scaling new heights in VET

Adapting the Rickter® Scale Process to improve and monitor the journey of marginalized groups towards employability

Mit dem Rickter Scale® Prozess neue Wege in der beruflichen Bildung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beschreiten

Scaling New Heights in VET: Adapting the Rickter Scale® Process to improve the journey towards employability

LEONARDO DA VINCI

Ergebnisse und Transfer

BILDUNG FÜR EUROPA
Nationale Agentur beim
Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Programm für lebenslanges Lernen

Beschäftigungsfähigkeit stärken mit der Rickter Scale®

In der beruflichen Bildung werden Fortschritte oft an harten Fakten gemessen. Vermittlungserfolge, Abschlüsse und Zertifikate zeigen, ob der Bildungsprozess erfolgreich gewesen ist. Doch diese Erfolge offenbaren in vielen Fällen nur das halbe Bild. Besonders Veränderungen in der Persönlichkeitsentwicklung lassen sich bislang kaum in harten Fakten festmachen. Im Rahmen des Innovationstransferprojektes „Scaling New Heights" haben Organisationen der beruflichen Bildung nun ein Verfahren erprobt, mit dem sich auch „weiche" Ergebnisse feststellen und messen lassen. Sie nutzten dazu die von der englischen Firma Rickter entwickelte Rickter-Skala und ein daran gekoppeltes Beratungsverfahren. So können auch Veränderungen im Bereich der persönlichen und sozialen Kompetenzen festgehalten werden. Ziel der am Projekt beteiligten Organisationen in Deutschland, Italien und Griechenland war es, das Tool in der Beratung ihrer unterschiedlichen Kundengruppen anzuwenden und auf die jeweiligen Bedarfe bestmöglich anzupassen.

Ziele und Umsetzung

„Das ist echt interessant zu sehen, was ich in der kurzen Zeit schon erreicht habe", so kommentiert eine deutsche Berufsrückkehrerin die Entwicklungen, die sie in Bezug auf ihre persönlichen Kompetenzen und ihre Ziele bereits gemacht hat. Sie hat im Rahmen des Projektes „Scaling New Heights" am Coaching gemäß Rickter Scale® teilgenommen. Die Skala unterstützt den Beratungsprozess, indem sie bildhaft verdeutlicht, wo die Teilnehmerin in Bezug auf ihre persönliche und berufliche Entwicklung steht und wo sie hin möchte. Die Skala ist eine kleine Tafel und bietet die Möglichkeit, den eigenen Standpunkt zu maximal zehn Fragen den Stufen null bis zehn zuzuordnen. Durch das zahlenmäßige Festhalten können Fortschritte in der persönlichen Entwicklung – z. B. bei der Stressbewältigung – „gemessen" und deutlich aufgezeigt werden. Die so sichtbar gemachten Erfolge ermutigen nicht nur zu weiteren persönlichen Entwicklungen, sondern schaffen auch die Basis für Fortschritte auf beruflicher Ebene.

Eingeschätzt wird zunächst, wie man den momentanen Zustand empfindet und wo man gern stehen würde. In einem ersten sogenannten Lifeboard-Interview stehen die persönlichen Lebensumstände im Fokus: Die berufliche Situation, die Wohnsituation, die finanzielle Lage, der Gesundheitszustand, die Beziehungen zu anderen Menschen und deren Einflüsse auf die eigene Person werden abgefragt. Außerdem können die Teilnehmenden einschätzen, ob sie sich durch Stress, Alkohol oder Drogen belastet fühlen. Abgerundet wird das Lifeboard durch die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Situation?"

Im nächsten Schritt lenkt das Beratungsgespräch auf mögliche Lösungen hin, falls der gewünschte Zustand noch nicht erreicht ist. Die Teilnehmenden selbst überlegen sich Möglichkeiten und Schritte, mit denen sie beispielsweise von der Stufe sechs auf die neun gelangen können. Dabei können sie auch Hilfe vom Coach erbitten. Im Vordergrund stehen aber immer ihre eigenen Wünsche. Dieses Prinzip der „ownership", d. h. der jederzeitigen Kontrolle über den Vorgang und der Eigenbeteiligung, ist ein wesentliches Merkmal der Arbeit mit der Rickter-Skala und unterscheidet den Prozess von vergleichbaren Verfahren zur Kompetenzermittlung: Eigenverantwortung und Eigeninitiative stehen im Vordergrund, die Trainer lenken das Gespräch nur, sie üben keine Kritik, sie geben keine Lösungen vor, stehen aber bereit, jederzeit Hilfe zu leisten.

