



Bildungsberatung Österreich

Brücken in die Bildungsberatung. Menschen
am Arbeitsplatz für Bildung(sberatung)
sensibilisieren

*Ergebnisse einer Arbeitsgruppe im Rahmen
der Initiative Bildungsberatung Österreich*

Mag.^a Franziska Haydn

Mag.^a Ursula Pfrimer

Dr. Rudolf Götz

Mira Nausner, MA



Impressum:

Herausgeber: Bildungsberatung Österreich
Dezember 2018

Projektumsetzung im Rahmen des Teilprojekts „BIB Impulse 2015-2018“ der Initiative Bildungsberatung Österreich im Bereich Erwachsenenbildung
ÖSB Studien & Beratung gGmbH (Hg.), Wien

Projektleitung: Rudolf Götz

Projektmitarbeit: Franziska Haydn, Ursula Pfrimer, Mira Nausner



Lizenziert unter CC BY <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Ausnahmen hiervon sind mit © oder der vom Lizenzgeber verlangten Lizenz (CC etc.) gekennzeichnet. Bitte verwenden Sie bei Übernahme folgende Angabe: CC BY ÖSB S&B 2018

Inhalt

Inhalt	3
TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe	5
Die Weiterbildungsherausforderung	6
Der Betrieb als Anknüpfungs- und Lernort	9
Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe	10
1. Bildungsberatung geht in die Betriebe – ein neues Selbstverständnis für die Bildungsberatung?	10
2. Wer wird sensibilisiert?	11
3. Was ist Sensibilisierung? Eine Abgrenzung zur Beratungsarbeit	12
4. Reflexion der Kontextfaktoren für eine Sensibilisierung im betrieblichen Setting	13
5. Zusammenarbeit mit Akteuren im betrieblichen Setting in unterschiedlichen Rollen	16
6. Zusammenarbeit mit betriebsexternen KooperationspartnerInnen als MultiplikatorInnen und GatekeeperInnen	23
7. Zusammenarbeit mit betriebsinternen Ankerpersonen	25
8. Funktionen (A) „Arbeitgeberperspektive, im Auftrag der Geschäftsführung“: Zusammenarbeit mit Ankerpersonen	29
9. Funktionen (B) „Arbeitgeber nominiert, zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen“: Zusammenarbeit mit Ankerpersonen	31
10. Funktionen (C) „Gewählte BelegschaftsvertreterInnen“: Zusammenarbeit mit Ankerpersonen	32
11. Peer Arbeit mit MitarbeiterInnen im Betrieb	36
12. Von der Sensibilisierung zur Bildungsberatung im Betrieb	37
13. Empfehlungen zur Etablierung einer Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting	37
Anhang	39
Bestehende Projekte, Interventionen, Vorhaben im betrieblichen Setting	39

Auftragskonzept und Ziel

Möglichkeiten, Chancen und Herausforderungen für die Nutzung betrieblicher Settings als Brücke in die Bildungsberatung

Die Arbeitsgruppe „Brücken in die Bildungsberatung. Menschen am Arbeitsplatz für Bildung(sberatung) sensibilisieren“ ist Teil des Projekts „BIB Impulse“ der „Initiative Bildungsberatung Österreich“.

Die ÖSB S&B unterstützt im Rahmen dieser Initiative mit dem Projekt „BIB-Impulse“ die Weiterentwicklung der Bildungsberatung auf zwei Ebenen:

- Unterstützung und Förderung einer Community of Practice: u.a. Konzeption und Organisation der tradierten überregionalen Vernetzungstreffen der Bildungsberatung Österreich; Co-Herausgabe und Redaktion des Fachmediums: Bildungsberatung im Fokus
- Förderung der Aufschließung bildungsbenachteiligter Gruppen über die Entwicklung innovativer Strategien und Ansätze mit und für BildungsberaterInnen

Die Arbeitsgruppe „Brücken in die Bildungsberatung“ ist im Themenbereich Aufschließung bildungsbenachteiligter Gruppen verankert. Bildungsbenachteiligte Zielgruppen werden durch konventionelle Bildungsberatungsangebote, die auf einer Komm-Struktur basieren, nicht befriedigend erreicht. Die Bildungsberatung ist gefordert neue Wege zu gehen, um diese Gruppe besser anzusprechen. Um bildungsbenachteiligten Zielgruppen Teilhabe an Bildungsberatung zu ermöglichen, ist aufsuchende Bildungsberatung ein guter Weg. Die Praxis zeigt aber auch, dass viele aufsuchende Settings einerseits nicht unmittelbar eine professionelle Beratung erlauben. Andererseits ist, um bildungsbenachteiligte Gruppen für Bildung und Bildungsberatung zu gewinnen, Sensibilisierungsarbeit häufig notwendig, die im Vorfeld der Beratung für Bildungsthemen generell und den Beratungsgegenstand speziell sensibilisiert. Dabei ist es insbesondere für „bildungsabstinente Personen“ wichtig, konkrete Brücken zur Bildungsberatung zu schlagen.

Der Fokus der Arbeitsgruppe liegt auf betrieblichen Zugängen dieser Sensibilisierungsarbeit. Dadurch, dass wir im Betrieb bildungsbenachteiligte Zielgruppen institutionell verankert antreffen, wird der Arbeitsplatz zu einem besonders vielversprechenden Setting für Sensibilisierungsaktivitäten.

Ziel der Arbeitsgruppe „**Brücken in die Bildungsberatung**“ ist es, in insgesamt vier ganztägigen Arbeitssitzungen Möglichkeiten, Chancen und Herausforderungen für die **Nutzung betrieblicher Settings als Brücke in die Bildungsberatung für Erwachsene** zu erarbeiten.

Im Rahmen des Arbeitsgruppenprozesses werden damit feldverankert Entwicklungsstrategien und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Bildungsberatung erarbeitet. Kern der Arbeitsgruppe ist ein Erfahrungsaustausch und -transfer von einerseits ExpertInnen, die bereits tiefgehende Erfahrungen in der Beratung und Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting sammeln konnten, und andererseits BeraterInnen der Bildungsberatung, in der die Zusammenarbeit mit Betrieben erst am Anfang steht.

Die bereits mehrfach erprobte und bewährte Arbeitsweisen der von der ÖSB S&B geleiteten Arbeitsgruppen sieht vor, dass nach jeder einzelnen Sitzung die Ergebnisse aus der Gruppe gesichert, strukturiert, durch weitere Recherchen ergänzt und wiederholt verdichtet werden. Abgeleitet von diesen Ergebnissen wird eine Struktur für die nächste Sitzung entwickelt. Dazu zählen auch Strukturvorschläge für Prozesse, Tabellen und Handlungsempfehlungen. Diese Vorgangsweise ermöglicht in jeder Arbeitssitzung aufbauend auf den bislang erarbeiteten Ergebnissen konsequent weiter in die Tiefe zu gehen und damit einen ergebnisintensiven Gruppenprozess.

TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe setzt sich aus TeilnehmerInnen unterschiedlichster Expertisefelder zusammen.

- BildungsberaterInnen
- UnternehmensberaterInnen und ExpertInnen (in den Bereichen Personalentwicklung, betriebliche Weiterbildung, Gesundheitsförderung, Basisbildung im Betrieb)

Name, Organisation	Arbeitskontext, Erfahrungen mit Betrieben
Monika Anclin, Bildungsberatung Stmk	Bildungsberaterin
Angela Feichtinger, bfi Oberösterreich	Basisbildung im Betrieb
Franz Fuchs-Weigl, Arbeiterkammer Salzburg	Bildungsberater, Weiterbildung von BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen
Andrea Haslinger, bfi wien	Bildungsberaterin
Gerald Hehenberger, Bildungsberatung Niederösterreich	Bildungsberater
Gerhard Hofer, Arbeiterkammer Oberösterreich	Bildungsberater
Rosemarie Pichler, Bildungsberatung Niederösterreich	Bildungsberaterin
Peter Reischl	Unternehmensberater, u.a. Erfahrungen mit Impulsberatung für Betriebe
Christoph Tanzer, Arbeiterkammer Niederösterreich	Bildungsberater
Petra Wirth-Schwarz, ÖSB Consulting	Gesundheitsberaterin, u.a. Erfahrungen mit fit2work Betriebsberatung

Die Gestaltung und Durchführung der Arbeitsgruppe erfolgte durch:

- Franziska Haydn: Vorfeldrecherche zum Thema Bildungsberatung im Betrieb, betriebliche Ansätze von Bildungsberatung, Strukturentwicklung für den Arbeitsprozess, Ergebnissicherung und -verdichtung, Strukturierung und inhaltliche Aufbereitung der Ergebnisse, weiterführende und vertiefende Recherchen
- Ursula Pfrimer: Rollierende Konzeption des Arbeitsprozesses, Entwicklung des Arbeitsgruppensdesigns, Moderation der Arbeitsgruppen, Ergebnissicherung
- Rudolf Götz: Inhaltliche Expertise, Konzeptarbeit und internes Review
- Miran Nausner: Protokolle der Arbeitsgruppensitzung 3 und 4

Die Weiterbildungsherausforderung¹

Niedrige Qualifikation wird als zentraler Indikator für Bildungsbenachteiligung herangezogen. Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung nach Bildungsstand ist deutlich zu erkennen, dass Personen mit maximal Pflichtschulabschluss deutlich seltener Weiterbildungen besuchen als Personen mit höheren Bildungsabschlüssen.

Neben der Fokussierung auf das Bildungsniveau ist jedoch auch auf die Qualifikationsanforderungen von Arbeitsplätzen zu achten. Hilfsarbeit bzw. Einfacharbeitsplätze werden definiert als Arbeitsplätze, für die keine Berufsausbildung notwendig ist. Bei der Betrachtung von Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen ist jedoch festzustellen, dass nur eine Minderheit von Personen, die an diesen Arbeitsplätzen arbeiten, tatsächlich auch über geringe Qualifikationen verfügt. In Österreich sind bspw. nur 37% derer, die an dieser Art von Arbeitsplätzen beschäftigt sind, formal gering qualifiziert (vgl. Krenn et al., 2014).

Deutlich zeigt sich, dass MitarbeiterInnen, die an diesen Arbeitsplätze tätig sind, deutlich weniger an Weiterbildungsaktivitäten teilhaben, als andere Gruppen. EinfacharbeiterInnen und gering qualifizierte Arbeitskräfte sind oftmals zudem an Arbeitsplätzen beschäftigt, die wenig bis keine Lernanreize und wenig Möglichkeit zum informellen Lernen bieten. Nachstehende Tabelle zeigt die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung sowohl nach dem Tätigkeitsbereich, wie auch nach dem Bildungsniveau:

1

Dieses Kapitel wurde erstmals in Haydn, Franziska / Götz, Rudolf (2017): TRIAS-Wegweiser zu einer Bildungsberatung am Arbeitsplatz veröffentlicht.

Tätigkeitsbereich		Bildungsniveau	
Hilfs- und Anlerntätigkeiten	2,8%	3,0%	PflichtschulabsolventInnen
FacharbeiterInnentätigkeiten	8,9%	6,2%	Lehr-, BMS-Abschluss
Leitungstätigkeiten	10,6%	12,2%	≥ Matura

Quelle: Weiterbildungsbeteiligung (Kursbesuch in den letzten 4 Wochen) nach Tätigkeitsbereich (2012), auf Basis des Arbeitskräfteerhebungsdatensatzes (Mikrozensus). Nach Krenn et al. 2014.

