

Schriftenreihe Nr. 12

Geschäftsbericht 2004

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: www.arbeit-und-leben.de

LQW **qualitätstestiert**

Text und Redaktion: Gabriele Schneidewind
verantwortlich: Gabriele Schneidewind (Geschäftsführerin)
erschienen: Juni 2005

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	1
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
2.5 Maßnahmen nach Unternehmen und Zielgruppen.....	8
3. Produkte	9
3.1 Projektmanagement	9
3.1.1 Wandel Erkennen, Reagieren durch Kompetenzentwicklung (WERK)	9
3.1.2 Förderung des Innovationspotenzials durch gezielte Steuerung im Bereich der Human Ressourcen (FISH).....	10
3.1.3 Konversion.....	12
3.1.4 Eltern als Berufswahlbegleiter.....	13
3.1.5 Neustadt-Projekt.....	14
3.1.6 InPact – Leben und Arbeiten in Vielfalt. Kompetenz für die multikulturelle Arbeitswelt	15
3.1.7 Koordinierte Arbeitsmarktpolitik Worms (KAW)	16
3.1.8 Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur Integration des Genderblicks in die Prozessbegleitung von ARBEIT & LEBEN gGmbH.....	17
3.1.9 Beratungsnetzwerk KMU im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL	18
3.2 Prozessbegleitung und Beratung	19
3.2.1 Beschäftigungsnetzwerk Worms (ALGII)	19
3.2.2 Aktive Gestaltung der Arbeit der Europäischen Betriebsräte der chemischen Industrie vor dem Hintergrund der EU-Erweiterung am Beispiel der Linde AG.....	20
3.2.3 Foresight-Prozess: Demografischer Wandel in Rheinland-Pfalz.....	22
3.2.4 Fremdsprachenunterricht für deutsch-russische Beschäftigte bei der Metallverarbeitung Nastätten	23
3.2.5 Koordinierungsstelle.....	23
3.3 Persönliche und betriebliche Weiterbildung	26

1. Vorwort

Herzlich willkommen zu unserem Geschäftsbericht 2004!

Wieder einmal haben wir ein spannendes und ereignisreiches Jahr erleben dürfen. Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen in komprimierter Form unsere Produkte und Aufträge und deren Erfolge präsentieren. Wir hoffen, dass wir Ihnen damit unsere Arbeit näher bringen können.

Höhepunkte 2004

Mit dem Jahreswechsel wurde der Zertifizierungsprozess mit dem Testat nach LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) erfolgreich abgeschlossen. Dieser sehr spannende Prozess hat uns wiederum in unserer Organisations- und Qualitätsentwicklung einen großen Schritt nach vorn gebracht. Wir hoffen, dass wir diese Qualität auch an Sie – unsere Kunden – weitergeben können.

Weitere Schwerpunkte waren die sehr erfolgreiche EU-Bildungsreihe, die in mehrere (ost-)europäische Städte führte (s. unter 3.3), der Beginn eines Gender-Mainstreaming-Projektes in kleinen und mittleren Unternehmen (s. unter 3.1.8) und die Entwicklung von Modellprojekten bzw. die Begleitung des Foresight-Prozesses zum Thema demographischer Wandel (s. unter 3.2.3).

Wie im letzten Geschäftsbericht bereits als Ziele beschrieben, ist es uns gelungen, im Programm Equal für ein großes Projekt den Zuschlag zu erhalten. Ebenso führen wir ein Projekt mit dem Europäischen Betriebsrat der Firma Linde durch (s. unter 3.2.2).

Perspektiven 2005/2006

Durch die Verantwortung und die Größe des Equal-Projektes „SoWirt's“, ist die reibungslose Integration dieses Projektes in den Organisationsablauf ein Schwerpunkt für das laufende Jahr. Ebenso werden wir schwerpunktmäßig zu den Themen Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel tätig sein und prozessorientiert und in Netzwerken arbeiten.

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 unseren Förderern und Kunden ganz herzlich 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 2,5 Mio. Euro rund 12.000 Unterrichtsstunden 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. Projektmanagement
2. Prozessbegleitung und Beratung
3. Persönliche und betriebliche Weiterbildung

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.

Ausgehend von unseren Zielen und unserem Profil haben wir den Begriff "gelungenes Lernen" für uns folgendermaßen definiert:

Gelungenes Lernen findet statt, wenn:

- die Kund/innen in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt werden, damit sie in ihren sich wandelnden Arbeits- und Lebensumwelten erfolgreich bestehen können
- ein Zusammenwirken sozialer, persönlicher, fachlicher und methodischer Kompetenzen die Menschen dazu befähigt, Veränderungen zu gestalten
- das gesamte System im Lernprozess berücksichtigt wird und der Nutzen der Kundin/des Kunden im Vordergrund steht
- Wissen, Erfahrungen und die Einschätzung aller am Lernprozess Beteiligten zusammenkommen

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 Rheinhausen-Nahe

Abteilung Bildung

ARBEIT & LEBEN gGmbH
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

Abteilung Migration / Neustadt-Projekt

s.o. und
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-Regionsvorsitzende Karl-Heinz Pölgen verwaltet das Bildungsangebot im Bereich der Seminare der politischen Bildung.

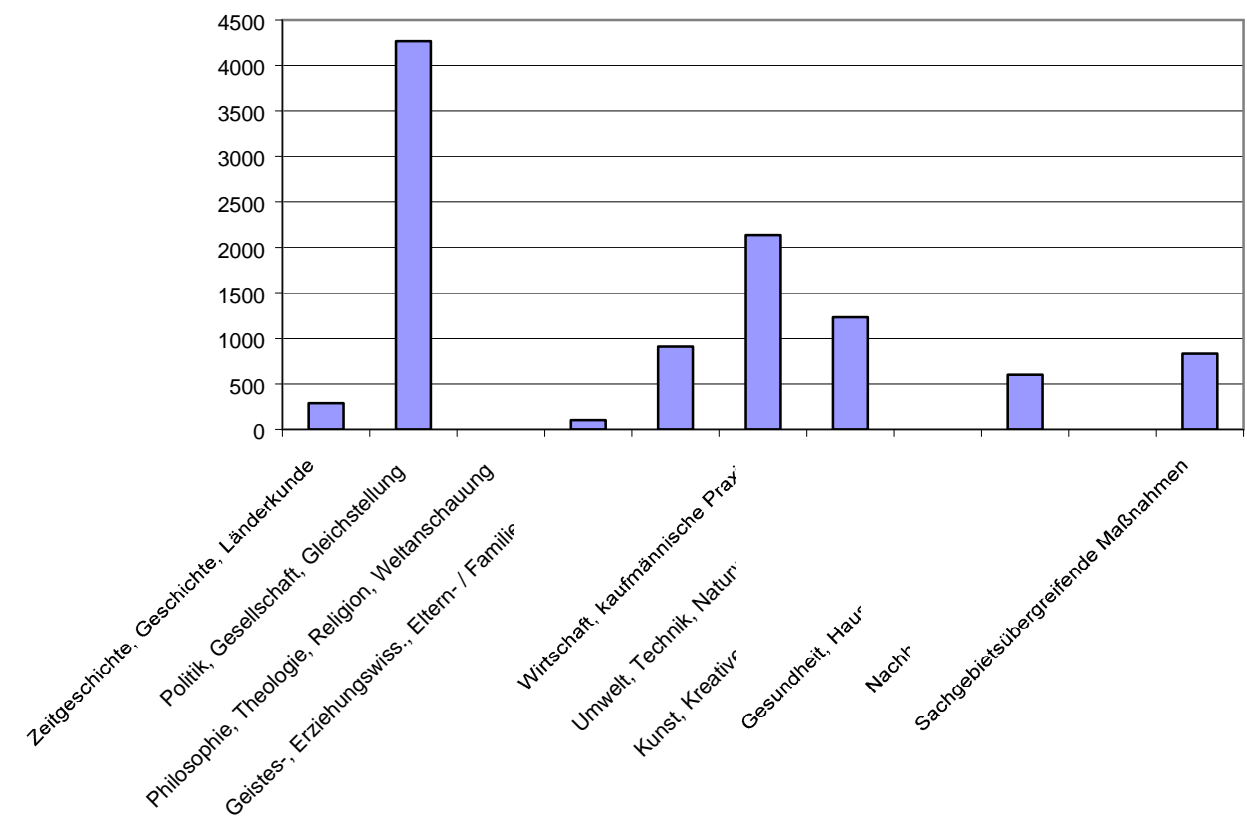
ARBEIT & LEBEN gGmbH
Zweigstelle Trier
Herzogenbuscher Str. 52
54292 Trier
Telefon: (06 51) 2 30 37
Fax: (06 51) 14 95 52