Sichtbare Erfolge – schnelle Erfolge

Die Teilnehmenden erhalten so ein „Gesamtbild" und sind überrascht zu erkennen, dass oft nur wenige Veränderungen reichen, um Vieles anzustoßen.

Sichtbar werden die Erfolge durch die Grafiken und Diagramme, die mit der zum Rickter-Produkt gehörenden Dokumentationssoftware IMS erzeugt werden. Jedes Interview wird dokumentiert, jede Veränderung festgehalten. So werden Stärken und Kompetenzen, Wünsche und Zielvorstellungen sowie Veränderungen und Fortschritte für alle anschaulich nachvollziehbar.

Neu an dem Rickter Scale® Prozess sind auch die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten. Unzählige Fragen aus unterschiedlichsten Lebensbereichen können hier „bearbeitet" werden. Darüber hinaus kann das Prinzip vom privaten auch auf andere Kontexte, z. B. die berufliche Situation, übertragen werden.

Unterschiedliche Zielgruppen

Ob und wie gut der Rickter Scale® Prozess mit verschiedenen Zielgruppen in unterschiedlichen Einsatzbereichen funktioniert, wurde in vier berufsbildenden Einrichtungen aus England, Griechenland, Italien und Deutschland erprobt.

Die englische Rickter Company hatte das Board ursprünglich in der Arbeit mit jugendlichen Strafgefangenen entwickelt. Sie

hat den Kreis im Rahmen des Projektes auf Familien in benachteiligten Quartieren erweitert. Die griechische Einrichtung KMOP betreut Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Sie setzt das Tool gern in der Beratung und Begleitung von Kunden mit leichten Beeinträchtigungen und Lernbehinderungen ein. Die Kooperative ANS aus Norditalien schult und begleitet Migrantinnen, die als Pflegekräfte in Familien leben. Die Beratung mit der Rickter-Skala soll die Migrantinnen in ihrer beruflichen Situation unterstützen. In Deutschland setzt ZIB das Instrument in der Beratung von Berufsrückkehrerinnen und Alleinerziehenden ein.

Insgesamt haben die Berater/-innen über 400 Interviews mit ihren Kunden geführt. Ihre Erfahrungen wurden fortlaufend dokumentiert, um die Fragestellungen an die Bedarfe der Zielgruppen anpassen zu können. So sind für alle beteiligten Zielgruppen Leitfragen entstanden, mit denen eine optimal abgestimmte Beratung mit der Rickter-Skala gewährleistet ist.

Die Erfahrungen mit dem Prozess wurden durch die Universität Newcastle wissenschaftlich begleitet und ausgewertet.
Bereits jetzt zeichnet sich der Erfolg des Prozesses in den einzelnen Organisationen ab: Alle Berater sind sich einig, dass die Rickter-Skala Hemmschwellen in der Beratungssituation abbaut und man leichter ins Gespräch kommt. Die Interviews haben deutlich gemacht, dass selbst komplexen Problemlagen oft nur wenige Ursachen zugrunde liegen. Deshalb haben geringe Veränderungen große Wirkung. So hat zum Beispiel eine deutsche Kundin in der Beratung ihr starkes Übergewicht als Ursache für Schwierigkeiten in Bezug auf ihre gesundheitliche Situation, ihre Belastung durch Stress, ihre Beziehungen, äußere Einflüsse und sogar auf die berufliche Situation erkannt. Daraufhin ist es ihr gelungen, über 20 Kilogramm abzunehmen – mit dem Erfolg, dass sie ihre Gesundheit langfristig verbessern und Stresssituationen leichter bewältigen konnte, sich freier in ihren Entscheidungen wie auch in ihren Beziehungen zu anderen Personen fühlte und insgesamt die Ausgangsposition für berufliche Fortschritte verbesserte.

