

LinkINjob
job hunting with help
of librarians

Elektronisches
Handbuch

2016

Projektkoordinator: Ljubljana City Library, Slovenien

Partner:

Volkshochschule-Stadtbibliothek, Linz, Österreich

Regional Public Library "Petko Rachev Slaveikov", Veliko Tarnovo, Bulgarien

Vantaan kaupunginkirjasto, Vantaa, Finnland

Monaghan County Council Library Services, Monaghan, Irland

Kauno apskrities viesoji biblioteka, Kaunas, Litauen

County Library "George Baritiu", Brasov, Rumänien

Projekt-Webseite:

<http://www.linkinjob.eu/index.php>

Social Media:

https://www.facebook.com/linkinjob?ref=aymt_homepage_p

[anel https://twitter.com/linkinjob](https://twitter.com/linkinjob)

Herausgeber:

Melinda Dinu & Melania Butnariu, County Library "George Baritiu", Brasov, Rumänien

DTP:

Claudia Popescu, County Library "George Baritiu", Brasov, Rumänien

Sofern nicht anders vermerkt, ist der Inhalt dieser Publikation lizenziert unter Creative Commons Attribution 4.0 International.

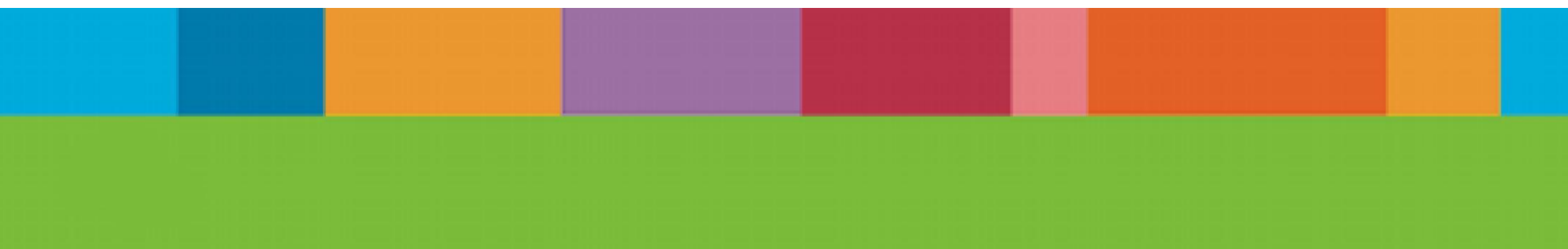
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Publikation gehört den Autoren.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Für den Inhalt sind nur die Autoren verantwortlich, die Kommission kann nicht für den Gebrauch der Inhalte und weiterer Informationen verantwortlich gemacht werden.

Projektnummer: KA2-AE-17/14

Förderzusage No.: 14-204-000608





Elektronisches Handbuch





INHALT

1. EINLEITUNG	1
2. METHODIK	5
2.1. Zielgruppe Arbeitslose	
2.1.1. Definition der Zielgruppe	
2.1.2. Die Arbeitslosensituation in den Ländern, Arbeitsmarktpolitik und Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung für Arbeitslose	
2.1.3. Öffentliche Bibliotheken als Orte des Lernens	
2.1.4. Bildungsbedarf der Zielgruppen (Inhalte, Methoden, Bildungsmotivation, Organisation)	
2.2. Schlüsselkompetenzen für Bibliothekspersonal	36
2.2.1. Einleitung	
2.2.2. Kompetenzen	
2.2.3. Beschreibung der Module	
2.2.4. Trainingsplan	
2.2.5. Anleitung und Vorschläge	
3. LERNAKTIVITÄTEN	
3.1. Zusammenfassung der Lernaktivitäten	54
3.2. Best Practise Beispiele "Workshops für Arbeitslose"	61
4. EINFLUSS AUF LOKALEREBENE	92
5. EMPFEHLUNGSLISTE	99



KAPITEL 1

EINLEITUNG

KAPITEL 1 EINLEITUNG

„LinkINjob: job-hunting with the help of librarians“ unterstützt die Europa-2020 Strategie, dabei Wissen und Innovation als treibende Kraft für zukünftigen Wachstum verstärkend. Eines der Ziele dieser Strategie ist es, die Beschäftigungsrate der Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren von derzeit 69% auf wenigsten 75% anzuheben, um damit die Teilnahme von Frauen und älteren Arbeitnehmern zu erhöhen und eine effektivere Integration von MigrantInnen am Arbeitsmarkt zu erreichen. Dieses Projekt zielt direkt auf eines der Hauptziele ab, nämlich: „Education and Training 2020: Strategischer Rahmen für europäische Kooperation in Bildung und Ausbildung“.

Das Hauptziel des Projektes ist es, die Anstellbarkeit und Anpassungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung zu verbessern und neue Möglichkeiten der Anstellung passend zu den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu erstellen. Das durch das Projekt erworbene Wissen wird die Aussichten für nachhaltige Anstellung von benachteiligten Personen verbessern und Arbeitslose für aktives Verhalten am Arbeitsmarkt unterstützen.

Der Mangel an Arbeit ist eine Hauptursache von Armut und sozialer Ausgrenzung unter den Arbeitslosen und wirtschaftlich nicht Aktiven. Am Arbeitsmarkt gefährdet sind junge Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger mit Grundschulbildung oder niedrigem Bildungsstand ohne Qualifikationen oder Schlüsselkompetenzen, sowie Personen mit Behinderungen.

Durch erfolgreiche Kooperation der Europäischen Staaten bei der Umsetzung der Strategie-Ziele von „Education and Training 2020“, werden die Partner größere persönliche, soziale und professionelle Verwirklichung aller Bürger erreichen. Ebenso nachhaltigen wirtschaftlicher Wohlstand und Anstellbarkeit, durch das Aufbauen von demokratischen Werten, sozialen Zusammenhalt, aktiver Bürgerschaft und interkulturellen Dialog.

Bei einer Umfrage unter Arbeitgebern wurde angeführt, dass die Voraussetzungen für Anstellung besonders mit vorhandenen Grundcomputerwissen und Fähigkeiten im Feld der elektronischen Datenverarbeitung, also Dokumentenerstellung, Präsentationstechniken, Informationsbearbeitung mithilfe von Kalkulationstabellen und die Arbeit mit Internet-Applikationen, assoziiert wird.

Der rapide Wachstum in der Entwicklung der IT und ihr Eingang in das sozio-ökonomische Leben in den letzten Dekaden, bedingt nicht nur die Notwendigkeit über grundlegende Fähigkeiten und Wissen zu verfügen, sondern

auch die fortlaufende Verbesserung von IT-Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt benötigt werden.

Saisonbereinigte Daten von Eurostat zeigen, dass die Arbeitslosigkeit in der Euro-Zone leicht zurückgegangen ist, so lag die Arbeitslosigkeit zum Beispiel im Februar 2016 bei 10,3%, im Februar 2015 noch bei 11,2%.

Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit wird in den meisten der am Arbeitsmarkt verwundbaren Bevölkerungsgruppen, wie die Jugend unter 29 Jahren und Personen über 50 Jahren, beobachtet. Eine große Zahl von registrierten Arbeitslosen haben keine Qualifikationen, während eine hohe Anzahl (der Personen mit abgeschlossener Sekundärbildung) über keine Arbeitserfahrung verfügen. Dies sind die Hauptgründe für die geringeren Chancen der jungen Bevölkerung am Arbeitsmarkt. Außerdem gibt bei den Arbeitslosen über 50 Jahren einen hohen Prozentsatz an Personen ohne Qualifikationen oder Spezialisierung.

Obwohl die Arbeitslosigkeit in den Gruppen der Jungen und der über 50-Jährigen zurückging, werden sie am Arbeitsmarkt noch immer als weniger wettbewerbsfähig wahrgenommen, weswegen sie zu den benachteiligten Gruppen zu zählen sind. Daher werden anhaltende Bemühungen der Beschäftigungspolitik benötigt, die den Zugang dieser Personengruppen zum Arbeitsmarkt erleichtern. Dies geschieht durch, an den Bedarf der Arbeitgeber angepasstes, Training, wie die Vertiefung vorhandenen Wissens und den Ausbau von Fähigkeiten und Kompetenzen.

Obreshko Nechev

Direktor des Direktoriums f. Arbeit

Veliko Tar novo, Bulgaria



KAPITEL 2

METHODIK

2.1. ARBEITSLOSEN - ZIELGRUPPEN

**2.2. SCHLÜSSELKOMPETENZEN DES
BIBLIOTHEKSPERSONALS**

KAPITEL 2 METHODIK

2.1. ARBEITSLOSEN - ZIELGRUPPEN

[Eurostat](#) schätzt, dass im Januar 2015 23,815 Millionen Männer und Frauen im EU-28-Raum arbeitslos waren, von diesen lebten 18,059 Millionen in der Euro-Zone ([EA-19](#)). Verglichen mit den Zahlen von Dezember 2014, sank die Zahl der Personen ohne Beschäftigung um 156.000 im EU-28-Raum, und um 140,000 in der Euro-Zone.

Verglichen mit Januar 2014 sank die Arbeitslosigkeit um 1,820,000 im EU-28-Raum und um 896,000 in der Euro-Zone.

Eines der Ziele der Europa-2020-Strategie ist es, die Beschäftigungsquote der Bevölkerung im Alter von 20-64 von momentan 69% auf minimal 75% zu erhöhen, insbesondere durch die größere Beteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern und die besserer Integrierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt .

Da Arbeitslose eine sehr heterogene Benutzergruppe der Bibliotheken darstellen, haben sich die Partner-Bibliotheken auf sieben Zielgruppen und Einzelpersonen geeinigt:

- Langzeitarbeitslose
- Ältere Arbeitnehmer
- weniger Gebildete
- Frauen
- MigrantInnen
- Menschen mit besonderen Bedürfnissen
- Erste Arbeitsuchende

Auf der Basis von Forschungsergebnissen definierte jeder Partner maximal drei Gruppen von Arbeitslosen, für die Lernaktivitäten vorbereitet und durchgeführt werden:

Partner:	Langzeit-arbeitslose	Ältere Arbeitnehmer	weniger Gebildete	Frauen	MigrantInnen	Menschen mit besonderen Bedürfnissen	Erste Arbeit-suchende
Bulgarien	1	3					2
Finnland	2				1		
Irland	1	2		3			
Litauen			1				2
Österreich			2		1		
Rumänien				1			2 (Waisen)
Slowenien		1		2		3	

2.1.1. Definition der Zielgruppen:

Hier werden zunächst die Definitionen der Zielgruppe im Detail genannt, danach folgen die jeweiligen Gründe der Partnerbibliotheken für die Auswahl ihrer Zielgruppen.

Langzeitarbeitslose

Die Internationalen Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), definiert Langzeitarbeitslosigkeit wie folgt: "Personen, die durchgehend für den Zeitraum eines Jahres oder länger, ohne Beschäftigung sind, werden als Langzeitarbeitslose bezeichnet.

Der Durchschnittsanteil an Langzeitarbeitslosen innerhalb der OECD-Mitgliedstaaten beträgt 2,7% der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung.

Langzeitarbeitslosigkeit ist Bestandteil der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit, was darin resultiert, dass sie in allen sozialen Gruppen, Industrien, Berufsgruppen und Bildungsschichten auftritt.

Die momentane Lage ist das Resultat einer 6-jährigen weltweiten Wirtschaftskrise, die einen enormen Nachfrageausfall am Arbeitsmarkt verursacht hat. Ein weiterer Faktor, der in der Verschärfung der derzeitigen Situation mitspielt, ist das Stigmata, dass viele Langzeitarbeitslose zu tragen haben. Oft werden sie von Arbeitgebern als nicht passend oder schlecht ausgebildet angesehen.

Langzeitarbeitslose brauchen aus eben diesen Gründen Orte, an denen sie ihre Fähigkeiten gratis erweitern und verbessern können. Des Weiteren brauchen sie Fortbildungsaktivitäten und soziale Einbindung, sonst droht der Ausschluss aus der Gesellschaft.

Bulgarien

Laut Daten der nationalen Arbeitsagentur stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Bulgarien stark an (momentan 351.000 Personen). In den letzten Monaten wurde jedoch ein leichter Rückgang verzeichnet. Der Arbeitsagentur zufolge ist eines der größten Probleme am bulgarischen Arbeitsmarkt das stetige Anwachsen des Anteils jener, die weder Arbeiten noch auf Arbeitssuche sind, besonders innerhalb der Bevölkerungsgruppe der Roma – ein Drittel der Roma im erwerbsfähigen Alter fallen in diese Gruppe.

Irland

Derzeit sind 46% derjenigen, die in Irland als arbeitslos gemeldet sind als Langzeitarbeitslose eingestuft; dies entspricht 9,2% der gesamten Erwerbsbevölkerung. Die Lage des County Monaghan an der Grenze zu Nordirland hat traditionell zu weniger wirtschaftlicher Entwicklung und anhaltend hohem Niveau der Langzeitarbeitslosigkeit geführt. Obwohl die Zahlen momentan in die richtige Richtung gehen, muss eindeutig noch viel mehr getan werden, um Menschen, die langzeitarbeitslos sind, dabei zu unterstützen, Zugang zu bezahlter Beschäftigung in unserem Einzugsgebiet zu ermöglichen.

Finnland

Eine der beiden Gruppen Vantaas ist die der Langzeitarbeitslosen. Sie brauchen Orte, an denen sie ihre Fähigkeiten gratis weiterentwickeln können. Außerdem brauchen sie diverse Aktivitäten und soziale Integration; sonst sind sie in Gefahr in eine soziale Ausgrenzung abzurutschen. Hier muss ein besonderes Augenmerk auf junge Erwachsene mit niedrigem Bildungshintergrund geworfen werden. Gerade diese, teilweise bereits mit arbeitslosen Elternteilen aufgewachsen, finden es in Zeiten akuten Arbeitsmangels oftmals schwierig, mit ihrem niedrigen Ausbildungsgrad eine Anstellung zu erlangen.

Ältere ArbeitnehmerInnen

Ältere Menschen befinden sich auf dem Arbeitsmarkt in einer der unsichersten Positionen. Eines der größten Risiken für einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin gehobenen Alters ist es, plötzlich arbeitslos zu werden, was oft zur rapiden Verschlechterung der finanziellen Situation und infolgedessen zur Senkung des Lebensstandards führt. Für Ältere ist es oftmals schwer, wieder ins Berufsleben einzusteigen, da sie oft als weniger flexibel, zielstrebig und motiviert angesehen werden. Es wird des Weiteren behauptet, dass ihre Lernwilligkeit zunehmend schwindet und ihre Ausbildung nicht mehr den zeitgemäßen Anforderungen entspricht. Der Arbeitsmarkt wird jedoch bald nicht mehr funktionieren, wenn so vielen erfahrenen und ausgebildeten Arbeitskräften nur aufgrund ihres Alters der Zugang zu Beschäftigung unmöglich gemacht wird. Den Arbeitgebern müssen daher stets die Vorzüge der Einstellung von älteren Arbeitnehmern in Erinnerung gebracht werden.

Slowenien

Laut Eurostat repräsentieren die älteren Erwachsenen (65+) in Slowenien 16,5% der Bevölkerung. Allerdings steigt diese Zahl rasant an; im Jahr 2060 soll jeder dritte BürgerIn dieses Alter bereits erreichen oder überschreiten. Nur ein Drittel der älteren Bevölkerungsgruppe von 55–64 befindet sich zurzeit in einem Arbeitsverhältnis.

Zum Vergleich: Der EU-Durchschnitt liegt bei 50%, in den skandinavischen Ländern bei 60%.

Die Herausforderung wird darin liegen, Wissen so an die Erwerbstätigen und Arbeitslosen weiterzugeben, dass sie den harten Bedingungen im Job standhalten können.

Bulgarien

Diese Zielgruppe ist aufgrund des kontinuierlich negativen Bevölkerungswachstums die größte Bulgariens. Sie ist deshalb sehr dem Risiko des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt ausgesetzt, weil weder Zeit noch Ressourcen in Umschulungen, in die Stärkung professioneller Kompetenzen oder Vermittlung von EDV-Kenntnissen investiert wurden.

Die Europäische Kommission erklärte 2012 zum Jahr der Solidarität zwischen Generationen. In diesem Zusammenhang wurde die Idee einer „geteilten Arbeitsstelle“ geboren. Hinter diesem Namen steckt die Idee, jungen Arbeitnehmern ohne Praxiserfahrung ältere, bereits pensionierte Arbeitnehmer zur Seite zu stellen. (ein Beispiel für die Umsetzung dieser Idee ist das Projekt „E-scouts“, das in der Öffentlichen Bibliothek „Petko Rachev Slavejkov“ stattfand.)

Irland

In verschiedenen Berichten werden "ältere Menschen" tendenziell als über 50-Jährige definiert. Sobald eine Person jedoch 65 Jahre erreicht hat, wird sie aus dem Arbeitslosenregister genommen, da sie dann die staatliche Rente erhält. Für die Zwecke dieses Projekts definieren wir die Zielgruppe als Personen im Alter von 50-65 Jahren. Das County Monaghan hat, im nationalen Durchschnitt gesehen, einen höheren Anteil von Menschen im Alter zwischen 50 und 65 Jahren als andere Gebiete des Landes. Während viele der Schlagzeilen der Jugendarbeitslosigkeit gelten, wird der Anteil der über 50-Jährigen oft übersehen. Die Bibliothek ist daher sehr daran interessiert diesen Teil unserer Bevölkerung zu erreichen.

Weniger Gebildete

Die Gruppe der Weniger Gebildeten umfasst solche Arbeitslose, die wenig bis gar keine formelle Bildung erhalten haben, bzw. SchulabbrecherInnen die keinen Abschluss vorweisen können. Besonders betroffen sind Frauen, ältere MitbürgerInnen und Personen mit Migrationshintergrund. Die Arbeitslosigkeit unter den geringqualifizierten Erwachsenen hebt die Auswirkungen der Krise und die zu erwartenden Herausforderungen für die Erwachsenenbildung und Arbeitsmarktpolitik besonders stark hervor. Für diese Zielgruppe sind Umschulungen und mögliche Karrierewechsel besonders wichtig. Sie brauchen spezialisierte, auf sie zugeschnittene Hilfe für ihre Problemstellungen,

Einzelberatungen und vereinfachten Zugang zur Bildungsinfrastruktur.

Österreich

Weniger gebildete Personen haben weniger Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und sind daher gefährdeter im Laufe ihres beruflichen Lebens in die Arbeitslosigkeit abzurutschen. Sie brauchen daher spezialisierte Hilfe für ihre Problemstellungen, individuelle Beratungen und vereinfachten Zugang zur Bildungsinfrastruktur, die Bibliotheken zur Verfügung stellen.

Litauen

Laut den Statistiken der Litauischen Arbeitsagentur für das erste Halbjahr 2014, hat der Großteil (ca. 80%) der jungen Arbeitslosen nur Sekundarschulbildung oder nicht einmal diese abgeschlossen. Andere junge ArbeitnehmerInnen, die eine höhere Ausbildung erlangt haben, stellen nur 17% des Anteils der Arbeitslosen in dieser Bevölkerungsgruppe dar. In anderen Worten: Die überwiegende Mehrheit der jungen, arbeitslosen Bevölkerung Litauens besitzt keine Berufsqualifikationen und ist nicht ausreichend für eine erfolgreiche Aufnahme in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Untersuchung „Evaluation der öffentlichen Bibliotheken über die Bedürfnisse der BürgerInnen Kaunas“, welche im Jahr 2014 durchgeführt wurde, zeigt, dass MitbürgerInnen mit Sekundarschulbildung und / oder Berufsausbildung gerade in den öffentlichen Bibliotheken für Informationen bezüglich ihrer Möglichkeiten am Arbeitsmarkt suchen.

Frauen

Während die Beschäftigungsrate für Männer (im Alter von 20-64) im Jahr 2012 bei 74,6% lag, lag die der Frauen im gleichen Jahr nur bei 62,4%. In allen EU-Mitgliedstaaten liegen die Beschäftigungsraten von Frauen generell niedriger als die der Männer, mit großen Schwankungen zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten.

Elternschaft ist einer der Hauptfaktoren für die Diskrepanz der Geschlechterverteilung. In den meisten Mitgliedsstaaten ist die Beschäftigungsrate für Frauen mit Kindern sehr viel niedriger als für Frauen ohne Kinder, während für Männer das Umgekehrte gilt.

Zudem gilt, dass umso länger Frauen aufgrund der Betreuung ihrer Kinder nicht am Arbeitsmarkt verfügbar sind, ihre Chance am Arbeitsmarkt erfolgreich eine Anstellung zu erhalten, wesentlich geringer werden. Der Unterschied der Beschäftigungsrate zwischen den Geschlechtern weicht im Verlauf des Lebens immer weiter ab und erreicht seinen Höhepunkt in der Gruppe der über 55-Jährigen.

Der Unterschied beträgt ca. 8,3 Prozentpunkte für die junge (20-29 Jahre alt), 12,44 Prozentpunkte für die mittlere (30-54 Jahre) und erreicht dann den Höhepunkt mit 14,5 Prozentpunkten für die ältere Altersgruppe (55-64 Jahre alt).

Frauen können hauptsächlich auf ihr Wissen über Emanzipation, erfolgreiche Wirtschaftstätigkeiten und politische Mobilisierung bauen, um Stärken aufzubauen. Mit diesen Stärken können sie mehr Einfluss gewinnen und Zugang zu Führungspositionen erlangen. Diese Stärken kommen nur dann zum Vorschein, wenn richtungsweisende Bildung nahe an den alltäglichen Erfahrungen von Frauen liegt, und so auf intellektueller, emotionaler und kultureller Ebene die Basis der Teilnehmerinnen erreicht.

Slowenien

Im Dezember 2013 waren 124.015 arbeitslose Personen bei der Arbeitsagentur Sloweniens registriert, davon 47,9% Frauen. Die Arbeitslosenrate für Frauen lag bei 14,2% (die der Männer bei 13,0%). Die meisten der gemeldeten arbeitslosen Frauen waren zwischen 30 und 39 Jahre alt (26,6%), 27% (11.914) der Frauen suchten im Jahr 2012 bereits seit mehr als 24 Monaten einen Arbeitsplatz; die meisten dieser langzeitarbeitslosen Frauen (2.900) waren zwischen 25 und 29 Jahre alt. Das Risiko in die Armut abzurutschen lag für arbeitslose Frauen bei 45,5%, also nur leicht niedriger als das der Männer (48,1%).

Dieses Risiko stieg im Vergleich zum Jahr 2008 um 25% an.

Irland

Obwohl momentan weniger Frauen als Männer in Irland arbeitslos gemeldet sind, ist der Quote der arbeitslosen Frauen eine beinahe statische Größe zuzuschreiben, besonders im Vergleich zu der der Männer, die seit 2012 stetig rückläufig ist. Außerdem ist die Quote der langzeitarbeitslosen Frauen angestiegen, während die der Männer als stabil anzusehen ist. Forschungen haben ergeben, dass die historische Rolle der Frau als sekundärer Brotverdiener, kombiniert mit den restlichen Verantwortungen innerhalb der Familie oftmals bedeutet, dass Frauen aufgrund der traditionellen Geschlechterrolle nicht der gleiche Level an Dringlichkeit vermittelt wird, eine Anstellung anzustreben.

Rumänien

Aufgrund der tatsächlichen Lage am Braşover Arbeitsmarkt, wurde im Rahmen des EU-Projektes „Lady Café – motivating activities for women aged 45+“ eine Studie durchgeführt. Aus dieser Studie kristallisierte sich folgende Zielgruppe heraus: Frauen im Alter von 45 – 55 Jahren, die Kinder haben, im ländlichen Raum wohnen und die daran interessiert sind einen Arbeitsplatz zu finden. Keine andere öffentliche Institution oder NGO arbeitet mit dieser Zielgruppe, die die am Arbeitsmarkt Verwundbarste darstellt.

Migranten

Hohe Arbeitslosigkeit unter Migranten kann durch verschiedenen Faktoren entstehen: die noch nicht lange zurückliegende Ankunft, ihr fehlendes Wissen über den lokalen Arbeitsmarkt und Einrichtungen für Erwachsenenbildung, sowie mangelnden Sozial- und Geschäftsbeziehungen. Besonders Migrantinnen sind dem Risiko ausgesetzt, von der Gesellschaft ausgegrenzt zu werden. Migranten sind eine heterogene Gruppe von Menschen: Migranten aus anderen EU-Staaten, Asylwerbende und Asylberechtigte, Migranten in Erster (im Ausland geboren) und Zweiter Generation (im Inland geboren).

Je länger einer Erwerbstätigkeit in den berufs- und ausbildungsfernen Branchen nachgegangen wird, desto schwieriger ist der Wiedereinstieg in die ursprünglich erlernte Berufstätigkeit. Hier geht Wissen verloren, und es ist schwierig, mit bestehendem Wissen an neue Anforderungen anzuknüpfen. Diese Probleme kommen Hand in Hand mit der komplizierten, nicht standardisierten offiziellen Anerkennung von ausländischen Ausbildungen und Abschlüssen.

Österreich

Am österreichischen Arbeitsmarkt ist die Gruppe der Migranten eine heterogene und beständig wachsende. In ihr finden sich Personen mit den unterschiedlichsten Wissen und Fähigkeiten, in direktem Zusammenhang mit ihrem Bildungsstand, im Besonderen ihrer beruflichen Ausbildung, stehend. Daher ist diese Gruppe auch unverhältnismäßig häufig in den höchsten und niedrigsten Bildungsniveaus vertreten.

Die Gründe, weshalb Menschen trotz absolvierter Schulpflicht keine ausreichende Basisbildung haben, sind vielfältig. Oft stehen mehrere Ursachen im Zusammenhang. Aber auch Migranten, die eine gute Ausbildung aufweisen, haben keine Garantie, einen bildungsadäquaten Arbeitsplatz zu erhalten. Einem hohen Anteil der Personen in dieser Zielgruppe fehlt eine formelle Ausbildung, sie sind teilweise schlecht über ihre Situation informiert und ihnen fehlt die nötige Erfahrung beim Lernen.

Finnland

Integration ist eine große Herausforderung in Vantaa, wo der Anteil an Migranten schneller als in anderen großen Städten Finnlands anwächst. Besonders weibliche Migranten sind dem Risiko ausgesetzt, von der Gesellschaft ausgegrenzt zu werden.

