



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

KVJS

Jugendhilfe – Service

Leonardo-da-Vinci Projekt

NESSIE – Netzwerk für Schlüsselqualifikationen

Band I

**Ansätze, Ergebnisse
und Erkenntnisse**



Lifelong
Learning
Programme





Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Das NESSIE – Projekt: Entstehung und Idee	4
2. Umsetzung und Partner	5
3. Netzwerkarbeit und Verbreitung der NESSIE-Idee	7
4. Die Lernmaterialien	10
5. NESSIE in Europa: Die Wirkungen der Materialien	12
6. Erfahrungen und Erkenntnisse aus deutscher Sicht	19
7. Fazit und Ausblick	20
Anhang	21

Vorwort

Die seit 2010 laufende EU-Jugendstrategie will das Voneinander Lernen der Fachkräfte in den EU-Partnerstaaten fördern. In diesem Sinne hat sich das KVJS-Landesjugendamt an dem Leonardo da Vinci Förderprogramm „Lebenslanges Lernen“ beteiligt und war von 2012 bis 2014 Partner im „NESSIE¹ – Netzwerk für Schlüsselqualifikationen“.

Schlüsselqualifikationen wie Verantwortlichkeit, Engagement, Kommunikationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit werden für Ausbildung und Arbeit immer wichtiger. Überall in Europa suchen die Unternehmen nach Vermittlungsansätzen, damit ihre Auszubildenden und Beschäftigten ihre Stärken und Schwächen erkennen und ihre Qualifikationen verbessern können.

In diesem europäischen Projekt haben Partner aus sieben Ländern Lernmodule zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen entwickelt und in der Praxis getestet. 609 Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben in Großbritannien, Schweden, Griechenland, Rumänien, Italien, den Niederlanden und in Deutschland am Lernprogramm teilgenommen. 394 Teilnehmer und Teilnehmerinnen nahmen an der Befragung teil.

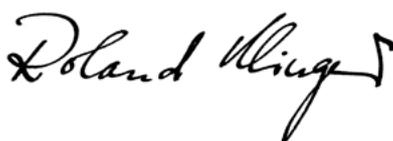
Der vorliegende Bericht beginnt mit den Hintergründen und der Idee des Projektes, gibt einen Einblick in die Materialien und die Netzwerkarbeit und stellt die Ergebnisse der Evaluation vor. Abschließend werden die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse aus deutscher Sicht beschrieben und der Ausblick auf den weiteren Umgang mit den Materialien vorgenommen.

Der Bericht zeigt auf, dass es trotz allen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Unterschieden zwischen den beteiligten Partnerländern gelang, ein gemeinsames Verständnis von Schlüsselqualifikationen zu entwickeln und damit dem europäischen Gedanken des gemeinsamen Lernens näher zu kommen.

3



Landrat Karl Röckinger
Verbandsvorsitzender



Senator e. h. Prof. Roland Klinger
Verbandsdirektor

¹ NESSIE ist die englische Abkürzung von: Network for Soft Skills Innovation for Employment



1. Das NESSIE – Projekt: Entstehung und Idee

Im Jahre 2008 hat das schottische Berufsschulzentrum Angus College in Arbroath² Lernmaterialien entwickelt, um die Schlüsselqualifikationen sozial benachteiligter Schülerinnen und Schüler so zu verbessern, damit allen ein Schulabschluss ermöglicht wird. Im Rahmen des EU-Projektes „MASS – Measuring and Assessing Soft Skills“ (zu Deutsch: Erfassung/Messung und Beurteilung von Schlüsselqualifikationen) wurde von 2009 bis 2011 diese Methode zur Vermittlung der Schlüsselqualifikationen von 49 Lehrern und Trainern mit 213 Lernenden in fünf Ländern erfolgreich angewandt.

Die Evaluation dieses Projektes ergab, dass zukünftig die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen nicht nur schulintern auf den Klassenraum begrenzt bleiben, sondern verstärkt und intensiv den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt einbeziehen sollte. Neue Zielgruppen wie Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Arbeitsagenturen und berufsbildende Einrichtungen sollten in den Blick genommen werden. Die Überwindung des Klassenraums sollte durch die Einführung des E-Learning (des elektronisch unterstützten Lernens) ermöglicht werden. Jeder Teilnehmende sollte, ob im Klassenzimmer, am Arbeitsplatz oder zu Hause, mit der Hilfe des Computers kostenlos an den Lernprogrammen teilnehmen können. Die Umsetzung erfolgte von 2012 bis 2014 im Rahmen des EU-Leonardo da Vinci-Projektes „NESSIE – Netzwerk für Schlüsselqualifikationen“.

Im Rahmen von NESSIE ging es darum, engere Bindungen zwischen Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz einerseits und der Berufsvorbereitung und (schulischen) Berufsausbildung andererseits zu gestalten. Durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der Schule oder Ausbildung, in der Arbeit oder Beschäftigung sollte es jungen Menschen besser gelingen, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu bekommen beziehungsweise diesen zu behalten.

Bei der Entwicklung, Anwendung und Bewertung der neuen Lernmaterialien sollten die unterschiedlichen Partner – von der Arbeitsagentur über Berufsschulen und freie Träger bis zu Unternehmen – einbezogen und beteiligt werden. Dies sollte über Netzwerke geschehen.

Das KVJS-Landesjugendamt kam durch den ESF-Austausch mit den schwedischen Städten Bollnäs und Sandviken mit dem Vorläuferprojekt „MASS“ in Kontakt und wurde aufgrund seiner Erfahrungen bei der Koordinierung von Maßnahmen in das Konsortium aufgenommen, um den NESSIE-Partnern beim Aufbau der Netzwerke zu unterstützen. Dabei konnte das KVJS-Landesjugendamt die Erfahrungen und Erkenntnisse einer Netzwerkarbeit einbringen, die sich auf unterschiedliche Partner und Strukturen in ganz Baden-Württemberg bezieht, einem Bundesland, das bezüglich Wirtschaftskraft und Einwohnerzahl einem mittleren EU-Mitgliedsstaat vergleichbar ist.

