



Wissensempowerment – Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen in Wien

Studie im Auftrage der MA 27 (EU-Strategie und
Wirtschaftsentwicklung) der Stadt Wien

Executive Summary und Kurzfassung

Erstelldatum

Endfassung (Juli 2010)

AutorInnen

Mag. Viktor Fleischer (3s research laboratory)

Mag. Günter Hefler (3s research laboratory; Donau-Universität Krems)

DI Dr. Jörg Markowitsch (3s research laboratory, Donau-Universität Krems)

Unter Mitarbeit von:

Mag.^a Tanja Bacher (3s research laboratory)

Ing. Martin Schrotter (3s research laboratory)



Magistratsabteilung 27
EU-Strategie und
Wirtschaftsentwicklung

StadT + Wien



Danksagung

Die vorliegende Studie konnte nur durch die Unterstützung zahlreicher AkteurInnen des Wissensempowerments in Wien bzw. in zahlreichen europäischen Ländern realisiert werden. In erster Linie möchten wir uns bei Herrn Mag. Oliver Kress von der auftraggebenden Institution, der Magistratsabteilung 27, bedanken. Darüber hinaus gilt unser Dank ganz besonders

den TeilnehmerInnen an der Steuergruppe, die an mehreren Terminen wertvolle Rückmeldungen gaben:

Hr. DSA Robert Bacher (Fonds Soziales Wien), Hr. Mag. Kemal Boztepe (MA 17), Hr. Univ.-Prof. Dr. Thomas Fillitz (Universität Wien), Fr. Mag. Ulrike Gollonitsch-Gehmacher (AK Wien), Hr. Mag. Gabriel Hilbrand, Bakk. (MA 27), Hr. Mag. Rudolf Hochholzer (waff), Hr. Mag. Manfred Krenn (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt), Fr. Dr. Eva Krennbauer (waff), Hr. Mag. Dirk Maier (Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung), Fr. DSA Christine Petioky, M.A. (Fonds Soziales Wien), Fr. Daniela Piegler (MA 13), Fr. Mag. Gabriele Schmid (AK-Wien), Hr. Mag. Gerald Sirlinger (MA 5), Hr. Mag. Reinhard Troper (MA 27), Hr. Mag. Aydin Tunc (MA 17)

den ExpertInnen aus Wiener Institutionen, die uns für Interviews zu ihren Einschätzungen der Wiener Angebotslandschaft und neuer Entwicklungen im Bereich der Förderung benachteiligter Personengruppen zur Verfügung standen, Fr. Dr. Karin Kienzl-Plochberger (Wiener Sozialdienste), Fr. Dr. Eva Krennbauer (waff), Hr. Werner Prinzjakowitsch (Verein Wiener Jugendzentren), Fr. Mag. Eva van Rahden (Sophie Bildungsraum), Fr. Mag. Katharina Resch (Forschungsstelle des Roten Kreuzes), Fr. Mag. Manuela Smertnik (Verein Wiener Jugendzentren), Hr. Mag. Aydin Tunc (MA 17), Fr. Bettina Werner (Technopool).

den VertreterInnen der Europäischen Good-Practice Projekte aus dem Bereich des Wissensempowerments, die uns in Interviews detailliert über ihre Ansätze Auskunft gaben, Hr. Ronni Abergel ([P7] Living Library), Hr. Dieter Artl ([P23] GALA), Fr. Simone Böddeker ([P3] Theaterspiel/Shakespeare), Hr. Andreas Böttger ([P24] Netzwerk trägerübergreifende Bildungsberatung), Hr. Klaus J. Bunke ([P33] AlphaZ), Hr. Michael Davies ([P29] Transfer of Portfolios), Hr. Roman Fleißner ([P5] DURch Europa), Hr. Renée Filius ([P35] Work and Learn together), Hr. Harald Gapski ([P14] TeleMentoring), Fr. Rebecca Goodbourn ([P6] Learning at Work day), Hr. Mark D'Hondt ([P10] Rainbowneconomy), Hr. Lars Jansson ([P12] RE-KOMP), Hr. Jan Köhler ([P22] PAKT), Fr. Anne Knox ([P31] Clare Life Long Learning Network), Fr. Tracey Jones ([P4] Playing for Success), Fr. Jennifer Land ([P17] MITE), Hr. Lakhy Mahal ([P11] United in Learning), Hr. Kevin Marshall ([P16] Lighthouse Project), Fr. Lisa Mehnert ([P8] Planet Kultur), Fr. Charlotte Pelka ([P25] Neue Bildungs- und Lernortkooperationen), Hr. Teemu Purmonen ([P20] Virtaa firmaan - voimaa verkostoista), Fr. Marita Rainbird ([P2] Mundo), Fr. Edit Saltenien ([P32] JUMS), Hr. Salim Sharif ([P18] Minority Businesses - Diaspora Interchange), Fr. Margaret Simmonds ([P26] INFLOW), Fr. Venetia Simonds ([P27] CODA), Fr. Anne Sjolund ([P19] The European Public Kitchen), Hr. Bill Spiby ([P9] Changing directions), Fr. Elke Tippelmann ([P13] Travel Agents), Hr. Juha Turtiainen ([P1] Working towards the future), Hr. Jörg Utschakowski ([P21] Ex-In), Hr. Jöri Vanbiervliet ([P34] K + 50), Fr. Pia Vanqvist ([P30] Outstanding), Hr. Joseph Vincent ([P28] Project Portolano).

