

Projektsteckbriefe

von Projekten in der

„Bremer Fachkräfteinitiative“,

die sich für die Qualifizierung von
Beschäftigten in Kurzarbeit eignen

Auskunft erteilen:

bremer arbeit gmbh
Ursula Strodttmann
Langenstraße 38 – 42
28195 Bremen
Tel.: 0421 / 95 84-893 86
E-Mail: ursula.strodttmann@bremerarbeit.de
www.bremerarbeit.de

Bremerhavener Arbeit GmbH
Dr. Wolfgang Müller
Friedrich-Ebert-Str. 6
27570 Bremerhaven
Tel.: 0471 / 9 26 36-78
E-Mail: w.mueller@brag-bremerhaven.de
www.brag-bremerhaven.de

Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit,
Jugend und Soziales
Dr. Ruth Kayser
Contrescarpe 72
28195 Bremen
Tel.: 0421 / 3 61-21 65
E-Mail: ruth.kayser@arbeit.bremen.de
www.arbeit.bremen.de
www.esf-bremen.de

und die jeweiligen Projektansprechpersonen in nachfolgender Übersicht:

Träger	Ansprechpartner/in	eMail	Telefon	Bezeichnung der Massnahme	Sektor	Umsetzung in	Laufzeit von	bis	Akz:	Seite
1. Informations- und Kommunikationstechniken / Fertigungs- u. Werkstofftechniken / Windenergie										
IfW, Institut für Wissenstransfer an der Uni Bremen GmbH	Herr Zaremba	ifw@uni-bremen.de	0421-244 5541	Excellenzinitiative	Informations- u. Kommunikationstechniken	Bremen u. Brhv.	9/2008	12/2011	07.3.057.L.1.1	6/7
IfW, Institut für Wissenstransfer an der Uni Bremen GmbH	Herr Zaremba	ifw@uni-bremen.de	0421-244 5541	Lernortkooperation zur Integration von Arbeitslosen An- und Ungelernten in die Metallbranche (AU - Metall)	Metall	Bremen	6/2008	5/2010	07.3.056.E.0.1	8
Senator für Bildung u. Wissenschaft/ Technisches Bildungszentrum Mitte (TBZ)	Bernd Langkau Elisabeth Rupprecht	Bernd.langkau@bildung.bremen.de erupprecht@verw.hs-bremen.de	0421-361 10574 0421-5905-4183	Steuerungstechnische Basisqualifikation (SBQ)	Metall/ Elektro	Bremen u. Brhv.	6/2008	12/2010	07.3.053.E.0.1	9
bfw - Unternehmen für Bildung GmbH	Regina Simoleit	bremen@bfw.de	0421-41799-18	Service Technik Wind	Umwelt Windenergie	Bremen u. Brhv.	3/2008	12/2010	07.3.006.L.1.2	10
Frauenhofer Institut IFAM	Herr Prof. Dr. Andreas Groß	Andreas.gross@ifam.fraunhofer.de	0421-2246437	Kunststoff-Kompetenz-Zentrum Bremen-Nord, FVK-Praktiker/in	Produktions- u. Werkstofftechniken	Bremen u. Brhv.	11/2006	11.2009	989 900.1	11
bfw - Unternehmen für Bildung GmbH	Regina Simoleit	bremen@bfw.de	0421-41799-18	Kunststoffzentrum Bremerhaven	Produktions- u. Werkstofftechniken/ Windenergie	Bremen u. Brhv.	3/2008	12/2010	07.3.007.L.2.2	12

2. Logistik u. maritime Wirtschaft / Lebensmittel- u. Fischwirtschaft

ma-co maritimes kompetenz-centrum e. V. (ehemals Hafenfachschule im Lande Bremen e. V.)	Herr W. Vormann	info@ma.co.de	0421-382 044	PortWork - Beschäftigungssicherung in der Hafen- und Logistikwirtschaft	Dienstleistung/ Logistik/ Hafen	Bremen u. Brhv.	4/2008	12/2010	07.3.079.L.1.1 07.3.079.L.2.1	13/14
DEKRA Akademie (brag)	Frau Poerschke	Asb807.akademie@dekra.com	0471-9292 9112	Perspektive Logistik	Hafen/ Logistik	Brhv.	4/2008	12/2010	07.3.013.K.1.2	15
Hochschule Bremen	Elisabeth Rupprecht	erupprecht@verw.hs-bremen.de	0421-5905-4183	Qualitätssicherung in der Lebensmittelwirtschaft - Schwerpunkt Fischwirtschaft. Effiziente Lernangebote und Lernwege für Auszubildende und Beschäftigte in KMU. Kurztitel:QSL	Lebensmittel/ Fischwirtschaft	Brhv.	6/2008	12/2010	07.3.014.E.0.2	16

3. Bauwirtschaft / Umweltechniken

bfw - Berufsbildungswerk des DGB	Regina Simoleit	bremen@bfw.de	0421-41799-18	Prima Klima (BBQ)	Umwelt/ Handwerk/ Bau	Bremen	4/2008	12/2010	07.3.064.K.2.1	17
HandWERK gGmbH (bis 31.12.2006 BfZ der Handwerkskammer Bremen)	Herr R. Krebs	info@handwerkbremer.de	0421-30500 313	Qualifizierung und Kompetenzentwicklung im Handwerk zum Einsatz innovativer Technologien zur CO2 -Reduktion im Gebäudebereich (KomET)	Umwelt/ Handwerk/ Bau	Bremen	5/2008	12/2010	07.3.061.E.0.1	18

4. Neue Dienstleistungen im Handwerk

HandWERK gGmbH (bis 31.12.2006 BfZ)	Herr W. Lüllmann	info@handwerkbremer.de	0421-30500 320	Kompetenzerwerb zur Betriebsübernahme/ -übergabe durch	Handwerk	Bremen	6/2008	12/2009	07.3.059.E.0.1	19
-------------------------------------	------------------	--	----------------	--	----------	--------	--------	---------	----------------	----

der Handwerkskam mer Bremen)				Qualifizierung im HandWERK						
HandWERK gGmbH (bis 31.12.2006 BfZ der Handwerkskam mer Bremen)	Herr R. Krebs	info@handwerk-bremen.de	0421- 30500 313	InTAKt - Innovative Techniken und alternative Antriebe in der Kraftfahrzeugtechnik	Handwerk	Bremen	3/2008	12/2010	07.3.060.K.1.1	20
Hochschule Bremen	Elisabeth Rupprecht	erupprecht@verw.hs-bremen.de	0421- 5905-4183	Strategien für den technischen Wandel im Kfz-Handwerk	Handwerk/ Kfz	Brhv.	6/2008	12/2010	07.3.015.E.0.2	21
5. Pflege										
Förderwerk Bremen GmbH	Babara Kiesling	info@foerderwerk.de	0421-160 2927	Pflegehelfer/-in mit Schwerpunkt Behindertenhilfe	Dienstlei- tung/ Pflege	Bremen	7/2008	7/2009	07.3.070.E.0.1	22
WiSoAk, Wirtschafts- und Sozialakademie	Frau Schröder	p.schroeder@wisoak.de		Handlungskompetenz Pflege	Dienstlei- tung/ Pflege	Bremen u. Brhv.	5/2008	12/2010	07.3010.E.0.2	23
6. Kaufmännisch										
WiSoAk, Wirtschafts- und Sozialakademie	Weber	h.steinhaus@wisoak.de	0471- 59526	Kompetenznetzwerk für kaufmännische Qualifizie- rungen unter Berücksich- tigung des demografi- schen Wandels	Dienstlei- tung/ Büroberufe	Bremen u. Brhv.	3/2008	12/2010	07.3.011.K.1.2	24
7. Besondere Zielgruppen: Frauen, Migrant/innen, Ältere, Schwerbehinderte										
FEAV Frauen- Erwerbs- und Arbeitslosenver ein	Sabine Raedecker	feav@feav-bremen.de	0421- 016932-51	LIA Lernen, Integration und Arbeit für Frauen	Gesundheit/ Bürokommuni- kation	Bremen	7/2008	2/2010	07.3.045.E.0.1	25
ebn - Expertinnen	Ulrike Daldrup	expertinnen@t-online.de	0421- 17421686	Cross-Mentoring	Branchen- übergreifend	Bremen	3/2008	5/2010	07.3.021.E.0.1	26

Beratungsnetz Bremen e.V.										
bfw - Berufsbil- dungswerk des DGB	Regina Simoleit	bremen@bfw.de	0421- 41799-18	Fachkräfte und Akademiker/innen mit Migrationshintergrund aktivieren und qualifizieren	Branchen- übergreifend	Bremen	5/2008	5/2009	07.3.058.L.5.1	27
bfw - Berufsbil- dungswerk des DGB	Regina Simoleit	bremen@bfw.de	0421- 41799-18	TSCHOB II - Training von Schlüsselqualifikationen als EDV-einzelcoaching- on-the-job für Bremer Beschäftigte 48+ in KMU	Branchen- übergreifend	Bremen	3/2008	12/2010	07.3.066.E.0.1	28
GPI Gesellschaft für Projektentwickl ung und Innovation	Herr Koch	Koch.gpi@arcor.de	0421- 3469144	Zukunft gestalten für alternde Belegschaften (BRELAGE II)	Branchen- übergreifend	Brhv.	3/2008	12/2010	07.3.012.E.0.2	29
bfw - Berufsbil- dungswerk	Regina Simoleit	bremen@bfw.de	0421- 41799-18	Persönliche Begleitung und neue Medien in der Qualifizierung von Schwerbehinderten und Rehabilitanden SIBS – NeLe	Branchen- übergreifend	Bremen	3/2008	12/2010	07.3.063.E.O.1	30

Die Projekte werden zum überwiegenden Teil aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds ESF gefördert.

Titel des Projekts:	Excellenzinitiative IT-Weiterbildung
Aktenzeichen:	07.3.057.L.2.1 / 07.3.057.L1.1
Träger:	Institut für Wissenstransfer an der Universität Bremen GmbH in Kooperation mit der Universität Bremen (IfW)
Laufzeit:	9 / 2009 – 12 / 2011
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Informations- und Kommunikationstechnologie
BAP Fonds	1.1 und 2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Mit dem Leitprojekt startet das ifw eine Excellenzinitiative in der IT-Weiterbildung, um dem immer deutlicher werdenden Fachkräftemangel zu begegnen, die Qualität der IT-Weiterbildung zu verbessern und neue Qualitätsstandards zu setzen. Nach einem Einbruch in der Informations- und Kommunikationstechnologie hat sich die Branche mittlerweile erholt und es liegt aktuell bereits ein gravierender Fachkräftemangel vor. Der Branchenverband BITKOM sieht darin bereits eine Wachstumsbremse für die IKT Wirtschaft. Neben der IKT Branche werden auch von Anwendern großer IT-Systeme wie beispielsweise Banken, Versicherungen und im öffentlich Bereich zunehmend qualifizierte IT-Kräfte gesucht.

Obwohl Hochschulabsolventen kaum Probleme haben, in den Beruf einzusteigen, gibt es immer noch Personen mit problematischen Kompetenzprofilen, die nicht ohne weiteres vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden. In dieser Branche wird innerhalb von 10 Jahren 90% neues Wissen generiert. Es sind vor allem diejenigen von einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit betroffen, denen neben dem formalen Abschluss auch die Fähigkeit fehlt, sich auf technische Änderungen schnell und selbständig einstellen zu können.

Qualitative Ziele

Das ifw will mit seinem Projektvorhaben hochwertige berufsbegleitende und berufliche Weiterbildungen im IT-Sektor anbieten und durch modulare, zertifikatsorientierte Angebote die Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen sowie die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen steigern.

Für die Zielerreichung soll ein Kompetenznetzwerk aus den Partnern ifw, Universität Bremen, Technologie-Zentrum-Informatik, ifib, Bremen IT+Medien e.V. und i2b GmbH geschaffen werden, um die verschiedenen Erwartungshaltungen an IT Weiterbildung zu bündeln und zu einer gemeinsamen Position zu führen.

Die strategischen Zielsetzungen der Initiative sind:

Förderung des Dialogs zwischen Wissenschaft, Weiterbildung und Wirtschaft in der IT-Weiterbildung

Erschließung zusätzlicher Potenziale unter den Arbeitssuchenden für den Fachkräftebedarf

Entwicklung hochwertiger zielgruppenspezifischer Weiterbildungsangebote für arbeitslose IT Fachkräfte

Praxisnahe Qualifizierung für Beschäftigte

Mehr Effizienz und Individualisierung durch eLearning

Soziale Öffnung der Hochschulen für Quer- und Seiteneinsteiger, mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen

Erhöhung des Akademisierungsgrades im Land Bremen

Zertifikatsorientierte IT-Weiterbildung nach europäischen Standards (ECTS und ECVET).

Zielgruppen

Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikatoren/innen

Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen

Ältere über 40

KMU

Umsetzung

Die Entwicklung neuer Lerninhalte und die Entwicklung neuer Lernformen werden für beide Zielgruppen gemeinsam geplant. Dabei soll die Entwicklung an europäische Standards angepasst und innerhalb verschiedener nationaler Bildungssysteme vergleichbar gemacht werden. Was in bezug auf das Hochschulsystem bereits relativ weit fortgeschritten ist, steht für die berufliche Bildung mit EC-VET erst am Anfang. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) soll in allen curricularen Neuüberlegungen für IT-Qualifizierungen eingebunden werden. Für dieses Vorhaben sind neue Lehrpläne anhand der Definition von Kompetenzen abzuleiten, Kompetenzlevels zu definieren und abzugleichen sowie die rechtlichen Rahmen von Äquivalenz und Prüfungen abzuklären.

Die Inhalte der Module sollen sich an drei Entwicklungssträngen orientieren, die die hauptsächlichen Arbeitsfelder und geforderten Qualifikationsanforderungen abdecken.

- Netzwerk, System- und IT-Management
- Programmierung, Modellierung und Software Engineering
- Geschäftsprozesse und Geschäftsmodelle.

Hierbei kann auf einen bereits entwickelten Set aus Vorprojekten zurück gegriffen werden, der in Teilen jedoch aktualisiert werden muss.

Die Modulentwicklung soll weitestgehend in eLearning überführt werden. Als Referenzprojekte sollen „Transferprojekte“ dienen. Hier geht es um Projekte, die an betriebliche Bezüge und Aufgabenstellungen gekoppelt sind und über eine eLearning Plattform gecoacht werden. Bislang fehlten dafür Möglichkeiten der technischen Umsetzung, die jetzt mit dem neuen web 2.0 eröffnet werden. Der Kooperationspartner fb-it-solution gmbh soll die bestehende Plattform technisch weiter entwickeln.

Folgende Lehrgänge sind im Einzelnen geplant:

Maßnahmen für Beschäftigte (insgesamt 414 Beschäftigte)

Impulsqualifizierung mit Service Plus Angebot / Vor- und Nachbereitung über eLearning

2-3 Tages Seminare.