Die geringe Beteiligung am lebenslangen Lernen birgt Risiken der sozialen und wirtschaftlichen Ausgrenzung. Lernen gilt als Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe.

Gründe für niedrigere Weiterbildungsbeteiligung

Um Interventionen gegen die in Relation niedrigere Weiterbildungsbeteiligung zu setzen, ist es wichtig, mögliche Gründe in den Blick zu nehmen. Studien zeigen, dass diverse Wirkmechanismen zu den genannten Unterschieden führen. Nicht im Subjekt verankerte Barrieren, darunter der tendenzielle Ausschluss von weniger qualifizierten Personen aus der betrieblichen Weiterbildung oder auch wenig zielgruppenadequate Weiterbildungsmöglichkeiten, tragen zu einer niedrigeren Beteiligung bei. Dazu kommen subjektive Gründe für die Nichtteilnahme, wie zum Beispiel dass der individuelle Sinn von Weiterbildung nicht erlebt wird oder ein Kosten-Nutzen-Kalkül eine Teilnahme verhindert.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die verschiedenen Perspektiven auf Weiterbildungsbarrieren.

Barriere	Worum geht es?	Beispiele
situative Barrieren	Bedingungen, die individuell eine Teilnahme behindern	Rollenkonflikte, durchgeplantes Leben, fehlende Ressourcen: Zeit Kraft, Geld, fehlende Unterstützung im Umfeld
kognitive Barrieren	fehlende Kompetenzen, die bei der Mehrheit der Bildungsangebote vorausgesetzt werden	Lese-/Schreib-/Rechenfähigkeiten, Computerkenntnisse, Reflexionskenntnisse, Aufmerksamkeitsspanne, Informationsbeschaffung
institutionelle Barrieren	Bedingungen, die den Zugang zu Gruppen von Angeboten beschränken	fehlende Eingangsvoraussetzungen, fehlende Unterstützungsangebote, fehlende Verwertungsmöglichkeiten
dispositionale Barrieren	Einstellungsmuster, die eine Weiterbildungsteilnahme als nicht erstrebenswert erscheinen lassen	Selbstbewusstsein/Selbstvertrauen, Haltung zum Nutzen der Weiterbildung, Negative frühere Lernerfahrungen, sich isoliert fühlen in der Lerngruppe, Gesundheitliche Beeinträchtigung

Tabelle: Weiterbildungsbarrieren nach Ursachen (Anlehnung an MacKeracher et al., 2006, in Hefler, 2013, S. 94), <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/geringqualifizierte.html>.

Lernbedürfnisse von EinfacharbeiterInnen und Geringqualifizierten (Krenn et al. 2014)

Der Blick auf die Zielgruppe der Geringqualifizierten zeigt damit eine gewisse Distanz zu formalen Bildungsformen und rückt informelle Lernprozesse in den Vordergrund. Lernformen im Sinne eines informellen beruflichen Kenntniserwerbs werden bevorzugt, insb. durch arbeitsintegriertes Lernen durch Beobachten und Ausprobieren, Unterweisung oder Anlernen. Dies sollte in der Entwicklung von Weiterbildungskonzepten berücksichtigt werden und weist auf die Bedeutung lernförderlicher Arbeitsplätze hin.

Der Betrieb als Anknüpfungs- und Lernort²

Wenn wir uns mit dem Thema Bildung/Lernen/Qualifizierung im Erwachsenenalter befassen, ist die Arbeit – und der „Betrieb“, indem Arbeit immer noch dominant stattfindet – ein zentraler Angelpunkt.

Die große Mehrheit der formalen und non formalen Weiterbildung/Qualifizierung Erwachsener ist berufsbezogen. Ein erklecklicher Anteil davon findet in Betrieben statt oder wird von diesen organisiert und finanziert. Darüber hinaus findet in Betrieben auch ein Gutteil des berufsbezogenen informellen Lernens statt. Mit Ausnahme von Tätigkeiten, die aufgrund ihrer hochstandardisierten, repetitiven Ausrichtung als „lernriskant“ eingestuft werden, bringt die Arbeit für die meisten Menschen einen permanenten Prozess des informellen Lernens mit sich (learning on the job). Der Betrieb ist damit ein wichtiger „Lernort“ unserer Gegenwartsgesellschaft.

Eine weitere wichtige „Ortsfunktion“ von Betrieben ist die Möglichkeit, bestimmte Personengruppen institutionalisiert am Ort Betrieb anzutreffen. So wie eine Mehrheit der Kinder und Jugendlichen (6-25 Jahre) in Ausbildungseinrichtungen anzutreffen sind, weist die Mehrheit der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter eine Anbindung an Betriebe auf. Und so wie in unterschiedlichen Ausbildungseinrichtungen Konzentrationen bestimmter sozialer Milieus festzustellen sind, gilt das verstärkt, weil stärker ausdifferenziert, für unterschiedliche (Betriebs)Branchen. Will ich z.B. insbesondere geringqualifizierte Personen aufsuchen/ansprechen, macht es Sinn, Betriebe aus den Branchen Gebäudereinigung; Garten- und Landschaftsbau; Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen; Abfallwirtschaft; Herstellung von Textilien etc. auszuwählen, da hier die Konzentration von Hilfs- und Anlern Tätigkeiten besonders ausgeprägt ist.

Zusammengefasst kann der Betrieb als zentraler „Lernort“ sowie zentraler „sozial geschichteter Aufenthaltsort“ unserer westlichen Gegenwartsgesellschaft definiert werden. Damit hat der „Ort Betrieb“ großes Potential, wenn es darum geht, bildungsbenachteiligten Personen mit Beratungs- und Lerninterventionen zu erreichen, um eine ihren (Lern)Bedürfnissen entsprechende Teilhabe an Bildung zu fördern.

2

Dieses Kapitel ist ursprünglich in Haydn, Franziska / Götz, Rudolf (2017): TRIAS-Wegweiser zu einer Bildungsberatung am Arbeitsplatz entstanden.

Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe

Im folgenden Teil des Berichts werden die aufbereiteten Ergebnisse aus den vier Arbeitsgruppensitzungen und die entsprechenden weiterführenden und vertiefenden Recherchen dargestellt.

Die von der Arbeitsgruppe erarbeiteten Inhalte und Ergebnisse werden in abstrahierter Form zusammengefasst. Die dokumentierten Ergebnisse basieren auf individuellen Meinungen und Positionen der einzelnen TeilnehmerInnen, die aus unterschiedlichen Kontexten und Perspektiven sprechen. Die dokumentierten Ergebnisse erheben daher weder Anspruch auf Vollständigkeit noch Einvernehmlichkeit.

1. Bildungsberatung geht in die Betriebe – ein neues Selbstverständnis für die Bildungsberatung?

Obwohl in der Bildungsberatung in Österreich viele aufsuchende und mobile Angebote gesetzt werden, gibt es bislang nur wenig Erfahrung mit Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting.

Durch den sehr spezifischen Kontext, der von dem Verhältnis zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen geprägt ist, kommen Fragen auf, die auch im Rahmen der Arbeitsgruppe nicht abschließend beantwortet werden konnten und einer grundsätzlicheren Auseinandersetzung bedürfen.

Die Bildungsberatungsangebote der Initiative Bildungsberatung Österreich sind den Prinzipien von Neutralität, Kostenlosigkeit, Freiwilligkeit, KlientInnenzentriertheit und Vertraulichkeit/Anonymität verpflichtet. Wie kann die Bildungsberatung als ergebnisoffene Beratungsleistung im betrieblichen Setting funktionieren, v.a. im Hinblick auf betriebliche Eigeninteressen, die bedient werden „müssen“, um überhaupt Zugang zum betrieblichen Setting zu erlangen? Sind Kompromisse notwendig bzw möglich, um Unternehmen als Kooperationspartner zu gewinnen?

Die Verknüpfung von Bildungsfragen mit „wirtschaftlichen Aspekten“ wurde in der Arbeitsgruppe kontrovers diskutiert. Kann es Ziel der Bildungsberatung sein, Unternehmen bei der Erreichung ihrer wirtschaftlichen Ziele – indirekt – zu unterstützen?

Auf der anderen Seite wird in der Arbeitsgruppe auch die starke Verknüpfung der Wirtschaft mit Bildung gesehen, allein durch das duale Ausbildungssystem und die Bedeutung von betrieblicher Weiterbildung im Erwachsenenalter; eine Verknüpfung, die auch für Interventionen der Bildungsberatung nachhaltige Wirkungen versprechen

lässt. Dennoch bleibt festzuhalten, dass Erwachsenenbildung, in die die Bildungsberatung eine Brücke bildet, nicht mit betrieblicher Weiterbildung gleich zu setzen ist.

Festzuhalten bleibt weiters, dass das Individuum, also die einzelnen NutzerInnen der Bildungsberatung und ihre Interessen und Bedarfe auch bei betrieblichen Aktivitäten im Fokus stehen. Will die Bildungsberatung aber den Betrieb und betriebliche Akteure als Einfallstor zu benachteiligten Zielgruppen nutzen, wird sie um die Berücksichtigung des Nutzens des betrieblichen Gegenüber nicht herum kommen. Eine Ausnahme ist hier die Zusammenarbeit mit BetriebsrätInnen oder auch die Ausweitung von Peer-Ansätzen auf einen betrieblichen Kontext ermöglichen es, außerhalb der generellen betrieblichen Interessen zu agieren.

2. Wer wird sensibilisiert?

Wenn im Rahmen dieses Berichts von Sensibilisierung im Kontext des betrieblichen Settings gesprochen wird, sind zwei verschiedene „Gegenüber“ zu denken; Einerseits sprechen wir von der Sensibilisierung von Beschäftigten als mögliche BildungsbearbeitungsnutzerInnen, andererseits von der Sensibilisierung von Akteuren, die bereits innerbetrieblich oder außerbetrieblich in Unternehmen aktiv sind und die das Angebot der Bildungsberatung in den Betrieb hineinbringen können bzw. die Brücke zur Bildungsberatung legen können.

Erreichen will die Bildungs- & Berufsberatung (sowie u.U. die Erwachsenenbildung) mit einer Sensibilisierungsarbeit demnach:

- sensibilisierte, informierte, an Bildungsberatung interessierte (bildungsbenachteiligte) Beschäftigte
- klar beauftragte, motivierte MultiplikatorInnen, GatekeeperInnen und SensibilisiererInnen

Möglichkeiten der Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting

Je nach Format kann damit der Zugang zu den Beschäftigten und die daran anschließende Sensibilisierung entweder **direkt** durch die BildungsberaterInnen oder **indirekt** durch Personen des betrieblichen Settings erfolgen.

Die direkte Sensibilisierung vor Ort im Betrieb durch BildungsberaterInnen bedingt die Zusammenarbeit mit „GatekeeperInnen“, betriebsinterne oder –externe Personen, die den Zugang zum Unternehmen ermöglichen. Da es nicht immer möglich ist bzw. mit

einem hohen Aufwand verbunden ist, als Bildungsberatung Zugang in das Unternehmen zu bekommen, kann es durchaus zielführend sein, den Auftrag zur Sensibilisierung an Personen zu übertragen, die bereits im betrieblichen Setting agieren.