Executive Summary

Das Projekt „Wissensempowerment – Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen“ wurde von der Magistratsabteilung EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung (MA27) beauftragt und im Zeitraum vom März 2009 bis November 2009 umgesetzt.

In der Wissensgesellschaft und einer globalen, dynamischen Wirtschaft stehen für die individuelle berufliche Entwicklung mehr Möglichkeiten offen denn je zuvor. Zugleich steigt das Risiko, in beruflichen Sackgassen zu enden, an den Rand des Arbeitsmarkts gedrängt und von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen zu werden. Personen aus benachteiligten, bildungsfernen Bevölkerungsgruppen laufen Gefahr, nur wenig von neuen beruflichen Möglichkeiten zu profitieren und vor allem mit den Schattenseiten der gesellschaftlichen Entwicklung konfrontiert zu werden.

Mit dem im Rahmen des Projekts neu formulierten Konzept Wissensempowerment werden wichtige Elemente der ursprünglichen Konzeption des lebenslangen Lernens wiederbelebt, die zuletzt im politischen Diskurs in Europa in den Hintergrund getreten sind. Lebenslanges Lernen wird dabei als ein individueller Entwicklungsprozess verstanden, der in allen Lebensbereichen – der Arbeit, der Familie, dem gesellschaftlichen Engagement, der Freizeit – durch die Beteiligung an gemeinsamen Aktivitäten vor sich geht und über die Phasen des Lebenszyklus immer neue Aufgaben mit sich bringt.

Wissensempowerment antwortet auf die Frage, wie *Individuen* oder *Gruppen* durch – *unmittelbar* an sie *gerichtete* oder *indirekt* über Organisationen *vermittelte* – *Angebote* dabei unterstützt werden, *Aufgabenstellungen* zu lösen, damit lebensphasenbezogene *Entwicklungsschritte*, *Lernen* und *(Weiter-) Bildungsbeteiligung* *möglich* werden, um die durch die Individuen oder Gruppen *selbst gewählten Ziele* zu erreichen.

Als lösungsorientierter, politikfeldübergreifender Ansatz stellt das Wissensempowerment die *Aufgabenstellungen* anstelle wie üblich bestimmte Zielgruppen (z.B. Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss usw.) in den Mittelpunkt und entwickelt Angebote, die Individuen und Gruppen helfen, ausreichend gute Bedingungen für ihr Lernen und ihre Entwicklung zu erreichen. Dabei wird eine Mehrjahresperspektive von 5 bis 10 Jahren verfolgt, in denen Individuen ihr Leben neu gestalten und dabei durch unterschiedliche Angebote unterstützt werden. Lern- und Entwicklungschancen hängen dabei insbesondere von der Qualität der Beteiligung an sozialen Kontexten ab. Berufliche Weiterbildung bildet einen wichtigen Aspekt, steht aber nicht im Mittelpunkt des Wissensempowerments.

Für die beruflichen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet der Arbeitsplatz die entscheidende Arena. Arbeitsplätze unterscheiden sich deutlich darin, ob und in welchem Umfang sie Lernen ermöglichen. Einen *lernförderlichen* Arbeitsplatz zu erreichen wird damit zu einer Kernaufgabe der Berufsbiografie. Aufgrund der

Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt sehen sich Personen aus benachteiligten Gruppen beim Erreichen von lernförderlichen Arbeitsplätzen besonderen Herausforderungen gegenüber: Sie müssen höhere Vorleistungen (z.B. das Nachholen von Bildungsabschlüssen) erbringen, größere Einschränkungen akzeptieren und höhere Risiken auf sich nehmen. Daher sind sie besonders auf Angebote des Wissensempowerments angewiesen.

Auf Basis bestehender Literatur wurde das Konzept des Wissensempowerments als neue Orientierung für das lebenslange Lernen im beruflichen Kontext erarbeitet. Lösungsansätze für das Wissensempowerment wurden in acht Kategorien eingeteilt. Nach einer Vorauswahl von mehr als 400 Projekten wurden 35 europäische Projekte dargestellt, die Beispiele guter Praxis für Lösungsansätze des Wissensempowerments sind

Ein Überblick zur Wiener Situation (erfasst wurden ca. 350 Angebote) sowie sieben Interviews mit Wiener ExpertInnen zeigen, dass in Wien ein dichtes Angebotsnetz in allen Aufgabenfeldern des Wissensempowerments besteht. Viele Organisationen (z.B. der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds) und Arbeitsfelder (z.B. die sozialraumorientierte Wiener Jugendarbeit) können selbst internationalen Vorbildcharakter beanspruchen.

Zu den internationalen Projektbeispielen konnten in Wien vergleichbare Ansätze identifiziert werden. Neben interessanten Durchführungsdetails erscheint für den Wiener Kontext die Übernahme von Leitkonzepten (z.B. Unterstützung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen; Family Literacy Programmes; Förderung von Outreach Work usw.) von besonderer Bedeutung.

