



BRANDaktuell

GEORDNET

Geringqualifizierte –
der Transfer von
Erfahrungen
Seiten 4–9

GEBÜNDELT

LASA-Datenbank zum
Fachkräftebedarf
aktualisiert
Seiten 10–13

GESAMMELT

Daten und Informationen
zu Pendlerströmen von
und nach Brandenburg
Seite 20–21

GEWICHTET

Drei Leitinitiativen für
Europa und seine
Strategie
Seiten 22–23

GESICHTET

Partner gesucht –
ESF-Schwerpunkte
in Schweden
Seite 28



Auf anderen Wegen zu neuer Form
Aktivierung und Vermittlung Geringqualifizierter

Akzente-Themen: ► Arbeit für Geringqualifizierte ► FIS

- 4 – 5 Neue Transfermethode bei der Modellförderung INNOPUNKT
- 5 Die Frau vom Jobcenter – Bianca Strohscheer hat beim Projekt IMPULS mitgearbeitet
- 6 Nach drei Jahren Projektarbeit – Resümee
- 7 – 9 Arbeiten und lernen – Erfahrungen der Projekte
- 10 – 11 Das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem 2.0 mit neuen Inhalten und größerer Flexibilität
- 12 „Leicht zugängliche Informationen sind wichtig“ – Interview mit Dr. Christa Larsen, IWAK
- 13 Informationen statt Spekulationen – Fachkräfteinformationssystem liefert Datenbasis

Förderticker

- 14 Fördernachrichten des Bundes und des Landes Brandenburg

Rechteck

- 15 Überarbeitete Stammbblätter für Ihre Projektergebnisse

Prisma

- 15 Integrationsstrategien – Es geht um Migrantinnen
- 16 ‚Lernen vor Ort‘ im Land Brandenburg – Barnim und Elbe-Elster setzen Förderprogramm um
- 17 Ein Euro über Tarif – Der Senioren-Landsitz in Templin setzt auf faire Bezahlung
- 18 Handlungsstrategien zur Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt
- 19 Haus der Eigenarbeit – Arbeitsförderung in einem Projekt mit arbeitspolitischer Vision in München
- 20 – 21 Mobilität der Beschäftigten zwischen Berlin und Brandenburg ist weiter gestiegen
- 21 einBlick in meine Zukunft – Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg

EU-Bulletin

- 22 – 23 Drei Leitinitiativen für die neue EU-Strategie 2020
- 24 Bibliothek mal anders! Die Living Library in Fürstenwalde/Spree
- 25 Arbeitnehmerfreizügigkeit und Gute Arbeit – Fachtagung am 2. und 3. Dezember 2010
- 26 Kohäsionspolitik ab dem Jahr 2014 – Ausblick auf neue Leitlinien für den Strukturfondseinsatz
- 27 Kurzmeldungen zu wichtigen EU-Dokumenten
- 28 Hilfe für diejenigen, die lange arbeitslos sind – Schwedische Region sucht gute Projekte
- 29 Zur ESF-Öffentlichkeitsarbeit (Teil 11)

Lesezeichen

- 29 Abschlussbericht: Arbeitsmarktpolitik mit dem ESF

Tipps, Termine & Ausblicke

- 30 Bundesweite Veranstaltungshinweise

Kurz & bündig

- 31 Aktuelle Nachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg
- 31 Zum Schluss bemerkt: Antje Knepek zu Richtlinien und Förderprogrammen

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

„Freiwillig. Etwas bewegen!“ – unter diesem Motto findet 2011 das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft statt. In diesem Jahr sollen vor allem vier Ziele verfolgt werden:

- ▶ Es sollen günstigere Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement in der Europäischen Union geschaffen werden.
- ▶ Das Potenzial der Organisatoren von Freiwilligentätigkeiten soll verbessert werden, um dadurch die Qualität von freiwilligem Engagement zu verbessern.
- ▶ Freiwilligentätigkeit soll noch stärker anerkannt werden und
- ▶ die Gesellschaft soll für den Wert und die Bedeutung von freiwilligem Engagement als Ausdruck einer aktiven Bürgerbeteiligung sensibilisiert werden.

Diese EU-weiten Zielsetzungen haben wir in intensiver Abstimmung mit den Akteuren und mit Blick auf die besonderen Herausforderungen in Deutschland angepasst und präzisiert. Wichtige Grundlage für die Umsetzung der europäischen Ziele waren die Ergebnisse des aktuellen Freiwilligensurveys. So wollen wir das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 nutzen, um die Aufmerksamkeit und Anerkennung für Freiwillige und bürgerschaftliches Engagement in der Gesellschaft zu stärken. Darüber hinaus soll der Austausch mit Verbänden und Organisationen der Zivilgesellschaft zur Verbesserung des Umfelds für Freiwillige und bürgerschaftliches Engagement intensiviert werden.

Eine bessere Vernetzung und Kooperation der Akteure soll unterstützt und Informationsangebote über bürgerschaftliches Engagement in Deutschland sollen verbessert werden. Insgesamt legen wir einen besonderen Fokus auf generationenübergreifende Projekte und werden mit unseren Aktivitäten gezielt Frauen, junge Menschen, Ältere sowie Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Auf EU-Ebene werden wir uns dafür einsetzen, dass langfristig ein regelmäßiger Dialog zwischen den Mitgliedstaaten über das Thema bürgerschaftliches Engagement entsteht. Ziel ist es, durch den Austausch von innovativen Praktiken und Maßnahmen auf diesem Gebiet voneinander zu lernen.

Diese Ziele und Prioritäten für das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 wollen wir unter anderem mit der Durchführung von acht Fachkonferenzen in ganz Deutschland erreichen. Dadurch soll das Bewusstsein in der Gesellschaft für die Bedeutung und den Wert von Freiwilligentätigkeiten gestärkt werden. Die Konzentration auf zentrale Veranstaltungen soll bewirken, dass die verschiedenen Akteure der Zivilgesellschaft zusammenkommen und gemeinsam an der Umsetzung der Ziele mitwirken. Die Konferenzreihe wird mit breiter Beteiligung die oben genannten nationalen Prioritäten vertieft bearbeiten und so die Vernetzung der Akteure unterstützen. Zugleich wird sie inhaltliche Impulse zur Weiterentwicklung der Freiwilligentätigkeit geben. Geplant sind außerdem eine Auftakt- und eine Abschlussveranstaltung.

Die Auftaktveranstaltung wird am 21. Februar 2011 in Berlin stattfinden. Die Ergebnisse und Diskussionen des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit 2011 werden auch in der Nationalen

Engagementstrategie der Bundesregierung ihre Berücksichtigung finden. Die Website – www.ejf2011.de – informiert ab Januar über die aktuellen Aktivitäten und Details zu den Fachveranstaltungen.

Das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit kann nur gelingen, wenn alle Akteure sich einbringen und aktiv an der Umsetzung mitarbeiten. In diesem Sinne rufe ich Sie alle auf, sich am Europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 zu beteiligen!



Josef Hecken,
Staatssekretär im Bundes-
ministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend



Das Logo des Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit

Infos

Für weitere Informationen und alle Fragen rund um das Europäische Jahr steht Ihnen die Leiterin der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eingerichteten Geschäftsstelle Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit zur Förderung der aktiven Bürgerschaft 2011, Sabine Wolf, Tel.: (0 30) 24 08 92 01, E-Mail: sabine.wolf@bag-wohlfahrt.de, zur Verfügung.

Akzente – Arbeit für Geringqualifizierte

Arbeit für Geringqualifizierte und vor allem auch ein Qualifizieren derjenigen, deren formale Qualifikationen gering sind: das waren zwei Schwerpunkte, die das Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) mit der INNOPUNKT-Initiative für Geringqualifizierte verfolgte. Wie immer bei INNOPUNKT wurde auch diese Initiative aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Landesmitteln finanziert. Neu war eine Transferphase. Auf den Seiten 4 und 5 beschreibt Dr. Alexandra Bläsche vom MASF die Erfahrungen. Aus der Praxis des Jobcenters kam Bianca Strohscheer in die Projektarbeit – auf Seite 5 stellen wir sie und ihre Erfahrungen mit dem INNOPUNKT-Projekt IMPULS vor. Auf Seite 6 resümiert Dr. Matthias Vogel von der LASA ausgewählte Ergebnisse. Die Ansätze der fünf Projekte finden Sie auf den Seiten 7 bis 9. Der komplette Name der Initiative lautet übrigens: ‚Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen‘.

Erfahrungen nutzbar machen

Neue Transfermethode bei der Modellförderung INNOPUNKT

Die Initiative

Die INNOPUNKT-Initiative ‚Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen‘ hatte zum Ziel, innovative Lösungsansätze zu entwickeln und zu erproben, die dazu beitragen, Menschen mit fehlenden formalen Berufsabschlüssen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Initiative lief von Dezember 2007 bis November 2010.

‚Den‘ Geringqualifizierten gibt es nicht, sondern es handelt sich um eine heterogene Gruppe. Dazu gehören Schul- und Ausbildungsabbrecher. Vor allem aber werden Langzeitarbeitslose mit entwerteten beruflichen Qualifikationen darunter gefasst, die außerdem völlig unterschiedliche Vermittlungshemmnisse haben. Die Projekte erprobten hauptsächlich Verfahren, um Langzeitarbeitslose auf Arbeitsplätze für An- und Ungelernte zu vermitteln. Zweites Kernelement war die Weiterbildung von Geringqualifizierten. Die Qualifizierungsansätze waren überwiegend vermittlungs- bzw. arbeitsplatzbezogen. Sie waren zum Teil in betriebliche Weiterbildungsstrategien eingebettet, die über externe Coaches oder über die Implementierung von betrieblichen Lernpromotoren angeschoben wurden.

Infos

Die INNOPUNKT-Initiative ‚Nachhaltige Zugangswege für Geringqualifizierte‘ finden Sie im Internet unter: <http://tinyurl.com/23tulph>



Die INNOPUNKT-Initiativen werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Was lernen wir aus Modellprojekten? Diese Frage beschäftigt vor allem die Programmverantwortlichen. Denn Modellprojekte sollen ihnen Hinweise geben, wie Förderansätze idealerweise gestaltet sein sollten. Und auch die Akteurinnen und Akteure, die Arbeitspolitik in die Praxis umsetzen, sollen Erfahrungen aus Modellprojekten für ihre Arbeit nutzen. Wie der Transfer aus dem Modell in die Praxis systematisch angelegt werden kann, haben fünf Projekte einer INNOPUNKT-Initiative erprobt.

Bei der Modellförderung INNOPUNKT spielt der Transfer von Innovationen und Erfahrungen eine große Rolle. INNOPUNKT soll sprichwörtlich eine Lawine auslösen und neue Lösungen in den Arbeitsalltag von Betrieben, Bildungsträgern oder Projektmachern übertragen. Mit der Initiative ‚Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung‘ hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) erstmalig eine Transferphase eingeführt, um den Transfer systematisch und langfristig anzulegen.

Aufgeteilt war die Arbeit der Modellprojekte in drei Phasen: Vorbereitung, Durchführung und Transfer. Jedes der fünf Projekte hat ein projektbezogenes Transferkonzept ausgearbeitet. Die Konzepte sehen detailliert vor, welche der Arbeitsansätze sich für den Transfer eignen und wie diese sich in andere Kontexte übertragen lassen. Im Ergebnis haben die Modellprojekte 13 Transferprodukte identifiziert, beispielsweise ‚Einstieg Pflege‘ des Vereins zur Jugendförderung des DGB Berlin-Brandenburg e. V. Einstieg Pflege ist ein Kursangebot der Ruppiner Kliniken für gering qualifizierte Jugendliche und junge Erwachsene. Zusammen mit Klinikleitung und der Medizinischen Bildungsakademie Neuruppin wurde ein spezielles Curriculum für junge Menschen mit fehlenden Schul- und Berufsabschlüssen entwickelt, um sie für eine mögliche Ausbildung im Pflegebereich fit zu machen. Mithilfe der

13 Transferprodukte soll das praxisorientierte Anwendungswissen der Projekte in verschiedene Arbeitszusammenhänge übertragen



Dr. Alexandra Bläsche

werden, beispielsweise in die Arbeit von Bildungsträgern, Betrieben, Kammern und der Arbeitsverwaltung. Ein gutes Beispiel, wie das funktionieren kann, ist das BildungsBonusHeft. Das Projekt IMPULS hat das Instrument entwickelt, um Kompetenzen von Geringqualifizierten nachzuweisen. In dem BonusHeft werden formell und informell erworbene sowie

soziale Kompetenzen dokumentiert. Gering qualifizierte Arbeitslosengeld-II-Empfänger und Arbeitnehmer, Jobcenter und Arbeitgeber können das Heft als Grundlage bei Arbeitsplatzsuche und -besetzung, bei der Vermittlung und für Qualifizierung nutzen. Gemeinsam mit der Handwerkskammer Cottbus entwickelt Impuls das BildungsBonusHeft weiter. Damit ein Transfer gelingen kann, sind anwenderspezifische Übertragungswege notwendig, denn es handelt sich nie um reine Kopiervorgänge. Die Transferprodukte müssen den Bedarfslagen der Adressaten angepasst werden.

Zusätzlich zu den Konzepten der Projekte hat das MASF ein Gesamtkonzept erarbeitet, in dem alle transferwürdigen Ergebnisse der Projekte gebündelt sind. Das Konzept zeigt auf, wie die Ergebnisse in die arbeitspolitische Landschaft kommuniziert werden können und erläutert, welche Möglichkeiten es gibt, die Erfahrungen der Projekte in Förderprogramme des Landes einfließen zu lassen.

Zusammengefasst liegt nunmehr förderpolitisches Gestaltungswissen zu den beiden wichtigen Themen ‚dauerhafte Integration von Langzeitarbeitslosen‘ und ‚Kompetenzentwicklung für beschäftigte Geringqualifizierte‘ vor. Auf zwei Fachgesprächen im November 2010 und im Januar 2011 wurde dieses Wissen mit anderen Programmverantwortlichen des MASF, Erfahrungsträgern anderer Modellprojekte sowie den Modellprojekten diskutiert und bewertet. Derzeit wird die Anschlussfähigkeit der Erfahrungen hinsichtlich anderer Förderprogramme noch geprüft. Möglich ist die Übertragbarkeit von Lernmethoden beispielsweise bei der Förderung von Weiterbildungsprozessen in kleinen und mittleren Unternehmen.

Schlussendlich lässt sich resümieren, dass die neu eingeführte Transferphase bei INNOPUNKT zu einer besseren Übersichtlichkeit sowie gezielten Übertragbarkeit der verschiedenen Transferergebnisse und -erfahrungen beiträgt und damit die Nachhaltigkeit von Innovationen in der Praxis und in der ESF-Förderung solide unterstützt. □

Dr. Alexandra Bläsche,
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Infos

Die Transferprodukte finden Sie auf den Internetseiten von BRANDaktuell unter: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=1038

Die Frau vom Jobcenter

Bianca Strohscheer hat beim Projekt IMPULS mitgearbeitet

Bianca Strohscheer arbeitet beim Jobcenter Dahme-Spreewald. Tagtäglich hat sie mit arbeitslosen Hilfeempfängerinnen und -empfängern zu tun. Mit einer halben Stelle hat sie im INNOPUNKT-Projekt IMPULS mitgearbeitet. Sie ist sicher, dass gerade bei Geringqualifizierten eine enge Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Projektträger Erfolge möglich macht.

Ihre Aufgaben im Jobcenter haben häufig gewechselt, derzeit betreut Bianca Strohscheer junge Hilfeempfänger unter 25 Jahren. Das macht sie gerne, weil der Kontakt eng ist. Die Arbeitslosen unter ihnen lädt sie alle 14 Tage ein. Eine Kontaktdichte, an die bei erwachsenen Hilfeempfängern bei Weitem nicht zu denken ist. „Wenn man seine Kunden nur alle drei bis vier Monate sieht, bleibt vieles verborgen“, sagt sie. So wie bei einigen IMPULS-Teilnehmern. „Erst durch die enge Betreuung bei IMPULS haben wir bei einem Teilnehmer festgestellt, dass er alkoholkrank ist. Bei fünf Leuten haben wir herausgefunden, dass sie Analphabeten sind.“

Gerade die gering qualifizierten Kunden der Jobcenter brauchen einen Ansprechpartner, der sich kümmert, ist sie sich sicher. Einige hätten seit 10 oder 15 Jahren nicht mehr gearbeitet. Vielen falle es schwer, ihr Leben zu organisieren. „Die trauen sich nicht zu, eine Qualifizierung zu machen.“ Und sie bleiben häufig nur mit Unterstützung dabei. „Zuerst sind alle hoch motiviert, dann kommen die Fehlzeiten“, sagt sie. Beispielsweise war eine Mutti überfordert. „Der Hort hatte in den Ferien kürzere Öffnungszeiten. Wir haben die Qualifizierung in die Schulzeit umgelegt.“ Der Erfolg sei eine ganz niedrige Abbruchquote.

Auch Probleme zwischen Projektträger und Teilnehmern lassen sich zu dritt leichter lösen. „Der Teilnehmer erzählt das eine, der Träger hat eine andere Sicht. Träger und Jobcenter werden leicht gegeneinander ausgespielt, wenn nicht alle gemeinsam an einem Tisch sitzen.“

Ihr Fazit ist: „Wenn wir diese Gruppe aktivieren möchten, dann müssen wir viel Arbeit investieren. Aber wir werden darum nicht herumkommen.“ □ (jac)



„Das Projekt ist sehr gut gelaufen, jetzt dürfen wir die Zielgruppe nicht mehr aus den Augen verlieren“, sagt Bianca Strohscheer

Nach drei Jahren Projektarbeit – ein Resümee

Instrumente, die greifen

Rund ein Fünftel der Langzeitarbeitslosen im Land Brandenburg gehörte 2007 zur Gruppe der Geringqualifizierten. Sie haben besonders schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sind aber nicht chancenlos. Es gibt wirksame Instrumente, um diese Gruppe zu vermitteln. Dr. Matthias Vogel resümiert einige Ansätze. Ein Blick in die Praxis geben die Artikel zu den einzelnen Projekten auf den folgenden drei Seiten.

Mit der INNOPUNKT-Initiative ‚Geringqualifizierte‘ wurden Erfahrungen in zweifacher Weise gewonnen. Die Projekte unterstützten Unternehmen, lernförderliche Aktivitäten für Geringqualifizierte zu entwickeln. Daneben integrierten sie arbeitslose Geringqualifizierte in kleine und mittlere Unternehmen.

Wissens- und Fertiglückten konnten mit angepassten Qualifizierungen arbeitsplatzspezifisch geschlossen werden. Etwaige Lernhemmnisse haben die Projektträger durch unterschiedliche Lernangebote überwunden. Dazu gehörten mündliches oder visuelles Lernen sowie mündliche statt schriftliche Prüfungen. Bewährt haben sich kollegiale Formen des Lernens, wenn ältere Kollegen Nachhilfe geben.

Unternehmen können die Lernmotivation gering qualifizierter Beschäftigter entscheidend fördern, beispielsweise indem das Unternehmen eine Entwicklungsperspektive offeriert. Lob und Ermunterung kosten nichts, sind aber wirksam. In der betrieblichen Praxis werden die Aspekte manchmal vergessen, die Projekte haben die Unternehmen dafür sensibilisiert.

Will man Geringqualifizierte erfolgreich vermitteln, ist auch die Akquise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entscheidend. Stellenausschreibungen sollten detailliert sein. Das bietet Menschen, die eher informell erworbene Kompetenzen als formelle Abschlüsse haben, Anknüpfungspunkte bei der Bewerbung.

Nicht alle Unternehmen haben Erfahrungen mit Geringqualifizierten. Hier war es hilfreich, sie mit diesbezüglich erfahrenen Unternehmen zusammenzubringen. Erfolgversprechend haben sich auch unternehmensinterne oder externe Coaches erwiesen. Sie haben die Unternehmen dabei unterstützt, lernförder-

LASA sichert die Qualität

Eine zentrale Aufgabe der LASA war es, die Qualität der fünf Projekte zu sichern. Die LASA wurde dabei durch die Evaluatoren unterstützt. Zu Beginn der Projektlaufzeit stimmte die LASA mit den Projekten die qualitativen und quantitativen Ziele ab. Die LASA überprüfte zusammen mit den Trägern regelmäßig, ob diese erreicht wurden oder ob die Projekte umsteuern mussten. Während der Projektlaufzeit hat die LASA die Projekte konzeptionell beraten und regelmäßig besucht. Profitiert haben die Projekte von den Erfahrungsaustauschen, die die LASA zu projektspezifischen Fragestellungen durchgeführt hat.

liche Bedingungen zu schaffen. Ein Beispiel sind die Lernpromotoren bei IMPULS (S. 9). Bei INTEGRA 2010 (S. 9) haben Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Unternehmen für lernförderliche Arbeitsumgebungen sensibilisiert. □

Dr. Matthias Vogel, LASA

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Dr. Matthias Vogel,
Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
E-Mail: matthias.vogel@lasa-brandenburg.de



Die Zahlen und was hinter ihnen steht

Für sie waren die Projekte ein Erfolg – die 222 gering qualifizierten Arbeitslosen, die eine Arbeit oder Ausbildung bekommen haben. Auch an anderen Zahlen lassen sich Ergebnisse der Projektarbeit ablesen.