² Dieses Berufsschulzentrum wurde 2013 mit dem Berufsschulzentrum in Dundee fusioniert und trägt nun den Namen: Dundee and Angus College

2. Umsetzung und Partner

Das Angus College aus Arbroath in Schottland, seit 2013 fusioniert als Dundee und Angus College, bewarb sich 2012 bei der britischen Leonardo Agentur als „Transfer of Innovation“-Projekt und erhielt den Zuschlag. Im NESSIE-Konsortium hatte das schottische Berufsschulzentrum die Federführung. Bis zum Projektende am 30.09.2014 fanden sieben internationale Treffen statt. Am 02.12. und 03.12.2013 war das Konsortium beim KVJS-Landesjugendamt in Stuttgart zu Gast.

Neben dem Dundee und Angus College waren folgende Partner beteiligt:

- Stadt Bollnäs (Schweden),
- Stadt Sandviken (Schweden),
- Berufsschulzentrum ROC Aventus Appeldoorn (Niederlande),
- CEDIT – Bildungswerk einer Handwerkskammer, Florenz (Italien),
- Berufsschulzentrum Giannitsa (Griechenland),
- Lehrerausbildungszentrum Bukarest (Rumänien),
- Jugendagentur Heidelberg und
- KVJS-Landesjugendamt.

Das folgende Schaubild zeigt eine geographisch dargestellte Übersicht der Partner des NESSIE-Konsortiums (einschließlich der jeweiligen assoziierten Partner):



Die assoziierten Partner im NESSIE-Konsortium hatten verschiedene Funktionen. Sie sollten einerseits die Verbindung zur Arbeitswelt herstellen und andererseits die Lernmodule zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen verbreiten und testen. In Griechenland, Großbritannien und Rumänien waren beispielsweise Unternehmen mit im Boot, in Schweden ein örtlicher Unternehmensverband sowie die Agentur für Arbeit



und in Deutschland ein freier Träger der Jugendhilfe. Die Jugendagentur Heidelberg hatte die Aufgabe, in Deutschland die Materialien zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der Praxis mit jungen Menschen zu erproben.

Jeder Partner im NESSIE-Konsortium hatte – neben der Übersetzung, Anwendung und Verbreitung der Lernmaterialien – noch eigenständige Arbeitsaufträge zu erledigen. Die Federführung bei der Entwicklung der Lernmaterialien lag beim britischen Partner, der zudem für die gesamte Organisation und Finanzierung verantwortlich war. In Griechenland wurde die E-Learning-Seite entwickelt und gepflegt; der niederländische Partner war für das technische Testen des Programms zuständig. Die beiden schwedischen Städte hatten neben der Öffentlichkeitsarbeit (Bollnäs) eine Umfrage zu Schlüsselqualifikationen (Sandviken) bei Unternehmen in den Ländern des NESSIE-Konsortiums zu organisieren. In Rumänien wurden Empfehlungen für Mentoren entwickelt und in Italien die Wirkungen des Lernprogramms evaluiert. Der Arbeitsauftrag für das KVJS-Landesjugendamt bestand darin, die Netzwerkarbeit zu entwickeln, zu koordinieren und zu dokumentieren.

3. Netzwerkarbeit und Verbreitung der NESSIE-Idee

Der Auftrag des KVJS-Landesjugendamtes zur Entwicklung der Netzwerke im NESSIE-Konsortium bestand daraus:

- eine Vereinbarung zwischen den NESSIE-Partnern über Strukturen und Aufgaben der Netzwerke zu erreichen,
- die Aktivitäten der nationalen Netzwerke zu erheben und darzustellen,
- positive und negative Faktoren, die die Entwicklung der Netzwerke beeinflussten, zu identifizieren.

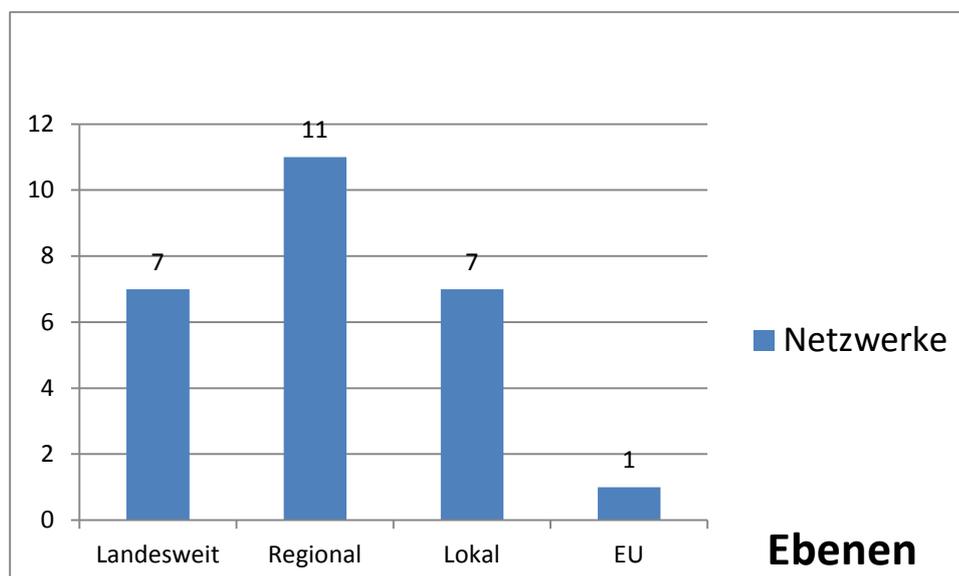
Die NESSIE-Partner sprachen sich für ein gemeinsames Verständnis von Netzwerkarbeit aus und vereinbarten dazu – unter der Federführung des KVJS-Landesjugendamtes – folgende Strukturelemente:

- Jedem Partner steht zur Verbreitung der NESSIE-Idee mindestens ein Netzwerk zur Verfügung. Dazu kann der Partner ein eigenes Netzwerk gründen, auf bestehende Netzwerke zurückgreifen oder sich in andere Netzwerke einbringen.
- Ein Netzwerk sollte mindestens fünf aber höchstens 35 Mitglieder umfassen.
- Jeder Partner, der sich im Feld des Übergangs von der Schule in den Beruf engagieren will, ist im Netzwerk willkommen.
- Jedes Netzwerk wird verantwortlich koordiniert.
- Im Netzwerk werden die NESSIE-Lernmaterialien besprochen, die Anwendung begleitet und die Ergebnisse kommentiert und verbreitet.

