

## DU kannst was !

### *Perspektiven des oberösterreichischen Pilotprojekts zur Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen für den Beruf*

Erfolg im Beruf baut üblicherweise auf einer guten Berufsausbildung, auf positive Abschlüsse und Zeugnisse auf. Wer keine Lehr- oder Berufsausbildung vorweisen kann, hat es auf dem Arbeitsmarkt schwer, wie die Arbeitslosenstatistik zeigt. Trotzdem haben die betroffenen Personen oft ein hohes Ausmaß an beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, das ihnen aber selbst kaum bewusst ist und von ihrem Umfeld kaum anerkannt wird.

Frauen und Männer ohne formal gültigen Berufsabschluss bleiben in Österreich daher zumeist zeitlebens Hilfskräfte, ganz gleich wie viel sie tatsächlich können, werden selten ihren Kompetenzen entsprechend eingesetzt, haben ein geringeres Einkommen und ein hohes Arbeitsmarktrisiko. Da sie wenig überzeugt sind von ihren Fähigkeiten zu lernen, beteiligen sie sich auch kaum an Weiterbildung und gelten in der Weiterbildung als „Bildungsferne“.

### Zur Entstehung des Projekts

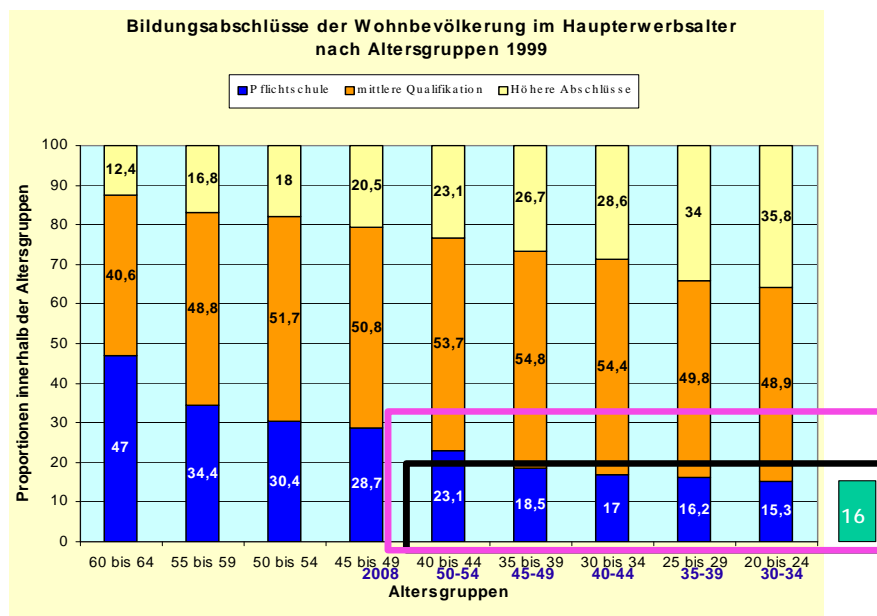
Das Projekt hat mehrere Wurzeln. Eine ist der Diskussionsprozess über die Bildungsbeteiligung von Niedrigqualifizierten in Oberösterreich. Eine Studie der Universität Linz, ein Weiterbildungssymposium, das Engagement des EB-Forums und das Interesse des Landes an diesem Thema sind besonders zu nennen.

Eine andere Wurzel sind europäische Projekte zur Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen. Seit Anfang 2000 gibt es auch in Österreich erste Versuche - im Rahmen von EU-konfinanzierten Projekten - Verfahren zur Erfassung und Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen zu entwickeln. Aus einer internationalen Partnerschaft der VHS-Linz mit dem Schwerpunkt „Sozialen Kompetenz“ sind Verfahren entstanden, die jetzt angewandt und weiterentwickelt werden.

Die Auseinandersetzung mit der Umsetzung der Ergebnisse europäischer Projekte in einzelnen Ländern, zB. auf einer internationalen Tagung 2005 in Lillehammer, ist eine weitere Wurzel unseres Projekts.

