

## Austausch und Vernetzung zur Validierungspraxis in Deutschland und Österreich

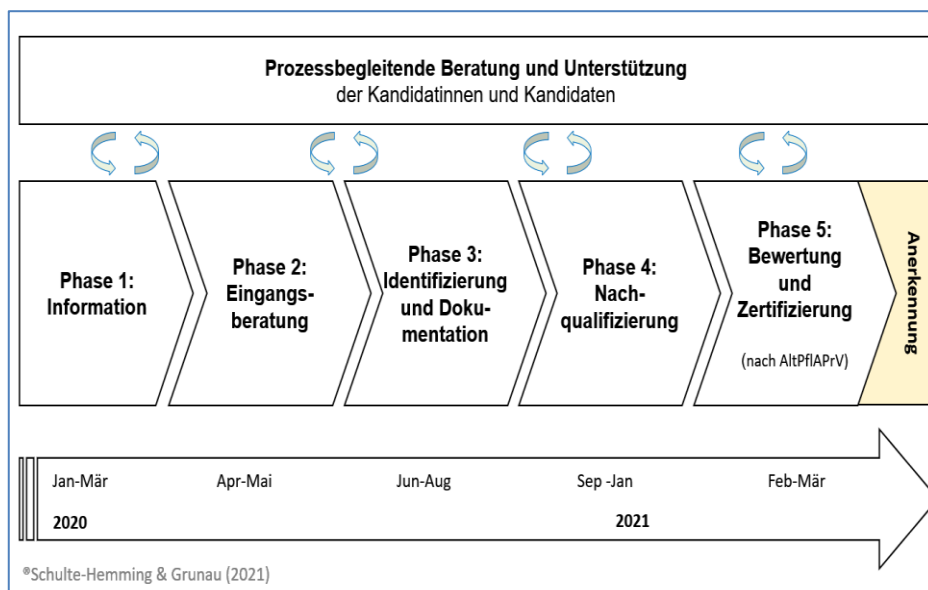
Erasmus+ Berufsbildung - Kleinere Partnerschaften  
(2021-2-DE02-KA210-VET-000050870)

### DOKUMENTATION

#### Methodenwerkstatt (A4)

#### Validierungsphase: Information

am 14. Juni 2022, 9:00 - 13:00 Uhr



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

## Projekt Partner:

HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V.  
<https://www.heurekanet.de/>



BFI Salzburg BildungsGmbH  
<https://www.bfi-sbg.at/>



BILL-Institut für Bildungsentwicklung  
<https://www.bildungsentwicklung.com/>



Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen  
Handwerks e.V.  
<https://www.lgh.nrw/index.php>



Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung  
<https://oeibf.at/>



## Federführende Organisation der Methodenwerkstatt:

BFI Salzburg BildungsGmbH  
Schillerstr. 30  
A 5020 Salzburg



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

“Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.“



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Um eine Kopie dieser Lizenz zu erhalten, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> oder senden Sie einen Brief an Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Logos sind von dieser Lizenzierung ausgeschlossen.

## Das Projekt DEValAT

Die Validierung in informell und non-formal erworbener Kompetenzen, vielfach eingebettet in Maßnahmen der Höherqualifizierung, wird international als ein bedeutsamer Zugang gering qualifizierter Beschäftigter zu einem höheren Qualifikationsniveau gesehen. Es ist erwiesen, dass ein höheres Qualifikationsniveau ihre Position am Arbeitsmarkt und im Unternehmen verbessert, sich positiv auf die Verbleibdauer im Unternehmen und auf ihre soziale und wirtschaftliche Lage auswirkt. Studien zeigen auch, dass sich die Teilnahme an einem Validierungsverfahren positiv auf Konstrukte wie das Selbstkonzept eigener Fähigkeiten, Proaktivität, internale Kontrollüberzeugungen, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen u.a.m. auswirken.

Die Projektpartner dieser „Kleineren Partnerschaft“ im Rahmen des Erasmus+-Förderprogramms sind sich einig, dass es viele gute Gründe gibt, sich für die Etablierung von Validierung in den nationalen Bildungssystemen stark zu machen und die Validierungsverfahren so auszugestalten, dass (a) die Teilnehmer/innen davon in vielerlei Hinsicht direkt, aber auch nachhaltig profitieren, und (b) die Bildungssysteme dies als einen gleichwertigen Zugang zu einer Qualifikation betrachten.

Auch wenn die hier versammelten Projektpartner - HeurekaNet - Freies Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V. in Münster (D), die Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. in Düsseldorf (D), BILL-Institut für Bildungsentwicklung in Linz (A), die BFI Salzburg BildungsGmbH (A) und das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung in Wien - dies bereits seit Jahren tun, geschah das bislang noch nicht zusammen und auch noch nicht auf den deutschsprachigen Raum gerichtet. Das soll mit diesem Vorhaben geändert werden. Dieses Erasmus+ Format wird dazu genutzt, einen ersten Schritt zu tun und eine kleinere Kooperationspartnerschaft mit Österreich und Deutschland zu etablieren.