- **Direkte Sensibilisierung:** BildungsberaterInnen sensibilisieren Beschäftigte im betrieblichen Setting für Bildungsberatung
- **Indirekte Sensibilisierung:** Personen, die bereits im betrieblichen Setting agieren, sensibilisieren Beschäftigte für Bildungsberatung

3. Was ist Sensibilisierung? Eine Abgrenzung zur Beratungsarbeit

Sensibilisierung von BIB-NutzerInnen: von der Sensibilisierung zur Beratung

Insbesondere um formal niedrigqualifizierte und weitere bildungsbenachteiligte Personengruppen für Bildung und Bildungsberatung zu gewinnen, wirkt Sensibilisierungsarbeit, die vor einem eigentlichen Bildungsberatungsprozess ansetzt, unterstützend. Wenn diese Sensibilisierungsarbeit beim jeweiligen Individuum ansetzt kann es gelingen, dieses bei seinen Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich Bildung und den Möglichkeiten von Bildungsberatung abzuholen. Insgesamt ist eine klare Abgrenzung zwischen Sensibilisierungsarbeit und Bildungsberatung schwierig zu setzen.

Sensibilisierung kann heißen:

- Informieren über Angebot, Öffentlichkeitsarbeit, um Informationsdefizite zu beheben (für Menschen mit bestehendem Bildungsinteresse)
- Identifikation von Bildungsbedarf (für Menschen mit verdecktem Bildungsinteresse)
- Wecken von Bildungsmotivation und -interesse (bspw durch Erkennen, dass Bildung unterstützend auf die Gestaltung einer bestimmten Lebenssituation wirken könnte, auch in Krisensituationen)



- Bildungsinformation- und beratung

Sensibilisierung richtet sich an die unterschiedlichsten NutzerInnen. An Personen, die bereits einen Bildungswunsch mit sich tragen und vor allem Unterstützung bei der Umsetzung brauchen, bis hin zu Personen, für die Bildung wenig Bedeutung hat und die wenig persönlichen Nutzen von Bildungsaktivitäten sehen („Ich hab eh einen Job! Ich hab scho a Bildung!"). Sensibilisierung für diese Personen heißt zu vermitteln, dass

Bildung „etwas bringen könnte“ und zu erreichen, dass diese selbstbestimmt und informiert entscheiden können, ob sie eine Beratung oder darüber hinaus Bildungsangebote in Anspruch nehmen möchte.

Es ist wichtig, dass sich die Bildungsberatung bewusst macht, was ihr eigentlicher Auftrag in der Sensibilisierungsarbeit ist und darauf achten, keinen missionarischen Eifer zu entwickeln. Auch wenn das Ziel ist, bildungsbenachteiligten Personen Zugang zu Bildungsberatung zu ermöglichen, geht es nicht um Überzeugen oder Überreden, sondern um Aufklärung und der Eröffnung von Handlungsoptionen.

Klar ist, Sensibilisierung braucht Zeit, um Wirkung entfalten zu können.

Schritte und Inhalte von Sensibilisierung

Direkte Sensibilisierung von BIB-NutzerInnen
Informieren über Bildungsberatung <ul style="list-style-type: none">• Mögliche Themen/Inhalte?• Was ist (allgemein) der Nutzen?• Wie funktioniert es?• Wohin wende ich mich?
Motivationsarbeit für Bildungsberatung <ul style="list-style-type: none">• Wieso ich? (Mein Bedarf, Mein Nutzen)
Beziehungsarbeit <ul style="list-style-type: none">• Persönlicher Kontakt zu einer BildungsberaterIn
Vorschläge für weitere Handlungsschritte (Kontaktaufnahme zur Bildungsberatung, Terminvereinbarung, Teilnahme an Kompetenzworkshop etc.)

4. Reflexion der Kontextfaktoren für eine Sensibilisierung im betrieblichen Setting

Sensibilisierung von bildungsbenachteiligten Beschäftigten – 3 Personas

Auftrag an die Arbeitsgruppe war es, bei der Definition einer Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting insbesondere bildungsbenachteiligte Personen in den Blick zu nehmen.

Um ein konkreteres Bild zu bekommen, welche Personen durch die entwickelten Angebote erreicht werden sollen, eignet sich die Persona-Methode; ein Marketing-Werkzeug, bei dem fiktive Personenbeschreibungen potenzieller KundInnen erstellt werden.

Folgende drei Personas, die von der Arbeitsgruppe erstellt wurden, sollen auch den LeserInnen die Möglichkeit bieten, das eigene Bild der Zielgruppenpersonen zu schärfen.

- Frau, 40, Hilfsarbeiterin in einem Produktionsbetrieb, ländlicher Raum, Muttersprache Deutsch, Alleinerzieherin, 2 Kinder, Pflichtschulabschluss
- Mann, 35, Reinigung, Migrationshintergrund, Studium nicht anerkannt in Österreich, eingeschränkte Deutschkenntnisse, lebt in Partnerschaft, städtisch
- Frau, 48, Gastronomie, ursprünglich in der Landwirtschaft tätig, größere Kinder, etwas dazu verdienen, Pensionsanspruch

Mögliche Themen für eine Bildungsberatung mit konkreten Arbeitsplatzbezug

Wenn Personen direkt an ihrem Arbeitsplatz Informationen zu der Möglichkeit einer Bildungsberatung erhalten, liegt der Fokus der möglichen Themen, die auftauchen können, nahe an der eigenen Jobsituation.

Was Thema sein kann:

- Fragen zur Umsetzung & Finanzierung von Weiterbildung
- Kann ich mich innerbetrieblich verändern (Aufstieg, mehr Geld etc.) und brauche ich Weiterbildung dazu? Bspw. vom/n HilfsarbeiterIn zum/r ausgebildeten ArbeiterIn
- Steigerung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz (worklife balance, altersgerechtes Arbeiten)
- Angst vor Jobverlust, Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- Neue Perspektiven bei drohendem Jobverlust

Erfolgsfaktoren, Methoden und Rahmenbedingungen für die Sensibilisierungsarbeit von bildungsbenachteiligten Beschäftigten im betrieblichen Setting

- Am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, heißt einen Raum zu schaffen für ein Thema, das sowieso da ist („Da setzt sich jemand mit mir hin und überlegt mit mir.“).
- In der Arbeit im betrieblichen Setting auf einer allgemeineren Ebene und nicht mit dem Kontext des spezifischen Arbeitsplatzes argumentieren. Das heißt, die Bedeutung von Bildung anhand allgemeiner Trends darstellen (bspw. der Druck am Arbeitsmarkt steigt durch Digitalisierung und damit ändern sich Berufe und Jobs sowie Qualifikationsanforderungen und die entsprechenden Ausbildungen). Wird der individuelle betriebliche Kontext thematisiert, können Bedenken geweckt werden (Sorge vor Rationalisierung, Stellenabbau etc.).

- Vorhandenen Befürchtungen identifizieren und daran andocken, um Bildung als Lösungsweg zu identifizieren (drohender Arbeitsplatzverlust durch Veränderungen am Arbeitsmarkt).
- Vor Ort im betrieblichen Setting müssen bestehende Hierarchien und Karrierewege und damit mögliche Konkurrenzsituationen berücksichtigt werden.
- Sensibilisierung im Gruppensetting kann vorhandene Barrieren reduzieren. Durch Gruppenberatung wird auch verhindert, dass Einzelpersonen in „Verdacht“ geraten, sich bspw. beruflich verändern zu wollen oder unzufrieden zu sein.
- Peer-Ansätze („Ich weiß von einer, die das bereits gemacht hat“): Aufbauend auf den guten Erfahrungen mit Peer-Ansätzen in der Aufschließung von bildungsbenachteiligten Zielgruppen, könnte der Peer-Ansatz auch im betrieblichen Kontext genutzt werden. Es ist hilfreich zu hören, welche Erfahrungen mit Bildung KollegInnen gemacht haben bzw. wie diese mit bestimmten Situationen umgegangen sind. Ansatz auch über Betriebsrat denkbar.
- Mehrsprachigkeit in der Beratung anbieten

Bedenken der MitarbeiterInnen gegenüber Bildungsberatung

Es ist nicht gewährleistet, dass die Beschäftigten der Bildungsberatung grundsätzlich positiv gegenüberstehen, insbesondere wenn sie das Angebot noch nicht kennen. Zu den möglichen Bedenken zählen:

- MitarbeiterInnen können Bildungsberatungsaktivität als Zeichen für eine Unternehmenskrise verstehen (drohender Stellenabbau)
- Generelle Vorurteile gegenüber Bildungsbeteiligung
- Wenn ich höhere Ausbildung habe, werde ich womöglich woanders eingesetzt. Will ich das? Möglichkeit zur Mitbestimmung fehlt. Angst vor Veränderungen
- Datenschutz, Vertraulichkeit, welche Informationen werden weitergegeben

Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit und Praxistipps

Die Arbeitsgruppe sammelte einige konkrete Vorschläge, wie die NutzerInnen über das Angebot informiert werden können und was hierbei insbesondere beachtet werden sollte:

- Mundpropaganda fördern: Angebote müssen so attraktiv sein, dass sie durch Empfehlung weiterverbreitet werden. Diese Verbreitung sollte gezielt unterstützt werden.

- Videotestimonials: NutzerInnen von Angeboten, Bildungswegen, Qualifizierungen etc. berichten über ihre Erfahrungen (siehe auch Videos des Web-Portals whatchado <https://www.whatchado.com/de/>)
- Zeitgemäße Verbreitung von Inhalten und Angeboten (Social Media etc.), Good Practice-Beispiele bspw. in der Start-up Szene suchen.
- Auf Schlagworte setzen, über die interessierte Personen auf die Bildungsberatung stoßen (Bsp. „Förderung“), offline wie online (Suchmaschinenoptimierung)
- Infomaterialien gezielt an den gewünschten Zielgruppen ausrichten
- Naheliegende Zugänge im eigenen Umfeld als erstes Nutzen: Unternehmen in der eigenen Organisation (z.B. Facility Management) nutzen