Regional wird ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot in der Informationstechnik bereit gestellt. Bei dem Angebotstypus handelt es sich um kompakte und konzentrierte Input -Seminare, die gleichermaßen theoretisch fundiert und anwendungsorientiert sind. Die Durchführungskosten sollen von den Betrieben getragen werden. Als Zusatzangebote werden Vor- und Nachbereitungsseminare sowie eLearning-Module für die Beschäftigten angeboten.

Zertifikatsorientierte berufsbegleitende Weiterbildung als ausgedehntere Variante.

Hier sollen, angelehnt an die drei Entwicklungsstränge, Grund- und Aufbaumodule entwickelt werden, so dass ein offenes Curriculum entsteht. Aus diesem Set können sich beschäftigte Expert/innen einen individuellen Set generieren und beruflich verwertbare Bausteine akkumulieren. Die Angebotsstruktur ist also eher auf offene Curricula ausgelegt. In der Zusammenarbeit mit der Universität soll geprüft werden, ob ab einem bestimmten Umfang Teilzertifikate vergeben werden können, die auf ein berufsbegleitendes Bachelor-Studium anrechenbar sind.

Maßnahmen für Arbeitssuchende (geplant 280 Personen)

Hier sollen zwei Lehrgänge konzipiert werden:

Eine modulare Angebotsstruktur im Bereich „IT-Administration“ (3 Durchgänge)

Ein modular aufgebauter Lehrgang zum Thema „Anwendungsentwicklung“ (2 Durchgänge)

Die Teilnehmergruppe ist heterogen und hat unterschiedliche Wissensniveaus und damit verschiedene Qualifizierungsbedarfe. Deshalb beginnen die Kurse mit einer Vorqualifizierung, später stoßen besser qualifizierte Personen hinzu. Die zweite Lerngruppe kann nach dem Lehrgangsabschluss der ersten noch spezialisierte Kompetenzen erwerben. In dieser Phase können weitere leistungsstärkere Arbeitssuchende aufgenommen werden, die in einer kurzzeitigen Impulsqualifizierung stark nachgefragte Qualifikationen erwerben können. Insgesamt weist der Kurs eine Qualifizierungsphase von insgesamt 12 Monaten auf, die Zeit pro Teilnehmer /in beträgt maximal neun Monate. Pro Kurs sind ca. 22 SGB II und 16 SGB III Beziehender/innen vorgesehen. Eine stärkere Binnenqualifizierung innerhalb der Lerngruppen kann durch den Einsatz von eLearning Modulen erfolgen. Diese werden auf die spezifische Zielgruppe angepasst.

Ein 12-wöchiges Praktikum und die Einleitung eines Zertifizierungsprozesses nach dem IT-Weiterbildungssystem bleibt als Option für alle Teilnehmer/innen der neuen Angebotsstruktur erhalten.

Die Maßnahmen für Arbeitssuchende werden über die Agenturen für Arbeit /ARGEN finanziert. Der ESF unterstützt die konzeptionelle Entwicklung, u.a. in Hinblick auf die Öffnung in Hinblick auf Europa, für die Entwicklung der eLearning Projekte / Transferprojekte sowie für das Coaching betrieblicher Projektarbeit im Praktikum.

Die Abschlüsse werden sich zunächst an dem ETCS (European Credit Transfer System) orientieren, da dieses bereits im Hochschulsystem etabliert ist. Die im Rahmen von ECTS vergebenen Leistungspunkte stellen eine Maßeinheit für die erbrachten Lernleistungen da. Es ist geplant, dass die Abschlüsse auch ECTS und EC-VET kompatibel sein sollen.

Die Beteiligungsquote von Frauen wird aufgrund der generell niedrigen Frauenquote zunächst vom Träger auf 12% angesetzt. Der Träger plant aber die Entwicklung einer Genderstrategie, um die Frauenbeteiligung zu erhöhen. Dieser Konzeptteil bedarf noch weiterer inhaltlicher Ausführungen. Angedacht ist die Beratung von Führungskräften über besondere Kompetenzen von Frauen unter Inanspruchnahme des Ansatzes von „femina technika“ sowie die Entwicklung von E-Learning Angeboten zur Weiterbildung von Frauen in der Familienphase.

Titel des Projekts:	Lernortkooperationen zur Integration von arbeitslosen An- und Ungelernten in die Metallbranche (AU-Metall)
Aktenzeichen:	07.3.056.E.0.1
Träger:	ifw, Institut für Wissenstransfer an der Universität Bremen GmbH
Laufzeit:	6 / 2008 – 5 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Metall / berufliche Qualifizierung von Arbeitslosen
BAP Fonds	2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Mit dem Projekt „Lernortkooperationen zur Integration von arbeitslosen und Ungelernten in der Metallbranche“ soll eine Qualifizierungsmaßnahme für die spezielle Gruppe der An- und Ungelernten bis 35 Jahre angeboten werden. Gering Qualifizierte profitieren von der besseren Konjunktur in der Metallbranche, im Maschinen- und Anlagenbau und in der Automobilzulieferindustrie nicht so stark wie es der zunehmende Fachkräftemangel in diesen Branchen vermuten ließe. Nach wie vor fragt der Markt fachlich-technologische Qualifikationen, soft skills und in Echtbetrieben nachgewiesene Qualifikationen und Kompetenzen ab, über die diese Zielgruppe nicht verfügt. Angesprochen werden sollen insbesondere junge Erwachsene, die das ausbildungstypische Alter überschritten haben und ohne (abgeschlossene) Ausbildung geblieben sind sowie Personen mit Migrationshintergrund.</p> <p>Mit der neu zu konzipierenden Maßnahme sollen die Arbeitsmarktchancen dieser Zielgruppe verbessert werden. Es ist eine enge Verzahnung der Lern- und Praktikumsorte bei der Konzeption und Durchführung dieser SGB II Maßnahmen geplant.</p> <p>Gleichzeitig werden die beteiligten Betriebe dahingehend qualifiziert, dass sie auch zur zukünftigen Behebung ihres Fachkräftemangels lernen, Übernahme- und Einstellungshürden zu überwinden, hierfür die diversen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu prüfen und zu nutzen sowie für den eigenen Betrieb individuelle Qualifizierungspläne zur Personalentwicklung zu erstellen und umzusetzen.</p>
--

Zielgruppen
Un- und Angelernte
Beteiligte KMU für Zielgruppen

Umsetzung

<p>Es werden zwei Maßnahmen angeboten: „ Metall-Bauteile fertigen“ und „Anlagen steuern I und II“</p> <p>Beide Maßnahmen umfassen sechs Monate Theorie und vier Monate Praktikum. Die Maßnahmen schließen mit einem IHK-Zertifikat ab.</p> <p>Anknüpfungspunkte für diese neue Konzeption haben sich aus den Erfahrungen des Projektes „KompMan“ ergeben. Die Lernorte „Weiterbildungsträger“ und „Praktikum“ sollen stärker miteinander verzahnt werden, wodurch das Praktikum sowohl Arbeits- als auch Lernort wird. Hierfür sollen Betriebe als Partner in der Lernkooperation gewonnen werden, so dass deren Anforderungen bereits mit in die Qualifizierung eingebunden werden können und im Praktikum eine Verstetigung von Lerninhalten erfolgen kann. Zusätzlich unterstützende Angebote für die Teilnehmer sollen ebenfalls die Qualität der Maßnahmen steigern.</p> <p>Dieses geschieht auf 3 Aktionslinien mit unterschiedlichen Inhalten:</p> <p><u>Integrationscoaching:</u> Erfassung von Praktikumsanforderungen im Betrieb und Einarbeitung der Bedarfe in die Unterrichtskonzepte, individuelle Stützung der Teilnehmer/innen außerhalb des regulären Unterrichts, individuelle Begleitung am Praktikumsort sowie Nachbetreuung und Vermittlung für Personen, die nicht im Praktikumsbetrieb verbleiben können</p> <p><u>Qualifizierungscoaching:</u> Verzahnung von Qualifizierung und Praktikum schon zu Beginn der Maßnahme, kurze Lernsequenzen, um schnell auf Änderungen reagieren zu können, Auswahl von Praktikumsbetrieben, die Qualifizierungsinhalte zu verstetigen, Beratung und Anleitung der Betreuer in den Praktikumsbetrieben, Beratung der Betriebe um Arbeitsaufnahmen zu befördern.</p> <p><u>Management der Lernortkooperation:</u> Aufbau der Kooperation, Kommunikation zwischen Bildungsdienstleister, Berufsschule und Unternehmen, Aufbau bzw. Vertiefung bestehender Netzwerke.</p> <p>Die Betriebe werden über die gewachsenen Kontakte und Kooperationen des IfW gewonnen, wobei die Firmen mit dem Projekt dahingehend sensibilisiert und in Stand gesetzt werden sollen, auch selber aus eigener Verantwortung dem Fachkräftemangel durch Qualifizierung gering Qualifizierter zu begegnen. Der Nutzen für die sich beteiligenden Betriebe soll ausführlich in Akquisitionsflyern dargestellt werden.</p>

Titel des Projekts:	Steuerungstechnische Basisqualifikationen in zukunftsweisenden Technologien (SBQ)
Aktenzeichen:	07.3.053.E.0.1
Träger:	Senatorin für Bildung und Wissenschaft – Technisches Bildungszentrum Mitte
Laufzeit:	6 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Metall- und Elektrotechnik
BAP Fonds	1.1

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Qualitative Ziele

Mit dem Projekt soll die steigende positive konjunkturelle Entwicklung in der Metall und Elektrobranche flankiert werden. Aus einer regional gesamtwirtschaftlichen Sicht kommt in Bremen und Bremerhaven der Metall- und Elektrobranche eine wesentliche qualitative Bedeutung als Arbeitgeber zu. Laut einer Studie des Instituts für Arbeit und Wirtschaft waren 2006 mindestens 50% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im verarbeitenden Gewerbe im Land Bremen in der Metall- und Elektrobranche angesiedelt. Sie ist zugleich eine der innovativsten Branchen des verarbeitenden Gewerbes. Mit einer Innovationsquote von über 65 % sind insbesondere Kenntnisse in Steuerungs- und Automatisierungstechniken sowie die Fähigkeit, zukünftige Qualifikationsanforderungen eigenständig zu bewältigen, in kleinen und mittelständischen Betrieben von besonderer Bedeutung.

Das Projekt bietet dazu Qualifizierungsmaßnahmen zur Kompetenzerweiterung mit dem Schwerpunkt Anwendungstransfer für Auszubildende, Ausbildungspersonal und Beschäftigte in Bremen und Bremerhaven an. Ziel des Projektvorhabens ist es, wesentliche Kompetenzen für lebenslanges Lernen zu vermitteln, die es Beschäftigten in regionalen KMU ermöglicht, die aktuellen und zukünftigen Qualifikationsanforderungen eigenständig zu bewältigen und damit ihren Teil zur Beschäftigungssicherung zu tragen.

Zielgruppen

Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikatoren/innen

Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen

Un- und Angelernte

Ältere über 40

KMU

Umsetzung

Das Qualifizierungsangebot richtet sich an folgende Zielgruppen:

Auszubildende aus gewerblich-technischen Berufen mit steuerungs- / automatisierungstechnischen Schwerpunkten am Technischen Bildungszentrum Mitte Bremen (TBZ) und den Gewerblichen Lehranstalten Bremerhaven (GLA)

Schulische Auszubildende und Lehrer/innen am TBZ und GLA in den betreffenden Lernbereichen

Auszubildende und andere Multiplikatoren

Mitarbeiter/innen aus regionalen KMU der Branche Metall-/Elektrotechnik:

Der Projektansatz orientiert sich an der Entwicklung von arbeitsplatzbezogenen Anwendungsszenarien, die sich auf die technologischen Infrastrukturen in den beteiligten Unternehmen beziehen. Dabei werden die Qualifizierungseinheiten in modularer Form realisiert, die die jeweiligen Technologien in den Betrieben grundsätzlich abbilden. Vermittelt werden sollen Kenntnisse in den steuerungstechnischen Qualifizierungsfeldern SPS, Pneumatik, Elektropneumatik, Hydraulik und Robotik sowie in Funktionsanalyse, systematische Fehlerprüfung und -beseitigung, Fernüberwachung und -wartung von Anlagen.

Die Qualifizierung erfolgt in Form hybrider Lernarrangements, die Präsenzseminare und Phasen von Online-Lernen adäquat kombinieren. Diese Lernform ermöglicht die Realisierung von gezieltem Wissenserwerb und bildet die Basis für die Herausbildung von Selbstlernkompetenzen.

Titel des Projekts:	Service Technik Wind 2008 - 2010
Aktenzeichen:	07.3.006.L.1.2
Träger:	Berufsbildungswerk des DGB (bfw)
Laufzeit:	3 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Umwelttechnologie, Windenergie
BAP Fonds	1.1 u. 2.4

Antragskonzept: Ziele und Zielgruppen des Angebots

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Das Projekt „Service Technik Wind 2008 - 2010“ zielt vor dem Hintergrund der starken Expansion des Windenergiesektors im Land Bremen darauf ab, den Aufbau von Arbeitsplätzen in der Windenergiebranche durch ein umfassendes Qualifizierungsangebot zu unterstützen. Durch die fachliche Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen soll die Entwicklung der Branche gefördert werden, indem das Fachkräfteangebot gesteigert wird. Zugleich soll der Zugang von Arbeitslosen zu Arbeitsplätzen in der Zukunftsbranche ermöglicht und das Qualifikationsniveau von Beschäftigten und Arbeitslosen erhöht werden.</p>

