___ Stadtteil- und Regionalpolitik
___ Wirtschaftsförderung und
___ Innovationsförderung

Im Rahmen des Projekts wurden für Wien exemplarisch ca. 350 für das Wissensempowerment relevante Projekte und Organisationen – ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit – erfasst.

Insgesamt verfügt Wien über ein äußerst umfassendes Netzwerk an Organisationen und Projekten, die Angebote setzen. Viele Institutionen (z.B. die Aktivitäten des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds) und Arbeitsfelder – z.B. die sozialraumorientierte Wiener Jugendarbeit – können selbst Vorbildcharakter beanspruchen.

Neben dem breiten Angebotsspektrum an Projekten und Organisationen in Wien (viele der international identifizierten Projektansätze sind in Wien bereits umgesetzt) haben sich folgende Aufgabenfelder als von besonderer Bedeutung herauskristallisiert:

___ Unterstützung der Kommunikation und Koordination von institutionellen Angeboten – insbesondere über Politikfeldgrenzen hinweg;
___ Koordination der Unterstützung von KlientInnen über längere Zeiträume und (mehrfachen) Statuswechsel in der institutionellen Zuständigkeit hinweg;
___ Angebote, die auf die Verbesserung der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz bzw. auf die Verbesserung der Beteiligungsmöglichkeiten in bestehenden Organisationen ausgerichtet sind.

Abgesehen vom Überblick über in verschiedenen Politikfeldern entstandenen, mit öffentlicher (Teil-) Unterstützung umgesetzten Initiativen eröffnet das Konzept des Wissensempowerments auch den Blick auf die grundlegende soziale Infrastruktur, die Lernen durch Beteiligung ermöglicht. Während Teile dieser sozialen Infrastruktur gut erfasst sind (z.B. die Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen, einschließlich der Museen und öffentlichen Bibliotheken), fehlen Informationen

___ zu der Anzahl bzw. dem Anteil lernförderlicher Arbeitsplätze in Wien und
___ der Anzahl und Qualität der verfügbaren Beteiligungs- und damit Lernmöglichkeiten im Feld privater Vereine (z.B. Kultur- und Sportvereine, AktivistInnengruppen von Nichtregierungsorganisationen) sowie politischer oder religiöser Organisationen aller Art.

## Internationale Modellprojekte

Insgesamt wurden 35 Modellprojekte aus insgesamt 10 Ländern der Europäischen Union beschrieben, die in exemplarischer Weise einzelne Aufgabenstellungen lösen helfen. Einen Schwerpunkt bildeten dabei einerseits skandinavische Länder, die seit den 1960er Jahren, aber insbesondere durch großangelegte Programme in den frühen 1990er Jahren eine führende Rolle in der Förderung des Lernens und der Bildungsteilnahme benachteiligter Personengruppen erreicht haben. Einen zweiten

Schwerpunkt bildeten Projekte in England, Schottland, Wales – die Gliedstaaten von Großbritannien verfolgen jeweils autonome Bildungs- und Lifelong Learning-Politiken – und Irland, in denen seit Mitte der 1990er Jahre eine beispiellose Ausweitung der Programmaktivitäten im Bereich der Förderung benachteiligter Personengruppen stattgefunden hat, die auch in umfassenden Forschungsprogrammen wissenschaftlich begleitet und kritisch hinterfragt wurden. Acht Projekte mit besonders hoher Relevanz für Wien sowie ein über die Projektebene hinausgehender Förderungstyp werden im Folgenden dargestellt.

