



BRAND aktuell

VORDENKEN

Mentoring für Arbeitslose
heißt positiv verändern
Seiten 4–9

VORARBEITEN

Transparenz und Qualität
in der Bildungsberatung
Seiten 10–13

VORBEREITEN

Freihändige Vergabe –
Alleinstellungsmerkmal
Seite 15

VORSORGEN

Fachkräftebedarf und
Demografie
Seiten 16–17

VORBEUGEN

EU-Jugendperspektiven:
Wege in Beschäftigung
Seiten 24–27



STARTHILFE – mit Mentoring in Arbeit
Beispiele aus Europa



Akzente-Themen: ► Mentoring für Arbeitssuchende ► Weiterbildungsberatung

- 4 – 5 Grundtvig-Projekt zu Mentoring für Arbeitslose und Geringqualifizierte
- 6 Positiv verändern – Projekt in Trondheim hat mehr Bewerber als Plätze
- 7 Die Minerva Stiftung aus Schweden hat langjährige Erfahrungen und ein eigenes Modell
- 8 ‚Soziale Mentorin‘ aus Dänemark erzählt von ihrer Arbeit
- 9 Tandem 18 plus und Tandem 50 plus in der Schweiz
- 10 Interview mit Frank Schröder von der Koordinierungsstelle Qualität, Berlin
- 11 Transparenz am Bildungsmarkt fördern – Qualitätsmanagement rückt deshalb stärker in den Fokus
- 12 Aus der Praxis der Bildungsberatung im Land Brandenburg
- 13 Weiterbilden – aber wie? Bildungsberatung von Weiterbildung Brandenburg

Förderticker

- 14 Fördernachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg

Rechteck

- 15 Das Alleinstellungsmerkmal – Freihändige Vergaben

Prisma

- 16 Über Demografie, Fachkräftemangel und Arbeitnehmerfreizügigkeit im Managerkreis
- 17 Der demografische Wandel verstärkt den Fachkräftemangel
- 18 – 19 INNOPUNKT-Projekte aktivierten ältere Erwerbslose – und diese suchten Lösungen für Betriebe
- 20 Reform der Arbeitsförderinstrumente – Wirksamkeit und Finanzierung auf dem Prüfstand

Lesezeichen

- 20 McKinsey-Studie: Fachkräfte strategisch sichern

EU-Bulletin

- 21 Brandenburger Bevölkerung schätzt EU-Förderung positiv ein
- 22 Projekt will europäische Verbundausbildung besser nutzen
- 23 5 Fragen – 5 Antworten: ‚Regio-Bildung-Mobil‘ – Interview mit Olaf Wolff, Geschäftsführer
- 24 Die EU-Jugendstrategie 2010 bis 2018 – Stand der Umsetzung in Deutschland
- 25 Brandenburger Jugendliche gehen ihren Weg in Arbeit und Ausbildung
- 26 – 27 Senkung der Schulabbrecherquote – Basis für Europa 2020
- 27 Jugendbeschäftigung und Europa 2020
- 27 Kinderarmut – Konzept zur Bekämpfung
- 28 – 29 Impulse für den Strukturwandel – Die Arbeitsstiftungen in Österreich

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: Daniel Porep zum Fachkräfteinformationssystem

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Das Thema ‚Pflege‘ rückt immer stärker in den Fokus der gesellschaftlichen Debatten. Kein Wunder: Die Zahl der Älteren steigt, die der Jüngeren sinkt. Der demografische Wandel verändert die Gesellschaft. In Brandenburg leben heute etwa 90.000 pflegebedürftige Menschen; in 20 Jahren werden es voraussichtlich 130.000 sein. Wie also muss Pflege künftig aussehen? Wer leistet sie, wenn die Familienbünde versagen? Und: Zu welchen Konditionen? Wir müssen heute Antworten finden, wenn wir die demografischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen morgen beherrschen wollen.

Die allermeisten Pflegebedürftigen wollen ambulant und so lange wie möglich im familiären Umfeld versorgt werden. Das soll auch so bleiben. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die bessere Vereinbarkeit beruflicher Pflichten mit den Pflegeaufgaben. Denn wer erwerbstätig ist und Angehörige pflegt, ist doppelt belastet. Die Folgen sind häufige Fehlzeiten – ein Zustand, der den Betreuten psychisch belasten und den Pflegenden krank machen kann sowie dem Arbeitgeber nichts nützt. Hier sind also Chancen und Instrumente nötig, die beides in eine ausgewogene Balance bringen.

Wir brauchen fähige und leistungsbereite Fachkräfte – in der professionellen Pflege ebenso wie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Deshalb werden wir auf der einen Seite den Pflegeberuf gerade auch für junge Leute attraktiver machen und auf der anderen die private Pflege wirksamer unterstützen. Dabei geht es uns auch um größere Gerechtigkeit: Noch immer sind es ganz überwiegend Frauen, die Angehörige pflegen. Oft geben sie dafür ihren Beruf auf, tragen zusätzliche Risiken für Einkommen und Rente. Damit für Frauen nach der ‚Erziehungsfalle‘ nicht die ‚Pflegefalle‘ zuschnappt, müssen hier die Rollenbilder verändert und auch die ‚pflegenden Männer‘ stärker in den Blick genommen werden – ähnlich wie bei der Kindererziehung und dem Elterngeld – doch das reicht noch nicht.

Die vielfältigen Probleme im Pflegebereich erfordern unterschiedlichste Lösungen. Der jüngste Gesetzentwurf des Bundes zur ‚Familienpflegezeit‘ scheint mir nicht geeignet, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege grundlegend zu verbessern. Denn die geplante Auszeit von maximal zwei Jahren deckt in den meisten Fällen die tatsächliche Pflegezeit nicht ab; weder ist eine Entgeltersatzleistung vorgesehen, noch gibt es einen Rechtsanspruch. Und alles andere – wie Rückkehranspruch und Kündigungsschutz – ließe sich auch im Rahmen bestehender Gesetze regeln.

Pflege zukunftsfest gestalten

Gemeinsam mit den Sozialpartnern, Wissenschaft und Pflegeexperten entwickeln wir Möglichkeiten, um privat pflegende Berufstätige besser zu unterstützen. Von der aktuellen INNOPUNKT-Initiative ‚Beruf, Familie, Pflegen. Neue Vereinbarkeitslösungen für Brandenburg‘ erwarten wir eine Reihe neuer Ansätze. Besonders wichtig ist uns dabei die Vernetzung mit Kommunen, Pflegestützpunkten und lokalen Familienbündnissen. Das wird die nachhaltige und breite Nutzung der entwickelten INNOPUNKT-Ideen unterstützen und den Erfahrungsaustausch befördern. Das alles sind notwendige Voraussetzungen, um Pflege zukunftsfest zu gestalten. Die wichtigsten Akteure sind dabei die Unternehmen. Sie müssen Vereinbarkeitsregeln mit den Beschäftigten aushandeln und in ihre Personalpolitik integrieren. Viele Unternehmen Brandenburgs fangen damit nicht bei null an und haben bereits gute Erfahrungen gemacht. Und immer mehr erkennen die Bedeutung dieser Thematik und richten sich darauf ein.

Wie mit allem im Leben, gilt auch hier: Pflege beginnt im Kopf. Es gilt, das Tabu zu brechen, mit dem die Angehörigenpflege am Arbeitsplatz noch immer belegt ist. Und es gilt, gemeinsam mit den Sozialpartnern gute Lösungen zu entwickeln und zu etablieren. Ich bin zuversichtlich, dass wir die Herausforderungen in der Pflege schultern werden und wir auch dann solidarisch zusammenleben können, wenn viele alt und pflegebedürftig sind.



Günter Baaske,
Minister für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Akzente – Mentoring für Arbeitssuchende

Mentoring für Geringqualifizierte und für Arbeitslose, die nur schwer einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden – das ist auch für Brandenburger Träger interessant, die mit diesen Gruppen arbeiten. BRANDaktuell stellt deshalb Projekte aus Norwegen, Schweden, Dänemark und der Schweiz vor und befragt Praktiker nach ihren Mentoring-Modellen, ihren Erfahrungen und ihren Erfolgen. Mentoring ist nicht gleich Mentoring: In Norwegen und Schweden helfen ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren, Arbeitslose zu vermitteln (Seiten 6 und 7). Die dänische Stadt Viborg beschäftigt fest angestellte ‚Social Mentors‘ (Seite 8). Auch die Zielgruppen variieren. In der Schweiz betreuen Mentoren junge und ältere Arbeitslose (Seite 9). Die dänischen ‚Social Mentors‘ betreuen Menschen mit vielen Vermittlungshemmnissen und in Schweden helfen Mentoren körper- oder sehbehinderten Menschen.

Ein europäisches Projekt

Die Partner zeigten, wie Mentoring für Arbeitslose und Geringqualifizierte bei ihnen funktioniert

In Frankreich helfen fest angestellte Mentorinnen und Mentoren, Menschen in Arbeit zu bringen, die wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. In Schottland arbeiten freiwillige Mentoren mit Obdachlosen. Die Stadt Oslo setzt auf Mentoren, um Migrantinnen und Migranten in Arbeit zu integrieren. Alle drei haben bei ‚Mentor‘ mitgemacht, einem transnationalen Projekt, das aus dem GRUNDTVIG-Programm der Europäischen Union finanziert wurde.

Das besondere an ‚Mentor‘ war das Thema: Mentoring für Geringqualifizierte und für Arbeitslose, die nur schwer einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Das ist auch für Brandenburger Träger interessant, die mit diesen Gruppen arbeiten.

Bisher wird in Brandenburg wie überhaupt in Deutschland Mentoring meistens gefördert, um Frauen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen – beim Übergang von der Universität in den Beruf beispielsweise. Dabei setzen die Mentoren oder Mentorinnen ihr fachliches und Erfahrungswissen und oft ihr berufliches Netzwerk ein, um die berufliche oder persönliche Entwicklung ihrer weniger erfahrenen Mentee zu fördern. Genau dies geschieht auch, wenn Mentorinnen und Mentoren Geringqualifizierte

unterstützen oder Arbeitslosen helfen, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden.

In Frankreich arbeiten beispielsweise mehr als 1.000 angestellte Mentorinnen und Mentoren für die ‚PLIE – Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi‘, die Lokalen Integrations- und Beschäftigungspläne. PLIE hat als ESF-gefördertes Programm für die Integration Benachteiligter nationale Priorität.

Fortbildung für Mentoren – Probelauf mit Brandenburger Trägern

Die ‚Mentor‘-Partner haben eine Fortbildung für Mentoren und Berater entwickelt. Edith Becker vom Bildungsinstitut Nestor Wittstock hatte 2010 an einem Probeseminar der LASA

teilgenommen. „Vieles, was ich gehört habe, machen wir auch“, sagt sie. Das Seminar habe sie in ihrer Arbeit bestätigt. Das Bildungsinstitut qualifiziert unter anderem Arbeitslose und Menschen mit einem geringen Einkommen. □

Birgit Gericke, LASA Brandenburg GmbH

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Birgit Gericke,

Tel.: (03 31) 60 02-5 13,

E-Mail: birgit.gericke@lasa-brandenburg.de

‚Mentor‘ – das Projekt

Im Projekt ‚Mentor – Accompagnement à l'emploi des personnes en difficulté‘ arbeiteten Partner aus Frankreich, Deutschland, Spanien, Schottland, Dänemark und Norwegen zusammen. Deutscher Partner war die LASA Brandenburg GmbH. Die Partner haben

- ▶ Mentoringansätze verglichen;
- ▶ die Charakteristika der Arbeit von Mentoren erhoben;
- ▶ Weiterbildungsbedarfe und bestehende Weiterbildungsangebote abgeglichen;
- ▶ Beispiele guter Praxis, Instrumente und Methoden zusammengetragen;
- ▶ eine einwöchige Fortbildung für Mentoren entwickelt.

‚Mentor‘ lief von 2008 bis 2010.

Infos

Die Partner haben auf einer Website Informationen bereitgestellt: www.european-mentor.com.

Themen der Fortbildung und Termine finden

Sie auf den BRANDaktuell-Internetseiten unter www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=1182

GRUNDTVIG für Bildung(seinrichtungen)



GRUNDTVIG ist das europäische Programm für die allgemeine Erwachsenenbildung. Es unterstützt Erwachsene aller Altersgruppen dabei, Wissen und Kompetenzen zu erweitern und ihre Persönlichkeit zu entwickeln. GRUNDTVIG begegnet u. a. den Bildungsherausforderungen, die durch die Alterung der Bevölkerung entstanden sind. Eine Zielgruppe sind Erwachsene, die ihren Bildungsweg ohne Grundqualifikationen abgebrochen haben.

Das Programm steht Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie Einzelpersonen in den europäischen Teilnahmestaaten offen.

Infos

GRUNDTVIG auf den Internetseiten der Europäischen Kommission:

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc86_de.htm

„Mentoringansätze gibt es auch bei INNOPUNKT-Projekten“

Birgit Gericke war für die LASA beim Grundtvig-Projekt ‚Mentor‘ dabei, um Bezüge zur INNOPUNKT-Initiative ‚Geringqualifizierte‘ herzustellen. Sie hat vieles gefunden, das es auch bei den Projekten der Initiative gab.

Ganz nah dran

„Mentorinnen und Mentoren sind ganz nah dran an ihren Mentees“, sagt Birgit Gericke. „Davon lebt Mentoring.“ Zugunsten ihrer Mentees schöpften sie aus dem Vollen. „Wenn es um eine junge Mutter geht, die in der Pampa lebt, kümmert sich der Mentor um Kinderbetreuung. Für die Mutter sucht er eine

passende Weiterbildung nebst Finanzierung und kümmert sich auch darum, wie sie ohne eigenes Auto dahin kommt. Und weil der Mentor immer jemanden kennt, der jemanden kennt, findet sich noch ein Praktikumsplatz.“

Auch die INNOPUNKT-Initiative habe gezeigt: Je mehr man weiß, desto gezielter könne man helfen, sagt Gericke. „Arbeitsmarktfremde, gering qualifizierte Menschen brauchen enge Unterstützung.“ Das habe Bianca Strohscheer vom Jobcenter Dahme-Spreewald, die beim Projekt IMPULS mitgemacht hat, treffend geschildert. (S. a. BRANDaktuell Nr. 1/2011, S. 5, die Red.) □ (jac)



Birgit Gericke, LASA Brandenburg GmbH

„Das könnte etwas für das Sozialwerk sein“

„Bis Lille kannte ich Mentoren vor allem aus meiner Diplomzeit“, sagt Marco Bünger, Geschäftsführer der Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH (EEPL GmbH). Ende 2010 war er beim Abschlussworkshop des Mentor-Projekts dabei, in Lille, in Frankreich. „Der Ansatz, dass ehrenamtliche Mentoren helfen, Arbeitslose in Arbeit zu bringen, ist interessant“, sagt Bünger.

Er denkt dabei vor allem an diejenigen, mit denen EEPL und Sozialwerk seit vielen Jahren arbeiten: Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte. Bünger hat aber auch Zweifel. Die Klientel sei schwierig, mit vielen sozialen Problemen, „da kann ein Mentor leicht

überfordert sein“. Und Menschen, die von ihren Kompetenzen her als Mentor in Frage kämen, seien beruflich zu stark eingespannt, um nebenbei als Mentor tätig zu sein.

Wen sollen die Mentoren noch betreuen?

Vor allem aber hat er andere Sorgen: Die Anzahl der Teilnehmer in Projekten der EEPL und teilweise auch des Sozialwerks sei um 80 Prozent zurückgegangen. „Die Bundespolitik entlässt diejenigen, die in absehbarer Zeit auf dem Arbeitsmarkt keine Chance haben, auf die Straße“, sagt er. „Wen sollen die Mentoren da noch betreuen?“ □ (jac)



Marco Bünger, EEPL Finsterwalde

„Lille hat den Brandenburger Weg bestätigt“

Roman Zinter arbeitet für den Brandenburger Landesverband der Arbeits-, Bildungs- und Strukturpädagogischen Gesellschaften e. V. (BLV ABS). Auch er hat an der ‚Mentor‘-Abschlussveranstaltung teilgenommen. „Lille hat das bestätigt, was wir in Brandenburg diskutieren und machen“, sagt er.

Vor allem denkt er dabei an Integrationscoaches und an die Qualifizierung von Fachkräften für Arbeitsförderung, die der BLV entwickelt hat. „Wir qualifizieren fachliche Anleiterinnen und Anleiter, damit sie bei sozialen Problemen unterstützen“, sagt Zinter. Die Integrationscoaches hingegen betreuen Teilnehmer in Beschäftigungsmaßnahmen, um

sie in Arbeit zu vermitteln. Damit reagieren die Beschäftigungsträger auf zweierlei. „Früher hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weniger soziale Probleme. Und wir haben heute mehr denn je den Auftrag, in Arbeit zu vermitteln“, sagt Zinter.

Mit Beschäftigung qualifizieren

In Lille hätte sich gezeigt, dass es in Europa zwei Mentoring-Ansätze gibt: Mentoring für sich alleine oder eingebunden in ein Maßnahmenbündel. Den Weg des BLV beschreibt er so: „In Brandenburg wollen wir weiter mit Beschäftigung qualifizieren und Wege in Arbeit finden.“ □ (jac)



Roman Zinter, BLV ABS

Positiv verändern

Projekt in Trondheim hat mehr Bewerber als Plätze

Die norwegische Stadt Trondheim nutzt Mentoring als ein ergänzendes Instrument, damit Arbeitslose im Berufsleben Fuß fassen. Seit 2007 gibt es das Mentoring-Netzwerk. Arve Henning Solvang arbeitet in dem Projekt.

Herr Solvang, wie finden Sie Mentoren?

Wir besuchen Unternehmen und fragen jemand aus dem Management, ob sie oder er bereit ist, Mentor zu werden. Zuvor haben wir über unser Netzwerk und das Internet Informationen über die Person gesammelt. Häufig müssen wir mehrere Personen fragen, bis wir die passende gefunden haben. Auch wenn wir spezielle Qualifikationen eines Angestellten suchen, sprechen wir mit dem Management. Es ist hilfreich für das Mentoring, wenn das Management dahintersteht. Inzwischen versuchen wir, Absprachen mit großen Unternehmen zu treffen, um Mentoren zu gewinnen. Unternehmen brauchen qualifizierte Arbeitnehmer. Unsere Mentees könnten attraktive Arbeitskräfte sein.

Welche Qualifikationen braucht ein Mentor?

Ein Mentor muss zuallererst ein guter Zuhörer sein, um sich mit den Bedürfnissen des Mentees vertraut zu machen. Er oder sie sollte ein genuines Interesse daran haben, eine Beziehung aufzubauen, die zu einer positiven Veränderung im Leben des Mentees führen kann. Mentoren sind Experten in ihren Berufsfeldern und ihren Wirtschaftsbranchen. Sie oder er ist bereit, ihr Wissen und ihr Netzwerk mit dem Mentee zu teilen, in einer Partnerschaft, die auf gegenseitigem Respekt basiert.

Wie qualifizieren Sie Ihre Mentoren?

Um die Qualität unseres Projekts sicherzustellen, führen wir Interviews und Informationsveranstaltungen mit den Mentoren durch, bevor sie mit einem Mentee zusammenarbeiten. Auch später laden wir zu Konferenzen und Workshops ein, auf denen sie sich mit anderen Mentoren austauschen.

Bezahlen Sie das Engagement der Mentoren?

Unsere Mentoren arbeiten ehrenamtlich. Sie erzählen uns, dass sie sich beim Mentoring persönlich weiterentwickeln. Ein Mentor sagte, dass er jedes Mal, wenn er eine neue Person trifft, etwas lernt, das er mitnimmt.

Wie finden Sie Mentees?

Wir informieren Arbeitssuchende in Job Clubs und Immigranten in Sprachkursen. Andere hören von uns durch ehemalige Teilnehmer. Es bewerben sich mehr, als wir aufnehmen können.

Kann jede und jeder Mentee sein?