Zielgruppen
Fachebene: Meister/ innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikator/innen
Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Das Projekt bezieht sich auf die rasante Entwicklung der Windenergie und insbesondere von Bremerhaven als Windenergiestandort. Es richtet sich sowohl an Beschäftigte der Branche als auch an Arbeitslose. Für geringqualifizierte Arbeitslose wird ein niederschwelliges Qualifizierungsangebot entwickelt, das diesem Personenkreis den Zugang zu einer Beschäftigung in der Windenergiebranche ermöglicht. Mit den Qualifizierungen zur Fachkraft Gondelmontage, Produktionshelfer/in für Windenergieanlagen, der Fortbildung zum Servicemonteur/in Windenergieanlagentechnik für Berufsfremde und der Qualifizierung zum UP Schweißer/in werden nicht nur neue Arbeitskräftepotenziale für die festgestellten Bedarfe in der Branche gedeckt, sondern hier finden auch Menschen mit Migrationshintergrund ein Angebot, das ihren speziellen Bedingungen gerecht wird und ihnen sehr gute Integrationschancen vermittelt. Die bewährte Qualifizierung zum Servicemonteur für Windanlagentechnik wird durch ein Modul "Offshore-Technik" ergänzt. Migrant/innen und Frauen werden mit besonderen Aktivitäten gezielt angesprochen.</p> <p>Ein weiterer Schwerpunkt des Projektes ist die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte der Windenergiebranche (Arbeitssicherheit an Land und auf See; Technisches Englisch für Windenergietechnik und Teamtraining. Ferner werden auch für Beschäftigte Fortbildungen zum UP-Schweißer angeboten). Für die arbeitsplatznahe Qualifizierung in dem Bereich Arbeitssicherheit für Servicemonteur/innen wird auch ein interaktives, mediengestütztes Lernprogramm mit praxisorientierten E-Learning Lektionen im blended learning Verfahren eingesetzt und weiterentwickelt. Der im Interreg III B Projekt "Power" begonnene Ansatz der Harmonisierung bzw. Vergleichbarkeit von Qualifikationen im europäischen Kontext soll im beantragten Projekt in Kooperation mit dem beantragten Power-Nachfolgeprojekt weiter verfolgt werden.</p> <p>Eine weitere wesentliche Aufgabe des Projektes ist es, in Bremerhaven ein Qualifizierungszentrum für Windenergieanlagentechnik aufzubauen, das zusammen mit den Projektpartnern Qualifizierungsmaßnahmen auf unterschiedlichen Niveaus entsprechend den Arbeitsmarktbedarfen vor Ort anbietet.</p> <p>Schon jetzt ist es für die neuangesiedelten bzw. ansiedlungswilligen Betriebe zunehmend schwierig, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken. Auf der anderen Seite herrscht in Bremerhaven immer noch eine hohe Arbeitslosigkeit. Das Potenzial der Langzeitarbeitslosen steht jedoch nicht umstandslos zur Verfügung, da zunächst mehr oder weniger große Hemmnisse für eine adäquate Arbeits- und Qualifizierungsfähigkeit überwunden werden müssen. Deshalb setzen die Maßnahmen für Arbeitslose bei diversen Vorstufen zur eigentlichen fachlichen Qualifizierung an, um weitere Arbeitskräftepotenziale zu erschließen. Gleichzeitig besteht ein zunehmender Weiterbildungsbedarf für Beschäftigte, sei es durch die technologische Entwicklung, sei es durch neue gesetzliche Vorschriften oder auch die Forderung nach transnationaler Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen.</p> <p>In Bremerhaven sollen die vorhandenen Werkstattkapazitäten des bfw ausgebaut, d. h. Werkstätten, Labore und Seminarräume eingerichtet und ausgestattet werden, die den technischen Herausforderungen der Branche entsprechen. Hochwertige Ausrüstungen zur Sicherheitstechnik, sowie Großkomponenten aus dem Maschinenbau und eine Windkraftanlage (in der Werkstatt aufgestellt) werden das Herzstück des Qualifizierungszentrums bilden. Perspektivisch sollen auch mit dem Partner Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH (BBB) die technischen Ressourcen in räumlicher Nähe zu den Betrieben der Windenergiebranche zusammengefasst und z. B. für die Erstausbildung genutzt werden. In einem Netzwerk aus Bildungsträgern (ARGE Wind) Unternehmen der Windenergiebranche und den Hochschulen Bremen und Bremerhaven werden die Qualifizierungsangebote entsprechend der Branchenentwicklung und dem technologischen Fortschritt angepasst.</p>
--

Titel des Projekts:	FVK- Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden zur Faserverbundkunststoff-Praktiker/in
Aktenzeichen:	989 900.1
Träger:	Fraunhofer IFAM / Kunststoff-Kompetenzzentrum Bremen-Nord
Laufzeit:	15.11.2006 bis 14.11.2009
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Produktions- u. Werkstofftechniken/ Kunststoff
BAP Fonds	2.2 (altes BAP)

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>In Bremen-Nord sind zahlreiche Unternehmen der Kunststoff Be- und Verarbeitung angesiedelt. Um den anspruchsvollen Anforderungen der technologischen Entwicklungen gerecht zu werden und sich am Markt behaupten zu können, wurde von diesen Betrieben ein dringender Qualifikationsbedarf der Beschäftigten angemeldet. Zugleich besteht bei diesen Unternehmen aktueller Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften für Arbeitsplätze, die neu geschaffen werden sollen. Entsprechendes Fachpersonal ist allerdings weder regional noch überregional auf dem Arbeitsmarkt vorhanden. Mit der „Weiterbildungspartnerschaft Kunststoff-Kompetenzen“ soll der aktuell dringende Qualifikations- und Arbeitskräftebedarf für Erhalt und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit regionaler Unternehmen gedeckt werden. Ziel dieses Projektes ist, im Rahmen der beruflichen Weiterbildung ein umfassendes, überbetriebliches und zertifizierendes Personalqualifizierungssystem für die gesamte Faserverbundtechnologie zu entwickeln und zu etablieren. Dieses System wird in diesem Projekt zunächst pilotartig am Beispiel des/der FVK-Praktiker/in umgesetzt. Eine Zielgruppe sind arbeitssuchende Facharbeiter/innen, die für die Arbeiten mit faserverstärkten Kunststoffen noch keine Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten mitbringen. Die andere Zielgruppe sind betriebliche Mitarbeiter/innen der ausführenden Ebene, die die Voraussetzungen eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierungsmaßnahme mitbringen und somit in die Lage versetzt werden, Arbeitsanweisungen im Zusammenhang mit FVK zu verstehen und die Fertigungsschritte selbständig und fachgerecht auszuführen.</p> <p>Für die Umsetzung der Qualifizierung für arbeitssuchende Facharbeit/innen wurde von folgenden Planzahlen ausgegangen:</p> <p>2007 3 Assessments, 3 Vorkurse, 3 Hauptkurse FVK-Praktiker/in 2008 4 Assessments, 4 Vorkurse, 4 Hauptkurse FVK-Praktiker/in 2009 3 Assessments, 3 Vorkurse, 3 Hauptkurse FVK-Praktiker/in</p> <p>Aus der Zielgruppe betriebliche Mitarbeiter/innen sollten über die gesamte Projektlaufzeit 120 Mitarbeiter erreicht werden.</p> <p>Ein weiterer Teil des Projektes ist es, die neu zugründende Germanischer Lloyd/Fraunhofer-PersZert GmbH für die vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen akkreditieren zu lassen. .</p>
--

Zielgruppen
FacharbeiterInnen (auch fachfremd), Un- und Angelernte
Beteiligte KMU für Zielgruppen

Umsetzung

<p>Der Pilotlehrgang wurde Anfang 2007 erfolgreich durchgeführt. Nach Beendigung erhielten alle 12 Teilnehmer einen Arbeitsvertrag. Daraufhin wurde die Ausrichtung des Projektes verändert. Vorrangiges Ziel war es, Arbeitssuchenden durch die angebotenen Qualifizierungen wieder den Einstieg in den „ersten Arbeitsmarkt“ zu ermöglichen.</p> <p>In den beiden Projektjahren 2007 und 2008 wurden statt der geplanten 7 Durchläufe 10 Qualifizierungen durchgeführt. Die Vermittlungsquote der Teilnehmer/innen liegt bei 85%.</p> <p>Für die Qualifizierung betrieblicher Mitarbeiter sind für 2009 4 einwöchige Module zur Weiterbildung geplant. Auf Grund der hohen Nachfrage wurde in Bremerhaven über den Projektpartner bfw in Abstimmung mit allen Partnern der Weiterbildungspartnerschaft Kunststoff eine Außenstelle des Kunststoff-Kompetenzzentrums eingerichtet. Das Lehrgangsangebot in Bremerhaven ist zeitlich, inhaltlich und qualitativ identisch mit dem in Bremen-Nord.</p>

Titel des Projekts:	Qualifizierungszentrum für Faser-Verbund-Werkstoffe in Bremerhaven
Aktenzeichen:	07.3.007.L.1.2
Träger:	Berufsbildungswerk des DGB (bfw)
Laufzeit:	3 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Produktions- und Werkstofftechnik/ Windenergie
BAP Fonds	1.1 und 2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Aufgrund des aktuellen und absehbar wachsenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften für die Verarbeitung von Faser-Verbund-Werkstoffen in Bremerhaven – insbesondere aktuell für die Offshore-Windenergie – sollen vor Ort Qualifizierungs-kompetenzen und eine entsprechende Infrastruktur aufgebaut werden. Eine zentrale Aufgabe im Projekt ist zunächst der Aufbau und die Einrichtung der Werkstätten, Labore und Schulungsräume für die Qualifizierungsdurchgänge in den ange-mieteten Räumen des CWMT Fraunhofer, sowie die verantwortliche Durchführung der Kurse zum Faser-Verbund-Kunststoff-Praktiker. Dies beinhaltet in enger Zusammenarbeit mit dem IFAM Fraunhofer die Weiterentwicklung der Lehr-pläne und die Aufbereitung der einschlägigen Unterrichtsmaterialien, einschließlich digitaler Medien. Hier werden die Mitglieder der Weiterbildungspartnerschaft Kunststoff das Projekt fachlich unterstützen. Das Berufsbildungswerk als Antrag-steller übernimmt die leitende und koordinierende Rolle für den neuen Standort in Bremerhavener in dem Netzwerk zur Qualifizierung im Bereich der Faser-Verbund-Kunststoff Technik.</p>
--

Zielgruppen
Fachebene: Meister/ innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikator/innen
Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Die Bedarfe für die genannten Qualifizierungen im Feld Faser-Verbund-Kunststoff in der Region sind konkret belegt. Für fachlich aktuelle Inhalte bürgen die kompetenten Partner, insbesondere das IFAM Institut des Fraunhoferzentrums und der Weiterbildungspartnerschaft Kunststoff in Bremen-Nord (FIBRE, IWT, AIRBUS, Haindl und Abeking & Rasmussen). Im Rahmen des Projektes wird eine Werkstatt mit Labor- und Seminarräumen eingerichtet, in der jeweils eine Gruppe von 12 Teilnehmern/innen qualifiziert werden kann. Hierfür setzt der Antragsteller einen großen Teil eigener Ressourcen (z. B. der bisherigen Metallwerkstatt des bfw) ein. Einrichtung und Ausstattung ermöglicht die Qualifizierung zum Faser-Verbund-Kunststoff-Praktiker. Diese Fortbildung ist firmen- und branchenübergreifend und schließt mit einer Prüfung zum Faser-Verbund-Kunststoffpraktiker vor dem Germanischen Lloyd ab. Dies entspricht der Stufe 3 des Europäischen Qualifikationsrahmens. Die Teilnehmer sind daher in allen Branchen einsetzbar, in denen der Werkstoff verarbeitet wird.</p> <p>Für die Lehrgangsinhalte kann auf Erfahrungen aus anderen Projekten bzw. Maßnahmen zurückgegriffen werden. Die Lehrpläne müssen jedoch im Abgleich mit den Erfordernissen der kunststoffverarbeitenden Betriebe kontinuierlich fortentwickelt und an die jeweiligen Ziel- und Lerngruppen angepasst werden. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit dem Germanischen Lloyd als zertifizierende Stelle, den Projektpartnern als Experten und den Mitgliedern des Prüfungsausschusses. Der aktuelle Entwicklungsstand des Lehrplans zum FVK-Praktiker ist ein vierwöchiger Kurs, der sich an Beschäftigte und an Personen mit einschlägigen Vorkenntnissen richtet und in Module gegliedert ist, die zeitlich versetzt angeboten werden können. Für fachfremde Teilnehmer/innen muss der Lehrgang auf 8 Wochen ausgebaut werden. Im Rahmen des Projektes werden auch Lernmedien für eLearning-Phasen entwickelt. Die Unterlagen dienen der Begleitung des Unterrichts, sowie der individuellen Nachbereitung. Dieses mediengestützte Qualifizierungsangebot richtet sich gleichermaßen an Arbeitslose und Beschäftigte.</p> <p>Für Arbeitslose werden Assessments nicht nur vor den einzelnen Lehrgängen durchgeführt, sondern als eine Grundstruktur im Projekt etabliert, in denen die Eignung speziell auch für die Windenergiebranche (mit dem Ziel einer möglichen Qualifizierung im Windzentrum des bfw) insgesamt ermittelt wird.</p> <p>Bei der Qualifizierung und der Vermittlung in Arbeit wird auf Frauen, Migrant/innen und Ältere als zu erschließendes Arbeitskräftepotenzial besonderes Augenmerk gelegt. Unternehmen und deren Personalverantwortliche sollen parallel insbesondere für die Beschäftigung von Frauen im Bereich der Faser-Verbund-Kunststoffe sensibilisiert werden. Für die Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch mindestens 36 Migrant/-innen gewonnen werden.</p> <p>Der starke Boom in der Branche hat allerdings dafür gesorgt, dass auf allen Qualifikationsebenen einschlägig qualifiziertes Personal von der Industrie eingestellt wurde und auf dem Markt kein Ausbildungspersonal für das Projekt zur Verfügung steht. Deshalb müssen im Projekt Ausbilder/innen die erforderlichen Fachkenntnisse vermittelt werden. Für diese Fortbildung stehen die fachlichen und didaktischen Möglichkeiten des bfw und des IFAM sowie die Kompetenzen der Partner aus der Weiterbildungspartnerschaft Kunststoff zur Verfügung.</p>
--

Titel des Projekts:	PortWork
Aktenzeichen:	07.3.079.L.2.1
Träger:	ma-co maritimes kompetenzcentrum e.V
Laufzeit:	4 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Innovationen im Dienstleistungssektor, Logistik und maritime Wirtschaft
BAP Fonds	2.4 und 1.2

Antrag, Ziele und Zielgruppen

<p>Die bremischen Häfen gehören trotz der Spezialisierung im Auto- und Containerumschlag zu den sogenannten Universalhäfen. Sowohl an den Standorten in Bremerhaven als auch in Bremen ist in den nächsten Jahren mit einem wachsenden Arbeitskräftebedarf zu rechnen. Es wird für die Hafenbetriebe zunehmend darum gehen, Gruppen des Arbeitsmarktes zu gewinnen, die bisher nicht im Fokus der Personalrekrutierung standen. In dieser Verknüpfung eröffnet sich die arbeitsmarktpolitische Chance, eine erfolgreiche Integration bisher vernachlässigter Beschäftigtengruppen zu erreichen.</p> <p>Die kontinuierliche Optimierung des Arbeitseinsatzes und die nachhaltige Steigerung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowie Flexibilität und Mobilität von Beschäftigten aller Altersgruppen werden zukünftig für diesen Arbeitsmarkt herausragende Themen sein. Die Wirtschaft in und um die bremischen Häfen ist geprägt durch eine hohe Verzahnung von verschiedensten Dienstleistungsunternehmen. Harmonisierung in den Standards der Basisqualifikationen, Passgenauigkeit und Abstimmung bei den aufzubauenden Spezialkenntnissen und -fertigkeiten müssen hierfür bereitgestellt werden. Das Projekt zeigt den Hafenbetrieben Möglichkeiten auf, wie diese bisher wenig berücksichtigte Personengruppen rekrutieren und sie betriebsindividuell zu Fachkräften ausbilden können.</p> <p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>PortWork will die Betriebe im Hafen beraten und qualifizieren und sie motivieren, ihre Personalbedarfe über eine nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen abzudecken.</p> <p>SGB-II-Qualifizierungsangebote sollen in das Schema des EQR eingepasst werden, um eine Vergleichbarkeit im europäischen Maßstab zu erreichen und die Mobilität der Beschäftigten erhöhen.</p> <p>Betriebliche Anforderungen sollen in die Modularisierung der Basisqualifikation und in die didaktische Systematik der Kompetenzpassausbildung einfließen und damit von den Hafenbetrieben nachgefragte Spezialisierungen ermöglichen.</p>