7

Jedem Partner gelang es, mindestens ein Netzwerk zu installieren. Dem KVJS-Landesjugendamt wurden 26 Netzwerke in sieben Ländern gemeldet. Die Netzwerke agierten auf unterschiedlichen Ebenen. Es gab lokal, regional und landesweit tätige Netzwerke. Hauptsächlich griffen die Partner auf bestehende Netzwerke zurück und brachten sich in Netzwerke anderer Partner ein.

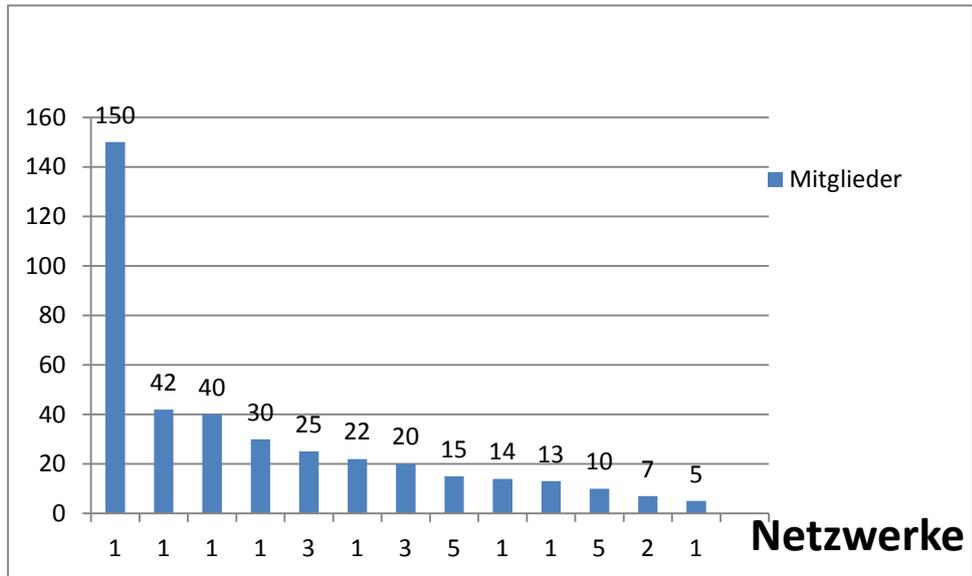
Das folgende Schaubild zeigt die Ebenen der Kooperation:





Die Netzwerke hatten die unterschiedlichsten Mitglieder. Die Palette der Vielfalt reichte vom Unternehmen über die Agentur für Arbeit bis zur Schule und Schulverwaltung. Die meisten Netzwerke wiesen zwischen zehn und 15 Mitglieder auf.

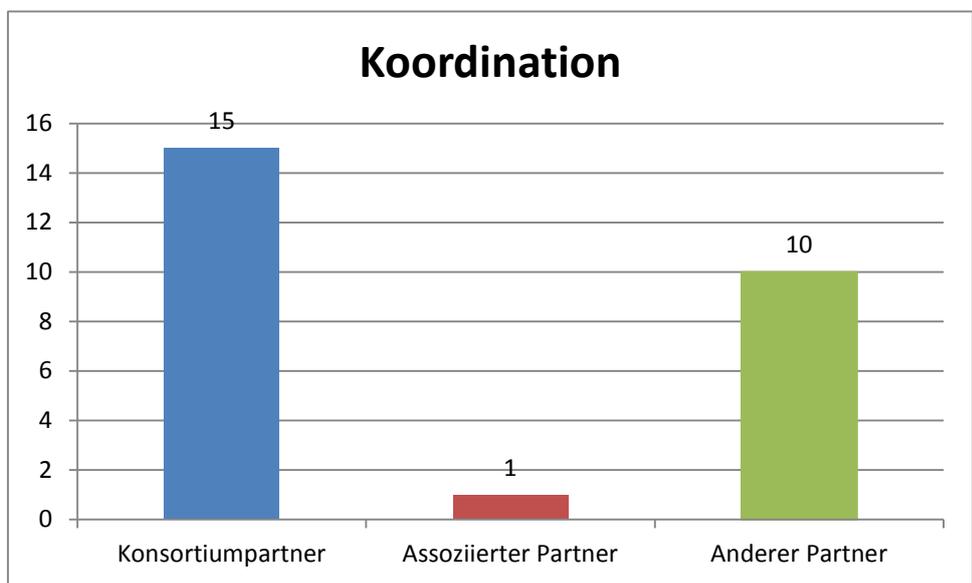
Dies zeigt das folgende Schaubild:



8

Ein wichtiges Strukturelement der Netzwerke war die Koordination, die die Treffen (mindestens zwei im Jahr) organisierte und dokumentierte. Die Konsortiumspartner waren für 15 Netzwerke selbst verantwortlich. Bei zehn Netzwerken, die von anderen Partnern geleitet und koordiniert wurden, brachten die Konsortiumspartner die NESSIE-Thematiken ein.

Schaubild zur Koordination:



Es wurden für die Netzwerke folgende Aufgaben vereinbart:

- Information über die NESSIE-Idee und die Lernmaterialien
- Begleitung des Testens und Anwendens der Lernmaterialien
- Entwicklung von Aktivitäten zur Implementierung der Lernmaterialien

Durch die Netzwerkaktivitäten war es möglich, die NESSIE-Idee weit zu verbreiten, Ehrenamtliche, Schulen und Unternehmen zu erreichen. Ohne die Netzwerkaktivitäten wäre es nicht möglich gewesen, über 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer – also weit mehr bei der Antragstellung geplant – für das Lernprogramm zu gewinnen. Auch konnten zahlreiche Partner bei der Herausgabe des Lernprogramms beteiligt werden und bei der Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie der Schulung der Mentoren ihren Sachverstand einbringen. Teilweise wurden Netzwerkpartner erfolgreich als Mentoren geschult.

Da das Übersetzen der Materialien komplexer als gedacht war und länger als geplant dauerte, gab es in den Netzwerken zwischen der Präsentation der Idee und der Darstellung der übersetzten Lernmodule eine zu große Wartezeit. Auch konnten nicht alle übersetzten Module auf die E-Learning-Seite gebracht werden. Deshalb konnten die Netzwerkpartner das gesamte Konzept und Lernprogramm nicht kennenlernen. Dieser Umstand war bei der Implementation nicht hilfreich. In manchen Netzwerken konnte die ursprüngliche Idee, die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in die Arbeitswelt zu bringen, nur ansatzweise umgesetzt werden, da die Unternehmen unterrepräsentiert waren.