*Beteiligungsmöglichkeiten schaffen und Angebote vernetzen*

International zeichnet sich ab, dass Projekte, die von sozialer Ausgrenzung und Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Personengruppen die Möglichkeit bieten, akute Problemlagen zu überwinden und sich (wieder oder erstmals) an sozialen Prozessen zu beteiligen und in diesen zu wachsen, sich verstärkt als Teil regionaler Netzwerke unterschiedlicher Hilfs- und Unterstützungsangebote positionieren. Für TeilnehmerInnen bei Bedarf spezialisierte Angebote (z.B. SchuldnerInnenberatung, Psychotherapie, Suchtberatung usw.) zu erschließen, wird Teil der Kernkonzepte. Weiters bieten Projekte verstärkt Alternativen zu traditionellen arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungs- und Beschäftigungsangeboten, die von besonders benachteiligten TeilnehmerInnengruppen nicht angenommen werden können und versuchen, explizit in von den TeilnehmerInnen positiv besetzten Tätigkeitsfeldern (z.B. Musik machen und Konzertorganisation, Veranstaltung von kulturellen Events, Bildende Kunst, Kunsthandwerk, Fotografie, Schauspiel, Film, Journalismus und Gestaltung von Print-, Funk- und digitalen Medien usw.) Angebote zu machen. Im Vordergrund steht dabei, überhaupt eine kontinuierliche Teilnahme über längere Zeiträume zu erreichen und dabei deutlich größere Spielräume einzuräumen, auf die individuelle Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit von TeilnehmerInnen einzugehen. Weiters wird versucht, die oft negativen Erfahrungen der TeilnehmerInnen mit arbeitsmarktpolitischen (Bildungs-)Angeboten in ihrer Biographie als Ausgangspunkt zu akzeptieren, um davon ausgehend individuell akzeptable Alternativen zu entwickeln und die Rückmeldungen zur Weiterentwicklung von Angebotsstrukturen zu verwenden. Beispiele für vergleichbare Ansätze in Wien bieten z.B. Space!Lab3, Das Biber oder die Brunnenpassage.

OUTSTANDING [P30] ist ein schwedisches Projekt, das die Erfahrungen von Benachteiligten mit arbeitsmarktpolitischen Projekten als Ressource nutzen möchte. Das Projekt gestaltet ein experimentelles Setting für junge Arbeitslose (16 – 25 Jahre) sowie für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eingeladen sind, arbeitsmarktpolitischen Institutionen Rückmeldung auf ihre Arbeitsweise zu geben. Die Zielgruppen wurden aufgrund ihrer besonders benachteiligten Stellung am schwedischen Arbeitsmarkt gewählt. Den TeilnehmerInnen wird im Rahmen des Projekts eine Plattform zur Verfügung gestellt, auf der sie ihre Kreativität und ihre Fähigkeiten spielerisch und in der Gruppe ausleben können. Im Anschluss daran werden stärker arbeitsmarktorientierte Integrations- und Orientierungsmaßnahmen gesetzt. Parallel zu diesen Aktivitäten werden regelmäßig Vernetzungsworkshops mit verschiedenen Einrichtungen (z.B. Arbeitsmarktservice, sonstige Bildungseinrichtungen, NGOs, Drogenberatung, Bewährungshilfe) veranstaltet, um

aus der praktischen Arbeit des Projekts stammende Ideen zu Verbesserungen in der Arbeitsmarktpolitik umzusetzen. Identifizierte Hemmschwellen für den Zugang zum Arbeitsmarkt werden definiert und praxisbezogene Strategien zu deren Überwindung entwickelt. Die Ergebnisse aus diesem institutionenbezogenen Entwicklungsprozess werden in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen wiederum erprobt und von diesen reflektiert und kommentiert. Um diese ineinander greifende Vorgehensweise möglich zu machen, kommt dem Aufbau von Vertrauensbeziehungen zu den TeilnehmerInnen zentrale Bedeutung zu.

Beteiligungsprojekte für benachteiligte Zielgruppen – insbesondere auch im Migrationsbereich – laufen Gefahr, ihren TeilnehmerInnen ausschließlich Zugang zu benachteiligten Arbeitsplätzen in wenig prestigereichen Wirtschaftsbereichen bzw. Tätigkeitsfeldern zu vermitteln. International setzen sich deshalb viele Projekte das Ziel, Mitglieder benachteiligter Zielgruppen auch gezielt im Zugang zu attraktiven, starker Konkurrenz unterliegenden Tätigkeitfeldern zu unterstützen, auch wenn in diesen Feldern (z.B. der Kultur- und Medienarbeit, dem Unterrichtswesen) erhebliche Schwierigkeiten bestehen, Fuss zu fassen. Neben der individuellen Förderung stehen dabei die Förderung der Diversität von symbolisch wichtigen gesellschaftlichen Bereichen und die Erweiterung des für Zielgruppen verfügbaren Sozialkapitals (potentielle Funktion der erfolgreichen TeilnehmerInnen als MentorInnen und/oder Gate Keeper für weitere „untypische“ VertreterInnen in den genannten Feldern) im Vordergrund. Projekte mit diesem Zuschnitt wurden zuletzt auch verstärkt in Wien etabliert (vgl. InterCulturExpress, M-Media, Athene, Business Mamas).