2.3 Finanzierungsstruktur

Teilnahmegebühren		Kommunale Mittel	Landesmittel Rheinland-Pfalz		Bundesmittel			EU-Mittel	Sonstige*
Offene Seminare/Projektseminare	BR-Seminare	Stadt Mainz	MASFG	MWWFK	BAK	Bundesagentur für Arbeit	BAMF		
231.803,33	321.618,85	63.052,19	942.858,61	257.774,01	41.179,99	157.062,78	11.427,38	428.674,58	102.032,84
								Gesamt	2.557.484,56

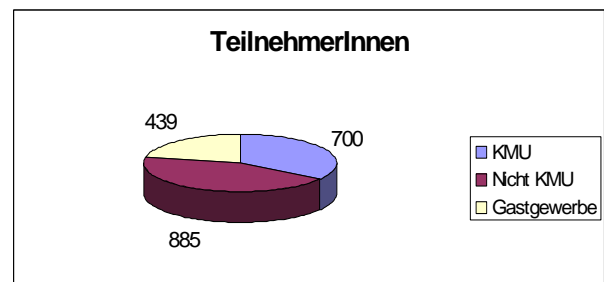
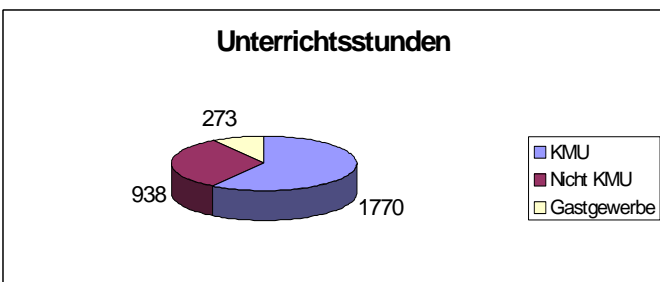
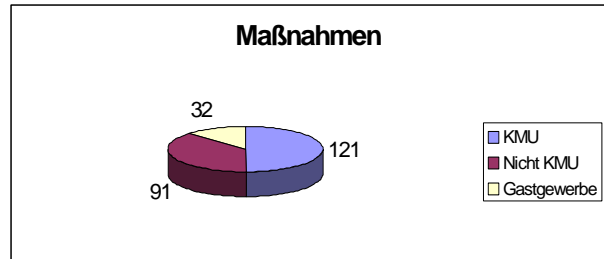
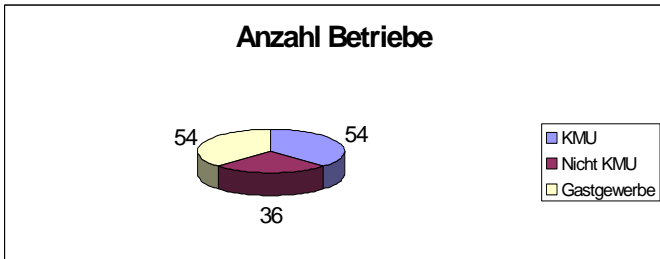
* Gewerkschaften, diverse Einnahmen,

2.4 Unterrichtsstunden

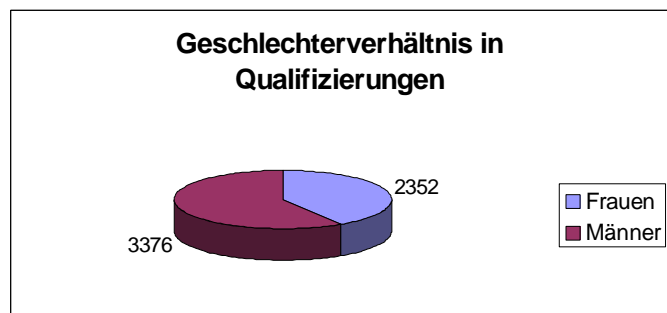
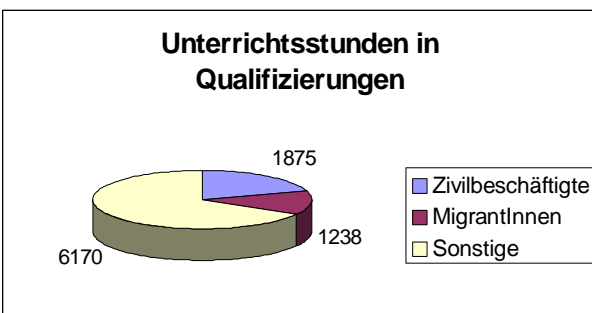
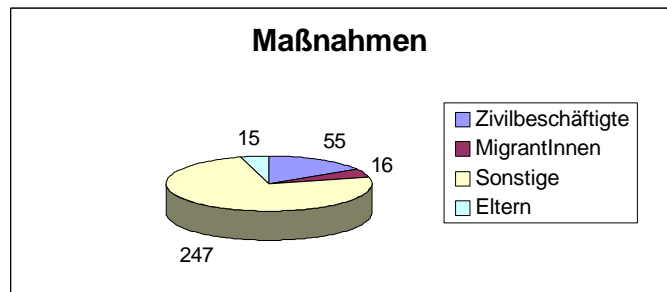
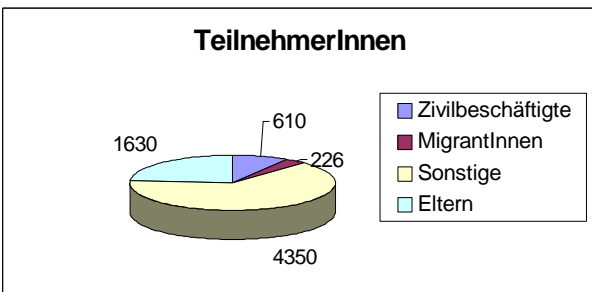


2.5 Maßnahmen nach Unternehmen und Zielgruppen

Maßnahmen zugunsten von Unternehmen



Maßnahmen zugunsten spezifischer Zielgruppen



3. Produkte

3.1 Projektmanagement

ARBEIT & LEBEN gGmbH übernimmt nach der Auftragsklärung und Zieldefinition mit der/dem Auftraggeber/in die Verantwortung für die Gestaltung des Kundenprojektes. Dabei ist unser größter Auftraggeber das Land Rheinland-Pfalz, insbesondere das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit. Darüber hinaus ist in unserem Verständnis jeder in sich abgeschlossene Auftrag für Unternehmen, Organisationen oder Institutionen ein Projekt. In diesem Sinne erhöht das Projektmanagement durch ARBEIT & LEBEN 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.

Dabei verknüpfen wir in diesem Produktbereich idealtypisch die Kompetenzen Projektmanagement, Prozessbegleitung, Beratung und Weiterbildung zu einer jeweils genau auf den Auftrag zugeschnittenen Mischung.

Projekte in Unternehmen^{*}

3.1.1 Wandel Erkennen, Reagieren durch Kompetenzentwicklung (WERK)

Betriebliche Veränderungsprozesse beteiligungsorientiert gestalten

Beschreibung

Unternehmerisch schwierige Zeiten erfordern nachhaltige Strategien zur Festigung und Steigerung der Leistungsfähigkeit. Mit WERK initiieren und unterstützen wir unternehmerische Entwicklungsaktivitäten zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Sicherung von Arbeit im Auftrag der präventiven Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz und der EU (ESF). Förderfähig sind Aktivitäten aus den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung, die der zweifachen Zielsetzung von Beschäftigungssicherung und Unternehmenskonsolidierung dienen.

ARBEIT & LEBEN gewährleistet eine ergebnisorientierte Projektbegleitung sowie die Vermittlung von Fachberater/innen und Trainer/innen. Betriebe profitieren von der konsequenten Umsetzung unserer beteiligungsorientierten Prozessbegleitung: Bereits während der Auftragsklärung und Planung werden die kritischen Erfolgsfaktoren thematisiert. Durch eine flexible Handhabung der Projektphasen und eine situationsbezogene Problemlösung stellt ARBEIT & LEBEN die Prozess- und Produktqualität betrieblicher Veränderungsprozesse sicher. Für unsere Kunden bedeutet dies, dass sie mit einem zuverlässigen und kompetenten Partner zusammenarbeiten, der die betriebspezifischen Anforderungen in den Fokus aller Aktivitäten stellt. Betriebe in schwierigen Situationen bekommen mit WERK die Möglichkeit, durch professionelle Beratung und Qualifizierung Entwicklungspotentiale freizusetzen.