Mentees müssen arbeitslos sein. Sie oder er muss ein klar definiertes Berufsziel haben. Von Vorteil ist, wenn die Mentees eine Ausbildung haben, weil sie darüber Wissen erlangt haben, das ihnen hilft, Anleitung anzunehmen. Ein

Mentornetzwerk Trondheim

Mentoring ergänzt andere Angebote für Arbeitslose in der Stadt. Deshalb gibt es verschiedene Faktoren, die dazu beitragen, dass Mentees ihre Ziele erreichen. Seit 2007 haben 55 Mentorinnen und Mentoren und 70 Mentees teilgenommen. Seit Beginn des MiA-Projekts (s. S. 7) in 2009 haben 77 Prozent der Mentees eine Arbeit gefunden, eine Qualifizierung begonnen oder sich selbstständig gemacht.

Infos

Mentornetzwerk im Internet (englische Seiten): www.trondheim.kommune.no/content/1117699388/English-pages-Mentornetwork

Mentee muss offen sein, Ratschläge anzuhören und die Initiative zu ergreifen. Ein Mentee sagte einmal: „Es geht nicht so sehr darum, was der Mentor für mich tun kann, sondern was ich machen kann und wie ich die gewonnenen Kenntnisse am besten nutze.“

Welche Faktoren sind für erfolgreiches Mentoring unabdinglich?

Es muss einen klaren Rahmen geben, was zum Mentoring dazugehört und was nicht. Beide, Mentor und Mentee, müssen ihre Rollen definieren und Ziele für ihre Zusammenarbeit setzen. Es ist wichtig, Mentor und Mentee sorgfältig auszuwählen. Sie müssen in verschiedener Hinsicht zusammenpassen, sowohl hinsichtlich des Ausbildungsniveaus als auch in ihren Charaktereigenschaften. □ (ja)



Ein Gewinn für beide Seiten

Die dunkelhaarige Frau links ist eine Mentorin. Sie arbeitet im mittleren Management einer großen norwegischen Gesellschaft im Verkauf. Ihre Mentee war eine Frau, die im Bereich Verkauf und Kundenbeziehungen arbeiten wollte. Die regelmäßigen Gespräche stärkten das Selbstwertgefühl der Mentee und sie fand eine Arbeit.

„Es ist eine Gelegenheit, jemandem zu helfen. Wenn ich eine Mentee treffe, lerne ich viele Aspekte ihrer Persönlichkeit, ihrer Kultur und ihre persönlichen Ressourcen kennen. Das gibt auch mir etwas für mein eigenes Leben. Es ist aufregend, Menschen zu treffen“, erzählte die Mentorin den Projektverantwortlichen.

Als Mentorin habe sie der Mentee vor allem dabei geholfen, Bewerbungsgespräche vorzubereiten. Sie glaubt, das wichtigste Ergebnis der Zusammenarbeit war, dass die Mentee mehr Selbstbewusstsein bekommen hat.

Ja, sie bekommen Arbeit

Die Minerva Stiftung aus Schweden hat langjährige Erfahrungen und ein eigenes Modell

Seit 1992 führt die Minerva Stiftung aus Schweden Mentoring-Programme durch. Dabei hat sie ein eigenes Modell entwickelt, in dem Mentoring nur ein Baustein ist. Die Stiftung kombiniert in ihren Projekten Mentoring mit individuellem Job-Coaching, Seminaren, Sprachtraining und Praktika.

Begonnen hat Minerva mit Programmen für Managerinnen in der Region Dalarna, die ihr Netzwerk ausweiten wollten. Es folgten unter anderem Mentoring-Programme für Immigrantinnen mit einem akademischen Hintergrund. Aktuell setzt Minerva ein Projekt für arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten durch, als Teil des INTERREG-Projekts MiA. Partner bei MiA ist das Mentornetzwerk in Trondheim (siehe Seite 6). Was kann eine Institution, die seit fast 20 Jahren Mentoring-Projekte umsetzt, von einem Partner noch lernen? „Wir haben beispielsweise von unseren Partnern aus Trondheim gelernt, dass Mentees davon profitieren, wenn sie andere Mentees aus der Region treffen, die den gleichen Beruf haben“, sagt Marianne Lundberg, Präsidentin der Minerva Stiftung. Außerdem sei es für Mentees, die sich eine internationale Karriere vorstellen können, günstig, dass Minerva jetzt auch norwegische Mentoren in seinem Netzwerk hat.

Eine neue Zielgruppe für Minerva sind arbeitslose körper- oder sehbehinderte Frauen und Männer. Für sie hat Minerva ein ESF-Projekt konzipiert. Nach fast einem Jahr Projektarbeit hat Marianne Lundberg festgestellt, dass das Training länger dauert. „Die Teilnehmerinnen waren alle lange Zeit arbeitslos, zudem haben sie in der Regel wenig Selbstwertgefühl.“ Dennoch sei das Projekt erfolgreich, so Marianne Lundberg. „Ja, sie bekommen Arbeit.“ Wie alle anderen Mentorinnen und Mentoren bei Minerva arbeiten auch die Mentorinnen und Mentoren bei ESF Job Innovation ehrenamtlich. Wie alle anderen müssen sie im Berufsleben stehen und Erfahrungen in dem Berufsfeld ihrer oder ihres Mentees haben. „Für ESF Job Innovation sollten sie darüber hinaus auch Kenntnisse mitbringen, was Menschen mit Behinderungen benötigen.“ □ (jac)

Infos

Internetseiten von Minerva (englische Seiten):
www.minerva.nu/en



Mit MiA in Arbeit – Mentorin Birgitta (links) leitet eine Schule in Falun – ihre Mentee Patrycia ist Musik- und Kindergartenlehrerin aus Polen – bevor sie an MiA teilnahm, war sie arbeitslos – über das MiA-Projekt haben sich Birgitta und Patrycia ein Jahr lang getroffen – Patrycia hat Praktika in Schulen gemacht und ist inzwischen an einer Schule angestellt

MiA – gemeinsames INTERREG-Projekt mit Norwegen



Die Stadt Trondheim und die Minerva Stiftung führen das INTERREG-Projekt MiA durch. MiA zielt darauf ab, die grenzüberschreitenden Kontakte sowohl zwischen Unternehmen als auch zwischen den Kommunalverwaltungen zu verbessern. Dadurch soll eine gemeinsame Entwicklung und gemeinsames Wachstum gefördert werden. Auf schwedischer Seite ist die Region Dalarna beteiligt, zu der vier administrative Provinzen gehören. Regionaler Partner auf norwegischer Seite ist die Provinz Sør-Trøndelag. Das Projekt läuft seit Januar 2009 bis Dezember 2011, derzeit beantragen die Partner ein Folgeprojekt. Mi steht für Minerva und A für Arbeit und Kompetenz, dem Fachbereich der Verwaltung der Stadt Trondheim, mit dem Minerva kooperiert.

Infos

MiA auf den Internetseiten der Minerva Stiftung: <http://tinyurl.com/6ehqv3x>;

MiA auf den Internetseiten der Stadt Trondheim:

www.trondheim.kommune.no/content/1117699388/English-pages-Mentornetwork

ESF-Projekt für Menschen mit Behinderungen



Im September 2010 hat Minerva mit dem Projekt ESF Job Innovation begonnen. ESF Job Innovation wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Rund 50 Prozent der Kosten trägt die Arbeitsagentur über das Arbeitslosengeld bei. Zielgruppe sind Arbeitslose, die körper- oder sehbehindert sind. Der erste Durchgang ist nur für Frauen konzipiert, da es laut Minerva für Frauen mit Behinderungen noch schwieriger ist, eine Arbeit zu finden oder ein eigenes Unternehmen zu gründen als für behinderte Männer. Die Teilnehmerinnen wurden zusammen mit der Arbeitsagentur ausgewählt. Die weiteren Projektdurchläufe sind gleichermaßen für Frauen und für Männer konzipiert. Das Projekt läuft zwei Jahre lang.

Infos

ESF Job Innovation finden Sie auf den Internetseiten der Minerva Stiftung (englische Seiten) unter:

www.minerva.nu/en/index.php/projects/european-social-fund-equal-gender-school/job-innovation-esf

„Soziale Mentoren“ als Brücke in Beschäftigung in Viborg

Im Jahr 2008 startete die Stadtverwaltung Viborg in Dänemark das Projekt ‚Brücke in Beschäftigung‘. Das Projekt sollte denjenigen Arbeitslosengeldempfängerinnen und -empfängern helfen, die einem Leben unabhängig der Unterstützung über die Jahre hinweg nicht näher kamen. Zunächst gab es nur eine Mitarbeiterin, Mai Bill. Ihre Aufgabe war und ist es, sich persönlich um jede und jeden zu kümmern und dabei zu helfen, Probleme zu überwinden. Alkoholprobleme, psychische Probleme, Missbrauchserfahrungen, Schulabbrüche. Am Telefon sagte sie: „Mein Handy mit der Notfallnummer ist 24 Stunden angeschaltet.“ Es käme aber so gut wie nie vor, dass ein Mentee sie nachts anrufen würde. „Aber es gibt ihnen Sicherheit, dass immer jemand für sie da ist.“ Sie bekam den Titel Social Mentor, also ‚Soziale Mentorin‘. Sie arbeitet eng mit Sozialarbeitern und dem Arbeitsamt zusammen.

Inzwischen ist das soziale Mentoring ein festes Angebot geworden und es nennt sich work4you. Acht Social Mentors arbeiten für work4you. Rund 100 bis 120 Mentees sind durchschnittlich aktiv gelistet.

Von den ehemaligen Mentees haben beispielsweise rund

- ▶ 20 Prozent ein Job-Training begonnen. Ein Job-Training ist in etwa mit unseren Praktika vergleichbar und dauert in der Regel 13 Wochen.
- ▶ 30 Prozent angefangen, zu studieren. Sie werden dabei beispielsweise als Helfer für Senioren ausgebildet oder auf weiterführende Qualifikationen vorbereitet.
- ▶ 3 Prozent eine reguläre Arbeit aufgenommen.
- ▶ 7 Prozent einen Flex-Job begonnen. Dabei wird zuerst getestet, wie viele Stunden sie arbeiten können. Dann fangen sie an zu arbeiten, beispielsweise 20 Stunden, bekommen aber 37 Stunden bezahlt. Der Arbeitgeber bekommt ein Drittel bis zwei Drittel seiner Kosten erstattet.
- ▶ 20 Prozent eine Behandlung oder Rehabilitation angefangen. □ (jac)

Infos

work4you, Mai Bill, Tel.: (00 45) 87 87 45 19, Handy: (00 45) 40 33 96 52, E-Mail: mbi@viborg.dk



„Ihr müsst vom Ball Besitz ergreifen“

Mai Bill aus Dänemark erzählt von ihrer Arbeit

Sie war die erste ‚Soziale Mentorin‘ in Viborg. Mai Bill arbeitet mit denjenigen, die am weitesten entfernt sind vom Arbeitsmarkt. Manche haben erst mit ihr zusammen erfahren, dass sie psychisch krank sind. „Es ist nicht leicht, wenn man feststellen muss, dass man Borderliner ist“, sagt sie. Sie begleitet ihre Mentees auf dem Weg. Ärzte oder Behörden kontaktiert sie nie, ohne dass die Mentees davon wissen. Das ist einer ihrer Grundsätze. Im Artikel erzählt sie, wie sie ihre Arbeit versteht.

Ich habe ein paar einfache Regeln, die ich jedes Mal beachte, wenn ich eine oder einen neuen Mentee treffe. Ich bin bescheiden, wenn ich Kontakt aufnehme. Ich weiß, dass sie, meine Mentees, die Experten für ihr Leben sind, nicht ich. Bei unserem ersten Treffen versuche ich niemals, ihnen zu sagen, was sie tun sollen. Ich rede mit ihnen niemals von oben herab, weil ich überzeugt davon bin, dass wir gleichwertig sind. Es ist nicht meine Aufgabe, darüber zu urteilen, was für ein Leben sie führen. Ich weiß, dass dahinter immer eine Geschichte steht.

Beim ersten Treffen erzähle ich, was sie von mir erwarten können und was ich von ihnen erwarte. Eine meiner Aufgaben ist es, ihnen Orientierungshilfe zu geben, damit sie für sich die richtigen Entscheidungen treffen. Ich mache ihnen klar, dass es vital für sie ist, dass sie Verantwortung für ihr Leben übernehmen. Ich sage, es ist wie ein Fußballspiel: Sie sitzen auf der Bank und andere haben die Kontrolle über ihren Ball. Sie müssen auf das Feld gehen und von ihrem Ball Besitz ergreifen.

Ich bin ehrlich mit ihnen und ich habe niemals Angst, zu sagen, was ich sehe: Merke ich, dass sie Drogen genommen haben, sage ich es und dass ich wissen muss, was sie genommen haben. Ich bin nicht ärgerlich auf sie und tue das nicht, um ihnen ‚ins Gesicht‘ zu schlagen. Ich gebe ihnen damit die Chance, zu erzählen, warum sie die Drogen jetzt gebraucht haben. Meistens danken sie mir dafür.

Die Teilnehmer sollen so weit wie möglich auf ein Arbeitsleben vorbereitet werden. Es ist kaum zu glauben, aber bei recht vielen gelingt es, dass sie eine Ausbildung beginnen oder zumindest ihr Leben selbst in die Hand nehmen.

Ich gebe ihnen Hoffnung und arbeite immer an ihren Stärken, daran, was sie wirklich können. Viele glauben nicht, dass sie irgendetwas gut können. Und dann haben sie plötzlich ein AHA-Erlebnis und wachsen. Wenn es möglich ist, arbeiten wir an ihren beruflichen Kompetenzen. Aber die meisten haben keine oder nur ganz marginale. □

Mai Bill, work4you

Berge versetzen

Tandem 18 plus und Tandem 50 plus in der Schweiz

Bis zu vier Monate arbeiten im schweizerischen St. Gallen ein Mentor und ein Mentee zusammen. Vielen Mentees hat das bisher schon geholfen, eine Arbeit zu finden. Die Zielgruppe der beiden Programme findet sich in den Namen wieder – 18 plus für junge und 50 plus für ältere Arbeitslose. „Beide Gruppen haben es bei der Stellensuche schwerer“, sagt René Hüppi, Leiter der Programmstelle in St. Gallen.

Herr Hüppi, was können Mentoren bewirken, was Arbeitsvermittler oder Mitarbeiter in Projekten nicht so leicht können?

Die Stellensuchenden schätzen, dass sie eine externe Person ohne Eigennutz und unentgeltlich bei der Stellensuche unterstützt. Daraus entsteht meist ein Vertrauensverhältnis, woraus im gemeinsamen Austausch Berge versetzt werden können.

Werden die Mentees bei 18 plus und bei 50 plus verpflichtend zugewiesen?

Die Mentees nehmen freiwillig am Mentoring-Programm teil. Es wäre sehr schwierig, ein Tandem mit freiwilligen Mentoren und verpflichtend zugewiesenen Mentees zum Erfolg zu führen. Mit Druck und Zwang können solche positive Resultate kaum erreicht werden. Die wichtigsten Kriterien bei den Mentees sind der Wille und die Bereitschaft, vorwärtszukommen und gemeinsam Lösungen anzustreben.

Welche Faktoren sind entscheidend für ein erfolgreich arbeitendes Tandem?

Die Mentees müssen innerlich bereit sein, um Hilfe und Unterstützung annehmen zu können. Dies, um gemeinsam offen und zielorientiert nach Lösungen zu suchen und aktiv Chancen und Möglichkeiten auszuloten. Natürlich spielen auch zwischenmenschliche Aspekte eine

große Rolle. Je besser das Tandem harmonisiert und vertrauensvoll zusammenarbeitet, umso größer die Chance auf Erfolg.

Was sollten Mentoren mitbringen?

Selbstverständlich sollten Mentoren offen gegenüber Menschen und deren Lebenssituationen sein sowie ziel- und lösungsorientiert arbeiten können. Sie sollten in der Gesellschaft gut verankert sein und über ein entsprechendes Netzwerk verfügen. Um die Mentees möglichst gut beraten und positionieren zu können, kennen Mentoren die aktuellen Bewerbungsverfahren und können somit Lücken und Verbesserungspotenzial ansprechen und plausibel aufzeigen. Vor allem sind sie aber Mutmacher in einer schwierigen Situation.

Haben Unternehmen ein Interesse an der Zusammenarbeit, indem sie Mitarbeiter motivieren, damit diese als Mentoren arbeiten?

Viele Unternehmen haben den Wert eines solchen freiwilligen Engagements erkannt. Die Fach- und Sozialkompetenz, welche im Mentoring erlangt werden kann, ist hoch einzuschätzen. Mentoren lernen, Menschen in schwierigen Situationen und mit unterschiedlicher Ausgangslage zu motivieren und vorwärtszubringen. Solche Erfahrungen sind doch für jedes Unternehmen wertvoll. □ (jac)

Mentoring für jung und älter – die Programme und Ergebnisse

Seit 2006 gibt es in St. Gallen das Programm Tandem 18 plus. Mentorinnen und Mentoren helfen jungen Leuten ab 18 Jahre, eine Arbeit zu finden. René Hüppi leitet das Programm. Er sagt: „Bei den Jüngeren spricht man von fehlender Erfahrung, obwohl bei den meisten in der Ausbildung ein gutes Fundament gebildet wurde.“ Träger sind das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum des Kantons St. Gallen, Migros Kulturprozent, Pro Senectute St. Gallen und Benevol, eine Vermittlungs- und Beratungsstelle für Freiwilligenarbeit. Im Jahr 2008 kam Tandem 50 plus hinzu. „Gemäß Statistik hat sich gezeigt, dass die Arbeitslosigkeit bei beiden Gruppen höher ist und es diese Personengruppen bei der Stellensuche aus verschiedenen Gründen schwerer haben.“

Mentorinnen und Mentoren findet René Hüppi über gezielte Inserate auf Benevol-jobs, über Service-Clubs und den Kontakt zu verschiedenen Unternehmen, welche Social Volunteering fördern. „Auch Presseberichte über die Tätigkeit der Mentorinnen und Mentoren bewegen verschiedene Personen dazu, sich bei uns zu melden“, sagt René Hüppi.

Bei Tandem 18 plus gab es bisher mehr als 160 Tandems. 75 Prozent haben darüber eine Anschlusslösung gefunden. Als Anschlusslösung gelten eine Festanstellung, eine temporäre Anstellung, die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, ein Lehrvertrag sowie eine Praktikumsstelle.

Tandem 50 plus betreute bisher ebenfalls über 160 Tandems. 57 Prozent der älteren Mentees haben eine Anschlusslösung gefunden. Hier gelten als Anschlusslösung eine Festanstellung, eine temporäre Anstellung, die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit sowie eine Praktikumsstelle. (jac)

Infos

Tandem 18 plus und Tandem 50 plus –
Tandem Programmstelle, René Hüppi,
Tel.: 00 41 (0) 71 2 27 07 90,
E-Mail: info@tandem-sg.ch,
Internet: www.tandem-sg.ch



Marco Ferrari, Mentor seit 2007

Für mich ist klar, dass es für jeden ‚Arbeitswilligen‘ eine Arbeitsstelle gibt. Es ist jedes Mal eine Herausforderung und eine Abwechslung zu meiner beruflichen Aufgabe, die Neigungen und das Können eines Mentees zu analysieren und mit ihm zusammen eine passende Arbeitsstelle zu suchen. Dazu gehören nebst Ansporn und Motivation auch die Erarbeitung eines individuellen und ansprechenden Bewerbungsauftritts sowie die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch.

