

## **STÄRKUNG VON HANDLUNGSKOMPETENZ UND MOTIVATION EQUAL VALIDIERT NICHT FORMALE UND INFORMELLE LERNPROZESSE AM ARBEITSPLATZ**

### **Verkannte und Nicht anerkannte Qualifikationen sind ungenutztes Potenzial**

Informelle und nicht formale Lernprozesse werden im Gegensatz zur formalen Bildung weitgehend unterschätzt oder nicht anerkannt. Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber die informellen Qualifikationen der Arbeitnehmer nicht kennen, schöpfen weder die Arbeitnehmer noch die Unternehmen ihr Entwicklungspotenzial aus.

- Arbeitnehmer mit geringem Selbstwertgefühl, insbesondere gering qualifizierte Arbeitskräfte, unterschätzen ihre eigenen Qualifikationen. Das führt dazu, dass sie sich selbst nur geringe berufliche Ziele setzen. An Fortbildungskursen wollen sie nicht teilnehmen, weil sie der Meinung sind, sie "seien zum Lernen zu dumm". Dadurch entwickeln sie ihre Qualifikationen nicht weiter und laufen Gefahr, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bzw. an den Rand gedrängt zu werden.
- Arbeitgeber sind sich auch oft der verborgenen Fähigkeiten ihrer Arbeitnehmer nicht bewusst. Das führt zu weniger vernünftigen und kostengünstigen Entscheidungen bezüglich Fortbildung und Entwicklung des Humankapitals im Unternehmen. Die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskräfte und des Unternehmens verringert sich und dies wirkt sich wiederum negativ auf die Wirtschaft aus.

### **Validierung trägt zu höherer Mobilität und Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte bei**

Die Validierung bestehender Qualifikationen einschließlich nicht formaler Lernprozesse und des Lernens am Arbeitsplatz wird in der europäischen Politik und Praxis in breitem Maße unterstützt, denn sie bringt spürbaren Nutzen für die Arbeitnehmer, die Arbeitgeber, die Sozialpartner, die Wirtschaft und für Europa insgesamt. Die Validierung bestehender Qualifikationen ist auch Teil der Strategie zur Vermeidung von Diskriminierung und sozialem Ausschluss benachteiligter Menschen, bei denen die Wahrscheinlichkeit am geringsten ist, Zugang zu Fortbildung zu haben.

In der Kopenhagener Erklärung (November 2002) wurde das Ziel festgelegt, gemeinsame Prinzipien auf europäischer Ebene für die Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen aufzustellen, um eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Ländern und unterschiedlichen Ebenen zu gewährleisten und dadurch die Arbeit auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu verbessern. Solche gemeinsamen Prinzipien wurden im Mai 2004 angenommen. Sie regeln die Rechte und Pflichten der Interessengruppen sowie die allgemeinen Bedingungen für Validierungssysteme.<sup>[1]</sup>

Die Validierung bestehender Qualifikationen wird im europäischen politischen Rahmen als ein geeignetes Instrument anerkannt, um allen Personen zu helfen, die in einer wissensbasierten Gesellschaft für moderne Arbeitskräfte notwendigen Qualifikationen zu erlangen, ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln und Missverhältnisse zwischen Angebot und Nachfrage sowie Engpässe auf dem Arbeitsmarkt zu verringern<sup>[2]</sup>. Im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003/2004 wird die Validierung als Instrument betrachtet, um benachteiligte Gruppen zu stärken und ihre Eingliederung in die Gesellschaft zu fördern. Diese Meinung wird im Bericht der Taskforce Beschäftigung unterstützt.<sup>[3]</sup>

Die bisherige Validierungsarbeit fand im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci<sup>[4]</sup> statt, und die Kommission hat weitere Beiträge zur langfristigen Entwicklung qualitativ hochwertiger und

kostenwirksamer Validierungssysteme geleistet. Eine gemeinsame Validierung von Qualifikationen trägt auch zur beruflichen und geographischen Mobilität in der EU bei.

In den meisten Mitgliedstaaten bestehen Methoden für die Validierung vorhandener Qualifikationen. In anderen werden sie gegenwärtig entwickelt. Es finden Veränderungen statt, um die Bildungs- und Fortbildungssysteme für Einzelpersonen offener und flexibler zu gestalten (z. B. stärker auf den Arbeitsplatz bezogene Fortbildung, ein "zumutbarer" Lernumfang, kombinierte akademische und berufliche Qualifikationen). Eine qualitativ hohe Validierung trägt zur Mobilität der Menschen bei und erleichtert die Verbesserung der Politik auf nationaler und/oder transnationaler Ebene.

