



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



Abschlussbericht



Evaluation



Funded by



Aktivitäten und Ergebnisse des Innovationstransferprojektes “Scaling New Heights in VET”



Inhalt

Das Projekt	3
Die Partner.....	6
Projektaktivitäten.....	9
Training der Projektmitarbeiter.....	9
Implementierung des Rickter Scale® Prozesses.....	12
Evaluation und endgültige Anpassung des Prozesses.....	13
Treffen der Steuerungsgruppe.....	14
International Konferenz.....	16
Projektergebnisse.....	19
Ergebnisse der Evaluation.....	23
Verbreitungsaktivitäten.....	28
Resümee.....	32
Anhang	33
Liste der Projektergebnisse.....	33

"Dieses Projekt wurde mit der Unterstützung der Europäischen Kommission gefördert. Diese Veröffentlichung beschränkt sich nur auf die Ansichten der Autorin und für jeglichen Gebrauch der hier enthaltenen Informationen kann von der Kommission keinerlei Haftung übernommen werden."

Das Projekt

Das Leonardo da Vinci-Innovationstransferprojekt "Scaling New Heights" brachte Bildungs- und Trainingseinrichtungen aus vier europäischen Ländern zusammen, um den Rickter Scale[®] Prozess an die Bedarfe verschiedener Zielgruppen des Arbeitsmarktes anzupassen. Ziel war, mithilfe der Beratung auf die höhere Beschäftigungsfähigkeit dieser Zielgruppen hinzuarbeiten. Die Rickter Skala ist ein innovatives und leistungsfähiges Assessment-Instrument, mit dem Teilnehmer ihre Fähigkeiten und Kompetenzen erkennen können und das sie dabei unterstützt, ihre persönliche und berufliche Situation zu verbessern: So erlangen sie größeres Selbstvertrauen und kommen zu mehr Eigenverantwortung.

Der Rickter Scale[®] Prozess wurde ursprünglich in Großbritannien bei der Arbeit mit jugendlichen Gewalttätern entwickelt. Der beachtliche Erfolg führte zu der Hypothese, dass der Prozess gut für andere Zielgruppen in Europa angepasst werden kann. Die Idee kam zum ersten Mal 2009 bei einem EU-Partnerschaftsprojekt auf, das sich mit dem Assessment von informell und nicht-formell erworbenen Fähigkeiten beschäftigte¹ und führte schließlich 2011 zu einem Leonardo da Vinci Innovationstransferprojekt. In diesem Zusammenhang arbeiteten Partner aus vier europäischen Ländern, Deutschland, Griechenland, Italien und Großbritannien zusammen, um das Produkt in ihre jeweiligen Länder zu transferieren und den Prozess an die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen der Projektpartner anzupassen.

So betreute die griechische Organisation KMOP Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Die Kooperative ANS in Norditalien schult und unterstützt Migrantinnen, die als Altenpflegerinnen im Haushalt von älteren Menschen arbeiten. In Deutschland wendet ZIB das Instrument an, um Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen zu coachen. In Großbritannien schließlich wurde der Prozess

¹ ASK - Assessing and Validating non-formal or informal acquired Skills in Vocational Training, Az. 2009-1-DE2-LEO04-01681-1, 2009-2011, www.lp-ask.org

auf den Bereich der sozialen Inklusion ausgeweitet, indem von Langzeitarbeitslosig-Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Familien unterstützt werden.

Das Arbeitsaufkommen des Projektes wurde in verschiedene Phasen unterteilt.

Training: Zu Beginn wurden die Mitarbeiter der Partnerorganisationen im Rahmen von zwei mehrtägigen Trainingseinheiten in Großbritannien geschult und als Rickter Scale Trainer („Practitioner“) lizenziert. Das Einführungstraining fand im Dezember 2011 und das Folgetraining im Februar 2012 statt. Hier wurden bereits erste Anpassungen der Fragestellungen vorgenommen, um den Prozess besser auf die unterschiedlichen Zielgruppen abzustimmen.

Anwendung: Daraufhin wurde der Rickter Scale[®] Prozess von den Partnerorganisationen implementiert und bei den verschiedenen Zielgruppen angewendet. Insgesamt wurden auf der Grundlage des Prozesses über 500 Interviews mit Klienten geführt

Evaluation: Die gesammelten Erfahrungen wurden evaluiert und führten zu Überlegungen, wie der Prozess verbessert und somit optimal an die Bedürfnisse der spezifischen Zielgruppen angepasst werden kann.

Anpassung: Die Rückmeldung der Trainer und die Vorschläge aufgrund der externen Evaluation durch die Universität von Northumbria führten zu einer Adaptierung des Rickter Scale[®] Prozesses, einschließlich der Anfertigung von neuen Magnetauflagen für die neu entwickelten Interviewfragen und der Anpassung der Begleitsoftware IMS (Impact Management System).

Verbreitung der Ergebnisse: Die im Verlauf des TOI Projektes gesammelten Erfahrungen und Ergebnisse wurden über unterschiedliche Kanäle weiter verbreitet: über die Website des Projektes, Soziale Medien sowie Printmaterial. Darüber hinaus wurde das Projekt auf verschiedensten Veranstaltungen einer breiten Öffentlichkeit, von möglichen Teilnehmern über Multiplikatoren bis hin zu Auftraggebern der jeweiligen Partner, präsentiert. Zum Abschluss des Projektes wurden im Rahmen einer internationalen Konferenz in Großbritannien die Ergebnisse vorgestellt und mit Experten und Entscheidern sowie Anwendern und Projektbeteiligten diskutiert.

In den vergangenen Jahren sind im europäischen Bildungsraum große Anstrengungen unternommen worden, um informell und nicht-formal erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse bei benachteiligten Bevölkerungsgruppen zu bewerten und zu evaluieren. Ziel ist, diese dem Arbeitsmarkt näher zu bringen bzw. eine höhere Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen.

Ungeachtet dessen sind die Projektpartner davon überzeugt, dass der Rickter Scale® Prozess eine Reihe von innovativen und einzigartigen Funktionen aufweist, die das Beratungstool für diese Aufgabe geeigneter macht als die bisher bekannten Assessmenttechniken. So bildet das Innovationstransferprojekt die Grundlage für die Einführung und Weiterentwicklung eines neuen Assessment- und Motivationsinstruments, von dem viele Klienten im Hinblick auf eine bessere soziale und berufliche Integration profitieren werden.

Die Partnerorganisationen

ZiB, Solingen/Deutschland

ZiB ist ein privates Berufsbildungszentrum in Deutschland und bietet Berufsberatung, Kurse und Arbeitsvermittlung für benachteiligte Gruppen an, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Dazu gehören benachteiligte Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrerinnen, Migranten und Personen über 50 Jahren. Die Arbeit des ZiB unterstützt Menschen, die soziale Transferleistungen auf ihrem Weg zu beruflicher Qualifizierung und Beschäftigung erhalten. Entsprechend bietet das ZiB individuelles Coaching, professionelle Begleitung und berufliche Qualifizierung an, wie beispielsweise:

- Beratung und Vermittlung für Arbeitslose
- Außerbetriebliche Ausbildung für Jugendliche
- Sprach- und Alphabetisierungskurse für Migranten
- Qualifizierung für Frauen, die nach der Familienphase in den Beruf zurückkehren wollen und
- Qualifizierung und Vermittlung für Arbeitslose über 50 Jahren

KMOP, Athen/Griechenland

KMOP, eine führende griechische nicht-staatliche Einrichtung, fördert die aktive Inklusion von verschiedenen ausgegrenzten und unterprivilegierten Gruppen mit einem besonderen Schwerpunkt auf Menschen mit psychischen Erkrankungen. Insbesondere hat KMOP solide Kenntnisse und umfangreiche Erfahrungen im Bereich des betreuten Wohnens und der Rehabilitation von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Außerdem hat KMOP große Erfahrung in den Bereichen soziale Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit, Migration, Beschäftigungsfähigkeit, Berufsausbildung und Bürgerrechte mit einem Fokus auf sozial benachteiligte Gruppen wie Frauen, Alleinerziehende und ältere Menschen sowie Jugendliche und Langzeitarbeitslose.

