

EQUAL – ein erfolgreiches Programm geht zu Ende

Vernetzung ist ein wesentliches Erfolgsmerkmal

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Unter dem Motto „Schlaglichter einer erfolgreichen Gemeinschaftsinitiative“ fand Ende November 2007 die Ergebniskonferenz zur Gemeinschaftsinitiative EQUAL statt.

Am ersten Veranstaltungstag wurden die Gewinnerinnen und Gewinner des EQUAL-Wettbewerbs „Mit Erfolg gegründet“ ausgezeichnet. Die Bandbreite der Gründungen reichte dabei von Kursen für kulturelle Tänze bis zu innovativen Technologien. Ausgerichtet worden war der Wettbewerb durch das Thematische Netzwerk „Gründungsunterstützung“.

Der zweite Veranstaltungstag stand ganz im Zeichen des Mainstreaming: In vier Themeninseln präsentierten die Thematischen Netzwerke „Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten“, „Strafgefangene“, „Altersmanagement/Lebenslanges Lernen in KMU“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Gender Mainstreaming“ nachhaltige Ergebnisse ihrer Arbeit.

Zudem gaben Vertreterinnen und Vertreter aus Finnland, Großbritannien, Polen und

Deutschland Einblicke in die zukünftigen Vorhaben ihrer Länder. Der Ausblick auf die neue ESF-Förderperiode zeigte, dass die Ergebnisse aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Eingang in die neue Förderperiode finden werden. Insbesondere wird der Aspekt der Transnationalität auch nach EQUAL im Rahmen des ESF eine zentrale Rolle spielen. Schwerpunkte werden unter anderem die Verbesserung der Qualität transnationaler Aktivitäten und der Jugendaustausch sein. Gerade der Ausblick im Bereich der Transnationalität zeigt, dass die EQUAL-Impulse weit über das Ende der Förderung hinaus strahlen.

Lassen Sie mich abschließend allen ganz herzlich danken, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL engagiert mitgearbeitet haben. Wir haben in den letzten sechs Jahren konstruktiv und ergebnisorientiert zusammengearbeitet und dabei viele nachhaltige Ergebnisse erzielt. Darauf können wir gemeinsam stolz sein. Nun wird es darum gehen, diese Ergebnisse zu verstetigen.

Dr. Michael Heister
Leiter der Nationalen Koordinierungsstelle
EQUAL

Bilanz EQUAL

INHALT

- 1 EQUAL - ein erfolgreiches Programm geht zu Ende
- 2 Erfolgreicher Übergang ins Berufsleben
- 3 Potenziale von Migrantinnen und Migranten nutzen
- 4 Integration von Menschen mit Behinderungen als Querschnittsaufgabe
- 6 Lebenslanges Lernen in KMU
- 7 Altersmanagement als Aufgabe aller beteiligten Akteure
- 8 Vernetzung im Strafvollzug
- 10 Gute Praxis in der Sozialwirtschaft
- 11 Gründungsunterstützung als zentrales Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik
- 12 EQUAL-Newsletter in der 2. Förderrunde
- 13 EQUAL – ein erfolgreicher Anfang?
- 15 Gender Mainstreaming auf der ganzen Linie
- 16 Wettbewerbsvorteil Familie
- 16 Impressum

1



Die Handreichung „Perspektiven eröffnen: Übergänge gestalten in Schule – Ausbildung – Beruf“ kann auf der EQUAL-Webseite www.equal.de unter „Publikationen“ bestellt werden.

Erfolgreicher Übergang ins Berufsleben Junge Menschen brauchen Unterstützung bei der Berufsorientierung

Das Thematische Netzwerk „Jüngere Menschen an der Schnittstelle Schule – Ausbildung – Beruf“ hat in den beiden Förderrunden der Gemeinschaftsinitiative EQUAL die Arbeit von 50 Entwicklungspartnerschaften beeinflusst: In der 1. Förderrunde wurden 15 Thesen zum Übergang Schule – Ausbildung – Beruf aufgestellt und zusammen mit Handlungsbeispielen auf einer CD-ROM „Jüngere Menschen am Übergang von Schule, Ausbildung und Beruf“ verbreitet. Darauf aufbauend wurde in der 2. Förderrunde an zwei Mainstreaming-Produkten des Netzwerks gearbeitet:

- Die zuvor entwickelten Thesen wurden zu einer Handreichung weiterentwickelt, die umfangreiche Praxisbeispiele für die Arbeit mit Jugendlichen an der so genannten „Ersten Schwelle“ enthält. Die Handreichung „Perspektiven eröffnen: Übergänge gestalten in Schule – Ausbildung – Beruf“ hat in der Fachöffentlichkeit bereits Verbreitung gefunden.
- Das zweite zentrale Ergebnis des Netzwerks war die bundesweite Konferenz „Abschluss mit Anschluss!“ am 11.10.2007 in Berlin. Ziel war es, positive Impulse weiterzugeben und bereits bestehende Netzwerke weiter zu konsolidieren.

Um den Erfolg der Arbeit des Netzwerks „Jüngere Menschen“ und seiner einzelnen Entwicklungspartnerschaften auch langfristig zu sichern, braucht es die partnerschaftliche Unterstützung aus dem Bildungssystem, aus Politik und Wirtschaft. Diese Unterstützung wurde angesichts der hochrangigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus allen genannten drei Bereichen bereits auf der Abschlusskonferenz deutlich und setzt sich auch in den nachhaltigen Mainstreaming-Ergebnissen der beteiligten Entwicklungspartnerschaften fort.

So werden z. B. die im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „PeB – Perspektive Beruf“ entwickelten und erprobten innovativen Ansätze einer fundierteren frühzeitigen und erfahrungsgestützten Berufsorientierung, Berufswahl- und Berufsvorbereitung für Jugendliche zukünftig als Regelangebote von der Stadt Hildesheim fortgeführt. Mit Hilfe von Maßnahmen wie beispielsweise berufsfeldspezifischen Kompetenzfeststellungsverfahren, Schülerfirmen und Tandempraktika



Foto: BMU/Rupert Oberhäuser

ist es gelungen, durch Ausgliederung gefährdeter junge Menschen individuell zu beraten und zu begleiten, um so einem möglichen Scheitern im Übergang Schule – Beruf rechtzeitig vorzubeugen und ihre beruflichen Integrationschancen zu verbessern.

Durch Lernpartnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen, wie zum Beispiel denen der Entwicklungspartnerschaft „Auf KURS in die Zukunft“ in Nordrhein-Westfalen, werden auch in den kommenden Jahren Schülerinnen und Schüler bei der Berufsorientierung und beim Berufseinstieg unterstützt. Instrumente des Übergangsmagements, wie der in Köln entwickelte „Berufwahlpass Plus“, werden zum Regelangebot von Schulen gehören. Lehr- und Lernmaterialien für die vorberufliche und berufliche Bildung aus der Entwicklungspartnerschaft „MEMBER – Medienkompetenz und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung“, die bereits jetzt in der Praxis weite Verbreitung gefunden haben, werden weiterhin für eine Verbesserung des Unterrichts für benachteiligte Jugendliche genutzt. Auch dem Teilprojekt „Aktion Berufsstart“ der Entwicklungspartnerschaft „Open Path“ ist es gelungen, für die Zeit nach EQUAL neue Partner in der Unterstützungsarbeit für Schülerinnen und Schüler mit Behinderung zu gewinnen und somit die Nachhaltigkeit des Erreichten zu sichern.

Die beteiligten Partner des Thematischen Netzwerks „Jüngere Menschen an der Schnittstelle Schule – Ausbildung – Beruf“ haben von der gemeinsamen Mainstreaming-Arbeit gleich in mehrfacher Hinsicht profitiert: Während insgesamt fünf Jahren regelmäßiger Zusammenarbeit konnten sie eine große Menge an Anregungen für die laufenden Aktivitäten ihrer Entwicklungspartnerschaften mitnehmen. Sie haben die Produkte und Ergebnisse ihrer regionalen Innovationen bundesweit transferieren und durch die gemeinsame Arbeit an den Produkten des Netzwerks zusätzliche Öffentlichkeit für ihre Zielgruppen und deren Platz in der Gesellschaft gewinnen können. Die Tätigkeit des Netzwerks wurde von den Beteiligten als so fruchtbar betrachtet, dass auch nach Abschluss von EQUAL eine weitere Zusammenarbeit erfolgt.

Was ist eigentlich ...?

Berufswahlpass plus (BWP plus)

ist ein Instrument für Schülerinnen, Schüler und junge Menschen zur Berufsvorbereitung und zur Orientierung bei der Berufswahl. Er unterstützt die Jugendlichen bei der Dokumentation ihrer Stärken und Fähigkeiten. Hierfür sind verschiedene Nachweisformulare für unterschiedliche Kategorien in einer DIN A4-Mappe gebündelt. Der BWP plus hält Kenntnisse der Jugendlichen fest, die sie in Schulprojekten, Schülerfirmen, Praktika, Jugendwerkstätten, Betrieben, Ferienjobs oder Vereinen etc. erworben haben.