Um einen Gemeinschaftsrahmen für die Transparenz der Qualifikationen und Kompetenzen zu schaffen, fördert die Kommission den "Europass" - eine koordinierte Zusammenstellung persönlicher Dokumente -, den die Bürger auf Wunsch in ganz Europa zur Präsentation ihrer Kompetenzen und Qualifikationen vorlegen können.

## **Praktische Vorteile für alle Beteiligten und Betroffenen**

### **Validierung macht sich bezahlt!**

Bei einer erfolgreichen Validierung stehen die tatsächlichen Fähigkeiten der Menschen im Vordergrund. Sie werden in den Validierungsprozess einbezogen und die Ergebnisse werden in die formale Bildung einbezogen. EQUAL zeigt, wie sich die für die Validierung nicht formaler und informeller Lernprozesse eingesetzten Bemühungen und Ressourcen für alle Beteiligten bezahlt machen:

- Durch die Konzentration auf die vorhandenen Qualifikationen und deren Validierung werden die Kompetenzen von *Einzelpersonen gestärkt*. Mit einer Selbsteinschätzung und der Bewusstmachung ihrer bereits vorhandenen Kenntnisse hat EQUAL erfolgreich gezeigt, dass benachteiligte Menschen beraten werden können und einen individuellen Fortbildungs- und Entwicklungsplan zur Erhöhung ihrer Qualifikationen aufstellen können. Nach der Validierung ihrer Qualifikationen haben viele Teilnehmer dieser Programme den Wunsch geäußert, anschließend höhere Qualifikationen zu erwerben.
- In mehreren EU-Ländern wurde die Validierung auch erfolgreich genutzt, um bestimmte benachteiligte Gruppen zu stärken, indem deren Bedürfnisse und Umstände berücksichtigt wurden. Das betrifft Arbeitslose und ältere Arbeitnehmer, Einwanderer, Langzeitarbeitslose, Asylbewerber und Inhaftierte.
- Arbeitgeber erkennen, welche Kompetenzen bei ihren (potenziellen) Arbeitnehmern vorhanden sind oder fehlen und können bei entsprechenden Investitionen in ihr Humankapital mit einem höheren Ergebnis rechnen. Das führt zu beträchtlichen Einsparungen bei den Fortbildungsmaßnahmen, denn die Menschen lernen nur das, was sie für ihre Arbeit brauchen und benötigen daher weniger Arbeits- und Freizeit für Schulungszwecke.
- Die Nachfrage nach Bildungseinrichtungen nimmt zu, da die Menschen durch die Validierung (möglicherweise einschließlich Bescheinigungen und Diplome) ermutigt werden, sich nach weiteren Lernmöglichkeiten umzuschauen.
- In verschiedenen Mitgliedstaaten haben Sozialpartner, Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften gelernt, wie die Validierung als Instrument genutzt werden kann, um die Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die Bildungseinrichtungen weiterzuleiten und die Fortbildungsmaßnahmen mehr auf den Bedarf auszurichten.
- In Schweden hat EQUAL gezeigt, dass die Menschen nach der Validierung ihrer Qualifikationen schneller auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen und/oder eine Stelle behalten konnten, und dass ein höherer Qualifikationsstand erreicht werden konnte. Das alles nutzt der *Wirtschaft*, aber auch den Einzelpersonen und Arbeitgebern.

Die Erfahrung von EQUAL hat gezeigt, dass 90 Prozent der Leute ihre eigenen Kompetenzen bei einer ersten Bewertung unterschätzen. Die Validierung ist daher ein ganz wichtiges Mittel für die Stärkung der Handlungskompetenz.