Schließlich ist das konkrete Bemühen der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, aber auch der ArbeitgeberInnen zu nennen, Fachkräfte auch aus dem Bereich jener ArbeitnehmerInnen zu entwickeln, die derzeit über keine oder keine passende abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Die Grafik 1 zeigt, dass in Österreich in allen Altersgruppen mindestens 15 und 17 % von formal niedrigqualifizierten Menschen sind, deren höchster Bildungsabschluss die Pflichtschule ist. Die angesprochene Studie der Universität Linz (Prof. Mörth) beziffert



diese Gruppe für Oberösterreich allein in den Altersgruppen zwischen 18 und 50 Jahren mit rund 100.000. Die Volkszählung 2001 weist für OÖ 160.000 Erwerbspersonen (15 bis 65) mit maximal Pflichtschulabschluss aus, das sind rund 24 % aller Erwerbspersonen. Zu den Niedrigqualifizierten kommt als potentielle Zielpersonen ein großer Anteil jener Menschen mit mittlerer Qualifikation dazu, die nicht mehr in den Bereichen arbeiten, für die sie ausgebildet wurden. Die Daten des Arbeitsklima-Index der AK-OÖ zeigen: Im Durchschnitt der vergangenen sieben Jahre waren rund 35 Prozent der Arbeiter/-innen in Österreich mit abgeschlossener Lehre als einfache Hilfsarbeiter/-innen eingesetzt. Insgesamt stehen wir also vor einer enormen quantitativen Herausforderung - auch im Rahmen der Lissabon Strategie.

Die Validierung, also die offizielle und formale Anerkennung von non-formal und informell erworbener Kompetenzen, steht in Ländern mit einer hohen Regeldichte im Berufsausbildungsrecht (wie Österreich, Deutschland, Schweiz) vor besonderen Herausforderungen. Das Ziel, diese Anerkennung und Validierung in Österreich für Niedrigqualifizierte dennoch

zu erreichen, war eine wesentliche Motivation für das Pilotprojekt. Vor dem Hintergrund der skizzierten quantitativen Herausforderung ist auch der effiziente Ressourceneinsatz für ergänzende Qualifizierungsprozesse eine bildungsökonomische Notwendigkeit.

Aus all diesen Wurzeln hat sich die Motivation und Richtung unseres Projekts entwickelt. Das EB-Forum hat diese Impulse aufgegriffen und im November 2005 zu einer Arbeitsgruppe „Anerkennung informeller Kompetenzen“ eingeladen. In dieser Arbeitsgruppe waren neben den interessierten Bildungsträgern BFI, LFI, VHS und WIFI, die öö. Sozialpartner (AK, IV, LK, ÖGB und WK) und das Land Oberösterreich vertreten.

Der Beratungsprozess in dieser Arbeitsgruppe war ein sehr grundsätzlicher und intensiver. Willi Achleitner, damals Vorsitzender des EB-Forums und der Arbeitsgruppe, hat ihn wie folgt beschrieben: *„Die Erarbeitung dieses Projekts der Sozialpartner war nicht immer einfach, unterschiedliche Interessen mussten synchronisiert werden. Mit Geduld und eindrucksvoller demokratischer Kompetenz konnte ein Projekt in die Wege geleitet werden, das vielen bislang mit Weiterbildung unvertrauten Personen und MigrantInnen neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und einen Beitrag zur Behebung des FacharbeiterInnenmangels in OÖ. leisten wird.“*

In diesem Prozess der Abklärung und Aushandlung war auch die Abstimmung mit den Bundesvertretungen von ÖGB und WK und dem BM für Wirtschaft und Arbeit von entscheidender Bedeutung. Die Einbettung des Projekts in das bestehende Berufsausbildungsrecht (BAG) konnte vorweg konsensual und positiv abgeklärt werden. Dies war ein wesentlicher Meilenstein, den man dann besonders schätzt, wenn man weiß, dass vergleichbare Projekte in Deutschland an dieser Hürde regelmäßig scheitern.