* Die genauen Zahlen zu Betrieben, Maßnahmen und Teilnehmer/innen finden Sie unter Punkt 2.5

Ziele

Das Projekt richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Betriebe in Rheinland-Pfalz, die in der Nutzung und Förderung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen die Möglichkeit erkennen, neue Handlungsspielräume zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit zu schaffen. Die angestrebte Sicherung von Beschäftigung wird auf zwei Wegen erreicht: Einmal durch den Erhalt bzw. die Stärkung der Marktposition der Unternehmen in zunehmend schwierigen Marktumfeldern und zum anderen durch die Aufwertung des Beitrags der Beschäftigten zum Unternehmenserfolg in den Augen des Managements, was den schnellen Rückgriff auf Personalabbau zur Kostenreduktion in kritischen Situationen verhindert.

Ergebnisse

30 Betriebe wurden 2004 in Einzelprojekten begleitet, wobei aufgrund des gestiegenen Wettbewerbsdrucks verstärkt Beratungs- und Coachingprozesse unterstützt wurden. Es hat sich zudem bestätigt, dass überbetriebliche Qualifizierungen für Kleinunternehmen deren Zugang zu Instrumenten der Personalentwicklung erheblich fördern (Beschäftigte aus ca. 110 Betrieben konnten 2004 auf diese Weise qualifiziert werden).

Erfolgreiche Beispiele aus der Projektpraxis:

Bei einem Maschinenhersteller konnte durch die Reorganisation der Aufbau- und Ablaufstruktur und den dazu notwendigen fachlichen und sozialen Qualifikationen eine existenzbedrohende Krise abgewendet werden. Statt eines befürchteten Abbaus von 80 Arbeitsplätzen konnten 2004 ca. 45 neue geschaffen werden. Einen Schwerpunkt der 2004 durchgeführten überbetrieblichen Fachschulungen bildet der Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe (17 Angebote von kaufmännische Qualifizierungen, EDV, Marketing und Kundenorientierung bis hin zu Fortbildungen im Küchenbereich). Insbesondere in diesem Sektor konnten die Interessen von gering qualifizierten Frauen intensiver unterstützt werden.

Weitere Veränderungsprojekte betrafen u.a. die Verbesserung von Vertriebsstrategien und der Kundenbeziehung durch professionelles Marketing, die Implementierung von Qualitäts- und Prozessoptimierungsinstrumenten (z.B. Balanced Score Card, KVP), betriebswirtschaftliche und sicherheitstechnische Schulungen (SAP, Datev, SCC) sowie Maßnahmen zur Reorganisation im Betrieb (Einführung von Gruppenarbeit und dezentralen Teams).

Auftraggeber/Kunden

Auftraggeber: Ministerium für Arbeit, Soziales Familie und Gesundheit, Europäische Union (ESF)

Kunden: KMU, Existenzgründer/innen, Unternehmer/innen-Netzwerke und weitere Betriebe in Rheinland-Pfalz

3.1.2 Förderung des Innovationspotenzials durch gezielte Steuerung im Bereich der Human Ressourcen (FISH)

Beschreibung

Im Auftrag der Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz und der EU (ESF, Ziel 2) initiieren und unterstützen wir unternehmerische Einzelaktivitäten, die auf Produktinnovationen aufbauen oder diese befördern. Im Vergleich mit dem landesweiten Projekt WERK besitzt FISH ein spezialisiertes Profil:

Thematisch stehen Aktivitäten zur Markteinführung und Weiterentwicklung von neuen Technologien im Vordergrund: Gründungsberatung, Strategieberatung zur Produkteinführung, flankierende Qualifizierungen der Beschäftigten. Zielgruppe sind ausschließlich kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gemäß der Defi-

inition der Europäischen Kommission. Zielgebiet ist die Westpfalz (Ziel-2-Region des ESF). Wir gewährleisten eine ergebnisorientierte Projektbegleitung und die Vermittlung von Fachberater/innen und Trainer/innen.

Ziele

Insgesamt verfolgt ARBEIT & LEBEN gGmbH mit FISH ein Bündel von Zielen. Hierzu gehören die Unterstützung einer wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstruktur, der Ausbau des Dienstleistungssektors in der Westpfalz, die Weiterentwicklung des Tourismus und die Qualifizierung der Human Ressourcen. Diese Ziele spiegeln sich im methodischen Ansatz und in der Auswahl der Zielgruppen wider. Unsere speziellen Zielgruppen sind: innovative Betriebe, Unternehmen im Insolvenzverfahren, Unternehmen mit fehlender Nachfolgeregelung, Existenzgründer/innen und Jungunternehmer/innen und Tourismusunternehmen. Unsere Kompetenzen im Bereich Prozessberatung, Initiierung, Begleitung von Veränderungsprozessen versetzen uns in die Lage, die speziellen Problemlagen von KMU zu erfassen, gemeinsame Ziele mit den Beteiligten zu erarbeiten und die dann geplanten Maßnahmen zu organisieren, durchzuführen und zu evaluieren.

Ergebnisse

Die Unternehmen meldeten uns ganz konkret folgende Ergebnisse:

- Know-how-Sprung für das gesamte Unternehmen durch Vertiefung von Fachwissen und Schulung von Mitarbeiter/innen an bedeutenden Schnittstellen
- Optimierung von Prozessen im Verwaltungs- und Produktionsbereich durch Arbeits- und Ablaufanalysen
- Erschließung neuer Geschäftsfelder und Märkte durch Verkaufs- und Marketingschulungen
- Effizientere Kundenbetreuung durch Kommunikationstrainings
- Motivationszuwachs bei den Mitarbeiter/innen durch beteiligungsorientierte und bedarfsgenaue Qualifizierungen
- Anstoß zur Personalentwicklung durch die Prozessberatung von ARBEIT & LEBEN-Mitarbeiter/innen
- Steigerung der Umsätze, des Geschäftserfolgs und dadurch Sicherung von Arbeitsplätzen
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Auszeichnung mit dem Qualitätssiegel „TOP-JOB“ und dem ersten Platz in Personalführung (s. Pressestimmen)

Kunde

Den KMU ermöglichen die Angebote von ARBEIT & LEBEN - neben Fachqualifizierungen - die intelligente Umsetzung und Einbindung technischer Möglichkeiten in Produktideen, Servicekonzepte und kreative Ablauforganisationsmodelle und sichern ihnen damit einen entscheidenden Konkurrenzvorteil.

Durch die Prozessberatung von ARBEIT & LEBEN wird häufig ein Verbesserungsprozess in Gang gesetzt, der sich positiv auf den Umsatz und den Geschäftserfolg auswirkt.

Dem Ministerium für Arbeit, Familie, Gesundheit und Soziales (MASFG) ist die Stärkung und Entwicklung der KMU als Garant für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum ein großes Anliegen. ARBEIT & LEBEN leistet im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz hierzu einen Beitrag.

Projekte zugunsten spezifischer Zielgruppen*

3.1.3 Konversion

Beschreibung

Aufgrund der anhaltenden Rationalisierungs- und Umstrukturierungsprozesse sowohl bei der Bundeswehr als auch bei den Stationierungstreitkräften und dem damit einhergehenden Stellenabbau bleibt das Konversionsprojekt weiterhin ein wichtiges Instrument der präventiven Arbeitsmarktpolitik des Landes Rheinland-Pfalz. Mit Hilfe dieses Projektes erhalten die zivilen Beschäftigten frühzeitig die Möglichkeit, sich im Hinblick auf die berufliche Perspektive zu qualifizieren, zu orientieren und neu auszurichten.

Personalräte bzw. Betriebsvertretungen entwickeln und planen gemeinsam mit ARBEIT & LEBEN gGmbH bedarfsnahe Weiterbildungsangebote, die vor Ort oder aber auch dienststellenübergreifend durchgeführt werden. Es können Qualifizierungen und Informationsveranstaltungen sowohl für Zivilbeschäftigte als auch speziell für Personalräte entwickelt werden.

Personalräte bzw. Betriebsvertretungen können dadurch ihre Beratungskompetenz erweitern, ihre Handlungsfähigkeit stärken und sich mit Expert/innen und Kolleg/innen austauschen.

Zivilbeschäftigten bieten unsere Angebote die Möglichkeit, sich persönlich und beruflich weiter zu entwickeln und wichtige Grund- und/oder Spezialkenntnisse zu erwerben.

