



Neue Wege zur Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt



Die Bilanz des Innovationsnetzwerkes
für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe

Neue Wege zur Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

**Die Bilanz des Innovationsnetzwerkes
für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe**

Das Innovationsnetzwerk für Beschäftigung IN.OWL ist eine Entwicklungspartner-
schaft der EU-weiten Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Die vorliegende Veröffentlichung wurde gefördert durch das Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit und den Europäischen Sozialfonds.

www.equal.de

www.equal-in-owl.de

Projektleitung: Anna Renkamp, Bertelsmann Stiftung, Bielefeld

Redaktionsteam: Ulrike Magarin
Daniela Pixa
Anna Renkamp
Robert Schreiber

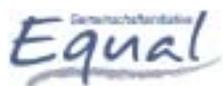
Herausgeber: Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL,
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstraße 6
33602 Bielefeld

Bezugsadresse: Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL,
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstraße 6
33602 Bielefeld
Tel.: 0521/52 01 69-0
Fax: 0521/52 01 69-29
www.equal-in-owl.de

Die Dokumentation im Internet: www.equal-in-owl.de

Bielefeld 2005

Alle Rechte vorbehalten.



| BertelsmannStiftung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit

Inhaltsverzeichnis

I	Grußworte	Seite 5
II	Einführung	Seite 7
III	EQUAL IN.OWL – Das Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe	Seite 9
IV	Die Projekte des Innovationsnetzwerkes im Überblick	Seite 13
1	Die Projekte auf einen Blick	Seite 13
2	Die Netzwerkprojekte zur Integration von schwervermittelbaren Personengruppen in den Arbeitsmarkt	Seite 14
2.1	Die Projekte	Seite 14
	<ul style="list-style-type: none"> • MiM – MigrantInnen integrieren MigrantInnen • Neue Arbeit - Neues Leben – Die Integration von älteren Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt • LEA – Lernen, Experimentieren, Arbeiten • Schritt für Schritt – Qualifizierung für Fachkräfte zum Zielgruppencoach für arbeitsmarktferne Personengruppen 	
2.2	Arbeitsmaterialien für die Praxis	Seite 17
2.3	Handlungsempfehlungen	Seite 22
	<ul style="list-style-type: none"> • Empfehlungen zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten für ARGES, Agenturen für Arbeit und Kommunen • Empfehlungen zur Durchführung von Deutschsprachkursen im Rahmen von Eingliederungsmaßnahmen für ARGES, Agenturen für Arbeit, Kommunen und Anbieter von Sprachkursen • Empfehlungen zur Integration von älteren Arbeitslosen für ARGES, Agenturen für Arbeit, Kommunen und Bildungsträger • Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von schwerstvermittelbaren Arbeitslosen in gemeinnützigen Projekten für ARGES, Agenturen für Arbeit und Kommunen 	
2.4	Links zum Thema	Seite 31
3	Das Netzwerkprojekt zur erfolgreichen Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf	Seite 33

3.1	Das Projekt PAF – Potenzialanalyse und Förderung	Seite 33
3.2	Arbeitsmaterialien für die Praxis	Seite 34
3.3	Handlungsempfehlungen	Seite 36
	<ul style="list-style-type: none">• Empfehlungen zum Einsatz von Assessment Centern in der Berufsorientierung für Schulen, Bezirksregierungen, Kommunen, Bundesländer, Agenturen für Arbeit, ARGes und Bildungsträger	
3.4	Links zum Thema	Seite 38
4	Die Netzwerkprojekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 39
4.1	Die Projekte „Von acht bis acht“	Seite 39
	<ul style="list-style-type: none">• Datenbank Kinderbetreuung• minimax – Flexible Kinderbetreuung mit Unternehmensbeteiligung• Jobs & kids – Arbeitszeitberatung und Kurzzeitqualifizierung• SIT – Schulkinderbetreuung im ländlichen Raum	
4.2	Arbeitsmaterialien für die Praxis	Seite 40
4.3	Handlungsempfehlungen	Seite 45
	<ul style="list-style-type: none">• Empfehlungen zu Qualifizierungskonzepten für BerufsrückkehrerInnen für ARGes, Agenturen für Arbeit, Kommunen und Bildungsträger• Empfehlungen zur Schaffung familienfreundlicher regionaler Strukturen für Bundesländer, Bezirksregierungen und Kommunen• Empfehlungen zur Schaffung familienfreundlicher Strukturen in Unternehmen• Empfehlungen zur Schaffung flexibler Kinderbetreuungsangebote mit Unternehmensbeteiligung für Bundesländer, Kommunen und Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen	
4.4	Links zum Thema	Seite 51
V	Erfolg mit System – Die Evaluation des Netzwerkes EQUAL IN.OWL	Seite 53
VI	Gemeinsam mehr erreichen – Erfolge des Netzwerkes im Überblick	Seite 55
VII	Zusammen sind wir stark – Unsere Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner	Seite 60

I Grußworte



Klaus Brandner,
Abgeordneter des Deutschen
Bundestages, wirtschafts- und
arbeitspolitischer Sprecher der
SPD-Bundestagsfraktion

Durch meine Arbeit als wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Sprecher der SPD Bundestagsfraktion weiß ich, wie wichtig regionale Arbeitsmarktpolitik ist. Sie kann nicht von Bundesseite aus verordnet werden. Die Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL hat passgenaue Lösungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen in OstWestfalenLippe entwickelt. Sie dienen als best Practice anderen Regionen. Als OWLer bin ich stolz auf die Bilanz der letzten drei Jahre. Die vorliegenden Ergebnisse konnten nur erreicht werden, weil alle arbeitsmarktpolitischen Akteure über Meinungsverschiedenheiten hinweg an einem Strang gezogen haben.



Andreas Wiebe,
Regierungspräsident
Bezirksregierung Detmold

OWL ist eine Region mit einer relativ jungen Bevölkerung. Dennoch müssen auch wir aufgrund des demographischen Wandels langfristig von einer sinkenden Zahl der Erwerbspersonen ausgehen. Vornehmliche Herausforderung der nächsten Jahre wird es daher sein, gesellschaftliche und persönliche Lebensverhältnisse zu schaffen, in denen sich Frauen und Familien wieder leichter für Kinder entscheiden können. Mit der Entwicklung und Umsetzung der EQUAL IN.OWL-Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein großer Schritt in die richtige Richtung getan worden.



Johannes Meier,
Mitglied des Präsidiums
der Bertelsmann Stiftung

Die Bertelsmann Stiftung versteht sich als Förderin des gesellschaftlichen Wandels hin zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft. In unserer stark vernetzten Gesellschaft rufen komplexe gesellschaftliche Probleme nach aktiven Beiträgen aller Beteiligten. Insbesondere genügt für nachhaltige Problemlösung nicht der pauschale Ruf nach staatlicher Intervention. Im Hinblick auf die Stärkung der Beschäftigung in OWL im Rahmen von EQUAL IN.OWL haben deshalb die Netzwerkpartner in OWL gemeinsam nachhaltige strukturelle Verbesserungen und Prozessinnovationen entwickelt, die auf die Beteiligung von vielen Partnern aufbauen. Ich freue mich sehr darüber, dass die Bertelsmann Stiftung mit ihrer Erfahrung im Netzwerkmanagement zum Gelingen dieses Projektes beitragen konnte.



Dr. August Oetker,
Vorstand der Initiative für
Beschäftigung OWL e.V.

Seit nunmehr sechs Jahren engagieren sich in der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. Vertreter aus Kommunalpolitik, Unternehmen, Gewerkschaften, Verbänden, Hochschulen und öffentlicher Verwaltung gemeinsam für die Sicherung und Weiterentwicklung des Beschäftigungsstandortes OstWestfalenLippe. Wir entwickeln Lösungen für den regionalen Arbeitsmarkt, probieren sie aus und stellen sie, wenn sie sich bewährt haben, anderen zur Verfügung. Die Handbücher, Leitfäden, Dokumentationen und andere Produkte aus der Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL helfen bei der Lösung arbeitsmarktpolitischer Probleme. Ich kann sie deshalb mit gutem Gewissen empfehlen.

II Einführung

Mit neuen Konzepten hat das „Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe“ (EQUAL IN.OWL) die Beschäftigungsfähigkeit so genannter „arbeitsmarktfremder“ Personengruppen erhöht. Vor allem Frauen, älteren Arbeitslosen, MigrantInnen, Jugendlichen und Arbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen wurde der Zugang beziehungsweise die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erleichtert. Durch Mentorenkonzepte, Vernetzung und aktives Engagement der Betroffenen, kompetenz- und ressourcenorientierte Beratung, Assessment Center und andere Instrumente wurde ein großer Teil der Personengruppen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert.

Das Netzwerk EQUAL IN.OWL hat außerdem Lösungen entwickelt, Kinder und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören die familienorientierte Arbeitszeitberatung von Unternehmen, die flexible Kinderbetreuung mit Unternehmensbeteiligung im Modellprojekt „minimax“ sowie die Datenbank Kinderbetreuung Ostwestfalen-Lippe.

Die vorliegende Dokumentation richtet sich an EntscheidungsträgerInnen aus Politik, Kommunen, Ministerien, Gewerkschaften und Verwaltungen, Fachkräfte und Institutionen der Arbeitsmarktförderung, sozialpädagogische Fach- und Lehrkräfte, Bildungsträger, Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen und Eltern, Unternehmen und UnternehmensberaterInnen, Personalverantwortliche, Migrantenorganisationen, IntegrationshelferInnen und Ausländerbeauftragte.

Die Dokumentation bietet nach einer kurzen Skizzierung von Ausgangssituation, Zielen und Struktur der Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL einen ausführlichen Überblick über alle Teilprojekte, die aus ihnen und aus der Transnationalen Zusammenarbeit mit Partnern aus Frankreich und Belgien entstandenen Produkte sowie adressatenspezifische Handlungsempfehlungen, die aus den Ergebnissen und Erfahrungen in den Teilprojekten hervorgegangen sind. Alle entwickelten Produkte wie z.B. Broschüren, Handbücher oder Dokumentationen werden mit einer kurzen Beschreibung und dem Hinweis auf Herausgeber und Bezugsadresse vorgestellt. Nach einer Erläuterung des Evaluationsmodus folgt am Ende die Auswertung der qualitativen und quantitativen Erfolge der Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL.

EQUAL IN.OWL wurde von Mai 2002 bis Juni 2005 aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert. EQUAL zielt darauf ab, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu erproben.

Im Vordergrund standen die Förderung von Humanressourcen, insbesondere die berufliche Integration benachteiligter Personengruppen am Arbeitsmarkt sowie die berufliche Verbesserung des lebensbegleitenden Lernens und die Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Die Umsetzung des EQUAL-Programms erfolgt europaweit in sektoralen und regionalen Netzwerken.

III EQUAL IN.OWL – Das Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe

Das EQUAL-Innovationsnetzwerk für Beschäftigung hatte sich ein hohes Ziel gesetzt: Man wollte Menschen aus Ostwestfalen-Lippe, die aus verschiedenen Gründen Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt haben, Beschäftigungsperspektiven eröffnen.

Situation auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2001

Als die Akteure sich im Jahre 2001 zu EQUAL IN.OWL zusammenschlossen, war der regionale Arbeitsmarkt in Ostwestfalen-Lippe durch Stellenbesetzungsprobleme trotz hoher Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Die Anforderungen der Unternehmen für die zu besetzenden Arbeitsplätze und die Qualifikationen der BewerberInnen fielen auseinander („verfestigtes mismatch“). Einerseits gab es einen signifikanten Bedarf an un- und angelernten Arbeitskräften, aber auch eine steigende Nachfrage nach FacharbeiterInnen. Andererseits verfestigte sich die Langzeitarbeitslosigkeit auf einem hohen Niveau.

Zum oben genannten Zeitpunkt waren 26 Prozent aller Personen ohne Berufsabschluss arbeitslos. Die Langzeitarbeitslosigkeit (1 Jahr und länger) verfestigte sich mit 42 Prozent im Vergleich zum Landesdurchschnitt in NRW (40 Prozent) auf einem hohen Niveau. Überproportional betroffen waren und sind MigrantInnen, ältere Arbeitslose über 45 und Personen mit Einschränkungen. Jugendliche mit nicht ausreichend qualifiziertem Schulabschluss waren und sind ebenfalls gefährdet, in die Langzeitarbeitslosigkeit abzurutschen.

Der Anteil der arbeitslos gemeldeten Frauen lag mit 42 Prozent höher als der Landesdurchschnitt in NRW (40 Prozent). Auch die Zahl der BerufsrückkehrerInnen, die eine Teilzeitbeschäftigung suchten (in den Arbeitsamtsbezirken Bielefeld und im Kreis Lippe gab es ca. 6000 Teilzeitarbeitslose), war sehr hoch. Die geringe Beschäftigungsquote von Frauen in Ostwestfalen-Lippe deutete darauf hin, dass Arbeitskraftreserven vorhanden waren, doch Rahmenbedingungen wie familienunfreundliche Arbeitszeiten oder unzureichende Kinderbetreuungsangebote die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Müttern verhindert haben.

Zielsetzung von EQUAL IN.OWL

Vor dem Hintergrund der sich verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit galt es neue Wege zu beschreiten, innovative Ansätze zu entwickeln, zu erproben und zu implementieren. Die Beschäftigungsfähigkeit von schwerstvermittelbaren Arbeitslosen sollte gesteigert und Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen sollten verbessert und Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf regional implementiert werden. Um die erfolgreichen Ergebnisse einzelner Projekte in andere Teilregionen zu multiplizieren, wurde ein Netzwerk aus Arbeitsämtern, Kommunen, Wirtschaftsförderern, Frauenorganisationen und anderen Arbeitsmarktakteuren aus Ostwestfalen-Lippe aufgebaut.

Aufbau des Netzwerkes

Strategische Steuerung	Die Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL unterteilte sich in drei Arbeitsebenen. Die Steuerungsgruppe bildete die strategische Ebene und war das zentrale Organ zur Lenkung der Entwicklungspartnerschaft. Ihr gehörten in der Mehrzahl Partner an, die keine eigenen Teilprojekte durchführten. In der Steuerungsgruppe engagierten sich maßgebliche arbeitsmarktpolitische Akteure der Region wie die Arbeitsämter Bielefeld, Detmold und Herford, die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die Kommunen, Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaften, REGE und WEGE aus Bielefeld, das Interkulturelle Büro Bielefeld, die Regionalstellen „Frau und Beruf“, die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, die Handwerkskammer zu Bielefeld, OWL Marketing, Regionalagentur für Wirtschaft und Arbeit und die Initiative für Beschäftigung OWL e.V. Als beratendes Mitglied ohne Stimmrecht war die mit der Evaluierung betraute Sozialforschungsstelle Dortmund in der Steuerungsgruppe vertreten.
Evaluierung	
Umsetzung von Innovationen	Den Kern der Entwicklungspartnerschaft bildeten die innovativen Teilprojekte, die von kompetenten Trägern in der Region umgesetzt wurden. Als Träger der innovativen Projekte – den „Experimentier-Werkstätten“ des Netzwerkes – waren Mozaik Consulting, REGE mbH, Netzwerk Lippe gGmbH, EUWATEC GmbH, Arbeitslosenselbsthilfe ASH Gütersloh, Frauen fördern Frauen e.V., Kreis Gütersloh, Arbeitsgemeinschaft Kinderbetreuung in ländlichen Regionen, Deutsche Angestellten-Akademie Bielefeld und Gütersloh, Frauen und Arbeit in der Region (FAIR) und die von Laer Stiftung aktiv tätig. Als Kooperationspartner engagierten sich die Bildungs- und Schulberatung Gütersloh, AWO Bezirksverband OWL e.V., AWO Kreisverband Bielefeld und AWO Kreisverband Gütersloh.
Netzwerkmanagement	<p>Die Gesamtverantwortung als Empfängerin der öffentlichen Zuwendungen für das Innovationsnetzwerk IN.OWL lag bei der Bertelsmann Stiftung. Das Netzwerkmanagement, die Koordination der regionalen und transnationalen Aktivitäten sowie die Unterstützung beim Ergebnistransfer, unter anderem durch den hauseigenen Newsletter und die Durchführung von Innovationsforen, gehörten zu den Aufgaben der Stiftung.</p> <p>Innovativ und beispielhaft waren diese „Experimentier-Werkstätten“ nicht nur im Hinblick auf die spezifischen auf ihre jeweiligen Zielgruppen bezogenen Handlungsansätze, sondern sie alle verfolgten zugleich auch von der EU-Gemeinschaftsinitiative vorgegebene projektübergreifende gesellschafts- und arbeitsmarktpolitische Ziele wie etwa die</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer mit der konsequenten Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes • Stärkung der Handlungskompetenzen und das aktive Mitwirken aller beteiligten AkteurInnen und AdressatInnen auf allen Ebenen • Bekämpfung von Vorurteilen und Fremdenfeindlichkeit und die interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes <p>Projektübergreifend haben drei Arbeitsgruppen – AG Qualität, AG Migration und AG Gender Mainstreaming, geleitet von Mitgliedern der Steuerungsgruppe – die Arbeit der Teilprojekte beratend und unterstützend begleitet.</p>

Zusammenarbeit mit europäischen Partnern

Alle regionalen EQUAL-Netzwerke der EU-Gemeinschaftsinitiative unterhielten Kooperationen mit einzelnen Entwicklungspartnerschaften aus anderen EU-Mitgliedsländern. So erprobte EQUAL IN.OWL mit Partnern aus Belgien (Flandern) und dem Kreis Sigmaringen neue Ansätze, wie schwer qualifizierbare Jugendliche und Langzeitarbeitslose durch individuelle Begleitung besser und schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Mit französischen Partnern aus Nancy/Metz und belgischen Partnern aus Wallonien wurden Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie gegen die Erhöhung der Frauenerwerbslosigkeit ausgetauscht und Praxismaterialien entwickelt.

Finanzierung der Aktivitäten

Das Netzwerk EQUAL IN.OWL wurde mit 2,5 Millionen Euro durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Zusätzlich wurden zur Umsetzung der Aktivitäten 2,6 Millionen Euro nationale Mittel verwendet, die von insgesamt 37 Finanzpartnern wie dem Land NRW, den Agenturen für Arbeit und den Kommunen bereitgestellt wurden.

Weitere Informationen unter:

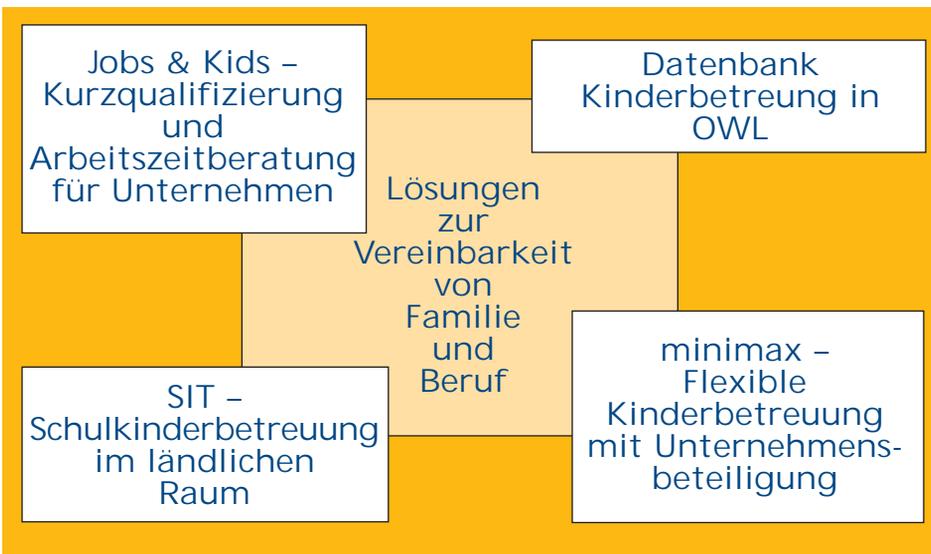
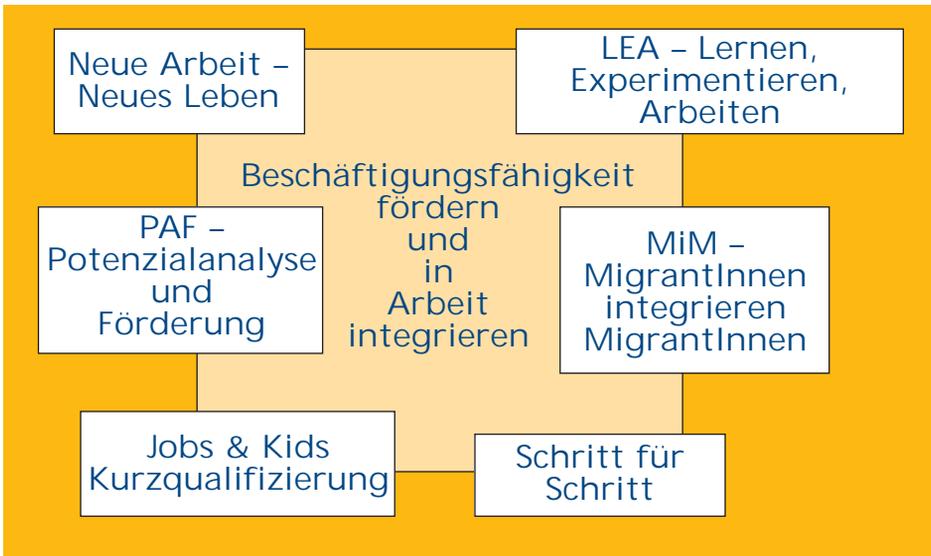
www.equal.de

www.equal-in-owl.de

www.bertelsmann-stiftung.de

IV Die Projekte des Innovationsnetzwerkes

1 Die Projekte auf einen Blick



2 Die Netzwerkprojekte zur Integration von „schwervermittelbaren“ Personengruppen in den Arbeitsmarkt

In den Projekten zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und Integration in den Arbeitsmarkt richtete sich der Fokus auf so genannte arbeitsmarktferne Zielgruppen mit vielfältigen, individuell unterschiedlich gelagerten Vermittlungshemmnissen und Problemlagen – Zielgruppen, die durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zunehmend schwerer erreicht werden. Angesprochen wurden in erster Linie Frauen, ältere Arbeitslose, MigrantInnen, Jugendliche und Langzeitarbeitslose. Durch unterschiedliche Konzepte, Instrumente und Lösungsansätze konnte ein großer Teil der Personengruppen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden.