Zielgruppen
Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikatoren/innen
Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>PortWork ist eine auf Kontinuität und Nachhaltigkeit angelegte Initiative. Sie versteht sich als Impulsgeber und adäquater Unterstützer der bremischen Hafenwirtschaft und hafennahen Logistik zur Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen im Bereich der betrieblichen Personalmanagements und will damit auch einen wirkungsvollen Beitrag zur Entlastung des bremischen Arbeitsmarktes leisten. Es ergeben sich zwei zentrale Ansatzpunkte zur Fortentwicklung der Initiative:</p> <p>Die bislang erfolgreich entwickelten und erprobten Konzepte und Instrumente sowohl für arbeitsmarktrelevante Maßnahmen als auch für betriebliche Umsetzungen hinsichtlich unterschiedlicher Zielgruppen zu diversifizieren und diese nachhaltig in KMU zu etablieren</p> <p>Die Entwicklung weiterer innovativer Lösungen für neue Herausforderungen und in den KMU zu verankern.</p> <p>Die Umsetzung erfolgt in 15 inhaltlichen Arbeitspaketen. Inhalte sind Maßnahmen und Aktivitäten zur Heranführung Arbeitsloser an die Arbeit in den Betrieben der Branche, „Betriebsberatung zu Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie der Arbeitszeitgestaltung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, Maßnahmen zur verstärkten Beschäftigung von Frauen im Bereich der Hafenlogistik und weitere Transferaktivitäten. Folgende Arbeitspakete werden als Bestandteil des ESF-Projektes vorgeschlagen:</p> <p>AP 1: Ausweitung der Zielgruppen: In Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Bildungswerk sollen Menschen mit Migrationshintergrund aus den Sprachkursen für das Vorhaben gewonnen sowie die Zielgruppen auf Frauen und ältere Arbeitslose ausgedehnt werden.</p> <p>AP 2: In sogenannten Schnupperwochen werden Arbeit suchende Frauen für eine Tätigkeit in der Distributionslogistik interessiert. Gemeinsam mit den Frauen sollen die unterschiedlichen Eignungen und Neigungen ausgelotet werden, um geeignete Tätigkeiten und adäquate Arbeitsplätze/Arbeitszeitstrukturen zu identifizieren, die ihnen eine nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeit eröffnen. Die Konzepterprobung erfolgt in einem KMU und wird auf andere KMU übertragen.</p> <p>Nicht Gegenstand der Projektförderung sind die AP 3 und AP 4: Kompetenzpassausbildung „Automobile“ und „Qualifizierte/r Kommissionierer/in“.</p>

AP 5: In diesem Arbeitspaket geht es vorrangig um die inhaltliche Ausrichtung aller Berufsbilder der Hafenlogistik nach der Logik des EQR als Referenzinstrument, um die angebotenen Qualifizierungsgänge den im EQR entwickelten Standards anzupassen und damit die Grundlage für die Vergleichbarkeit von Lernergebnissen und Kompetenzen zu schaffen. Hiermit soll gewährleistet werden, dass Qualifikationen nach Inhalt und Profil - und nicht nach Methoden und Formen des Angebotes - vergleichbar gemacht werden und dass eine Durchlässigkeit der Qualifizierungsgänge gefördert wird.

In der Bundesinitiative für die Seehäfen soll durch die Zusammenführung von Qualifizierungseinrichtungen zu einem Qualifizierungszentrum für Hafenlogistik gewährleistet werden, dass einheitliche Standards in der Qualifizierung (gleiche Inhalte, gleiche Preisgestaltung etc.) geschaffen werden. Inhaltlich überschneidet sich die Bundesinitiative nicht mit dem AP 5. und AP 6: Die sozialpädagogische Einstiegsbegleitung trägt zur nachhaltigen Integration der Teilnehmer/innen in KMU bei und sichert damit den Integrationserfolg des Projektes.

AP 7: Neu eingestellte, bisher arbeitslose Mitarbeiter/innen in KMU sollen mit Hilfe von betriebsgerechten Berufsentwicklungsplänen systematisch in ihrem beruflichen Werdegang unterstützt werden. Die KMU werden vom Projekt über die Möglichkeiten der Arbeitsförderung (WEGEBAU, Kombilohn etc) beraten.

AP 8: Die Umsetzung, Bewertung und der Transfer bereits entwickelter Konzepte im Bereich des Güterumschlags soll u.a. für den Servicebereich, Lagerhaltung sowie außer- und zwischenbetriebliche Transporte erprobt und für weitere KMU nutzbar gemacht werden. Die Personalentwicklungskonzepte sollen den Bedürfnissen und Potenzialen älterer und geringqualifizierter Beschäftigter entsprechen.

AP 9: Die betriebliche Nachfolgeplanung in KMU soll darauf aufsetzen, niedrig qualifiziertes Personal systematisch fortzubilden und kontinuierlich auf die Anforderungen vorzubereiten, um den Austritt von Belegschaftsgruppen zu kompensieren. Dieser Entwicklungsprozess ist eng mit den Angeboten des Projektes zur Entwicklung arbeitsloser Benachteiligter verzahnt.

AP 10 und AP 11: Die Alternsgerechte Organisationsentwicklung und die Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung sind im Vorprojekt entwickelt und geprüft. Sie sind nicht mehr Gegenstand des hier vorgeschlagenen Projektes.

AP 12: Es sollen Modelle für eine "Frauenerwerbstätigkeit ohne Zeitbarrieren" für Tätigkeiten in der Logistikbranche entwickelt werden. Hier soll auf das im Vorprojekt erfolgreiche Modell der Konzeptentwicklung im Großbetrieb mit Transfer in KMU zurück gegriffen werden. Um Arbeitszeitmodelle in frauuntypischen Beschäftigungsfeldern zu entwickeln, die Rahmenbedingungen zu erproben und eine Frauenbeschäftigung tatsächlich zu ermöglichen, bedarf es eines Leitbetriebs, der hier führend voran geht und sich als Türöffner bei beteiligten KMU betätigt. Die Entwicklung und beteiligungsorientierte Einführung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen für Frauen soll exemplarisch in der BLG entwickelt und durch die BLG finanziert werden. Der sich daran anschließende Wissenstransfer in KMU ist Gegenstand der ESF-Förderung.

AP 13: Es sollen Qualifizierungsbausteine für Beschäftigte und betriebliche Interessenvertreter/innen im KMU entwickelt werden, um sie für die betrieblichen Herausforderungen des demographischen Wandels zu sensibilisieren und für die in den APs beschriebenen modellhaften Personalentwicklungskonzepte zu gewinnen.

AP 14: Das Projekt will eine breite Öffentlichkeit erreichen und eine von der Betriebsberatung entwickelte, organisierte Transferoffensive vornehmen. Ressourcen und Know-how für Marketing und Transfer werden in hohem Maße von der BLG zur Verfügung gestellt.

AP 15: Dieses AP wird durch die Projektsteuerung und die für eine erfolgreiche Umsetzung notwendige Netzwerkaktivität bestimmt. Evaluationsergebnisse müssen den weiteren Projektschritten nutzbar gemacht werden sowie Feed-Back- und Reflexionsveranstaltungen durchgeführt werden.

Titel des Projekts:	Perspektive Logistik
Aktenzeichen:	07.3.013.K.2.2
Träger:	Dekra
Laufzeit:	4 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Hafen/Logistik
BAP Fonds	1.2. u. 2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Das Projekt „Perspektive Logistik“ zielt auf die Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden in der Logistikbranche mit der besonderen Zielgruppe der gering qualifizierten Kräfte und von Menschen mit Migrationshintergrund.</p> <p>Die Betriebe der Logistikbranche haben zunehmend Probleme ihren Fachkräftebedarf qualitativ und quantitativ zu decken. Dies ist in größerem Umfang praktisch nur durch Verschiebung von unten nach oben zu lösen, d. h. niedrigschwellig Beschäftigte werden weiterqualifiziert und zusätzlich werden neue Arbeitskräftepotenziale erschlossen, die bisher nicht genutzt werden konnten. Das Projekt setzt an beiden Seiten an: gering oder unqualifizierte Mitarbeiter werden in Lehrgängen z. B. Gabelstaplerschein, Ladungssicherung etc. weiter qualifiziert und bei un- bzw. gering qualifizierten Arbeitslosen werden zunächst Voraussetzungen geschaffen, auf die eine dann erfolgende Qualifizierung aufbaut. Als besondere Zielgruppe werden Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund in das Projekt einbezogen.</p>
--

Zielgruppen
Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Das Projekt „Perspektive Logistik“ soll die Lücke zwischen den Anforderungen der Betriebe, den Voraussetzungen für eine Qualifizierung und dem aktuellen Bildungsstand der Teilnehmenden schließen helfen, indem Vorbereitungslehrgänge für gering qualifizierte Arbeitslose und für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten werden. Für in der Hauptsache gering qualifizierte Beschäftigte werden Lehrgänge angeboten, die mit formalen Qualifikationen abschließen, die auch die neue Betriebssicherheitsverordnung verlangt. Für Arbeitslose werden Maßnahmen im TrainingCenter p.r.o.f.i. Lagerlogistik sowie Kranführer und Maschinenbediener sowie Kraftfahrer angeboten. Die Maßnahme selbst ist über die Arge/Agentur finanziert.</p> <p>Da hier un- und geringqualifizierte Personen, sowohl Beschäftigte als auch Arbeitslose, darunter insbesondere auch Migrant/innen angesprochen werden, werden die Maßnahmen durch Vorqualifikationen, Betreuung und Integrationsbegleitung ergänzt.</p> <p>Das Projekt stellt einen direkten Bezug zu den Bedarfen von Betrieben und Zielgruppen (Beschäftigte, Jugendliche, Personen mit Migrationshintergrund, Frauen) her. Über die beschriebenen Maßnahmen der Vorbereitung, Begleitung u. Nachbetreuung der Teilnehmer/innen, die sich aus Zielgruppen mit diversen Qualifizierungs- u. Beschäftigungshemmnissen rekrutieren sollen, werden diese in die Lage versetzt werden, diverse niedrigschwellige logistikspezifische Lehrgänge mit anerkanntem Abschluss erfolgreich durchlaufen zu können. Die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie Migranten/innen ist explizites Ziel. Die Eingliederung soll durch ein Patenmodell (mit bereits Beschäftigten) begleitet werden.</p>
--

Titel des Projekts:	Qualitätssicherung in der Lebensmittelwirtschaft - Schwerpunkt Fischwirtschaft. Effiziente Lernangebote und Lernwege für Auszubildende und Beschäftigte in KMU (QSL)
Aktenzeichen:	07.3.014.E.0.2
Träger:	Hochschule Bremen
Laufzeit:	6 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Lebensmittel, Fischwirtschaft
BAP Fonds	1.1

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Die Fisch- und Lebensmittelwirtschaft ist für die Stadt wie für die Region von großer wirtschaftlicher Bedeutung. Ein erheblicher Anteil der fischverarbeitenden Betriebe sowie des Fischhandels in Deutschland ist in Bremerhaven konzentriert. Ein wichtiger Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe ist die Erfüllung der hohen Qualitätsanforderungen durch gesetzliche Vorgaben und den Marktdruck. Hier besteht ein erheblicher (Nachhol-) Bedarf für die Qualifizierung der Mitarbeiter/innen.</p> <p>Projektziel ist die Vermittlung und Erweiterung der für die Qualitätssicherung in der Lebensmittelwirtschaft/Schwerpunkt Fischwirtschaft notwendigen individuellen Fach- und beruflichen Schlüsselkompetenzen von Beschäftigten, Auszubildenden und betrieblichen sowie berufsschulischen MultiplikatorenInnen. Durch den Erwerb neuen Wissens und neuer Fertigkeiten sollen sie befähigt werden, ihre Qualifikationen den gestiegenen Anforderungen anzupassen sowie Methoden und Techniken kontinuierlicher Wissenserneuerung kennen zu lernen und anzuwenden. Damit wird auch ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig gesichert werden können. Ein Großteil der Beschäftigten in der Branche sind un- bzw. gering-qualifizierte Frauen. Diese Zielgruppe wird besonders berücksichtigt.</p>
--

Zielgruppen
Fachebene: Meister/ innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikator/innen
Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Anknüpfend an die ermittelten Problem- und Bedarfslagen in den KMU umfasst das Konzept ein flexibles und zielorientiertes Arrangement einer Vernetzung von Qualifizierung und Beratung. Die KMU sollen mit den Methoden und Techniken der Wissensaneignung, -implementierung und -weitergabe vertraut gemacht werden, die für den Transfer des Wissens in den betrieblichen Arbeitsprozess notwendig sind.</p> <p>Die Umsetzung des konzeptionellen Ansatzes erfolgt in zwei Handlungssträngen, die sich aus den Handlungs- und Anwendungsfeldern der jeweiligen Zielgruppen ergeben: zum einen die betriebliche Praxis in KMU, zum anderen die dualen Lernorte Betrieb und Berufsschule. Zielgruppen sind Beschäftigte aller betrieblichen Ebenen und Bereiche, betriebliche Multiplikator/innen aus KMU der Lebensmittelwirtschaft in Bremerhaven und dem Umland (vormaliger Landkreis Wesermünde) und Auszubildende. Ein Transfer der Inhalte und Methoden findet für Lehrende in den dualen Ausbildungsgängen sowie der Berufsfachschule für Lebensmitteltechnik des Fachbereichs Lebensmitteltechnik der Gewerblichen Lehranstalten (GLA) Bremerhaven statt.</p> <p>Die Qualifizierungsmodule umfassen diverse Inhalte der Themenfelder Qualitätssicherung und Hygiene. Basierend auf der ermittelten Anforderung, Qualitätsbewusstsein herauszubilden und qualitätssichernd zu handeln und den daraus abgeleiteten Qualifizierungsbedarfen, sollen Module zu folgenden Kompetenzbereichen (weiter-)entwickelt und umgesetzt werden: Systematische Bewertung der (gesundheitlichen) Gefahren und Risiken aller Vorgänge und Verfahren auf jeder Stufe der Lebensmittelkette / qualitätssichernde Dokumentation gem. den Qualitätssicherungsprinzipien; Hygiene: Personal und Betriebshygiene nach den geforderten Hygienemaßstäben als Basis für eine „gute Hygienepraxis“; Sensorik: Handhabbare sensorische Prüf- und Analysemethoden für KMU als Einstieg in die Sensorik zur Qualitätssicherung; Produktsensorik; Kundenorientierung: Information und -beratung/ Produktkenntnisse/ Servicekompetenz.</p> <p>Letzt genannter Kompetenzbereich soll je nach Fortgang der Planungsgespräche des Vorhabens mit der IHK Bremerhaven und dem Bundesverband Mobiler Fischhändler sowie dem FISCHFACHHANDEL um weitere Inhalte erweitert werden (beispielsweise betriebswirtschaftliche Kenntnisse, Marketingkenntnisse, Präsentationstechniken, Selbstmarketing) und mit einem IHK-Zertifikat abschließen. Bei der TN Akquisition sollen Frauen verstärkt angesprochen werden, um die Frauenquote möglichst noch zu steigern. Mit der methodischen Gewichtung auf blended Learning wird besonders auf die Rahmenbedingungen für Betriebe und Mitarbeiter/innen in der Branche eingegangen, die traditionelle Lernformen in Seminaren kaum zulassen.</p> <p>In allen Phasen des Projektes, der Auswahl der Inhalte, der (medien-)didaktischen Aufbereitung und der Lernorganisation werden Aspekte von Gender und Diversity, auch in Hinblick auf Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund berücksichtigt. Jede Projektphase umfasst spezifische Arbeitspakete, die jeweils Gesamt- und Teilziele umfassen und mit Meilensteinen zur Zielerreichung versehen sind.</p>