437 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben mit einem der Projekte einen Ziel- und Entwicklungsplan vereinbart. 397 Teilnehmer schlossen eine Qualifizierungsmaßnahme erfolgreich ab. Auch die 222 Teilnehmer, welche die Projekte in Arbeit vermittelten, zeigen, dass angepasste Qualifizierung und Coaching Erfolgsfaktoren sind. Eine nachhaltige Wirkung

lassen die Lernunterstützerinnen und Lernunterstützer vermuten. Die Lernunterstützer betreuen gering qualifizierte Beschäftigte. Es ist angedacht, dass sie weiterhin in den

Betrieben aktiv sind. Es können externe Berater oder Beschäftigte in den Betrieben sein. 60 dieser Unterstützer wurden während der Projektlaufzeit eingesetzt. Auch die Qualifikationsbedarfsanalysen können ein Anstoß sein, dass Unternehmen ihre gering qualifizierten Mitarbeiter fortbilden. In 66 Unternehmen wurden mit 169 Beschäftigten solche Analysen durchgeführt. 232 gering qualifizierte Beschäftigte haben an Lehrgängen teilgenommen, ihre Kompetenzzuwächse sind schriftlich dokumentiert, sie können sie jederzeit vorweisen. Das verbessert ihre Chancen im eigenen und in anderen Unternehmen. □

Dr. Matthias Vogel, LASA

Arbeiten und lernen

Erfahrungen der Projekte

Fünf Projekte hatte das Brandenburger Arbeitsministerium über die INNOPUNKT-Initiative ‚Geringqualifizierte‘ gefördert. Inhaltlich sollten die Projekte drei Aufgaben erfüllen. Jedes Projekt wählte dafür etwas andere Ansätze. Finanziert wurden die Projekte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Landesgeldern.

Die Projekte sollten formal gering qualifizierte Arbeitslose in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integrieren sowie beschäftigte Geringqualifizierte qualifizieren. Und sie sollten in Betrieben lernförderliche Arbeitsumgebungen schaffen.

Projekte und Träger

Faktor Q – Projektträger: Verein zur Jugendförderung des DGB-Landesbezirks Berlin-Brandenburg e. V. (Seite 7)

Infos

Dr. Martina Panke, Tel.: (03 39 23) 7 40-0,

E-Mail: martina.panke@dgbjugendbildungsstaette.de

Pfiff – Projektträger: Bildungszentrum Hennigsdorfer INO gGmbH (Seite 8)

Infos

Dr. Arnd Maaß, Tel.: (03 33 02) 86 87-0,

E-Mail: info@bildungszentrum-ino.de

HORIZONTE – Projektträger: Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH (Seite 8)

Infos

Gabriele Witschorke, Tel.: (03 35 31) 7 17 98-0,

E-Mail: g.witschorke@eepl.de

INTEGRA 2010 – Projektträger: Deutsche Angestellten-Akademie GmbH, Institut Brandenburg-Ost (Seite 9)

Infos

Anette Deharde-Rau, Tel.: (03 35) 5 56 41-54,

E-Mail: adeharde@integra2010.de

IMPULS – Projektträger: Landkreis Dahme-Spreewald (Seite 9)

Infos

Cindy Sommerfeldt,

Tel.: (0 30) 2 84 09-5 72,

E-Mail: cindy.sommerfeldt@gsub.de

Foto Seite 7, 8 und 9:
Sandro S. hat bei HORIZONTE die Fortbildung ‚Fachkraft für Oberflächenbeschichtung‘ absolviert und wurde an die Galfa GmbH in Finsterwalde vermittelt



Faktor Q Betriebsräte als Partner

Faktor Q hat über Betriebsräte Kontakt zu Unternehmen bekommen. Die Betriebsräte unterstützten das Projekt dabei, Zugänge für arbeitslose Geringqualifizierte in die Betriebe zu finden, aber auch dabei, Beschäftigte für Qualifizierungen zu gewinnen.

Bewährt hat sich, mit Betrieben zu kooperieren, in deren Branche zukünftiger Fachkräftemangel schon spürbar ist. Insbesondere in Unternehmen des Gesundheitswesens im ländlichen Raum wirkt sich ein Mangel an Arbeitskräften bereits aus. Arbeiten Personalvertretung und Geschäftsführungen kooperativ bei der Personalentwicklung zusammen, erhalten auch Geringqualifizierte eine Chance.

In den Ruppiner Kliniken entstand die Idee, einen Einführungskurs für jüngere Geringqualifizierte – EGES – Einstieg Gesundheitswesen – zu entwickeln, der auf Arbeit und Ausbildung vorbereitet. Dabei hat sich gezeigt, dass auch Geringqualifizierte eine Chance auf eine Ausbildung haben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden durch engagierte Lernunterstützerinnen und -unterstützer begleitet. Die Lernunterstützer kamen aus verschiedenen Bereichen des Hauses, zu ihnen gehörten die Pflegedienstleitung, Abteilungsverantwortliche in Küche und Reinigung und Pflegekräfte auf den Stationen. Dieses interne Netzwerk half bei Problemen. Fast die Hälfte der Teilnehmenden in diesem Einstiegsprogramm schaffte den Übergang in Arbeit oder Ausbildung im Betrieb.

In zwei Unternehmen konnte Faktor Q innerbetriebliche Fortbildungen für gering qualifizierte Beschäftigte anstoßen. Auf großes Interesse stießen einführende EDV-Kurse. Ein zweiter Schwerpunkt war betriebliche Gesundheitsförderung. Viele Geringqualifizierte arbeiten an Arbeitsplätzen mit hohen körperlichen Belastungen. Für sie ist eine Weiterbildung, die auf innerbetrieblichen Aufstieg oder neue Arbeitsplätze setzt, keine realistische Perspektive. Hier geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern und darum, die Arbeitsorganisation anzupassen, beispielsweise die Belastungen durch einen regelmäßigen Arbeitsplatzwechsel zu verringern. □ (jac)

Infos



Faktor Q wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Lern-Tandems bei Pfiff

Erst die Stelle, dann die Teilnehmerin oder der Teilnehmer. Pfiff hat die meisten Teilnehmer per Stellenannonce ausgewählt. Insofern erfolgte das Matching bereits bei der Teilnehmersauswahl. Beim Coaching konzentrierte sich Pfiff darauf, auf die Bewerbung beim Unternehmen vorzubereiten.

Zwar hatte das Amt für Grundsicherung Oberhavel ebenfalls Teilnehmer zugewiesen. Erfolgreicher war die Arbeit jedoch mit denjenigen, die sich selbstständig auf eine Stelle beworben hatten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden in der Regel ohne vorhergehende Qualifizierung vermittelt. In Arbeit integrierte Teilnehmer wurden während der Einarbeitungsphase von den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern begleitet. Diese vermittelten im Bedarfsfall bei Problemen. In der Regel waren es Probleme in der Kommunikation oder Probleme, die durch mangelnde soziale Kompetenz der Teilnehmer entstanden.

Qualifizierung – Interesse bei direktem betrieblichem Bedarf

Die Arbeitgeber hatten dann Interesse an Qualifizierungen, wenn sie einen direkten betrieblichen Bedarf sahen. Das war beispielsweise der Fall, wenn Mitarbeiter in Rente gingen und die Kenntnisse weitergegeben werden sollten. Arbeitgeber hatten aber auch ein Interesse daran, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einarbeitungsphase über ihre Arbeitsaufgaben hinaus zu qualifizieren, um sie auch als Springer einsetzen zu können.

Analysen machten Qualifikationen und Bedarfe sichtbar

Wissen wurde beispielsweise in Tandems von erfahrenen Mitarbeitern an die Neueingestellten weitergegeben. Ausscheidende Mitarbeiter haben ihr Wissen in einem Arbeitsplatz-Handbuch aufgeschrieben. Pfiff hat Qualifikationsbedarfsanalysen mit Soll-Ist-Abgleich erstellt und damit Qualifikationsbedarfe grafisch sichtbar gemacht. Das half Unternehmen, ihre sonst spontan erfolgenden Qualifizierungen zu systematisieren. Außerdem machte das Instrument berufliche Qualifikationen formal Geringqualifizierter erkennbar. □ (jac)

Infos



Pfiff wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



HORIZONTE baute auf Vertrauen

Ein Galvanisierungsunternehmen, das ein neues Werk eröffnete. Eine Solarfabrik, die sich neu ansiedelte. An beide konnte HORIZONTE Teilnehmerinnen und Teilnehmer vermitteln. Für beide Unternehmen hat das Projekt die Teilnehmer passgenau qualifiziert. Daneben vermittelte HORIZONTE einzelne Teilnehmer in verschiedene Betriebe.

HORIZONTE war ein Projekt für Geringqualifizierte, die auf der Grundlage ihrer persönlichen Voraussetzungen in den ersten Arbeitsmarkt einmünden können. Maßnahmen mit hohem sozialpädagogischem Anteil waren nicht Bestandteil des Projekts. Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten jedoch beim Träger vorher sozial stabilisierende Projekte durchlaufen.

„Kümmerer“ überzeugt Betriebe

Nach den Erfahrungen von HORIZONTE sind Arbeitgeber bereit, gering qualifizierte Mitarbeiter für ausgewählte Tätigkeiten einzustellen, wenn die Personen längerfristig durch einen externen „Kümmerer“ begleitet werden. Von Vorteil für das Projekt war, dass der Träger seit vielen Jahren im Unternehmensnetzwerk Metall (MEI) aktiv ist und nach seinen Angaben eine hohe Vertrauensbasis zwischen den Unternehmen des Netzwerkes und dem Träger besteht. In regelmäßig stattfindenden Unternehmertreffen wurden die Geschäftsführer über das Projekt informiert. Dabei wurden gemeinsame Strategien für eine zukunftsweisende Personalentwicklung diskutiert.

Lernen fördern in Unternehmen

Lernförderliche Arbeitsbedingungen wachsen nach den Projekterfahrungen in Unternehmen, ohne dass sie zeitaufwändig installiert werden. In der Regel fungiert ein langjähriger Mitarbeiter mit hohem Ansehen als Ansprechpartner für den gering qualifizierten Mitarbeiter. Dieser übernimmt die Funktion aus eigenem Antrieb heraus. In Einzelfällen wurde eine „Anlernunterstützung“ thematisiert. Um die Arbeitsabläufe zu festigen, wurden beispielweise visuelle Hilfsmittel erarbeitet. Diese helfen, wiederholende Tätigkeiten zu erlernen und die Fehlerquote zu minimieren. □ (jac)

Infos



HORIZONTE wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Qualifikationspass bei INTEGRA

INTEGRA hat mit dem Qualifikationspass ein spezifisch auf Geringqualifizierte ausgerichtetes Instrument eingesetzt. Der Pass bietet einen Nutzen für die gering qualifizierten Beschäftigten und für die Unternehmen.

INTEGRA hat die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst akquiriert und großen Wert auf Freiwilligkeit gelegt. In einem Assessment wurden fachliche Fähigkeiten und persönliche Voraussetzungen festgestellt, dann wurde nach einer Stelle gesucht. Eine Qualifizierung gab es in der Regel erst dann, wenn ein Stellenangebot vorlag. Häufig wünschten sich Unternehmen ein betriebliches Training währenddessen sie feststellen konnten, ob die Person fachlich und persönlich geeignet ist.

Ein Weg, gering qualifizierte Arbeitslose zu integrieren, war, Mitarbeiter für anspruchsvollere Aufgaben zu qualifizieren und die frei werdenden Stellen mit gering qualifizierten Projektteilnehmern zu besetzen. Dieser Weg wurde zusammen mit der Arbeiterwohlfahrt (AWO) besprochen.

Angebot als Türöffner

Um Unternehmen dafür aufzuschließen, gering qualifizierte Mitarbeiter weiterzubilden, haben Projektmitarbeiter sie mit einem inhaltlich und zeitlich definierten Qualifizierungsangebot angesprochen. Die Angebote waren Türöffner, um ins Gespräch zu kommen. Die Unternehmensleitungen benannten dann infrage kommende Beschäftigte und es konnten weitere Qualifizierungsbedarfe ermittelt werden.

Interesse an lernförderlicher Arbeitsumgebung ist nach den Erfahrungen von INTEGRA in den meisten Unternehmen vorhanden, in vielen Unternehmen gibt es lernförderliche Ansätze, beispielsweise Learning by Doing, interne und externe Schulungen, Leitfäden. Diese Methoden wendeten die Unternehmen auch bei den vermittelten Teilnehmern an. Zusätzlich hat INTEGRA einen Qualifikationspass für gering qualifizierte Beschäftigte entwickelt. Der Pass lässt sich kontinuierlich aktualisieren. Er dient dem Nachweis fachlicher und sozialer Kompetenzen und sensibilisiert gleichzeitig die Arbeitgeber für Qualifizierungsbedarfe. □ (jac) Infos



INTEGRA 2010 wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



Lernpromotoren bei IMPULS

Ursprünglich kommt der Lernpromotor aus Nordrhein-Westfalen. IMPULS hat das Instrument aufgegriffen und an Brandenburger Verhältnisse angepasst.

Die Lernpromotoren sollen in ihren Unternehmen Lernhemmnisse und Bildungsbedarfe erkennen, Lernsituationen gestalten und Weiterbildungen organisieren. Während in Nordrhein-Westfalen vor allem Betriebsräte zu Lernpromotoren qualifiziert wurden, wurden in Brandenburg die Kollegin und der Kollege ‚von nebenan‘ weitergebildet. Damit wollte IMPULS Hemmschwellen abbauen. Mit dem Lernpromotor erhielten die Unternehmen ein langfristig wirkendes Instrument, um eine lernförderliche Umgebung zu schaffen. Zudem stärken Lernpromotoren Eigeninitiative und Flexibilität der Belegschaft, so die Projekterfahrungen. Gelegentlich war es für die Unternehmen eine Herausforderung, die Promotoren in ihre Arbeitsabläufe zu integrieren, da das Tagesgeschäft im Vordergrund steht. Hier half es, die Unternehmen eng zu betreuen.

12 gering qualifizierte Arbeitnehmer wurden höher qualifiziert. Damit konnten ihre Arbeitsplätze gesichert werden.

BildungsBonusHeft – BBH

Als Basis für weitere Qualifizierungen hat IMPULS zusammen mit der Handwerkskammer Cottbus ein BildungsBonusHeft für Geringqualifizierte entwickelt. Das BBH gibt eine lebenslange Erwerbs- und Qualifizierungsübersicht. Darin werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifizierungen und soziale Kompetenzen dokumentiert.

IMPULS-Werkstatt

Um arbeitslose Geringqualifizierte zu vermitteln, gab es die IMPULS-Werkstatt. Der Schlüssel zum Erfolg war, so die Projekterfahrungen, dass die Instrumente aufeinander aufbauten und eine nahtlose Betreuungskette entstand. So konnten 43 Personen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Zu den Instrumenten gehörten eine individuelle Anamnese, Arbeitserprobung, Qualifizierung, Arbeitsmarktanalyse und Vermittlung. □ (jac) Infos



IMPULS wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Akzente – Fachkräfteinformationssystem

Das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem wurde Ende Februar 2008 freigeschaltet. Ziel des Systems ist es, den Akteuren der Arbeitspolitik und des Arbeitsmarktes in Brandenburg Informationen bereitzustellen, um Entscheidungen bzw. Maßnahmen besser zu fundieren, zielgenauer auszurichten und letztendlich zu erleichtern. Im November 2010 wurde das bis dahin statische System durch eine flexible Datenbanklösung, dem FIS 2.0, ersetzt. Seine Vorteile und Neuerungen stellen wir an dieser Stelle ausführlich vor. Außerdem haben wir Wissenschaftler und Brandenburger Anwender nach dem Nutzen und der Anwenderfreundlichkeit des Systems befragt.

Für Experten und Laien

Das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem 2.0 mit neuen Inhalten und größerer Flexibilität

Ziel der Weiterentwicklung des 2008 freigeschalteten Fachkräfteinformationssystems (FIS) war es, die Möglichkeiten der Informationsrecherche noch stärker als bisher an die spezifischen Interessen der unterschiedlichen Nutzergruppen anzupassen. Dazu wurde mit FIS 2.0 eine Datenbanklösung geschaffen, die zwei Wege der Informationssuche anbietet: den Schnellzugang, über den vordefinierte Arbeitsmarktinhalte gesucht werden können, und den Expertenzugang, der eine flexible Auswertung der vom System bereitgestellten Arbeitsmarktdaten ermöglicht.

Das Fachkräfteinformationssystem deckt in seiner derzeitigen Form drei zentrale Themenfelder der Arbeitsmarktbeobachtung ab:

► Demografie

Im Themenbereich Demografie finden sich Daten zur Bevölkerungsentwicklung, zur Entwicklung der Schülerzahlen und zur Pendlerverflechtung. Die Angaben zur Entwicklung der Bevölkerungszahlen beschreiben ein zentrales Strukturmerkmal gesellschaftlicher

Entwicklungen. Da der demografische Wandel nur sehr eingeschränkt zu beeinflussen ist, übernehmen diese Informationen eine Sensibilisierungsfunktion, vor allem in ländlichen Regionen. Die Angaben und Prognosen zu den Schülerabgangszahlen zwischen 1995 und 2020 geben Hinweise über das bisherige und zukünftige Nachwuchspotenzial des Brandenburger Arbeitsmarktes. Diese Informationen dienen dazu, Betrieben das Ausmaß der sich abzeichnenden Herausforderungen zu verdeutlichen und Maßnahmen im

Bereich Schule-Wirtschaft zu unterstützen. Schülerinnen und Schülern kann gezeigt werden, dass der Brandenburger Arbeitsmarkt aufgrund des rückläufigen Angebots an Fachkräftenachwuchs zukünftig hervorragende Beschäftigungschancen bietet.

► Beschäftigung

Unter dem Thema Beschäftigung sind Angaben der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (SVB) im Zeitverlauf erfasst, womit etwa 70 Prozent aller Beschäftigten in Brandenburg berücksichtigt sind. Ergänzt werden diese Angaben um Daten zur Erwerbstätigkeit.

Sowohl für die regionale als auch für die berufsspezifische Perspektive bietet das FIS 2.0 hoch differenzierte Informationen zur Entwicklung der Alters-, der Geschlechts- und der Qualifikationsstruktur der letzten Jahre. Dadurch lassen sich Strukturänderungen und Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt detailliert rekonstruieren. Die Untersuchung berufsspezifischer Arbeitsmärkte ist für die Beurteilung von Fachkräftengpässen hilfreich. Denn es wird deutlich, in welchen Berufsfeldern mittelfristig mit relevanten Ersatzbedarfen als Folge von Verrentung zu rechnen ist. Außerdem kann aufgezeigt werden, wie möglicherweise der Fachkräftebedarf etwa auf Basis berufsstruktureller Verschiebungen gedeckt werden könnte.

► Arbeitslosigkeit

Mit den in FIS 2.0. erfassten Arbeitslosenzahlen, die auch nach Berufen und Region differenzieren, wird das vorhandene Arbeitskräftereservoir erfasst. Komplettiert wird das Informationsangebot durch Angaben zu gemeldeten offenen Stellen je Beruf. Die Aufbereitung der Arbeitslosigkeit aus der Berufsperspektive ist bedeutend, weil sie Einblicke in berufsspezifische Arbeitsmärkte ermöglicht. Im Zusammenhang mit berufsspezifischen Beschäftigungszahlen und der Zahl der gemeldeten Stellen lassen sich Aussagen über die Knappheit von Arbeitskräften in bestimmten Berufen treffen. Werden dazu noch weitere Kriterien wie Geschlecht, Alter und Arbeitslosendauer berücksichtigt, können auch Problemgruppen des berufsspezifischen Arbeitsmarktes identifiziert werden. Durch die Kombination der Daten zur berufsspezifischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Zahl an offenen Stellen lässt sich ein solider Indikator erarbeiten, auf dessen Basis Arbeitsmarktmaßnahmen ansetzen können.