Das Projekt MUNDO [Finnland, P2] versucht für (hoch-)qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund oder Angehörige ethnischer Minderheiten Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten im Medienbereich zu ermöglichen und zugleich die Präsenz qualitativ hochwertiger Berichterstattung zu Migration in finnischen Medien zu erhöhen. Das Programm des Projekts bestand aus fachlichem Training sowie aus Praktika im Medienbereich. Im Trainingsangebot wurden verschiedenste theoretische und praktische Grundlagen der Medienarbeit vermittelt. Die mit dem Training abgestimmten Praktika von zwei Mal vier Monaten fanden in zwei Bereichen statt: In der Fernsehproduktion (Finish Broadcasting Company YLE), wo regelmäßig kurze Dokumentationen angefertigt wurden; und in der Zeitungs- und Radioproduktion, wo an einem englischsprachigen Magazin oder einer Radiosendung mitgearbeitet wurde. Insgesamt nahmen 24 TeilnehmerInnen aus 18 Ländern am Projekt teil.

Unter den Projekten, die Beteiligungsmöglichkeiten bieten, kommt insbesondere jenen hohe Bedeutung zu, die eine bestehende Erwerbstätigkeit, Ausbildungstätigkeit oder eine schwerpunktmäßig erbrachte Familienarbeit durch zusätzliche Angebote ergänzen. Für eine bestimmte Gruppe dieser Projekte hat sich der Oberbegriff *Family Literacy Programmes* durchgesetzt. Darunter werden Programme verstanden, die Erwachsene in ihrem Ziel unterstützen, besser für ihre Familie sorgen und mehr für die Entwicklung ihrer Kinder tun zu können und die dabei den familiären Raum in unterschiedlicher Form dazu nutzen, Lernangebote zu machen. Entsprechende Programme lassen sich dabei danach unterscheiden, ob sie schwerpunktmäßig auf familienarbeitbezogene Kompetenzen abzielen (z.B. „Elternschule“), ob sie – durch eine Aktivierung der Eltern – schwerpunktmäßig Kinder in ihrer Entwicklung und Schullaufbahn fördern wollen, oder ob sie auf das Lernen der Eltern abzielen, indem

sie über deren Interesse, ihre Kinder zu fördern, diesen selbst einen Zugang zu neuen Lernmöglichkeiten eröffnen. Bei den hier angesprochenen Programmen handelt es sich in erster Linie um die Eröffnung zusätzlicher Beteiligungsmöglichkeiten an Prozessen bzw. Gruppen: Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Sprachkurse, Alphabetisierung) werden jedoch häufig in diesen Kontext eingebettet. In vielen Family Literacy Programmes kommt den Schulen eine zentrale Rolle zu.

Ein gutes Beispiel für ein Projekt im Bereich der Family Literacy stellt *Working towards the future* (Finnland, [P1]) dar. Begleitet von zwei FamilienberaterInnen werden fünf Gruppen mit je 12 Familien gebildet, die erwerbslose und alleinerziehende Eltern mit Migrationshintergrund zusammenbringen: Die TeilnehmerInnen unterstützen einander in der Gestaltung ihrer familiären Situation und gewinnen an Selbstvertrauen und Routine in der Alltagsbewältigung. Das Projekt bietet damit den Familien einen gesicherten Raum, um sich mit Personen in vergleichbarer Lebenslage über ihre Situation auszutauschen, sich gegenseitig im Erleben und Gestalten der positiven Seiten des Lebens mit dem eigenen Kind/den eigenen Kindern zu stärken und Lösungen für die alltäglichen Probleme im Leben alleinerziehender Mütter und Väter zu finden. Durch die Anerkennung und Unterstützung in der zentralen Lebensaufgabe – Gestaltung des Lebens in einer Familie mit einem Elternteil als MigrantIn – und durch die Schaffung neuer sozialer Ressourcen (Selbsthilfegruppe, Netzwerkbildung) werden Spielräume gewonnen. Diese werden in einer zweiten Phase (ab dem dritten Projektmonat) dazu genutzt, Schritte in Richtung einer Arbeitsmarktintegration zu setzen. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird durch typische Instrumente (Beratung, Berufsorientierung, Praktika und Arbeitstraining, gezielte Vermittlung auf Arbeitsplätze) unterstützt und konnte in der einjährigen Projektlaufzeit für 50% der TeilnehmerInnen erfolgreich abgeschlossen werden. Die Familiengruppen werden während der arbeitsmarktintegrierenden Teilnahmephase weitergeführt: die teilnehmenden Familien entscheiden autonom, wie lange sie an der Gruppe – unabhängig von ihrem Arbeitsmarktstatus – teilnehmen wollen. Unabhängig von dem arbeitsmarktpolitischen Integrationserfolg kann über die Familiengruppen für alle TeilnehmerInnen ein neuer Lern- und Unterstützungskontext gewonnen werden. Die Familien schaffen sich wechselweise ein soziales Unterstützungsnetzwerk.