9

Die NESSIE-Partner und ihre Netzwerke haben über die Projektlaufzeit hinaus die Optionen, das Lernprogramm auf elektronischem Wege zu vervollständigen und die Kurse (einschließlich der Schulung der Mentoren) weiterzuentwickeln.



4. Die Lernmaterialien

Damit die Lernmaterialien tatsächlich die Realität der Arbeitswelt treffen, wurden 150 Betriebe in sieben Ländern befragt welche Schlüsselqualifikationen sie von Bewerbern, Auszubildenden und Beschäftigten erwarten. In Deutschland wurden 20 Betriebe im Rahmen des Plochinger Projekts „Betriebe machen den Unterschied“ befragt. Am häufigsten wurden europaweit genannt: Verantwortlichkeit, Engagement, Kommunikationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung fanden Eingang in die Entwicklung der Lernmaterialien.

Die Lernmaterialien sind in vier Module eingeteilt und befassen sich mit

- Planen und Organisieren,
- Kommunikation,
- Selbstwahrnehmung,
- Zusammenarbeit mit Anderen.

Die Materialien bestehen aus unterschiedlichen Elementen – vom Quiz und Comic über ein Video bis zur Berichtsform und Stärken-Schwächen-Analyse, um ein abwechslungsreiches und kreatives sowie interaktives Lernen zu ermöglichen. Die Texte der Materialien werden in einem gesonderten Handbuch veröffentlicht.

10

Aufgrund des komplexen und aufwendigen Prozesses der Übersetzung (sämtliche Materialien liegen in sieben Sprachen vor) und des Transfers auf die E-Learning-Seite konnten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nur die Module „Planen und Organisieren“ und „Selbstwahrnehmung“ zur Verfügung gestellt werden. Ihre Einschätzung zu diesen Modulen wurde erfragt und war Gegenstand der Evaluation.

Das Modul „Planen und Organisieren“ verfolgte diese Ziele:

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können die – für eine Tätigkeit – erforderliche Zeit und Mittel erkennen und umsetzen.
- Das Handeln der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist für andere Personen nachvollziehbar.
- Mit Anderen können Ziele vereinbart und dabei effektive Arbeitsmethoden zugesagt werden.
- Die Erkennung von Problemen und der damit angemessene Umgang werden erlernt.
- Die Ordnung der Probleme und Aufgaben nach Wichtigkeit wird ermöglicht.
- Tipps zur Anpassung der Pläne an veränderte Umstände werden gegeben.
- Das Lernen aus Fehlern wird propagiert.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind in der Lage, Zeitfresser zu erkennen und etwas dagegen zu unternehmen.
- Die Einhaltung von Terminen – sowohl in Planung als auch in Umsetzung – wird erlernt.

Das Modul „Selbstwahrnehmung“ verfolgte diese Ziele:

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten eine Einführung in die Definition von Selbstwahrnehmung und lernen eine Methode zur Analyse von Stärken und Schwächen kennen.

- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen eine Methode kennen, mit der sie lernen können, wie Verhalten und Einstellungen sich gegenseitig beeinflussen.
- Die Stärkung des Durchsetzungsvermögens, die Inanspruchnahme von Rechten sowie die Annahme von Pflichten werden erlernt.
- Tipps für eine optimistische Lebenseinstellung werden gegeben.
- Die Bedeutung von Verhalten wird allgemein erläutert.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, wie sie ihre Arbeitswelt beeinflussen können.
- Die Fähigkeit nach Hilfe zu fragen wird erlernt.
- Zum Umgang mit Stress gibt es Tipps und Hilfen.
- Die Übernahme von Verantwortung wird thematisiert und es gibt Hilfen zur Selbstmotivation.

Das Modul „Selbstwahrnehmung“ ist sehr textlastig und das Modul „Planen und Organisieren“ weist dagegen mehr interaktive Teile (Video, Quiz, Bewertungsbögen) auf. In der folgenden Evaluation der Wirkungen werden die Einschätzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu den beiden Lernmodulen dargestellt und im Hinblick auf die Erreichung der Ziele beleuchtet.



5. NESSIE in Europa: Die Wirkungen der Materialien

Es wurden vom 01.01.2014 bis zum 09.06.2014 die Lernmodule „Planen und Organisieren“ und „Selbstwahrnehmung“ herausgegeben und getestet. In sieben Ländern wurden 324 Arbeits- und Ausbildungssuchende sowie Schüler und Schülerinnen und 285 Erwerbstätige erreicht. Insgesamt waren es 609 Teilnehmende.

Dazu das folgende Schaubild:

Land und Organisation	Arbeits- und Ausbildungssuchende	Erwerbstätige	Insgesamt
Deutschland (KVJS, Jugendagentur Heidelberg, KJR Esslingen)	35	17	52
Griechenland (Berufsschule)	58	31	89
Italien (CEDIT)	31	19	50
Niederlande (ROC Aventus)	29	18	47
Rumänien (Lehrerausbildungszentrum Bukarest)	120	134	254
Schweden (Städte Bollnäs und Sandviken)	36	43	79
Schottland (Dundee & Angus College)	15	23	38
Insgesamt	324	285	609

12

Ziel war es, 180 Erwerbstätige (dazu zählen auch Auszubildende) und 180 Arbeits- und Ausbildungssuchende zu erreichen. Dieses Ziel konnte dank des großen Zuspruchs aus Griechenland und Rumänien weit übertroffen werden. Es sollten in Deutschland (mindestens) 30 Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende und 15 Auszubildende erreicht werden. Das Ziel wurde mit 35 Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden und 17 Beschäftigten erreicht.

Von den insgesamt 609 Teilnehmerinnen und Teilnehmern beantworteten 349 (190 Beschäftigte, 99 Arbeits- und Ausbildungssuchende und 60 Mentoren) einen detaillierten Fragebogen.