Marco Ferrari,

Beruf: ‚Head of supply chain management‘

Akzente – Weiterbildungsberatung

Angesichts der großen Veränderungen und Herausforderungen in der Berufswelt ist Bildungsberatung wichtiger denn je. Männer und Frauen müssen sich bei der Entscheidung über Bildungswege nicht nur über ihre Wünsche, Ziele, Stärken und Schwächen, sondern auch über realistische Berufsperspektiven und Arbeitsmarktchancen klar werden, um für sich den persönlich besseren Weg zu finden. Damit dies gelingt, brauchen sie Unterstützung, Begleitung und aktuelle Informationen. Damit die Bildungsberatung diese Aufgaben wahrnehmen kann, muss sie Qualitätsstandards erfüllen. Welche diese sind und wie diese realitätsnah umgesetzt werden können, thematisieren wir in unserem Akzentethema. Außerdem stellen wir die Anforderungen vor, die das MASF an eine gute Weiterbildungsberatung knüpft. Last but not least thematisieren wir, wie sich Qualitätsstandards in der Praxis auswirken könnten.

Der Kunde muss gut informiert und beraten werden

Interview mit Frank Schröder von der Koordinierungsstelle Qualität, Berlin

Die Aufgabe der Bildungsberatung geht längst über die bloße Vermittlung von Weiterbildungsangeboten an potenzielle Ratsuchende hinaus. Sie soll Menschen helfen, ihre individuelle und zielführende Entscheidung für den eigenen Bildungsweg zu treffen. Doch wie können die Bedürfnisse der Ratsuchenden adäquat berücksichtigt werden, welche Anforderungen müssen Beraterinnen und Berater erfüllen, um ein informatives und qualitativ gutes Beratungsgespräch durchzuführen? Darüber sprach BRANDaktuell mit Frank Schröder von der Berliner Koordinierungsstelle Qualität.

Herr Schröder, welche Aufgaben muss Bildungsberatung grundsätzlich erfüllen?

Bildungsberatung soll berufs- und bildungsbezogene Entscheidungsprozesse begleiten und helfen, Entscheidungen bewusst und eigenverantwortlich umsetzen zu können. Für diese Entscheidung benötigt die und der Ratsuchende eine gute Informationsbasis und transparente Angebote. Im Zuge des Fachkräftemangels sollte die Weiterbildungsberatung auch zu einer strategischen Personalplanung beitragen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern.

Was bedeutet in diesem Zusammenhang qualitativ gute Beratung und wie kann ein Qualitätsmanagement dies unterstützen?

Das Ergebnis einer guten Beratung sind zufriedene Kunden, die aufgrund neu gewonnener Informationen ihre berufliche Entscheidungskompetenz gestärkt haben. Gute Beratung ist dabei von verschiedenen Faktoren abhängig. Dazu gehören, neben dem eigentlichen Beratungsprozess, die Beratungsorganisation und das Know-how der Beraterinnen und Berater. Ein Qualitätsmanagement kann auf diese Faktoren positiv einwirken, weil es zu einer Überprüfung und Verbesserung der Beratungsarbeit beiträgt.



stehen. Das Ziel der Qualitätsarbeit besteht vor allem darin, die Interessen der Ratsuchenden zu erkennen und ihnen gerecht zu werden, das Angebot transparenter zu gestalten und die Professionalität des Beratungspersonals weiterzuentwickeln. Um die Beratungsqualität zu sichern und zu verbessern, stehen bei dem Modell insgesamt fünf Qualitätselemente im Fokus. Diese sind: erstens der Inhalt der Beratungsleistungen, zweitens die Informationsbasis, die bereitgestellt wird, drittens die Standards für die Beratungstätigkeit, viertens die Qualifikationen und Kompetenzen der Berater und Beraterinnen sowie fünftens die Evaluation der Beratungstätigkeit.

Das Modell ist ursprünglich für Berlin entwickelt worden, doch mittlerweile wird es auch in Niedersachsen und Sachsen angewandt. Ein Einsatz in Brandenburg ist ebenfalls möglich – das Land hat zwar regionale Spezifika, die aber übersetzbar sind. □ (em)

Koordinierungsstelle Qualität

Ziel der Koordinierungsstelle ist es, die Qualitätsentwicklung und das lebensbegleitende Lernen in der Weiterbildung, Erwachsenenbildung sowie in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung zu initiieren, zu begleiten und zu fördern. Dies erfolgt, indem in der Beratung darauf orientiert wird, dass Strukturen der Organisations- und Personalentwicklung miteinander verzahnt und bildungspolitische Gesichtspunkte der Kompetenzorientierung, Professionalisierung, Transparenz und Durchlässigkeit einbezogen werden.

Infos

k.o.s GmbH, Rungestraße 18, 10179 Berlin; Frank Schröder,
Tel.: (0 30) 2 78 73 31 68, E-Mail: info@kos-qualitaet.de,
Internet: www.kos-qualitaet.de



Die Koordinierungsstelle Qualität wird aus Mitteln des ESF und des Landes Berlin gefördert.

Transparenz am Bildungsmarkt fördern

Qualitätsmanagement rückt deshalb stärker in den Fokus

Die gesellschaftliche Bedeutung und die Notwendigkeit von Weiterbildung werden in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Dies ist wesentlich bedingt durch die prognostizierten Fachkräftebedarfe: Wenn qualifizierte Fachkräfte auf dem Markt nicht mehr in ausreichender Zahl verfügbar sind, muss das vorhandene Potenzial besser genutzt werden, u. a. durch regelmäßige Weiterbildung. Analog hierzu werden mit der EU-Strategie 2020 weiterbildungsrelevante Ziele vorgegeben, die auf eine neue Kultur des Lernens und der regelmäßigen Weiterbildung zielen. Damit rückt auch das Thema Qualität in der Weiterbildung immer stärker in den Fokus.

Der Qualitätsgedanke in der beruflichen Weiterbildung (Bildungsberatung und Qualifizierung) hat in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dennoch bestehen weiterhin große Unterschiede hinsichtlich der Etablierung von Qualitätssicherungssystemen bei Bildungsanbietern. Während für die einen das Vorhandensein eines zertifizierten Qualitätsmanagements selbstverständlich geworden ist oder sich aufgrund der Betätigung in bestimmten Geschäftsbereichen, die dies voraussetzen, ergibt, kommt dies bei anderen noch nicht zur Anwendung.

Im Jahr 2008 hat das Land Brandenburg die über den ESF geförderte Richtlinie zur Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen aufgelegt. Hiermit wurde erstmals die Förderung der beruflichen Weiterbildung an die Voraussetzung eines überprüften und überwachten Qualitätsmanagementsystems bei Bildungs- und Organisationsträgern geknüpft, die im Auftrag mehrerer Unternehmen Anträge bündeln oder Weiterbildung selbst durchführen. Nur durch Qualitätsmanagement ist die systematische Erfassung und Auswertung von Geschäftsprozessen, eine Bestandsaufnahme zur Kundenzufriedenheit und zur Nachhaltigkeit der Bildungsdienstleistung und somit eine stetige Optimierung des Angebots möglich und eine Basis für die Gewährleistung von Qualität gegeben.

Qualitätsmanagement erfordert erheblichen Input

Qualitätsmanagement ist für Bildungsdienstleister ein Prozess, der zunächst mit einem erheblichen Input verbunden ist. Es muss Zeit, Arbeit und vor allem Geld investiert werden. Die Ergebnisse sind nicht unmittelbar finanziell abrechenbar. Der Nutzen zeigt sich mittelfristig im Wettbewerb mit anderen Anbietern. Gerade im Bereich der beruflichen Weiterbil-

dung, der für viele Beschäftigte wie auch für Unternehmen hinsichtlich der angebotenen Qualität nicht immer leicht zu beurteilen ist, helfen Angaben zur Qualitätssicherung bei der Orientierung zwischen den verfügbaren Angeboten. Nachvollziehbare Standards sorgen bei anstehenden Weiterbildungsentscheidungen für eine bessere Vergleichbarkeit der Angebote auf Grundlage bestimmter Vergleichskriterien und tragen damit zu mehr Transparenz am Bildungsmarkt bei.

Standards auch für die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg

Der Ansatz, durch die Einhaltung bestimmter Standards Qualität im Bildungsbereich zu gewährleisten, hat sich nicht zuletzt auch bei den weiterbildungsrelevanten Serviceangeboten des Landes durchgesetzt. So z. B. bei dem ESF-Projekt ‚Weiterbildung Brandenburg‘, das sein Suchportal in Abstimmung mit einem Arbeitskreis mehrerer Weiterbildungsdatenbanken einem ‚Suchportal-Standard‘ unterzieht und beabsichtigt, diesen zukünftig für Nutzerinnen und Nutzer der Datenbank transparent zu machen.

Bei den im Portal eingestellten Angeboten macht die gemeinsame Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg bereits heute auf den ersten Blick ersichtlich, ob und über welches Qualitätssicherungssystem ein Bildungsanbieter verfügt und was sich hinter dem betreffenden Zertifikat verbirgt. Bildungsinteressierte Beschäftigte und Betriebe werden damit bei der Suche nach dem ‚richtigen‘ Angebot unterstützt. Gleichzeitig werden sie aber auch über Inhalte und Eckpunkte informiert, die sich hinter den nicht als allgemein bekannt vorauszusetzenden Bezeichnungen der Qualitätsmanagementsysteme wie z. B. LQW oder DIN EN ISO 9001 verbergen. □

Marco Ullmann, MASF, Referat 33



Ein gutes Beratungsgespräch verhilft nicht nur dem Ratsuchenden zu einer Weiterbildung ...



... beispielsweise in einer Fremdsprache oder ...



... Datenverarbeitung, sondern auch den Unternehmen zu qualifizierten Fachkräften

Vom Speckgürtel bis zur Peripherie

Aus der Praxis der Bildungsberatung im Land Brandenburg

Mit der Weiterbildungsberatung Dahme-Spreewald und der Bildungsberatungsagentur Uckermark gibt es seit mehreren Jahren ein neutrales, kostenloses und individuelles Serviceangebot in Sachen Bildung. An sechs Standorten stehen vier qualifizierte Beraterinnen und Berater zur Verfügung. Ziel ist es, die Menschen in ländlichen Räumen zu Bildungsfragen zu informieren und aktiv an Weiterbildungen heranzuführen.

Die Bildungsberatung in Brandenburg übernimmt eine Lotsenfunktion auf dem Markt der Bildungsanbieter und will die Transparenz der Bildungslandschaft fördern. Mit dem Angebot einer unabhängigen Bildungsberatung sollen alle Ratsuchenden bzw. an Bildungsberatung interessierten Menschen in Umbruchsituationen und Orientierungsprozessen in allen Fragen rund um die Themen Bildung und Lernen begleitet, gefördert und gestärkt werden. Diese Zielgruppendefinition soll aber die

Da die Bildungsberatungen zielgruppenoffen arbeiten, können grundsätzlich Personen aller Altersgruppen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Vorkenntnissen und Bildungsstand, das Beratungsangebot in Anspruch nehmen. Dies gilt auch für kleine und mittlere Unternehmen, die sich über Weiterbildungsmöglichkeiten ihrer Angestellten informieren wollen.

Zur professionellen Gestaltung, Entwicklung und Ausweitung des Angebotes ist es stets

und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH' dazu. Darüber hinaus findet ein Dokumentations- und Auswertungssystem Anwendung. „Die Statistiken nutzen wir, um die regionalen Bedarfe auch an Bildungsverantwortliche heranzutragen“, berichtet Jeannette Stockmann de Caro.

Fachwissen muss kontinuierlich aktualisiert werden

Als Herausforderung an die Qualitätssicherung beschreibt Barbara Brosche von der Weiterbildungsberatung Dahme-Spreewald, dass „die Bildungs- und Angebotslandschaft, aber auch unser beraterisches Fachwissen einer immer geringer werdenden Halbwertszeit unterliegt“. Unter qualitätssichernden Gesichtspunkten ist es unabdingbar, das eigene Wissen stets zu aktualisieren. Im ‚Brandenburgischen Leitbild Weiterbildungsberatung‘ haben die Berater einen Anspruchs- und Wertekodex entwickelt. „Wir erreichen mit unserem persönlichen und biografieorientierten Beratungsangebot Menschen, denen oft mit online- oder printbasierten Angeboten allein nicht geholfen ist. Gerade im ländlichen Raum wird dies nur über das qualitativ abgesicherte Angebot des persönlichen Dialogs in der Face-to-face-Beratung erreicht“, betont Barbara Brosche.

Wenn die Bildungsberatung in Brandenburg ihre qualitativ hochwertige Lotsenfunktion auf dem Weiterbildungsmarkt weiterhin umsetzen will, ist der enge Dialog mit den Bildungsanbietern weiterzuentwickeln, denn je weiter man sich vom Speckgürtel entfernt, desto weniger Weiterbildungsangebote gibt es. Vielfach mangelt es an Transparenz und qualitativer Außendarstellung der Bildungsanbieter. Daher muss eine qualitativ fundierte Bildungsberatung das Matching zwischen Angebot und Nachfrage befördern und Transparenz einfordern. □

Ulrike Kron/Stefan Krüger, Bildungsberatung Dahme-Spreewald und Uckermark

Infos

Weiterbildungsberatung Landkreis Dahme-Spreewald,
Internet: www.wbb-lds.de,

Bildungsberatungsagentur Uckermark,
Internet: www.um-bildungsberatung.de

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



Gute Bildungsberatung sollte das ‚Matching‘ zwischen Angebot und Nachfrage befördern

‚Bildungsfernen‘ nicht ausschließen, die häufig aufgrund negativer Lernerfahrungen keine eigene Motivation mitbringen, um sich an den Bildungsmaßnahmen zu beteiligen. „Hier sehen wir den klaren Auftrag, unseren Beitrag zu leisten, um auch diese Gruppe für die Wahrnehmung von Bildungsangeboten zu motivieren und damit zur Teilhabe an der Wissensgesellschaft zu aktivieren“, erläutert Jeannette Stockmann de Caro von der Bildungsberatungsagentur Uckermark.

notwendig, die Qualitätssicherung der Bildungsberatung Brandenburg voranzutreiben. Dazu wurde eine Vielzahl von notwendigen Sicherungselementen in die Beratungstätigkeit implementiert. Neben der stetigen persönlichen Weiterbildung und Ausweitung der Berater- und Feldkompetenzen zählen die Teilnahme am ‚Qualitätsring Weiterbildungsberatung‘, die kollegialen Beratungen oder der fachlich problemlösungsorientierte Austausch im Beratersalon des ‚Kolleg für Management

Weiterbilden – aber wie?

Bildungsberatung von Weiterbildung Brandenburg

Solveig Müller ist ermutigt (Name geändert). Die ungelernete Gebäudereinigerin hatte sich eigentlich nicht viel versprochen von dem Beratungsgespräch bei ‚Weiterbildung Brandenburg‘. Derzeit arbeitet sie als Quereinsteigerin im Verkauf, weil sie ihren alten Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben konnte. Aber die Arbeitszeiten sind für sie als Alleinerziehende nur schwer zu händeln. Deshalb würde sie gerne eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation beginnen. Schon viel zu viele auf dem Arbeitsmarkt, sagt der Berater der Arbeitsagentur. Sein Vorschlag: eine Ausbildung als Altenpflegerin oder Erzieherin. Dies kommt für Frau Müller nicht in Frage und sie erhofft sich von der Beratung bei Weiterbildung Brandenburg deshalb auch noch andere Möglichkeiten.

Wie immer in einem solchen Gespräch lotet Heike Bürkle, Beraterin im Team Weiterbildung Brandenburg, zunächst die persönlichen Lebensumstände, die Interessen und Kompetenzen der Ratsuchenden aus. Gemeinsam besprechen sie, welche Aus- oder Weiterbildungen für den Einzelnen sinnvoll sind. Möglicherweise geht es darum, sich zusätzliche Qualifikationen anzueignen oder wie im Fall von Frau Müller doch eher um einen beruflichen Abschluss. Was dies sein könnte und in welcher Form, auch dies wird im Laufe des Gesprächs geklärt.

Ratsuchende haben selten eine gezielte berufliche Planung

Solche Gespräche sind typisch für die Bildungsberatung bei Weiterbildung Brandenburg. Äußerst selten kommen Ratsuchende mit einer gezielten beruflichen Planung und brauchen nur eine kurze Unterstützung bei der Suche nach der passenden Weiterbildung. Typischer sind Ratsuchende, die nur eine vage Vorstellung davon haben, wie sich ihr beruflicher Weg gestalten soll. Sie benötigen deshalb eine umfassendere Beratung über ihre Bildungsplanung.

Und das bedeutet bei Weiterbildung Brandenburg informativ und situativ, so wie bei Veronika Kerkhoff (Name geändert). Die junge schwangere Frau, die im Herbst ihre Elternzeit antritt, will sich schon im Vorfeld auf die angekündigten strukturellen Änderungen bei ihrem jetzigen Arbeitgeber vorbereiten und sich zusätzliche Qualifikationen erwerben. Ihr wird empfohlen, sich SAP-Kenntnisse anzueignen, die sie auch auf anderen Positionen als der jetzigen immer gut gebrauchen kann. Die Kundin ist zufrieden über das Paket mit passenden Bildungsangeboten, mit dem sie die Beratung verlässt.

Beraten werden bei Weiterbildung Brandenburg sowohl Beschäftigte, Arbeitssuchende und Unternehmen zu allen Fragen der beruflichen Weiterbildung. Dazu gehören u. a. Finanzierungsmöglichkeiten, Informationen zu unterschiedlichen Lehr- und Lernformen, die Frage der Qualität der Weiterbildung oder auch die Wertigkeit der Abschlüsse.

Beratung zum Bildungsscheck

Neu hinzugekommen ist seit August 2009 die Beratung zum Brandenburger Bildungsscheck. Wer eine Studienberatung, ein Coaching oder eine psycho-soziale Begleitung benötigt, wird an die entsprechenden Ansprechpartnerinnen weiterverwiesen. Das Netzwerk von Weiterbildung Brandenburg ist groß und es besteht ein fachlicher Austausch mit Beratungsexpertinnen aus angrenzenden Bereichen.

In den vergangenen drei Jahren wurden so rund 1.650 Menschen beraten. Typischerweise sind die Bildungssuchenden zwischen 30 und 50 Jahre alt und interessieren sich für eine Weiterbildung, Aufstiegsfortbildung oder Umschulung. Nur ein kleiner Teil lässt sich über eine Ausbildung oder ein Studium beraten. Etwas über die Hälfte der Anfragen kommt von Frauen. Die Branchen, in denen am häufigsten nach Qualifizierungsmöglichkeiten gesucht wird, sind die Gesundheits- und Pflegebranche sowie das Dienstleistungsgewerbe. Beraten wird nicht nur persönlich im Potsdamer Büro oder auf Messen, viele Fragen können auch telefonisch oder per E-Mail geklärt werden. Und wer eine Zweitberatung benötigt, kann jederzeit gerne vorbeikommen. □

Dr. Elke Scheffelt, Weiterbildung Brandenburg
Infos

Internet: www.wdb-brandenburg.de



Weiterbildung Brandenburg wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



Das Interesse an einer qualifizierten Weiterbildungsberatung reicht von Jugendlichen ...



... über ‚mittelalterliche‘ Erwachsene ...



... bis hin zu Älteren

+++ Brandenburg-Förderticker +++

INNOPUNKT-Ideenwettbewerb Gesund arbeiten in Brandenburg



Neben der Qualifikation und der sozialen Kompetenz stellen Gesundheit und Motivation wichtige Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in Branden-

burg dar. Das Hauptziel der INNOPUNKT-Initiative ist es, die Einführung betrieblicher Gesundheitsförderung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements insbesondere in Kleinbetrieben modellhaft zu erproben, um Arbeitgeber für den Ansatz ‚Gesunde Arbeit in

gesunden Organisationen‘ zu aktivieren. Die Konzepte sind per E-Mail bis zum 1. August 2011 einzureichen.

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Internet: <http://tinyurl.com/6zaz4jj>



Der Ideenwettbewerb wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Berufsorientierung als Chance BaCh verlängert

Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBSJ) und die Agenturen für Arbeit im Land

Brandenburg fördern mit einer Vereinbarung das ‚Programm vertiefte Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler‘ bereits seit 2008 an Schulen im Land Brandenburg.

Die Gültigkeit der Vereinbarung wurde jetzt bis 31. Juli 2012 verlängert. Gefördert werden Schulprojekte zur Berufsorientierung an Schulen mit gymnasialer Oberstufe (GOST) und an Förderschulen im Land. Es stehen acht Module zur Auswahl. Antragsteller ist der Schulträger oder Dritte, z. B. der Förderverein.