Das Konzept von Lern- und Wissensempowerment ermöglicht, Brücken zwischen den Politikfeldern zu schlagen, in denen Unterstützungsangebote für das Lernen und die berufliche Entwicklung für Individuen bereitgestellt werden. Zusammenfassend werden sechs Schwerpunkte für am Wissensempowerment orientierte Strategien zum lebenslangen Lernen für Wien empfohlen:

1. die Beteiligung an (längerfristigen) Aktivitäten und (Praxis-)Gemeinschaften in den Mittelpunkt der LLL-Politik zu stellen (nicht die punktuelle Weiterbildungsbeteiligung);
2. community- und sozialraumorientierte Angebote zu stärken;
3. Langfristige, sozialrechtliche Zuständigkeitsperioden (z.B. Arbeitslosigkeit, Sozialhilfebezug usw.) überschreitende, lebensstrukturweiternde Projektangebote zu stärken;
4. das Lernen am Arbeitsplatz und die Gestaltung lernförderlicher Arbeitsplätze zu fördern;
5. bestehenden Organisationen im Erreichen neuer TeilnehmerInnengruppen (Outreach Work) zu fördern;
6. politikfeldübergreifende, wechselweise anerkannte Förderungsmodelle erarbeiten.

Kurzfassung

Die Studie „Wissensepowerment – Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen in Wien“ wurde von der Magistratsabteilung EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung (MA27) der Stadt Wien beauftragt.

In der Studie wurden drei Schwerpunkte gesetzt:

- (1) Sie entwickelt das Konzept des Lern- und Wissensepowerments als neue Grundlage für die Förderung der Weiterbildungsmotivation benachteiligter Personengruppen.
- (2) Sie bietet einen ersten Überblick über Institutionen und Angebote in Wien, die Beiträge zum Lern- und Wissensepowerment leisten.
- (3) Sie stellt exemplarisch 35 internationale Projekte vor, die Aufgabenstellungen des Lern- und Wissensepowerments erfüllen. Die Projekte wurden dabei auf Basis von Dokumenten und ExpertInneninterviews mit Verantwortlichen der einzelnen Projekte skizziert.

Das Konzept des Lern- und Wissensepowerments als Perspektive innerhalb der Förderung des lebenslangen Lernens wurde in dieser Studie – angeregt durch die Ausschreibung der MA27 – erstmals formuliert. Ziel war es dabei, die Diskussion um den Weiterbildungszugang bildungsbenachteiligter Gruppen nachhaltig zu erweitern. Der Studie kommt damit Pilotcharakter zu.

Das Projekt wurde im Zeitraum März 2009 bis November 2009 durchgeführt und im Projektverlauf von einer Steuerungsgruppe begleitet, die drei mal Feedback zu Zwischenergebnissen gegeben hat. Die Konzeptentwicklung zum Wissensepowerment erfolgte auf Basis einer Literaturanalyse zur Förderung im Weiterbildungszugang benachteiligter Personen. Der Schwerpunkt wurde dabei auf aktuelle Ergebnisse zur Bedeutung des Arbeitsplatzes als Lernort gelegt. Das Angebotsspektrum in Wien wurde anhand einer breit angelegten Internetrecherche skizziert. Zudem wurden mit sieben Wiener VertreterInnen aus mehreren der eruierten Teilbereiche des Lern- und Wissensepowerments persönliche ExpertInneninterviews durchgeführt. Die internationalen Projekte wurden auf Basis internationaler Datenbanken, schwerpunktmäßig der Equalprojekt-Datenbank, recherchiert. In einer ersten Auswahl wurden mehr als 400 Projekte vorselektiert und klassifiziert. Aus diesem Projektpool wurden 35 für eine Detaildarstellung ausgewählt. Zu diesen Projekten wurde je ein telefonisches ExpertInneninterview mit einer/einem Projektverantwortlichen geführt. Jedes Projekt wurde nach einem einheitlichem Schema dargestellt.

Was ist Lern- und Wissensempowerment?

Mit der Begriffsprägung des Lern- und Wissensempowerments soll für die Auseinandersetzung mit dem beruflichen Lernen bzw. der beruflichen Weiterbildung von Benachteiligten Anschluss an das Empowerment-Konzept im Bereich der sozialen Arbeit genommen werden. Ein weiterer Anknüpfungspunkt sind Traditionen in der Erwachsenenbildung mit Benachteiligten, die Empowerment als explizites Ziel verfolgen.

Empowerment meint dabei, Personen jene sozialen Dienstleistungen zukommen zu lassen, die es diesen ermöglichen, sich ihrer ungenutzten, lebensgeschichtlich verschütteten Kompetenzen und Lebensstärken zu erinnern, sie zu festigen und zu erweitern, um alleine oder gemeinsam mit Anderen selbst gewählte Ziele erreichen zu können.

Lernen wird als Veränderungsprozess von Individuen und Gruppen verstanden, der es ermöglicht, zufriedenstellende Lösungen für Aufgaben zu erarbeiten. Die Aufgabenstellungen ergeben sich dabei einerseits aus den aktuellen Umwelten (z.B. der Entwicklungsdynamik in einem Berufsfeld), andererseits sind sie das Ergebnis der individuellen Entwicklung im Lebenszyklus, die je Lebensphase neue Anforderungen hervorbringt. Lernen – verstanden als dieser Veränderungs- und Wachstumsprozess – erfolgt dabei eingebettet in die lebensphasenspezifische (Neu-) Gestaltung der Lebensstruktur und deren wesentlichen Bereiche, insbesondere der Berufstätigkeit, der Partnerschaft und Familie, des zivilgesellschaftlichen Engagements und der Freizeitgestaltung. Die typische Dauer dieser Gestaltungszyklen – fünf bis zehn Jahre – gibt damit auch den zeitlichen Horizont für das Wissensempowerment vor.