Unsere Weiterbildungsangebote sind auf die Interessen, Bedarfe und Ideen der zivilen Beschäftigten abgestimmt. Sie sind von hoher Qualität, da nur qualifizierte und erfahrene Trainer/innen vermittelt werden. Die Teilnehmer/innen haben die Möglichkeit, u.a. auch international anerkannte Zertifikate zu erwerben, wie z.B. den Europäischen Computerführerschein. Unsere Seminare und Veranstaltungen werden vor Ort oder in der Nähe durchgeführt, und zusätzlich gibt es dienststellenübergreifende Seminare. Da unsere Angebote in der Regel nach dem Bildungsfreistellungsgesetz anerkannt werden, finden sie während der Arbeitszeit statt und sind durch die Förderung des Landes sehr preiswert im Vergleich zu kommerziellen Angeboten. Als staatlich anerkannter und zertifizierter Weiterbildungsträger bürgen wir für die lernerorientierte Qualität unserer Angebote.

Ziele

Hauptziel des Projektes ist, für die Zielgruppe der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr und der Stationierungstreitkräfte bedarfsnahe Weiterbildungsangebote zu entwickeln, zu planen und durchzuführen.

Dadurch sollen folgende Unterziele erreicht werden:

1. Vermittlung von Grund- und Aufbaukenntnissen
2. Aufbau bzw. Steigerung der Motivation zur Weiterbildung
3. Steigerung der Handlungsfähigkeit von Personalräten und Zivilbeschäftigten

Ergebnisse

quantitativ:

In den verschiedenen Veranstaltungen des Projektes haben insgesamt in Koblenz, Kappel, Germersheim, Idar-Oberstein und Kaiserslautern 649 Personen teilgenommen. Davon waren 428 Männer und 221 Frauen. An den 56 Qualifizierungs- und Orientierungskursen haben 356 Zivilbeschäftigte der Bundeswehr und 293 Zivilbeschäftigte der amerikanischen Streitkräfte teilgenommen. In den 5 Angeboten für Betriebsvertretungen, Personalräte und Multiplikator/innen wurden 93 Personen erreicht.

* Die genauen Zahlen zu Betrieben, Maßnahmen und Teilnehmer/innen finden Sie unter Punkt 2.5

qualitativ:

Rückmeldungen von Teilnehmer/innen zeigen, dass erst durch die Weiterbildungsangebote die Bereitschaft zur Weiterbildung und Qualifizierung geweckt wird.

Insbesondere erwies sich das Pilotprojekt in Kappel zur Orientierung auf dem Arbeitsmarkt als hilfreiches Konzept, um Zivilbeschäftigte zur Beschäftigung mit diesem Themenfeld zu motivieren. Durch die Erfahrungsberichte der Akteure vor Ort entstand ein Bild des regionalen Arbeitsmarktes, welches den Teilnehmer/innen half, die individuellen Handlungsoptionen besser einschätzen zu können.

Kunden

Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz führen wir das Projekt Konversion für die Zielgruppe der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr und den Stationierungstreitkräften durch.

3.1.4 Eltern als Berufswahlbegleiter

Beschreibung

ARBEIT & LEBEN gGmbH hat die Übertragung des Konzeptes „Eltern als Berufswahlbegleiter“ von Worms in andere Regionen von Rheinland-Pfalz vorgenommen. Die Veranstaltungen hatten die Ziele:

- die Bedeutung der elterlichen Begleitung während der Berufswahlphase ihrer Kinder den Eltern verdeutlichen
- die Eltern über ihre Möglichkeiten zur Unterstützung ihrer Kinder zu informieren, damit sie ihre Kinder begleiten können

Ziele

Die Zielsetzung des Projektes „Eltern als Berufswahlbegleiter *landesweit*“ war die größere Verbreitung des Konzeptes Eltern als Berufswahlbegleiter in Rheinland-Pfalz.

Ergebnisse

Die Veranstaltung: „Eltern als Berufswahlbegleiter“ wurde im Jahr 2004 an 8 Orten in Rheinland-Pfalz durchgeführt. Es gab 13 Termine, zu denen insgesamt ca. 1.410 Teilnehmende gekommen sind. Die Veranstaltungen wurden mit Referent/innen aus 60 Institutionen durchgeführt.

Die Rückmeldungen zu den Veranstaltungen 2004 waren durchweg positiv; sowohl die Veranstalter als auch die Eltern haben wiederum festgestellt, dass die Veranstaltung und der Elternpass wichtige Bausteine für die Vereinfachung der Berufswahl der Jugendlichen sind.

Herr Nell (Lehrer an der Regionalen Schule Selters) hat die Wirkung der Abende in einer schriftlichen Rückmeldung zur Veranstaltungsauswertung so beschrieben: „Insgesamt sehr positive Einschätzung der Veranstaltung, auch Rückmeldungen der Eltern, Schüler/innen und Lehrer/innen bestätigen dies. Es wird darüber in der Schule gesprochen. Hemmschwellen, sich Informationen zu holen, sind gesunken durch die Workshops. Elternpass gliedert den Prozess, der dadurch handhabbarer und sichtbarer wird. Veranstaltung jährlich wiederholen.“

Das Projekt wurde im Dezember 2004 abgeschlossen.

Kunde

Das Projekt wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit gefördert.

Die lokalen Referent/innen aus den Kammern, Unternehmen, Schulen, Arbeitsagenturen etc. haben in dem Projekt sehr aktiv mitgearbeitet.

Die Eltern haben die Projektergebnisse genutzt.

3.1.5 Neustadt-Projekt

Beschreibung

Das Neustadt-Projekt ist ein Stadtteilzentrum und leistet in Kooperation mit den Stadtteilbewohner/innen und anderen sozialen und politischen Einrichtungen und Organisationen mit seiner Bildungs- und Kulturarbeit einen Beitrag zur Bereicherung des kulturellen und sozialen Zusammenlebens in der Mainzer Neustadt. Zu den Angeboten zählen Sprachkurse, ein Frauentreff, regelmäßige Hausaufgabenbetreuung, eine Jungen- und eine Mädchengruppe, Angebote im Rahmen der Ganztagschule, ein Seniorinnentreff, Berufsorientierungskurse etc.

Das Neustadt-Projekt versteht sich als interkulturelle Einrichtung, das heißt, es gibt Raum für den Austausch unter Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und will ein Ort der Akzeptanz für sie sein.

Wir setzen uns gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ein und leisten politische Lobbyarbeit für Migrant/innen.

Ziele

Die 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. Im Vordergrund der Arbeit steht die Integration von Migrant/innen, insbesondere solchen mit niedrigerem Bildungsabschluss, in die deutsche Mehrheitsgesellschaft.

Ergebnisse

Im wöchentlichen Durchschnitt nutzen etwa zweihundert Menschen migrantischer Herkunft die Angebote des Neustadt-Projekts. Hiervon sind etwa sechzig Kinder und Jugendliche, die an den Angeboten regelmäßig teilgenommen haben. Nahezu alle Kinder haben so z.B. die Versetzung ins neue Schuljahr geschafft. In den Herbstferien waren fünfzehn Mädchen im Rahmen einer Bildungsreise in Berlin. Etwa einhundert Menschen migrantischer Herkunft haben in unserer Einrichtung erfolgreich Sprachkurse zur Erlangung von Deutschkenntnissen absolviert. Nach mehrmaligem Anlauf ist es auch gelungen, nun einen Seniorinnentreff zu etablieren. An dem wöchentlichen Frauentreff nehmen durchschnittlich zwanzig Frauen türkischer Herkunft zwecks Weiterbildung und Austausch teil.

Kunde

Wie schon unter den Ergebnissen aufgeführt, nahmen die Teilnehmer/innen erfolgreich die Angebote wahr. Auch die Bewilligung seitens der diversen Förderer belegt unsere erfolgreiche und zielorientierte Arbeit. Zu diesen zählen die Stadt Mainz, das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur, Ausländerbeauftragte des Landes Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, das Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, das Schulamt sowie der Förderverein des Neustadt-Projekts.

3.1.6 InPact – Leben und Arbeiten in Vielfalt. Kompetenz für die multikulturelle Arbeitswelt

Beschreibung

InPact ist ein im Rahmen des XENOS-Programms aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt zur Sensibilisierung, Information und Fortbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Berufswelt in Rheinland-Pfalz. Es leistet einen Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration von Migrant/innen.

Die Projektpartner Schneider Organisationsberatung, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Rheinland-Pfalz (agarp), Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. und ARBEIT & LEBEN gGmbH verfolgen die Arbeitsansätze „Trainieren“, „Informieren“, „Weiterbilden“, „Sensibilisieren“ und „Aktivieren“. Die von diesen Arbeitsansätzen ausgehenden Impulse sollen strukturelle Veränderungen für eine langfristige Verbesserung der beruflichen Integration von Migrant/innen unterstützen.

Das Projekt lief Ende 2004 aus, eine Fortführung für 2005/6 aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und des rheinland-pfälzischen Sozialministeriums ist vorläufig bewilligt.