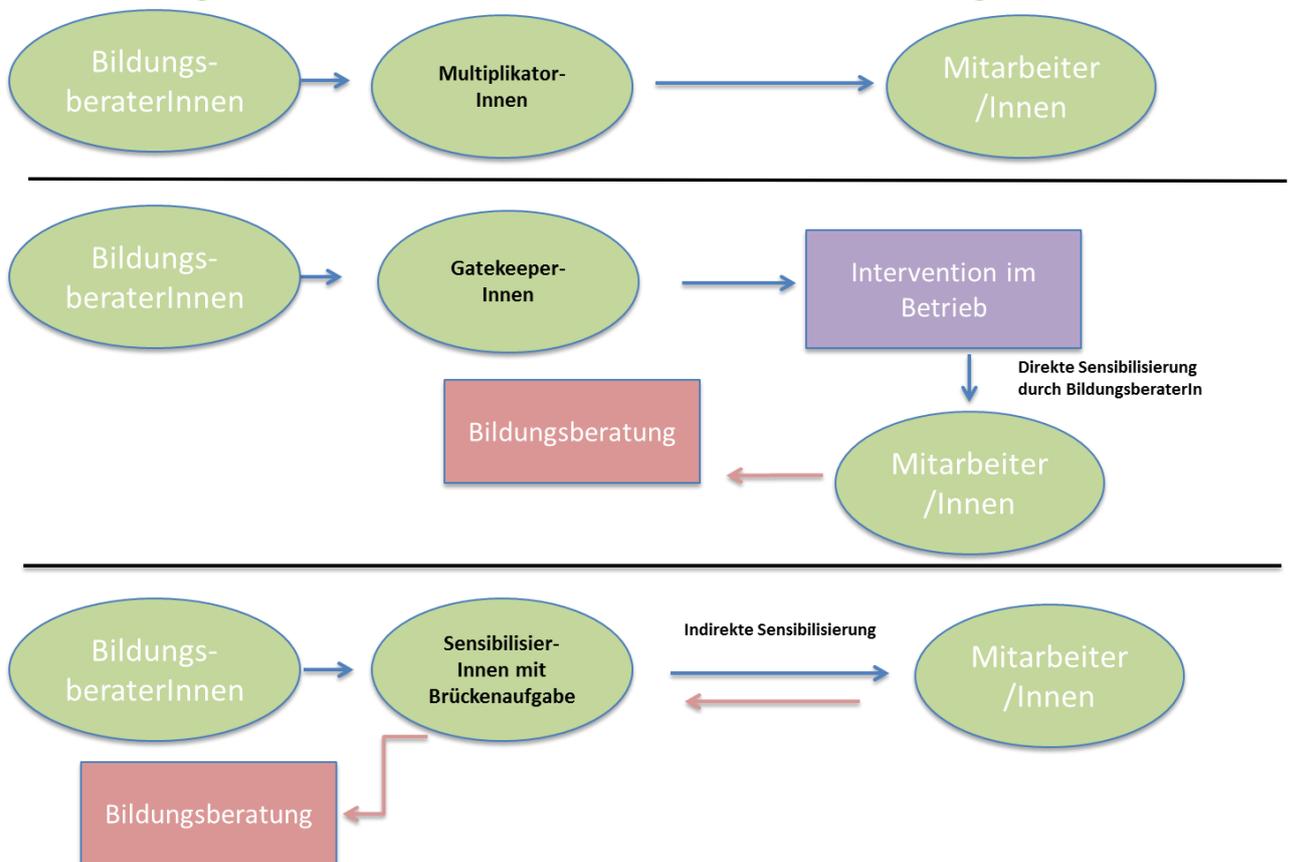
5. Zusammenarbeit mit Akteuren im betrieblichen Setting in unterschiedlichen Rollen

Rollen betrieblicher Akteure in der Zusammenarbeit mit der Bildungsberatung

Die Bildungsberatung kann Akteure, die bereits im betrieblichen Setting agieren, in verschiedenen Rollen für eine Zusammenarbeit gewinnen.

- MultiplikatorInnen: Verbreiten Infos, Unterlagen und Kontakte über Bildungsberatung
- GatekeeperInnen: Ermöglichen BildungsberaterInnen Zugang zu Unternehmen
- SensibilisierInnen mit Brückenaufgabe: Ein Add on zu „normalen“ MultiplikatorInnen – mehr als Informationen verbreiten; begleiten MitarbeiterInnen und sorgen dafür, dass die Brücke zur Bildungsberatung gelegt wird

Wege zu den MitarbeiterInnen im betrieblichen Setting



Grafik 1: Wege zu den MitarbeiterInnen – und die Brücke zur Bildungsberatung

Die drei Rollen in Ausdifferenzierung entsprechen Idealtypen. In der Umsetzung werden diese Rollen möglicherweise nicht in der dargestellten Trennschärfe eingenommen, sondern es können auch Mischformen auftreten.

Zusammenarbeit mit betriebsexternen und betriebsinternen Personen

In der Frage der Zusammenarbeit mit Akteuren des betrieblichen Settings hat sich die Unterscheidung in betriebsexterne KooperationspartnerInnen und betriebsinterne Ankerpersonen als nützlich erwiesen. In der Zusammenarbeit können die einzelnen Personen wiederum unterschiedliche Rollen übernehmen.

I KooperationspartnerInnen – betriebsextern

aktiv in der Rolle als

- MultiplikatorInnen
- GatekeeperInnen

II Ankerpersonen – betriebsintern

aktiv in der Rolle als

- MultiplikatorInnen
- GatekeeperInnen
- SensibilisierInnen

Etablieren der Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen und Ankerpersonen

Wichtige Fragen, die im Rahmen der Anbahnung einer Zusammenarbeit berücksichtigt bzw. geklärt werden müssen:

- Wie kann Bildungsberatung ihre eigenen Interessen wahren (Anonymität, KlientInnenzentrierte Beratung etc.)?
- Betriebsexterne Projekte: Mit wem und auf welcher Ebene ist eine Zusammenarbeit zu vereinbaren (Fördergeber, Projektleitung, ProjektmitarbeiterIn)?
- Betriebsinterne Zugänge: Unterschiedliche Hierarchieebenen und Funktionen; Ist eine Zusammenarbeit vereinbar? Braucht es einen offiziellen Auftrag durch die Geschäftsführung?
- Wo können möglicherweise Synergien auftreten? Wo entsteht eine Konkurrenzsituation?

Im persönlichen Gespräch zur Etablieren der Zusammenarbeit

Informieren

- Mögliche Themen/Inhalte?
- Was ist (allgemein) der Nutzen?
- Wie funktioniert es?
- Wohin wende ich mich?

Motivationsarbeit für Mitwirkung (Nutzen & Wirkung): Angebot, dass mich in meiner Tätigkeit/Funktion stützt, mögliche Interessenslagen der Betriebe, Umgang mit Zielkonflikten

Vertrauensarbeit zur Bildungsberatung als Produkt, Vertrauen in das Produkt entwickeln, Good-Practice-Beispiele als Bestätigung, dass es funktioniert

Sensibilisierung der KooperationspartnerInnen hinsichtlich den Prinzipien der Bildungsberatung, v.a. hinsichtlich ArbeitnehmerInnenschutz, Anonymität, Freiwilligkeit etc.

Beziehungsarbeit zur bib (wer bin ich?)

Vereinbarung fürs Aktivwerden: In welcher Rolle? Wie können sie für die Bildungsberatung aktiv werden und zeitgleich ihre eigene Leistung stützen? Konkrete Vorschläge bringen, wie eine Zusammenarbeit ausschauen könnte

- Als MultiplikatorIn
- Als GatekeeperIn
- Als SensibilisierIn

Unterstützung und Begleitung: Was brauchen sie fürs Aktivwerden?

- Kontaktarbeit (laufend) & Vernetzung
- Informationsmaterialien

Rolle „MultiplikatorInnen“: Im Betrieb Informationen über Bildungsberatung verbreiten

In Abgrenzung zur Rolle der SensibilisierInnen steht bei den MultiplikatorInnen die allgemeine Verbreitung von Informationen über die Bildungsberatung im Vordergrund:

- Welche Informationen brauchen MultiplikatorInnen, um Informationen über Bildungsberatung verbreiten zu können?
- Wie erhalte ich Zugang zu MultiplikatorInnen? Einzeln, in Gruppen (Weiterbildungen, Vernetzungstreffen etc.)
- In welchen Situationen, zu welchen Anlassfällen sollen die MultiplikatorInnen aktiv werden?

MultiplikatorInnenschulung

Da die Rolle von MultiplikatorInnen prinzipiell mit dem allgemeinen Verbreiten von Informationen begrenzt ist, braucht es nicht unbedingt Schulungen. Dennoch kann es sinnvoll sein, MultiplikatorInnen wiederholt zu schulen, um sie in einem Basis-Workshop über das Angebot der Bildungsberatung zu informieren und in weiteren Follow-Ups über Neuerungen aktuell zu halten sowie Vernetzungsmöglichkeiten und Austausch zu bieten.

- Notwendige Infos:
 - Grobe Information was passiert im Rahmen einer Bildungsberatung
 - Rahmenbedingung für Beratung: Zeit- & Arbeitsaufwand (für Interventionen, Beratung etc.), 1x Beratung
 - Kosten
 - Auch klar kommunizieren, was Bildungsberatung nicht ist, bspw. Unterschiede zu anderen Angeboten wie Outplacement-Beratung etc.

- Was sind mögliche Anlässe, um aktiv zu werden? (bspw. Exitstrategien: Person will Organisation verlassen)
- Kontakt zur Person (Visitenkarte), BildungsberaterIn ist dem/der MultiplikatorIn (idealerweise) bekannt, fördert das Vertrauen

Rolle „GatekeeperInnen“: Ermöglichung direkter Sensibilisierung durch die Organisation einer Aktivität

Ziel von der Zusammenarbeit mit GatekeeperInnen ist es Zugang zu einem Unternehmen zu erhalten, um vor Ort Beschäftigte für Bildungsberatung direkt zu sensibilisieren.

Beispiele für Aktivitäten und Formate der Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting

- Eigenständige Informationsveranstaltung nach Einladung durch Betrieb/Ankerperson
 - Bspw. Interventionen im Sozialraum (BIB in der Mittagspause)
- Auftritt/Vortrag bei einer bestehenden betriebsinternen Veranstaltung
 - Betriebsratsaktivitäten (z.B: Betriebsversammlungen, im Rahmen des Insolvenzrechtsschutz, ohne Stiftungen zu konkurrenzieren).
 - Marktplatz bei betriebsinterner Veranstaltung
 - Team-Besprechungen
- Sensibilisierung für Bildungsberatung im Rahmen von Weiterbildungen
- BIB Sprechstunde im Betrieb (bereits Beratung)

Gestaltung der Zusammenarbeit mit betriebsinternen/betriebsexternen GatekeeperInnen

Folgender Ablauf bietet Anhaltspunkte, wie die Zusammenarbeit mit GatekeeperInnen gestaltet werden kann.