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Internet: <http://tinyurl.com/62kd9cw>

+++ Bundes-Förderticker +++

JUGEND STÄRKEN verlängert Bundesinitiative

Aufgrund des Erfolgs und der Notwendigkeit der Programme ‚Schulverweigerung – Die 2. Chance‘ und ‚Kompetenzagenturen‘ werden beide Programme, die im August enden sollten, weitergeführt. Die Initiative JUGEND STÄRKEN umfasst vier Programme:

- ▶ ‚Schulverweigerung – Die 2. Chance‘,
- ▶ die ‚Kompetenzagenturen‘,
- ▶ die ‚Jugendmigrationsdienste‘ und
- ▶ das Modellprogramm ‚JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region‘.

Infos

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Internet: www.jugend-staerken.de



Das Programm wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

Qualifizierung im Umweltschutz Förderung für Vereine

Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit bewilligt 2012 Zuwendungen für Bildungsmaßnahmen im Umwelt- und Naturschutz von Verbänden und sonstigen Vereinigungen. Sie sollen das Umweltbewusstsein stärken und Sachverstand in Umwelt- und Naturschutzfragen entwickeln und keine wissenschaftlichen Ziele verfolgen.

Hierzu gehören u. a. Kinder- und Jugendprojekte sowie Maßnahmen der Umweltberatung und der Fortbildung von Fach- und Führungskräften. Antragsberechtigt sind nur Verbände, Initiativen und Organisationen, keine Einzelpersonen. Anträge müssen bis zum 22. August 2011 elektronisch gestellt werden.

Infos

Bundesamt für Naturschutz, Internet: <http://tinyurl.com/6d7bglk>

Betriebskindergärten Antragsfrist verlängert

Die Antragsfrist für das im Februar 2008 gestartete Förderprogramm ‚Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung‘ des Bundesministeriums für Familie wurde bis 1. Januar 2012 verlängert. Antragsberechtigt sind Unternehmen, Hochschulen und Träger der Einrichtung.

Infos

Bundesministeriums für Familie, Internet: www.erfolgskfaktor-familie.de/kinderbetreuung



Das Programm wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

+++ EU-Förderticker +++

Vorbereitende Maßnahmen Jetzt Antrag stellen!

Das EU-Programm ‚Lebenslanges Lernen‘ setzt sich aus folgenden Programmen zusammen:

- ▶ GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften,
- ▶ GRUNDTVIG-Freiwilligenprojekte,
- ▶ Zentrale Maßnahmen GRUNDTVIG,
- ▶ LEONARDO-Innovationstransferprojekte,
- ▶ LEONARDO-Mobilitätsprojekte,

- ▶ LEONARDO-Partnerschaften,
- ▶ Zentrale Maßnahmen LEONARDO DA VINCI.

Bis zum 30. November 2011 kann zur gemeinschaftlichen Vorbereitung eines geplanten Projektantrages in einem der vorgenannten Programme für das Jahr 2012 eine Förderung für sogenannte vorbereitende Besuche beantragt werden. Der Aufruf richtet sich an neue

antragstellende Einrichtungen und an Einrichtungen, die zurzeit kein gefördertes Projekt in den geplanten Zielaktionen LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG haben. Inhaltliche Prioritäten wurden für vorbereitende Besuche nicht festgelegt.

Infos

Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Internet: <http://tinyurl.com/69uwusun>



Fragen aus der Förderpraxis

Unter dieser Rubrik werden Ihre Fragen aus der Förderpraxis beantwortet. Wir wollen damit Ihren Projektalltag unterstützen. Beachten Sie aber, dass sich aus den Beiträgen von BRANDaktuell keine rechtliche Beurteilung eines Sachverhalts durch den Zuwendungsgeber herleiten lässt.

Das Alleinstellungsmerkmal

Freihändige Vergaben

Bei der Finanzplanung für ein Projekt, das aus öffentlichen Geldern finanziert wird, gelten viele Vorschriften. Dazu zählen die vergaberechtlichen Vorschriften der Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen – Teil A (VOL/A) sowie die Verwaltungsvorschriften zu § 55 der Landeshaushaltsordnung Brandenburg. Die Freihändige Vergabe spielt dabei eine Sonderrolle, deren Anwendung in der ESF-Förderung nachfolgend dargestellt wird.



Warum ist die Freihändige Vergabe nur in Ausnahmefällen möglich?

Auch Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger, die selber nicht der öffentlichen Hand angehören, sind bei Aufträgen, die zur Erreichung des Zweckes vergeben werden, zur Einhaltung der vergaberechtlichen Vorschriften verpflichtet.

Dies gilt für Förderungen mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) unabhängig von der Zuwendungshöhe. Zu den im Rahmen einer ESF-Förderung zu beachtenden vergaberechtlichen Vorschriften zählen vor allem die Vergabe- und Vertragsordnung für Leistungen – Teil A (VOL/A) sowie die Verwaltungsvorschriften zu § 55 der Landeshaushaltsordnung Brandenburg.

Als Vergabearten sieht die VOL/A vor:

- ▶ die Öffentliche Ausschreibung,
- ▶ die Beschränkte Ausschreibung sowie
- ▶ die Freihändige Vergabe.

Von diesen drei Vergabearten trägt die Freihändige Vergabe am wenigsten dem Wettbewerbsgedanken Rechnung. Sie ist daher nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig. Unter anderem kann eine Freihändige Vergabe gemäß § 3 Abs. 5 Buchstabe I VOL/A stattfinden, wenn nur ein Unternehmen für die Erbringung der zu vergebenden Leistung in Betracht kommt (sog. Alleinstellungsmerkmal).



Welche Fakten begründen die Alleinstellung eines Unternehmens?

Mögliche Gründe für eine solche Alleinstellung können beispielsweise besondere technische oder fachliche Fähigkeiten sein, die ein

Unternehmen gleichsam zum Monopolisten für die Erbringung der Leistung machen. Auch ist es denkbar, dass nur ein Unternehmen über die zur Auftragsausführung erforderliche Ausstattung verfügt. Weitere Gründe für eine Alleinstellung können besondere Erfahrung und Zuverlässigkeit des Dienstleisters sein. In der Praxis lässt sich oftmals kaum feststellen, ob tatsächlich nur ein Unternehmen für die Leistung in Betracht kommt.



Wie kann sich ein objektiver Überblick zu den Angeboten verschafft werden?

Den wenigsten Auftraggebern sind alle potenziellen Bewerber für den zu vergebenden Auftrag bekannt. Häufig treten mögliche Bewerber erst durch eine Markterkundung in Erscheinung.

Die Zuwendungsempfänger bzw. -empfängerinnen sollten sich daher auch bei einer Freihändigen Vergabe aufgrund eines Alleinstellungsmerkmals zuvor einen objektiven Überblick über die Marktlage verschaffen. Dies kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass ein Auftraggeber auf der Veröffentlichungsplattform des Landes (s. Infos) über die beabsichtigte Freihändige Vergabe informiert. Interessenten erhalten dadurch die Gelegenheit zur Bewerbung um den zu vergebenden Auftrag.



Gibt es eine Pflicht, sich auf dem Vergabemarktplatz zu informieren?

Ja, ab einem voraussichtlichen Auftragswert von 25.000 Euro ohne Umsatzsteuer sind die Zuwendungsempfänger durch eine Auflage im Zuwendungsbescheid verpflichtet, über die beabsichtigte Freihändige Vergabe auf dem Vergabemarktplatz Brandenburg zu informieren. Ab einem Auftragswert von mehr als 500 Euro ist gemäß § 20 VOL/A in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften (V) zu § 55 LHO zwingend ein Vergabevermerk zu erstellen. Im Fall einer Freihändigen Vergabe nach § 3 Abs. 5 Buchstabe I VOL/A muss darin auch begründet werden, warum nur ein Unternehmen in Betracht kam.



Was gilt es noch zu beachten?

Es sei darauf hingewiesen, dass befristet bis zum 31.12.2011 für Liefer- und Dienstleistungen bis 100.000 Euro Freihändige Vergaben auch ohne Nachweis eines Ausnahmestatbestandes durchgeführt werden können. Übergangsweise entfällt damit also auch die Pflicht zur Darlegung eines Alleinstellungsmerkmals. Über die Ergebnisse solcher Freihändigen Vergaben muss allerdings eine interne Vergabestatistik geführt und diese der Bewilligungsbehörde halbjährlich bekanntgegeben werden. □

Christoph Sturm,
LASA Brandenburg GmbH

Infos

Vergabemarktplatz des Landes Brandenburg,
Internet: <http://vergabemarktplatz.brandenburg.de>



Ein Baumschnitt erfordert besondere Kenntnisse und Technik von einer Firma, dies könnte ein Alleinstellungsmerkmal begründen

Brennglas Brandenburg

Über Demografie, Fachkräftemangel und Arbeitnehmerfreizügigkeit im Managerkreis

Beim Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung diskutierte Brandenburgs Arbeitsminister Günter Baaske mit den Personalvorständen der Deutschen Bahn und Vattenfall über Demografie, Fachkräftemangel und Arbeitnehmerfreizügigkeit. Der demografische Wandel und der steigende Bedarf an Fachkräften sind vor allem in Ostdeutschland längst keine abstrakten Themen mehr. Wie in einem Brennglas kumulieren hier diese Herausforderungen. Deswegen wird in Brandenburg besonders intensiv an Lösungen gearbeitet. Der Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung hatte am 5. Mai 2011 Vertreter aus Politik und Wirtschaft zum Erfahrungsaustausch ins Cottbusser Stadthaus zu diesem Thema eingeladen.

Minister Baaske hat das Thema früh erkannt und schon vor knapp zehn Jahren eine Fachkräftestudie in Auftrag gegeben. Diese Forschung macht heute deutlich, dass im Jahr 2030 in Deutschland 5,5 Millionen Fachkräfte fehlen könnten, wenn Politik und Wirtschaft nicht gegensteuern. Gerade in Brandenburg ist der Fachkräftemangel bereits spürbar, wie Baaske darstellte. Der Arbeitsminister zitierte Schätzungen, nach denen 13 bis 18 Prozent der offenen Stellen bereits in den letzten Jahren nicht unmittelbar besetzt werden konnten. Der demografische Wandel verschärft diese Situation: Die Zahl der jungen Menschen hat sich in Ostdeutschland binnen 20 Jahren etwa halbiert. Vorhandene Potenziale müssten deshalb besser ausgeschöpft werden. Dazu zählen vor allem junge Frauen, ältere Arbeitnehmer und Geringqualifizierte. Auch gezielte

Zuwanderung, zum Beispiel aus Mittel- und Osteuropa, deren Arbeitnehmer sich seit Mai 2011 frei auf dem europäischen Arbeitsmarkt bewegen können, bietet neue Chancen.

Vom Restrukturierungs- zum Wachstumsprozess

Bei der Kinderbetreuung nimmt Brandenburg qualitativ und quantitativ bundesweit einen der vorderen Ränge ein. Baaske betonte, dass ein Betreuungsschlüssel helfen würde, die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bewältigen. Voraussetzung für Familiengründung ist allerdings auch Arbeitsplatzsicherheit, was in Zeiten von Befristung und Leiharbeit längst nicht immer gegeben ist.

Ulrich Weber, Vorstand Personal der Deutschen Bahn, stellte das Thema Fachkräftebedarf aus Unternehmenssicht dar. Weber sagte, dass bei Unternehmen wie der Deutschen Bahn diese Themen inzwischen ganz oben auf der Vorstandsagenda angekommen seien. Die Deutsche Bahn durchlaufe derzeit einen Paradigmenwechsel weg von der Rationalisierungs- hin zur Wachstumsorganisation. Deswegen sei sie auf gut qualifizierte Bewerber angewiesen. Die Bahn reagiere auf das Alternwerden der Belegschaft mit Investitionen in Gesundheitsschutz und Prävention. Zuspruch in der Podiumsdiskussion bekam die Bahn auch für das Projekt ‚Chance Plus‘. In diesem einjährigen Praktikantenprogramm werden jährlich etwa 400 Jugendliche fit für den Berufsalltag gemacht. Mit Erfolg: Drei Viertel der Absolventen von ‚Chance plus‘ übernimmt die Bahn in die Ausbildung oder direkt in einen Job. Außerdem haben die jungen Menschen ohne Schulabschluss die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen.

Udo Bekker, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der Vattenfall Europe AG, knüpfte

an Webers Ausführungen an, weil auch Vattenfall durch einen tief greifenden Prozess der Restrukturierung gegangen sei. Nun liege hier ebenfalls der Fokus auf Wachstum und Qualitätssteigerung und seit 2007 ist die Personalstrategie entsprechend ausgerichtet worden. Der demografische Wandel macht sich bereits jetzt bei den Bewerberzahlen bemerkbar, die sich in den vergangenen Jahren von etwa 4.000 auf 2.000 halbiert haben. Da selbstverständlich faire Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit für die Nachwuchskräfte von großer Bedeutung sind, betonte Bekker, dass der Ausbildungstarifvertrag für den gesamten Konzern gelte, d. h. die Löhne in allen Regionen gleich seien. Die Personalvorstände Bekker und Weber hoben gemeinsam positiv hervor, dass das Thema Fachkräftebedarf und demografischer Wandel in den Unternehmen deutlich an Aufmerksamkeit gewonnen habe und in diese Felder strategisch investiert werde. Sie schränkten allerdings ein, dass es für Großunternehmen einfacher ist, als für kleine und mittelständische Unternehmen, Personalentwicklungskonzepte zu entwickeln. Arbeitsminister Baaske erläuterte, dass vor allem in Brandenburg, wo 90 Prozent aller Betriebe weniger als 10 Mitarbeiter haben, häufig nicht die Kapazitäten bestehen, langfristig zu planen. Er betonte deshalb, dass die Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH gemeinsam mit Personalberatungsunternehmen die Unternehmen bei der Erstellung von Personalentwicklungskonzepten unterstütze.

Die Expertenrunde war sich einig, dass neben weiteren Investitionen in die Primärausbildung die lebenslange Weiterqualifizierung unerlässlich ist und zum Selbstverständnis für alle Beschäftigtengruppen werden muss. Die Sprecherin des Managerkreises Berlin-Brandenburg, Annette Fugmann-Heising, fasste zusammen: Die Rahmenbedingungen, um die analysierten Herausforderungen anzupacken, sind günstig. Die Bundesrepublik ist auf einem kräftigen Wachstumspfad und die Arbeitslosigkeit ist trotz der Nachwirkungen der Finanzmarktkrise gesunken. Damit dieses Wachstum auf Dauer Bestand hat, werden gut qualifizierte Fachkräfte benötigt. □

Simon Vaut, Mitglied des Managerkreises der Friedrich-Ebert-Stiftung



Udo Bekker, Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der Vattenfall Europe AG, Minister Günter Baaske, Annette Fugmann-Heising, Sprecherin des Managerkreises Berlin-Brandenburg (v. l. n. r.)

Der demografische Wandel verstärkt den Fachkräftemangel

rebequa® unterstützt mit Demografieberatung bei der strategischen Personalplanung

Die Frage, ob die demografische Entwicklung den Fachkräftebedarf beeinflusst oder nicht, kann mit ja beantwortet werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen geeignete Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs entwickeln. Jedoch sind nicht alle Unternehmen vom Fachkräftemangel gleichermaßen betroffen, da sich die demografische Entwicklung in den Branchen sehr unterschiedlich auswirkt.



Wolfgang Kanka, rebequa® Pressesprecher

In konjunkturellen Hochphasen werden vorhandene Produktionskapazitäten ausgelastet und neue Stellen geschaffen. Doch die Verknappung des Arbeitskräfteangebots führt zu Stellenbesetzungsproblemen. Der Fachkräftemangel ist damit in erster Linie Ausdruck der wirtschaftlichen Entwicklung.

Bedarf ist branchenabhängig

Die Nachfrage nach Fachkräften ist jedoch – unabhängig von der wirtschaftlichen Lage – in bestimmten Berufen und Branchen bereits seit Jahren hoch. Hierbei handelt es sich um die Nachfrage in den folgenden Berufsgruppen: Metallfacharbeiter, Ingenieure, Chemiker und Elektromonteure. Eine hohe konjunktur-unabhängige Nachfrage besteht auch nach akademischen und technisch-naturwissenschaftlichen Berufen. Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln entfallen 36.000 Ingenieure jährlich dem Arbeitsmarkt, weil sie das Renteneintrittsalter erreichen. Zusätzlich werden Zehntausende Stellen jährlich neu geschaffen. So ergibt sich ein Bedarf von mehr als 70.000 neuen Ingenieuren pro Jahr. An den Universitäten machen derzeit aber nur 47.000 einen entsprechenden Abschluss. Von diesen Akademikern kommt wiederum jeder

Zehnte aus dem Ausland – und die meisten kehren nach dem Studium wieder in ihre Heimat zurück. Dadurch verliert Deutschland unter dem Strich Fachkräfte. Diese Entwicklung wird durch die Abwanderung und verminderte Zuwanderung von Hochqualifizierten und Fachkräften verschärft. Laut einer Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsentwicklung haben seit 2005 jährlich circa 1.500 Führungskräfte und Wissenschaftler mehr das Land verlassen, als ähnlich gut ausgebildete Arbeitskräfte zugewandert sind.

Die Verknappung der Fachkräfte wird von der demografischen Entwicklung beschleunigt. Laut dem 3. Demografiebericht der EU-Kommission ist Deutschland vom demografischen Wandel wie kaum ein anderes EU-Land betroffen. Nirgendwo ist das Durchschnittsalter (44,2 Jahre) und der Anteil der Menschen über 65 Jahren an der Bevölkerung (20,7 Prozent) höher als in Deutschland. Gleichzeitig liegt die Geburtenrate am unteren Ende und es wandern mehr Arbeitskräfte aus als ein. Die Bundesagentur für Arbeit rechnet daher bis 2025 mit einem Rückgang von sieben Millionen Erwerbstätigen. Damit sinkt langfristig auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften.

Unternehmen können Angebot beeinflussen

Unternehmen müssen sich mit dem Fachkräftemangel nicht abfinden. Sie können ihr Arbeitskräfteangebot in quantitativer und qualitativer Hinsicht verändern, sei es durch

- ▶ Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten und/oder
- ▶ Erschließung von ungenutzten Arbeitskräfte-reserven.

Das regionale Beratungs- und Qualifizierungsprogramm – rebequa®

Das Programm bietet betriebliche Demografieberatung für nachhaltige Personalstrukturen in Unternehmen und Organisationen an. Für die Beratungen stehen über 780 qualifizierte Demografie-Beraterinnen bzw. -Berater bundesweit bereit. rebequa® wurde von der Unternehmensberatung healthpro initiiert und von verschiedenen Bundes- und Landesministerien unterstützt. rebequa® bietet Unternehmen eine kostenfreie Erstberatung an.

Infos

Internet: www.rebequa.de



rebequa® wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

Große Potenziale sieht rebequa® insbesondere bei älteren Erwerbstätigen sowie bei Frauen mittleren Alters, die aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder in Teilzeitarbeitsverhältnissen arbeiten. Auch junge Menschen bis 30 Jahre und Personen mit Migrationshintergrund bilden einen Teil dieser wichtigen Arbeitskräfte-reserve, die es für den Arbeitsmarkt zu aktivieren gilt. □

Wolfgang Kanka



Unternehmen haben es selbst in der Hand, durch strategische Planung demografisch bedingte Personalengpässe abzuwenden

Für die Rente zu jung

INNOPUNKT-Projekte aktivierten ältere Erwerbslose – und diese suchten Lösungen für Betriebe

INNOPUNKT-Projekte sollen exemplarische Lösungsansätze entwickeln. Die Projekte der Initiative ‚Erfahrung trifft Herausforderung‘ nahmen sich Menschen an, die auf dem Arbeitsmarkt als ‚älter‘ gelten. Sie haben Konzepte entwickelt, um ältere Arbeitslose und ältere Beschäftigte fit für die Arbeit zu halten. Gefördert wurden die Projekte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Landesmitteln.