Ziele

- Information über und Sensibilisierung für mögliche Benachteiligungen und Bereiche fehlender Chancengleichheit für Migrant/innen in Betrieben und Kommunalverwaltungen
- Beratung und Unterstützung betrieblicher und kommunaler Akteure in Bezug auf Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Verbesserung der Chancengleichheit
- Durchführung von Workshops zur Initiierung, Entwicklung und Umsetzung von innerbetrieblichen Gleichstellungsinstrumenten wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen
- Entwicklung von Seminarmodulen für die Schulung von Betriebsräten
- Durchführung von interkulturellen Trainings für inner- und außerbetriebliche Multiplikator/innen

Ergebnisse

- Eine CD-Rom mit Informationen zu Gleichstellungspolitik und Diversity wurde erarbeitet
- Eine Broschüre stellt die Erfahrungen, Ergebnisse und Kontakte der von InPact durchgeführten interkulturellen Trainings zur Verfügung.
- Mehrfach wurden Projektmitarbeiter/innen als Expert/innen im Bereich der Gleichstellung von Migrant/innen zu Informations- und Diskussionsveranstaltungen von kommunalen und betrieblichen Akteuren eingeladen.
- Es wurden zwei interkulturelle Trainings mit Multiplikator/innen aus Betrieben und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildung durchgeführt.
- Das rheinland-pfälzische Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit hat mit Unterstützung von InPact eine Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund verabschiedet.
- In zwei Workshops mit dem Migrationsausschuss von Schott Mainz (IG BCE) konnten intensiv Maßnahmen zur innerbetrieblichen Anerkennung und Gleichstellung erarbeitet werden.
- Ein Diskussionsprozess zu der Entwicklung von Seminarmodulen zum Thema Chancengleichheit im Bereich der Schulung von Betriebsräten bei ver.di konnte in Gang gesetzt werden.

Kunden

- Akteure der Arbeitswelt
Betriebsräte und Personalverantwortliche in Betrieben
Personalräte und Personalverantwortliche sowie weitere Akteure der Kommunalverwaltungen
- Personal der beruflichen Bildung
- Multiplikator/innen aus der Migrant/innenarbeit

Förderer

Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Europäische Union – Europäischer Sozialfonds
Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit von Rheinland-Pfalz
Landesbeauftragte für Ausländerfragen von Rheinland-Pfalz

Beratungs- und Vernetzungsprojekte

3.1.7 Koordinierte Arbeitsmarktpolitik Worms (KAW)

Beschreibung

Mit dem Projekt "Koordinierte Arbeitsmarktpolitik Worms" trugen die Stadt Worms und ARBEIT & LEBEN gGmbH dazu bei, die Arbeitsmarktaktivitäten der regionalen Akteure verstärkt zu koordinieren und erfolgreicher zu gestalten.

Drei Netzwerke waren Bestandteile des Projektes:

- Arbeitskreis Berufsorientierung: Stadt, Arbeitsverwaltung, Kammern, Schulen und Unternehmen bearbeiteten Themen der Berufsorientierung und initiierten Aktivitäten, um den Übergang Schule-Beruf für die Jugendlichen zu verbessern.
- Steuerungsgruppe: Die Kommune, die Arbeitsverwaltung und die kommunale Wirtschaftsförderung planen und koordinierten ihre Arbeitsmarktaktivitäten.
- Bildungsträgerkreis: Kommune, Arbeitsverwaltung, Kammern und die Träger der regionalen Weiterbildung stimmen sich ab und initiierten Kooperationen zur Verbesserung der Bildungsphasen für die Abnehmer beruflicher Weiterbildung.

Ziele

Zielsetzung war, die Steuerungsmöglichkeiten für die Arbeitsmarktakteure (die Stadt Worms und die Arbeitsagentur) im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu verbessern.

Als eine Folge sollte eine abgestimmte und optimierte regionale Qualifizierungspolitik die regionalen Arbeitsmarktentwicklungen besser aufnehmen und in Maßnahmen umsetzen können.

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

Ergebnisse

- Weiterbildung: Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt: www.weiterbildung-in-worms.de, Modularisierung der regionalen Weiterbildungsangebote, Trägerkooperationen mit Stadt und Arbeitsverwaltung.
- Berufsorientierung: Schülerbewerbungstrainings, www.ausbildung-in-worms.de, Einstellungstest für Lehrer, Austausch und Kooperationen der Akteure, Elternveranstaltungen zur Berufswahl.
- Steuerungsebene: Begleitung des Modellprojektes FAIR (Sozialamt und Arbeitsverwaltung), Initiierung neuer Kooperationen zwischen Arbeitsverwaltung, Sozialverwaltung und Wirtschaftsförderung.

Kunde

Das Projekt wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit und die Stadt Worms gefördert. Die lokalen Arbeitsmarktverantwortlichen haben in dem Projekt sehr aktiv mitgearbeitet und die Projektergebnisse genutzt.

Das Projekt wurde am 20.12.2004 mit einer Abschlusstagung beendet.

3.1.8 Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur Integration des Genderblicks in die Prozessbegleitung von ARBEIT & LEBEN gGmbH

Beschreibung

ARBEIT & LEBEN gGmbH entwickelt seit Juli 2004 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz ein Konzept zur Integration von Gender-Mainstreaming-Aspekten in die Prozessbegleitungsstandards von ARBEIT & LEBEN gGmbH. Bei der Prozessbegleitung von ARBEIT & LEBEN handelt es sich um ein stark beteiligungs- und bedarfsorientiertes Angebot für Kunden z.B. für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), das seit Jahren einen erheblichen Umfang in unserer Organisation einnimmt. Um zu einem praxisnahen Konzept zu kommen, wurden in einem ersten Schritt leitfadengestützte Gespräche mit ARBEIT & LEBEN-Mitarbeiter/innen, ausgewählten Unternehmensverantwortlichen und Fachexpert/innen geführt. Das Ziel der Befragung bestand darin, Informationen über Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten zu gewinnen, wie eine sinnvolle und angemessene Integration von Gender Mainstreaming in die Prozessbegleitung erfolgen kann. Die von den pädagogischen Mitarbeiter/innen favorisierten Lösungsmöglichkeiten wurden anschließend nach dem Best-practice-Prinzip verallgemeinert und in der Prozessbegleitung verortet. Zusammen mit einzelnen Vorgehensempfehlungen aus der Fachliteratur konnte so ein erstes Konzept zur Integration des Genderblicks in die Prozessbegleitung erarbeitet werden. In den nächsten Schritten (bis Juli 2005) wird nun das Konzept erprobt und die geplanten Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiter/innen von ARBEIT & LEBEN durchgeführt.

Ziele

Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen hat geschlechtersensible Personalentwicklung Seltenheitswert. So sind nach wie vor etwa Frauen bei betrieblichen Förderungsmaßnahmen aufgrund ihrer Lebenssituation und Interessen stark unterrepräsentiert. Es fehlen praxistaugliche Konzepte, die dabei helfen, das wichtige gesellschaftliche Anliegen der Chancengleichheit sinnvoll in KMU's als Ziel und Methode zu verankern. Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel des Modellprojekts darin, ein erprobtes und dokumentiertes Konzept zu entwickeln, mit dem KMU's für Gender-Mainstreaming-Aspekte sensibilisiert werden können.

Ergebnisse

Auf Basis der erhobenen Informationen wurde von ARBEIT & LEBEN gGmbH ein Konzept erstellt, mit dem Gender-Mainstreaming-Aspekte in die Prozessbegleitung sinnvoll integriert werden können. Das Konzept beinhaltet dabei nicht nur konkrete Empfehlungen für die pädagogischen Mitarbeiter/innen in den entsprechenden Prozessphasen, sondern beschreibt außerdem personelle und strukturelle Voraussetzungen und Maßnahmen die notwendig sind, um den Genderblick in der Prozessbegleitung zum festen Standard werden zu lassen.

Die Idee, die sich in dem Konzept widerspiegelt, besteht darin, dass Gender Mainstreaming in der Prozessbegleitung in Unternehmen am konkreten Kund/innennutzen ansetzt und das gesellschaftliche Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit mit der Erreichung der Kundenziele verknüpft.

Kunde

Ministerium für Arbeit, Soziales, Familien und Gesundheit Rheinland-Pfalz

3.1.9 Beratungsnetzwerk KMU im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Beschreibung

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen vor etlichen Herausforderungen und Problemen. Um sich eine Zukunft zu sichern und auf Veränderungen reagieren zu können, brauchen KMU wirksame Konzepte. Entscheidend ist dabei auch eine zielgerichtete und nachhaltige Qualifizierung der Mitarbeiter/innen. Meist verfügen Klein- und Mittelbetriebe jedoch über keine Möglichkeiten für eine auf sie zugeschnittene, aktive Unternehmens- und Personalentwicklung.