Das Lernen Erwachsener erfolgt schwerpunktmäßig durch die Beteiligung an Prozessen und Praxisgemeinschaften (*communities of practice*). Das Vorhandensein oder Fehlen dieser Beteiligungskontexte sowie deren lernförderliche oder lernbegrenzende Qualität bestimmen wesentlich mit, welche Lernmöglichkeiten Individuen vorfinden. Beteiligungskontexte ermöglichen dabei nicht nur das Lernen selbst, sie vermitteln zugleich die Motivation dafür. Fehlende Lernmotivation lässt sich damit schwerpunktmäßig als eine Folge des Fehlens lernförderlicher Umwelten verstehen. Weiterbildung stellt nur eine besondere Form der Unterstützung des Lernens dar.

Die Berufstätigkeit – der Arbeitsplatz – ist eine für das Lernen insgesamt und das berufliche Lernen im Besonderen entscheidende Arena. Beruflich relevantes Lernen wird insbesondere durch lernförderliche Arbeitsplätze ermöglicht. Der Zugang bzw. das Fehlen des Zugangs zu lernförderlicher Arbeit oder Erwerbsarbeit überhaupt stellt damit die bestimmende Ungleichheitsdimension für den Zugang zum lebenslangen Lernen dar. Fehlende Lernmöglichkeiten im beruflichen Kontext können zum Teil durch bestehende Beteiligungsmöglichkeiten in anderen Lebensbereichen ausgeglichen werden. Zugleich drohen subjektiv wahrgenommene Einschränkungen in den beruflichen Entwicklungsperspektiven auf andere Lebensbereiche übertragen zu werden.

Lern- und Wissensempowerment stellt sich zur Aufgabe,

- ___ Individuen dabei zu unterstützen, für sie zielführende und tragfähige Beteiligungskontexte zu erschließen, die zum Lernen motivieren und dieses nachhaltig ermöglichen,
- ___ Individuen dabei zu unterstützen, zwischen Beteiligungskontexten zu wechseln, allen voran einen benachteiligenden Arbeitsplatz zugunsten eines lernförderlichen Arbeitsplatzes zu verlassen,
- ___ Lernprozesse durch organisierte Weiterbildungsangebote zu unterstützen oder Weiterbildungsangebote vorübergehend als Ausgleich für fehlende Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten nutzbar zu machen,
- ___ bestehende (akute) Einschränkungen der Beteiligungs- und Lernmöglichkeiten zu überwinden,

um selbstgewählte Zielsetzungen in der individuellen Lebensgestaltung (Aufbau einer lebensphasenadäquaten Lebensstruktur) zu erreichen.

Für den Bereich des beruflichen Lernens ergeben sich aus der Beschäftigungsstruktur und aus der Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt zusätzliche Anforderungen an das Lern- und Wissensempowerment: Individuen (bzw. Gruppen) müssen dabei unterstützt werden, die vorgegebenen Mindestanforderungen für den Zugang zu einem Erwerbsverhältnis, insbesondere aber für den Zugang zu einem „guten“, lernförderlichen Arbeitsplatz erfüllen zu können. Gesellschaftlich benachteiligte Personengruppen müssen dabei anspruchsvolle und lange Entwicklungswege zurücklegen, in deren Verlauf sie in unterschiedlicher Weise durch Angebote des Lern- und Wissensempowerments unterstützt werden können. Eine besondere Herausforderung besteht darin, selbstdefinierte – für das Individuum greifbare – Zielsetzungen mit den langfristigen Zielsetzungen einer berufsbiografischen Entwicklung zu vereinbaren und dabei mit dem Risiko eines Scheiterns der Bemühungen umzugehen.

Der Arbeitsplatz als zentraler Ort beruflichen Lernens

Der Arbeitsplatz wird verstärkt als *potenziell* zentraler Ort beruflichen Lernens anerkannt. Berufliche Schlüsselkompetenzen werden schwerpunktmäßig im Arbeitsprozess selbst erworben. Überhaupt Zugang zu einem Erwerbsverhältnis zu haben, stellt dabei eine entscheidende Lernressource dar. Ähnlich bedeutsam wie die Integration in ein Erwerbsverhältnis an sich ist die Frage, welche Lernmöglichkeiten der Arbeitsplatz anbietet. Je nachdem, wie Arbeitsprozesse durch den Betrieb organisiert sind, können Arbeitsplätze Lernerfordernisse und Lernmöglichkeiten entweder strikt begrenzen (z.B. [Neo-] Fordistische Modelle) oder stark betonen bzw. ermöglichen (z.B. High performance work systems). Idealtypisch lassen sich *lernförderliche* von *lernrestringierenden* Arbeitsplätzen unterscheiden: Lernförderliche Arbeitsplätze ermöglichen durch die Art, wie Arbeit organisiert ist, zu lernen und motivieren gleichzeitig dazu, weil Lernen die individuellen Handlungsmöglichkeiten erweitert: Im Arbeitsprozess begonnene Lernprozesse werden dabei häufig durch betriebliche Weiterbildungsangebote unterstützt. Lernrestringierende Arbeitsplätze

begrenzen die Lernmöglichkeiten durch die Organisation der Arbeit und bieten auch kaum Optionen, Gelerntes in die Neugestaltung des Arbeitsprozesses einzubringen. Sie motivieren auch nicht zur Weiterbildungsteilnahme in anderen Kontexten. Betriebe sehen zudem wenig Anlass, für MitarbeiterInnen auf lernrestringierenden Arbeitsplätzen Weiterbildung anzubieten.

