**EPP PROJEKT** (Nov 2014 – Okt 2016)

**Stärkung von Berufsprofilen im dritten Sektor: ein innovativer Brückenschlag für Beschäftigung und soziale Integration von benachteiligten Personengruppen**

Erasmus + KA 02 | Kooperation für Innovation und den Austausch von good practices. Strategische Partnerschaft für berufliche Aus- und Weiterbildung

**Executive Summary**

EPP war ein **Europäisches Projekt**, das von November 2014 bis Oktober 2016 abgewickelt wurde und dessen Hauptthema die gegenwärtigen Herausforderungen von Schlüsselkräften in sozialen Integrationsbetrieben sowie verschiedene Interventionsmethoden waren, die sich an vom Arbeitsmarkt benachteiligte Personen wenden. Der Fokus lag auf Betreuungs- und Betreuungsformen und Marketingaufgaben, die von diesen Organisationen entwickelt wurden; im Projekt wurden Aus- und Weiterbildung und Lobbyinginstrumente für Integration durch Beschäftigung von benachteiligten Personengruppen behandelt.

Die **strategische Partnerschaft** wurde vom Verein A3S (Portugal) koordiniert, die Projektpartner waren arbeit plus (Österreich), ENSIE (Belgien) SCF (Italien) und SEE (Vereinigtes Königreich- UK). Die Partner haben langjährige Erfahrungen in Aus- und Weiterbildung, Beratung, Forschung, Netzwerken und Lobbying auf dem Gebiert von sozialen Unternehmen und im Besonderen von WISEs (Work Integration Social Enterprises – Sozialen Beschäftigungsbetrieben). Die Partner sind Mitglieder von ENSIE (European Network of Social Integration Enterprises), die ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Mission für eine berufliche und soziale Integration von benachteiligten Personengruppen teilen.

 Basierend auf einer “action research” **Methode** hat EPP zehn Fallstudien als Ausgangspunkt genommen und die Zwischenergebnisse mit wichtigen Stakeholdern zwischen März und Mai 2016 in sogenannten “Multiplier Events” diskutiert (Workshops und Seminare).

Die **Ziele** von EPP:

- Identifizieren von gemeinsamen Bedürfnissen und Herausforderungen für Weiterbildung, Qualifizierung und für die Zertifizierung von Kompetenzen von Schlüsselkräften, die in diesem Subsektor von sozialen Unternehmen in der EU arbeiten.

- Schaffung von Interventionsinstrumenten für die professionale Ausbildung für WISEs.

- Die Basis für eine strukturierte und strategische Partnerschaft schaffen, die sich mittel- und langfristig für die Qualifizierung von Schlüsselkräften in WISEs einsetzt.

Die wichtigsten Ergebnisse sind folgende vier **Produkte**:

- Eine Studie: Die Coaching und Marketing Aufgaben in WISEs – eine Forschungsstudie in fünf europäischen Ländern. Im ersten Teil der Studie werden die historischen, theoretischen und konzeptionellen Grundlagen von WISEs untersucht. Im Anschluss wird die aktuelle Situation des WISE Sektors in jedem einzelnen Partnerland dargestellt. Diese wird durch jeweils zwei Fallstudien beleuchtet und die wichtigsten darin dargestellten Entwicklungen und Interventionen wurden erfasst. Zuletzt werden die Coaching und Marketing Aufgaben aus den 10 Fallstudien in ihrer Gesamtheit analysiert, die wichtigsten Kernbereiche zur Stärkung der Effizienz, der Innovation und der Wirkung von WISEs beschrieben, die die benachteiligten Personengruppen und ganz allgemein die wirtschaftliche und soziale Situation betreffen. Besonders hervorheben möchten wir den Anhang der Studie, der in einem Dokument eine detaillierte Beschreibung der fünf nationalen Kontexte und die 10 Fallstudien zusammenfasst und Möglichkeiten und Ansatzpunkte für Weiterbildung und Lobbying aufzeigt.

- Zwei Schulungspakete, die sich an Schlüsselkräfte richten, die mit Coaching- und Marketingaufgaben befasst sind. Diese Produkte basieren auf einer Beschreibung des Aufgabenprofils in einem WISE. Die Beschreibung ist weit gefasst und stellt die ganze Bandbreite von Kompetenzen dar, die in den Fallstudien erfasst wurden. Es ist daher ein Grundprofil, das von einem einzelnen WISE nicht zur Gänze ausgefüllt werden kann. Es soll als Referenz dienen, die das Nachdenken über verschiedene Modelle und Interventionen anregen und die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen erleichtern soll, die dann an die jeweiligen spezifischen Rahmenbedingungen angepasst werden müssen. Für jedes einzelne Produkt wurden ein oder mehrere Ausbildungspläne erstellt, die sich am Aufgabenprofil orientieren. Die erarbeiteten Vorschläge sollen die Erstellung von neuen Ausbildungsplänen für die Schulungsverantwortlichen erleichtern. Es wurden auch Beispiele für Übungen und Schulungsmethoden angefügt.