Weitere Informationen zum BWP plus sind abrufbar unter:
www.bildung.koeln.de/regionale_projekte/equal/berufswahlpass/index.html

Potenziale von Migrantinnen und Migranten nutzen

Interkulturelle Öffnung von KMU als ein Weg für Integration

Ziel des Kooperationsnetzwerks „Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten“ war es, in EQUAL entwickelte erfolgversprechende Praxisansätze und Instrumente zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Politik und Praxis langfristig zu verankern. Für den Ergebnistransfer der rund 20 beteiligten Projekte sind verschiedene thematische Foren auf nationaler und europäischer Ebene geschaffen worden.

Auf nationaler Ebene sind folgende Plattformen entstanden:

Interkulturelle Öffnung in KMU

Im Rahmen von EQUAL ist ein umfassendes Angebot zur Beratung und Implementierung interkultureller Öffnung in KMU entwickelt worden, auf das Unternehmen in ausgewählten Schwerpunktregionen in Deutschland zurückgreifen können. Um auf die Angebote verstärkt aufmerksam zu machen, wurde die Kampagne „Vielfalt ist Gewinn“ konzipiert und umgesetzt. Sie richtete sich an einzelne Unternehmerinnen und Unternehmer, aber auch an Personalverantwortliche und wurde dort aktiv, wo Angebote der beteiligten 29 Entwicklungspartnerschaften zur interkulturellen Öffnung vorhanden waren.

Für interkulturelle Öffnung und Vielfalt wurde dabei auf verschiedenen Ebenen geworben:

- Webpräsenz www.vielfalt-ist-gewinn.de
- Anzeigenschaltungen zur Thematik und zu Veranstaltungen
- Präsenz auf Veranstaltungen von EQUAL-Projekten und Personalmessen (Stuttgart 2007 und Köln 2007).
- Fachartikel in Fachmedien.

Insgesamt wurden 16 EQUAL-Veranstaltungen unterstützt und auf der Internetseite „www.vielfalt-ist-gewinn.de“ vorgestellt. Für sieben Veranstaltungen wurde mit Anzeigen in Fachzeitschriften geworben.

Übergang Schule/Beruf und die Erstausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Im Rahmen von EQUAL sind hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen junger Menschen mit Migrationshintergrund eine Reihe innovativer Projekte zur Berufswahlorientierung, für einen fließenden Übergang von Schule und Beruf sowie für den Eintritt in die Berufsausbildung entstanden und umgesetzt worden. Die wichtigsten Erfahrungen und Ergebnisse sind gebündelt und im Rahmen einer Fachtagung am

25. Juni 2007 in Braunschweig vorgestellt worden. Unter dem Titel: „Neue Wege der Nachwuchsgewinnung – Von Projekten profitieren! Potenziale von Migrantinnen und Migranten erschließen“ konnten Vertreterinnen und Vertreter aus der Wirtschaft und dem Bildungsbereich diese Ergebnisse mit den Projektträgern diskutieren.

Etablierung eines neuen Berufsbildes „Sprach- und Integrationsmittler“

Von drei EQUAL-Akteuren, die sich mit interkulturellen Vermittlungstätigkeiten im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen auseinandersetzen, wurde ein neues Berufsbild initiiert. Bereits in der 1. Förderrunde EQUAL zeigte sich, dass mit der Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (einschließlich Flüchtlingen, Asylbewerberinnen und Asylbewerbern) auf eine konkrete Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt reagiert wird. Dieser Bedarf an „Sprach- und Integrationsmittlern“ ergibt sich aus den Sprachproblemen und kulturellen Unterschieden, die sich als Kommunikationsbarrieren bei der Inanspruchnahme der Gesundheits- und Sozialversorgung auswirken.

Zur Etablierung des neuen Berufsbildes sind im Jahr 2007 in Düsseldorf, Darmstadt, Berlin und München regionale Workshops und ein bundesweites Fachgespräch durchgeführt worden. Insbesondere wurden die Bedarfe im Gesundheits- und Sozialwesen näher beleuchtet sowie Modelle der Finanzierung



Die Tagungsdokumentation „Neue Wege der Nachwuchsgewinnung“ steht als Download auf der EQUAL-Website www.equal.de unter „Publikationen“ zur Verfügung.

des Einsatzes von „Sprach- und Integrationsmittlern“ erarbeitet und diskutiert. Das entwickelte Curriculum sowie Qualitätsstandards standen in einem bundesweiten Fachgespräch mit wissenschaftlichen Expertinnen und Experten im Mittelpunkt. Auf einer Bundesfachkonferenz „Etablierung des neuen Berufsbildes 'Sprach- und Integrationsmittler'“ am 14. November 2007 in Bonn wurden die Ergebnisse dieser Initiative präsentiert.

Transnationale Plattform zur Bekämpfung von ethnischer Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Von Praktikern lernen und für die neue ESF-Förderperiode profitieren! Das war der Leitgedanke einer französisch-deutsch-schwedischen Initiative zur Etablierung einer EQUAL-Plattform zur Beseitigung von ethnischer Diskriminierung und für Chancengleichheit

auf dem Arbeitsmarkt. Ziel dieses Forums war die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die zukünftige ESF-Förderpraxis im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten.

In fünf Seminaren in der ersten Jahreshälfte 2007 wurden die zentralen Ansätze von insgesamt ca. 120 EQUAL-Projekten aus 19 EU-Staaten untersucht. An dieser Seminarreihe haben Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitsverwaltungen und privaten Arbeitsvermittlungseinrichtungen, von Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartner sowie lokale und regionale Akteure teilgenommen. Die Ergebnisse dieser Seminarreihe wurden im Rahmen eines Politikforums am 22. und 23. November 2007 in Paris mit Entscheidungsträgern auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene diskutiert.

Integration von Menschen mit Behinderungen als Querschnittsaufgabe

Besondere Leistungen würdigen

Integration von Menschen mit Behinderung ist im Laufe von EQUAL immer mehr als Querschnittsaufgabe in den Mittelpunkt gerückt. So entstand die Koordinierungsgruppe „Menschen mit Behinderungen“. Ein Hauptprodukt dieser Arbeitsgruppe ist eine Datenbank, die weit über 200 EQUAL-Projekte mit der Zielgruppe Menschen mit Behinderung erfasst (www.equal-move-it.de/projekte/index.php). Die Datenbank ist nach Arbeitsschwerpunkten, Behinderungsarten und Regionen gegliedert und mit alphabetischer und Volltextsuche ausgestattet. Interessierte Nutzerinnen und Nutzer können sich damit einen schnellen Überblick über die Projekte verschaffen und direkt Kontakt mit den jeweiligen Projektverantwortlichen aufnehmen. Die Datenbank wird derzeit aktualisiert und steht über die Laufzeit von EQUAL hinaus zur Verfügung.

Um das Mainstreaming im Bereich Menschen mit Behinderung effektiver zu gestalten, arbeiteten die Mitglieder der Koordinierungsgruppe in diversen Thematischen Netzwerken mit. Ziel

war, die Interessen von Menschen mit Behinderungen in diesen Netzwerken zu vertreten und in den Ergebnissen zu verankern.

Ein weiteres wesentliches Ziel der Koordinierungsgruppe war, besondere Integrationsbemühungen auszuzeichnen. So wurde im Sommer 2007 unter der Schirmherrschaft der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Frau Karin Evers-Meyer, der i-award (Bundespreis für Integration und Innovation) ausgeschrieben. Um den Preis bewerben konnten sich EQUAL-Projekte mit ihren externen Partnern in den Kategorien „Betriebliche Beschäftigung“ und „Ausbildung, Qualifizierung und Übergang Schule-Beruf“. Der Integrationspreis wurde erstmalig Ende November 2007 vergeben.

Der erste Preis in der Kategorie „Betriebliche Beschäftigung für Menschen mit Behinderung“ ging an eine Partnerschaft des EQUAL-Projekts „Neue Technologien als integrationsförderndes Moment“, der es gelungen ist, den IT-Fachkräftebedarf und ein qualitativ hochwertiges Bildungsangebot so zu



Gewinnerinnen und Gewinner des i-award:

Kategorie „Betriebliche Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen“

1. Platz:
EQUAL-Projekt:
Neue Technologien als integrationsförderndes Moment (IAD – Informationsverarbeitung und angewandte Datentechnik GmbH)

Betrieblicher Partner:
Ingres Germany GmbH,
European Technology Center

2. Platz:
EQUAL-Projekt:
Akzente (ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH)

Betrieblicher Partner:
Der Beck GmbH

Kategorie „Ausbildung, Qualifizierung und Übergang Schule – Beruf für Menschen mit Behinderungen“

1. Platz:

EQUAL-Projekt:
Berufsperspektiven junger Frauen mit Lernschwierigkeiten – Entwicklung von besonderen Qualifizierungs- und Bildungsmethoden (Hamburger Arbeitsassistenten gGmbH)

Betriebliche Partner:
Ambulanzzentrum des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf und Klinik Gastronomie Eppendorf GmbH

2. Platz:

EQUAL-Projekt:
Beruf – ein Teil des Lebens (Jugendberufshilfe Erfurt gGmbH)

Schulischer Partner:
Schule am Zoopark (Staatliches regionales Förderzentrum Erfurt, Schwerpunkt geistige Entwicklung).

www.i-award.de



verknüpfen, dass über 60 Prozent der Teilnehmenden bereits während der Qualifizierung in anspruchsvolle Beschäftigungsverhältnisse integriert werden konnten.