2.1 Die Projekte

MiM – MigrantInnen integrieren MigrantInnen

Migrantinnen und Migranten werden von regionalen Beratungsangeboten zur Arbeitsmarktintegration nicht in dem Umfang erreicht wie es wünschenswert wäre. Ziel des Projektes MiM war es, Netzwerke von MigrantInnen aufzubauen, Selbsthilfepotenziale von MigrantInnen zu entwickeln, zu fördern und für eine Verbesserung der sozialen und v.a. beruflichen Integration der zugewanderten Bevölkerungsschichten in Ostwestfalen-Lippe einzusetzen. Dies umfasste die soziale Integration und Beteiligung von arbeitsmarktfernen MigrantInnen durch „IntegrationshelferInnen“, die Unterstützung von arbeitslosen jungen Migrantinnen durch „Patinnen“ sowie die Aufarbeitung sprachlicher und informationstechnologischer Defizite durch Qualifizierungsmodule. Ein besonderer Fokus wurde auf junge Migrantinnen im Übergang Schule-Beruf gelegt.

Projektmodul Patinnen

Durch den Aufbau eines Netzwerkes von geschulten Patinnen wurden jungen Migrantinnen und ihren Familien weibliche Vorbilder für eine erfolgreiche berufliche Orientierung während der Zeit des Übergangs von der Schule in den Beruf angeboten. Das Netzwerk bestand aus beruflich erfolgreichen Migrantinnen und solchen, die zu dieser Zeit in Ausbildung oder Studium standen.

Die Patinnen standen Schülerinnen und arbeitslosen jungen Frauen als Partnerinnen für Einzelgespräche und Betreuung sowie für Gruppengespräche vornehmlich in Schulen zur Verfügung. Sie sollten durch ihre Vorbildfunktion auch die Familienangehörigen überzeugen, dass eine Berufstätigkeit für ihre Töchter und Schwestern sinnvoll ist.

Projektmodul Integrationshelferinnen und -helfer

Bereits in Deutschland erfolgreich integrierte Frauen und Männer verschiedener Nationalitäten bildeten ein Netzwerk, um Migrantinnen und Migranten bei deren sozialer Integration, insbesondere durch Wahrnehmung von Beteiligungsmöglichkeiten in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern, zu unterstützen.

Projektträger: Mozaik Consulting
Interkulturelles Bildungs- und Beratungszentrum
Wilhelmstr. 5-7
D-33602 Bielefeld
www.mozaik-consulting.com

In Kooperation mit: AWO Bezirksverband OWL e.V., Beratungszentrum Löhne
AWO Kreisverband Bielefeld e.V.
AWO Kreisverband Gütersloh e.V.

Neue Arbeit - Neues Leben – Die Integration von älteren Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt

Ziel des Projektes war die Integration von älteren Arbeitslosen ab 45 Jahren in den regulären Arbeitsmarkt. Die älteren Arbeitslosen wurden individuell beraten, wenn erforderlich passgenau qualifiziert und bei der Vermittlung in Arbeit sowie während der ersten Monate der Arbeitsaufnahme durch BeraterInnen professionell begleitet. Zudem wurden Unternehmen motiviert ältere Arbeitslose einzustellen.

Zum Integrationsprogramm gehörten Coaching-Angebote, die Erstellung individueller Entwicklungspläne und die Erarbeitung neuer Ansätze zur Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Diese Aktivitäten unterstützten mit einem neuartigen Beratungskonzept die vielfältigen schon vorhandenen Instrumentarien der Arbeitsämter und der Sozialhilfeträger für die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitsloser.

Um die Aufnahmebereitschaft der Unternehmen für ältere Arbeitslose zu erhöhen, wurden Personalverantwortliche und EntscheiderInnen aus Unternehmen angesprochen, zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs befragt und von den Ressourcen älterer ArbeitnehmerInnen und den Vorteilen ihrer Beschäftigung überzeugt.

Projekträger: REGE Gemeinnützige Regionale Entwicklungsgesellschaft mbH
Niederwall 26
D-33602 Bielefeld

Kreis Gütersloh, Abt. Arbeit und Soziales
Kreis Gütersloh
D-33324 Gütersloh

Netzwerk Lippe gGmbH
Wittekindstr. 2
D-32758 Detmold

LEA – Lernen, Experimentieren, Arbeiten Berufliche Wiedereingliederung von arbeitslosen Menschen mit Multiproblemlagen im Rahmen gemeinnütziger Arbeit

Jugendliche und Erwachsene mit so genannten Multiproblemlagen (z. B. massive schulische und berufliche Qualifizierungsdefizite, mangelnde Lernmotivation, ungenügende soziokulturelle Einbindung, Verschuldung) haben Schwierigkeiten, arbeitsmarktpolitische Förderangebote zu nutzen. Sie finden keinen Zugang oder brechen diese ohne Erfolg vorzeitig ab. Das Projekt LEA konzentrierte sich auf die Integration dieser Zielgruppe der schwerstvermittelbaren arbeitsmarktfernen SozialhilfeempfängerInnen in den Arbeitsmarkt.

Durch ein niederschwelliges berufspädagogisches Einstiegskonzept wurden die TeilnehmerInnen unter besonderer Berücksichtigung von Migrationshintergründen an die Bedingungen von Beschäftigung und (Weiter-)Qualifizierung herangeführt und schrittweise auf die berufliche Integration vorbereitet. Das Konzept beinhaltete Beratung und individuelle sozialpädagogische Begleitung, die Aufstellung beruflicher Handlungspläne, interkulturelles Sozial- und Kommunikationstraining, Qualifizierungs-

dule und Arbeitserprobung. Zudem wurden unterschiedliche Gruppenzusammensetzungen erprobt. Die Arbeitserprobung erfolgte in der Durchführung von Arbeitsaufträgen in gemeinnützigen Projekten, deren Arbeitsinhalt als „gemeinnützig, zusätzlich und von öffentlichem Interesse“ definiert worden ist.

Projektträger: Netzwerk Lippe gGmbH EUWATEC gGmbH
Wittekindstr. 2 Obnienhagen 32
D-32758 Detmold D-32758 Detmold

Schritt für Schritt – Qualifizierung für Fachkräfte zum Zielgruppencoach für arbeitsmarktferne Personengruppen

AnleiterInnen, SozialpädagogInnen, Lehrkräfte, BeraterInnen und andere Fachkräfte sind häufig nicht auf die besonderen Anforderungen in der Arbeit mit Langzeitarbeitslosen und Personen mit Multiproblemlagen vorbereitet. Damit ist eine erfolgreiche Hilfeplanung und Arbeitsmarkt-integration infrage gestellt.

Ziel des Projekts war daher die curriculare Entwicklung, Durchführung und Weiterentwicklung eines berufsbegleitenden Fortbildungsmoduls zum Zielgruppencoach für Fachkräfte in Arbeitsmarktmaßnahmen. Durch aktives Coaching auf der Basis der Fortbildung wird die Arbeitsmarktintegration von schwervermittelbaren, arbeitsmarktfernen und von Ausgrenzung bedrohten Personengruppen nachhaltig verbessert. Der Zielgruppencoach wird über die Vermittlung praxisbezogener Handlungskompetenzen und spezifischen Fachwissens befähigt, seine Betreuungsarbeit bedarfsorientierter und passgenauer zu leisten und damit nachhaltigere Integrationsergebnisse zu erzielen. Mit Blick auf die Veränderungen in der deutschen Arbeitsmarktpolitik (Job Center, Fallmanagement, Personal Service Agenturen) sind die so qualifizierten Fachkräfte den neuen Herausforderungen besser gewachsen.

Eine europäische Zertifizierung der Fortbildungsmaßnahme wurde umgesetzt, eine Anschlussmöglichkeit zur Weiterqualifizierung zum Fallmanager wurde geschaffen.

Projektträger: REGE
Gemeinnützige Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH,
Niederwall 26
D-33602 Bielefeld

2.2 Arbeitsmaterialien für die Praxis

Projektdokumentation

MigrantInnen integrieren MigrantInnen – Ehrenamtliches Engagement von Migrantinnen und Migranten in Integrationshelfer- und Patinnennetzwerken

Besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten haben MigrantInnen große Probleme bei der Arbeitsmarktintegration. Idee des MiM-Projektes war es, Selbsthilfepotenziale und ehrenamtliches Engagement von MigrantInnen mit verschiedenen Handlungsansätzen zu fördern und zur Verbesserung der sozialen und beruflichen Integration einzusetzen. Zu diesem Zweck wurden IntegrationshelferInnen und Patinnen gezielt geschult.

Dokumentation und Broschüre stellen ausführlich das Konzept des Projektes MiM vor, das auf der Vernetzung von beruflich erfolgreichen MigrantInnen zur Beratung und Unterstützung von arbeitslosen MigrantInnen und Schülerinnen basiert. Beschrieben werden Ausgangssituation, Projektbausteine, Erfahrungen und Ergebnisse des Projektes, ergänzt durch ausführliche Handlungsempfehlungen zur erfolgreichen Durchführung von Integrationsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten. Der Fokus richtet sich dabei besonders auf den Aufbau von MigrantInnennetzwerken und die Förderung der Selbsthilfepotenziale.

AdressatInnen: EntscheidungsträgerInnen und Fachkräfte aus Kommunen, Politik, Ministerien, Gewerkschaften, Verwaltungen sowie Migrantenorganisationen, Ausländerbeauftragte, Unternehmen, Bildungsträger, IntegrationshelferInnen



Hrsg.:

MozaiK Consulting Atasoy & Özer GbR
Interkulturelles Bildungs- und Beratungszentrum
Bielefeld 2005

Dokumentation (50 Seiten)

Broschüre (24 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

MozaiK Consulting Interkulturelles Bildungs- und Beratungszentrum
Wilhelmstr. 5-7
D-33602 Bielefeld

Download:
www.mozaiK-consulting.com
www.equal-in-owl.de

Tagungsdokumentation

Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Beschäftigung – Integrationschancen durch Vernetzung und aktives Engagement

Die gesellschaftlichen Integrationschancen von MigrantInnen sind in hohem Maße von ihren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt abhängig. Trotz einer verbesserten schulischen und beruflichen Ausbildung sind MigrantInnen dennoch überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Ursachen für die Benachteiligung sind vielfältig und liegen in äußeren als auch persönlichen Umständen begründet.

Auf dem Innovationsforum am 1. Oktober 2003 in Bielefeld konnte eine Fachöffentlichkeit über neue Wege der Heranführung von Migrantinnen und Migranten an Ausbildung und Arbeitsmarkt diskutieren und Erfahrungen austauschen. Erfolgreiche Ansätze zur Förderung von Selbsthilfepotenzialen und Vernetzung wurden vorgestellt und diskutiert. Die Dokumentation enthält alle Fachvorträge, die wichtigsten Ergebnisse der Foren und Handlungsempfehlungen zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten.



AdressatInnen: EntscheidungsträgerInnen und Fachkräfte aus Kommunen, Politik, Ministerien, Gewerkschaften, Verwaltungen sowie Migrantenorganisationen, Ausländerbeauftragte, Unternehmen, Bildungsträger

Hrsg.:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2004

Broschüre (84 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

EQUAL IN.OWL
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

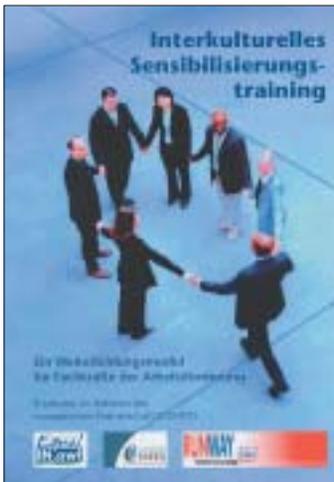
Download:
www.equal-in-owl.de

Weiterbildungstraining

Erarbeitet mit Partnern aus
Frankreich und Belgien

Interkulturelles Sensibilisierungstraining – Ein Weiterbildungsmodul für Fachkräfte der Arbeitsförderung

Ausgehend von der Annahme, dass interkulturelle Kommunikation nicht zwischen „Kulturen“, sondern zwischen Individuen stattfindet, die mehr oder weniger an verschiedenen Bedeutungssystemen teilhaben, ist es Ziel dieses Trainings, die „interkulturelle Kompetenz“ von MultiplikatorInnen in Beratung und Betreuung von MigrantInnen zu verbessern, um angemessen auf Konfliktsituationen zu reagieren bzw. sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Das Weiterbildungsmodul umfasst zum einen einen theoretischen Diskurs zur Verknüpfung von „Diversity Management“ mit „Interkultureller Kommunikation“, zum anderen die Konzeption einer zweitägigen Fortbildung mit ausführlicher Beschreibung und Materialsammlung. Praktische Übungen zur Förderung des emotionalen, intuitiven und imaginativen Lernens in der Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Ethnien werden vorgestellt.



AdressatInnen: Fachkräfte der Arbeitsmarktförderung, ArbeitsmarktberaterInnen, ArbeitsvermittlerInnen, sozialpädagogische Fachkräfte und Lehrkräfte

Hrsg.:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2004

Loseblattsammlung (62 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

EQUAL IN.OWL,
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de

Projektdokumentation

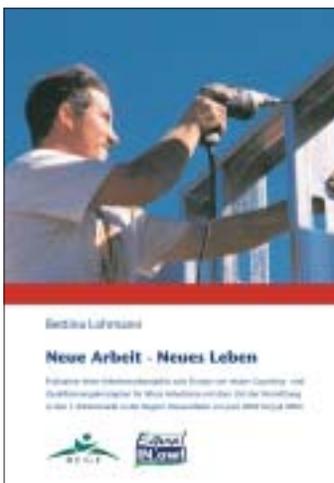
Neue Arbeit – Neues Leben

Evaluation eines Arbeitsmarktprojekts zum Einsatz von neuen Coaching- und Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitslose mit dem Ziel der Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt in der Region Ostwestfalen-Lippe

Die Wiedereingliederung älterer Arbeitslose in Beschäftigung ist durch unterschiedliche Vermittlungshemmnisse gekennzeichnet – sowohl aufgrund von Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch durch individuelle persönliche Einschränkungen.

Die vorliegende Broschüre dokumentiert das Projekt Neue Arbeit – Neues Leben, in dem gezielt ältere Arbeitslose beraten und betreut wurden. Ausgehend von der Darstellung der Zielgruppencharakteristika und den darauf ausgerichteten Vermittlungsaktivitäten – Beratung, Maßnahmeangebot, Arbeitgeberansprache – werden ausführliche Handlungsempfehlungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration aus den Ergebnissen der Beratung von 600 Arbeitslosen abgeleitet.

AdressatInnen: ArbeitsmarktberaterInnen, ArbeitsvermittlerInnen, Kommunen und Agenturen für Arbeit



Hrsg.:

REGE Gemeinnützige Regionale
Entwicklungsgesellschaft mbH
Bielefeld 2005

Broschüre

Kontakt und Bezugsadresse:

REGE mbH
Niederwall 26
D-33602 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de
www.rege-mbh.de

Tagungsdokumentation

Innovationsforum „Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung – Qualitätsstandards und Anforderungen an Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung“

Im Zuge der SGB II Reform (Hartz IV) wird die Arbeitsmarktintegration von arbeitslosen Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf vor neue Herausforderungen gestellt. Von der Qualität der Arbeit der Fallmanager hängt entscheidend ab, wie erfolgreich die Arbeitsmarktreform sein wird.

Auf dem Innovationsforum am 12. Mai 2004 in Bielefeld wurden bereits vorhandene best practice-Beispiele aus Kommunen, wissenschaftliche Erkenntnisse sowie Umsetzungsstrategien aus der kommunalen Praxis einer Fachöffentlichkeit präsentiert. Diskutiert wurden u.a. die Themen Anforderungen durch Hartz IV, Qualitätsstandards und Steuerungsprozesse im Fallmanagement. Die Dokumentation enthält alle Beiträge, Präsentationen, wissenschaftliche Ergebnisse und Praxisbeispiele sowie die wichtigsten Ergebnisse der Foren.



Download:
www.equal-in-owl.de

AdressatInnen: Agenturen für Arbeit, Kommunen, ArbeitsberaterInnen, ArbeitsvermittlerInnen, Bildungsträger, FallmanagerInnen

Hrsg.:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2004

Dokumentation (98 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

EQUAL IN.OWL
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

Projektdokumentation

LEA – Lernen, Experimentieren, Arbeiten

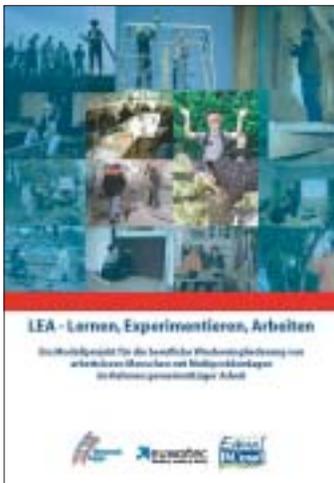
Ein Modellprojekt für die berufliche Wiedereingliederung von arbeitslosen Menschen mit Multiproblemlagen im Rahmen gemeinnütziger Arbeit

Im Projekt LEA wurde für die TeilnehmerInnen ein niederschwelliges berufspädagogisches Einstiegskonzept entwickelt, erprobt und kontinuierlich fortgeschrieben. So wurde beispielsweise mit unterschiedlichen Gruppenzusammensetzungen in Bezug auf Alter, Geschlecht, und Ethnie gearbeitet und die Kombination von theoretischer und praktischer Qualifizierung mit pädagogischer Betreuung umgesetzt. Wichtiger Bestandteil des Projekts war der Arbeitseinsatz der TeilnehmerInnen in gemeinnützi-

gen Projekten, die unter Hartz IV als so genannte gemeinnützige zusätzliche Arbeitsgelegenheiten in das Konzept der „Ein-Euro-Jobs“ integriert wurden. So wurden die TeilnehmerInnen beispielsweise an der Objektpflege in verschiedenen Bereichen der Stadt Detmold im Rahmen der Initiative „Detmold bleibt sauber“ beteiligt, waren in Organisation und Betrieb des „Café Sozial“ involviert und mit Renovierungsarbeiten bei diversen Sportvereinen, Schulen und Kindergärten betraut.

Die Dokumentation umfasst Konzept, Durchführung, Erfolgsfaktoren und Fazit des Projekts, einschließlich des LEA-Profilings und einer Sammlung erprobter Übungen zur Kommunikation in gemischten ethnischen Gruppen.

AdressatInnen: Kommunen, Agenturen für Arbeit, Bildungsträger und ProjektentwicklerInnen



Hrsg.:

Netzwerk Lippe gGmbH

Euwatec gGmbH

Bielefeld 2005

Dokumentation (64 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

Netzwerk Lippe gGmbH

Wittekindstr. 2

D-32758 Detmold

EUWATEC gGmbH

Obernienhagen 32

D-32758 Detmold

Download:

www.euwatec.de

www.equal-in-owl.de

Curriculum

„Zielgruppencoach“: Arbeitssuchende kompetent beraten und fördern – Eine Weiterbildungskonzeption für Fallmanagement und Arbeitsmarktberatung

Die Broschüre ist ein aufgaben- und teilnehmerorientiert entwickeltes Curriculum für die berufsbegleitende Qualifizierung von Fachkräften zum Coaching arbeitsmarktfremder Personen. Die Fortbildung soll zu einer Perspektivenerweiterung innerhalb der Beratungsarbeit beitragen, Kompetenzen zur Beratung von schwerstvermittelbaren Zielgruppen erweitern, eine konstruktive Bewältigung der eigenen Beratungspraxis ermöglichen und dadurch die Entwicklung einer professionellen Identität als Zielgruppencoach fördern.

Die Broschüre enthält neben dem Curriculum eine ausführliche Darstellung der Konzeption und Durchführung der Fortbildung anhand ihrer vorgesehenen Trainingsmodule wie z. B. Case Management, Krisenintervention oder Reflexion.



Download:
www.equal-in-owl.de
www.rege-mbh.de

AdressatInnen: Anbieter von Fortbildungen „Fallmanagement“, ArbeitsmarktberaterInnen und ArbeitsvermittlerInnen

Hrsg.:
REGE

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH
November 2004

Broschüre (26 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

REGE mbH
Niederwall 26
D-33602 Bielefeld

Basierend auf Erfahrungen
im MiM-Projekt und
Ergebnissen des
Innovationsforums

2.3 Handlungsempfehlungen

Empfehlungen zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten für ARGes, Agenturen für Arbeit und Kommunen

„Ich denke, Sie werden mir darin zustimmen, dass durch politische Entscheidungen allein sich wirtschaftliche Aufwärtsmobilität nur schwer herstellen lässt. Gesellschaft und Staat können jedoch ihrerseits dazu beitragen, dass nicht auch noch die Migrantinnen und Migranten der so genannten „vierten Generation“, die alle hier geboren und aufgewachsen sind, „Ausländer“ bleiben!“

(Detlev Helling, Bürgermeister der Stadt Bielefeld)

Ansprache und Motivation

- Ausländer-, Moschee- und Sportvereine, multikulturelle Medien und mehrsprachige Hotlines sowie alle weiteren relevanten Institutionen und Medien, über die MigrantInnen direkt erreicht werden können, sollten stärker genutzt werden, um über Angebote und Maßnahmen zu einer verbesserten Integration, insbesondere über berufliche Ausbildung und Qualifizierung zu informieren, dafür zu werben und zu motivieren. Muttersprachliche Informationsveranstaltungen und -materialien sollten offensiv eingesetzt werden, um so viele MigrantInnen wie möglich zu erreichen.

Potenzialansatz/Interkulturelle Kompetenz nutzen

- Interkulturelle Kompetenz definiert die Fähigkeit, sich auf kulturell, sozial und sprachlich heterogene Lebenssituationen und Realitäten einzustellen und den bewussten Umgang mit anderen Verhaltensmustern, Werten und Einstellungen sowohl privat als auch beruflich für sich zu nutzen. Angesichts der Globalisierung und Internationalisierung der Arbeitswelt werden die „natürlichen Kompetenzen“ von MigrantInnen wie Zweisprachigkeit, Kenntnisse über Mentalitäten und Kul-

turen, Kontakte zu speziellen Kundengruppen etc. zunehmend am Arbeitsplatz nachgefragt.

- Konzepte für die berufliche Integration von MigrantInnen müssen daher stärker auf deren interkulturellen Kompetenzen und spezifischen Potenzialen aufgebaut werden und nicht nur vorhandene Defizite in den Mittelpunkt der Maßnahmen – z.B. bei Assessment Centern – stellen (was in vielen Fällen die Betroffenen eher demotiviert als aufbaut).
- MigrantInnen sollten dabei unterstützt werden, ihre spezifischen interkulturellen Potenziale und ihre Zweisprachigkeit bei Bewerbungen offensiv einzubringen, da diese insbesondere für Unternehmen nützlich sein können, die sich neue Kundengruppen oder Märkte erschließen wollen. Unternehmen sollten durch geeignete Maßnahmen mit Verweis auf die interkulturelle Kompetenz von MigrantInnen motiviert werden, verstärkt ausländische Mitbürger einzustellen.
- Um MigrantInnen entsprechend ihrer bereits im Ausland erworbenen Qualifikationen beruflich integrieren zu können, müssen Berufsbildungsabschlüsse aus anderen Ländern anerkannt werden.
- Qualifizierungsmaßnahmen für Gruppen, die hinsichtlich der Herkunftsländer und Schulabschlüsse heterogen sind, erfordern den Einsatz eines interkulturellen Konzepts. Dieses ist als eine entscheidende Erfolgsvoraussetzung von den Maßnahmenträgern jeweils teilnehmerorientiert zu entwickeln und einzusetzen.
- DozentInnen, die in solchen Maßnahmen tätig sind, sollten selbst über interkulturelle Kompetenzen (Kenntnisse über Migrationshintergründe bzw. -geschichte, Mehrsprachigkeit und Sensibilität) verfügen.
- Interkulturelle Kompetenz sollte in Ausschreibungen, Ausbildungsordnungen und Testverfahren aufgenommen werden, um auf die beruflichen Anforderungen in einem multikulturellen Umfeld im In- und Ausland vorzubereiten.
- Arbeitsagenturen, Arbeitsgemeinschaften (ARGE), Kommunen und Bildungseinrichtungen sollten verstärkt Menschen, die mehrsprachig sind und interkulturelle Kompetenz besitzen, bei gleicher Fachkompetenz (z. B. Migrantinnen und Migranten) als Berater einstellen, um als MultiplikatorInnen zu wirken, Hemmschwellen zu senken und über die Zweisprachigkeit einen leichteren Zugang zu den Zuwanderern zu finden.

Vorbildfunktion

- Selbsthilfepotenziale von MigrantInnen müssen stärker aktiviert werden. Dabei sollten beruflich integrierte MigrantInnen als Vorbilder und ehrenamtliche IntegrationshelferInnen eingebunden werden, um andere MigrantInnen zu motivieren und zu unterstützen, ihre berufliche und soziale Integration selbst aktiv zu betreiben, z. B. Sprachkurse zu besuchen und formale Abschlüsse zu erwerben.
- In Maßnahmen und Angeboten zur Integration von MigrantInnen sollten Vorbilder zur Motivation und Unterstützung der TeilnehmerInnen einbezogen werden.

Zusammenarbeit und Vernetzung

- Eine verstärkte Zusammenarbeit von Kammern, Agenturen für Arbeit, Bildungseinrichtungen und Migrantenselbsthilfeorganisationen ist dringend erforderlich.
- Für die professionelle Begleitung ehrenamtlicher Arbeit und die Koordination von Netzwerken müssen hinreichende finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Öffentlichkeitsarbeit

- Best practice-Beispiele, vorbildliche Projekte, positive Beispiele ehrenamtlichen Engagements und gelungener beruflicher und sozialer Integration müssen in breiter Öffentlichkeit bekannt gemacht werden, um durch ihren Vorbildcharakter nachhaltig zu einer veränderten Praxis in den Institutionen und in der Mehrheitsgesellschaft beizutragen.

Basierend auf den Erfahrungen im M.A.R.E.-Projekt, Offenbach

Empfehlungen zur Durchführung von Deutschsprachkursen im Rahmen von Eingliederungsmaßnahmen für ARGEs, Arbeitsagenturen, Kommunen und Anbieter von Sprachkursen

„Ein ganz wichtiger Befund ist, dass wir die Sprachqualifikation viel breiter anlegen; zum Beispiel durch Kurse, die berufsbezogene Sprachkompetenz vermitteln und nicht klassisch im Klassenzimmer stattfinden müssen.“

(Matthias Schulze-Böing, Leiter des Amtes für Arbeitsförderung, Statistik, Europaangelegenheiten der Stadt Offenbach am Main)

Diese Empfehlungen sind nicht wie die anderen Handlungsempfehlungen in einem Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft EQUAL IN.OWL entwickelt worden, sondern wurden von der Regionalen Entwicklungspartnerschaft M.A.R.E. (Migration und Arbeit Rhein-Main) im Teilprojekt „Sprache und IT-Kompetenz“ erarbeitet. In diesem Teilprojekt wurde ein Konzept für berufsfeldbezogene Deutschkurse (häufig mit EDV-Einsatz) für arbeitslose MigrantInnen im Sozialhilfebezug entwickelt und erprobt. Die Erfahrungen geben Hinweise darauf, wie die Sprachförderung in ein Förder- und Fallmanagementsystem auf Basis des SGB II eingebaut werden kann und stehen somit in direktem Zusammenhang mit den Zielsetzungen der Netzwerkprojekte zur sozialen und beruflichen Integration von MigrantInnen in Ostwestfalen-Lippe.

Zielgruppe

- Zielgruppe der Sprachkurse sind zum einen arbeitslose MigrantInnen mit Arbeitserfahrungen in gering qualifizierter Tätigkeit in Deutschland. Zum anderen neu zugewanderte MigrantInnen, deren Deutschkenntnisse – auch nach Absolvierung von Integrationskursen auf Basis des Zuwanderungsgesetzes – für die Integration in den Arbeitsmarkt nicht ausreichen.
- Die Erfahrung hat gezeigt, dass die gängigen Unterrichtsmaterialien auf Lebenswelt und Lerngewohnheiten gehobener Mittelschichten abgestellt sind und sich daher für die Zielgruppe der Lernungewohnten nicht eignen.

Deutschkurse in Verbindung mit begleitendem Arbeitspraktikum

- Ein Praktikum bietet den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Kompetenzen und Leistungsvermögen unabhängig von der als defizitär erlebten Sprachkompetenz einzubringen, gesellschaftlich Nützliches zu tun und dafür Anerkennung und Wertschätzung zu erfahren. Dadurch wird die Motivation der TeilnehmerInnen zum Erlernen der deutschen Sprache gesteigert.

- Ein Praktikum bietet sowohl einen gemeinsamen Erfahrungshintergrund für die TeilnehmerInnen, auf den die Lerninhalte abgestimmt werden sollten, als auch ein Übungsfeld für die praktische Anwendung des Gelernten.
- Die Begleitung und Dokumentation des Praktikums liefert darüber hinaus wichtige Informationen über Kompetenzprofile, Vermittlungschancen und ggf. für die Hilfeplanung (Fallmanagement) der TeilnehmerInnen.

Bezug der Lerninhalte auf Lebenswelt sowie (zukünftige) arbeitsweltliche Anforderungen der TeilnehmerInnen

- Lernmaterial, das die reale Lebenswelt der TeilnehmerInnen einbezieht sowie authentisches Material aus den Praktikumsbetrieben (im gewerblichen Bereich z.B. Sicherheitsbestimmungen, Pläne von Fluchtwegen, Fotos oder Filme von Arbeitsplätzen und benötigten Werkzeugen usw.) erhöhen die Motivation und die Anwendungsmöglichkeiten.
- Lernungewohnte TeilnehmerInnen sind oft nicht oder nur unzureichend alphabetisiert. Schriftsprache und die damit verbundene grammatikalische Struktur einer Sprache wirkt auf diese Zielgruppe anfangs eher lernblockierend. Zudem zeigt unsere Erfahrung, dass in der beruflichen Praxis, in der sich die Zielgruppe später bewegen wird, Verständigung wichtiger ist als der richtige grammatikalische Gebrauch der Sprache.

Einsatz von PC-Lernprogrammen als Ergänzung zum Deutschunterricht

- Unsere Erfahrung zeigt, dass für diejenigen, die mit einem PC umgehen können, der Einsatz von PCs und Lernprogrammen im Deutschunterricht die Motivation erheblich steigert und die damit verbundenen Möglichkeiten zum individuellen Selbstlernen von den TeilnehmerInnen genutzt werden. Außerdem eröffnet eine Einführung in den Umgang mit PC und Internet den Zugang zum selbst gesteuerten Lernen mit Lernprogrammen, z.B. in Selbstlern-Zentren, Bibliotheken etc..
- Der gezielte und auf die individuellen Bedarfe der Lernenden abgestimmte Einsatz dieses Mediums kann auch dazu beitragen, bei heterogen zusammengesetzten Lerngruppen den Lernerfolg zu erhöhen.

Sozialpädagogische Begleitung der Maßnahme

- Aufgrund der häufig komplexen Problemlagen der TeilnehmerInnen empfiehlt sich eine sozialpädagogische Begleitung oder eine Einbindung in das Fallmanagementsystem. Dadurch wird gewährleistet, dass die Hilfeplanung während der Maßnahme fortgesetzt und alle aus der Maßnahme resultierenden Hinweise aufgegriffen und umgesetzt werden, beispielsweise in Hinblick auf Eignungsprofil, notwendige und sinnvolle Qualifizierungsmaßnahmen oder Vermittelbarkeit.

Ermittlung des Deutschsprachstandes und die Eingruppierung in Lernstufen durch qualifiziertes Fachpersonal

- Die Delegation an Fachpersonal und Zentralisierung zur Ermittlung des Sprachstandes und zur Eingruppierung in Lernstufen erleichtern Planung und Steuerung der Maßnahmen und den wirtschaftlichen Einsatz der Mittel.
- Die Eingruppierung in fünf Lernstufen orientiert sich an dem europäischen Referenzrahmen „Sprache“. Diese Lernstufen sind absehbar mit den zukünftigen Eingruppierungen von Neuzuwanderern nach dem neuen Zuwanderungsgesetz kompatibel bzw. mit den im Gesetz vorgesehenen Zertifikaten.

Zusammensetzung der Lerngruppen

- Die Beschränkung der Gruppengröße auf 15 TeilnehmerInnen ist sinnvoll, um den meist Lernungewohnten gerecht zu werden und den Schwerpunkt auf Kommunikation legen zu können.
- Eine heterogene Zusammensetzung verstärkt den Lerneffekt, weil sie die Notwendigkeit für die TeilnehmerInnen, sich in Deutsch zu verständigen, erhöht.
- Die Dominanz einer Nationalität oder Völkergruppe ist zu vermeiden.

Mindestumfang der Maßnahme

- Die Maßnahme sollte mindestens 160 Unterrichtsstunden pro Durchlauf umfassen – davon idealer Weise 120 Ustd. Deutsch und 40 Ustd. EDV – sowie 150 Stunden Praktikum.
- Das Arbeitspraktikum sollte zeitlich begleitend zum Unterricht durchgeführt werden, nicht als Block, damit die realen Kommunikationsanforderungen des Praktikumsbetriebs im Unterricht aufgearbeitet werden können. Bewährt hat sich das Schema zwei Tage Praktikum und drei Tage Unterricht pro Woche.

Zertifikate

- Die TeilnehmerInnen erhalten aussagefähige Zertifikate mit Benennung der wichtigsten Lerninhalte und der erzielten Fortschritte und eine Beurteilung des Praktikumsbetriebes. Mit Gelten des Zuwanderungsgesetzes werden die dort vorgesehenen Zertifikate vergeben.

Ergebnismeldungen

- Der Maßnahmeträger erstellt Ergebnismeldungen mit weiteren Empfehlungen, die der zuweisenden Stelle am Ende der Maßnahme zugeleitet werden. Diese berücksichtigt die Ergebnisse angemessen im Verlauf des weiteren Fallmanagements.
- Die schriftliche Ergebnismeldung beurteilt Motivation, Lernfähigkeit, Lernbereitschaft und Sozialverhalten getrennt nach Unterricht und Praktikum. Sie trifft Aussagen über die persönliche und berufliche Eignung für das Berufsfeld im Praktikum, notwendige Qualifizierungen oder andere unterstützende Maßnahmen.

Basierend auf den
Erfahrungen im Projekt
Neue Arbeit – Neues Leben

Empfehlungen zur Integration von älteren Arbeitslosen für ARGes, Agenturen für Arbeit, Kommunen und Bildungsträger

Es wird ein intensiver gesellschaftlicher und innerbetrieblicher Meinungsaustausch notwendig sein, um betriebliche Strategien zur Stärkung der Innovationsfähigkeit – und zwar alters-übergreifend – zu entwickeln. Zu einer altersgerechten Innovationskultur gehört auch, Vorurteilen über die vermeintlichen Leistungsdefizite von älteren Mitarbeitern zu begegnen und die im Verlauf des Erwerbslebens gewonnenen Stärken von Älteren hervorzuheben.

(Hessisches Sozialministerium)

Beratung

- Beratung, der persönliche Kontakt zu den TeilnehmerInnen, die immer wiederkehrenden Gespräche sowie das gemeinsame Angehen von Problemen und Ängsten sind der Schlüssel zu einer erfolgreichen Vermittlung von älteren Arbeitslosen. Besonders BeraterInnen im gleichen Alter sind in der Lage, ein gutes Vertrauensverhältnis zu den TeilnehmerInnen aufzubauen, da sie sich sehr gut in deren Lebenssituation einfühlen können und leichter akzeptiert werden.
- Eine der Hauptaufgaben der Betreuung muss eine weitgehende Einstellungsveränderung der älteren Arbeitssuchenden sein. In der Auflistung der Vermittlungshemmnisse sieht man, dass ein großer Teil der Hinderungsgründe einer Vermittlung keine äußerlichen Faktoren sind, sondern Einstellungen, Ansichten und unrealistische Vorstellungen der TeilnehmerInnen. Diese gilt es in den Gesprächen anzugehen und zu bearbeiten.
- Einstellungen zu verändern bedingt einen Abschied von Dingen, auf die man stolz war. Dies verlangt Wertschätzung, erst dann kann dies ersetzt werden durch Neues. Hier kann auch die Arbeit in Kleingruppen gut eingesetzt werden. Den BeraterInnen sollte darüber hinaus ein möglichst breites Spektrum an Motivations- und Sanktionsmitteln bereitstehen.
- Älteren, die keine Möglichkeit mehr haben, in ihren gelernten Beruf wieder einzusteigen – sei es aus gesundheitlichen Gründen, sei es weil ihre Qualifikationen nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind – fällt es oft schwer, dies zu akzeptieren. Die Beratung muss hier sehr individuell und biografisch vorgehen, um Potenzial für Veränderungen und neue Wege zu finden. Insgesamt scheint eine berufliche Orientierung der TeilnehmerInnen in Richtung Dienstleistung besonders erfolgreich zu sein.
- Sehr auffällig ist die gute Vermittlungsfähigkeit deutscher Arbeitsloser im Alter von 55–59 Jahren. Die Gruppe ist aus den dargelegten Gründen in erheblichem Maße bereit, zu hohe Ansprüche aufzugeben und sich auf Neues einzulassen. Dies sollte auf jeden Fall in einem folgenden Projekt berücksichtigt werden, da es bisher besonders schwierig war, gerade in dieser Altersgruppe gute Vermittlungserfolge zu erzielen.
- Einer der Trends auf dem Arbeitsmarkt geht zu atypischen Arbeitsverhältnissen. In Zukunft wird eine Beratung gefordert sein, die die Bereitschaft stärkt, auch Teilzeitarbeitsplätze, 400 €-Jobs und befristete Arbeitsverhältnisse als eine Möglichkeit zum Einstieg ins Arbeitsleben mit der Perspektive auf eine unbefristete Vollzeitstelle anzutreten.

Maßnahmeplanung

- Bei der Maßnahmeplanung sollten die BeraterInnen eine größere Gestaltungsfreiheit haben. Ein eigenes Budget, um z.B. Führerscheine zu fördern oder kleine individuelle Schulungen zu ermöglichen, ist oft sinnvoller als Gruppenmaßnahmen. Wenn man jedoch größere Maßnahmen plant, stehen zwei Aspekte weit vorn: Selbstvermarktung und altersgerechtes Lernen sowie Sprachförderung
- Den TeilnehmerInnen mangelte es in besonderem Maße an Selbstvermarktungsstrategien. Kenntnisse wurden zu schnell abgewertet, das Auftreten war in Bewerbungssituationen oft nicht mehr zeitgemäß, eigene Stärken und Schwächen zu wenig bekannt. Trotz vorheriger Bewerbungstrainings waren sie oft nicht in der Lage, Unterlagen zu erstellen, Anschreiben zu formulieren und sich entsprechend in Bewerbungssituationen darzustellen. Diese Erfahrungen, zeigten, dass das

Bewerbungs-Know-how konkreter vermittelt werden muss und immer wieder an unterschiedlichen Beispielen geübt werden sollte. Viele der TeilnehmerInnen hatten die positiven Aspekte des Alters wie Erfahrung, Zuverlässigkeit etc. nicht mehr verinnerlicht. Hier muss deutlich angesetzt werden.

- Ein altersgerechtes Lernen muss ein an die Situation angepasstes Lernen sein. Ältere lernen im Gegensatz zu Schülern nicht mehr „auf Vorrat“. Sie müssen ihr Wissen direkt und speziell auf die geeignete Situation erwerben und einsetzen können. Das Erlernete muss immer sinnhaft sein, keine Anhäufung von allgemeinem Wissen. Der Nutzen muss in einem vertretbaren Verhältnis zum Aufwand stehen. Die Anwendung in der Praxis muss sofort erfolgen. Hier wäre es sinnvoll, Qualifizierungsmaßnahmen ganz eng mit Praktikumeinheiten, ähnlich der dualen Berufsausbildung zu verknüpfen.
- Diese Maßgaben treffen auch auf das Erlernen der deutschen Sprache zu. Insgesamt scheiterte bei 80 Prozent der MigrantInnen eine Vermittlung u.a. an mangelnden Sprachkenntnissen. Gerade Männer tun sich oft schwer mit der schulischen Sprachvermittlung, auch hier gilt: konkretes Wissen mit direktem Nutzen und direkter Anwendbarkeit vermitteln. Die Vermittlung der Sprache sollte also in echten Arbeitssituationen erfolgen und Arbeitstätigkeiten, Materialien, Abläufe etc. zum Inhalt haben. Eine abrundende Vermittlung anderer Vokabeln in wenigen schulischen Stunden wird dann deutlich eher akzeptiert (siehe auch Handlungsempfehlungen zu Sprachkursen).
- Ziel einer qualifizierenden Maßnahme sollte der Dienstleistungsbereich sein, hier hatten die TeilnehmerInnen des Projektes „Neue Arbeit – Neues Leben“ mit Abstand die größten Vermittlungserfolge. Gutes Beispiel hierbei ist die Maßnahme zur Integrationshelferin. Im Rahmen dieser Maßnahme wurden Frauen an die Betreuung und Begleitung körperlich beeinträchtigter Jugendlicher und Erwachsener herangeführt. Zum Aufgabengebiet gehörte alles, vom Gespräch bis zur Erledigung von Einkäufen, was über die reine, von Fachkräften zu leistende Pflege hinausgeht.
- Gute Erfahrungen wurden mit der Kombination von Beschäftigungsmaßnahmen und anschließenden Lohnkostenzuschüssen gemacht. Die Schwelle der TeilnehmerInnen „richtig“ zu arbeiten wurde durch die Arbeitsgewöhnung in einer Maßnahme unterlaufen, der Sprung in den 1. Arbeitsmarkt gelang ohne Probleme. Die späteren Arbeitgeber bekamen MitarbeiterInnen, die schon ein Jahr in vergleichbaren Tätigkeiten gearbeitet hatten.

Arbeitgeberansprache

- Der persönliche Kontakt zu den Arbeitgebern ist der Schlüssel zur erfolgreichen Vermittlung. Eine Vertrauensbasis zwischen Arbeitgeber und BeraterIn sollte durch ein Gespräch hergestellt werden, in dem die persönliche Einschätzung der BeraterInnen zu den TeilnehmerInnen vermittelt werden kann. Ein Großteil der Vermittlungen konnte so angebahnt werden. Eine realistische Einschätzung der individuellen Stärken und Schwächen der TeilnehmerInnen ist in diesem Zusammenhang sehr wichtig, um deren spezifische Eignung für die jeweilige Position vor dem Arbeitgeber überzeugend begründen zu können.
- Bei der Arbeitgeberansprache hat es sich bewährt, dem Arbeitgeber bestimmte Aspekte, die für die Einstellung eines älteren Arbeitnehmers sprechen, darzulegen. Darunter fallen Berufserfahrung, soziale Kompetenz, hohe Motivation, selbstständige Arbeitsweise, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit. Auch die

Einstellung vieler TeilnehmerInnen, Arbeit als Wert an sich und nicht nur als Geldquelle zu verstehen, und daraus resultierend die vielfach bestehende Akzeptanz eines niedrigeren Lohnniveaus, ist als wichtiger Punkt hervorzuheben. Vorurteile bzgl. der vermeintlich schlechteren gesundheitlichen Befindlichkeit älterer ArbeitnehmerInnen müssen ebenfalls angesprochen und als unzutreffend entkräftet werden. Hat der Arbeitgeber immer noch Bedenken oder Einwände gegen die Einstellung, sollte gezielt nachgefragt werden, ob er diese Erfahrungen mit seinen eigenen älteren MitarbeiterInnen gemacht hatte. Oftmals stellte sich dann heraus, dass man mit deren Leistung durchaus sehr zufrieden ist. Dieser Hinweis auf die eigenen positiven Erfahrungen des Arbeitgebers war oft wirksamer als alle Argumente.

- Des Weiteren bestehen oftmals Missverständnisse hinsichtlich der gesetzlichen Bestimmungen zur Einstellung älterer ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitgeber waren vielfach der Ansicht, dass ArbeitnehmerInnen ab dem 52. Lebensjahr einen besonderen Kündigungsschutz genießen und bei ihrer Einstellung bis zur Pensionierung weiter beschäftigt werden müssen. Die BeraterInnen sollten daher auf die neuen Regelungen zum Kündigungsschutz verweisen, welche den Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse ohne jegliche Beschränkungen für diese Altersgruppe vorsehen.
- Letztendlich sollten die BeraterInnen darauf hinarbeiten, über ihre Kontakte einen möglichst großen Arbeitgeberpool aufzubauen, der als Netzwerk speziell für die Vermittlung älterer Arbeitsloser genutzt werden kann.

Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von schwerstvermittelbaren Arbeitslosen in gemeinnützigen Projekten für ARGes, Agenturen für Arbeit und Kommunen

Basierend auf den Erfahrungen im Projekt LEA

„Wie auch immer der politische Streit um Zuständigkeiten und Ausgestaltung aussehen mag – viele Langzeitarbeitslose benötigen für eine bessere Integration in Arbeit Hilfesysteme und klug koordinierte Arbeitsmarktdienstleistungen, die auch komplexen Problemlagen Rechnung tragen können und die aktive Mitwirkung der Betroffenen stärken.“

(Anna Renkamp, Bertelsmann Stiftung)

Konzeptuelle Ausrichtung

- Theoretische und praktische Qualifizierung müssen aufeinander aufbauen. Neben dem Qualifizierungstag ist die sinnvolle Verquickung von berufspädagogischer Praxis und Theorie durch ständige Einbettung fachlicher Qualifizierung in den durchgeführten Arbeitsaufträgen besonders erfolgreich.

Gruppenzusammensetzung

- Die Einführung eines roulierenden Systems anstelle von starren drei-Monats-Maßnahmen hat sich bewährt. Durch die Zusammensetzung der Gruppen aus TeilnehmerInnen verschiedener Phasen der Maßnahmen konnte die Gruppendynamik gesteigert und positive Lerneffekte in der praktischen Arbeit erzielt werden. Die Qualität der Arbeit blieb auf einem gleich hohen Niveau, da die Neuen durch

Weitergabe erworbener Fertigkeiten von den anderen TeilnehmerInnen lernen konnten.

- Die Mischung der Gruppen hat den weiteren Vorteil, dass die TeilnehmerInnen mit wechselnden „Kollegen“ und „Vorgesetzten“ arbeiten müssen, was den Arbeitsalltag in Unternehmen eher widerspiegelt.
- Innerhalb der Gruppen hat sich eine heterogene Mischung bzgl. Alter, Geschlecht und Herkunft als optimale Zusammenstellung erwiesen. Bei bestimmten Konstellationen (Frauen/Männer, Alte/Junge) kann sich eine gewisse zusätzliche Gruppendynamik entwickeln, die sich positiv auf das Erreichen des jeweiligen Arbeitsziels auswirkt.
- Durch Festlegung eines „Verhaltenskodex“ in den Gruppen wird die Entwicklung von sozialen und interkulturellen Kompetenzen, Toleranz und Teamfähigkeit gefördert.

Allgemeintheoretischer Unterricht

- An den Qualifizierungstagen sollten Anleiter und sozialpädagogische Betreuer zur Verfügung stehen, um einen binnendifferenzierten Unterricht zu gewährleisten.
- Je nach Bedarf der TeilnehmerInnen können so immer neue Kleingruppen mit spezifischen Unterrichtsschwerpunkten zusammengestellt werden, z. B. für ein intensives Bewerbungstraining oder reinen Deutschunterricht bei Lese- und Schreibschwächen.
- Individuelle Probleme können aufgrund der personellen Besetzung auch in Einzelgesprächen behandelt werden.
- Die ständig neue Zusammensetzung der Lerngruppen und damit der TeilnehmerInnen-Profile fördert Flexibilität und Einfühlungsvermögen der Lehrkräfte.

Arbeitsaufträge und gemeinnützige Projekte

- Um dem Ziel des Einblicks in möglichst viele (vor allem handwerkliche) Berufe sowie der Vermittlung diesbezüglicher Grundqualifikationen zu entsprechen, ist die Akquise vieler und besonders abwechslungsreicher Tätigkeiten in gemeinnützigen Projekten notwendig. Auf diese Weise kann auch die Entwicklung einer Infrastruktur für gemeinnützige Arbeitsaufträge gefördert werden.
- Die Aufträge müssen interessante und sinnvolle Arbeiten beinhalten und in ihren Aufgabenstellungen variieren, um die TeilnehmerInnen positiv zu motivieren. Bei LEA wurden die TeilnehmerInnen z. B. an Renaturierungs- und Renovierungsmaßnahmen beteiligt oder waren in die Organisation eines Stadtteilstreffes und eines Cafés eingebunden.
- Je abwechslungsreicher die Arbeitsaufträge, desto stärker werden individuelle Fähigkeiten der TeilnehmerInnen gefördert. Die Anleiter können die einzelnen TeilnehmerInnen dann dementsprechend differenziert auf den Arbeitsmarkt vorbereiten.
- Die Vielseitigkeit der Tätigkeiten ermöglicht eine entsprechende Erstellung der Profilierung der TeilnehmerInnen, auf der eine Weitervermittlung durch beteiligte Institutionen aufbauen kann.

Sozialpädagogische Betreuung

- Eine kontinuierliche und intensive individuelle sozialpädagogische Begleitung ist für die Zielgruppe unerlässlich und wichtiger Bestandteil der Maßnahmen. Sie gewährleistet eine jeweilige Stabilisierung der Lebensverhältnisse und die Bewältigung der Alltagsprobleme der TeilnehmerInnen.

- Es empfiehlt sich die zusätzliche Einbindung anderer Fachdienste (Drogen-, Schuldner-, Familien-, Sozialberatung) in Unterricht und Einzelbetreuung, um schnell auf individuelle Probleme eingehen zu können, denn nur die dauerhafte Beseitigung von Vermittlungshemmnissen kann zur langfristigen Wiedereingliederung ins Arbeitsleben führen.
- Die Vorstellung der genannten Fachdienste innerhalb der Maßnahmen hat sich bewährt. Es erleichtert den TeilnehmerInnen die Inanspruchnahme, da ihnen vordergründig keine Verpflichtung entsteht und mögliche Hemmschwellen abgebaut werden können.

Aussichten nach Hartz IV

Das Projekt wurde als arbeitsmarktpolitisches Instrument für Kommunen entwickelt, lange vor der Diskussion über Hartz IV und die so genannten „Ein-Euro-Jobs“.

Die Zielgruppen und Arbeitsinhalte von LEA (gemeinnützig, zusätzlich, von öffentlichem Interesse), die Kombination von Beschäftigung, Qualifizierung und sozialpädagogischer Betreuung sowie die Zahlung einer Aufwandsentschädigung für die Beschäftigung bei Weiterbezug von Hilfe zum Lebensunterhalt (jetzt Arbeitslosengeld II) decken sich mit den Anforderungen von Hartz IV an die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung.

Trotz dieser Abgleichung ergeben sich bei Folgeprojekten durch die Einführung von Hartz IV einige grundlegende Veränderungen im Konzept, die Einfluss auf den Erfolg der Maßnahmen haben könnten:

- Finanzierung nach Fallpauschalen pro TeilnehmerIn
- Erhöhung der Arbeits- und Qualifizierungszeiten
- Erweiterung der Zielgruppe um ehemalige EmpfängerInnen von Arbeitslosenhilfe

Die ARGES sind in der Bemessung der Fallpauschalen eigenverantwortlich. Deren Höhe muss sich an den individuellen Ansprüchen und der Hilfebedürftigkeit der TeilnehmerInnen orientieren.

Für die Zielgruppe der schwerstvermittelbaren Arbeitslosen im Projekt LEA (Teilnahme in Teilzeit im Umfang von 22 Std./Woche) hat sich der Betreuungsschlüssel 24 TeilnehmerInnen : eine sozialpädagogische Fachkraft/zwei AnleiterInnen für die fachpraktische Qualifizierung bewährt.

Bei einer größeren Bandbreite vieler Kompetenzen der TeilnehmerInnen würde die Annahme vielfältigerer und evtl. auch anspruchsvollerer Arbeitsaufträge erleichtert.

2.4 Links zum Thema

- www.migration-online.de – Internetseite des Kompetenzzentrums Migration & Qualifizierung (DGB Bildungswerk e.V.), Infos, Fakten und Daten rund um das Thema Migration und Arbeitswelt
- www.migration-info.de – Netzwerk Migration in Europa e.V.
- www.integrationsbeauftragte.de – Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- www.zuwanderung.de – Infos über Zuwanderungs- und Integrationspolitik vom Bundesministerium des Inneren

- www.bpb.de – Bundeszentrale für politische Bildung
- www.integrationsbeauftragte.de – Infos zu Fragen der Ausländer-, Migrations- und Flüchtlingspolitik, zur Tätigkeit der Integrationsbeauftragten und weitere Hinweise in diesem Themenbereich
- www.integrationsbeauftragter.nrw.de
- www.bamf.de – Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge
- www.owl-Interkulturell.de – Interkulturelles Magazin für Ausbildung, Qualifikation und Integration für Ostwestfalen-Lippe
- www.bqnet.de – Arbeits- und Kommunikationsplattform für die berufliche Qualifizierung
- www.bibb.de – Bundesinstitut für Berufsbildung
- www.good-practice.bibb.de – Bundesinstitut für Berufsbildung, Good Practice Center Förderung von Benachteiligten
- <http://www.kompetenzen-foerdern.de> – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)
- www.inqua.de – Initiative „INQUA- Neue Qualität der Arbeit“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Infos u.a. zum demographischen Wandel
- www.arbid.de – Infos, Hilfestellungen und Instrumente für Unternehmen zur Bewältigung des demographischen Wandels in ihren Betrieben
- www.bagso.de – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen
- www.bda-online.de – Seite der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände mit Leitfaden „Ältere Mitarbeiter im Betrieb“
- www.gfaw-thueringen.de/files/1113232018217.65.31.10524.01.2005%20Jugendsofortprogramm%20Thüringen.pdf – Sofortprogramm der Landesregierung Thüringen zur Integration langzeitarbeitsloser Jugendlicher
- www.plan.or.at/ – Verein PLAN – Projekt Langzeitarbeitslose NÖ in Österreich
- http://www.ostwestfalen-lippe.de/_regional/spalten_links_rechts/langzeit_al/projektauf_ruf_langzeitarbeitslose.pdf – Initiative für ältere Langzeitarbeitslose in NRW vom BMWA NRW
- www.dornbirn.at/tourismus/gem_9780.shtm – Arbeits- und Bildungsprojekt für langzeitarbeitslose Jugendliche der Dornbirner Jugendwerkstätten

3 Das Netzwerkprojekt zur erfolgreichen Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf

In der schulischen Ausbildung geht es mittlerweile nicht mehr nur darum, den Jugendlichen zu einem Schulabschluss zu verhelfen, sondern auch um die Befähigung der SchülerInnen, den Übergang Schule – Beruf sinnvoll zu meistern und sie in die Lage zu versetzen, ihre Lebensplanung selbstständig und eigenverantwortlich zu gestalten. Der Prozess der Berufsorientierung und Berufswahl muss deshalb bereits im Vorfeld an den Schulen gezielt gestaltet und gefördert werden, um Übergänge erfolgreich verlaufen zu lassen und so Ausbildungsabbrüche und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

3.1 Das Projekt PAF

PAF – Potenzialanalyse und Förderung

Das Projekt verhalf leistungsschwachen, ausbildungsunschlüssigen und -unmotivierten Jugendlichen im Übergang von Schule und Beruf Klarheit über ihre Stärken, ihre berufsspezifischen Potenziale sowie über ihre Eignung für verschiedene Berufsfelder und führte damit zu einer realistischeren Selbsteinschätzung.

Die Zielgruppe waren Schülerinnen und Schüler an Gesamt-, Haupt- und Sonderschulen des letzten und ggf. des vorletzten Pflichtschuljahres aus dem Kreis Gütersloh und aus Bielefeld, mit geringen Aussichten auf einen Schulabschluss und einen Ausbildungsplatz. Sie wurden befähigt, eine bewusste, zielgerichtete und vor allem für sie geeignete Berufswahl zu treffen.

Mit der vom Projekt entwickelten Methode der „Potenzial-Assessments“ in Kombination mit „berufsfeldspezifischen Assessments“ lassen sich Ergebnisse von hoher diagnostischer Aussagekraft erzielen. Der Ansatzpunkt in den Assessments sind nicht die Defizite, sondern die Stärken und Eignungen, die die Jugendlichen unmittelbar erfahren können. Auf diese Weise werden Jugendliche zu einer gezielten Planung ihre Berufswege motiviert und ihnen Chancen und Fördermöglichkeiten aufgezeigt.

Die Jugendlichen werden bei der strukturierten Planung ihres Berufsweges nach Bedarf auch bei der Inanspruchnahme weiterer Hilfen unterstützt.

Projektträger: REGE
Gemeinnützige Regionale Entwicklungsgesellschaft mbH,
Niederwall 26
D-33602 Bielefeld

Arbeitslosenselbsthilfe ASH
Hermann-Simon-Str. 7
D-33334 Gütersloh

In Kooperation mit: Kreis Gütersloh
Bildungs- und Schulberatung
Herzebrocker Straße 140
33324 Gütersloh

3.2 Arbeitsmaterialien für die Praxis

Handbuch

PAF – Potenzialanalyse und Förderung.

Ein berufsspezifisches Assessment Center für Haupt- und Sonderschüler

Die CD-ROM dokumentiert Aufbau, Funktion und Ergebnisse des sechstägigen Assessment Centers, der im Rahmen des Projektes PAF durchgeführt wurde. Als Handbuch liefert sie für engagierte AkteurInnen der Berufswegeplanung im Übergang Schule-Beruf sowohl eine Anleitung zur Durchführung von Assessment Centern, als auch eine Anleitung zu Übernahme und Implementierung des Instruments als Baustein eines längerfristig angelegten Berufsorientierungsprozesses. Das schließt die Auswertung von Assessment Centern, Erhebungs- und Beobachtungsbögen, Anleitungen, Materiallisten und Vorlagen für Stärkenprofile mit ein.

AdressatInnen: Schulen, AkteurInnen im Übergang Schule-Beruf, AssessorInnen, Pädagogisches Personal, SozialarbeiterInnen, ArbeitsberaterInnen, FallmanagerInnen, MultiplikatorInnen



Hrsg.:

REGE Gemeinnützige Regionale
Entwicklungsgesellschaft mbH
Bielefeld 2005

Handbuch auf CD-ROM

Kontakt und Bezugsadresse:
REGE Gemeinnützige Regionale
Entwicklungsgesellschaft mbH
Niederwall 26
33602 Bielefeld

eMail: service@rege-mbh.de

Download:
www.rege-mbh.de
www.equal-in-owl.de

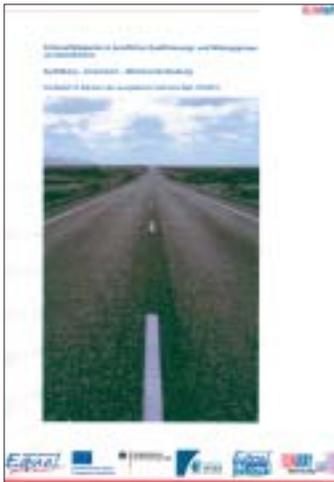
Erarbeitet mit Partnern aus
Frankreich und Belgien

Handbuch

Schlüsselfähigkeiten in beruflichen Qualifizierungs- und Bildungsprozessen Ausbildung – Assessment – Aktivierende Beratung

Das Handbuch dokumentiert drei innovative, praxiserprobte Konzepte und Verfahrensmodelle, die zur Identifizierung von Schlüsselfähigkeiten im Rahmen von Ausbildungs-, Assessment- und Casemanagement-Konzepten für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt wurden. Vorgestellt werden das Projekt Videofilm „Robinson“ für Auszubildende, das Projekt PAF für benachteiligte Jugendliche und das Projekt PEP für arbeitsmarktferne Erwachsene. In den Projekten wurde mit unterschiedlichen Medien wie Video, Beobachtungsverfahren und Checklisten zur Selbstanalyse gearbeitet, um erfolgreiche Lösungsansätze zur Aufdeckung von Schlüsselfertigkeiten als Entscheidungshilfe zur Anwendung unterschiedlicher Instrumente für die beruflichen Orientierung und Qualifizierung umzusetzen.

AdressatInnen: Pädagogisches Personal, SozialarbeiterInnen, ArbeitsberaterInnen, FallmanagerInnen, MultiplikatorInnen



Hrsg.:
 Arkade Pauline
 Sigmaringen 2004
PDF-Dokument
Kontakt und Bezugsadresse:
 Arkade Pauline
 In den Burgwiesen 1
 72488 Sigmaringen

Download:
www.equal-in-owl.de

Tagungsdokumentation

Innovationsforum „Berufliche Potenziale entdecken und gezielt fördern – Assessment Center in der Berufsorientierung an Schulen“

Das Innovationsforum vom 23. Februar 2005 in Gütersloh bot einer Fachöffentlichkeit Informationen über den Nutzen von Assessment Centern als berufsbezogenes Kompetenzfeststellungsverfahren in der Berufsorientierung. Ziel der Veranstaltung war es, Erfahrungen, Ergebnisse und Erfolge von PAF – Potenzialanalyse und Förderung bekannt zu machen und zur Multiplizierung und Verbreitung der Assessment Center in der Berufsorientierung an Schulen beizutragen. Themen waren u.a. die Notwendigkeit frühzeitiger und gezielter Berufsorientierung an Schulen, Nutzen und Wirkung vom Kompetenzfeststellungsverfahren und das Beispiel des weitergehenden Ansatzes zum systematischen Übergangmanagement „Labora Competence Center“ aus Hessen. In der Dokumentation des Forums finden sich alle Redebeiträge, Präsentationen sowie die wichtigen Ergebnisse aus den Foren.

AdressatInnen: ArbeitsmarktakteurInnen, Schulen, außerschulische Bildungsträger, Kommunen/Kreise, Agenturen für Arbeit und ARGES



Hrsg.:
 EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
 Bielefeld 2005
Dokumentation
Kontakt und Bezugsadresse:
 EQUAL IN.OWL
 Bertelsmann Stiftung
 Wilhelmstr. 6
 D-33602 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de

Erarbeitet mit Partnern aus
Frankreich und Belgien

Leitfaden

BegLeitfaden – Eine Handreichung für Praktikums- und Ausbildungsbetriebe

Mit einem praxisorientierten, einfach zu handhabenden Karteikartensystem, das Grundelemente betrieblicher Praktika aufgreift, werden PraktikumsbegleiterInnen mit geringer Erfahrung beim Anleiten von PraktikantInnen unterstützt. Auf 41 Karteikarten werden den NutzerInnen wesentliche Hinweise, Erläuterungen, Empfehlungen und Tipps zur Betreuung und fachlichen Anleitung von PraktikantInnen vermittelt. Der BegLeitfaden soll in allen Ausbildungsphasen im Sinne des Wortes begleiten können und die NutzerInnen schnell und verständlich auf die jeweiligen Situationen des Ausbildungsprozesses bezogen informieren und unterstützen. Der BegLeitfaden kann nicht nur als Arbeitshilfe für die BetreuerInnen in Betrieben eingesetzt werden, sondern ist auch für die Praktika begleitenden Lehrkräfte an Schulen, für FallmanagerInnen und andere ArbeitsmarktberaterInnen nutzbar.



AdressatInnen: MentorInnen (AusbilderInnen) und PraktikumsbegleiterInnen mit geringer Erfahrung beim Anleiten, MultiplikatorInnen

Hrsg.:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2004

Karteikartensystem (41 Karteikarten)

Kontakt und Bezugsadresse:

EQUAL IN.OWL
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de

3.3 Handlungsempfehlungen

Basierend auf den
Erfahrungen im
Projekt PAF und
Erkenntnissen des
Innovationsforums

Empfehlungen zum Einsatz von Assessment Centern in der Berufsorientierung für Schulen, Bezirksregierungen, Kommunen, Bundesländer, Agenturen für Arbeit, ARGes und Bildungsträger

„Ausbildungsbetriebe erwarten ausbildungsfähige und ausbildungsmotivierte Jugendliche. Das setzt voraus, dass Jugendliche um ihre beruflichen Fähigkeiten und Potenziale wissen. Es darf uns nicht egal sein, ob und wie unsere Jugendlichen ihren Übergang in den Beruf meistern – und zwar aus menschlicher, volkswirtschaftlicher und sozialer Verpflichtung heraus.“

(Sven Adenauer, Landrat Kreis Gütersloh)

Ein Viertel aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge werden wieder gekündigt. Überdies bestehen nur 85 Prozent der Jugendlichen die Abschlussprüfung für einen Ausbildungsberuf. Dies lässt sich häufig damit begründen, dass sehr vielen SchulabgängerInnen realistische Vorstellungen über ihre eigenen Fähigkeiten sowie über berufliche Anforderungen und Tätigkeiten fehlen. Vor diesem Hintergrund stellen Assessment Center eine gute Möglichkeit dar, Potenziale, Fähigkeiten und Kompetenzen der Jugendlichen zu identifizieren, um sie dann im Prozess der Berufsorientierung gezielt zu fördern.

Stärken statt Schwächen

- Assessment Center in der Berufswahlorientierung sind ein Instrument, das nicht die Defizite, sondern die Stärken der Jugendlichen in den Blick nimmt. Es erweitert das individuelle Berufswahlspektrum und motiviert Jugendliche, ihre Stärken bei der Berufswahl besser einzusetzen.
- Es ist besonders für schulumüde leistungsschwache Jugendliche und Jugendliche mit unrealistischen Selbsteinschätzungen geeignet.

Systematische Integration

- Assessment Center sollten in einen längerfristig angelegten Prozess der Berufsorientierung und Berufswegeplanung an Schulen eingebettet werden, der spätestens mit dem achten Schuljahr beginnt, gezielt im Rahmen des Schulprogrammes festgelegt wird und eine Zusammenarbeit mit Unternehmen und außerschulischen Einrichtungen vorsieht.
- Es sollte ein zwischen den regionalen Akteuren (Schulen, außerschulische Bildungsträger, Kommunen/Kreise, Agenturen für Arbeit und ARGEs) abgestimmtes, flächendeckendes System des Übergangsmangements entwickelt werden. Die Übernahme der Verantwortung für dieses Übergangsmangement sollte durch die kommunalpolitisch Verantwortlichen erfolgen, z. B. durch Kreise, kreisfreie Städte oder Bezirksregierungen.
- Um die Koordination in einer Hand zu konzentrieren, würde sich auch die Gründung eines Lenkungskreises aus weisungsberechtigten AkteurInnen empfehlen. In diesem Zusammenhang könnte auch auf die Unterstützung bereits bestehender Gremien wie Jugendkonferenzen zurückgegriffen werden

Parameter für eine Standardisierung

- Für die Einführung von Assessment Centern als Regelinstrument sollte deren Überführung in eine standardisierte Form vorangetrieben werden. Anbieter der Assessment Center sollten bestehende Qualitätsstandards weiterentwickeln und an die speziellen Anforderungen zur Berufsorientierung anpassen.
- Die Qualitätsstandards sollten sich dabei nicht nur auf das Verfahren beziehen, sondern ebenso auf die Dokumentation der Ergebnisse, z.B. der Stärkenprofile als Orientierung für die Jugendlichen und zur Weitergabe an die Unternehmen.

Kosten

- Assessment Center sind relativ teuer, da sehr personalintensiv. (Verhältnis AssessorIn-TeilnehmerIn: 1 zu 2 bis 1 zu 4, abhängig von den Aufgaben). Die AssessorInnen sind speziell für die Beobachtung der TeilnehmerInnen ausgebildet und haben entsprechende Diagnosekompetenzen erworben.
- Personalkosten können gesenkt werden, wenn vorhandene Ressourcen genutzt, neue Bündnisse eingegangen und kreative Lösungen gefunden werden, beispiels-

weise durch die Zusammenarbeit mit Hochschulen und die Einbindung von Studierenden, durch die gegenseitige „Ausleihe“ ausgebildeter BeobachterInnen oder durch die Einführung von preiswerten Berufsorientierungstests als Vorschaltmaßnahme und die gezielte Auswahl der TeilnehmerInnen.

- **Assessment Center für Arbeitslose**

Die Handlungsempfehlungen basieren auf den Erfahrungen, die mit SchülerInnen und Jugendlichen in Assessment Centern gemacht wurden. Aufgrund der positiven Ergebnisse sollte geprüft und erprobt werden, ob das Instrument auch auf weitere Zielgruppen wie schwer vermittelbare oder Langzeitarbeitslose übertragen werden kann.

3.4 Links zum Thema

- www.arbeitsagentur.de – Infos zu Ausbildung, Berufs- u. Studienwahl, Weiterbildung, Stellen- und Bewerberbörse
- www.startindenberuf.de – Infos der IHK zu Berufswahl, Bewerbung, neue Berufe, online-Börse: Lehrstellen und Praktikum, Arbeitsmaterialien für den Schulunterricht
- www.handwerk-nrw.de – u.a. Infos von der Handwerkskammer zur Berufswahl: Jugendmagazin des Handwerks u. Praktikumsbörse für Handwerksberufe
- www.berufswahl.de – Infos der Agentur für Arbeit zur Berufs- und Studienwahl und Links zu Praktikumsbörsen
- www.wassollwerden.de – Jugendportal zur Berufsorientierung
- www.machs-richtig.de – Interessentest für Jugendliche
- www.jaaau.nrw.de – Portal für Jugend, Arbeit u. Ausbildung in NRW, u.a. zu Berufswahl, Praktika, Ausbildung, Ausbildungsvergütung
- www.jungekarriere.de – große Ausbildungs- u. Praktikumsbörse des Verlagshauses „Handelsblatt“ mit nationalen und internationalen Angeboten
- www.schulpraktikum.de – z.Z. noch in Arbeit
- www.bildungsportal.nrw.de – Bildungsportal NRW vom Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen, u.a. Infos für LehrerInnen, Eltern und Jugendliche zur Berufswahlorientierung
- <http://www.swa-programm.de> – Portal zum Programm "Schule – Wirtschaft/ Arbeitsleben" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Infos zu Projekten zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung von Jugendlichen
- www.ausbildungsvorbereitung.de – Infos über Projekte zur Weiterentwicklung und Neukonzeption berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit.

- www.labora-online.de – das Projekt LaborA hat eine geografische Entwicklungspartnerschaft (EP) für Ballungsräume und ländliche Gebiete unter der Federführung des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik zur Berufsintegration von Jugendlichen entwickelt
- www.google.de – „Minimaxprinzip“: Loy, Harald, Dr.: Einführung in die VWL. Hochschule Niederrhein. Skript zum WS 04/05

4 Die Netzwerkprojekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1 Die Projekte „Von acht bis acht“

Die Berufstätigkeit von Müttern wie Vätern setzt voraus, dass Kinder während der Arbeitszeiten betreut werden. Arbeitszeiten müssen wiederum nach den Bedürfnissen von Erziehenden und unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse flexibel gestaltet werden können. Für diese zentralen Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat das Projekt innovative Ansätze entwickelt und in vier Projektmodulen erprobt.

Datenbank Kinderbetreuung

In der Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de sind mit 1400 privat und öffentlich organisierten Kinderbetreuungsmöglichkeiten alle in der Region Ostwestfalen-Lippe registrierten Angebote erfasst. Zusätzlich finden die Nutzer hier ein Forum für die Vermittlung qualifizierter Tagesmütter sowie Informationen und Links rund um das Thema Kinderbetreuung.

Kontakt:

Bärbel Petzold

Frauen fördern Frauen (FAIR)

Tel.: 05231 / 954 211

E-Mail: paetzold@fair-lippe.de

minimax – Flexible Kinderbetreuung mit Unternehmensbeteiligung

Das Projekt minimax richtet sich an Unternehmen und Selbstständige und bietet deren kindererziehenden MitarbeiterInnen in Bielefeld eine flexible Betreuung ihres Nachwuchses in einer altersgemischten Gruppe mit Kindern von vier Monaten bis sechs Jahren. Das erweiterte Service-Angebot wie längere Öffnungszeiten (werktags von 6.30 – 20.30 Uhr), Wochenendbetreuung, Bring- und Holdienste etc. ist an die finanzielle Beteiligung der Unternehmen und Selbstständigen geknüpft.

Kontakt:

Wilfried Lütke-meier

von Laer Stiftung

Tel.: 0521 / 96459 31

E-Mail: w.luetkemeier@von-laer-stiftung.de

Jobs & kids – Arbeitszeitberatung und Kurzzeitqualifizierung

Während der Projektlaufzeit wurden 19 klein- und mittelständische Unternehmen hinsichtlich flexibler Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeits- und Betriebszeitenorganisation beraten.

Jobs & kids bot außerdem insgesamt 63 Kindererziehenden, die nach einer Familienphase den Wiedereinstieg in einen kaufmännischen Beruf suchten, Hilfe bei der Analyse ihrer Potenziale, Unterstützung bei der Planung des zukünftigen Berufsweges sowie beim Schließen von Qualifikationslücken. 60 Prozent der TeilnehmerInnen konnten daraufhin wieder in Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden.

Kontakt:

Anja Wulfhorst

Deutsche Angestellten-Akademie Bielefeld

Tel.: 0521 / 52007-37

E-Mail: anja.wulfhorst@daa-bw.de

SIT- Schulkinderbetreuung im ländlichen Raum

Um die Kinderbetreuung im ländlichen Raum zu verbessern, wurden zehn Gruppen mit 200 Plätzen für Grundschulkindern geschaffen. Aber nicht nur die Kinder, sondern auch die betreuenden MitarbeiterInnen profitieren durch ein neues Qualifizierungskonzept vom SIT-Projekt (Schülertreffs in Tagesstätten). Das Angebot wird im Rahmen der offenen Ganztagschulen weitergeführt.

Kontakt:

Bärbel Klöckner

Frau und Arbeit in der Region (FAIR)

Tel.: 05231 / 954 212

E-Mail: kloeckner@fair-lippe.de

4.2 Arbeitsmaterialien für die Praxis

Datenbank

www.kinderbetreuung-owl.de

Die Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de steht als Beitrag für ein „Kinderfreundliches Ostwestfalen-Lippe“ und damit für eine Erhöhung der Standortqualität sowie der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen. www.kinderbetreuung-owl.de bietet durch seine Komplett-Information für alle Bereiche der Kinderbetreuung im Raum OWL Familien, Unternehmen und Institutionen praktische Hilfe und Unterstützung in Fragen der Kinderbetreuung an. Ein besonderer Vorteil liegt im kreis-, altersstufen- und fachgebietsübergreifenden (z.B. Jugend- und Schulamt) Angebot der Datenbank.

Die Datenbank hilft Institutionen der Jugendhilfe und des Arbeitsmarktes bei der Beratung von Frauen und Männern, die Beruf und Familie vereinbaren möchten und unterstützt somit die Unternehmen der Region bei der Gewinnung und langfristigen Bindung qualifizierten Personals. Sie stellt Kinderbetreuungseinrichtungen und Tagesmüttern eine Präsentationsplattform zur Verfügung und unterstützt sie in der Bildung von Netzwerken.

AdressatInnen: Eltern, Kommunen, Betreuungseinrichtungen, Betriebe, arbeitsmarktpolitische Träger und Agenturen für Arbeit

Hrsg.: Frauen fördern Frauen e.V.

Datenbank

Kontakt:

Frau und Arbeit in der Region (FAIR)
Bad Meinbergerstr. 1
D-32760 Detmold

Leitfaden

Leitfaden zur Erstellung von Kinderbetreuungsdatenbanken

Im Rahmen der transnationalen Partnerschaft mit französischen und belgischen Partnern wurde ein Leitfaden für den Aufbau von Kinderbetreuungsdatenbanken erarbeitet, der auf den Erfahrungen bei der Entwicklung der Datenbank www.kinderbetreuung-owl.de sowie der belgischen Datenbank aufbaut. Der Leitfaden ermöglicht auch anderen Regionen, auf einfache Weise Transparenz im Bereich der Kinderbetreuung mittels einer Datenbank herzustellen.

AdressatInnen: Kommunen, arbeitsmarktpolitische Träger und Agenturen für Arbeit

Erarbeitet mit Partnern
aus Frankreich und Belgien

Hrsg.: EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung Bielefeld 2004

Broschüre

Kontakt und Bezugsadresse:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de

Projektdokumentation

minimax – Flexible Kinderbetreuung mit Zukunft

Die Hör-CD ist als Dokumentation des Projektes minimax angelegt. Sie umfasst die ausführliche Vorstellung des Konzepts und beschreibt Ergebnisse, Erfahrungen und Erfolgsfaktoren aus der Sicht des Projektträgers, der von Laer Stiftung. Des Weiteren erläutern Unternehmen und Eltern in verschiedenen Interviews, warum sie das Angebot von minimax unterstützen bzw. aktiv für die Betreuung ihrer Kinder nutzen. Im beiliegenden booklet sind die wichtigsten Informationen noch einmal auf einen Blick zusammengefasst.

AdressatInnen: Politik, Kommunen und Unternehmen/Selbstständige, pädagogisches Personal, Eltern



Herausgeber:

von Laer Stiftung Bielefeld 2005

Hör-CD mit booklet

Kontakt und Bezugsadresse:

von Laer Stiftung
Spindelstaße 5 + 7
D-33604 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de
www.von-laer-stiftung.de

Erarbeitet mit Partnern
aus Frankreich und Belgien

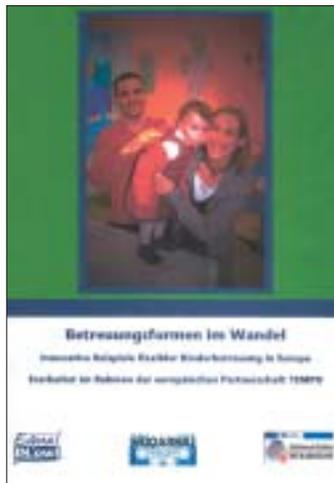
Sammlung guter Praxis

Kinderbetreuung im Wandel – Modelle flexibler Kinderbetreuung in Europa

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten führt zu veränderten Anforderungen an die Strukturen der Kinderbetreuung. Betreuungseinrichtungen haben zwar schon zunehmend auf veränderte Bedingungen reagiert, doch vielfach stehen die Einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Flexibilisierung ihrer Angebote in Verbindung mit dem Anspruch an eine Verbesserung der Betreuungs- und Bildungsqualität erst am Anfang.

Die Sammlung „Modelle flexibler Kinderbetreuung“ enthält zwanzig best practice-Beispiele aus Europa die zeigen, wie Kinderbetreuung im Spannungsfeld zwischen Flexibilität und hohen pädagogischen Ansprüchen realisiert werden kann.

AdressatInnen: Eltern, Kinderbetreuungseinrichtungen, Unternehmen, Kommunen, Bundesländer, Ministerien und ArbeitsmarktakteurInnen



Download:
www.equal-in-owl.de

Hrsg.:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2005

Broschüre

Kontakt und Bezugsadresse:

EQUAL IN.OWL,
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

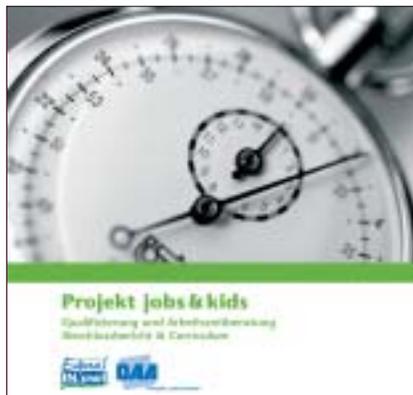
Curriculum

jobs & kids – Qualifizierung und Arbeitszeitberatung

Abschlussbericht und Curriculum

Die Broschüre dokumentiert Ausgangssituation, Zielsetzung sowie Verlauf des Projekts zur Kurzqualifizierung von Berufsrückkehrerinnen und präsentiert Erfolgsfaktoren, Lerninhalte- und ziele des als Grundlage für die Trainingsmaßnahmen entwickelten Curriculums.

AdressatInnen: Bildungseinrichtungen, Träger und öffentliche Mittelgeber



Download:
www.equal-in-owl.de
www.daa-owl.de

Hrsg.:

Deutsche Angestellten-Akademie
Bielefeld 2004

Broschüre (40 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

Deutsche Angestellten-Akademie
Prinzenstraße 12
D- 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 52007-0

Erarbeitet mit Partnern
aus Frankreich und Belgien

Ratgeber

Vereinbarkeit Familie und Beruf Karriereknick Vaterrolle?

Die Broschüre liefert (werdenden) Vätern und Unternehmen gleichermaßen Anregungen und zeigt Möglichkeiten auf, wie väterorientierte Beschäftigungsmodelle aussehen können, von denen beide Seite profitieren. Anhand von Handlungsempfehlungen, Beschäftigungsmodellen und best practice-Beispielen werden die Vorteile einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung deutlich gemacht.



AdressatInnen: Eltern, besonders (angehende) Väter, Unternehmen, Personalverantwortliche, ArbeitsmarktberaterInnen

Hrsg.:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2004

Broschüre (15 Seiten)

Kontakt und Bezugsadresse:

Anja Wulfhorst
Deutsche Angestellten-Akademie
Prinzenstraße 12
D-33602 Bielefeld
Tel.: 0521 52007 0
e-mail: daa.bi@daa-bw.de

Download:
www.daa-owl.de
www.equal-in-owl.de

Arbeitshilfe

Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung – Eine Arbeitshilfe für Unternehmensberater/-innen und betriebliche Akteur/-innen

Die Installation flexibler und familienorientierter Maßnahmen bedeutet oft weniger ein finanzieller Aufwand, als eine Veränderung in der Unternehmenskultur und die Bereitschaft, etwas Neues auszuprobieren. Die vorliegende Arbeitshilfe ist aus der Praxiserfahrung des Projekts jobs & kids entstanden und bietet Unternehmen eine kurze Einführung ins Thema, eine übersichtliche Darstellung der Vorteile und Möglichkeiten, Hinweise auf rechtliche Rahmenbedingungen sowie best practice-Beispiele. Alle Teilaspekte werden durch Zusatzinformationen für BeraterInnen ergänzt.



AdressatInnen: Unternehmen, UnternehmensberaterInnen, MultiplikatorInnen

Hrsg.: Deutsche Angestellten-Akademie
Bielefeld 2004

Broschüre (20 Seiten) mit CD-ROM

Kontakt und Bezugsadresse:

Anja Wulfhorst
Deutsche Angestellten-Akademie
Prinzenstraße 12
D-33602 Bielefeld
Tel.: 0521 52007-0
e-mail: daa.bi@daa-bw.de

Download:
www.equal-in-owl.de
www.daa-owl.de

Film

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Lösungsansätze für Unternehmen

Der Film fokussiert auf die Problematik defizitärer familienfreundlicher Arbeitsstrukturen und präsentiert Projekte und best practice-Beispiele aus der Region Ostwestfalen-Lippe, die praktikable Lösungsansätze für Unternehmen entwickelt und umgesetzt haben. Vorgestellt werden das Ingenieurbüro Kranz, das in Eigeninitiative eine Kinderbetreuungseinrichtung für seine MitarbeiterInnen organisiert hat, die Kinderbetreuungsdatenbank OWL und minimax, ein Projekt zur flexiblen Kinderbetreuung mit Unternehmensbeteiligung.

Die erfolgreichen Initiativen stehen vor dem Hintergrund einer Prognos-Studie, präsentiert auf dem Innovationsforum „Familienfreundliche Arbeitswelt“ im Juli 2004 in Bielefeld. Die Ergebnisse zeigen, dass familienfreundliche Maßnahmen – entgegen der vorherrschenden Meinung vieler Unternehmen – zu positiven betriebswirtschaftlichen Effekten wie Kosteneinsparungen, Wettbewerbs- und Standortvorteilen führen.



AdressatInnen: Unternehmen, ArbeitsmarktakteurInnen, BeraterInnen und MultiplikatorInnen

Hrsg.:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2005

Film (8 Minuten)

Kontakt und Bezugsadresse:

EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de

Tagungsdokumentation

Innovationsforum „Familienfreundliche Arbeitswelt“

Auf der Veranstaltung „Familienfreundliche Arbeitswelt – Eine Investition in die Zukunft der Regionen“ am 1. Juli 2004 in Bielefeld diskutierten Vertreter aus Unternehmen sowie Fachkräfte und EntscheidungsträgerInnen der Bereiche Soziales, Jugendhilfe, Arbeitsmarkt und Beschäftigung neue Wege und Lösungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Bandbreite der Themen erstreckte sich u.a. von der konkreten Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen über deren wirtschaftliche Vorteile bis hin zu unterstützenden Aktivitäten von Kommunen und Regionen.

Die Dokumentation enthält alle Beiträge, wissenschaftliche Ergebnisse, Präsentationen der Praxisbeispiele sowie die wichtigsten Ergebnisse der Foren.

AdressatInnen: Unternehmen, Bundesländer, Kommunen, soziale Einrichtungen, ArbeitsmarktakteurInnen und MultiplikatorInnen



Hrsg.:
EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Bielefeld 2004
Dokumentation (103 Seiten)
Kontakt und Bezugsadresse:
EQUAL IN.OWL, Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
D-33602 Bielefeld

Download:
www.equal-in-owl.de

4.3 Handlungsempfehlungen

Empfehlungen zu Qualifizierungskonzepten für BerufsrückkehrerInnen für ARGs, Agenturen für Arbeit, Kommunen und Bildungsträger

Basierend auf den Erfahrungen aus dem Projekt jobs & kids – Kurzqualifizierung für BerufsrückkehrerInnen

„Berufstätige Mütter bringen für Unternehmen viele Leistungs- und Wettbewerbsvorteile mit und deshalb ist es sowohl aus volks- als auch betriebswirtschaftlichen Gründen wichtig wie noch nie, sie in das Berufsleben zu integrieren.“

(Prof. Dr. Ulrike Detmers, Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Bielefeld)

Gezielte Vorauswahl der TeilnehmerInnen

- Für einen schnellen Wiedereinstieg in das Berufsleben sind die individuellen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen von großer Bedeutung. Insbesondere bei Kurzqualifizierungen empfiehlt sich eine gezielte Vorauswahl.
- Wichtige Kriterien sind: Motivation zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, vorhandene Vorstellung über berufliche Ziele, Übereinstimmung von beruflicher Vorbildung/ Vorerfahrung mit beruflichen Zielen, potenzielle Organisationsmöglichkeiten für Kinderbetreuung. Als Auswahlmethoden eignen sich Leitfadeninterviews und die Analyse von Bewerbungsunterlagen.
- Eine Beratung zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten sollte bereits im Vorfeld einer Qualifizierung durchgeführt werden, da die Betreuungsaufnahme i.d.R. Vorlaufzeit benötigt. Potenzielle TeilnehmerInnen können so vor Qualifizierungsbeginn Rahmenbedingungen für eine Teilnahme organisieren und ihre Kinder entspannter an neue Betreuungsformen gewöhnen.

Modularisierung der Lernangebote

- Innerhalb der Qualifizierung ist eine größtmögliche Modularisierung der Lernangebote sinnvoll, um den oft sehr heterogenen Kenntnisstand der TeilnehmerInnen adäquat berücksichtigen zu können. In modularisierten Lernangeboten sind

individuelle Lernpläne/Lernzielvereinbarungen möglich. Bewährt hat sich der Einsatz von Selbstlernsoftware (CBTS). Mit Hilfe von CBTs ist die Bearbeitung von Einzelthemen und der Einstieg in unterschiedliche Schwierigkeitsgrade möglich. Eine methodische Einführung in selbstgesteuerte Lernformen ist obligat.

Flexible Lernzeiten

- Eine Flexibilisierung der Lernzeiten kommt den Bedürfnissen von BerufsrückkehrerInnen entgegen. Ergänzend zu einem Qualifizierungsangebot in einer „Kernzeit“ am Vormittag ist das Angebot flexibler zusätzlicher Lernzeiten sinnvoll. TeilnehmerInnen können selbstständig Unterrichtsinhalte nachbereiten, verfestigen und ergänzen. Hier bietet sich ebenfalls der Einsatz von CBTs an.
- Über das Internet zugängliche Lernprogramme (web based trainings WBT) ermöglichen darüber hinaus auch ein Lernen von zu Hause aus.

Qualifizierung, Beratung und Coaching

- Ein Qualifizierungskonzept für BerufsrückkehrerInnen sollte methodisch über ausreichende kommunikationsfördernde Settings und Feed-back-Instrumente verfügen, da die TeilnehmerInnen oft feed-back-entwöhnt und im sozialen Verhalten sehr stark auf die Bedürfnisbefriedigung von anderen ausgerichtet sind.
- Die TeilnehmerInnen sollten umfassende Gelegenheit erhalten, sich mit Selbst-/Fremdwahrnehmung auseinanderzusetzen und das Bewusstsein über das eigene Fähigkeits- und Kompetenzspektrum zu erweitern. Als Feed-back-Instrumente eignen sich Präsentationen mit Reflexionsphasen, Kommunikationstrainings, Assessments, Kommunikationsplattformen für Onlinelernphasen und regelmäßige Leistungs-/ Ergebnisüberprüfungen.
- Flankierend zur Qualifizierung sollte ein Einzelberatungs- und Coachingangebot vorgehalten werden, dass zielgerichtet auf eine Erwerbstätigkeit hin orientiert ist. Von zentraler Bedeutung ist die Bearbeitung der Themenfelder: Rollenverständnis als Mutter /erwerbstätige Frau, Entlastung von bzw. alternative Ressourcen für Familienarbeit/Kinderbetreuung/Pflege von Angehörigen, flexible Arbeitszeitmodelle jenseits klassischer „Vormittags“-Arbeit.

Parameter für eine erfolgreiche Vermittlung

- Unternehmen und BerufsrückkehrerInnen sind oft gleichermaßen unsicher über Leistungsfähigkeit, Fachkompetenz und Einsetzbarkeit im Betrieb. Ein Praktikum schafft Sicherheit in der Praxis für TeilnehmerInnen und erleichtert Unternehmen eine mögliche Einstellungsentscheidung. Integrationsangebote für BerufsrückkehrerInnen sollten entsprechend Praktika als Pflichtbestandteil beinhalten.
- Bei kurzen Qualifizierungszeiträumen bleibt nur wenig Zeit für die Suche nach geeigneten Unternehmen, die Praktikaplätze in Teilzeit anbieten. Die unterstützende Akquisition durch den Bildungsträger sollte bereits flankierend zu den Eigenbemühungen der TeilnehmerInnen mit dem Lehrgangstart beginnen.
- Für eine erfolgreiche Vermittlung von BerufsrückkehrerInnen in Erwerbstätigkeit sind spezielle Matchingparameter zu berücksichtigen. Um ein passgenaues Ergebnis zu erzielen, sollten im Stellenprofil über die fachlichen Anforderungen hinaus insbesondere die Dauer/Lage der Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, Anforderungen in Bezug auf Verschiebung der Arbeitszeiten/Vertretungsregelungen geklärt werden. Im BewerberInnenprofil kommt den Parametern Familiensituation, ortsnahe Betreuungsmöglichkeiten, Wegezeiten/Mobilität besondere Bedeutung zu.

- Im Rahmen der geänderten Gesetzgebung zur geringfügigen Beschäftigung nutzen Unternehmen zunehmend die Möglichkeit, mit so genannten „Minijobs“ kostengünstig und flexibel Personal einstellen zu können. Für BerufsrückkehrerInnen mit sehr kleinen Kindern sind diese Arbeitsverhältnisse ebenfalls attraktiv, um einen schnellen Wiedereinstieg mit geringen Stundenkontingenten zu realisieren. Die Arbeitsaufnahme unterbleibt jedoch häufig aufgrund der niedrigen Freibeträge für Personen im ALG I/ALG II-Bezug. Deshalb ist die geplante Erweiterung der Freibeträge sinnvoll, um die Integration in Erwerbstätigkeit durchlässiger zu gestalten.

Kinderbetreuung

- Eine zentrale Voraussetzung für die nachhaltige Integration von BerufsrückkehrerInnen in Erwerbstätigkeit bleibt die Verbesserung flexibler Kinderbetreuungsangebote. Angesichts zunehmend flexibilisierter Arbeitszeiten in Unternehmen werden ausge dehntere Betreuungszeiten wochentags sowie Angebote am Wochenende, in den Ferienzeiten und spezielle Betreuungsformen bei Krankheit der Kinder immer wichtiger.
- Die neue Arbeitsmarktreform (Hartz IV) soll die Vermittlungschancen für Menschen, die Kinder erziehen, künftig erhöhen. Im vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ist geregelt, dass Arbeitssuchenden mit Kindern bevorzugt eine Betreuungsmöglichkeit angeboten werden soll. Auch für Arbeitssuchende, die einen Angehörigen pflegen, kann durch die Hilfe des persönlichen Ansprechpartners die Aufnahme einer Arbeit beschleunigt werden.
- Im Rahmen der Arbeitsmarktreformen Hartz IV haben die SGB II-umsetzenden Behörden seit 2005 die Möglichkeit, Maßnahmen zur Betreuung/Pflege von Angehörigen zu initiieren (§16.2, SGB II). Die örtlichen Optionsgemeinden bzw. Arbeitsgemeinschaften der Kommunen/Bundesagentur für Arbeit sollten dies nutzen und insbesondere die Flexibilisierung der Angebotsstrukturen von Kinderbetreuung in Kooperation mit Unternehmen und Betreuungsinstitutionen deutlich vorantreiben.

Empfehlungen zur Schaffung familienfreundlicher regionaler Strukturen für Bundesländer, Bezirksregierungen und Kommunen

Basierend auf den Ergebnissen des Innovationsforums „Familienfreundliche Arbeitswelt“

„Von Tina („Ein Paradies für Frauen“) bis Laura, vom Economist bis zum australischen Sydney Morning Herald, von der FAZ bis zum Heute Journal: die Zeitungen und Fernsehstationen sind sich sicher, dass in Laer ein Wunder vollbracht wurde. In einer alternierenden Gesellschaft hat die Gemeinde Laer durch das Angebot einer ganztägigen bedarfsgerechten Kinderbetreuung bewiesen, dass Bevölkerungswachstum möglich ist.“

(Prof. Dr. Hans-Jürgen Schimke, Bürgermeister der Gemeinde Laer)

Standortvorteile sind nicht nur mit ausreichenden Gewerbeflächen oder guter Verkehrsanbindung verbunden. Familienfreundliche Infrastrukturbedingungen sind ebenfalls ein entscheidender Faktor und eine wichtige Stellschraube zur Erhöhung der Attraktivität eines Wirtschaftsstandortes, beispielsweise durch Gewinnung und Bindung gut ausgebildeter Fachkräfte (Mütter und Väter) an Unternehmen. Kommunen haben einen Standortvorteil, wenn sie in flexible Kinderbetreuung investieren. Das umso mehr, wenn es ihnen gelingt, Unternehmen und soziale Dienstleistungsangebote zusammenzubringen.

Die erfolgreiche Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in einer Region wird durch bestimmte Erfolgsfaktoren begünstigt:

Gezielte Ansprache von Unternehmen

- Eine zielorientierte Ansprache/Überzeugungsarbeit von Unternehmen, insbesondere auch über persönliche Kontakte ist eine erfolgreiche Strategie zur Sensibilisierung des Themas „Familienfreundlichkeit“. Weitere Multiplikationsformen: Veranstaltungen, regionale Bekanntmachung von Angeboten fachkompetenter Arbeitskreise, Kommunikation von best practice-Beispielen.

Personelle und finanzielle Unterstützung der Aktivitäten

- Die Planung und Umsetzung von Aktivitäten für eine familienfreundliche Region erfordert Geld und Personal. Besonders für FacharbeiterInnen und Führungskräfte sollten spezielle Angebote bereitgestellt werden, um die Bindung an regionale Unternehmen zu fördern.
- Finanzielle Unterstützung kann auch durch überregionale Angebote erfolgen, beispielsweise durch Landesprogramme. Das neue Kinderbetreuungsprogramm „U3“ stellt ESF-Mittel für Kinderbetreuungsplätze – besonders für Kinder unter drei Jahren – zur Verfügung. Zielgruppen, denen diese Förderung zugute kommt, sind sowohl ElternzeitlerInnen, Arbeitslose und arbeitssuchende ALG II-BezieherInnen mit kleinen Kindern, als auch arbeitssuchende Kräfte aus Erziehungsberufen, da für Kinder unter drei Jahren zusätzliche Betreuungsplätze geschaffen werden müssen.

Medienarbeit

- Das Thema „Familienfreundlichkeit“ bedarf einer ständigen Präsenz in der Öffentlichkeit. Hierzu ist eine professionelle Unterstützung erforderlich.

Federführung und Lenkungsreis

- Für die Umsetzung des Themas „Familienfreundlichkeit“ in einer Region ist es erforderlich, dass eine Organisation/Institution die Federführung für das Thema übernimmt. Begleitend ist es sinnvoll, einen Lenkungsreis einzurichten, in dem regionale Akteure wie UnternehmensvertreterInnen, einzelne Unternehmen, Wirtschaftsverbände, Kammern, kommunale VertreterInnen, Kirchen u.a. einbezogen werden.

Anknüpfung an bestehende Netzwerkstrukturen und Arbeitszusammenhänge

- An bereits bestehende und erfolgreiche Angebote und Strukturen sollte sinnvollerweise angeknüpft und darauf aufgebaut werden. Erfolgreiche Ergebnisse aus bestehenden Projekten können dazu beitragen, dass sich das Thema konkreter und schneller weiterentwickeln kann.
- Ein gutes Beispiel für lokale Angebote und Strukturen bietet die Bundesinitiative "Lokale Bündnisse für Familie", im Januar 2004 von Bundesministerin Renate Schmidt gegründet. Im Zuge dieses Projekts haben sich in vielen Städten, Gemeinden und Landkreisen insgesamt bereits 145 Lokale Bündnisse für Familie gegründet. Schwerpunkt ist der Ausbau der Kinderbetreuung und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kurze Wege ohne bürokratische Hürden

- Aktivitäten dürfen nicht durch bürokratische Strukturen und Hindernisse blockiert werden. Insbesondere Aufbau und flexible Möglichkeiten der Kinderbetreuung

sollten nicht durch überzogene Anforderungen konterkariert werden. Die Anbindung und die Aktivitäten eines Lenkungskeises dürfen nicht in der Verwaltungshierarchie untergehen.

Empfehlungen zur Schaffung familienfreundlicher Strukturen in Unternehmen

Basierend auf den Ergebnissen des Projekts jobs & kids und des Innovationsforums „Familienfreundliche Arbeitswelt“

„Unternehmen sparen bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen deutlich mehr ein, als sie an Kosten investieren müssen. Der Gewinn entspricht bezogen auf die Investitionen einem Return on Investment von 25 Prozent.“

(Tilman Knittel, Prognos AG, Basel)

Flexibilisierung der Arbeitszeiten

- Arbeitszeitflexibilisierung ist eine der Schlüsselmaßnahmen zur Vereinbarung von Familie, Privatleben und Beruf. Sie ist dann erfolgreich, wenn sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch denen des Arbeitgebers Rechnung getragen wird.
- Die Abkehr von der Normalarbeitszeit ist ein genereller Trend, der familienfreundlich organisiert werden kann. Diejenigen Unternehmen, die eine familienfreundliche Struktur bewusst gestalten, sind die Sieger von morgen.
- Kleine und mittelständische Unternehmen bekommen über die Potenzialberatung Hilfestellung für die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle. Diesbezügliche wichtige Anlaufstellen sind die Regionalagenturen für Wirtschaft und Arbeit und das landesgeförderte Zeitbüro NRW. Dort können Informationen zu Förderinstrumenten, Arbeitszeitberatung, Potenzialberatung sowie zum Beratungsprogramm Wirtschaft (BPW) des Landes NRW eingeholt werden.

Akzeptanz

- Flexibilisierungsmaßnahmen sind in hohem Maße auf die Akzeptanz von MitarbeiterInnen angewiesen. Das Personal muss in die Entwicklung familienfreundlicher Strukturen einbezogen werden.

Unternehmenskultur

- Ein wichtiges Erfolgskriterium für die Umsetzung familienfreundlicher Modelle ist die Einflussnahme auf die Unternehmenskultur. Dazu gehören u.a. die Vorbildfunktion des/der Unternehmers/in und ein kritischer Umgang mit der „Überstundenkultur“.

Geeignete Flexibilisierungsmaßnahmen

- Beispiele für geeignete Flexibilisierungsmaßnahmen sind Teilzeitarbeit, Gleit- und Funktionszeiten, Arbeitszeitkonten und Telearbeit.
- Besonders Teilzeit gilt (vor allem bei männlichen Beschäftigten) als Karrierekiller. Deshalb ist die Entwicklung von flexiblen, auch vollzeitnahen Teilzeitmodellen und Telearbeitsmöglichkeiten speziell für Fach- und Führungskräfte erforderlich.

Interne Kommunikation

- Eine Optimierung der internen Kommunikation stellt Verständnis und Transparenz für individuelle Arbeitslösungen innerhalb der Belegschaft her.

Voraussetzungen

- Die Qualifizierung der Personalabteilungen im Umgang mit Flexibilisierungsmaßnahmen bzw. die Professionalisierung des Personalmanagements in kleinen Betrieben ist Voraussetzung für erfolgreiche Umsetzungsmodelle.

Flankierende Maßnahmen

- Notwendig ist eine Ergänzung betrieblicher Modelle zu familienfreundlichen Strukturen durch institutionalisierte Angebote der flexiblen Kinderbetreuung. Durch Unterstützung in der Kinderbetreuung können beispielsweise Ausfallzeiten durch Erziehungsurlaub verkürzt und somit Vertretungen und längere Einarbeitungszeiten gerade bei qualifizierten Tätigkeiten vermieden werden.

Basierend auf den Erfahrungen aus dem Projekt minimax

Empfehlungen zur Schaffung flexibler Kinderbetreuungsangebote mit Unternehmensbeteiligung für Bundesländer, Kommunen und Träger von Kinderbetreuungseinrichtungen

Personal

- Qualifikation und Flexibilität sind beim Thema Kinderbetreuung kein Widerspruch. Deshalb ist die Auswahl geeigneten Personals von besonderer Bedeutung, denn es wird pädagogisch hochqualifiziertes Personal mit einer positiven Einstellung und Bereitschaft zu Dienstleistungen benötigt. Die Arbeitszeiten sind zwangsläufig an unternehmerische Abläufe gekoppelt und können sich somit auch auf die Abendstunden bis hin zu Wochenendbetreuungen ausdehnen. Für die flexible Kinderbetreuung ist es daher sinnvoll, neues Personal einzustellen, das von Anfang an unter der Prämisse der Kunden- und Dienstleistungsorientierung (Eltern, Unternehmen) arbeitet und sich nicht auf neue Arbeitszeiten und Betreuungsmodelle umstellen muss. Ideal ist die Gründung neuer eigenständiger Kitas.

Träger

- Die Träger der Jugendhilfe müssen bei ihren Angeboten eine enge Verzahnung mit der Wirtschaft eingehen und über ihr Umfeld hinaus Öffentlichkeits- und Imagearbeit betreiben, um die Profilierung ihrer Einrichtungen zu unterstützen. Dazu gehören gezielte Anbahnung und Pflege von informellen und partnerschaftlichen Kontakten zu Unternehmen.

Finanzierung

- Für die Einrichtung flexibler Kinderbetreuungseinrichtungen muss eine Basisfinanzierung von kleinen altersgemischten Gruppen durch die jeweilige Kommune gewährleistet sein. Die Finanzierung der erweiterten Öffnungszeiten kann durch die Unternehmen, deren „Mitarbeiterkinder“ dort betreut werden, erfolgen. Weitere flexible Dienstleistungen, wie die Betreuung im Krankheitsfall oder während einer Dienstreise können durch die Eltern finanziert werden.

4.4 Links zum Thema

- www.familienservice.de – Infos zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Unternehmen, ArbeitnehmerInnen und BetreuerInnen (Beratung, Coachings, Serviceleistungen etc.)
- <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt.html> – Infos vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- www.familienhandbuch.de – Internet-basiertes Handbuch zu Themen der Kindererziehung, Partnerschaft und Familienbildung für Eltern, ErzieherInnen, LehrerInnen von WissenschaftlerInnen des IFP (Staatsinstitut für Frühpädagogik)
- www.beruf-und-familie.de – Infos zu Förderung und Projekten einer familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen von der Beruf & Familie gGmbH (Initiative der Hertie Stiftung)
- www.familienfreundliche-kommune.de – Plattform für den Informations- und Erfahrungsaustausch zur kommunalen Familienpolitik; das Portal richtet sich an alle familienpolitisch Aktiven und die interessierte Öffentlichkeit
- www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de – Infos vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- www.fast-4ward.de – Infos zu praxisnaher Entwicklung und Erprobung innovativer Konzepte und Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der TIMES-Branche
- http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/13860_14236.jsp – Infos zum Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“ der „Allianz für die Familie“
- www.flexible-unternehmen.com – Infos zu Veranstaltungen, Dossiers etc. zu unternehmenspolitischen Themen
- www.familienbewusste-personal-politik.de
- www.work-and-life.de – Infos zu Forschung und Beratung zum Thema Life-Balance-Maßnahmen für Unternehmen, Institutionen und Organisationen
- www.vaeterberatung-koeln.de – Anlaufstelle für Väter in NRW, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf suchen
- www.teilzeit-info.de – Infos des BMWA zu Teilzeitarbeit, Arbeitszeitmodellen und diesbezüglicher Gesetzgebung
- www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de – Informations- und Kommunikationsstelle für qualifizierte und hochqualifizierte Teilzeitarbeit

- www.arbeitszeiten.nrw.de – Arbeitszeitmodelle in Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes als Beispiel moderner Arbeitsorganisation, Informationen zum Zeitbüro NRW
- www.dji.de – Deutsches Jugendinstitut e.V., größtes außeruniversitäres sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut im Bereich Kinder, Jugendliche, Frauen und Familien; Bereitstellung von sozialpolitisch relevanten Daten und Orientierungshilfen für Politik und Praxis
- http://www.hertie-stiftung.de/index.php?c=44&sid=&cms_det=89 – Audit Beruf & Familie® der Hertie-Stiftung, Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik, bei dem nicht nur bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, sondern auch betriebsindividuelle Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.
- www.iatge.de – Institut für Arbeit und Technik in Gelsenkirchen
- www.kinderbetreuung-owl.de

V Erfolg mit System – Die Evaluierung des Netzwerkes EQUAL IN.OWL

Wann ist die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft IN.OWL erfolgreich? Wie können Probleme und Defizite in der Umsetzung erkannt werden? Was heißt gutes Mainstreaming für die Region? Wie kann man nachhaltige Wirkungen messen? In der Entwicklungspartnerschaft IN.OWL haben 45 EQUAL-AkteurInnen in einem umfangreichen Abstimmungsprozess die Ziele und Erfolgskriterien für die Arbeit in den einzelnen Projekten und in der Steuerungsgruppe entwickelt und in Zielvereinbarungen festgeschrieben. In einem kontinuierlichen Prozess haben die IN.OWL-Partner regelmäßig die Ziele überprüft und damit die Qualität sicher gestellt.

Einfacher Ansatz mit frühzeitiger Reaktionsmöglichkeit

Die ostwestfälischen EQUAL-AkteurInnen hatten sich hohe Ziele gesetzt: Ein Evaluationssystem sollte aufgebaut werden, das Daten für eine kontinuierliche Selbststeuerung liefert und gleichzeitig den Anforderungen des EQUAL-Programms an die Evaluation der Entwicklungspartnerschaft gerecht wird. Dieses Evaluationssystem sollte zudem noch für alle Beteiligten gut handhabbar und mit wenig Aufwand verbunden sein.

Instrument zur systematischen Qualitätssicherung

Auf Vorschlag der Sozialforschungsstelle Dortmund wurde ein Verfahren der Evaluation entwickelt, das auf Zielvereinbarungen basiert. So wurden die im Antrag formulierten „Globalziele“ der Entwicklungspartnerschaft auf projektspezifische, realistische, mess- und überprüfbare Ziele „heruntergebrochen“. Diese Ziele umfassten den Verlauf, die konkreten Ergebnisse und die langfristigen Wirkungen der Projekte der Entwicklungspartnerschaft. Die Zielvereinbarungen wurden schriftlich fixiert und zwischen der Steuerungsgruppe und den Trägern der Projekte abgeschlossen. Die Steuerungsgruppe ist das Gremium in der Entwicklungspartnerschaft, das für Controlling, strategische Steuerung und Mainstreaming verantwortlich ist.

Angelehnt an dieses Format der Zielvereinbarungen zwischen der Steuerungsgruppe und den Projekten sind die Steuerungsgruppenmitglieder eine Selbstverpflichtung eingegangen. Darin verpflichteten sich die Mitglieder zu konkreten Beiträgen zum Mainstreaming der Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft.

Um frühzeitig auf Veränderungen und Probleme reagieren zu können, wurden dreimal im Jahr die Ziele überprüft, immer nach demselben Ablaufschema:

1. Selbstreflexion der Teilprojekte und Ausfüllen des Erhebungsbogens über den zurückliegenden Berichtszeitraum
2. Feed-back-Gespräche der Evaluation mit den Teilprojekten auf der Basis der Zielvereinbarungen
3. Bericht der Evaluation an die Steuerungsgruppe
4. Statureinschätzung der Steuerungsgruppe mit Handlungsempfehlungen zur Unterstützung und – falls erforderlich – zur Gegensteuerung

Mit Zielvereinbarungen sind komplexe Netzwerke steuerbar

Zu Beginn war bei den Teilprojekten doch eine erhebliche Skepsis vorhanden, frei nach dem Motto „Zielvereinbarungen sind zwar modern, aber warum so viel Aufwand bei uns?“.

„Das Aushandeln der Zielvereinbarung mit jedem einzelnen Projekt war ein mühsamer Prozess. Bei der Formulierung der quantitativen und qualitativen Erfolgskriterien wurde zeitweise gefeilscht wie auf einem Bazar“, so Jürgen Schultze, Wissenschaftler an der Sozialforschungsstelle Dortmund. Mittlerweile nutzen die Projekte den Außenblick der Evaluation in den Feed-back-Gesprächen, um aktuelle Probleme und Knackpunkte anzusprechen, neue Ideen zu entwickeln, ggf. Konzepte den veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft anzupassen und die Qualität ihrer Arbeit zu verbessern. Für Jörg Schlüpmann, Deutsche Angestellten-Akademie Gütersloh, Träger eines Teilprojekts und Sprecher der Teilprojekträger, sind die Zielvereinbarungen „absolut hilfreich“.

„Bei der Vielseitigkeit der Ansprüche, die von Seiten des EQUAL-Programms gestellt werden, und dem ungeheuer großen Verwaltungsaufwand haben die Zielvereinbarungen dazu geführt, dass wir die inhaltlich wichtige Arbeit in unserem Projekt „Jobs & Kids“ nicht aus den Augen verloren haben. Die Vereinbarungen haben zu Anfang zwar sehr viel Druck erzeugt, doch wir sehen jetzt, dass uns die Zielvereinbarungen helfen, die richtigen Prioritäten in der inhaltlichen Arbeit zu setzen.“

Für die IN.OWL Steuerungsgruppe ist die Selbstverpflichtung ein neues Instrument zu einem größeren Commitment für die Entwicklungspartnerschaft. Die Mitglieder sind als strategische Partner für das Gelingen des Mainstreamings zentrale relevante Arbeitsmarktakteure in der Region OWL, sie sind allerdings zusätzlich in zahlreichen anderen Aktivitäten eingebunden. Vor diesem Hintergrund schätzt Jürgen Heinrich, OWL Marketing GmbH, Mitglied der IN.OWL Steuerungsgruppe die Selbstverpflichtung.

„Ich kenne die Arbeit in Gremien und habe mich oft über die Folgenlosigkeit vieler Äußerungen „man könnte mal, man sollte mal“ geärgert. So eine schriftlich fixierte Selbstverpflichtung der strategischen Partner untereinander erhöht die Verbindlichkeit in der Übernahme von Verantwortung.“

Für Martina Helmcke, Leiterin der IN.OWL Steuerungsgruppe und erfahrene Netzwerkmanagerin der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. sind die Zielvereinbarungen mit den Teilprojekten und die kontinuierlichen Überprüfungszyklen ein ausgezeichnetes Controlling-Instrument.

„Unsere Steuerungsgruppe kann so frühzeitig Probleme erkennen und hat so die Chance, rechtzeitig Maßnahmen zur Gegensteuerung zu ergreifen. Wir haben uns ein Instrument geschaffen, das die hohen Anforderungen aus Brüssel an die Evaluation mit unseren eigenen Ansprüchen an Qualität verbindet. Ohne Zielvereinbarungen können wir uns in OWL die Steuerung eines komplexen Netzwerkes wie EQUAL IN.OWL nicht mehr vorstellen. Darüber hinaus überlege ich zurzeit, wie wir dieses Konzept der Steuerung mit Zielvereinbarungen für andere Projekte und Netzwerke nutzen können.“

Die Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund ist mit ca. 100 MitarbeiterInnen eines der großen deutschen Institute für arbeitsbezogene sozialwissenschaftliche Forschung. Bereits 1946 gegründet ist die sfs seit 1972 Landesinstitut. Sie ist dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen zugeordnet. Das Institut leistet Beiträge zur kritischen, kontinuierlichen Beobachtung und Analyse gesellschaftlicher Probleme im Zusammenhang mit aktuellen Entwicklungen in Unternehmen, Organisationen und auf dem Arbeitsmarkt.

Jährlich werden etwa 30 Projekte durchgeführt, viele davon in enger Kooperation mit Unternehmen und Verbänden im In- und Ausland.

VI Gemeinsam mehr erreichen – Erfolge des Netzwerkes im Überblick

Ergebnisse in Zahlen

- 2460 Arbeitslose (ältere Arbeitslose, schwerstvermittelbare SozialhilfeempfängerInnen, BerufsrückkehrerInnen) und Jugendliche im Übergang Schule – Beruf wurden beraten, diagnostiziert, qualifiziert und bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt unterstützt.
- 289 TeilnehmerInnen wurden in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt.
- 285 TeilnehmerInnen konnten in weiterführende Maßnahmen vermittelt werden.
- 162 TeilnehmerInnen wurden zu Fachkräften (IntegrationshelferInnen, Patinnen, Assessment-BeobachterInnen) qualifiziert.
- 19 Unternehmen haben sich zu flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen beraten lassen.
- 9 Unternehmen und Selbstständige haben 15 flexible Kinderbetreuungsplätze für Kinder ihrer MitarbeiterInnen finanziell unterstützt.
- 215 Kinderbetreuungsplätze wurden geschaffen.
- 4 Patinnen- und IntegrationshelferInnen-Netzwerke für MigrantInnen wurden aufgebaut.
- 1000 EntscheidungsträgerInnen und Fachkräfte des Arbeitsmarktes aus dem ganzen Bundesgebiet (Agenturen für Arbeit, Kommunen, ARGes, Bildungsträger, Soziale Einrichtungen, Unternehmen, MultiplikatorInnen) informierten sich in den Innovationsforen über Erfahrungen und good practice-Beispiele aus EQUAL IN.OWL
- 22 Praxismaterialien inklusive Film- und Hördokumente mit Handlungsempfehlungen und Ergebnistransfer sind produziert worden.

MiM – MigrantInnen integrieren MigrantInnen

- 17 IntegrationshelferInnen (11 Frauen/6 Männer) haben sich in IntegrationshelferInnen-Netzwerken engagiert.
- 278 Personen (137 Frauen/114 Männer) mit Migrationshintergrund wurden von den IntegrationshelferInnen beraten und begleitet.
- 15 Patinnen haben sich in Patinnen-Netzwerken engagiert.
- 161 junge Migrantinnen wurden von Patinnen in beruflichen Fragen beraten und begleitet.
- 32 junge Migrantinnen wurden in einer TIP-Maßnahme (Testen – Informieren – Probieren) qualifiziert.
- 11 junge Migrantinnen konnten anschließend in Arbeit und Ausbildung vermittelt werden.
- 11 junge Migrantinnen wurden in weiterführende Maßnahmen vermittelt.

Mozaik und die AWO Bezirks- und Kreisverbände bieten die in MiM konzipierten individuellen und gruppenbezogenen Beratungsleistungen für Migrantinnen und Migranten auch weiterhin an. Vier arbeitsmarktorientierte Netzwerke für MigrantInnen konnten in der Region Ostwestfalen-Lippe etabliert werden.

Mozaik wurde damit beauftragt, die Weiterbildung und den Aufbau eines Netzwerkes bzw. einer Kooperation mit Migranten-Selbsthilfeorganisationen im Rahmen eines Teilprojekts einer sektoralen Equal II – Entwicklungspartnerschaft zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten zu organisieren. Zusätzlich wird eine Personaldatenbank für Fachkräfte mit Internationalisierungskompetenzen ausgebaut und als bundesweit und international nutzbare Jobbörse etabliert.

Neue Arbeit – Neues Leben

- 605 ältere Arbeitslose (260 Frauen/345 Männer) wurden beraten und betreut.
- 199 Personen konnten in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.
- 178 Personen wurden in weiterführende Maßnahmen vermittelt.

Der grundsätzliche Gedanke des intensiven, einzelfallorientierten Coachings findet sich auch im Case-Management-Ansatz der Arbeitsagenturen/Arbeitsgemeinschaften wieder. Das Land NRW hat zusätzlich ein spezifisches Programm für die Förderung Älterer aufgelegt, die dem Konzept von „Neue Arbeit – Neues Leben“ entspricht. Die Erfolgsfaktoren des Projekts werden durch die Regionalagenturen für Wirtschaft und Arbeit bei der Beurteilung der Projektanträge berücksichtigt. Die Notwendigkeit zur intensiveren Begleitung und Betreuung älterer Arbeitsloser wurde mittlerweile auch auf Bundesebene erkannt und in einem verbesserten Betreuungsschlüssel nach Vorgabe des SGB II umgesetzt.

Im Kreis Lippe sind die Erfahrungen aus dem Projekt „Neue Arbeit – Neues Leben“ in andere Projekte integriert worden, beispielsweise die Berücksichtigung individueller Erwerbsbiografien in Seminaren für ältere Arbeitslose mit höherer Berufsqualifikation.

LEA – Lernen, Experimentieren, Arbeiten

- 278 schwerstvermittelbare SozialhilfeempfängerInnen mit Multiproblemlagen (93 Frauen/185 Männer) nahmen an zehn Maßnahmedurchgängen teil.
- 49 TeilnehmerInnen fanden im Anschluss eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- 87 TeilnehmerInnen konnten in weiterführende Maßnahmen vermittelt werden.

Auf Basis der Erfahrungen aus LEA wurden Qualitätsstandards für die Umsetzung gemeinnütziger zusätzlicher Arbeit, die so genannten „Ein-Euro-Jobs“, entwickelt. Die ARGes, optierende Kommunen und Agenturen für Arbeit werden diese in Ostwestfalen-Lippe auf die Arbeitsstellen (geplant: 6300 Stellen/Jahr) anwenden.

Erkenntnisse über gemischte Gruppen unter Berücksichtigung des Genderaspekts sowie über die vielfältigen Aufgaben- und Tätigkeitsstrukturen werden bei der Konzipierung und Umsetzung der gemeinnützigen zusätzlichen Arbeit im Kreis Lippe multipliziert und auch von anderen Trägern in Ostwestfalen im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen mit Arbeitsgelegenheiten übernommen.

Das Curriculum „Interkulturelles Kommunikationstraining“, speziell für die Zielgruppe der Schwerstvermittelbaren konzipiert, wird ebenfalls auch von anderen Bildungsträgern (über die lippischen Grenzen hinaus) eingesetzt.

Schritt für Schritt

- 37 Fachkräfte (21 Frauen/16 Männer) wurden in drei Fördereinheiten zum Zielgruppencoach ausgebildet.
- 17 Personen absolvierten im Anschluss einen weiterführenden Aufbaukurs zum/zur Fallmanager/in.

Eine Anerkennung der Fortbildung nach den „Standards und Richtlinien für Weiterbildung Case Management“ von DGS (Deutsche Gesellschaft für Sozialarbeit), DBSH (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit) und ADBfK (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe) wurde erreicht.

Das Konzept ist in das Weiterbildungsangebot der Deutschen Akademie für Fallmanagement eingeflossen.

Elemente aus dem Curriculum „Zielgruppencoach“ wurden in das Curriculum für die Fortbildung zum Fallmanager für MitarbeiterInnen der Agenturen für Arbeit übernommen. Dieses Curriculum war unter Beteiligung des Projektträgers von „Schritt für Schritt“, der REGE mbH sowie der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, Mannheim und anderen Akteuren im Rahmen eines bundesweiten Arbeitskreises erstellt und von der Deutschen Gesellschaft für Sozialarbeit anerkannt worden.