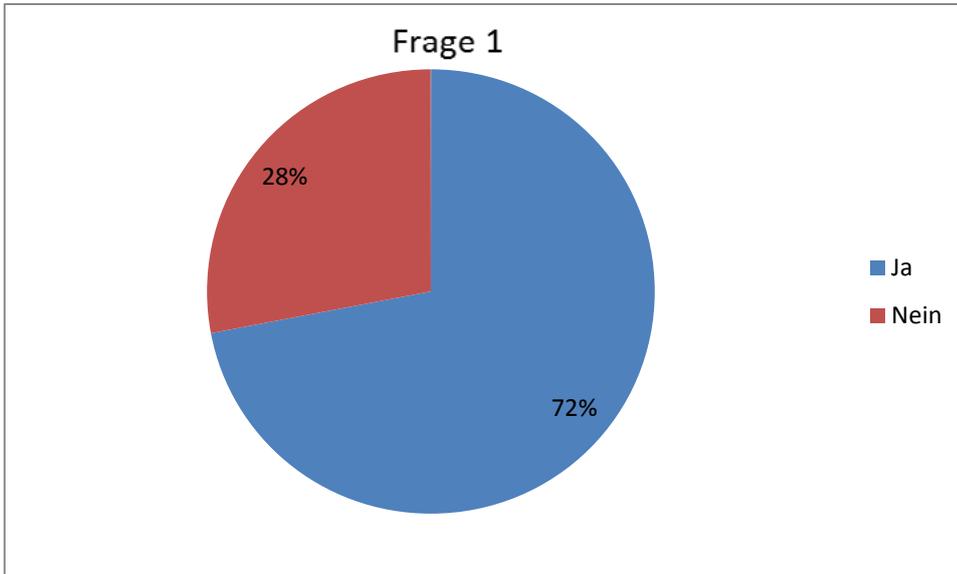
Ausgewählte Fragen, Antworten und Rückmeldungen werden im Folgenden vorgestellt:³

Frage 1:

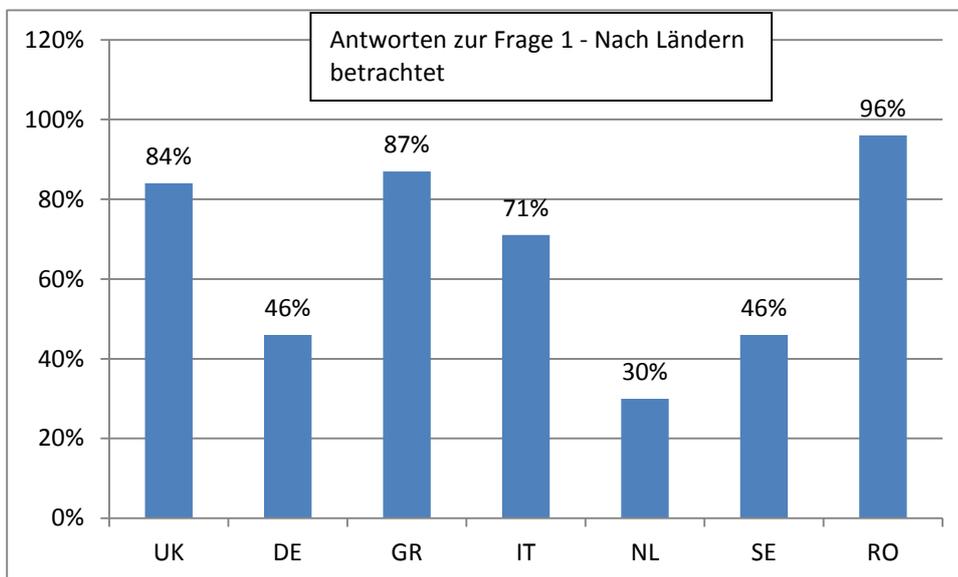
„Hat Sie das Lernprogramm zur Veränderung irgendeiner Ihrer Verhaltensweisen gebracht?“³ Hier wurde keine Differenzierung zwischen Beschäftigten und Arbeits- und Ausbildungssuchenden vorgenommen.

Dieses Ergebnis zeigt, dass das Programm ziemlich einheitlich das Verhalten von 72 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verändert hat und dadurch lässt sich auf positive Auswirkungen des Programms schließen.

³ Entnommen aus: NESSIE-Projektauswirkungen – Evaluationsbericht – Kurzversion – September 2014 von S.Sermattei/I.Bromfield, übersetzt von N. Biermann



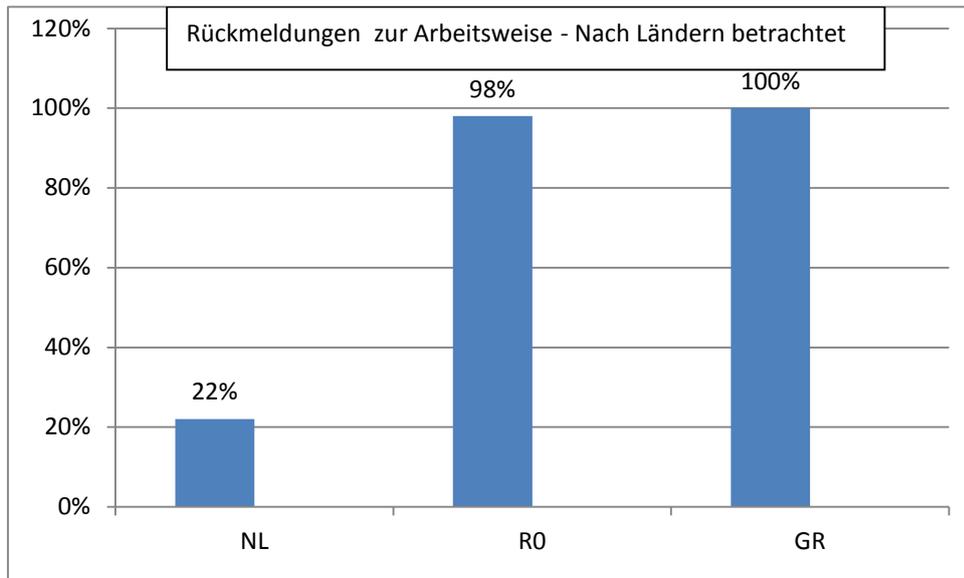
Werden die Antworten zur Frage 1 jedoch nach Ländern betrachtet, unterscheidet sich entlang der Projektpartner der Prozentsatz der Personen, die mit „Ja“ geantwortet haben. Deutschland, die Niederlande und Schweden zeigten sich weniger positiv, da unter 50 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Verhaltensänderung feststellen konnten:





Rückmeldungen der Beschäftigten:

Rückmeldung 1: „Ich habe meine Arbeitsweise durch dieses Programm verbessert.“: 80 Prozent der berufstätigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen eine positive Auswirkung auf ihre Arbeitsweise (maßgeblich und teilweise) wahr. Wird die Auswertung pro Land betrachtet, sinkt die Zahl auf 22 Prozent für die Niederlande, entspricht aber 100 Prozent für Griechenland und 98 Prozent für Rumänien:

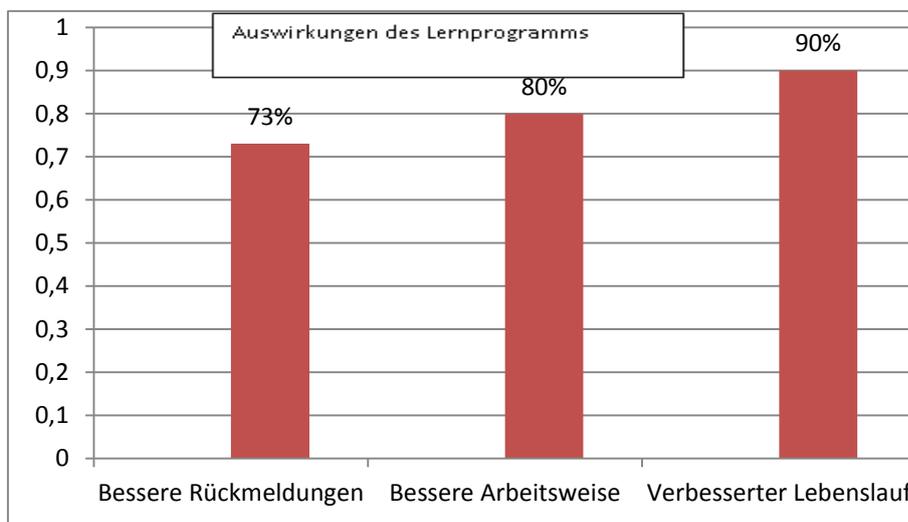


14

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass nur sechs Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach der Beendigung des Lernprogramms nicht das Gefühl hatten, ihre Arbeitsweise verbessert zu haben.

Rückmeldung 2 (der Beschäftigten):

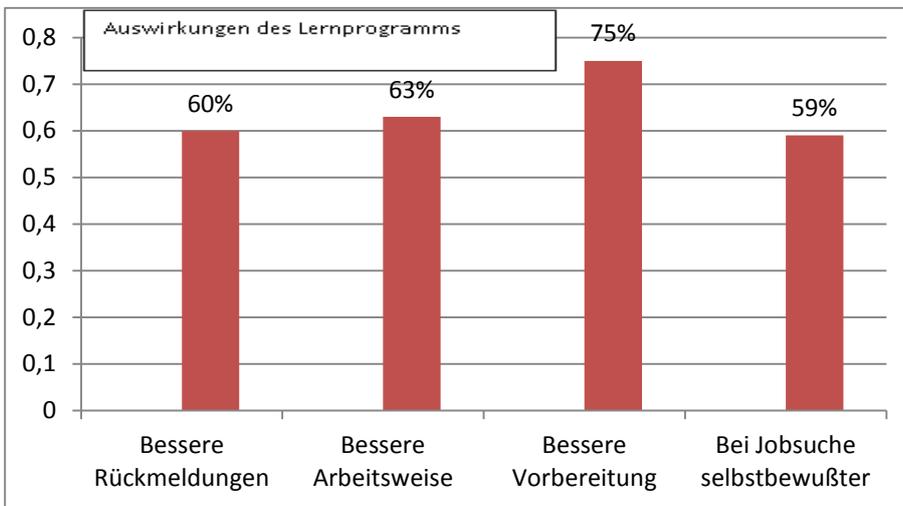
„Ich erhalte von meinen Meistern und Vorgesetzten bessere Rückmeldungen. Ich habe meine Arbeitsweise verbessert und ich konnte meinen Lebenslauf aufbessern“:



Als sehr positiv zu werten ist, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer gute Rückmeldungen in der Arbeit und Ausbildung nach Beendigung des Lernprogramms erhalten haben. Der hohe Wert bei „verbesserte Lebenslauf“ kam dadurch zustande, dass fast alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Rumänien und Griechenland ein Zertifikat erhielten und diesem eine entsprechende Bedeutung beimaßen.

Rückmeldung der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden:

„Ich erhalte von meinen Lehrer und Lehrerinnen sowie von Fallmanagern bessere Rückmeldungen, habe meine Arbeitsweise verbessert, bin besser auf Bewerbungen vorbereitet und zeige mich bei der Job- und Ausbildungsplatzsuche selbstbewusster.“



Insgesamt bestätigten 60 Prozent der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden, dass sie bessere Rückmeldungen von ihren Lehrer und Lehrerinnen, Fallmanagern und Mentoren erhalten haben. 63 Prozent nahmen eine Verbesserung ihrer Arbeitsweise wahr und 75 Prozent sahen sich bei Bewerbungen besser vorbereitet, 59 Prozent zeigten sich bei der Jobsuche selbstbewusster. Obwohl es sich hierbei um positive Ergebnisse handelt, kann bei Betrachtung einzelner Teilnehmerkommentare festgestellt werden, dass manche Teilnehmenden keine Verbindung zwischen verbesserten Soft Skills und besseren Jobaussichten wahrnehmen konnten. Dies könnte Ausdruck ihres Pessimismus bezüglich ihres lokalen Arbeits- und Ausbildungsmarktes sein oder auch ihrer Chancen, einen Job oder einen Ausbildungsplatz zu finden. Doch auch Anleitungprobleme durch die Mentoren könnten dafür ausschlaggebend sein. Immerhin konnten 16 Prozent keine Veränderungen feststellen.