Ergebnis der Arbeitsgruppe war der Plan in einem Vor-Projekt die Machbarkeit eines solchen Verfahrens aufzuzeigen. Mit finanzieller Unterstützung der Sozialpartner und des Landes wurde das Vor-Projekt realisiert und ein Modell für die Vorgangsweise im Pilotprojekt entwickelt.

Da das EB-Forum mangels eigener Infrastruktur als Projektträger nicht in Frage kam, einigte man sich auf den öö. Firmenausbildungsverbund<sup>1</sup> als Träger des Pilotprojekts. Dieser reichte den Projektantrag beim Land OÖ zur Förderung ein, der dann mit einigen Abstrichen im Juni 2007 genehmigt wurde.

---

<sup>1</sup> Gründer und Mitglieder des Oberösterreichischen Firmenausbildungsverbunds sind die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer und das Land Oberösterreich. [www.favoee.at](http://www.favoee.at)

## Ziele, Konzeption und Ablauf des Pilotprojekts

- Die Entwicklung und Erprobung eines auf österreichische bzw. oberösterreichische Rahmenbedingungen zugeschnittenen Modells zur Erfassung, Anerkennung und Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen am Beispiel ausgewählter Berufe.
- eine deutliche Verbesserung der Motivation und Zugangsbedingungen zur Weiterbildung für niedrigqualifizierte Personen in Oberösterreich.

Primäre Zielgruppen des Projekts sind

- Erwachsene OberösterreicherInnen aus der Gruppe der Niedrigqualifizierten und
- Erwachsene Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, die sich legal in Oberösterreich aufenthalten.

Zugangsvoraussetzung potentieller TeilnehmerInnen ist die Freiwilligkeit und ihre vorherige Beratung, in der absehbar ist, dass entsprechenden Kompetenzen erwartbar sind und das Verfahren effektiv und zweckmäßig ist<sup>2</sup>. Die Einführung eines Mindestalters (22 Jahre) soll sicherstellen, dass die Lehre nicht umgangen wird.

Ausgehend von einem allgemeinen Kompetenzbegriff, verstanden als Disposition des Menschen auf der Basis von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen selbstorganisiert in unerwarteten und komplexen Situationen zu handeln, wird dieser auf spezielle Lebenssituationen, auf definierte Berufsbilder -als spezielle berufliche Anforderungen- umgesetzt.

„Informell“ bedeutet dabei „selbst-angeeignet“ bzw. durch die Erfahrungen und Tätigkeit in Arbeit und Beruf angeeignet. „Non-formal“ meint Kompetenzen, die in Kursen ohne öffentlich-rechtliche Abschlüsse in der Erwachsenenbildung, betrieblichen Weiterbildung, aber auch bei der Feuerwehr, dem Roten Kreuz, etc. entwickelt wurden.

Am Ende des Pilotprojekts sollen für 9 Berufe Verfahren zur Anerkennung und Validierung dieser informell und non-formal erworbenen Kompetenzen vorliegen, die mit einer jeweils kleinen Gruppe von Interessierten auch erprobt wurden.

Gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich wurden für die Pilotphase arbeitsmarktkonform folgende Berufe ausgewählt: Koch, Maurer, Universalschweißer, Garten- und Grünflächengestaltung, Metallbearbeitung, Tischlerei, EDV-Techniker, Einzelhandel, Restaurantfachmann/-frau.

