

Schriftenreihe Nr. 10

Geschäftsbericht 2003

Herausgeber: Arbeit & Leben gGmbH
Hintere Bleiche 34, 55116 Mainz
Tel.: (0 61 31) 1 40 86 -0
Fax: (0 61 31) 1 40 86 -40
Mail: info@arbeit-und-leben.de
Internet : <http://www.arbeit-und-leben.de>

Text und Redaktion: Gabriele Schneidewind

verantwortlich: Gabriele Schneidewind (Geschäftsführerin)

erschienen: August 2004

Finanzierung u.a. durch: Europäischer Sozialfonds
Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz
Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz
Landesbeauftragte für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz
Stadt Mainz
Bundesagentur für Arbeit



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	0
1. Vorwort.....	2
2. Die Organisation.....	3
2.1 Unser Profil	3
2.2 Geschäftsstelle und Zweigstellen.....	5
2.3 Finanzierungsstruktur	7
2.4 Unterrichtsstunden	7
3. Produkte.....	8
3.1 Mangement von Bildungs- und Arbeitsmarktprojekten	8
3.1.1 Koordinierungsstelle für modularisierte FbW und Trainingsmaßnahmen.....	8
3.1.2 Beratungsinitiative Job-AQTIV.....	9
3.2 Prozessberatung/Projektbegleitung	11
3.2.1 Foresight-Prozess: Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz.....	11
3.2.2 ...statt Einigungsstelle- betriebliche Entwicklung rechtzeitig gemeinsam gestalten.....	12
3.2.3 Arbeitsoptimierung durch Personalentwicklung	12
3.2.4 Förderung des Sozialen Dialogs zwischen dem Euro-Betriebsrat und der Konzernleitung...	13
3.3 Lernangebote/Veranstaltungen	14
3.4 Bildungsdienstleistungen	15
4. Projekte/Aufträge	16
4.1 Neustadt-Projekt	16
Interkulturelles Stadtteilzentrum in der Mainzer Neustadt.....	16
4.2 Landes- und EU-Projekte/Aufträge	16
4.2.1 Wandel Erkennen, Reagieren durch Kompetenzentwicklung (WERK).....	16
4.2.2 Koordinierte Arbeitsmarktpolitik Worms (KA Worms)	17
4.2.3 Eltern als Berufswahlbegleiter	18
4.2.4 Konversion	20
4.2.5 Förderung des Innovationspotentials durch gezielte Steuerung im Bereich der Human Ressourcen (FISH).....	20
4.2.6 Integriertes Konzept zur Qualifizierung von MultiplikatorInnen in Begegnung und Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit (INPACT)	21

1. Vorwort

Mit dieser Ausgabe legen wir den ersten Geschäftsbericht seit unserer Umwandlung in eine gGmbH vor. Mit der Umwandlung einher ging ein Relaunch unseres Corporate Design und damit auch aller Produkte der Öffentlichkeitsarbeit. Insbesondere unser Internetauftritt wurde völlig umgestaltet und unserer Produkterneuerung angepasst.

Konsequenterweise haben wir auch unseren Geschäftsbericht angepasst. Er baut auf der Produktstruktur des Internetauftritts auf, zur besseren Wiedererkennung und Verklarung unseres Angebots und unserer Produktstruktur.

Höhepunkte 2003

Mit dem Umzug der Zentrale und der Zweigstelle Rheinhessen-Nahe in neue Räume vollenden wir nicht nur den Zyklus der Umzüge aller Zweigstellen, sondern präsentieren uns auch nach außen als professionelle Weiterbildungsorganisation in unseren schönen, neuen, sonnigen, größeren Räumen.

Der Beginn des Zertifizierungsprozesses im Projekt „Lernorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW) bildet - nach der Beteiligung an vielen Qualitäts-Projekten und vor allem der Steuerung des eigenen Veränderungsprozesses - einen vorläufigen Höhepunkt im Qualitätsentwicklungsprozess. Die Zertifizierung erfolgt nach hoffentlich gelungenem Selbstreport im Sommer 2004.

Im Herbst 2003 begannen wir mit der Produktentwicklung zu „Arbeitsoptimierung durch Personalentwicklung“ (AdP). Dieses Produkt hat zum Ziel, ein auf Klein- und Mittlere Unternehmen zugeschnittenes Angebot bezüglich Personalentwicklung vorzuhalten, um unsere Kompetenz in diesem Bereich marktgerecht anzubieten. Im Frühjahr 2004 wurde die Entwicklung vorläufig abgeschlossen. Deshalb finden Sie die Produktbeschreibung dazu bereits in diesem Geschäftsbericht unter „Prozessberatung/Projektbegleitung“.

Perspektiven 2004/2005

Neben den bereits angedeuteten Schwerpunkten „Marketing“ und „Weiterentwicklung des Produkts AdP“ stehen zwei weitere Themenbereiche im Mittelpunkt der Planungen unserer Organisation. Einerseits wollen wir bei der Gestaltung des demographischen Wandels mit unterschiedlichen methodischen und inhaltlichen Ansätzen Akzente setzen. Andererseits werden wir im internationalen Projektmanagement versuchen, verstärkt unsere Kompetenzen einzusetzen. Im Arbeitsschwerpunkt „Management von Bildungs- und Arbeitsmarktprojekten“ vor allem im Bereich von Großprojekten (z.B. im Programm Equal), im Arbeitsschwerpunkt „Prozessberatung/Projektbegleitung“ eine Weiterentwicklung der erfolgreichen Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Eurobetriebsräten.

Daneben werden wir viele der erfolgreichen Angebote der letzten Jahre weiterentwickeln und durchführen. So sind wir davon überzeugt, für unsere Partner und Kunden weiterhin eine hoch zuverlässige, innovative und professionelle Organisation zu sein, mit der Sie gerne zusammen arbeiten.

Zum Schluss danken wir ganz herzlich unseren Förderern und Kunden für das Vertrauen in unsere Kompetenzen und freuen uns auf eine weitere sehr gute Zusammenarbeit.

Gabriele Schneidewind
Geschäftsführerin

2. Die Organisation

2.1 Unser Profil

Bewegende Bildung für bewegte Zeiten

Als staatlich anerkannter Träger der Weiterbildung sind wir seit 1973 eine feste Größe in der Bildungslandschaft von Rheinland-Pfalz. Mit ca. 30 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten wir bei einem Jahresumsatz von 2,7 Mio. Euro rund 15.000 Unterrichtsstunden und 800 Veranstaltungen pro Jahr. Mit unseren Zweigstellen Westpfalz, Mittelrhein, Vorder-/Südpfalz, Rheinhessen-Nahe und Trier sowie der Geschäftsstelle in Mainz sind wir für unsere Kundinnen und Kunden überall in Rheinland-Pfalz erreichbar.