Die Stärke dieser kleineren Kooperationspartnerschaft ist, in Ergänzung zu vielen anderen europäischen Validierungsprojekten in der Vergangenheit, dass die bildungspolitischen Rahmenbedingungen für Validierung in Österreich und in Deutschland unterschiedlich weit entwickelt sind, aber sich die Bildungssysteme und Bildungskulturen doch ähneln. Um nun Validierung weiter nach vorne zu bringen und die Ansätze, Verfahren und Instrumente zu optimieren, braucht es einen erweiterten Diskussions- und Entwicklungsraum, der durch dieses transnationale, österreichisch-deutsche Kooperationsprojekt hergestellt werden kann.

<https://www.heurekanet.de/projekte/devalat-austausch-und-vernetzung-zur-validierungspraxis-in-deutschland-und-oesterreich>

## Das Programm

Die Informationsphase im Validierungsverfahren nimmt einen zentralen Platz ein, da sie den Boden für einen erfolgreichen Verlauf des Validierungsverfahren maßgeblich vorbereiten kann.

In den Beiträgen der Partnerorganisationen werden Konzepte, Erfahrungen und Forschungsergebnisse der erprobten Ansätze, Verfahren und Instrumente vorgestellt. Das Ziel ist eine vertiefende Diskussion, um Verbesserungspotentiale zu identifizieren.

### Ablauf:

9:00 Uhr Begrüßung, Vorstellung, Programm

9:15 Uhr Beiträge der Partnerorganisationen

- BFI: Die Erfahrungen mit "Du kannst was" für Betriebe sowie unsere Erkenntnisse aus unserem neuen Angebot "Kompetenzcheck" vorstellen.
- HeurekaNet: Die Phase der Information im Projekt Valinda
- Universität Osnabrück: Ergebnisse der Begleitforschung im Projekt Valinda
- LGH: Erste Ergebnisse der Betriebsbefragung im Projekt ValiKom

12:30 Uhr Verabschiedung der Gäste

12:30 Uhr Weitere Projektorganisation, -planungen

13:00 Uhr Verabschiedung

**Federführende Organisation:** BFI-Salzburg

**Gesamtmoderation:** HeurekaNet

# Kompetenzcheck

Talente entdecken & Mitarbeitende binden

Personalentwicklungstool  
BFI Salzburg

BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

## Kompetenzcheck

- **Talente** im/für den Betrieb **erkennen**
- App ermittelt **berufliche/fachliche Kompetenzen**
- wertschätzendes **Einzel-Feedback** mit Teilnehmer:in
- Analyseergebnis mit **Stärkenprofilen**
- Teilnehmer:innen erfahren **Anerkennung & Wertschätzung**
- Mitarbeiter:innen **weiterentwickeln** und an **das Unternehmen binden**

## ABLAUF KOMPETENZCHECK

### 1. VORGESPRÄCH UND ANALYSEDESIGN

**Vorgespräch und Analyse-Design** mit der/dem Verantwortlichen für Personalentwicklung des betreffenden Unternehmens zur Identifikation des jeweiligen Zielprofils bzw. Zielberufes. Zeitaufwand: ca. einstündiges Beratungsgespräch mit Ihrer Personalabteilung bzw. -entwicklung.

### 2. ANALYSEWORKSHOP

Der **Analyseworkshop „Kompetenzcheck“** wird mit einer **Gruppe** von ca. 10 Teilnehmer:innen des Unternehmens (mehrere Gruppen pro Unternehmen möglich) durchgeführt. Beim Kompetenzcheck werden in Hinblick auf einen Zielberuf die **beruflichen und fachlichen Kompetenzen** mittels Skill-Lab erhoben (gewichtet je nach Berufserfahrung der Mitarbeiter:innen und Häufigkeit der Durchführung). Dabei werden sie von den Trainer:innen des BFI Salzburg begleitet und unterstützt.

Zeitaufwand: ca. 1 Halbtage (ca. 4 Stunden) für Ihre Mitarbeiter:innen (in der Gruppe).

### 3. EINZELFEEDBACK

In diesen einstündigen Vier-Augen-Gesprächen werden die Ergebnisse mit den einzelnen Mitarbeiter:innen analysiert und ausschlaggebende persönliche Fähigkeiten und Soft-Skills eingebunden. Anschließend werden die Ergebnisse aus dem Analyseworkshop und der Besprechungen in einem **Abschlussbericht** zusammengefasst. Zeitaufwand: 1 Stunde pro Mitarbeiter:in.