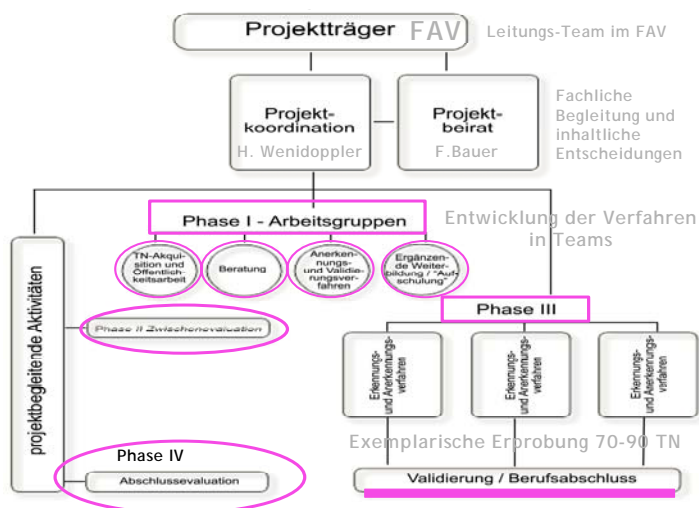
---

<sup>2</sup> Es kann sich aber auch herausstellen, dass der Zugang eines/r Teilnehmer/in zur Lehrabschlussprüfung aufgrund seiner persönlichen Voraussetzungen über einen Vorbereitungskurs bzw. die ausnahmsweise Zulassung sinnvoller ist.

## Projektorganisation und Projektablauf

Vom Projektträger wurde Heinz Wenidoppler, ein erfahrener Projektmanager in EU-Projekten, mit der Projektkoordination beauftragt. In Weiterführung der inhaltlichen Koordination wurde ein Projektbeirat aus Vertretern der Bildungseinrichtungen, des EB-Forums, der Sozialpartner und des FAV konstituiert, der vom Verfasser dieses Papiers geleitet wird. Beim Projektträger FAV selbst wurde eine eigene Arbeitsstruktur errichtet, in der neben dem Vorsitzenden des Projektbeirats und im FAV Projektverantwortlichen, die Geschäftsführung und die Projektkoordination den internen Prozess steuern.

### Skizze des Projektablauf



In der Phase I werden die Arbeitsstrukturen gelegt und die Verfahren entwickelt.

Nach dieser Entwicklungsphase findet in der Phase II eine Zwischenevaluation statt, anschließend werden die notwendigen Entscheidungen für die Fortführung getroffen.

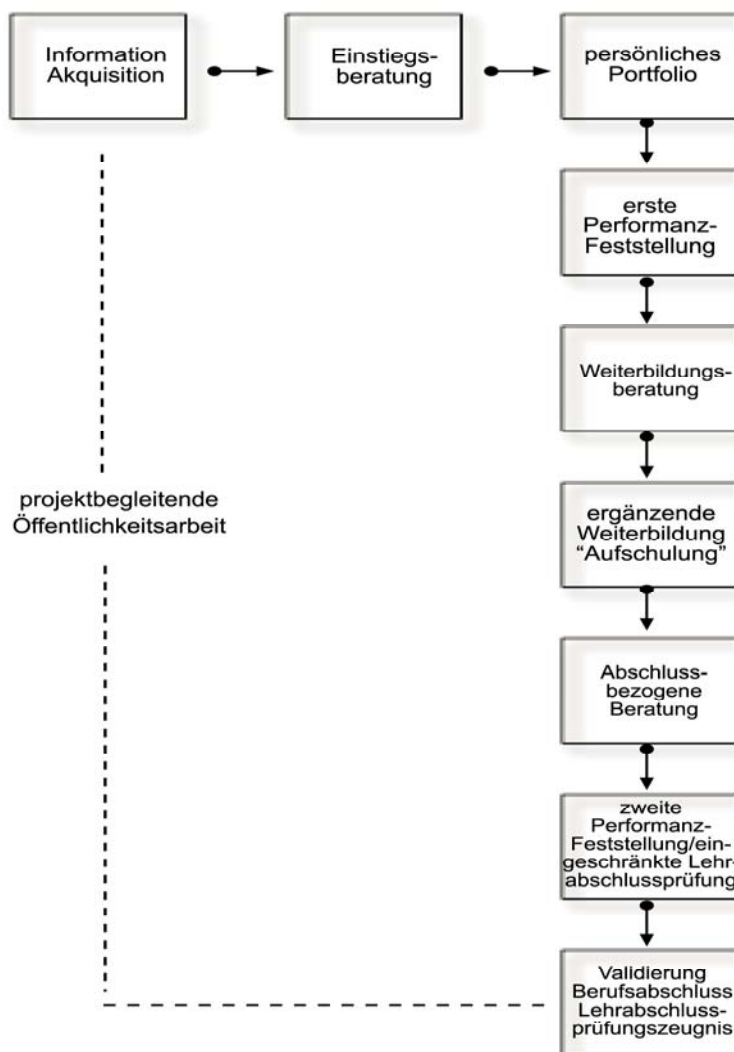
In der Phase III folgt die Umsetzung in eine exemplarische Modellerprobung mit 60-90 TeilnehmerInnen. Die entwickelten Materialien und Maßnahmenpläne werden praktisch eingesetzt.