Seit ihrer Gründung 1979 hat KMOP eine große Anzahl erfolgreicher Projekte und Forschungsaufgaben in Griechenland und zunehmend auch außerhalb des eigenen Landes entwickelt und implementiert. KMOP hat umfangreiche Erfahrungen und

Kenntnisse im Bereich der beruflichen Bildung und gezielter Beratungsprogramme für benachteiligte Personen. Dabei liegt der Fokus auf der Einführung und Anwendung spezifischer Programme und Handlungsweisen, die auf die Ausweitung von Know-how und die Entwicklung innovativer Methoden in Unterricht und Training von benachteiligten Gruppen zielt.

KMOP bietet außerdem umfassende Unterstützung für Migranten, behinderte Menschen und Jugendliche, die von einem Schulabbruch bedroht sind.

Ein besonderer Fokus von KMOP liegt bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Lernbehinderungen. Die Unterstützung erfolgt in Tageseinrichtungen, Gruppenwohnheimen und der Förderung des unabhängigen Wohnens.

ANS, Carpi/Italien

Anziani e Non Solo ist eine Kooperative in Norditalien, die seit 2004 im Bereich der sozialen Erneuerung arbeitet, mit einem besonderen Schwerpunkt im Management von Projekten und der Förderung von Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Fürsorge und sozialer Inklusion.

Das Handlungsspektrum von Anziani e Non Solo umfasst:

- Aktives Älterwerden und Unterstützung von pflegebedürftigen älteren Menschen
- Training und Unterstützung für Menschen in der häuslichen Pflege - mit und ohne entsprechende Qualifikation
- Bekämpfung von Armut und Unterstützung der sozialen Inklusion von benachteiligten Menschen

Eine wichtige Zielgruppe von ANS sind Migrantinnen, die als Altenpflegerinnen im Haushalt von pflegebedürftigen älteren Menschen arbeiten wollen. Ihnen bietet die Kooperative eine anerkannte Qualifizierung in der Pflege.

Die Rickter Company/Großbritannien

Die Rickter Company ist Marktführer im Bereich der Messung von Indikatoren bei sog. ‚weichen Ergebnissen‘ (soft skills) und der zurückgelegten Strecke bei der Heranbildung und Entwicklung dieser grundlegenden Fähigkeiten. So kann die Heranführung an eine höhere Beschäftigungsfähigkeit nachgewiesen werden.

Das Ziel ist es, Menschen dabei zu unterstützen, ein höheres Bewusstsein ihrer Selbstwirksamkeit zu erlangen und alternative Handlungsmöglichkeiten zu erkunden. Auf diese Weise können sie die Motivation aufbauen und aufrecht erhalten sowie Änderungen in ihrem Leben planen. Insgesamt kann mithilfe des Rickter Scale® Prozesses der zurückgelegte Weg der Klienten auf ihr jeweiliges Ziel hin sichtbar gemacht werden.

Zu diesem Zweck bietet die Rickter Company Mitarbeiterschulungen und Support-Dienstleistungen zu einer Reihe von Qualitätsprodukten an, die auf der 1993 entwickelten, einzigartigen Rickter Skala basieren. Seitdem wurden 18.000 lizenzierte Trainer ausgebildet und schätzungsweise 1,5 Millionen Interviews mit Klienten auf Grundlage der Rickter Skala geführt. Seit Januar 2011 haben ausgebildete und lizenzierte Trainer mit über 4.000 Kundenorganisationen aus allen Branchen zusammengearbeitet.

Im Rahmen des TOI hat die Rickter Company sich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffenen Familien mit komplexem Förderbedarf gewidmet. Ihnen wurde die Möglichkeit der Wiedereingliederung durch Bildung, Training und Beschäftigung geboten.

Schulung der Mitarbeiter

Die Rickter Company organisierte in Newcastle (GB) zwischen Dezember 2011 und Februar 2012 zwei einwöchige Intensivtrainings, um die Partnerorganisationen in der Anwendung des Instruments zu schulen und ihnen zu zeigen, wie sie es für die jeweiligen Zielgruppen in den Partnerländern übernehmen und anwenden konnten.

Am ersten fünftägigen Training vom 5. bis 9. Dezember 2011 nahmen Mitarbeiter aller Partnerorganisation teil, die im Rahmen des Projektes die Rolle von Trainern einnehmen sollten. Die Mitarbeiter hatten langjährige Berufserfahrung in unterschiedlichen Bereichen. Sie waren beispielsweise Psychologen, Ausbilder, Berufsberater oder Sozialwissenschaftler. Allen gemeinsam war: Sie arbeiteten direkt mit den Kunden der Organisationen und kannten deshalb die jeweiligen Besonderheiten ihrer Zielgruppen und konnten so aktiv bei der Anpassung des Instruments mitwirken.

Im ersten Trainingsabschnitt lernten die Trainer die unterschiedlichen Aspekte und Methoden des Rickter Scale[®] Prozesses kennen: Der Entstehungshintergrund, die Grundprinzipien, die Anwendung des Boards mit den Fragen zur allgemeinen Lebenssituation (sog. Lifeboard Interview), die Durchführung eines motivationalen Interviews, die Strategie für die Entwicklung eines Handlungsplans, die Durchführung von Gruppeninterviews und die Handhabung der dazu gehörigen Dokumentationssoftware, die die Trainer bei der Aufzeichnung und Analyse der Klientendaten unterstützt (Impact Management Systems-IMS).

Die Rickter Company stellte den Teilnehmern alle notwendigen Materialien in Englisch und in ihrer jeweiligen Muttersprache zur Verfügung, um die Wirkung des Trainings zu verbessern und die Aufnahme der Informationen zu erleichtern.

Das Angebot von Gruppenarbeit und Rollenspielen ermöglichte den Trainees außerdem, die Anwendung des Instruments zu erleben und zu verinnerlichen. Die Organisation von sozialen Events erlaubte es den Teilnehmer, sich näher kennen zu lernen und in einer freundlichen und fruchtbaren Atmosphäre zusammenzuarbeiten. Am Ende dieses Schulungsabschnittes wurden die Trainer gebeten, mithilfe eines Frage-

bogens eine Selbsteinschätzung zur Anwendung des Instruments und ein allgemeines Feedback zum gesamten Prozess abzugeben.

Nach dieser ersten Phase waren die Teilnehmer aufgefordert, einen Pilottest mit einer Auswahl von Klienten durchzuführen, mit denen sie normalerweise zusammenarbeiten. Das Ziel dieser Pilotphase war, die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden und die Anwendbarkeit und Effektivität des Instrumentes in ihrem eigenen Arbeitskontext zu überprüfen. Die Trainer hatte die Gelegenheit, den Rickter Scale® Prozess mit ihrer Zielgruppe etwa einen Monat lang zu erproben.



Die neu lizenzierten Trainer, Newcastle, Februar 2012

Das Folgetraining fand vom 7. bis 9. Februar 2012 ebenfalls in Newcastle statt. In dieser Zeit gaben die Trainer Rückmeldungen, tauschten Erfahrungen aus und besprachen Schwierigkeiten und Bedenken, die sie während der Testphase von Dezember bis Ende Januar 2012 in ihren Landesprojekten gesammelt hatten. Im Rahmen von Gruppenarbeit hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, von den Interviews ihrer Kollegen zu lernen und Strategien auszutauschen, mit denen häufiger auftretende Probleme bewältigt werden können.

Jede Partnerorganisation erläuterte im Bezug auf die Anwendung des Boards, wie ihre Interviewpartner auf dieses spezielle und innovative Instrument reagiert hatten. Dabei hoben sie die praktischen Aspekte (die Farbgestaltung, das Material des

Boards und die Interaktion mithilfe der Schieber) hervor und diskutierten auch die theoretischen Aspekte in Verbindung mit den durch die motivationalen Interviews angesprochenen Bereichen. In Italien hatten die Interviewpartner beispielsweise Schwierigkeiten, die Fragen im Zusammenhang mit Drogen und Alkohol zu beantworten. Aus diesem Grund überlegte das italienische Team, diese Fragen durch andere, für ihre Zielgruppe besser geeignete Fragen zu ersetzen.

Bei der Analyse der Kundenreaktionen zu den Fragen des sog. Lifeboards wurde außerdem deutlich, dass manche Fragestellungen aufgrund von kulturellen Unterschieden und unterschiedlichen Normen zu verschiedenen Interpretationen und Bewertungen führten.