Titel des Projekts:	Prima Klima leicht bauen – natürlich leben
Aktenzeichen:	07.3.064.K.2.1
Träger:	Berufsbildungswerk des DGB
Laufzeit:	4 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Innovationen im Handwerk, Bauwirtschaft
BAP Fonds	1.2 und 2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p>Das Projekt leistet mit seinen Qualifizierungsangeboten für Beschäftigte und Arbeitslose einen wichtigen umweltpolitischen Beitrag zur CO2-Reduzierung. Auf Bauwerke entfallen etwa 42% des Energieverbrauchs der Europäischen Union. Maßnahmen, wie die Energieeinsparverordnung (EnEV) oder die Einführung des Gebäudeenergiepasses in 2008, sollen den Energieverbrauch erheblich reduzieren. Im Land Bremen kommt der energetischen Altbaumodernisierung eine besondere Bedeutung zu, da das „Bauen im Bestand“ ein großes Potential der Energieeinsparung birgt. Dies bedeutet, dass sie neben arbeitsorganisatorischen Veränderungen in den Betrieben, veränderten Marketingstrategien, der Notwendigkeit von Netzwerken, der technologischen Veränderungen in der Bausanierung und Bauwerkserhaltung auch auf spezialisierte Fachkräfte angewiesen ist, die den aktuellen Anforderungen gewachsen sind. Spezialisierte Facharbeiter/innen aus dem Bauhaupt- und Nebengewerbe mit aktuellen Kenntnissen in energetischen Bauweisen (wie Trockenbau und Dämmtechnik) werden auf dem Arbeitsmarkt zunehmend gefragt. Die geplanten Angebote zur Optimierung der Bauausführung richten sich überwiegend an Beschäftigte von der Geschäftsführung bis zur Fachkraft. Für sie werden Angebote entwickelt, die die Dienstleistungsqualität in den Betrieben heben und eine verbesserte Arbeitsorganisation ebenso in den Fokus nehmen, wie die Kunden/innenansprache und -orientierung, die Kommunikation auf der Baustelle und die Team- und Netzwerkfähigkeit.</p> <p>Die Qualifizierung von Arbeitslosen ist auf die Fortbildung „Trockenbau und Dämmtechnik“ ausgerichtet.</p> <p><i>Qualitative Ziele des Projektes</i></p> <p>Es sollen energetisch anspruchsvolle Sanierungsstandards mittels ökologischer Dämm- und Baustoffe auf dem lokalen Markt etabliert werden.</p> <p>Innovative Technologien der energetischen Gebäudesanierung sollen auf dem Markt eingeführt und weiter entwickelt werden.</p> <p>Der Know-how-Transfer innerhalb der Gewerke und zu den Verbraucher/innen soll beschleunigt werden und durch beispielhafte, übertragbare Sanierungsempfehlungen zur Nachahmung anregen. Die wirtschaftliche Situation der Handwerksbetriebe soll durch Optimierung ihrer Marketingstrategien und der Kundengewinnung speziell in der Region Bremerhaven weiter gestärkt und positiv gestaltet werden.</p> <p>Entwicklung der unterstützenden eLearning Module zum/r „Gebäudeenergieberater/in“.</p> <p>In Bremerhaven sollen vier HOME-Messen zu den Themen Energieeffizienz, Bauökologie und Auswirkung des demographischen Wandels, konzipiert und durchgeführt werden.</p>
--

Zielgruppen:
Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen Multiplikatoren/innen
Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Zur Vorbereitung auf die Durchführung der Messe HOME wird Meister/innen und Techniker/innen Qualifizierungen in den Themenfeldern: Marktanalysen, und Kundengruppen, energieeffizientes Bauen, demographischer Wandel, Konzeption und Bau von Messeexponaten, Kundenansprache u.ä. angeboten. Die Schulungen für Multiplikator/innen vermitteln Fachwissen und Kommunikations- und Präsentationstechniken. Für Beschäftigte, Auszubildende und Arbeitslose werden eLearning-Module zu den Themen: „Gebäudeenergieberater/in“, „Energiesparende Modernisierung“, „Hausmeisterhelfer/in“ (weiter)entwickelt. Dabei wird eLearning als Instrument der Personalqualifizierung in KMU, Berufsschulen und Verbänden in einem mehrstufigen Verfahren entwickelt und zur Anwendung gebracht.</p> <p>Beschäftigte und Arbeitslose können im Projekt folgende Zertifikate erwerben:</p> <p>Bfw-BBZ Zertifikat: Trockenbau und Dämmtechnik</p> <p>Bfw-BBZ-Incotrain Online Zertifikat Gebäudeenergieberater</p> <p>Das Projekt ist nur mit einer geringen Beteiligung von Frauen geplant. Frauen sind im Baugebiet am häufigsten als Architektin, Malerin oder Tischlerin zu finden oder als „mithelfende“ Unternehmerfrau. Auf der anderen Seite treten Frauen als Bauherrinnen auf und werden oft nicht angemessen angesprochen. Zur Steigerung der Chancengleichheit sollen im Projekt Kommunikationsmodule für Männer und Frauen zum Thema „Kommunikation am Bau“ angeboten werden.</p> <p>Das Projekt wird in Kooperation mit dem Projekt „Qualifizierung und Kompetenzentwicklung im Handwerk zum Einsatz innovativer Technologien zur CO2-Reduktion im Gebäudebereich – KomET“ des HabdWERK durchgeführt.</p>
--

Titel des Projekts:	Qualifizierung und Kompetenzentwicklung im Handwerk zum Einsatz innovativer Technologien zur CO2-Reduktion im Gebäudebereich - KomET
Aktenzeichen:	07.3.061.E.0.1
Träger:	HandWERK GmbH
Laufzeit:	5/2008 – 12/2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Innovationen im Handwerk, Baubranche
BAP Fonds	1.2

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p>Im Projekt KomET sollen Beschäftigte des Bauhandwerks insbesondere in bezug auf qualitativ hochwertige Verarbeitung/Installation von neuen Materialien und Technologien in der energiesparenden Modernisierung qualifiziert werden.</p> <p>Als Geschäftsfeld ist die energiesparende Modernisierung von Gebäuden aktuell geprägt von hoher Entwicklungsdynamik, sich laufend verschärfenden gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen sowie einer Vielfalt an konkurrierenden Produkten und Technologien. Für die betroffenen Gewerke kann davon ausgegangen werden, dass sich die Energiesparkompetenz zu einem Erfolgsfaktor in naher Zukunft entwickeln wird. Energiesparen umfasst dabei alle Geschäftsprozesse von der Beratung bis zur Qualitätssicherung.</p>

Zielgruppen
Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen Multiplikatoren/innen
Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Im Projekt KomET wird ein systematisch verknüpftes Lehrgangskonzept zur Förderung energiesparender Technologien für das Bremer Handwerk entwickelt. Das Projekt stellt insbesondere darauf ab, ein modulares System bestehend aus Gewerke übergreifenden und Gewerke spezifischen Lerneinheiten zu entwickeln und für die (Weiter)Qualifizierung sowohl der Arbeitnehmer/innen als auch der Arbeitssuchenden und Führungskräfte in geeigneter Form bereitzustellen.</p> <p>In 11 Modulen werden Beschäftigte und Arbeitslose auf den neusten Stand der Energiespartechnik gebracht. Die Teilnehmer/innen können einzelne Module absolvieren und somit passgenau spezifische Qualifizierungsbedarfe befriedigen oder mehrere Module aufeinander aufbauend absolvieren. Im Wesentlichen sind drei Lehrgangsformen angeboten:</p> <p>Modulares Lehrgangssystem für Beschäftigte, Meister/innen und Unternehmer/innen aller betroffenen Branchen zu den Themen: Dämmtechnik, Steuerung- und Regelungstechnik, Regenerative Energiequellen für Nicht-Heizungsbauer</p> <p>Workshopreihe für Unternehmerfrauen und weibliche Beschäftigte im Handwerk – Energiesparkompetenz für Unternehmerfrauen</p> <p>Lehrgänge „Energiesparende Gebäudetechnik – Schwerpunkt Dämmtechnik“ und „Energiesparende Gebäudetechnik – Schwerpunkt Steuerungs- und Regeltechnik“, „Fachkraft Schimmelpilzsanierung“</p> <p>Das Projekt hat sich 7 messbare Meilensteine gesetzt, die in 14 klar definierten Arbeitspaketen erreicht werden sollen. Die Konzept- und Kompetenzentwicklung zum Einsatz innovativer Technologien wird durch einen begleitenden Know-how-Transfer von der Wissenschaft ins Handwerk unterstützt. Lehrgangsmodule in den Bereichen Dämmtechnik, Ist-Analyse und Qualitätssicherung, regenerative Energien für Nicht-Heizungsbauer, Steuerungs- und Regeltechnik sowie ein Lehrgang zur Fachkraft Dämmtechnik und zur Fachkraft Schimmelpilzsanierung sollen für Langzeitarbeitslose unterschiedlicher Gewerke eine Chance darstellen, ihre Beschäftigungsfähigkeit mit einer spezifischen und am Bedarf ausgerichteten Zusatzqualifikation zu verbessern. Durch Kooperationen mit der Handwerkskammer und den Innungen sollen geeignete Betriebe und Teilnehmer/innen der verschiedenen Gewerke erreicht werden. Das Projekt wird in Kooperation mit dem Projekt „Leicht Bauen – natürlich leben, Prima Klima“ des bfw</p>
--

Titel des Projekts:	Kompetenzerwerb zur Betriebsübernahme/übergabe durch Qualifizierung im HandWERK
Aktenzeichen:	07.3.059.E.0.1
Träger:	HandWERK gGmbH
Laufzeit:	6 / 2008 – 12 / 2009
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Handwerk, gewerkeübergreifend, Betriebsübergabe
BAP Fonds	1.2

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p>In den kommenden 5 Jahren werden 2.700 Unternehmensnachfolgen in Bremer KMU anstehen. Bei knapp 10% der Unternehmen bleibt die Suche nach einem/r Betriebsnachfolger/in bisher erfolglos. Insbesondere bei familiengeführten Handwerksunternehmen wird häufig kein/e Nachfolger/in gefunden, so dass die Unternehmen geschlossen werden müssen und Arbeitsplätze verloren gehen.</p> <p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Die Betriebsnachfolge im Handwerk soll erfolgreich und nachhaltig gesichert werden.</p>
--

Zielgruppen
Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen,, Multiplikatoren/innen
Ältere über 40

Umsetzung

<p>Ein Betriebsübergang muss möglichst reibungslos organisiert werden, damit Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. Die Teilnehmer/innen für das Angebot sollen aus der Betriebsberatung der Handwerkskammer und aus Existenzgründungsseminaren rekrutiert werden.</p> <p>Potenziellen Nachfolger/innen sollen im Seminar „Unternehmensnachfolge – Nachfolger/innen“ Kenntnisse darüber vermittelt werden, welche Chancen und Risiken mit einer Betriebsübernahme verbunden sind, wie ein geeigneter Betrieb gefunden, geprüft und eine erfolgreiche Übergabe erfolgen kann.</p> <p>Für Betriebsübergeber/innen stehen im Seminar „Unternehmensnachfolge – Betriebsinhaber“ Themenschwerpunkte wie „Einschätzung des Wertes“, „Vertragsarten“, „Finanzierung“ und „Altersvorsorge“ im Mittelpunkt. Zusätzlich stehen bei Betriebsinhaber/innen Themen wie „Potenzial und Verlässlichkeit des/r Nachfolgers/in“ und „Umgang mit psychologischen Faktoren bei Familienmitgliedern oder Unternehmenspartnern“ im Fokus.</p> <p>Das Angebot ist in das in Bremen bestehende Netzwerk „Unternehmensnachfolge“ (Kammern in Bremen und Bremerhaven sowie Wirtschaftsförderung und RKW) integriert und soll eine Lücke schließen, die angesichts der bisherigen Beratungsangebote zum Thema Existenzgründung offen bleibt. Geeignete Module, die im Projekt entwickelt werden, sollen später in die regulären Kurse zur Meistervorbereitung und zum/r Betriebswirt/in des Handwerks einfließen. Nach der ersten Erprobung der Lehrinhalte sollen die Qualifizierungsinhalte mit Onlineunterstützung angeboten werden.</p> <p>Das Qualifizierungskonzept soll Basiswissen vermitteln, modular aufgebaut und an die verschiedenen Zielgruppen angepasst werden. Es sind Vorträge, Gruppenarbeiten, Diskussionsgruppen, Projektarbeit und praktische Übungen vorgesehen. Die Frauenbeteiligung soll durch das klassisch weibliche Handwerk wie das Friseurhandwerk erreicht werden.</p>

Titel des Projekts:	Innovationsinitiative KFZ-Handwerk:- Innovative Techniken und alternative Antriebe in der KFZ-Technik (InTAKt)
Aktenzeichen:	07.3.060.K.2.1
Träger:	HandWERK gGmbH
Laufzeit:	3 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	KFZ, Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden
BAP Fonds	2.1 und 2.4

Antragskonzept: Ziele und Zielgruppen des Angebots

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Im Rahmen des Projektes sollen Qualifizierungsmodule und Lehrmaterialien (auch EDV gestütztes eLearning) zu innovativen und umweltverträglichen Technologien im KFZ Handwerk für Beschäftigte und Arbeitsuchende entwickelt und durchgeführt werden. Zudem sollen mit der Entwicklung einer Vorqualifizierungsmaßnahme speziell Frauen an die KFZ-Technik herangebracht werden.</p> <p>Das Anforderungsprofil an Fachkräfte im Werkstattbereich des Kraftfahrzeughandwerks hat sich in den letzten Jahren radikal erweitert. Die Reparatur und Wartung der neuen Automobilgeneration verlangt ein umfangreiches systemisches Fachwissen. Mechanik, Elektrotechnik und Informationstechnik bilden systemische Einheiten in den Fahrzeugen, die nicht mehr isoliert behandelt werden können. Dieses Anforderungsprofil unterliegt einem ebenso raschen Wachstum wie die Innovationszyklen neuer Fahrzeuggenerationen und somit besteht im KFZ-Handwerk ein permanenter Qualifizierungsbedarf. Neben Herstellerschulungen und gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen und anerkannten Fortbildungen/Umschulungen besteht ein zusätzlicher Schulungsbedarf im Umgang mit alternativen und innovativen Antriebstechniken sowie innovativer Fahrzeugelektronik. KMU der KFZ-Branche sind häufig aus eigener Kraft nicht in der Lage, die notwendigen Maßnahmen zum erfolgreichen Managen der wachsenden Anforderungen selbstständig zu leisten. Das Projekt will eine adäquate Infrastruktur zum Wissens- und Technologietransfer realisieren.</p>
--