Die Qualität des Arbeitsplatzes – ob lernförderlich oder lernrestringierend – stellt eine zentrale Variable für den Zugang zum lebenslangen Lernen dar:

- ___ Sie entscheidet, wie viel durch die tägliche Teilnahme am Arbeitsprozess und an den relevanten Praxisgemeinschaften überhaupt gelernt werden kann.
- ___ Sie bestimmt wesentlich mit, wie viel Anerkennung und Belohnung für Lernprozesse am Arbeitsplatz gewährt wird.
- ___ Sie erklärt unmittelbar einen Teil der Unterschiede in der Teilnahmewahrscheinlichkeit an organisierter Weiterbildung, weil eine enge Koppelung der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen mit dem Angebot betrieblicher Weiterbildung besteht und rund zwei Drittel aller Weiterbildungsteilnahmen auf betriebliche Weiterbildung entfallen.
- ___ Sie bestimmt durch den zum Lernen motivierenden Charakter bzw. durch den insgesamt stark demotivierenden Charakter einen Teil der Unterschiede im allgemeinen (privat initiierten) beruflichen Weiterbildungsverhalten mit.
- ___ Sie macht verständlich, dass für Personen, die nicht über ein lernförderliches Arbeitsverhältnis verfügen, berufliche Weiterbildungen insbesondere dann sinnvoll sind, wenn diese zu einem Wechsel in ein deutlich vorteilhafteres Arbeitsverhältnis verhelfen. Je schwächer also die eigene Position in der Konkurrenz um „gute“ lernförderliche Arbeitsplätze ist, desto weiter entfernt ist auch eine Situation, in der berufliche Weiterbildung wesentlich zu einer Verbesserung der eigenen Situation beitragen kann.

Eine realistische Einschätzung der Qualität des aktuellen Arbeitsplatzes bzw. der für eine Person in Reichweite befindlichen Alternativen hilft damit zu verstehen, warum Unterschiede im Interesse an und der Bereitschaft für berufliche Weiterbildung bestehen. Die Wahrscheinlichkeit, Zugang zu einem lernförderlichen Arbeitsplatz zu erhalten, ist sowohl von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation als auch von der individuellen Konkurrenzfähigkeit abhängig: Insbesondere Personen mit niedriger formaler Qualifikation und – der bisherigen Laufbahn geschuldeter – geringer beruflicher Kompetenz benötigen in der Regel einen längeren Qualifikations- und einen über mehrere Arbeitsplatzwechsel verlaufenden Integrationsprozess, um Zugang zu einem lernförderlichen Arbeitsverhältnis zu erhalten. Für das Lern- und Wissensempowerment ergibt sich damit die Aufgabe, Personen ohne Zugang zu einem lernförderlichen Arbeitsverhältnis

- ___ für Lernen durch Beteiligung (in welchem Bereich auch immer) zu gewinnen und eine Identität als LernerIn aufzubauen,
- ___ geeignete, mit den individuellen Zielsetzungen übereinstimmende Entwicklungsschritte anzubieten,
- ___ Orientierung für die individuelle Planung unterschiedlicher Entwicklungsschritte anzubieten und damit insgesamt

___ die berufliche und soziale Mobilität von Benachteiligten über mehrjährige Zeiträume zu unterstützen.

Aufgabenstellungen des Wissensepowerment

Die Aufgabenstellungen, die gelöst werden müssen, damit Individuen sich an lernförderlichen Prozessen und Praxisgemeinschaften beteiligen können, wurden in acht Hauptkategorien zusammengefasst: Lösungsansätze adressieren dabei entweder direkt Individuen oder unterstützen Organisationen (z.B. Arbeitgeber, Vereine usw.) dabei, Individuen das notwendige Umfeld zum Lernen zu bieten.

Unmittelbar für Individuen gilt es
___ Beteiligungskontexte zu erschließen,
___ Beteiligungsbarrieren zu überwinden,
___ soziale Mobilität zu unterstützen und
___ Weiter-/Bildungsaktivitäten zu fördern.

Organisationen werden dabei unterstützt,
___ ihre Inklusionsfähigkeit in Beteiligungs- und Lernprozesse auszubauen,
___ aktiv neue Zielgruppen zu erschließen (Outreaching),
___ das Schnittstellenmanagement zu anderen Institutionen zu verbessern und
___ Innovationen zu entwickeln und auszutauschen.