Menschen mit besonderen Bedürfnissen

Die WEFD (World Education Foundation for the Disabled) definiert Behinderung nicht nur als physische oder mentale Beeinträchtigung, sondern meint damit auch gesundheitliche und emotionale Beschwerden, Probleme in Beziehungen, Armut und niedrigen Bildungsstand.

Die Arbeitslosigkeit ist für Personen mit besonderen Bedürfnissen durchschnittlich um 13% höher als für Personen ohne diese.

Drogensüchtige sind eine der Gruppen von Personen, die unserer besonderen Aufmerksamkeit bedürfen. Sie sind oftmals stigmatisiert und haben Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden oder die richtige Ausbildung zu absolvieren. Rehabilitierte Süchtige werden nach einer Besserung ihres Problems oft alleine gelassen und werden daher leicht wieder rückfällig. Daher ist es unerlässlich, Süchtige nach mehrjähriger Abwesenheit eines strukturierten, häuslichen Lebens wieder zu integrieren, wobei gerade hier die Bildung eine Schlüsselrolle spielt. Bei der Jobsuche ist die Chance für einen ehemaligen drogenabhängigen Menschen tatsächlich eine Stelle zu finden wesentlich geringer. Die meisten von ihnen werden ständig mit Vorurteilen und Misstrauen seitens möglicher Arbeitgeber konfrontiert.

Slowenien

Für Drogenabhängige ist besonders bezeichnend, dass sie meistens sehr früh mit dem Drogenkonsum beginnen (vorwiegend in der Ausbildung-Phase), eine mögliche Folge ist die nicht abgeschlossene Schulbildung. Dies resultiert darin, dass sie aufgrund mangelnder Qualifikation nur in schlecht bezahlten Berufsfeldern tätig sein können. Folgedessen leben sie oftmals von Sozialhilfe und halten sich nebenbei mit kleineren Arbeiten (ohne Steuerleistung) über Wasser. Wenn die Möglichkeit einer Anstellung oder eine Weiterbildung nicht zeitgerecht zur Verfügung steht, droht ein Motivationseinbruch und in weiterer Folge das Abrutschen in die Abhängigkeit.

Es ist daher von höchster Bedeutung bei den Personen die in einem Programm untergebracht sind, ein hohes Level an Motivation aufrecht zu erhalten. Der Lernprozess erlaubt es einem, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen. Lernen ist ein Prozess, der bestehende Konzepte und Ansichten verändern kann und persönliche Weiterentwicklung fördert. Außerdem wird durch Weiterbildung zumeist auch die ökonomische Situation verbessert.

Berufseinsteiger / Junge Arbeitslose

Die Phrase, welche die Jugend als eine „verlorene Generation“ brandmarkt, wird in den Reporten der International Labour Organisation (ILO) und anderen Studien, die sich mit der weltweiten Arbeitslosigkeit befassen, tatsächlich verwendet. Die globale Jugendarbeitslosigkeit wird für das Jahr 2013 von der ILO auf 12,6% geschätzt, nahe am Rekordwert von 12,7% im Krisenjahr 2009. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass 73,4 Millionen junge Menschen arbeitslos sind. Und der Trend geht nach oben.

Es wird viel über die Diskrepanz zwischen den erworbenen Fähigkeiten und Ausbildungen der Arbeitsuchenden und dem Anforderungsprofil möglicher Arbeitgeber gesprochen, in Wahrheit tut sich dieser Abstand aber immer weiter auf. Dieser Mangel an relevanten Fähigkeiten koexistiert mit der Tatsache, dass viele junge Menschen überqualifiziert sind.

In den europäischen Staaten ist die aktive Aufnahme von Jugendlichen in die Unternehmen ein sehr wichtiger Teil der Arbeitsmarktpolitik.

Bulgarien

Im Jahr 2013 lag der durchschnittliche Anteil der Jugendarbeitslosigkeit (15-24) in der EU bei 23,3%, in Bulgarien lag er bei 28,4%, was der achthöchste Wert war. In Bulgarien folgen die Dynamiken der Jugendarbeitslosigkeit dem allgemeinen europäischen Trend. Gleichzeitig bedeuten aber eine Reihe von Faktoren resultierend aus strukturellen Problemen, zu wenig zeitgemäße Reformen im Bildungssystem, anachronistischer Arbeitsgesetzgebung und kulturellen Charakteristiken, eine niedrigere wirtschaftliche Aktivitätsrate unter der jungen Bevölkerung Bulgariens und eine schwierigere Einbindung in den Arbeitsmarkt.

Rumänien

15% der jungen rumänischen Bevölkerung sind für die Nachfrage am Arbeitsmarkt „zu“ gebildet. Diese Rate ist in Rumänien zum Beispiel höher als in Großbritannien oder Deutschland. All diese bestehenden Schwierigkeiten, gemeinsam mit der nur sehr langsamen weltweiten Erholung der Wirtschaft in den Jahren 2012 und 2013, führten zu Gleichgültigkeit und Pessimismus. Immer mehr junge Menschen gaben die Suche nach einem Arbeitsplatz auf, und viele befinden sich in einem Job, der unter ihren Qualifikationen liegt.

Momentan leben 9.000 Kinder und Jugendliche in staatlichen oder privaten Fürsorgeanstalten, und für jene unter ihnen, die in naher Zukunft aufgrund ihres Alters diese Institutionen verlassen müssen, bedeutet dies, ein unabhängiges Leben als junger Erwachsener führen zu müssen. Hierzu müssen sie aber zunächst eine Anstellung finden um ihren Lebensunterhalt sichern zu können. Auf einem für Teenager unzugänglichen Arbeitsmarkt, ohne Unterstützung von Familie oder Freunden ist es jedoch sehr schwierig zu bestehen.

Daher will die Bibliothek speziell hier ein Programm einführen, da dies die letzte Option darstellt, und weil über andere Programme bereits Kontakt hergestellt wurde.

Litauen

Nach den neuesten Daten des litauischen Arbeitsamtes haben 42% der registrierten jungen Arbeitslosen in Litauen keine Berufserfahrung. Dies bedeutet, dass auch ein Teil der Absolventen von sekundären, Schulen, Hochschulen und Universitäten arbeitslos wird. In Kaunas operieren derzeit fünf Hochschulen und 11 Universitäten. Ein wesentlicher Teil der Bevölkerung Kaunas sind junge Menschen. Zu Beginn des Jahres 2013 lebten fast 600.000 Personen in Kaunas, davon waren etwa 20% (120.000) 15 bis 29 Jahre alt. Nach den 2013er Statistiken der Kaunas City Public Library, stellten StudentInnen von Hochschulen und Universitäten 62% (über 10.000) aller BibliotheksbenutzerInnen.

2.1.2. Situation im Bereich der Arbeitslosigkeit, am Arbeitsmarkt, spezifische Maßnahmen der Arbeitspolitik und Möglichkeiten in der Bildung für Arbeitslose in lokalen Gemeinschaften

Aufgrund der weltweiten Wirtschaftskrise sehen sich alle modernen Industrienationen mit demselben Problem konfrontiert: Arbeitslosigkeit.

Die am meisten betroffenen Gruppen sind Langzeitarbeitslose, Personen unter 25 und Migranten.

Weder die einzelnen Arbeitsmarktagenturen, noch die zu Beginn der Umbruchsperiode geltende Legislatur waren darauf vorbereitet mit der neu entstandenen Situation umzugehen. Auf der einen Seite benötigen Unternehmen mehr Flexibilität um mit den rapiden wirtschaftlichen Änderungen, dem technologischem Fortschritt und dem stets wachsenden Konkurrenzdruck mithalten zu können; andererseits benötigt die große Zahl von Arbeitslosen Hilfe bei der Arbeitssuche und bei der Anpassung ihrer Qualifikationen an neue Anforderungen am Arbeitsmarkt.

Zusammenfassung: Arbeitsmarkt

Die OECD berichtet, dass 65% der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter von 15-64 Jahren einer bezahlten Tätigkeit nachgeht. Die EES (European Employment Strategy = Europäische Beschäftigungsstrategie) ist das Hauptinstrument zur Koordinierung der einzelnen Mitgliedsstaaten bei ihren Anstrengungen die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu reformieren.

In den letzten Jahren zeichnete sich die EES durch eine Serie von aufeinanderfolgenden Änderungen in der politischen Orientierung und in der Koordination der Mitgliedsstaaten aus.

Um Lernaktivitäten für die Arbeitslosen zu erstellen, ist es von großer Wichtigkeit, die Charakteristiken des Arbeitsmarktes und die ihn bestimmenden Maßnahmen in den Partnerländern zu verstehen. Dieses bessere Verständnis der lokalen Gegebenheiten hilft Bibliotheken passende Angebote für die Einwohner einzurichten.

Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit

Slowenien

Slowenien wurde zum ersten Mal in den Neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts, in den ersten Jahren nach der Unabhängigkeitserklärung, mit einem stetigen Anstieg der Arbeitslosigkeit konfrontiert. Jetzt sehen wir uns wieder in derselben Situation, da die Arbeitslosigkeit seit dem Beginn der Wirtschaftskrise 2008 wieder steigt. Die Arbeitslosigkeit steigt auch mit der Entwicklung neuer Technologien an; viele Unternehmen sind mit überschüssiger Technologie ausgestattet. Mehr und mehr Unternehmen gehen Bankrott. Viele Professionen wie BauarbeiterInnen, TextilarbeiterInnen, MöbeltischlerInnen und ähnliche sind daher ohne Arbeit. In 2014 waren 120.000 Arbeitslose registriert, die Dunkelziffer liegt um einiges höher.

Bulgarien

Bulgarien entwickelte eine nationale Strategie um der demografischen Krise entgegenzuwirken. Daher liegt der Fokus dieser Analyse auf bisherigen und zukünftigen demografischen Problemen am Arbeitsmarkt und den jeweiligen Bedrohungen und Risiken für Arbeitgeber. Diese wurden von verschiedenen Quellen entdeckt und eingeteilt: Bevölkerungsrückgang, Alterung der Bevölkerung und Migration. Wenn es keinen großen technologischen, wirtschaftlichen und fachlichen Umbruch zur Modernisierung hin gibt, werden sich diese Problematiken kritisch auf den Arbeitsmarkt auswirken. Nach drei Jahren des Rückganges der absoluten Beschäftigungszahlen der 15-64 jährigen Bevölkerung, begann 2011 ein Prozess, der den negativen Trend stoppte. Im Jahr 2012 war die Arbeitslosenzahl konstant, im Jahr 2013 zeichnete sich ein symbolischer Anstieg von 0,05% ab.

Für die darauf folgenden Jahre war der Arbeitsmarkt sehr dynamisch und zunehmend wettbewerbsorientiert in Bezug auf die Gründung neuer Unternehmen und den Ausbau von bestehenden. Was in der Outsourcing-Branche beobachtet wird, ist die wachsende Konkurrenz unter den großen Arbeitgebern, die Entstehung von spezialisierten Positionen, die von ExpertInnen besetzt werden, und eine Verkürzung der

Zeit, in der Personen es schaffen, in diesem Sektor Fuß zu fassen.

Irland

Die letzten 15 Jahre brachten große Veränderungen der Arbeitslosigkeit in Irland, mit einem Anstieg von 3,6% im Jahr 2001 auf 15,1% im Jahr 2012. Die große Mehrheit derer, die ihre Arbeitsplätze verloren haben waren im Bausektor tätig, wo es einen 62%igen Rückgang an Arbeitsplätzen gab, gefolgt von den Sektoren Landwirtschaft und Industrie. Viele von denen, die ihre Arbeit in diesen Bereichen verloren haben, verfügen kaum über Ausbildungen und Fähigkeiten, die auf andere Sektoren der Wirtschaft übertragbar sind. Die jüngsten Zahlen von Dezember 2014 zeigen, dass die Arbeitslosenquote in den vergangenen Monaten stetig rückläufig war und zuletzt 10,6% erreichte. Diese neueste Zahl bedeutet, dass sich 356.112 Menschen im *Live Register* befanden, dies stellt eine Reduktion von fast 40.000 Menschen seit dem letzten Dezember dar.

Österreich

Obwohl die Arbeitslosenquote in Österreich seit November 2013 (5,1%) um 0,2% auf 4,9% (Stand: November 2014) gefallen ist, und damit die niedrigste in der Europäischen Union ist (gefolgt von Deutschland mit 5,0%), bedeutet dies dennoch einen konstanten Anstieg seit dem Jahr 2008 (3,8%), welches den Beginn der Wirtschaftskrise verzeichnete. Ein anderer andauernder Trend ist die Umkehrung der gewohnten geschlechterspezifischen Arbeitslosenquoten (die Weibliche lag meist höher als die Männliche) aufgrund der großen Wirkung der oben genannten Wirtschaftskrise auf traditionell Männer-dominierte Zweige der Wirtschaft (Bauarbeiter, Industrie, etc.) ab 2009. Momentan (November 2014) ist die Arbeitslosenquote für Männer am höchsten Stand seit Jahren (5,3%, im Jahr 2008 waren es noch 3,6%), unterdessen blieb die Quote bei den Frauen relativ stabil (4,5% verglichen mit 4,1% im Jahr 2008).

Rumänien

Der rumänische Arbeitsmarkt hat tiefgreifende Änderungen durchgemacht, vor allem durch die Implementierung neuer politischer, wirtschaftlicher und sozialer Reformen. Bis zum Dezember 1989 garantierte der Staat Vollbeschäftigung, mittlerweile herrscht jedoch eine andauernde Phase der hohen Arbeitslosigkeit. Den Statistiken zufolge zeigen uns die Indikatoren im Vergleich zu 1989, dass die Anzahl der Berufstätigen von 9 Millionen auf 8 Millionen gesunken ist. 2,2 Millionen der Erwerbstätigen sind in der Landwirtschaft tätig, davon 1,1 Millionen als MitarbeiterInnen im Familienbetrieb.

Außerdem arbeiten laut inoffiziellen Statistiken über 2 Millionen rumänische Bürger im Ausland. Dieses Migrations-Phänomen hatte bisher eine Reihe von positiven Effekten, wie den Rückgang von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialen Problemen, besonders im ländlichen Raum und in den Gebieten die stark

von der wirtschaftlichen Umstrukturierung der letzten Jahre betroffen waren.

Allerdings führten gerade diese Abwanderungen zum Arbeitskräftemangel in verschiedenen Wirtschaftszweigen wie: Bausektor, Landwirtschaft, Tourismus, Baustoffherstellung, Maschinenbau und in der Lederherstellung.

Finnland

Finnland leidet an einer Wirtschaftsrezession. Die Arbeitslosenrate betrug im Dezember 2014 8,8%. Das bedeutet, dass es 27.000 mehr Arbeitslose als im Jahr davor gab. Strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt betreffen alle Schichten der Gesellschaft. Viele traditionelle Berufe wurden durch Automatisierung und Selbstbedienung ersetzt. Es existiert eine Divergenz zwischen der Zahl der Arbeitssuchenden und der Anzahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze. Die Arbeitslosen besitzen entweder die benötigten Fähigkeiten nicht, oder sie leben im Teil des Landes oder der Welt, wo keine Arbeitsplätze zu Verfügung stehen. In Finnland bedeutet dies, dass vor allem der Norden des Landes an massiver Arbeitslosigkeit leidet. Es gibt zwar einige verfügbare, schlecht bezahlte Arbeitsplätze, vor allem im Süden, allerdings werden diese zunehmend von Migranten übernommen.

Litauen

Innerhalb der letzten 5 Jahre (2010 – 2014), variierte die Nachfrage an Arbeitskräften stark. In letzter Zeit stieg diese an, was zur Reduktion der Lücke zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zur Folge hatte. Da die Möglichkeit, eine Anstellung zu finden, steigt, sinkt die Arbeitslosigkeit. Ebenso befinden sich die Systeme der sozialen Sicherung und des Arbeitsmarktes im Umbruch. Den Statistiken zufolge sank die Arbeitslosigkeit im Zeitraum von 2010 bis 2014 von ca. 303.100 auf ca. 263.600. Jede dritte von diesen neu angestellten Personen ist jünger als 29, jede fünfte Person älter als 50 Jahre, und jede siebte war zur Zeit der Anstellung langzeitarbeitslos. 59.000 (22%) der Arbeitslosen befinden sich derzeit in Ausbildungsmaßnahmen.

Maßnahmen der Arbeitspolitik

Die Politik spielt eine große Rolle darin, die Antwort eines Staates auf negative Wirtschaftstrends und generelle Krisen festzulegen. In diesem Schriftstück werden die aktiv gesetzten Maßnahmen am Arbeitsmarkt sowie die Gesetzgebung zum Arbeitsschutz dargestellt, da die nationale und gegebenenfalls lokale Arbeitsmarktpolitik auch den Umgang der öffentlichen Bibliotheken mit arbeitslosen Kunden mitbestimmt.

Es folgt eine kurze Beschreibung der jeweiligen Situationen in den Staaten der Projektteilnehmer.

Slowenien

Die Regierung hat einem Plan zur Implementierung von aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen für 2013 und 2014 zugestimmt. (AEP – Plan for Implementation of active employment policy measures). In Abstimmung mit dem Gesetz, welches die Abläufe am Arbeitsmarkt regelt, beinhaltet dieser Plan (im Folgenden AEP) ein Paket mit Maßnahmen, die darauf abzielen, die Arbeitslosigkeit zu senken, die Arbeitsfähigkeit und Anstellbarkeit von Personen am Arbeitsmarkt zu verbessern und die Konkurrenzfähigkeit und Flexibilität von Arbeitgebern zu stärken.

Die Arbeitsagentur von Slowenien ist eine staatliche Einrichtung die für Aktivitäten in den folgenden Bereichen zuständig ist: Beschäftigung, Beschäftigungsprogramme, Stipendien, Durchführung von Berufsberatungen, die Arbeitslosenversicherung, vorübergehende und gelegentliche Arbeit für SchülerInnen und StudentInnen, die Beschäftigung und Arbeit von AusländerInnen. Es verfügt über regionale Niederlassungen, die Aktivitäten des Instituts in ihrer Region im Zusammenhang mit beruflichen und betrieblichen Aufgaben durchführen.

Im Rahmen der beschäftigungsfördernden Programme bietet das slowenische Arbeitsamt Subventionen oder die teilweise Erstattung der Kosten für die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen (unter bestimmten Bedingungen) an.

Die Europäische Kommission hat für den Zeitraum 2014-2020 für die Umsetzung der Kohäsionspolitik das operationelle Programm für Slowenien genehmigt. Der Europäische Sozialfonds wird zur Verbesserung der Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen, älteren Menschen und Menschen mit geringerer Bildung beitragen.

Bulgarien

Die Stärkung des strategischen und integrierten Ansatzes für die Planung und Prognose der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der bulgarischen Regionen und Gemeinden stehen weiterhin auf der Tagesordnung:

Nationale Strategie für die regionale Entwicklung der Republik Bulgarien (2012-2022); Regionalentwicklungspläne für Level-2-Regionen (2014-2020); Regionale Entwicklungsstrategien (2014-2020); Gemeindeentwicklungspläne (2014-2020).

Die Dynamik der regionalen Entwicklung wird hauptsächlich durch die Entwicklung der großen und mittelgroßen Städte in Bulgarien bestimmt. Der höchste Anteil an der Bildung der nationalen Bruttowertschöpfung und am Bruttoinlandsprodukt tragen Sofia und die sechs nächstgrößeren Städte.

Das Netz der großen Städte, die die wichtigsten Zentren und

Generatoren von Wachstum und Entwicklung sind, ist im Gebiet des Landes ungleich verteilt. Dies erzeugt die Problematik einer "Zentrums-Peripherie" und schafft Voraussetzungen für interregionale und intraregionale Unterschiede / Ungleichheiten.

Es besteht kein Zweifel, dass die Unterschiede zwischen der südwestlichen Region und dem Rest der NUTS-2-Region aufgrund des hohen Wachstums in der Hauptstadt Sofia entstehen. Die Hauptstadt mit ihrem Agglomerationsbereich dominiert im nationalen Vergleich gesehen die Wirtschaft mehr als in den vergangenen Perioden und überträgt den Gegensatz "Zentrum - Peripherie" auf die nationale Ebene.

Irland

Im Jahr 2012 hat die Regierung Irlands eine Vier-Jahres-Strategie beschlossen, um das Problem der Arbeitslosigkeit in Irland zu bekämpfen. Das "Pathways to Work"-Programm enthielt einen 50-Punkte-Aktionsplan, der die Maßnahmen skizziert, die die Regierung, in fünf Hauptbereiche unterteilt, unternehmen würde. Dieses Programm bildet die Grundlage für eine Reihe neuer Richtlinien und Verfahren im Umgang mit der Arbeitslosigkeit.

Die fünf Bereiche sind: 1) Höherer Verpflichtungsgrad den Arbeitslosen gegenüber; 2) Mehr Orte und Möglichkeiten zur Aktivierung derer, die im Live-Register angemeldet sind; 3) Entfernen von negativen Faktoren, die der Inanspruchnahme von Chancen durch Arbeitslose entgegenstehen; 4): Anreize für Arbeitgeber, um mehr Arbeitsplätze für diejenigen, die arbeitslos sind zu Verfügung zu stellen; 5) Reform der Institutionen, um bessere Dienstleistungen zu erbringen.

Die Regierung ist auf dem Weg, das Ziel zu erreichen, dass sie sich gesetzt hat: 75.000 Langzeitarbeitslose bis zum Ende des Jahres 2015 wieder in ein Arbeitsverhältnis zu bringen. Mehr als 46.000 langzeitarbeitslose Menschen sind seit der Einführung der "Pathways to Work"-Strategie, die von der Abteilung für Soziale Sicherheit überwacht wird, in die Arbeitswelt zurückgekehrt, seit sie im Jahr 2012 eingeführt wurde.

Österreich

Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit und die Sicherung von Arbeitsplätzen, und die langfristige Erreichung und Erhaltung der vollen Erwerbstätigenquote, sind die Hauptbestandteile der österreichischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Die Hauptaufgabe des Österreichischen öffentlichen Arbeitsmarktservice ist es, Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes basierend auf Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Zielkriterien zu befriedigen.

Die Lücke zwischen öffentlicher und privatwirtschaftlicher Einrichtung überbrückend, ist das AMS (Arbeitsmarktservice)

der wichtigste Dienstleister am österreichischen Arbeitsmarkt. Die Gründung 1994 wurde durch die Erlassung des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) möglich gemacht, und, einer Ausgliederung aus der Bundesverwaltung und Reorganisation in eine eigenständige Einrichtung folgend, übernimmt das AMS nun sowohl die Rolle einer öffentlichen Behörde, als auch die eines privaten Wirtschaftsunternehmens. Zu den mannigfaltigen Aufgaben gehören u.a.:

- 1) Anwenden von aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen (Information, Beratung, Unterbringung und Assistenz für Arbeitnehmer und –geber)
- 2) Anbieten von beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten für junge Menschen durch die Platzierung in geeigneten Lehrstellen und einer Breite an unterstützenden Maßnahmen, wie z.B.: Einbringung in externe Bildungsinstitute, um überbetriebliche Lehrausbildungen laut §30 des Berufsausbildungsgesetzes zu ermöglichen.
- 3) Ansprüche auf, und Auszahlung von Arbeitslosengeld im Falle der Arbeitslosigkeit prüfen und durchführen (lt. Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG))
- 4) Andere Arbeitsmarktmaßnahmen, wie die Zulassung von Dritt-Staat-Angehörigen auf den heimischen Arbeitsmarkt (lt. Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG))

Es besteht rechtlicher Anspruch auf die letzten beiden Dienstleistungen; sie sind rechtlich über die genannten Bundesgesetze geschützt. Besonders wichtig für die Allgemeinheit ist das Arbeitslosenversicherungsgesetz, welches Sozialversicherung (also Pensionsversicherung, Krankenversicherung und tlw. Unfallversicherung) im Falle der Arbeitslosigkeit abdeckt. Finanziert werden diese Leistungen hauptsächlich von Bezugsabhängigen Beiträgen von Arbeitnehmern und -gebern.

Rumänien

Im ersten Nationalem-Reform-Programm (NRP) 2007-2010, wurden die kurz- und langfristigen Hauptherausforderungen des Arbeitsmarktes klar definiert: niedrige Beteiligung der jungen Bevölkerung im Arbeitsmarkt, eine hohe Anzahl von Erwerbstätigen in der Landwirtschaft und niedrige Qualität der Personalressourcen.

Die Richtungsweisung der Beschäftigungspolitik die das NRP 2007-2013 vorgab, beschäftigten sich mit: **1)** Der Flexibilität des Arbeitsmarktes und der Senkung der Schwarzarbeit; **2)** Die Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch die vermehrte Teilnahme an aktiven

Arbeitsmarkt-Maßnahmen; **3)** Maßnahmen, die auf die bis jetzt zu wenig vertretenen Gruppen, namentlich die Jungen (15-24 Jahre), Ältere (55-64 Jahre), Bewohner der ländlichen Gegenden (im speziellen unbezahlte Familienarbeiter, die entweder selbstständig oder selbstversorgend tätig sind, mit besonderem Fokus auf Personen mit Behinderungen und Roma) und Frauen (Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frau und Mann), angewendet werden sollen; **4)** Fördern der Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen durch leichteren Zugang zu (Aus-)Bildung

2009 setzte die rumänische Regierung 28 Anti-Krisen-Maßnahmen um, um so die Arbeitslosigkeit im akzeptablen Rahmen zu halten. So wurde zum Beispiel die Pauschalsteuer auf 16% und die Mehrwertsteuer auf 19% festgelegt und etwa 20% des Investitionsbudgets neu zugeteilt.

Gemäß der NRP – Arbeitsmarktpolitik wurde darauf abgezielt, Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen und Anbietern von Ausbildungen zu entwickeln. Ende 2011 waren 44 Projekte implementiert.

Finnland

Die Bürger werden ermutigt, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und es gibt viele Möglichkeiten sich neben dem Arbeiten zu bilden. Für Langzeitarbeitslose (über 500 Tage Arbeitslosigkeit) bieten die Arbeitsämter diverse, zeitlich beschränkte, Arbeitsplätze an, die durch den Staat und die Gemeinden finanziert werden. Besondere Aufmerksamkeit wird Menschen unter 25 Jahren und Menschen, die bald in den Ruhestand gehen, geschenkt. Auch für Menschen mit Behinderungen werden zeitlich begrenzte Arbeitsstellen während des Bezuges von Arbeitslosengeld angeboten.