Wirkungen:

Hier wurden die Rückmeldungen der Beschäftigten – auf die einzelnen Länder bezogen – ausgewertet:

Durch das „NESSIE“-Lernprogramm wurden Verbesserungen in den folgenden Schlüsselqualifikationen erreicht: Verantwortlichkeit, Anwesenheit, Professionalität, Arbeitsleistung, Manieren, Organisation, verbale Kommunikation, Anpassungsfähigkeit, Engagement

Land	Verantwortlichkeit	Anwesenheit	Professionalität	Arbeitsleistung	Manieren	Organisation
UK	38 %	23 %	54 %	31 %	31 %	69 %
DE	70 %	70 %	61 %	26 %	13 %	39 %
GR	31 %	75 %	47 %	36 %	42 %	58 %
IT	80 %	80 %	100 %	80 %	80 %	40 %
NL	75 %	75 %	25 %	75 %	25 %	75 %
SE	26 %	21 %	26 %	32 %	16 %	32 %
RO	79 %	45 %	70 %	56 %	29 %	87 %

16

Land	verbale Kommunikation	Anpassungsfähigkeit	Engagement
UK	38 %	15 %	31 %
DE	13 %	26 %	35 %
GR	17 %	39 %	19 %
IT	40 %	80 %	80 %
NL	0 %	25 %	25 %
SE	16 %	26 %	42 %
RO	57 %	66 %	36 %

Hier sind aus deutscher Sicht die hohen Werte zu den Schlüsselqualifikationen Verantwortlichkeit, Anwesenheit und Professionalität als erfreulich zu betrachten.

Dann wurden die Rückmeldungen der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden - auf die einzelnen Länder bezogen – ausgewertet.

Durch das „NESSIE“- Lernprogramm wurden Verbesserungen in den folgenden Schlüsselqualifikationen erreicht: Verantwortlichkeit, Anwesenheit, Professionalität, Arbeitsleistung, Manieren, Organisation, verbale Kommunikation, Anpassungsfähigkeit, Engagement

Land	Verantwortlichkeit	Anwesenheit	Professionalität	Arbeitsleistung	Manieren	Organisation
UK	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	67 %
DE	78 %	33 %	11 %	0 %	11 %	56 %
GR	27 %	73 %	54 %	62 %	54 %	54 %
IT	67 %	44 %	89 %	78 %	33 %	89 %
NL	20 %	40 %	20 %	60 %	40 %	60 %
SE	33 %	33 %	27 %	33 %	20 %	13 %
RO	64 %	64 %	55 %	55 %	64 %	73 %

Land	verbale Kommunikation	Anpassungsfähigkeit	Engagement
UK	67 %	50 %	50 %
DE	11 %	11 %	56 %
GR	35 %	54 %	23 %
IT	20 %	27 %	40 %
NL	20 %	25 %	25 %
SE	27 %	27 %	40 %
RO	64 %	73 %	45 %

Als erfreulich zu betrachten, sind auch bei den deutschen Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden die guten Werte bei den Schlüsselqualifikationen Verantwortlichkeit und Engagement. Auffallend ist, dass bei der Schlüsselqualifikation Arbeitsleistung keine Angaben erfolgten, also auch keine Verbesserungen erzielt wurden. Das lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass sich hier die deutschen Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden und ihre Mentoren nicht angesprochen fühlten und der Ansicht waren, die Schlüsselqualifikation Arbeitsleistung beziehe sich auf nur einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz und nicht auf eine Schule oder berufsbildende Maßnahme.

Insgesamt betrachtet, reagierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Arbeits- und Ausbildungsplatz etwas besser auf das Lernprogramm als Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchende.

Dieser Befund spricht dafür, dass das Lernprogramm in der Realität der Arbeits- und Berufswelt angekommen und dort verwertbar ist.

Die hohen Teilnehmerzahlen aus Rumänien und Griechenland kamen dadurch zustande, dass man in diesen Ländern eine breite Zielgruppe vom Arbeitslosen bis zum Studenten angesprochen und mit Hilfe von Facebook die Lernmaterialien vermarktet hatte.



Zudem erhielten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Zertifikat über die Teilnahme, dass sie offenbar in einem schwierigen Arbeitsmarkt als Unterstützung bei Bewerbungen ansahen. Dies spiegelt sich auch in den sehr positiven Rückmeldungen wieder.

In Deutschland und in Niederlanden wurden ausschließlich sozial benachteiligte junge Menschen in dieses Lernprogramm aufgenommen. In beiden Ländern waren diese jungen Menschen bereits mit anderen Vermittlungsmethoden von Schlüsselqualifikationen vertraut und erlebten „NESSIE“ teilweise als zu textbeladen und zu schwierig. Deshalb fielen in diesen Ländern die Rückmeldungen eher zurückhaltend aus.

Abschließend kann man durchaus sagen, dass das NESSIE-E-Learning erfolgreiche Auswirkungen auf seine Nutzer und Nutzerinnen hatte und so einen positiven Beitrag zur Entwicklung der Vermittlungsmethoden von Schlüsselqualifikationen in Europa geliefert hat. Dies war auch der Tenor bei der Abschlussveranstaltung am 10.09.2014 in Brüssel. Zu der Veranstaltung kamen 50 Vertreterinnen und Vertreter, die 13 EU-Staaten repräsentierten.

6. Erfahrungen und Erkenntnisse aus deutscher Sicht

Das KVJS-Landesjugendamt konzentrierte das Lernprogramm auf die Zielgruppe der sozial benachteiligten jungen Menschen, da hier der größte Handlungsbedarf, Chancen in der Arbeits- und Berufswelt zu eröffnen, gesehen wurde. Die jungen Menschen sollten im Lernprogramm von Mentoren begleitet werden. Deshalb wurden Mentoren entsprechend geschult.

Neben dem assoziierten Partner der Jugendagentur Heidelberg, der in seiner Kompetenzagentur sozial benachteiligte junge Menschen in das Lernprogramm einführte, war der Kreisjugendring Esslingen an der Arbeit mit den NESSIE-Materialien interessiert. Am 09.04.2014 fand ein Workshop beim Kreisjugendring Esslingen für Mentoren statt. Geschult wurden elf Fachkräfte aus dem Feld des Übergangs von der Schule in den Beruf in der Vermittlung der Materialien.

Vom 26.05.2014 bis 27.05.2014 fand in Gültstein der Workshop „NESSIE – Vermittlung von Schlüsselqualifikationen im europäischen Kontext“ statt. Neben dem praktischen Einblick in die Vermittlung der Materialien wurden die Erfahrungen mit NESSIE aus Schweden, den Niederlanden und Deutschland vorgestellt. Es konnten 13 zukünftige Mentoren geschult werden.

Die hier geschulten Mentoren konnten insgesamt 52 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreichen und somit das deutsche Ziel im NESSIE-Konsortium erfüllen. Alle deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich an der Befragung beteiligt.