Dass Führungskräfte einen wichtigen Anteil daran haben, Menschen mit Behinderung erfolgreich in Arbeit zu integrieren, verdeutlicht die Arbeit des zweitplatzierten EQUAL-Projekts „Akzente“ mit dem betrieblichen Partner „Der Beck GmbH“, eine Großbäckerei. In Kooperation ist es gelungen, dass sechs jungen Menschen mit kognitiven Einschränkungen beschäftigt werden konnten. Soziale Verantwortung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist Bestandteil der Führungskräfteentwicklung des Unternehmens geworden. Die Führungskräfte wirken als Multiplikatoren in dem Workshop „Lust auf Unternehmen! – Soziale Verantwortung strategisch gestalten“ mit.

Für exzellente Erfolge und vorbildliche Prozesse erhielt den ersten Preis in der Kategorie „Ausbildung, Qualifizierung und Übergang Schule–Beruf“ eine Partnerschaft, die ein spezifisches Angebot für junge Frauen mit kognitiven Einschränkungen entwickelt hat. Im Rahmen des Projekts „Berufsperspektiven junger Frauen mit Lernschwierigkeiten“ wurden in einer Verzahnung von realen betrieblichen Erfahrungen mit Prozess begleitenden Workshops junge Frauen qualifiziert, einen Beruf aufnehmen zu können. Die beiden Partnerunternehmen, das Ambulanzzentrum des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) sowie die Klinik Gastronomie Eppendorf, wirkten im Projekt nicht nur bei der Gestaltung der betrieblichen Phasen mit, sondern übernahmen darüber hinaus Teilnehmerinnen in Beschäftigungsverhältnisse. Das gelebte Empowerment und die didaktische-methodische Gestaltung überzeugten die Jury.

Eine Berufsausbildung mit Abschluss – das möchten Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen mit dem Schwerpunkt geistige Entwicklung auch erreichen können. Die mit dem zweiten Platz ausgezeichnete Partnerschaft des EQUAL-Projekts „Beruf – ein Teil des Lebens“ nutzte ihre regionale Vernetzung, um eine berufliche Erstausbildung auch für diese jungen Menschen zu ermöglichen.

Auch im transnationalen Bereich ist das Netzwerk aktiv gewesen. Ein wesentliches Produkt dieser Aktivitäten war die im Oktober 2007 durchgeführte transnationale Konferenz „Work needs no boundaries“. Schwerpunktthemen der Konferenz waren neben der Diskussion von länderspezifischen Strukturen für die Integration von Menschen mit Behinderungen, die Gestaltung von Matchingprozessen und der Umgang mit nicht sichtbaren Formen von Behinderung. Diskutiert wurden Beispiele aus Deutschland, Frankreich, Italien und den Niederlanden.



■ Toolbox „Frühwarnsysteme für KMU“
www.ubb-kommunikation.de/tools_cd/

■ Broschüre „Diversity Management – Vielfalt als Chance nutzen“
Die Handreichung kann bestellt werden beim:

Berufsbildungswerk des DGB
Abt. Europa und Entwicklung
Marie-Luise Gries
Untertürkheimer Str. 27
66117 Saarbrücken
Tel.: 0681 58457-32,-28
E-Mail: europa@bfw-sb.de

Lebenslanges Lernen in KMU

Anschluss durch Weiterbildung

Im Thematischen Netzwerk „Lebenslanges Lernen in KMU“ arbeiteten mehr als 80 Personen in vier Arbeitsgruppen (AG) zu verschiedenen Themen. Folgende Ergebnisse wurden in den Arbeitsgruppen erzielt:

Betriebliche Frühwarnsysteme

Das Produkt dieser AG ist eine Toolsammlung auf CD-ROM mit einer Begleitbroschüre. Die Toolbox beinhaltet praktikable Modelle und Lösungsansätze betrieblicher Frühwarnsysteme für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Für jedes der 32 Tools wird in einer Kurzübersicht über das Problemfeld, die Zielgruppe, die angebotenen Lösungsansätze und den möglichen Nutzen informiert. Die Tools, darunter solche für die Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze und zur Förderung des lebenslangen Lernens, Benchmarking und Kompetenzdiagnose, sind speziell auf die Bedürfnisse von KMU ausgerichtet.

Diversity Management

In dieser AG ist die Broschüre „Diversity Management – Vielfalt als Chance nutzen“ mit Empfehlungen für KMU erarbeitet worden. Die starke Nachfrage nach dieser Handreichung dürfte durch den starken Praxisbezug bedingt sein. Zentrale Themen dieser Broschüre sind Kundenorientierung, interne Kommunikation und Lernen, Mitarbeiterentwicklung und -beteiligung sowie Ergebnisorientierung.

Zielgruppenintegration

Entwickelt wurde hier ein EDV-gestütztes Tool, mit dem Beispiele guter Praxis aus dem Bereich der Arbeit mit besonderen Zielgruppen dargestellt werden können. Das Instrument ist frei nutzbar und frei veränderbar, so dass jeder Träger neben seinem besonderen Arbeitsansatz auch die spezifischen Rahmenbedingungen seiner Tätigkeit darstellen kann.

Bürokratieabbau in der Arbeitsmarktpolitik

In dieser AG wurden Handlungsempfehlungen zur Vereinfachung der Rahmenbedingungen bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Deutschland formuliert. Es wurde der Versuch unternommen, mit Hilfe des Standard-Kosten-

modells den Bürokratieaufwand der Gemeinschaftsinitiative EQUAL monetär zu erfassen.

Die Nachhaltigkeit der Arbeit des Netzwerks „Lebenslanges Lernen in KMU“ zeigt sich insbesondere im Bereich Frühwarnsysteme. Verschiedene Instrumente aus der Toolbox „Frühwarnsysteme“ werden bei diversen Trägern und Institutionen in mehreren Bundesländern (darunter Bayern, Nordrhein-Westfalen und Thüringen) eingesetzt und stark nachgefragt. Die Redaktionsgruppe, die das Tool entwickelt hat, wird über die EQUAL-Förderung hinaus kooperieren und voraussichtlich eine GmbH gründen. Zudem ist eine Übertragung der Ergebnisse der AG „Frühwarnsysteme“ auf andere EU-Staaten geplant. Bei der ESF-Konferenz „Anticipating Change“ am 6. und 7. Dezember 2007 in Athen stellten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsgruppe die Toolbox vor. Teilnehmende aus mehreren EU-Staaten zeigten Interesse, in der neuen ESF-Förderrunde gemeinsam mit den deutschen Partnern die Toolbox entsprechend den jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen weiter zu entwickeln.



Altersmanagement als Aufgabe aller beteiligten Akteure

Die Instrumente müssen stimmen

Das Thematische Netzwerk „Altersmanagement“ hat sich in den zwei Förderrunden EQUAL aus verschiedenen Perspektiven mit der Thematik alternder Belegschaften beschäftigt. Den im Netzwerk aktiven Entwicklungspartnerschaften war es wichtig, sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch Unternehmen und weiteren relevanten Akteuren „Werkzeuge“ an die Hand zu geben, um Arbeitsplätze für diese Zielgruppe zu erhalten, aber auch zu schaffen. In diesem Rahmen hat das Netzwerk „Altersmanagement“ eine **Toolbox „Älter werden im Berufsleben“** auf CD-ROM zusammengestellt, die Instrumente gegen Altersdiskriminierung und zur Förderung der Beschäftigung Älterer beinhaltet. Die Instrumente der Toolbox, die mittlerweile in der 3. aktualisierten Fassung vorliegt, sind von verschiedenen Entwicklungspartnerschaften in der Praxis erprobt worden.

Als prämiertes Beispiel im Bereich der Qualifizierung von älteren, an- und ungelernten Beschäftigten sei hier der „Wissenstransfer im Tandem“ genannt. Das Konzept, das im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft GENERA in Zusammenarbeit zwischen der Sozialen Innovation GmbH, Dortmund, mit dem Bochumer Verein Verkehrstechnik GmbH entwickelt und erprobt wurde, erhielt den Weiterbildungsinnovationspreis 2006 des Bundesinstituts für Berufsbildung. Das Konzept, mit seiner im Arbeitsprozess angelegten Kompetenzerweiterung, wurde im Anschluss in mehreren Betrieben der Metall- und Elektroindustrie im Ruhrgebiet sowie in Niedersachsen erfolgreich etabliert. Ziele, wie eine Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit, die Vermeidung des Abflusses von Erfahrungswissen aus dem Betrieb sowie die Förderung eines flexiblen Mitarbeiterersatzes konnten nachhaltig erreicht werden.

