine formale Abschlussprüfung abgehalten werden muss. In der Schweiz ist es möglich, die Kompetenzen in einem Dossier nachzuweisen, das sich an den inhaltlichen Vorgaben eines formalen Bildungs-

¹⁵ Vgl. Duvekot 2015a, Seite 301f.

¹⁶ Cedefop = European Centre for the Development of Vocational Training (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung).

ganges orientiert. Für individuelle Validierungsverfahren werden fünf Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt, und derzeit können rund 20 Qualifikationen der beruflichen Grundbildung im Rahmen von Validierungsverfahren erlangt werden. Es wurden v.a. Qualifikationen bzw. Berufe ausgewählt, für die eine hohe Nachfrage am Arbeitsmarkt anzutreffen ist, so z.B. in den Bereichen »Pflege und Gesundheit«, »Mechanik« oder »Handel«.

Bei den Good-Practice-Beispielen zeigen sich in den Ländern Unterschiede bei der Methodik und den Zielgruppen, auf die Maßnahmen und Projekte derzeit (Erhebungszeitraum: 2017–Frühjahr 2018) fokussieren. So werden in Deutschland Teilqualifikationen für Geringqualifizierte in verschiedenen Pilotprojekten ausgetestet, wobei deren formale Anerkennung derzeit diskutiert wird. Manche Projekte, wie z.B. ValiKom, ermöglichen eine formale Anerkennung, bei anderen Projekten, wie z.B. MYSKILLS, ist die formale Anerkennung noch unklar, und die Anerkennung am Arbeitsmarkt muss sich noch zeigen.

In der Schweiz sind Teilqualifikationen kein Thema und laut Informationen von befragten ExpertInnen am Arbeitsmarkt nicht nachgefragt bzw. anerkannt. Hier herrscht immer noch der Wunsch nach einer formalen beruflichen Qualifikationen auf EFZ-Niveau (entspricht einem Lehrabschluss in Österreich) vor, und es gibt einige Angebote, Erwachsenen das Nachholen eines beruflichen Abschlusses zu ermöglichen. Generell fällt in der Schweiz auf, dass viele Angebote sehr anspruchsvoll und zeitintensiv sind. Dabei handelt es sich oft um Aus- und Weiterbildungen, die mehrere Jahre umfassen können und daher neben einer beruflichen Tätigkeit bzw. familiären Betreuungsaufgaben sehr fordernd sein können. Dennoch nehmen Erwachsene diese Angebote wahr, auch da zumeist für den regionalen Arbeitsmarkt ausgebildet wird – da von Beginn an die Arbeitgeber in die Entwicklung der Maßnahmen involviert sind – und sich somit AbsolventInnen gute Chancen für einen beruflichen Aufstieg ausrechnen können. Dennoch sind viele Angebote sehr anspruchsvoll – auch wenn einzelne Maßnahmen identifiziert werden konnten, die modular aufgebaut sind und wo in kleinen Schritten branchenspezifische Zertifikate erworben werden können.¹⁷

In Norwegen wird derzeit ein Fokus auf das Nachbessern von Grundkompetenzen gelegt (mündliche Ausdrucksfähigkeit, Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Kompetenzen), und viele Initiativen zielen darauf ab, bei Erwachsenen das Niveau der Beherrschung zu verbessern. Im Bereich der Validierung wurde von ExpertInnen kritisiert, dass das System in norwegischer Sprache aufgesetzt ist, Geringqualifizierte aber oft zugewandert sind und ihr sprachliches Ausdrucksvermögen für ein Validierungsverfahren nicht ausreichend ist. Als erfolgversprechender haben sich in diesem Zusammenhang Initiativen erwiesen, bei denen Geringqualifizierte am Arbeitsplatz »abgeholt« wurden, wo also die Aus- und Weiterbildung in das Arbeitsleben integriert wurde und ohne großen zusätzlichen zeitlichen Aufwand daran teilgenommen werden kann. Projekte, die direkt bei Firmen ansetzen, sind auch in anderen Ländern (Niederlande, Deutschland, Schweiz) anzutreffen und zeigen, dass dadurch geringqualifizierte Beschäftigte gut erreicht werden können.

Bei geringqualifizierten Arbeitslosen besteht jedoch die Schwierigkeit, dass sie zumeist nicht ausreichende non-formal und informell erworbene Kompetenzen mitbringen, um eine formale Qualifikation zu erreichen. Dazu würde es oft noch zusätzlicher Kurse etc. bedürfen, was aufgrund einer langen Verfahrensdauer auch abschreckend wirken kann.