### 4. EMPFEHLUNGEN UND MASSNAHMEN

**Abschlussbesprechung** des **Analyseergebnisses** sowie der **Strategie zum Ausbau der Kompetenzen** (sowohl auf Personen- als auch Abteilungsebene) mit der/dem Verantwortlichen für Personalentwicklung. Dies inkludiert nicht nur die daraus entstehenden **Entwicklungspotentiale**, sondern auch Empfehlungen für **fortführende Validierungs- oder Bildungsmaßnahmen**. Zeitaufwand: ca. 2-stündiges Beratungsgespräch mit Ihrer Personalabteilung bzw. -entwicklung.

## Bsp. für ein Stärkenprofil

### Max Mustermann

Skill-Match

**Kellner/Kellnerin**

Max's Skillprofil hat **39** von 45 Skills für diesen Beruf.

#### Wesentliche Skills

Skill Name	Zeit mit Skill verbracht
Tische decken	■■■■■■■■■■
In einem Team im Hotel- und Gaststättengewerbe arbeiten	■■■■■■■■■■
Kundenbedürfnisse feststellen	■■■■■■■■■■
Essen am Tisch servieren	■■■■■■■■■■
Getränke servieren	■■■■■■■■■■
Das Restaurant für den Betrieb vorbereiten	■■■■■■■■■■
Essens- und Getränkebestellungen von Kundinnen und Kunden aufnehmen	■■■■■■■■■■
Restaurantgäste begrüßen	■■■■■■■■■■
Speisekarten vorstellen	■■■■■■■■■■
Persönliche Hygienevorschriften einhalten	■■■■■■■■■■
Gäste über Speisekarten für besondere Anlässe und Veranstaltungen beraten	■■■■■■■■■■
Heißgetränke zubereiten	■■■■■■■■■■
Weine servieren	■■■■■■■■■■
Oberflächen reinigen	■■■■■■■■■■
Speisen und Getränke auf der Karte	■■■■■■■■■■
Alkoholische Getränke zubereiten	■■■■■■■■■■
Sauberkeit des Speisesaals überprüfen	■■■■■■■■■■
Kunden und Kundinnen Hilfestellung bieten	■■■■■■■■■■
Kundenrückmeldungen auswerten	■■■■■■■■■■
Beziehung zu Kunden und Kundinnen pflegen	■■■■■■■■■■
Zahlungen für Rechnungen entgegennehmen	■■■■■■■■■■
Kundenbetreuung pflegen	■■■■■■■■■■

KONTAKTINFORMATION

+43 666 66666

petra.kirchmayr+2@yahoo.com

**Skill:** Die Beschreibung eines Skills oder von Kenntnissen wie definiert durch die Europäische Klassifikation für Fertigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe.

**Zeit verbracht mit Skill:** Die relative Stärke der Skills / des Wissens wie von Max angegeben.

Bereitgestellt von



## Bsp. für ein Stärkenprofil



### Optionale Skills

Skill Name	Zeit mit Skill verbracht
Kenntnis der lokalen und regionalen Tourismusbranche	■■■■■
Kundinnen und Kunden über die Kaffee- und Teeauswahl beraten	■■■■■
Weine empfehlen	■■■■■
Sekt	■■■■■
Kunden über Tee-Sorten informieren	■■■■■
Abfall beseitigen	■■■■■
Reservierungen verarbeiten	■■■■■
Aufzeichnungen über Ereignismeldungen aufbewahren	■■■■■
Drogen- und Alkoholmissbrauch erkennen	■■■■■
Rechtsvorschriften für das Servieren alkoholischer Getränke	■■■■■
Servierwagen vorbereiten	■■■■■

### Benötigte Skills

Relevante Skills und Kenntnisse zu einem Beruf die Max nicht hat.

#### Wesentliche Skills

- VIP-Gäste betreuen
- Zahlungen verarbeiten

#### Optionale Skills

- Flammierte Gerichte zubereiten
- Fremdsprachenkenntnisse im Hotel- und Gaststättengewerbe anwenden
- Weine dekantieren
- Werkzeuge zum Schneiden von Lebensmitteln verwenden

Bereitgestellt von



09.11.2022

5

## Talente im eigene Betrieb erkennen

- Wertschätzung und Anerkennung
- Selbstvertrauen stärken
- Mitarbeiter:innen weiterentwickeln & binden



09.11.2022

BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

6

# Kompetenzcheck

Talente entdecken & Mitarbeitende binden



**Ihr Kontakt rund um den Kompetenzcheck:**

Mag.ª Petra Kirchmayr

Tel.: +43 662 883081-332





Berufliche Fähigkeiten anerkennen –  
Lehrabschluss machen!