Zu Family Literacy Programmen liegen umfassende Forschungsergebnisse vor; sie zählen inzwischen zu den wichtigsten Instrumenten, um bildungsbenachteiligte Personen (z.B. Frauen und Männer, die hauptsächlich Familienarbeit leisten; Frauen aus traditionellen MigrantInnenmilieus bestimmter Kulturen) für Lernaktivitäten zu gewinnen. Zugleich bieten sie einen Ansatz für die Zielsetzung, den „Teufelskreis“ der sozialen Vererbung geringer Bildungsaspirationen zu durchbrechen. In Wien verfolgen das seit Herbst 2006 von der Magistratsabteilung für Integrations- und Diversitätsangelegenheiten (MA 17) durchgeführte Projekt „Mama lernt Deutsch“ und die damit in Verbindung stehenden Elternbildungsmaßnahmen einen Family Literacy Ansatz. Insgesamt bieten Family Literacy Angebote eine vielversprechende Perspektive für die Integration bildungsferner Gruppen in Wien.

Eine verwandte Projektfamilie stellen *After School Activity Programmes* dar. Sie zielen darauf ab, für Kinder und Jugendliche Lernmöglichkeiten an den von ihnen bevorzugten Orten der Lebens- und Freizeitgestaltung anzubieten bzw. diese Orte auf

freiwilliger Basis in lernförderliche Projektarbeit einzubeziehen. Bei der Stärkung der Lernmotivation und des Images von Lernen kommt diesem Typ von Programm eine besondere Bedeutung zu. Zugleich teilen diese Programme viele Eigenschaften von Projektkonzepten der sozialraumorientierten Jugendarbeit.

*Playing for Success (Großbritannien, [P4])* ist ein außerschulisches Lernangebot für lernbenachteiligte Jugendliche zwischen 10 und 14 Jahren. Um die Lernmotivation von Jugendlichen zu erhöhen, wird Lernunterstützung im Kontext von Sportvereinen angeboten. Prominente SportlerInnen bewerben die Beteiligung an den Lernaktivitäten. Außerdem können die Lernmethoden leicht mit sportlichen und spielerischen Aktivitäten verbunden werden. Das Projekt besitzt auch in der Entwicklung pädagogisch-innovativer Lernmöglichkeiten eine Vorreiterrolle. Inhaltlich setzt das Angebot Schwerpunkte auf Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeit, auf Computerkenntnisse sowie auf die Förderung allgemeiner Lernkompetenzen. Die Anbindung an die Sportvereine gewährleistet darüber hinaus die Erreichbarkeit verschiedenster, gerade auch lernbenachteiligter Gruppen unter den britischen SchülerInnen. Im unmittelbaren Umfeld der Sportvereine bestehen derzeit 162 Lernzentren mit jeweils zwischen 10 und 15 besonders qualifizierten TutorInnen. Insgesamt sind bereits 18 Sportarten (Fußball (Premier League), Cricket, Hockey, etc.) in das Programm eingebunden. Der Erfolg des Projekts führt seit 1997 zu einer stetigen Ausweitung des Angebots, sodass SchülerInnen heute in ganz Großbritannien am Playing for Success Lernangebot teilnehmen können. Bisher durchliefen ca. 250.000 TeilnehmerInnen das Projekt, das im Rahmen des „Skills for Life“ Programms umgesetzt wird.