	Aufgabe bib	Was erreicht	Ressourcen
Contacting	Jobmesse (Infostand) Nutzung Netzwerk/vorhandene Kontakte	Interesse, Termin für Erstgespräch	Kontakte, Info-Material, Nutzenformulierung Gesprächsleitfaden

	Veranstaltung (Vortrag, Flyer/Stand) Akquise (Mail>Tel): warm <> kalt Gewerkschaft (BR)		Material: Infos – BIB-Angebot
Erstgespräche & Entscheidungs-gespräch	Angebotsklärung Information <> Frage: Tools individuell einsetzen Individuell: - gemeinsam erarbeiten - strukturiert anbieten Ablaufplanung, Ressourcenplanung	Bereitschaft zur Kooperation, konkrete Idee zur Zusammenarbeit Vereinbarung (Ergebnisprotokoll), Termin für Aktivität Weitergabe Infos an MitarbeiterInnen Vereinbarung nächster Termin, Protokoll oder Kooperationsvereinbarung	Beschreibung der Angebote/Produkte (Angebotsblatt) Grundlagen der Bildungsberatung (Beschreibung) Fallbeispiele/Good-Practice-Beispiele Derstellung von Sinn/Nutzen
Begleitung der Ansprechperson		Regelmäßiger Austausch Unterstützungsangebote für Gespräche mit GF	
Durchführung der Aktivität	Infoveranstaltung, informellere Formate (Pause, Feste,...). Einzelberatung (intern/extern) MitarbeiterInnen-Veranstaltung , Info im Betrieb (Intranet, schwarzes Brett, Bildungsreise)	Information & Sensibilisierung sowie möglicherweise Beratung	Zeitliche Ressourcen (Betrieb & BIB)
Evaluierung	Feedbackgespräch Nachgespräch	Erkennen des Nutzens, Folgeaufträge (z.B. halbjährlicher Besuch Bildungsberatung)	

Rolle „SensibilisierInnen mit Brückenaufgabe“: Indirekte Sensibilisierung durch betriebsinterne Ankerpersonen

Aufgaben von Ankerpersonen in der indirekten Sensibilisierung

Im Unterschied zu MultiplikatorInnen, die Informationen in den Betrieben unter den Beschäftigten verbreiten, konzentrieren sich die SensibilisierInnen verstärkt auf individuelle Beschäftigte und deren konkrete Bedürfnisse. Die Aufgaben der SensibilisierInnen beinhaltet in konkreten Situationen auf die Bildungsberatung als Unterstützungsmöglichkeit hinzuweisen, darüber hinaus aber die entsprechende Person bei Interesse aber auch dahinzugehen, auch wirklich in Kontakt zu gehen.

Wichtig! Die SensibilisiererInnen sollen keinesfalls die Beratung übernehmen, sondern qualifiziert weiterverweisen. Es ist weiters davon auszugehen, dass für die genannten Interventionen wenig Zeit ist, sondern dass diese vielmehr „nebenher“ geschehen.

- **Tipp Bildungsberatung** „Da gibt’s was für dich“ durch SensibilisiererInnen in einer bestimmten Situation erkennt die geschulte SensibilisierIn, dass Bildungsberatung/Bildung eine mögliche Lösung/Unterstützung für konkrete MitarbeiterInnen sein könnte und setzt Impulse:
 - Bildungsberatung vorstellen
 - Verständlich vermitteln, dass das Angebot kostenlos, vertraulich, anbieterneutral ist
 - Rahmenbedingungen einer Beratung beschreiben
 - Beratungsorte, Möglichkeiten (u.a. online)
 - Beispielsituationen aus der Praxis, in denen Bildungsberatung hilfreich war
 - Konkreten Kontakt nennen (mit Kontaktdaten), „Die hab ich persönlich kennengelernt!“
- **Begleiten und Nachfragen:** Die Brücke zur Bildungsberatung legen
 - Durch Nachfragen weitere Impulse und Erinnerungen setzen „Hast du XY schon angerufen?“
 - Rückmeldungen einholen „Hat es was gebracht?“

Schulung der Ankerpersonen

Um die Rolle als SensibilisiererIn einzunehmen, braucht es einer grundlegenden Information und Vorbereitung als in den beiden anderen Funktionen. Am besten gelingt das in Form einer eigenständigen Schulung oder als Teil einer bestehenden Ausbildung/Weiterbildung. Wobei die Aufschließung von Personen über bestehende Ausbildungen und Weiterbildungsprogramme und in weiterer Folge die Integration eines „Bildungsberatungsmoduls“ in diese Programme besonders hohen Nutzen bei zeitgleich geringerem Aufwand verspricht.

Ziel der Schulung ist, SensibilisiererInnen auf ihre Aufgabe vorzubereiten, in konkreten Situationen MitarbeiterInnen den Hinweis auf Bildungsberatung zu geben und in weiterer Folge auch eine mögliche Kontaktaufnahme zu begleiten.

Mehr als reine inhaltliche Vermittlung, was Bildungsberatung eigentlich ist, sollten die TeilnehmerInnen aktiv erleben, wie Bildungsberatung funktioniert und in welchen Situationen Bildungsberatung unterstützend wirkt.

Gute Erfahrungen gibt es hierzu, mit der Lösung von konkreten Fällen aus der Praxis, insbesondere wenn diese Situationen, mit denen die Ankerpersonen in ihrem beruflichen Alltag konfrontiert sind, aufgreifen. Nebst der Erfahrung, dass Bildungsberatung wirklich funktioniert, zeigt sich in den „Lösungen“ auch, dass es weit mehr Unterstützungsmöglichkeiten und Angebote gibt, als die TeilnehmerInnen bislang kannten.

Als zusätzlichen Auftrag zum ersten Hinweis bzw. Tip zur Bildungsberatung wird den TeilnehmerInnen die weitere Begleitung durch gelegentliches Nachfragen angetragen. Die mehrmaligen kleinen Impulse sollen dazu beitragen, eine Brücke zur Bildungsberatung zu legen. Denn TeilnehmerInnen muss jedenfalls vermittelt werden, dass sie nicht selbst als BeraterInnen agieren, sondern qualifiziert weiterverweisen.

Zielgruppenadequate Unterlagen für die TeilnehmerInnen, auf die sie im Bedarf zurückgreifen können, unterstützen die Nachhaltigkeit der Schulung.

6. Zusammenarbeit mit betriebsexternen KooperationspartnerInnen als MultiplikatorInnen und GatekeeperInnen

Projekte und Akteure, die bereits im betrieblichen Setting agieren.

Zugang zu Betrieb zu erhalten und Kooperationsbeziehungen mit Betrieben aufzubauen ist zeitintensiv. Um diese Akquisearbeit zu vermeiden ist es zielführend, mit Projekten und Akteuren zusammenzuarbeiten, die bereits im betrieblichen Setting agieren. Wirft man einen Blick auf diese Projekte, zeigt sich, dass die Gestaltung einer möglichen Zusammenarbeit sehr individuell in den Blick genommen und gestaltet werden muss. Für jedes Projekt ist individuell zu analysieren, wie eine Kooperation bzw. Weiterverbreitung der Informationen zu Bildungsberatung erfolgen kann. Wichtig ist hierbei auch zu berücksichtigen, welchen Nutzen die Projektverantwortlichen und -mitarbeiterInnen von einer möglichen Kooperation ziehen können.

Eine Liste an möglichen KooperationspartnerInnen (siehe Anhang)

Die Arbeitsgruppe hat eine ausführliche Liste an möglichen KooperationspartnerInnen erarbeitet, die auch mittels vertiefender Recherchen ergänzt wurde. Diese Liste beinhaltet unterschiedlichste Projekte, Akteure und Initiativen, die bereits Zugang zu Betrieben haben und/oder im betrieblichen Setting agieren. Individuelle Netzwerke bzw. Bildungsberatungseinrichtungen können diese Liste als Grundlage für Überlegungen und Entscheidungen nutzen, mit welchen KooperationspartnerInnen sie zusammenarbeiten möchten. Die ausgearbeitete Liste findet sich im Anhang des Berichts.

KooperationspartnerInnen als MultiplikatorInnen

Wenn betriebsexterne KooperationspartnerInnen als MultiplikatorInnen aktiv werden, gibt es besonders folgende Punkte zu beachten:

- Kompakte Informationen für Betriebe/Beschäftigte auf Webseite, Printmaterialien sind nicht unbedingt sinnvoll, da diese transportiert werden müssen und projektfremde Materialien nicht unbedingt gerne verbreitet werden.
- Verstehen und Berücksichtigen, auf welcher Ebene KooperationspartnerInnen agieren bzw. mit welchen Funktionen sie zu tun haben, OrganisationberaterInnen bspw. eher auf GF/HR-Ebene. Informationen daran anpassen.

KooperationspartnerInnen als GatekeeperInnen

Informationen zu KooperationspartnerInnen als GatekeeperInnen findet sich im allgemeinen Teil zur „Rolle GatekeeperInnen“.

Praxisbeispiel Fit2work: Ausloten von Möglichkeiten mit einem bestehenden Projekt zu kooperieren

Projektdarstellung fit2work Betriebsberatung

fit2work ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung. Die Maßnahme ist im Bundesgesetz (Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz - AGG), verankert. Es wird vom Sozialministeriumservice koordiniert und in Kooperation mit dem Sozialministerium, dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW), dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG), dem Bundesministerium für Finanzen (BMF) sowie dem Arbeitsmarktservice, der Pensionsversicherungsanstalt, der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt und den Sozialversicherungen (Gebietskrankenkassen) durchgeführt.

Das Projekt fit2work Betriebsberatung unterstützt Unternehmen, Menschen mit gesundheitlicher Gefährdung oder Bedinderung im Arbeitsprozess wieder zu integrieren. Ziel von fit2work Betriebsberatung ist eine systematische Vorgehensweise im Unternehmen, um MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen körperlichen oder psychischen

Problemen, Einschränkungen oder Handicaps im Unternehmen zu halten und im Arbeitsprozess zu integrieren.

Wie kann die Bildungsberatung mit fit2work Betriebsberatung kooperieren?

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden Möglichkeiten diskutiert, wie die Bildungsberatung mit der fit2work Betriebsberatung kooperieren könnte, um einen Sensibilisierungsauftrag zu erfüllen:

- Aktivierung der fit2work BeraterInnen als MultiplikatorInnen: BeraterInnen wissen über Möglichkeiten der Bildungsberatung Bescheid und geben Informationen weiter
 - Hinweis an Einzelpersonen, Verweisung an Bildungsberatung (außerhalb Arbeitszeit)
 - Empfehlung der Bildungsberatung im entwickelten Maßnahmenplan
- Aktivierung der Fit2work BeraterInnen als GatekeeperInnen, um direkten Zugang ins Unternehmen erhalten. Im Rahmen der fit2work Betriebsberatung gibt es unterschiedliche Veranstaltungen und Meetings, zu denen im Anlassfall BildungsberaterInnen geladen werden könnten.
 - MitarbeiterInnenveranstaltung: Allgemeine Informationen zur Bildungsberatung
 - Teilnahme der BIB an Steuerungsgruppe (unter Teilnahme der GF)
 - Ermöglichung von individuellen Beratungsgesprächen mit MitarbeiterInnen innerhalb/außerhalb der fit2work Intervention
 - Ermöglichung von Gruppenberatung
- Information bzw. Schulung der Eingliederungsbeauftragten hinsichtlich Möglichkeiten der Bildungsberatung (siehe auch Ankerpersonen)
- Aufnahme der BIB in fit2work Partner-Netzwerk

7. Zusammenarbeit mit betriebsinternen Ankerpersonen

Die Bildungsberatung kann schließlich auch mit betriebsinternen Personen zusammenarbeiten, um das Thema in Betrieb zu verankern. Diese Personen wurden von der Arbeitsgruppe als „Ankerpersonen“ benannt. Im nachstehenden Kapitel wird dargestellt, in welchen Rollen Ankerpersonen aktiv werden können und mit Personen in welchen Funktionen in Kooperation gegangen werden kann.

Drei verschiedene Rollen von Ankerpersonen

Ankerpersonen können in drei verschiedenen Rollen aktiv werden.