Ein weiterer Schritt in Richtung Nachhaltigkeit wurde im Jahr 2007 erreicht: Die Partner Soziale Innovation GmbH und die Hafenschule im Land Bremen e.V. haben für das weiterentwickelte Konzept „Wissenstransfer im Tandem“ die Zertifizierung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) erhalten. Es wird aktuell erfolgreich in Betrieben der Bremischen Logistik- und Distributionswirtschaft angewandt.

Um die Verbreitung der in EQUAL entwickelten Tools für den Unternehmensbereich zu unterstützen, wurde von fünf Entwicklungspartnerschaften aus dem süddeutschen

Raum am 12./13. September 2007 die Konferenz „Zukunft meistern mit älter werdenden Belegschaften“ durchgeführt. Über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, darunter die Mehrzahl Personalleiter, Fertigungsleiter und Betriebsräte, aber auch Vertreter von Unternehmensverbänden und Gewerkschaften, diskutierten dort die unterschiedlichen betrieblichen Gestaltungsansätze, die in EQUAL entwickelt und erprobt wurden. Im Einzelnen wurden von über 30 Referentinnen und Referenten Inputs zu folgenden Schwerpunkten gegeben:

- Strategische Orientierungen und ganzheitliche Gestaltungsansätze für ein wirksames betriebliches Altersmanagement.
- Gesundheits-, lern- und persönlichkeitsförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsumgebungen und Arbeitssystemen. Vorgestellt wurden Ansätze, mit deren Hilfe körperliche und psychische Belastungen reduziert und gleichzeitig die erforderlichen Ressourcen zur Bewältigung wachsender Anforderungen aufgebaut werden können.
- Qualifizierung angelernter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittleren Alters, um drohende Sackgassenkarrieren zu vermeiden und die Fähigkeit von Unternehmen und Mitarbeitenden zu stärken, den betrieblichen Strukturwandel mit eigenem Personal besser bewältigen zu können.
- Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung. Vorgestellt wurden u.a. Lösungen, die wirtschaftliche Notwendigkeiten mit den langfristigen Gesundheitsinteressen der Beschäftigten verbinden.
- Betriebliches Gesundheitsmanagement, das präventive und kompensatorische Elemente berücksichtigt und dabei sowohl auf gesundheitsbewusstes Verhalten als auch auf die gesundheitsförderliche Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse zielt.

Die Tagung machte deutlich, dass in EQUAL praktisch erprobte Modelle entwickelt wurden, die das Potenzial für einen ganzheitlichen und integrierten betrieblichen Gestaltungsansatz haben. Die aufgebaute Kompetenz und die positiven Beispiele bieten zudem die Möglichkeit für Nachfolgeaktivitäten in den Unternehmen.

Der ffw GmbH, einem Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft „fairplus“, gelang es z. B. innerhalb kurzer Zeit, mit zehn weiteren, nicht über EQUAL geförderten Unternehmen, Aufträge für Beratung und Prozessbegleitung bei betrieblichen Gestaltungs-



Produkte des Thematischen Netzwerks „Altersmanagement“:

Die Toolbox „Älter werden im Berufsleben“ kann auf der EQUAL-Website www.equal.de unter „Publikationen/Multimedia“ bestellt werden.

- Die CD-ROM enthält zudem:
- Gesund und fit bleiben – Praxisratgeber zur Gesundheitsförderung bei Langzeitarbeitslosen 50plus
 - Gesundheitscheck



projekten zu vereinbaren. Ferner wurden zusammen mit Gewerkschaften Seminarangebote, bis hin zur Initiierung von Betriebsrätenetzwerken zum Thema „altersgerechte Arbeitsgestaltung“, erfolgreich umgesetzt. Diese Erfolge in so kurzer Zeit beweisen die Relevanz und die Praxistauglichkeit der EQUAL-Produkte und geben begründete Hoffnung auf große Breitenwirkung.

Dem Anspruch des regionalen Mainstreaming wurde das Netzwerk „Altersmanagement“ besonders durch die beiden Produkte „**Gesund und fit bleiben – Praxisratgeber zur Gesundheitsförderung bei Langzeitarbeitslosen 50plus**“ (Uni Dortmund) sowie den **Gesundheitscheck** (Deutsche Sporthochschule Köln) gerecht. Mit diesen Produkten wurden neben Langzeitarbeitslosen und Unternehmen insbesondere Krankenkassen und ARGEN angesprochen. Die Erprobung wurde koordiniert durch das Teilprojekt „Menschen und Kompetenzen“ der Deutschen Angestellten Akademie Frankfurt/Oder im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „Schrittmacher Oder-Spree“.

Ab dem ersten Quartal 2008 wird mit Unterstützung der Stadt Frankfurt/Oder (Regionalbudget) und dem JobCenter Frankfurt/Oder die Gesundheitsförderung als Instrument zur Erreichung von Integrationsfortschritten für Langzeitarbeitslose mit multiplen Vermittlungshemmnissen angeboten. Insbesondere die Themen Bewegung, Ernährung und Stressverhalten werden kombiniert mit Aktivierungsmaßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt. Die Erfahrung von drei Monaten zeigen, dass seitens der Langzeitarbeitslosen ein starkes Interesse an den Themen besteht. Eine wesentliche Verbesserung der Motivationslage sowie die soziale Einbindung in die Gesellschaft als auch die Bereitschaft zur Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt haben deutlich zugenommen.

Auch im transnationalen Bereich ist das Netzwerk sehr aktiv gewesen. Neben der Mitgestaltung von transnationalen Konferenzen zum Thema „Age Management“ in Paris, Stockholm und Athen zählen mehrere Akteure zu den Mitinitiatoren des am 07. November 2007 in Brüssel gemeinsam mit EQUAL-Akteuren aus sieben weiteren Mitgliedstaaten gegründeten „European Age Management Network“.

Vernetzung im Strafvollzug Minderung von Rückfallrisiken durch verbesserte Beschäftigungschancen

Strafgefangene und Haftentlassene gelten als eine besonders schwierige Problemgruppe des Arbeitsmarktes. Das Bildungsniveau vieler inhaftierter Straftäter ist äußerst niedrig. Zudem ist der Anteil der Gefangenen, die vor ihrer Haft arbeitslos waren, erschreckend hoch. Und schließlich erschwert der Makel einer Inhaftierung den Zugang zu Arbeits- und Ausbildungsplätzen erheblich. Ehemalige Strafgefangene dauerhaft beruflich zu integrieren und damit auch einer erneuten Straffälligkeit vorzubeugen, ist folglich eine Aufgabe, die nicht nur sozial-, sondern auch kriminalpolitischen Nutzen verspricht.

Innovation durch Vernetzung

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL haben sich bundesweit sieben Entwicklungspartnerschaften dieser Herausforderung gestellt. Ihr Ziel war es, die traditionellen Behandlungs- und Resozialisierungsangebote der Strafvollzugsanstalten durch innovative Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration zu ergänzen. Dabei lag das Augenmerk darauf, die Kooperationsbezüge zwischen Justiz- und Arbeits-

marktakteuren, zwischen Bildungsträgern und Arbeitgebern, zwischen Wissenschaft und Praxis zu verbessern.

Diese Entwicklungspartnerschaften haben unter der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales das bundesweite **Netzwerk NEON** (National EQUAL Offender Network) geschaffen, um die Arbeit weiter zu bündeln und um Synergien auf nationaler Ebene zu schaffen.

Nachhaltige Ergebnisse

Die bisher geleistete Arbeit hat zu bemerkenswerten Innovationen bei der beruflichen Reintegration von Strafgefangenen und Haftentlassenen geführt. So sind zum Beispiel die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen in der nordrhein-westfälischen Entwicklungspartnerschaft MABIS.Net systematisch mit Angeboten zur Arbeits- und Ausbildungsplatzvermittlung sowie zur Nachsorge für (ehemals) Inhaftierte verknüpft worden. Die Ergebnisse dieses Netzwerkes „Marktorientierte Ausbildungs- und Beschäftigungsintegration für Straftentlassene“ sind mit Vermittlungsquoten um die 50% derart

positiv ausgefallen, dass das Justizministerium NRW beschloss, die Arbeit nach Ablauf der 1. EQUAL-Förderrunde mit Landesmitteln fortzusetzen.