# Du kannst was!

Ein Projekt für die  
INTERSPAR Gesellschaft m.b.H  
in Kooperation mit



## Worum geht's?

- Erwerb eines Lehrabschlusses
- mit einem modernen Verfahren: Validierung
- um alle Vorteile eines Berufsabschlusses zu besitzen.



## Was heißt Lehrabschluss?

- Am Ende besitzen die Teilnehmer/innen ein Lehrabschlusszeugnis, das sich von anderen nicht unterscheidet.
- Das Lehrabschlusszeugnis wird von der Wirtschaftskammer ausgestellt.



## Ablauf des Verfahrens im ESF-geförderten Projekt:

- **Schritt 1 – Erstberatungsgespräch (ca. 1 Stunde)**
  - Klärung der Eignung für Projektteilnahme
- **Schritt 2 – Portfolioworkshops (5x4 Unterrichtseinheiten)**
  - Dokumentation der vorhandenen Kompetenzen entlang des gesetzlichen Berufsbildes
- **Schritt 3 – Qualifikationscheck 1 (ca. 1 Stunde)**
  - Assessment des Selbsteinschätzungsprozesses in Form eines Fachgesprächs. Identifizierung allfälligen Weiterbildungsbedarfes.
- **Schritt 4 – Weiterbildung (variiert je nach angestrebtem Beruf und „Fitness“ der Gruppe)**
  - Die Weiterbildungen finden entweder am BFI in Salzburg (kaufmännische Berufe), am WIFI Salzburg (Gastronomie) oder am TAZ in Mitterberghütten (Metallbearbeitung) statt.
- **Schritt 5 – Qualifikationscheck 2**
  - Wird von der Lehrlingsstelle der WKS ausgerichtet; Zulassung der Kandidat:innen durch die WKS, wenn Qualifikationscheck 1 absolviert wurde -> theoretischer Teil (=Berufsschulwissen) wird erlassen.
- **Lehrabschlusszeugnis wird ausgehändigt.**



### Kosten für Teilnehmer:innen im ESF-geförderten Projekt:

- Die Schritte 1-3 (Erstberatung, Portfolioworkshops, Qualifikationscheck 1) sind für die Teilnehmer:innen kostenlos
- Kosten für die Weiterbildungen werden durch die AK gefördert und belaufen sich auf max. € 800.- für die Teilnehmer:innen
- Der Bildungsscheck des Landes Salzburg kann für Weiterbildungskosten in Anspruch genommen werden. Mindestens 50% der Kurskosten werden rückerstattet.
- Prüfungsgebühren der Lehrlingsstelle in Höhe von ca. € 135.- müssen von den Teilnehmer:innen bezahlt werden und können nicht gefördert werden.
- Weiterbildungskosten können im Zuge der Arbeitnehmer:innenveranlagung eingereicht werden.



### Ablauf des Programms für Mitarbeiter:innen der Firma Interspar:

- **Schritt 1 – Erstberatungsgespräch**
- **Schritt 2 – Fit für DKW**
  - In diesem Modul werden die Mitarbeiter:innen von erfahrenen Trainer:innen dabei unterstützt, auf den nötigen Wissensstand (ca. 50% der Inhalte des Berufsbildes „Einzelhandelskaufmann/-frau) zu gelangen.
  - Verpflichtend für alle, die noch nicht die nötigen Fachkenntnisse aufweisen.
- **Schritt 3 – Portfolioarbeit**
- **Schritt 4 – Qualifikationscheck 1**
- **Schritt 5 – Weiterbildung**
- **Schritt 6 - Qualifikations-Check 2**
- **Begleitende Beratung/Coaching:**
  - Jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer kann während der gesamten Projektteilnahme 3 individuelle Coaching-Stunden in Anspruch nehmen.



### Kosten der Umsetzung :

- Die Kosten des gesamten Projekts wurden von der Firma Interspar getragen.
- Ausnahme: Kosten für Erstberatungsgespräche wurden von der AK Salzburg übernommen.
- Das Unternehmen hat die Kosten für das Projekt beim AMS zur Förderung eingereicht („Qualifizierungsförderung für Beschäftigte“)



### Vom Angebot zur Umsetzung - Timeline

- **2019:** erste Gespräche mit Interspar
- **2020:** Planung Projektkooperation Interspar/BFI Salzburg/BFI OÖ, mehrere Besprechungstermine, erste Angebotslegung
- **Juni 2021:** Entscheidung für Projektumsetzung nur am BFI Salzburg, finale Angebotslegung für 16 Teilnehmer:innen
- **Herbst 2021:** Start mit Erstberatungen, Fit für DKW, Portfolioworkshop, Qualifikationscheck 1
- **ab Jänner 2022:** Weiterbildung am BFI Salzburg
- **Mai 2022:** Qualifikationscheck 2