Die abschließende Phase IV dient der Gesamtevaluation, der Sicherung der Nachhaltigkeit bzw. der Transferfähigkeit der Ergebnisse auf andere Berufe und Bundesländer.

Gegenwärtig läuft die Phase I auf Hochtouren. Die Arbeitsgruppen zu allen vier Themenbereichen arbeiten intensiv und es gibt bereits erste Ergebnisse: das Beratungskonzept und die Portfoliomappen für 3-4 Berufe stehen. Dazu später mehr. Die Akquisition potentieller Teilnehmerinnen und die Erstberatung haben bereits begonnen. Erste Portfolioprozesse sollen im März beginnen.

Aus arbeitsökonomischen Gründen wurden die Berufe in zwei Gruppen geteilt. Mit der zweiten Gruppe von Berufen wird im März/April begonnen. Mit einer Validierung der Kompetenzen aus der ersten Berufsgruppe kann noch in diesem Jahr gerechnet werden.

Aus der Sicht der Teilnehmerinnen sieht der Weg zu einem Berufsabschluss so aus:



- (1) Die Information bzw. Akquisition der potentiellen TeilnehmerInnen - erfolgt über zielgruppenkonforme Kommunikationskanäle

(2) Mit der Einstiegsberatung erhalten die potentiellen TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich eingehend mit den Chancen und Anforderungen des genannten Verfahrens zu befassen und sich bewusst für oder gegen eine Beteiligung zu entscheiden

(3) Erstellung eines persönliches Portfolio. Hier kommen die von der einschlägig befassen Arbeitsgruppe „Anerkennungs- und Validierungsverfahren“ zu diesem Verfahrensteil entwickelten Instrumentarien (Portfolio-Arbeitsunterlagen) zum Einsatz. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den für den angestrebten Berufsabschluss relevanten informell oder non-formal erworbenen Kompetenzen

#### (4) Performanzfeststellung 1

Bei der ersten Performanz-Feststellung wird festgestellt, welche der in der vorangegangenen Portfolioarbeit erkennbar gemachten Kompetenzen anerkannt werden. Zielrahmen ist dabei das jeweilige Berufsbild bzw. Prüfungsordnung. Ergebnis ist eine Positivliste (L0) und eine offene Liste (L1) an Kompetenzen.

#### (5) Weiterbildungsberatung

Nach Abschluss der ersten Kompetenzfeststellung durch Portfolio und Performanz-Feststellung wird den KandidatInnen eine eingehende Weiterbildungsberatung angeboten. Ziel ist ein Bildungsplan im Hinblick auf das angestrebte Ziel bzw. die Abarbeitung der offenen Liste.

#### (6) Ergänzende Weiterbildung

Hier kommen die von der Arbeitsgruppe „Ergänzende Weiterbildung“ entwickelten Angebote und Vorschläge für die Nachholung von Kenntnissen/Wissen und Fertigkeiten zur Erreichung des Berufsabschlusses zur Anwendung. Gut vorstellbar ist auch die Einbeziehung der Berufsschule bzw. von Betrieben für praktische Fähigkeiten.

#### (7) Abschlussbezogene Beratung

Hier wird einerseits das Nachholen der offenen Liste reflektiert und andererseits genauer über die abschließende Performanz-Feststellung informiert.