Mit der Entwicklungspartnerschaft ZUBILIS (Zukunft der Bildung im Strafvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen) wurde diese „Erfolgsstory“ in der 2. Förderperiode fortgesetzt. Ausgehend von dem Gedanken, dass die Berufsförderung „hinter Gittern“ kontinuierlich an den Wandel der Arbeitsmärkte „draußen“ angepasst werden muss, ging es hier vor allem darum, die Arbeitsmarktnähe des Qualifizierungsangebotes während der Haft weiter zu steigern. Dies geschah unter anderem durch Arbeitsmarktbefragungen zur Ermittlung aussichtsreicher Qualifizierungsfelder für Inhaftierte, durch eine bessere Verknüpfung schulischer und beruflicher Bildung sowie durch eine verstärkte Modularisierung der beruflichen Qualifizierungsangebote, insbesondere mit Hilfe einer E-Learning-Plattform im Strafvollzug. Dabei konnte in Nordrhein-Westfalen unmittelbar an die Erfahrungen und Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft „e-LiS“ (e-Learning im Strafvollzug) angeknüpft werden, die in der 1. Förderperiode im **RESO-Nordverbund** erfolgreich auf den Weg gebracht worden war. Auch diese Entwicklungspartnerschaft hat nachhaltige Veränderungen im Strafvollzug der beteiligten Länder bewirkt und mit der Entwicklungspartnerschaft BABE („Bildung, Arbeit und berufliche Eingliederung im Nordverbund“) in der 2. Förderrunde eine Fortsetzung erfahren.

Einsatz von IuK-Technologien

Mit Projekten in den Bereichen „Kompetenzbilanzierung/ Kompetenzentwicklung“, „Lernberatung“, „Rehabilitation“, „Berufliche Qualifizierung“ und „Lernhaltige Gefangenearbeit“ wurden weitere Möglichkeiten zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Inhaftierten erschlossen. Als zentrales Instrument für einen länderübergreifenden Informationsaustausch wurde zudem ein international nutzbares elektronisches Wissensportal („Prison Portal“) geschaffen. Es eröffnet neben Informationen für die Wiedereingliederung von Inhaftierten und Haftentlassenen verbesserte Möglichkeiten zum wechselseitigen Lernen in überregionalen Kooperationsverbänden.

Mit der Entwicklungspartnerschaft MEMBER (Medienkompetenz und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung) ergänzen die Bundesländer Brandenburg und Berlin die im Norden Deutschlands geleistete Entwicklungsarbeit. Durch einen Schwerpunkt auf der berufsvorbereitenden Arbeit der Justizvollzugsanstalten sollen vor allem die Übergänge von der Schule in den Beruf verbessert werden. Dabei konzentrierten sich die MEMBER-Teilprojekte u.a. auf eine bessere

Vernetzung der an berufsvorbereitenden Prozessen beteiligten Akteure sowie auf innovative Konzepte zur Förderung von Schlüssel-, Basis-, Gender- oder interkulturellen Kompetenzen. Die entwickelten gendersensiblen multimedialen Lehr- und Lernmaterialien wurden für die Fachöffentlichkeit auf dem Portal www.berufsvorbereitung-medien.de aufbereitet.

In der 2. EQUAL-Förderperiode beteiligte sich auch das Bundesland Niedersachsen mit der Entwicklungspartnerschaft IMBIS an dem RESO-Nordverbund. IMBIS steht für „Innovative marktconforme berufliche Qualifizierung im Strafvollzug“ und hat sich insbesondere die Entwicklung einer individuellen Förderplanung für Inhaftierte, ihre berufliche Qualifizierung in logistisch vernetzten Produktions- und Trainingsstrukturen sowie die Durchführung von diversen Pilotprojekten auf die Fahnen geschrieben.



Komplettiert wird der Reigen der NEON-Entwicklungspartnerschaften durch den saarländischen Projektverbund KiLiM („Kompetenztransfer, interkulturelles Lernen und Integration von MigrantInnen“). Hier beschäftigte sich ein Teilprojekt, basierend auf der Erhebung der individuellen Kompetenzen, mit der Vermittlung von Gefangenen mit Migrationshintergrund in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Ergänzend zu Übergang und Nachsorge werden dabei auch neue Angebote einer Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren sowohl vor als auch nach der Entlassung erprobt.

Fazit

Den beschriebenen Entwicklungspartnerschaften und ihrem gemeinsamen NEON-Arbeitsverbund ist es gelungen, das Problem der beruflichen Wiedereingliederung von Strafgefangenen sowohl innerhalb der beteiligten Bundesländer, aber auch über deren Grenzen hinweg, mit hohem Vernetzungsgrad zu bearbeiten. In anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union sind inzwischen ebenfalls NEONs gebildet worden, die schon heute als Rückgrat einer künftig erweiterten transnationalen Arbeit betrachtet werden können.

Schwerpunkte von NEON (National EQUAL Offender Network):

- Erprobung neuer Assessmentverfahren, mit denen der Bildungsbedarf und die Kompetenzen Inhaftierter unter Berücksichtigung von Arbeitsmarkterfordernissen geprüft werden kann.
- Entwicklung modularer und anschlussfähiger Qualifizierungsbausteine, darunter auch E-Learning-Angebote, die die Beschäftigungsfähigkeit der Gefangenen erhöhen.
- Einführung praktikabler Modelle arbeitsmarktorientierter Entlassungsvorbereitung und beschäftigungsstabilisierender Nachsorge, die verstärkt Arbeitgeber, auch Zeitarbeitsunternehmen, einbeziehen.
- Gründung überregionaler Arbeitsverbände, z.B. dem „RESO-Nordverbund“ durch sieben Bundesländer, die den Informationsaustausch zwischen Vollzugs-, Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren fördern.

Lehr- und Lernmaterialien für den Strafvollzug finden Sie unter:
www.berufsvorbereitung-medien.org

■ Vielfalt entwickeln – Beschäftigung fördern. Beispiele guter Praxis aus dem SGB II

■ Lokale Partnerschaften sozialer Unternehmen mit der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor für bessere Lebensqualität und Arbeitsplätze

Die Publikationen stehen als Download auf der EQUAL-Website www.equal.de unter „Publikationen“ zur Verfügung.

Gute Praxis in der Sozialwirtschaft Qualität verbessern mit Phantasie und Kreativität

Das Thematische Netzwerk „Sozialwirtschaft“ setzte sich aus 15 Entwicklungspartnerschaften zusammen. Die Netzwerkarbeit bestand darin, Innovationen und „gute Praxis“ zu identifizieren und diese im Sinne des Mainstreaming auf Veranstaltungen oder in Form von Publikationen in der (Fach-) Öffentlichkeit bekannt zu machen. Dafür wurden die folgenden Themen des Netzwerks in drei Arbeitsgruppen behandelt:

- Qualität von Arbeitsgelegenheiten (AGH),
- Gründungen in Teamverbänden und
- Kooperation zwischen privaten Unternehmen und der öffentlichen Hand mit Unternehmen der Sozialwirtschaft.

Arbeitsgelegenheiten nach SGB II sind seit ihrer Einführung kontrovers diskutiert worden und waren für viele Entwicklungspartnerschaften auch im Rahmen von EQUAL ein Thema ihrer Arbeit. Die Arbeitsgruppe „Qualität von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ beschäftigte sich aus dem Blickwinkel der Sozialwirtschaft mit diesem Instrument der Arbeitsmarktpolitik und wird im Folgenden beispielhaft für das Netzwerk Sozialwirtschaft näher behandelt. Zielgruppe dieser Arbeitsgruppe waren ARGEN und optierende Kommunen, sozialwirtschaftliche Unternehmen sowie Vereine und Verbände. Für diese Zielgruppe wurde die Broschüre „Vielfalt entwickeln – Beschäftigung fördern“ mit Beispielen „guter Praxis“ zusammengestellt. Anhand von 31 vorbildlichen sozialwirtschaftlichen Projekten wird dargestellt, welche vielfältigen Chancen in dem Instrument Arbeitsgelegenheiten stecken – und welche Potenziale damit bei Langzeitarbeitslosen, Trägern der Maßnahmen und bei der Arbeitsverwaltung mobilisiert werden können. Die Broschüre zeigt, wie AGH im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit Phantasie und Kreativität für effektive und innovative Wege in der Arbeitsmarktpolitik genutzt wurden. Vorgestellt werden beispielsweise Projekte, die im Bereich Tourismus speziell auf junge Leute zugeschnittene Qualifikationen entwickeln. Andere Beispiele sind vorwiegend dazu geeignet, zu zeigen, wie Beschäftigungsfähigkeit älterer Langzeitarbeitsloser erhalten oder wieder hergestellt werden kann. Wieder andere Projekte entwickeln Perspektiven für Personen, deren Beteiligung am Arbeitsmarkt gleich durch mehrere Vermittlungshemmende Faktoren erschwert wird. Vorgestellt werden insbesondere Projekte, die die regionale Vernetzung mehrerer geeig-

netter Träger und Institutionen besonders berücksichtigen. Hier wird im Sinne der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ein Zusatznutzen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erzielt. Durch die Verbesserung der betriebswirtschaftlichen Unternehmensführung bei den Trägern soll die Qualität der Beschäftigungsmaßnahmen steigen. Diese Qualitätsverbesserung wird anhand erfolgreicher Praxisbeispiele beschrieben.