Die Menschen werden außerdem dazu ermutigt, ihre eigenen Unternehmen zu gründen. Da aber die Arbeitslosigkeit ein strukturelles Problem ist, müssen radikale Maßnahmen gesetzt werden um die Konkurrenzfähigkeit des Landes zu verbessern. Durch Investitionen in die Jungen, die Langzeitarbeitslosen und speziell in die Qualität des Arbeitslebens, werden wir die Beschäftigungsrate erhöhen. Das Wachstum der Wirtschaft und das allgemeine Wohl werden durch eine hohe Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit eingeschränkt, die auch die öffentliche Wirtschaft aus dem Gleichgewicht bringen.

Die Verfügbarkeit von Arbeitskräften würde verbessert werden, und das Missverhältnis am Arbeitsmarkt gelockert, wenn es gelingt, die Arbeitslosigkeit zu senken. Die Arbeitswelt kann attraktiver und erfolgreiche Karrieren verlängert werden, wenn Verbesserungen an der Qualität des Arbeitslebens gemacht werden.

Litauen

Die Verfassungsrechte für Beschäftigung und Beruf werden für die Bürger Litauens von der Republik Litauen

gewährleistet und durch das Gesetz zur Förderung der Arbeit geregelt und festgelegt. Das litauische Arbeitsamt und dessen regionale Filialen unterstützen aufgrund dieser rechtlichen Grundlagen und Regulationen jene, die eine Anstellung suchen.

Die Überwachung der Entwicklung am Arbeitsmarkt sowie die Kriterien und Prozeduren zur Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitiken werden dabei allerdings getrennt durch folgende Gesetze der Republik Litauen geregelt:

„Bedingungen zu Arbeitsmarktüberwachung und Regelung der Verfahren“ sowie: *„Bedingungen zur Durchführung aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen und Regelung der Verfahren“*.

Um die Arbeitslosigkeit in Litauen zu reduzieren, werden Pakete aktiver und passiver Sozialpolitik strategisch angewendet.

Wesentliche passive Arbeitsmarktmaßnahmen sind unter anderem: von Institutionen unterstützte Arbeitsplätze; professionelles Lehren, das qualifikationsspezifische Inhalte für Arbeitslose und Bürger im erwerbsfähigen Alter bietet; Unterstützung für den Aufbau neuer Arbeitsplätze und Unterstützung der Mobilität von Arbeitslosen.

Das Ziel dieser passiven Arbeitsmarktpolitik Litauens ist es, die Arbeitslosen mit Beihilfen und Sachgütern so zu unterstützen, dass die arbeitslosen Personen und die Familien der Betroffenen zumindest einen minimalen Lebensstandard halten können.

Die Menschen, die in Litauen auf Jobsuche sind können sich bei den regionalen Arbeitsämtern registrieren. Mit dieser Registration können sie gratis an den staatlichen Arbeitsförderungsmaßnahmen wie Arbeitsvermittlung, aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen und diversen Programmen teilhaben.

Bildungsmöglichkeiten für Arbeitslose in den Regionen

In den regionalen Gemeinden der Partner gibt es verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitslose im Hinblick auf das Spektrum der Lernaktivitäten und ihrer Erreichbarkeit. Manche Anbieter sind aus dem gemeinnützigen oder regierungsunabhängigen Sektor, andere kommen aus dem Wirtschaftssektor. Neben Informationen zu verschiedenen Möglichkeiten während der Arbeitssuche, unterstützen sie die Teilnehmer auch beim lebenslangen Lernen, bei der persönlichen Entwicklung und insbesondere dabei aktiver zu werden im Verbessern der eigenen gesellschaftlichen Position.

Slowenien

- Der Arbeitsmarktservice von Slowenien ist die Schlüsselinstitution auf dem Arbeitsmarkt. Sie ist eine unabhängige juristische Einheit mit dem Status einer

- öffentlichen Institution, die für das Gebiet der Republik Slowenien zuständig ist. Die Hauptaufgaben der Institution sind die Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung, Durchführung der Arbeitslosenversicherung, die Umsetzung von aktiven Maßnahmen zur Beschäftigungsstrategie, Ausstellung von Arbeitserlaubnissen und Arbeitsmöglichkeiten für Ausländer, Analyse, Entwicklung und andere fachliche Techniken in Verbindung mit den Aktivitäten des Instituts sowie Bereitstellung von Informationen über den Arbeitsmarkt und öffentliche Informationen. Die öffentliche Institution Cene Štupar – das Bildungszentrum in Ljubljana, ist eine der Hauptorganisationen im Bereich der Erwachsenenbildung in Slowenien. Diese öffentliche Institution ist anerkannt für das vielfältige Angebot von formellen und informellen Programmen für alle Generationen. Sie hat in den vergangenen zehn Jahren eine große Weiterentwicklung im Bereich der höheren Schulbildung für Erwachsene erreicht, wie den Erwerb von Lizenzen für den Nachweis und die Bestätigung von nationalen beruflichen Qualifikationen, die Erweiterung und Erneuerung des Angebots im Bereich der Fremdsprachenbildung und Slowenisch als Fremdsprache.
- Die Institution Papilot ist eine führende slowenische Organisation im Bereich des Arbeitstrainings und der Entwicklung des persönlichen Potentials. Ihr Ziel ist es sich um die Entwicklung der Lebensqualität von Einzelpersonen und der Allgemeinheit zu kümmern.
- Das Prah Bildungszentrum führt Bildungsprogramme im Bereich des Logistik – und Transportwesens durch, im Hinblick auf das Konzept des lebenslangen Lernens werden Seminare, Vorträge und Konferenzen im Bereich des Logistik – und Transportwesens durchgeführt. Sie beteiligen sich an der Entwicklung von Projekten von Firmen und anderen Bildungsinstitutionen in der Region und an den Projekten die die zuständigen Ministerien einführen.

Bulgarien

- Das Jugendaktivitätsprogramm des Magistrats von Veliko Tarnovo 2012 – 2015: das Programm zielt darauf ab ein angenehmes Umfeld für die Entwicklung und Investition in die Jugend des Magistrats Veliko Tarnovo zu schaffen. Im Bereich der formellen und informellen Bildung ist das Ziel des Programmes die Optimierung der Gegebenheiten um das Bewusstsein der jungen Menschen, die Entwicklung von persönlichen Ressourcen und die berufliche Entwicklung zu verbessern.
- Das Zentrum für interethnischen Dialog und Toleranz „Amalipe“ – Veliko Tarnovo: Die Integration in das

- Bildungssystem ist der Schlüssel für eine gleichberechtigte Integration der Roma in die bulgarische Gesellschaft. Sie ist ein wesentlicher und notwendiger Teil des Prozesses der Modernisierung des bulgarischen Bildungswesens: ohne die Integration der Gemeinschaft der Roma in das Bildungssystem würde das bulgarische Bildungssystem für eine große Zahl der bulgarischen Einwohner fremd bleiben und mangels adäquater Schulbildung können sie den Anforderungen des europäischen Arbeitsmarktes nicht gerecht werden.
- Das Zentrum für Qualifikation der St. Kyrill und St. Method Universität ("St. Cyril and St. Methodius University") von Veliko Tarnovo ist eine strukturelle Einheit der Universität St.Kyrill und St.Method. Die Haupttätigkeit ist das Training für die Weiterbildung, die Ausbildung und Spezialisierung von StudentInnen und AbsolventInnen, Studieninteressierten und andere durch die Durchführung von Kurzzeitkursen.
- Die regionale öffentliche Bibliothek „Petko Rachev Slavejkov“ wirkt als das Bildungszentrum der regionalen Gemeinde: In der Zeit von 2010 – 2014 organisierte die Bibliothek mit den Programmen „globale Büchereien – Bulgarien“ und „Lady Café 45+“ verschiedene Projekte für das Training von arbeitslosen und benachteiligten Personen.

Irland

Bildungs- und Trainingsmöglichkeiten im County Monaghan werden von der Monaghan/Cavan Bildungs- und Trainingsbehörde („Monaghan/Cavan Education and Training Board“) an vielen verschiedenen Orten und auf viele verschiedene Arten angeboten, wie beispielsweise durch Vollzeitkurse beim Monaghan Institut für Weiterbildung („Monaghan Institute for Further Education“). Das sind Erwachsenenbildungskurse, die von den lokalen Schulen der Bildungs- und Trainingsbehörde („ETB schools“) oder von der Gemeinde durchgeführt werden.

- Erwachsenenbildungskurse: die Bildungs- und Trainingsbehörde Monaghan & Cavan (Monaghan & Cavan ETB) hat das Angebot von staatlich geprüften Kursen im Abendkursprogramm erweitert. Dies geschah als Reaktion auf die gesteigerte Nachfrage von Lernenden und Arbeitgebern nach nachweisbarer Qualifikation. Das Angebot an Kursen beinhaltet Alphabetisierung, Computerbasiskurse, ECDL, Sprachen, Kochen, Photographie und computerunterstützte Rechensoftware.
- Das „Monaghan Institute of Further Education“ (Monaghan Institut für Weiterbildung) bietet eine große Auswahl an Vollzeitkursen in folgende Kategorien: künstlerische & kreative Studien, Wirtschaft und Administration, Pflege, Computer & Technik, Vorschulpädagogik, Haar & Schönheit, Freizeit &

Da Monaghan ein ländlicher Bezirk an der Grenze zu Nordirland ist, sind die Möglichkeiten einen Abschluss oder eine weiterführende Ausbildung zu absolvieren begrenzt. Normalerweise muss man den Bezirk verlassen und in eine der größeren, städtischen Gegenden ziehen, die technische Institute und Universitätsabschlüsse anbieten.

Es gibt verschiedene Programme und Fördermittel um Menschen, die arbeitslos oder in schlecht bezahlten Jobs sind, zu ermutigen zur Bildung zurückzukehren. Im „VTOS“ Programm (Programm der Möglichkeiten in der Berufsausbildung) können Langzeitarbeitslose an Vollzeittrainings teilnehmen ohne ihre Förderungen zu verlieren.

Österreich

Der Erwachsenenbildungssektor in Österreich ist charakterisiert durch eine Vielzahl an Institutionen mit sehr unterschiedlichen Zielen, welche versuchen, eine Bildungsinfrastruktur für erwachsene Lernende zu schaffen. Erwachsenenbildung in Österreich ist geteilt in berufliche und allgemeine weiterführende Bildung. Berufliche Weiterbildung strebt die (Weiter-)Qualifizierung für das berufliche Leben an. Es soll dabei helfen Jobs zu sichern und einen Wiedereinstieg in den Beruf sowie einen karrieremäßigen Aufstieg zu ermöglichen. Allgemeinbildung kann nicht dieselbe Funktion erfüllen. Sie zielt eher auf persönliche Entwicklung ab. Unter den größten Trainings- und Weiterbildungsinstitution in Österreich gibt es:

- BFI: Das Berufsförderungsinstitut bietet ein umfassendes Ausbildungs- und Bildungsangebot. Dies beinhaltet Unternehmenstraining, Arbeitsmarkttraining, Lehre, Schul- und akademische Abschlüsse wie auch international anerkannte Zertifikate.
- WIFI: Das Wirtschaftsförderungsinstitut entwickelt konstant neue Bildungsangebote in allen Bereichen: von Sprachen- zu technischen Kursen, abgestimmt auf die wirtschaftlichen Bedürfnisse.
- Das Erwachsenenbildungszentrum (Volkshochschule VHS) bietet eine große Auswahl an verschiedenen Kursen und Vorträgen. Der Fokus liegt auf Kultur, Gesellschaft, Sprachen, Gesundheit und IT, sowie auf dem Nachholen von Qualifikationen. Es gibt auch Kurse die speziell auf Arbeitnehmer zugeschnitten sind. Andere sind speziell an Arbeitslose, Hausfrauen und -männer sowie PensionistInnen gerichtet.
- Die Landwirtschaftskammer richtet sich mit ihrem Bildungsangebot vor allem an Menschen in ländlichen Gebieten, insbesondere an Landwirte.
- Das BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) bietet Projekte zur beruflichen Weiterbildung in Kooperation mit AMS.at: Arbeitstraining,

Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung / Entwicklung bei der Arbeit.

- VFQ: die Gesellschaft für Frauen und Qualifikation zielt darauf ab die Situation der Frauen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern indem sie Beratung, Training und Bildung anbieten.
- Bildungskonto Oberösterreich:
Für Arbeitssuchende, Wiedereinsteiger in den Beruf, geringfügig Beschäftigte, Personen in der Karenz, aber auch Arbeiter in bestimmten Situationen. Über das Bildungskonto Oberösterreich können Kurskosten, Lernmaterialien wie Bücher und Unterkunftskosten finanziert werden.

Rumänien

Trainingsanbieter unterschieden sich je nach Art des gewählten Trainingsprogramms:

- Einerseits gibt es einen Bereich der nur oder größtenteils Trainingskurse, Umschulungen und Einführungen anbietet; diese Organisationen haben oft ein geringes Level an Spezialisierungsmöglichkeiten, sie bieten eine große Auswahl von Kursen an und zielen auf eine Maximierung des Arbeitspensums der Organisation ab, ihre Zielgruppe sind Einzelpersonen (oft arbeitslos, registriert in der Datenbank NEA), Absolventen oder ältere Personen die eine Arbeit suchen. Diese Organisationen bieten ihren Kunden Jobangebote, beruhend auf der Liste der freien Stellen, veröffentlicht vom öffentlichen Arbeitsmarktservice, manchmal auch verkürztes Training und / oder Arbeit gefördert von der NEA.
- Der zweite Bereich von Anbietern ist größtenteils dahingehend ausgerichtet entweder standardisierte oder nicht standardisierte Trainingskurse (für die persönliche Entwicklung) anzubieten; die Anbieter in dieser Kategorie haben bessere Möglichkeiten zu Spezialisierung verglichen mit den Organisationen, die breit gefächerte Trainingskurse oder Einführungen anbieten. Sowohl in der Bereitstellung von Kursen (Ausbildung von Trainern, Projektmanagement, Angebot an Fördermitteln) wie auch bei der Auswahl ihrer Kunden(Firmen und ihre Trainingsabteilungen, öffentliche Institutionen oder NGOs)sind sie flexibler. Spezialisierte Anbieter zielen auf spezifische Arbeitsmarktnischen ab, wie beispielsweise das Training bei öffentlichen Institutionen, wo öffentliche Bedienstete oft verpflichtend sind eine bestimmte Anzahl an Trainingseinheiten von professionellen Lehrern zu erhalten, Personal im Gesundheits- und Sozialbereich, Staatlichen Organisationen und NGOs.

Finnland

Trainingsanbieter sind:

- Erwachsenenbildungsinstitut
- Lehre in Berufsschulen

- Büchereien
- Offene Universität
- Fernstudien organisiert von den höheren mittleren Schulen
- Vorbildung für Arbeitslose organisiert vom Arbeitsministerium über regionale Arbeitslosenämter
- Das Erwachsenenbildungsinstitut in Vantaa ist ein Erwachsenenbildungszentrum, das jedes Jahr fast 2,000 Kurse in dutzenden verschiedenen Fächern anbietet. Dort können die Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gefordert sind, erworben werden. Aber man kann auch neue Freizeitbeschäftigungen finden, in Kursen wie zum Beispiel: Kunsthandwerk, bildende Künste, Musik und Hauswirtschaftslehre. Neue Sprachen können erlernt und Sprachkenntnisse vertieft und ausgebaut werden. Zusätzlich bietet das Institut eine Vielzahl an IT- und Computer-Kursen an.
- Die Berufsschule von Vantaa bietet Erwachsenenbildung in vielen Bereichen. Büchereien bieten IT-Kurse für Arbeitslose und Sprachkurse für Immigranten.
- Die Stadt Vantaa bietet Interessierten die Chance eine Lehre im öffentlichen Sektor zu absolvieren. Die Lehre richtet sich sowohl an Junge, als auch Erwachsene, speziell an Immigranten, die Schwierigkeiten haben ihren Platz am Arbeitsmarkt zu finden. Ein typischer Fall ist eine Person, die für eine sehr lange Zeit arbeitslos war und einen Übergangsjob über das städtische Arbeitslosenservice bekommen hat. Wenn die Person als geeignet für eine Lehre erscheint, wird ihr oder ihm die Möglichkeit geboten eine Berufstauglichkeitsprüfung zu machen. Die Lehre ist sehr populär, daher hat die Bücherei entschieden Immigranten zu bevorzugen, damit sie bessere Möglichkeiten haben sich in die finnische Gesellschaft zu integrieren.

Litauen

Die Berufsausbildung in Litauen ist entweder Erstausbildung oder Weiterbildung. Während die Erstausbildung nur formell ist, ist Weiterbildung sowohl formell wie informell. 74 staatliche und 3 nicht-staatliche Berufsbildungseinrichtungen bieten Berufsausbildung in Litauen an. In den Instituten der beruflichen Erstausbildung kann man nicht nur Qualifikationen, sondern auch Grund- und höhere Schulbildung erwerben.

Die formelle berufliche Weiterbildung wird von den 5 Arbeitsmarktzentren, den Erwachsenenbildungsämtern der beruflichen Erstausbildung, Hochschulen, Firmen und anderen, organisiert. Die formelle berufliche Weiterbildung ist gedacht für Menschen, die schon Qualifikationen haben, aber diese verbessern oder neue Qualifikationen erwerben wollen. Informelle berufliche Weiterbildung kann von jeder

Bildungseinrichtung angeboten werden, wenn ein Arbeitnehmer oder ein Arbeitgeber solche fordert.

Alle diese Techniken zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und Aktivität der Bevölkerung sind beim lokalen Arbeitsamt von Kaunas („Kaunas Territorial Labour Exchange“) präsent.

So wird sichergestellt, dass diese Techniken sowohl in Kaunas wie auch in der Region um Kaunas angewendet werden (in 8 Bezirken).

Das litauische Arbeitsamt hilft Arbeitslosen durch Ausbildung und unterstützt die Aufnahme der Menschen, die einen Job suchen in den Arbeitsmarkt (mit Subventionen / Förderungen, Unterstützung beim Erwerb von bestimmten Kompetenzen, selbstständige Aktivität und anderem). Auswanderung und strukturelle Arbeitslosigkeit, die durch die wirtschaftliche Umstrukturierung des Landes entstanden sind, sind immer noch Themen des litauischen Arbeitsmarktes.

2.1.3. Öffentliche Bibliotheken als Anbieter von Lernaktivitäten in regionalen Gemeinden

Moderne öffentliche Bibliotheken bieten viele verschiedene Funktionen, die das Konzept der „Vier Bibliotheksbereiche“ unterstützen.

1. Der Lernbereich
2. Der Inspirationsbereich
3. Der Treffpunkt
4. Der Veranstaltungsbereich

Eine der Grundaufgaben der Bibliothek besteht darin Raum, Material und Inhalte zum Lernen und zum Wissenserwerb zur Verfügung zu stellen. Dadurch stärken die öffentlichen Bibliotheken die Region. Mit ihren Angeboten für die Kunden unterstützen öffentliche Bibliotheken sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Wohlstand und sind somit verantwortlich für soziale Funktionen.

Die Institutionen ermöglichen den Bewohnern der Region eine höhere Lebensqualität. Soziale Verantwortung bedeutet eine Verpflichtung der Bibliothek zum Nutzen des Individuums / des Bibliotheksbenutzers und für die Entwicklung aller Menschen tätig zu sein, Hauptelemente der sozialen Verantwortung sind Toleranz, Solidarität, soziale Inklusion, Hilfsbereitschaft, Ehre und Vertrauen.

Öffentliche Bibliotheken bieten für Arbeitslose: Workshops, Coaching, Motivationsmeetings, Vorträge, Training der Grundcomputerkenntnisse, Unterstützung beim Schreiben der Bewerbungen und Lebensläufe, gratis Zugang zu Computern und Druckern, Informationsbroschüren.

Einige Lernaktivitäten für Arbeitslose, die schon in den öffentlichen Bibliotheken der Partnerländer existieren

Land	Öffentliche Bibliothek	Tätigkeit	Web-Adresse
Slowenien	Stadtbibliothek Ljubljana	Arbeitsinformationsservice (AIS)	http://www.mkli.si/
	Öffentliche Bibliothek Mirana Jarca Novo mesto	Zentrum für berufliche Beratung – PARTNERSCHAFT FÜR DIE ZUKUNFT	http://www.nm.sik.si/si/
Bulgarien	„Globale Bibliotheken Bulgarien“	Information über die Aktivitäten der bulgarischen Bibliotheken für die Arbeitslosen	http://www.glbulgaria.bg/bg/node/19428
	Bulgarische Bibliotheken und Arbeitsagentur	Weiterentwicklung der persönlichen Ressourcen	http://www.navet.government.bg/en/nappo
Irland	Stadtbibliotheken Dublin	„Start up start here“ (Neugründung hier starten): Stadtbibliotheken Dublin unterstützen Unternehmen in der Gemeinde.	http://dublincity.ie/main-menu-services-recreation-culture/dublin-city-public-libraries-and-archive
Österreich	Büchereien Wien	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Miniberatung für Bildung und Beruf ➔ Bildungsberatung ➔ „Gut zu Wissen“ (Soft Skill classes) 	http://www.buechereien.wien.at/
	Stadtbibliotheken Salzburg	➔ „BiBer“ (Bildungs- und Berufsberatung)	https://buch.stadt-salzburg.at/
Rumänien	Bezirksbibliothek Octavian Goga Cluj	Wie findet man ein Buch zum ... Arbeiten? BaniIQ	http://biblionet.baniiq.ro/
Finnland	HelMet Bibliotheken (Kapitol Region: 14 Bibliotheken)	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Sprachcafés in Computerkursen (auch in Schwedisch, Russisch und anderen Sprachen) ➔ Internetsprachkurse ➔ Arbeitszeiten für Arbeitslose und berufliche Rehabilitation in Zusammenarbeit mit dem Arbeitslosenbüro und dem städtischen Arbeitsmarktservice 	www.helmet.fi
Litauen	Litauisches Arbeitsmarktcenter und Verein „Fenster zur Zukunft“ und 22 andere Partner unter diesen ein großer Anteil der litauischen öffentlichen Bibliotheken	„Trust in Yourself“	http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienu/UserDisplayForm.aspx?ID=6987 http://www.pasitikeksavimi.lt/



Lernaktivitäten für Arbeitslose, die schon in den Partner Bibliotheken existieren

In den öffentlichen Bibliotheken der Partner wurden bereits Probleme in Verbindung mit Arbeitslosigkeit in ihren regionalen Gemeinden sowie Bildungsbedarf von Arbeitslosen in Bibliotheken erkannt. Bibliotheken bieten ein breites Spektrum von informellem und formellem Lernen im Rahmen lebenslanger Lernaktivitäten an.

- ➔ Trainingskurse die neue Fertigkeiten und Kompetenzen unterstützen, die benötigt werden um leichter einen neuen Job zu finden.
- ➔ Trainingskurse die Informations-, Computer- und digitale Kompetenzen unterstützen
- ➔ Trainingskurse die Sprachkompetenzen unterstützen
- ➔ Vermittlung von Informationen im Bereich der Arbeitslosigkeit und dem Arbeitsmarkt
- ➔ Beratung über soziale Angelegenheiten, Arbeitslosigkeit, Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, lebenslangem Lernen, etc. mithilfe von Bibliotheksmaterialien
- ➔ Veröffentlichung von Information für Arbeitslose auf den Websites der Bibliotheken
- ➔ Kreative Workshops, die Arbeitslose einbeziehen, damit sie aktiv Freizeit in der Bibliothek verbringen (Bibliotheksraum als dritter Raum)
- ➔ Informationen anbieten, die das tägliche Leben unterstützen (um eine Balance zu finden zwischen Arbeit, Familie und Bildung)
- ➔ Bibliotheksführungen für Gruppen von Arbeitslosen

In den vergangenen zehn Jahren haben Bibliotheken durch kontinuierliche professionelle Entwicklung verschiedene neue Kompetenzen und Fertigkeiten erlangt, die dabei helfen einen besseren Service für die Bibliotheksnutzer anzubieten (Methodenkompetenz, wo die benötigten Informationen zu finden und zu erwerben sind).

Detaillierte Informationen über die bereits existierenden Lernaktivitäten für Arbeitslose wurden auf der Projekthomepage veröffentlicht: <http://www.linkinjob.eu/>.

2.1.4. Bildungsbedürfnisse der ausgewählten Zielgruppe (d.h. Inhalte, Methoden, Motivation für die Ausbildung, organisatorische Aspekte)

Lernen ist immer verknüpft mit Gefühlen von Angst, Sorge und Wut einerseits und andererseits mit Stolz, Freude und Zufriedenheit. Starke negative Emotionen beanspruchen einen großen Teil mentaler Energie, aufgrund dessen sind wir oberflächlicher in der Verarbeitung von Informationen, positive Stimmung ist die Basis für einen ganzheitlicheren Ansatz von Informationen. Die Tragweite wird vor allem bei der emotionalen und persönlichen Entwicklung, auf die das Lernen einen besonders großen Einfluss hat, und auch in der Bewertung von sich selbst als Person und als Schüler, klar.

Ausgewählte Zielgruppen könnten durch informelle „Schnupperkurse“ zur Bildung zurückgebracht werden, die ihnen erlauben verschiedene Optionen auszuprobieren und ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Durch das Schaffen einer positiven Lernumgebung kann man jene, die eine positive Lernerfahrung haben, ohne den Druck einer formellen Prüfung, dazu ermutigen Basisfertigkeiten zu erwerben und Fortschritte in einem strukturierten Rahmen von Bildung oder Ausbildung zu machen.

Innerhalb des Projekts konnten die Partnerbibliotheken neue Wege des Lernens aufzeigen, den Teilnehmern helfen neue Lernmethoden und Lernstile kennenzulernen, neue Kompetenzen und Fertigkeiten zu entwickeln und Wissen zu erlangen, die wichtig sind um als Arbeitsloser besser für die Arbeitssuche gerüstet zu sein.

Finanzkompetenz

- Computer- und Informationskompetenz
- Unternehmertum (da Europa mehr Unternehmer, mehr Innovationen und eine hohe Zuwachsrate von KMUs braucht, ist es notwendig die unternehmerische Denkweise von jungen Menschen zu fördern – gut ausgebildete Berufseinsteiger)

Die Methoden die angewendet werden

Informelle Formen der Bildung, wie Vorträge, Kurse und das Lernen durch das Lesen von Magazinen, Tageszeitungen und Informationsaustausch mit Kollegen und Freunden, Lernen mithilfe des Radios und Fernsehers – unterbewusstes Aufnehmen von Wissen weckt weitere Interessen, regt zu Aktivitäten an, und entwickelt ebenso eine intensivere Beziehung zu Kultur und indirekt zum Wertesystem.

