



# Scaling new heights

in VET

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

## „Interessant, was ich schon erreicht habe!“

„Es ist interessant zu sehen, was ich in so kurzer Zeit schon erreicht habe“, sagt Natascha Westholt. Frau Westholt ist eine der deutschen Berufsrückkehrerinnen, die im Rahmen des Projektes „Scaling New Heights“ am Coaching mithilfe des Rickter Scale Prozesses teilnimmt. Die Rickter Scale unterstützt den Beratungsprozess, indem sie bildhaft verdeutlicht, wo die Teilnehmerin steht und wo sie hin möchte. Die Rickter Scale ist eine kleine Tafel und sieht einem Abakus ein bisschen ähnlich: Die Tafel bietet die Möglichkeit, den eigenen Standpunkt auf einer Skala von eins bis zehn einzuschätzen.

beruflichen Situation noch nicht ganz zufrieden, weil sie sich noch einen Ausbildungsplatz wünscht. Im sogenannten Lifeboard werden die berufliche Situation, die Wohnsituation, die finanzielle Lage, der Gesundheitszustand, die Beziehungen zu anderen Menschen und welche Einflüsse sie auf die eigene Person haben, 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, wenn der gewünschte Zustand noch nicht erreicht ist. Die Teilnehmenden selbst überlegen sich Möglichkeiten und Schritte, mit denen sie beispielsweise von einer sechs auf eine neun gelangen können. Dabei können sie sich auch Hilfe vom Coach wünschen. Im Vordergrund stehen aber immer die Wünsche der Kunden - sind sie mit ihrer Situation zufrieden, ist das ausschlaggebend. Dieses Prinzip der „ownership“ ist ein wesentliches Merkmal der Arbeit mit der Rickter Scale und unterscheidet den Prozess damit deutlich von vergleichbaren Verfahren zur Kompetenzermittlung: Die Kunden selbst sind verantwortlich, sie entscheiden darüber, ob sie Veränderungen wünschen und wel-



Zehn Fragen finden auf der Tafel Platz und können so in der Beratung besprochen werden. eingeschätzt wird zunächst, wie man den momentanen Zustand empfindet und wo man gern stehen würde. Frau Westholt beispielsweise ist mit ihrer

Evaluation



Funded by



chen Weg sie dafür einschlagen. Eigenverantwortung und Eigeninitiative stehen im Vordergrund, die Trainer lenken das Gespräch nur, sie üben keine Kritik, sie geben keine Lösungen vor.

„Es hilft, das big picture, das gesamte Bild sehen zu können“, erklärt Keith Stead von der Rickter

Company. Das empfindet auch Natascha Westholt so. Sie möchte in einigen Punkten „bessere“ Ergebnisse erzielen. Und sie ist überrascht, dass nur wenige Veränderungen reichen, um Vieles anzustoßen. Dass sie nur an wenigen Stellschrauben drehen muss,

um ihren Wünschen näher zu kommen und ihre Ziele zu erreichen, hat sie schon erfahren: In nur wenigen Wochen hat sie in mehreren Fragen bereits positivere Werte erreicht, bei einer Frage hat sie bereits ihren gewünschten Bereich übertroffen.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

## Das Projekt

Ziel von Scaling New Heights ist es, die Arbeit mit der Rickter Scale auf unterschiedliche Länder und unterschiedliche Zielgruppen zu übertragen, ihre Anwendbarkeit zu überprüfen und den Beratungsprozess auf die Zielgruppen anzupassen. So werden die Einrichtungen die Rickter Scale zwei Jahre erproben und auf die eigenen Bedarfe hin anpassen. Das gesamte Projekt wird wissenschaftlich durch die Northumbria-Universität begleitet: Eine Evaluierung der Beratungen soll zeigen, ob das Instrument erfolgreich übertragen werden kann.

## Die Partner

Im Projekt arbeiten berufsbildende Einrichtungen aus vier Ländern zusammen: Deutschland, Großbritannien, Griechenland und Italien. Alle Partner arbeiten mit unterschiedlichen Zielgruppen: die Rickter Company selbst hat das Board ursprünglich in der Arbeit mit jugendlichen Strafgefangenen

entwickelt und will den Kreis nunmehr auf Familien in benachteiligten Quartieren erweitern. Die griechische Einrichtung Family and Child Care Center in Athen betreut Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Die Kooperative Anziani e Non Solo aus Carpi in Norditalien schult und begleitet Migrantinnen, die als Pflegekräfte in Familien leben. Die Beratung mit der Rickter Scale soll die Migrantinnen in ihrer beruflichen Situation unterstützen. Deutschland setzt das Instrument in der Beratung von Berufsrückkehrerinnen ein.

## Die Trainings

Vor dem Einsatz der Rickter Scale in den Partneereinrichtungen stand die Schulung der Trainer in Newcastle, England: In einem ersten einwöchigen Training im Dezember 2011 wurden die sogenannten „Practitioner“, die Berater aus den verschiedenen Ländern in der Anwendung der Rickter Scale geschult. Nach mehreren ersten Beratungen mit der jeweiligen Zielgruppe konnten die Berater in einem Follow-Up-Seminar, das





ebenfalls eine Woche umfasste, ihre Erfahrungen austauschen und den weiteren Beratungsverlauf kennenlernen.