Viele Beratungs- und Bildungsträger haben bereits darauf reagiert und bieten diesen Unternehmen Unterstützung an. Die Angebote setzen meist an spezifischen Fragestellungen an, oft sind aber übergreifende Lösungen notwendig. Dazu fehlen einzelnen Trägern die Möglichkeiten. Diese Situation sollte durch den Zusammenschluss von mehreren Beratungs- und Bildungsinstitutionen der Region zum „Beratungsnetzwerk KMU“ als Teilprojekt der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL verändert werden. Die Projektkoordination unterlag dabei ARBEIT & LEBEN gGmbH.

Ziele

Durch die Vernetzung dieser Beratungs- und Bildungsinstitutionen sollten kleine und mittlere Betriebe in Zukunft eine verbesserte Beratung im Bereich Veränderungsprozesse und Bildung erhalten.

Zum einen sollte mehr Transparenz über die Beratungsmöglichkeiten geschaffen werden. Zum anderen wollten die Beratungsakteure aus der Praxis heraus Themen und Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen zusammentragen und Konzepte entwickeln, die an den individuellen Bedürfnissen von Betrieben und ihren Mitarbeiter/innen anknüpfen.

Im Mittelpunkt der Anstrengungen stand dabei die präventive Sicherung von Arbeitsplätzen.

Ergebnisse

Das Beratungsnetzwerk traf sich zum regelmäßigen Austausch über aktuelle Themen und Entwicklungen. Im Mittelpunkt standen dabei Fragen der Qualität der Arbeit und der kollegiale Austausch zu Fällen.

Darüber hinaus wurden 3 Fortbildungen zu den Themen Managing diversity, Akquise, Marketing und Kundenbindung durchgeführt, um aktuelle Themen zu vertiefen, die Beratungsperspektiven zu erweitern und die eigenen Angebote weiterzuentwickeln.

Das Beratungsnetzwerk war mit einer eigenen Website im Internet präsent.

Kunde

Das Projekt war Teil der Entwicklungsinitiative Rhein-Neckar-Dreieck. Während der gesamten Projektlaufzeit nahmen insgesamt 10 Organisationen mit jeweils ein bis zwei Person am Netzwerk teil, davon bildeten 4 Organisationen das Kernteam:

Berufsbildungswerk des DGB Rhein-Neckar-Tauber (Kern)

Technologieberatungsstelle beim DGB Ludwigshafen (Kern)

Integrationsfachdienst Mannheim (Kern)

Beratungsstelle Arbeitnehmer und Betriebe, Caritasverband Worms e.V.

Kommunale Beschäftigungsförderung der Stadt Mannheim

Bildungsverbund Berufliche Qualifikation im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft, Mannheim
Mannheimer Servicebüro für KMU
Pro Media KMU
Institut für Bildungsberatung und Organisationsentwicklung des BFB e.V. Grünstadt
ARBEIT & LEBEN Rheinland-Pfalz gGmbH (Projektträger, Kern)

3.2 Prozessbegleitung und Beratung

3.2.1 Beschäftigungsnetzwerk Worms (ALGII)

Beschreibung

Zur Umsetzung des neuen SGB II haben sich die Arbeitsagentur für Arbeit Worms und die Stadt Worms zu einer Arbeitsgemeinschaft „Jobcenter Arbeitsmarktintegration Worms“ (JA) zusammengeschlossen. Neben den organisatorischen Veränderungen bedeutet dies vor allem inhaltlich neue Wege zu beschreiten, neue Konzepte und Strukturen zu schaffen. In Zukunft werden die Fallmanager des Jobcenters die Begleitung der ALG-II-Empfänger/innen übernehmen und neben der Organisation des Leistungsbezugs auch ein individuelles Eingliederungsangebot machen.

Zu diesen Eingliederungsmaßnahmen gehören auch Betriebspraktika und gemeinnützige Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen (Zusatzjobs), die in Worms u.a. durch den Arbeitsförderbetrieb der Stadt angeboten werden sollen.

Die Aufgabe von ARBEIT & LEBEN gGmbH im Rahmen dieses Projekts war die Entwicklung eines Beschäftigungsnetzwerks zur Generierung einer ausreichenden und inhaltlich vielfältigen Auswahl dieser Praktika und Beschäftigungsangebote. ARBEIT & LEBEN gGmbH sollte die Koordinierungs- und Vermittlungsfunktion für und hin zu Unternehmen und gemeinnützigen Einrichtungen, die potentiell Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten können, übernehmen.

Ziele

Neben der Kontaktaufnahme zu Arbeitgebern und gemeinnützigen Vereinen sollte gewährleistet werden, dass die Praktika- und Beschäftigungsangebote eine besondere Qualität und Brückenfunktion in Ausbildung und Arbeit beinhalten.

Um Praktika und Beschäftigung erfolgreich für Nutzer/innen und Anbieter/innen zu gestalten, sollten Tätigkeitsanforderungen auf der einen Seite sowie Kompetenzen und berufliche Ziele auf der anderen Seite möglichst passgenau aufeinander abgestimmt werden („Matching“).

Die Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards und eines abgestimmten Verfahrens für alle Angebote von öffentlich geförderter Beschäftigung in Worms gehörte ebenfalls zu den Zielen des Projekts.

Ergebnisse

Das 3-monatige Projekt „Beschäftigungsnetzwerk Worms (ALG II)“ erzielte folgende Ergebnisse:

- Ein Leitfaden zur Erfassung von Beschäftigungs- und Praktikaangeboten und Abstimmung mit der Erstellung von persönlichen Kompetenzprofilen
- Entwürfe von Akquise-Instrumenten (Broschüren, Flyer, Leitfäden) zur Generierung von Beschäftigungsangeboten

- Gesprächsleitfäden und Informationsbroschüren (zu Zusatzjobs, Praktika), mit deren Hilfe Betrieben und Vereinen die Ziele, Rahmenbedingungen und Vorgehensweise der Umsetzung von Hartz IV in Worms erläutert werden kann
- Checklisten zur Kontaktaufnahme und -pflege zwischen ARGE und Anbietern
- Erprobung der Instrumente bei ersten Kontaktaufnahmen zu Vereinen

Die genannten Ziele konnten zum größten Teil verwirklicht werden. Die Voraussetzungen für eine Akquise und Dokumentation von Zusatzjobs und Praktika und damit auch für eine passende Vermittlung von ALG-II-Empfänger/innen durch die ARGE in diese Angebote wurden geschaffen. Die Instrumente wurden dem Arbeitsförderbetrieb zur Verfügung gestellt.

Kunde

Auftraggeber war das rheinland-pfälzische Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit. An der Umsetzung waren folgende Partner maßgeblich beteiligt:

Arbeitsförderbetrieb und Jugendamt der Stadt Worms

Agentur für Arbeit Worms

Sportbund Rheinhessen und Sportkreis Worms (Vorstand) sowie verschiedene Sportvereine

3.2.2 Aktive Gestaltung der Arbeit der Europäischen Betriebsräte der chemischen Industrie vor dem Hintergrund der EU-Erweiterung am Beispiel der Linde AG

Entwicklung, Begleitung und Dokumentation eines Projekts zur Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit und des Sozialen Dialogs

Beschreibung

Die Rahmenbedingungen für die Interessenvertretung auf europäischer Ebene sind ganz besondere: Viele hemmende Faktoren wie u.a. Sprache, Kontinuität, Kontaktfrequenz und rechtliche Rahmenbedingungen müssen hierbei konstruktiven Lösungen zugeführt werden.

Voraussetzung und Unterstützung für eine effektive europäische Interessenvertretung sind daher u.a. folgende Aspekte:

- Gemeinsames Wollen und solidarisches Handeln
- Offener Umgang miteinander im Gremium (Bereitschaft, Informationen auszutauschen)
- Gemeinsames Verständnis von Zielsetzung / Strategie / Machbarem
- Defensive Kommunikation = Die Anderen verstehen wollen / von eigenen Strukturen wegdenken können
- Intelligente Instrumente für die Arbeit in den EBR-Sitzungen und für die Zeit zwischen den Sitzungen
- Kenntnisse von rechtlichen Grundlagen und unternehmensspezifischen Handlungsmöglichkeiten

Vor diesem Hintergrund haben der Vorsitzende des Sparten Ausschusses Technische Gase des Europabetriebsrats bei der Linde AG, Vertreter der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie und Energie und des Europäischen Dachverbandes EMCEF sowie ARBEIT & LEBEN gGmbH gemeinsam dieses Projekt konzipiert und gestaltet. Auch von Seiten der Leitung der Linde AG wird das Vorhaben großzügig unterstützt.