#### (8) Performanzfeststellung 2

Hier wird ausschließlich auf die offene Liste abgestellt und festgestellt, ob die darin enthaltenen Kompetenzen jetzt vorhanden sind oder nicht.

#### (9) Validierung/Berufsabschluss/Lehrabschluss

Das Gesamtergebnisse wird als formal gleichwertig mit einer regulären Berufsausbildung samt Lehrabschlussprüfung anerkannt. Von der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer wird der Kandidatin das Lehrabschlussprüfungszeugnis im angestrebten Beruf ausgefertigt.

Den Teilnehmerinnen wird so die Chance geboten, ihre durch praktische Arbeit und sonstige Tätigkeiten erworbenen Kompetenzen anerkannt zu erhalten und sich zu vollwertigen Fachkräften zu entwickeln. Damit wird ihr Status in der Arbeitswelt wesentlich verbessert und der Wirtschaft werden dringend benötigte Fachkräfte zugeführt.

Bei dem gesamten Ablauf wird es entscheidend sein, dass die mehrheitlich vermutlich lernungewohnten, zumindest aber „an Bildungseinrichtungen ungewohnten“ Teilnehmerinnen ein offenes und angenehmes Klima der Selbstreflexion vorfinden. Auch wenn sie sich gegen eine Weiterqualifizierung entscheiden sollten, ist es wichtig, dass sie mit mehr Selbstvertrauen vorhandene Kompetenzen erkennen und mit neuem Selbstbewusstsein aus dem Verfahren aussteigen können.

## Einige Erfahrungen und Ergebnisse aus dem bisherigen Projektverlauf

**(1) Der Portfolioprozess** ist als Interaktion zwischen Betroffenen, zwischen Betroffenen und Portfolio-TrainerInnen und ggf. auch FachexpertInnen angelegt. Es finden drei Gruppenworkshops zu je 3 Stunden statt; Gruppengröße 8-12 TeilnehmerInnen aus derselben Berufsgruppe.

Workshop 1: Einführung, allgemeine Biografiearbeit, Einstieg in die Portfolioarbeit

Workshop 2: Portfolio-Arbeit, Klärung offener Fragen, Beziehung eines/r FachexpertIn für die jeweilige Berufsgruppe.

Workshop 3: Fertigstellung des Portfolios, Ausblick auf weitere Schritte

*Zwischen den Workshops arbeiten die TeilnehmerInnen selbständig an ihren Portfolios; die Portfolio TrainerInnen stehen dabei für Fragen als Ansprechpersonen zur Verfügung*

## (2) Mitwirkende Experten:

Die Fachexpertinnen für die Performanzfeststellungen kommen aus dem Kreis der PrüferInnen der Lehrabschlussprüfungen. Sie haben in der Entwicklung des Portfolio-materials bereits mitgewirkt und dabei das Verfahren kennen gelernt. Sie sind ExpertIn für einen Beruf.

Die Portfolio-Trainer sollen folgende Qualifikationen und Vorerfahrungen mitbringen:

- Ausbildung und mehrjährige Vorerfahrung im Bereich Erwachsenenbildung und/oder Beratung und/oder Coaching
- Kenntnisse über und Erfahrung mit Portfolioprozessen
- fachliche Nähe zum jeweiligen Berufsfeld ist wünschenswert

Da es derzeit nur sehr wenig ausgebildete Personen gibt, wurde ein Trainingsmodul für Portfolio-Trainer festgelegt: die von den Projektpartnern nominierten Personen absolvieren eine gemeinsame Kurzausbildung (2 Halbtage) und erarbeiten im Rahmen

dieser Ausbildung und in Eigenarbeit ein persönliches Kompetenzportfolio. Möglichkeit zum begleitenden Coaching durch erfahrene Portfolio-BegleiterInnen wird geboten.