Entlang der genannten Aufgabenkategorien wurde gezielt nach empfehlenswerten, internationalen Projekten gesucht. Weiters sollten sie den Überblick über das in Wien bestehende Spektrum an Initiativen und Organisationen strukturieren, die wichtige Beiträge zum Wissensepowerment leisten.

Angebotsspektrum in Wien

In Wien besteht bereits eine hohe Dichte an Projekten bzw. von bereits kontinuierlich umgesetzten Angeboten, die für das Wissensepowerment relevante Aufgabenstellungen erfüllen. Neben Initiativen im Bereich der Förderung des lebenslangen Lernens im engeren Sinn (z.B. Beratung, (Ko-) Finanzierungsangebote usw.) sind es insbesondere die folgenden Politikfelder, in denen Projekte, Initiativen und Organisationen bestehen, die zur Erfüllung einzelner Aufgabenstellungen beitragen:

___ Arbeitsmarktpolitik
___ Integrationspolitik
___ Kinder- und Jugendwohlfahrt
___ Sozialpolitik
___ Frauenpolitik
___ Gesundheitspolitik und Förderung der psychischen Gesundheit (einschließlich der Suchthilfe)
___ Politik für Personen mit besonderen Bedürfnissen/besonderem Förderungsbedarf
___ SeniorInnenpolitik

- ___ Stadtteil- und Regionalpolitik
- ___ Wirtschaftsförderung und
- ___ Innovationsförderung

Im Rahmen des Projekts wurden für Wien exemplarisch ca. 350 für das Wissensepowerment 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 Wissensepowerments 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 Tätigkeitsfeldern 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, Netzbildung) 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 wechselseitig 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 Ganztageschulformen 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

Beteiligungsmöglichkeiten für Benachteiligte lassen sich insbesondere auch durch eine Vernetzung von Institutionen 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 niedrighschwellige Organisationen, wie lokale Vereine oder soziale Einrichtungen auf privater Basis, mit öffentlichen Institutionen in Verbindung gebracht, um die Barrieren, die bei der Inanspruchnahme „bürokratischer“ Hilfs- und Beteiligungsangebote bestehen, zu verringern. Dabei handelte es sich größtenteils 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 kompetenzerschließenden 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 (*Accreditation* bzw. *Validation of Prior Learning*) erweitert werden. Je nach Ausgestaltung der Rahmenbedingungen unterstützt *Accreditation 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 MutliplaktorkInnen („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

Leistung des Fonds dar. Einerseits geht es in den Projekten darum, Beteiligungsangebote (z.B. gemeinsames Kochen, Gartenarbeit, Tai Chi) zu schaffen, um neue Gemeinschaften aufzubauen oder neue Mitglieder anzuwerben. Andererseits können bestehende Gemeinschaften dazu genutzt werden, diese mit Lernmöglichkeiten in Kontakt zu bringen (z.B. Lernaktivitäten der Mitglieder eines Turnvereins, einer Schulgemeinschaft). Die Projekte wenden sich an eine sehr breite Auswahl unterschiedlicher Zielgruppen, einen Schwerpunkt bilden u.a. Angebote an das sehr breite Spektrum an MigrantInnengruppen mit spezifischem sozio-kulturellen und religiösem Hintergrund. 2002 wurden 197 Projekte mit insgesamt ca. 4,5 Millionen Pfund gefördert. Die laufende Evaluation der Wirksamkeit des Fonds und der geförderten Projekte ergab, dass diese den mittel- und langfristigen Zugang zu Lern- und Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Gruppen stützen. Aus ExpertInnensicht war die finanzielle Bedeckung des Fonds allerdings zu keinem Zeitpunkt ausreichend, den großen Bedarf an Outreach-Aktivitäten zu finanzieren. 2004 wurden die Aufgaben des Fonds für die Förderung von Outreach Aktivitäten den neu eingerichteten Skills Councils übertragen. Das Grundkonzept, auf Basis einfacher Antragsverfahren Mittel für Outreach Aktivitäten bereit zu stellen, wird in Großbritannien jedoch auch von anderen Trägern (z.B. Ländern und Kommunen) weitergeführt.

Die Förderung von vergleichbaren Outreach Aktivitäten auf Basis von „Kleinprojektfonds“ ist in Wien in der Integrationspolitik und in der Regionalentwicklung verankert (z.B. die Kleinprojektförderung der MA 17). Insgesamt erscheint aber eine Ausweitung der kontinuierlich bestehenden Finanzierungsmöglichkeit für Outreach Work sinnvoll, die langfristigen Kompetenz- und Strukturaufbau in diesem Bereich ermöglichen.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Wien

Das Konzept des Wissensempowerments ermöglicht eine neue Perspektive auf die Unterstützung des beruflichen Lernens bzw. der beruflichen Weiterbildung für benachteiligte Personengruppen in Wien. Es lädt ein, die politische Aufmerksamkeit von der (Nicht-) Teilnahme an Weiterbildung auf die Förderung von Lernmöglichkeiten im Lebensverlauf zu verschieben.

Für die individuellen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten ist die ausreichende Beteiligung an lernermöglichenden Aktivitäten von (Praxis-) Gemeinschaften entscheidend – ob am Arbeitsplatz, in der Haushalts- und Familienarbeit, im zivilgesellschaftlichen Engagement oder in einer Freizeitbeschäftigung. Alle Lebensbereiche bieten sich an, zusätzliche Beteiligungs- und damit Lernmöglichkeiten zu eröffnen oder kaum überwindbare Einschränkungen in einem Lebensbereich auszugleichen.