Dem Ansatz der After School Activity Programmes kommt für Wien aus mehreren Gründen hohe Bedeutung zu: Neben der angesprochenen Zielgruppe der 10- bis 14-Jährigen, für die derzeit nur zu einem geringen Anteil Ganztagesschulformen zur Verfügung stehen, bietet sich der Typ von Programmen insbesondere auch für Jugendliche an, die eine duale Ausbildung absolvieren bzw. sich in einer Ersatzlehre gemäß Jugendausbildungssicherungsgesetz befinden. Schulungebundene Programme dieses Typs eröffnen auch SchulabbrecherInnen die Möglichkeit, zeitnah wieder Anschluss an Lernaktivitäten zu finden. In Wien werden insbesondere im Bereich der sozialraumorientierten Jugendarbeit oder der Integrationsarbeit für Jugendliche (z.B. „Sowieso Mehr“ von MA 17 und Interface) vergleichbare Projekte angeboten.

*Barrieren überwinden – Zugang zur Basisbildung*

Unter den Barrieren, die sowohl den Zugang zu Beteiligungsformen als auch zu Weiterbildungsaktivitäten behindern, nehmen stark eingeschränkte bzw. fehlende Schreib-, Lese- und Rechenfähigkeiten eine besondere Stellung ein. Grundbildungsbedarf lässt sich nur durch vergleichsweise langfristige, gezielte Weiterbildungsangebote decken. Zugleich verbinden gerade Personen mit eklatantem Grundbildungsbedarf klassische Bildungskontexte häufig mit negativen biografischen Erfahrungen. Bei der Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten fühlen sie sich der Gefahr ausgesetzt, beschämt und auf ihren „Mangel“ reduziert zu werden. Um angenommen zu werden, müssen Programme der Grundbildung deshalb in einem Kontext, der für ihre AdressatInnen akzeptabel ist und von WeiterbildnerInnen, zu denen Personen mit Grundbildungsbedarf ein Vertrauensverhältnis aufbauen können,

angeboten werden. Zugleich müssen sie unmittelbar an bestehende Interessen der TeilnehmerInnengruppen anschließen und Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten - eingebettet in die Bearbeitung von unmittelbar relevanten Aufgabenstellungen - vermitteln.

Ein exemplarisches Projekt im Bereich von sozial eingebetteten Grundbildungsangeboten stellt das Programm *United in Learning (Großbritannien, [P11])* dar. Lernbeauftragte der Gewerkschaft (Union Learning Representatives, ULRs) motivieren Personen mit Grundbildungsbedarf, sich an im Arbeitskontext organisierten Bildungsangeboten zu beteiligen. Dabei wird von der Erfahrung ausgegangen, dass Personen ihre Schwächen im Grundbildungsbereich als demütigend erleben und insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber nicht bekannt geben. Bestehende, über den Arbeitgeber laufende Grundbildungsangebote sind deshalb auf große Akzeptanzprobleme gestoßen. Über ihre Strukturen auf Betriebsebene verfügen GewerkschaftsvertreterInnen über ein besonderes Vertrauensverhältnis zu ihren ArbeitnehmerInnen. Auf Basis dieses Vertrauensverhältnisses können ArbeitnehmerInnen mit Grundbildungsbedarf für eine Teilnahme gewonnen werden. Lerninhalte und Lehrmaterialien werden eigens im Programm entwickelt. Probleme und Aufgaben des Arbeits- und Lebensalltags der TeilnehmerInnen stehen im Mittelpunkt. Die Erhöhung der Literarität wird gleichzeitig mit der Bearbeitung anderer, für die Zielgruppe wichtiger Aufgabenstellungen erreicht. Lehrende des Programms sind schwerpunktmäßig ehemalige ArbeiterInnen, die für ihre neue Rolle als GrundbildungstrainerInnen ausgebildet worden sind, aber insgesamt über eine ähnliche Berufsbiographie wie die TeilnehmerInnen der Grundbildungsprogramme verfügen. Dieser Aspekt der peer-to-peer Unterstützung und die Vorbildwirkung der TrainerInnen stellt einen zentralen Aspekt des Programms dar. Eingebettet in konkrete Aufgabenstellungen werden Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse und die Fähigkeit, Computer zu benutzen, vermittelt. Lernbedarfe werden von den derzeit an die 200 ULRs identifiziert, die Lernerfolge protokolliert sowie weitere Ratschläge und Anleitungen gegeben. Welchen individuellen Lernbedarf einzelne TeilnehmerInnen haben, wird nach außen hin – z.B. für die Unternehmensleitung – nicht sichtbar. Die Lernangebote finden in der Regel im Unternehmenskontext und in der Arbeitszeit statt. Die Finanzierung erfolgt dabei aus wechselnd verfügbaren Programmen, dem Union Learning Fund und/oder Mitteln der Unternehmen. Mit den teilnehmenden Unternehmen wird ein Abkommen über den Umfang der Bildungsaktivität abgeschlossen. Das Management wird über eigens gebildete Lernkomitees eingebunden. Die Bildungsangebote sind zertifiziert und führen potenziell zu einem anerkannten Abschluss. Aus Sicht des Programms steht allerdings das Erreichen einer höheren Qualifikationsstufe nicht im Vordergrund: TeilnehmerInnen können sich frei entscheiden, ob sie sich einem Prüfungs- und Assessmentverfahren stellen wollen oder nicht.