Methoden des Fernstudiums: Die moderne Form des Fernstudiums, die unterstützt wird durch audiovisuelle Medien, ersetzt die alte Form des Fernstudiums, die nur auf schriftliche Quellen beschränkt war.

Methoden des individuellen Trainings: ermöglichen hohe Qualität in der Bildungskommunikation.

E-Learning: die aktuellste Form des Fernstudiums, welches entwickelt wurde, als das Internet zum Massenmedium wurde. In der Theorie und der Praxis der Erwachsenenbildung sind die folgenden Methoden die Anerkanntesten: Nachhilfe, Beratung, Streaming („Tracking“) oder beratendes Mentoring (Coaching).

Die Inhalte der Lernaktivitäten für die Endnutzer unterstützen das Selbststudium, die Kompetenzanerkennung, das Verwenden von verschiedenen Kommunikationskanälen, E-Media und E-Learning sowie IKT-Fähigkeiten.

Ein wichtiges Element ist die Motivation für Bildung: viele Arbeitslose brauchen Hilfe und Information, diese können sie leicht und unkompliziert mit der Hilfe von Bibliothekaren erhalten.

Detaillierte Informationen über den Bildungsbedarf in den Partnerbibliotheken wurden auf der Homepage des Projekts veröffentlicht: <http://www.linkinjob.eu/>.

FAZIT

Bezüglich der öffentlichen Bibliotheken in der Wissensgesellschaft ist es wichtig die Grundaussage des Manifests der Öffentlichen Büchereien von IFLA/UNESCO (1994) hervorzuheben.

Freiheit, Wohlstand und die Entwicklung der Gesellschaft und der Individuen sind fundamentale menschliche Werte. Sie werden nur durch die Fähigkeit der gut informierten Bürger erreicht, ihre demokratischen Rechte auszuüben und eine aktive Rolle in der Gesellschaft einzunehmen.

Konstruktive Beteiligung und die Entwicklung der Demokratie hängen sowohl von einer zufriedenstellenden Bildung als auch von einem freien und unlimitierten Zugang zu Wissen, Gedanken, Kultur und Information ab. Die öffentliche Bibliothek, das lokale Tor zu Wissen, bietet die Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen, unabhängige Entscheidungsfindung und kulturelle Entwicklung von Individuen und gesellschaftlichen Gruppen.

Bibliotheken sind öffentliche Räume und allen Menschen zu den Öffnungszeiten zugänglich. Die Rolle der öffentlichen Bibliotheken in den regionalen Gemeinden ist kultureller, informationstechnischer, bildender und sozialer Natur – sie bieten ihren Nutzern einen Platz für soziale Netzwerke, um andere zu treffen und aktiv Freizeit zu gestalten. Öffentliche Bibliotheken arbeiten eng mit anderen Interessengruppen in den regionalen Gemeinden zusammen; sie sind in großen Netzwerken verbunden und haben verschiedene Partnerschaften im Bereich des lebenslangen Lernens geschaffen. Öffentliche Bibliotheken sind sichtbare und bewährte Partner in den regionalen Gemeinden.

Der Hauptzweck des Projektergebnisses von LinkInJob ist die Entwicklung von neuen Aktivitäten und Angeboten für Arbeitslose oder die Aktualisierung der bestehenden Maßnahmen. Basierend auf der Recherche werden die Partnerbibliotheken solche Aktivitäten und Angebote für Arbeitslose schaffen, welche den Anforderungen in den regionalen Gemeinden wirklich gerecht werden.

Da öffentliche Bibliotheken rund um die Welt eine ähnliche Mission haben, können die Ergebnisse der Studie des Projekts sehr einfach übernommen und in anderer bibliothekarischer Umgebung angewendet werden.

2.2. Schlüsselkompetenzen des Bibliothekspersonals

2.2.1. Einleitung

Ein Hauptresultat des Projektes LinkINjob war ein Ausbildungsmodul zu entwickeln, das anderen Bibliotheken als Unterstützung dienen soll. Dieses Modul wurde von den teilnehmenden Bibliotheken nach einer Bedarfsanalyse entwickelt und basiert auf den Trainingskonzepten, die während des Curriculums in Linz angewendet wurden. Dies ist das Resultat einer gemeinsam erarbeiteten Strategie aller TeilnehmerInnen und Trainerinnen.

Trainerinnen waren:

- *Lilijana Pahor, Ljubljana City Library, Lilijana.pahor@mklj.si*
- *Karmen Šemrl, Glotta Nova, karmen@glottanova.si*
- *Maija Lehtola, Vantaa City Libraries, majja.lehtola@vantaa.fi*
- *Helene Hofmann, Lernzentrum Linz, helene.hofmann@mag.linz.at*
- *Breda Karun, Jara, Institute for Library Development, breda.karun@jara.si*

Der erste, wichtige Schritt war die Untersuchung der lokalen und nationalen Umstände der Arbeitslosigkeit, und die bestehenden Angebote für Arbeitslose in den jeweiligen Ländern. Die Teilnehmer des Trainings, zum Großteil BibliothekarInnen, sammelten die Informationen bereits vor dem Training, sodass sie bereits Grundinformationen besaßen, die sie untereinander teilen konnten.

Das Ausbildungsmodell basiert auf der Auswertung der einzelnen Stufen des Trainings.

Bei der Verwendung der Unterlagen ist zu bedenken, dass diese nur Richtlinien und Vorlagen für die Arbeit und Aktivitäten mit Arbeitslosen darstellen. Besonders wichtig sind Überlegungen zum lokalen und nationalen Umfeld, Ausbildungsbedürfnisse und Charakteristiken der dafür ausgebildeten MitarbeiterInnen.

Das Konzept zu den Unterlagen ist modular und kann nach eigenen Bedürfnissen gestaltet werden.

Das Ziel ist Wissen, Fähigkeiten, Ideen und Erfahrungen zu sammeln um adäquate Programme und Unterstützung für Arbeitssuchende in Bibliotheken anbieten zu können.

2.2.2. Schlüsselkompetenzen:

BibliothekarInnen, die Service für Arbeitslose in Bibliotheken anbieten möchten, brauchen eine Vielfalt an Können, Wissen, Techniken und Verhaltensformen. Einige davon wurden während des Kurses in Linz entwickelt und sind nun unten angeführt.

Informations-Kompetenz

- Suchstrategien für unterschiedlichste Informationen und Lernunterlagen, die es in der Bibliothek gibt – Romane, Sachbücher, AV-Angebote, e-Ressourcen und Internetrecherche bezugnehmend auf das Thema Arbeitslosigkeit, Jobsuche und lebenslanges Lernen.
- Korrekter Umgang mit Informationen
- Computerkompetenzen

Wissen und Information über:

- Situation der Arbeitslosen und des Arbeitsmarktes im eigenen Land, der EU und im Allgemeinen.
- Bildungsmöglichkeiten für Arbeitslose in der Gemeinde und Lernaktivitäten in öffentlichen Bibliotheken.
- Zielgerichtet auf die unterschiedlichsten Gruppen von Arbeitslosen und Jobsuchenden, mit einem speziellen Schwerpunkt auf deren Ausbildungsbedürfnisse.

Didaktische Fähigkeiten

- Kenntnisse über die Prinzipien der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens.
- Fähig sein, Bedürfnisse für das Lernen zu erkennen und Lernorte zu schaffen.
- Fähig sein, den Ausbildungsbedarf zu erkennen
- unterschiedlichen Lerntypen erkennen und sie im Unterricht zu berücksichtigen.
- Anwendung unterschiedlicher, auf IT basierender Lernmethoden.
- Wissen über die Besonderheiten von Lernzyklen.
- Know-how zur Vorbereitung, Ausführung und Evaluierung der Lernangebote.
- Abschätzen des Lernerfolges.
- Fähig sein einen Workshop für spezielle Zielgruppen durchzuführen.
- Unterstützung, Hilfe und Struktur in Lernprozesse zu bringen und sicher stellen, dass der gewünschte Erfolg erzielt wird

Sprachbegabung:

- Öffentliches Sprechen
- Verbale und non-verbale Kommunikation um Lampenfieber zu vermeiden.
- Aufmerksames Zuhören um Gedanken, Ideen und Sorgen zu verstehen.
- Small Talk, klare Aussprachen, Fragestellungen.
- Feedback und konstruktive Kritik vermitteln.
- Gefühle, Bedürfnisse von anderen erkennen, interpretieren und erwarten.

Spezielle Kompetenzen und Wissen

- Über alle Phasen der erfolgreichen Umsetzung und Anwendung des Angebots der öffentlichen Bibliothek: Ideen, Sponsoring, Partnerschaft, Umsetzungs- und Nachhaltigkeitsplan, Auswirkungsanalyse und -befürwortung, Projektmanagement.
- Unternehmerisches Denken und Entwicklung eines Geschäftssinns.

2.2.3. Beschreibung der einzelnen Module

Modul 1 Zielgruppen von Arbeitslosen und Jobsuchenden in Bibliotheken, Lilijana Pahor

- **Die Situation im Umfeld der Arbeitslosigkeit und des Arbeitsmarktes** im eigenen Land und in der EU, im Speziellen die Arbeitslosenpolitik, die durch die Regierung und andere Träger umgesetzt wird, erfassen, um die Arbeitslosigkeit zu vermindern.
- **Details:** (z.B.: Anzahl, Erfahrung, Gewohnheiten, IT-Kenntnisse, Stereotypen) der verschiedenen Zielgruppen von Arbeitslosen:
 - Junge Arbeitslose und Menschen, die zum ersten Mal Arbeit suchen
 - Ältere Erwachsene und ältere ArbeiterInnen
 - Langzeitarbeitslose und schlechter ausgebildete Personen
 - Migranten etc. (basierend auf den Eigenheiten der einzelnen Kulturkreise.)

- **Bildungsmaßnahmen für die einzelnen Zielgruppen** der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, betreffend die:
 - Lerninhalte und Lernmethoden
 - Motivation für das Lernen und Motivation zur Bildung
- Organisatorische Aspekte
Möglichkeiten für Arbeitslose und Arbeitssuchende in der Gesellschaft (lokal, national, international)
 - Lernmöglichkeiten und andere Serviceangebote in Öffentlichen Bibliotheken
 - Lernangebote und Unterstützungen in anderen Einrichtungen (Lernzentren, Vereine, Kammern,...)
 - Besonderheiten der Region und Besonderheiten der Bibliotheken

Module 2 Charakteristik der Erwachsenenbildung, Karmen Šemrl

Arbeitslose und -suchende sind erwachsene Lerner

- Voraussetzungen und Prinzipien der Erwachsenenbildung (nach M. Knowles) und andere wichtige Charakteristiken der Erwachsenenbildung
- Anwendung der Andragogik im Training
- Die Vielseitigkeit des Lernens (zusammengefasst im Konzept des Lebenslangen Lernens von J. Reischmann)
- Training für Arbeitslose (Arten des Trainings, der eigentliche Zweck des Trainings, die Grundpfeiler des effektiven Trainings, basierend auf Dilts and Nicholls)
- **Lernzyklen**
 - Experimentelles Lernen von D. Kolb
 - Charakteristiken der Lerntypen
 - Anwendung des experimentellen Lernens beim Training

Evaluation und Selbstevaluation der Lernaktivitäten in Bibliotheken für Arbeitslose und Jobsuchende

- Typen der Evaluation, Evaluationsmethoden und Beispiele für Evaluationsbögen,
- Selbstevaluation durch Fragebögen und Befragungen
- Selbstevaluation durch Observation von KollegInnen
- (KollegInnen bitten, zu beobachten und ein Feedback zu geben)
- Eigenevaluation durch Selbstreflexion (Notizen zu Beobachtungen und Erfahrungen)

Modul 3 Kennen und Entwickeln von Lernmethoden, Helene Hofmann

- **Hintergrundinformation zum Lernen:**
 - Lernverhalten im Erwachsenenalter und Lernerfahrungen in der Kindheit
- **Wie das Gehirn arbeitet:**
 - Wie das Gehirn arbeitet und Information abspeichert
 - Rechte und linke Hemisphäre und wie beide Hemisphären miteinander arbeiten
- **Gedächtnis und Sinne:**
 - Unserer Sinne als Lernkanal, und warum es so wichtig ist, mit mehreren Lernkanälen zu arbeiten
- **Warum es so wichtig ist die richtige Lernmethode zu finden:**
 - Wenn man weiß, was beim Lernen hilft oder hinderlich ist, kann man mit Stärken und Schwächen besser umgehen.
- **Analyse der Lernmethoden und Lerntypen:**
 - Lernmethoden gemäß des bevorzugten Lernkanals; je nach Dominanz der rechten oder linken Hirnhälfte, müssen die jeweiligen Teile des Gehirns aktiviert werden.
- **Unterschiedliche Möglichkeiten, den Lerntyp zu testen**
 - Kenntnisse über verschiedene Testmethoden, dem Alter und den spezifischen Bedürfnissen der Klientel angepasst.
- **Wie man erfolgreich lernt**
 - Tipps zur Unterstützung des selbstständigen Lernens
 - Welche Lerngewohnheiten können verbessert werden
 - Organisation des Lernmaterials und des Lernortes
 - Erstellung eines Lernplanes

Modul 4: Rhetorik und das Sprechen vor Publikum, Karmen Šemrl, Glotta Nova

- Wie kann Information weitergegeben, gelöscht, verfälscht und verallgemeinert werden
- Verbale und nonverbale Kommunikation
- Methoden der Visualisierung
- Struktur der Präsentation

Modul 5: Neue Kompetenzen, die für IT erforderlich sind, Maija Lehtola

- Warum IT-Kenntnisse so wichtig für Arbeitslose sind
- Was sind IT-Kompetenzen?

- erforderliches Internet-Wissen
- Computer und technische Fähigkeiten
- Finden und Verarbeiten von Information
- IT-Unterricht in öffentlichen Bibliotheken
- Methoden des IT-Unterrichtes (Vortrag, Computerkurs, Einzelunterricht, Workshops, Unterstützung durch Peers, etc.)
- Information über elektronische Lernprogramme
- Curriculum über IT-Lernaktivitäten
- wie Bibliotheken Arbeitslosen helfen (Fälle aus Finnland)
- Fallstudien von Bibliotheken (Vantaa, Finnland und teilnehmende Bibliotheken)

Modul 6: Unternehmertum, Lilijana Pahor

- Warum Unternehmergeist wichtig ist
- Entwicklung Unternehmergeistes
- Unterschiedliche Arten von Unternehmen
- Unternehmerisches Wissen und Können
- Charakteristik eines erfolgreichen Unternehmers
- Unternehmerisches Denken
- Mythen über Unternehmer – Unternehmer sind Arbeiter und keine Denker, Unternehmer sind geboren und werden nicht gemacht, Unternehmer sind immer Erfinder,
- Unternehmer und Möglichkeiten zum Networking
- Ökosystem der Unternehmen / Interessensvertretung
- Wie können Bibliotheken Selbstständigkeit fördern?

Modul 7: Schritt für Schritt zum erfolgreichen Service in Bibliotheken, Breda Karun

- Service-Leitfaden: Idee – Mittelbeschaffung – Partner – Umsetzungs- und Nachhaltigkeitsplan – Umsetzung, Auswirkungsanalyse und -befürwortung
- Die Bibliothek ermittelt und hilft bei Problemlösung, z.B.: Arbeitslosigkeit
- Herkunft v. Einkommen, finanzielle Hilfe (intern, extern)
- Umsetzung der Unterstützung und Nachhaltigkeitsplan
- Warum und wie eine effiziente Zusammenarbeit mit Unternehmen die Arbeitslosigkeit auf lokaler, regionaler und europäischer Ebene beeinflusst.
- Bewerbung von Angeboten in den Bibliotheken
- Wie wissen wir, ob wir erfolgreich waren / die Ziele erreicht haben (Erfolgsanalyse)
- Unterstützung gewinnen und erhalten

2.2.4. Trainingsplan/ Zeitplan des Trainings für BibliothekarInnen

Modul 1 Zielgruppen von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in Bibliotheken, Lilijana Pahor

Zeit	Gegenstand und Methode	Material	Kommentare
10'	Vorstellung und Einleitung des Trainings	PowerPoint	Präsentation des Programms, der Trainer, der Ziele und Organisatorisches
45'	Kennenlernen Vorbereitung: Namensschild mit persönlichem Logo, Symbolen des Landes, Staates, (oder der Bibliothek, wenn die Gruppe nicht international ist) (10 Min.) Im Anschluss erfolgt die Vorstellung der Teilnehmenden mit Hilfe der persönlichen Namensschilder (35 Min.), danach Erfahrungsaustausch über die Arbeit mit Arbeitslosen in Bibliotheken.	Farbstifte, Namensschilder aus Papier	Sehr wichtiger Teil für Gruppendynamik, speziell bei internationalen Gruppen und wenn sich die TeilnehmerInnen nicht kennen. Teambildung
10'	Warum Präsentationen so wichtig sind – Suche nach möglichen Beispielen für Übungen des Kennenlernens, die in den Workshops mit Arbeitslosen verwendet werden können.	PowerPoint	Vorbereitung eines sicheren Umfeldes für die Arbeit mit und Integration der TeilnehmerInnen an den Workshops. Erfahrungsaustausch
5'	Warum Networking so wichtig ist: Video: How friends can help you get a job.	Computeranschluss mit Lautsprechern	
15'	Situation der Arbeitslosen am Arbeitsmarkt, Vorstellung von bereits bestehenden Angeboten und Aktivitäten, um die Arbeitslosigkeit zu vermindern. Theoretischer Input des Trainers mit Beispielen	PowerPoint	Verständnis wecken für die Situation der Arbeitslosigkeit im eigenen Land und in der EU im Allgemeinen
5'	Warum es so wichtig ist, die Wünsche und die Bedürfnisse der Zielgruppe zu kennen. Video: Opas iPad im Anschluss Diskussion		
40'	Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen (Auswahl erfolgte nach den betroffenen Gruppen der teilnehmenden Bibliotheken.) <i>Methode: Gruppenarbeit Poster werden vorbereitet, präsentiert und von der Gruppe kommentiert und mit Ideen ergänzt</i>	Poster Farbstifte	Das Verständnis für die Bedürfnisse der verschiedenen arbeitslosen Zielgruppen im eigenen Land und in der EU wecken
15'	Möglichkeiten für Arbeitslose und Arbeitssuchende in der Gesellschaft – lokal, national und international. Möglichkeiten in öffentlichen Bibliotheken und anderen Einrichtungen		

Modul 2 Charakteristik der Erwachsenenbildung, Karmen Šemrl

Zeit	Gegenstand und Methoden	Material	Kommentar
5'	Einführung in das 2. Modul	PPT/ Poster	Aufwärmen
60'	Voraussetzungen und Grundlagen der Erwachsenenbildung <ul style="list-style-type: none"> - Einführung - Gruppeninfo - Gruppenarbeit anhand von Fallbeispielen - Diskussion - Input: Prämissen und Prinzipien der Erwachsenenbildung(M. Knowles) und andere wichtige Charakteristiken der Erwachsenenbildung - Wenn Zeit übrig bleibt (Zusammenfassung des Konzeptes des lebenslangen Lernens (J. Reischmann) 	Puzzles zur Gruppenbildung Fallbeispiele Skripten	<p>Aufwärmen mit Puzzles (gibt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit mit modernen Methoden zu experimentieren)</p> <p>Wie lernen Erwachsene?</p> <p>Reflexion der eigenen Erfahrung als Lernende/r und TrainerIn</p> <p>Sich bewusst werden, warum Erwachsene lernen, was ihre Bedürfnisse und Motivation sind, ihr Wissen zu erweitern</p>
15'	Wie funktioniert die Erwachsenenbildung? <ul style="list-style-type: none"> - Trainingsarten - Gründe für organisiertes Lernen - Stützen eines effektiven Trainings - Training Matrix (basierend auf Dilts and Nicholls) 	PowerPoint	Sensibilisierung und Wissen über die Rolle des modernen Trainers in der Erwachsenenbildung
90'	Lernzyklen <ul style="list-style-type: none"> - Welche Art von TrainerInnen mögen Sie - Fragebögen und Lernarten nach Kolb (Einzelaufgabe) - Zeichnung des eigenen Lerntyps - Durchmischen der TeilnehmerInnen nach ähnlichen Lerntypen, anschließend mit konträren Lerntypen - Vorgaben nach Kolbs Lerntypen - Gruppenarbeit (welche Aktivitäten bevorzugen die 4 Lerntypen?) (TeilnehmerInnen werden dabei nach eigenen Lernstilen aufgeteilt) 	Poster für Antworten der Fragebögen Farbstifte, PowerPoint	<p>Reflexion der eigenen Lernerfahrungen</p> <p>Information über den eigenen Lernstil</p> <p>Bewusst werden, wie unterschiedlich wir sind</p> <p>Erfahrung über Lerntypen sammeln</p> <p>Ideen erhalten, wie wir die Lernenden begleiten können (Lerninhalte, Methoden, Motivation)</p>
30'	Evaluation und Selbstevaluation der Lernmethoden für Arbeitslose <ul style="list-style-type: none"> - Diskussion (wie beurteilen wir unsere eigene Arbeit als TrainerIn und Trainingsmethoden bisher?) - Selbstevaluation mittels Fragebögen und Interviews - Selbstevaluation durch Überwachung von KollegInnen (ein/e Kollege/In überwacht und gibt Feedback) - Selbstevaluation durch Selbstreflexion (Notizen über Beobachtungen und Erfahrungen) - Beispiele guter Praktiken, Diskussion 	PowerPoint Handouts (Beispiele)	<p>Überlegungen zur Evaluation und Selbstevaluation</p> <p>Wissen über Evaluation</p> <p>Wissen teilen bzw. kennen lernen, wie man evaluiert und selbst evaluiert werden kann</p>

Modul 3 Erfolgreich lernen, Helene Holmann
Teil I.

Zeit	Gegenstand und Methode	Material	Kommentar
30'	Einleitung <ul style="list-style-type: none"> - Die Gruppe - Das Training (Trainer, Lernziele, Programm) - Organisatorisches – Zeiten, Pausen, Material etc. <i>Methode: Darstellung, Präsentation der Gruppenarbeit, Einzelarbeit</i>	PowerPoint Handout Flipchart Softball	Kennenlernen der neuen Situation Abklärung der Erwartung vom Training
15'	Gespräch über Lernerfahrungen Die TeilnehmerInnen reflektieren über die eigenen Lerngewohnheiten <ul style="list-style-type: none"> - Negative und positive Erfahrungen - Methode: Gruppenarbeit 	Softball Flipchart	Frage: Wo lernen Sie am liebsten? Überblick gibt erste, kurze Ansätze über Lernstile
15'	Wie unterrichtet man Lernen? Wie kann man richtiges Lernen vermitteln? <i>Methode: Einzelarbeit, Diskussion</i>	PowerPoint Moderationskarten	Gruppe reflektiert zum Thema Unterrichten und Lernen
60'	Hintergrundinfo über das Lernen: <ul style="list-style-type: none"> - Warum Erwachsene und Kinder einen komplett unterschiedlichen Lernzugang haben - Lernen in verschiedenen Lebensphasen <i>Methode: theoretischer Input durch Präsentation des Trainers</i>	PowerPoint	Reflexion über das eigene Lernverhalten als Erwachsener Warum ist es für Erwachsene schwierig zu lernen? Sich der Situation bewusst sein
60'	Gehirn und Gedächtnis: <ul style="list-style-type: none"> - Die 2 Hemisphären des Gehirns - Warum es so wichtig ist, dass die 2 Gehirnhälften zusammen arbeiten - Wie können wir dies unterstützen - Lang- und Kurzzeitgedächtnis - Wenn nötig – zusätzlicher Trainer Input <i>Methode: theoretisches Input des Trainers, Präsentation</i>	PowerPoint Lernunterlagen Test welche Gehirnhälfte dominiert Handout: wie man dies in der Praxis anwendet	Unterschiedliche Arten des Denkens Reflexion der persönlichen Bedürfnisse (Gehirntraining) Warum Wiederholungen so wichtig sind
15'	Lernen mit allen Sinnen <ul style="list-style-type: none"> - Unsere Sinnesorgane als Lernkanäle <i>Methode: Theorie durch den Trainer, Präsentation</i>	PowerPoint	Verstehen warum wir unsere Lernunterlagen auf mindestens 2 Lernkanälen vorbereiten sollen
15'	Zusammenfassung des Workshops <i>Methode: Gruppenarbeit</i>	4 Poster	Feedback Technik ,4-Ecken-Prinzip gefällt gut, bitte mehr ...

Teil II.