Bei allen vorgestellten Beispielen werden die besonderen Qualitäten herausgearbeitet, die sie für die betroffenen Langzeitarbeitslosen, für die sozialwirtschaftlichen Unternehmen oder für ARGEN und Optionskommunen besonders reizvoll machen. Immer wird dabei darauf hingewiesen, unter welchen Umständen die Projektidee von andern Trägern übernommen und an spezielle Bedingungen angepasst werden kann.

Die Broschüre hat für ein interessiertes Fachpublikum einen hohen Gebrauchswert. Sie gibt einen Überblick über die Spielräume, die bei der Ausgestaltung von AGH ausgeschöpft werden können und will Ideen und Anregungen geben, um erfolgreiche Praxisprojekte oder Teile daraus auch in anderen Regionen aufzugreifen und zu praktizieren.



VIelfalt ENTWICKELN – BESCHÄFTIGUNG FÖRDERN

Beispiele guter Praxis aus dem SGB II

Gründungsunterstützung als zentrales Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik

Wie kann eine Gründungsbegleitstruktur aussehen?



Gründungsförderung ist ein erfolgreiches Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik. Fragestellungen wie die Gewährleistung des Finanzierungszugangs für wirtschaftlich benachteiligte Gründerinnen und Gründer sowie die Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen für Gründungen insbesondere für diese Zielgruppe waren Themen des Thematischen Netzwerks „Gründungsunterstützung“.

Im Rahmen der Aktivitäten der Arbeitsgruppe **Mikrofinanzierung**, wurde das Deutsche Mikrofinanzinstitut (DMI) gegründet: Ein Netzwerk aus 53 Gründungsmitgliedern entwickelte und erprobte ein Kooperations- und Kreditvergabemodell zwischen Bank, Haftungsfonds, Mikrofinanzierer und DMI. Zu den Aktivitäten zählten:

- Aufbau eines Haftungsfonds und Weiterentwicklung zum Mikrohaftungsfonds Deutschland – unter finanzieller Beteiligung der Kreditanstalt für Wiederaufbau, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie,
- Entwicklung eines Akkreditierungssystems für Mikrofinanzierer,
- Akkreditierung von acht Mikrofinanzierern,
- Produktentwicklung sowie Entwicklung von Tools und Benchmarking-Systemen.

Einen Höhepunkt der Arbeit stellte die 4. Jahreskonferenz des European Microfinance Network (EMN) dar, die unter Beteiligung des DMI und der AG Mikrofinanzierung ausgerichtet wurde und vom 25.–27. April 2007 in Berlin unter der Schirmherrschaft des Bundes-

präsidenten Horst Köhler stattfand. Weitere Informationen hierzu können unter dem folgenden Link abgerufen werden:

www.european-microfinance.org/conference_berlin_de.php

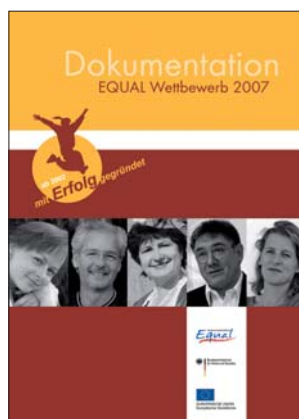
Aus der Arbeit der Gruppe **Qualitätssicherung** ging das mittlerweile etablierte Vier-Phasenmodell der Gründungsförderung hervor. Außerdem wurde der Verband Deutscher Gründungsinitiativen (VDG) als Lobbyorganisation für Gründungsberaterinnen und Gründungsberater sowie Gründungsinitiativen etabliert. Schwerpunkte der Arbeit bildeten u. a. Überlegungen zum Thema Qualitätsmanagement und -sicherung und Beraterzertifizierung sowie die Entwicklung einer abgestimmten Vermarktungsstrategie für alle Qualitätsverfahren.

Die Arbeitsgruppe **Gründungsklima** war dafür zuständig, die Anliegen des Netzwerks einer breiten Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen. Ein wesentlicher Aspekt der Mainstreaming-Aktivitäten war die intensive Öffentlichkeitsarbeit. Sie manifestierte sich kontinuierlich in diversen Tagungen, Webseiten nahezu aller Entwicklungspartnerschaften, Newslettern sowie dem Online-Magazin „Gründung Aktuell“ (www.gruendung-aktuell.de). Zudem wurde ein Bundeswettbewerb „Mit Erfolg gegründet“ initiiert, um Menschen, die sich mit Hilfe von EQUAL selbständig gemacht haben und am Markt bestehen konnten, auszuzeichnen.

Insbesondere folgende Fragen: Wie kann nach EQUAL eine Gründungsbegleitstruktur – insbesondere für wirtschaftlich benachteiligte Zielgruppen – etabliert werden, die alle Leistungsphasen von der Einschätzung der Unternehmereignung bis zur Nachgründungsbetreuung einschließlich Mikrofinanzierungszugang abdeckt? Wie wird die Anerkennung von Gründungsinitiativen als gleichberechtigte Partnerorganisationen im deutschen Netzwerk zur Förderung und Unterstützung von Existenzgründungen gewährleistet und wie kann der Aufbau wirtschaftlich tragfähiger Mikrofinanzorganisationen befördert werden?

Diese Fragen konnten während der EQUAL-Laufzeit nicht abschließend beantwortet werden, können aber als Denkanstöße für die Zukunft erachtet werden.

Diese Fragen konnten während der EQUAL-Laufzeit nicht abschließend beantwortet werden, können aber als Denkanstöße für die Zukunft erachtet werden.



Zentrale Aktivitäten der Arbeitsgruppe Gründungsklima:

- Bundeswettbewerb für erfolgreiche EQUAL-Gründerinnen und Gründer „Mit Erfolg gegründet“ unter der Schirmherrschaft von Franz Müntefering und Peter Krämer und Preisverleihung am 20.11.2007 in Berlin. 42 Gewinner/innen aus den regionalen Wettbewerben stellten sich der Jury. Die Dokumentation zum EQUAL-Wettbewerb mit Kurzportraits der Nominierten steht als Download auf der EQUAL-Website www.equal.de unter „Publikationen“ zur Verfügung.
- Fachtagung „Wie effizient und effektiv ist öffentliche Gründungsunterstützung?“ am 25./26.01.2007 in Berlin.
- Broschüre „Von der Krise zur Perspektive Existenzgründung – Ein Ausweg aus ALG II“ für die JobCenter mit Best Practice Beispielen von Gründer/innen und engagierten Geschäftsführer/innen von JobCentern. Mehr als 5.000 Broschüren wurden an alle JobCenter verteilt und rege nachgefragt. Die Broschüre kann bestellt werden unter: natascha.hartleif@vhs-papenburg.de
- Zweistufiger Bundes-Ideefix-Wettbewerb für Schülerinnen und Schüler von Hauptschulen: Entwicklung und Herstellen eines Produktes mit Bundespreisverleihung in Mainz, dem Geburtsort der Idee.
- Abschlussveranstaltung „Gründungsförderung in Deutschland – Herausforderung für die Zukunft“ des Netzwerks „Gründungsunterstützung“ am 10.12.2007 in der Landesvertretung Baden-Württemberg in Berlin.

Alle EQUAL-Newsletter können auf der EQUAL-Website www.equal.de unter „Publikationen“ bestellt werden.

EQUAL-Newsletter in der 2. Förderrunde



14 | September 2005
2. Förderrunde



15 | Dezember 2005
Transnationalität



16 | Mai 2006
Gründungsunterstützung



17 | August 2006
Regionale Arbeitsmarktentwicklung



18 | November 2006
Lebenslanges Lernen in KMU / Altersmanagement



19 | Februar 2007
Migrantinnen und Migranten



20 | Mai 2007
Chancengleichheit



21 | Juli 2007
Jüngere Menschen



22 | September 2007
Familienfreundlichkeit rechnet sich



23 | April 2008
Bilanz EQUAL

www.equal.de



EQUAL – ein erfolgreicher Anfang?

Ein Fazit von Klaus Kohlmeyer, EQUAL-Programmevaluation

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL ist angetreten, um Reformprozesse in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik anzustoßen und nachhaltige Problemlösungsansätze gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln. Zu den wichtigsten Elementen der EQUAL-Strategie zählen Innovationsentwicklung im Netzwerkkontext und Mainstreaming als Methode zum Transfer und zur Verbreitung der entwickelten Ansätze. Neben dem **horizontalen** Wissenstransfer zwischen Einrichtungen, Zielgruppen und Regionen war mit dem **vertikalen** Mainstreaming bezweckt, das innovative Wissen in das Regelwerk des regionalen und nationalen Mainstreams einfließen zu lassen.

Was macht den Erfolg eines Förderprogramms aus?