Ein weiterer Schritt im zweiten Training bestand in der Anpassung der Fragen. Alle vier Einrichtungen arbeiten jeweils mit unterschiedlichen Zielgruppen. Damit sind aber nicht mehr alle Fragen gleichermaßen relevant für alle Einrichtungen. Andere Fragen, die bisher nicht im Lifeboard enthalten sind, sind vielleicht wichtiger für die jeweilige Zielgruppe. Fünf von den zehn Fragen konnte jede Einrichtung selbst wählen, um die Beratung so besser auf die

## Acht Jahre erfolgreiche Arbeit zur Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen

Der deutsche Partner ist das Zentrum für Integration und Bildung (ZIB). ZIB wurde im Jahr 2004 in Solingen gegründet, mittlerweile gibt es Standorte in Solingen, Wuppertal, Leverkusen und Remscheid. Neben der Beratung und dem Coaching von arbeitslosen Menschen bietet ZIB auch unterschiedliche Sprachkurse für Migranten an.

Schwerpunkt aber ist die Arbeit mit Frauen, die in den Beruf (wieder-) einsteigen möchten. In unterschiedlichen Kursen und Projekten hat das ZIB Berufsrückkehrerinnen geschult und beraten, um sie auf dem Weg in den Beruf zu begleiten. Ziel kann hier der Einstieg in Arbeit sein.

ZIB unterstützt aber ebenso junge Mütter, die aufgrund ihrer familiären Verantwortung keine Vollzeitausbildung absolvieren können und deshalb eine Ausbildung in Teilzeit machen möchten.

Berufsrückkehrende teilen häufig dieselben Befürchtungen: Sie sind aufgrund der Familienphase oft lange aus dem Arbeitsleben ausgeschieden, ihre Kenntnisse sind häufig nicht mehr auf dem aktuellen Stand. Darüber hinaus sind sie sich oft ihrer beruflichen Erfahrungen und ihrer persönlichen Stärken und Fähigkeiten nicht mehr sicher.


So zeichnen sich die Kurse beim ZIB in vielen Fällen durch eine Kombination von allgemeiner und

fachlicher Qualifizierung sowie begleitendem Coaching aus. Wichtig ist, dass die Berufsrückkehrenden sich ihrer Qualifikationen und ihrer möglichen Berufswege bewusst sind und diese gut organisieren.

Kontakt:

ZIB - Zentrum für Integration  
und Bildung GmbH  
Goerdelerstr. 47  
42651 Solingen  
fon: +49-212-22294-35  
mail: zib@zib-online.net  
web: www.zib-online.net

**ZIB** Zentrum für  
Integration  
und Bildung

 ZIB - Zentrum für Integration und Bildung GmbH  
Goerdelerstr. 47  
42651 Solingen  
fon: +49-212-22294-35  
mail: zib@zib-online.net  
web: www.zib-online.net

**ZiB** Zentrum für  
Integration  
und Bildung

 Family and Child Care  
Center  
75 Skoufa  
106 80 Athens  
fon: +30-210-6234550  
mail: european\_projects@kmpop.gr  
web: www.kmpop.gr



 Anziani e Non Solo  
società cooperativa  
55 Lenin  
41012 Carpi  
fon: +39-059-645421  
mail: progetti@anzianienonlo.it  
web: www.anzianienonlo.it



 The Rickter Company Ltd  
10 View Place  
IV24SA Inverness  
fon: +44-1463-717177  
mail: info@rickterscale.com

**The Rickter Company**

○○○○○○○○● Awakening Individuals to Choice

## Hintergrund

Als Teil des Programms für lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission bietet Leonardo da Vinci Organisationen aus dem Bereich Berufsbildung die Möglichkeit, mit Partnern aus ganz Europa zusammenzuarbeiten, bewährte Verfahren auszutauschen und die Kompetenz ihres Personals zu erweitern. Das Programm trägt dazu bei, die Attraktivität beruflicher Ausbildung bei jungen Menschen zu erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Arbeitsmarktes insgesamt zu stärken, indem es Menschen dabei unterstützt, neue Fähigkeiten, Wissen und Qualifikationen zu erwerben.

Das Projekt „Scaling New Heights“ greift diese wesentlichen Aspekte auf: Die Partner werden über zwei Jahre den Rickter Scale Pro-

zess in den verschiedenen Ländern mit unterschiedlichen Zielgruppen zu erproben. Gleichzeitig werden die Erfahrungen, die die Bildungseinrichtungen mit dem Einsatz der Rickter Scale machen, ausgetauscht: Inwieweit kann das Tool die Mitarbeiter/innen der Einrichtungen in ihren Kompetenzen fördern und Kunden in dem Prozess unterstützen, neue Fähigkeiten und neues Wissen zu entwickeln.

Der Austausch dieser Erfahrungen, die eventuelle Anpassung an die unterschiedlichen Gegebenheiten und Anforderungen der Länder und Zielgruppen und der Transfer von neuen Erkenntnissen und Beratungskompetenzen ist das Ziel dieser gemeinsamen Arbeit in der Partnerschaft.

[www.scalingnewheightsinvet.eu](http://www.scalingnewheightsinvet.eu)

V.i.S.d.P.: Alfons Müller, ZIB, Goerdelerstr. 47, 42651 Solingen  
Stand: Mqi 2012