Zielgruppen
Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikatoren/innen
Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Während des Projektzeitraums sollen folgende Module/Lehrgänge entwickelt, durchgeführt und evaluiert werden:</p> <p>Zielgruppe Arbeitsuchende: Trainingsmaßnahme „Vorqualifizierung für Frauen im KFZ Handwerk“ Entwicklung von neun Modulen im Bereich „alternative und innovative Antriebstechniken“ sowie „innovativer Fahrzeugelektronik als Anreicherung für die standardisierten, nach AZWV zertifizierten Qualifizierungsmaßnahmen „Umschulung zum/zur Mechatroniker/in“ und „Anpassungsfortbildung zum/zur KFZ-Service-Techniker/in“</p> <p>Zielgruppe Beschäftigte: Aufbau des Qualifizierungsprofils „KFZ-Serviceassistent/in“ (in Kooperation mit dem Institut Technik und Bildung). Ziel dieser Maßnahme ist es, eine Brückenfunktion zwischen Kunden/in und Werkstatt erfüllen zu können, d.h. die Kommunikation zwischen Kunden und Werkstattbereich soll von der Servicekraft erfolgreich ausgeführt werden können Anpassung ausgewählter Module an die Zielgruppe der Beschäftigten und Aufnahme in die Kurse für die Meistervorbereitungskurse Für die Durchführung der Kurse ist ein Methodenmix aus handlungsorientierten Unterricht, theoretischem Unterricht (Frontalunterricht, Lehrgespräch, Moderation, Gruppenarbeit) und Selbstlernphasen vorgesehen. Nach der ersten Durchführung sollen die eLearning-gerechten Module herausgefiltert und auf eLearning übertragen werden.</p>

Titel des Projekts:	Strategien für den technologischen Wandel im Kfz-Handwerk (StraTeK)
Aktenzeichen:	07.3.015.E.0.2
Träger:	Hochschule Bremen
Laufzeit:	6 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Handwerk/ Kfz
BAP Fonds	1.2

Konzept, Ziele und Zielgruppen

<p><i>Qualitative Ziele</i></p> <p>Die Zahl der Betriebe im Kfz-Handwerk hat in den letzten Jahren rapide abgenommen. Die Betriebe sind u. a. wegen der seit 2002 geltenden Gruppenfreistellungsverordnung unter verstärktem Wettbewerbsdruck geraten. Erheblich ist auch der Innovationsdruck zur Vermeidung von umwelt- und gesundheitsschädlichen Technologien mit weitreichenden ökonomischen Konsequenzen sowie neuen Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter/innen. Die Betriebe sind so gezwungen, zügig Einsparungspotenziale zu nutzen und ihr Know-how laufend zu aktualisieren. Die Qualifikationsanforderungen haben sich außerdem durch den notwendigen Wandel von der Kfz Werkstatt zum Kfz Dienstleistungszentrum erhöht. Die ständig steigenden Qualifikationsanforderungen aber können in dieser Situation kaum mehr durch traditionelle Weiterbildung bewältigt werden. Ein Ausweg ist die Gestaltung lernfördernder Arbeitssysteme und die Organisation des Lernens im Arbeitsprozess in den Betrieben.</p> <p>Das Ziel des Projektes ist deshalb die Vermittlung von Fach- und Methodenwissen sowie Kompetenzen zum Wissensmanagement, die zur Bewältigung der neuen technischen und arbeitsorganisatorischen Anforderungen in Kfz Betrieben erforderlich sind. Die Teilnehmer/innen sollen durch die Herausbildung von strategischen Kompetenzen zur Bewältigung des technologischen Wandels in KMU des Kfz Handwerks ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig sichern. Zielgruppen sind Auszubildende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen aus KMU des Kfz-Handwerks in Bremerhaven sowie Lehrende des Fachbereichs Kfz-Technik der Gewerblichen Lehranstalten Bremerhaven (GLA).</p>
--

Zielgruppen
Fachebene: Meister/ innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikator/innen
Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
KMU

Umsetzung

<p>Lernen im Arbeitsprozess setzt eine betriebliche Lernkultur voraus, die in den kleinen und mittleren Betrieben erst geschaffen werden muss. Der konzeptionelle Ansatz des Vorhabens bezieht sich deshalb gleichrangig erstens auf die Herausbildung und Anpassung von Kompetenzen der Beschäftigten an die betrieblichen Anforderungen und zweitens auf die Unterstützung arbeitsintegrierten Lernens mittels Beratung und Qualifizierung der Multiplikator/innen.</p> <p>Auf der Grundlage der ermittelten Anforderungen ist zur Bewältigung der daraus abgeleiteten Qualifizierungsbedarfe die Entwicklung und Umsetzung von Lerninhalten in nachfolgenden Kompetenzfeldern vorgesehen: Fachkompetenz bezüglich der Auswirkungen der Einführung alternativer und umweltfreundlicher Technologien, strategische Kompetenz für problem-lösendes Handeln und Wissensmanagement-Kompetenz. Handlungskompetenz soll zum einen durch die Vermittlung von praxisrelevanten Fachinhalten erreicht werden, zum anderen durch die praxisorientierte Methode, anhand von Lernszenarien komplexe Zusammenhänge zu vermitteln und Selbstlernkompetenz durch eLearning-Angebote (blended learning) zu stärken. Zielsetzung ist die Befähigung, das erworbene Wissen an Kolleginnen und Kollegen weiter zu vermitteln. Die Chancengleichheit der Geschlechter und die Umsetzung der Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund werden als fester Bestandteil des Vorhabens verfolgt.</p> <p>Der Projektansatz wird in 7 Phasen umgesetzt: Planung, Organisation, Entwicklung, Qualifizierung, Beratung, Transfer, Evaluation (Lernerfolgs- und Wirkungskontrollen), die teilweise auch parallel verlaufen. Jede Phase umfasst spezifische Arbeitspakete, die sich in Gesamt- und Teilzielen gliedern und mit Meilensteinen zur Zielerreichung verknüpft sind. Ausgehend von den engen zeitlichen, personellen, organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen der KMU im Kfz Handwerk müssen die Lernangebote diesen Rahmenbedingungen gerecht werden. Deshalb ist die adäquate Methode der Wissensaneignung und der Wissenspflege die Verknüpfung von Präsenzlernen mit online Lernen, das blended learning. Damit wird an die Vorgängerprojekte angeknüpft mit denen bei den Betrieben eine hohe Akzeptanz erreicht werden konnte.</p>
--

Titel des Projekts:	Pflegehelfer/-in mit Schwerpunkt Behindertenhilfe
Aktenzeichen:	07.3.070.E.0.1
Antragsteller/in:	Förderwerk Bremen GmbH
Laufzeit:	7/2008 – 7/2009
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Innovationen im Dienstleistungssektor, Behindertenhilfe
BAP Fonds	2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Die Kooperationspartner Förderwerk Bremen GmbH und Martinsclub e. V. setzen mit ihrer Projektidee auf die allgemeine Umbruchsituation in der Behindertenhilfe auf und reagieren mit ihrem Qualifizierungsangebot auf den fortschreitenden Prozess der Ambulantisierung und den ab 2008 gültigen Rechtsanspruch auf das „persönliche Budget“ der Menschen mit Behinderungen. Die Weiterbildung zum/zur „Pflegehelfer/-in mit Schwerpunkt Behindertenhilfe“ zielt auf eine Professionalisierung und qualitativ Aufwertung haushaltsnaher Dienstleistungen sowie pflegerischer Hilfstätigkeiten in der Behindertenhilfe ab. Zudem wird die Schaffung nachhaltiger Integrationschancen gering qualifizierter, ungelernter und arbeitsloser Menschen im Bereich der personalen Dienstleistungen in der Behindertenhilfe angestrebt.

Qualitative Ziele

Das Angebot soll den sich abzeichnenden Bedarf an Hilfs- und Assistenzkräften in der Behindertenhilfe decken. Erwerbslosen Teilnehmer/innen soll durch diese Qualifikationskombination der Zugang zu einer Beschäftigung in Einrichtungen der Behindertenhilfe und Assistenzdienstleistungsunternehmen erleichtert werden. Der Träger prognostiziert eine Vermittlungsquote von 75%.

Den Teilnehmenden soll der Erwerb einer (zusätzlichen) Formalqualifikation für Pflegehilfskräfte in Form eines qualifizierten Trägerzertifikats und die Erweiterung des Wissens- und Kompetenzniveaus ein breites Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialdienstleistungssektor eröffnen.

Zielgruppen

Un- und Angelernte

Ältere über 40

Umsetzung

Teilnahmevoraussetzung für die Zielgruppe sind pflegerische Grundkompetenzen, die durch die Vermittlung behindertenbezogener Kompetenzen aufgewertet werden. Die Inhalte der Weiterbildung liegen in der Unterrichtung „Behindertenspezifischer Grundlagen“ sowie der Vermittlung von Kenntnissen zum Thema „Behinderung und Gesellschaft“. Durch die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung soll den Teilnehmenden eine vorurteilsfreie Grundhaltung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen vermittelt werden.

Der Zugang zur Zielgruppe erfolgt über die verschiedenen Kooperationsbezüge beider Kooperationspartner Martinsclub und Förderwerk sowie über bestehende Netzwerke im Bereich der Pflegehilfe.

Die Maßnahme dauert sechs Monate und beinhaltet einen hohen Anteil fachpraktischer Unterweisung. Die Lerninhalte sind in Module systematisiert und werden in einem Praxis-Theorie-Verbund vermittelt. Der Methodeneinsatz ist auf die Zielgruppe abgestimmt und bietet ein breites Spektrum von der kollegialen Beratung über Workshops bis zu Fallbesprechung und Mentorenarbeit. Um das Zertifikat „Pflegehelfer/-in mit Schwerpunkt Behindertenhilfe“ zu erwerben, müssen die Teilnehmenden verschiedene Abschlussprüfungen in drei von fünf Modulen bestehen, eine 80% Anwesenheit im Lehrgang vorweisen sowie eine lehrgangsbegleitende Projektarbeit zu fachpraxisrelevanten Themen verfassen und diese in einer 10-minütigen Präsentation reflektieren.

Das Angebot will Beschäftigte und Arbeitslose erreichen. Das Umsetzungskonzept spiegelt dies nicht wieder. Es ist nicht erkennbar, wie der Rahmen für die Qualifizierung der Beschäftigten gestaltet wird und es wird nicht deutlich, in welchem Umfang Teilnehmer/innen aus den Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten von Förderwerk und Martinsclub einbezogen werden sollen.

Die Chancengleichheit von Frauen und Migrant/innen wird durch ein durchgängiges Konzept zum Gendermainstreaming und zum Diversity Management gefördert. Es werden die Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeitmodellen und von kultur-/migrationsspezifischen Lebensrealitäten (Lebensorte und Lebensweisen) genutzt. Zusätzlich trägt die Professionalisierung der haushaltsnahen Dienstleistungen zur Aufwertung des Tätigkeitsfeldes bei. Für die Akquisition von Praktikumsplätzen sollen vorhandene Geschäftskontakte genutzt und eine vielfältige Öffentlichkeitsarbeit realisiert werden.

Titel des Projekts:	Handlungskompetenzen für neue Anforderungen in Pflege
Aktenzeichen:	07 3 010 E 0 2
Antragsteller/in:	Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer
Laufzeit	01.05.2008 - 31.12.2010
Sektor/Branche/ Themenschwerpunkt	Gesundheit, Pflege
BAP-Fonds	1.2

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Qualitative Ziele

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist zu erwarten, dass die Alten- und Krankenpflege auch zukünftig ein bedeutender beschäftigungswirksamer Sektor des Arbeitsmarkts sein wird. Insbesondere der zu beobachtende Anstieg der Zahl von demenziell erkrankten Menschen stellt hier neue Anforderungen an entsprechend gestalteten Altenheimenrichtungen und an die Qualifikation des Pflegepersonals. Nach einer neuen Schätzung leben im Land Bremen allein 7.000 Personen, die an unterschiedlichen Demenzen erkrankt sind. Der Bremer Altenplan weist ausdrücklich darauf hin, dass die angemessene Versorgung der demenziell erkrankten Menschen eines der dringlichsten Aufgaben der Altenpolitik ist. Zunehmend wichtig wird auch die professionelle Begleitung Sterbender und ihrer Angehörigen, eine Thematik, die unter dem Stichwort „palliative Care“ angesprochen ist.

Das beantragte Projekt hat seinen Schwerpunkt in dem berufsbegleitenden Weiterbildungskonzept zur Fachkraft für Gerontologie und Gerontopsychiatrie: Die fundierte Weiterbildung in Gerontologie und Gerontopsychiatrie berücksichtigt neben dem Schwerpunkt Demenz alle weiteren wichtigen gerontopsychiatrischen Krankheiten im Alter und ermöglicht eine individuelle und patientenorientierte Pflege. Um den hohen Anforderungen gerecht zu werden, die eine Mitarbeit oder eine Leitung einer Wohneinheit mit psychisch erkrankten alten Menschen erfordert, müssen fachliche, handlungsbezogene und soziale Qualifikationen erworben werden. Die gerontopsychiatrische Weiterbildung soll die Voraussetzung für ein besseres Verständnis des erkrankten Menschen schaffen und eine patientenorientierte und differenzierte Pflege ermöglichen. Ein weiterer Projektbaustein umfasst das Kompetenzfeld „palliative Care“, mit dem auf die Entwicklung reagiert wird, dass immer häufiger eine Sterbebegleitung Aufgabe der Pflegekräfte wird.

Zielgruppen

Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen

Ältere über 40

Umsetzung

Die WiSoAk hat in der abgelaufenen Förderperiode bereits 5 Lehrgänge „Betreuung demenziell erkrankter Menschen“ durchgeführt. Das Basismodul soll im beantragten Projekt weiterentwickelt werden zu einer Weiterbildung "Fachkraft für Gerontologie und Gerontopsychiatrie". Hierfür soll eine staatliche Anerkennung als Fachweiterbildung erreicht werden. Damit könnten die Teilnehmer/innen sich die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs und größere berufliche Mobilität erschließen. Die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten könnten auf ein Hochschulstudium angerechnet werden. Die WiSoAk arbeitet in Zusammenarbeit mit der Senatorin für Gesundheit innovativ an einem Entwurf für ein Curriculum, das in eine anerkannte Weiterbildung im Lande Bremen einmünden soll.