Brandenburger FIS 2.0

Das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem (FIS) ist Teil des Projektes ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung‘, das vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie gefördert und von der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH umgesetzt wird. Im November 2010 löste die flexible Datenbanklösung FIS 2.0 den statischen Vorgänger ab. Das neue FIS ermöglicht erstmals individuelle Auswertungen zu Regionen und Berufen in Brandenburg. Außerdem enthält es einen Schnell- und Expertenzugang. Aktuell befindet sich das System in der öffentlichen Testphase. Hinweise von Nutzern werden gerne entgegengenommen.

Infos

Kontakt: Daniel Porep, Tel.: (03 31) 60 02-3 42, E-Mail: daniel.porep@lasa-brandenburg.de

lasa-brandenburg.de; Anja Walter, Tel.: (03 31) 60 02-5 25,

E-Mail: anja.walter@lasa-brandenburg.de

Zu FIS 2.0: www.fachkraefte-brandenburg.de



Das Fachkräfteinformationssystem (FIS) wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Was finde ich wie und wo?

Um unterschiedliche Benutzergruppen anzusprechen, bietet FIS 2.0 zwei Wege der Informationssuche an:

► Schnellzugang:

Im Schnellzugang sollen sich die Nutzer möglichst schnell einen fundierten Überblick über den Brandenburger Arbeitsmarkt verschaffen können. Deshalb werden zentrale Arbeitsmarktinformationen, gegliedert nach unterschiedlichen Raumebenen, als vordefinierte Inhalte angeboten. Es liegen Informationen zum Land Brandenburg, zu den Kreisen und kreisfreien Städten sowie zu den regionalen Wachstumskernen vor. Das FIS stellt die Informationen in Form von Tabellen und Grafiken bereit. Um die Weiterverarbeitung der dargestellten Strukturdaten zu erleichtern, besteht die Möglichkeit, das Auswertungsergebnis in eine PDF-Datei bzw. in ein Excel-Format umzuwandeln.

► Expertenzugang:

Der Expertenzugang ermöglicht eine flexible Auswertung der im System enthaltenen Arbeitsmarktdaten. Neben den auch im Schnellzugang angebotenen Raumkategorien (Land, Kreise und kreisfreie Städte sowie regionale Wachstumskerne) finden sich darüber hinaus Informationen zu Gemeinden und weiteren Raumzuschnitten (beispielsweise IHK-Bezirke, Agenturbezirke). Auch im Expertenzugang sind den verschiedenen Themenbereichen differenzierende Indikatoren zugeordnet. Darüber hinaus bietet das FIS die Möglichkeit, Auswertungskategorien zusammenzufassen und im regionalen Zugang Vergleichsdaten der nächsthöheren Raumebene mit auszuweisen. Im gewählten Beispiel könnte die Auswertung etwa für mehrere Kreise durchgeführt werden und es können zusätzlich Daten zu Brandenburg abgefragt werden.

Der wesentliche Mehrwert des Expertenzugangs liegt in der Weiterbearbeitung der Auswertungen. Der Nutzer kann im neuen FIS seine Analyse weiter verfeinern sowie deren Darstellung verändern. Neben dem Aufklappen einzelner Kategorien (hinter den Angaben Geschlecht insgesamt liegen geschlechtsdifferenzierte Daten) kann der Nutzer mit dem sogenannten OLAP-Navigator das Tabellenformat seiner Auswertung modifizieren (Zeilen und Spalten tauschen und ausgewählte Kategorien herausfiltern) sowie die einzelnen



LASA Brandenburg
 Förderprogramme | Beratung | **Fachkräfteinformationssystem**

- ▼ Schnellzugang
 - > Land Brandenburg
 - > Landkreise / kreisfreie Städte
 - > Regionale Wachstumskerne
- >> Expertenzugang
- >> Fachkräftebedarfsanalysen
- >> Nutzeranleitung
- >> Kontakt

Daten zu den einzelnen Landkreisen und kreisfreien S

Für die Anzeige auf Kreisebene wählen Sie bitte den gewünschten Kreis aus.

Prignitz | Uckermark
 Ostprignitz-Ruppin | Barnim
 Havelland | Oberhavel | Märkisch-Oderland

Mit dem Schnellzugang können vordefinierte Inhalte bis zur Kreisebene abgerufen werden



LASA Brandenburg
 Förderprogramme | Beratung | **Fachkräfteinformationssystem** | Info | Über uns

- >> Schnellzugang
- **Expertenzugang**
 - > Thematische Auswertung
 - > Regionale Auswertung
- >> Fachkräftebedarfsanalysen
- >> Nutzeranleitung
- >> Kontakt

Zurück | Erweiterte Ansicht und Export

Kopplung SV-Beschäftigung und Auszubildende nach Kreis, Geschl

OLAP Navigator anzeigen

Region	Kreis	Zeit	Geschlecht	Kennzahlen	
				● Beschäftigung	● Auszubildende
Barnim	2007	insgesamt		41.630	2.628
		weiblich		20.147	1.018
		männlich		21.483	1.610
	2008	insgesamt		42.304	2.839
		weiblich		20.583	1.135
		männlich		21.721	1.704
2009	insgesamt		42.774	2.713	

Über den Expertenzugang lässt sich die SV-Beschäftigung mit Auszubildenden bis auf Kreisebene koppeln

Kategorien der Auswertung bearbeiten. Auch im Expertenzugang besteht die Möglichkeit, sich die Daten in Form einer Grafik anzeigen zu lassen sowie die Ergebnisse als PDF- und Excel-Datei auszulesen.

Fazit

Durch die Kombination von Schnell- und Expertenzugang erfüllt FIS 2.0 den Anspruch, den vielfältigen Informationsbedarfen unterschiedlicher Nutzer gerecht werden zu können. Außerdem ist mit dem System eine technische Infrastruktur gelegt, die eine umfangreiche inhaltliche Entwicklung des Fachkräftein-

formationssystems ermöglicht. Nur wenn es zukünftig gelingt, die Möglichkeiten des Systems entsprechend des gegebenen Informationsbedarfs auszuschöpfen, kann FIS auch weiterhin ein leistungsstarkes Instrument der Brandenburger Arbeitspolitik sein.

Damit die Weiterentwicklung von FIS 2.0 nicht am Nutzer vorbeigeht, bedarf es Ihrer Unterstützung. Bitte teilen Sie uns mit, welche Inhalte in FIS integriert werden sollten und wie sich die Nutzerfreundlichkeit weiter erhöhen ließe (Kontaktdaten s. Infokasten S. 10). □

Carsten Kampe, Daniel Porep,
LASA Brandenburg GmbH



Sie werden nicht nur in Brandenburg gesucht: Ingenieurinnen und Ingenieure, ...



... Chemikerinnen und Chemiker, ...



... Altenpflegerinnen und Altenpfleger

„Leicht zugängliche Informationen sind wichtig“

Interview mit Dr. Christa Larsen, IWAK

„Es ist wichtig, dass Fachkräfteinformationssysteme leicht zugängliche, verlässliche und nachhaltige Informationen liefern“, so Christa Larsen, Geschäftsführerin des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main. BRANDaktuell befragte die Wissenschaftlerin nach dem Nutzen und den Anforderungen von Informationssystemen.

Frau Dr. Larsen, wie bewerten Sie als Arbeitsmarktexpertin die Bedeutung von Fachkräfteinformationssystemen?

Grundsätzlich gibt es ein großes Interesse herauszufinden, welche Nachfrage zu welchen Fachkräften derzeit besteht und wie sich diese Nachfrage zukünftig entwickelt. Für Arbeitsmarktakteure sind diese Informationen bedeutsam, weil hiervon auch die Steuerung der Aus- und Weiterbildung abhängig ist. Doch nicht nur strategische Akteure sollten sich informieren können, sondern auch Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Instrumente, die diese Transparenz schaffen, sind Fachkräfteinformationssysteme. Dabei sollten von diesen Informationssystemen Fragen beantwortet werden wie: Wie sieht das Angebot aus und wo sind die Lücken?

Wie sollte Ihrer Meinung nach das ‚ideale‘ Informationssystem beschaffen sein?

Da die Frage darauf abzielt, wann ein Informationssystem nützlich ist, müssen vorher folgende Bedingungen geklärt sein. Erstens, wer sind die Nutzer beziehungsweise welche Zielgruppen sollen angesprochen werden? Zweitens, was müssen die Nutzergruppen wissen? Und drittens ist zu klären, in welcher Form den Nutzerinnen und Nutzern die Informationen bereitgestellt werden. Werden unterschiedliche Zielgruppen angesprochen, wie beispielsweise strategische Akteure auf Landesebene oder regionale Vermittler und Unternehmen vor Ort, dann ist es vor allem wichtig, dass die Daten auf allen Ebenen gleich strukturiert sind, um Vergleiche zu erlauben. Die Frage, was Nutzer wissen müssen, zielt darauf ab, ob nur über bestimmte Branchen informiert werden soll oder über alle. Weiterhin ist zu fragen, ob es ausreicht, dass nur bestimmte Berufsgruppen im Fokus stehen oder ob über alle Berufe informiert werden soll. Bei der Form der Informationsbereitstellung gibt es die einfache Formel, dass Informationen



Dr. Christa Larsen lobt das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem (FIS)

ohne großen Zeitaufwand zugänglich sein sollten, das heißt mit höchstens zwei oder drei elektronischen Zugriffen. Für ein gutes System ist es weiterhin wichtig, dass neue Informationen und Themen schnell integriert werden können. Deshalb sollte kontinuierlich evaluiert werden, ob die Nutzer des Systems veränderte Informationsbedarfe haben. Außerdem ist eine stabile Betreuung zu gewährleisten, damit die Daten nachhaltig und verlässlich bleiben.

Wie bewerten Sie das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem (FIS) im Vergleich zu anderen Systemen?

Ich halte FIS für eines der nutzerfreundlichsten Systeme, was derzeit angeboten wird. Das liegt zum einen daran, dass es mit den Zugängen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Demografie eine klare Struktur besitzt. Anhand dieser Struktur kann man intuitiv und leicht zu den Daten kommen und erhält dann ein schnelles und konkretes Ergebnis. Positiv finde ich auch, dass durch den Schnellzugriff und den Expertenzugriff verschiedene Nutzergruppen bedient werden. Gelingen ist auch die Mischung zwischen einem kleinräumigen regionalen Zuschnitt und der Möglichkeit, auf größere Regionen wie Länderebene zu aggregieren. Das Brandenburger System ist ein gelungener Mittelweg zwischen den reinen PDF-Dokumenten, die sich Nutzer aus dem Netz ziehen können, und den hochkomplexen Datenbanken, deren Nutzung nicht einfach ist und die zudem aufwändig zu pflegen sind. Da bei FIS aufgrund dieser Mischung der Update-Aufwand begrenzt ist, hoffe ich, dass das System auch längerfristig nachhaltige und verlässliche Informationen bereitstellen wird. □ (em)

Informationen statt Spekulationen

Fachkräfteinformationssystem liefert Datenbasis

Chemie, Metall, Biotechnologie, Logistik und Schienenverkehrstechnik – Fachkräfte aus diesen Branchen werden im Regionalen Wachstumskern (RWK) Oranienburg–Hennigsdorf–Velten von Konzernen und kleineren mittelständischen Unternehmen gesucht. Unterstützt werden sie dabei von Dirk Thanhäuser und Daniel Gross vom Fachkräfteinformationsbüro (FIB) im Landkreis Oberhavel.

Die beiden Mitarbeiter vom FIB greifen bei ihrer Tätigkeit auch auf das Brandenburger Fachkräfteinformationssystem (FIS) zurück, indem sie die Daten als Basis für ihre Handlungsfelder nutzen. Dabei sind für sie vor allem die Module interessant, die über Fragen der Aus- und Weiterbildung informieren. Im Zentrum stehen dabei Fragen wie: In welchen Berufen werden Auszubildende künftig gesucht oder wo haben wir einen erhöhten Weiterbildungsbedarf?



Dirk Thanhäuser (stehend) und Daniel Gross recherchieren im Fachkräfteinformationssystem

Um diese Fragen mit FIS gezielt beantworten zu können, benötigen beide Mitarbeiter allerdings aktuelle Daten. „Wir können Schulabgängern nur ungenaue Informationen geben, wenn die Daten nicht aktuell sind“, so Dirk Thanhäuser. Aber er hofft, dass hier weitere Aktualisierungen vorgenommen werden.

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld für das FIB Oberhavel ist es, die Unternehmen für den zukünftigen Fachkräftemangel zu sensibilisieren. Hier gibt es im Kreis Oberhavel Unter-

schiede zwischen Nord und Süd. Während Unternehmen im Norden des Kreises bereits massiv Fachkräfte suchen, haben die Betriebe im Süden noch weniger Probleme. „Die Unternehmen im RWK-Standort, also im Speckgürtel, hoffen aufgrund der Nähe zu Berlin, dass sie weiterhin auf ein ausreichendes Potenzial von Fachkräften zurückgreifen können“, erläutert Dirk Thanhäuser den Unterschied.

Es muss also noch viel Überzeugungsarbeit geleistet werden. Hierfür greift Daniel Gross gerne auf Daten des FIS zurück: „Sie lassen sich in Präsentationen gut verarbeiten und können mit eigenen Daten angereichert werden.“ Hilfreich wäre es auch, wenn die Betriebe des RWK selbst recherchieren könnten, um dann eigene Weiterbildungsstrategien zu entwickeln. „Dafür wäre es gut, wenn das Fachkräfteinformationssystem auch für diese Zielgruppe schnelle Informationen bereitstellt“, so Gross. □ (em)

Stimmen zum FIS

„Ich benötige das FIS zur Datenaufbereitung für Arbeitsförderkonzepte von Projekten und Zielgruppen sowie für die Cottbuser Arbeitsmarktanalyse im Vergleich mit anderen Kreisen. Dabei ist das Fachkräfteinformationssystem gut handhabbar, weil sich die Daten leicht exportieren und weiterverarbeiten lassen. Ein Wermutstropfen sind für mich die nicht immer aktuellen Daten. Da ich an dem Ist-Zustand interessiert bin, muss ich viel per Hand nacharbeiten. Vielleicht ist es möglich, in das System weitere Analysen von Dritten als PDF-Datei einzustellen. Außerdem wünsche ich mir, dass das FIS nachhaltig zur Verfügung steht, damit die tiefere Einarbeitung in den Expertenzugang nicht umsonst war.“
(Karin Kasch, Büro des Oberbürgermeisters der Stadt Cottbus, Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik)

„Wir nutzen das Fachkräfteinformationssystem, um Unternehmen gezielter informieren zu können. Denn mittlerweile finden regionale Betriebe nicht mehr so einfach Bewerber und in Zukunft wird es nicht besser werden. Für die Stadt Prenzlau hat die Fachkräfteproblematik deshalb hohe Priorität. Zurzeit führen wir eine Unternehmensbefragung durch. Diese Ergebnisse können wir dann gut mit den FIS-Daten kombinieren. Insgesamt wäre es für uns wünschenswert, wenn das System mehr detaillierte Informationen zur Stadt Prenzlau liefern könnte.“
(Susanne Ramm, Wirtschaftsförderung und Tourismus, Stadt Prenzlau)

„Als Weiterbildungsträger sind wir daran interessiert, den zukünftigen Fachkräftebedarf für den regionalen Arbeitsmarkt detailliert abschätzen zu können. Uns interessieren dabei vor allem die Branchen, in denen wir als Einrichtung tätig sind. Das sind Pflege, IT und Logistik. Hierbei ist das Fachkräfteinformationssystem durch seine übersichtliche Struktur für uns recht hilfreich. Allerdings wäre es schön, wenn uns bei den Schulabgängern aktuellere Daten und bei der regionalen Differenzierung eine Berufssuche zur Verfügung stehen würden. Wünschenswert wäre es außerdem, wenn bei den PDF-Daten ein genaueres Datum genannt wird, damit wir genau wissen, von wann die Daten sind.“
(Verena Kreß, Technische Akademie Wuppertal e.V., Weiterbildungszentrum Cottbus)

Fachkräfteinformationsbüro Oberhavel

Das FIB Oberhavel koordiniert alle Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Landkreis Oberhavel. Sein Angebot setzt bei der schulischen Bildung an und umfasst alle Bereiche der Nach- und Weiterqualifizierung. Außerdem steht es für Fragen der Arbeitsplatz- und Fachkräftesuche zur Verfügung. Das FIB wird im Auftrag des Regionalen Wachstumskerns Oranienburg–Hennigsdorf–Velten und des Landkreises Oberhavel von der Wirtschafts-, Innovations- und Tourismusförderung Oberhavel (WInTO) GmbH umgesetzt.

Infos

Dirk Thanhäuser, Tel.: (0 33 02) 5 59-2 07, Daniel Gross, Tel.: -2 09;
E-Mail: fib-oberhavel@winto-gmbh.de,
Internet: www.fib-oberhavel.de

+++ Brandenburg-Förderticker +++

Qualifizierung in KMU Richtlinie aktualisiert

Die neue Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) gilt bis 31. Dezember 2011. Sie regelt die Förderung von bedarfsgerechter Qualifizierung von Beschäftigten und des Managements mit 300 bis 3.000 Euro pro Teilnehmerin bzw. Teilnehmer. Außerdem unterstützt sie die Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in spezifischen Themenfeldern mit 300 bis 10.000 Euro pro KMU. Darüber hinaus ist die Förderung von Kinderbetreuungsausgaben in der Höhe der anfallenden Kosten möglich. Die Qualifizierungsbedarfe müssen aus einer gültigen Qualifikationsbedarfsanalyse (QBA) hervorgehen. Ein Muster dafür können Sie im Online-Portal der LASA herunterladen. Die Eigenbeteiligung der KMU beträgt mindestens 30 Prozent der Ausgaben für die Qualifizierungen. Die Organisationsträger und Bildungsanbieter der Qualifizierung müssen über ein überprüftes und überwacht System zur Si-

cherung der Qualität verfügen, eine Förderung kann sonst nicht gewährt werden.

Infos

Details und Antragsformulare finden Sie auf den LASA-Internetseiten: <http://tinyurl.com/cd4lku>



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Ausbildungsverbände und Zusatzqualifikation

Die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) wurde bis 31. Dezember 2011 verlängert. Bitte beachten Sie, dass zwischen Antragstellung im LASA-Portal und dem Maßnahmebeginn mindestens 14 Tage einzuplanen sind. Gefördert werden Ausgaben für Teile der Berufsausbildung im Verbund mit 15 Euro pro Tag und Auszubildenden in kaufmännischen und 20 Euro pro Tag und Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen. Außerdem können Zusatzqualifikationen für 40 bis 100 Stunden und

externe Ausbildungscoaches in KMU gefördert werden. Diese müssen mindestens 40 Stunden pro Unternehmen eingesetzt werden und sind ausschließlich für schwer vermittelbare Jugendliche zuständig.

Infos

Details und Antragsformulare finden Sie auf den LASA-Internetseiten: <http://tinyurl.com/2utucz2>



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

audit berufundfamilie Förderung für KMU läuft aus

Die Förderung des audit berufundfamilie für kleine und mittlere Unternehmen mit höchstens 250 Beschäftigten kann nur noch bis zum 31. März 2011 in Anspruch genommen werden. Sichern Sie sich einen Förderplatz!

Infos

Internet: <http://tinyurl.com/6gptcm2>



Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

+++ Bundes-Förderticker +++

WeGebAU – geändert Sonderprogramm des Bundes

„Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) ist ein Sonderprogramm der Bundesregierung von 2006, das Arbeitslosigkeit durch Weiterbildung verhindern, die Beschäftigungschancen und -fähigkeiten von gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmern verbessern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken soll. Bis auf drei Ausnahmen wird es das Sonderprogramm WeGebAU auch im Jahr 2011 in gewohnter Form geben:

- ▶ Der § 421t Abs. 4 SGB III wurde für 2011 aufgehoben. Damit endet die Regelung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Berufsabschluss unabhängig von Alter und Betriebsgröße eine geförderte Weiterbildung absolvieren können.
- ▶ Auch der § 421t Abs. 5 SGB III wurde aufgehoben. Dieser förderte die Weiterbildung von Arbeitnehmern, die in den Jahren 2007

und 2008 als Leiharbeitnehmer beschäftigt waren, aber durch eine Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses beim gleichen Verleiher ihre Arbeitslosigkeit beendeten.