1) Als MultiplikatorInnen: Verbreitung von Informationen und Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb

- BIB-Info Unterlagen verteilen, Folder auflegen im Betrieb, Plakate aufhängen
 - Wo können diese verteilt, aufgehängt werden. Was ist erlaubt? Braucht es die Zustimmung der Unternehmensvertretung? Welche Information wird transportiert?
- BIB-Info an FachkollgInnen weitergeben, Info betriebsextern verbreiten

2) Als GatekeeperInnen: Unterstützung der Bildungsberatung bei direkter Sensibilisierung

- BIB helfen Veranstaltung, Event, Stand/WS zu organisieren
- Integration von Angeboten der BildungsberaterInnen in das Weiterbildungsangebot
- Intervention in Richtung EntscheidungsträgerInnen: Sensibilisierung von EntscheidungsträgerInnen, Initiieren von innerbetrieblichen Vorhaben
- Teilnahme an „Steuerungsgruppen“ zu Weiterbildung im Betrieb durch BildungsberaterInnen

3) Als SensibilisierInnen

- Informieren von einzelnen MitarbeiterInnen
- Bildungsinteresse/Bildungsmotivation wecken: Erkennen von Anlassfälle für Bildungsberatung. Selbst die Idee haben dass BIB die Lösung für eine Mitarbeiterin sein könnte. In persönlichen, kollegialen Gesprächen Thema auf BIB bringen
- Brückenaufgabe: Kontakte weitergeben, an BIB weitermitteln, ev. laufend an MitarbeiterInnen dranbleiben, nachfragen, den Erstkontakt begleiten/steuern

Welche Funktionen im Betrieb als Ankerpersonen gewinnen?

Blickt man in den Betrieb finden sich unterschiedliche innerbetriebliche Funktionsträger, die für eine Vernetzung oder Kooperation mit der Bildungsberatung gewonnen werden können. Nachstehend finden sich eine Liste an Funktionen, die gezielt angesprochen werden können, geteilt in vier Kategorie. Die erste Kategorie (A) sind Funktionen, die eine Arbeitgeberperspektive einnehmen bzw. im Auftrag der Geschäftsführung handeln. Die zweite Kategorie (B) sind von Arbeitgeberseite nominierte Funktionen, die aber vorrangig zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen agieren. Die dritte

Kategorie (C) sind alle Funktionen, die von der Belegschaft gewählt werden und in ihrer Funktion geschützt agieren können, allen voran BetriebsrätInnen.

Die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Ankerpersonen nach Kategorie wird in den folgenden Kapiteln im Detail dargestellt.

(A) Funktionen „Arbeitgeberperspektive, im Auftrag der Geschäftsführung“

- Geschäftsführung, Management
- Personalmangement, PersonalentwicklerIn
- Führungskraft, Team-Leiterin, VorarbeiterIn, LehrlingsausbildnerIn etc.
- Corporate Social Responsibility-/CSR-Verantwortliche
- Change-ManagerInnen

(B) Funktionen „Von Arbeitgeber nominiert, zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen“

- Sicherheitsvertrauensperson
- Eingliederungsbeauftragte (fit2work)
- Gleichstellungsbeauftragte
- ArbeitsmedizinerIn, BetriebsärztInnen
- ArbeitspsychologIn, Sicherheitsfachkraft (falls im Betrieb beschäftigt)
- Ev. PersonalentwicklerIn

(C) Gewählte BelegschaftsvertreterInnen

- BetriebsrätIn
- Behindertenvertrauensperson
- JugendvertrauensrätInnen

Zu beachten ist, dass es vor allem größere Unternehmen dermaßen ausdifferenziert agieren. Wenn kleinere Betriebe angesprochen werden, muss der Zugang dementsprechend adaptiert werden.

Wie erhaltet die Bildungsberatung zu den Ankerpersonen? – Ideen und Vorschläge

- Überbetrieblicher Zugang (betriebsexterne Schulungen bspw. nach Funktionen, Marktstände, Messen, Vernetzungsaktivitäten)

- bei einer öffentlichen Veranstaltung Vortrag, Input halten
- UnternehmensvertreterInnen zu „Talks“ einladen (bspw. PersonalistInnen), um z.B. über Bewerbungen zu sprechen. Dadurch erhalten diese auch indirekt Informationen über Bildungsberatung
- Informationsveranstaltung im Rahmen von Schulungen (Gewerkschaftsschule, Ausbildungsmodule von diversen Ankerpersonen wie Sicherheitsfachkräften, PersonalentwicklerInnen)
- Clusterveranstaltungen bestimmter Branchen (z.B. Sozialbereich)
- Individuell, betrieblicher Zugang (Warm-, Kaltakquise)

Nutzen auf individueller Ebene für Ankerpersonen aus der Zusammenarbeit mit der Bildungsberatung

Nachstehend einige Überlegungen, was Ankerpersonen auf einer individuellen Ebene motivieren kann, mit der Bildungsberatung zu kooperieren:

- Entlastung der Funktion
- Durch Netzwerk Wissen vergrößern
- Problemlösungsorientiert wahrgenommen zu werden
- Begleitung von bestimmten (ev. schwierigen) Personengruppen an Bildungsberatung auslagern

Involvierung der Geschäftsführung – mit oder ohne Auftrag handeln?

Bei der Sensibilisierungsarbeit im Betrieb stellt sich die Frage, ob die Geschäftsführung oder entsprechende VertreterInnen in die Zusammenarbeit mit der Ankerperson involviert sein muss bzw. mit on Board geholt werden muss.

- Arbeit im Betrieb mit offziellem Auftrag durch Geschäftsführung, insbesondere wenn die Bildungsberatung im Betrieb sichtbar wird. Möglichkeiten der direkten Beauftragung durch die Geschäftsführung:
 - Sensibilisierungsauftrag: Direkte Sensibilisierung von MitarbeiterInnen durch Bildungsberatung
 - Auftrag zur indirekten Sensibilisierung durch Ankerpersonen
 - Beratungsauftrag innerhalb des Arbeitsverhältnisses (bib business, TRIAS etc.)
- Vermittlung der Beschäftigten als Privatperson (außerhalb des Arbeitsverhältnisses). Teilweise ein Graubereich, inwieweit Geschäftsführung informiert sein muss und liegt auch in der Eigenverantwortung der Ankerpersonen. Ein informeller Tipp

wird den Ankerpersonen kaum zum Verhängnis werden, bei sichtbareren oder offizielleren Aktivitäten (wie auch bspw. bereits das Auflegen von Informationsmaterial) kann eine Absprache mit GF oder Führungskräften notwendig werden.

8. Funktionen (A) „Arbeitgeberperspektive, im Auftrag der Geschäftsführung“: Zusammenarbeit mit Ankerpersonen

Bei welchen betrieblichen Fragestellungen ist Bildungsberatung nützlich? Nutzen von Bildungsberatung aus betrieblicher Perspektive:

Um im Betrieb unter der Zustimmung der Geschäftsführung aktiv zu werden, steht der Nutzen, den das Unternehmen von der Leistung der Bildungsberatung hat, im Fokus. Für die Bildungsberatung selbst steht jedoch der Nutzen der individuellen KlientInnen im Vordergrund. Um in einem Unternehmen die Bildungsberatungsleistungen anzubieten, muss damit der Nutzen für beide Seiten (also ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnen) geklärt und transparent sein. Eine klare *Abgrenzung zur Wirtschaftsförderung ist notwendig.*

Mögliche Schnittmenge der Interessen von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen

Nachstehend wurden einige Themenfelder oder konkrete Situationen gesammelt, in denen eine „win-win-Situation“ sowohl für Arbeitgeber wie auch für ArbeitnehmerInnen durch die Intervention der Bildungsberatung entstehen kann:

- Förderungen
- Erhalt der Arbeitskraft
- Anpassungen an Arbeitsmarktentwicklungen
- Outplacementberatung, Bildungsberatung in Zeiten der Krise und Umstrukturierung
- Betriebliche Veränderungsprozesse
- Bildungskarenz, Personalreduktion
- Personen mit Umorientierungsbedarf
- Lehrabschlüsse nachholen. Unternehmen braucht MitarbeiterInnen mit formalen Bildungsabschlüssen

- Bestimmte Ausbildungen wie HubstablerIn, KranfahrerIn werden für Arbeit gebraucht
- Fehlender Überblick über Bildungslandschaft
- Wenig betriebliche Angebote und diesbezügliche Expertise für niedrigqualifizierte MitarbeiterInnen
- Wertschätzung der Arbeitskraft durch Weiterbildung
- Besseres Matching der Kompetenzen der MitarbeiterInnen mit ihren Tätigkeitsbereichen

Gegenüberstellung von möglichen Fragestellungen und Interessen von Betrieb und MitarbeiterInnen

Betriebliche Fragestellung	Fragestellung MitarbeiterInnen
Unternehmensumstrukturierung (ArbeitspsychologIn, BetriebsrätIn, Eingliederung, gewählte BelegschaftsvertreterInnen) Geschäftsführung – Change Management	Abteilung aufgelassen Unternehmen zusammengelegt Mein Arbeitsplatz wird anders ausschauen Unternehmen weiß nicht, was es mit mir anfangen soll
Arbeitskräfte FacharbeiterInnenmangel	Veränderungen technologisch, Branche
Personalabbau / Outplacement - BR - GF (soziale Verantwortung)	Was wird mit mir passieren Soll ich Stiftungsangebot annehmen? Was passiert da? Bildungskarenz
Arbeitskrafteerhalt (GF, PE) in Krisen, bei hoher Fluktuation	Bildungskarenz DurchWB-Angebote ans Unternehmen binden
Anforderungen Arbeitsmarkt (BR, LehrlingsausbildnerIn)	Weiß ich genug, bin ich konkurrenzfähig? Wie kann ich meinen Arbeitsplatz durch Qualifizierung sichern?
Neuorientierung (ArbeitspsychologIn, ArbeitsmedizinerIn, BR, Gleichstellung)	Wa kann/muss ich für Wechsel lernen (Unterforderun, Überforderung, Mobbing, Geld,...)
Förderungen für Weiterbildung (BR, GF, PE)	Will WB machen

„Normale“ Situationen : Krisenhafte Situationen

Die Möglichkeiten mit welchen Themen an Unternehmen herangetreten werden kann, unterscheidet sich auch nach dem konkreten Unternehmenskontext. Besonders in Umstrukturierungs- und Veränderungsprozessen kann ein Unternehmen offen für externe Unterstützung sein:

- „Normale Zeiten“: bspw. Förderberatung

- BIB als „Feuerwehr“: Beratung kann in Krisen- und Veränderungssituationen an das Unternehmen andocken?
- Überschneidungsmenge zum Change Management (anderer Fokus als Krise): Prozesse der Unternehmensentwicklung, Anpassungen an technologische Veränderungen

Was sind mögliche Bedenken der Betriebe? Wie können diese adressiert werden?

Bedenken	Reflexion der Bedenken
MitarbeiterInnen könnten aus dem Unternehmen hinausberaten, -qualifiziert werden	Wille zur Veränderung meistens schon vorher da. Statt Arbeitsplatzwechsel auch an innerbetriebliche Karriereverläufe denken, manche MA wollen sich unabhängig vom Unternehmen erkundigen, um dann mögliche Ergebnisse im betrieblichen Kontext anzusprechen
Durch Intervention von Außen keine Kontrolle, was genau passiert	
Öffnung nicht gewünscht	
Fachkräftemangel macht Unternehmen besonders sensibel für Verlust von MitarbeiterInnen	Fachkräftemangel nur bei mangelhaften Recruiting-Management
Wenn ich BIB rein lassen, müsste ich akzeptieren, dass BIB zu ganz anderen Themen berät	

9. Funktionen (B) „Arbeitgeber nominiert, zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen“: Zusammenarbeit mit Ankerpersonen

Zu den oben bereits erwähnten Ankerpersonen der Kategorie B zählen Funktionen wie Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerIn, BetriebsärztInnen, Eingliederungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, aber je nach Selbstverständnis und Aufgaben auch PersonalentwicklerInnen.