Bei ZIB in Deutschland hatten zum Beispiel türkischstämmige weibliche Teilnehmer Schwierigkeiten mit dem Punkt ‚Eigeninitiative‘, weil dieses Konzept offensichtlich in ihrem Lebensentwurf keine Rolle zu spielen schien, während es bei der italienischen Organisation Teilnehmern aus Osteuropa schwer zu fallen schien, eine Zahl unter fünf zu wählen.

In Griechenland, wo das Instrument ausschließlich mit einheimischen Interviewpartnern angewandt wurde, standen die aufgetretenen Schwierigkeiten eher im Zusammenhang mit der Situation der seelischen Erkrankung.

Alle genannten Faktoren brachten die Projektpartner - sowohl das Leitungspersonal als auch die Trainer - zu dem Entschluss, bereits zu diesem Zeitpunkt den in der Pilotphase genutzten Referenzrahmen zu ändern. Sie entschieden sich dafür, jeweils fünf Fragen aus dem existierenden Lifeboard zu übernehmen und mit fünf neuen Fragen zu kombinieren. Die neuen Fragen wurden von den Trainern, abgestimmt auf die Bedürfnisse ihrer jeweiligen Zielgruppe und die Ziele ihrer eigenen Organisation, entwickelt.

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass alle Partnerorganisationen ANS, ZIB und KMOP von den fünf „alten“ Fragen vier Aspekte übernahmen, da sie diese, unabhängig von unterschiedlichen Herausforderungen, mit denen die Klienten in den drei Ländern konfrontiert sind, für gleichermaßen bedeutungsvoll hielten, um die Beschäftigungsfähigkeit für alle Zielgruppen zu erhöhen: Altenpflegerinnen mit Migrati-

onshintergrund in Italien, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in Griechenland und Alleinerziehende und Langzeitarbeitslose in Deutschland.

Diese Aspekte waren im Einzelnen: Arbeit/Training/Bildung; Beziehungen; Stress und Gesundheit. Die fünf neuen Fragen wurden von jeder Partnergruppe mithilfe und Unterstützung aller Teilnehmer in den Arbeitsphasen entwickelt und ausgewählt. Am Ende der Folgeschulung erhielten alle Trainees eine Zertifizierung durch die Rickter Company, die sie autorisiert, das Instrument als Trainer anzuwenden.

Die Implementierung des Rickter Scale® Prozesses

Nach dieser zweiten Trainingseinheit nutzten die Trainer jeder Organisation den neuen Referenzrahmen und setzten die Vorschläge und das Feedback der Trainer in die Tat um. Ein Jahr lang wandte jedes Länderteam den Rickter Scale® Prozess innerhalb seiner Organisation an, um die sog. ‚soft skills‘ und die persönlichen Stärken und Schwächen der Teilnehmer besser einschätzen zu lernen.

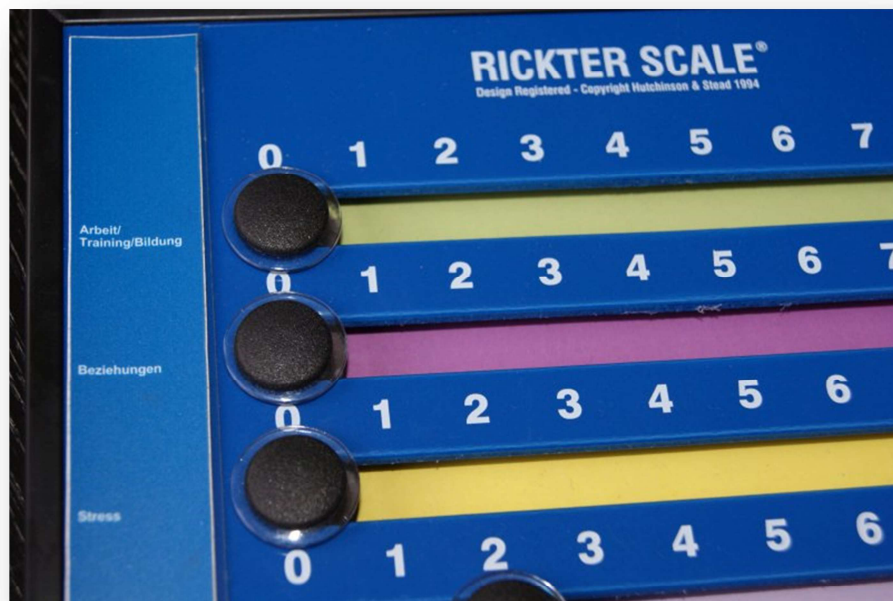
In diesem Jahr erlebten die italienischen Partner von ANS, deren Büros im norditalienischen Carpi liegen, ein Erdbeben. Dieses tragische Ereignis hatte einen nachweisbaren Effekt auf die Klienten der Kooperative.

So zeigten Klienten, die das Ausgangsinterview des Rickter Scale® Prozess vor dem Erdbeben und das Review-Interview einige Monate später machten, einige bedeutende Veränderungen bei den Fragen zu Stress, Unterkunft und Beziehungen.

Mitunter zeigten die Kommentare der Teilnehmer, auch wenn ihre Skalierung dieselbe geblieben war, dass das Erdbeben ihr Gefühl von Stress erhöhte: Sie fühlten sich ständig unter Anspannung und dachten neu über Werte wie Sicherheit und Beziehungen nach. So kann man sagen, dass die Rickter Skala 2012 die Auswirkung eines Erdbebens auf eingewanderte Altenpflegerinnen im Bezirk Carpi gemessen hat.

Diese Implementierungsphase dauerte mindestens ein Jahr. Während dieser Phase besuchten Trainer der Rickter Company jede Partnerorganisation vor Ort, um die Aktivitäten der Trainer einzuschätzen, zu überprüfen, wie das Instrument eingesetzt und implementiert wird und um weitere Details und Kommentare der Trainer aufzunehmen. Diese Gespräche haben sehr dazu beigetragen, den Transfer so effektiv wie möglich zu machen, vor allem unter Berücksichtigung der besonderen Rahmenbedin-

gungen jeder Organisation, den Besonderheiten der Zielgruppe und kultureller Aspekte.



Das Rickter Scale Board mit Magnetstreifen (rechts)

Evaluation und endgültige Anpassung des Prozesses

Nach einjähriger Erfahrung mit der Anwendung des Rickter Scale® Prozesses waren die Trainer aufgefordert, weitere Anpassungen gemäß der Ergebnisse und gesammelten Erfahrungen aus der Arbeit mit den Klienten und aus dem Austausch mit dem Projektkoordinator und ihren Teamkollegen vorzunehmen. Um die Effektivität des Instrumentes zu erhöhen und besser auf die Bedürfnisse der Kunden und der Ländersorganisationen abzustimmen, wurde also eine abschließende Anpassung des Instrumentes wie folgt vorgenommen:

- ANS in Italien war mit den erarbeiteten Themen und Fragen zufrieden. Sie stellten fest, dass diese sehr bedeutsam für die Migrantinnen und häuslichen Pflegekräfte waren, die an den Qualifikationskurse der italienischen Kooperative teilnahmen. Die italienische Partnerorganisation änderte die Erkundungsfragen zu den Überschriften „Work-Life Balance“ und „Beziehungen“, um sie für ihre Zielgruppe verständlicher zu machen. Außerdem dehnten sie den Überprüfungsprozess aus, um die Beschäftigungsmöglichkeit der Pflegekräfte zu verbessern, die an den beruflichen Qualifizierungskursen teilnahmen.

- KMOP aus Griechenland änderte die von ihnen erarbeiteten und in der Implementierungsphase benutzten Magnetauflagen nicht mehr, aber sie setzten das Instrument nur noch bei Klienten mit leichten bis mäßigen psychischen Erkrankungen oder Lernbehinderungen ein, bei denen sie gute Resultate verzeichneten.
- In Deutschland änderte ZIB den Referenzrahmen bei der Arbeit mit Alleinerziehenden und Berufsrückkehrerinnen. Sie schlugen vor, fünf Fragen hinsichtlich der Formulierungen zu ändern. Zum Schluss enthielt ihr neuer Referenzrahmen die folgenden Punkte: Arbeit/Training/Bildung; Beziehungen; Stress; Gesundheit; Geld; Schwierigkeiten; Bereitschaft; Unterstützung; Selbstvertrauen; Glück und Zufriedenheit.
- In Großbritannien haben die Trainer Änderungen am Referenzrahmen vorgenommen und an die Erfordernisse der von Langzeitarbeitslosigkeit und einem niedrigen Bildungsstand mit häufig anzutreffenden Lese-, Schreib- und Rechenschwächen betroffenen Familien angepasst. Die Fragen sind nun ganzheitlicher und ermöglichen eine bessere Unterstützung der Familien.