- ▶ Der § 421t Abs. 6 SGB III wird im Text des Gesetzes für bessere Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt (BeschChancenG) vom 24. Oktober 2010 nicht benannt. Das bedeutet, die gesetzliche Regelung zur kompletten Förderung der Ausbildungen in der Alten- und Krankenpflege durch die Bundesagentur für Arbeit lief zum 31. Dezember 2010 aus, obwohl noch ein Drittel der Ausbildung in 2011 zu absolvieren wäre. Die Agentur für Arbeit kann die Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger nicht mehr unterstützen. Die Finanzierung wird wieder, wie vor dieser Regelung der Förderung durch die Arbeitsagentur, von den Ländern übernommen.

Infos

Auskunft geben alle regionalen Arbeitsagenturen. Auf den Internetseiten der Arbeitsagentur finden Sie weitere Details zum Programm: <http://tinyurl.com/5vk8s5v>

„Aktion Mensch“ Förderung von Lebensqualität

Die Organisation Deutsche Behindertenhilfe – Aktion Mensch e. V. fördert Maßnahmen und Einrichtungen anerkannter freier gemeinnütziger Träger der Behindertenhilfe und -selbsthilfe, der Kinder- und Jugendhilfe und seit 2004 auch für Projekte. Im Fördermittelpunkt der „Aktion Mensch“ stehen Menschen mit besonders schwierigen sozialen Problemen.

Die Förderung wird bundesweit vergeben. Das Prozedere der Förderung für ein Mitglied des Spitzenverbandes der Freien Wohlfahrtspflege läuft generell nur über den Spitzenverband ab. Der Spitzenverband berät seine Mitglieder hinsichtlich der Förderfähigkeit des geplanten Vorhabens. Antragsteller, die keinem Spitzenverband angehören, können ihren Antrag direkt an die „Aktion Mensch“ senden.

Infos

Aktion Mensch, Heinemannstr. 36, 53175 Bonn; Tel.: (02 28) 20 92-52 72, E-Mail: ute.schmidt@aktion-mensch.de, Internet: www.aktion-mensch.de



Fragen aus der Förderpraxis

Unter dieser Rubrik werden Ihre Fragen aus der Förderpraxis beantwortet. Damit wollen wir Sie in Ihrem Projektalltag unterstützen. Sie können uns deshalb auch Ihre Fragen schicken.

Stammbblätter für ESF-geförderte Projekte

Überarbeitete Stammbblätter für Ihre Projektergebnisse

Mit Stammbblättern im LASA-Portal werden wesentliche Informationen zu den Personen und Organisationen, die an ESF-geförderten Projekten teilnehmen, abgefragt. Diese Informationen sind eine notwendige Grundlage für Berichte, Evaluationen und Programmsteuerung. Deshalb muss jeder Projektträger, der aus dem ESF kofinanziert wird, ein Projektstammbblatt zu Maßnahmebeginn sowie jeweils zum 31.12. des Jahres bzw. zum Maßnahmeende mit den entsprechenden Teilnehmerdaten elektronisch übermitteln.



Nähere Informationen zu den Adressaten der Projekte werden mit dem Unternehmensstammbblatt und – bis zum letzten Jahr – mit den Teilnehmerdatenblättern erhoben. Da die Qualität der ausgefüllten Teilnehmerdatenblätter nicht ausreichend war und in der laufenden ESF-Förderperiode trotz mehrerer Versuche auch nicht verbessert werden konnte, wurde im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) ein neues Verfahren entwickelt, um wichtige Projektergebnisse programmübergreifend einheitlich zu erfassen.

Sogenannte ‚Ergebnis-Basisdaten‘ zu den aus den Projekten ausgetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden in die Projektstammbblätter als neuer Punkt 6 integriert. Damit übermitteln Zuwendungsempfänger diese Informationen jetzt gemeinsam mit anderen Projektangaben im bereits bekannten Verfahren.

Die neu eingeführten Angaben in den Projektstammbblättern beinhalten:

- ▶ Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (davon Frauen),
- ▶ Übergänge in geringfügige Beschäftigung (davon Frauen),
- ▶ Übergänge in öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse (davon Frauen),
- ▶ Übergänge in die berufliche Ausbildung (davon Frauen),

- ▶ Übergänge in selbstständige Erwerbsarbeit (davon Frauen),
- ▶ fortgesetzt ehrenamtlich Tätige (davon Frauen),
- ▶ vorzeitige Abbrüche wegen Aufnahme einer Beschäftigung, selbstständigen Tätigkeit oder Ausbildung/Qualifizierung (davon Frauen),
- ▶ vorzeitige Abbrüche wegen Krankheit, Mutterschutz/Elternzeit, Wehr-/Zivildienst oder Wegzug (davon Frauen),
- ▶ vorzeitige Abbrüche aus anderen Gründen (davon Frauen).



Diese Angaben entsprechen wesentlichen Teilnehmerdaten, wie sie die Zuwendungsempfänger zuvor mit den Teilnehmerdatenblättern bei Austritt für jeden Teilnehmenden einzeln zu übermitteln hatten. Projektträger müssen also die Übergänge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei deren Austritt aus der Maßnahme nach wie vor dokumentieren, allerdings in vereinfachter Form. Übermittelt werden müssen nur noch die Gesamtzahlen, und zwar zu den für die Projektstammbblätter geltenden Terminen. □

Dr. Anne Schüttpelz,
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie

Infos

Nähere Informationen zum Ausfüllen der Projektstammbblätter finden Sie im LASA-Portal auf den Internetseiten der LASA: www.lasa-brandenburg.de oder rufen Sie das Call-Center der LASA unter Tel.: (03 31) 60 02-2 00 an.

Integrationsstrategien

Es geht um Migrantinnen

Unter der Federführung des Kommunalen JobCenters Hamm kamen im Rahmen der Initiative Netzwerk ‚W‘ Hamm im November 2010 insgesamt 30 Interessierte zu einer Fachtagung zusammen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den verschiedenen Regionen NRWs beschäftigten sich während der Tagung intensiv mit dem Thema ‚Entwicklung neuer Integrationsstrategien für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte‘.

„Das Ziel des Gesamtprojektes ist es, die berufliche und soziale Integration von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zu verbessern“, fasst Marie-Luise Roberg, Leiterin Kommunales JobCenter Hamm AöR, die Ausrichtung der Veranstaltung und weiterer Aktivitäten des JobCenters zu diesem Thema zusammen. Zur Umsetzung des Vorhabens, das durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW gefördert wird, und mit der Unterstützung der Landesinitiative Netzwerk W sind zwei Fachtagungen sowie die Erstellung eines Leitfadens für die Schulung von Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren und Integrationslotsinnen und -lotsen vorgesehen.

Praktische Handlungsempfehlungen zum Abbau der Diskriminierung von Migrantinnen beim Zugang zum Arbeitsmarkt gab es aus den vielen Erfahrungsberichten zur interkulturellen Öffnung auch aus anderen Bundesländern.

Für die 2011 geplante Fachkonferenz sollen Qualifizierungsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund unter Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen entwickelt werden. „Der positive Zuspruch seitens der Fachöffentlichkeit weit über NRW hinaus zeigt, dass wir mit diesem Vorhaben auf dem richtigen Weg sind“, freut sich Marie-Luise Roberg über die positive Resonanz zur Veranstaltung. □

Heike Nowak-Ehlers,
Kommunales JobCenter Hamm AöR,
Stabsstelle Information und
Öffentlichkeitsarbeit

Infos

Für weitere Informationen steht Ihnen Lydia Schillner, Tel.: (0 23 81) 17 78 50, zur Verfügung. Präsentationen zur Fachtagung finden Sie auch im Internet unter www.hamm.de/zukunft_wiedereinstieg.html

Lernen vor Ort

► Ziel der Förderung

Die ESF-Initiative ‚Lernen vor Ort‘ soll Landkreise und kreisfreie Städte in die Lage versetzen, in ihrer Region ein kohärentes Bildungssystem aufzubauen. Dabei steht die gesamte Lernbiografie der Menschen im Blickfeld, also von der frühen Bildung im Kindergarten über Weiterbildung bis hin zur Seniorenakademie. Das Förderprogramm wird in vier Aktionsfeldern umgesetzt: Bildungsmanagement, Bildungsmonitoring, Bildungsberatung und Übergangmanagement. Bundesweit wurden aus weit über 100 Bewerbungen 40 Landkreise und kreisfreie Städte für die Förderung ausgewählt. Bei den ausgewählten 40 Kommunen handelt es sich um 17 Kreise und 23 Städte aus 15 beteiligten Bundesländern. 11 Kommunen liegen in den neuen Ländern und 29 Standorte in den alten Ländern.

► Stiftungen als Partner

‚Lernen vor Ort‘ ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit deutschen Stiftungen. Insgesamt haben 106 deutsche Stiftungen Patenschaften übernommen. Die beteiligten Stiftungen stellen den Kommunen im Rahmen dieser Patenschaften ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen im Management von erfolgreichen Bildungsprojekten, in der Prozessberatung und in der Erarbeitung innovativer Ideen jenseits des staatlichen und kommunalen Zuständigkeitsdenkens zur Verfügung.

Im Land Brandenburg wurden die Landkreise Barnim und Elbe-Elster für die Förderung ausgewählt. Bei der Umsetzung werden sie von der Kinder- und Jugendstiftung und dem Projektverbund Kooperation in Brandenburg (kobra.net) extern beraten (s. Interview).

Infos

Internetadressen

Lernen vor Ort: www.lernen-vor-ort.infoLandkreis Barnim: www.bib-barnim.deLandkreis Elbe-Elster: <http://tinyurl.com/32u4w2m>kobra.net: www.lokale-bildungslandschaft.de

Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Bundes gefördert.

‚Lernen vor Ort‘ im Land Brandenburg

Barnim und Elbe-Elster setzen Förderprogramm um

Egal ob Kita, Schule, berufliche Weiterbildung oder Seniorenakademie – in jedem dieser Fälle sind die kommunalen Bildungsträger gefordert. Damit die Bürgerinnen und Bürger für diese verschiedenen Anforderungen eine Anlaufstelle in ihrer Kommune erhalten, hat die Bundesregierung das Förderprogramm ‚Lernen vor Ort‘ aufgelegt. In Brandenburg beteiligen sich die Landkreise Barnim und Elbe-Elster an dem Programm. Beide Landkreise werden von dem Projektverbund Kooperation in Brandenburg (kobra.net) unterstützt und beraten. BRANDaktuell sprach mit Katrin Kantak, der Leiterin von kobra.net, über Ziele und Hindernisse bei der Umsetzung einer lokalen Bildungslandschaft.

Frau Kantak, welche Hilfestellungen geben Sie den beiden Kreisen und auf welche Hindernisse stoßen Sie dabei?

Unsere zentrale Aufgabe ist die Strategieberatung, damit in den Kreisen eine übergreifende Bildungsmanagement-Struktur etabliert werden kann. Dazu schauen wir uns die bestehenden Strukturen und Netzwerke an und geben Hinweise dazu, wie sie effizienter organisiert werden können.

Dies hört sich einfach an, ist aber längst nicht so einfach umzusetzen, womit wir auch gleich bei den Hindernissen wären: Weil eine Bildungslandschaft alle Akteure braucht, laden die Kreisverwaltungen zu Beratungen auch Schulleiter, Erzieherinnen, Wirtschaftsvertreter u. a. ein. Da Externe nicht einfach – wie Mitarbeiter aus der Verwaltung – delegiert werden können, muss vom Einladungsschreiben bis zur methodischen Umsetzung eine andere Ansprache gewählt werden, damit alle Akteure auch teilnehmen. Doch nicht nur die erste Teilnahme ist wichtig, es geht ja darum, eine kontinuierliche Netzwerkarbeit zu gewährleisten. Damit diese reibungslos und effizient erfolgt, ist es wichtig, dass im Vorfeld eine gemeinsame Zielstellung erarbeitet wird, die von allen Akteuren getragen wird.

Welche Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten gibt es zwischen den beiden Landkreisen?

Also gemeinsam ist beiden, dass sie bereits bevor das Programm ‚Lernen vor Ort‘ gestartet ist, konzeptionelle Lösungen erarbeitet haben, um eine gute Zusammenarbeit der Beteiligten

insbesondere an den Bildungsübergängen zu organisieren. Dabei lag der Schwerpunkt im Landkreis Elbe-Elster auf dem Übergang Schule und Beruf, jetzt werden auch andere Übergänge mit ins Blickfeld genommen. Der Landkreis Barnim konzentriert sich vor allem auf Übergänge und Infrastruktur von schulpflichtigen Kindern und Jugendlichen. Mit der Förderung sollen Schulen mit Mediatheken und digitalen Medien ausgerüstet sowie die Lehrkräfte diesbezüglich qualifiziert werden.



Damit ihr Bildungsweg nicht in eine Sackgasse führt, wollen die Kommunen neue Lernstrukturen vor Ort schaffen

Eine Ihrer weiteren Aufgaben ist auch die der Mittlerfunktion zwischen Land und Kommunen?

Ja, das stimmt. Das Programm ist so angelegt, dass das Land außen vorsteht, obwohl es um Bildung geht. Auf die Programmergebnisse sind neben dem Land auch andere Kommunen und Bildungsakteure neugierig. Deshalb dokumentiert kobra.net zentrale Prozesse in beiden Landkreisen. Diese aus externer Sicht erstellte Dokumentation kann dann für Transferüberlegungen auch von anderen Kommunen genutzt werden. □ (em)

Ein Euro über Tarif

Der Senioren-Landsitz in Templin setzt auf faire Bezahlung

Innerhalb von vier Jahren ist Ronald Lambrecht zu einem der großen Arbeitgeber in Templin geworden, und das nebenberuflich. In einer ehemaligen Rehaklinik betreibt er ein Seniorenpflegeheim, eine Physiotherapiepraxis und ein Hotel. Hauptberuflich ist er Chefarzt für Anästhesie im Templiner Krankenhaus.

Dr. Ronald Lambrecht sitzt an der Rezeption des Senioren-Landsitzes ‚An der Buchheide‘. Er trägt noch seine weiße Arztkleidung. Es scheint, er zeigt sich gerne mitten zwischen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Später im Gespräch sagt er, „ich führe meine Unternehmen familiär“ und „ich möchte, dass meine Mitarbeiter sich hier zu Hause fühlen“. Und er erzählt, wie er zu seinen Unternehmen kam: Die Rehaklinik, in deren Gebäude alle drei Unternehmen untergebracht sind, ging 2006 in Konkurs. „Kurz vorher kam ich als Arzt an das Templiner Krankenhaus und wohnte in der Rehaklinik.“ An seinen freien Tagen machte er Spaziergänge in der Umgebung. Einmal saß er mit seiner Partnerin auf einer Erhebung und blickte auf die Rehaklinik. Dabei kam ihnen die Idee mit dem Pflegeheim. Lambrecht rief in Pflegeheimen im Land Brandenburg an und stellte fest, dass es kaum freie Plätze gibt. Er kaufte die Klinik und im September 2008 öffneten Senioren-Landsitz, Physiotherapiepraxis und Hotel. Heute beschäftigt er 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Arbeiten bleiben im Unternehmen

In seinen Geschäftskonzepten verfolgt Lambrecht zwei Grundsätze: Für fast alle Arbeiten gibt es unternehmenseigene Bereiche, beispielsweise eine eigene Gastronomie und eine eigene Wäscherei. Und Lambrecht bezahlt allen Beschäftigten einen Euro pro Stunde über Mindesttarif, egal ob Reinigungspersonal, Pflegehelfer, Krankenschwester oder Koch. Eine Pflegehelferin bekommt so statt 7,50 Euro in der Stunde 8,50 Euro. Warum er das macht? „Ich möchte motivierte Mitarbeiter haben.“

70 Prozent seiner Beschäftigten seien vorher arbeitslos gewesen, sagt Lambrecht. Allein seit 2009 hat Dieter Tramp vom Arbeitgeberservice des Jobcenters 22 Langzeitarbeitslose an Lambrecht vermittelt. Ronald Lambrecht ist ein Arbeitgeber, mit dem Dieter Tramp gerne zusammenarbeitet. „Die Leute können von den Einkommen leben.“ Solche Arbeitsplätze seien in der Region nicht selbstverständlich.

Und welchen Stellenwert haben die Förderungen wie der Eingliederungszuschuss für Ronald Lambrecht? „Es ist ein Geben und ein Nehmen“, sagt er. „Die Förderungen helfen, ein junges Unternehmen zu stabilisieren.“

Ronald Lambrecht hat keine Probleme, Mitarbeiter zu finden. Einzig examinierte Pflegekräfte seien knapp in der Region. Dennoch bekommt er sie. „Es spricht sich herum, dass wir moderate Arbeitszeiten haben. Jedes zweite Wochenende ist frei.“ Das ist möglich, weil er vier Mitarbeiter mehr beschäftigt, als im Betreuungsschlüssel vorgesehen sind. Trotzdem seien der Senioren-Landsitz wie die beiden anderen Unternehmen in der Gewinnzone angekommen, sagt Lambrecht. □ (jac)
Infos

Internetseiten des Senioren-Landsitzes ‚An der Buchheide‘: www.senioren-landsitz.de; Internetseiten des Landsitz-Hotels: www.landsitz-kur.de

Einkommen in der Uckermark

Templin liegt in der Uckermark, dem Landkreis, der im Jahr 2008 das niedrigste Primäreinkommen pro Einwohner im Land Brandenburg hatte. Genau 14.609 Euro betrug das durchschnittliche Primäreinkommen der Uckermärker. Das waren 85 Prozent des brandenburgischen und 66 Prozent des bundesweiten Durchschnitts.

Das verfügbare Einkommen je Einwohner betrug 14.644 Euro. Auch das war der niedrigste Wert in Brandenburg, prozentual hatten die Uckermärker jedoch aufgeholt. Ihr verfügbares Einkommen betrug 92 Prozent des brandenburgischen und 77 Prozent des bundesweiten Durchschnitts. Beim verfügbaren Einkommen werden u. a. die Steuern abgezogen und Transferzahlungen wie Rente, Arbeitslosengeld I und II hinzugezählt. Das Primäreinkommen enthält Einkommen aus Erwerbstätigkeit und Vermögen.



Elke Zastrow war arbeitslos, bevor sie im Herbst 2008 im Senioren-Landsitz eine Arbeit bekam. Vor ihrer Arbeitslosigkeit hatte die Krankenschwester bei einem ambulanten Pflegedienst gearbeitet. Im Senioren-Landsitz schätzt sie vor allem die Arbeitsbedingungen: „Ich habe Zeit für die Bewohner und ich arbeite mit Kollegen zusammen.“ Elke Zastrow ist 48 Jahre alt. 2003 hatte sie eine Umschulung zur Krankenschwester gemacht, unter anderem in Bremen. „Ich wollte aber wieder zurück nach Hause, nach Templin“, sagt sie.

Älter werdende Belegschaften

Handlungsstrategien zur Bewältigung des demografischen Wandels in der Arbeitswelt

Die Anzahl der Brandenburgerinnen und Brandenburger im erwerbsfähigen Alter wird bis zum Jahr 2030 um ca. 550.000 Personen (rund 31 Prozent) zurückgehen. Die Altersproportionen werden sich innerhalb der Gruppe der erwerbsfähigen Personen deutlich zugunsten älterer Erwerbsfähiger verschieben. So wird bis zum Jahr 2020 die Altersgruppe der 55- bis unter 65-Jährigen um rund ein Drittel von derzeit ca. 340.000 auf über 450.000 Personen zunehmen. Diese Entwicklung führt unabwendbar zu alternden Belegschaften in den Betrieben. Unternehmen sind bereits jetzt darauf angewiesen, das Wissen und die Erfahrungen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker zu nutzen. Über Wege und Möglichkeiten zieht folgender Artikel ein Zwischenresümee.

Aus Sicht der Unternehmen werden ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter größtenteils als genauso leistungsfähig beschrieben wie ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Trotzdem macht sich dieses in verschiedenen Studien erhobene Meinungsbild bei den Personalverantwortlichen noch nicht in deren Einstellungs- und Personalentwicklungspolitik bemerkbar. Bei Neueinstellungen haben ältere Arbeitskräfte gegenüber ihren jüngeren Mitbewerbern nach wie vor überwiegend das Nachsehen. Zudem werden ältere Beschäftigte weniger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als jüngere.