Zeit	Gegenstand und Methode	Material	Kommentar
30'	Präsentation der Tagesstruktur –Ablauf des Tages Einführung in den Workshop <i>Methode: Theorie, Anregung durch die Präsentation des Trainers , Gruppen- und Einzelarbeit</i>	PowerPoint	Aufwärmen durch Gedächtnistraining, damit wir am Nachmittag Anschluss zur Thematik des Vortages finden
60'	Lernen <ul style="list-style-type: none"> - Meine Persönliche Lernerfahrung Analyse und Austausch mit einer Kollegin, einem Kollegen mit dem man mindestens in einem Punkt übereinstimmt. Was sind Lernmethoden? Was sind Lerntypen? <ul style="list-style-type: none"> - analysiere diese beiden - unterschiedliche Arten den eigenen Lernstil zu testen <i>Methode: Einzelarbeit, Gruppenarbeit</i>	PowerPoint Flipchart Vokabelkarten Handout: Vokabelkarten Testbogen: Lernstil	Selbstbeschreibung als Lernender Reflexion über den persönlichen Lernstil, welche Gehirnhälfte wird bevorzugt Vergleich und das Wissen über die unterschiedlichen Lerntypen
90'	Wie lernt man erfolgreich? Die 3 Lerntypen: <ul style="list-style-type: none"> - auditiv, visuell, kinästhetisch – mit allen Sinnen - Zugang für jeden Lerntyp an Hand von Beispielen wie das Lernmaterial für jeden Typ aufbereitet werden soll – durch den Gebrauch von Brettspielen, Kreuzworträtsel - Ideen zur Vorbereitung des Lernmaterials - Gruppenübung: Jeder Teilnehmer geht in die Gruppe, die seinem Lerntyp entspricht (ausgetestet am Vortag) - Arbeiten am zur Verfügung gestellten Material - Reflexion des Gelernten - Endpräsentation der Gruppenarbeiten, Unterlagen <i>Methode: Theorie durch den Trainer/Präsentation//Gruppenarbeit</i>	PowerPoint Flipchart Vokabelkarten Poster Karten, Stifte, Pinnadeln	Ideen entwickeln, wie man auf künftige Teilnehmer zu gehen kann und wie man sie überzeugt das Lernmaterial nach ihrem Lerntyp zu ordnen um einen besseren Lernstil zu erreichen. Übung – Training in Praxis umsetzen
30'	Evaluation des Trainings und Aktivitäten in der Zukunft <ul style="list-style-type: none"> - 5 Finger Feedback Ich nehme folgendes mit/dies gefällt mir nicht/dies ist sehr wichtig/hat mir gut gefallen/nicht ausreichend <i>Methode: Diskussion, Reflexion</i>	Poster mit Zeichnung von einer Hand +Moderationskarten	Feedback durch die Teilnehmer Weitere Vorgehensweise und Schritte definieren

Modul 4: Neue Kompetenzen: Rhetorik und Sprechen in der Öffentlichkeit, Karmen Šemrl

Zeit	Gegenstand und Methode	Material	Kommentare
5'	Einführung in das Modul 4 Öffentliches Sprechen (erwünschte Trainingsumgebung – ADEC Untersuchungen 2006)	PPT oder Poster	Aufwärmen
30'	Kommunikationsprozess während einer Präsentation oder eines Training Übung: Stelle sicher, dass die Info nicht verloren geht (Telefonspiel) <ul style="list-style-type: none"> - Kommunikationsprozess (löschen, verzerren und verallgemeinern) - Was ist zu tun? (Diskussion) - Einige Täuschungen als Fallbeispiele des Prozesses 	Handout einer Geschichte des Trainers + 1 Poster für das Resultat des Spieles PowerPoint	Verstehen, dass “gesprochen” nicht verstanden heißt, dies ist ein wichtiger Grund für Missverständnisse. Es ist wichtig den enormen Einfluss der Kommunikation zu erfahren und zu verstehen, um eine Präsentation oder ein Training durchzuführen. Wissen über den Kommunikationsprozess aufbauen
60'	Non-verbale Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> - Warum nonverbale Kommunikation wichtig ist (nach Mehrabian, Hargie und Dickson) - Fallstudie: Video schlechte Präsentation (Analyse und Diskussion) - Fallstudie: Video einer erfolgreichen Präsentation - Diskussion (Welche Elemente sind wichtig, um das Lernen zu unterstützen? Aufbau einer Atmosphäre des Optimismus und des Vertrauens um die Neugier der Zuseher auf das Wesen der nonverbalen Kommunikation zu wecken (Mimik, Gestik, Auftreten, etc.) - Verwendung optischer Mittel (Tipps) (Video: Wie Power Point nicht verwendet werden soll - Übung: Sprich mit einem Kollegen (Peer) und wechsle das Tempo mehrmals 	PowerPoint Video 1 (online) Video 2 (online) Video 3 (online)	Verstehen des enormen Einflusses der nonverbalen Kommunikation Überlegung – was passiert, wenn wir nicht auf nonverbale Kommunikation fokussiert sind.
60'	Zugang zum Publikum (wie wird die Präsentation strukturiert) <ul style="list-style-type: none"> - Verwandle das eigene Lerndiagramm in ein vierteiliges Diagramm - Einführung in das 4MAT System von Bernice McCarthy - Gruppenarbeit: Vorbereitung einer Präsentation für Aktivitäten von Arbeitslosen, Arbeitssuchenden und verwende das 4MAT System (Vorbereitung, Ausführung, Feedback der Kollegen und des Trainers. 	Poster (Unterweisungen) PowerPoint Posters, Post-It	Verstehen, wie Lernstile die Struktur der Präsentation beeinflussen Erfahrung über das 4MAT System sammeln vorführen Feedback bekommen
15'	Offene Gesprächsrunde für alle Fragen, Aufgabenstellungen der TeilnehmerInnen den öffentlichen Auftritt betreffend, Lampenfieber, verbale und nonverbale Kommunikation, Struktur der Präsentation, schwierige TeilnehmerInnen etc.	Poster (Schlüssel-wörter)	Erfahrung teilen Antworten und Tipps bekommen

Modul 5: Neue Kompetenzen, die für IT erforderlich sind, Maija Lehtola

Zeit	Gegenstand und Methode	Material	Kommentare
10'	Einführung: Warum Computerwissen so wichtig für Arbeitslose ist. <i>Präsentation</i>	PowerPoint	Aufwärmen
5'	Was heißt Computer-Kompetenz? (nach Ananiadou, K. & M. Claro (2009), '21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries') - fachliche Fähigkeit - Lernfähigkeit <i>Präsentation</i>	PowerPoint	Präsentation der vielen Möglichkeiten einer Computerkompetenz
15'	Was ist das Minimum an Computerwissen um Arbeit zu finden <i>Diskussion</i>	Text	Erfahrung teilen
10'	- nötiges Internetwissen - Computer und technische Fähigkeiten (Pfad: http://www.palomar.edu/areyouready/ComputerSkills.htm) <i>Präsentation</i>	PowerPoint	Präsentation der Vielfalt der Computer Kompetenzen
15'	Welche Computerverwandte Techniken können BibliothekarInnen Arbeitslosen vermitteln? 5-Minuten Diskussion in 3er Gruppen, anschließender Austausch der Highlights mit den anderen TeilnehmerInnen. <i>Diskussion</i>	Text	Ideen- und Erfahrungsaustausch
5'	Finden und aufbereiten einer Info - Effizientes Suchen - Informationskompetenz - Fähigkeit zur Medienkritik - BibliothekarInnen sind darin ExpertInnen <i>Präsentation</i>	PowerPoint	Präsentation der Vielfalt der Computerkompetenzen

10'	Welche anderen Kompetenzen können in Bibliotheken an Arbeitslose vermittelt werden? Diskussion in 3er Gruppen (5 Min.) anschließender Austausch mit den anderen TeilnehmerInnen <i>Diskussion</i>	Text	Erfahrungsaustausch
5-10'	Welche Techniken und Kompetenzen benötigen BibliothekarInnen um Computerwissen zu vermitteln? - Problemlösung - mit verschiedensten Leuten arbeiten zu können - neugierig sein und keine Angst vor Neuem haben, Neues zu versuchen <i>Präsentation</i>	PowerPoint	Bedeutung der bibliothekarischen Fähigkeiten
20'	Wie kann Computerwissen in Bibliotheken unterrichtet werden? Suche 2 Personen, die in einer anderen Bibliotheken arbeiten und diskutiere 7 Minuten. Finde heraus, was die Bibliotheken gemeinsam haben. <i>Diskussion</i>	Text	Erfahrung teilen
15'	Methoden für den Unterricht am Computer(Lektüre, Computerunterricht, 1 Person unterrichtet eine andere, Workshops, Unterweisung durch einen Peer etc.) <i>Präsentation</i>	PowerPoint	Präsentation der unterschiedlichen Methoden um Computerkönnen zu vermitteln
10'	Berichte in der Gruppe, was dich inhaltlich am meisten interessiert hat		Zusammenfassung

Modul 6: Neue Kompetenzen: Unternehmertum, Lilijana Pahor

Zeit	Gegenstand und Methode		Material	Kommentar
15'	Einführung in das Programm , Erklärung der Ziele <i>Methode: Präsentation</i>		PowerPoint	Präsentation der Arbeit, Organisatorisches
15'	Warum ist Unternehmertum so wichtig? Warum entscheiden sich Menschen, Arbeitslose ein Unternehmen zu gründen? - Wirtschaftskrise - Arbeitslosigkeit - Fehlen von kleinen Betrieben <i>Präsentation, Anregungen durch den Trainer..</i>		PowerPoint	Das Verstehen der Bedeutung und des Hintergrunds eines Unternehmens
30'	Unterschiedliche Betriebsformen Beispiele erfolgreicher Unternehmen. Wie ist die Einstellung Unternehmern gegenüber – vergleiche in den unterschiedlichen Ländern der TeilnehmerInnen <i>Methode: Theoretische Hinweise durch den Trainer.</i> Diskussion über Beispiele (Unternehmen und Unternehmensentwicklung, Einstellung dazu in den unterschiedlichen Ländern <i>Methode: Gruppenarbeit, Diskussion.</i>		PowerPoint Berichte der TeilnehmerInnen	Hervorheben der unterschiedlichen Betriebsformen, Möglichkeiten Erkenne gemeinsame Punkte
40'	<i>Gemeinsame Charakteristiken erfolgreicher und effektiver Unternehmen</i> Unternehmerisches Denken <i>Methode: Theoretische Hinweise durch den Trainer.</i> Video: The 15 Characteristics of Effective Entrepreneurs und 25 Common Characteristics of Successful Entrepreneurs	<i>Methode: Diskussion in 4 Gruppen, Präparation und Präsentation der Poster.</i> <i>Sind wir Unternehmer??</i> Video You Only Need These 3 Things to Be an Entrepreneur Anschließende Diskussion.	PowerPoint Flipchart, Buntstifte, Video Clip	Wissen was ein erfolgreiches Unternehmen braucht; Reflexion über die eigenen unternehmerischen Fähigkeiten
30'	Mythos Unternehmer: - Arbeiter, keine Denker - Sind dazu geboren und nicht geschaffen - Sind immer Investoren <i>Methode: Diskussion in 3 Gruppen, jede bearbeitet davon einen der Mythen, Präsentation der Poster, Pro und Contra - Argumentation</i>		PowerPoint Flipchart, Buntstifte	Charakteristik eines Unternehmers verstehen
20'	Wie können Bibliotheken zum eigenen Unternehmen ermuntern? Vertrauensaufbau durch Zuhören, Motivation, Unterstützung durch Info, informelle Hilfestellung, Möglichkeit des Networkings, Coaching, Unternehmertätigkeit Ökosystem <i>Methode: Präsentation von Beispielen durch den Trainer</i> <i>Methode: Diskussion in 4 Gruppen aus unterschiedlichen Bibliotheken und Ländern</i> <i>Präsentation der Beispiele und Vorschläge</i>		PowerPoint Flipchart, Buntstifte, Poster Vorbereitungen	Brainstorming und teilen von Ideen wie man Leute in der Bibliothek zum Unternehmertum ermutigen kann
60'				

Modul 7: Schritt für Schritt zum erfolgreichen Service in Bibliotheken, Breda Karun

Teil I

Zeit	Gegenstand und Methode	Material	Kommentar
40'	<p>Einführung in die Thematik und der TeilnehmerInnen</p> <p>Services (Geldbeschaffung, Partnerschaften, Zukunftsfähigkeit-Bewertung, Fürsprache)</p> <p><i>Methode: Theorie durch eine Präsentation des Trainers</i></p>	PowerPoint	Überblick über das gesamte Serviceangebot
50'	<p>Der Grundgedanke</p> <p>Diskussion in Gruppen: <i>Welche Probleme werden durch das AMS erledigt, Service für Arbeitslose in der eigenen Bibliothek, nur Arbeitslosigkeit? Was war der Grundgedanke?</i></p> <p><i>Methode: Theorie durch den Trainer, Präsentation, Gruppenarbeit</i></p>	<p>PowerPoint</p> <p>Text</p>	sich bewusst sein , die richtige Idee zu haben und umzusetzen
50'	<p>Geldbeschaffung</p> <p>Geldbeschaffung zur Realisierung der Selbstständigkeit europäische und globale Möglichkeiten</p> <p>Gruppendiskussion: <i>Welches der aufgelisteten Programme kennen Sie schon?</i></p> <p><i>Was war der Hintergrund für die Erstellung von Services für Arbeitslose in Ihrer Bibliothek?</i></p> <p><i>Methode: Theorie durch eine Präsentation des Trainers und Gruppenarbeit</i></p>	<p>PowerPoint</p> <p>Text</p>	Kurzer Überblick der Möglichkeiten innerhalb der EU und global
40'	<p>Verwirklichung der Services und Plan für die Zukunftsfähigkeit</p> <p>Projektzyklus</p> <p>Nutzen des Projekts</p> <p>Zukunftsfähigkeit</p> <p><i>Methode: Theorie wird vom Trainer in einer Präsentation vermittelt</i></p>	PowerPoint	Das Ziel war kein Meeting zum Projektmanagement, deshalb war das Meeting relativ kurz

Teil II.

Zeit	Gegenstand und Methode	Material	Kommentar
60'	Partnerschaften Formen der Partnerschaft, Warum Kooperation?– Sichtweise der Bibliothek und der Partner Partnerschaft und Innovation Erfolgreiche/Gescheiterte Partnerschaften, Beispiel einer exzellenten Partnerschaft in der öffentlichen Bibliothek Gruppendiskussion: Wer sind unsere Partner für Dienstleistungen für Arbeitslose? Wie sind wir an sie herangetreten? Sind es noch dieselben Partner wie am Beginn, oder gab es Änderungen? <i>Was sind die Hauptgründe für Erfolg und Scheitern?</i> <i>Methode: theoretischer Input vom Trainer → Präsentation + Gruppenarbeit</i>	PowerPoint Text	Sich bewusst sein, dass kein Service der Bibliothek ohne die passende Partnerschaft angeboten werden kann; lernen, wie man eine solche Partnerschaft aufbaut
40'	Messen der Auswirkungen von Bibliotheks-Dienstleistungen Warum ist das Messen der Auswirkung wichtig? Methoden der Messung, Planen und Einschätzen von Auswirkungen, Logik-Modell. Video: Public Libraries 2020 tour <i>Methode: theoretischer Input vom Trainer → Präsentation + Gruppenarbeit</i>	PowerPoint	Mit neuen Methoden der Präsentation von Ergebnissen (in Bibliotheken) vertraut werden
80'	Advokatur Befürwortung im Kontext der Kommunikation. Die TeilnehmerInnen schreiben ihre individuellen Antworten auf Post-Its: <i>Was ist eine Bibliothek? Was sind Charakteristiken, die sie von anderen öffentlichen Dienstleistern unterscheidet?</i> Gemeinsam werden die besten Antworten ausgewählt. Video: Neil Gaiman über Bibliotheken Netzwerk der Interessensvertretung von Bibliotheken Video: We Love Libraries Gruppendiskussion: Wie viel weiß ihre Interessenvertretung tatsächlich über ihre Institution? Gemeinsame Erörterung der Ergebnisse <i>Methode: theoretischer Input vom Trainer → Präsentation + Gruppenarbeit & Einzelarbeit</i>	PowerPoint Post-Its Flipchart PowerPoint, Video, Handouts PowerPoint, Video	Hervorheben, dass das Bewerben einer Institution nur ein Teil des komplexen Vorgangs des Erlangens einer positiven Haltung der Öffentlichkeit ist.

2.2.5 Anleitungen und Vorschläge

Didaktische Grundlagen:

- Einsatz von interaktiven Methoden (Rollenspiele, Spiele, Poster und Bilder, Gedächtnisspiele, Gruppenspiele, Brettspiele)
- Ideen – und Erfahrungsaustausch unter den TeilnehmerInnen
- Austausch von Beispielen, Materialien und Tests
- TeilnehmerInnen aus verschiedenen Bibliotheken, Ländern
- Training beinhaltet Pausen und Entspannungsübungen. Anhand der TeilnehmerInnen entscheidet der Trainer wann die Pausen stattfinden und welche Lernmethoden angewendet werden.

TrainerInnen:

Normaler Weise werden externe TrainerInnen verpflichtet –aus unterschiedlichen Ländern, unterschiedlichem Hintergrund.

TrainerInnenauswahl:

- Qualifikation zur Erwachsenenbildung,
- Didaktische Kompetenzen, Methodenkompetenzen
- Zusatzausbildungen – Berufsberatung, Coach, Experte im Servicebereich.
- Ausreichende Erfahrung in der Unterrichtsführung, im Training.
- Arbeitserfahrung mit (öffentlichen) Bibliotheken und Arbeitslosen.
- Mit folgenden Eigenschaften: Flexibilität, stresslos, guter Menschenkenner, offenherzige Persönlichkeit, freundlich, gutes Zeitmanagement.
- gutes Auftreten
- Fähig sein das Lernmaterial der Gruppe anzupassen.

Organisatorische Vorgaben:

Dauer:

5 Trainingstage

Zusätzlich:

selbstständiges Lernen in einem Raum mit Computeranschluss, Beamer, etc.

TeilnehmerInnen:

ca. 16

Ein Raum für das gesamte Training.

KAPITEL 3

LERNAKTIVITÄTEN

- 3.1. Zusammenfassender Bericht über die Lernaktivitäten**
- 3.2. Best Practise Beispiele “Workshops für Arbeitslose”**

KAPITEL 3 LERNAKTIVITÄTEN

3.1. Zusammenfassender Bericht über die Lernaktivitäten

Die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen der Kunden der Bibliotheken drängen diese zum Etablieren neuer Angebote für strukturell benachteiligte Kundengruppen. Ziel des Projektes "LinkINjob" ist die Entwicklung von Lernaktivitäten für Arbeitslosen, mit unterschiedlichen Methoden, wie die Verwendung von IT (Informations- und Kommunikationstechnologien) und den Wissens- und Kompetenzerwerb, um sie besser auf die Jobsuche vorzubereiten und sie bei der Jobsuche zu unterstützen.

Da es sich bei den Arbeitslosen um eine durchaus heterogene Gruppe handelt, haben die Bibliotheken folgende Unterteilung in sieben Zielgruppen nach deren Bedürfnissen vorgenommen: (i) Langzeitarbeitslose, (ii) ältere, (iii) schlecht ausgebildete, (iv) Frauen, (v) Migranten, (vi) Menschen mit besonderen Bedürfnissen und (vii) erstmalig Arbeitssuchende.

Im Rahmen des Projektes wurden insgesamt 32 Lernaktivitäten ermöglicht. Zehn davon basierend auf IT. 350 Arbeitslose nahmen an den Lernaktivitäten teil, wovon 92% den vorgelegten Feedback- Fragebogen beantworteten.

Geschlecht:	Mann	Frau
	108	233

15-25	26-35	36-45	46-55	56+
54	92	60	68	33

Altersgruppe:

Folgende Fragen waren enthalten:

Feedbacks der TeilnehmerInnen zu den Lernaktivitäten

	Sehr unzufrieden	unzufrieden	teils, teils	zufrieden	sehr zufrieden
Inhalt	1	1	9	116	195
Schwierigkeitsgrad	2	1	24	143	145
KursleiterIn	1	0	8	59	255
Lernmaterial	2	3	20	84	212
Lernatmosphäre	1	1	17	59	242

Wie viele TeilnehmerInnen stimmen folgenden Aussagen zu oder nicht zu?

Aussagen	sehr unzufrieden	unzufrieden	teils, teils	zufrieden	sehr zufrieden	Ich weiß nicht
Die Lernaktivitäten haben meine Erwartungen erfüllt.	6	8	21	89	18 8	10
Das erworbene Wissen kann ich in der Praxis anwenden	1	4	13	78	21 0	15
Die Teilnahme an den Lernaktivitäten haben meine Chancen am Arbeitsmarkt verbessert.	4	4	17	93	17 0	31

Der meisten TeilnehmerInnen waren mit den Lernaktivitäten ziemlich zufrieden bzw. sehr zufrieden. Die Anzahl der TeilnehmerInnen, die “weder zufrieden” noch “unzufrieden” mit den Inhalten waren, zeigt dass die Bibliotheken in Zukunft die Lernaktivitäten auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen gestalten müssen. Die Anzahl der TeilnehmerInnen die mit ‘Ich weiß nicht’ in allen drei Kategorien geantwortet haben, zeigt dass einige TeilnehmerInnen die öffentlichen Bibliotheken leider noch nicht als Ort für Lebenslanges Lernen wahrnehmen.

Wie haben die TeilnehmerInnen über die Lernaktivitäten erfahren:

Bücherei	52,1%
Internet, web—Site der Bibliotheken, Facebook,..	15,9%
Weiterbildungseinrichtungen	15,5%
Freunde	3,4%
Lokale Zeitungen	3%
Andere	10,1%

Top 20 Feedback-Kommentare und Verbesserungsanregungen in Bezug auf die Lernmodalitäten:

1. Großartiger Workshop, einfach so weitermachen. Sehr gute Energie.
2. Es wäre perfekt, wenn Sie Videos von unseren Präsentationen bereitstellen könnten, damit wir den Inhalt zu Hause wiederholen können.

3. Am besten waren für mich die praktischen Beispiele und die positive Ausstrahlung des Trainers. Ich empfehle mehr Zeit für Diskussionen und Austausch von Meinungen.
4. Mit Fortgeschrittenen-Kurs weitermachen. Größerer Klassenraum. Alles wurde sehr gut erklärt.
5. Der Kurs hat mir sehr gut gefallen, da alle Informationen sehr deutlich erklärt wurden. So konnte ich viele Wissenslücken füllen.
6. Ich hätte gerne Fortsetzungskurse mit vielen praktischen Beispielen, damit ich die Theorie noch besser verstehen kann.
7. Alles hat mir gefallen. Ich möchte gerne wieder kommen, um weitere Inhalte zu lernen.
8. Die Präsentationen waren verständlich und professionell vorgestellt. Es ist sehr gut, dass die Inhalte mit persönlichen Praxisbeispielen unterlegt waren. Die Gruppe war etwas zu wenig aktiv, mehr passiv.
9. Einige Vortragende hatten Schwierigkeiten sich auf die TeilnehmerInnen einzustellen, trotzdem hat es Spaß gemacht und ich erhielt viele Informationen.
10. Alles hat mir sehr gut gefallen, der Unterricht war sehr angenehm, gute Atmosphäre.
11. Ich möchte gerne mehr Computerkurse machen, sehr gute Lernumgebung. Das Personal ist ausgezeichnet. Die Bibliothek ist ein großartiger Platz. Vielen Dank!
12. Alles was ich gelernt habe, kann ich in meinem nächsten Vorstellungsgespräch verwenden.
13. Die Präsentationen und die unterschiedlich Unterrichtsmethoden haben mir gefallen.
14. Ich bin sehr glücklich, dass ich zuhause weiterlernen kann.
15. Gute Erklärungen während des Workshops und auch gute Materialien zum Weiterlernen.
16. Das Computertraining sollte länger dauern (mehr Tage und Stunden).
17. Wenn möglich, mehr Trainingseinheiten für die zukünftigen Workshops einplanen.
18. Verschieden Module zum Erlernen von Computertechnologien anbieten.
19. Wünschenswert wäre ein Gesamtergebnis aller Kurse und eine Evaluation, ob sie erfolgreich umgesetzt werden konnten, ob die Teilnehmer dadurch eine Arbeit gefunden haben, ob sich die Arbeit, der Einsatz und das investierte Geld gelohnt hat.
20. Bitte Kurs wiederholen.

Diese Kommentare und Anregungen demonstrieren, dass die Partner die Ziele des Projektes erreicht haben und zeigen auf, was in der Zukunft zur Verbesserung der Lernaktivitäten für Arbeitslose in öffentlichen Bibliotheken unternommen werden kann.

Analyse der Lernaktivitäten

Die meisten öffentlichen Bibliotheken analysieren die Ergebnisse der Lernaktivitäten über Input und Output

Indikatoren: Input: eingesetztes Personal, Räumlichkeiten, zugewiesene Mittel, etc. Output Maßnahmen sind gehaltene Schulungen, Teilnehmer-Innenanzahl bei Veranstaltungen, gebildete Partnerschaften, etc. In den letzten Jahren wurde die Bewertung der Nachhaltigkeit der Ergebnisse wichtiger als die In- und Output Bewertung. Die Effektivität und Nachhaltigkeit der neuen Angebote für die Nutzer ist letztendlich von Bedeutung. Es gibt verschiedene Kategorien von Ergebnissen - wirtschaftliche, soziale, Lernen und Forschung.

Öffentliche Bibliotheken können mit fünf Aspekten des Lernens in ihren Gemeinden Einfluss nehmen: (a) Wissen und Verständnis; (b) Fähigkeiten; (c) Einstellungen und Werte; (d) Freude, Inspiration und Kreativität; (e) Aktivitäten, Verhalten und Entwicklung.

Folgende Analysen von allen Bibliothekspartnern beschreiben die Bedürfnisse, Inputs, Aktivitäten, Outputs, Ergebnisse und die Auswirkungen der Lernaktivitäten, wie folgt:

BEDARF

In einem von der Wirtschaftskrise und Arbeitslosigkeit stark beeinflussten Arbeitsmarkt, ist jede Initiative mit dem Ziel, die Arbeitslosigkeit zu senken, willkommen. Es gibt nur eine begrenzte Anzahl an kostenlosen Programmen für Arbeitslose. Mit neuen Angeboten versuchen Bibliotheken den Arbeitssuchenden den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Die Arbeitssuche stellt die Arbeitslosen vor einige Herausforderungen, z.B. wie stellt man sich am besten beim Arbeitgeber vor, wie findet man die geeigneten Stellenausschreibungen und wie erstellt man einen guten Lebenslauf (CV). Für die Zielgruppe der Arbeitslosen kann die online Jobsuche entmutigend und eine große Herausforderung sein. In den Workshops wurden Webseiten zur Jobsuche und zur online Profilerstellung vorgestellt, und es wurde erklärt wie man richtig im Internet zum Thema recherchiert. Ein relevantes Problem mit dem die Zielgruppe konfrontiert ist, ist das soziale Stigma das mit Arbeitslosigkeit einhergehen kann und ihnen die Fähigkeit am aktuellen Arbeitsmarkt teilzunehmen abspricht.

Mit den IT Kursen, wollen wir den Menschen, die aus verschiedenen Gründen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind und daran teilnehmen wollen, helfen ihre IT-Qualifikationen zu erhöhen. Gute Computer-Kompetenzen sind für die meisten Berufe in unserer modernen Gesellschaft notwendig.

INPUTS (Ressourcen, die Lernaktivitäten effektiv unterstützen):

Enger Kontakt (mehr formal als informell) mit Menschen, die auf Jobsuche sind, sowie Unterstützung durch Aktivitäten, praxis-bezogene Aufgabenstellungen und Übungen mit offenen Fragen über ihre Karriere, Arbeitserfahrung und

Zukunftsvorstellungen. Das Ziel ist es aus "passiven Teilnehmern" „aktive Teilnehmer“ zu machen.

Information und Schulung in Übereinstimmung mit den neuen Anforderungen der Arbeitgeber, die in einem permanenten Wandel sind, bieten den Menschen auf Jobsuche einen realistischen Ansatz bei ihren Bemühungen. Das Lernen sollte eine ungezwungene Kommunikation beinhalten, während es Antworten auf die Bedürfnisse der Gruppe und der einzelnen TeilnehmerInnen gibt. Die Interaktion mit den TeilnehmerInnen und deren aktive Teilnahme am Lernprozess sind wichtig.