Ziele

- Stärkung der transnationalen Zusammenarbeit im Europäischen Betriebsrat und Stärkung des Sozialen Dialogs
- Förderung der Integration von neuen EBR-Mitgliedern (insbesondere aus den neuen Mitgliedsländern der EU)
- Austausch der „alten“ und der „neuen“ EBR-Mitglieder über Strukturen der Arbeitnehmer/innenvertretung, arbeits- und sozialrechtliche Grundlagen und Spezifika der jeweiligen Herkunftsländer/Standorte
- Diskussion über Ansatzpunkte, Fragestellungen, Handlungsmöglichkeiten, Schwierigkeiten und Probleme bei der Vertretung von Arbeitnehmer/-innen-Interessen im Rahmen des Sozialen Dialogs auf der jeweiligen nationalen und der europäischen Ebene
- Information über die EBR-Richtlinien, die EBR-Vereinbarung des Konzerns und über gegenwärtige und zukünftige Handlungsbedarfe
- Gemeinsame (Weiter-) Entwicklung von Verfahren, Methoden, Instrumenten und Materialien, die die Eingliederung neuer Mitglieder in den EBR gewährleisten und erfolgreiche Kommunikations- und Arbeitsbeziehungen installieren
- Transfer der Projektergebnisse in andere Geschäftsbereiche sowie Unternehmen der chemischen Industrie

Auf der Grundlage dieser Ziele hat ARBEIT & LEBEN zur Entlastung der Kooperationspartner das Projektmanagement übernommen: Soweit wie möglich und inhaltlich angemessen übernehmen wir sowohl die finanzielle und organisatorische Abwicklung, als auch die methodische und inhaltliche Begleitung dieses Entwicklungsprozesses. Hierzu gehört u.a.

- Herstellung und Pflege des Kontaktes zwischen den Kooperationspartnern
- Inhaltliche Vorbereitung und Moderation der Projektveranstaltungen
- Organisation der Hauptveranstaltung in Kooperation mit dem EBR
- Dokumentation der Ergebnisse
- Recherche und Beantragung von Projektfördermitteln
- Projektcontrolling und -abrechnung

Durch die Übernahme dieser Leistungen durch ARBEIT & LEBEN können sich die beteiligten Kooperationspartner und der EBR Linde Gas auf die wesentlichen Aspekte, die inhaltliche Arbeit im Projekt, konzentrieren.

Kernstück des Projekts bildete ein 2 1/2tägiger Workshop, der im Oktober 2004 in Wiesbaden stattfand und von ARBEIT & LEBEN moderiert wurde.

Ergebnisse

Im Rahmen des Projekts wurde ein (interkultureller) Selbstverständigungsprozess begleitet und systematisiert:

Die Mitglieder des EBR haben sich über dessen Entwicklung, die gemeinsame Geschichte, Struktur und rechtliche Rahmenbedingungen ausgetauscht. Auf diese Weise konnte eine Standortbestimmung vorgenommen werden, mit der die „alten“ und „neuen“ Mitglieder eine gemeinsame Basis für ihre EBR-Arbeit definiert haben. Hierauf aufbauend wurden gemeinsame Strategien entwickelt und konkrete Konzepte zur Weiterentwicklung der internen Kommunikation und der zukünftigen Zusammenarbeit beschlossen (z.B. im Rahmen der Nutzung einer Internetplattform).

Aus den Projektergebnissen wird derzeit eine Dokumentation erstellt, die den Transfer in weitere Geschäftsbereiche des Konzerns unterstützen. Darüber hinaus können die Projektergebnisse als Grundlage für

die Förderung des sozialen Dialogs in einer erweiterten EU angesehen werden, an die zukünftige Aktivitäten von Unternehmen der chemischen Industrie anknüpfen können.

Förderer

Europäische Kommission, GD Beschäftigung & Soziales

Kunde

EBR der Linde AG

3.2.3 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 Expert/innen, Praktiker/innen und interessierte Bürger/innen mit unterschiedlichen Hintergründen sowie "Querdenker/innen" zusammen.

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

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

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

3.2.4 Fremdsprachenunterricht für deutsch-russische Beschäftigte bei der Metallverarbeitung Nastätten

Beschreibung

Bis Ende 2004 hat ARBEIT & LEBEN für die Metallverarbeitung Nastätten GmbH an 6 Tagen 11 Mitarbeiter/innen fachsprachlich geschult. An dem Sprachunterricht nahmen sowohl Spätaussiedler/innen als auch türkische Mitarbeiter/innen teil. Der Sprachunterricht fand betriebsintern statt und wurde mit der gleichzeitig stattfindenden fachlichen Qualifizierung abgestimmt. Der Sprachkurs bestand aus einer Basiseinheit, in der die zentralen betriebsfachlichen Begriffe und der Umgang mit ihnen trainiert wurde. Die zweite Erweiterungseinheit hatte konkrete sprachliche Situationsanforderungen und deren Bewältigung im Betrieb zum Gegenstand. Der Ausgangspunkt für die Sprachqualifizierung waren notwendige Aufgabenerweiterungen in Richtung Arbeitsvorbereitung, Maschinenreparatur und Dokumentation, deren Bewältigung vor allem den deutsch-russischen Beschäftigten mit ihren sprachlichen Defiziten in Wort und Schrift Schwierigkeiten gemacht hat.

Ziele

Zusammen mit der Fachqualifizierung sollte die Sprachqualifizierung zu einer qualitativen Verbesserung der Aufgabenerfüllung in den Bereichen Arbeitsvorbereitung, Maschinenreparatur und Dokumentation führen und damit die betriebliche Produktivität gesteigert werden.

Ergebnis

Da die Teilnehmer/innen eine geringe fachliche Ausbildung besaßen, unterschiedliche Lernvoraussetzungen mitbrachten und zum großen Teil lernungewohnt waren, wurde die Gestaltung der Qualifizierungseinheiten an den tatsächlichen Lernprozessen der Teilnehmer/innen angepasst. Durch den Sprachkurs konnte bei den Teilnehmer/innen tatsächlich eine erhebliche Verbesserung der anwendungsorientierten Fachsprache in Wort und Schrift und eine Steigerung ihrer betriebsnahen Kommunikationskompetenz erreicht werden, was u.a. durch einen Test, das positive Feedback der Teilnehmer/innen und unsere Beobachtungen bestätigt wurde.

Kunde

Metallverarbeitung Nastätten GmbH

3.2.5 Koordinierungsstelle

Beschreibung

Die Koordinierungsstelle in Worms arbeitet seit September 2002 mit den Bildungsträgern und der Agentur für Arbeit Worms an der Umsetzung von Teilaspekten der neuen Arbeitsmarktpolitik (HARTZ Gesetze). Ein wichtiger Aspekt ist die Modularisierung der Weiterbildungsangebote. In 2002 haben die Bildungsträger ihr Angebot von wenigen längerfristigen Maßnahmen auf viele kurze Moduleinheiten umgestellt. Die Vorteile sind ein schnellerer Zugang, ein individueller und flexibler Bildungsplan und keine Mehrfachqualifizierung in gleichen Bereichen. Zusammenfassend werden also mehr Teilnehmer/innen nach ihren individuellen Bedürfnissen im gleichen Zeitraum weitergebildet. Diese Umstellung erfordert veränderte Abläufe zwischen den Akteuren Agentur für Arbeit und Bildungsträger. Insbesondere entsteht durch die größere Anzahl an

Modulen und der flexiblen Beginnterminen ein erhöhter Koordinierungsbedarf, der durch eine entsprechende EDV unterstützt werden soll. ARBEIT & LEBEN gGmbH begleitet diesen Veränderungsprozess durch Moderation und Beratung.

Im Zeitraum September 2002 bis Dezember 2003 wurde von ARBEIT & LEBEN gGmbH eine Datenbank mit Internetschnittstelle (www.weiterbildung-in-worms.de) und ein für die kurzen Moduleinheiten passendes Evaluationskonzept entwickelt.

Um aber alle erforderlichen Arbeitsabläufe zwischen der Agentur für Arbeit und den Bildungsträgern und die dazugehörigen statistischen Auswertungen gänzlich internetbasiert, d.h. ohne Pflegeaufwand durch die Koordinierungsstelle, zu realisieren wurde 2004 die Integration eines Internet-Workflow-Systems in das bestehende System erforderlich. Die Anforderung an das System war, dass alle Abläufe bzgl. Bildungsgutschein und Trainingsmaßnahmen von der Buchung bis hin zur Evaluation durch das System selbsttätig gesteuert werden.