- Ein Dokument mit Empfehlungen für die Entwicklung von Qualifizierungsstrategien für Personalentwicklung in WISEs für die europäische Ebene und für jedes einzelne Partnerland. Zusätzlich zu diesem Dokument wurde ein Bericht zur Unterstützung von Interessenvertretung und Lobbying verfasst, indem die wichtigsten EU Dokumente, Institutionen und Instrumente, die es auf dem Gebiet von Bildung und Qualifizierung gibt, angeführt werden.

Abschließend muss erwähnt werden, dass auch ein nicht geplantes Produkt entstanden ist: ein wissenschaftlicher Artikel - *Professional Development in Work Integration Social Enterprises (WISEs)* – verfasst von PhD Rory Ridley-Duff, einem Teilnehmer an unseren Projektaktivitäten.

Alle Produkte sind auf den offiziellen Websites der fünf Projektpartner verfügbar.

Die letztendlichen **Ziele** oder die erwarteten Ergebnisse des Projekts sollen zu einer Verbesserung der Schulungsangebote für die Schlüsselkräfte in WISEs beitragen und die Kompetenzen im Bereich der Personalentwicklung stärken, um die Innovationen und die Wirkungen der beruflichen Integration von benachteiligten Personengruppen zu fördern.

Die wichtigsten **Schlussfolgerungen** sind:

**1.** WISEs sind die bevorzugten Instrumente im Kampf gegen Armut und soziale Ausgrenzung, ein spezieller Subsektor von sozialen Unternehmen und der Sozial- und Solidarwirtschaft mit einer ganzen Reihe von Interventionsmodellen mit einer langen Tradition von Innovation und einer großen gesellschaftlichen Wirkung.

**2.** Die WISE-Modelle sind von Land zu Land verschieden und in einigen EU Ländern (z.B. Ungarn) werden die Instrumente nicht umgesetzt. Unsere Stichprobe aus fünf europäischen Ländern zeigt Ähnlichkeiten zwischen Belgien, Italien und Österreich. In diesen Ländern sind WISEs stärker institutionalisiert, haben eine längere historische Tradition und haben eine stärkere Unternehmensorganisation. Trotzdem gibt es große Unterschiede in den Modellen von Integration durch Arbeit zwischen den Ländern. Portugal und UK können aus unterschiedlichen Gründen als ausgefallene Beispiele betrachtet werden. Portugal ist in einer einzigartigen Situation. 1998 wurde in Portugal – top down - ein Gesetz für WISEs eingeführt (eine Kopie des französischen Modells der „entreprises d'insertion“), dieses Gesetz wurde jedoch zu Beginn 2015 wieder annulliert. Im Vereinigten Königreich gibt es einen lebedigen Sektor von sozialen Unternehmen mit vielen verschiedenen Aktivitäten und die Suche nach neuen Lösungen für die Integration von benachteiligten Personengruppen, da sich gleichzeitig die öffentliche Hand immer stärker aus diesem Segment zurückzieht

Einige innovative Trends von WISE-Modellen:

*Transitmodelle in Richtung erster Arbeitsmarkt*

- In Italien ist das traditionelle Modell der sozialen Genossenschaft Typ B (WISE) ein Modell für dauerhafte Beschäftigung. Die Fallstudien zeigen, dass es eine Weiterentwicklung zu einem Transitmodell von Integration durch Arbeit gibt. In den Regionen Emilia Romagna und generell im Norden Italiens macht ein Transitmodell (ursprünglich in Frankreich und Belgien entwickelt) Sinn, da es einen Arbeitsmarkt gibt, der Arbeitskräfte aufnehmen kann.

- In Österreich bietet Job TransFair ein Modell, das einem marktorientierten Zeitarbeitsmodell mit befristeten Dienstverhältnissen entspricht, das jedoch gleichzeitig die Mission und die Ziele eines WISE und der staatlichen Arbeitsmarktpolitik verwirklicht.

- Im Vereinigten Königreich sind die beiden Fallstudien eine Erprobung für neue Integrationsmodelle durch Arbeit und im Vergleich mit anderen Modellen mit sehr speziellen und einzigartigen Komponenten.

*Modelle für dauerhafte Beschäftigung:*

- Die beiden belgischen Fallstudien zeigen die große Bedeutung von Vernetzung auf. Das regionale WISE Netzwerk RES (Réseau d’Entreprises Sociales) bietet für seine Mitglieder Weiterbildung an und ist Träger von einem qualitativ hochwertigen Jobcoaching Service für die Mitgliedsbetriebe.