Attraktive Arbeitsplätze

Angesichts des künftig zu erwartenden Fachkräftemangels sind attraktive Arbeitsplätze das Maß aller Dinge, um Fachpersonal im Land zu halten bzw. hinzuzugewinnen. Hierzu gehören alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie konkurrenzfähige Löhne. Der durchschnittliche Bruttolohn betrug 2009 in Brandenburg nur 72 Prozent des Durchschnittslohns in Westdeutschland. Dies ist zu wenig, um im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte auf Dauer bestehen zu können. Ein Vergleich der Entwicklung der wirtschaftlichen Leistung Brandenburgs mit der hiesigen Lohnentwicklung lässt insgesamt Möglichkeiten für bessere Löhne im Land erkennen.

Seit 2000 stieg die gesamte Bruttowertschöpfung in Brandenburg um 18,9 Prozent, die Arbeitnehmerentgelte nahmen im gleichen Zeitraum (2000 bis 2009) jedoch nur um 7,3 Prozent zu. Die Unternehmerinnen und Unternehmer sind mit den Tarifpartnern aufgefordert, vorhandene Spielräume für höhere Löhne zu nutzen. Es wird eine große Aufgabe der Arbeitspolitik der nächsten Jahre sein, Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsprozesse in

alternden Belegschaften zu unterstützen bzw. zu initiieren. Nur wenn das Wissen der älteren Erwerbspersonen bis zum Eintritt in die Rente genutzt und gefördert wird, kann dem drohenden Fachkräftemangel begegnet werden.

Handlungsstrategien

Im Einzelnen lassen sich nachfolgende Handlungsstrategien ableiten:

- ▶ die Sensibilisierung der Unternehmerinnen und Unternehmer und Beschäftigten für den demografischen Wandel;
- ▶ die Stärkung der Weiterbildung Älterer – um Ältere mehr für Weiterbildung aufzuschließen, ist es notwendig, dass Bildungsangebote die spezifischen Leistungsvoraussetzungen und Motivationsmuster der Altersgruppe berücksichtigen. Es bietet sich an, altersspezifische Lehrmethoden und Trainings mit Qualifizierungsangeboten für Ältere zu kombinieren. Dies wird gegenwärtig in Brandenburg mit dem Landesprogramm ‚Akademie 50plus‘ getestet.

Zudem werden in der INNOPUNKT-Initiative ‚Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung‘ neuartige Lernformen sowie neue Personalentwicklungsmethoden für Ältere erprobt.

- ▶ die Förderung von Schulungen für Personalverantwortliche, Bildungstrainer sowie Multiplikatoren zu altersgerechten Lehrmethoden und altersspezifischen Qualifizierungsmodulen;
- ▶ die Gestaltung von Arbeitsprozessen, sodass Ältere motiviert und leistungsfähig bleiben – die Unternehmerinnen und Unternehmer müssen gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ‚altersangemes-

sene Arbeitsarrangements‘ entwickeln und etablieren.

- ▶ die Stärkung der Sozialpartner, um tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zur altersgerechten Ausgestaltung der Erwerbsarbeit zu fördern – es müssen Best-Practice-Beispiele und Muster-Betriebsvereinbarungen geschaffen werden, die veröffentlicht werden können. Hierzu gehört bspw. eine altersgerechte Arbeitszeitpolitik, die lebenszyklus- und biografieorientiert ist.
- ▶ die Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements – Entwicklung und Einführung eines vorsorgenden betrieblichen Gesundheitsmanagements als Maßnahme zum Erhalt der Leistungsfähigkeit im Alter. Hierzu gehören eine auf Prävention ausgerichtete Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung sämtlicher arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie die Förderung der Entwicklung von Gesundheitskompetenzen der Belegschaft.

- ▶ Zu überlegen ist zudem, inwieweit der bestehende gesetzliche Rahmen ausreicht, um im Sinne von ‚Guter Arbeit‘ die Arbeitsbedingungen für alternde Belegschaften zu verbessern. Hierzu gehören Diskussionen um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und um Veränderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz, im Arbeitszeitgesetz sowie im Arbeitsschutzgesetz. □

Jörg Jurkeit,
 Ministerium für Arbeit, Soziales,
 Frauen und Familie

Infos

Zu Fragen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt wird am 31. März 2011 auf einer Fachtagung ‚Altersgerechte Arbeitswelt – Potenziale Älterer zur Fachkräftesicherung von morgen‘ diskutiert. Der Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASF), Günter Baaske, wird die Tagung eröffnen. Details zur Tagung finden Sie auf Seite 30 in diesem Heft.

Informationen zum Programm ‚Akademie 50plus‘ (1) und zur INNOPUNKT-Initiative (2) finden Sie auf den LASA-Internetseiten:

(1) <http://tinyurl.com/7nxjn8>

(2) <http://tinyurl.com/3a2h8hq>



Beide Programme werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Ein Dorfbrunnen der anderen – modernen – Art

Haus der Eigenarbeit – Arbeitsförderung in einem Projekt mit arbeitspolitischer Vision

Seit 1987 steht das HEi, so der Kurzname des Hauses der Eigenarbeit in München, allen Bürgerinnen und Bürgern offen, die Unterstützung beim Selbermachen suchen. Professionell ausgestattete Werkstätten und fachliche Anleitung ermöglichen auch dem ungeübten Laien, erfolgreich Hand anzulegen beim Möbelbau, bei Reparaturen, bei der Arbeit an Kunstobjekten oder was auch immer das persönliche Anliegen ist. Doch es steckt mehr als nur die bloße Selbsthilfe hinter der Idee zu diesem Projekt: Es geht um Wertgefühle und Lebensqualität.

Das HEi wurde von der ‚anStiftung‘ (heute Stiftungsgemeinschaft anStiftung & ertomis) als Modellprojekt initiiert und soll Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit aufwerten. Damit will das HEi davon zeugen, dass gerechte Verteilung von Arbeit auf alle Arbeitssuchenden keine Minderung von Wohlstand bedeuten muss. Zeit für sich und andere und selbstbestimmte produktive Tätigkeit können auch zu einem Mehr an Lebensqualität führen.

Von der Idee zur Tradition

Das Konzept ging in weiten Teilen auf: Seit 23 Jahren wird das HEi rege genutzt, und etliche Offene Werkstätten an anderen Orten orientieren sich am Vorbild des HEi. In acht Laien-Werkstätten sind Männer und Frauen, aber auch Kinder und Jugendliche, mit Schreibern, Metallbearbeitung, Schmuckherstellung, Nähen, Buchbinden, Polstern und Töpfern beschäftigt. Sie tüfteln oder gestalten etwas Nützliches oder Schönes. Die Spanne reicht vom kurzen Zuschnitt eines Bretts bis zum aufwändigen monatelangen Polsterprojekt.

Von all dem profitieren auch die Beschäftigten, die aus der Langzeitarbeitslosigkeit in das HEi vermittelt werden. Sie sind als Werkstatthelfer, Hausmeister, Caféhilfe, am Empfang und in der Verwaltung tätig und unterstützen die vier Angestellten sowie die freien Mitarbeiter, die stundenweise als Kursleiter und Fachberater ins HEi kommen. Seit Mitte der 90er-Jahre ist das HEi ein sozialer Betrieb, der durch das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) kommunale Förderung erhält. Die Beschäftigten finden ein komplexes Lernfeld vor und werden an ihren Arbeitsplätzen qualifiziert, sowohl technisch als auch mit dem Schwerpunkt Kundenorientierung. Sie haben zudem die Möglichkeit, selber die Werkstatt- und Kulturangebote des HEi zu nutzen. Nach dem Gesetz sind ihre Stellen im Betrieb zusätzlich, doch sie können sich so einbringen, dass ihr Beitrag sichtbar ist.

So zum Beispiel über die schmackhaften Speisen und Kuchen der Caféhilfe und die höchst originellen Dekorationen des Floristen, der auch auf Kundenbestellung arbeitet, aber trotz seines Könnens keine Stelle auf dem Ersten Arbeitsmarkt findet. Die Beschäftigten im HEi bringen meist gesundheitliche Vermittlungshemmnisse mit. In einem sozialen Betrieb können sie so aufgefangen werden, dass sie gesundheitlich stabilisiert werden.

Die Finanzierung steht auf vielen Füßen

Das HEi finanziert sich knapp zur Hälfte aus eigenen Einnahmen; das sind Gebühren für Werkstattnutzung und Kurse, Material- und Caféverkauf sowie Spenden der Fördermitglieder. Etwa ein Drittel des Budgets wird von der Landeshauptstadt München beigesteuert. Zusammen mit den Arbeitsförderungsmitteln reicht es nicht für die volle Finanzierung, sodass das Defizit jährlich von der Stiftungsgemeinschaft anStiftung & ertomis ausgeglichen wird. Das hohe Ziel Eigenfinanzierung, das dem Modellprojekt von Anfang an vorgegeben war, konnte selbst bei sozial verträglichen Preisen (durchschnittlich 8 Euro pro Nutzerstunde) nicht erreicht werden.

Was schon erreicht wurde, ist ein ungewöhnlich breiter sozialer Mix der Nutzerinnen und Nutzer. Da arbeitet der Student neben der Hausfrau und dem Obdachlosen, der tüftelnde Emigrant aus der ehemaligen Sowjetunion ne-

ben dem arrivierten Unternehmensberater. Ihre Motive sind so verschieden wie ihr sozialer Hintergrund. Ihre Anliegen sind pragmatisch. Sie suchen Gleichgesinnte oder unkomplizierte Gesellschaft. Ein Besucher verglich das HEi mal mit einem Dorfbrunnen, der wegen Wasser, aber auch als Treffpunkt aufgesucht wird.



Junge Frau beim Restaurieren eines Schrankes

Ziel ist Kontinuität in der Arbeit

In der Zukunft wird sich das HEi noch stärker vernetzt im Verbund Offener Werkstätten überregional für Eigenarbeit einsetzen. Im Interesse seiner Beschäftigten plädiert es für mehr Kontinuität der geförderten Stellen, damit die gesundheitliche und soziale Stabilisierung erhalten bleibt. □

Dr. Elisabeth Redler,
Leiterin Haus der Eigenarbeit

Infos

E-Mail: welcome@hei-muenchen.de, Internet:
www.hei-muenchen.de, www.offene-werkstaetten.de

In Bewegung

Mobilität der Beschäftigten zwischen Berlin und Brandenburg ist weiter gestiegen

Immer mehr Brandenburgerinnen und Brandenburger arbeiten in Berlin, ihre Zahl steigt seit Jahren. Aber auch innerhalb Brandenburgs gibt es klar erkennbare Pendlerbewegungen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Berlin-Brandenburg beobachtet die Entwicklungen und hat Unterschiede zwischen den Pendlergruppen festgestellt.

Unabhängig davon, ob die Beschäftigung in Berlin abnahm, was die längste Zeit der Fall war, oder zunahm wie in den letzten Jahren – die Pendler von Brandenburg nach Berlin werden zahlreicher. Dazu beigetragen hat auch die fortschreitende Suburbanisierung der Berliner Bevölkerung, obwohl die Umzüge der Berliner in das Umland 1998 ihren Höhepunkt erreichten. Seither hat sich der Wanderungszugewinn des Umlandes abgeschwächt.

Rund 178.000 Brandenburger waren 2009 in der Hauptstadt sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 2.400 mehr als im Vorjahr. In der Gegenrichtung von Berlin nach Brandenburg hat die Pendlerzahl ebenfalls leicht zugenommen, auf 68.200. Per saldo wird der Brandenburger Arbeitsmarkt durch die Pendler somit deutlich um 108.600 Beschäftigte entlastet. Auch der Pendlersaldo hat im Jahr 2009 gegenüber dem Vorjahr erneut zugenommen, und zwar um fast 1.600.

Von Brandenburg nach Berlin

Der Grad der regionalen Verflechtung zwischen der Großstadt Berlin und dem

Land Brandenburg wird mit der regionalen Auspendlerquote gemessen, also dem Anteil der Auspendler aus Brandenburg nach Berlin an den Wohnortbeschäftigten in Brandenburg. Für Brandenburger Auspendler nach Berlin hat sich diese regionale Quote von 1995 bis 2009 auf 22 Prozent erhöht und damit seit Mitte der 1990er-Jahre mehr als verdoppelt. In der Gegenrichtung, von Berlin nach Brandenburg, verlief die Entwicklung deutlich verhaltener. Die regionale Auspendlerquote für Berlin liegt 2009 bei 7,3 Prozent. Dabei zeigt sich erstmals gegenüber dem Vorjahr ein leichter Rückgang.

Pendler zwischen den Kreisen

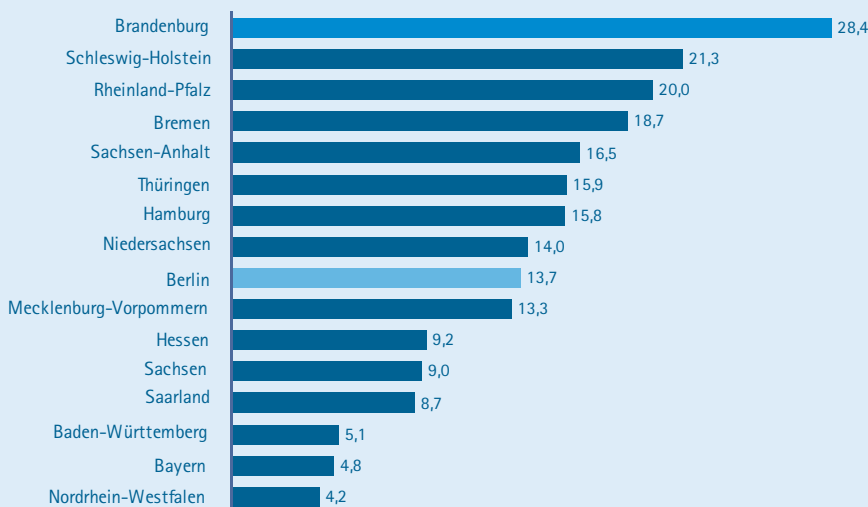
Während in die kreisfreien Städte mehr Arbeitskräfte ein- als auspendeln, weisen alle brandenburgischen Landkreise einen negativen Pendlersaldo auf, es pendeln also mehr Beschäftigte aus als ein. Neben den Pendlersalden unterscheiden sich die Herkunft bzw. Zielort der Ein- bzw. Auspendler in den verschiedenen Kreisen und kreisfreien Städten, es lassen sich hier deutliche Unterschiede nach Typ und Lage des Kreises erkennen (siehe Grafik auf den Internetseiten von BRANDak-

tuell, die Red.). Die meisten Einpendler der kreisfreien Städte kommen aus dem Land Brandenburg. Dies bestätigt die Rolle dieser Städte als regionale Arbeitsmarktzentren. Das gilt auch für Potsdam. Aber die gute Erreichbarkeit der Landeshauptstadt und attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten ziehen auch viele Arbeitspendler aus Berlin an. Eine weitere relevante Gruppe bilden die relativ wirtschaftsstarken an Berlin angrenzenden Landkreise Teltow-Fläming und Dahme-Spreewald. Auch hier sind es primär Brandenburger Beschäftigte, die einpendeln, gefolgt von Berliner Arbeitskräften. Einzig in den Umlandkreisen Oberhavel und Märkisch-Oderland arbeiten mehr Berliner Einpendler als Brandenburger. Die peripheren Landkreise wie Uckermark und Elbe-Elster, gefolgt von Prignitz und Ostprignitz, haben die geringsten Einpendlerquoten.

Die an Berlin angrenzenden Kreise zeichnen sich durch sehr intensive Pendlerverflechtungen mit der Großstadt aus und sie haben die höchsten Quoten an Auspendlern, vor allem nach Berlin. Lediglich Potsdam-Mittelmark hat einen hohen Grad an Pendlerbeziehungen mit Potsdam-Stadt und erreicht dadurch eine sehr hohe innerbrandenburgische Auspendlerquote. Das Gleiche gilt für Spree-Neiße als Umlandkreis von Cottbus.

Nicht nur die Oberzentren stellen relevante regionale Arbeitsmarktzentren für innerbrandenburgische Pendler dar, sondern auch viele Mittelzentren. Während sich jedoch alle Oberzentren durch einen überdurchschnittlichen Arbeitsplatzbesatz und überdurchschnittliche Einpendlerquoten auszeichnen, zeigen sich bei den Mittelzentren ganz unterschiedliche Ergebnisse. Die Einpendlerquoten reichen von 81,2 Prozent in Schönefeld-Wildau bis 31,7 Prozent in Schwedt. Hohe positive Pendlersalden verzeichnen vor allem vergleichsweise bevölkerungsstarke Mittelzentren, wie z. B. Neuruppin und Eberswalde.

Auch die Pendler selbst unterscheiden sich, je nachdem, ob sie innerhalb von Brandenburg oder von Brandenburg nach Berlin pendeln. Der Anteil männlicher Pendler ist innerhalb des Landes höher als unter den Brandenburg-Berlin-Pendlern. Dabei sind vor allem die



Auspendlerquoten in Prozent im Bundesländervergleich 2009; Grafik: IAB;
 Daten: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. Juni 2009 (vorläufiger Stand).
 Quelle der Daten: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des IAB

jungen Arbeitskräfte zwischen 15 bis 24 Jahre im Land mobil. Auch in der Qualifikation unterscheiden sich die Pendler innerhalb Brandenburgs von den Brandenburg-Berlin-Pendlern. Der Anteil Hochqualifizierter ist in der erstgenannten Gruppe geringer. Dagegen sind die Anteile der Pendler mit abgeschlossener Berufsausbildung deutlich höher. Auch die un- und angelernten Arbeitnehmer sind vergleichsweise stärker vertreten.

Auspendlerquote ist in Brandenburg am höchsten

Im Vergleich mit den anderen Bundesländern hat Brandenburg mit 28,4 Prozent nach wie vor die höchste Auspendlerquote (vgl. Abbildung Seite 20, die Red.). Abgesehen von der dominierenden Pendlerverflechtung mit Berlin (177.800 bzw. 70,9 % aller Auspendler) arbeiten Brandenburger vor allem in den Bundesländern Sachsen (15.300 bzw. 6,1 %), Nordrhein-Westfalen (9.000 bzw. 3,6 %) und Sachsen-Anhalt (7.900 bzw. 3,2 %). Dabei pendeln deutlich mehr Männer als Frauen zwischen ihrem Wohnort in Brandenburg und ihrem Arbeitsplatz in einem anderen Bundesland. Zu den Fernpendlern gehören 17 Prozent der Brandenburger Auspendler.

Als Einpendlerregion ist Brandenburg vorrangig für Beschäftigte aus Berlin (62 % der Einpendler) und den neuen Bundesländern (32.400 bzw. 29,4 %) von Interesse. Aus den alten Bundesländern kommen 8.600 Einpendler, das sind 7,8 Prozent. Zukünftig ist mit einem weiteren Anstieg der Pendlerbeziehungen zwischen Brandenburg und Berlin zu rechnen. Vor allem die Pendlerverflechtungen im engeren Verflechtungsraum werden sich voraussichtlich verstärken. Zudem dürfte die Mobilität aus dem äußeren Entwicklungsraum nach Berlin bzw. in das Umland weiter zunehmen. Die Funktion Berlins als Bundeshauptstadt und internationaler Forschungs- und Kulturstandort erhöht darüber hinaus die Anziehungskraft für Arbeitskräfte aus dem Bundesgebiet und dem Ausland, vor allem für qualifizierte Arbeitskräfte. □

Dr. Dieter Bogai, Doris Wiethölter, IAB

Infos

Den Pendlerbericht Berlin-Brandenburg 2009 finden Sie im Internet unter: www.iab.de/238/section.aspx/Publikation/k100921n04

Die Grafik ‚Woher kommen die Einpendler der Brandenburger Kreise?‘ finden Sie auf den BRANDaktuell-Internetseiten: <http://tinyurl.com/66zo64w>

einBlick in meine Zukunft

Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg

Der Zukunftstag hilft Mädchen und Jungen, den richtigen Beruf zu wählen. Unternehmen unterstützt er, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Im April können sie zum neunten Mal Schülerinnen und Schüler zu sich einladen.

Die Berufswahl soll von den Fähigkeiten und Interessen bestimmt sein, nicht von dem Geschlecht. Ziel ist es deshalb, Schülerinnen und Schülern bewusst zu machen, wie verschieden Mädchen und Jungen ihre Berufswahl treffen und welche Alternativen sie haben. So können Mädchen die MINT-Berufe – Mathematik – Informatik – Naturwissenschaften – Technik – kennenlernen. Jungen werden ermuntert, in soziale Berufe hineinzuschnuppern.