*Ausbau der Inklusionsfähigkeit in Beteiligungs- und Lernprozesse*

Beteiligungsmöglichen für Benachteiligte lassen sich insbesondere auch durch eine Vernetzung von Institionen erhöhen: Dabei geht es um den Aufbau tragfähiger Kooperationen zwischen Organisationen oder um „informelle Knoten“, die unmittelbaren Zugang zu benachteiligten Personengruppen haben (z.B. private Hilfsorganisationen, lokale Gewerbetreibende) sowie um Organisationen, die

bestimmte Beteiligungs- und Weiterbildungsangebote machen (können). Durch die Kooperation kommt es zu einer Stärkung des Sozialkapitals aller Beteiligten und zu einer Erhöhung der TeilnehmerInnenfrequenzen: Bislang nicht eingebundene Personen erhalten Zugang zu neuen Beteiligungsmöglichkeiten, weil Personen in ihrer unmittelbaren Umgebung diese persönlich kennen gelernt haben und als VermittlerInnen dieser Erfahrungen fungieren können.

Ein Projekt, das auf die Vernetzung von lokalen Organisationen und ihrer TeilnehmerInnengruppen abgezielt hat, stellt das *[P31] Clare Life Long Learning Network (Ireland)* dar. Das Abdecken bisher nicht angebotener Lernmöglichkeiten wird durch eine stärkere Koordination verschiedener regionaler Angebote erreicht. Insbesondere werden niedrigschwellige Organisationen, wie lokale Vereine oder soziale Einrichtungen auf privater Basis, mit öffentlichen Institionen in Verbindung gebracht, um die Barrieren, die bei der Inanspruchnahme „bürokratischer" Hilfs- und Beteiligungsangebote bestehen, zu verringern. Dabei handelte es sich großteils um Freiwilligenorganisationen, welche oftmals die erste Anlaufstelle für benachteiligte Personen darstellen und deren Vertrauen genießen. Ein Vernetzung dieses Typs von Institutionen mit öffentlichen Einrichtungen erfordert den gezielten Aufbau von Vertrauen, da das Verhältnis zwischen privaten und öffentlichen Einrichtungen teilweise als Konkurrenzbeziehung wahrgenommen wird. Neben einer nun bestehenden Website zur Übersicht über Lernangebote in der Region bestehen die konkreten Projektaktivitäten in zahlreichen vertrauensbildenden Treffen der VertreterInnen der Organisationen sowie in Schulungen der MitarbeiterInnen der Organisationen. Laut Einschätzung einer Projektverantwortlichen konnte auf Basis des Projekts in der Region ein institutionalisierter und effektiver Austausch zwischen relevanten Organisationen, die Beteiligungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, erreicht werden.

Die Förderung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen stellt ein zentrales Anliegen des Lern- und Wissensempowerments dar. Initiativen, die die Bedeutung von Lernen am Arbeitsplatz – einschließlich der betrieblichen Weiterbildung – sichtbar machen und die Bereitschaft von Unternehmen unterstützen, lernförderliche Arbeitsplätze anzubieten, kommt daher eine hohe Bedeutung zu.