## Vom Angebot zur Umsetzung - Evaluierung

### Fazit:

- Alle 16 Teilnehmer:innen haben den Qualifikationscheck 2 bestanden und sind nun Fachkräfte mit Lehrabschluss.
- Vom Start bis zum Abschluss sind nur 8 Monate vergangen. Präsenz- bzw. Online-Kursgeschehen hat geblockt stattgefunden.
- Kosten für Teilnehmer:innen sind nicht angefallen
- Kosten für das Unternehmen überschaubar, da Fördermöglichkeit über AMS
- Das Unternehmen plant eine weitere Kooperation mit BFI Salzburg



## Vom Angebot zur Umsetzung - Evaluierung

### Rückmeldungen seitens des Unternehmens:

- Grundsätzlich zufrieden mit der Umsetzung und dem Ergebnis
- Validierung als Methode war im Vorfeld intern nicht so leicht zu kommunizieren, daher auch lange Vorlaufzeit vor Umsetzung
- Budgetäre Verankerung im Konzern nicht ganz einfach
- Unternehmen möchte gerne innovative Ansätze wagen und die Ergebnisse auch nutzen (mediale Verwertung)
- Planung: nächste Umsetzung auf Basis der Erkenntnisse aus dem ersten Durchlauf



## Vom Angebot zur Umsetzung - Evaluierung

### Fazit aus Sicht des BFI:

- Grundsätzlich zufrieden mit der Umsetzung und dem Ergebnis
- Zusammenarbeit mit der WKS teilweise nicht ganz einfach (hoher Workload; große Gruppe aus ganz Österreich nicht leicht zu administrieren)
- Kommunikation wichtiger Inhalte erfolgte meist nicht direkt mit den Teilnehmer:innen, sondern über Organisatorin aus der PO bei Interspar, die dann an die einzelnen Märkte weiterleitete, daher häufig Verzögerungen.
- Begleitung/Coaching zukünftig direkt von Anfang an (z. B. erster Termin während der Startphase, kontinuierliche Begleitung während des gesamten Projekts)
- Mehr Informationen an die Teilnehmer:innen von Anfang an verschriftlichen und zur Verfügung stellen

## Austausch und Vernetzung zur Validierungspraxis in Deutschland und Österreich

(2021-2-DE02-KA210-VET-000050870)

Erasmus+ Berufsbildung  
Kleinere Partnerschaften



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

Erasmus+ Projekt "DEValAT"

Methodenwerkstatt

„Die Phase der Information“

am 14. Juni 2022, 9-13 Uhr

Andreas Schulte-Hemming

HeurekaNet

Freies Institut für  
Bildung, Forschung  
und Innovation e.V.

1

## Tagungsprogramm

1. Eckdaten des Projekts Valinda
2. Das Phasenmodell Valinda
3. Die Phase: Information
4. Die zentralen Akteure: Die Arbeitgeber
5. Was müssen die Arbeitgeber wissen?

2

# 1. Eckdaten des Projekts Valinda

Valinda = Validierungsverfahren und Nachqualifizierung in der Altenpflege in Nordrhein-Westfalen

## Projektziele

- Modellhafte Implementierung des Validierungsverfahrens
- Erörterung der Erfolgsbedingungen
- Handlungsempfehlungen hinsichtlich eines Validierungsverfahrens im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung
- Aufstiegswege für Frauen in der Altenpflege eröffnen

## Eckdaten

- Laufzeit: 12/2019 – 06/2021
- Rechtliche Basis zur Berufsankennung: AltPflG §4 Abs. 6 („Modellklausel“)
- Projektpartner: HeurekaNet Münster, Caritas Bildungszentrum Rheine, Caritas Bildungszentrum Dorsten, Fachseminar für Altenpflege Edith-Stein-Berufskolleg Warendorf, Universität Osnabrück