Die Projekte – Teilziel I

‚erfahren – kreativ – teamorientiert‘ – Das Projekt richtete sich an ältere erwerbslose Fachkräfte ab 50 Jahre. Sie arbeiteten in Teams an innovativen Aufgaben in Brandenburger Unternehmen. Dabei wurden sie fach-

Die Initiative

Fünf Projekte fördert das Brandenburger Arbeitsministerium über die INNOPUNKT-Initiative ‚Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung‘. Vier der Projekte haben im Juni mit der Transferphase begonnen. Übergeordnetes Ziel der Initiative ist, die Beschäftigungschancen älterer Erwerbspersonen zwischen 55 und 64 Jahren zu erhöhen. Die Initiative ist unterteilt in zwei Teilziele.

Teilziel 1 – Die Projekte entwickelten Konzepte für Erwerbslose, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und darüber die Einstellungschancen zu verbessern.

Teilziel 2 – Die Projekte konzipierten praxisbezogene Lernarrangements, um die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft sowie die innovativen Potenziale der erwerbslosen Älteren zu verbessern. Gleichzeitig haben die Projekte Personalentwicklungskonzeptionen in Betrieben eingeführt, welche die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten älterer Mitarbeiter in Betrieben verbessern.

Transfer

Die aktive Projektphase war im Juni beendet. Daran schließt sich die Transferphase an, in der die Projekte ihre Erfahrungen an andere weitergeben.

Infos



Die Projekte der INNOPUNKT-Initiative werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

lich und wissenschaftlich durch die Weiterbildungszentren der Universitäten in Cottbus und Frankfurt (Oder) betreut und aufgabenbezogen qualifiziert. In einem regionalen Solarunternehmen dokumentierte und analysierte ein Team, wie Messeergebnisse verschiedener Produktionsdurchläufe verarbeitet werden. Ziel war es, ein neues Verfahren zu entwickeln, das Mehrfachmessungen vermeidet. Der Lehrstuhl für Statistik an der Europa-Universität Viadrina unterstützte das Team.

Der Ansatz förderte Innovationen in den Betrieben. Wissenschaftliche Erkenntnisse wurden in die Region getragen. Gleichzeitig konnten die Unternehmen sich von dem kreativen Potenzial und dem Engagement der Teilnehmenden überzeugen. So kam es häufiger vor, dass ein Betrieb eine Teilnehmerin oder einen Teilnehmer eingestellt hat. Die zielgerichtete Weiterbildung steigerte Lernfähigkeit, Lernbereitschaft und Motivation der Teilnehmer. In der seit Juni 2011 laufenden Transferphase soll der Ansatz an den Universi-

täten und in Betrieben in Frankfurt (Oder) und Cottbus verstetigt werden.

‚Campus der Generationen‘ – Ältere erwerbslose Akademikerinnen und Akademiker haben in diesem Projekt mit Studierenden der Universität in Projektteams zusammengearbeitet. Die Teams bearbeiteten Aufgabenstellungen aus Brandenburger Unternehmen, beispielsweise für die Energie und Wasser Potsdam GmbH. Dort sollte die Stelle eines Organisationsbeauftragten geschaffen werden. Das Projektteam definierte die Aufgaben für die neue Stelle. Ein Teilnehmer des Teams bekam die Stelle. Die Projektteams arbeiteten sechs Monate zusammen, entsprechend einem Semester an der Universität. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren in dieser Zeit als Gasthörer an der Universität eingeschrieben und nahmen an Vorlesungen teil. In speziellen Trainingsmodulen wurden sie zusätzlich in den Bereichen Management- und Beratungskompetenzen geschult. Zusätzlich wurden sie durch ein professionelles Coaching begleitet.

Von 57 Teilnehmerinnen und Teilnehmern haben 30 eine neue Arbeit gefunden. Jetzt soll das Projekt an der Universität verstetigt werden. Es wird angestrebt, die Weiterbildung zertifizieren zu lassen, damit sie zukünf-



Ein Projektteam von ‚Campus der Generationen‘ mit der Leiterin des Bürgerhauses Sternzeichen in Potsdam – das Team hat für das Bürgerhaus Anwohnerinnen und Anwohner nach ihren Wünschen befragt und daraus ein Konzept für die weitere Arbeit entwickelt



Junge und erfahrene Studentinnen und Studenten im Hörsaal – die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des INNOPUNKT-Projekts ‚Campus der Generationen‘ haben Vorlesungen an der Universität Potsdam besucht

tig auch durch die Arbeitsagenturen mit Bildungsgutscheinen gefördert werden kann. Auch weitere Fördermöglichkeiten werden geprüft. Publikationen und Veranstaltungen sollen einen Dialog mit Partnern initiieren, um das Projekt weiterzuentwickeln und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

‚Campus BARUM 50+‘ – Auch dieses Projekt richtete sich an ältere erwerbslose Akademikerinnen und Akademiker. Die Teilnehmer bearbeiteten für regionale Unternehmen der Seniorenwirtschaft Problemstellungen. Ein Team führte für eine Eberswalder Haus- und Gebäudereinigungsfirma eine Marktanalyse durch, um herauszufinden, welche Bedarfe an haushaltsnahen Dienstleistungen Menschen ab 50 Jahre in der Region haben. Denn die Firma will ihr Geschäftsfeld erweitern. Begleitet wurde das Team wie auch die anderen Teams durch Mitarbeiter des An-Institutes IUR e. V. der Hochschule für nachhaltige Entwicklung (HNE) Eberswalde.

In jeweils sechs Monaten entwickelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus einer Problemstellung eine Idee, dabei definierten sie die Problemstellungen in Absprache mit den Unternehmen selbst. Sie strukturierten ihre Vorgehensweisen, führten die Untersuchungen durch und erarbeiteten Handlungsempfehlungen. In den vergangenen zwei Jahren haben 67 Teilnehmer mitgemacht. Ein gutes Drittel hat bisher eine Arbeit gefunden. Alle erwarben Schlüsselfähigkeiten. In der

Transferphase soll das Weiterbildungskonzept curricular aufbereitet und zertifiziert werden. Dann soll es an andere Weiterbildner weitergegeben werden. In Netzwerken und auf Bildungsplattformen wird der Dialog darüber weiter angeregt.

Teilziel II

‚Berufliche Perspektiven im demografischen Wandel‘ – Das Projekt war in mehr als 30 Südbrandenburger Unternehmen aktiv, insbesondere in kleineren Betrieben. Die Teilnehmerinnen und Unternehmer wurden intensiv dazu beraten, wie sie auf die wachsende Erwerbsbeteiligung Älterer reagieren und so ihren Fachkräftebedarf sichern können. Es gelang dem Projekt, in einigen Betrieben dauerhaft Demografielotsen zu verankern, die eine demografiebewusste Unternehmensausrichtung erarbeiten. In enger Zusammenarbeit mit Beschäftigten, Unternehmensleitungen und Sozialpartnern haben die Projektmitarbeiter für mehr als 120 ältere Beschäftigte Berufswegepläne erstellt.

Ein Beispiel ist ein Unternehmen der Kunststoffbranche mit ca. 100 Beschäftigten, von denen 30 Prozent älter als 50 Jahre sind. Eine ältere Mitarbeiterin sah sich nicht mehr in der Lage, unter der derzeitigen Arbeitsbelastung weiter tätig zu sein. Die Mitarbeiterin ist seit Jahren für einen Teil des Qualitätsmanagements der Firma verantwortlich. Sie kennt sich in der Firma sehr gut aus und kennt die Qua-

Projekte – Träger – Ansprechpartner

Projekte und Träger – Teilziel I

‚erfahren – kreativ – teamorientiert‘
Projektträger: KOWA – Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina,
Ansprechpartner: Frank Hühner,
Tel.: (03 35) 55 34 59 02,
E-Mail: kowa@uni-ffo.de,
Internet <http://aeltere.kowa-ffo.de>

‚Campus der Generationen‘
Projektträger: UP Transfer Gesellschaft für Wissens- und Technologietransfer mbH an der Universität Potsdam,
Ansprechpartnerin:
Kerstin Grothe-Benkenstein,
Tel.: (03 31) 9 77 13 89,
E-Mail: kegrothe@uni-potsdam.de,
Internet: www.campusdergenerationen.de

‚Campus BARUM 50+‘
Projektträger: Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e. V.,
Ansprechpartnerin: Marion Köstler,
Tel.: (0 33 34) 23 75 20,
E-Mail: aka-eberswalde@lebenshaelfte.de,
Internet: www.akademie2.lebenshaelfte.de

Teilziel II

‚Berufliche Perspektiven im demografischen Wandel‘
Projektträger: WEQUA GmbH,
Ansprechpartnerin: Christiane Worrack,
Tel.: (0 35 74) 46 76 20 17,
E-Mail: worrack@wequa.de,
Internet: www.wequa.de

litätsstandards und –erwartungen der Kunden. Die Geschäftsleitung wollte keinesfalls auf sie verzichten. Ein neues Arbeitszeitmodell soll die Situation entspannen und eine jüngere Mitarbeiterin wird auf die Aufgaben vorbereitet. Dazu ist vorgesehen, ein Tandem zu bilden, indem über einen längeren Zeitraum die ältere Kollegin die jüngere qualifiziert. Gleichzeitig entlastet die jüngere Kollegin sie von den Routinearbeiten. □

Jens Wagner, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
‚Campus der Generationen‘

Infos

Die INNOPUNKT-Initiative und die Projektbeschreibungen finden Sie im Internet auf den Seiten der LASA Brandenburg GmbH unter: <http://tinyurl.com/5vnbeoz>

Reform der Arbeitsförderinstrumente

Wirksamkeit und Finanzierung auf dem Prüfstand

Je nachdem welcher politischen Richtung man angehört, fällt die Bewertung über das geplante ‚Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt‘ unterschiedlich aus: Die Bundesregierung ist dafür und die Opposition ist dagegen. Diese Spaltung zeigte sich auch auf der von der Friedrich-Ebert-Stiftung und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gemeinsam organisierten Tagung zur ‚Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente‘.

Fachkräftemangel und Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit – vor diesen Herausforderungen steht die deutsche Arbeitsmarktpolitik. Die Bundesregierung versteht ihren Gesetzesentwurf als die adäquate Antwort auf diese Herausforderungen. „Wir sorgen für mehr Dezentralität, höhere Flexibilität, größere Individualität, höhere Qualität und mehr Transparenz“, so Staatssekretär Dr. Ralf Brauksiepe vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.



Die Tagung in der Berliner Jerusalemkirche wurde von etwa 270 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht

Die Referenten Professor Matthias Knuth (Institut für Arbeit und Qualifizierung), Dr. Wilhelm Schäffer (Landesregierung NRW) und Dr. Wilhelm Adamy (DGB) kritisierten dagegen, dass eine Lösung für die zentralen Problemfelder in dem Gesetzesentwurf fehle. Vielmehr drohe durch die Kürzung der Mittel eine weitere Verschlechterung. In die Kritik an dem Gesetzesentwurf stimmten auch die Teilnehmer

und Teilnehmerinnen der Podiumsdiskussion mit ein. Sie bemängelten vor allem die fehlenden Möglichkeiten, um Langzeitarbeitslose mit besonderem Förderbedarf wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

Am Ende der Veranstaltung bestand unter Referenten und Besuchern Einigkeit darüber, dass, trotz der minimalen Chancen, über einen öffentlichen Diskurs versucht werden soll, positive Änderungen im Gesetzgebungsprozess zu erreichen. □ (em)

Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente 2011

Am 25. Mai hat das Bundeskabinett den ‚Gesetzesentwurf zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt‘ vorgelegt. Er beinhaltet insbesondere folgende Maßnahmen:

- ▶ Sicherung der hohen Qualität von Arbeitsmarktdienstleistungen
- ▶ Neuordnung der Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (SGB III)
- ▶ Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- ▶ Neustrukturierung der Leistungen für junge Menschen
- ▶ Zusammenfassung der Eingliederungszuschüsse
- ▶ Neuausrichtung der öffentlich geförderten Beschäftigung
- ▶ Umbau der Leistungen für Selbstständige

Voraussichtlicher Zeitablauf

Erste Lesung im Bundestag: 30. Juni oder 1. Juli 2011, erste Behandlung des Entwurfes im Bundesrat: 8. Juli 2011, Gegenüberung der Bundesregierung: Juli/August 2011, Anhörung im Ausschuss: 4. Juli oder 19. September 2011, zweite/dritte Lesung im Bundestag: 23. September 2011, zweite Behandlung im Bundesrat: 14. Oktober 2011 und Inkrafttreten zum 1. April 2012.



McKinsey-Studie

Fachkräfte strategisch sichern

Der demografische Wandel wird den Wettbewerb um Fachkräfte in Deutschland spürbar verschärfen. Daher sollten Unternehmen eine klare Fachkräftestrategie verfolgen – nur so können sie die Engpässe von morgen vermeiden. Dies ist das Fazit einer Studie, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben wurde.

Obwohl Politik und Wirtschaft den Fachkräftemangel nur gemeinsam lösen könnten, würden sich auch für Unternehmen Strategien anbieten, so ein Ergebnis der von der Unternehmensberatung McKinsey Deutschland durchgeführten Untersuchung. Die Maßnahmen für Unternehmen, um den eigenen Bedarf an Fachkräften zu sichern, lassen sich in drei Handlungsfelder aufteilen:

- ▶ Die Lücke verkleinern, indem Unternehmen systematisch ihr vorhandenes Fachkräftepotenzial ausschöpfen. Dadurch ließen sich bis zum Jahr 2025 bis zu 3,2 Millionen Fachkräfte gewinnen. Durch Zuwanderung ließe sich die Lücke im besten Fall um 800.000 Fachkräfte verkleinern – schließen ließe sie sich dadurch aber nicht.
- ▶ Die eigene Wettbewerbsposition als Arbeitgebermarke verbessern und regionale Standorte über branchenübergreifende Netzwerke für Fachkräfte stärken.
- ▶ Der Lücke ausweichen, indem Unternehmen und die öffentliche Hand ihren Fachkräftbedarf in nicht abdeckbaren Bereichen senken. □ (em)

Bibliografische Angaben

McKinsey Deutschland: *Wettbewerbsfaktor Fachkräfte. Strategien für Deutschlands Unternehmen*, Berlin 2011. Kostenloser Download unter: <http://tinyurl.com/5srcfel>

Notwendig und nützlich

Brandenburger Bevölkerung schätzt EU-Förderung positiv ein

Nach 2008 ist im Jahr 2010 die zweite Befragung von Privatpersonen und Unternehmen des Landes Brandenburg über den Bekanntheitsgrad der Informations- und Publizitätsmaßnahmen zur EU-Förderung durchgeführt worden. Die Befragung hat das Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten des Landes Brandenburg in Abstimmung mit der ESF-Verwaltungsbehörde in Auftrag gegeben. Für das Jahr 2010 wurden die Fragen aus dem Jahr 2008 weitgehend übernommen, um die Kommunikationswirkungen bzw. -veränderungen im Zeitverlauf messen zu können. Zum Abschluss der Förderperiode ist noch eine dritte Befragung im Jahr 2013 vorgesehen.

Das Land Brandenburg erhält für die Entwicklung des Landes von der Europäischen Union finanzielle Zuwendungen aus den EU-Fonds. Im Förderzeitraum 2007-2013 stehen rund 3,1 Mrd. Euro bereit, davon 620 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds. Mit dem Mitteleinsatz ist die Verpflichtung verbunden, über die Unterstützung der EU zu informieren und diese bekannt zu machen.

Um die Wirksamkeit der Zuwendungen und der entsprechenden Kommunikationsmaßnahmen zu messen, wurden daher Privatpersonen und Unternehmen telefonisch befragt. Die Befragten gaben Auskunft über ihre Einstellung zur Europäischen Union, ihre Wahrnehmung der Förderprogramme und des Fördermitteleinsatzes, ihre Kenntnis über geförderte Projekte, wofür sie die Mittel künftig eingesetzt wissen wollen und wie gut sie sich über die Fördermöglichkeiten informiert fühlen.

Die Ergebnisse der Befragung machen folgendes deutlich: Das Image der EU ist bei den Brandenburgern unverändert gut. Eine positive Einstellung gegenüber der EU hat sich vor allem bei den Jugendlichen entwickelt. 65 Prozent der 18 bis 25-Jährigen sehen die EU mittlerweile positiv, 2008 waren es knapp 56 Prozent. Fast 90 Prozent der Bevölkerung sind der Meinung, dass Brandenburg die EU-Förderung braucht und sie vor allem für Arbeit und Qualifizierung, Wirtschaft, Infrastruktur und ländliche Entwicklung eingesetzt werden sollte.

Die allgemeine Wahrnehmung der EU-Förderungen ist positiv und wird für Brandenburg als profitabel eingeschätzt. EU-geförderte Projekte kennen gut 40 Prozent der Befragten. Problematischer ist die Informiertheit der Bevölkerung. Nur 30 Prozent fühlen sich über die EU-Förderpolitik in Brandenburg

gut informiert. Sie würden gern mehr darüber erfahren, welche Fördermöglichkeiten es gibt, welche Projekte in ihrer Nähe gefördert werden und wo man sich beraten lassen kann.

Die Befragungsergebnisse sind eine wichtige Grundlage für die weitere Gestaltung der Kommunikation und Information zum ESF im Land Brandenburg. An der Gruppe der Jugendlichen, deren Bekanntheit des ESF seit 2008 um 10 Prozent gestiegen ist, zeigt sich, dass spezifisch ausgerichtete Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit Wirkung hinterlassen.

Es ist Aufgabe der ESF-Akteure auf allen Ebenen, dem Informationsbedarf in der Bevölkerung nachzukommen und über die Fördermöglichkeiten und Projekte zu informieren. Immer öfter greifen auch Journalisten die EU-Thematik auf. Es lohnt sich, bekannt zu machen, welche Möglichkeiten die EU-Fonds bieten und wie die Menschen vor Ort davon profitieren. □

Christel Langhoff, MASF

Infos

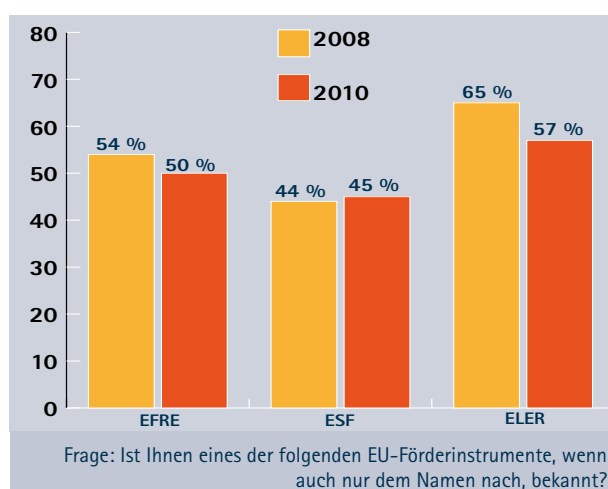
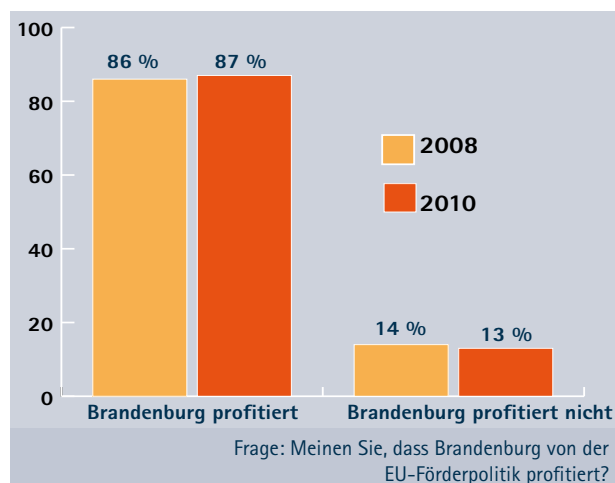
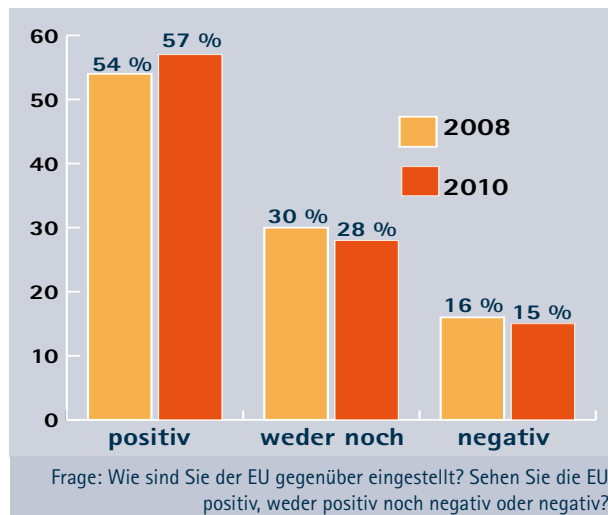
Download der Befragung im

Internet unter:

www.esf.brandenburg.de (Rubrik

ESF-Öffentlichkeitsarbeit) und

unter <http://tinyurl.com/67uk8rv>



Quelle: Bekanntheitsgrad der EU-Förderpolitik und -Fondsförderung im Land Brandenburg 2010 (s. a. unter Infos)
Die Befragung und Auswertung wurde durch die approxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH durchgeführt.