Der *Learning at Work Day in Großbritannien [P6]* zählt zu den im internationalen Vergleich großangelegten Initiativen mit der Zielsetzung, den Arbeitsplatz als Ort des Lernens bewusst zu machen und die Erhöhung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen sowie die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung anzuregen. Innerhalb einer Woche führen ArbeitgeberInnenorganisationen – Unternehmen, Behörden, Schulen usw. – unter medialer Begleitung Aktionstage rund um das Lernen am Arbeitsplatz durch.
Dabei können die Unternehmen lernfördernde Initiativen für ihre MitarbeiterInnen in deren Arbeitsumfeld umsetzen, bei denen ein Großteil der Belegschaft (in der Regel 50 bis 75%) positive Ersterfahrungen mit einer Form der Lernbeteiligung macht. Neben der Planung und Initiierung betrieblicher Weiterbildung im engeren Sinn, wird insbesondere auch das informelle Lernen im Arbeitskontext sichtbar und zum Thema der gemeinsamen Bemühungen gemacht (z.B. Job Swaps: MitarbeiterInnen stellen KollegInnen den eigenen Arbeitsplatz vor; Kurse zur Bewältigung der E-Mail Flut; Hobby Sharing: MitarbeiterInnen stellen einander ihre Freizeitaktivitäten vor).

2007 nahmen rund 6300 Unternehmen und Organisationen aus den unterschiedlichsten Branchen in ganz Großbritannien teil. Neben KMUs beteiligten sich auch größere Unternehmen, Unternehmen aus dem öffentlichen Dienst oder regierungsnahe Organisationen.

Die Förderung des Lernens am Arbeitsplatz – abgesehen von der Kofinanzierung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten – stellt in Österreich ein noch wenig entwickeltes Aufgabengebiet dar. In Wien wurden im Rahmen eines Pilotprojekts bereits Initiativen zur Förderung des Lernens am Arbeitsplatzes – darunter auch ein Äquivalent des Tages des Lernens am Arbeitsplatz – erprobt.

*Förderung von Outreach Work*

Aktivitäten mit dem Ziel, bildungsferne Personengruppen systematisch für Lernaktivitäten – in einem umfassenden, über Weiterbildung hinausgehenden Sinn – zu gewinnen, werden im englischsprachigen Raum unter dem Konzept der *Outreach Work* zusammengefasst. Während Outreach Work häufig ein Bestandteil von Projektkonzepten für benachteiligte Gruppen darstellt, kommt insbesondere der Förderung von Outreach Aktivitäten für bestehende Institutionen der Weiterbildung sowie für Vereine und soziale Einrichtungen große Bedeutung zu, die es ermöglichen, langfristig eine inklusive Kultur und die notwendigen Kompetenzen für Outreach Work aufzubauen, eine hohe Bedeutung zu.

Verfahren der Sichtbarmachung von informell – am Arbeitsplatz, in der Haus- und Familienarbeit, im Ehrenamt, in der Freizeitbeschäftigung usw. – erworbenen Kompetenzen kommt eine wichtige Rolle im Wissensempowerment zu. Beratungs- und Beteiligungsangebote sehen deshalb regelmäßig vor, Verfahren einzusetzen, um das Bewusstsein für die eigenen Kompetenzen zu stärken. Neben der Stärkung des Selbstbewusstseins und der Handlungsfähigkeit der TeilnehmerInnen kommt dabei auch den Lerneffekten, die von kompetenzenerschließenden Verfahren selbst ausgehen, eine zentrale Rolle zu. Zugleich eignen sich diese Erfahrungen dazu, individuell Interessen für neue Lernfelder zu entdecken und zur Aufnahme gezielter Lern- und Weiterbildungsaktivitäten zu motivieren. Kompetenzerschließende Verfahren bilden damit einen Kernbestandteil von Outreach Work, weil die TeilnehmerInnen innerhalb der Verfahren die Möglichkeit erhalten, für sich selbst zu entdecken, wie sie sich bisher entwickelt haben und wie sie ihre Weiterentwicklung gestalten wollen. In Wien wurde insbesondere mit der Kompetenzenbilanz (waff) ein entsprechendes Angebot geschaffen.