Die Weiterbildung Gerontopsychiatrie gliedert sich in drei Schwerpunkten. Im ersten Schritt erfolgt ein Einstieg in die Gerontologie. Hier findet eine Hinführung auf gerontologische und gerontopsychiatrische Fragestellungen statt. Im zweiten Schwerpunkt werden fundierte Kenntnisse für die Pflege und Betreuung psychiatrisch erkrankter Menschen erarbeitet. Thematisiert werden gerontopsychiatrische Krankheitsbilder, Pflegediagnostik, therapeutische Prozesse und Interventionen. Hier werden die Teilnehmer/innen befähigt, eine fachlich begründete Pflege sicherzustellen und dem psychisch kranken alten Menschen einen angemessenen Lebensraum zu gestalten. Im dritten Schwerpunkt werden für die Teilnehmer/innen, die noch nicht an einem Basismodul „Demenz“ teilgenommen haben, die spezifischen Fragestellungen von demenziell erkrankten Menschen erarbeitet. Sie erlernen den demenziell erkrankten Menschen unter Berücksichtigung seiner spezifischen Belange einfühlsam und respektvoll zu betreuen und zu pflegen. Ziel ist eine würdevolle Lebensgestaltung unter Einbeziehung und Beratung der Angehörigen. In allen Schwerpunkten wird Wert auf einen hohen Grad von Reflexionsfähigkeit gelegt. Der Lehrgang umfasst insgesamt 480 Std. Ein differenziertes Curriculum für dieses Modul liegt bereits vor.

Die Weiterbildung „Betreuung von demenziell erkrankten Menschen - Geronto-Psychiatrie“ soll durch ein Modul „Palliative-Care“ ergänzt werden. Dieses hat das Ziel, Sterbegleitung mit einer einfühlsamen Pflege zu verbinden und zu einem „menschenwürdigen Sterben“ zu führen und burn-out bei den Pflegekräften zu verhindern. Ein Basismodul „Kernkompetenz Gesundheit“ mit 30 Std. richtet das Augenmerk auf die eigene Gesundheit resp. Arbeitsfähigkeit der TeilnehmerInnen.

Teilnehmer/-Innen sind examinierte Pflegekräfte aus der Alten-, Kranken- und Gesundheitspflege. Die Weiterbildung findet regelmäßig an einem Wochentag tagsüber statt.

Titel des Projekts:	Kompetenznetzwerk für kaufmännische Qualifizierungen unter Berücksichtigung des demografischen Wandels
Aktenzeichen:	07.3.011.K.2.2
Träger:	Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer WiSoAk
Laufzeit:	3 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Dienstleistungen, branchenunspezifisch
BAP Fonds	1.2 u. 2.4

Konzept: Ziele und Zielgruppen

<p>Qualitative Ziele Der Antragsteller will kaufmännische Qualifikationen, für die in den regionalen Betrieben Bedarf besteht, quer durch alle Branchen und Sektoren abdecken. Hier sind die Anforderungen nach Branchen, Organisation des Betriebes, Märkten und weiteren Faktoren inhaltlich sowie in der notwendigen Tiefe sehr unterschiedlich. Mit den Modulen des Projektes wird ein breites Angebot an kaufmännischen Qualifikationen für Beschäftigte und Arbeitslose vorgehalten, das von Beschäftigten und Arbeitslosen flexibel genutzt werden kann.</p>

Zielgruppen
Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/-innen, Multiplikator/innen
Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Un- und Angelernte
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

<p>Der Förderung bezieht sich auf mehrere Module mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten, Methoden und Zielgruppen.</p> <p><i>Kaufmännische Trainingszentren in Bremen / Bremerhaven:</i> Die kaufmännischen Trainingszentren bieten Beschäftigten, Arbeitssuchenden und Berufsrückkehrerinnen modularisierte Fachpraxisseminare mit individuellem und passgenauem Zuschnitt der Weiterbildungspläne bei kurzfristiger, laufender Einstiegsmöglichkeit und selbstbestimmtem Lerntempo (Ziel: 244 Beschäftigte, 405 Arbeitslose).</p> <p><i>Module für den kaufmännischen Logistikkbereich</i> Das Angebot enthält vor allem Module mit spezifischen Logistik-Kompetenzen für die kaufmännischen Abteilungen, die von befragten Betrieben häufig benannt wurden.</p> <p><i>Weiterbildung in der Elternzeit</i> Das Teilprojekt „Elternzeit“ soll Müttern und Vätern einen nachhaltigen Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglichen. Zur Vorbereitung der Berufsrückkehr bietet sich ein modulares, ganzheitliches Lern- und Weiterbildungskonzept in Form eines Bausteinprinzips an. Dadurch können die Mütter und Väter entsprechend ihren Interessen, Vorkenntnissen und zeitlichen Möglichkeiten einen individuellen Lernplan zusammenstellen. So können sowohl Module aus dem Teilprojekt „Elternzeit“ als auch Module aus anderen Teilprojekten gewählt werden. Hierdurch erreichen sie den aktuellen Stand der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des lebenslangen Lernens. Besondere Berücksichtigung soll die Aktualisierung von Qualifikationen für die Rückkehr in den bisherigen Betrieb erfahren. (Zielzahl: 75 Beschäftigte und 5 Arbeitslose)</p>

Titel des Projekts:	Lernen, Integration und Arbeit für Frauen (LIA)
Aktenzeichen:	07.3.0.45.E.0.1
Antragsteller/in:	Frauenerwerbsverein
Laufzeit:	7 / 2008 – 2 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Gesundheit / Bürokommunikation, Qualifizierung für Arbeitssuchende
BAP Fonds	2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Qualitative Ziele des Projektes

Mit dem Projektvorhaben „Lernen, Integration und Arbeit für Frauen“ will der Frauenerwerbsverein niedrigschwellige Qualifizierungsangebote für arbeitssuchende Frauen anbieten und durchführen. Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt: Gründe sind die Alleinerziehung von Kindern, familiäre pflegerische Verpflichtungen sowie eine niedrige berufliche Qualifizierung. Diese Benachteiligung verstärkt sich, wenn weitere Vermittlungshemmnisse wie Alter, gesundheitliche Einschränkungen und migrantischer Hintergrund hinzukommen.

Spezielle Zielgruppen des Projektvorhabens sind geringqualifizierte, ältere und/oder gesundheitlich eingeschränkte Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Mit zusätzlichen Angeboten soll die Qualität der über die Agentur für Arbeit/ Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales finanzierten beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen deutlich verbessert und die Integrationschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt verbessert werden.

Thematisch konzentriert sich der FEAV auf den Gesundheits- und Dienstleistungssektor. Aufgrund des demografischen Wandels werden zunehmend auch Migranten und Migrantinnen auf eine Versorgung durch die Altenhilfe angewiesen sein. Hier werden insbesondere Arbeitsmarktchancen für Migrantinnen gesehen. Durch den technologischen Wandel wird ebenso eine steigende Nachfrage nach überfachlich (EDV) qualifizierten Kräften im personenbezogenen Dienstleistungsbereich erwartet. Deshalb will der FEAV Qualifizierungsmaßnahmen im kaufmännischen Bereich anbieten.

Zielgruppen

Un- und Angelernte

Ältere über 40

Umsetzung

Der FEAV will zwei berufliche Weiterbildungen in Teilzeitform (4-5 Stunden täglich) anbieten:

„Qualifizierung im unternehmerischen Dienstleistungsbereich“ für arbeitssuchende Frauen mit kaufmännischer Grundausbildung (4 Monate Qualifizierung, 3 Monate betriebliches Praktikum)

„Interkulturelle Kompetenz in der Altenhilfe“ für arbeitssuchende Migrantinnen mit und ohne Erstausbildung / Erlangung des Zertifikats „Pflegediensthelferin“ (6 Monate Qualifizierung, 3 Monate betriebliches Praktikum)

Zusätzlich sind Trainingsmaßnahmen für langzeitarbeitslose Frauen über 50 Jahre (12 Wochen) und Eignungsfeststellungen für arbeitssuchende Migrantinnen, deren Deutschkenntnisse für den Arbeitsmarkt nicht ausreichen (acht Wochen) vorgesehen.

Mit der zusätzlichen Integrationsbegleitung sollen Fehlzeiten und Abbruchquoten verringert und die Vermittlungsfähigkeit der Frauen verbessert werden. Für eine Integrationsbegleitung soll ein separates Integrationsbüro eingerichtet werden, in dem die Teilnehmerinnen unabhängig von den Unterrichtszeiten beraten werden und eigene Internetrecherchen durchführen können.

Für körperbehinderte Frauen wird eine Beratung zu Fragen der Rehabilitation angeboten und geprüft, inwieweit Umrüstungen des Lern- /Arbeitsplatzes eine Teilnahme an Qualifizierung und Integration in Arbeit ermöglichen.

Titel des Projekts:	Cross Mentoring
Aktenzeichen:	07.3.021.E.0.1
Träger:	ebn – Expertinnen-Beratungs-Netz
Laufzeit:	3 / 2008 – 5 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Branchenübergreifend, Personalentwicklung für Beschäftigte
BAP Fonds	1.2

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Qualitative Ziele

Projektziel ist die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Berufsleben und deren Beschäftigungssicherung. Das dem Projekt zugrunde liegende Prinzip des Cross Mentoring wendet sich an beschäftigte Frauen in KMU und soll als Nachwuchskräfteprogramm etabliert werden. Frauen sollen durch eine/n Mentor/in aus einer anderen Branche in ihrer Kompetenz und Qualifikation gestärkt werden.

Zielgruppen

Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikatoren/innen

Ältere über 40

KMU

Umsetzung

Das Projekt wendet sich an beschäftigte Frauen, die ihre beruflichen Perspektiven verbessern wollen. Auf der Grundlage des Mentoring (eine erfahrene Expertin berät eine noch unerfahrene Person) wird für die Ratsuchende ein Erfahrungsaustausch mit einer/einem Mentor/in organisiert. Dabei stammen Mentee und Mentor/in aus verschiedenen Unternehmen und Branchen. Ziel ist es, die Selbstreflexion der Ratsuchenden anzuregen, vom Erfahrungswissen des/der Expert/in zu profitieren und die eigene Karriere zu gestalten. Der Austausch erfolgt in Form von Gesprächen zwischen Mentorin und Mentee, die Länge und Häufigkeit der Gespräche wird individuell vereinbart. Auch für die ehrenamtlich tätige Personen kann die Teilnahme an dem Projekt bereichernd sein: Durch die Beratungsrolle erhält die erfahrene Person weitere Einblicke in die Sichtweisen von Beschäftigten in anderen Funktionen und Unternehmen.

Interessierte Mentees und Mentor/innen werden durch den Matchingprozess des ebn zusammengebracht.

Über ein Jahr treffen sich diese Tandems monatlich 2-3 Stunden. Zusätzlich veranstaltet das ebn Workshops für die Gestaltung der Tandembeziehungen und der Vernetzung.

Für die Projektlaufzeit sind zwei Durchgänge geplant.

Titel des Projekts:	Fachkräfte und Akademiker/innen mit Migrationshintergrund aktivieren und qualifizieren
Aktenzeichen:	07.3.058.L.5.1
Träger:	Berufsbildungswerk (bfw)
Laufzeit:	5 / 2008 – 5 / 2009
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Branchenübergreifend, Zielgruppe MigrantInnen
BAP Fonds	2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

Qualitative Ziele

Das Projekt leistet einen Beitrag zur beruflichen Integration von arbeitslosen Fachkräften und Akademiker/innen mit Migrationshintergrund. Diese Personengruppe ist immer noch doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie die deutsche Bevölkerung. In der Qualifizierungsmaßnahme sollen Migrant/innen, die in ihrem Heimatland hohe Bildungsabschlüsse erworben haben, in den Arbeitsmarkt integriert werden. Insbesondere Personen aus den osteuropäischen Ländern haben Schwierigkeiten, im deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Vermittlungshemmnisse sind häufig:

- Mangelnde Deutschkenntnisse
- Fehlende oder unzureichende Berufserfahrung in Deutschland
- Fehlender Anerkennung der Abschlüsse
- Unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und überdurchschnittliche Abbrecherquote
- Geringe Ausprägung von Mobilität und Flexibilität
- Fehlende Schlüsselqualifikationen
- Unzureichende Strategien hinsichtlich Bewerbungen und Selbstvermarktung
- Mangelnde Aufnahmebereitschaft auf Seiten der Wirtschaft.

Bislang halten die Agenturen für Arbeit / Arbeitsgemeinschaften keine speziellen Maßnahmen für diese Zielgruppe vor. Mit dem Projektvorhaben soll dieses geändert und eine auf die Personengruppe abgestimmte Maßnahme entwickelt und erprobt werden.

Zielgruppen

Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikatoren/innen
 Ältere über 40

Umsetzungen

Im Projektlaufzeitraum sollen zwei Maßnahmen à 6 Monate angeboten werden. Sie bestehen aus folgenden Inhalten:

1. Meilenstein: In der dreimonatigen Eingangsphase der Maßnahme werden arbeitslose Migrant/innen, die über in den Herkunftsländern erworbene Berufsbildungs- oder Hochschulabschlüsse verfügen, akquiriert.
2. Meilenstein: Die 4monatige Qualifizierungsphase beinhaltet folgende Schwerpunkte:
 Stärken-Schwächen-Analyse und Entwicklung einer Bewerbungsstrategie
 Allgemeine und fachbezogene Sprachförderung
 EDV Training
 Vermittlung von Schlüsselkompetenzen
3. Meilenstein: Im Anschluss an die Qualifizierungsphase ist ein zweimonatiges Praktikum mit ausführlicher Praktikumsbetreuung vorgesehen. Die Teilnehmer/innen erhalten passgenaue betriebliche Praktika und eine individuelle Betreuung in den Betrieben.
4. Meilenstein: Durch die dreimonatige Nachbetreuungsphase soll für die Teilnehmer/innen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch individuelles Coaching und Beratung im Unternehmen bei Berufstätigkeit realisiert und gesichert werden.

Kulturelle und sozialisationsbedingte Unterschiede sind die nachhaltigsten Hindernisse zum erfolgreichen Berufseinstieg. Die Teilnehmer/innen sollen ermutigt werden, Eigeninitiative zu entwickeln, Handlungskompetenzen zu festigen und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse selbstbewusst zu vermarkten. Die Qualifizierung schließt mit einem Zertifikat des Bildungsträgers ab. Es ist vorgesehen, dass die Teilnehmer/innen das Zertifikat Deutsch (Sprachniveau A1-B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens) unter Inanspruchnahme von zusätzlichen eLearning Programmen erreichen. Die Maßnahme soll über Bildungsgutscheine finanziert werden. Über den europäischen Sozialfonds werden die Entwicklungskosten und die Evaluierung der Maßnahme sowie ein individuelles Teilnehmercoaching während der Maßnahme und eine Nachbetreuung finanziert. Für die Teilnehmer/innen, die einen Arbeitsplatz finden konnten, soll eine bis zu dreimonatige Begleitung im Betrieb stattfinden, um möglichen auftretenden Problemen entgegen zu wirken. Für die Teilnehmer/innen, die bis zum Qualifizierungsende nicht in Arbeit integriert werden konnten, findet eine Nachbetreuung in Form von weiteren Beratungsgesprächen statt.