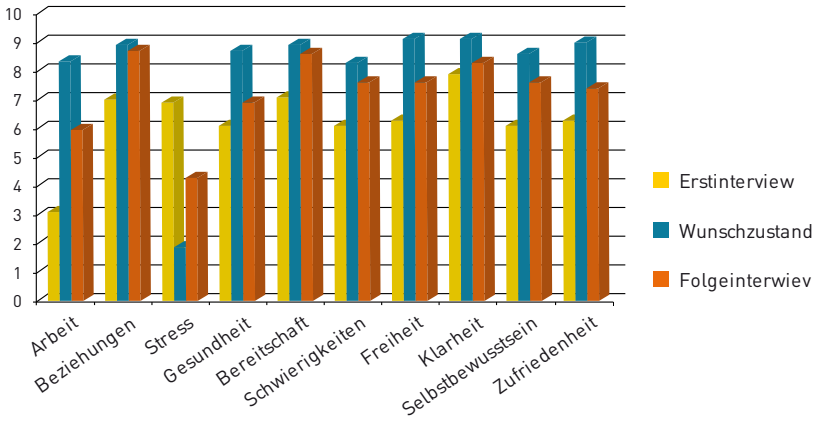
Nachhaltigkeit durch Trainerausbildung

Die Erfahrungen mit der angepassten und transferierten Rickter-Skala sind insgesamt so gut, dass alle Partner das Tool weiterhin in ihren Beratungstätigkeiten einsetzen werden. Darüber hinaus wird das Verfahren im Rahmen von Informationsveranstaltungen anderen Bildungsträgern und Beratungseinrichtungen vorgestellt. Insbesondere in Deutschland stößt der Rickter Scale® Prozess auf reges Interesse: Aus diesem Grunde haben vier bereits geschulte Berater die Ausbildung zu Trainern absolviert. Im Rahmen einer „associative partnership“ mit der Rickter Company werden sie künftig selbst weitere Beratungsfachkräfte im Rickter Scale®-Verfahren schulen und ausbilden. Auch Griechenland und Italien wollen die Trainer-Ausbildung einführen. Da es sich bei den weiteren Interessenten in allen drei Ländern um Organisationen aus unterschiedlichen Branchen handelt, breitet sich der Rickter Scale® Prozess künftig auch über die berufliche Bildung hinaus aus – in Griechenland z. B. im Gesundheitswesen.

Non-formale Kompetenzen

Eine wesentliche Stärke des Rickter Scale® Prozesses ist, dass er personale Fähigkeiten transparent macht. Die Teilnehmenden erarbeiten Lösungsmöglichkeiten, die sie mit ihren Ressourcen und ihren Möglichkeiten umsetzen können. Ziele werden nicht von außen vorgegeben, sondern selbst gewählt. Dies führt dazu, dass diese verbindlicher und schneller verfolgt und umgesetzt werden. Gleichzeitig erwerben und trainieren die Kunden ihre Fähigkeiten, selbstständig und eigenverantwortlich an ihrer beruflichen Entwicklung zu arbeiten und werden so unabhängiger von sozialer Unterstützung.

Die „Reise“
Zurückgelegte Strecke zwischen Erst- und Folgeinterview



Improving employability through the Rickter Scale® Process

In vocational training, progress is mostly measured by hard facts. Placement results, degrees or certificates show whether an educational process has been successful or not. But in many cases these results show only part of the picture. Changes in the development of personal and social skills have been especially difficult to measure up to now. Within the framework of the transfer of innovation project "Scaling New Heights", four organizations for vocational training have tested a method to measure these soft outcomes. The participating organisations used the Rickter Scale® Process, developed by The Rickter Company in the UK that offers a unique interviewing technique that monitors movements in personal and social skills. The intention of the participating organisations from Italy, Greece and Germany was to optimally adapt the Process to reflect the specific needs of each organisation and apply it in working with their respective target groups.

The Rickter Scale® is a board with 10 headings and moveable sliders which serve as a tool for conducting solution-focused self-assessment interviews. The interviewee is invited to estimate his present position on a scale between 0 and 10 as well as the scaling he would like to move to in the future. Using a set of questions called the "Lifeboard", the interviewee's job situation, accommodation and financial conditions as well as health, relationship and influence of other persons can be assessed. Clients can also assess any issues they have with stress, alcohol or drugs. The interview is completed by the question "How happy are you at this time of your life?"

Subsequently the interviewer draws their attention towards possible solutions. The participant considers options and actions that will bring him e. g. from a 6 to a 9. His desires and aims are always crucial. This principle of ownership is an essential feature within the Rickter Scale® Process and thus distinguishes it from other methods of competence observation. Individual responsibility and pro-activity are characteristic of using the Rickter Scale®. The practitioner just guides the interview without judgment or suggesting solutions. He is however always prepared to provide support.