Sofern in Ländern dazu die gesetzlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen bereits geschaffen wurden (z.B. in Großbritannien oder den Niederlanden), können Verfahren der Sichtbarmachung informellen Lernens um Verfahren der Anerkennung von informellen Lernergebnissen (*Accredidation* bzw. *Validation of Prior Learning*) erweitert werden. Je nach Ausgestaltung der Rahmenbedingungen unterstützt *Accredidation of Prior Learning* (APL) dann sowohl den Zugang zu Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten als auch den Zugang zu qualifizierten Arbeitsplätzen bzw. höheren Einstufungen in kollektivvertraglich abgesicherten Gehaltsschemata (wie z.B. in den Niederlanden). Verfahren der Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbenen Wissens können – wenn

die Rahmenbedingungen dafür geschaffen und von den Sozialpartnern und Bildungseinrichtungen mitgetragen werden – zu einem der entscheidenden Strategien des Wissensempowerments werden. In Österreich bestehen bislang erst Ansätze zu einer Institutionalisierung von APL. Zugleich gehen von der Umsetzung europäischer Vorgaben – insbesondere auch von der Erstellung eines Nationalen Qualifikationsrahmens – starke Impulse aus, die die Voraussetzungen für APL in Österreich verbessern können.

Das Projekt EMPOWERMENT CENTRE EVC ([P37], Niederlande) kann als Musterbeispiel für die Möglichkeiten der Anerkennungen von informell erworbenen Kompetenzen im Kontext eines Landes gelten, in dem bereits umfassende Rahmenbedingungen für diese Verfahren bestehen. Auf Projektebene wurden neue Konzepte für die Vorbereitung der Validation of Prior Learning erarbeitet. Im Fokus steht die Auseinandersetzung der TeilnehmerInnen mit der eigenen Biografie und dem Aufspüren der im bisherigen Lebensverlauf erworbenen Kompetenzen. Dieser Prozess, der ein Naheverhältnis zu Coachingverfahren bzw. Vorgehensweisen im psychotherapeutischen Bereich aufweist, hat einen motivierenden und aktivierenden Effekt auf die TeilnehmerInnen. Die niederländischen Rahmenbedingungen erlauben nicht nur, für die bereits erworbenen Kompetenzen offizielle Ankennung zu erlangen und sie über Weiterbildungscurricula zu anerkannten Qualifikationen zu ergänzen, sondern auch auf sektoraler Ebene auf zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Modelle zurückzugreifen. Diese Modelle regeln, in welcher Form Unternehmen die zertifizierten Kompetenzen honorieren und über welche Weiterbildungsschritte eine höhere kollektivvertragliche Einstufung möglich wird. Die Methode wurde vorerst auf Projektbasis entwickelt und auf Basis einer Förderung des niederländischen Sozialministeriums dauerhaft institutionalisiert – vorerst als Verein, seit 2008 als Unternehmen. Im Zug der stark zunehmenden Bedeutung von Verfahren der *Accrediation of Prior Learning*, die eine Schlüsselstellung in der niederländischen Förderung des Lebenslangen Lernens einnimmt, stammen wesentliche Teile des Unternehmensumsatzes heute aus Aufträgen privater Organisationen. Um Verfahren der Anerkennung auch für benachteiligte Gruppen zu erschließen, werden heute insbesondere MutliplaktorInnen („peers“) aus sozialen Einrichtungen (z.B. Asylzentren; Gemeindezentren) in der Durchführung von Kompetenzerschließungstechniken ausgebildet, damit diese vor Ort mit den mit ihnen vertrauten KlientInnengruppen weiterarbeiten können.

Ein international viel beachtetes Beispiel für die Schaffung von Anreiz- und Finanzierungsmöglichkeiten für Outreach Aktivitäten ist der *Adult and Community Learning Fund* (1998-2004) in Großbritannien. Um die Durchführung kleiner und größerer Projekte (von wenigen tausend bis zu 100.000 Pfund) im Bereich der Outreach Aktivitäten zu ermöglichen, wurde 1998 der Adult and Community Learning Fund ins Leben gerufen. Jedes Jahr erfolgte dabei eine Ausschreibungsrunde: eingehende Projektkonzepte wurden unter Beiziehung der Basic Skills Agency (BSA) and des National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) gereiht und gewertet. Projekte können von nahezu jeder sozialen Institution und Bildungseinrichtung eingereicht werden. Vorrangig bieten zielgruppenspezifische Institutionen (z.B. für bestimmte MigrantInnengruppen) Aktivitäten für ihr typisches Publikum an. Gerade die Erweiterung des Spektrums an Institutionen, die sich um die Vermittlung von Beteiligungs- und Lernchancen kümmern, stellt eine explizite