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

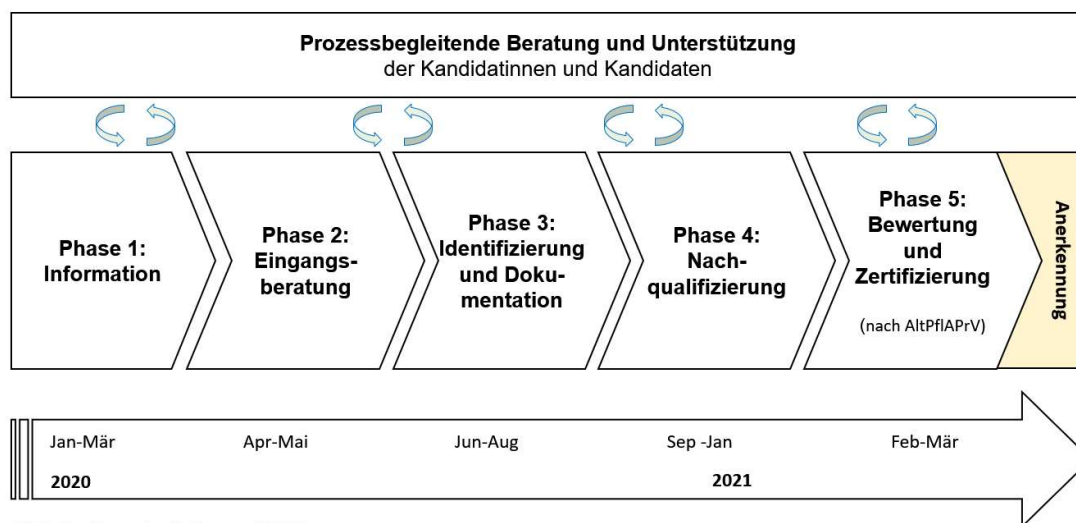


Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



3

# 2. Phasenmodell Valinda



©Schulte-Hemming & Grunau (2021)



### 3. Die Phase: Information

- 3 Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber\*innen
- Website mit allen wichtigen Informationen
- und mit Tool zum Check des Vorliegens der Teilnahmevoraussetzungen

#### Interner Zugang

#### Handreichung für Arbeitgeber\*innen

- Formular: Protokoll für das Informationsgespräch
- Formular: Beratungsgutschein
- Formular: Kurzbericht der Arbeitgeber\*innen

5

### 4. Die zentralen Akteure: Die Arbeitgeber

- Führungs- und Leitungskräfte in Altenpflege-einrichtungen (ambulant, teil-stationär, stationär)
- Erste Abklärung der Zugangsvoraussetzungen und Ressourcen
- Gesprächsprotokoll und Gutschein für ein Beratungsgespräch

6

## Die Rolle der Arbeitgeber

Verfahren	Arbeitgeber	Bildungseinrichtung	Zuständige Fachaufsicht
<b>Phase 1</b> Information	informiert potentielle Mitarbeiter*innen	informiert die Arbeitgeber	
<b>Phase 2</b> Eingangsberatung	wählt geeignete Mitarbeiter*innen für eine Teilnahme aus	informiert und berät die potentiellen Kandidat*innen	
<b>Phase 3</b> Identifizierung und Dokumentation	ermöglicht die Teilnahme durch Freistellung, Begleitung und Unterstützung	berät, begleitet die die Kandidat*innen und bewertet die Ergebnisse	
<b>Phase 4</b> Nachqualifizierung	ermöglicht die Teilnahme durch Freistellung, Begleitung und Unterstützung	unterrichtet, begleitet die Kandidat*innen, bereitet auf Prüfung vor	
<b>Phase 5</b> Bewertung		führt die Prüfungen verantwortlich durch	Nimmt an mündl. Prüfung teil
<b>Phase 6</b> Zertifizierung		stellt das Zeugnis aus	stellt das Zertifikat aus

Valinda – Validierungsmodell: beteiligte Organisationen und Aufgaben

7

## 5. Was müssen die Arbeitgeber wissen?

- Was ist ein Validierungsverfahren?
- Was sind die Voraussetzungen für die Teilnahme?
- Womit schließt das Verfahren ab?
- Was kostet die Teilnahme bzw. wird es gefördert?
- Wie lange dauert das Verfahren?
- Wieviel Zeit wird durch Abwesenheit, Freistellung und Unterstützung vorausgesetzt?
- Welche Aufgaben werden vom Arbeitgeber erwartet?
- Wie werde ich als Arbeitgeber unterstützt?
- Was kann ich für die „Integration“ der neuen Fachkraft ins Team tun?
- ...

8



## Austausch und Vernetzung zur Validierungspraxis in Deutschland und Österreich

(2021-2-DE02-KA210-VET-000050870)

Erasmus+ Berufsbildung  
Kleinere Partnerschaften



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union

Erasmus+ Projekt "DEValAT"

Methodenwerkstatt

„Ergbenisse der  
Begleitforschung

im Projekt Valinda“

am 14. Juni 2022, 9-13 Uhr

Janika Grunau

1

## Evaluationskonzept der Begleitforschung

### 1. Multiperspektivität

- Fokus heute*
- (i) Zielgruppe des Validierungsverfahrens (Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende)
  - (ii) Arbeitgeber\*innen
  - (iii) Verantwortliche in Bildungseinrichtungen

### 2. Längsschnitt-Design

- t<sub>1</sub> Projektbeginn
- t<sub>+</sub> Projektverlauf
- t<sub>2</sub> Projektende  
*work in progress*