## **Validierungsinstrumente in der Praxis**

Die Selbstbewertung der Qualifikationen kann *Online* erfolgen. EQUAL kann den Nachweis erbringen, dass bei einer Fernvalidierung aufgrund der Zeit- und Geldersparnis kostenwirksam kleinere Unternehmen erreicht werden können. EQUAL-Partnerschaften in den Niederlanden haben gezeigt, wie im Ergebnis einer Selbstbewertung eine *Sammlung von Nachweisen* über formale und nicht formale Lernprozesse entstehen und zu einem sog. Portfolio zusammengestellt werden kann. Dieses kann anschließend an die Arbeitsmöglichkeiten auf dem betreffenden Gebiet angepasst werden. Es hat sich auch herausgestellt, dass die Arbeitgeber eine solches Portfolio oft in digitaler Form wünschen.

EQUAL hat folgende weitere Validierungsinstrumente erfolgreich getestet:

- Den *Kompetenzpass*, in den persönliche Vorstellungen und Weiterbildungswünsche eingetragen werden, sowie ein *Arbeitsbuch* zum Nachweis der täglichen Arbeitsaufgaben, die der Qualifizierung dienen.
- Das Kompetenz-Seminar, auf dem Arbeitssuchende oder Betreuer über ihre Funktionen diskutieren und herausfinden, welche Qualifikationen sie wirklich haben und welche benötigt werden. Dadurch können sie ihre eigenen Schritte auf dem Arbeitsmarkt besser planen.

### **Partnerschaften, sektorspezifische und transnationale Ansätze, die funktionieren**

EQUAL hat gezeigt, dass die Zeit und die Bemühungen zur Sensibilisierung und Stärkung des Engagements aller Beteiligten eine lohnenswerte Investition sind. Die Unterstützung der leitenden Angestellten und Führungskräfte ist für einen integrierten Ansatz wichtig. Wenn alle Beteiligten gemeinsam ein Validierungssystem entwerfen, spiegeln sich darin die Bedürfnisse und Wünsche aller wider, der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, der Sozialpartner und Vertreter von Bildungseinrichtungen. Die Erfahrung von EQUAL in verschiedenen Mitgliedstaaten hat gezeigt, dass ernsthafte Schwierigkeiten auftreten können, wenn die beteiligten Seiten aus ganz unterschiedlichen Institutionen und Interessengruppen stammen und nun gemeinsam Instrumente und Methoden für die Validierung schaffen sollen. Um diese Hindernisse zu überwinden, hat EQUAL in Italien zum Beispiel gezeigt, wie unnötige Konflikte und Arbeit vermieden werden können, indem man zunächst auf den zwischen den Sozialpartnern bereits bestehenden Praktiken der Validierung aufbaut.

EQUAL hat sowohl Industriestandards als auch formale Bildungssysteme als Referenzpunkte bei der Validierung von Qualifikationen erfolgreich genutzt. Es wurde gezeigt, dass die Anerkennung von Qualifikationen der erste Schritt ist, um eine Akkreditierung in einem bestimmten Industriebereich zu erlangen. Der ergänzende Ansatz, bei dem die Validierung zur formalen Bildung in Beziehung gesetzt wird, führte dazu, dass Menschen mit einer übertragbaren Validierung diese nutzen konnten, um eine Weiterbildung im formalen Bildungssystem zu beginnen.

Arbeitgeber benötigen eine Validierung, die die spezifischen Qualifikationen spezifischer Arbeitsplätze widerspiegelt. Deshalb hat EQUAL in Griechenland einen sektorspezifischen Ansatz zur Validierung erprobt, der genau diese Dinge bietet. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass der Validierungsprozess flexibel ist und schnell an neue Anforderungen angepasst werden kann. Als weiterer Vorteil hat sich die Tatsache erwiesen, dass ein funktionierendes System genutzt werden kann, um neue, sich entwickelnde Kompetenzen und Fähigkeiten der Menschen zu erkennen. In mehreren EU-Ländern hat EQUAL Validierungssysteme für eine breite Berufspalette entwickelt und getestet:

- Fotografen, Kfz-Mechaniker und Elektriker,
- Mitarbeiter von Call-Centern und Telearbeiter,
- Landwirte,
- Werftarbeiter,
- Pflegepersonal,
- Beschäftigte im Fischereisektor und Hotel- und Gaststättenwesen.