Im Unterschied zur Kategorie A sind die Ankerpersonen dieser Kategorie auch mit ihrer formalen Arbeitsauftrag stärker an den Bedürfnissen der einzelnen MitarbeiterInnen orientiert.

- Motivation: innerer Auftrag (muss nicht gleich dem funktionalen Auftrag sein, bspw. Beitrag zur Personalentwicklung ohne dass dieser in der eigenen Job

Description verankert ist); Personen, die mit personaler Perspektive arbeiten; wenn Angebot an konkrete Arbeitsrealität andockt

- Bedenken: Abklärung mit Geschäftsführung notwendig, Zeit für Thema Bildung (auch für eigene Schulung dazu), kein direkter Auftrag (müssen im richtigen Moment dran denken), Verantwortung für Ergebnisse einer möglichen Beratungsintervention?
- Was brauchen Sie?: Info über Bildungsberatung (müssen erklären können, was BIB ist, müssen Anlassfälle erkennen können), persönlichen Kontakt, Vertrauen in die BIB, „mobile Infos“, keine umfassenden Broschüren = Info im Scheckkartenformat/Visitenkarte, Good Practice Fälle erleben, Begleitung über Erstinformation hinaus
- Zugang zu Ankerpersonen: bspw. über Schulungsprogramme

10. Funktionen (C) „Gewählte BelegschaftsvertreterInnen“: Zusammenarbeit mit Ankerpersonen

BetriebsrätInnen und gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Betrieb

ArbeitnehmerInnenvvertreterInnen sind eine erste Anlaufstelle für Beschäftigte in Bildungsfragen, guter Überblick über WB notwendig.

BetriebsrätInnen können in den unterschiedlichen Rollen aktiv werden³. Zusätzlich zu den Rollen als MultiplikatorIn, GatekeeperIn, SensibilisierIn ist der Betriebsrat zusätzlich auch ein Akteur der innerbetrieblichen Bildungspolitik.

- MultiplikatorInnen: Informationen verteilen
- GatekeeperInnen: Informationsveranstaltungen organisieren, Bildungsberatungsleistungen durch externe Einrichtungen organisieren
- SensibilisiererInnen: Motivieren, an BIB vermitteln

3

Thomas Kreiml (2015): Den Lernort Betrieb mitbestimmen!. <https://prezi.com/lk26er4l2w-n/den-lernort-betrieb-mitbestimmen/>

- AkteurInnen der betrieblichen Bildungspolitik: Zu den Aufgaben der BetriebsrätInnen zählt es für Interessen der Beschäftigten in Bezug auf Bildung einzutreten; Betriebsräte haben auch Mitbestimmungsrecht in Personalentwicklungsfragen (Weiterbildungsmaßnahmen, Bedarfsermittlung, Erfolgskontrolle, Gestaltung lernförderlicher Arbeit) und können bspw. mit der Geschäftsführung über spezifische Bildungsmaßnahmen verhandeln.

Konkrete Zusammenarbeit Bildungsberatung und BetriebsrätInnen

Generelles Ziel der Zusammenarbeit mit BetriebsrätInnen ist, dass Bildung und insbesondere Bildungsberatung für diese häufiger ein Thema wird. Sie vertreten die Interessen der MitarbeiterInnen. Das kann grundsätzlich bedeuten, dass sich die Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten innerbetrieblich verbessern. Es ist für sie jedoch im Unterschied zu den anderen genannten Akteuren durchaus denkbar und möglicherweise sogar gewünscht, dass MitarbeiterInnen sich aus dem Betrieb „hinausqualifizieren“.

Grundvoraussetzung für Zusammenarbeit

- Wissen, dass es Bildungsberatung gibt
- Vertrauen: Intervention/Beratung findem im Sinn der BetriebsrätInnen sowie der Beschäftigten statt
- Kompetenz der BeraterInnen
- Was sind mögliche Ergebnisse/Nutzen?
- Motivation: Was sinnvolles für MAInnen tun können!
- Persönlicher Kontakt ist wichtig

Welche Aktivitäten/Interventionen im Sinne von indirekter Sensibilisierung durch Betriebsrat sind möglich?

- Generelle Information der MitarbeiterInnen durch den Betriebsrat, bspw. im Gruppensetting bei Betriebsversammlungen
 - In Zeiten von Umstrukturierungen, Kurzarbeit, Rationalisierungen, Bildung jedoch insbesondere in Krisenzeiten möglicherweise ein „Luxusthema“
- Gezielte Ansprache einzelner MitarbeiterInnen
 - „Angebot“ existiert (z.B. Qualifizierungsspendium)

- Erfahrungsaustausch MitarbeiterIn zu MitarbeiterIn und ähnliche Bildungsverläufe ermöglichen: Welche MitarbeiterInnen haben bereits Erfahrungen mit bestimmten Qualifizierungsprogrammen und kann ein Austausch gefördert werden
- Direkter Kontakt durch ratsuchende MitarbeiterInnen
 - Erstberatung, Identifizieren der Fragestellung (diese Fähigkeit sollte Teil der BR-Weiterbildungen sein)
 - Das „Überweisen“ zu anderen ExpertInnen ist eine Aufgabe des Betriebsrats, neben der Vermittlung zu RechtsberaterInnen etc. kann der Betriebsrat auch an die Bildungsberatung weitervermitteln

Gesammelte Hinweise zur Zusammenarbeit mit BetriebsrätInnen

- Sensibilisierung von BetriebsrätInnen trotz erster Erfahrungen durchaus österreichweit noch ausbaufähig; Bildung hat keine hohe Priorität in ihren Tätigkeitsbereichen; allgemeine Überlastung; reine Infoarbeit mit BetriebsrätInnen nicht erfolgreich. Diese ergibt wenig Reaktionen und Rückmeldungen. Erhöhung des Sendungsbewusstseins durch entsprechende Weiterbildung;
- Bildungsberatung noch kein Teil der Gewerkschaftsschulen: Lehreinheiten zur Bildungsberatung in den Ausbildungsprogrammen der Gewerkschaftsschulen integrieren;
- Die Erfahrung mit einer Studie der Arbeiterkammer OÖ zeigt, dass es durch einen Fragebogen zu Aus- und Weiterbildung im Betrieb gelingen kann, eine Intervention zu setzen, die Bildung sowohl beim Betriebsrat wie auch bei der Belegschaft zum Thema macht;
- Möglichkeit der Intervention bei Betriebsversammlungen forcieren: Präsentation von Beratungsangeboten
- Anknüpfung bei Insolvenzrechtsschutz: BIB-Angebot präsentieren, ohne Stiftungen zu konkurrenzieren. Obwohl in kritischen Situationen vorrangig existenzielle Themen, wie die soziale Absicherung im Vordergrund stehen, ist für einen Teil der Belegschaft möglicherweise auch Bildungsberatung interessant;
- In Unternehmen ohne Betriebsrat: Konzept von „BildungsbotschafterInnen“ etablieren;

Projektbeispiel: Arbeitsplatznahe Beratung – BetriebsrätInnen als BildungsthelferInnen schulen. Ein Projekt der AK Salzburg und BIBER

Mit dem Slogan „Werden Sie Bildungsthelfer/in!“ werden BetriebsrätInnen und Sicherheitsvertrauenspersonen gewonnen, um sich in Rahmen eines dreistündigen

Workshops zum Thema Bildung und Bildungsberatung zu informieren. Neben Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten und Förderungen, wird in dem Workshop mit Praxisfällen gearbeitet, für die die TeilnehmerInnen selbst Lösungsansätze suchen.

Aus den Erfahrungen mit diesem Format heraus, wurde auch eine Einheit zum Thema „Bildung“ für die Gewerkschaftsschule entwickelt. Nach ersten positiven Erfahrungen, wird die Arbeitsplatznahe Beratung ab 2018 ein fixer Bestandteil der Gewerkschaftsschule Salzburg sein.

Projektbeispiel: Das Modellprojekt „BildungslotsInnen“ – betriebsexterne Ansprechpersonen der Gewerkschaft⁴

Das Projekt „Gewerkschaftliche BildungslotsInnen“ von VÖGB und den Gewerkschaften versuchte BetriebsrätInnen zu MultiplikatorInnen der Bildungsinteressen und –aktivitäten der ArbeitnehmerInnen zu machen. In dem Projekt standen GewerkschaftsmitarbeiterInnen als BildungslotsInnen und damit als AnsprechpartnerInnen für die BetriebsrätInnen zur Verfügung.

Rolle der BildungslotsInnen (GewerkschaftsmitarbeiterInnen)

Rolle der BildungslotsInnen: Brückenfunktion zwischen den BetriebsrätInnen und der Bildungs- und Beratungslandschaft. Die BildungslotsInnen sind in gewerkschaftliche Strukturen eingebettet und nutzen diese Strukturen:

- Kontakt mit BetriebsrätInnen pflegen und über aktuelle Angebote informieren
- BetriebsrätInnen für Bildung sensibilisieren und motivieren
- Als Ansprechperson für BetriebsrätInnen in Bildungsfragen zur Verfügung zu stehen
- Informationen an BetriebsrätInnen regelmäßig aufbereiten und verteilen
- Netzwerke im Bildungs- und Beratungsbereich erkunden, aufbauen und pflegen

Rolle der BetriebsrätInnen (BildungsmultiplikatorInnen)

Rolle der BetriebsrätInnen: Mittlerposition zwischen Beschäftigten im Betrieb und den außerbetrieblichen Strukturen und Einrichtungen:

- Bildungsbenachteiligte für das Thema Bildung sensibilisieren („Das Thema zum Thema machen!“)
- Bildungsbenachteiligte für Lernen und Bildung motivieren

4

- Informationen an Beschäftigte über Förder- bzw Weiterbildungsmöglichkeiten verteilen
- Für Interessen der Beschäftigten in Bildungsfragen eintreten
- Interessierte ArbeitnehmerInnen an Beratungs- und Bildungseinrichtungen vermitteln

11. Peer Arbeit mit MitarbeiterInnen im Betrieb

Bildungsberatung kann nicht nur über bestimmte „Funktionen“ unter den MitarbeiterInnen verbreitet werden, sondern MitarbeiterInnen selbst können dazu beitragen, dass Informationen im Sinne eines Peer-Ansatzes bspw. über Mundpropaganda weitergeben und verbreitet werden.

Damit würden sich wiederum gänzlich neue Aufgabe an die Bildungsberatung stellen. Wie kann Wissen gegenseitig zur Verfügung gestellt werden? Wie kann der Wissensschatz der Belegschaft gehoben werden? Vom betrieblichen Alltag ausgehend gilt es Bedingungen zu fördern, in denen voneinander gelernt werden kann. Es gilt den „Virus der Bildung“ informell zu pflanzen, also Personen anzusprechen und zu begeistern.