4 Fazit


Insgesamt zeigte sich im Verlauf der Studie, dass geringqualifizierte Arbeitslose von Möglichkeiten der Kompetenzanerkennung derzeit nur in geringem Maße profitieren. Zumeist werden Methoden wie Kompetenzbilanzen, Potenzialanalysen oder Kompetenzerfassungen für diese Zielgruppe angewandt, wobei es v.a. um das Sichtbarmachen und Bewusstmachen vorhandener Kompetenzen geht – allerdings nicht um eine tatsächliche Anerkennung in Form einer formalen Qualifikation. Oft fehlen diesen Personen Kompetenzen, um einen Beruf in seiner Gesamtheit abzubilden, und sie müssten diese fehlenden Kompetenzen im Rahmen eines Kurses nachholen, was eine erste Hürde sein kann, die manche Personen nicht überschreiten. Zu Beginn ist auch zumeist nicht schnell ersichtlich, wie lange ein Validierungsverfahren dauert bzw. kann eine Dauer von einem Jahr und mehr (wenn zusätzlich Kurse besucht werden müssen) abschreckend wirken – was für manche wiederum eine zu große Hürde sein kann. Auch die Herausforderung, alle Informationen einfach und schnell zu finden, kann ein Problem darstellen. Deswegen wird in den meisten Ländern derzeit daran gearbeitet, ein Eingangsportale zu errichten (in der Schweiz und den Niederlanden besteht ein solches bereits), das die Informationen zentral bereitstellt und für alle Interessierten einfach zu finden ist. Eine weitere Hürde kann die formale Abschlussprüfung darstellen, die – außer in den Niederlanden und der Schweiz – in den untersuchten Ländern am Ende eines Validierungsverfahrens zu durchlaufen ist. Daher gibt es Überlegungen, die Abschlussprüfung in kleinere Teile aufzuteilen, damit nicht am Schluss eine sehr hohe Hürde auftritt, die über den Erfolg oder Misserfolg eines langen Validierungsprozesses entscheidet.

In diesem Zusammenhang wäre es auch wichtig, begleitende Angebote für Geringqualifizierte auszubauen, wie z.B. kontinuierliche Unterstützung durch Coaches und BeraterInnen sowie Support-Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit. Aber auch angeleitete Gruppendiskussionen können insbesondere für Geringqualifizierte hilfreich sein, wenn es darum geht, vorhandene Kompetenzen zu eruieren und zu verbalisieren. Dies wird z.B. in den Niederlanden angewandt und zeigte speziell für diese Zielgruppe sehr gute Ergebnisse. Auch ein kontinuierliches Angebot an Veranstaltungen und Kursen – v.a. auch abseits der Ballungszentren – wäre ein wichtiger Schritt, um die Hürde des Einstieges in die Aus- und Weiterbildung zu verringern und ausreichend Kompetenzen für eine formale Qualifikation nachweisen zu können. Dazu könnte auch E-Learning stärker eingesetzt werden – wobei darauf geachtet werden sollte, dass eventuell geringe digitale Kompetenzen vorhanden sein können und die Handhabung dieser Tools daher sehr intuitiv gestaltet sein sollte.

¹⁷ Vgl. Kapitel 7.8.1: »Nach- und Höherqualifizierung von Erwachsenen im Kanton Zürich« in der Langfassung dieser Studie.

5 Literatur

- BMB/BMWF (2017): Strategie zur Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens in Österreich. Internet: www.bmb.gv.at/schulen/euint/eubildung/vnfil.html [7.12.2017].
- Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2010): Validierung von Bildungsleistungen. Leitfaden für die berufliche Grundbildung. Internet: www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/leitfaden_fuer_dieberuflichegrundbildung.pdf.download.pdf/leitfaden_fuer_dieberuflichegrundbildung.pdf [7.9.2017].
- Cedefop (2002): Lifelong Learning in the Netherlands. The Extent to which Vocational Education and Training Policy is Nurturing Lifelong Learning in the Netherlands. Internet: https://www.researchgate.net/publication/286192346_Lifelong_learning_in_the_Netherlands_The_extent_to_which_vocational_education_and_training_policy_is_nurturing_lifelong_learning_in_the_Netherlands [18.11.2017].
- Duvekot, Ruud (2015): Länderstudie Niederlande. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2015): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Ländern lernen kann, Seite 275–326.
- European Commission/Cedefop/ICF International (2016a): 2016 update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country Report Germany. Internet: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_DE.pdf [10.10.2017].

- European Commission/Cedefop/ICF International (2016b): 2016 Update to the European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning. Country Report Netherlands. Internet: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_NL.pdf [10.10.2017].
- SBFI News (2016): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- Schöpf, Nicolas (2015): Die Situation in Deutschland: Die Anerkennung der Ergebnisse informellen und nonformalen Lernens bei formal Geringqualifizierten: Status quo und Perspektiven. In: Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2015): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann, Seite 49–145.
- Ure, Odd Björn (2015): Länderstudie Norwegen. In: Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2015): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann, Seite 327–382.
- Vox (2002): The Realkompetanse Project. Validation of Non-Formal and Informal Learning in Norway.
- Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018): Zur Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Good-Practice-Beispiele für Geringqualifizierte aus ausgewählten europäischen Ländern. Studie im Auftrag des AMS Österreich. Wien. Internet: www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12583. 

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 126
Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark
**Inklusionsbetriebe in Deutschland –
Analysen und Rückschlüsse für Österreich**
ISBN 978-3-85495-602-9



AMS report 127
Regina Haberfellner, Brigitte Hueber
**Arbeitsmarkt- und Berufstrends
im Gesundheitssektor unter
besonderer Berücksichtigung des
medizinisch-technischen Bereiches**
ISBN 978-3-85495-603-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der Autorinnen

Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
Leebgasse 46/1, 1100 Wien
Mag.^a Heidemarie Müller-Riedlhuber MAS
E-Mail: mueller-riedlhuber@wiab.at
Mag.^a Dr.in Petra Ziegler
E-Mail: ziegler@wiab.at
Tel.: 0677 62625897, E-Mail: office@wiab.at
Internet: www.wiab.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
August 2018 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn