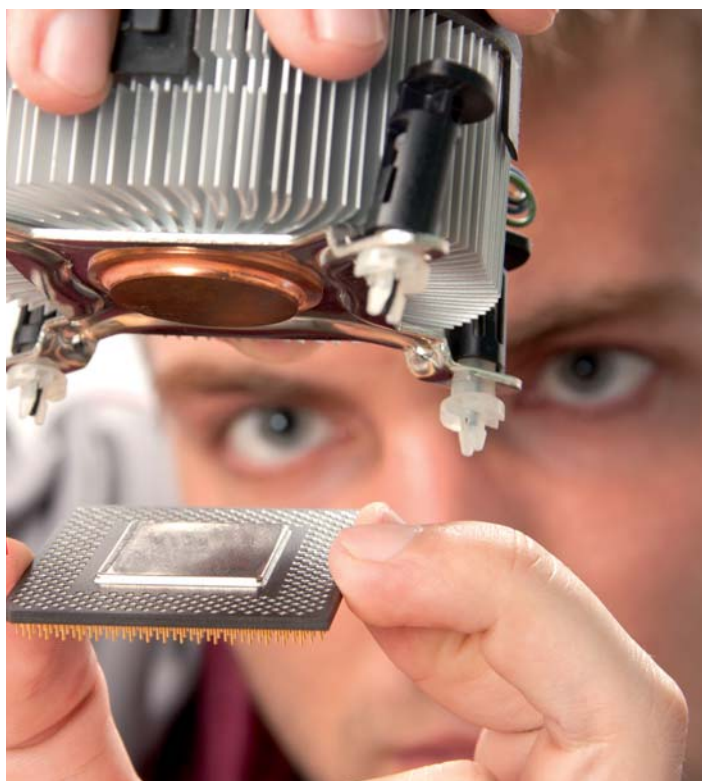




# ESF Kompakt

Der Europäische Sozialfonds in Hessen

Ausgabe Nr. 16 / Mai 2013



- Kompetenzmanagement im Mittelstand
- Duales Studium in Hessen
- Marburger Produktionsschule EIBE
- Evaluation von NeW Netzwerk Wiedereinstieg



## Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

manchmal sind die Wege in Brüssel verschlungen und kompliziert. Die Erwartung, dass wir endgültige Klarheit über die finanziellen Rahmenbedingungen der neuen ESF-Förderperiode 2014 - 2020 erhalten, hat sich leider noch nicht erfüllt. Der Europäische Rat hat sich zwar auf einen sogenannten mittelfristigen Finanzrahmen verständigt, das Europäische Parlament hat aber wegen der beschlossenen Haushaltskürzungen zunächst Einspruch gegen den Entwurf erhoben. Ich gehe jedoch davon aus, dass es in den nächsten Wochen zu einer vernünftigen Verständigung zwischen Europäischem Parlament und den Mitgliedstaaten zum Haushaltsrahmen kommen wird.

Wir haben uns bei den Planungen für die nächste ESF-Förderperiode jedoch nicht davon irritieren lassen. Gemeinsam mit den hessischen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik, den NGOs und Sozialpartnern sowie den kommunalen Spitzenverbänden hat sich die Landesregierung über die thematischen Eckpfeiler der zukünftigen ESF-Förderung ab 2014 verständigt. Dabei hatten wir zu berücksichtigen, dass in der kommenden Förderperiode wegen den absehbaren Haushaltskürzungen weniger Mittel aus Brüssel nach Hessen fließen werden. Realistische Schätzungen gehen von einem Rückgang von bis zu 25 % gegenüber der laufenden Förderperiode aus, in der Hessen 186 Millionen Euro für den ESF zur Verfügung stehen. Die vorgesehenen Kürzungen, die es trotz des Einspruches des Europäischen Parlamentes voraussichtlich geben wird, schlagen damit spürbar auch auf Hessen durch. Dennoch bleibt Hessen mit dem ESF ein starkes Förderinstrument, um unsere eigenen Anstrengungen für mehr Ausbildungsplätze, mehr Weiterqualifizierung von Beschäftigten, zur Senkung der Schulabbrecher-Quote, für Verbesserung im Übergang von Schule und Beruf sowie für mehr Qualifizierung und Integration sozial Benachteiligter fortzusetzen. Die rechtlichen Vorgaben der EU verlangen in der nächsten Förderperiode von uns eine stärkere thematische Konzentration. Die bisherigen Planungsergebnisse zeigen uns aber, dass es im breiten Konsens gelungen ist, diese Heraus-



forderung zu bewältigen, ohne wichtige arbeitsmarktpolitische Brennpunkte als zukünftige Interventionsziele aus dem Auge zu verlieren. Deshalb wird es auch ein hohes Maß an Förderkontinuität bei gleichzeitiger Offenheit für neue Lösungsansätze und Projektideen geben. Wir wollen uns mit dem ESF ein innovatives und flexibles Instrument erhalten, das jederzeit auch neue Handlungsoptionen für sich verändernde Herausforderungen bereithält.

In den zurückliegenden Jahren konnten wir mit Unterstützung des ESF viele Tausend Menschen in Hessen erreichen und einen spürbaren Beitrag für ihren beruflichen Erfolg, für die Qualität ihrer Ausbildung sowie zur Sicherung von Arbeitsplätzen leisten. Mit Hilfe des ESF konnten auch Zukunftsthemen unserer Arbeitswelt verstärkt in die gesellschaftspolitische Debatte eingeführt werden. Ich erinnere an dieser Stelle an die mit großer Aufmerksamkeit bedachten Informationsveranstaltungen zu Demografie und Arbeitsmarkt oder zur Fachkräftesicherung. Themen, die uns auch in der kommenden Förderperiode beschäftigen werden und auf die wir auch mit Hilfe des ESF überzeugende und nachhaltige Antworten geben müssen. Deshalb setzt die Landesregierung mit Überzeugung auch in der nächsten Förderperiode auf die Möglichkeiten, die uns der ESF in Hessen bietet.

Ihr

Stefan Grüttner, Hessischer Sozialminister

## Inhalt

2	Vorwort	8	Marburger Produktionsschule EIBE
3	Trägertreffen QuB	10	NeW Netzwerk Wiedereinstieg
4	Kompetenzmanagement im Mittelstand	12	Internetredaktion und ÖA des ESF Hessen
6	Duales Studium Hessen		

# Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen

HESSISCHES  
SOZIALMINISTERIUM



Begrüßung durch Dörte Ahrens

■ Am 27. Februar 2013 hat das jährliche Trägertreffen des Programms „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ stattgefunden. Das auf junge Menschen im Übergang zwischen Schule und Beruf fokussierte Programm kann auf eine jahrelange Erfolgsgeschichte zurückblicken. Gleichwohl nahm das Sozialministerium vor allem die zukünftigen Herausforderungen in den Blick.

So zeigen sich bei immer mehr jungen Menschen in den QuB-Projekten berufliche und soziale Integrationshemmnisse, wie körperliche Erkrankungen und psychische Probleme. Gesundheitsstudien bestätigen die Beobachtungen der QuB-Projektträger: Benachteiligte junge Menschen, die Zielgruppe von QuB, sind in besonderem Maße von körperlichen sowie psychosomatischen Gesundheitsstörungen beeinträchtigt. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels stellt sich die Frage nach einer in die Ausbildungsvorbereitung integrierten Gesundheitsförderung auch aus volkswirtschaftlicher Sicht mit neuer Dringlichkeit. Die Förderrichtlinien des Programms bieten durch ihre langfristige Ausrichtung, ihren produktionsorientierten Ansatz und ihren Fokus auf erfahrene Qualifizierungsträger gute Anknüpfungspunkte, um solche Maßnahmen zu integrieren.