Als Maßstab für den Erfolg der Gemeinschaftsinitiative EQUAL kann gelten, inwieweit es gelungen ist, Reformprozesse anzustoßen, in denen das innovative Wissen auch über EQUAL hinaus zur nachhaltigen Lösung arbeitsmarktpolitischer Probleme angewendet und fortentwickelt wird. Dieses wiederum erfordert, dass sich zuständige Personen und Institutionen aus Politik und Verwaltung mit den Innovationen vertraut gemacht haben und sich verantwortlich für die Aufrechterhaltung und Fortentwicklung des innovativen Lösungsansatzes einsetzen. Hat EQUAL sich nun als erfolgreiches Politikmodell bewährt?

Der Anfang ist gemacht: Themenfeld Asyl

„Der arbeitsmarktpolitische Einstieg ist gelungen – sechs Jahre EQUAL-Projekte im Themenfeld Asyl“. Mit diesem Titel fand im Oktober 2007 die Abschlusskonferenz des Thematischen Netzwerks „Asyl“ statt. Nachdem Asylsuchenden und Geduldeten der Zugang zum Arbeitsmarkt bisher fast vollständig verschlossen war, markiert der Titel der Konferenz eine Wende in der Asylpolitik. Zu dieser haben 16 Entwicklungspartnerschaften durch Innovationsentwicklung und Mainstreaming beigetragen. In einem Memorandum, das die Entwicklungspartnerschaften des Thematischen Netzwerks „Asyl“ im Rahmen ihres Mainstreamingauftrages erarbeitet haben, ziehen sie ein Fazit ihrer Arbeit und geben vor dem Hintergrund ihrer langjährigen praktischen Erfahrung Handlungsempfehlungen an Politik, Verwaltung und Wirtschaft. „Gerade EQUAL-Projekte

haben in den letzten sechs Jahren Modelle der Qualifizierung sowie der Beratung, Betreuung, Aus- und Weiterbildung von Asylsuchenden und Geduldeten erfolgreich erprobt“, so die Worte der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Maria Böhmer, und des Staatssekretärs im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Kajo Wasserhövel, in einem gemeinsamen Vorwort zu dem Memorandum „Der Anfang ist gemacht. Neue Chancen für die berufliche Integration im Themenfeld Asyl“.

Wie das Beispiel aus dem Themenfeld Asyl zeigt, ist es in EQUAL gelungen, neue Lösungsansätze zu entwickeln, die auf Akzeptanz und Unterstützung auf höchster Ebene stoßen und Voraussetzungen für weitergehende Reformen zu schaffen. Nun kommt es darauf an, die Ansätze langfristig zu sichern und wirksam gegen Ausgrenzung und Diskriminierung einzusetzen. Der Anfang ist gemacht.

Die fachpolitische Gesamtschau der Gemeinschaftsinitiative EQUAL eröffnet den Blick auf EQUAL als eine unerschöpfliche Fundgrube für neue und erfolgreich erprobte Lösungsansätze in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik. Viel Know-how zur verbesserten Integration benachteiligter Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt und zur Bekämpfung ihrer Ausgrenzung und Diskriminierung ist entwickelt worden. EQUAL-Aktivitäten haben in vielen Politikbereichen zu einigen beachtlichen Reformansätzen geführt. Wie im Bereich Asyl markieren die Abschluss tagungen der meisten Nationalen Thematischen Netzwerke und vieler Entwicklungspartnerschaften zwar das Ende der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, aber sie markieren gleichzeitig einen dynamischen Aufbruch zu neuen Entwicklungen, die auf EQUAL-Ergebnissen aufbauen.

Integration von Migrantinnen und Migranten

Im Handlungsfeld Migrantinnen und Migranten sind z.B. komplexe regionale Integrationsansätze für unterschiedliche Migrantengruppen entwickelt worden, deren Instrumente und Qualifikationsansätze in Zukunft auch im Rahmen der Regelsysteme Anwendung finden werden. Rückenwind erhielten die Migranten-Entwicklungspartnerschaften durch den Prozess des nationalen Integrationsgipfels, in dessen Arbeitsgruppen sich viele Entwicklungspartnerschaften engagiert eingebracht haben.

Bilanz EQUAL

EQUAL-Programmevaluation:

ICON-INSTITUTE
Gesamtkoordination
Von-Groote-Str. 28
50968 Köln
www.icon-institute.de

COMPASS GmbH
Grünenstr. 120
28199 Bremen
www.compass-bremen.de

PIW GmbH
Maxim-Gorki-Str. 3
14513 Teltow
www.piw.de

Das Memorandum „Der Anfang ist gemacht“ kann auf der EQUAL-Website www.equal.de unter „Publikationen“ in deutscher und englischer Sprache bestellt werden.



Übergangssysteme

Im Handlungsfeld Jugendliche ist es gelungen, Übergangssysteme zwischen Schule und Beruf zu entwickeln, deren Finanzierung durch politische Entscheidungsgremien gesichert wurde. Im Strafvollzug besitzt der Aufbau eines konsequenten Reintegrations- bzw. Übergangsmanagements einen zentralen Stellenwert für die entwickelten Reformansätze. Eine abgestimmte Kooperation und Qualitätsverbesserung in den Bereichen Pädagogik, Beschäftigung, Betreuung und Wiedereingliederung waren notwendig, um zu alternativen Strukturen der Beschäftigung und Qualifizierung zu kommen. Und nicht zuletzt haben die Entwicklungspartnerschaften im Bereich der Sozialwirtschaft die arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen von Bildungsträgern und Beschäftigungsunternehmen optimiert, um den Herausforderungen der veränderten Arbeitsmarktpolitik zu begegnen.

Optimierte Vernetzungsstrukturen

Allen diesen beispielhaften Lösungsansätzen ist gemeinsam, dass sie im Rahmen von Einzelprojektförderung nicht hätten realisiert werden können. Sie wurden durch den spezifischen Netzwerkansatz von EQUAL erst möglich. Um die Wende zu alternativen Strukturen der Beschäftigung und Qualifizierung zu schaffen, waren eine systematisierte Kooperation und Qualitätsverbesserung auf unterschiedlichen Ebenen notwendig. Die Entwicklungspartnerschaften verfolgten zur Verstetigung und Verbreitung der Inno-

vationen gezielte Mainstreamingstrategien, bei denen es meist zu einer sehr praktischen Zusammenarbeit mit den strategischen Partnern kam. Voraussetzung war auch hier die Vernetzung der relevanten Akteure am Arbeitsmarkt, d.h. speziell jener Akteure aus Fachpraxis, Politik, Verwaltung und Wissenschaft, die für die Struktur und Gestaltung eines Handlungsfeldes fachpolitisch zuständig sind. Die Entwicklungspartnerschaften waren dann erfolgreich, wenn es gelang, eine starke Lobby für das behandelte Thema aufzubauen und Zuständigkeitsdenken in gemeinsam wahrgenommene Verantwortung zu verwandeln. Hierbei kam es zum einen auf den Lösungsansatz als überzeugende Alternative zum Status Quo an, zum anderen auf die Änderung der Sichtweisen entscheidender Akteure. Dies waren die Voraussetzungen für wirksame Entscheidungen und Maßnahmen zur Optimierung der Berufsbildungs-, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.

Fazit

Der EQUAL-spezifische Politikansatz hat sich als geeignetes Instrument erwiesen, um komplexe Problemlagen wirksam anzugehen und langfristige Reformprozesse anzustoßen. Bleibt abzuwarten, ob die Entwickler zukünftiger Arbeitsmarktprogramme sich dieser Erkenntnisse bedienen und bei der Programmierung der neuen Programmgenerationen auf den erfolgreich erprobten Ansatz von Innovationsentwicklung und Mainstreaming im Netzwerkkontext zurückgreifen.

Gender Mainstreaming auf der ganzen Linie

Lernen aus EQUAL für den ESF

Gender Mainstreaming war eines der fünf Querschnittsthemen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Neben dem Ziel, Strategien zur Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Entwicklungspartnerschaften zu unterstützen, setzte sich die „Strategiegruppe Gender Mainstreaming“, vorrangig als Aufgabe, das Thema Gender Mainstreaming über EQUAL hinaus bekannt zu machen.

Der Schwerpunkt der Arbeit der Strategiegruppe war die Erarbeitung eines Monitoringrasters für die Nationale Koordinierungsstelle EQUAL, das zu einer besseren Beurteilung des breiten Spektrums der Umsetzung des Gender Mainstreaming beitragen sollte. Mithilfe des Monitoringrasters sollten bestehende Konzepte auf die Aspekte von Gender Mainstreaming durchleuchtet, exemplarische Kriterien zur Bewertung des Ansatzes von Gender Mainstreaming präsentiert sowie Kontrollfragen bzw. ein möglicher Kontrollmechanismus aufgezeigt werden, um damit eine Grundlage für einen Dialog mit den für die Umsetzung von EQUAL Verantwortlichen zu schaffen. Ziel war u. a. zu erfahren, welche Anforderungen für vergleichbare Maßnahmen zur besseren Implementierung von Gender Mainstreaming notwendig sind.