Das KVJS-Landesjugendamt hatte die geschulten Mentoren um ihre Einschätzungen zum Lernprogramm gebeten. Es gab positive Rückmeldungen, aber auch Bedenken.

Positive Rückmeldungen:

- Das Programm vermittelte den Facettenreichtum des Begriffs „Schlüsselqualifikationen“, beziehungsweise die zahlreichen und unterschiedlichen Ebenen.
- Das Programm erklärte sehr verständlich an lebensnahen Beispielen, wie sich erworbene oder nicht erworbene Schlüsselqualifikationen auf das Berufsleben auswirken können.
- Besonders ansprechend waren die Aufgaben, bei denen die Teilnehmer selbst – im Rahmen eines Computerprogramms – (inter-) aktiv werden konnten.
- Alles mit graphischer Darstellung verdeutlichte und mit reduzierten Texten versehen wurde positiv gewertet.

Bedenken:

- Das Hereinfinden in das Programm wurde zu Beginn als sehr anspruchsvoll empfunden und es fiel zunächst schwer, in den verschiedenen Kategorien, Modulen, Eingabefeldern und Auswertungen beziehungsweise Ergebnissen zu navigieren.
- Die Aufmachung wurde insgesamt als zu textbeladen eingestuft.
- Das Angebot wurde für ältere Jugendliche oder Schüler ab dem Niveau einer Mittleren Reife aufwärts als sehr geeignet eingeschätzt.



7. Fazit und Ausblick

Im Rahmen von „NESSIE“ gelang es, unter wirtschaftlich, sozial und kulturell verschiedenen Partner ein gemeinsames Verständnis von Schlüsselqualifikationen und Netzwerkarbeit zu entwickeln. So konnte „NESSIE“ einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des EU-Leonardo Programmes „Lebenslanges Lernen“ liefern.

Zum Aufbau der Netzwerke in den Partnerländern, die das Lernprogramm erfolgreich verbreitet haben, konnte das KVJS-Landesjugendamt durch professionelle Beratung und Koordination beitragen. Dieser Beitrag wurde auch von den Partnern und Teilnehmenden beim Abschlussseminar in Brüssel entsprechend gewürdigt.

Mit dem NESSIE-Lernprogramm konnte eine Methode zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen entwickelt und erprobt werden, die an lebensnahen Beispielen orientiert ist und bei den Teilnehmenden zur Stärkung des Verantwortungsbewusstseins, der Verbesserung der Professionalität und der Erhöhung des Engagements führt.

Deshalb gibt das KVJS-Landesjugendamt sämtliche Texte der Materialien (einschließlich Berichtsformen und Stärken-Schwächen-Analyse) in einem Handbuch heraus (siehe Anhang). So sollen Schulen sowie Träger und Projekte, die im Feld des Übergangs von der Schule in den Beruf tätig sind, Anregungen und Ideen erhalten, um ihr Spektrum und ihre Kompetenz bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen zu erweitern und zu vertiefen.

Zudem sollen die Materialien „Kommunikation“ und „Zusammenarbeit mit anderen“ auf eine E-Learning-Seite gebracht werden. Dies soll in Zusammenarbeit mit dem Kreisjugendring Esslingen geschehen. Diese Materialien sollen dann im Landkreis Esslingen in den Feldern der Jugendarbeit, der Schulsozialarbeit und Jugendberufshilfe erprobt werden. Nach erfolgreicher Erprobung ist eine landesweite Nutzung vorstellbar.

Anhang

Das NESSIE-Handbuch

In der Reihe „NESSIE-Netzwerk für Schlüsselqualifikationen“ erscheint das Handbuch mit sämtlichen Texten der Lernmaterialien in 2 Bänden:

Band II: Lernmodule „Planen und Organisieren“ und „Selbstwahrnehmung“

Band III: Lernmodule „Kommunikation“ und Zusammenarbeit mit Anderen“

Die Bände umfassen als reine, unkommentierte Materialsammlung die Texte des gesamten Lernprogramms. Die Texte wurden aus dem englischen Original in das Deutsche übertragen. Dabei wurde versucht, die Vorlage für die deutsche Praxis anwendbar zu machen. Die Materialien können je nach Bedarf kopiert und als eine Art „Steinbruch“ verwendet werden.

Beispiele aus den Materialien

Ziele des Lernmoduls „Zusammenarbeit mit Anderen“

- Ich kann als Teil des Teams in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen positive Beiträge liefern.
- Ich bin bereit, Wissen und Qualifikationen mit anderen zu teilen.
- Ich zeige Respekt für andere Menschen.
- Ich arbeite regelmäßig, bleibe dran, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
- Ich verhalte mich professionell.
- Ich kann Rückmeldungen geben und annehmen.



Die Stärken-Schwächen-Analyse aus dem Lernmodul „Selbstwahrnehmung“

Eine der Möglichkeiten, wie wir unsere Fähigkeiten und Entwicklungsbedarfe erkennen können, ist die Stärken-Schwächen-Analyse (SWOT). Dieses Werkzeug ermöglicht uns, unsere Stärken (worin wir gut sind), unsere Schwächen (wo wir uns weiterentwickeln sollten), unsere Potenziale (mögliche Lernfelder) und unsere „Bremsen“ (Dinge, die unsere Weiterentwicklung behindern) festzustellen. Dadurch kommen wir in die Lage, viel intensiver über uns nachzudenken.

Stärken	Schwächen
Potentiale	„Bremsen“



Mai 2015

Herausgeber:

**Kommunalverband für Jugend
und Soziales Baden-Württemberg
Dezernat Jugend – Landesjugendamt**

Verantwortlich:

Dr. Jürgen Strohmaier

23

Projektmanagement KVJS-Landesjugendamt:

Irma Wijnvoord
Andreas Pchalek

Übersetzung:

Nora Biermann

Gestaltung:

Waltraud Gross

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart

Kontakt:

Telefon 0711 6375-0
Telefax 0711 6375-449

info@kvjs.de

www.kvjs.de

Bestellung/Versand:

Ulrike Cserny
Telefon 0711 6375-469
Ulrike.Cserny@kvjs.de



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Postanschrift

Postfach 10 60 22
70049 Stuttgart

Hausadresse

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart (West)

Tel. 0711 63 75-0
www.kvjs.de