Erfahrungsaustausch im Bildungszentrum der Handwerkskammer in Caen (Frankreich)



Projektaufaktveranstaltung in Götz (September 2010) mit Harald Fernow, Olaf Lücke, Olaf Bauermann, Dr. Dieter Arl



Der Praktikumpartner, die Werksniederlassung Renault Caen (Frankreich), stellt sich vor

Handwerk öffnet Türen – Lernen in Europa

Projekt will europäische Verbundausbildung besser nutzen



Arbeitspolitisches Problemfeld und Ziel des Projektes

Auch in dieser Ausgabe führen wir die Projektdarstellung zur Richtlinie ‚Transnationaler Wissens- und Erfahrungsaustausch‘ weiter. In diesem Heft stellt sich das Projekt ‚Handwerk öffnet Türen – Lernen in Europa vor‘. Es wird von der Handwerkskammer (HWK) Potsdam durchgeführt.

Den Fachkräftemangel durch eine bessere Nutzung der Europäischen Verbundausbildung abzufedern, ist ein Hauptziel des Projektes. Zielgruppe sind Unternehmer, Geschäftsführer, Ausbildungsverantwortliche und andere Multiplikatoren in den kleinen und mittleren Unternehmen der Region, die Auszubildende für ein Praktikum in das europäische Ausland (Italien, Frankreich) entsenden möchten. Erreicht wird das Ziel durch die individuelle Beratung von Handwerksbetrieben, Kontaktworkshops, Fachgespräche zur firmenbezogenen Konzepterstellung und moderierte Erfahrungsaustausche im In- und Ausland.

Input der transnationalen Partner

Projektpartner in Italien sind Eurocultura e. V. in Vicenza sowie das Istituti Santa Paola aus Mantova. Projektpartner in Frankreich in der Region Calvados ist die GIP-FCIP de Basse Normandie. Alle Partner besitzen umfangreiche Erfahrungen in der Fort- und Weiterbildung, in der Vermittlung von Praktikumsbetrieben des Handwerks für ausländische Fachkräfte sowie in der Durchführung und Organisation von Arbeitnehmermobilitäten.

Bisherige Bilanz

Bisher gab es 4 Kontaktworkshops und 2 Fachgespräche mit 77 Teilnehmern. Die deutschen Teilnehmer und Teilnehmerinnen informierten sich über das Bildungssystem in den beiden Partnerländern. Das Projekt zeigt den Handwerksbetrieben auf, dass die Erfahrung eines Auslandspraktikums zur Attraktivität des Lehrberufes beiträgt und in die Lehrlingssuche von morgen als Marketingfaktor einbezogen werden kann. Bislang wurden 118 Betriebe über das Vorhaben informiert, als Ergebnis haben bereits 19 dreiwöchige Lehraufenthalte im Rahmen europäischer Verbundausbildung (gefördert aus dem EU-Programm LEONARDO) in Italien stattgefunden. Weitere sind in Vorbereitung. Ein weiteres erfreuliches Ergebnis ist es, dass viele der kontaktierten Unternehmen bereit sind, ausländische Praktikanten in ihren Betrieben aufzunehmen.

Für den September ist eine Halbzeitbilanz des Vorhabens mit den Handwerksbetrieben, den nationalen Partnern (Ökobauhof Niederbarnim e. V., Gesellschaft zur Förderung von Hotellerie und Gastronomie in Brandenburg mbH, Institut für Getreideverarbeitung GmbH) sowie den EU Partnern geplant. Branchenschwerpunkt für den Herbst 2011 wird das Baugewerk sein. □

Manfred Scholz, HWK Potsdam

Infos

Handwerkskammer Potsdam, Am Mühlenberg 15, 14550 Groß-Kreutz (Havel); Manfred Scholz, Tel.: (03 32 07) 3 43 25, E-Mail: manfred.scholz@



hwkpotsdam.de, Internet: www.hwk-potsdam.de

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

5 Fragen – 5 Antworten

„Regio-Bildung-Mobil“ – Interview mit Olaf Wolff, Geschäftsführer

Für die Artikelserie ‚5 Fragen – 5 Antworten‘ wurde das aus dem ESF-Programm ‚Regionalbudget IV‘ geförderte Projekt ‚Regio-Bildung-Mobil‘ der Computer-Anwendungs-Zentrum (CAZ) GmbH besucht. Das Unternehmen bietet alles rund um die Büroarbeit mit dem PC an – von Schulungen bis zur Netzwerkpflge. Ansprechpartner ist der Geschäftsführer der CAZ GmbH, Olaf Wolff.

Herr Wolff, Ihr Unternehmen, die CAZ GmbH, wird durch das Arbeitsministerium des Landes Brandenburg mit ESF-Mitteln gefördert. Woher wussten Sie von der Fördermittelvergabe und wie die Mittel beantragt werden müssen?

Durch eine Zeitungsanzeige, mit der die Projektgruppe Regionalbudget zum Einreichen von Projektideen für das Regionalbudget IV aufrief und in der auf die entsprechenden Richtlinien hingewiesen wurde. In den Gesprächen hat uns die Projektgruppe Regionalbudget und das Kommunale Jobcenter sehr schnell, umfassend und unkompliziert zu den notwendigen Antragsformularen informiert.



Individuelle Bildungsberatung und Begleitung am Computer mit den Teilnehmenden

Was wird in Ihrem Haus genau gefördert? Gefördert wird das Projekt ‚Regio-Bildung-Mobil‘, das ein mobiles Beratungs-, Bildungs- und Aktivierungsangebot im Bereich der Arbeit mit dem PC, Office-Anwendungen und Internet zur Verbesserung der beruflichen Perspektive von Menschen auf dem Land des regionalen Wachstumskerns Neuruppin bietet. Dabei werden die Sachkosten aus dem Regionalbud-



Olaf Wolff, Geschäftsführer

get IV und die Personalkosten vom Kommunalen Jobcenter gefördert. Die Zielgruppe sind dabei vor allem langzeitarbeitslose Menschen, die im ländlichen Raum wohnen und die oft unter eingeschränkter Mobilität und fehlenden Kommunikationsmöglichkeiten leiden.



Nehmen wir an, Sie hätten die Fördermittel des Europäischen Sozialfonds nicht in Anspruch genommen. Was würde in und um Neuruppin heute fehlen?

Ein völlig neues, einzigartiges und kostenloses Angebot, das eine besonders niedrigschwellige Weiterbildung in einem Bereich anbietet, ohne dessen Kenntnisse heute kaum noch eine Arbeitsstelle zu bekommen ist.

Stichwort Öffentlichkeitsarbeit: Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht, was hat sich dabei bewährt und was können Sie anderen raten?

Mit Erhalt des Bewilligungsbescheides haben wir intensiv begonnen, Öffentlichkeitsarbeit entsprechend des Merkblattes ‚Information und Publizität für ESF-geförderte Projekte‘ zu machen. Beim Entwurf und dem Verteilen von rund 5.200 Flyern und Plakaten sowie bei Prä-



Werbung in eigener Sache

sentationen und Vorträgen ist die sogenannte 3er-Regel angewandt worden. Zum Projektbeginn haben wir an allen Standorten ‚Startveranstaltungen‘ mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft sowie Akteuren auf dem Arbeitsmarkt organisiert. All das hat gut funktioniert!

Sie haben vor rund einem Jahr Mittel aus dem ESF beantragt. Wie lautet Ihre Bilanz zum heutigen Tag?

Das erste Jahr ist sehr gut verlaufen und auch die ersten Monate jetzt können sich sehen lassen. Kurz vor Abschluss des ersten Projektjahres konnten wir die einhundertste Teilnehmerin vor Ort begrüßen. Die Ergebnisse unserer Umfragen bei den Teilnehmenden lassen den Schluss zu, dass allgemein eine Bewerbungsaktivität entstanden ist, die zu Beginn dieses Projekts noch nicht zu verspüren war. Das lag auch

daran, dass viele keinen Zugang zu den Jobportalen im Internet hatten. Kurz, für uns und die Region ist das Projekt ein Erfolg. □

Marc Dannenbaum, Agentur BELLOT

Infos

Computer-Anwendungs-Zentrum GmbH,
Tel.: (0 33 91) 51 26 70, Internet: www.caz-gmbh.de



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

Die EU-Jugendstrategie 2010 bis 2018

Stand der Umsetzung in Deutschland

Die Entschließung des Europäischen Rates der Jugendministerinnen und -minister vom 27. November 2009 legte einen erneuerten Rahmen für die jugendpolitische Zusammenarbeit in Europa für den Zeitraum 2010–2018 fest: die neue EU-Jugendstrategie. Diese fordert die Mitgliedstaaten auf, in den vereinbarten Aktionsfeldern europäische Impulse für ihre nationalen Umsetzungsstrategien zu nutzen. Für alle jungen Menschen sollen sich damit die Chancen im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt verbessern sowie ihr gesellschaftliches Engagement, die soziale Eingliederung und Solidarität fördern.

Kern der nationalen Umsetzung der EU-Jugendstrategie in Deutschland ist eine enge Bund-Länder-Zusammenarbeit, die auf dem Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz (JFMK) vom 17./18. Juni 2010 beruht. Dafür haben Bund und Länder eine Arbeitsgruppe (AG) eingerichtet, um aufgrund der föderalen Zuständigkeiten auf allen Ebenen beschlussfähig zu sein.

Themenschwerpunkte

Auf der Grundlage der JFMK-Beschlüsse standen das Jahr 2010 und das Frühjahr 2011 im Zeichen eines intensiven Diskussionsprozesses zur Klärung der Voraussetzungen und Rahmenbedingungen eines gemeinsam getragenen ‚Fahrplans‘. Unter Mitberatung des Deutschen Jugendinstituts wurden in den bisherigen Sitzungen der Bund-Länder-AG erste Konkretisierungen zu den folgenden drei Themenschwerpunkten entwickelt:

- ▶ Soziale Integration und gelingende Übergänge in Ausbildung und Beruf,
- ▶ Partizipation und
- ▶ Aufwertung und Anerkennung informeller und nicht formaler Bildung unter Wahrung der Standards und Konzepte der Jugendarbeit.

Es wurde vereinbart, dass sich Bund und Länder bei Aktivitäten zur Umsetzung der EU-Jugendstrategie im Themen-

feld ‚Übergänge‘ auf den Zuständigkeitsbereich der Kinder- und Jugendhilfe gemäß § 13 SGB VIII – Jugendsozialarbeit – konzentrieren. Dabei soll ein besonderes Augenmerk auf die Stärkung von Arbeitsansätzen zur sozialen und beruflichen Integration gelegt werden. So können europäische Mobilitätserfahrungen als Bildungsimpuls für sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen mit erhöhtem sozialpädagogischen Förderbedarf ermöglicht werden.

Partizipation fördern

Partizipation ist in der Kinder- und Jugendhilfe ein zentraler fachlicher Standard. Dessen Umsetzung in den verschiedenen Leistungsbereichen der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere in den Schnittflächen zur Kommunalpolitik, wird allerdings als ungleichmäßig vorangeschritten und noch verbesserungsbedürftig eingeschätzt. Daher gilt es, sowohl Hindernisse als auch erfolgreiche, auf Nachhaltigkeit zielende Bedingungen der Beteiligung junger Menschen zu identifizieren.

Informelle Bildungsangebote weiterentwickeln

Angesichts der vielfältigen und komplexen Erscheinungsformen im Themenfeld ‚informelle und nicht formale Bildung‘ sollen zunächst die von den Trägern der Jugendarbeit angebotenen nicht formalen Bildungsangebote und informellen Lernmöglichkeiten sowie deren Wirkungen sichtbar gemacht werden. Der Austausch von Fachkräften der Jugendarbeit mit EU-Kollegen bietet auch hier wertvolle Impulse zur konzeptionellen Weiterentwicklung dieser Angebote. Als ein Erfolgsfaktor wird die Qualifizierung von Fachkräften der Jugendarbeit angesehen. Sie sollen die Bildungsgehalte ihrer Arbeit (besser) spezifizieren und damit weiterentwickeln können. Zugleich müssen sie auch die Fähigkeit entwickeln, die in den An-

geboten erworbenen Kompetenzen der jungen Menschen ‚benennbar‘ und damit sichtbar zu machen.

EU-Jugendstrategie konkret

Die Länder haben mit Beschluss der JFMK vom 26./27. Mai 2011 eine Reihe von Vorschlägen unterbreitet, wie die einzelnen Themenfelder im Sinne der EU-Jugendstrategie in den Ländern umgesetzt werden sollen. Dazu gehören:

- ▶ Angebote nutzerorientierter aktueller Informationen und Beratung für kommunale und freie Träger der Jugendhilfe zu Hintergründen, Themenschwerpunkten und Fördermöglichkeiten im Kontext der EU-Jugendstrategie;
- ▶ Einrichtung einer Informationsplattform ‚EU-Jugendstrategie in Deutschland‘ beim Fachkräfteportal der Kinder- und Jugendhilfe (www.jugendhilfeportal.de);
- ▶ Durchführung von regionalen Veranstaltungen, um über die EU-Jugendstrategie zu informieren und den Austausch zu fördern;
- ▶ Weiterentwicklung vorhandener Partizipationsangebote für junge Menschen auf kommunaler und Landesebene unter Einbeziehung europäischer Themen;
- ▶ Stärkung des Jugendaustauschs und der internationalen Begegnung von jungen Menschen;
- ▶ Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe zu den relevanten Themen.

Daneben wird der Verzahnung jugendpolitischer Ziele mit Querschnittsansätzen aus den Bereichen Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Gesundheits-, Sozialpolitik auf allen Ebenen (EU, Bund, Länder, Kommunen) eine große Bedeutung zugemessen.

Die EU-Jugendstrategie ermöglicht es, das Wirken und die positiven Effekte von Jugendpolitik sichtbarer zu machen. Mit dem Umsetzungsprozess in Deutschland bietet die Kinder- und Jugendhilfe ein gutes Beispiel für die Integration europäischer Strategien in nationales und regionales Handeln. □

Matthias Hoffmann,
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport
des Landes Brandenburg



Jugend braucht Alternativen und Perspektiven, sonst ist sie weg

Komm mit auf die ‚Walz‘

Brandenburger Jugendliche gehen ihren Weg in Arbeit und Ausbildung

Das Projekt BarUmWalz bietet Jugendlichen aus Brandenburg an der Havel und Eberswalde die Möglichkeit, in Frankreich oder Österreich Erfahrungen zu sammeln. Sie lernen das Leben und Arbeiten in einem der Länder kennen. Erweiterte Sprachkenntnisse, berufliches Know-how verbessern ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder helfen, die richtige Ausbildung zu finden. Individuelle Unterstützung und Vernetzung mit anderen Angeboten führen zu einer guten Erfolgsquote.

Daniel ist Ausbaufacharbeiter und auf Zimmererarbeiten spezialisiert. Nach einem Unfall war lange Zeit nicht klar, ob er wieder auf dem Bau arbeiten kann. Aber er hat alles daran gesetzt, gesund zu werden und seine berufliche Leistungsfähigkeit nachzuweisen. Gerade ist er von einem dreimonatigen Praktikum aus Ivry, fünf Kilometer vom Pariser Stadtzentrum entfernt, zurückgekommen. Er hat dort in einem französischen Handwerksunternehmen bei der Sanierung eines Altbaus mitgearbeitet. Die Zimmererarbeiten waren ihm vertraut. Ein neues Handlungsfeld war die Schädlingsbekämpfung.

Wenn er heute über seinen Aufenthalt in Frankreich spricht, sieht man ihm die Begeisterung an. Ganz unterschiedliche Eindrücke sprudeln hervor. Die Gastfamilie war unkompliziert und hat ihn gleich in ihren Tagesablauf einbezogen. Auch die Kollegen auf dem Bau waren offen und freundlich. Wenn das eigene Französisch für die Verständigung nicht reichte, ging es auf ‚Frenglisch‘ weiter. Was Daniel in der Ausbildung gelernt hatte, konnte er gut anwenden. Es wurde genau hingeschaut und selbstverständlich wurde von einem Deutschen gute Arbeitsqualität und Pünktlichkeit erwartet. Diese Herausforderung hat er gern angenommen. Andererseits empfand er es als angenehm, dass der Arbeitstag entspannter als bei uns abläuft, weil z. B. die Mittagspause länger ist und Zeit für ein Gespräch oder Nickerchen lässt. Daniel würde gern auch wieder in Frankreich arbeiten.

Ähnlich sieht es Maja, die in einem Ingenieurbüro als CAD-Zeichnerin gearbeitet hat. Die Software war natürlich auf Französisch und nicht selbsterklärend. Also hat sie im Internet

recherchiert und sich mithilfe vergleichbarer deutscher Seiten orientiert. Jeden Tag lief die Arbeit besser. Die Bestätigung, selbstständig erfolgreich handeln zu können, ist für Maja die wichtigste Erfahrung ihres Praktikums. Sie hilft ihr nicht nur im beruflichen Leben weiter, sondern auch im privaten. Nachdem sie wieder zu Hause war, hat sie gegenüber der



Kevin – er gehörte auch zur Gruppe – bei Tiefbauarbeiten

gut gemeinten Fürsorglichkeit der Mutter deutlich gemacht, welche Lebensbereiche sie zukünftig selbstständig bewältigen wird.

Der Betreuer

Stephan begleitet die Jugendlichen. Ihm ist es wichtig, von Anfang an genau hinzuschauen, was jeder Jugendliche braucht. Manche wissen noch nicht, welche Ausbildung sie machen wollen oder haben eine abgebrochen, anderen fehlen Berufserfahrungen. Im zweimonatigen Vorbereitungskurs ergänzen sich deshalb individuelle und gemeinsame Aktivitäten. Dabei ist ein Element das Sprachtraining. Hier wird ganz pragmatisch vorgegangen und z. B. Glossare genutzt, die das Deutsch-Französische Jugendwerk erprobt hat. An Sprachproblemen scheitert keiner. Für den Erfolg braucht es auch in Ivry Helfer. Seit 1963 gibt es eine

Städtepartnerschaft und die Mission Locale Intercommunale Ivry-Vitry organisiert Treffen mit französischen Jugendlichen.

Es werden auch Kontakte zum Goethe-Institut, zur deutschen-katholischen Gemeinde und zur deutsch-französischen Kinderkrippe genutzt. Sie stellen Praktikumsplätze und helfen, andere zu finden. Viel läuft über Mundpropaganda von Unternehmen, die bereits deutsche Praktikanten hatten.

Da Zeugnisse in Frankreich nicht so verbreitet sind wie in Deutschland, müssen Arbeitgeber häufig erst überzeugt werden, eines zu



Die Gruppe aus Brandenburg a. d. H. in Ivry

schreiben. Dabei wird ihnen geholfen und die Übersetzung ins Deutsche übernommen. Zusätzlich bekommt jeder Jugendliche ein Teilnahmezertifikat für die Bewerbungsunterlagen mit den Ergebnissen im Projekt.

Jetzt steigen alle wieder auf den ‚Alltag‘ um. Ein Monat bleibt Zeit für die Nachbereitung. Veränderungen werden analysiert und diskutiert, wie es weitergehen kann. Bisher konnte eine Vermittlungsquote in Arbeit oder Ausbildung von ca. 70 Prozent erreicht werden. Bis Mai 2012 hilft die differenzierte Nachbetreuung, den Erfolg zu verstetigen. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

Internet: www.barumwalz.de



Das Projekt wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

Schulabbrecher erneut auf der Agenda

Senkung der Schulabbrecherquote – Basis für Europa 2020

Eines der fünf Kernziele der Strategie Europa 2020 ist die Senkung der durchschnittlichen Schulabbrecherquote in der EU auf unter 10 Prozent. Schon für 2010 angestrebt, konnte diese Zielmarke bisher nicht erreicht werden. Die Kommission und der EU-Bildungsministerrat setzen das Problem deshalb erneut auf die Tagesordnung und fordern die Mitgliedstaaten zu verstärkten Aktivitäten auf.

Europa soll intelligent, nachhaltig und integrativ wachsen. In der Lebenswirklichkeit der Unionsbürgerinnen und -bürger verbindet sich dieser zunächst abstrakt anmutende

strategische Ansatz untrennbar mit ihrem Bildungsstand. Ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Bildungssystem erhöht das Risiko für Arbeitslosigkeit, Armut und Ausgrenzung. Mit dem von der EU-Kommission vorgelegten Aktionsplan sollen die Mitgliedstaaten bei der Senkung der Schulabbrecherquote unterstützt werden.

sieben Staaten. In drei Mitgliedsländern liegt die Quote bei über 30 Prozent, in Deutschland bei 11,1 Prozent. Im Rahmen der Strategie Europa 2020 sind deshalb die Mitgliedstaaten aufgerufen, entsprechende Ziele festzulegen. Bis Ende 2012 sollen einzelstaatliche Strategien konzipiert und im Rahmen der nationalen Reformprogramme umgesetzt werden. In Übereinstimmung mit der EU-Ebene setzt das Reformprogramm Deutschland 2011 eine Zielmarke von weniger als 10 Prozent.

Regionale Besonderheiten

Wirkungsvollere Strategien und Maßnahmen erforderten nach Auffassung der Kommission und der EU-Bildungsminister zunächst eine Analyse der nationalen, regionalen und lokalen Besonderheiten des Phänomens. Anhand der Daten sollten die Hauptursachen für den Schulabbruch in Bezug auf die verschiedenen Gruppen von Schülern (bzw. Azubis) in den Orten und Bildungseinrichtungen festgestellt werden. Dabei ist die individuelle Ebene durch institutionelle Faktoren zu ergänzen. Unterschiede bei den Abbrecherquoten können ein Hinweis auf strukturelle Probleme in bestimmten geografischen Gebieten oder bestimmten Bildungswegen sein. Vertiefend muss dann auch der Frage nachgegangen werden, was die jeweiligen Bildungsinstitutionen dafür tun, Abbrüche zu verhindern bzw. manchmal auch zu ‚fördern‘. Empirisch ist belegt, dass ein Bildungsabbruch in der Regel das Ergebnis eines langjährigen, viele Faktoren umfassenden Abkoppelungsprozesses ist, der nicht nur die Frage nach den Kompetenzen der Abbrecherinnen und Abbrecher aufwirft.

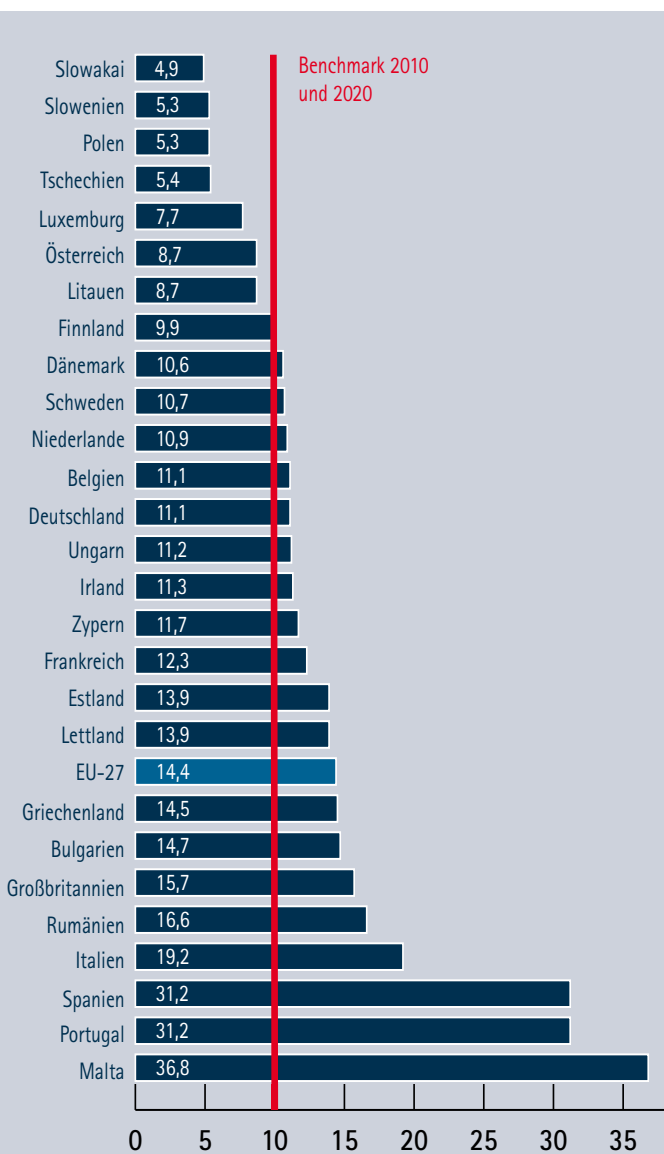
Junge Menschen im Bildungssystem halten

Wenn die Kommission in ihrer Mitteilung zur Bekämpfung des Schulabbruchs [KOM(2011)18] von ‚Schulabbrechern‘ spricht, meint sie nicht nur die jungen Menschen, die die Schule gänzlich ohne Abschluss verlassen. Es werden vielmehr alle Formen des Ausscheidens aus der allgemeinen und beruflichen Bildung vor Abschluss der Sekundarstufe II oder einer gleichwertigen Stufe einbezogen.

Schulabbrecher in diesem Sinne sind Personen zwischen 18 und 24 Jahren, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen. Das betrifft europaweit ca. 14,4 Prozent der Jugendlichen. Hinter dem europäischen Durchschnitt stehen unterschiedliche Problemlagen in den Mitgliedstaaten. Die europäische Benchmark von weniger als 10 Prozent erreichten bisher

Bund und Länder handeln

Schul- und Ausbildungsabbrecherinnen bzw. -abbrecher stehen seit längerem im Blick von Bund, Ländern und Kommunen in Deutschland. Förderangebote werden meist im Schnittbereich zwischen Arbeitsmarkt, Bildung und Jugendhilfe umgesetzt und auf unterschiedlicher gesetzlicher Grundlage geregelt. In Fortsetzung der Aktivitäten zur Reduzierung der Abbrecherquote hat z. B. die Kultusministerkonferenz im März 2010 eine gemeinsame Förderstrategie vereinbart. Eine Aktion in diesem Kontext ist die Initiative ‚Bildungsket-



Prozentualer Anteil der 18 bis 24-Jährigen, die höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen (2009)

Quelle: Mitteilung der EU-Kommission ‚Bekämpfung des Schulabbruchs – ein wichtiger Beitrag zur Agenda Europa 2020‘, Brüssel 31.01.2011

ten bis zum Ausbildungsabschluss! Ergänzend zur bestehenden Berufseinstiegsbegleitung wird hier eine ganzheitliche Betreuung für bundesweit rund 30.000 förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler ab der 7. Klasse bereitgestellt. 1.000 Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter unterstützen bis in die berufliche Ausbildung hinein. In diese bundesweite Initiative sind auch 35 Brandenburger Schulen eingebunden.

ESF unterstützt

Auch unter Nutzung der Möglichkeiten des Europäischen Sozialfonds (ESF) helfen Projekte, einen vorzeitigen Bildungsausstieg

zu verhindern. Dabei setzen Maßnahmen an verschiedenen Punkten an: Präventionsmaßnahmen sollen den Umständen vorbeugen, die zu einem Schulabbruch führen können. Interventionsmaßnahmen wirken z. B. dem Fernbleiben vom Unterricht entgegen. Kompensationsmaßnahmen werden eingesetzt, um den Abbrechern einen Wiedereinstieg zu ermöglichen. Prävention steht in Brandenburg an erster Stelle. So nahmen an den ESF-geförderten Maßnahmen zur Berufsorientierung von 2007 bis 2010 ca. 77.000 Schülerinnen und Schüler teil. Hier werden sie mit Berufsinhalten und Anforderungen des Arbeitsmarktes vertraut gemacht. Das sogenannte Praxislernen, Jugendwerkstätten, Produktionsschulen, aber

auch schulabschlussbezogene Feriencamps, geben Hilfestellung, um die Lernsituation von Jugendlichen zu verbessern. Jungen Menschen, die eine berufliche Ausbildung abgebrochen haben, wird durch Projektträger im Land eine zweite Chance z. B. durch modulare Nachqualifizierung gegeben. Um die europäische Benchmark zu erreichen, bleibt jedoch auch in Brandenburg noch einiges zu tun. □

Dr. Karin Rau,
BBJ Consult AG

Infos

Internetseiten der EU-Kommission: Mitteilung der Kommission [KOM(2011)18], 'Bekämpfung des Schulabbruchs – ein wichtiger Beitrag zur Agenda Europa 2020' vom 31. Januar 2011: <http://tinyurl.com/6xrgxtj>

Jugendbeschäftigung und Europa 2020

Europa fordert konkrete Aktivitäten

Im Rat der EU haben sich die Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedstaaten auf eine Reihe von Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit verständigt. Diese Maßnahmen sollen die intensivere Erwerbsbeteiligung junger Menschen fördern und damit zum Erreichen des beschäftigungspolitischen Kernziels der Strategie Europa 2020 beitragen, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen auf 75 Prozent anzuheben.

Unter Hinweis auf die derzeit hohe Jugendarbeitslosigkeit in der EU von über 20 Prozent macht der Rat darauf aufmerksam, dass frühe Arbeitslosigkeit oft langfristige negative Folgen für die spätere Berufslaufbahn, das Einkommen und die soziale Integration junger Menschen hat. Heute sei der Anteil derjenigen besonders hoch, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren und somit in erheblichem Maße von sozialer Ausgrenzung bedroht sind.

Vorschläge an die EU-Staaten

In seinen Schlussfolgerungen zur Förderung der Jugendbeschäftigung fordert der EU-Rat die Mitgliedstaaten u. a. auf, das Qualifikationsangebot mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser in Einklang zu bringen und den Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und zu beschleunigen. Die beschäftigungspolitischen Maßnahmen für junge Menschen sollen gezielt ausgebaut und dabei insbesondere die am wenigsten Qualifizierten oder anderweitig Schutzbedürftigen berücksichtigt werden. Personalisierte Konzepte seien zu entwickeln sowie Anreize zur Schaffung von Arbeitsplätzen

zu geben. Außerdem wird empfohlen, die Beschäftigungssituation für junge Menschen beim Erarbeiten der nationalen Reformprogramme zu berücksichtigen und Maßnahmen und Zielsetzungen festzulegen. Für bestimmte Bereiche regt der Rat eine intensivere Zusammenarbeit der Behörden mit den Sozialpartnern, den Arbeitsvermittlungsdiensten, den sonstigen Arbeitsmarktakteuren und den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung an. Zu diesen Kooperationsbereichen gehören Antizipations- und Prognosesysteme zu Qualifikationsangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt, verbesserte Information und Beratung in den Schulen, um wirksamer Berufsorientierungen zu unterstützen, sowie Angebote der Arbeitgeber zum Erwerb von beruflichen Fähigkeiten und Berufserfahrung durch Lehrstellen, Praktika usw. Ausdrücklich hervorgehoben werden die bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten des Europäischen Sozialfonds für Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Jugendbeschäftigung.

Die Europäische Kommission soll dem Rat im Jahr 2014 über die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen Bericht erstatten. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Kinderarmut

Konzept zur Bekämpfung

Der Rat der Europäischen Union hat im Juni 2011 Schlussfolgerungen zum Thema 'Bekämpfung der Kinderarmut und Förderung des Wohlergehens des Kindes' angenommen.

Der Entschluss wirbt für ein umfassendes Konzept zur Bewältigung der Kinderarmut. Es sollte Beschäftigungsmöglichkeiten für die Eltern, Einkommensunterstützung sowie Zugang zu Sozialleistungen, einschließlich Kinderbetreuung, und Gesundheitsfürsorge und Bildung miteinander verbinden. Außerdem müsse das Konzept angemessen mit personellen und finanziellen Ressourcen umgesetzt sein.

Aufforderung an alle

Der Rat fordert die Mitgliedstaaten auf, die Aspekte Armut und Wohlergehen der Kinder in allen Politikbereichen zu berücksichtigen. Die Strukturfonds und die anderen EU-Finanzinstrumente sollten dabei mit einbezogen werden. Die EU-Kommission wird beauftragt, die Bekämpfung der Kinderarmut und das Wohlergehen des Kindes als Teil der sozialpolitischen Komponente der Strategie Europa 2020 zu betrachten. Das sollte Eingang finden in die Überwachung der nationalen Reformprogramme sowie in soziale Folgeabschätzungen.

Für den Rat der EU stehen bei allen Aktivitäten die Rechte des Kindes im Mittelpunkt. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Impulse für den Strukturwandel

Die Arbeitsstiftungen in Österreich

Arbeitsmarktpolitik beim Nachbarn: Auch in Österreich erleichtert der demografische Wandel den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Mit 6,1 Prozent wies man im Mai die EU-weit niedrigste Arbeitslosenquote auf. Gleichzeitig verschärft sich bei einer Wachstumsprognose von 2,9 Prozent für 2011 schon heute der Fachkräftemangel. Arbeitsmarktpolitische Instrumente, die den Strukturwandel befördern, stehen daher hoch im Kurs. Insbesondere Arbeitsstiftungen haben gezeigt, wie wichtig sie hierbei sind.

Wie brachte der österreichische Schriftsteller Turrini es so treffend auf den Punkt? „Der deutsche Gast kommt nach Österreich, weil er ins Ausland will, aber es soll ihm nicht zu ausländisch vorkommen.“ Österreich ist ausländisch genug, um einerseits von Deutschland aus manche Dinge aus der Distanz zu sehen. Es ist andererseits aber so ähnlich, dass man dabei besonders neugierig sein darf. Betrachtet man Wirtschaft und Arbeitsmarkt sowie die damit befassten Institutionen, zeigen sich zwischen beiden Ländern in der Tat viele Ähnlichkeiten, selbst ein Blick in die ‚Instrumentenkästen‘ der Arbeitsmarktpolitik zeigt Parallelen. Und dennoch gibt es mit den Arbeitsstiftungen ein Instrument, das – trotz Ähnlichkeit zu unserem § 216 a/b SGB III (Transfermaßnahmen) – anders ist und neugierig macht.

Alternativen zu Entlassung und traditionellem Sozialplan

Auf Grundlage von § 18 (Abs. 6–9) des Arbeitslosenversicherungsgesetzes ist es in Österreich einem oder mehreren Unternehmen möglich, ‚geeignete Einrichtungen‘ (Arbeitsstiftungen)

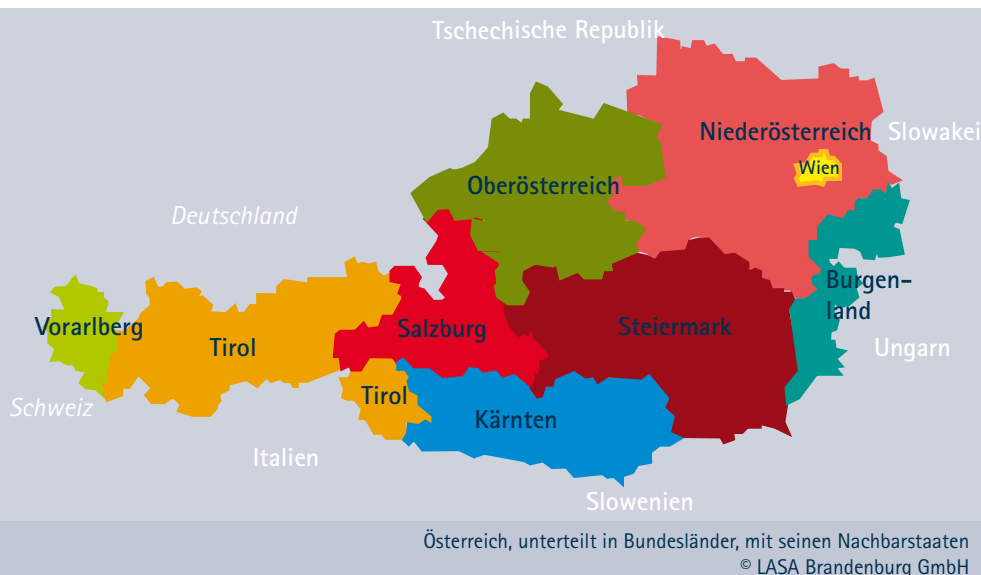
bereitzustellen, die für die Planung und Durchführung von Maßnahmen nach einem einheitlichen Konzept verantwortlich sind und sich hierbei sozialpartnerschaftlich abzustimmen haben. Ausgangspunkt für die Arbeit solcher Stiftungen sind Arbeitskräftefreisetzungen, wenn Unternehmen mit ihren Produkten dem sektoralen Strukturwandel im globalisierten Wettbewerb nicht länger standhalten. Stehen Umstrukturierungen oder gar Schließungen von Betrieben oder Betriebsteilen an, werden die zumeist langjährigen Beschäftigten ‚Opfer des Strukturwandels‘. In dieser Situation wird man bei der Suche nach einem neuen Job im Normalfall vom Arbeitsmarktservice (AMS) betreut. Einigen sich aber bei einer Entlassung Betriebsrat und Management mit dem Rückhalt der Beschäftigten auf eine Arbeitsstiftung anstelle klassischer Abfindungssozialpläne, erweitern sich die Spielräume für berufliche Neuanfänge der Arbeitnehmer deutlich. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen kann ein Unternehmen den zur Freisetzung vorgesehenen Beschäftigten den Eintritt in eine solche Stiftung anbieten, sofern er einen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Stimmt

der AMS dem zu und ist auch der Beschäftigte einverstanden, gibt es mit Beginn der Arbeitslosigkeit einen nahtlosen Übergang in die jeweilige Stiftung. Sie ist für ihn als Empfänger von ‚Schulungs-Arbeitslosengeld‘ im Folgenden alleiniger Ansprechpartner für alle Belange seiner beruflichen Neuorientierung.