Visible progress – faster achievements

Users of the Rickter Scale® Process come to realize "the big picture", and are often surprised that only a few actions are sufficient to initiate significant change. In periodic reviews, progress in personal development, e. g. strategies to cope with stress, can be measured. All interview data is aggregated and analysed by the complementary online recording system, the Impact Management System, and graphs and diagrams generated to visibly demonstrate individual or group progress. The Process also has wide applicability. Innumerable questions from different areas of life can be dealt with, whether in a personal or professional contexts.

Strengthening the employability of different target groups

How well the Rickter Scale® Process works with different target groups in different fields of application has been tested by the participating organisations. The Rickter Company in the UK originally developed the tool for the work with young offenders. In the context of the transfer of innovation project it was expanded to the field of social inclusion. The Greek institution KMOP takes care of persons with mental health issues. They apply the tool effectively in supporting clients with mild to moderate challenges, though would not recommend its use with clients who have more severe mental health issues.

The cooperative ANS in Northern Italy instructs and supports migrant women who work as carers of the elderly. The Rickter Scale® Process supports these women to improve their employment situation. In Germany ZIB uses the tool to coach single parents and women who want to return to work.

In total the practitioners have completed more than 400 interviews. Their experiences have been continually documented in order to adapt the Process to the specific needs of the respective target groups. Ultimately each organisation has been provided with an optimised framework of questions that allows them to most effectively support their clients with the Rickter Scale®. The Project experience is being supported and evaluated by the University of Northumbria.

All practitioners agree that the Rickter Scale® process overcomes communication barriers and helps engage clients. The Italian organisation appreciates that it helped identify personal skills as well as support resources. Thus job situa-

continued on page 6

Projekttitel / Project Title:

Scaling New Heights in VET: Adapting the Rickter Scale® Process to improve and monitor the journey of marginalised groups towards employability

Projektnummer / Project Number:

DE/11/LLP-LdV/TOI/147 401

Projektdauer / Project Duration:

01. 10. 2011 – 30. 09. 2013

Vertragnehmer / Contractor:

ZIB – Zentrum für Integration und Bildung GmbH, Goerdelerstr. 47, 42651 Solingen

Partner / Partners:

ANS – Anziani e Non Solo societa cooperativa, 55 Lenin, 41012 Carpi – MO (IT)
KMOP – ΚΕΝΤΡΟ ΜΕΡΙΜΝΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΙΔΙΟΥ (Family and Child Care Center), 75 Skoufa, 106 80 Athens (GR)
The Rickter Company Ltd, 10, View Place, IV2 4SA Inverness, Scotland (UK)

Kontakt / Contact:

ZIB – Zentrum für Integration und Bildung GmbH, Goerdelerstr. 47, 42651 Solingen
Alfons Müller
Tel: 02 12 / 2 22 94 - 1810
zib@zib-online.net
www.zib-online.net

Internetseite / Website:

www.scalingnewheightsinvet.eu
www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=8419

Produktbeschreibung / Ergebnisse

1. Der Rickter Scale® Prozess – Eine Einführung in das Verfahren und Untersuchung von Unterschieden zu bestehenden Bewertungs- und Motivationsmethoden

Sprachen: EN/DE

Die Studie untersucht die Besonderheit des Rickter Scale® Prozesses und dessen Alleinstellungsmerkmal vor dem Hintergrund bestehender Assessment- und Beratungsverfahren.

2. Handbuch zum Rickter Scale® Prozess

Sprachen: EN/DE/IT/GR

Das Handbuch hilft den Rickter Scale® Prozess zu verstehen und gibt praktische Anleitungen für den Einsatz.

3. Dokumentationssoftware IMS

Sprachen: EN/DE/IT/GR

Die zum Verfahren gehörende Dokumentationssoftware IMS wurde angepasst und in die Partnersprachen übersetzt.

4. Feedback der Trainer (Teil 1 – 3)

Sprachen: EN/DE

Der dreiteilige Report dokumentiert das Feedback der Trainer zum Einsatz der Rickter Skala® in den verschiedenen Projektphasen.

5. Bericht zur Zwischenevaluierung

Sprache: EN

Der Report zur Zwischenevaluierung der Universität Northumbria, Newcastle hält die zur Projekthalbzeit erreichten Ergebnisse fest und dokumentiert die Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des Instruments im Hinblick auf die unterschiedlichen Zielgruppen im Projekt.