Treffen der Steuerungsgruppe

Während der Dauer des Scaling New Heights-Projekts hat ZIB als Zuwendungsempfänger und koordinierende Einrichtung fünf Treffen der Steuerungsgruppe organisiert und geleitet, in der alle Projektpartner durch ihre Projektkoordinatoren vertreten waren.

Die Treffen hatten folgende Ziele: Das Monitoring der Projektumsetzung und der Erreichung der Projektziele, das Überwachen des Einhaltens des Arbeits- und Zeitplans, die Kontrolle des Budgets und die Dokumentation der Nachweise sowie die Koordination der Disseminationsaktivitäten (durch Projektpräsentationen, Website, Newsletter, etc.).

Alle Treffen fanden an den Standorten der beteiligten Organisationen statt und hatten je nach Projektphase entsprechende Tagesordnungspunkte. Insbesondere:

- Das Auftakttreffen fand vom 17. bis 19. Oktober in Newcastle/UK statt. Da die Partner sich bereits aus einem früheren Grundtvig Projekt kannten, war das Mee-

ting sehr effektiv und umsetzungsorientiert, so dass die Teilnehmer sich sehr schnell auf einen Arbeits- und Zeitplan einigen konnten. Sie verteilten die Dokumente und die von der Deutschen Nationalagentur geforderten Vorgehensweisen, definierten den Disseminationsplan und trafen den Repräsentanten der Universität von Northumbria, der für die externe Evaluation des Projektes zuständig war. Am Ende wurde ein Kooperationsvertrag unterzeichnet.

- Das zweite Steuerungstreffen fand vom 2. bis 4. März 2012 in Köln statt. Zunächst setzten sich die Partnerorganisationen mit der Beantwortung der kritischen Aspekte auseinander, auf welche die Deutsche Nationalagentur hingewiesen hatte, indem sie Belege für die Einzigartigkeit des Rickter Scale® Instruments sammelten und einen detaillierten Plan zur Verbreitung des Instruments erarbeiteten. Daraufhin konzentrierte sich die Diskussion auf die Ergebnisse des Trainings und auf die gesammelten Rückmeldungen von Klienten und Trainern. Zum Schluss erläuterte der Projektkoordinator die nächsten Schritte, um mit der Implementierungsphase fortzufahren (weiterer Einsatz der neuen Referenzrahmen), die Zwischenevaluation ausarbeiten (und die Adaptionsphase zu entwickeln (Anpassung des Instrumentes anhand der einjährigen Erfahrung)
- Das dritte Treffen der Steuerungsgruppe fand am 18. und 19. Oktober 2012 in Athen/GR statt. Der Koordinator erläuterte die zusätzlichen finanziellen und administrativen Anforderungen der Deutschen Nationalagentur. Daraufhin konzentrierte sich die Gruppe auf den Fortschrittsbericht zum ersten Projektjahr (Interim Report) und die Finanzberichte. Beide Dokumente wurden diskutiert und vervollständigt. Danach wurde ein Überblick über die Implementierungsphase mit den Rückmeldungen der Trainer gegeben, die von den Projektmanagern der Länderteams vorgetragen wurden. Zum Schluss verdeutlichte die Rickter Company einige Neuigkeiten bezüglich der Struktur der Projektevaluation und -Methode sowie bezüglich der Abschlusskonferenz, die als abschließende Veranstaltung von Scaling New Heights in VET vorgesehen war.
- Das vierte Treffen des Steuerungskomitees fand vom 28. Februar bis 1. März in Carpi (Italien) statt. Die wichtigsten Tagesordnungspunkte waren: 1. die Adaptionsphase gemäß der Rückmeldung der Trainer, Anpassungen der Referenzrah-

men 2. Die Projektevaluation und die Abschlusskonferenz: Festlegung von Termin und Austragungsort, Organisation, Teilnehmern, Rednern etc.

Internationale Konferenz

Die Konferenz wurde am 4. September 2013 in der Großen Halle des Sutherland Gebäude der Northumberland University in Newcastle ausgerichtet. Mehr als 50 Vertreter einer Vielzahl von öffentlichen, privaten und Nonprofit-Organisationen nahmen an der Konferenz teil. Moderiert wurde die Konferenz von **Prof. Andrea Fleschenberg PhD** an der Quaid-i-Azam University, Islamabad/Pakistan, die ihre Aufgabe glänzend wahrnahm, in dem sie es verstand, alle Teilnehmer in die sich an die Referate anschließenden Diskussionen miteinzubeziehen.

Der stellvertretende Bürgermeister von Newcastle, **Ratsmitglied George Pattinson**, hieß alle Anwesenden willkommen und betonte seine Auffassung bezüglich der großen Bedeutung dieser Art Europäischer Netzwerkarbeit für die Menschen, die aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Dabei wies er auf einige Bereiche innerhalb seines eigenen Wahlkreises als Ratsmitglied hin, in denen der Einsatz des Rickter Scale Prozessen besonders hilfreich sein könnte.

Nan Wood, Director of Operations der Rickter Company, sprach über den Hintergrund der Rickter Scale, die der Gegenstand des Innovationstransfers dieses Projektes ist. Sie erläuterte die Anwendung des Rickter-Boards anhand von Beispielen "Guter Praxis" in Großbritannien und beschrieb die Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Partnerorganisationen seit einem vorausgegangenen Leonardo Projekt bis zu diesem Transfer-of-Innovation-Projekt "Scaling New Heights".

Keith Stead, der Geschäftsführer der Rickter Company, stellte daraufhin die Ergebnisse des Projektes vor, indem er das Engagement und den großen Einsatz der Partnerorganisationen hervorhob. Die hauptsächlich vorgestellten Bereiche bezogen sich auf die zurückgelegte Wegstrecke der Partnerorganisationen jedes Landes und auf die spezifischen Herausforderungen, denen die der jeweiligen Klientengruppen sich gegenüberstehen. Es war interessant festzustellen, dass die Hindernisse auf dem

Weg zu einer Beschäftigung für die Klienten in Deutschland, Griechenland und Italien sich in keiner Weise von denen in Großbritannien unterschied.



International Conference, Newcastle Sept 4th 2013

Die Nachmittagssitzung begann mit einem Video über das Erdbeben im Mai 2012 in der Region um Carpi in Italien, dem Sitz der italienischen Partnerorganisation, das die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projektes enorm beeinträchtigte, und zwar sowohl die Trainer als auch die Klienten. Es konnte festgestellt werden, dass dort, wo die Richter-Skala die seismische Auswirkung auf den Erdboden an diesem Tag maß, die Rickter Scale® die Auswirkung dieses Ereignisses auf die davon betroffenen Menschen maß.

Daraufhin nahmen die Teilnehmer an einem "Informationskarussell" teil, in dem Trainer/innen jedes der vier Länder an einem eigenen Länderstand je eine von vier Gruppen von Konferenzteilnehmer empfing, um ihnen in jeweils 15 Minuten ihre Erfahrungen und die Ergebnisse aus der Anwendung der Rickter Skala aus erster Hand zu schildern. Dieses Angebot wurde sehr gut angenommen und war einer der Höhepunkte der Konferenz.

Prof. Andrea Fleschenberg moderierte dann eine **Talk Show**, um "Good-Practice-Beispiele" vorzustellen, indem sie den Gästen eine Reihe gezielter Fragen stellte. Die

Interviewpartner waren: Jon Clapham vom Departement Work and Pensions, Mick Carey, von der Non-profit-Organisation Careers Europe und Kushwanth Koya, von der Northumberland University.