Im Verlauf der Arbeit der Strategiegruppe entstand das Interesse an einer strukturierten Aufarbeitung und Verbreitung der Erfahrungen, die bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in EQUAL gewonnen wurden. Gelungene Ansätze von gleichstellungsorientierten Aktivitäten sollten auch weiterhin arbeitsmarktpolitischen Akteuren zur Verfügung stehen. Darüber hinaus gab es das Bestreben, gezielte Impulse für eine stärkere gleichstellungspolitische Ausrichtung des Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Programmperiode 2007 bis 2013 zu geben. Als Ergebnis wurde eine Handreichung „Gender Mainstreaming-Lernen aus EQUAL für den ESF“ erstellt, die die Resultate und die Erfahrungen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Bereich Gender Mainstreaming und der Gleichstellung der Geschlechter auf den verschiedenen Handlungsebenen darstellt. Hierbei wurden die unterschiedlichen Perspektiven der Akteure auf das Thema berücksichtigt und im Rahmen der Fachtagung „Gender Mainstreaming – Lernen aus EQUAL für den ESF“ am 3. Dezember 2007 in Berlin einem Fachpublikum bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der EU-Kommission, des Bundes, der Länder, der Fondsverwaltungen sowie Arbeitsmarktakteuren

vorgelegt. Die Handreichung richtet sich vorrangig an diejenigen Personen, die an der Schnittstelle zwischen strukturpolitischen Förderprogrammen der EU, insbesondere dem ESF, und der Implementierung von Gender Mainstreaming tätig sind.

Aus den bisherigen Erfahrungen lassen sich vor allem folgende Anforderungen für die Umsetzung des Gender Mainstreaming ableiten:

- Eine **Vernetzung** der interessierten und aktiven Akteure, um Erfahrungen auszutauschen, Ressourcen und Kompetenzen zu bündeln, Know-how weiter zu entwickeln und sie den Entscheidungsinstanzen, aber auch interessierten Personen zur Verfügung zu stellen. Gerade die Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit ihrer vernetzten Struktur hat dieses deutlich gemacht.
- Das Nutzen von **Einflussmöglichkeiten**, beispielsweise in den Begleitausschüssen, um an entscheidender Stelle zu intervenieren und Förderung von Geschlechtergleichstellung adäquat zur Geltung bringen.
- Die Bereitstellung von **Ressourcen**, denn für die Identifizierung genderrelevanter Aspekte in programmspezifischen Fachpolitiken sind oftmals aufwändige Recherchen erforderlich und erst nach einer Gender-Analyse beginnt die eigentliche Arbeit.
- Ohne **Willen und Ambition** der Politik, der Verwaltung, der umsetzenden Träger und der Sozialpartner ist eine Geschlechtergleichstellung nicht realisierbar.

Die Handreichung „Gender Mainstreaming: Lernen von EQUAL für den ESF“ steht als Download zur Verfügung unter: www.bilderstrom.de/frauundberuf/event/docs/Handreichung_Fachtagung_GM.pdf

Die Druckversion ist erhältlich beim

FrauenForum e.V.
Warendorfer Straße 3
48145 Münster
Tel.: 0251 55669
E-Mail: frauen@muenster.de



Informationen zum Vereinbarkeitswettbewerb sind abrufbar unter:
www.vereinbarkeitswettbewerb.de

Der „Leitfaden zur Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen und Planung der Elternzeit“ kann unter folgendem Link herunter geladen werden:
www.worms.de/downloads/Kinder_und_Jugend/Kinderbetreuung/Gespraechsleitfaden_Personaler2007.pdf



Wettbewerbsvorteil Familie

Familienfreundlichkeit steigert den Erfolg eines Unternehmens

Familienbewusste Personalpolitik funktioniert – und rechnet sich für Unternehmerinnen und Unternehmer! Um diese Botschaft und um konkrete kostengünstige und familienfreundliche Maßnahmen drehen sich die Aktivitäten des Thematischen Netzwerks „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“.

Es muss nicht immer gleich der Betriebskindergarten sein, flexible Arbeitszeitmodelle oder eine Liste zuverlässiger Tagesmütter und Tagesväter sind einfach und kostengünstig umzusetzen – sogar in kleinen Handwerksbetrieben. Innovative Konzepte wie die Teilzeitausbildung von jungen Müttern und Vätern wurden im Rahmen von EQUAL entwickelt und erprobt. Viele kleine und mittlere Betriebe profitieren von den Ergebnissen. Als wertvoll erwies sich zum Beispiel der Ansatz, Familienfreundlichkeit als wichtigen Bestandteil in das Qualitätsmanagement von Unternehmen zu integrieren.

Ein Ergebnis war ein Wettbewerb und eine Wanderausstellung „Familienfreundlichkeit rechnet sich“. Der der Ausstellung zugrunde liegende bundesweite Plakat- und Filmwettbewerb rief Künstlerinnen und Künstler auf, mit Unternehmen zu kooperieren und ein Plakat oder einen Filmspot zum Thema zu kreieren. Ziel des Wettbewerbs, der unter der Schirmherrschaft von Franz Müntefering stand, war es, insbesondere den Zugang zu kleinen und mittleren Unternehmen zu finden.

Die Preisverleihung im September 2007 war deshalb nicht wie sonst bei Wettbewerben üblich der Schlusspunkt, sondern vielmehr der Startschuss zu einer deutschlandweiten Kampagne: 30 Messen, Tagungen von Unternehmen, EQUAL-Abschlussveranstaltungen und Informationsbörsen für Frauen standen bis Dezember 2007 auf dem Programm. Ziel der Kampagne war es, für Wettbewerbsvorteile durch eine familienfreundliche Personalpolitik zu sensibilisieren.

Die Ausstellung richtete sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen und Multiplikatoren und bot praxiserprobte und kostengünstige Vorschläge, wie mit wenig Geld viel in Sachen Familienfreundlichkeit bewegt werden kann. Personalverantwortliche erhielten Praxistipps und Informationsmaterialien, die ihre Arbeit vor Ort in den Unternehmen unterstützen.

Ein weiteres Arbeitsergebnis stellt die Exzellenzinitiative für Familienfreundlichkeit im Qualitätsmanagement dar. Das Netzwerk konnte die Deutsche Gesellschaft für Qualität



(DGQ) für sein Anliegen gewinnen, das Thema Vereinbarkeit näher an das Europäische Zertifizierungsmodell EFQM zu bringen. Die DGQ betreibt das deutsche EFQM-Büro und kann somit auch Entwicklungsimpulse für das Europäische Qualitätsmodell EFQM geben. Das Netzwerk und die DGQ sind sich einig, dass dem Thema Vereinbarkeit eine immer wichtiger werdende Rolle im Qualitätsmanagement zukommt. Vereinbarkeit rechnet sich also nicht nur, sondern sie erhöht auch die Qualität eines Unternehmens und damit seine Wettbewerbsfähigkeit.

Über die Arbeit im Thematischen Netzwerk hinaus haben viele Entwicklungspartnerschaften konkrete Angebote für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt, wie z. B. den „Leitfaden zur Beratung schwangerer Mitarbeiterinnen und Planung der Elternzeit“. Alles auf einen Blick – das ist das Konzept des Beratungsleitfadens. Ob eine Mitarbeiterin schwanger ist oder ein Vater seine Elternzeit plant: Die Checkliste ist ein Leitfaden, mit dem Personalverantwortliche alles im Griff haben. Punkt für Punkt kann der Arbeitgeber alle wichtigen Themen von „Beschäftigungsverbot“ bis „Teilzeitarbeit während der Elternzeit“ und „Weiterbildung“ sprichwörtlich abhaken. Auch kleine und mittlere Betriebe, die keine eigenständige Personalabteilung haben, können ihre Fachkräfte mit dem kostenlosen Leitfaden systematisch und umfassend beraten.

Das Netzwerk zieht folgendes Fazit:

Familienfreundlichkeit ist inzwischen ein Wettbewerbsvorteil, den sich Unternehmen angesichts des Fachkräftemangels sichern sollten. Weiterbildung während der Elternzeit oder flexible Arbeitszeiten sind Beispiele für kostengünstige familienfreundliche Maßnahmen. Sie können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren und so Fehlzeiten und Fluktuation reduzieren. So wirkt sich Familienfreundlichkeit nachhaltig auf den Erfolg eines Unternehmens aus.

IMPRESSUM

Bestell-Nr.: A 482
Herausgeber:
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL
53107 Bonn
<http://www.equal.de>
V.i.S.d.P.: Dr. Michael Heister
Druck: JVA Druck & Medien, Geldern
Auflage: 7.000
Gefördert durch das
Bundesministerium für
Arbeit und Soziales und
den Europäischen Sozialfonds