Beteiligung ist ein Prozess, der nur im Gesamtzusammenhang der Lebensgestaltung über den Lebensverlauf zu verstehen ist. In jedem Lebensabschnitt und an jeder Entwicklungsschwelle organisieren Individuen ihre Lebensbereiche neu und suchen nach neuen Lösungen: Für diesen selbstbestimmten Prozess möchte Wissensempowerment zusätzliche Ressourcen – genau diejenigen, die einen weiteren

Schritt ermöglichen und genau dann, wenn diese benötigt und angenommen werden können – bereitstellen. Angebote des Wissensepowerments orientieren sich damit weniger an eindeutig vordefinierten Zielen (z.B. Arbeitsaufnahme, beruflicher Aufstieg) denn an den vielfältigen Motiven und Aufgabenstellungen, die sich aus dem Versuch, das eigene Leben zu gestalten, ergeben.

Personen können nicht lernen, wenn sie nicht in Aktivitäten eingebunden sind, die sie dazu motivieren und ihnen Gelegenheit geben, ihr Lernen in selbstbestimmte Aktivität umzusetzen. Weiters sind sie darauf angewiesen, dass sie für die Lösung aktueller – im Lebensverlauf wiederholt auftretender – Krisen Unterstützungsangebote finden, wenn dazu die individuell verfügbaren Ressourcen allein nicht ausreichen.

Umgekehrt trägt die ausreichende Beteiligung an Praxisgemeinschaften wesentlich zur Lernmotivation und zum Interesse, sich durch organisierte Weiterbildung unterstützen zu lassen, bei. Durch die Förderung und Erschließung von Lernen ermöglichenden Beteiligungsprozessen wird damit gleichzeitig die Grundlage für eine verstärkte Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Gruppen gelegt.

Mit Hilfe des Konzepts des Wissensepowerments lässt sich einerseits sichtbar machen, wie umfassend das in Wien bestehende Netzwerk an Projekten, Initiativen und Organisationen ist, die wesentliche Beiträge zur Unterstützung von Lernprozessen und der Weiterbildungsbeteiligung von benachteiligten Personengruppen leisten. Der Perspektivenwechsel ermöglicht es, wichtige Organisationen und Aufgabenfelder außerhalb des enger definierten Bereichs der Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung in ihrer Bedeutung für das lebenslange Lernen zu erkennen. Zugleich wird über das Konzept erfahrbar, welche Beiträge einzelne Angebote, die traditionell völlig unterschiedlichen Politikfeldern (z.B. Sozialpolitik, Gesundheitspolitik, Integrationspolitik) zugeordnet sind, zur Förderung der Lernmöglichkeiten benachteiligter Personengruppen leisten.

Außerdem ermöglicht das Konzept, empfehlenswerte Schwerpunkte für eine inklusionsfördernde Politik in Wien zu formulieren. Folgend sechs Schwerpunkte werden hervorgehoben.

1. Beteiligung an Lernprozessen und Praxisgemeinschaften in den Mittelpunkt der Förderung des lebenslangen Lernens stellen

Die Bedeutung des informellen Lernens durch Beteiligung und der davon ausgehende Motivationsaufbau für die Teilnahme an organisierter Weiterbildung bedarf einer stärkeren Verankerung in der Auseinandersetzung zum lebenslangen Lernen von benachteiligten Personengruppen. Dazu müssen bestehende Beteiligungskontexte – politikfeldübergreifend – systematisch zugänglich und in einer zielgruppenadäquaten Weise dokumentiert werden (z.B. durch einen „Beteiligungsmöglichkeiten-Server“ als Äquivalent zur Weiterbildungsdatenbank).

2. Community- und sozialraumorientierte Angebote stärken

Bildungsferne Personen lassen sich eher durch Angebote gewinnen, die sich an ihr gesamtes Umfeld richten und sie nicht als vereinzelte Individuen ansprechen. Sie lernen eher zusammen mit ihren ArbeitskollegInnen, VereinsfreundInnen oder NachbarInnen als dass sie allein einen Weiterbildungskurs besuchen. Initiativen des Wissensepowerments können sich deshalb bevorzugt an bestehende soziale Zusammenhänge richten. Sozialraumbezogene Ansätze können alle Personen bzw. Gruppierungen erreichen, die in einem eng definierten Wohngebiet leben. In Wien bestehende Ansätze zur sozialraumorientierten Jugendarbeit bieten dafür ein Beispiel guter Praxis. Aus diesem Grund gilt es, entsprechende Community- und sozialraumorientierte Angebote auszubauen bzw. politikfeldübergreifend zu koordinieren. Bestehende Förderungskonzepte (z.B. in der Kofinanzierung beruflicher Weiterbildung) können so erweitert werden, dass sie auch Gruppenaktivitäten unterstützen können, bei denen ein Teil der Gruppenmitglieder nicht den Zielgruppendefinitionen der Individualförderungsprogramme entsprechen.