Anschließend sprach die Hauptrednerin, **Dr. Deirdre Hughes** OBE (Trägerin des Ordens des British Empire). Sie sprach über die Bedeutung der Messung weicher Indikatoren und referierte aus ihrem Bericht an Vertreter britischer Ministerien mit dem Titel “An Aspirational Nation”, den sie kürzlich in ihrer Funktion als Vorsitzende des National Career Councils, einer Abteilung des Departements for Business Innovation & Skills (BIS), gehalten hat. Darin beschreibt sie das Ziel einer “career for life”

Die Konferenz endete mit einem Austausch der Vertreter der beteiligten Länder über ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Projekt. Alle Beteiligten äußerten sich positiv über die Zusammenarbeit innerhalb der Partnerschaft, und **Alfons Müller, Projektkoordinator** vom Zentrum für Integration und Bildung (ZIB), Deutschland brachte seine Dankbarkeit über den Einsatz und das Engagement aller Partnerorganisationen zum Ausdruck und betonte, wie sehr alle Beteiligten sowohl beruflich als auch persönlich und auf kultureller Ebene von diesem Innovationstransfer profitiert haben.

Projektergebnisse

Das Scaling New Heights Projekt kann als sehr erfolgreich betrachtet werden. Die Partnerschaft innerhalb des Projektes war getragen von einem großen Engagement für die Aufgabe, die allgemeine Überzeugung vom Produkt selbst und die gegenseitige Bereitschaft, das Projekt zu einem vollen Erfolg zu führen. Alle vorausgesehenen Ergebnisse wurden erreicht, und die Mehrzahl der Ergebnisse steht bereits auf der Projekt-Website oder der ADAM-Datenbank zum Download bereit.

Rickter Scale® Trainer Schulungen abgeschlossen

Zwei Trainer-Schulungen wurden zu Projektbeginn ausgeführt. Eine Auftaktschulung im Dezember 2011 und eine Folgeschulung im Februar 2012. Vierzehn Berater, Trainer und Pädagogen aus Deutschland, Griechenland und Italien nahmen an den Schulungen in Newcastle/UK teil. Sie endeten mit Trainer-Lizenzen für alle Teilnehmer.

Obwohl die Schulungen in Englisch abgehalten wurden und nicht in der jeweiligen Muttersprache der internationalen Teilnehmer, wurde der Erfolg des Trainings und die darauf folgende Arbeit dadurch nicht gemindert, da alle Teilnehmer fließend Englisch sprachen und das Seminar in nationalen Arbeitsgruppen ausreichend Raum bot, den Inhalte zu reflektieren und in ihrer Muttersprache zu diskutieren.

Im Vorfeld der Schulung war ein umfassendes Handbuch des Rickter Scale® Prozesses zusammengestellt und in die jeweiligen Sprachen der Partner übersetzt worden.

Magnetauflagen und Software übersetzt

Im Anschluss an die Schulungen wurden neue Magnetauflagen für die Rickter Scale® Interviews erstellt und in die Partnersprachen übersetzt. Diese Auflagen enthielten fünf Fragen des Original Lifeboard-Interviews und fünf neue Fragen mit höherer Relevanz für die spezifischen Klientengruppen der Partnerorganisationen.

Außerdem wurde die Begleitsoftware "Impact Management System" für die neue internationale Benutzergruppe angepasst und entsprechend in die Partnersprache übersetzt.

Rickter Scale® Prozess an die verschiedenen Zielgruppen angepasst

Unmittelbar nach den Schulungen begann die Anwendung des Rickter Scale® Prozesses bei den Partnerorganisationen. Insgesamt wurden im Rahmen des Projektes mehr als 500 Interviews in Deutschland, Griechenland, Italien und Großbritannien geführt.

Bei der Umsetzung konzentrierte sich jede Partnerorganisation auf eine spezifische Klientengruppe. In Griechenland wendete KMOP den Prozess bei Menschen mit psychischen Behinderungen an, in Italien lag der Fokus auf Migrantinnen ohne berufliche Qualifikation, die in der häuslichen Altenpflege arbeiteten, in Deutschland konzentrierte sich ZIB auf Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen und in Großbritannien standen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Familien im Mittelpunkt.

Die Interviews bildeten die Grundlage für die folgende Evaluation und die Adaptionsphase, wo die gesammelten Erfahrungen der Trainer zu zahlreichen Vorschlägen führten, wie der Prozess verbessert und die Magnetauflagen und die Softwares angepasst werden könnten, um die Bedürfnisse der Zielgruppen genauer zu reflektieren.

Rickter Scale® Prozess evaluiert

Die Evaluation des Projekts erfolgte auf zwei Wegen. Eine interne Evaluation erfolgte anhand regelmäßiger Rückmeldungen durch die Trainer, und eine externe Evaluation nahm die Universität von Northumbria vor.

Die Rückmeldungen der Trainer war eine wertvolle Quelle für die konstante Auswertung und Verbesserung des Projektes. Das Feedback wurde regelmäßig in persönlichen Befragungen und durch einen Rickter Scale-Fragebogen eingeholt, um die Zufriedenheit der Trainer mit dem Board, den Fragen und der Software einzuschätzen. Drei Berichte geben diese Resultate wieder (s. Webseite).

Die externe Evaluation wurde durch die Universität von Northumbria in Newcastle anhand eines summativen und eines formativen Ansatzes vorgenommen. Die formative Supervision führte zu regelmäßigen Vorschlägen zur Verbesserung des Prozesses. Sie brachte nützliche Resultate aus den über 500 durchgeführten Interviews hervor. Ein detaillierter Zwischenevaluationsbericht und ein Abschlussbericht wurden veröffentlicht und stehen bereits unter der Website zum Download bereit.

Rickter Scale® Prozess modifiziert

Der Evaluationsprozess führte schließlich zu einer Anpassung und Verbesserung des gesamten Rickter Scale® Prozesses. Überarbeitete Referenzrahmen und Magnetauflagen für die Interviews, welche die Bedürfnisse der teilnehmenden vier Klientengruppen präziser reflektieren, wurden erstellt und in alle Partnersprachen übersetzt. Außerdem wurde die begleitende Dokumentationssoftware „Impact Management System“ übersetzt und an die spezifischen nationalen Erfordernisse in den Partnerländern angepasst.

Ergebnisse verbreitet

Der wichtigste Verbreitungskanal, den die Partnerorganisationen zur Bekanntmachung und Verbreitung ihrer Ergebnisse nutzten waren zahlreiche Präsentationen auf verschiedenen Veranstaltungen auf lokaler und nationaler Ebene. Es gab Präsentationen auf Netzwerktreffen mit Interessenvertretern und Partnerorganisationen sowie auf regionalen Weiterbildungsmessen bis hin zur großen Internationalen Konferenz in Newcastle im September 2013.

Darüber hinaus wurden auch alle anderen Verbreitungskanäle genutzt, einschließlich Printmedien wie Flyer, Poster, Informationszettel und Newsletter sowie Onlinemedien wie Projektwebseite und soziale Medien wie Facebook und Twitter.

Die Verbreitungsaktivitäten der Arbeitsgruppe führten zu verschiedenen Anfragen anderer Organisationen nach weiteren Informationen bezüglich der Implementierung des Prozesses und möglicher Trainer Schulungen. Das wiederum führte zu Überlegungen bei den Partnern, wie die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert werden könnte.

Nachhaltigkeit gesichert

Die Nachhaltigkeit wird auf lokaler und nationaler Ebene sichergestellt. Auf der lokalen Ebene beschlossen die Partner den Rickter Scale® Prozess in verschiedenen anderen Kursen wie Sprachkursen und beruflichen Qualifizierungen innerhalb ihrer Organisation einzusetzen und darüber hinaus bei anderen Klientengruppen, wie benachteiligte Schulabgänger, ältere Arbeitsuchende über 50 Jahren, arbeitslose männliche Migranten und andere einzuführen.

Dieser Idee folgend hat die Einbindung der Partner im Rahmen einer sog. assoziierten Partnerschaft mit der Trainerlizenz für die Ausbildung eigener Trainer bereits begonnen. ZIB aus Deutschland war die erste beteiligte Gruppe, die ein solches „Train the Trainer“ Seminar im Mai 2013 absolviert hat. Auf regionaler und nationaler Ebene führten unsere Verbreitungsaktivitäten zu Anfragen von Bildungseinrichtungen zur Implementierung des Rickter Scale® Prozesses in ihren Organisationen. Sobald alle Partner den Prozess der „assozierten Partnerschaft“ beendet haben, können sie Schulungen für andere Institutionen in ihren Ländern anbieten.