Eine besondere Herausforderung ist es, wenn TeilnehmerInnen auf unterschiedlichen Lernniveaus sind. Lernaktivitäten müssen dadurch noch individueller auf die Gruppe abgestimmt werden.

Folgende Vorbereitungen sind notwendig: Konzeption und Durchführung von Workshops; Schreiben von Einladungen; Vorbereitung von Arbeitsmaterialien; Auswertung der Workshops. Lern- und Multifunktionsräume vorbereiten.

AKTIVITÄTEN (Prozesse, Techniken, Veranstaltungen und Aktionen der Lernaktivitäten):

Es sollte eine Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis herrschen. Der Inhalt der Workshops soll mit Fallbeispielen und individuellen Aufgaben aufbereitet werden.

Von den TeilnehmerInnen soll Feedback zu den Lern- und Unterrichtsmethoden eingeholt werden, um den Unterricht zu optimieren.

Das Lernen sollte interaktiv, praxisbezogen und in verschiedenen Modalitäten stattfinden: Beispiele für exzellente Lebensläufe, Interviewabläufe, Websites u.a.

Die Teilnehmer sollen Übungen machen, die eine Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten aufzeigen, z.B. bei einem Textverarbeitungsworkshop durch Fertigstellen eines Dokuments oder bei der online Jobsuche durch eigenes erklären, wie die notwendigen Schritte zur Informationsgewinnung durchgeführt wurden.

Ein positiver Aspekt ist eine Überschneidung der Themen, um zu Wiederholen und den Inhalt mit möglichst vielen visuellen Möglichkeiten zu vernetzen (Kurzfilme, Fotografie, Bilder, interaktive Links etc.) Praktische Aufgaben während des Unterrichts helfen die Aktivität unter den TeilnehmerInnen aufrecht zu erhalten und verbessern die Aufnahme von grundlegenden Informationen. Der Unterricht hat die verschiedenen Lernvoraussetzungen der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen. Der Trainer muss die notwendigen Fähigkeiten haben, damit umzugehen, sodass der Workshop weder zu langweilig noch zu schwierig für die TeilnehmerInnen ist.

ERGEBNISSE (Änderungen in Grundhaltungen, Wissen, Fähigkeiten, Status, etc. der TeilnehmerInnen nach den Lernaktivitäten):

1. Fähigkeiten

Die TeilnehmerInnen der Lernaktivitäten haben die grundlegenden und notwendigen IT-Fähigkeiten wie Erstellung von Dokumenten (Lebensläufe, Anschreiben), Verwendung von E-Mail und online Jobsuche unter Verwendung von zuverlässigen Webseiten gewonnen. Sie haben gelernt, wie man einen CV erstellt und an die gewünschte Stellenausschreibung anpasst. Sie wissen, wie man sich für ein Vorstellungsgespräch vorbereitet und wie man mit dieser Stresssituation umgeht; Wie man sich in Vorstellungsgesprächen präsentiert und welche Kommunikationsfähigkeiten dazu notwendig sind; Die richtige Selbstdarstellung (Kommunikation mit potenziellen Arbeitgebern, die Kleidungs Auswahl, die Auswahl an sozialen Web-Profilen etc.), die zuverlässigsten Quellen zur Jobsuche, die Erstellung eines guten CVs und Motivationsschreibens und die erfolgreiche Profilgestaltung und Präsentation im Internet. Die TeilnehmerInnen haben ihr Selbstvertrauen erhöht und wissen was von ihnen bei der Suche nach Beschäftigung erwartet wird und was sich Arbeitgeber erwarten.

2. Einstellungen und Werte

Das Erkennen der eigenen Fähigkeiten und Stärken war sehr wichtig für die TeilnehmerInnen und führte zu mehr Selbstbewusstsein.

3. Freude, Inspiration und Kreativität

Die TeilnehmerInnen entwickelten eine Begeisterung für das Lernen, waren offen für Wissen und Austausch von Ideen mit Menschen, die ähnliche Probleme haben bzw. sich in ähnlichen Situationen befinden und dieselben Ziele haben. Die Teilnahme in Gruppentrainings hat den TeilnehmerInnen das Gefühl einer Zugehörigkeit geben und ihnen gezeigt, dass sie nicht alleine sind. Dadurch hat sich ihre Motivation für die Jobsuche und eventuelle Teilnahme an weiteren Ausbildungen teilzunehmen erhöht.

4. Aktivität, Verhalten, Fortschritt

Eine höhere Wahrscheinlichkeit erfolgreich eine Beschäftigung zu finden, erhöhtes Selbstvertrauen, Wissen um Karriereplanung und Fähigkeiten, verbesserte Motivation zu Arbeiten und Kommunikationsfähigkeiten, die zu erfolgreichen Bewerbungsgesprächen führen.

AUSWIRKUNG (die erwarteten Veränderungen durch Absolvierung der Lernaktivitäten):

Die Teilnahme an den Lernaktivitäten hat den Menschen das Gefühl einer Gemeinschaft vermittelt, ihre soziale Interaktion gefördert, ihr Selbstwertgefühl verbessert und dadurch zu einer besseren Lebensqualität beigetragen.

Die TeilnehmerInnen haben mehr Wissen und Fähigkeiten erreicht, welche ihre Möglichkeiten bei der Arbeitssuche verbessert.

Die neu entwickelten Fähigkeiten helfen ihnen bei der Karriereplanung, ihr gesteigertes Selbstbewusstsein führt zu mehr Lebensqualität und hilft bei einer besseren Integration in die Gesellschaft.

Bessere IT-Kenntnisse und das Wissen, wie man sich gut bei Bewerbungsgesprächen präsentiert, helfen den TeilnehmerInnen bei der Jobsuche.

Die von uns angebotenen Lernaktivitäten helfen Menschen sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Es besteht ein eindeutiger Bedarf für mehr Kooperation und Koordination der verschiedenen lokalen Dienstleister in den Gemeinden, die eine Ausbildung für Arbeitslose bieten.

Die vollständigen Analysen und das Feedback der Lernaktivitäten von den Partner-Bibliotheken sind auf der Projektwebseite zugänglich.

3.2. Beispiele der bewährtesten Lernaktivitäten

ÖSTERREICH, Landeshauptstadt Linz, Volkshochschule, Lernzentrum

- 1. ERFOLGREICH LERNEN?**
- 2. DIE BEWERBUNG AM TELEFON**

BULGARIEN, Regional Public Library "Petko Rachev Slaveikov"-Veliko Tarnovo

- 1. ERWERB VON COMPUTERKENNTNISSEN**
- 2. BERUFSORIENTIERUNG, MOTIVATIONSTRAINING UND INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT**

FINNLAND

- 1. BEWERBUNGSTRAINING FÜR LANGZEITARBEITSLÖSE**
- 2. WORD KURSE FÜR ARBEITSLÖSE FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND**

IRLAND, Monaghan County Library Services

- 1. BEWERBUNG**
- 2. JOBSUCHE UND NETWORKING**

LITAUEN, Kaunas County Public Library

- 1. EINE PRÄSENTATION IM INTERNET GESTALTEN**
- 2. EIN INTERNETPROFIL ERSTELLEN, SOCIAL MEDIA UND BLOGS**

RUMÄNIEN, George Baritiu County Library

- 1. UNTERNEHMER ABC**
- 2. FINANZMANAGEMENT**

SLOWENIEN, Ljubljana City Library

- 1. FRAUEN IN DER BERUFSWELT**
- 2. GESTALTUNG EINES LEBENSLAUFS**



ERFOLGREICH LERNEN? - ÖSTERREICH

Unterrichtsform: Workshop

Zielgruppe: Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund, die schwer am Arbeitsmarkt zu vermitteln sind.

Zielsetzung: Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund benötigen zusätzliche Unterstützung. Sie haben häufig die Schule nicht beendet und sind dadurch lernungewohnt. Dieser Workshop soll den TeilnehmerInnen helfen, ihren Lerntyp und Stil zu erkennen und folgedessen das Lernen zu erleichtern.

Lernziel:

- persönliches Lernverhalten verbessern
- über den Lernstil reflektieren
- Stärkung des Selbstvertrauens
- Lernmotivation entwickeln

Inhalte:

1. *Der Einsatz der Sinne beim Lernen*
Wie kann ich diese lernunterstützend einsetzen?
2. *Überblick über die Funktion des Gehirns und des Gedächtnisses*
Was läuft im Kopf beim Lernen ab?
3. *Lernen in verschiedenen Lebensphasen*
Meine persönliche Lernerfahrung
4. *Lerntypen*
Erkennen der unterschiedlichen Lerntypen wie auditiv, visuell und kinästhetisch
Lernen mit Lerntechniken

Kennenlernen von Methoden unter Berücksichtigung der eigenen Lernpräferenz

Der Lehrplan

Dauer des Workshops: 2 Stunden

Gruppengröße: 10 TeilnehmerInnen,
1 TrainerIn, über 10 TeilnehmerInnen
2 TrainerInnen

Materialien: Unterlagen zum Kurz- und Langzeitgedächtnis, Lernstile und Lerntypen, Power-Point, Flashcards, Flipchart, Poster.

Empfehlungen

Die TeilnehmerInnen sollen ihre Lernmaterialien mitbringen, damit das mitgebrachte Material lerntypengerecht aufbereitet werden kann.



DIE BEWERBUNG AM TELEFON - ÖSTERREICH

Unterrichtsform: Workshop

Zielgruppe: Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund, die schwer am Arbeitsmarkt zu vermitteln sind.

Zielsetzung: Die Zielsetzung ist, die TeilnehmerInnen bei einem für sie wichtigen Schritt der Arbeitssuche bzw. beim Vorstellungsgespräch zu unterstützen; sie zu stärken und ihnen für diese Situation die korrekte Ausdrucksweise der deutschen Sprache zu vermitteln.

Lernziel:

- Informationen in der Stellenanzeigen verstehen
- Informationen zu einem Stellenangebot erfragen
- Termine für ein Vorstellungsgespräch vereinbaren
- Führen eines professionellen Telefongesprächs

Inhalte:

1. *Stellenanzeigen analysieren – eine Stellenanzeige verstehen und dieser die gewünschten Anforderungen entnehmen*
Erkennen der für den Job benötigten persönlichen Stärken und Schwächen, woran muss noch gearbeitet werden.
2. *Wortschatz und Ausdruck*
Erlernen von standardisierten Wortschatz für diese Situation. Welcher Wortschatz muss vertieft und welcher neu erarbeitet werden.
3. *Telefontraining*
Üben durch Rollenspiele vermittelt den TeilnehmerInnen Selbst-sicherheit beim Telefonieren.

Der Lehrplan

Dauer des Workshops: 2 Stunden

Gruppengröße: 10 TeilnehmerInnen,
1 TrainerIn

Materialien: Internet (Recherche der Stellenanzeigen) Lernprogramm Tell me More, Beamer, Unterlagen: Aktuelle Stellenangebote (Zeitungen, Kleinanzeigen)

Empfehlungen

Stellen Sie den TeilnehmerInnen aktuelle Stellenanzeigen aus den Lokalen Zeitungen zur Verfügung. Wählen Sie Stellenanzeigen, welche für Personen mit geringen Deutschkenntnissen geeignet sind.



ERWERB VON COMPUTERGRUNDKENNTNISSEN - BULGARIEN

Unterrichtsform: Kurs

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose; erstmalig Jobsuchende; ältere Arbeitslose

Gegebenheiten: Den TeilnehmerInnen soll der grundlegende Umgang mit dem Computer vermittelt werden, wie: Computerkonfiguration, Aspekte des Betriebssystems und Wartung des Systems. Sie sollen fähig sein, mit Dateisystemen und Speichermedien umzugehen. Sie lernen im Internet nach Jobs zu recherchieren und Dokumente in Word zu erstellen.

Zielsetzung: Der Kurs richtet sich an Menschen, die wenig oder gar keine Möglichkeit zum Arbeiten am Computer haben. Die Teilnehmer erwerben folgende Kompetenzen:

- Den Umgang mit Dateien und Ordnern, das Arbeiten mit Flash Memory, CD, mobilen Festplatten.
- Den Umgang mit Zusatzgeräten (Drucker, Scanner, Beamer).
- Das Erstellen von Word Dokumenten, das Formatieren und Anpassen von Textelementen, das Einfügen und Positionieren von Objekten.
- Nach Webseiten mit Jobangeboten zu suchen, darauf Registrierungen durchzuführen; CVs und Begleitschreiben zu erstellen.

Der Lernprozess:

1. *Einführung in die Computerkonfiguration* - Komponenten, Zusatzgeräte, Anschlussmöglichkeiten, Service, mögliche Problemursachen.
2. *Das Betriebssystem* – Dateisystem und Navigation, das Starten von Programmen, das Einrichten des Arbeitsumfeldes/Desktops.
3. *Die Arbeit mit MS Word* – Interface, grundlegende Funktionen, Fallbeispiele, nützliche Zusatzfunktionen
4. *Arbeiten mit dem Internet* – Informationssuche, E-Mail einrichten, Registrierung auf Job-Portalen.

Der Lehrplan

Dauer: 4 Kurse, in 4 Teilen 32 Stunden – 26 Trainingsstunden und 6 Stunden für Kaffeepausen und Mittagessen

Gruppengröße: 49 TeilnehmerInnen für 4 Kurse (im Durchschnitt 12 TeilnehmerInnen pro Kurs)

Lernmaterialien: Computer für alle TeilnehmerInnen, Flip Charts, Schreibmaterialien und Multimedia

Empfehlungen

Längere Unterrichtseinheiten, um den TeilnehmerInnen eine bessere Auseinandersetzung mit der Materie zu ermöglichen und mehr Raum für Training durch praktische Übungen zu schaffen.



BERUFSORIENTIERUNG, MOTIVATIONSTRAINING UND INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT - BULGARIEN

Unterrichtsform: Kurs

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose; erstmalig Jobsuchende; ältere Arbeitslose

Gegebenheiten: Ziel war es durch Visualisierung, mit Beispielen aus der Praxis folgende Fähigkeiten zu entwickeln.

- Analyse der derzeitigen Situation;
- Erkennen von Schwierigkeiten, die die berufliche Entwicklung oder den Job beeinflussen;
- Analyse des Wissensstandes, Fähigkeiten zusammenfassen;
- Fähigkeit einen CV und Begleitschreiben für eine Bewerbung vorzubereiten;
- Fähigkeit ein erreichbares Ziel und einen Aktionsplan zu erstellen.
- Verbessern der Kommunikationsfähigkeiten

Der Lernprozess:

Von den Teilnehmern wurde Folgendes erreicht:

1. Karriereplanung;
2. Steigerung der Arbeitsmotivation;
3. Kommunikationsfähigkeiten zur erfolgreichen Stellenbewerbung;
4. Die Stärkung der persönlichen Ressourcen und Persönlichkeitsentwicklung;
5. Unterstützung der Berufsorientierung und Berufsberatung;
6. Analyse der Situation am Arbeitsmarkt;
7. Verbesserung der praktischen Fähigkeiten für die Suche und das Finden eines Jobs.

Der Lehrplan

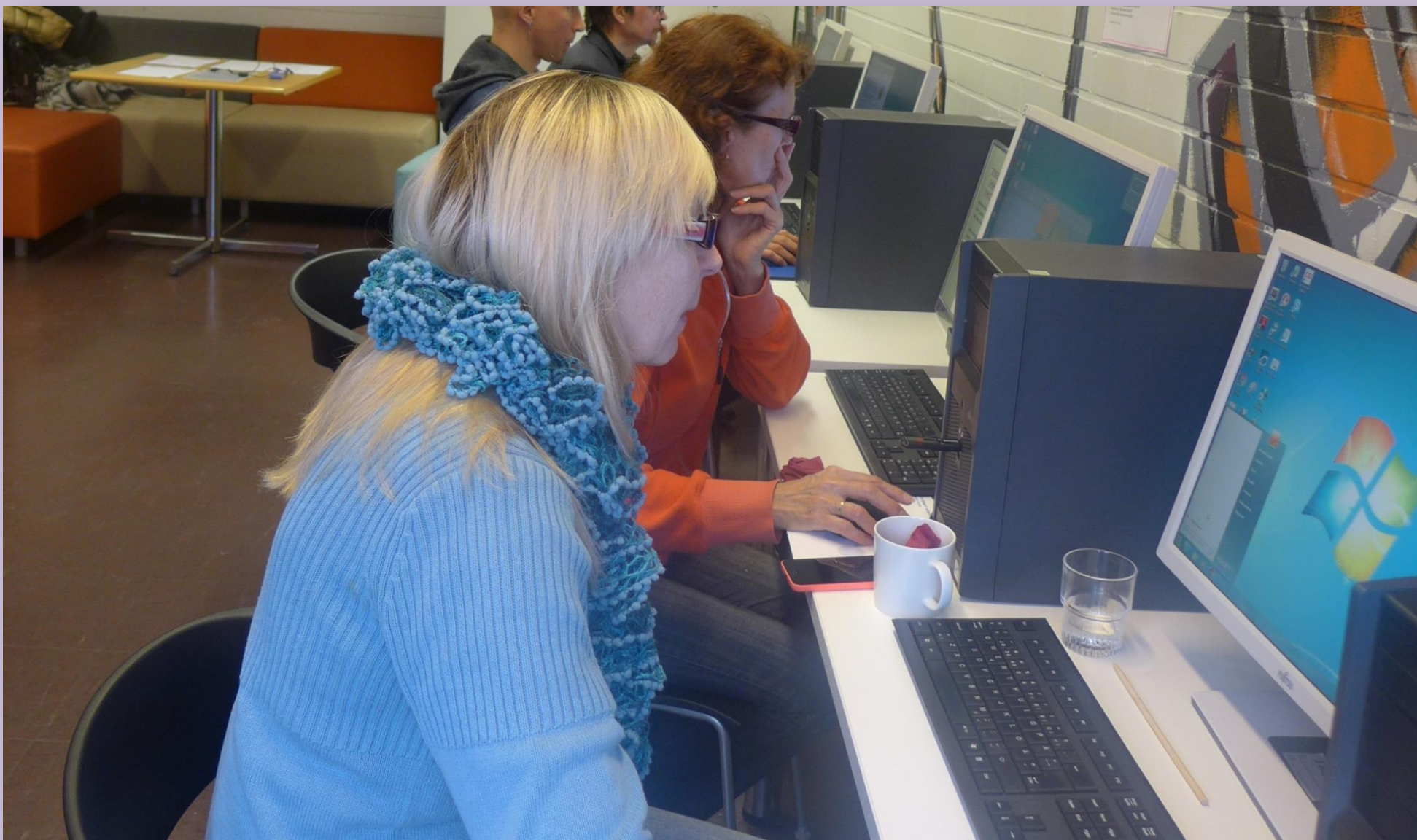
Dauer: 4 Kurse, in 4 Teilen 32 Stunden – 26 Trainingsstunden und 6 Stunden für Kaffeepausen und Mittagessen

Gruppengröße: 49 TeilnehmerInnen für 4 Kurse (im Durchschnitt 12 TeilnehmerInnen pro Kurs)

Lernmaterialien: Computer für alle TeilnehmerInnen, Flip Charts, Schreibmaterialien und Multimedia

Empfehlungen

Eine Verlängerung der Trainingszeit, um den TeilnehmerInnen eine bessere Auseinandersetzung mit der Materie zu ermöglichen und mehr Raum für Training durch praktische Übungen zu schaffen.



„JOBSUCHE FÜR LANGZEITARBEITSLOSE“ - FINNLAND

Unterrichtsform: Workshop

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose und arbeitslose Immigranten

Gegebenheiten: Wichtig ist, informiert zu sein, um verschiedene Webseiten mit Stellenangeboten zu nutzen. Einen aussagekräftigen CV für eine Jobbewerbung zur Verfügung zu haben. Diese Lernaktivität verknüpft zwei wichtige Themengebiete: wie erstellt man einen CV und wie kann man eine Webseite mit Stellenangeboten zur Jobsuche verwenden.

Zielsetzung:

Die Unterstützung der TeilnehmerInnen bei der Erstellung ihrer CV's und dem Benutzen von Webseiten zur Jobsuche.

Der Lernprozess:

1. Überprüfung der Qualifikationen der TeilnehmerInnen: haben sie einen CV, sind sie vertraut mit Webseiten zur Jobsuche
2. Was macht einen guten CV aus; Was soll enthalten sein, was kann man weglassen?
3. Wie schreibt man ein gutes Bewerbungsschreiben?
4. Vorlage zur Orientierung bei der Erstellung der eigenen CVs
5. Einführung in die gängigsten Stellenanzeigen-Webseiten Finnlands
6. Demonstrieren, wie man Jobs nach verschiedenen Tätigkeitsfeldern filtert und die TeilnehmerInnen die Seiten ausprobieren lassen
7. Den TeilnehmerInnen helfen passende Bewerbungen zu den aktuellen Stellenangeboten zu schreiben

Der Lehrplan

Dauer: 2 Stunden

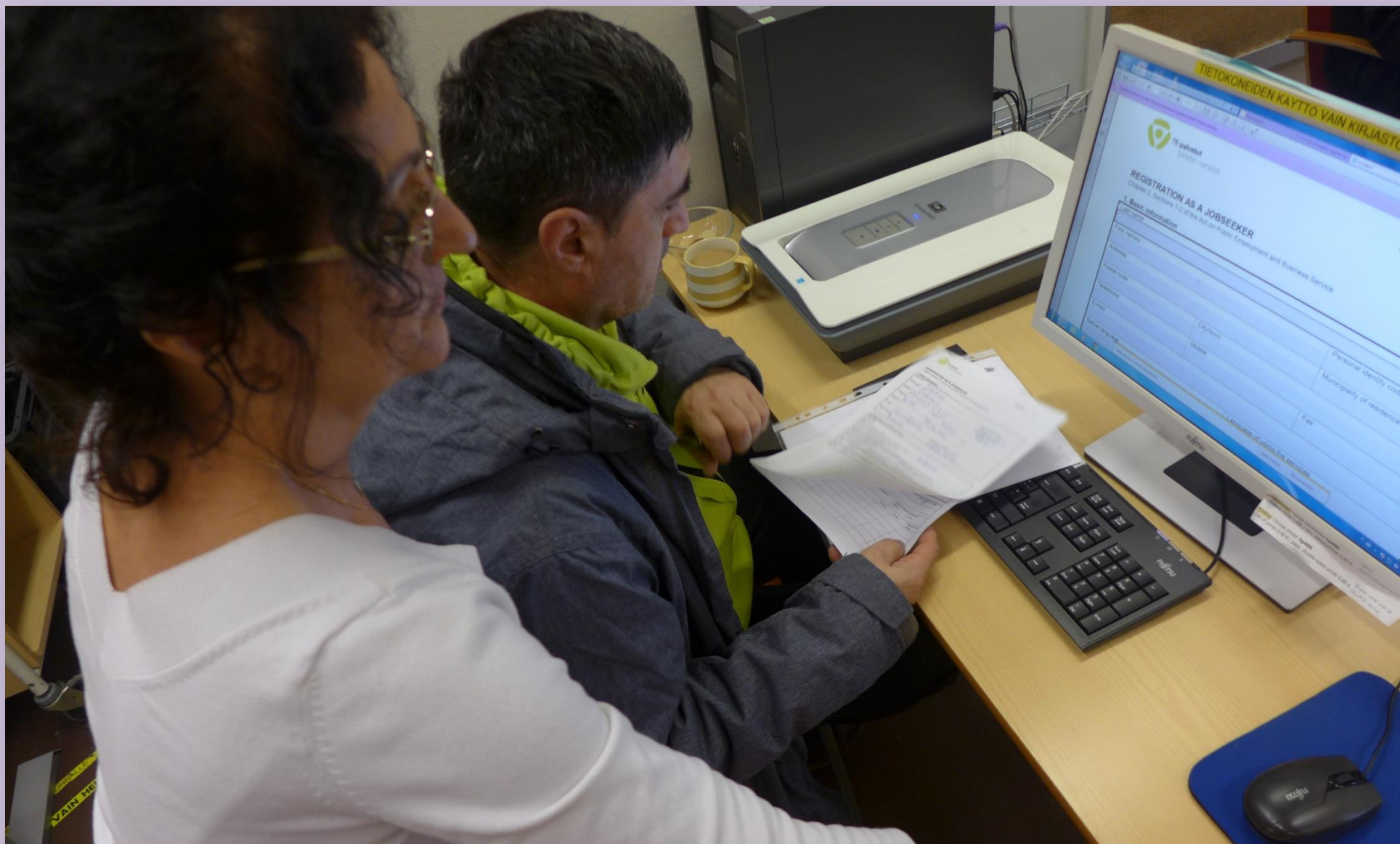
Gruppengröße: 10 Teilnehmer

Lernmaterialien: Computer für alle

TeilnehmerInnen, Flip Charts, Schreibmaterialien und Multimedia, Beamer, Kaffee und Snacks für die TeilnehmerInnen

Empfehlungen

Es wäre eine gute Idee einige Materialien aus einem regionalen Arbeitsamt zu erhalten. Ebenfalls wäre es sinnvoll verschiedene Webseiten zu verschiedenen Tätigkeitsfeldern für den Kurs im Vorfeld zu recherchieren.



WORD-KURSE FÜR ARBEITSLOSE FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND – FINNLAND

Unterrichtsform: Workshop

Zielgruppe: Arbeitslose Immigrantinnen

Hintergrund: Textverarbeitung und Textbearbeitung sind notwendige Bestandteile bei der Jobsuche und im Arbeitsleben

Zielsetzung:

Den Teilnehmerinnen vermitteln, wie man ein Textverarbeitungsprogramm wie z.B. Ms Word verwendet, um mit den erworbenen Fähigkeiten besser für die Jobsuche und im Arbeitsleben aufgestellt zu sein.

Der Lernprozess:

1. Die vorhandenen Fähigkeiten der TeilnehmerInnen abklären: wie gut beherrschen sie Textverarbeitungsprogramme, welche Sprachkenntnisse haben die TeilnehmerInnen
2. Überblick über die grundlegenden Werkzeugen von Word: öffnen, speichern, formatieren, editieren, kopieren von Texten
3. Umsetzung: das Benutzen der Tastatur um Großbuchstaben und Sonderzeichen zu erstellen, einen Text in spezieller Formatierung erstellen, einen Text aus dem Internet kopieren, ein Textdokument abspeichern und in den Anhang eines E-Mails einfügen.