Schwerpunkte

Die Schwerpunkte unserer Arbeit sind

1. Management von Bildungs-/Arbeitsmarktprojekten
2. Prozessberatung / Projektbegleitung
3. Lernangebote / Veranstaltungen
4. Bildungsdienstleistungen

Strategien

Bedarfsgerecht und prozessbegleitend

Veränderungen und Probleme in Unternehmen, Organisationen oder Teams erfordern häufig externe Unterstützung. Die Bewältigung von Veränderungsprozessen und die passgenaue Qualifizierung sind zum entscheidenden Faktor geworden.

Wir entwickeln gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden den passenden Ansatz und die Erfolg versprechenden Qualifizierungsangebote. Durch unsere langjährigen Erfahrungen und unsere Einbindung in regionale, nationale und internationale Bildungsnetzwerke gewährleisten wir ein hohes Maß an Vielseitigkeit, Flexibilität und Kompetenz.

Systemisch und beteiligungsorientiert

Wir verstehen Bildung als einen Prozess, in dem sich Lehrende und Lernende gemeinsam bewegen. Wir haben das ganze System im Blick und beziehen Wissen, Erfahrungen und Einschätzung aller Beteiligten mit ein. Die Verknüpfung von systematischer Weiterbildung mit der Beteiligung der Betroffenen an Veränderungsprozessen machen die zwei wesentlichen Seiten erfolgreicher Weiterbildung aus.

Grundsätze unserer Arbeit

In unserer Arbeit fühlen wir uns verpflichtet, zu einem ausgewogenen und gemeinsam bestimmten Geschlechterverhältnis beizutragen.

Die Gestaltung einer modernen Arbeits- und Lebenswelt schließt nach unserem Verständnis einen ständigen interkulturellen Dialog mit ein.

Dabei stehen insbesondere der Austausch und die Auseinandersetzung mit unseren europäischen Kooperationspartnern im Vordergrund.

Qualität

Wir verstehen uns als lernende Organisation, die durch kontinuierliche Entwicklung die Qualität ihrer Dienstleistung Weiterbildung optimieren will.

Wir betreiben eine konsequente Personalentwicklung, die regelmäßige Zielvereinbarungen und Fortbildungen einschließt. Dadurch sind wir in der Lage, die Innovationen des Bildungs- und Arbeitsmarktes kundenorientiert umzusetzen.

Zielsetzung

Nichts ist beständiger als der Wandel. Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden in ihrer Handlungsfähigkeit stärken, damit sie in ihren sich wandelnden Arbeits- und Lebenswelten erfolgreich bestehen können. Unserem Angebot legen wir ein ganzheitliches Bildungsverständnis zugrunde: Denn erst das Zusammenwirken sozialer, persönlicher, fachlicher und methodischer Kompetenzen befähigt Menschen, Veränderungen zu gestalten.

Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben setzt immer mehr die Teilhabe am Erwerbsleben voraus. Wir setzen uns dafür ein, Barrieren abzubauen, die Teile der Bevölkerung auszugrenzen drohen.

2.2 Geschäftsstelle und Zweigstellen



Geschäftsstelle

Arbeit & Leben gGmbH
Hintere Bleiche 34
55116 Mainz

Telefon: (0 61 31) 140 86 -0
Fax: (0 61 31) 140 86 40
E-Mail: info@arbeit-und-leben.de

Zweigstelle Rheinessen-Nahe

ARBEIT & LEBEN gGmbH
Zweigstelle Rheinessen-Nahe
Hintere Bleiche 34
55116 Mainz

Telefon: (0 61 31) 140 86 -30
Fax: (0 61 31) 140 86 40
E-Mail: info-rhn@arbeit-und-leben.de

Neustadt-Projekt

Arbeit & Leben gGmbH
Neustadt-Projekt
Goethestr. 7
55118 Mainz

Telefon: (0 61 31) 67 99 57
Fax: (0 61 31) 67 05 67
E-Mail: info-np@arbeit-und-leben.de

Zweigstelle Mittelrhein

Arbeit & Leben gGmbH
Zweigstelle Mittelrhein
Moselring 5-7a
56068 Koblenz

Telefon: (0261) 9 73 58- 0
Fax: (02 61) 9 73 58- 20
E-Mail: info-mr@arbeit-und-leben.de

Zweigstelle Westpfalz

Arbeit & Leben gGmbH
Zweigstelle Westpfalz
Amerikastraße 15
66482 Zweibrücken

Telefon: (0 63 32) 7 56 88
Fax: (0 63 32) 7 56 05
E-Mail: info-wp@arbeit-und-leben.de

Zweigstelle Vorder- und Südpfalz

Arbeit & Leben gGmbH
Zweigstelle Vorder- und Südpfalz
Prinz-Carl-Anlage 22
67547 Worms

Telefon: (0 62 41) 97 43 0
Fax: (0 62 41) 97 43- 29
E-Mail: info-vp@arbeit-und-leben.de

Zweigstelle Trier

Die Zweigstelle Trier wird ehrenamtlich betreut. Der DGB-Regionvorsitzende Karl-Heinz Päulgen verwaltet das Bildungsangebot im Bereich der Seminare der politischen Bildung.

Arbeit und Leben gGmbH
Zweigstelle Trier
Herzogenbuscher Str. 52
54292 Trier

Telefon: (06 51) 2 30 37
Fax: (06 51) 14 95 52

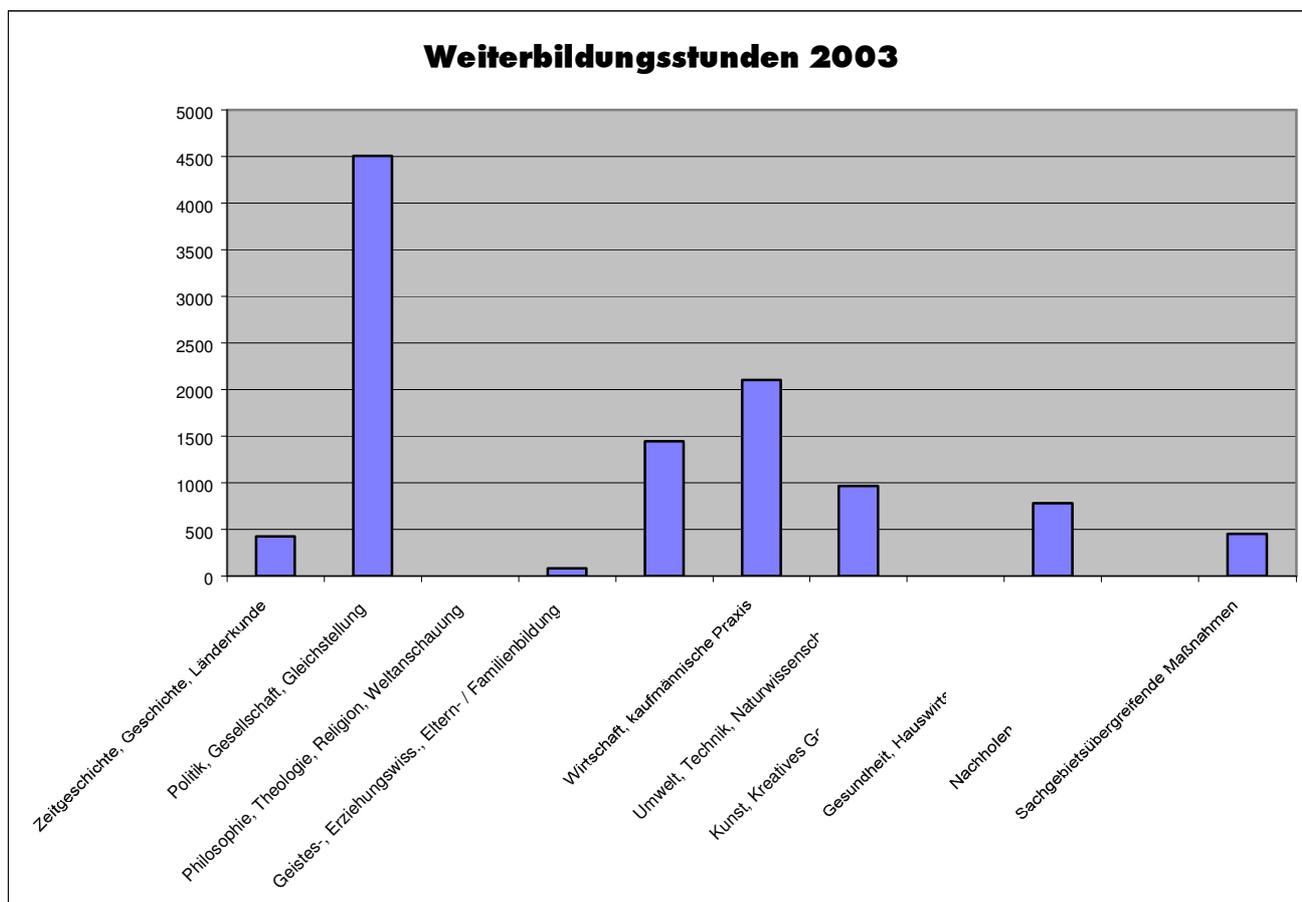
2.3 Finanzierungsstruktur

Teilnahmegebühren		Kommunale Mittel	Landesmittel Rheinland-Pfalz			Bundesmittel		EU-Mittel	Sonstige**
Offene Seminare/Projektseminare	BR-Seminare	Stadt Mainz	MASFG	MWWFK	Sonstige*	BAK	Bundesagentur für Arbeit		
224.331,45	537.245,44	58.469,50	735.196,98	277.402,08	40.773,11	44.592,02	245.333,24	486.225,69	101.078,22
								Gesamt	2.750.647,73

* Sprachverband; Bundesamt für Anerkennung ausl. Flüchtlinge, Landeszentrale f. Politische Bildung

** Gewerkschaften, diverse Einnahmen, sonstige Einnahmen

2.4 Unterrichtsstunden



3. Produkte

3.1 Management von Bildungs- und Arbeitsmarktprojekten

Management von Arbeitsmarkt- und Bildungsprojekten bedeutet: Wir führen Projekte im Auftrag des Kunden durch!

ARBEIT & LEBEN gGmbH übernimmt nach der Auftragklärung und Zieldefinition mit dem Auftraggeber die Verantwortung für die Gestaltung des Kundenprojektes. Das Projektmanagement durch ARBEIT & LEBEN erhöht die Flexibilität des Kunden zum Beispiel dann, wenn für ein Veränderungsprojekt „bei laufender Produktion“ die personellen Kapazitäten nicht verfügbar sind. Unsere beteiligungsorientierte und systemische Arbeitsweise stellt sicher, dass eine effektive Zusammenarbeit mit den internen Strukturen zur Anlage des Projektes gehört.

Die beste Feldkompetenz und das größte Know-how haben wir in den Bereichen Arbeitsmarkt und (Weiter-) Bildung.

3.1.1 Koordinierungsstelle für modularisierte FbW und Trainingsmaßnahmen

Entwicklung und Implementierung eines EDV-gestützten Work-Flow-Systems für die Arbeitsabläufe zwischen dem Arbeitsamt und den Bildungsträgern vor dem Hintergrund einer starken Modularisierung des Angebotes.

Beschreibung

Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung und Bildungsanbieter.

Es ist jetzt möglich, z.B. den Weiterbildungsbedarf des Kunden noch genauer zu erkennen (Profiling). Dadurch kann auch die Fortbildung der Arbeitssuchenden "nachfragegenauer" organisiert werden. Aus diesem Grunde wurde ein entsprechend flexibles Bildungsangebot der Weiterbildungsträger erforderlich. Die Angebote wurden aus diesem Grunde in kleine, inhaltlich getrennte Bildungseinheiten gegliedert. Diese Module können frei wählbar zusammengestellt werden. Es gibt deshalb mehr unterschiedliche Kurse, die aber nun deutlich kürzer sind und dafür öfter angeboten werden. Bei "Office-EDV" Schulungen z.B. bekommt der Kunde nur noch die EDV-Programme, die auch benötigt werden.

Diese Modularisierung der Maßnahmen bringt einen erhöhten Koordinierungsaufwand mit sich. Dem wird durch die Initiierung des Projektes Koordinierungsstelle Rechnung getragen.

Erwartete Ergebnisse

Die Aufgaben beziehen sich auf die Bereiche:

- Moderation und Betreuung des Wormser Netzwerks der Akteure der Arbeitsmarktpolitik
- Klärung und Entwicklung von Arbeitsabläufen zur effektiven Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und Arbeitsamt bei modularisierten Bildungsangeboten
- Entwicklung eines EDV-Systems (Datenbank mit Internetschnittstelle) zur zentralen Erfassung der Bildungsaktivitäten

- Datenerfassung
- Erstellen von statistischen Auswertungen
- Erstellung eines Evaluationskonzeptes zur Bewertung der modularisierten Weiterbildungsaktivitäten

Kunde: Arbeitsamt Mainz

Ansprechpartner/-in: Sven Weber, ARBEIT & LEBEN Zweigstelle Vorder- und Südpfalz

3.1.2 Beratungsinitiative Job-AQTIV

Beratung von Klein- und Mittelständischen Unternehmen in Worms und Alzey über Fördermöglichkeiten nach dem Job-AQTIV-Gesetz

Beschreibung

Das Job-AQTIV-Gesetz ist seit dem 01.01.2002 in Kraft. Das Gesetz bietet dem Arbeitsamt die Möglichkeit, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen staatlich bezuschussen zu lassen, um Arbeitslosigkeit präventiv zu verhindern.

Da das Gesetz erst seit kurzem in Kraft ist, fehlen noch gesicherte Erkenntnisse über dessen Annahme und Umsetzung bei Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund hat das Arbeitsamt Mainz ARBEIT & LEBEN beauftragt, die „Beratungsinitiative Job-AQTIV“ für Klein- und Mittelbetriebe in Worms und Alzey durchzuführen.

Die konkreten Ziele der Beratungsinitiative waren dabei:

1. die betriebliche Präsenz des Arbeitsamtes zu fördern,
2. Betriebe über Job-AQTIV zu informieren und zu beraten und
3. Erkenntnisse über den Qualifizierungsbedarf, das Qualifizierungsverhalten und den Nutzen der Fördermöglichkeiten zu gewinnen.

Das Projekt „Beratungsinitiative Job-AQTIV“ startete am 01.09.2002. Das Projekt wurde zügig vorangetrieben und nach einem Jahr Projektlaufzeit zum Abschluss gebracht. Die zentralen Arbeitsschritte im Projekt waren:

1. Unternehmen kontaktieren und informieren
2. Unternehmen telefonisch akquirieren
3. Beratungsgespräche durchführen
4. Weiterbildungsmaßnahmen anstoßen
5. Die erhobenen Daten über die Weiterbildung in KMU's auswerten

Ergebnis

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Projekt „Beratungsinitiative“ mit seinen 78 in Betrieben durchgeführten Beratungsgesprächen und den vielfachen Informationsinitiativen erfolgreich durchgeführt worden ist. Viele betriebliche **Weiterbildungsmaßnahmen** wurden trotz anfänglicher Vorbehalte bei den Betrieben angeschoben oder mit Unterstützungsleistungen begleitet. Diese Maßnahmen empfanden die meisten Unternehmen als hilfreich und nützlich.

Deutlich wurde in dem Projekt aber auch, dass es neben der Unkenntnis vieler Betriebe über die Möglichkeiten von Job-AQTIV auch erhebliche Zurückhaltungen bei der Beantragung von Förderungen gibt. Aus den erhobenen Informationen konnten eine Vielzahl interessanter Entwicklungen zum Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungsverhalten von KMU's ermittelt werden. An Entwicklungen konnte z.B. festgestellt werden, dass neben Defiziten bei Fach- und Produktkenntnissen und spezieller Anwendungssoftware auch Mängel in der Dienstleistungsorientierung vieler gestandener FachmitarbeiterInnen vorhanden sind. Aber auch das Nachholen einer Fach- und MeisterInnenausbildung wird als notwendige Voraussetzung für die Übernahme von Fachaufgaben gefordert und angemahnt. Trotz erheblicher Qualifikationsbedarfe tun sich Betriebe mit der Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen schwer, da es an strukturellen und finanzielle Ressourcen mangelt. So bleibt es häufig bei kurzen Anpassungsqualifizierungen.

Kunde: Bundesagentur für Arbeit Mainz

Ansprechpartner: Dr. Jörg Dombrowski, Mainz

3.2 Prozessberatung/Projektbegleitung

Prozessberatung bedeutet: Wir unterstützen Sie in einzelnen Phasen Ihres Prozesses! Wann immer ein externer Blick auf Ihre komplexe Arbeitssituation hilfreich ist, bieten wir Ihnen eine Beratung zu Ihrem Prozess an.

„Stimmt die Problemanalyse“? „Haben wir die richtigen Ziele definiert“? „Warum kommen wir nicht voran“? „Wie kann die Zusammenarbeit im Team verbessert werden“? „Wie gehen wir mit dem Konflikt um“? Diese und weitere Fragestellungen können die Zielerreichung Ihres Gestaltungsprojektes schnell gefährden. ARBEIT & LEBEN gGmbH bietet Ihnen individuelle Beratung und unterstützt Sie bei Ihrem Prozess-erfolg.

Projektbegleitung bedeutet: Wir stellen Projektleitungen unsere Kompetenz vom Beginn bis zum Abschluss des Projektes zur Verfügung!

Bei Projektvorhaben, in denen ein/e FachexpertIn in Projektleitung erforderlich ist, beraten und coachen wir die Projektleiterinnen oder Projektleiter und bringen unsere Erfahrung in die Gestaltung der Projektprozesse ein. Durch die Begleitung kann sich die Projektleitung auf wesentliche Aufgaben wie Planung, fachliche Mitgestaltung, Entscheidung, Führung und Verankerung des Projektes im Umfeld konzentrieren. ARBEIT & LEBEN unterstützt von Beginn bis zum Abschluss des Projektes bei der Gestaltung der „weichere Aufgaben“ mit.

Das Zusammenwirken von Projektleitung und Prozessbegleitung ist natürlich von besonderer Bedeutung.

3.2.1 Foresight-Prozess: Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz

Moderation des Zukunftsteams zur Entwicklung von Handlungsempfehlungen

Beschreibung

Vorausschau (englisch "Foresight") ist eine international anerkannte Methode, die einen systematischen Blick in die Zukunft verbindet mit Handlungsempfehlungen für die Gegenwart. Dabei will sie Zukunft weder vorhersehen noch vorherbestimmen. Im Vordergrund steht vielmehr eine offene Kommunikation über die Zukunft sowie deren aktive Gestaltung.

Die Themen des Vorausschau-Prozesses werden vor Beginn genau definiert. In so genannten Zukunftsteams arbeiten ExpertInnen, PraktikerInnen und interessierte BürgerInnen mit unterschiedlichen Hintergründen sowie "QuerdenkerInnen" zusammen.

In Zukunftsteams werden die Themen aufgearbeitet und Empfehlungen entwickelt. Durch externe Experten und Expertinnen werden die Ergebnisse bewertet (Deplhi-Methode) und dann letztlich durch das Zukunftsteam aus formuliert.

Die Ergebnisse der Vorausschau-Prozesse in Form von Handlungsempfehlungen werden Eingang in die Arbeit der Landesregierung finden.

Erwartete Ergebnisse

Handlungsempfehlungen zur Gestaltung des Demografischen Wandels in Rheinland-Pfalz zu den Themen:

- Kommune - Infrastruktur und kommunale Planung
- Arbeit - Auswirkungen auf die Arbeitswelt
- Integration - Miteinander der Generationen
- Markt - Ältere Menschen als Konsumenten
- Sensibilisierte Multiplikatoren für die Fragen des Demografischen Wandels

Kunde: Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz

Ansprechpartner: Olaf Aschmann, Zweigstelle Vorder- und Südpfalz

3.2.2 ...statt Einigungsstelle- betriebliche Entwicklung rechtzeitig gemeinsam gestalten

Konzeption und Leitung eines betriebspezifischen Workshops für Arbeitgeber und Betriebsrat

Beschreibung

Durch Outsourcing einer Logistik-Abteilung aus einem Konzern ist das Unternehmen CEPL Wiesbaden GmbH entstanden. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung standen vor der Aufgabe, Gespräche über die Gestaltung der Arbeitszeit aufzunehmen.

Dies war für das Unternehmen und die Beschäftigten eine enorm wichtige und weitreichende Weichenstellung. Diese wichtigen Verhandlungen fanden jedoch zu einem Zeitpunkt statt, an dem Arbeitgeber und Betriebsrat noch keine – durch lange „Übung“ – ausgeprägte Praxis der Zusammenarbeit entwickelt haben. Ziel des zweitägigen Workshops war es, Fragen zu klären, ob und in welcher Form ein flexibleres Arbeitszeitmodell für beide Parteien sinnvoll ist. Darüber hinaus sollten erste Eckpunkte entwickelt werden. Tabuzonen sollten identifiziert und bei einer möglichen Lösung respektiert werden.

Auf einer zweiten Ebene sollten Aspekte, die aus juristischer Sicht zu beachten sind, direkt aufgenommen und bearbeitet werden. ARBEIT & LEBEN hat diesen betriebspezifischen Workshop konzipiert und geleitet. Ein arbeitsrechtliches Coaching wurde in die Veranstaltung integriert.

Kunde: C.E.P.L. Wiesbaden GmbH

Ansprechpartner: Olaf Aschmann, Zweigstelle Vorder- und Südpfalz

3.2.3 Arbeitsoptimierung durch Personalentwicklung (AdP)

Ein Konzept zur Durchführung und Begleitung von Personalentwicklungsprojekten in Unternehmen

Beschreibung

Die Optimierung der konkreten Arbeit von MitarbeiterInnen wird zur zentralen Herausforderung von Unternehmen. Ursächlich hierfür sind die immer komplexer werdenden und schnell wechselnden Arbeitsanforderungen, die durch arbeitsorganisatorische Umstellungen, Produktmodifikationen und technische Neuerungen auf die MitarbeiterInnen vermehrt zukommen.

An diesem Punkt setzt das Konzept AdP an. Es zielt auf die Verbesserung der konkreten Arbeit der MitarbeiterInnen durch ganzheitliche aktive Personalentwicklung. Personalentwicklung bedeutet bei AdP also nicht

mehr unspezifische reaktive Weiterbildung, sondern gezielte und ganzheitliche Personalentwicklung zur nachhaltigen Veränderung der Arbeitsabläufe in Unternehmen.

Das Konzept AdP als Grundlage unseres Vorgehens besitzt 5 Phasen: Vorbereitung, Diagnose, Konzeption, Umsetzung und Evaluation. In jeder Phase werden vorab definierte Tätigkeiten ausgeführt und deren Ergebnisse an Meilensteinen kontrolliert, wobei die genaue Klärung des Projektauftrags und die professionelle Diagnose des Arbeitsproblems selbstverständlicher Bestandteil in unserem Vorgehen ist.

Die mit dem Kunden gemeinsam entwickelten Personalentwicklungs-Ziele werden bei AdP durch Personen-, Beziehungs- und Strukturentwicklungen erreicht. Hierzu dient eine genau abgestimmte Palette konkreter Weiterbildungs-, Teamentwicklungs- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen. Genutzt werden sowohl klassische Fachlehrgänge, als auch moderne Trainingstechniken wie Rollenanalyse, Netzwerkbildung und selbstorganisiertes Lernen.

AdP wird ganz bewusst als Projekt gestaltet, um ein wirksames und zeitlich begrenztes Vorgehen zu gewährleisten. Das Angebot soll damit der Zielgruppe von Klein- und Mittelständischen Unternehmen entgegenkommen, die häufig kaum oder keine Ressourcen und Interesse an langfristigen und großangelegten Entwicklungsprogrammen besitzen, sondern vielmehr Experten und Expertinnen benötigen, die bei handfesten Arbeitsproblemen zügig und konkret helfen.

Potenzielle Kunden: Kleine und Mittelständische Unternehmen

Ansprechpartner: Dr. Jörg Dombrowski, Mainz

3.2.4 Förderung des Sozialen Dialogs zwischen dem Euro-Betriebsrat und der Konzernleitung

Entwicklung und Durchführung einer Workshopreihe für Euro-Betriebsräte zur Verstärkung der Arbeit im Gremium

Beschreibung

Die Rahmenbedingungen für die Interessenvertretung auf europäischer Ebene sind sehr, sehr schwierig!

- Unterschiede in Sprache, nationaler Interessenvertretungsstruktur und Gewerkschaftskultur stellen eine große Herausforderung dar. Alles ist immer anders.
- Die Frequenz, mit der sich die europäischen Gremien treffen, ist in der Regel sehr gering.
- Die rechtlichen Instrumente, die den Europa-Betriebsräten zur Verfügung stehen, sind eher schwach.
- Fluktuationen im Gremium durch Zugänge oder Abgänge wirken zusätzlich wie eine Effektivitätsbremse.

Damit der COTY-EBR mit diesen Rahmenbedingungen seine Funktion als verlässlicher Partner im Sozialen Dialog mit der Konzernleitung besser erfüllen kann, wurden zwei Workshops durchgeführt.

1. Im Sommer 2002 haben die EBR-Mitglieder aus 5 Ländern ihre Zielsetzung und die strategische Ausrichtung ihrer Arbeit überprüft. Neue Kommunikationsstrukturen u.a. mit der Konzernleitung wurden verabredet und stärker bildhafte Kommunikationshilfsmittel wurden entwickelt.

2. Im Herbst 2003 wurde über die Erfahrungen mit der neuen Arbeitsweise reflektiert und Verabredungen zur Kommunikation zwischen den Meetings weiterentwickelt.

Die Workshops wurden von ARBEIT & LEBEN entwickelt und in Deutschland und Spanien durchgeführt. Die Dauer der Workshops betrug jeweils 1,5 Tage.

Kunde: COTY Inc. Paris - New York

Ansprechpartner/-in: Olaf Aschmann, Zweigstelle Vorder- und Südpfalz; Ute Rosenfelder, Zweigstelle Mittelrhein

3.3 Lernangebote/Veranstaltungen

Lernangebote und Veranstaltungen bedeutet: Wir bieten Weiterbildung an! Unser Ursprung liegt in der Politischen Bildung!

Bildungsangebote für unterschiedliche Lebens- und Lernphasen werden von ARBEIT & LEBEN durchgeführt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Thematisierung der Perspektiven und Probleme an der Schnittstelle von Arbeits- und Lebenswelt. Die offen ausgeschriebenen Angebote sind nur die Spitze unseres Bildungseisberges – als Bildungsdienstleistung bieten wir auch die individuelle Seminargestaltung für feste Gruppen an. Wir bieten eine vielfältige Auswahl sowohl an gesellschafts-/politischen sowie auch an beruflichen/betrieblichen Lernangeboten an, die zum Teil nach dem Bildungsfreistellungsgesetz Rheinland-Pfalz anerkannt sind.

Hier einige Beispiele unserer Lernveranstaltungen 2003:

22.04. – 24.04.03	Girls go Internet Eine Internet Einführung für Mädchen	Wirges
11.05. – 17.05.03	Deutschland und die neue Zuwanderungspolitik	Berlin
27.06. – 28.06.03	Von der Idee zur Wirklichkeit – Teilzeitexistenzgründung für Frauen	Mainz
24.08. – 30.08.03	Wiener Blut – Frauenalltag, Frauengeschichte und Frau- enforschung in Wien	Wien
25.08. – 27.08.03	In Hierarchien Beziehungen gestalten	Ludwigshafen
07.09. – 13.09.03	Geschichte und Aktualität in Polen	Breslau (Polen)
08.09. – 12.09.03	Begegnung mit dem neuen Berlin	Berlin
10.09. – 14.09.03	Berufsbildung und Weiterbildung in Europa: Das Beispiel Tschechien	Prag (Tschechien)
14.09. – 19.09.03	Berlin ohne Mauer Deutschlandpolitisches Studiensseminar für ältere Ar- beitnehmerInnen und SeniorInnen	Berlin
20.09. – 27.09.03	Grenzfall Europa Demokratie, Wirtschaft und Gesellschaft in der moder- nen Türkei	Istanbul (Türkei)
18.10. – 25.10.03	Leben und Arbeiten bei unserem östlichen Nachbarn Polen	Krakau (Polen)
18.11.03	Gender Mainstreaming in der Betriebsratsarbeit Einflussnahme auf die Personalentwicklung	Koblenz

3.4 Bildungsdienstleistungen

Bildungsdienstleistung bedeutet:

Wir bieten Ihnen (fast) jede Unterstützung für ihre (Weiter-) Bildungsinitiative!

Die Aufgaben in dem Bereich Bildung sind vielfältig: Bedarfserhebung, Konzepterstellung, Akquise von Teilnehmenden, ReferentInnenauswahl, Tagungsorganisation, Durchführung, Abrechnung und Evaluation. Wobei können wir Sie unterstützen? Wie in einem Baukasten können Sie sich Leistungen aus diesem Spektrum individuell zusammenstellen. Wir bieten die Dienstleistung unter anderem für die betriebliche und politische Bildung unserer Kunden.

Beispiele:

Unterstützung bei der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Organisation und Durchführung von Seminarangeboten für ArbeitnehmerInnen und Interessierte

Kunde: IG BCE Bezirk Ludwigshafen

Beratung und Unterstützung bei der Beantragung im Rahmen des Bildungsfreistellungsgesetzes Rheinland-Pfalz

Kunde: alle Einzelgewerkschaften

4. Projekte/Aufträge

4.1 Neustadt-Projekt

Interkulturelles Stadtteilzentrum in der Mainzer Neustadt

Beschreibung

Wir sind ein Stadtteilzentrum und leisten in Kooperation mit den StadtteilbewohnerInnen und anderen sozialen und politischen Einrichtungen und Organisationen mit unserer Bildungs- und Kulturarbeit einen Beitrag zur Bereicherung des kulturellen und sozialen Zusammenlebens in der Mainzer Neustadt.

Wir verstehen uns als interkulturelle Einrichtung, das heißt, wir geben Raum für den Austausch unter Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und wollen ein Ort der Akzeptanz für sie sein.

Unsere Aktivitäten reichen von Treffmöglichkeiten über Rat- und Unterstützungsangebote bis zu sprachlichen und beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und kulturellen sowie politischen Veranstaltungen. Die Angebote richten sich vor allem an Kinder, Jugendliche und Frauen.

Wir setzen uns gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ein und leisten politische Lobbyarbeit für MigrantInnen.

Ansprechpartner/-in: Luciano Becht, Schahnaz Fathi und Doris Hormel, Neustadt-Projekt

4.2 Landes- und EU-Projekte/Aufträge

ARBEIT & LEBEN gGmbH beteiligt sich auch an der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Programme des Landes Rheinland-Pfalz und der Europäischen Union. Unsere Beiträge dazu sind in erster Linie Maßnahmen der betriebsnahen, präventiven Arbeitsmarktpolitik. Die aktuellen Initiativen von ARBEIT & LEBEN sind hier dargestellt.

4.2.1 Wandel Erkennen, Reagieren durch Kompetenzentwicklung (WERK)

Betriebliche Veränderungsprozesse beteiligungsorientiert gestalten

Beschreibung

Im Auftrag der Arbeitsmarktpolitik des Landes und der EU (ESF) initiieren und unterstützen wir unternehmerische Entwicklungsaktivitäten, die auf den Potentialen der Beschäftigten aufbauen. Mit WERK zielen wir darauf, die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit mit der Sicherung von Arbeit und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit in Einklang zu bringen. Die guten Erfahrungen zeigen, dass die Aktivierung der MitarbeiterInnen durch eine „intelligente Organisation“ die Leistungsfähigkeit von Unternehmen auf Dauer festigen.

Unsere Fragestellungen – ausgehend von der konkreten Situation des Unternehmens – sind daher:

Was können die Beschäftigten für das Unternehmen tun? (Beteiligungsstrategien)

Was müssen sie können? (Qualifizierungsstrategien)

Wie muss die Organisation gestaltet werden, dass diese Fähigkeiten zur Geltung kommen können? (Gestaltungsstrategien)

Förderfähig sind Aktivitäten aus dem Bereich der Personalentwicklung und Organisationsgestaltung, die der zweifachen Zielsetzung von Beschäftigungssicherung und Unternehmenskonsolidierung dienen.

Wir gewährleisten Ihnen eine ergebnisorientierte Projektbegleitung und die Vermittlung von FachberaterInnen und TrainerInnen. Je nach Unternehmensgröße, Solvenz und Themenstellung beträgt die finanzielle Unterstützung aus Mitteln des Landesprogramms „Offensive für den Strukturwandel“ bzw. des Europäischen Sozialfonds zwischen 50% und 65% der Beratungs- und Qualifizierungskosten .

Einzugsbereich von WERK ist Rheinland-Pfalz.

Ergebnisse

Die Verbindung von professioneller Beratung und Training mit einer finanziellen Unterstützung der Veränderungsaktivitäten hat in den vergangenen Jahren einer Vielzahl von Unternehmen den Einstieg in einen Entwicklungsprozess ermöglicht, zu dem ohne die Förderung nicht die Kraft und die Ausdauer gereicht hätten.

Erfolgreiche Beispiele aus der Projektpraxis:

In einer mittelständischen Bauunternehmung wurden die Poliere (Vorarbeiter) zu Führungskräften weitergebildet. Die eigenverantwortliche Übernahme des Baustellenmanagements führte zu erheblicher Effizienzsteigerung und Flexibilität bezüglich der Kundenanforderungen.

In zwei Bäckereien wurden Strategien der Kundenbindung entwickelt und umgesetzt und das Verkaufspersonal hinsichtlich Kundenansprache und Zusatzverkäufe qualifiziert.

In mehreren metallverarbeitenden Unternehmen wurde die Arbeitsorganisation im Fertigungsbereich auf Gruppenarbeit umgestellt bzw. die bestehende Gruppenarbeit durch Teamentwicklungsmaßnahmen optimiert.

Weitere Veränderungsprojekte betrafen die Instrumente KVP und Betriebliches Vorschlagwesen. Anpassungsqualifizierungen wurden in verschiedenen Betrieben anlässlich der Einführung neuer Technologien zu den Themen BDE, SPS und PPS sowie Büro-Standardsoftware durchgeführt.

Ansprechpartner/-in:

Karin Ernst-Betocchi, Zweigstelle Vorder- und Südpfalz

Oranna Fuchs, Zweigstelle Westpfalz

Oliver Diettrich, Zweigstelle Mittelrhein

4.2.2 Koordinierte Arbeitsmarktpolitik Worms (KA Worms)

Beschreibung

Mit dem Projekt KA Worms wollen ARBEIT & LEBEN und die Stadt Worms dazu beitragen, die Arbeitsmarktaktivitäten zu koordinieren und erfolgreicher zu gestalten. Zielsetzung ist, die Steuerungsmöglichkeiten der Stadt Worms im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Jugendmaßnahmen zu verbessern. Als Folge soll eine abgestimmte und optimierte regionale Qualifizierungspolitik die regionalen Arbeitsmarktentwicklungen besser aufnehmen und in Maßnahmen umsetzen können.

Neben der Schaffung von Transparenz in diesen Bereichen ist für die Optimierung der kommunalen Aktivitäten eine Aktivierung der Kooperationsbeziehungen der Arbeitsmarktakteure notwendig.

Umsetzung:

Die oben beschriebene Zielsetzung soll u.a. mit folgenden Maßnahmen erreicht werden:

- Feststellung des gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitskräfte- und Qualifizierungsbedarfs der Unternehmen in der Region
- Zusammenfassung und Darstellung der Angebote im Bereich des "Zweiten Arbeitsmarktes" und der Jugendprogramme
- Initiierung und Moderation von Kooperationsansätzen zwischen den Akteuren am Ausbildungsmarkt (z.B. Schulen und Betrieben)
- Erstellen des regionalen Ausbildungsplatzangebotes auf CD-ROM

Ansprechpartner: Werner Schuch, Zweigstelle Vorder- und Südpfalz

4.2.3 Eltern als Berufswahlbegleiter

Ausgezeichnet mit dem Weiterbildungspreis des Landes Rheinland-Pfalz 2002

Beschreibung

„Eltern sind Berufswahlbegleiter“ richtet sich an die Eltern der Schülerinnen und Schüler der 7. Klasse Hauptschule / 8. Klasse Realschule. Ende dieses Schuljahres oder zu Beginn des nächsten - direkt vor Beginn der Berufswahlphase - werden die Eltern über die Schulen zu einer schulübergreifenden Veranstaltung eingeladen.

In einem einleitenden Plenum werden den Eltern von den regionalen Akteuren der Berufsorientierung die Gründe für die Aktion vorgestellt und ihnen der Stellenwert des Elternengagements verdeutlicht. Der Elternpass wird vorgestellt.

In einer Workshop-Phase werden wichtige Themen der Berufsorientierung und -wahl mit Blick auf die Handlungsmöglichkeiten der Eltern und ihre aktuellen Fragen gemeinsam mit den Akteuren der Region direkt bearbeitet. Die Eltern lernen die künftigen Ansprechpartner ihrer Kinder kennen und erfahren wichtige Termine (Ausbildungsmesse, etc.). Ein Informationstisch stellt Materialien zum Thema zur Verfügung. Die Schulen der Region können die Veranstaltung für einen Workshop zum Austausch über ihre Berufswahlaktivitäten nutzen.

In einem Abschlussplenum werden die Ergebnisse aus den Workshops zusammengeführt und die Eltern ermutigt, mit ihren Kindern den Berufsfindungsprozess zu starten.

Beobachtungen und Thesen zur Berufswahl

Die Berufswahlphase beginnt Ende der 7. Klasse Hauptschule / 8. Klasse Realschule.

Kinder sind mit den Anforderungen der Berufswahl durch die Komplexität und Unübersichtlichkeit der modernen Arbeitsgesellschaft überfordert.

Das Interesse der Eltern an den beruflichen Chancen ihrer Kinder ist sehr hoch.

Eltern kennen ihr Kind und können es nachhaltig begleiten und stützen.

Eltern fehlen die Informationen, wie sie ihre Kinder sinnvoll begleiten können.

Die außerordentliche Bedeutung der Eltern in der Berufswahlphase der Kinder wird angesichts der zunehmenden Verlagerung familiärer Sorge aus dem Elternhaus zur professionellen „Erledigung“ in entsprechende Institutionen (Schule, Arbeitsamt, etc.) massiv unterschätzt.

Ziele der Aktion

Die Bedeutung der elterlichen Begleitung während der Berufswahlphase ihrer Kinder muss den Eltern verstärkt deutlich werden.

Die Eltern müssen über ihre Möglichkeiten zur Unterstützung ihrer Kinder informiert werden, damit sie ihre Kinder begleiten können.

Ein kombiniertes Angebot

Eine Kombination aus einer schulübergreifenden Elternveranstaltung „Eltern sind Berufswahlbegleiter“ mit einem „Elternpass zur Berufswahl“ kann beide Ziele - Motivation und Information der Eltern - erreichen: Ein persönlicher Kontakt ermöglicht es, den Eltern die Bedeutung ihrer Rolle als Berufswahlbegleiter neu nahe zu bringen und Hemmschwellen abzubauen.

Die Eltern erhalten von den ExpertInnen ihrer Region einen Überblick über ihre Möglichkeiten zur Unterstützung.

Der „Elternpass zur Berufswahl“ kann als Leitfaden und Erinnerungsstütze für die Berufswahlaktivitäten der Eltern mit ihrem Kind dienen.

Das Konzept ist in Worms bereits erfolgreich erprobt worden: Kammern, Arbeitsverwaltung, Stadt, Unternehmen und Schulen haben die Veranstaltung und den Elternpass entwickelt und erprobt. Statt einer geplanten Veranstaltung wurden wegen des großen Bedarfs drei Veranstaltungen durchgeführt.

ARBEIT & LEBEN gGmbH bietet Ihnen landesweit in Rheinland-Pfalz Unterstützung bei der Anpassung, Koordination, Organisation und Durchführung des Konzeptes für Ihre Region an.

Der Elternpass zur Berufswahl

... gibt den Eltern einen Überblick über ihre Möglichkeiten bei der Begleitung ihrer Kinder, und damit die Sicherheit, keinen entscheidenden Schritt übersehen zu haben.

Der Elternpass kann in Beratungssituationen auch zur schnellen Orientierung des Beratenden genutzt werden.

Die Eltern finden im Pass

- einen Berufswahlfahrplan, der die zeitlichen Aspekte der Berufswahlphase vermittelt
- Hinweise auf Angebote wie das Berufsinformationszentrum, die Ausbildungsmesse, die Berufsberatung sowie Informationsschriften
- eine Checkliste zur Prüfung der Angebote der besuchten Schule

Die Eltern können im Pass

- ihre Aktivitäten mit ihrem Kind (Gespräche über die Berufswahl) dokumentieren und deren Ergebnisse festhalten
- ihre Einschätzungen zu den Interessen und Fähigkeiten ihres Kindes in den Pass eintragen
- die absolvierten Praktika und deren Ergebnisse ebenso dokumentieren wie die erfolgten Bewerbungen und den am Ende der Berufswahlphase gefundenen Ausbildungsplatz

Ansprechpartner/-in: Alle Zweigstellen von ARBEIT & LEBEN

4.2.4 Konversion

Beschreibung

Das Modellprojekt „Konversion“ leistet einen Beitrag, die Folgen des Truppenabbaus in Rheinland-Pfalz sozial verträglich zu gestalten. In erster Linie werden Qualifizierung und Orientierung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen angeboten. Ein weiterer Bestandteil ist die Information der beteiligten Interessensvertretungen.

Ziele:

- Orientierungsangebote schaffen zur intensiven Auseinandersetzung mit zukünftigen Berufsfeldern
- Qualifizierungsangebote schaffen zur Erleichterung der Anpassung an den aktuellen Arbeitsmarkt
- Förderung der Weiterbildungsbereitschaft bildungsungehobener ArbeitnehmerInnen

Zielgruppe:

- Zivilbeschäftigte der Stationierungstreitkräfte und der Bundeswehr
- Mittelbar vom Truppenabbau betroffene ArbeitnehmerInnen
- Betriebsvertretungen und Personalräte
- Umsetzung: In diesem Projekt werden verschiedene Seminare u.a. zu folgenden Themen angeboten
- EDV
- Büroorganisation
- Technische Neuerungen
- Fremdsprachen
- Existenzgründung
- Soziale Kompetenzen
- Die Seminare werden bedarfsorientiert in Zusammenarbeit mit den Dienststellen und Personalräten bzw. Betriebsvertretungen erarbeitet und durchgeführt.

Ansprechpartner/-in: Ute Rosenfelder, Zweigstelle Mittelrhein; Oranna Fuchs, Zweigstelle Westpfalz

4.2.5 Förderung des Innovationspotentials durch gezielte Steuerung im Bereich der Human Ressourcen (FISH)

Beschreibung

Im Auftrag der Arbeitsmarktpolitik des Landes und der EU (ESF, Ziel 2) initiieren und unterstützen wir unternehmerische Entwicklungsaktivitäten, die auf Produktinnovationen aufbauen oder diese befördern. Im Vergleich mit dem Rheinland-Pfalz weiten Projekt WERK besitzt FISH ein spezialisiertes Profil: Thematisch stehen Aktivitäten zur Markteinführung und Weiterentwicklung von neuen Technologien im Vordergrund: Gründungsberatung, Strategieberatung zur Produkteinführung (u.a. Patentrecht, Marketing), flankierende Qualifizierungen der Beschäftigten. Zielgruppe sind ausschließlich Kleine und Mittlere Unternehmen gemäß der KMU-Definition der Europäischen Kommission. Zielgebiet ist die Westpfalz (Ziel-2-Region des ESF). Wir gewährleisten Ihnen eine ergebnisorientierte Projektbegleitung und die Vermittlung von FachberaterInnen und TrainerInnen. Je nach Unternehmensgröße, Solvenz und Themenstellung beträgt die finanzielle Unterstützung aus Mitteln des Landesprogramms „Offensive für den Strukturwandel“ bzw. des Europäischen Sozialfonds max. 65% der Beratungs- und Qualifizierungskosten.

Ansprechpartner/-in: Birgit Helm-Schmidt, Zweigstelle Westpfalz

4.2.6 Integriertes Konzept zur Qualifizierung von MultiplikatorInnen in Begegnung und Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit (INPACT)

Beschreibung

Unter dem Eindruck von Fachkräftemangel, demografischer Entwicklung und rechtsextremistischen Gewalttaten gewinnen Fragen der Migrationspolitik immer mehr an politischer und öffentlicher Bedeutung. Eine Wende im Umgang mit dem Phänomen der Zuwanderung zeichnet sich nach vielen Jahren des Zögerns und der Stagnation nun im politischen Feld ab. Nicht zuletzt mit der von Bundeskanzler Schröder eingesetzten Zuwanderungskommission hat eine zunehmend positiv besetzte gesellschaftliche Diskussion über Migration über die Parteigrenzen hinweg eingesetzt. Dennoch steigen die Zahlen fremdenfeindlicher Aktivitäten und Gewalttaten in Ost- und Westdeutschland nach wie vor in beängstigendem Maße an.

Mit dem XENOS-Programm eröffnet die Bundesregierung Trägern aus der Arbeitsmarktpolitik und der Bildungsarbeit mit MigrantInnen die Möglichkeit zur Umsetzung konkreter Aktivitäten, die zur Integrationsförderung von insbesondere jungen MigrantInnen und zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit beitragen können. Um einen Beitrag für Rheinland-Pfalz hierzu zu leisten, haben sich neben ARBEIT & LEBEN drei weitere Träger zu einem Verbundprojekt zusammen getan:

Bürogemeinschaft Schneider & Kappenstein,
ism, Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz,
AGARP, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Rheinland-Pfalz.

Ziele des Projekts sind:

- MultiplikatorInnenschulungen für Personal der beruflichen Bildung und Arbeitsmarktpolitik
- Trainings zur interkulturellen Kommunikation und zum Umgang mit ausländerfeindlichem Verhalten
- Seminare und Aktionen zur Steigerung des Arbeitsmarktwissens bei MultiplikatorInnen der Migrantenarbeit
- Aufbau eines Service- und Informationspools
- Förderung von Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung und zur Chancengleichheit von MigrantInnen in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen
- Das Projekt wird von Mitteln des XENOS-Programms, dem Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln (Ministerium für Arbeit, Soziales Familie und Gesundheit, Ausländerbeauftragte) unterstützt.

Laufzeit:

Laufzeit beträgt drei Jahre.

Schwerpunkt der Aktivitäten von ARBEIT & LEBEN

wird in der Entwicklung und Durchführung von antirassistischen Trainingsmodulen und in der Beratung und Begleitung von Betrieben zur Förderung von Betriebsvereinbarungen liegen.

Ansprechpartner/-in: Doris Hormel, Neustadt-Projekt