Die Berater werden aus dem Bereich der Bildungspartner der Sozialpartner rekrutiert. Es wurde auf die strikte Trennung von Beratung und späterer Weiterbildung geachtet. Für die Erstberatung wurde ein einheitliches Beratungskonzept erstellt.

Die Validierung erfolgt durch die Lehrlingsstelle und ist personell strikt von den anderen mitwirkenden Experten getrennt.

Für das Pilotprojekt wird sowohl eine mögliche Personalunion von BeraterInnen und Portfolio-TrainerInnen, aber auch eine Ausübung der Funktion als Portfolio-TrainerIn durch VertreterInnen der Bildungsinstitutionen für möglich erachtet. Auch eine berufsspezifische Beratung im Rahmen der Portfoliarbeit durch den/dieselben FachexpertInnen, der/die in der Performanzfeststellung aktiv ist, wurde für das Pilotprojekt akzeptiert. Eine endgültige Beurteilung dieser Arbeitsteilung bzw. erforderlicher Unabhängigkeiten wird Gegenstand der Evaluation sein müssen. Gleiches gilt für die Portfolio-Trainerausbildung.

(3) Prozessmanagement > schon jetzt zeigt sich, dass mehr Aufgaben im Prozessmanagement (Betreuung & Coaching der Betroffenen, Kommunikation zwischen Beteiligten und Partnern, Vertragsabschlüsse, etc.) erforderlich sind, als im Projektplan vorgesehen waren. Für ein Roll Out deutet dies auf das Erfordernis hin, den Prozess ganzheitlich an einen Träger anzubinden und einen „Herrn des Verfahrens“ zu definieren. Dies muss aber keinesfalls mit einem Verzicht auf bewährte Dienstleistungen Dritter (Experten) und die Kooperation vorhandener Akteure verbunden sein.

(4) Organisationsprinzip Goodwill ? > Vieles von dem was und wie es läuft ist gegenwärtig nur dem sprichwörtlich guten „OÖ Klima“ der Sozialpartner in der Kooperationsbereitschaft im EB-Forum zu danken. Für ein Pilotprojekt ist das soweit ok. Auf Sicht braucht es m.E. aber einen gesetzlichen Auftrag und klare Regeln. Norwegen und die Schweiz könnten hier Vorbilder sein.

(5) Das Portfolio-Material ist in Kooperation von Fachexperten und Portfolio-Experten (mit nachgewiesener Kompetenz -u.a. CH-Q- und Erfahrungen aus dem Projekt der VHS-Linz) entwickelt worden. Derzeit liegt es für 3-4 Berufe vor und ist (beinahe) schon einsatzfähig.

## Zusammenfassung und Ausblick

Die Arbeitsstruktur des Pilotprojekts und das angestrebte Verfahrensmodell beachten die auf der europäischen Ebene aus dem Kopenhagen Prozess heraus entwickelten „gemeinsamen europäischen Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen.“<sup>3</sup>

**(1) Individuelle Anspruchsberechtigung:** *„Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens sollten prinzipiell in die freiwillige Entscheidung des Einzelnen gestellt sein“*

Die TeilnehmerInnen im Projekt entscheiden selbst, ob sie den gesamten Prozess des Anerkennungsverfahrens durchlaufen. Oder aber sie entscheiden nach der Performanzfeststellung 1, dass die dabei erfolgende Bestätigung über die vorhandenen Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten für sie ausreichend ist (kein Zeugnis!!)

**(2) Pflichten der Akteure:** *Die Systeme und Ansätze zur Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens umfasst geeignete Mechanismen der Qualitätssicherung. Die Akteure sollten für den einzelnen Bürger Orientierung, Beratung und Information über diese Systeme und Ansätze bereitstellen.*

In den vier Arbeitsgruppen „TN-Akquisition+ Öffentlichkeitsarbeit“, „Beratung“, „Anerkennungs- und Validierungsverfahren“ sowie „ergänzende Weiterbildung/ Aufschulung“ wird genau diesen Grundsätzen vielfach Rechnung getragen.

Stichwörter: einstündige Einstiegsberatung, begleitende Beratung, Nicht-Identität von Beratung und Bildung...