PAF – Potenzialanalyse und Förderung

- 781 SchülerInnen haben an Assessment Centern teilgenommen.
- 93 SozialpädagogInnen, SchulsozialarbeiterInnen, LehrerInnen und andere MultiplikatorInnen wurden in PAF-Schulungen zu Assessment BeobachterInnen qualifiziert.

Nach der erfolgreichen Umsetzung der Modellphase von PAF und der ungebrochen hohen Nachfrage nach Assessment Centern von Seiten der Schulen sind die Voraussetzungen für eine Ausweitung und flächendeckende Umsetzung von Assessment Centern im Übergang Schule – Beruf in Ostwestfalen-Lippe geschaffen worden: Von Seiten des Landes Nordrhein-Westfalen (Ministerium für Schule, Jugend und Kinder NRW und des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW) wurden finanzielle Mittel für Assessment Center in der Berufsorientierung an Schulen in Aussicht gestellt. Voraussetzungen sind die Integration der Assessment Center als ein Baustein im Rahmen des Schulprogramms zur systematischen Gestaltung des Berufsorientierungsprozesses und die Einbettung der Berufsorientierung in ein regionales System abgestimmter berufsorientierender Maßnahmen im Übergang Schule und Beruf. Mittel für Assessment Center können auch im Rahmen des von der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. koordinierten Projektantrags an das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW zum systematischen Übergangsmanagement („Erfolgreich in Ausbildung – Systematisches Übergangsmanagement in OWL“) beantragt werden.

Datenbank Kinderbetreuung

- 5000 – 6000 Zugriffe verzeichnet die Datenbank www.kinderbetreuung-in-owl.de jeden Monat.

Die Datenbank wird im Rahmen des NRW-Programmes „Regionen stärken Frauen“ um vollständige Daten zur Schulkinderbetreuung und zu Tagesmüttern erweitert und optimiert. Eine Fortführung ohne öffentliche Mittel ist ab 2006 geplant.

Die Konzeption der Datenbank wurde in andere Regionen übertragen. In der walonischen Region um Charleroi ist beispielsweise eine Kinderbetreuungsdatenbank aufgebaut worden.

minimax

- 9 Unternehmen und Selbstständige haben sich an der Schaffung dieser Betreuungsplätze finanziell beteiligt.
- 15 Betreuungsplätze für Kinder (von vier Monaten bis sechs Jahren) mit erweiterten Öffnungszeiten und flexiblen Serviceangeboten wurden geschaffen.

minimax ist ein äußerst erfolgreich umgesetztes Modell flexibler Kinderbetreuung das gezeigt hat, dass Unternehmen sich für die Kinderbetreuung ihrer MitarbeiterInnen engagieren, dass durch erweiterte Öffnungszeiten und zusätzliche Serviceangebote Beruf und Familie besser vereinbar sind, und dass flexible Kinderbetreuung und qualifizierte Pädagogik für die frühkindliche Entwicklung keinen Widerspruch darstellen.

Durch zahlreiche Artikel, Medienberichte, Hörfunk- und Fernsehbeiträge hat das Projekt eine große Bandbreite an Öffentlichkeitswirkung erfahren. Das individuelle und öffentliche Interesse an minimax ist groß, was durch zahlreiche regionale und überregionale Nachfragen zum Aufbau und zu den Erfahrungen dokumentiert wird.

Obwohl bei vielen Unternehmen immer noch in Bezug auf die Vorteile viel Überzeugungsarbeit geleistet werden muss, gibt es dennoch eine Warteliste mit Unternehmen, die weitere Plätze kaufen würden. Daher bestehen gute Chancen, dass minimax nach Ende der Modellphase auch weiterhin mit einem an konkrete Nachfragen angepassten Angebot fortgeführt wird, bis weitere Angebote mit der Konzeptionierung in anderen Regionen umgesetzt werden.

„minimax“ wurde als Gewinner des „IHK Wettbewerbs Kita-Check 2004“ von Renate Schmidt, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ausgezeichnet und wird im Juli 2005 einen Preis der Zeitschrift „Brigitte“ erhalten.

jobs & kids – Kurzqualifizierung für BerufsrückkehrerInnen

- 63 Berufsrückkehrerinnen haben an der Kurzqualifizierung teilgenommen.
- 25 Teilnehmerinnen konnten in Beschäftigung oder Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.
- 9 Teilnehmerinnen wurden in weiterführende Maßnahmen vermittelt.
- 19 Unternehmen wurden zu flexiblen Arbeitszeitmodellen beraten.
- 12 Väter haben am Pilot-Workshop „Karriereknick Vaterrolle?“ teilgenommen.

Das Qualifizierungskonzept für BerufsrückkehrerInnen wird derzeit der Agentur für Arbeit und den SGB II umsetzenden ARGes angeboten.

Das Väterseminar wird im Rahmen eines neuen Projektantrags im NRW-Programm „Regionen stärken Frauen“ konzeptionell weiterentwickelt. Zum einen soll ein Geschäftsmodell aufgebaut, zum anderen verschiedene Zielgruppen wie Fach- und Führungskräfte angesprochen werden.

SIT – Kinderbetreuung im ländlichen Raum

- 200 Betreuungsplätze für Schulkinder im Alter von sechs bis zehn Jahren wurden in zehn Betreuungsgruppen geschaffen.

Die SIT-Gruppen konnten erhalten bleiben und wurden nach Ende der Projektlaufzeit als offene Ganztagschule weitergeführt.

Fazit – Gemeinsam mehr erreichen

Erfahrungen im EQUAL–Netzwerk IN.OWL zeigen, dass durch die Einbindung und das Zusammenspiel aller relevanten Arbeitsmarktakteure vor Ort passgenaue Lösungen für komplexe Arbeitsmarktprobleme erfolgreich umgesetzt werden können.

Durch die konkrete Zusammenarbeit an gemeinsamen Zielsetzungen werden neue Lösungen denkbar, Kompetenzen und Ressourcen können schnell mobilisiert werden. Es ist den AkteurInnen von EQUAL IN.OWL beispielsweise gelungen, integrierte Handlungskonzepte für die Region Ostwestfalen-Lippe zur Lösung der folgenden Probleme zu entwickeln:

- atypische Beschäftigungsverhältnisse
(Umsetzung mit EQUAL II – Netzwerk Atypico: Beratung, Qualifizierung und Coaching in atypischer Beschäftigung)
- geringe Exportleistung von kleinen und mittleren Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe
(Umsetzung in EQUAL II – NetzwerkForum.Ost – Internationalisierungskompetenz für Ostwestfalen-Lippe)
- geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen
(Umsetzung eines Netzwerkprojektes im Rahmen des NRW-Programms „Regionen stärken Frauen“)
- Probleme von Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf
(Umsetzung mit Unterstützung des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW im Netzwerk „Erfolgreich in Ausbildung – Systematisches Übergangsmanagement in Ostwestfalen-Lippe“)

Analog zu EQUAL IN.OWL sehen auch diese Vorhaben einen Aktionsplan vor, in dem die Aktivitäten und Finanzmittel der unterschiedlichen Institutionen gezielt aufeinander abgestimmt und gebündelt zu Lösungen von komplexen regionalen Wirtschaft-, Bildungs- und Arbeitsmarktproblemen eingesetzt werden.

EQUAL IN.OWL hat gezeigt, dass Netzwerkarbeit langfristig nur gelingt, wenn Ressourcen und Kompetenzen für ein professionelles Netzwerkmanagement bereitgestellt werden. Als sehr hilfreich hat sich zudem die begleitende Evaluation in Form eines regelmäßigen Controllings anhand von konkreten Zielvorgaben erwiesen.

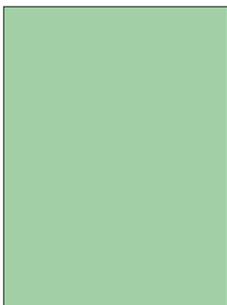
Erfolgsfaktoren von EQUAL IN.OWL

1. Zielsetzung: Lösung komplexer Probleme, die Akteure alleine nicht bewältigen können.
2. Win win-Konstellation: Nutzen des Engagements im Netzwerk für jeden einzelnen Partner.
3. Initiator: Akzeptanz als neutraler Dritter.
4. Know-how: relevante und kompetente Partner aus Wirtschaft und Arbeitsmarkt.
5. Commitment: Aktionsplan und Verpflichtung zum Beitrag aller Netzwerkpartner.
6. Netzwerkmanagement: kompetente Kommunikation, professionelle Koordination und begleitende Evaluierung.

VII Zusammen sind wir stark –
Unsere Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner



Dr. Armin Barthel,
strategischer Partner Agentur für Arbeit Bielefeld
Werner-Bock-Str. 8
33602 Bielefeld
0521 – 5871599
armin.barthel@arbeitsagentur.de



Angela Bembenek-Gronemeier,
Mitarbeiterin im Projekt „Von 8 bis 8“ (Datenbank)
Frauen fördern Frauen e.V.
Bad Meinbergerstr. 1
33760 Detmold
05231 – 56997-98
Gronemeier@kinderbetreuung-owl.de



Prof. Dr. Ulrike Detmers,
Schirmherrin des Projekts „Von 8 bis 8“
Mestemacher Gruppe
Fachhochschule Bielefeld
Universitätsstraße 25
33615 Bielefeld
0521 – 106-3759
ulrike.detmers@fh-bielefeld.de



Roland Engels,
strategischer Partner
Deutscher Gewerkschaftsbund
Marktstr. 10
33602 Bielefeld
0521 – 9640802
Roland.Engels@dgb.de



Rolf Erdsiek,
strategischer und operativer Partner im Projekt
„Neue Arbeit – Neues Leben“
GT aktiv GmbH
c/o Agentur für Arbeit Gütersloh
Bismarckstr. 24
33330 Gütersloh
05241 – 861629
Rolf.Erdsiek@arbeitsagentur.de



Dr. Frank-Peter Finke,
strategischer Partner
Netzwerk Lippe gGmbH
Wittekindstr. 2
32758 Detmold
05231 – 640311
f.finke@netzwerk-lippe.de



Hans-Peter Gärtner,
strategischer Partner
Arbeitgeberverband Herford e.V.
Mittelweg 28
32051 Herford
05221 – 93360
Gaertner@arbeitgeberverband-herford.de



Andree Grote,
operativer Partner im Projekt PAF
Arbeitslosenselbsthilfe ash
Herman-Simon-Str. 7
33334 Gütersloh
05241 – 95 15 23
Andree.grote@ash-gt.de



Jürgen Heinrich,
strategischer Partner
OWL Marketing GmbH
Jahnplatz 5
33602 Bielefeld
0521 – 9673320
j.heinrich@ostwestfalen-lippe.de



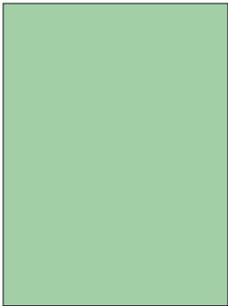
Detlef Helfer,
strategischer Partner
Handwerksbildungszentrum Bielefeld der
Handwerkskammer Ostwestfalen zu Bielefeld
Kleiber Weg 3
33607 Bielefeld
0521 / 5608500
detlef.helfer@handwerk-owl.de



Martina Helmcke,
strategische Partnerin, Leiterin der Steuerungsgruppe
Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
05241 – 81 81 335
martina.helmcke@bertelsmann.de



Claudia Hilse,
operative Partnerin im Projekt „Von 8 bis 8“
Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe
WEGE mbH
Goldstr. 16–18
33602 Bielefeld
0521 – 557660-88
hilse@wege-bielefeld.de



Kirsten Hopster,
operative Partnerin im Projekt MiM
Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Bielefeld e. V.
August-Bebel-Straße 74
33602 Bielefeld
0521 – 13657-33/-34
iz@awo-bielefeld.de



Ute Horstkötter-Starke,
strategische Partnerin
IHK Ostwestfalen zu Bielefeld
Elsa-Brändström-Straße 1-3
33602 Bielefeld
0521 – 554 227
Uhorstkoetter-starke@bielefeld.ihk.de



Annette Jäger,
operative Partnerin im Projekt LEA
EUWATEC gGmbH
Obdernienhagen 32
32758 Detmold
05232 – 990591
Info@euwatec.de



Thomas Jeckel,
operativer Partner im Projekt LEA
Netzwerk Lippe gGmbH
Wittekindstr. 2
32758 Detmold
05231 – 6403-12
T.Jeckel@netzwerk-lippe.de



Anne Kerber,
strategische Partnerin
Arbeitslosenselbsthilfe ash
Herman-Simon-Str. 7
33334 Gütersloh
05241 – 951516
ankerber@ash-gt.de



Bärbel Klöckner,
strategische und operative Partnerin im Projekt
„Von 8 bis 8“
Frau und Arbeit in der Region
Bad Meinbergerstr. 1
32760 Detmold
05231 – 954212
kloeckner@fair-lippe.de



Hilde Knüwe,
strategische Partnerin
Regionalstelle Frau und Beruf Kreis Gütersloh
Wasserstr. 14
33324 Gütersloh
05241 – 852348
hilde.knuewe@gt-net.de



Christel Kösters,
operative Partnerin im Projekt „Von 8 bis 8“ (minimax)
Von-Laer-Stiftung
Spindelstr. 5–7
33604 Bielefeld
0521 – 96459-16
ch.koesters@web.d



Ralph Lauhoff-Baker,
operativer Partner im Projekt PAF
Arbeitplus in Bielefeld gGmbH
Niederwall 39
33602 Bielefeld
0521 – 587-5013
ralph.lauhoff@arbeitsagentur.de



Bettina Lohmann,
operative Partnerin im Projekt
„Neue Arbeit – Neues Leben“
REGE mbH
Regionale Vernetzung
Niederwall 26
33602 Bielefeld
0521 – 9622-139
lohmann@rege-mbh.de



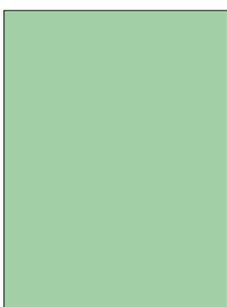
Wilfried Lütke-meier,
operativer Partner im Projekt „Von 8 bis 8“ (minimax)
Von Laer Stiftung
Spindelstr. 5+7
33604 Bielefeld
0521 – 96459-31
w.luetkemeier@von-laer-stiftung.de



Martin Lüttke,
operativer Partner im Projekt „Schritt für Schritt“
REGE mbH
Regionale Vernetzung
Niederwall 26
33602 Bielefeld
luettke@rege-mbh.de



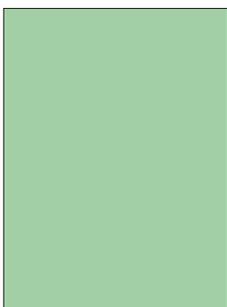
Klaus Meister,
strategischer Partner
Agentur für Arbeit Herford
Hansastr. 33
32049 Herford
05221 – 985409
Klaus.Meister@arbeitsagentur.de



Dirk Oberwetter,
strategischer Partner
Agentur für Arbeit Herford
Hansastr. 33
32049 Herford
05221 – 985160
Dirk.Oberwetter@arbeitsagentur.de



Cemalettin Özer,
operativer Partner im Projekt MIM
MOZAIK Consulting IBBZ
Wilhelmstr. 5-7
33602 Bielefeld
0521 – 966820
oezer@mozaik.de



Meike Piwodda,
operative Partnerin im Projekt „Von 8 bis 8“ (jobs & kids)
Deutsche Angestellten-Akademie
Prekerstraße 69
33330 Gütersloh
05241 – 9251545
meike.piwodda@daa-bw.de



Gerald Pörschmann,
strategischer Partner
Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld WEGE mbH
Goldstraße 16–18
33602 Bielefeld
0521 – 516784
Poerschmann@wege-bielefeld.de



Angelika Pötter,
strategische Partnerin
GT aktiv GmbH
Bismarckstr. 24
33330 Gütersloh
05241 – 861600
angelika.poetter@arbeitsagentur.de



Rainer Radloff,
strategischer Partner
Arbeitplus in Bielefeld gGmbH
Niederwall 26
33602 Bielefeld
0521 – 9622100
radloff@rege-mbh.de



Anna Renkamp,
operative Partnerin, Leitung und Koordination
des Netzwerkes EQUAL IN.OWL
Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
33602 Bielefeld
0521 – 52016911
anna.renkamp@bertelsmann.de



Regine Rinke,
strategische Partnerin
proArbeit gGmbH
Marienstr. 122
32425 Minden
0571 – 6464912
info@pro-arbeit.de



Emir Ali Sağ,
strategischer Partner
Stadt Bielefeld
Interkulturelles Büro
Niederwall 23
33602 Bielefeld
0521 – 516805
Emirali.sag@bielefeld.de



Dieter Schallhorn,
strategischer Partner
Agentur für Arbeit Detmold
Wittekindstraße 2
32758 Detmold
05231 – 610300
Dieter.Schallhorn@arbeitsagentur.de



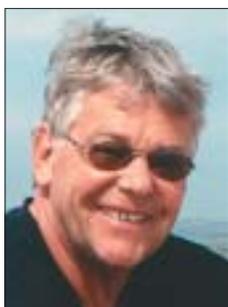
Ulrike Schierholt,
operative Partnerin, Evaluation EQUAL IN.OWL
Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
0231 – 8596154
schierholt@sfs-dortmund.de



Jörg Schlüpmann,
strategischer und operativer Partner im Projekt
„Von 8 bis 8“ (jobs & kids)
Deutsche Angestellten-Akademie Gütersloh
Prekerstr. 56
33330 Gütersloh
05241 – 9251511
joerg.schluepmann@daa-bw.de



Ursula Schlüter,
operative Partnerin im Projekt PAF
Kreisverwaltung Gütersloh, Bildungs- und Schulberatung
Herzebrocker Str. 140
33324 Gütersloh
05241 – 851506
ursula.schlueter@gt-net.de



Gerhard Schmidt-Wittenbrink,
operativer Partner im Projekt LEA
EUWATEC gGmbH
Obnienhagen 32
32758 Detmold
05232 – 990591
schmidt-wittenbrink@euwatec.de



Jürgen Schultze,
operativer Partner, Evaluation EQUAL IN.OWL
Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
0231 – 8596245
schultze@sfs-dortmund.de



Robert Schreiber,
operativer Partner, Öffentlichkeitsarbeit EQUAL IN.OWL
Geschäftsstelle EQUAL IN.OWL
Bertelsmann Stiftung
Wilhelmstr. 6
33602 Bielefeld
0521 – 520169-12
robert.schreiber@bertelsmann.de



Dr. Wolfgang Sieber,
strategischer Partner
Regionalagentur
OstWestfalenLippe
OWL Marketing GmbH
Jahnplatz 5
33602 Bielefeld
0521 – 96733-17
w.sieber@regionalagentur-owl.de



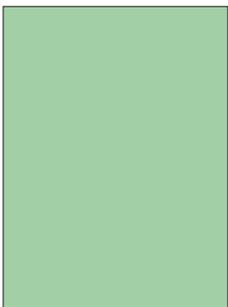
Margret Stücken-Virna,
strategische Partnerin
Regionalstelle Frau und Beruf
Stadt Bielefeld
33597 Bielefeld
0521 – 516334
margret.stuecken@bielefeld.de



Gerlinde Tafel,
operative Partnerin im Projekt „Schritt für Schritt“
REGE mbH
Regionale Vernetzung
Niederwall 26
33602 Bielefeld
0521 – 9622223
Tafel@rege-mbh.de



Wolfgang Terwey,
operativer Partner im Projekt „PAF“
Arbeitslosenselbsthilfe ash
Herman-Simon-Str. 7
33334 Gütersloh
05241 – 95150
asharbeit@aol.com



Wolfgang Thiele,
operativer Partner im Projekt „Neue Arbeit – Neues Leben“
Kreis Gütersloh
Abt. Arbeit und Soziales
Kreis Gütersloh
33324 Gütersloh
05241 – 852356
wolfgang.thiele@gt-net.de



Iris Wolter,
operative Partnerin im Projekt „MiM“
Internationales Beratungszentrum
AWO Bezirksverband OWL e.V
Fröbelstraße 6
32584 Löhne
05732 – 9495-53
ibz-loehne@awo-owl.de



Sonja Wolter,
operative Partnerin im Projekt „LEA“
Netzwerk Lippe gGmbH
Wittekindstraße 2
32758 Detmold
05231 – 640346
s.wolter@netzwerk-lippe.de



Anja Wulfhorst,
operative Partnerin im Projekt „Von 8 bis 8“ (jobs & kids)
Deutsche Angestellten-Akademie
Prinzenstr. 12,
33602 Bielefeld
0521 – 52007-37
anja.wulfhorst@daa-bw.de