Die Validierungstätigkeit unter EQUAL ist durch die *transnationale Arbeit* mit Partnern aus anderen europäischen Ländern wesentlich vorangekommen. Es wurden Partnerschaften zur Entwicklung von Validierungslösungen unter Einbeziehung der Erfahrungen und des

Expertenwissens anderer europäischer Länder und Kontexte abgeschlossen. Ein weiterer Vorteil des transnationalen Lernprozesses besteht darin, dass schneller klar wird, welche Elemente zu einem erfolgreichen Validierungssystem beitragen. Das zeigte sich deutlich bei einem Validierungssystem, das auf einer Kombination aus Arbeit als Lernprozess, Entwicklung der Arbeitskultur und verborgenen Fähigkeiten sowie der normalen Berufsausbildung bestand. Dies führte dazu, dass 80 % der Teilnehmer eine Arbeit fanden.

Durch transnationale Arbeit kann auch vermieden werden, dass das "Rad neu erfunden wird". Im Ergebnis entstehen transnationale Validierungslösungen, bei denen die Politiker wiederum eher bereit sind, sie in die nationalen Systeme und Gesetze zu übertragen. Die EQUAL-Lösungen haben bereits Einfluss auf politische Entscheidungen in den Niederlanden gehabt, wo es nur wenige Validierungssysteme gibt, sowie in Griechenland, wo es bislang keine nationalen Gesetze über die Validierung von Qualifikationen gibt.

### Empfehlungen für die Politik

EQUAL war bei der Validierung nicht formaler und arbeitsplatzbezogener Lernprozesse erfolgreich, weil der Schwerpunkt auf die Unterstützung benachteiligter Gruppen, einen starken partnerschaftlichen Ansatz und den Erfahrungsaustausch mit transnationalen Partnern gelegt wurde. Die Validierung ist ein wirksames Instrument, um vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen nutzbar zu machen, die persönliche Entwicklung der Menschen voranzubringen, das Humankapital in den Firmen zu stärken und die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Zu den Empfehlungen von EQUAL gehören Folgende:

- **Die Kommission und die Mitgliedstaaten** sollten die Erfahrungen von EQUAL zur Ergänzung der neuen Projekte im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci nutzen.
- Die **Mitgliedstaaten** sollte auf den Erfahrungen von EQUAL aufbauen, EQUAL-Lösungen anpassen und weiterentwickeln und diese in ihren nationalen Rechtsrahmen zur Validierung eingliedern, um zur vollständigen Entfaltung des Arbeitspotenzials der Menschen beizutragen. Die Regierungen, wie auch die Arbeitgeber, sollten informelle Validierungsmethoden einsetzen.
- **Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, formale Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber** müssen in enger Partnerschaft zusammenarbeiten, um zu gewährleisten, dass bei der Validierung die Bedürfnisse aller Beteiligten erfüllt werden.
- Die **Arbeitgeber** sollten im Austausch mit anderen interessierten Gruppen die Anerkennung wertvoller Qualifikationen voranbringen, die ihre Mitarbeiter am Arbeitsplatz erworben haben, und dabei die Erkenntnisse über die Validierung nicht formaler und informeller Lernprozesse anwenden.
- **Bildungseinrichtungen** müssen für die außerhalb des formalen Lernumfelds gesammelten Erfahrungen aufgeschlossen sein und mit den für die Validierung verantwortlichen Organisationen zusammenarbeiten.
- Die **Sozialpartner** müssen die Ergebnisse und Erfahrungen von EQUAL in folgenden Bereichen nutzen:
  - in Verbindung mit den Jahresberichten über die Umsetzung des im Februar 2002 angenommenen Aktionsrahmens für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen und der für 2006 geplanten Evaluierung dieses Rahmens
  - bei der Schaffung eines institutionellen Rahmens der Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Validierungssysteme
  - bei der Einbeziehung der EQUAL-Erfahrungswerte in die Überprüfung der Prioritäten des Gemeinsamen Aktionsrahmens für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen von UNICE/UEAPME für 2006.

### Fußnoten

[1] Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über gemeinsame europäische Grundsätze zur Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen, Brüssel, 18. Mai 2004.

[2] Die europäische Beschäftigungsstrategie wirkungsvoller umsetzen, Mitteilung der Kommission, Brüssel, 7. April 2004, KOM (2004) 239 endgültig.

[3] Jobs, Jobs, Jobs - Mehr Beschäftigung in Europa schaffen, Bericht der Taskforce Beschäftigung unter Vorsitz von Wim Kok, November 2003

[4] Transparenz und Validierung von Qualifikationen in Europa, Beitrag des Leonardo-Programms, März 2004, Bordeaux, Frankreich.