Der Lehrplan

Dauer: 2 Stunden

Gruppengröße: 10 – 15 Teilnehmerinnen

Lernmaterialien: Computer für alle Teilnehmerinnen, Beamer

Empfehlungen

Ein vorbereitetes Worddokument, das auf den Desktops aller Computer vorinstalliert ist und gemeinsam bearbeitet werden kann. Da es sich bei den TeilnehmerInnen um Migranten handelt, die manchmal der Arbeitssprache noch nicht ausreichend fähig sind, wäre es wichtig mehr Zeit für diese Thematik aufzubringen, um ein besseres Verständnis des Workshops zu garantieren. Auch zusätzliche Lernmaterialien für den Spracherwerb in dem spezifischen Kontext des Workshops wären nützlich. Es wäre ebenfalls gut ein oder zwei zusätzliche Instrukteure für die Sprachproblematik im Workshop zu haben.



BEWERBUNG - IRELAND

Unterrichtsform: Kurs

Zielgruppe: Langzeitarbeitslose, Arbeitslose Frauen und ältere Menschen

Gegebenheiten:

Dieser IT-Kurs deckt die grundlegenden Computerkenntnisse und notwendigen Anwendungen (Word) ab, die man als Arbeitssuchender für eine Stellenbewerbung benötigt. Er inkludiert Workshops zu folgenden Themengebieten: eine E-Mail Adresse einrichten und E-Mails versenden, online Jobsuche, wie kann man etwas aus dem Internet herunterladen, speichern und hochladen von Dokumenten.

Zielsetzung:

Dieser speziell maßgeschneiderte IT-Kurs für die Arbeitslosen wird ihnen folgendes ermöglichen:

- Die Grundfertigkeiten einen Computer zu benützen
- Das Verwenden verschiedener Anwendungen (wie Ms Word) für die Erstellung von Dokumenten wie CVs und Begleitschreiben für eine Bewerbung
- Einen E-Mail Account erstellen, E-Mails versenden, die Grundregeln beim Verfassen einer beruflichen E-Mail
- Die Verwendung des Internets, die Grundlagen über die Funktionsweise von Suchmaschinen, die online Jobsuche, das Einschreiben für Newsletter und Benachrichtigungen von Stellenangebots-Webseiten.

Der Lernprozess:

Jede/r TeilnehmerIn erhält Zugang zu einem PC oder Laptop. Ein Beamer steht für die Workshops zur Verfügung. Inhalte werden mündlich vermittelt und auf etwaige Fragen der TeilnehmerInnen wird eingegangen.

Der Lehrplan

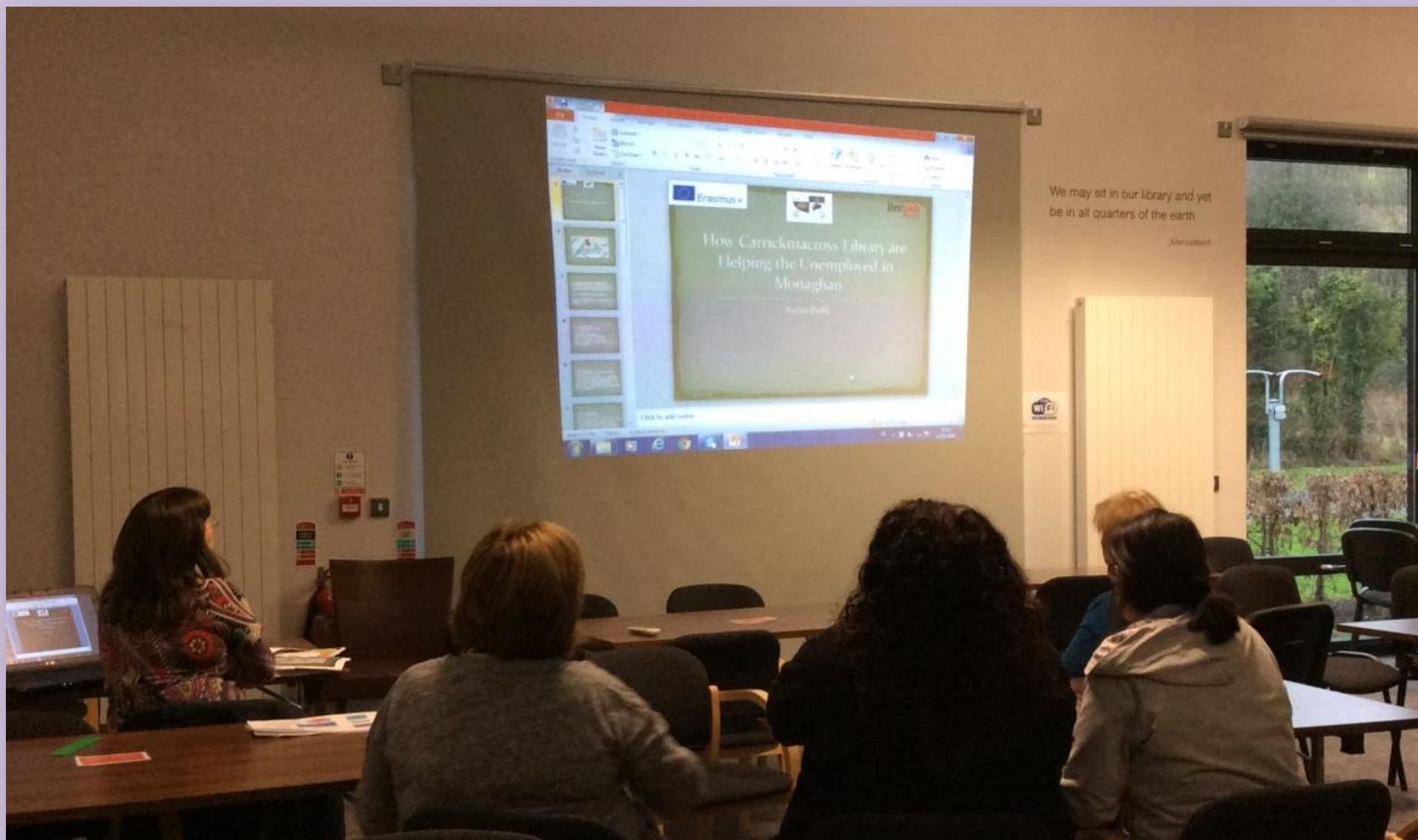
- Erstellen von Unterrichtsplänen und Unterlagen für jeden Workshop.
- Verständnis für die Bedürfnisse der Gruppe.
- Drucken von Unterlagen.
- **Dauer:** Der Kurs ist eingeteilt in 10 x 3 Stunden Workshops (30 Kursstunden), mit einer 30 minütigen Pause nach jedem Workshop.

Gruppengröße: Maximum von 10 TeilnehmerInnen.

Lernmaterialien: Zugang zu einem PC oder Laptop mit Ms Word für alle TeilnehmerInnen, Computer/Laptop und Beamer für den Kursleiter, Internetzugang.

Empfehlungen

Kürzere Workshops und auf individuelle Themen abgestimmte Workshops.



JOBSUCHE UND NETWORKING - IRLAND

Unterrichtsform: Präsentationsworkshop

Zielgruppe:

Langzeitarbeitslose, arbeitslose Frauen und ältere Menschen in County Monaghan.

Hintergrund:

Dieser Workshop ist speziell für Arbeitslose/Arbeitssuchende zugeschnitten, die sich nicht klar über die verschiedenen Möglichkeiten der online Jobsuche sind.

Zielsetzung:

- Den TeilnehmerInnen gute Strategien für die eigene Jobsuche geben
- Notwendige Herangehensweise um die Jobsuche und Vernetzungsaktivität so effizient wie möglich durchführen zu können.
- Kennen lernen der Hintergründe von spezifischen Branchen, eigenes Kontaktnetzwerk aufbauen, Kompetenzen und Stärken zu verkaufen.

Der Lernprozess:

PowerPoint Präsentation mit Anschlussdiskussion.

DER LEHRPLAN

- Vorbereitung der Power-Pointpräsentation.
- Verständnis für die Bedürfnisse der Gruppe entwickeln.
- Unterlagen vorbereiten

Dauer: 2 Stunden

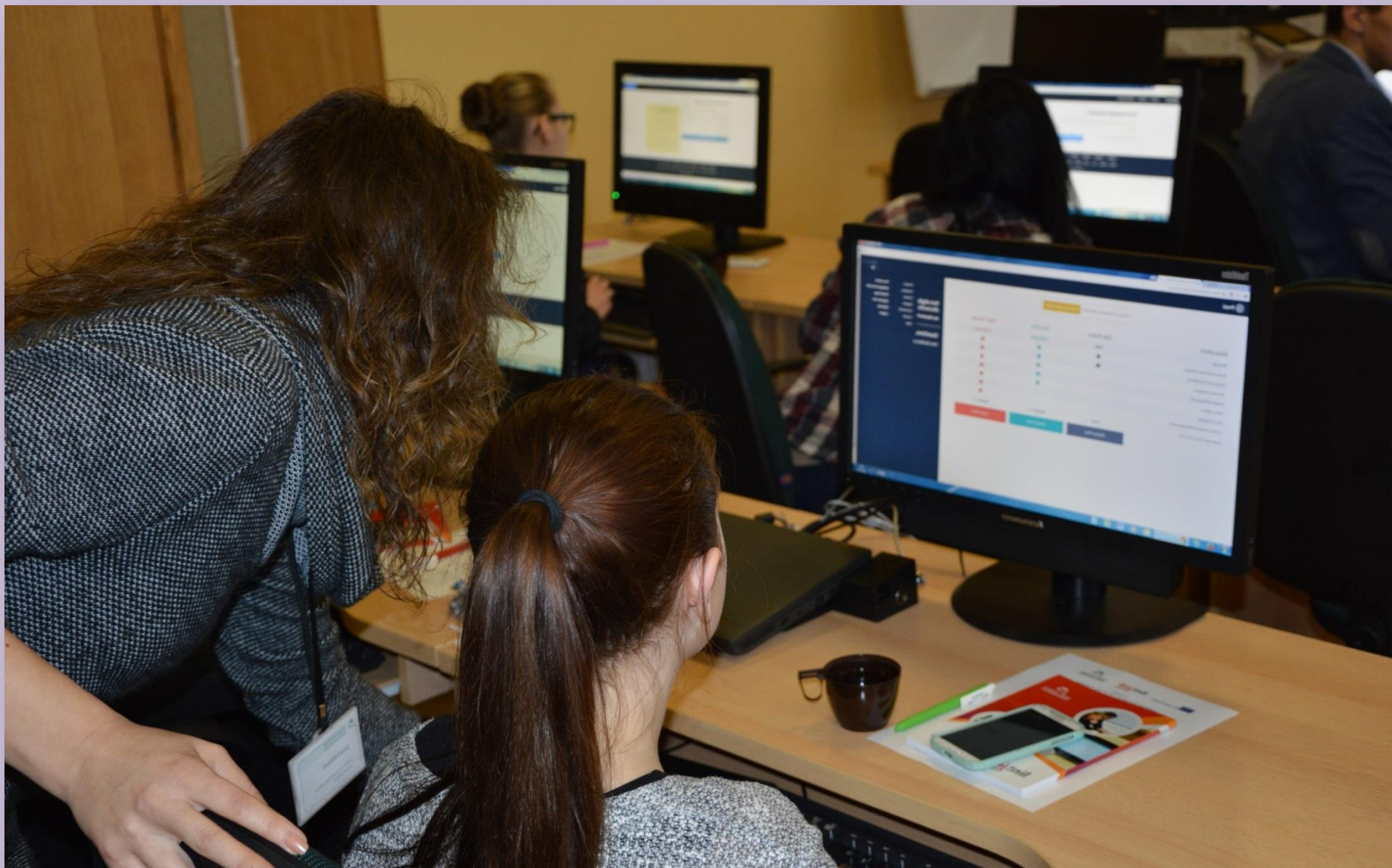
Gruppengröße: Bis zu 20 TeilnehmerInnen

Materialien:

- Stifte und Papier für Notizen
- Computer und Beamer für den Kursleiter.

Empfehlungen

Spezifische Themengebiete für die einzelnen Workshops wie z.B. LinkedIn Profile etc.



EINE PRÄSENTATION IM INTERNET GESTALTEN – LITAUEN

Unterrichtsform: Workshop

Zielgruppe: Erstmalig Jobsuchende, Arbeitslose mit geringer Qualifikation

Hintergrund: Präsentationen erstellen zu können ist eine wichtige Voraussetzung für die meisten Bewerbungen heutzutage. Die TeilnehmerInnen über Materialien und Ressourcen im Internet informieren, die zum Erstellen von Präsentationen hilfreich sind.

Zielsetzung: Es ist wichtig den TeilnehmerInnen Informationen über Materialien, die für die Erstellung von Präsentationen als Teil der Bewerbung für Stellenangebote nützlich sind, zu Verfügung zu stellen. Dadurch fällt es den TeilnehmerInnen leichter eine für sie persönlich angepasste und professionelle Bewerbung zu verfassen.

Der Lernprozess: Der Workshop deckte zwei Themen ab: (1) Plan vom Selbstbild: Hauptziel und Inhalt, sozialer Kontext, Technologie, die Auswahl von Strategien zum Publizieren, etc.

1. Präsentationserstellung: Theoretischer Part mit praktischen Beispielen – Sammlung von Folien: *PowerPoint online (Office 365 part)*, *Sway (Office 365 part)*, *Google Docs slides*, *Zoho Show*, *Slideshare*, *Prezi*;

Eine praktische Arbeit unter Verwendung des interaktiven Tools Prezi um Folien zu gestalten und präsentieren. Die TeilnehmerInnen werden praxisbezogen in die Anwendung des Tools Prezi eingeführt: Musterauswahl, Einfügen von Medien, Benützen von Animationen, Publizieren im Internet, etc.

Lehrplan

PowerPointpräsentation

Dauer: 1 Stunde praktischer Workshop

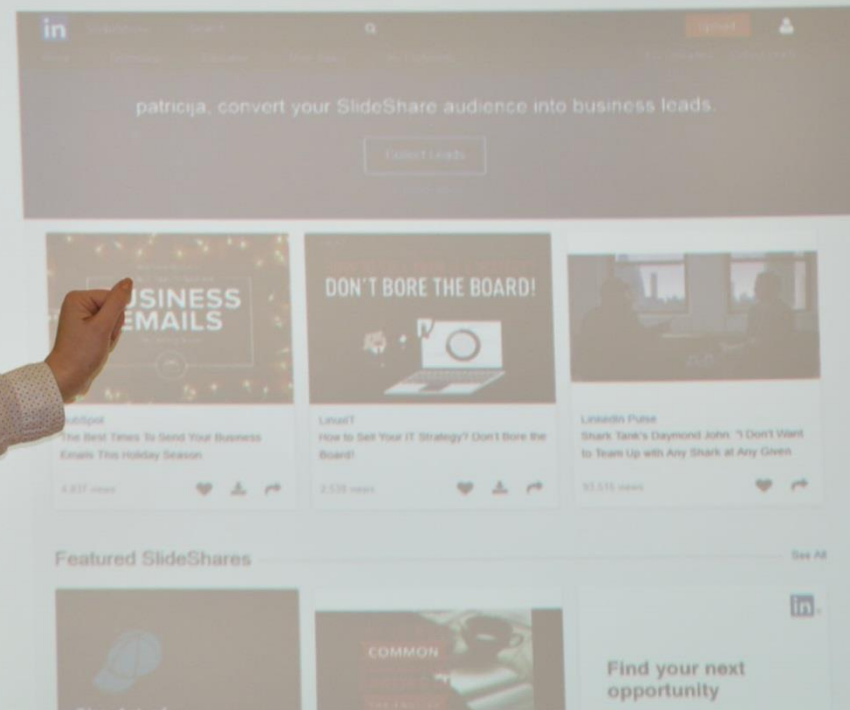
Gruppengröße: 11 TeilnehmerInnen

Lernmaterialien: Computer für alle TeilnehmerInnen, Beamer

Empfehlungen

Die TeilnehmerInnen waren sehr zufrieden mit dem Workshopinhalt. Sie nahmen aktiv an den Diskussionen teil und teilten persönliche Erfahrungen mit der Gruppe. Ein großer Teil des Unterrichts wurde Präsentationstools wie Sway, Zoho Show gewidmet. Neues Bildmaterial und Links zu relevanten Portalen und praktischen Beispielen wurden in den Workshop eingebaut.

Skaidrių demonstravimo priemonė Slideshare <http://www.slideshare.net/>



1. Žingsnis pristatyti programą
2. Žingsnis pavišinti Slideshare

EIN INTERNETPROFIL ERSTELLEN; SOCIAL MEDIA UND BLOGS – LITAUEN

Unterrichtsform: Workshop

Zielgruppe: Berufseinsteiger, Arbeitslose mit geringer Qualifikation

Hintergrund: Erstellen eines Portfolios für die Jobsuche

Zielsetzung: Wissen und Erfahrung der TeilnehmerInnen über das Erstellen eines online Profils, um die Selbstdarstellung zu Arbeitsgebern zu verbessern.

Lernprozess: Der Workshop beinhaltet 2 Themenkomplexe: (1) Erstellen eines Portfolios; (2) Soziale Webseiten und Profile

1. Einführungsveranstaltung / Theorie – Erstellen eines Portfolios. Die Vorteile eines Portfolios; Der Unterschied zwischen Portfolio und Homepage; Wofür ein Portfolio nicht verwendet werden sollte; Was macht ein gutes Portfolio aus etc.
2. Theoretischer Teil mit praktischen Beispielen – theoretische und praktische Einführung in das Internetportal Wix. Wix ist ein Service, der es durch vorprogrammierte Schablonen ermöglicht, eigene Webseiten zu erstellen. Es ist ein kostenloser Onlineservice, der keine technischen Vorkenntnisse des Nutzers verlangt.

Die praktische Aufgabe bestand darin ein Portfolio über die Plattform Wix zu erstellen - Designauswahl, Text verfassen, zusätzliche Komponenten (Bilder etc.) einfügen, publizieren im Internet, ein Profil editieren.

Lehrplan

Power-Pointpräsentation

Dauer: 1 Stunde praktischer Workshop

Gruppengröße: 11 TeilnehmerInnen

Lernmaterialien: Computer für alle TeilnehmerInnen, Beamer

Empfehlungen

Die TeilnehmerInnen waren sehr zufrieden mit diesem thematisch spezifischen Workshop. Sie hatten die Möglichkeit praktische Erfahrung mit dem Portal Wix zu sammeln und ein persönliches Portfolio zu erstellen. Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Gruppen wurde nach dem Training beschlossen den Schwerpunkt vermehrt auf die Plattform Wix zu setzen. Weiters sind mehr Bildmaterialien und Links zu Praxisbeispielen in den Workshop.



UNTERNEHMER ABC – RUMÄNIEN

Unterrichtsform: Kurs

Zielgruppe: Arbeitslose Menschen, die mehr über Selbstständigkeit lernen wollen

Hintergrund: Dieser Kurs richtet sich an alle die sich selbstständig machen möchten.

Zielsetzung:

- zu verstehen, welche Fertigkeiten ein Unternehmer benötigt;
- Kenntnisse des Entwicklungsprozesses und Planungsprozesses zu gewinnen;
- die besten Qualitäten von erfolgreichen Unternehmern zu erkennen;
- die verschiedenen Risiken, die man beim Start eines Unternehmens hat, beleuchten;
- Fähigkeiten erwerben, ein Unternehmen zu gründen.

Der Lernprozess:

1. *Die gemeinsamen Merkmale eines Unternehmers* – TeilnehmerInnen werden lernen, wie die UnternehmerInnen denken;
2. *Der Planungs- und Entwicklungsprozess* – die TeilnehmerInnen werden den Unterschied zwischen Planung und Entwicklung lernen, die grundlegenden Schritte im Planungs- und Entwicklungsprozess, Leitsätze und Planung in der Praxis;
3. *Die wichtigsten Qualitäten erfolgreicher UnternehmerInnen* – die TeilnehmerInnen werden erfahren, was die wichtigsten Qualitäten erfolgreicher UnternehmerInnen sind;
4. *Was sind die Risiken* – die TeilnehmerInnen werden verschiedene Arten von Risiken kennenlernen;
5. *Was sind die notwendigen Fähigkeiten* – Die TeilnehmerInnen werden über die grundlegenden Fähigkeiten, die man als erfolgreiche/r UnternehmerIn braucht, die sie

LEHRPLAN

Die Lernunterlagen werden über PowerPoint erstellt und präsentiert.

Kursdauer: 5 Sitzungen, 12 Stunden – 10 Unterrichtsstunden und 2 Stunden Kaffeepause.

Gruppengröße: 10 TeilnehmerInnen pro Trainer.

Lernmaterialien: Computer für alle TeilnehmerInnen. Computer und Beamer für den Trainer/die Trainerin.

EMPFEHLUNGEN

Möglichst viele praktische Beispiele für alle TeilnehmerInnen in den Workshop integrieren



FINANZMANAGEMENT – RUMÄNIEN

Lernmodalität: Kurs.

Zielgruppe: Arbeitslose, die Hilfe bei der Finanzplanung brauchen.

Hintergrund: Der Kurs wurde als Antwort auf die Tatsache entwickelt, dass einer zunehmenden Anzahl an Menschen das Verständnis der grundlegenden persönlichen Wirtschaft fehlt, das sie brauchen, um richtige finanzielle Entscheidungen zu treffen und ihre Finanzen effektiv zu verwalten.

Zielsetzung:

- das Erstellen und Verwenden eines Budgetplans/Kostenplans;
- das erfolgreiche Managen von Schulden;
- das Verständnis für langfristige Einsparungen und Investitionen;
- das Wissen um die finanziellen Bedürfnisse, Ziele und Prioritäten;

Der Lernprozess:

1. *Finanzmanagement – Einführung* – die TeilnehmerInnen lernen ihre Finanzen zu managen, Finanzverwaltungsmaßnahmen, Kostenplanung, warum ist eine Kostenplanung sinnvoll, wie sie eine Kostenplanung erstellen und anwenden können;
2. *Identifizieren und priorisieren von Bedürfnissen und Zielen* - TeilnehmerInnen lernen die Ziele der Finanzplanung, was ist wann notwendig, vorhergesehene und unvorhergesehene Ereignisse, Faktoren, die die Finanzplanung beeinflussen, Leitprinzipien des Überprüfens und Überarbeitens eines Finanzplans, Notfallfonds, Schuldenmanagement, Kurzzeiteinsparung, Angestelltenlöhne und Bezüge;
3. *Einen Haushalt managen und eine Familie gründen* – Unterschied zwischen Miete und Kauf, Energiesparen, Geld sparen, Kindern den Umgang mit Geld beibringen, Langzeitsparen, Investitionen und soziale Absicherung;
4. *Die Suche nach Hilfe und Beratung* – die Wichtigkeit informiert zu bleiben, Arten von Hintergrundinformation, Beratungsquellen, die Auswahl der Quellen, Konsumentenrechte,

LEHRPLAN

Die Lernunterlagen werden über PowerPoint erstellt und präsentiert.

Kursdauer: 5 Sitzungen, 12 Stunden – 10 Unterrichtsstunden und 2 Stunden Kaffeepause.

Gruppengröße: 10 TeilnehmerInnen pro Trainer.

Lernmaterialien: Computer für alle TeilnehmerInnen. Computer und Beamer für

Empfehlungen

Verschiedene Lernmethoden anwenden, wie z. B: Simulationen, Rollenspiele, Fallstudien etc.

Praktische Beispiele wie das Erstellen eines Sparplanes für das nächste Jahr, einen persönlichen Haushaltsplan erstellen und wie man ein finanzielles Gleichgewicht erreichen kann.



FRAUEN IN DER BERUFSWELT - SLOWENIEN

Lernmodalität: Workshop

Zielgruppe: Frauen

Hintergrund: Identifizierung der eigenen Stärken und Schwächen, Fähigkeiten, Kompetenzen, Bedürfnisse und das Verständnis für die Arbeitswelt, kann die individuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Durch die Identifizierung der Stärken von Frauen, kann dies ihr Selbstwertgefühl erhöhen.

Zielsetzung:

- Wissen von den Merkmale eines professionellen Auftritts
- Mit dem Konzept der »personal trademark« vertraut werden
- Ermittlung der eigenen Stärken und Schwächen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Bedürfnisse
- Einen Einblick in das Konzept der »personal quality world« (W. Glasser) erhalten
- Vorurteile und Klischees über Frauen in der Geschäftswelt

Der Lernprozess: (1) Einführung, (2) Sich kennenlernen, (3) Merkmale eines guten Auftritts, (4) Erkennen der eigenen Stärken, Schwächen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Bedürfnisse (5) Konzept der "personal trademark", Konzept der "personal quality world".

Methoden: Präsentation, Gruppenarbeit, Postergestaltung, Diskussion.

LEHRPLAN

Dauer: Tagesworkshop, 3-4 Stunden, eine Erweiterung oder Verlängerung für detailreichere Bearbeitung spezieller Themen ist auf Wunsch möglich. (z.B. Bedeutung der Gefühle, Privat- und Familienleben, Geschlechtergleichheit in Firmen sicherstellen etc.).

Gruppengröße: ca. 10–15 pro Trainer. Bei mehr TeilnehmerInnen wird mehr Zeit bei der Diskussion gebraucht.

Lernmaterialien: Ein Computer und ein Videoprojektor für den/die TrainerIn; Poster, PowerPoint Präsentation, Stifte, Flipcharts, kleine Ausstellung relevanter Bücher.

EMPFEHLUNGEN

Es ist wichtig gleich am Beginn der Workshops eine gute Lernatmosphäre und gute Verbindungen zwischen den TeilnehmerInnen herzustellen, da die Themen in der Gruppenarbeit von der persönlichen Lebenserfahrung, eigenen Stärken und Schwächen, Wertevorstellungen und Prioritäten abhängen. Deshalb sind Vertrauen und eine positive Einstellung zwischen den TeilnehmerInnen eine Grundlage für eine ergiebige Diskussion und Erfahrungsaustausch.



GESTALTUNG EINES LEBENSLAUF - SLOWENIEN

Unterrichtsform: Workshop, IT basierender Workshop

Zielgruppe: spezielle Zielgruppe, arbeitslose ehemalige Drogenabhängige, die sich in einem Rehabilitationsprozess befinden

Hintergrund: (Ehemalige) Drogenabhängige haben eine geringere Chance einen Job zu finden. Sie sind mit Stigmata und Vorverurteilungen von Arbeitgebern (und Anderen) konfrontiert. Deshalb ist eine Reintegration in den Arbeitsmarkt äußerst wichtig für sie. Für sie ist es daher sehr wichtig einen guten CV für die Bewerbungen zu haben; IT Fähigkeiten sind eine Notwendigkeit für die Jobsuche und das Arbeitsleben. Das Wissen um die eigenen Kompetenzen und Stärken (für CVs) kann das Selbstbewusstsein verbessern.