**(3) Vertraulichkeit, Glaubwürdigkeit und Legitimität:** *„Die Prozesse, Verfahren und Kriterien für die Feststellung und Validierung nicht formalen und informellen Lernen müssen fair, transparent und durch Mechanismen der Qualitätssicherung untermauert sein“ Sicherstellung einer ausgewogenen Beteiligung der einschlägigen Akteure, Bewertungsprozess erfolgt unparteilich, die professionelle Kompetenz der Bewerter ist nachgewiesen.*

Dies ist durch die Einbeziehung aller Sozialpartner und derer Bildungseinrichtungen (ev. auch Berufsschulen) gewährleistet; eigens für die Aufgabe geschulte BildungsberaterInnen (aus den Sozialpartnereinrichtungen) und PortfolioTrainerInnen (aus den Sozialpartner- und/oder Bildungseinrichtungen). Prüfungskompetenz der Lehrlingsstelle der öö. Wirtschaftskammer; Portfoliokompetenz bzw. Kompetenzfeststellungsverfahren durch die VHS Linz; Absicherung des Pilotprojekts durch das BMWA und den Goodwill aller Akteure in OÖ.

---

<sup>3</sup> Kommission: Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für LLL – Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 8. 7. 2005

Im Grundsatz folgt das Pilotprojekt dem üblichen Ablauf von Prozessen zur Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen: Information und Beratung, (Selbst-) Erkennen von Kompetenzen/Bilanzierung mit Hilfe Dritter, Dokumentation, Bewertung/Validierung durch Berechtigte. Von der Methode her spielt der Portfolio-Ansatz eine besondere Rolle. Die Doppelte Performanzüberprüfung trägt dem Umstand Rechnung, dass wohl nur im Ausnahmefall keine Kompetenzerweiterung durch Weiterbildung und/oder „Weiterarbeit“ erforderlich ist.

Eine Reihe von Herausforderungen werden erst im weiteren Ablauf des Projekts zu Tage treten, diskutierbar und Gegenstand der Evaluation werden.

Die Finanzierung des Anerkennungsverfahrens ist derzeit nur für die 60-90 Fälle des Pilotprojekts gesichert und braucht für den Roll Out eine neue Basis. Allfällig erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen sind zum (überwiegenden) Teil über das öö. Bildungskonto und den Bildungsbonus der AK-Oberösterreich möglich.

Mit diesem Pilotprojekt „DU KANNST WAS“ wird eine für Österreich wichtige Entwicklung in Gang gesetzt und an neuere europäischen Entwicklungen angeknüpft. Der Stellenwert der Lehre bzw. eines Lehrabschlusses als Einstieg in das Berufsleben wird durch dieses Modellprojekt besonders betont. Bereits bestehende Möglichkeiten zur verkürzten Erreichung eines Lehrabschlusses, wie die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung werden damit nicht entwertet, sondern durch ein neues Modelle ergänzt.

Mit den hoffentlich positiven Erfahrungen des Pilotprojekts wird in einem nächsten Schritte ein Roll-Out auf mehr Teilnehmerinnen, Berufe und Bundesländer vorstellbar.

Das Verfahren eignet sich grundsätzlich auch für die Anwendung in anderen Bereichen der Berufsbildung, um formal unqualifizierte zu qualifizierten ArbeitnehmerInnen zu machen.

Anerkennung als Prinzip könnte sich in vielen Berufsbereichen, aber auch im Übergang zwischen Bildungsstufen durchsetzen und ähnliche Vorteile entfalten: Selbstreflexion, Motivation, Verzicht auf unnötige Bildungsinput, Schonung finanzieller Ressourcen und von Lebensressourcen. Das ist vor dem Hintergrund der großen Herausforderungen von Life Long Learning m.E. auch unbedingt erforderlich.

Zu hoffen ist, dass das bisher enorm große Interesse das Betroffene dem Projekt entgegenbringen auch ein positives Signal für den Erfolg des Projekts ist.