Während der Zukunftstag Schülerinnen und Schülern einen praktischen Zugang zur Arbeitswelt ermöglicht, können Unternehmen ihn dafür nutzen, vorausschauend ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Erfahrungen zeigen, je früher Unternehmen und Institutionen sich anmelden, desto mehr Schülerinnen und Schüler kommen zu ihnen. Empfehlenswert

ist bei der elektronischen Anmeldung, den Programmablauf so interessant wie möglich zu beschreiben und Informationen zu den Berufsfeldern zu geben. Die Mädchen und Jungen können dann besser einschätzen, was sie erwartet.

Das Land Brandenburg bietet über 300 Ausbildungsberufe sowie eine Vielzahl an Studienfachrichtungen. Es gilt, die jungen Köpfe Brandenburgs von diesem breiten Angebot zu überzeugen. Alle Unternehmen, Institutionen und Hochschulen sollten die Chance nutzen, ihre Türen öffnen und Schülerinnen und Schüler für ihre Berufsfelder begeistern. □

Agentur BELLOT

Infos

Im Internet unter:
www.zukunftstagbrandenburg.de

Zukunftstag 2011 – neuer Termin

Der neunte ‚Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg‘ findet in diesem Jahr bereits am zweiten Donnerstag im April, am 14. April 2011, statt.

Unternehmen und Institutionen

Über die offizielle Internetseite können sich Unternehmen, Institutionen und Hochschulen anmelden. Das Onlineformular finden Sie über die Aktionslandkarte oder unter der Rubrik ‚Veranstalter‘.

Infos

Informationen unter: www.zukunftstagbrandenburg.de



Beim Zukunftstag 2010 besuchten Schülerinnen und Schüler die Dorfschmiede in Blankenfelde

Drei Leitinitiativen für die neue EU-Strategie 2020

Agenda, Plattform und Innovation – Schwerpunkte für den zukünftigen ESF

Die EU-Kommission veröffentlichte Ende des Jahres 2010 drei Leitinitiativen für die Strategie Europa 2020, in denen sie auch weitere Schwerpunkte für den Europäischen Sozialfonds benennt. Die ‚Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten‘, die ‚Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung‘ und die Leitinitiative zur ‚Innovationsunion‘ enthalten zahlreiche, auf Beschäftigung und soziale Integration abzielende Maßnahmen.



Mit diesen drei Initiativen lagen insgesamt sechs der sieben angekündigten Leitinitiativen vor. Seit Januar 2011 ist die Serie durch die Veröffentlichung zum Thema ‚Ressourcenschonendes Europa‘ komplett. Jede der Leitinitiativen deckt einen zentralen Aktionsbereich ab und ist einer von den drei Prioritäten der Strategie Europa 2020 zugeordnet: intelligentes Wachstum; nachhaltiges Wachstum und integratives Wachstum.

Die Leitinitiativen für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten sowie gegen Armut und soziale Ausgrenzung sollen Fortschritte in der Priorität integratives Wachstum anregen und so die Herausbildung einer Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und sozialem und territorialem Zusammenhalt fördern. Dagegen werden mit ‚Innovationsunion‘ Beiträge zum intelligenten Wachstum angestrebt, d. h. zur Entwicklung einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft.

Die Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten

In der Agenda präsentiert die EU-Kommission die vorrangigen Maßnahmen, mit denen v. a. das Beschäftigungsziel der Strategie Europa 2020, eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent für die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen, erreicht werden soll. Nach ihrer Auffassung sind dazu insbesondere Frauen

sowie jüngere und ältere Arbeitskräfte in Beschäftigung zu bringen. Als unabdingbare Voraussetzung für einen Erfolg hält die Kommission energische Schritte für erforderlich, die auf vier Prioritäten zu konzentrieren sind.

1. Besser funktionierende Arbeitsmärkte:

Im Kern geht es hierbei um die Überarbeitung der nationalen Flexicurity-Strategien und ihre Anpassung an die Situation nach der Wirtschafts- und Finanzkrise. Dadurch könnten schnelle Arbeitsmarktreformen unterstützt, die Arbeitsmarktsegmentierung abgebaut, die Geschlechtergleichstellung gefördert und Übergänge erleichtert werden, wie der Wechsel des Arbeitsplatzes, des Berufs, der Branche oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Gemeinsam mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern schlägt die Kommission politische Prioritäten vor, um die vier Flexicurity-Komponenten (flexible und verlässliche vertragliche Vereinbarungen, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, lebenslanges Lernen und moderne Systeme der sozialen Sicherheit) zu stärken. Darin enthalten sind Empfehlungen, wie etwa der Anspruch auf lebenslanges Lernen oder zielgerichtete Ansätze für besonders gefährdete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

2. Kompetentere Arbeitskräfte:

Die Abstimmung der vorhandenen Kompetenzen auf die Erfordernisse der Arbeitsmärkte ist noch immer eine Herausforderung. Deshalb sollen die Nutzung von Arbeitsmarktdaten zum aktuellen und künftigen Kompetenzbedarf für die Politikgestaltung in den Bereichen Bildung und Beschäftigung verbessert werden und alle Bürgerinnen und Bürger die Möglichkeit erhalten, die Mischung an Wissen, Kompetenzen und Fertigkeiten zu erwerben und weiterzuentwickeln, die sie benötigen, um im Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Weiter-

hin steht die Abstimmung von Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Konzentration auf die potenziellen Arbeitsstellen in Europa im Fokus. Außerdem sollen Beeinträchtigungen für die geografische Mobilität in allen EU-Ländern abgebaut und der mögliche Beschäftigungsbeitrag der Migration durch die bessere Integration von legal in Europa lebenden Migrantinnen und Migranten weitgehend erschlossen werden.

3. Höherwertige Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen:

Unter Hinweis auf den Zusammenhang von Arbeitsplatzqualität in der EU einerseits sowie Arbeitsproduktivität und Teilnahme an der Beschäftigung andererseits will die Kommission die EU-Vorschriften zu Beschäftigung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hinsichtlich etwaiger Änderungserfordernisse evaluieren. Zudem beabsichtigt sie, die nationalen Behörden und die Sozialpartner bei der Rechtsumsetzung in den Mitgliedstaaten weiter zu unterstützen. Darüber hinaus sollen die EU-Definition und die gemeinsamen Indikatoren für qualitativ hochwertige Arbeit überprüft werden, um die Bewertung und das Benchmarking der einzelstaatlichen Politiken wirksamer gestalten zu können.

4. Bessere Strategien für neue Arbeitsplätze und zur Förderung der Arbeitskräftenachfrage:

Es ist ein erklärtes Ziel der Kommission, das mit den Leitinitiativen zu Europa 2020 angestrebte Wirtschaftswachstum auf einem Zuwachs an Arbeitsplätzen fußen zu lassen. Die Vermittlung von Kompetenzen reiche dafür allein nicht aus. Insbesondere sollen die Bedingungen für die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen an den beiden Enden des Kompetenzspektrums verbessert werden. Es sind Vorschläge geplant, die die Schaffung von Arbeitsplätzen in Unternehmen mit hohen Qualifikationsanforderungen und FuE-intensiven Geschäftsmodellen erleichtern und die Arbeitgeber anregen, Langzeitarbeitslose oder andere vom Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedrohte Personen einzustellen. Außerdem sind in diesem Zusammenhang die Verlagerung von Schwarzarbeit in reguläre Beschäfti-

gung und die Förderung von Unternehmertum von Bedeutung.

In der Leitinitiative ‚Agenda für neue Kompetenzen und für neue Beschäftigungsmöglichkeiten‘ legt die Kommission, bezogen auf die vier Prioritäten, 13 Leitaktionen fest und untersetzt sie mit begleitenden und vorbereitenden Maßnahmen. Dabei betont sie aber, dass die Mitgliedstaaten in den angesprochenen Politikfeldern die Hauptverantwortung tragen und auch über die wesentlichen Instrumente verfügen, um die vorgestellten Ziele zu erreichen. Nichtsdestotrotz weist die Kommission darauf hin, dass die EU-Finanzinstrumente – allen voran die Strukturfonds und das Programm für lebenslanges Lernen – ein erhebliches Unterstützungspotenzial bieten. Gerade der Europäische Sozialfonds eigne sich für gezielte Förderungen, etwa bei der Weiterentwicklung von Arbeitsmarktstrategien oder der Antizipation von Qualifikations- und Kompetenzanforderungen.

Für die Umsetzung der Agenda auf der lokalen und regionalen Ebene wird der Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern, öffentlichen Arbeitsverwaltungen, sozialen Diensten, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und Organisationen der Zivilgesellschaft große Bedeutung beigemessen. Im Jahr 2014 will die Kommission die Agenda überarbeiten und an den neuen mehrjährigen EU-Finanzrahmen anpassen.

Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung

Im Zuge der Strategie Europa 2020 wurde die Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung mit ins Zentrum der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialagenda gerückt. Die Staats- und Regierungschefs vereinbarten das Ziel, im Verlauf von zehn Jahren ‚mindestens 20 Millionen Menschen vor dem Risiko der Armut oder der Ausgrenzung zu bewahren‘. Die Leitinitiative ‚Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung‘ trägt der Erkenntnis Rechnung, dass nachhaltiges und integratives Wachstum ohne die Einbeziehung gefährdeter Personengruppen in die Gesellschaften und Arbeitsmärkte nicht funktioniert und Armutsbekämpfung ein Wachstumsmotor ist. Die Plattform ist mit den anderen Leitinitiativen verbunden, sie ergänzt sie und stellt auf Synergieeffekte ab. Sie soll die Akteure auf EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten verpflichten, gemeinsam gegen Armut und soziale Ausgrenzung anzugehen.

Da nach Einschätzung der Kommission infolge der Krise die nächsten Jahre überwiegend von öffentlichen Ausgabenkürzungen geprägt sein werden, müssten die Effizienz gesteigert und das Vertrauen gestärkt werden. Notwendig sei das Beschreiten neuer partizipativer Wege im Kampf gegen Armut, die Präventionspolitik sei weiterzuentwickeln und auf Bedürfnislagen dort zu reagieren, wo sie entstehen.

Zentraler Ausgangspunkt der Plattform ist, dass der Kampf gegen Armut und Ausgrenzung auf Wachstum und Beschäftigung sowie auf einem modernen und wirksamen Sozialschutz aufbauen muss. Ebenso ist es erforderlich, innovative Interventionen für den Sozialschutz mit zielgerichteten und wirksamen Maßnahmen in Politikfeldern wie Bildung, Gesundheit, Familie zu kombinieren. Zu den Zielen der Plattform zählen, die ‚Vererbung‘ von Armut auf die nächste Generation zu verhindern, Kinderarmut zu beseitigen, Beschäftigung als Ausweg aus Armut durch aktive Eingliederungsstrategien zu fördern sowie die Anstrengungen zur Integration von Minderheitengruppen zu verstärken.

Folgender Handlungsbedarf wurde festgestellt:

- ▶ Maßnahmen in allen Politikbereichen,
- ▶ stärkerer und wirksamerer Einsatz der EU-Finanzinstrumente,
- ▶ Entwicklung eines evidenzbasierten Ansatzes für soziale Innovationen und Reformen,
- ▶ Förderung eines partnerschaftlichen Ansatzes und der Sozialwirtschaft,
- ▶ intensivere strategische Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten.

In der Leitinitiative werden diese Handlungsbereiche erläutert. Mehr als 60 Schlüsselinitiativen zur Armutsbekämpfung in den nächsten Jahren hat die Kommission in einem Zusatzdokument aufgelistet. Im Jahr 2014 soll die Umsetzung der Plattform überprüft und an den neuen EU-Finanzrahmen angepasst werden.

Leitinitiative Innovationsunion

Mit der Innovationsunion stellt die Kommission im Kontext der anderen Leitinitiativen ein strategisches Gesamtkonzept vor, das die Bedingungen und den Zugang zu Finanzierungsmitteln für Forschung und Innovation verbessern und sicherstellen soll. Es ist zudem darauf ausgerichtet, innovative Ideen in

wachstums- und beschäftigungswirksame Produkte und Dienstleistungen umzusetzen. Ein Ziel besteht darin, die Aktivitäten Europas auf Herausforderungen wie Klimawandel, Energie- und Ernährungssicherheit, Gesundheit und Bevölkerungsalterung zu bündeln. Mit Maßnahmen der öffentlichen Hand sollen das Engagement der Privatwirtschaft erhöht und Engpässe beseitigt werden, die das Überführen von Ideen zur Marktreife behindern.

In der Leitinitiative wird soziale Innovation als ein dringend zu entwickelnder Bereich benannt, der zu einem Schwerpunkt in der nächsten Generation der ESF-Programme werden sollte. Die bisherigen Beispiele für soziale Innovation in Europa, wie etwa soziale Netze der Nachbarschaftshilfe für Alleinlebende oder Ethikbanken mit auf große soziale und ökologische Rendite abzielenden Finanzprodukten, hätten noch nicht die erforderliche Hebelwirkung. Es käme darauf an, das Umfeld experimentierfreudiger zu gestalten sowie gute Konzepte zu unterstützen und zu verbreiten. Dafür sind fähige Mittler, wirksame Anreize und Netze nötig, die das gegenseitige Lernen erleichtern und beschleunigen. Für wirtschaftliche Innovationen gibt es bereits in ganz Europa entsprechende Infrastrukturen, doch für soziale Innovationen fehlten sie bisher. Die Kommission will ein neues Instrument, die Europäische Innovationspartnerschaft, mit dem Pilotprojekt ‚Aktives und gesundes Altern‘ erproben. Dessen Ziel besteht darin, die durchschnittliche Zahl der gesunden Lebensjahre um zwei zu erhöhen, die Nachhaltigkeit und die Effizienz der Sozialfürsorge- und Gesundheitsversorgungssysteme zu verbessern und einen Markt für innovative Produkte und Dienstleistungen mit neuen Geschäftschancen für die Unternehmen zu schaffen.

Neben den EU-Organen sind die Mitgliedstaaten und ihre Regionen sowie Unternehmen, Kommunalbehörden, Sozialpartner, Stiftungen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) aufgerufen, die Innovationsunion zu unterstützen. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Infos

EU-Mitteilungen auf den Internetseiten der EU:
Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: <http://tinyurl.com/49gkbbxk>,
Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung: <http://tinyurl.com/474w44p>,
Innovationsunion: <http://tinyurl.com/6as8swx>

Bibliothek mal anders!

Die Living Library in Fürstenwalde/Spree

Das erfolgreiche Konzept der ‚lebendigen Bibliothek‘, bei der Menschen wie Bücher ‚ausgeliehen‘ werden können, wurde in Fürstenwalde/Spree erstmalig während der Interkulturellen Woche 2010 als Kooperationsveranstaltung zwischen dem Verein für Jugendhilfe und Sozialarbeit e. V. (JuSeV – Projekt: ‚Integration durch Vielfalt‘) und der Stadtbibliothek Fürstenwalde angewandt. Menschen unterschiedlicher Herkunft erhielten so die Möglichkeit, miteinander ins Gespräch zu kommen und sich kennenzulernen.

Die ‚lebendige Bibliothek‘ (‚Living Library‘, im Folgenden LL) wurde im Jahr 2000 von der Jugendinitiative ‚Foreningen Stop Volden‘ (Stoppt Gewalt) aus Kopenhagen als Instrument entwickelt. Alljährlich zum Musik-Festival in Roskilde kam die LL für die Besucher zum Einsatz, die sich mit den Themen Jugend, Gewalt und Rassismus praktisch und hautnah auseinandersetzen wollten. Die Idee wurde über das Europäische Jugendzentrum in Budapest auf weitere Festivals übertragen,

einen bestimmten Buchtitel (Beispiele: ‚Ein Priester‘ oder ‚Eine Kopftuchträgerin‘).

Die LL funktioniert dann genauso wie jede andere Bibliothek: Leser kommen, leihen Bücher aus und bringen sie nach einer bestimmten Ausleihfrist wieder zurück. Häufig handelt es sich bei den ‚lebenden Büchern‘ um Menschen, die mit Vorurteilen, Stereotypisierung und sozialer Ausgrenzung konfrontiert sind. Hier liegt der Reiz, der die LL ausmacht:

Der Entleiher bekommt die Möglichkeit, mit Menschen zu sprechen, mit denen er sonst nie oder nur schwer ins Gespräch kommen würde. Es kommt zum Dialog, in dessen Verlauf Vorurteile abgebaut, Sichtweisen hinterfragt und neue Erfahrungen und Erkenntnisse gewonnen werden können, nach dem Motto: ‚Ein Fremder ist ein Freund, den du noch nicht kennst!‘



Die Bibliothek der anderen Art fand reges Interesse unter den Besuchern

bis sie schließlich durch das Programm des Europarats ‚Human Rights Education Youth Programme‘ aufgegriffen und weiter verbreitet wurde (s. Infos unten).

„Begegne deinem Vorurteil! Anstatt darüber zu reden, ...

... rede einfach mit ihm!“ Dieser Satz aus der Publikation ‚Beurteile ein Buch nicht nach seinem Aussehen! Die lebendige Bibliothek – eine Handreichung‘ (‚Don't judge a book by its cover! The Living Library Organiser's Guide‘, Council of Europe 2005) beschreibt, worum es bei der LL geht: um Begegnung. Organisiert wird die LL wie eine Leihbibliothek. Dabei können auch Elemente aus dem Bibliothekswesen aufgenommen werden (z. B. Leihkatalog, Buchregale, Bibliothekare usw.). Wesentliches Element der LL sind natürlich die ‚Bücher‘. Je nach Thema der Veranstaltung verkörpern sie

Meine Wurzeln – Fürstenwalder erzählen

Unter diesem Motto wurde die LL anlässlich des Festes der Kulturen in Fürstenwalde im September 2010 vom JuSeV in Kooperation mit der Stadtbibliothek veranstaltet. Sie sollte dazu beitragen, Toleranz sowie den Respekt für die unterschiedliche Herkunft und verschiedene Lebensarten in einer vielfältigen Gesellschaft zu fördern. Die Elemente der LL, d. h. die ‚lebenden Bücher‘ mit Wurzeln in Afghanistan, Kolumbien, Libanon, Pakistan und Spanien, die Bibliothekare, auch Buchlotsen genannt, und die Helfer müssen auf ihre Rollen eingestimmt und vorbereitet werden. Spannende ‚Buchklappentexte‘ für den Ausleihkatalog wurden erstellt, vor Ort musste ein geschützter Raum geschaffen werden, um ein ungestörtes Gespräch zwischen dem Entleiher und dem ‚lebenden Buch‘ zu gewährleisten.

Es wurden Ausleihregeln aufgestellt, wie z. B. Ausleihzeiten von 30 Minuten. Das Echo war durchweg positiv: Die ‚Leserinnen und Leser‘ wie auch die ‚Bücher‘ lobten diese ungewöhnliche Form der Begegnung, um Vorurteilen zu begegnen – Gelegenheiten, die es sonst selten gibt.

Books 21 – die internationale Perspektive

Die LL ist auch Gegenstand einer internationalen Partnerschaft zwischen fünf Ländern des EU-Programms ‚Lebenslanges Lernen – Grundtvig‘ zur Förderung der Erwachsenenbildung (www.thebooks21.eu). Hier wurden bereits Ergebnisse zur LL vorgestellt, z. B. die regelmäßig stattfindende LL der ‚Mediateka‘ in Wroclaw (Polen), die LL während des ‚Zittauer Lernfestes‘ oder die LL mit Jugendlichen zum Thema ‚berufliche Orientierung‘.

Ausblick

Die LL ist eine innovative Methode, um Dialog zu fördern, Vorurteile abzubauen und Verstehen und Verständnis zu unterstützen. Wesentliche Merkmale sind ihre Einfachheit und ihr positiver Ansatz. „Alles sollte so einfach wie möglich sein, aber nicht einfacher“ (Albert Einstein). Sie lässt sich besonders innerhalb größerer Veranstaltungen gut umsetzen, ist aber auch als Einzelveranstaltung geeignet. Die Vorbereitung der ‚lebenden Bücher‘ ist besonders wichtig, so die Auseinandersetzung mit Fragen wie ‚Was kann mich als ‚Buch‘ erwarten?‘ oder ‚Wo sind meine Grenzen?‘

Ein großes Potenzial für die LL liegt in der Zusammenarbeit mit öffentlichen Bibliotheken und Einrichtungen der Erwachsenenbildung als Orte des lebenslangen Lernens: Sie bieten Raum und Öffentlichkeit. Auch gelten die Prinzipien des nicht formalen Lernens, d. h. neue Wege in der Bildung zu suchen. □

Dominik Ringler, Jugendhilfe und
Sozialarbeit e. V., Fürstenwalde

Infos

Human Rights Education Youth Programme im

Internet: www.coe.int/hre

Website der Human Library: <http://humanlibrary.org>

 Das Projekt ‚Integration durch Vielfalt‘ wird aus Mitteln des ESF gefördert.