Finanzielle Lastenteilung

Die Gesamtfinanzierung von Arbeitsstiftungen erfolgt je nach konkretem Stiftungsmodell und dem Anlass ihrer Gründung aus verschiedenen Quellen:

- ▶ Der Arbeitsmarktservice (AMS) übernimmt für die Zeit in der Stiftung stets das Schulungs-Arbeitslosengeld. Es weicht gegenüber dem normalen Arbeitslosengeld nicht in der Höhe, aber in der Laufzeit ab: Je nach vereinbarter beruflicher Neuorientierung und dafür notwendigem Stipendiumaufenthalt kann es bis zu vier Jahre ausgeweitet werden. Faktisch trifft die maximale Ausweitung nur auf diejenigen Fälle zu, bei denen für eine berufliche Neuorientierung ein Studium oder Ähnliches erforderlich ist. Die durchschnittliche Verweildauer von Personen in Stiftungen bewegt sich bei immerhin etwa 18 Monaten.
- ▶ Die Unternehmen finanzieren aus Mitteln ihrer Arbeitsstiftungen sämtliche Aufwendungen für Overhead, Beratung, Berufsorientierung usw., den weitaus größten Teil der Kosten für anfallende Qualifizierungen und ein Stipendium in Höhe von 370 Euro/Monat für die ‚Stiftlinge‘, das diese zusätzlich zum Schulungs-Arbeitslosengeld erhalten.
- ▶ Je nach Bundesland, in dem Arbeitsstiftungen tätig sind, ergeben sich des Weiteren landesfinanzierte Zuschüsse an die Stiftungen für vereinbarte Qualifizierungen, häufig als einmalige Zuschüsse pro Person gezahlt. Die hierfür aufgewendeten Mittel können sich auch aus dem ESF speisen, auf den die Länder Zugriff haben. Soll eine Arbeitsstiftung bei Insolvenz eines Unternehmens geschaffen werden (Insolvenzstiftung), engagieren sich die Bundesländer auch weit darüber hinaus.
- ▶ In einigen Unternehmen mit Stiftungen, wie z. B. bei der Stahlstiftung der Voest-



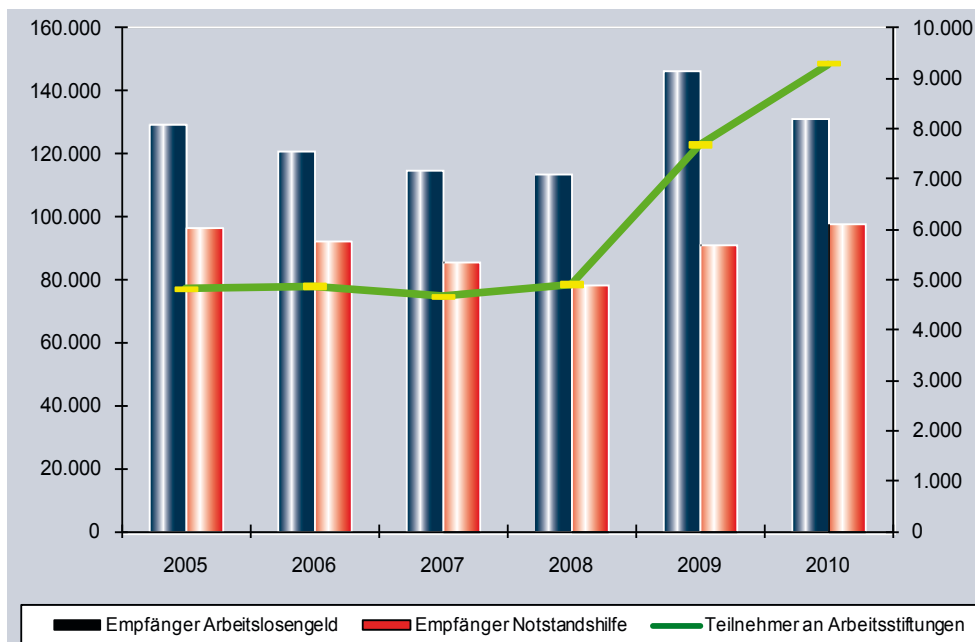
Alpine AG, bei denen dies durch tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen festgelegt ist, beteiligen sich auch alle Beschäftigten mit einem ‚Solidaritätsbeitrag‘ am Stiftungskapital, der monatlich auf der Lohn- und Gehaltsabrechnung ausgewiesen wird.

Vorteile für alle Beteiligten

Vergegenwärtigt man sich die Konstruktion einer Arbeitsstiftung, treten die Vorteile für die beteiligten Akteure klar zutage. Aus Sicht des AMS ist eine Arbeitsstiftung in den meisten Fällen die finanziell denkbar günstigste Lösung zur Behebung von Arbeitsmarktproblemen – sofern die Bezugsdauer des Schulungs-Arbeitslosengeldes nicht überstrapaziert wird. Der AMS zieht sich auf eine Fachaufsicht der Stiftungen zurück, indem seine Geschäftsstellen die zwischen Stiftungen und ‚Stiftlingen‘ einvernehmlich vereinbarten Maßnahme- und Entwicklungspläne bestätigen. Unternehmen können ihrerseits darauf vertrauen, dass sie unumgängliche Umstrukturierungen in einem Umfeld durchführen können, das ihnen Imageverluste und nicht zuletzt unkalkulierbare finanzielle Kosten arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen erspart. Vor allem für die betroffenen ‚Stiftlinge‘ liegen jedoch die Vorteile auf der Hand. Nicht allein die durch das Stipendium erreichte finanzielle Aufstockung ihres Arbeitslosengeldes fällt ins Gewicht. In aller Regel stellen sich der Betreuungsschlüssel und die damit erreichbare Beratungstiefe in Stiftungen weitaus günstiger als bei der Betreuung durch AMS dar; in schwierigen Zeiten einer beruflichen Neuorientierung ein entscheidender Vorteil.

Intensive Arbeit an beruflicher Neuorientierung

Fällt der Arbeitsplatz dem Strukturwandel zum Opfer, ist in den allermeisten Fällen ein Neuanfang in derselben Branche, lediglich verbunden mit einer Aktualisierung der erworbenen Qualifikation, nicht ausreichend für ein erneutes, nachhaltiges Fußfassen auf dem Arbeitsmarkt. Häufig ist ein beruflicher Neuanfang notwendig, in den aber die bisher erworbenen Fähigkeiten optimal einfließen sollen. Nicht immer ist den Betroffenen dieser notwendige Kurswechsel sofort einsichtig. Gerade deshalb ist die Betreuungsarbeit anfangs sehr intensiv. Idealtypisch läuft der Stiftungsaufenthalt in drei Phasen ab. Einem 4 bis 6-wöchigen Einstieg mit Berufsorien-



Teilnehmer an Arbeitsstiftungen (rechte Y-Achse), Arbeitslose und Notstandshilfeempfänger 2005 bis 2010 im Vergleich – Quelle: Arbeitsmarktservice (AMS) Wien (Sonderauswertung)

tierung schließt sich die Qualifizierungsphase an, die von externen Dienstleistern umgesetzt wird. Im Falle beabsichtigter Existenzgründungen werden spezielle Qualifizierungen und Beratungen eingekauft. Während der abschließenden Ausstiegsphase von durchschnittlich etwa vier Monaten wird den ‚Stiftlingen‘ bei der eigenständigen Jobsuche gezielt assistiert, nicht zuletzt um die eigenen Problemlösungsfähigkeiten zu stärken.

Berufliche Aufwärtsmobilität statt Vermittlung um jeden Preis

Die Konstruktion des Instruments, aber auch (vgl. Schaubild) die Entwicklung der Zahl der ‚Stiftlinge‘ in den letzten Jahren macht sehr deutlich: Inmitten des auch in Österreich natürlich viel breiter aufgestellten Instrumentenkastens der Arbeitsmarktpolitik verfügen Arbeitsstiftungen nicht über ‚Massenpotenzial‘! Dies wird auch von keiner Seite gefordert. Für die gezielte, effektive und offensive Beförderung des wirtschaftlichen Strukturwandels, insbesondere innerhalb des verarbeitenden Gewerbes, spielen diese Stiftungen jedoch eine unentbehrliche, sogar deutlich wachsende Rolle. Zwischen 2005 und 2010 verdoppelte sich die Zahl der ‚Stiftlinge‘ auf jahresdurchschnittliche 9.292 Personen nahezu, wohingegen die Entwicklung der Zahl von Empfängern von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe (ähnlich SGB-II-Leistungsbeziehern) sich ver-

gleichsweise wenig veränderte. Während der Krise, insbesondere aber in Zeiten rückläufiger Arbeitslosenzahlen, kommt es stets darauf an, die in einem Bereich der Volkswirtschaft augenblicklich überflüssig scheinenden Arbeitskräfte mit möglichst wenig Reibungsverlust und unter optimaler Nutzung bisher erworbener Kompetenzen in andere Bereiche mit Bedarf zu integrieren. Hinzu kommt: Auch in Österreich ist es aufgrund der demografischen Entwicklung weniger denn je möglich, den deutlich wachsenden Bedarf an Fachkräften allein aus dem Reservoir nachrückender Absolventen aus Berufsausbildung, Hoch- und Fachschulen zu decken. Aus der Kombination von beruflicher Aufwärtsmobilität, d. h. dem Wechsel von Beschäftigungen unter Beibehaltung bzw. Verbesserung von Qualifikation, Tätigkeitsniveau und Einkommensverhältnissen, mit den Erfordernissen des sektoralen Strukturwandels erwächst eine ganz entscheidende Funktion. Arbeitsstiftungen punkten nach Einschätzung von österreichischen Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften im Vergleich daher nicht nur mit der häufig überdurchschnittlichen Reintegrationsquote ihrer ‚Stiftlinge‘. Wichtiger denn je ist die Tatsache, dass die in einem Mix von Aktivierung und Förderung bewerkstelligten Vermittlungsergebnisse wirkliche Fachkräftelücken schließen helfen. □

Dr. Uwe Kühnert,
Personaltransfer GmbH

„European Network Academy for Social Movements“ (ENA)

9. bis 14. August; Ort: Universität Freiburg; Gebühr: keine; Die „European Network Academy for Social Movements“ ist eine neue Gelegenheit für alle europäischen Aktivistinnen sozialer Bewegungen, sich zu treffen und zusammen Alternativen zu entwickeln für eine internationale soziale und ökologische Gesetzgebung, wie die Finanztransaktionssteuer, die Schließung aller Steuerparadiese, faire Handelsregeln. Kontakt: Carolin Franta, E-Mail: carolin.franta@attac.de, Veranstalter: attac, Internet: www.ena2011.eu

Bundesweite Aktionstage zur Bildung für nachhaltige Entwicklung

16. bis 25. September; Ort: bundesweit; Die Deutsche UNESCO-Kommission ruft in diesem Zeitraum zu bundesweiten Aktionstagen zur Bildung für nachhaltige Entwicklung auf. Die Veranstaltungen sollen zeigen, wie Kinder, Jugendliche und Erwachsene nachhaltiges Denken und Handeln lernen. Theaterstücke, Seminare und Ausstellungen präsentieren den Besuchern, wie spannend es sein kann, sich mit Fairem Handel, Energiesparen oder Naturschutz auseinanderzusetzen. Internet: www.bne-aktionstage.de

EINSTIEG Abi Messe

16. und 17. September 2011; Ort: Messe Berlin, Hallen 1 und 3, 14055 Berlin; Gebühr: 2

bis 5 Euro; Internet: www.einstieg.com/events/einstieg-abi-messen/berlin

GreenCampus Workshop Spezial: Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis

7. bis 8. November 2011; Ort: Heinrich Böll Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin; Gebühr: 392 Euro für Seminar (insgesamt für Modul I und Modul II am 23./24. Januar 2012); Der Workshop bietet in zwei aufeinander aufbauenden Modulen neben Basisinformationen zum Gender Mainstreaming eine Einführung sowie Hilfestellung bei der Integration von Gender-Perspektiven in eigene Projekte, Konzepte und Trainingsangebote. Veranstalter: Heinrich-Böll-Stiftung, Anmeldeschluss: 10. Oktober 2011, Kontakt: Maria Pajonk, E-Mail: pajonk@boell.de, Tel.: (0 30) 2 85 34-1 44, Internet: <http://tinyurl.com/38t44kr>

Seminar: Der Jahresabschluss in gemeinnützigen Einrichtungen

7. September 2011; Ort: Deutsche Stiftungs-Akademie, Haus Deutscher Stiftungen, Mauerstraße 93, 10117 Berlin; Gebühr: Mitglieder des BVDS und SV: 295 Euro, sonst: 395 Euro, Studenten, Referendare und Erwerbslose: 150 Euro; Ziel der Veranstaltung ist die Vermittlung der gesetzlichen Grundlagen und Methodik eines ordnungsgemäßen Jahresabschlusses. Internet: <http://tinyurl.com/5rpuckn>

Seminar: Gestaltungsmöglichkeiten bei Treuhandstiftungen

29. September 2011, Ort: Deutsche Stiftungs-Akademie, Haus Deutscher Stiftungen, Mauerstraße 93, 10117 Berlin; Gebühr: Mitglieder des BVDS und SV: 295 Euro, sonst: 395 Euro, Studenten, Referendare und Erwerbslose: 150 Euro; Internet: <http://tinyurl.com/5vf7om6>

7. Woche des bürgerschaftlichen Engagements vom 16. bis 25. September 2011

Möglichst viele Akteurinnen und Akteure, Vereine, Initiativen, Organisationen, staatliche Institutionen und Unternehmen sollen bundesweit unter dem Motto „Engagement macht stark!“ auf ihre Freiwilligenprogramme, Projekte und Initiativen aufmerksam machen und sich in der zentralen Veranstaltungsdatenbank eintragen. Ob ein Tag der offenen Tür, eine Fachveranstaltung oder ein Freiwilligentag – beteiligen Sie sich an der Aktionswoche 2011!

Infos

Internetseiten des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement: <http://tinyurl.com/6xg5ysm>

Im nächsten Heft

Akzente – Regionalentwicklung:

Verzahnung verschiedener Förderinstrumente am Beispiel Geopark ‚Eiszeitland am Oderrand‘

Akzente – Ausbildung im Handwerk:

Ausbildungssituation in den Handwerksbetrieben im Land 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

2012 – Europäisches Jahr für aktives Altern und für die Solidarität zwischen den Generationen

Zentrale Themen des Europäischen Jahres des aktiven Alterns werden sein:

- ▶ Beteiligung und Förderung von älteren Arbeitnehmern im Berufsleben
- ▶ Förderung von älteren Mitbürgern als ein wertvoller Bestandteil der Gesellschaft
- ▶ Förderung eines unabhängigen Lebens von älteren Menschen, so lange wie möglich

Zielsetzung des Europäischen Jahres des aktiven Alterns:

- ▶ Sensibilisierung von Teilhabe und Förderung älterer Menschen in der Gesellschaft und Ermittlung und Verbreitung bewährter Verfahren
- ▶ Förderung der Akteure auf allen Ebenen, um aktives Altern zu erleichtern

Infos

Internetseiten der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/6hrf5kk>



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

Nachhaltigkeit im Mittelstand Großes Potenzial ist kaum bekannt

Obwohl Nachhaltigkeit in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) einen hohen Stellenwert hat, fällt das Engagement in der Öffentlichkeit viel zu wenig auf, lautet das Fazit einer Umfrage der Hansen Kommunikation Collier GmbH bei mittelständischen Unternehmen. Aufgrund der katastrophalen Klimaprozesse besteht aber akuter Handlungsbedarf, den Nachrichtenwert von Nachhaltigkeit zu steigern. Für KMU ist das auch eine Chance, weil sie eine Informationslücke füllen können, in dem sie dem abstrakten Wort ‚Nachhaltigkeit‘ ein Gesicht geben würden. Gleichzeitig würden sie einen substanziellen Beitrag zur Nachhaltigkeitsdebatte liefern. Laut Institut für Mittelstandsforschung (IfM) in Bonn übernehmen fast 95 Prozent aller KMU in Deutschland freiwillig Verantwortung für soziale und ökologische Belange.

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten von ECO-World: <http://tinyurl.com/6yktz4g>

Übergang Schule – Beruf Leitlinien verabschiedet

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Juni 2011 ‚Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf‘ verabschiedet. Das sogenannte ‚Parlament der Berufsbildung‘ ist ein BIBB-Gremium, das sich dafür einsetzt, dass „die Ressourcen und Talente aller Jugendlichen in den Blick zu nehmen und junge Menschen individuell besser zu fördern“ sind. Dafür gilt es, den Übergang von der Schule in eine betriebliche Ausbildung ohne Umwege

zu gestalten und dabei allen Schulabgängern eine vollqualifizierende Berufsausbildung zu gewähren. Bund und Länder werden aufgefordert, die Angebotsvielfalt am Übergang Schule – Berufsausbildung zu reduzieren, zu bündeln und besser aufeinander abzustimmen sowie in eine sinnvolle Struktur vor Ort unter Einbindung der verschiedenen Akteure in regionale Netzwerke einzugliedern.

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten des BIBB: www.bibb.de/de/57974.htm

AUSBILDUNG SCHAFFT ZUKUNFT Brandenburger Ausbildungspreis

Das Angebot von betrieblichen Ausbildungsplätzen hat sich deutlich erhöht. Für das kommende Ausbildungsjahr wird mit etwa 9.000 betrieblichen Ausbildungsplätzen gerechnet. Im Wettbewerb um Brandenburgs Ausbildungspreis, der bereits zum 7. Mal ausgelobt wird, werden Unternehmen gesucht, die sich durch Qualität und Kontinuität in der Ausbildung auszeichnen, innovative Ausbildungselemente nutzen, sich ehrenamtlich für Ausbildung engagieren oder Ausbildungsplätze für junge Menschen mit einer Behinderung anbieten. Der Preis ist eine Initiative des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses – einem Bündnis von Wirtschaft, IHK, Handwerkskammern, Gewerkschaften, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und der Landesregierung Brandenburg.

Infos

Ausschreibungstext und Bewerbungsunterlagen im Internet: www.ausbildungskonsens-brandenburg.de. Einsendeschluss ist der 30. August 2011. Die Preisvergabe findet am 20. Oktober 2011 statt.



Beim Übergang von Schule zum Beruf werden die Fundamente für die Grundmauern des Lebens gelegt – weniger Vielfalt und mehr Systematik sollen die Stabilität des Gebäudes verbessern



Daniel Porep,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... sei, dass ein Baustein für den erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf eine fundierte Berufsorientierung ist. Dazu zählt neben der Erkundung eigener Interessen und Fähigkeiten auch eine Einschätzung besonderer Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt. An diesem Punkt bietet das Fachkräfteinformationssystem (FIS) einen guten Ansatzpunkt. Das FIS stellt eine Vielzahl berufsspezifischer Arbeitsmarktinformationen bereit und erlaubt so die Einschätzung berufsspezifischer Arbeitsmarktlagen. Durch die hohe Informationstiefe des FIS ist es möglich, sich sowohl über bekannte als auch über weniger bekannte Berufsgruppen zu informieren. Für die Einschätzung der Arbeitsmarktchancen und -risiken ist es jedoch notwendig, verschiedene Informationen des FIS in Beziehung zueinander zu setzen.

Um interessierten Schülern und Lehrern diese Aufgabe zu erleichtern, wird derzeit die Praxishilfe ‚Brandenburg – Land mit Zukunft‘ überarbeitet. In der neuen Praxishilfe werden das FIS und sein Informationsangebot vor dem Hintergrund der Möglichkeiten zur Berufsorientierung vorgestellt. Dabei werden anhand von Beispielen die einzelnen Arbeitsschritte leicht verständlich beschrieben. Die Nutzer erhalten mit der Praxishilfe inhaltliche und technische Hilfestellungen. Die Praxishilfe wird damit Schülern und Lehrern die selbstständige Arbeit mit dem FIS und so die Bewertung verschiedener Berufsgruppen hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktchancen und -risiken auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt ermöglichen.

Infos

FIS auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: <http://fis.lasa-brandenburg.de>

BRANDaktuell 4|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;
EEPL GmbH (S. 5); MWE Brandenburg (S. 5);
Stadtverwaltung Trondheim (S. 6); Minerva Stiftung
Schweden (S. 7); Tandem 18plus/20plus St. Gallen (S. 9);
k.o.s GmbH (S. 10); Bildungsberatungsagentur Ucker-
mark (S. 12); Rainer Weisflog, Fotograf (S. 16);
rebequa®/INQA (S. 17 unten rechts);
Wolfgang Kanka, (S. 17 oben links);
'Campus der Generationen' (S. 18-19);
Handwerkskammer Potsdam (S. 22);
Marc Dannenbaum, Agentur BELLOT (S. 23)

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. 5/2011: 9. September 2011

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

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

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