Die Möglichkeit eines überbetrieblichen Plattformsystems

- Bewertungssystem
- Storytelling: role models, best-practice, gute Geschichten mit Bildung, opinion leader
- Videos (Bsp. Whatchado): Verknüpft mit Informationen wie können Bildungswege genutzt werden, um bestimmte Jobs zu machen, welche Bildungsangebote gibt es in den spezifischen Regionen, Finanzierung von Weiterbildung etc.

Peer-Arbeit auf betriebliches Setting ausdehnen

- Bestehende Peer-Projekte um Module zu Unternehmen erweitern;
- Nutzung der eigenen KundInnen als MitarbeiterInnen-Peers;
- Bildungsvertrauensperson auf Augenhöhe: Ähnlich existenter Funktionen der ArbeitnehmerInnenvertretung (bspw. Sicherheitsvertrauensperson, Behindertenvertrauensperson etc.) könnten im Betrieb Bildungsvertrauenspersonen als definierte Ansprechpersonen in Bildungsfragen eingesetzt werden;
- Diverse bildungs-, arbeitsmarktpolitische Projekte zum Aufschluss von Peers nutzen (bspw. „Du kannst was?“);

12. Von der Sensibilisierung zur Bildungsberatung im Betrieb

Bislang war von der Sensibilisierungsarbeit für die Angebote der Bildungsberatung die Rede. In diesem Kontext ist es jedoch auch naheliegend Beratungsangebote im Betrieb anzudenken.

Das Erasmus+ Projekt „TRIAS – Bildungsberatung am Arbeitsplatz“ hat sich konkret mit diesem Format auseinandergesetzt und einen Prozessablauf, wie auch diverse Lernmaterialien zum Thema entwickelt. Weitere Informationen unter: www.o-esb.at/trias

Die Herausforderung für die Beratungseinrichtungen der Initiative Bildungsberatung Österreich ist ein ihren Prinzipien entsprechendes konkretes Angebot für Unternehmen (BIB Business) zu entwickeln, das sowohl auf den Bedarf der Unternehmen eingeht, wie auch den immanenten bildungsempanzipatorischen Charakter der Beratungsleistungen berücksichtigt.

13. Empfehlungen zur Etablierung einer Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting

Vernetzungsgedanke in Richtung betriebliche Settings ausbauen

MultiplikatorInnenarbeit zählt bereits zu den wichtigen Aufgaben der Bildungsberatung, um neue Personengruppen aufzuschließen. Die Vernetzungsaktivitäten können mit dem Fokus betriebliche Settings ausgebaut werden.

Erste Pilotprojekte zur Sensibilisierungsarbeit im betrieblichen Setting umsetzen und begleitend evaluieren

Pilotprojekte in ausgewählten Bundesländern zu starten, ist eine gute Möglichkeit, um die erarbeiteten Ergebnisse in der Praxis zu testen. Diese Pilotprojekte könnten sich an konkreten Ankerpersonen oder KooperationspartnerInnen (bspw. Eingliederungsbefragte/fit2work Betriebsberatung) orientieren. Besonderes Augenmerk ist bspw. auf die betriebliche Gesundheitsförderung als mögliches Einfallstor zu legen. In diesem Bereich gibt es eine Vielzahl an Projekten, die wichtige Schnittmengen mit der Bildungsberatung aufweisen. Eine begleitende Evaluierung dieser Pilotprojekte kann eine mögliche Ausrollung evidenzbasiert vorbereiten. Eine abgestimmte Vorgangsweise der Pilotprojekte mit gemeinsam entwickelten und genutzten Unterstützungsmaterialien, ev. auf einer Webplattform, wäre zusätzlich zu empfehlen.

Verstärkte Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den BetriebsrätInnen

BetriebsrätInnen, soweit im Betrieb vorhanden, sind die wichtigsten Ansprechpersonen der MitarbeiterInnen. Die Zusammenarbeit mit den relevanten Institutionen wie den Gewerkschaftsschulen und dem VÖGB kann sich hierbei als wesentliche Unterstützung erweisen.

Peer-Arbeit auch im betrieblichen Setting denken

Peer-Ansätze werden in der Bildungsberatung bereits erfolgreich zum Einsatz gebracht. Aufbauend auf diesen Erfahrungen ist es möglich, dass Konzept dahingehend auszuweiten, dass die Peer-Arbeit auch in die Betriebe hereinreicht. Hier empfiehlt sich, den Ansatz nochmal entsprechend konzeptiv weiterzuentwickeln und anzupassen.

Sensibilisierungsarbeit von bildungsbenachteiligten Zielgruppen braucht Ressourcen und Rahmenbedingungen für Innovation

Die Sensibilisierung von bildungsbenachteiligten Zielgruppen, wie bspw. geringqualifizierten Beschäftigten, damit diese in weiterer Folge Bildungsberatung in Anspruch nehmen, ist eine eigenständige Leistung, die ausreichender Ressourcen bedarf. Sollen solcherart Leistungen erbracht werden, müssen entsprechende Mittel vorgesehen werden. Das Fördersystem sollte Anreize für Innovation und Weiterentwicklung der Bildungsberatung schaffen.

Anhang

Bestehende Projekte, Interventionen, Vorhaben im betrieblichen Setting

Stand: März 2018

Projektbezeichnung	Fördergeber	Einzugsbereich (Bund, regional)	Durchführende Organisationen	Webpage Sonstige Anmerkungen/Ergänzungen bzw. sonstige Kategorie
Betriebliche (Beratungs-)Projekte mit Bezug zu (Weiter-)Bildung				
Impulsberatung für Betriebe (IBB)	AMS	Bund	ÖSB/Deloitte	www.ams.at/service-unternehmen/foerderungen/impulsberatung-betriebe
Impulsqualifizierungsverbund (IQV)	AMS	Regional, in allen BL	Diverse	http://www.ams.at/service-unternehmen/foerderungen/impuls-qualifizierungsverb-beratung-koordination-support
Arbeitsplatzbezogene Basisbildung	Im Aufbau			Diverse Pilotprojekte bfi OÖ
Betriebliche Sozialarbeit	Eigenleistung der Unternehmen	Wien	bspw. Caritas Wien	https://www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/arbeit-beschaefigung/beratung/betriebliche-sozialberatung/
Projekte Supported Employment/Unterstützte Beschäftigung				
Arbeitsassistenz	ESF/SMS	Bund	Diverse	https://www.neba.at/arbeitsassistenz
Berufsausbildungsassistenz	ESF/SMS	In allen BL	Diverse	https://www.neba.at/berufsausbildungsassistenz
Projekte und Beratung von ArbeitnehmerInnen bei Insolvenz				

Projekte und Instrumente zum Thema Arbeit und Gesundheit/Arbeit und Alter				
fit2work Betriebsberatung	ESF AMS, PV, AUAV, SMS, SV	In allen 9 Bundesländern	Diverse, Je nach BL	http://fit2work.at/
fit2work Personenberatung	ESF AMS, PV, AUAV, SMS, SV	In allen 9 Bundesländern	Diverse, Je nach BL	http://fit2work.at/
ÖGB Chancen Nutzen Büro – eine Sozialpartne- rinitiative				in den vergangenen Jahren in über 1.400 Betrieben persönliche Gespräche mit BelegschaftsvertreterInnen und PersonalistInnen, Schulungen von Eingliederungsbeauftragten (fit2work)
Demografieberatung	ESF/Sozialministerium	In allen BL	Deloitte/ ÖSB	https://www.demografieberatung.at/
Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	GKK	In allen 9 BL		
Gesundheit fördert Beschäftigung (GfB)	Sozialministerium		ÖSB Consulting	http://www.gfb.or.at/
Berufliche Rehabilitation	AMS, PVA, AUVA, Län- der			
Projekte und Vorhaben zum Thema Gleichstellung am Arbeitsplatz und Diversity Management				
ESF-Pilotprojekt: Equal Pay	ESF/Sozialministerium	Wien, Niederösterreich, Ti- rol	Deloitte et al.	https://www.equalpay.at/
ESF-Pilotprojekt „Der V-Faktor. Erfolgsfaktor Vereinbarkeit für Regionen und Unternehmen“	ESF/Sozialministerium	Steiermark, Niederöster- reich, Kärnten	abz*austria	https://www.vfaktor.at/
ESF-Pilotprojekt „Lebenswelt Beruf. Unterneh- men gestalten Zukunft: flexibel und fair“	ESF/Sozialministerium	Kärnten, Tirol, Salzburg, Oberösterreich	EB Projektmanagement et al	http://www.lebenswelt-beruf.at/

ESF-Pilotprojekt „FairPlus Cleaning“	ESF/Sozialministerium	Wien, Niederösterreich, Steiermark	ÖSB Consulting et al.	http://www.fairpluscleaning.at/
ESF-Pilotprojekt „Gender Career Management“	ESF/Sozialministerium	Wien, Niederösterreich, Steiermark, Kärnten	ÖGUT	https://gendercareermanagement.at/
ESF-Pilotprojekt „div-in-co. Diversität, Inklusion und Consulting“	ESF/Sozialministerium	Oberösterreich, Steiermark, Salzburg	Caritas Salzburg, et al	https://www.divinco.at/
ESF-Pilotprojekt „inclusion@work“	ESF/Sozialministerium	Wien, Niederösterreich	Caritas Wien abz*austria	https://inclusionatwork.at/
Funktionen im Bereich ArbeitnehmerInnenschutz				
Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, externe Evaluierungsbeauftragte (u.a. ArbeitspsychologInnen)	Eigenleistung	In allen BL	Diverse	www.eval.at
Arbeitsmedizin (AM), Arbeitsmedizinischer Dienst, Betriebsarzt/-ärztin	Unterschiedlich organisiert			Durch ASchG vorgeschrieben, Beratung der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung; sowie Unterstützung der AG bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten; Präventivbetreuung (Begehungen gemeinsam mit SFK) und Grundbetreuung
Arbeitsinspektorat		19 regionale Arbeitsinspektorate		https://www.arbeitsinspektion.gv.at/ Kontrolle und Beratung zu ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Teil des Sozialministeriums
Sicherheitsfachkraft (SFK)				Beraten Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen, SVPs und Belegschaftsorgane auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung, gesetzlich vorgeschriebene Präventivbetreuungen (Begehungen gemeinsam mit AM etc.)

Sonstige & nicht verortete Projekte und Vorhaben im betrieblichen Kontext				
Boys' Day	Sozialministerium	In allen BL	ÖSB	http://www.boysday.at/
Girls' Day	Diverse	In allen BL	diverse	https://www.bmgf.gv.at/home/Girls_Day/
AK-Rechtsberatung				
Gewerkschaftsschule, BR-Beratung				
AMS-Projekte mit Betriebskontakt (SÖBÜ, BBEs, Vermittlungsprojekte)				
Diverse Gründungsberatungsprojekte (AMS, WK, etc.)				
FÖRDERSTELLEN und Initiativen				
Initiativen				
Arbeit und Alter	IV, AK, ÖGB, WKO			Initiative, keine Beratungsleistungen http://www.arbeitundalter.at/
Gesunde Arbeit	BAK, ÖGB			http://www.gesundearbeit.at/