Auf europäischer Ebene sind die Partner übereingekommen, den Rickter Scale® Prozess in weitere europäische Projekte zu integrieren. Dieser Ansatz war bereits erfolgreich, als das Grundtvig Partnerschaftsprojekt „Mobility Advising - a way to stimulate motivation for mobility among adult learners“ (Mobad) im September 2012 mit sieben teilnehmenden Ländern seine Arbeit aufnehmen konnte. Ein Innovationsentwicklungsprojekt „Alternatives for Improving Coaching and Empowerment“ (ALICE) befindet sich zudem in der Antragsphase. Weitere Projektanträge, die das Thema aufgreifen, sind geplant.

Ergebnisse der Evaluation

Das Projekt wurde durch die Universität von Northumbria in Newcastle als externen Evaluator begleitet. Sie beobachtete den Transfer und die Umsetzung des Projektes, begleitete den Prozess mit Vorschlägen zur Verbesserung, holte das Feedback der Trainer ein und wertete das Projekt im Hinblick auf den Erfolg aus. Die Mischung aus formativem und summativem Evaluationsansatz sicherte die Qualität des Prozesses und gab bedeutende Impulse zur Weiterentwicklung und zur Anpassung des Rickter Scale® Prozesses an die verschiedenen Zielgruppen.

Zwei Evaluationsberichte wurden veröffentlicht, ein Zwischenbericht zur Halbzeit und ein Endbericht zu Projektende. Auf der Basis von über 500 geführten Interviews wurden folgende Schlussfolgerungen gezogen:

(1) Anpassung des Prozesses: Die erzielten Ergebnisse zeigten die Angemessenheit des Rickter Scale® Prozesses auf und die Möglichkeit, den Prozess an die Besonderheiten verschiedener Zielgruppen anzupassen. So zeigte sich, dass der Prozess im Hinblick auf die Leitfragen (Terms of Reference) wie auch im Hinblick auf die Magnetstreifen für das Rickter Board modifiziert werden musste, um passgenauer auf die Besonderheiten der jeweiligen Gruppe einzugehen zu können. Im Einzelnen:

- In **Griechenland** wurde schnell deutlich, dass der Rickter Scale® Prozess ein mächtiges Instrument ist, um Menschen mit Lernschwierigkeiten und mit leichten bis moderaten mentalen Beeinträchtigungen zu größerem Selbstvertrauen zu führen. Es wurde vereinbart, dass nach den anfänglichen Änderungen im Februar 2011 gemachten Interviewfragen keine weiteren Änderungen vorgenommen werden sollten. Auf der anderen Seite wurde aber auch deutlich, dass der Prozess aufgrund der schweren Medikation und der mangelnden Einsicht der Klienten in ihre gegenwärtige Situation nicht zielführend bei Menschen mit schweren mentalen Beeinträchtigungen war. So waren die Klienten beispielsweise nicht in der Lage, weder ihre gegenwärtige Lage noch ihren Wunschzustand zu benennen und mit einem Wert zu belegen, d.h. zu skalieren. Daher wurde vereinbart, dass mit dieser Gruppe nicht mehr weiter gearbeitet werden sollte.

- Auch in **Deutschland** bewies die Umsetzung den Nutzen und die Effektivität des Rickter Scale® Prozesses bei der Arbeit mit Berufsrückkehrerinnen und Alleinerziehenden. Der Einsatz der Rickter Skala deckte das große persönliche Interesse der Kunden an professioneller Hilfe bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt auf. Die Ergebnisse zeigten, dass beinahe jeder Kunde enorme Fortschritte bei der Erreichung der persönlichen Ziele gemacht hatte. Dessen ungeachtet sahen die Trainer Bedarf für weitere Anpassungen bei den Interview-Leitfragen als auch bei den Magnetstreifen, um besser auf die gegenwärtige unbefriedigende berufliche Situation der Frauen eingehen zu können. Das führte am Ende zum Austausch von fünf der zehn Interviewfragen, wobei zwei frühere Fragen ganz ausgelassen und dafür neue aufgenommen wurden.
- In **Italien** zeigte sich im Projektverlauf, dass der Rickter Scale® Prozess mit seinen anfänglich modifizierten Fragenkatalog ein sinnvolles und hilfreiches Beratungsinstrument ist, das das Selbstvertrauen und Aktionsbereitschaft von -meist weiblichen- häuslichen Pflegekräften entscheidend zum Positiven beeinflusst. Daher kamen die Trainer und der Evaluator überein, die bestehenden Magnetstreifen mit seinen Überschriften so zu belassen, die Fragen als solche jedoch noch einmal zu modifizieren - vor allem die Fragen, die sich mit der Work-Life Balance, Beziehungen und Gesundheit befassen. Darüber hinaus ist es noch wichtig zu betonen, dass der Prozess mit Pflegekräften in unterschiedlichen Regionen Italiens (Sardinien, Emilia Romagna) und in unterschiedlichen sozialen Kontexten angewandt wurde und dass die Umsetzung insgesamt deutlich machte, dass das Werkzeug sehr effektiv in der Einschätzung der Softskills der Klienten war.
- Schließlich zeitigte die Arbeit in **Großbritannien** mit Familien, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren, das Ergebnis, dass die Menschen beim Einsatz der Rickter Skala enorme Fortschritte im Erreichen ihrer persönlichen Ziele machten. Die Umsetzung zeigte aber auch, dass Bedarf bestand, näher auf den großen Anteil von Lese- und Rechtschreibschwächen einzugehen, der bei diesen Familien anzutreffen war. Es wurden daher weitere Anpassungen an den Leitfragen als auch an den Magnetstreifen vorgenommen.

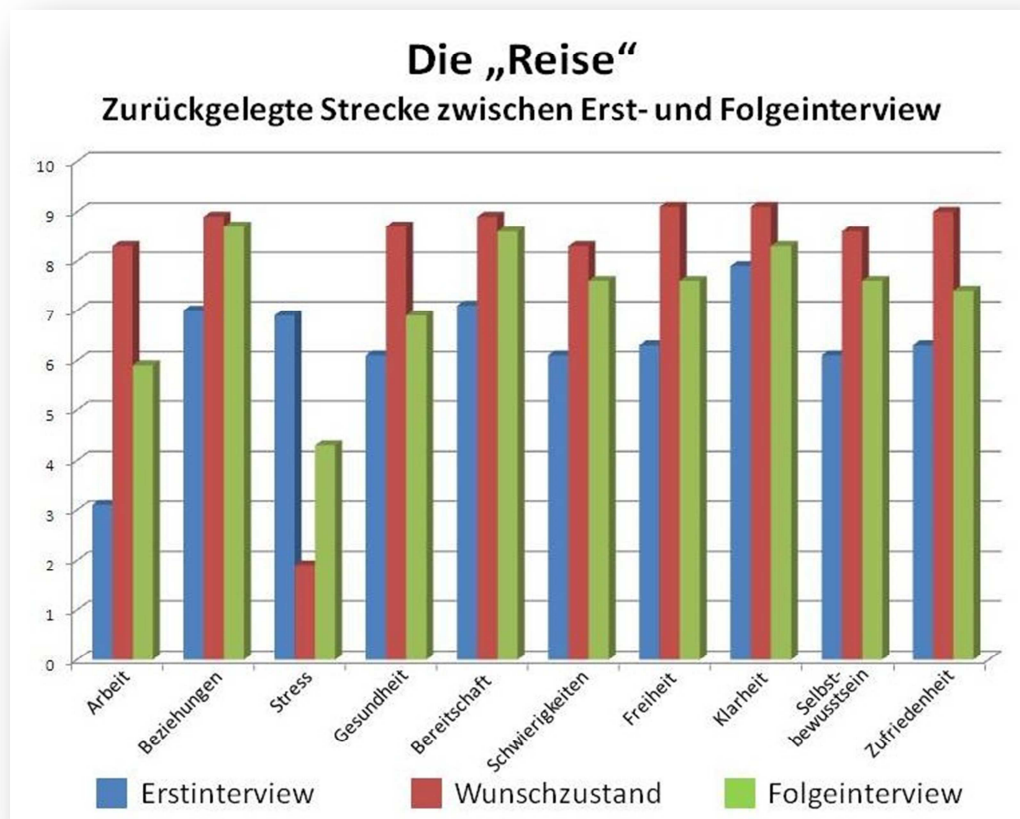
(2) Erfolg des Projektes: Zu Beginn des Projekts war noch nicht klar, wie der Erfolg des Projektes gemessen werden könnte, wie beispielsweise das gesetzte Ziel, schwierige Gruppen des Arbeitsmarktes beschäftigungsfähiger zu machen, verifiziert werden könnte. Nach einigen Diskussionen einigten sich Steuerungsgruppe und Evaluator schließlich auf die "zurück gelegte Strecke" als zentralen Indikator für den Erfolg des Projektes. Dieser Indikator gibt die Reise wider, die eine Person zwischen zwei Interviews zurück legt, wenn er seinen gegenwärtigen Zustand und den angestrebten Zustand skaliert. Die Veränderungen in den Skalierungswerten wird in der IMS Software dokumentiert und lässt sich eindeutig messen.