6. Newsletters (Nr. 1 – 4)

Sprachen: EN/DE/IT/GR

Die vier erschienenen Newsletter informieren über die Projektziele, die Umsetzung sowie die erreichten Ergebnisse – mit besonderem Fokus auf die unterschiedlichen Zielgruppen der Partner.

Die Produkte können von der Projektwebseite und aus der Produktdatenbank ADAM heruntergeladen werden.

Product / Result Description

1. Unique features of the Rickter Scale® Process – Differences between existing assessment and motivation tools in use in partner countries

Languages: EN/DE

The study gives detailed information on the uniqueness of the Rickter Scale® Process compared to different assessment and motivation techniques in use.

2. Manual of the Rickter Scale® Process

Languages: EN/DE/IT/GR

A manual to understand the Rickter Scale® Process and how to use the board and overlays in an interview with a client

3. Impact Management System (IMS)

Languages: EN/DE/IT/GR

The accompanying Software IMS was adapted and translated into the partner languages.

4. Practitioner Feedback (Part 1 – 3)

Languages: EN/DE

Feedback on the use of the Rickter Scale® and results achieved from Practitioners within the transfer of innovation project at the different stages of the project

5. Interim Evaluation Report

Language: EN

Interim report on the evaluation of the project carried out by the University of Northumbria, Newcastle

6. Newsletters (No 1 – 4)

Languages: EN/DE/IT/GR

Newsletters informing about the aims of the project, the ongoing process and achieved results / outcomes – with special focus on the different target groups of partners

Products can be downloaded from the project website and the ADAM database.

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Nationale Agentur Bildung für Europa

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Sie ist Nationale Agentur für das Europäische Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen (2007–2013) in Deutschland und betreut in dieser Funktion die Einzelprogramme LEONARDO DA VINCI für die Berufsbildung und GRUNDTVIG für den Bereich der Erwachsenenbildung. Die NA beim BIBB ist ferner Nationales Europass Center sowie Nationale Koordinierungsstelle für ECVET und die Europäische Agenda für Erwachsenenbildung in Deutschland. Sie nimmt darüber hinaus verschiedene europabezogene Sonderaufgaben wahr.

Impressum

Nationale Agentur
Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für
Berufsbildung (NA beim BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Deutschland
www.na-bibb.de

Verantwortlich (i.S.d.P.):
Klaus Fahle

Text und Fotos:
Text: Anne Preuß,
Bettina Vollmer, Alfons Müller
Fotos: Projekt „Scaling New Heights"

Gestaltung: kippconcept GmbH
Druck: Leppelt, Bonn

Bonn, Juli 2013

continued from page 4

tions were stabilised or new employment opportunities generated. The Greek partner emphasised the simplicity of the very hands-on and visual method. The German partner said that in the hands of the interviewee the Rickter Scale® Board symbolises he is holding his own life in his hands. Their experience has demonstrated that even complex problems often have only a few crucial elements. That is why small changes to one area of their life can have a big effect overall.

From first experiences to Training the Trainer

Overall the experience with the adapted Rickter Scale® is so positive that all partners intend to apply the tool in their daily work. Beyond that, the method is being presented to other institutions. Especially in Germany the process is arousing much interest. For this reason the practitioners have now been trained as trainers. As an "associate partner" with the Rickter Company they will soon be training other practitioners. Greece and Italy will also become associate partners. In all three countries these organisations work in different sectors. Thus the Rickter Scale® process will expand to other fields beyond vocational training. E. g. in Greece, it will be used in the health sector.

Non-formal skills clearly identified

The transfer of innovation project "Scaling New Heights" helped to implement a well structured assessment tool across Europe and with different target groups.
By making progress in personal skills visible and intelligible to all clients it encourages them to take ownership of their private and occupational development and supports the staff to conduct well structured and effective interviews.

Europäische Projekt- und Produktdatenbank ADAM
www.adam-europe.eu

Dieses Infoblatt kann über ZIB – Zentrum für Integration und Bildung GmbH, Goerdelerstr. 47, 42651 Solingen angefordert werden.

Das Projekt „Scaling New Heights" wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Zentrum für Integration und Bildung

Anziani e non solo
Società cooperativa

kmop

northumbria UNIVERSITY

The Rickter Company
Awakening Individuals to Choice