Zielsetzung:

- Welcher Lebenslauf ist für diese spezielle Zielgruppe am besten geeignet?
- Das Vertraut werden mit verschiedenen Stilen von Lebensläufen
- Die Fähigkeit eine geeignete Form für den eigenen Lebenslauf zu finden
- Einen persönlichen Lebenslauf erstellen
- Seine Kompetenzen und Stärken identifizieren

Der Lernprozess:

- (1) Einleitung, (2) Lernmaterialien, (3) Präsentation verschiedener Arten und Ressourcen für Lebensläufe und (4) Erstellen eines Lebenslaufs (praktische Arbeit).

Methoden: Präsentation, Coaching und individuelles Arbeiten. Einbindung von relevanten Buchauszügen in den Workshop.

Lehrplan

Aktivitätsplanung: Workshop in 2 Teilen

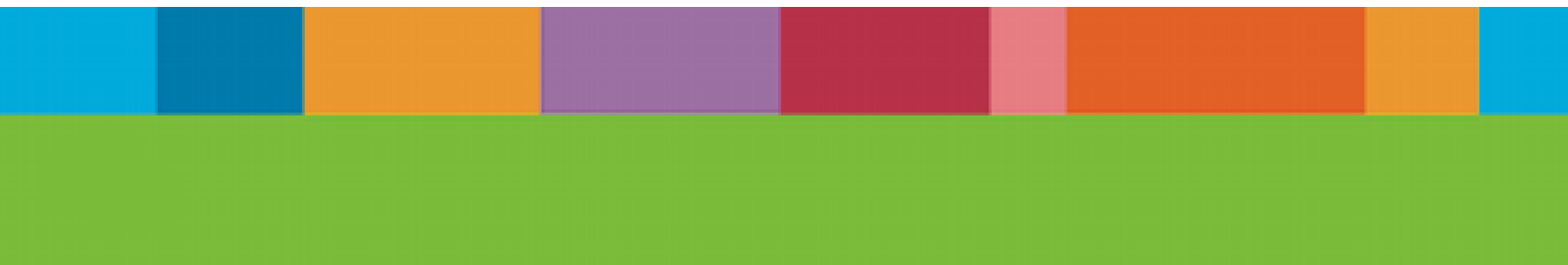
Dauer: 2x3 Stunden

Gruppengröße: kleine Gruppen (max. 6 Teilnehmer)

Lernunterlagen: Unterlagen, PowerPoint, Flipchart, Whiteboard, kurze Videopräsentationen und Webseiten mit Informationen über CVs. Computer für alle TeilnehmerInnen, um die praktischen Teile zu absolvieren. Computer und Beamer.

Empfehlungen

Es ist einfacher die Zielgruppe zu erreichen, wenn eine Partnerschaft mit den Institutionen etabliert ist, die mit ihnen arbeiten (in unserem Fall: Zentrum für die Behandlung von Sucht von illegalen Drogen, Psychiatrischen Universitätsklinik Ljubljana). Eine Liste der Teilnehmer und Fotos sind auf Workshops für diese Zielgruppe nicht begrüßt. Es ist hilfreich, einen zusätzlichen Mentor im Workshop zu haben. Der typische Lebenslauf ist für diese Zielgruppe nicht sinnvoll - da sie vom Arbeitsmarkt seit einiger Zeit abwesend



KAPITEL 4

EINFLUSS DES PROJEKTS AUF LOKALER EBENE

KAPITEL 4

EINFLUSS DES PROJEKTS AUF LOKALER EBENE

Der Einfluss des Projekts auf lokaler Ebene kann qualitativ und quantitativ bemessen werden. Die Erwartungen an das Projekt wurden bei Weitem übertroffen. Es wurden zusätzliche Lernaktivitäten, Informationsquellen und lokale Kooperationen entwickelt. Jeder Projektpartner organisierte ein Abschlusstreffen oder machte eine Projektpräsentation in der Gemeinde mit wichtigen Interessensvertretern: Informationsspezialisten, Vertretern aus den Bibliotheksfachstellen und Bibliotheken, Vertretern der Bildungseinrichtungen, Arbeitsagenturen und -organisationen, Gesundheitsbehörden und Gemeindevertretern.

Insgesamt nahmen 143 Personen an diesen Treffen teil, die alle im Mai 2016 stattfanden.

Sie kamen aus folgenden Bereichen:

Bibliotheken	64
Erwachsenenbildung	25
Arbeitsmarktvermittlung	15
Andere – Medien, lokale Behörden, Vertretern aus Universität und Hochschulen, MigrantInnenvereine, Jugendservice, Drogenabhängigkeitszentrum, Unternehmensbereich	39

Jeder Projektpartner präsentierte bei diesen Treffen die Ziele, Inhalte, Ergebnisse und Auswirkungen des Projekts. Es folgte eine Diskussion über die tatsächlichen Einflüsse des Projekts auf lokaler Ebene und darüber wie eine weitere Entwicklung der Angebote und die Weiterführung des Projekts aussehen könnten.

Die TeilnehmerInnen wurden ersucht einen Fragebogen mit spezifischen Fragen auszufüllen.

Hier erhalten Sie die Zusammenfassung der Antworten des Fragebogens:

Wie viele der Teilnehmer arbeiten mit den Projekt-Partnern in anderen Programmen zusammen?

Insgesamt 38 TeilnehmerInnen bzw. 26% berichteten, dass es in verschiedenen Projekten eine Zusammenarbeit gibt.

Wie viele der Teilnehmer wussten über das Projekt Bescheid und haben im Projekt mitgearbeitet?

25% antworteten, dass sie über das Projekt Bescheid wussten. Es ist interessant, dass einige Organisationen schon von Beginn an im Projekt mitarbeiteten und Lernaktivitäten

mitentwickelten, es entstanden neue Kooperationen für eine weitere Zusammenarbeit.

Einfluss des Projekts auf lokaler Ebene – Meinungen der anderen Organisationen dazu:

Eine der wichtigsten Auswirkungen des Projekts auf lokaler Ebene war die Entwicklung oder Verbesserung der Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice und anderen Einrichtungen, die Informationen und verschiedene Dienstleistungen für Arbeitssuchende anbieten.

Es ist wichtig zu wissen, was jede Agentur und Organisation anbietet und zu überlegen, wie man in Zukunft zusammenarbeiten kann.

Die BibliothekarInnen können mehr und bessere Informationen über verschiedene Services und Angebote für Arbeitslose geben und sie können sie zu den richtigen Stellen weiterleiten.

Durch die Recherchen, die im Zuge der Forschungsarbeit im Vorfeld durchgeführt wurden, wussten wir, welche Angebote für Arbeitslose bereits in Bibliotheken bestehen. Darauf aufbauend wurden zusätzlichen Angebote entwickelt, die wir zur Verfügung stellen können. Im Fortbildungskurs gab es weitere Informationen, wie wir die Bedürfnisse von arbeitslosen Menschen erkennen können, um wirksame Aktivitäten und Angebote zu schaffen.

Da Bibliotheken wichtige lokale Treffpunkte für Menschen sind, also Orte wo wir Arbeitslose leicht erreichen können. Bibliotheken sind Orte der Entspannung, der Information und des Wissensaustausch. Sie können daher für viele Menschen ein Ausgangspunkt sein, wieder zur Bildung zurückzukehren, oder hier einfach selbst informell zu lernen.

In Österreich wird das Ausbildungskonzept "Wie kann ich mit Arbeitssuchenden arbeiten" in das Fortbildungsprogramm für BibliothekarInnen des Büchereiverband Österreichs aufgenommen.

Vom Projektpartner Bulgarien wurde berichtet, dass 25 von 49 Arbeitslosen, die an den Workshops teilgenommen haben, bereits eine Beschäftigung erhalten haben.

Wie können Bibliotheken Arbeitssuchende noch unterstützen? Was denken die Organisationen?

Wie bereits erwähnt wurde, sehen die Organisationen Bibliotheken, als sehr offen, leicht erreichbar und benutzbar, als eine Art Willkommensort für Jobsuchende, die Hilfe und Unterstützung brauchen.

Die Leute fühlen sich in dieser Umgebung wohler als in der Schule oder in den AMS-Zentren. Sie müssen hier nicht erklären, warum sie Informationen brauchen. Viele Erwachsenen haben negative schulische Erfahrungen in der Vergangenheit gemacht, sie sind verunsichert, ob sie wieder eine Schule besuchen oder eine Ausbildung machen sollen

oder können. Bibliotheken können der Schlüssel für einen Weg zurück ins Ausbildungssystem sein. Hier kann jeder lebenslang Lernen, es gibt die Möglichkeit zum informellen Lernen für alle Altersgruppen.

Das Lernangebot in den Bibliotheken kann sehr flexibel genutzt werden. Heutzutage suchen Leute nach neuen Wegen, nach flexiblen Zugängen zum Lernen. Bibliotheken bieten oft einen kostenlosen Zugang zu den verschiedenen Wissens- und Informationsquellen und können damit die Arbeitssuchenden sehr gut unterstützen. Die Angebote umfassen Bücher, Zeitschriften, Internetzugang, Onlinere Ressourcen, Datenbanken, kostenlose Räume zum Lernen und Studieren.

Die Bereitstellung von Lernaktivitäten durch professionelle BibliothekarInnen soll dazu führen, dass die Arbeitslosen auch weitere Angebote von anderen Organisationen in Anspruch nehmen.

BibliothekarInnen können persönliche Unterstützung anbieten, und können die Arbeitssuchenden auf eine neutrale Art unterstützen. In vielen ländlichen Gebieten sind Bibliotheken die einzigen Orte fürs Lernen. Die BibliothekarInnen kennen ihre BesucherInnen gut und können somit gezielt auf die Bedürfnisse eingehen. Bibliotheken können ein Bindeglied zwischen den Arbeitslosen und anderen Organisationen sein. Das sollte in den verschiedenen Ländern besser kommuniziert und beworben werden.

Andere Vorschläge waren, dass Bibliotheken "Karriere-Zentren" für Arbeitssuchende schaffen; einen Raum für verschiedene Organisationen zur Verfügung stellen, um dort ihre Trainings abzuhalten; Newsletter versenden über Bibliotheksangebote und andere Informationen, die insbesondere Arbeitssuchende/Arbeitslose betreffen; Zugang zu Telefonen für private Gespräche zu potentiellen Arbeitgeber anbieten.

Wie sehen die Organisationen eine mögliche Zusammenarbeit mit den Bibliotheken um die Arbeitslosen zu unterstützen?

Alle Organisationen können sich eine Zusammenarbeit mit den Bibliotheken sehr gut vorstellen, um die Lernaktivitäten bekannt zu machen und die neuen Angebote zu unterstützen. Viele sehen die Bibliotheken als guten Ort diese neuen Workshops und Kurse anzubieten. Die öffentliche Bibliothek kann eine Drehscheibe sein, um Arbeitslose wieder zurück zur Bildung zu bringen. Der Zugang zu weiteren Ressourcen kann ihre eigene Arbeit unterstützen. Sie werden ihre KundInnen über die Bibliotheksangebote informieren und die Bibliotheksarbeit bewerben

In Irland, wurde von der Erwachsenenbildungseinrichtung vorgeschlagen, Kompetenzprüfungen durchzuführen, um die

Lernaktivitäten weiter zu entwickeln und neue Angebote zu schaffen. Es sollen alle derzeitigen Angebote angesehen werden, überlegt werden welche Lücken es gibt, wie und durch wen sie gefüllt werden können.

In Finnland, ist eine bessere Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessensgruppen notwendig. Die neu angekommenen ImmigrantInnen brauchen mehr spezielle Trainings, um in den Arbeitsprozess eingegliedert werden zu können. Tatsächlich ist es der Fall, dass die Partner mehr Trainingsangebote für MigrantInnen brauchen, mit einfachem Zugang für alle, wegen der anhaltenden Migration nach Europa.

Andere Vorschläge waren, ein monatliches “Drop In” Service in den Bibliotheken zu schaffen, um die Dienstleistungen zu bewerben; neue, innovative Dienstleistungen in Zusammenarbeit anzubieten; Informationen über die neuen Angebote der verschiedenen Organisationen zu teilen und zu verbreiten; Informationstafeln aufzustellen oder Bereiche anzubieten, die speziell für Arbeitssuchenden sind; in verschiedenen Programmen und Projekten zusammenzuarbeiten, wenn sich die Gelegenheit anbietet; Aufbau von Netzwerken mit den betroffenen Stellen; den Austausch von Good-Practice Beispielen fortsetzen; Karriereclubs einrichten; soziales Unternehmertum – Austausch von Inhalten, Informationen und Nutzern; eine spezialisierte Ausbildung für BibliothekarInnen und anderen Profis, um in Zukunft weitere Lernaktivitäten zu entwickeln.

e-Guidelines – Wie viele Organisationen denken, sie können sie in ihrer Arbeit verwenden und wie?

40% der TeilnehmerInnen sind der Meinung, dass das elektronische Handbuch eine gute Unterstützung und Anleitung für ihre Arbeit sein wird. Die Beschreibung der Lernaktivitäten / Workshops, wie sie organisiert werden, der Inhalt, worauf man achten muss, etc. sind hilfreiche Instrumente, die es vielen Organisationen ermöglichen, die Aktivitäten selbst umzusetzen. Der Leitfaden wird sie anregen, selbst Lernaktivitäten in den Gemeinden anzubieten und zu entwickeln. Speziell für öffentliche Bibliotheken kann das Handbuch als eine Art Vorlage verwendet werden, um die eigenen Angebote zu überprüfen, zu verbessern und um neue Dienstleistungen zu entwickeln.

Der Leitfaden ist für die Organisationen sehr hilfreich, denn sie können dadurch ganz einfach herausfinden, wie andere EU Länder mit der Arbeitslosigkeit umgehen, wie sie ihre Aufgaben sehen und welche Best Practice Beispiele sie einsetzen. Es gibt ähnliche Angebote in den verschiedenen EU-Ländern und das inspiriert die Organisationen selbst neue Lernaktivitäten zu schaffen.

Im Handbuch wurden neue, notwendige Kompetenzen für Personal, das sich mit der Entwicklung von Angeboten für

Arbeitslose befasst, festgehalten. Diese Kompetenzen sind nicht nur für das Personal von Bibliotheken von großer. Das Personal muss technisch versiert sein; zum Abrufen von Informationen aus einem riesigen Pool von Ressourcen fähig sein; es muss vor allem Hilfe bei der Suche nach Online-Informationen geben. BibliothekarInnen werden so zu Erstellern von Informationen und zu Informationsvermittlern.

Welchen Eindruck hatten die Organisationen über die Bedeutung der Ergebnisse und Auswirkungen von EU-Projekten?

Obwohl viele Organisationen noch nie an einem EU-Projekt teilgenommen hatten, sehen sie nun auch für sich Vorteile, ein EU-Projekt zu entwickeln und umzusetzen, das für die lokale Ebene von Bedeutung sein kann. Der Projektbericht gab ihnen einen Einblick, wie andere Länder mit verschiedenen Aufgaben umgehen. Die Projektergebnisse haben gezeigt, dass der Austausch von Informationen und die Diskussionen über verschiedene Themen in einem Netzwerk von Partnern, eine exzellente Methode ist, Kreatives, Neues und Innovatives zu schaffen.

EU Projekte ermöglichen interkulturelles Lernen, speziell mit Migrationsbeispielen in der EU- Zone. Die Notwendigkeit Dienstleistungen für alle BürgerInnen zu entwickeln ist von entscheidender Bedeutung. Daher ist es speziell in den Bibliotheken sehr wichtig, neue, innovative Methoden für die Entwicklung von entsprechenden Dienstleistungen zu erlernen, denn der Arbeitsmarkt verändert sich rasch.

Viele Organisationen denken, dass EU-Projekte einen wichtiger Beitrag für die Integration der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt leisten können, da sie bessere Rahmenbedingungen schaffen, damit Arbeitslose ihre Karriere besser planen können.

Die Verbreitung der Projektergebnisse durch andere EU-Mitgliedstaaten ist wichtig, da alle Länder das Problem der Arbeitslosigkeit bekämpfen möchten. Da das Projekt umfangreiche Forschungstätigkeit im Bereich der Arbeitslosigkeit in der EU durchgeführt hat, speziell in den teilnehmenden Ländern, hat sie eine Analyse und eine Plattform für andere Organisationen geschaffen. Es wurden viele Beispiele und Ideen bereitgestellt, die mit kleinen Änderungen von allen Organisationen aufgenommen und durchgeführt werden können.

Hatten die Organisationen Verbesserungsvorschläge für LinkINjob in der Zukunft?

Viele möchten, dass die Ziele des Projekts weitergeführt werden, in welchem Format auch immer, öffentliche Bibliotheken diese weiterentwickeln und durchführen können. Das Projekt hat Tür und Tor für neue Ideen geöffnet, wie man mit arbeitslosen Menschen arbeiten kann, und diese müssen

auch in der Zukunft weiterentwickelt werden.

Der Bereich, den es zu verbessern gilt, ist die Zusammenarbeit mit allen Organisationen, welche mit arbeitslosen Menschen, insbesondere in abgelegenen Gegenden oder mit spezifischen Zielgruppen, arbeiten. Viele der Projektaktivitäten stimmen mit den Programmen anderer Organisationen überein, somit ist die Notwendigkeit einer guten Zusammenarbeit mit den wichtigsten Beteiligten notwendig, um diese Angebote zu verbessern.

Bibliotheken müssen ihre Stärken feststellen und verbessern, indem sie eng mit den Partnern beim Entwickeln ihrer zukünftigen Angebote für Arbeitslose zusammenarbeiten. Es ist eventuell notwendig andere lokale Dienstleister zu finden und mit ihnen in der Zukunft zusammen zu arbeiten. Die Bewerbung von Bibliotheksangeboten unter den wichtigsten beteiligten Organisationen, Arbeitslosen und Jobsuchenden ist essentiell. Auch die Werbung für das Projekt auf lokalem, nationalem oder europäischem Level wurde als äußerst wichtig für die zukünftige Entwicklung in diesem Bereich erkannt.

Fazit

Insgesamt war die Auswirkung des Projekts in den Partnergebieten beidseitig sehr positiv, sowohl für die Lernenden, als auch für die Bibliotheken. Die Lernkurve, den Umgang mit Arbeitslosen betreffend war für viele der Partner progressiv ansteigend. Es wurden neue Wege eröffnet um neue lokale Partnerschaften mit den wichtigsten Organisationen, welche regelmäßig mit arbeitslosen Menschen arbeiten, anzudenken und einzugehen. Das Projekt stellte für viele Partner eine Plattform dar, um den Arbeitslosen gewidmete Services zu entwickeln. Das Projekt ermöglicht es den Partnern gemeinsam zu forschen, Ideen zu teilen und bewährte Praktiken in ihre Dienste einfließen zu lassen. Es ist aus den Evaluierungen klar ersichtlich, dass die Aktivitäten von LinkINjob nicht nur in öffentlichen Bibliotheken übernommen werden können, sondern, aufgrund des entwickelten Inhaltes und der benötigten Ressourcen, auch in verschiedensten anderen Organisationen.

Für eine große Zahl der Projektpartner, war dieses Projekt eine Plattform um einen strukturierteren, kollaborativen Service für Arbeitssuchende und Arbeitslose zu entwickeln. Das Projekt hat uns eine großartige Gelegenheit geboten eine SWOT-Analyse unserer Dienstleistungen und die Art ihrer Durchführung zu erstellen, Lücken aufzuzeigen und festzustellen, wie wir unseren Service für Arbeitslose besser zugänglich machen können. Dieses Projekt hat den öffentlichen Bibliotheken die Augen geöffnet wie sie spezielle Zielgruppen ansprechen können, insbesondere Immigranten. Es wird eine Herausforderung sein, Services für neue Kulturkreise zu entwickeln und daher besteht der Bedarf, enger mit Organisationen zu arbeiten, die mit Immigranten zu tun haben.

Es folgen Beispiele aus den Hauptbereichen, die nach dem Ende des Projektes weiterentwickelt wurden:

Ein dem Projekt gewidmeter Bereich der Website der Organisation, ein jährliches dem Projekt zugeschriebenes Budget, Informationsprospekte mit den wichtigsten Informationen, die Ausbildung des Personals und spezialisierte Weiterbildung, Weiterentwicklung und Eingehen von neuen Partnerschaften, Zeigen von Eigeninitiative, indem man auf die Zielgruppen zugeht, Entwicklung neuer Marketing-Strategien, sowie einen, dem Projekt zugeschriebenen, Bereich in der Bibliothek für Arbeitssuchende schaffen.

Die Auswirkungen auf die Lernenden waren sehr ergebnisreich und positiv. Alle Partner berichten, dass die Lernenden sich sicherer fühlen, motiviert sind und sich unterstützt fühlen. Ihnen wurde eine Gelegenheit gegeben durch informelles Training ihre Erfahrungen von Arbeitslosigkeit und Isolation zu teilen und auszutauschen. Durch die Teilnahme an den Projektaktivitäten wurden Barrieren der Isolation gebrochen. Ebenso wurden neue Wege zur Teilnahme an Bildungsmöglichkeiten, die den Zweck haben, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, eröffnet. Das Selbstbewusstsein der Teilnehmer wurde gestärkt und ein Gemeinschaftsgefühl geformt. Eine gewisse Anzahl an Lernenden hat ihre Lernaktivitäten weitergeführt oder an formalen Bildungsprogrammen teilgenommen, andere haben eine Anstellung gefunden.

Die Partner werden weiterhin die Aktivitäten von LinkINjob auf lokalen und nationalen Level fördern und bewerben. LinkINjob kann als eine Erfolgsgeschichte, besonders als strategische Entwicklung von Dienstleistungen für spezifische Gruppen, Zusammenarbeit und Innovation, gesehen werden.

KAPITEL 5

EMPFEHLUNGSLIST



KAPITEL 5

EMPFEHLUNGSLIST

1. Avis, James, Fisher, Roy, Thompson, Ron. Teaching in Lifelong Learning: A guide to theory and practice. McGraw-Hill Education, 2014. – 336 p.
2. Brockett, Ralph G. Teaching Adults: A Practical Guide for New Teachers. John Wiley & Sons, 2015. - 160 p.
3. Caffarella, Rosemary S., Ratcliff Daffron, Sandra. Planning Programs for Adult Learners: A Practical Guide. John Wiley & Sons, 2013. - 464 p.
4. Crane, Beverley E. How to Teach: A Practical Guide for Librarians. Rowman & Littlefield, 2013. - 198.
5. Crawford, John, Irving, Christine. Information Literacy and Lifelong Learning: Policy Issues, the Workplace, Health and Public Libraries. Elsevier, 2013. - 320 p.
6. Garrido M., Sullivan J., Gordon A., Coward C. Researching the links between ICT skills and employability: An analytical framework// Information Technologies & International Development. -2012, vol. 8, p. 17-32.
7. Hazzan, Orit, Lapidot, Tami, Ragonis, Noa. Guide to Teaching Computer Science: An Activity-Based Approach. Springer, 2015. - 296 p.
8. Jaffe, Clella. Public speaking: Concepts and skills for a diverse society. Cengage Learning, 2012. – 352 p.
9. Knowles, Malcolm S., Holton III, Elwood F., Swanson, Richard A. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Routledge, 2014. – 402 p.
10. Merriam, Sharan B., Brockett Ralph G. The profession and practice of adult education: An introduction. John Wiley & Sons, 2011. – 400 p.
11. Merriam, Sharan B., Caffarella, Rosemary S., Baumgartner, Lisa M. Learning in adulthood: A comprehensive guide. John Wiley & Sons, 2012. – 560 p.
12. Reich, Justin , Daccord, Tom. Best Ideas for Teaching with Technology: A Practical Guide for Teachers, by Teachers. Routledge, 2015. - 384 p.
13. Rogers, Alan, Horrocks, Naomi. Teaching adults. McGraw-Hill Education.- 2010. – 348 p.

14. Singer, Victoria. Entrepreneurial Training for the Unemployed: Lessons from the Field. Routledge, 2014. - 136 p.
15. Titmus, Colin J. Lifelong education for adults: An international handbook. Elsevier, 2014. – 629 p.
16. Tomei, Lawrence A. Learning Tools and Teaching Approaches through ICT Advancements. IGI Global, 2012. - 440 p.
17. Wang, Victor C. X. Andragogical and Pedagogical Methods for Curriculum and Program Development. IGI Global, 2014. - 501 p.
18. Wang, Victor C. X. Handbook of Research on Technologies for Improving the 21st Century Workforce: Tools for Lifelong Learning. IGI Global, 2012. - 551 p.
19. Wang, Victor C. X. Integrating Adult Learning and Technologies for Effective Education: Strategic Approaches. IGI Global, 2010. - 334 p.
20. Wlodkowski, Raymond J. Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults. John Wiley & Sons, 2011. – 528 p.
21. Macedonia, Manuela. Höhl, Stefanie Gehirn für Einsteiger. SchEz-Schul- und Erziehungszentrum Linz, 2012
22. Turecek, Katharina Die 99 besten Lerntipps. Hubert Krenn VerlagsgesmbH, Wien 2010
23. Heitmann Friedhelm, Bausteine zur Berufsorientierung. Kohl-Verlag, Kerpen 2009
24. Ebbers, Ilona Praxishandbuch Curriculum für den Unterricht, Wochenschauverlag Schwalbach/Ts. 2009

Eurostat

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

Global Challenge Insight Report, January 2016: The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Global Employment Trends for Youth 2013 – study. International Labour Organisation

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

EURES The European Job Mobility Portal

<https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=sl>

OECD – Better policies for better lives

<http://www.oecd.org/employment/>

EDAC – European Data Center for Work and Welfare
http://www.edac.eu/indicators_desc.cfm?v_id=121

European Commission, Employment, social affairs & Inclusions
– Monitoring the job market
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

Agenda for new skills and new jobs
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=958>

Global Employment Trends for Youth 2013 – study. International
Labour Organisation
<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

European Commission The European Job Mobility Portal –
Jobseekers, Employers, Living & Working, Skills & Careers,
About us
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=en&catId=0&acro=news&function=newsOnPortal&myCatId=9828>