Die Ergebnisse im Projekt weisen eine klare Bewegung hin zum angestrebten Zustand nach – und zwar in allen vier Ländern und bei allen Zielgruppen, mit denen gearbeitet wurde. Sie machen deutlich, dass sich alle Personen im Verlauf des Prozesses in Richtung ihrer persönlichen Ziele bewegen, dass sie deutliche Schritte in Richtung größerer Handlungsbereitschaft machen und so dem Ziel Arbeitsbereitschaft und Beschäftigungsfähigkeit näher kommen. Die **Veränderungsrate**, die mit diesem Indikator gemessen wurde, lag im Projektdurchschnitt bei **34,3 %**. Diese Größe zeigt damit, dass die Menschen im Verlauf des Prozesses schon fast die Hälfte des Weges hin zur Erreichung ihrer persönlichen Zielen zurück gelegt haben.

Im Einzelnen:

- In **Griechenland** betrug die Veränderungsrate 39%, wobei zu bedenken gilt, dass hier mit der schwierigen Gruppen von psychisch beeinträchtigten Menschen gearbeitet wurde. Unter Berücksichtigung der weiter oben gemachten Einschränkungen kann festgehalten werden, dass bei Menschen mit leichten Beeinträchtigungen mit dem Einsatz der Rickter Skala gute Fortschritte bei der Persönlichkeitsstabilisierung erzielt werden konnte. So zeigte sich bei der Mehrheit der Klienten besonders positive Veränderungen bei Kategorien "Aktivität", "Stress" und "Unterstützung", was als Indiz für den Nutzen des Prozesses für die Klienten gewertet wird im Hinblick auf deren Bedürfnisse wie auch in der Schaffung einer positiven Kommunikationsstruktur im Allgemeinen.
- In **Deutschland** lag die durchschnittliche Veränderungsrate bei der Zielgruppe bei 28%. Das gute Ergebnis dokumentiert die Angemessenheit und die Effektivität

tät des Rickter Scale® Prozesses bei der Arbeit mit Frauen, die nach einer Familienphase wieder zurück in den Beruf streben. Als Beispiel mag die Reise einer Berufsrückkehrerin gelten, die in allen 10 Bereichen, die die Leitfragen abdecken, erstaunliche Fortschritte gemacht hat (wobei der Bereich „Stress“ reversiv erscheint).



Beispiel für zurückgelegte Strecke zwischen Erst- und Folgeinterview

- In **Italien** ergab die Veränderungsrate einen Wert von 20%, was der niedrigste Wert im Rahmen des Projektes darstellt. Immerhin hält er fest, dass die Zielgruppe der -meist weiblichen- häuslichen Pflegekräfte auf dem Weg zur Zielerreichung ein Viertel der Wegstrecke bereits zurückgelegt hat. Bezogen auf die 15 Pflegepersonen mit Migrationshintergrund, die in Sardinien am Prozess teilnahmen, lässt sich bei der Mehrzahl der Pflegekräfte vom ersten Interview bis zum Folgeinterview eine signifikante Verbesserung in den beiden Aspekten „Arbeitssituation“ und „Fähigkeiten“ feststellen. In einigen Fällen haben die Teilnehmerinnen einen neuen Job gefunden, in anderen haben sich daraufhin ihre Arbeitsbe-

dingungen verbessert. Bei den Teilnehmerinnen in der Emilia Romagna konnte ebenfalls eine bedeutende Veränderung im Bereich der „Fähigkeiten“ festgestellt werden, wodurch die Effektivität der Schulungen durch ANS nachgewiesen werden konnte. Die Tatsache, dass die Veränderungsrate insgesamt niedriger ausfällt als bei den übrigen Partnern, ist unserer Meinung nach auf die Auswirkung des Erdbebens in dieser Region im Frühjahr 2012 zurückzuführen, das längerfristigen Einfluss auf die Aspekte „Stress“ und „Unterkunft“ hatte.

- In **Großbritannien** schließlich konnte die höchste Veränderungsrate festgestellt werden. Sie betrug 49% und gibt den enormen Fortschritt bei der Gruppe der Langzeitarbeitslosen wieder.

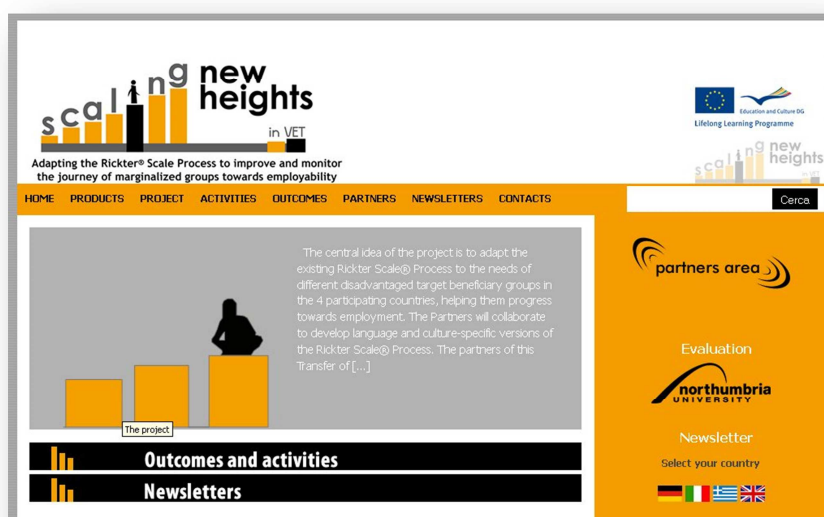
Verbreitungsaktivitäten

Die Leistungen und Ergebnisse des Projektes wurden über mehrere unterschiedliche Kanäle und Instrumente während der gesamten Implementierungsphase des Projektes verbreitet. Insbesondere wurde eine effiziente Mischung von traditionellen und innovativen Verbreitungsinstrumenten genutzt, welche traditionellen Wege wie Präsentationen und Printmaterialien mit modernen Informations- und Kommunikationskanälen wie Website, Facebook und Twitter kombinierte.

Projektwebsite

Die offizielle Website des "Scaling New Heights in VET" Projektes war das wichtigste Online-Kommunikationsmittel für die Ansprache europäischer Interessengruppen, Firmen usw. Tatsächlich verzeichnete die Site während der Gesamtprojektdauer mehr als 2.800 Seitenaufrufe.

Die Seite stellte eine große Bandbreite von Funktionalitäten zur Verfügung, einschließlich Dokumente und Informationsmaterial (Herunter- und Hochladen), Aktivitäten, Neuigkeiten usw. Die Website diente als integrierter Informationsschwerpunkt in Bezug auf das Projekt und sein Bestreben, die Zielgruppen zu erreichen.



Projektwebsite: www.scalingnewheightsinvet.eu

Gedrucktes Material

Ein weiteres Kommunikationsmittel war die Erstellung von „traditionellem“ Informationsmaterial wie Flyer, Poster und Informationsblätter. Flyer und Poster wurden auf Workshops, Informationsveranstaltungen und Konferenzen usw. verteilt, um die Reichweite der Bekanntmachungskampagne zu maximieren. Darüber hinaus wurde die elektronische Version des Printmaterials, z.B. als PDF-Datei an Netzwerkpartner der Projektgruppen übermittelt. Schließlich wurde ein Informationsblatt erstellt, das kurz alle Projektphasen und Produkte beschreibt.