Ziel

Ziel des Projektes war die Entwicklung und Integration eines Internet-Workflow-Systems in das bestehende System Koordinierungsstelle, so dass die Agentur für Arbeit und die Bildungsträger ihre Abläufe bzgl. Bildungsgutschein und Trainingsmaßnahmen internetbasiert ohne externe Unterstützung organisieren können.

Ergebnisse

Für den öffentlichen und geschützten Internetbereich wurden unter der Adresse www.weiterbildung-in-worms.de folgende Einzelergebnisse erreicht:

öffentlicher Internetbereich:

- Übersicht über FBW- (Förderung beruflicher Weiterbildung) und Trainingsmaßnahmen-Angebot inklusive inhaltlicher Beschreibungen (Flyer) mit Suchfunktionen nach Stichwort, Weiterbildungsbereichen und Bildungsträgern
- Übersicht über regionale Bildungsträger
- Übersicht über Angebote für Betriebe und Arbeitnehmer
- Internet-Eingabemaske zur Datenpflege für Bildungsträger und Arbeitsagentur

geschützter Internetbereich:

- Übersichten über Buchungen für Trainingsmaßnahmen mit Filterfunktion
- Übersichten über sich noch im Umlauf befindende Bildungsgutscheine mit Filterfunktion
- Übersichten über eigene Kunden und deren Status von der Anmeldung bis zur Evaluation mit Filterfunktion (Planungsinstrument zur Maßnahme- und Modulbelegung)
- Übersichten über Anwesenheiten von Kunden mit Filterfunktion
- Zustellung der Anmeldebescheinigung auf der Ebene Vermittler/in
- Zustellung der Nichtantrittsmeldung auf der Ebene Vermittler/in
- Zustellung der Austrittsmeldung auf der Ebene Vermittler/in
- Zustellung von Stornoempfehlungen auf der Ebene Vermittler/in
- Zustellung und integrierter Bearbeitungsmodus der Evaluation der Kunden und der Maßnahmen
- eigener passwortgeschützter Internet-Arbeitsbereich für alle Mitarbeiter/innen der Arbeitsagentur und die Bildungsträger

Kunde

Agentur für Arbeit Mainz und Worms

Darüber hinaus haben wir beispielsweise folgende Maßnahmen im Produktbereich Prozessbegleitung und Beratung durchgeführt:

- Open-Space zum Internationalen Frauentag 2004 in Neuwied und Koblenz
„Was Frauen wollen – Anforderungen an die Kommunalpolitik“
Kunde: Arbeitskreise Internationaler Frauentag Neuwied und Koblenz

- „Zwischen allen Stühlen“ – Zukunftswerkstatt zur Situation von Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen – Tagung
Kunde: Arbeitsgemeinschaften der Familienorganisationen in Rheinland-Pfalz (AFG) und Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz

- Mobbing-Beratung
Service-Angebot für ver.di-Mitglieder
Kunde: ver.di Bezirk Westpfalz

3.3 Persönliche und betriebliche Weiterbildung

2004 hat die Abteilung Bildung 20 Veranstaltungen durchgeführt. Davon wurden 7 Veranstaltungen in Kooperation mit Gewerkschaften, z.B. ver.di oder der IG BCE veranstaltet, 13 Veranstaltungen waren reine ARBEIT & LEBEN Seminare, d.h. jede an der Thematik interessierte Person konnte an der Veranstaltung teilnehmen. An den Veranstaltungen nahmen insgesamt 309 Personen, 225 Frauen und 84 Männer im Alter von 14 bis 75 Jahren teil.

Im Bereich der offenen Seminare wurde 2004 der Schwerpunkt auf die Erweiterung der Europäischen Union gesetzt. Hierzu wurde das Modell-Projekt „EU LEBEN“ konzipiert. Ausgangslage für das Modellprojekt war, dass 2004 die größte EU-Erweiterung der Europäischen Union vor der Tür stand und die Europäische Union die Zivil- und Bürgergesellschaft an die Spitze ihrer politischen Gestaltung stellt. ARBEIT & LEBEN als politische Weiterbildungsorganisation betrachtete es als besondere Aufgabe, die Bürger und Bürgerinnen in Rheinland-Pfalz auf diese EU-Erweiterung vorzubereiten und sie für die östlichen Beitrittsländer zu sensibilisieren. Zielsetzung des Modell-Projektes war: Abbau von Vorurteilen, Ängsten und Bedenken in Bezug auf die EU-Erweiterung, Kennen lernen der politischen Organe und der Funktionsweise der EU, Aufbau von Netzwerken für zukünftige Bildungsreisen und Austauschprogramme, Behandlung von speziellen Themenfeldern (z.B. die Umsetzung von Gender Mainstreaming in anderen EU-Ländern, Frauenhandel, Gewalterfahrungen innerhalb der Familie).

Für die Umsetzung der Ziele eignet sich besonders die Form von Bildungsreisen. Ein weiteres Ziel von ARBEIT & LEBEN war es, in diesem Bereich für eine möglichst breite Zielgruppe Bildungsreisen anzubieten. Es fanden fünf Bildungsreisen statt:

- Deftiges Gulasch oder Tanz um den heißen Brei? Gender Mainstreaming in Budapest für Multiplikator/innen der Weiterbildung
- Prag die goldene Stadt für Frauen
- Wiener Blut für Frauen
- Mädchen erobern sich Berlin für junge Frauen mit Migrationshintergrund
- Die EU erleben – eine Annäherung an die EU und ihre Organe für Multiplikator/innen der interkulturellen Arbeit.

Durch diese gewählte Form des Lernens, hatten die Teilnehmer/innen die Gelegenheit, sich aktiv mit den jeweiligen Themenfeldern auseinander zu setzen. ARBEIT & LEBEN gestaltete den Lernprozess möglichst abwechslungsreich, d.h. es fanden Informationsphasen statt, in den die Teilnehmenden durch kurz Referate entsprechende Informationen vermittelt bekamen, in den Vertiefungsphasen setzten sie sich durch die Arbeit in Kleingruppen verstärkt mit unterschiedlichen Fragestellungen auseinander und präsentierten diese anschließend im Plenum. Um ein möglichst objektives Bild der jeweiligen Themenfelder zu bekommen, fanden bei den Bildungsreisen Gespräche mit entsprechenden politischen Vertreter/innen, Leiter/innen von Organisationen bzw. der Besuch von entsprechenden Institutionen statt. In dieser Phase hatten die Teilnehmer/innen vor allem die Möglichkeit, den Transfer zu der Situation in Deutschland herzustellen und entsprechende Netzwerke aufzubauen. Bei jeder Bildungsreise fand ein Vor- und Nachbereitungstreffen statt. Bei dem Vorbereitungstreffen erhielten die Teilnehmer/innen wichtige Informationen zu Inhalt und Rahmenbedingungen der Bildungsreise. Im Nachtreffen wurde ein besonderer Blickwinkel auf die Nachhaltigkeit und den Transfer gelegt.

Die Bildungsreisen wurden durchgehend als positiv bewertet. Vor allem wurde in den Evaluationsbögen die kleine Zusammensetzung der Gruppen hervorgehoben (durchschnittlich 10 Personen), was besonders die Lernatmosphäre und den intensiven Austausch mit der Seminarthematik förderten sowie die Fachgespräche

vor Ort und den Einblick hinter die Kulissen. Im Weiteren war ein Wunsch der Teilnehmenden, 2005 Bildungsreisen in die neuen EU-Beitrittsländer fortzusetzen. Für 2005 sind Bildungsreisen nach Marokko, Slowenien, Lettland, Zypern und Italien geplant.

Im Bereich der Kooperationsseminare versteht sich die Abteilung Bildung als Dienstleister für die Gewerkschaften. ARBEIT & LEBEN berät die Kooperationspartner in Fragen der pädagogischen und inhaltlichen Umsetzung der Seminare oder entwickelt Seminare zu unterschiedlichen Themen, welche von den Gewerkschaften in Anspruch genommen werden können. ARBEIT & LEBEN stellt bei dieser Variante die Referent/innen zur Verfügung und organisiert bei Bedarf die Unterkunft. 2004 fanden zwei Seminare für Jugendliche, fünf Seminare für Erwachsene statt, davon waren vier Veranstaltungen Frauenseminare.

Im Bereich der Kooperationen mit Gewerkschaften fanden 186 Veranstaltungen statt. Betriebsräteseminare wurden 31 durchgeführt.

Zahlen zu Maßnahmen und Teilnehmer/innen finden Sie unter Punkt 2.5 als grafische Darstellung.