Titel des Projekts:	TSCHOB II – Training von Schlüsselqualifikationen als EDV-Einzelcoaching-on-the-job für Bremer Beschäftigte 48+ in Bremer KMU
Aktenzeichen:	07.3.066.E.0.1
Träger:	Berufsbildungswerk (bfw)
Laufzeit:	3 / 2008 – 12 / 1010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	alle Branchen, individuelle Fortbildung für Beschäftigte
BAP Fonds	1.2

Konzept: Ziele und Zielgruppen

Qualitative Ziele

Das Projekt verfolgt mit seinen Qualifizierungsangeboten folgende Ziele:
 die Beschäftigungssicherung und die Qualifizierung älterer Beschäftigter durch die Förderung lebenslangen Lernens
 die Unterstützung innovativer Unternehmen durch eine flankierende EDV-Qualifizierung
 Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für Anforderungen des demografischen Wandels und die Etablierung altergerechter Personalentwicklungskonzepte
 Das Projekt richtet sich an Bremer Beschäftigte ab 48 Jahre in kleinen und mittleren Unternehmen (insb. Industrie, Dienstleistung, Handwerk) und bietet ein praxisorientiertes EDV-Einzelcoaching an. Die Qualifizierungsinhalte werden dabei konsequent am Bedarf der jeweiligen Arbeitsplatzanforderungen und dem Kenntnisstand der Beschäftigten ausgerichtet. Die verschiedenen Zielgruppen wie Ungelernte, Fachangestellte und höher Qualifizierte können so individuell bedient werden.
 Für die Unternehmen sollen der innerbetriebliche Informationsprozess verbessert und der EDV-Einsatz optimiert werden.

Zielgruppen

Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikatoren/innen

Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen

Un- und Angelernte

Ältere über 40

KMU

Umsetzung

In Vorgesprächen mit den Personalverantwortlichen/Fachverantwortlichen und dem/der Beschäftigten werden die inhaltlichen Rahmenbedingungen und Bedarfe verabredet. Das EDV-Einzelcoaching wird am Arbeitsplatz der Teilnehmer/innen durchgeführt und auf den Bedarf am Arbeitsplatz und der Person zugeschnitten. Die Qualifizierungsinhalte werden arbeitsplatz- und anwenderbezogen durch Übungen an praktischen Beispielen aus dem Arbeitsalltag vermittelt. Damit wird die Erweiterung der fachlichen und beruflichen Kompetenzen erreicht und die Lust am lebenslangen Lernen gefördert.

Angestellte und Führungskräfte können als Multiplikator/innen teilnehmen: Die Lerninhalte haben das Ziel, Geschäftsprozesse zu optimieren und die Kommunikation und Kooperation im Unternehmen und mit den Kund/innen zu verbessern. Zudem sollen die Personalverantwortlichen motiviert werden, die Methoden der altersgerechten Qualifizierung in ihr Personalentwicklungskonzept aufzunehmen.

Die Einzelqualifizierung schließt mit einem Teilnahmezertifikat ab. Für die projektinterne Evaluation wird den Teilnehmer/innen ein Fragebogen zugesandt, mit dem die Zufriedenheit und Effizienz der Maßnahme festgestellt wird.

Im gesamten Projektzeitraum sollen 120 KMU mit insgesamt 3.600 Stunden unterstützt werden. Die Unternehmen beteiligen sich an der Qualifizierung mit 15 € pro Stunde.

Ein nachvollziehbarer Projektfahrplan mit überprüfbaren Meilensteinen liegt dem Angebot bei.

Titel des Projekts:	Zukunft gestalten mit alternden Belegschaften
Aktenzeichen:	07.3.012.E.0.2
Träger:	Gesellschaft für Projektentwicklung und Innovation (GPI)
Laufzeit:	3 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Zielgruppen/Ältere/branchenübergreifend
BAP Fonds	1.2

Konzept: Ziele und Zielgruppen

Qualitative Ziele

Das Projekt möchte einen Beitrag leisten, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Beteiligung am Erwerbsleben möglichst bis zum regulären Rentenalter zu ermöglichen. Damit zielt es sowohl auf Deckung des Arbeitskräftebedarfs als auch auf die Vermeidung von Altersarmut. Um es bei älteren Beschäftigten gar nicht erst zum Verlust des Arbeitsplatzes kommen zu lassen, soll eine neue betriebliche Lern- und Arbeitskultur aufgebaut werden, die auf die Erhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgerichtet ist. Jüngere und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen die Möglichkeit haben, ihre beruflichen Kompetenzen in einem lernförderlichen Klima gemeinsam auf Stand zu halten und weiterzuentwickeln. In den beteiligten Pilotunternehmen soll der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Querschnittsziel verankert und gezielt auf alternde Belegschaften ausgerichtet werden. Damit greift das Projekt, das in Zusammenarbeit mit dem für Arbeitsschutz zuständigen Referat bei der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales umgesetzt wird, die Ziele der Europäischen Strategie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) auf und leistet einen wichtigen Beitrag zu ihrer regionalen Umsetzung.

Mindestens 20 innovationsbereite regionale Klein- und Mittelunternehmen sollen dabei unterstützt werden, sich zu Vorbildern einer altersgerechten Lern- und Arbeitskultur umzugestalten. Hierzu sollen in den Unternehmen ausgewählte Beschäftigte die Rolle von Verantwortlichen übernehmen, die sich intensiv zu Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie des Wissens- und Kompetenzmanagements weiterbilden. Diese Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sollen – begleitet durch das Projektteam und in enger Abstimmung mit den Belegschaftsvertretungen – die notwendigen Maßnahmen und Prozessveränderungen in den Unternehmen initiieren. Und sie sollen dafür sorgen, dass nicht nur die Verantwortlichen, sondern auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Ort an ihren Arbeitsplätzen lernen, was sie anders machen können, um möglichst bis zum Rentenalter kompetent, gesund und leistungsfähig zu bleiben. Betriebliche Multiplikator/innen sollen in den Themenkomplexen „altersgerechter Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „altersgerechtes betriebliches Kompetenzmanagement“ qualifiziert werden. Bei der Ausgestaltung des Lernprogramms soll durchgängig auf geschlechtsrollenspezifische Besonderheiten eingegangen werden. So unterliegen Frauen nicht nur durch Familienaufgaben besonderen Belastungen, sie sind z. B. auch aufgrund „männlicher“ Normierung von Arbeitsplätzen besonderen Gefährdungen ausgesetzt. Auch sollen geschlechtsrollentypische Umgangweisen von Frauen und Männern mit Belastungs- und Stresssituationen berücksichtigt werden.

Mit der Einbindung von migrantisch geführten Unternehmen und von Beschäftigten mit Migrationshintergrund soll ein eigener Schwerpunkt darauf gelegt werden, auch für diese Personengruppe eine altersgerechte Arbeits- und Lernkultur in den Unternehmen zu erschließen.

Zielgruppen
Fachebene: Meister/ innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen, Multiplikator/innen
Fachebene: Facharbeiter/ innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen
Ältere über 40
KMU

Umsetzung

Das Projekt hat seinen Arbeitsschwerpunkt in Bremerhaven und wird von einem breiten Netzwerk von Partnereinrichtungen getragen. Anknüpfend an die inhaltlichen und methodischen Arbeiten des Vorprojektes und auf der Grundlage der dort etablierten Kooperationen sollen die beiden Themenfelder "altersgerechte Personal- und Qualifikationsentwicklung" und „altersgerechte betriebliche Präventionskultur“ bearbeitet werden. Das Weiterbildungsangebot umfasst demzufolge die beiden Qualifizierungspakete "Arbeits- und Gesundheitsschutz in alternden Belegschaften" und "Kompetenzmanagement in alternden Belegschaften". Das Qualifizierungsprogramm knüpft an die Vorarbeiten von BRELAGE I sowie auf Ergebnisse und Konzepte der Genderforschung an. Dabei werden sowohl vorhandene eigene Qualifizierungsmodule und solche der Partner sowie neu entwickelte Lernbausteine eingesetzt. Die Auswahl der beteiligten Betriebe berücksichtigt vor allem Unternehmen, in denen die Schwerpunktthemen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (Muskel-Skelett-, Haut- sowie stressbedingte Erkrankungen) eine wichtige Rolle spielen.

Die geplanten Veränderungen in den Betrieben sollen mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen umgesetzt werden. Methodisch spielt deshalb die Gewinnung und Qualifikation von Multiplikatoren und Multiplikatorinnen eine wichtige Rolle, die zum großen Teil in den Betrieben vor Ort ausgebildet werden. Eine wichtige Rolle im Projektkonzept kommt auch dem Erfahrungsaustausch zwischen den Betrieben zu, der durch die Netzstruktur unterstützt werden soll. In den beteiligten Betrieben sollen Modelllösungen entwickelt werden, die gerade für kleinere Betriebe deutlich machen, dass eine neue Betriebskultur positive Effekte hat und in jedem Betrieb realisierbar ist.

Dabei werden bewusst auch jüngere Beschäftigte einbezogen, die für den nachhaltigen Aufbau einer betrieblichen Lern- und Präventivkultur unverzichtbar sind und damit zugleich etwas für ihre eigene Zukunft in den Unternehmen tun. Besondere Berücksichtigung sollen weibliche Beschäftigte und Menschen mit Migrationshintergrund sowie migrantisch geführte Betriebe finden.

Titel des Projekts:	Persönliche Begleitung und neue Medien in der Qualifizierung von Schwerbehinderten und Rehabilitanden SIBS – NeLe
Aktenzeichen:	07.3.063.E.0.1
Träger:	Berufsbildungswerk des DGB
Laufzeit:	3 / 2008 – 12 / 2010
Sektor/Branche/Themenschwerpunkt:	Branchenübergreifend
BAP Fonds	2.4

Konzept, Ziele und Zielgruppen

SIBS-NELE ist ein Projekt für Arbeitslose, die in ihrem alten Beruf aus körperlichen oder psychischen Gründen nicht mehr arbeiten können. Integraler Bestandteil des Projektes ist die Fortbildung „Bildung und Praxis für Erwachsene BPE“, in der dieser Personenkreis qualifiziert und mit Hilfe eines betrieblichen Praktikums in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wird. Die Teilnehmer/innen qualifizieren sich 4 Monate in den Lernfeldern „kaufmännisch-verwaltend“, oder „gewerblich-technisch“ oder „Lager-/Serviceberufe“ und gehen anschließend in ein betreutes, betriebliches Praktikum. Die Qualifizierungsinhalte sind stark an den fachlichen Bedürfnissen der KMU ausgerichtet, die Praktikums- und Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, und berücksichtigen die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden. Jede/r Teilnehmer/in weist eine andere berufliche Sozialisation (Krankenschwester, Schlosser, Friseurin etc) und eine andere Krankheit (Allergie, Bandscheibenvorfall, Krebserkrankung, psychische Beeinträchtigung etc) vor und erfordert ein individuelles Eingliederungskonzept mit einem auf den/die Einzelne zugeschnittenen Praktikums- und Arbeitsplatz, an dem trotz der Einschränkung perspektivisch die vom Betrieb gewünschte Leistung erbracht werden kann. SIBS NELE unterstützt die Teilnehmer/innen mit zusätzlichen Angeboten: neue Medien, selbständiges Lernen und persönliche Begleitung.

Qualitative Ziele:

Entwickeln einer individuellen Integrationsstrategie und nachhaltige Vermittlung von Schwerbehinderten und Rehabilitanden in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Stärken der Medienkompetenz der Teilnehmenden und Erhöhen der Beschäftigungsfähigkeit. Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden und Betriebe bei der betrieblichen Integration

Zielgruppen

Fachebene: Meister/innen, Techniker/innen, Hochschulabsolvent/innen Multiplikatoren/innen

Fachebene: Facharbeiter/innen u. Fachangestellte, Seiteneinsteiger/innen u. Studienabbrecher/innen

Un- und Angelernte

Ältere über 40

Umsetzung

Kernelemente des Vorhabens für die ESF-Förderung sind die Lern- und Kommunikationsplattform NELE, die Computer Based Trainings (CBTs), das Coaching on the job und die Vernetzung.

Die Lern- und Kommunikationsplattform NELE: Die Lernplattform wird im Internet entwickelt und in die Fortbildung BPE integriert. Lernbausteine im Prinzip des Blended-Learning-Prinzips werden zu verschiedenen Qualifizierungsthemen angeboten, die direkt auf praktische Aufgaben in den Betrieben vorbereiten. Der Zugriff ist von jedem internetfähigen Rechner möglich, eine tutorielle Betreuung ist vorgesehen. Die Nutzung der Plattform wird in der Maßnahme trainiert und kann später vom Praktikums- oder vom Arbeitsplatz genutzt werden. Die Teilnehmenden erwerben Kompetenzen im Umgang mit neuen Medien und stärken ihre Selbstlernkompetenz. Die Kommunikationsplattform wird auch für die Beratung der Teilnehmenden am Arbeitsplatz genutzt. Auch ehemalige Teilnehmer/innen können NELE weiter nutzen.

Das Institut für Technik und Bildung der Universität Bremen wird die Umsetzung wissenschaftlich begleiten.

Computer Based Trainings (CBTs): CBT's vermitteln Inhalte in interaktiver Form. Die Entwicklung der CBT's knüpfen an die letzte Projektphase von SIBS III an. Sie sind so aufbereitet, dass auch Teilnehmende ohne Vorkenntnisse neue fachliche Qualifikationen erwerben können. Inhaltlich orientieren sie sich an den Bedürfnissen der Betriebe, so werden Aufgaben erarbeitet, die im normalen Arbeitsalltag häufig vorkommen z. B. Rechnungen schreiben oder Holzschutzmittel sicher entsorgen u.ä. Es sollen zwei CBT's entwickelt werden, die in die Nutzung der Lern- und Kommunikationsplattform einführen. Es ist eine tutorielle Begleitung im Chatroom vorgesehen, die auch Bewerbungstipps für „Ehemalige“ vorsieht. Die CBTs werden mit einem Leistungstest beendet.“

Coaching on the Job – abhängig von den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen

Bei Bedarf wird Teilnehmenden eine Einarbeitungsassistenz an die Seite gestellt, die ihnen hilft, die ersten Wochen im Betriebsalltag erfolgreich zu bewältigen. Teilnehmer/innen wird ein Fachcoaching angeboten, wenn sich im Praktikum besondere Qualifizierungsbedarfe herausstellen. So wird gewährleistet, dass die Teilnehmenden zusätzliche Qualifizierung spezielle auf den Arbeitsplatz zugeschnittene Qualifizierung erhalten. Teilnehmenden erhalten bei Bedarf eine Nachbetreuung – so dass der Erfolg der Integration nachhaltig gesichert werden kann.

Ein Projektbeirat leistet fachliche Beratung und Unterstützung bei der Durchführung des Projekts. In ihm sind vertreten: Dt. Rentenversicherung Bund, Dt. Rentenversicherung Oldenburg/Bremen, Dt. Gewerkschaftsbund, Gesamtschwerbehindertenvertretung des Landes und der Stadt Bremen, Integrationsamt Bremen.

Arbeitskreis berufliche Integration von (Schwer)behinderten und Rehabilitanden. Der Arbeitskreis wird vom Projekt SIBS geleitet und existiert seit mehreren Jahren. Wichtigste Institutionen zu dem Thema sind hier vertreten. Die Teilnehmer/innen tauschen sich fachlich aus und werden ab 2008 institutionsübergreifende Schulungen durchführen.