Newsletter

Die Arbeitsgruppe erstellte bis zum Projektende vier Newsletter, die den Zweck des Projektes und die wichtigsten Meilensteine skizzierten. Außerdem wurden relevante Information in Newslettern der Partnerorganisationen veröffentlicht. Im italienischen Newsletter „MEMBERS OF CONSORZIO 45“ stellte ANS das Projekt einer großen Anzahl von interessierten Parteien via Mailingliste vor (private und öffentliche Organisationen, die im Bereich Bildung/Qualifizierung, soziale Inklusion und Beschäftigungsfähigkeit, Berufliche Bildung, NGO usw. tätig sind.) und erreichte dadurch insgesamt 5000 Kontakte.

Aktivitäten über Soziale Medienkanäle

Das Konsortium verbreitete die Ergebnisse durch die Veröffentlichung von **Presseartikeln** in E-Newspapers, im Online Magazin „Info Blitz“ und im Journal auf Social Work, wodurch die Fortschritte bei der Projektumsetzung und die Ergebnisse des Projektes verbreitet wurden. Außerdem wurde **Facebook** von der Arbeitsgruppe genutzt, wodurch eine große Anzahl von Menschen erreicht wurde.

Aktivitäten zur Steigerung des Bekanntheitsgrades

Nicht zuletzt fanden eine Reihe von **Informationsveranstaltungen** statt, die zielgruppenspezifische Teilnehmergruppen im Detail über das Projekt und die Rickter Scale® informierten, indem die Projektziele und -ergebnisse vorgestellt wurden, Beispiele und Demonstrationen des Rickter Scale® Prozesses vorgeführt und Flyer und andere Printmaterialien verteilt wurden. Diese Aktivitäten zur Erhöhung der Aufmerk-

samkeit fanden anlässlich von thematisch relevanten Veranstaltungen, Workshops und Konferenzen auf nationaler und europäischer Ebene statt.

Im Einzelnen:

Deutschland: Die deutsche Partnerorganisation ZIB nahm an zahlreichen Netzwerktreffen und Bildungsmessen teil, gab Verantwortlichen aus Jobcentern/Arbeitsagenturen und Vertretern von Qualifizierungseinrichtungen eine Demonstration des Rickter Interviews und stellte die Projektergebnisse vor.



Projektpräsentation und Demonstration des Rickter Scale® Prozesses, 24. April 2013

Die Live-Demonstrationen stießen auf großes Interesse, vor allem bei Einrichtungen der beruflichen Bildung, und führten bundesweit zu zahlreichen Anfragen, wie die Umsetzung des RSP konkret zu bewerkstelligen sei und wie die Schulung von Mitarbeitern erfolgen kann. Jobcenter und Arbeitsagenturen in der Region zeigten ebenfalls großes Interesse am Rickter Prozess, wiesen aber gleichzeitig auf die knappen finanziellen Ressourcen hin, das neue Beratungsinstrument in geförderten Qualifizierungslehrgängen zu installieren².

² Eine besondere Herausforderung, kommunale Jobcenter und Arbeitsagenturen in Deutschland für die Einführung einer innovativen Assessmenttechnik zu gewinnen, liegt auch darin begründet, dass diese sich als öffentliche Auftraggeber „wettbewerbsneutral“ verhalten müssen und nicht den Anschein erwecken können,

Griechenland: Im Rahmen der Implementierung eines großen nationalen Programms „Aktionen für lokale soziale Inklusion von benachteiligten Gruppen“ veranstaltete das Familienzentrum KMOP Infotage, auf denen Flyer verteilt und während eines „Runden Tisches“ kurze Präsentationen gegeben wurden. Die Zielgruppen waren Arbeitslose, Vertreter von kommunalen Unternehmen usw. Darüber hinaus wurden Flyer auf einem „Train the Trainer“ Workshop im Rahmen eines europäischen Projektes verteilt.

Italien: Die italienischen Partner ANS hielten eine Präsentation bezüglich der Projektergebnisse beim Nationalen Netzwerk für Anbieter von Beruflicher Qualifizierung (INFORJOB) und machten Projektergebnisse mithilfe des E-Mail-Benachrichtigungssystems ENTER NETWORK bekannt. Dadurch wurde eine große Anzahl von Personen erreicht.

Großbritannien: Die Rickter Company streute in der Verbreitungsphase Informationen über das Projekt an Entscheider und Manager bei kommunale und staatlichen Behörden wie Justizministerium und Abteilung für Internationale Entwicklung.

Weitere Verbreitungskanäle

Die Websites von **Partnern** und **ähnlich ausgerichteten** Europäischen Projekten, www.llstrategies.org, wurden als Verbreitungsinstrument auf nationaler Ebene genutzt, um die Ausweitung der Informationen einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Darüber hinaus wurden die Informationen in die ADAM-Datenbank eingepflegt, um so die Wirkung des Projektes zu verstärken.

einen Träger in irgendeiner Weise zu bevorzugen. So kam es auch nicht zu der lange geplanten Teilnahme von Vertretern von Jobcentern und Agenturen an der internationalen Abschlusskonferenz in Newcastle.

Resümee

Nach Abschluss der zwei Projektjahre, vielen Gesprächen mit Trainern und Teilnehmern einerseits und mit Partnern und Evaluator andererseits kann die Gesamtheit der "Lessons learned" aus diesem Innovationstransferprojekt in einigen wenigen Aussagen zusammengefasst werden.

1. Der Rickter Scale[®] Prozess als Selbsteinschätzungs- und Motivationstechnik ist ein sehr mächtiges und hilfreiches Instrument in Situationen, in denen Menschen professionelle berufsbezogene Beratung nachsuchen.
2. Es ist ein innovatives und leistungsfähiges Instrument mit Funktionen, die andere zurzeit gebräuchliche Assessmenttechniken nicht haben.
3. Der Rickter Scale[®] Prozess kann gut an die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen angepasst werden.
4. Dadurch, dass die persönlichen Fortschritte schnell deutlich sichtbar werden, bewirkt das Prinzip der „ownership“³ eine erhöhte Eigenverantwortung und Handlungsbereitschaft der Klienten.
5. Der Prozess bewirkt und stärkt die Beschäftigungsfähigkeit und führt zu niedrigeren Kosten für das öffentliche Wohlfahrtswesen.

³ Das „ownership“-Prinzip meint die jederzeitige Kontrolle des Kunden über den Prozess: er ist es, der die Einschätzung mithilfe der Skala vornimmt und die notwendigen Schritte zur Veränderung festlegt. Sinnbildlich wird das Prinzip durch das Board, das der Kunde in Händen hält und dessen Regler er selbst bedient.

Liste der Projektergebnisse

- R1: Handbuch zum Rickter Scale® Prozess
(verfügbar in DE, EN, GR, IT; zum Download bereit über die Projektwebsite und die ADAM-Datenbank)
- R2: Magnetauflagen zum Rickter Board
(verfügbar in DE, EN, GR, IT)
- R3: Training
(Protokolle verfügbar in EN)
- R4: Website
(www.scalingnewheightsinvet.eu, in EN, GR, IT; mit Downloads)
- R5: Printmaterial
(verfügbar in DE, EN, GR, IT; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R6: Newsletter Nr. 1 – Focus Deutschland
(verfügbar in DE, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R7: Interviews
(Beschränkter Zugriff über die IMS-Software)
- R8: IMS Software
(verfügbar in DE, EN, GR, IT; beschränkter Zugriff)
- R9: Newsletter Nr. 2 - Focus Italien
(verfügbar in IT, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R10: Zwischenbericht zur Evaluation
(verfügbar in EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)

- R11: Newsletter Nr. 3 - Focus Griechenland
(verfügbar in GR, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R12: Neufassung der Leitfragen und Magnetauflagen
(verfügbar in DE, EN, GR, IT)
- R13: Newsletter Nr. 4 - Focus UK
(verfügbar in EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R14: Internationale Konferenz
(Bericht verfügbar in DE, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R15: Abschließender Evaluationsbericht
(verfügbar in EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R16: Projektabschlussbericht
(verfügbar in DE, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R17: Besonderheiten des Rickter Scale® Prozesses
(verfügbar in DE, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R18: Compendium der Fachbegriffe
(verfügbar in DE, EN, GR, IT; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R19: Feedback der Trainer (3 Berichte)
(verfügbar in DE, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R20: Produktinformationsblatt
(verfügbar in DE, EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)
- R21: Disseminationsbericht
(verfügbar in EN; Download über die Website und die ADAM-Datenbank)