- In Belgien ist Groupe Terre ein interessantes Beispiel für eine partizipative Unternehmensführung und Personalentwicklung. Diese Unternehmenspolitik und die praktische Umsetzung sind Teil des Integrationspfades für die Zielgruppe und auch für alle anderen Beschäftigten (frühere Zielgruppenpersonen und neu eingetretene Mitarbeiter/innen). Groupe Terre ist deshalb interessant, weil es die gesamte Belegschaft in die Entscheidungsprozesse des Unternehmens auf allen Ebenen einbezieht.

*Andere Modelle:*

- *miEnterprise*, im Vereinigten Königreich, ist ein Beispiel für eine kollektive und genossenschaftliche Lösung für selbständige Erwerbstätigkeit.

**3.** Die Notwendigkeiten und Herausforderungen für Weiterbildung und Qualifizierung von Schlüsselkräften in WISEs sollten folgende Themenbereiche berücksichtigen:

- Die Modelle von Integration durch Arbeit entwickeln sich ständig weiter und verbessern die Wirkungen der Ergebnisse und die Innovation ihrer Methoden und Aufträge. Neue Wege zum Austausch von Wissen, Erfahrung und Instrumenten sind die Basis für bessere Ergebnisse und mehr soziale Innovation. Daher sollte die Entwicklung von Initiativen zu lebenslangem Lernen, wo immer möglich, auch eine Diskussion über die Erfolge von WISEs sowie die unterschiedlichen Ansätze und Umsetzungen von innovativen Lösungen bei der Integration von benachteiligten Personengruppen beinhalten.

- Es gibt Länder, wo die Herausforderung in der Wahrnehmung von WISEs in der Gesellschaft und bei den Bildungseinrichtungen sowie bei sozialen Unternehmen, den Netzwerken der Sozialwirtschaft und auf der Ebene der politischen Entscheidungsträger liegt (inbesondere Portugal).

- Es gibt Länder, in denen der WISE Sektor besser verankert ist und die Möglichkeiten für lebenslanges Lernen strukturiert sind. Die Entwicklung und Anerkennung von Qualifikationen für die Personalentwicklung in WISEs ist für den gesamten WISE Sektor notwendig.

- Es gibt Länder (insbesondere das Vereinigte Königreich), wo WISEs vor ganz andere Herausforderungen gestellt sind wie Weiterbildung oder Qualifizierung, nämlich Deregulierung und Einsparungen von Leistungen und Kürzungen öffentlicher Gelder.

Daher werden zwei wesentliche Prinzipien empfohlen, um die Entwicklung von Weiterbildung und Qualifizierung abzusichern:

- Förderung der europäischen Vielfalt und Austausch über best practice Modelle, um innovativere Rahmenbedingungen zu ermöglichen

- Erstellung von flexiblen Schulungspaketen, die an verschiedene Bedürfnisse angepasst werden können

**4.** Schlüsselkompetenzen für WISE Beschäftigte

|  |  |
| --- | --- |
| **Coaching: auf die Bedürfnisse der Menschen eingehen** | **Marketing: auf die Bedürfnisse des WISE eingehen** |
| **Lebensberatung (Life coaching**) alles, was zur persönlichen Entwicklung und der Beschäftigungsfähigkeit gehört (inklusive Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen, Wohnungsproblemen, soziale Kompetenzen sowie Bildung und Berufsausbildung), betrifft alle Coaching Aktivitäten**Job coaching** Interventionen im Zusammenhang mit Berufsausbildung und/oder Erlangen eines Arbeitsplatzes (Mentoring, on-the-job Training, konventionelle Lehrausbildung) **Aktive Arbeitssuche (Employment coaching**) Unterstützung von Personen bei der aktiven Suche nach einem Arbeitsplatz auf den ersten Arbeitsmarkt **Existenzgründungscoaching (Self-employment coaching)****Partizipative Methoden in der Personalentwicklung**  | **Konventionelles Marketing** von Produkten und Dienstleistungen und institutionalisiertes Marketing (inklusive IKT) **Social Marketing** (Eintreten für gesellschaftliche Veränderungen)**Unternehmer/Unternehmenscoaching (Employers coaching)** Arbeit mit potenziellen Arbeitgebern und deren Personalabteilungen, um die Anliegen und Bedürfnisse der benachteiligten Personengruppen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. |

**5.** Coaching in einem WISE hat eine DNA-Funktion und umfasst eine breite Palette von Kompetenzen, Fähigkeiten und Wissen, vor allem unter dem Gesichtspunkt der europäischen Vielfalt. Es sind einige Qualifikationsstufen zu berücksichtigen: Akademische Ausbildung – Universitäten; Anbieter von Berufsausbildungen (Berufsschulen und Weiterbildungen); WISE Netzwerke (als Organisator und Anbieter von spezifischer Weiterbildung); WISE Organisationen (für die berufliche Anlehre).