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Gute Arbeit – kein Widerspruch?

EU-Erfahrungen auf der Fachtagung am 2. und 3. Dezember 2010 in Berlin

Expertinnen und Experten aus Dänemark, Großbritannien, Lettland, Litauen, Österreich, Belgien, Polen, Schweden und Deutschland diskutierten auf einer Fachtagung des Berliner Senats Chancen und Risiken der Arbeitnehmerfreizügigkeit für den regionalen Arbeitsmarkt Berlin-Brandenburg. Ziel der Tagung war es, die Fachöffentlichkeit über die Auswirkungen der bevorstehenden Arbeitnehmerfreizügigkeit zu informieren, Ängste abzubauen und Vertrauen zu schaffen.

Im Erfahrungsaustausch mit Vertreterinnen und Vertretern aufnehmender und sendender EU-Staaten sollten Impulse für die weitere Ausrichtung der regionalen Arbeitsmarktpolitik zur Sicherung der Mobilität unter fairen Bedingungen gegeben werden. Die Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit auf die Arbeitsmärkte und auf das Wirtschaftswachstum wurden positiv bewertet. Jedoch besteht Bedarf nach ergänzenden Maßnahmen im Bereich der regionalen Arbeitsmarktpolitik, der Fachkräftesicherung sowie der EU-Strukturfondsförderung ab 2014, um Lohndumping zu verhindern und der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen vorzubeugen.

Erwartungen der Politik

Die Berliner Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales, Carola Bluhm, begrüßte die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Sie unterstrich aber die Notwendigkeit, diese mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Schritten zu flankieren. Hierzu gehöre die Forderung nach einem flächendeckenden Mindestlohn sowie die Aufnahme der Zeitarbeit ins Arbeitnehmerentsendegesetz. „Chancen und Risiken der Arbeitnehmerfreizügigkeit müssen ausbalanciert werden, sodass die Arbeitnehmerfreizügigkeit von den Menschen als Bereicherung erlebt wird und nicht als Bedrohung. Dabei muss einerseits auf einen Ausgleich zwischen unternehmerischem Interesse und den Interes-



Das hochkarätig besetzte Podium

sen und Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingewirkt werden. Andererseits muss die Verteilung von Chancen und Risiken der Arbeitnehmerfreizügigkeit zwischen aufnehmenden und entsendenden Staaten berücksichtigt werden“, so Harald Wolf, Berliner Senator für Wirtschaft, Technologie, Frauen.

Der Minister für Wirtschaft und Europaangelegenheiten Brandenburgs, Ralf Christoffers, erwartet auch für Brandenburg positive Effekte der Arbeitnehmerfreizügigkeit mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Um als Land im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu bestehen, müssten aber ganz im Sinn von ‚Guter Arbeit‘ nicht nur entsprechend hohe Löhne, sondern auch attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen geboten werden. Explizit ging er auf die Zusammenarbeit mit Polen ein und hob die Oder-Partnerschaft und die Gründung des Deutsch-Polnischen Kompetenz- und Kooperationszentrums der

Stadtverwaltungen von Frankfurt (Oder) und Słubice hervor. Mittelfristig gehe es darum, die Bedingungen für einen gemeinsamen Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialraum zu schaffen, der Deutschen und Polen eine Zukunft in der Region gebe. Prof. Dr. Wolfgang

Schroeder, Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, unterstrich mit Blick auf andere Regionen in Deutschland und Europa die Integrationswirkung des Arbeitsmarktes.

Rahmenbedingungen

Prof. Dr. Herbert Brücker vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung referierte über die Migrationspotenziale und ihre Auswirkungen auf Löhne und Beschäftigung in Deutschland. Er stellte Ergebnisse verschiedener Prognosen vor. Abschließend gelangte er zur Annahme, dass die negativen Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt selbst bei einer starken Zuwanderung von geschätzt jährlich 100.000 bis 140.000 Personen eher gering einzuschätzen seien. Er erwarte nur eine marginale Änderung der Arbeitslosenquote und eine geringe Senkung der Löhne, zugleich aber positive Wachstumseffekte, wobei einzelne Dienstleistungsbranchen und der Industriesektor am stärksten von zusätzlichen Arbeitskräften profitieren würden. Durch die Verzögerung bei der Einführung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit habe Deutschland – als vorher größtes Zuwanderungsland für Menschen aus Mittel- und Osteuropa – eine große Chance verpasst, da sich die Zuwanderung nunmehr nach Großbritannien und Irland verlagert habe. Schließlich stellten Vertreterinnen und Vertreter aus acht EU-Ländern ihre Erfahrungen mit der bereits eingeführten Arbeitnehmerfreizügigkeit vor. □

Karin Oster, BBJ Consult AG

Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU

Vor fast sieben Jahren traten zehn Staaten aus Mittel- und Osteuropa sowie Malta und Zypern der EU bei. Acht der zehn Beitrittsverträge enthielten eine Regelung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit. Den EU-Mitgliedern stand es danach frei, innerhalb einer Übergangsfrist den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten gegenüber den neuen Mitgliedstaaten zu beschränken. Am 1. Mai 2011 endet diese Frist. Großbritannien öffnete seine Arbeitsmärkte bereits 2004, Belgien und Dänemark 2009. Deutschland und Österreich nahmen die letzte Phase der 2+3+2-Regelung bis zum 30. April 2011 in Anspruch. Eine analoge Regelung (2+3+2) wurde für Bulgarien und Rumänien nach deren Beitritt am 1. Januar 2007 getroffen; für diese Länder enden die Übergangsregelungen unwiderruflich am 31. Dezember 2013.

Kohäsionspolitik ab dem Jahr 2014

Ausblick auf neue Leitlinien für den Strukturfondseinsatz

Im November 2010 hat die Kommission der Europäischen Union ihren 5. Kohäsionsbericht veröffentlicht. Für den Förderzeitraum ab 2014 empfiehlt die Kommission, die Ressourcen auf die Strategie Europa 2020 zu konzentrieren und die Strukturfonds stärker ergebnisorientiert auszurichten. Die Mitgliedstaaten sollen zu Reformen für eine wirksame Kohäsionspolitik verpflichtet werden.

Schwerpunkte des 300-seitigen Berichts sind die Analyse der regionalen Unterschiede, die Beiträge der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten zur Kohäsion, die Auswirkungen der Kohäsionspolitik sowie die zukünftige Strukturfondsförderung.

Bisherige Erfolge – eine differenzierte Bilanz

Bisher hat die Kohäsionspolitik unter anderem dazu beigetragen, neue Arbeitsplätze zu schaffen, Aus- und Weiterbildungsangebote für Menschen aus gefährdeten Gruppen bereitzustellen oder Verkehrsverbindungen zu modernisieren. Trotz dieser Erfolge existieren

werden. Vielmehr bedarf es starker nationaler und regionaler Beteiligung und Verantwortung. Den Regionen sollte ermöglicht werden, auf ihre Bedarfe zugeschnittene Handlungsansätze selbst durchzuführen.

Zukunft der Kohäsionspolitik

Der Bericht enthält ein Konzept zur Strukturfondsförderung ab 2014. Der neue Förderzeitraum soll durch einen strategischeren Programmplanungsansatz geprägt sein. Zu dessen Grundelementen zählen:

- ▶ ein gemeinsamer strategischer Rahmen, der auf EU-Ebene die Strategie Europa 2020 und die integrierten wirtschafts- und

ren. Derzeit werden die Ziele ‚Konvergenz‘ und ‚Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung‘ verfolgt. Die neue Förderkategorie soll das aktuelle Phasing-out-System ersetzen und eine gerechtere Beteiligung und Verantwortung von Regionen mit vergleichbarem Entwicklungsstand gewährleisten. Das ist für Brandenburg insofern interessant, als der neuen Kategorie die jetzigen Konvergenz-Regionen zugeordnet wären, deren BIP-Werte inzwischen über 75 Prozent des EU27-Durchschnitts liegen.

Um den europäischen Mehrwert zu steigern, ist vorgesehen, die Kohäsionspolitik mit Fortschritten in anderen Politikbereichen zu verbinden. Dann wären für jeden Mitgliedstaat auch Fortschritte in anderen EU-Politikbereichen eine Voraussetzung dafür, Strukturfondsmittel aus Brüssel zu erhalten.

Ebenfalls beabsichtigt ist, die Ressourcen künftig auf nur wenige Schwerpunkte zu konzentrieren. Dennoch soll es möglich sein, innovative Projekte, bestimmte Personengruppen oder experimentelle Ansätze zu fördern, beispielsweise in Form von Globalzuschüssen.

Ab 2014 werden wohl Ergebnisse mehr Bedeutung erhalten als Teilnehmerzahlen. So sollen zu Beginn des Förderzeitraums in den Operationellen Programmen messbare Ziel- und Ergebnisindikatoren festgelegt werden. Die EU-Kommission wird verfolgen, ob die Ziele erreicht werden und davon auch die Mittelauszahlungen abhängig machen.

Außerdem schlägt die Kommission vor, der Stadtentwicklung größere Aufmerksamkeit zu lassen. Das Gleiche gilt für lokale Entwicklungskonzepte, beispielsweise Konzepte, die aktive Integration oder soziale Innovationen fördern. Operationelle Programme soll es künftig nicht nur auf nationaler und regionaler, sondern auch auf anderen Ebenen geben, beispielsweise von Städtegruppen, um unterschiedliche Entwicklungen besser widerspiegeln zu können. Die Förderoption für die grenzüberschreitende, transnationale und interregionale Zusammenarbeit soll beibehalten werden. □ Raul Skorubski, BBJ Consult AG Infos

Informationen zum 5. Kohäsionsbericht finden Sie im Internet unter: <http://tinyurl.com/66s2kdt>

László Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration: „Die Kohäsionspolitik wird entscheidend dafür sein, dass die Europäische Union die beschäftigungs- und sozialpolitischen Ziele ihrer neuen Strategie ‚Europa 2020‘ erreichen kann.“

nach wie vor teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den Regionen. Beträchtliche Entwicklungsabstände sind beispielsweise festzustellen bei der Produktivität, der Säuglingssterblichkeit oder der Anfälligkeit für Klimaveränderungen. Zwar habe sich in den letzten Jahren viel verbessert, so der Bericht. Insgesamt jedoch bestehe noch immer eine große Lücke zwischen den weniger entwickelten und den hoch entwickelten EU-Regionen. Es werden sogar Zweifel daran geäußert, ob manche wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsunterschiede jemals überwunden werden.

Die Brandenburger INNOPUNKT-Initiativen werden im Kohäsionsbericht hervorgehoben als Beispiel für den Einsatz des Europäischen Sozialfonds (ESF) in den Mitgliedstaaten.

Eine zentrale Schlussfolgerung des Berichts ist, dass die Kernziele von Europa 2020 nicht allein mit Politiken zu erreichen sind, die auf europäischer und nationaler Ebene konzipiert

- beschäftigungspolitischen Leitlinien zu ‚Investitionsprioritäten‘ operationalisiert;
- ▶ eine darauf basierende Entwicklungs- und Investitionspartnerschaft zwischen jedem Mitgliedstaat und der Kommission zur Umsetzung der nationalen Reformprogramme, in der die thematischen, finanziellen und administrativen Eckpunkte des neuen Förderzeitraums vereinbart werden;
- ▶ das Operationelle Programm mit klaren und messbaren Zielvorgaben für die aus den strategischen Dokumenten abgeleiteten Investitionsprioritäten.

In dem Konzept zur Strukturfondsförderung ab 2014 ist außerdem vorgesehen, den ESF auf die Ziele von Europa 2020 auszurichten. Zudem soll der ESF die EU-Beschäftigungsstrategie besser unterstützen.

Neue Förderkategorie für Phasing-out-Regionen

Die EU-Kommission prüft, für die Strukturfonds eine weitere Förderkategorie einzufüh-

Neue EU-Strategie 2010 – 2020 Für Menschen mit Behinderungen



Am 15. November 2010 hat die EU-Kommission eine neue Strategie angenommen, die es Menschen mit Behinderungen ermöglichen soll, ihre Rechte als EU-Bürger uneingeschränkt wahrzunehmen. In der EU leben rund 80 Mio. Menschen mit Behinderungen. Mehr als ein Drittel der über 75-Jährigen sind durch Behinderungen beeinträchtigt, die Zahl wird weiter ansteigen. Durch die Strategie sollen Barrieren abgebaut werden. Dazu gehören der Zugang zu öffentlichen Gebäuden und Verkehrsmitteln oder Dienstleistungen, die Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb der Binnengrenzen der EU durch gegenseitige Anerkennung der Behindertenausweise und damit verbundener Ansprüche, die breitere Verwendung der Gebärdensprache oder die Bereitstellung von barrierefreien Webseiten, Büchern u. a. Die Strategie benennt spezifische Ziele und konkrete Maßnahmen. Rechtsvorschriften und andere Instrumente wie eine behindertengerechte Normung sollen die Umsetzung fördern. Für die Durchsetzung barrierefreier Produkte und Dienstleistungen setzt die Kommission auch auf rechtliche Vorschriften wie etwa zur öffentlichen Auftragsvergabe und erwägt, bis 2012 einen Rechtsakt über die Zugänglichkeit vorzulegen, der den Binnenmarkt für diesen Bereich öffnen und auch neue Marktmöglichkeiten schaffen soll.

Infos
 Internetseiten der EU: <http://tinyurl.com/4dn18zp>

Europäisches Jahr 2010 Erfolgreiche Bilanz



In seiner Erklärung vom 10. Dezember 2010 zieht der Rat eine erfolgreiche Bilanz für das Europäische Jahr 2010 gegen Armut und

soziale Ausgrenzung. Vor dem Hintergrund der europäischen Grundwerte Würde des Menschen, Freiheit, Gleichheit und Solidarität sei die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung als Priorität anzusehen. Das Europäische Jahr 2010 habe dazu beigetragen, sozial ausgegrenzten Personen mehr Gehör zu verschaffen und „eine Realität zu beleuchten, die in einer der reichsten Regionen der Welt oft unterschätzt oder verkannt wird“.

Ein breites Spektrum von Interessensträgern wurde mobilisiert, die Öffentlichkeit sensibilisiert und darüber hinaus konkrete Ergebnisse und allseitiges Engagement gefördert. Als wichtigen Schritt für die Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung sieht der Rat die Annahme der Strategie ‚Europa 2020‘, in der eines der fünf Kernziele darin besteht, die Zahl armutsgefährdeter Menschen um mind. 20 Millionen zu verringern und er formuliert dazu eine Reihe von notwendigen Schritten. Einen Rahmen für ein gemeinsames Vorgehen in der Union bietet die Leitinitiative ‚Europäische Plattform zur Bekämpfung der Armut‘. Ein Ansatz im Kampf gegen Armut ist, dass die Rechte der künftigen Generationen geschützt werden und die Vision einer gerechten, partizipativen und inklusiven Gesellschaft verwirklicht wird.

Infos
 Internetseiten der EU: <http://tinyurl.com/4bu6nfn>

Beschäftigung in Europa im Jahr 2010



Am 25. November erschien der 22. Bericht zur Beschäftigung in Europa 2010 der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der EU-Kommission. Er verdeutlicht die tief greifenden Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung in Europa. Mit Blick auf das Ziel von ‚Europa 2020‘, eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent zu erreichen, bewertet der Bericht die Wirkungen der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten. Der Bericht ‚Beschäftigung in Europa‘ ist das bedeutendste Instrument

der EU-Kommission zur Analyse der Beschäftigungsentwicklung in der EU sowie den Beitritts- und Kandidatenländern und bietet Hintergrunddaten für den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht.

Infos
 Internetseiten der EU: <http://tinyurl.com/4macg5b>

Bildung für nachhaltige Entwicklung



In seinen Schlussfolgerungen vom 19. November 2010 betont der Rat der EU die Bedeutung von ‚Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)‘ für eine nachhaltige Gesellschaft: Es gilt, in einer sich ständig verändernden Welt die Herausforderungen des modernen Alltagslebens in ihrer Komplexität zu verstehen und zu bewältigen. BNE umfasst wirtschaftliche, soziale, kulturelle und ökologische Aspekte bei der Vermittlung von Wissen, fördert nachhaltiges Denken und Handeln und versetzt Menschen in die Lage, die Konsequenzen des eigenen Handelns für sich und andere abzuschätzen. Der Rat fordert die Mitgliedstaaten auf, BNE in ihre nationalen Strategien für lebenslanges Lernen aufzunehmen und in alle Bildungsbereiche einzubeziehen. Lehrkräfte, Ausbilder, Schulpersonal und Schulleiter sollen Kompetenzen erhalten, in Schulen und Bildungseinrichtungen sollen BNE-Konzepte eingeführt werden, damit fachübergreifende Ansätze auf allen Bildungsniveaus zu verstärkter Nachhaltigkeit beitragen. Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollen BNE als Konzept mit der EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung und auch in der Strategie ‚Europa 2020‘ weiterverfolgen. BNE soll Gegenstand von Forschung und nationaler und grenzüberschreitender Zusammenarbeit sein. Es soll als Priorität in das Programm der EU für lebenslanges Lernen und in andere gegenwärtige und zukünftige Programme wie auch in den nächsten Arbeitsplan zum strategischen Rahmen ‚Education and Training 2020‘ aufgenommen werden.

Infos
 Internetseiten der EU: <http://tinyurl.com/4z323e4>

Hilfe für diejenigen, die lange arbeitslos sind

Schwedische Region sucht gute Projekte und europäische Partner

Karin Gellin setzt bei ESF-geförderten Projekten auf transnationale Kooperationen. Von den Partnern erhofft sie sich neue Impulse, um Langzeitarbeitslose in Arbeit zu bringen. Karin Gellin leitet die regionale Behörde, die den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Verwaltungsregion Norra Mellansverige umsetzt. Auf dieser Seite beschreibt sie die Region und wie der ESF in Schweden umgesetzt wird.

Norra Mellansverige heißt auf Deutsch Nord-mittelschweden. Der größte Teil ist ländlich geprägt, die Arbeitslosigkeit ist mit durchschnittlich acht Prozent hoch. Eingerechnet sind dabei Teilnehmer in Arbeitsmarktmaßnahmen. Hinzu kommt, dass große Teile der Bevölkerung ein niedriges Bildungsniveau ha-

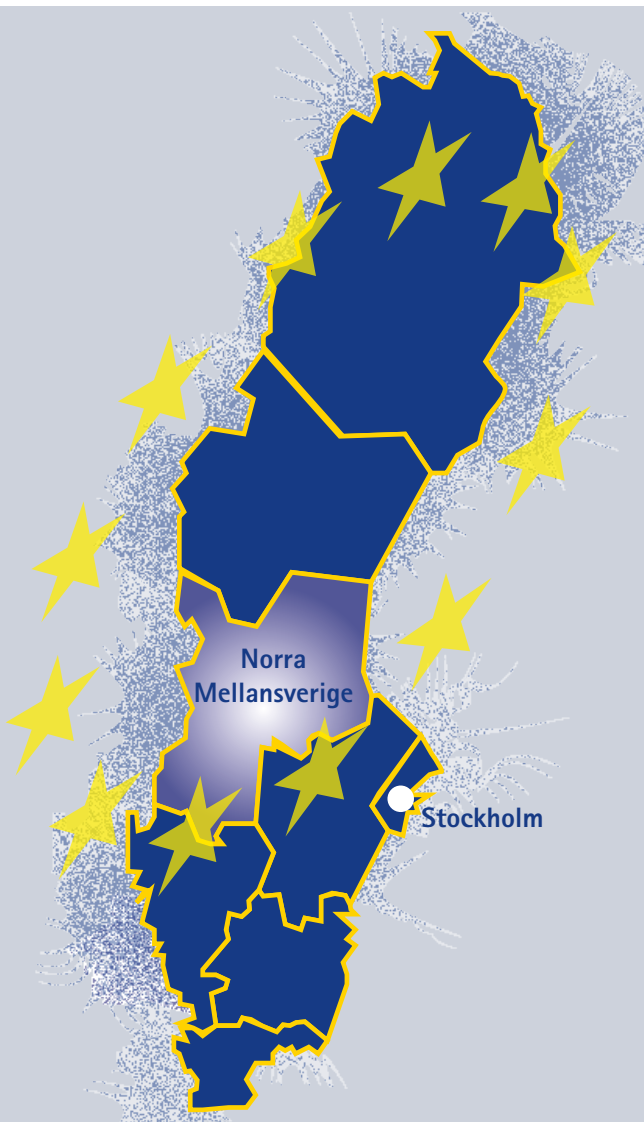
ben. Die Region erhält rund zehn Prozent des schwedischen ESF-Budgets. In dieser Förderperiode wurden bisher rund 300 ESF-Projekte bewilligt, die meisten zielten auf Beschäftigte ab. Es ist immer noch eine große Herausforderung, gute Projekte für Langzeitarbeitslose zu finden. Transnationale Kooperationen könnten

der Schlüssel dazu sein, innovative Methoden zu entwickeln. Deshalb sind transnationale Aktivitäten für den Rest der Förderperiode verpflichtend für die Projekte. □

Karin Gellin

Infos

Wer Interesse an einer Kooperation mit Projekten aus Norra Mellansverige hat, kann sich an folgende Adresse wenden, Karin Gellin spricht Englisch: Svenska ESF-rådet Norra Mellansverige, Box 397, 801 05 Gävle; Karin Gellin, Tel.: (00 46) 26-54 26 70, E-Mail: karin.gellin@esf.se, Internet: www.esf.se/sv/Min-region/Norra-Mellansverige/Kontakt



Schweden hat acht ESF-Verwaltungsregionen – Die Region Norra Mellansverige erstreckt sich von der Grenze zu Norwegen im Westen bis an die Ostsee – Sie umfasst die drei Provinzen Dalarna, Gävleborg und Värmland



Der ESF in Schweden

In Schweden ist die ESF-Verwaltung zentraler organisiert als in Deutschland. Das ESF Council ist dafür verantwortlich, den ESF in ganz Schweden zu implementieren. Das Council besteht aus einem Zentralbüro und acht Büros in den ESF-Regionen.