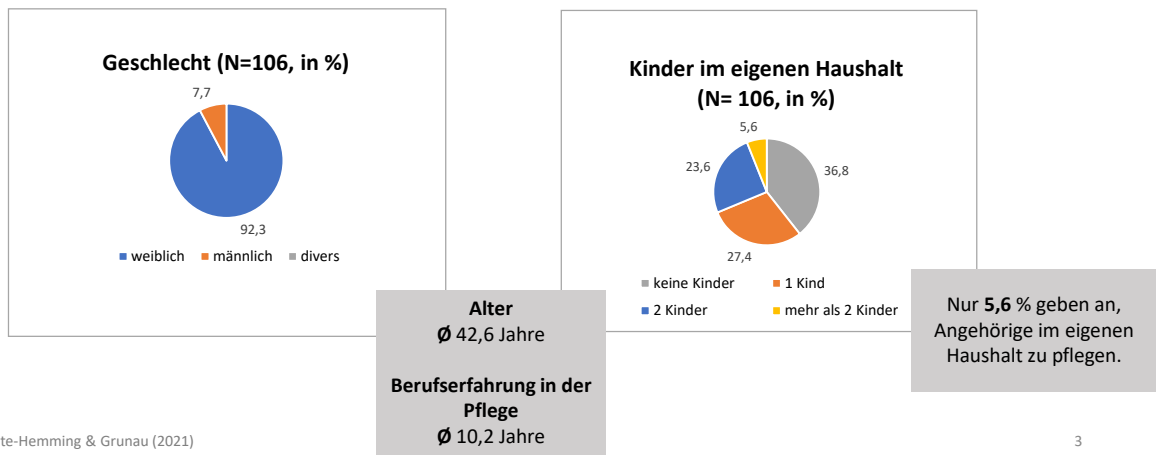
### 3. Methodenintegration

- Quantitative Befragung  
→ Prä-Post-Fragebogenstudie
- Qualitative Befragung  
→ Teilstandardisierte Einzel- und Gruppeninterviews

Flankierend: Feedback durch Stakeholder aus Politik und Administration

## Ad 1) Zielgruppe des Projekts I

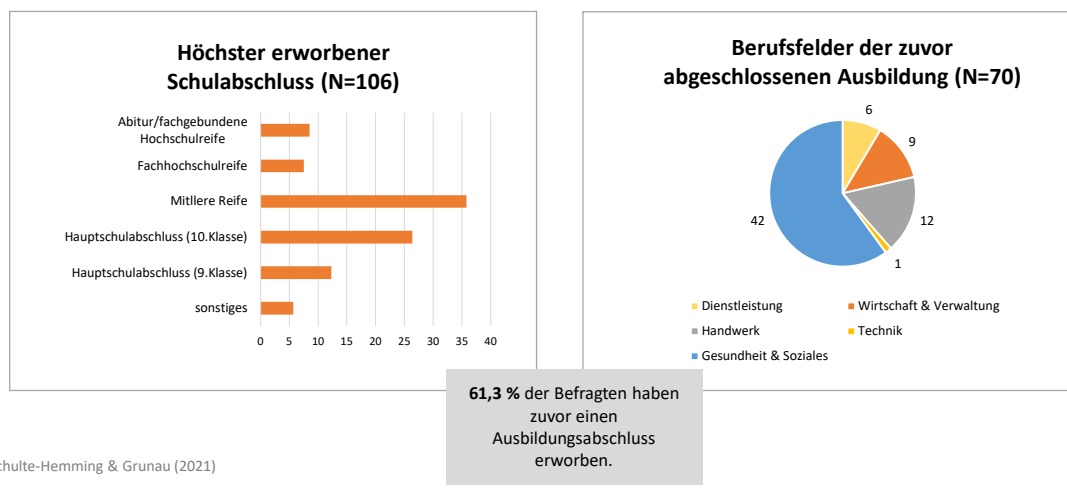
## a) Geschlecht, Alter, Berufserfahrung, Kinder, Angehörigenpflege



3

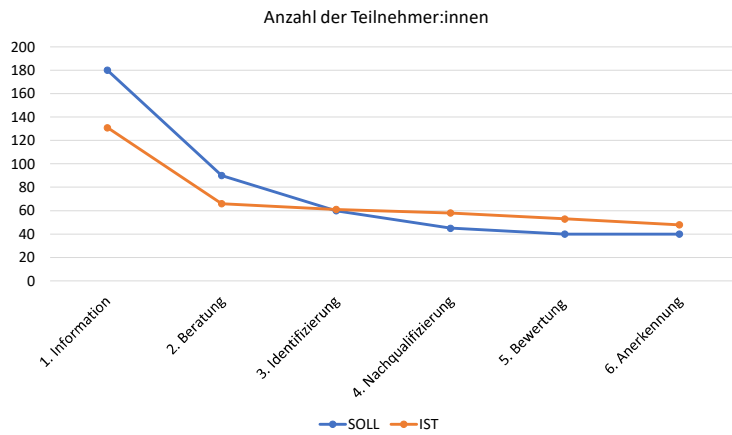
## Ad 1) Zielgruppe des Projekts II

## b) Bildungsstand &amp; Berufsausbildung



4

## Ad 2) Projekterfolg: Teilnehmer- und Absolventenzahlen



### Drop-Out Quoten

Über das gesamte Verfahren:

- SOLL: 77,8 %
- IST: 63,4 %

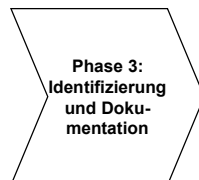
Ab Phase 3:

- SOLL: 33,3 %
- IST: 21,3 %

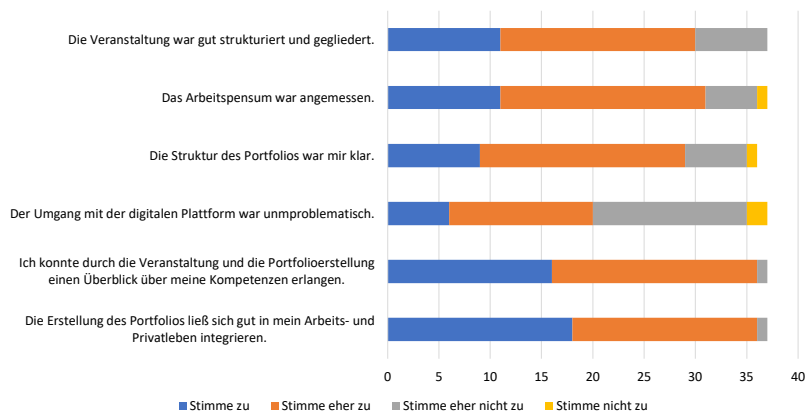
©Schulte-Hemming & Grunau (2021)

5

## Ad 2) Projekterfolg: Sichtweisen der Teilnehmenden I



TN-Sichtweise auf Phase 3: Kompetenzbilanz, N=37



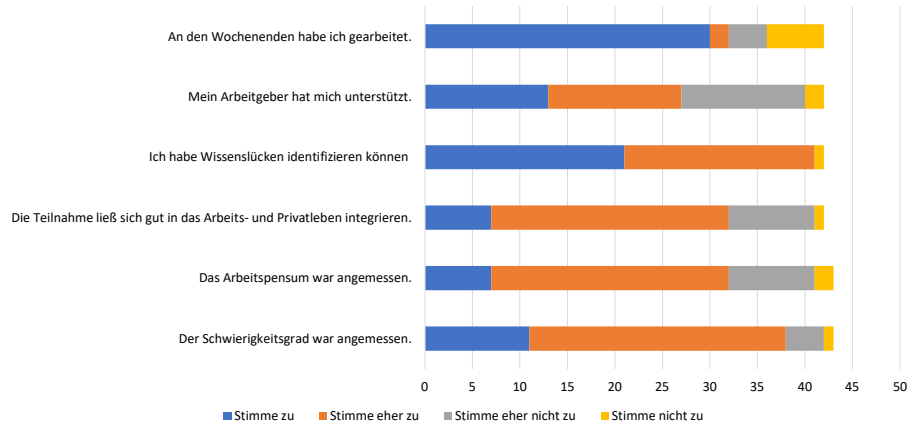
©Schulte-Hemming & Grunau (2021)

6

## Ad 2) Projekterfolg: Sichtweisen der Teilnehmenden II

Phase 4:  
Nach-  
qualifizierung

TN-Sichtweise auf Phase 4: Nachqualifizierung, N=42



©Schulte-Hemming & Grunau (2021)

7

## Ad 2) Projekterfolg: Sichtweisen der Arbeitgeber\*innen

### Die Perspektive der Arbeitgeber:innen

- Chancen und Potenziale für benachteiligte Personen und Gruppen
- Selektives Vorgehen erforderlich
- Wirtschaftliche Abwägungen und Bedenken
- „Futterneid“-Phänomen: Einbettung und Anbahnung in der Einrichtung erforderlich

„Wie kommunizieren wir das im Hause, dass derjenige kein schwereres Leben auf einmal hat?“

„Es gibt angelernte Kräfte die sind in manchen Arbeitsfeldern mindestens so gut wie eine Fachkraft, vielleicht sogar noch besser.“

„Wenn ich die als Fachkräfte weiterhin beschäftigen sollte, das wird teuer, für den Arbeitgeber“

„Es gibt nur ganz wenige denen ich das tatsächlich zutraue“

©Schulte-Hemming & Grunau (2021)

8