3. Statusübergreifende, lebensstrukturweiternde Projektangebote stärken

Beteiligungsprojekte, die neben einer Erwerbstätigkeit, einer Vollzeitausbildung, der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme oder einer zeitlich umfassenden Familienarbeit besucht werden können, bieten eine wichtige „Klammerfunktion“ für langfristige Entwicklungsprozesse. Sie müssen dazu den TeilnehmerInnen erlauben, den Ein- und Ausstieg autonom zu gestalten. Dies ist insbesondere für benachteiligte Personengruppen zentral, deren beruflicher und sozialer Status häufig wechselt und/oder die eine Abfolge von mehreren, zeitlich befristeten arbeitsmarktpolitischen Angeboten in Anspruch nehmen müssen, um ihre Entwicklungsziele erreichen zu können. Dieser Projekttyp eignet sich auch zur Gestaltung von Übergangsräumen zwischen Angeboten, die unterschiedlichen Politikbereichen entstammen (z.B. Jugend- und Arbeitsmarktpolitik). In Wien wurden bzw. werden bereits mehrere Projekte dieses Typs durchgeführt. Insgesamt ist die Erweiterung dieser Angebote – insbesondere auch auf Basis politikfeldübergreifender Kooperationen – zu empfehlen.

4. Das Lernen am Arbeitsplatz bzw. die Gestaltung lernförderlicher Arbeitsplätze fördern

Die hohe Bedeutung, die das Lernen am Arbeitsplatz für das Lebenslange Lernen insgesamt hat (unabhängig von der betrieblichen Weiterbildung), wird bislang in den Politiken zur Förderung des Lebenslangen Lernens nur unzureichend berücksichtigt. Das liegt unter anderem auch daran, dass es zu Wien und Österreich bislang keine Erhebungen der Lernförderlichkeit von Arbeitsplätzen gegeben hat. Initiativen, die die Bedeutung des Lernens im Prozess der Arbeit öffentlich bekannt machen und in die Diskussion einbringen, sind deshalb von großer Bedeutung. Die Förderung der lernförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen eröffnet zudem ein gemeinsames Aufgabenfeld von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie Lebenslangem Lernen auf der einen, Wirtschafts-, und Innovationspolitik auf der anderen Seite. Unternehmen können ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken, wenn sie mehr lernförderliche Arbeitsplätze einrichten und das Ausmaß, in dem sie Lernen und Wissen als

Produktionsfaktor einsetzen, erhöhen. Förderungsangebote an Unternehmen, mehr lernförderliche Arbeitsplätze anzubieten, können damit helfen, gleichzeitig die Zielsetzungen des Wissensempowerments als auch Zielsetzungen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik umzusetzen.

5. Outreach Aktivitäten von Beteiligung ermöglichenden Institutionen (einschließlich Weiterbildungsinstitutionen) fördern

In Wien haben viele Institutionen auf Projektebene Erfahrungen damit gesammelt, wie benachteiligte Personengruppen lang- und mittelfristig für die Beteiligung im Allgemeinen und die Weiterbildungsbeteiligung im Besonderen gewonnen werden können. Eine systematische Förderung von *Outreach Work* fehlt allerdings. Neben der Systematisierung bestehender Initiativen und dem Import internationaler Erfahrungen wird insbesondere vorgeschlagen, einen Projektförderungsfonds nach dem Vorbild des Adult and Community Learning Funds einzurichten, der im Wettbewerbsprinzip laufend Fördermittel für Outreach Aktivitäten vergibt. Projekte, die nachhaltig die Attraktivität von Organisationen für benachteiligte Personengruppen erhöhen, sollen dabei besonders bevorzugt werden. Durch eine Dokumentation und Evaluation der Outreach Projekte kann zudem eine ständig verbesserte Wissensbasis zum Bereich der Outreach Aktivitäten in Wien erarbeitet werden.

6. Erarbeitung politikfeldübergreifender, wechselweise anerkannter Förderungsmodelle

In ihrem Lern- und Weiterbildungszugang besonders benachteiligte Personengruppen werden in langjährigen Entwicklungsprozessen von unterschiedlichen Organisationen unterstützt, die politischen Feldern mit unterschiedlicher Zielsetzung und Logik angehören. Derzeit bestehen in Teilbereichen – z.B. in der Unterstützung von Suchtkranken oder jugendlichen SozialhilfeempfängerInnen – Ansätze dazu, die Zusammenarbeit zwischen Institutionen (z.B. dem AMS, dem Sozialamt, der Sucht- und Drogenkoordination) zumindest auf Projektebene zu koordinieren. Besonders hervorzuheben ist die Arbeit der Koordinationsstelle Jugend – Bildung – Beschäftigung für die Zielgruppen Jugendliche und Junge Erwachsene. Insgesamt besteht aber ein weitaus größerer Koordinations- und Abstimmungsbedarf zwischen den Angeboten, die in einzelnen Feldern gemacht und von Individuen im Lebensverlauf in Anspruch genommen werden. Die Entwicklung eines lebenszyklus- und lebensbereichsbezogenen Modells bietet sich als gemeinsamer Orientierungsrahmen an, um die potenziellen Beiträge einzelner Organisationen sichtbar und für andere Organisationen nachvollziehbar zu machen. Dabei kann Anschluss an internationale Beispiele zur Gestaltung einer politikfeldübergreifenden *Sozialen Lebenslaufpolitik* genommen werden.