Die Förderprogramme in den ESF-Regionen werden in Partnerschaft mit Interessengruppen umgesetzt. In jeder Region gibt es Partnerschaften aus lokalen Akteuren und Repräsentanten der Arbeitsmarktorganisationen, beispielsweise Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Die regionalen Partnerschaften setzen Prioritäten, welche Projektanträge förderwürdig sind.

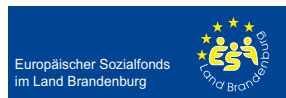
Auf nationaler Ebene sind Arbeitsmarktorganisationen, Behörden und soziale Partner im Monitoring-Komitee vertreten. Das Komitee unterstützt die regionale Arbeit, verbreitet regionale Erfahrungen und stimmt den regionalen Aktionsplänen zu.

In der Förderperiode 2007 bis 2013 werden rund 690 Millionen Euro aus dem ESF verteilt. Der ESF finanziert Projekte, die

- ▶ durch Kompetenzerweiterung Beschäftigten Möglichkeiten eröffnen, sich in ihrem Arbeitsleben weiterzuentwickeln und neu zu orientieren;
- ▶ arbeitsmarktfremde Menschen durch unkonventionelle Methoden befähigen, eine Arbeit zu finden.

So ist es richtig

Die erfolgreiche Pressearbeit – Teil 11



In der Rubrik ‚So ist es richtig‘ finden Sie Tipps zur korrekten Anwendung der ESF-Pflichtelemente auf dem Gebiet der ESF-Kommunikation. Hier erhalten Sie Anregungen, wie Sie Ihre eigenen Veröffentlichungen, die Sie im Rahmen von ESF-geförderten Projekten erstellen, optimal aufbereiten können. Im letzten Beitrag beschäftigten wir uns mit dem Thema Public Relations, speziell mit der Pressearbeit. Diesen Schwerpunkt wollen wir ergänzen und über Anlass und Thema einer Pressemitteilung schreiben.

Den Ausgangspunkt jeder Pressemitteilung bildet ein berichtenswürdiger Inhalt, z. B. ein Ereignis oder Anlass. Doch welches Thema ist passend und für den Journalisten und die Rezipienten interessant? Verzweifeln Sie an dieser Stelle nicht, denn vor Ihnen liegen viele interessante Geschichten! Denn Sie sind schließlich diejenigen, die spannende ESF-Projekte umsetzen und darüber Konkretes berichten können. So liefert zum Beispiel der Werdegang eines Teilnehmers bzw. einer Teilnehmerin Ihrer ESF-geförderten Maßnahme brauchbare Ideen. Ein persönlicher Hintergrund, eine perspektivreiche Entwicklung oder erfolgreiche Qualifizierung eines Beteiligten wecken oftmals das Interesse lokaler Medien. Sie geben damit einen Einblick in Ihre individuelle Projektarbeit und sorgen dafür, dass der Europäische Sozialfonds im Land Brandenburg bekannter wird.



Presse ist Öffentlichkeit, die es im Sinn des Projekts zu nutzen gilt

Anlässe gibt es immer

Anlässe für eine Pressemitteilung können darüber hinaus der Start eines neuen Projektes, die Begrüßung des 100sten Teilnehmers, die Übergabe von Zeugnissen, der Abschluss einer bestimmten Projektphase oder andere damit zusammenhängende Ergebnisse sein. Vor allem Besuche von publikationsträchtigen Personen, z. B. Landes- oder Kommunalpolitikern, in Ihrer Einrichtung eignen sich vorzüglich für eine Information an die Medien.

Noch ein Tipp: Wenn Sie Ihr Thema gewählt haben, schauen Sie sich einfach einmal das infrage kommende Medium, z. B. die Lokalzeitung, vorab genau an. Stellen Sie sich vor,

in welcher Rubrik oder auf welchen Seiten Ihr Pressethema erscheinen könnte. Welche Art von Informationen enthalten die dort abgedruckten Artikel? Welche Form der Darstellung herrscht dort vor? Hier finden Sie wichtige Anregungen für die Inhalte und Fakten Ihrer eigenen Pressemitteilung. Übrigens erfahren Sie auf diese Weise auch ganz nebenbei, wer der zuständige Redakteur für Ihr Thema ist.

Kommunikation ist alles

Nehmen Sie ruhig – nicht nur im Vorfeld von geplanten Veröffentlichungen – Kontakt zu ‚Ihren‘ Lokaljournalisten auf. Fragen Sie, an welchem Thema diese interessiert sind und wie sie die Aufbereitung wünschen (zusätzliche Faktenblätter, Fotos u. Ä.). Hilfreich für eine gelungene Pressearbeit ist es auf jeden Fall, wenn Sie sich selbst als Partner (nicht als Gegenspieler!) der Journalisten begreifen. Pressearbeit ist dann erfolgreich, wenn sie als Service für die Medienvertreter angelegt ist.

Natürlich müssen Sie damit rechnen, dass Medien auch einmal kritisch berichten oder bestimmte Informationen hinterfragen. Das darf Sie jedoch nicht entmutigen. Bei guter, kontinuierlicher und glaubwürdiger Medienarbeit setzt sich auf Dauer unter den Journalisten eine überwiegend wohlwollende Sicht auf Ihr Anliegen durch. □

Bergmann & Partner

Infos

Weitere Empfehlungen finden Sie in der ‚Checkliste Pressemitteilung‘ im Internet: www.esf.brandenburg.de unter ‚ESF Arbeitshilfen‘.



Abschlussbericht

Arbeitsmarktpolitik mit dem ESF

‚Arbeitsmarktpolitik mit dem Europäischen Sozialfonds‘ ist der Abschlussbericht zur wissenschaftlichen Begleitforschung des ESF-BA-Programms, das vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt wurde.

In den Jahren 2000 bis 2008 wurde die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) umgesetzte aktive Arbeitsmarktpolitik aus Mitteln des ESF ergänzt (ESF-BA-Programm). Gefördert wurden vorbereitende Seminare und Coachings bei Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit, Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse an arbeitslose Migranten, berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und die Qualifizierung während der Kurzarbeit. Dieses letzte Modul wird weiterhin von der BA umgesetzt und über den ESF kofinanziert. Die anderen Module sind entweder ausgelaufen oder wurden von anderen Trägern übernommen.

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht präsentiert das IAB seine Ergebnisse der Begleitforschung für den Zeitraum 2000 bis 2008. Dabei werden zunächst die Befunde zur Programmdurchführung resümiert. Anschließend werden die Ergebnisse der Untersuchungen zu den einzelnen Förderschwerpunkten vorgestellt. Hierzu gehören insbesondere die Analysen zu den Wirkungen der Förderung auf den Arbeitsmarkterfolg der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. □ (em)

Bibliografische Angaben

Axel Decke: *Arbeitsmarktpolitik mit dem ESF (Reihe IAB-Bibliothek, Band 325)*. Bielefeld 2010, ISBN: 978-3-7639-4029-5, Preis: 32,90 Euro.

Texten für die Presse – Zielgerichtete Pressekommunikation für Vereine und Verbände

25. bis 26. Februar; Ort: Netzeband; Gebühr: 50 €; Veranstalter: Friedrich-Ebert-Stiftung, Hermann-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, Internet: <http://tinyurl.com/37jlk54>

Großgruppenworkshop: Beteiligungsprozesse gestalten

4. bis 6. März; Ort: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Konferenzsaal, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Gebühr: 90 €, ermäßigt 60 €, Unternehmen & Behörden 200 €; Wie kann ich Personen oder Gruppen in Entscheidungsprozesse einbinden – also Betroffene zu Beteiligten machen? Veranstalter: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Internet: <http://tinyurl.com/3xr568e>

Gender Equality: Ein positiver Effekt der Wirtschaftskrise?

14. März, 20 bis 22 Uhr; Ort: EWA Frauenzentrum, Prenzlauer Allee 6, Nähe Alexanderplatz, 10405 Berlin; Gebühr: keine; Aufgrund der aktuellen Entwicklungen, insbesondere vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise, wird das Thema unter dem Begriff Gender Diversity mit neuen Inhalten diskutiert. Veranstalter: Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung in Kooperation mit dem EWA-Frauenzentrum; Anmeldung erwünscht

Im nächsten Heft

Akzente – Durchlässigkeit:

Bildung, Ausbildung, Weiterbildung, Studium – Wege und Möglichkeiten in der Schweiz und den Niederlanden

Akzente – 100 Jahre Frauentag:

Gestern und heute – Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ‚Gute Arbeit‘ in Brandenburg

Newsletter und PDF

Wollen Sie noch umfangreicher und schneller informiert werden? Bestellen Sie den 14-täglichen kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format, die für Sie stets vor der Druckversion zur Verfügung steht.

Bestellung

Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/bestellungen.6.0.html

unter Tel.: (0 30) 4 42 55 42; Die Teilnahme von Männern ist möglich. Internet: <http://tinyurl.com/34kkj58>

sungsverordnung – Weiterbildung' wieder neue Relevanz bekommen. Internet: <http://tinyurl.com/4z2b4z7>

„Altersgerechte Arbeitswelt – Potenziale Älterer zur Fachkräftesicherung von morgen“

Der Rückgang und die Alterung des Erwerbspersonenpotenzials wird in den nächsten Jahren die Arbeitswelt deutlich verändern. Die Fachtagung ‚Altersgerechte Arbeitswelt – Potenziale Älterer zur Fachkräftesicherung von morgen‘ soll Gelegenheit bieten, mit Verantwortlichen und Interessierten aus Politik, Verwaltung, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Bildungsträgern und Unternehmen darüber zu diskutieren, wie der demografische Wandel in Brandenburgs Arbeitswelt gestaltet werden kann. Der Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Günter Baaske, wird die Tagung eröffnen.

Termin: 31. März 2011, 10:00 bis 17:00 Uhr

Ort: Inselhotel Potsdam-Hermannswerder

Informationen: Die Tagesordnung der Veranstaltung sowie organisatorische Hinweise finden Sie auf



den LASA-Internetseiten unter: <http://tinyurl.com/33ng684>

Die Tagung wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Social Return on Investment – Messung der Erträge sozialer Investitionen

16. März; Ort: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung e. V., L 7, 1, 68161 Mannheim; Gebühr: 550 €; Eine umfassendere Perspektive bietet das Verfahren des Social Return on Investment (SROI), das auch die zusätzlichen Kosten und Erträge sozialer Projekte auf individueller und gesellschaftlicher Ebene einbezieht und so weit wie möglich zu quantifizieren versucht. Veranstalter: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung e. V. (ZEW); Internet: <http://tinyurl.com/363qwcd>

8. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht

24. bis 25. März; Ort: Berlin, Hotel Berlin, Lützowplatz 17, 10785 Berlin; Gebühr: keine; Kontakt: Christiane Borsch, Tel.: (02 11) 77 78-1 23; Anmeldeschluss: 4. März 2011, Veranstalter: Hans-Böckler-Stiftung; Internet: www.boeckler.de/33_111336.html

AZWW-Zertifizierung

4. bis 6. April; Ort: Bundesakademie für Kirche und Diakonie, H.-Mann-Str. 29, 13156 Berlin; Gebühr: von 430 € bis 550 €; Für viele Träger hat die ‚AZWW – Anerkennungs- und Zulas-

Fortsetzung Ideenwettbewerb für die nachhaltige Stadtentwicklung

Demnächst startet der zweite Aufruf zum Wettbewerb des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft um Projektideen, die den bewährten sozialraumorientierten Ansatz für arbeitspolitische Maßnahmen umsetzen.

Die Projekte können in den Städten Brandenburg a. d. H., Cottbus, Eberswalde, Eisenhüttenstadt, Frankfurt (O.), Fürstenwalde/Spree, Königs Wusterhausen, Neuruppin, Oranienburg, Potsdam, Prenzlau, Schwedt/Oder, Senftenberg, Spremberg, Wittenberge durchgeführt werden. Sie ergänzen die Maßnahmen gemäß der ‚Richtlinie zur nachhaltigen Stadtentwicklung‘.

Infos

Der Wettbewerbsaufruf wird am 1. März auf der Website des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft und unter www.esf.brandenburg.de veröffentlicht.



Die Projekte werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



Wissen, was in Brandenburg mit dem ESF passiert!

Wichtige ESF- und andere EU-Termine werden regelmäßig im Internetportal des ESF in Brandenburg veröffentlicht. Internet: www.esf.brandenburg.de

Garantiefonds für Kinobranche EU-Förderung

Die Europäische Kommission hat einen Darlehensgarantiefonds eingerichtet, der Filmproduzenten den Zugang zu Bankkrediten erleichtern soll. Die Kommission wird den mit 8 Mio. Euro ausgestatteten ‚MEDIA-Produktion-Garantiefonds‘ gemeinsam mit zwei erfahrenen Partnern verwalten – dem französischen Institut für die Finanzierung von Kino und Kulturindustrie (Institut pour le Financement du Cinéma et des Industries Culturelles, IFIC) und der spanischen Garantiesellschaft für den audiovisuellen Sektor (Sociedad de Garantía recíproca para el Sector Audiovisual, Audiovisual SGR). Der MEDIA-Produktion-Garantiefonds hält Unterstützung für Filmproduzenten aus ganz Europa bereit.

Infos

Internetseiten von Mediadesk in Deutschland:
www.mediadesk.de/artikel-detail.php?id=1049

Europäisch-chinesisches Jahr EU-Förderung für die Jugend

Die EU-Kommissarin Androulla Vassiliou und Wang Xiao, der Präsident des chinesischen Jugendverbandes, eröffneten im Januar 2011 mit 200 Jugendlichen aus der EU und China das europäisch-chinesische Jahr der Jugend. Die Jugendlichen sollen in dessen Rahmen mehr Möglichkeiten erhalten, sich zu treffen, sich auszutauschen und voneinander zu lernen. Das europäisch-chinesische Jahr der Jugend ist das erste einer Reihe von thematischen Jahren, die zwischen der EU und China stattfinden werden. 2012 soll der interkulturelle Dialog im Mittelpunkt stehen.

Infos

Internet: <http://tinyurl.com/4gqh95j>



Der Tag des offenen Unternehmens am 21. Mai 2011 gewährt einen Blick hinter die Kulissen

Tag des offenen Unternehmens Brandenburg – 21. Mai 2011

Die dynamische unternehmerische Vielfalt Brandenburgs wurde unlängst mit der Wahl des Landes als ‚Europäische Unternehmerregion 2011‘ auch international bestätigt. Unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsident Matthias Platzeck rufen das Land Brandenburg und die Wirtschaftskammern die brandenburgischen Unternehmen auf, zum Tag des offenen Unternehmens am 21. Mai 2011 regional Werbung für sich selbst zu machen. Die Landesregierung unterstützt Sie dabei!

Infos

Anmeldung, Werbematerial und weitere Details finden Sie auf den Internetseiten der Landesregierung:
www.offene-unternehmen.de

Botschafterinnen für Gründungen Neues Netzwerk

Botschafterin für Unternehmerinnen werden, Gründerinnen unterstützen und die eigenen Erfahrungen weitergeben – das möchte das bundesweite Botschafterinnennetzwerk, das vom Steinbeis-Europa-Zentrum ins Leben gerufen wurde. Europaweit wurden erfolgreiche Unternehmerinnen dafür gewonnen. Sie kommen aus den verschiedensten Fachbereichen und haben unterschiedliche Ausbildungen. Das Steinbeis-Europa-Zentrum konnte für Deutschland bereits 64 Botschafterinnen aus 13 Bundesländern gewinnen. Erika Noack aus Schraden ist bisher die einzige aus Brandenburg. Die Botschafterinnen tragen den Titel ‚Ambassador of the European Network of Female Entrepreneurship Ambassadors‘.

Infos

Pressemitteilung des Steinbeis-Europa-Zentrums:
<http://tinyurl.com/47zqmsn>



Antje Kneppke,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... hat die LASA im Jahr 2010 insgesamt 50 Richtlinien und Förderprogramme inklusive einzelner Modellförderungen des Arbeitspolitischen Programms Brandenburg umgesetzt. Das heißt, von insgesamt 3.216 Anträgen konnten per 31. Dezember 2010 2.493 Anträge über ein Volumen von 160 Mio. Euro für das Jahr 2010 und die Folgejahre bewilligt werden. Dank Ihrer Unterstützung wurden und werden damit mehr als 80.000 Personen, davon fast 28.000 Frauen, erreicht. Das ist eine Steigerung zum Vorjahr um ca. 20 Prozent.

Auch im Förderprogramm ‚Arbeit für Brandenburg‘, das im Sommer 2010 startete und aus Landesmitteln finanziert wird, konnten erste Erfolge verbucht werden: Per 31. Dezember 2010 wurden Mittel für 763 Beschäftigungsstellen in den Kreisen und kreisfreien Städten bewilligt, von denen 532 Stellen für ältere Langzeitarbeitslose bis zum Jahresende besetzt waren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden hauptsächlich in den Bereichen soziale Dienste, Infrastruktur und Tourismus sowie Kinder- und Jugendhilfe eingesetzt.

Der 500-Euro-Bildungsscheck für Beschäftigte konnte seit 2009 insgesamt 1.874-mal ausgestellt werden. Diese Förderung wurde bis zum 31. Dezember 2013 verlängert.

Wir freuen uns, auch in diesem Jahr für Sie und mit Ihnen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte auf den Weg zu bringen!

Infos

Über das Arbeitspolitische Programm Brandenburg informiert Sie das Call-Center: Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
E-Mail: callcenter@lasa-brandenburg.de.



Das Arbeitspolitische Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

BRAND **aktuell** 1 | 2011

Arbeitsmarktpolitischer Service der
Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH,
ISSN 1863 – 5849
Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28
Fax: (03 31) 60 02-4 00
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Dr. Veit-Stephan Zweynert
Projektleitung: Erika Nilsson
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr),
Elke Mocker (em)
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell,
Elke Mocker, Petra Werner
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg
bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland;
Fotolia (S. 6, S. 16, S. 28); IWAK (S. 12);
Agentur BELLOT (S. 21); Tibor Unger, Fotograf (S. 25)
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors
wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion.
Nachdruck – auch auszugsweise – nur zulässig mit Quellenangabe
und Zusendung von zwei Belegexemplaren!

Redaktionsschluss für Nr. 2/2011: 11. März 2011

Der ESF für Brandenburg im Internet:
www.esf.brandenburg.de

BRANDaktuell wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und
des Landes Brandenburg.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



Schon mal drüber nachgedacht?
Dann fragen Sie! Tel.: (03 31) 60 02-3 33

Für alle Fragen zum 'Arbeitspolitischen Programm Brandenburg –
In Menschen investieren – Regionen stärken' steht Ihnen unter dieser
Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

Call-Center der LASA
Tel.: (03 31) 60 02-2 00