Das Projekt „Jugend im Risiko“ stellte daher während des Trägertreffens eine Initiative vor, die im Rahmen von QuB ein psychosoziales Angebot fördert, das sowohl im konzeptionellen Ansatz als auch in der institutionel-



Arbeit eines Teilnehmers bei QuB

len Kooperation neue Wege geht. Die Perspektive der Arbeitsmarktintegration, der arbeitspädagogischen und sozialpädagogischen Förderung, wird um die Förderung der seelischen und körperlichen Gesundheit ergänzt. Das Projekt, das von der Jugendwerkstatt Gießen in Kooperation mit der Abteilung Familienpsychosomatik an der Universitätsklinik Gießen durchgeführt wird, versteht sich als ein Scharnier zwischen pädagogischer und psychologischer Arbeit. In gezielten Gesprächen können die jungen Menschen ihre Probleme und Sorgen vortragen.

Mit der auf dem Trägertreffen begonnenen Diskussion und dem beschriebenen Modellprojekt wurden neue Ansätze gefunden, die auf gewonnenen Erfahrungen basieren. Vielfach bieten die QuB-Träger bereits erfolgreich projektbegleitend Seminare z. B. zur Ernährung, Bewegung und Stressregulation an.

## KONTAKT

### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Claudia Gotscher  
Hessisches Sozialministerium  
Arbeitsmarktförderung  
Telefon: 0611 817-3445  
claudia.gotscher@hsm.hessen.de

# Kompetenzmanagement im Mittelstand

BILDUNGSWERK DER  
HESSISCHEN WIRTSCHAFT E. V.

## Hessische Betriebe berichten aus der Praxis mit dem KMU.Kompetenzbuch

■ KMU.Kom steht für das KMU.Kompetenzbuch – ein Tool zum Kompetenzmanagement und zur Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. und das Deutsche Institut für Internationale Pädagogische Forschung entwickelten gemeinsam mit sechs hessischen KMU dieses Tool in den Jahren 2010 und 2011. In der jetzigen Projektphase steht die Verbreitung und Anwendung des Instruments bei hessischen Unternehmen im Fokus. Derzeit sind rund 60 kleine und mittlere Betriebe, die KMU.Kom anwenden, in das Projekt eingebunden und es sollen noch mehr werden.

### Die Funktionsweise von KMU.Kom

Bevor sich ein Unternehmen dafür entscheidet KMU.Kom anzuwenden, findet ein Beratungsgespräch mit einer KMU.Kom-Beraterin bzw. einem KMU.Kom-Berater statt. Dabei wird der Aufbau des Kompetenzbuches genau erläutert. Das KMU.Kompetenzbuch macht die Stärken der Beschäftigten sichtbar und eröffnet Entwicklungsmöglichkeiten. Folgende vier Schritte sind dabei zu gehen:

1. Die Mitarbeitenden erstellen ihr eigenes Kompetenzprofil. Hierbei hilft KMU.Kom und eine Schulung, die die KMU.Kom-Berater durchführen.

2. Die Führungskräfte erstellen ein Kompetenzprofil der Mitarbeiter. Dabei werden sie durch KMU.Kom und eine Trainingseinheit unterstützt.
3. Die Führungskräfte laden ihre Mitarbeiter zum Kompetenzgespräch ein. Für dessen Durchführung erhalten sie ebenfalls eine Trainingseinheit. Im Kompetenzgespräch erarbeiten beide Seiten ein Kompetenzprofil der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeites und legen Entwicklungsschritte fest.
4. Nach einem Jahr findet wieder ein Kompetenzgespräch statt, das die Entwicklung nachverfolgt.

Bei allen Schritten können KMU.Kom-Berater begleitend hinzugezogen werden. KMU.Kom gibt es als Druckversion und als eVersion unter [www.kmu.kompetenzbuch.de](http://www.kmu.kompetenzbuch.de). Beides erhält man auf Anfrage auch beim BWHW unter [www.bwhw-qubz.de](http://www.bwhw-qubz.de).

### Wirkungen von KMU.Kom im Betrieb

*Doris Döhler, Geschäftsführerin  
KMW Kühlmöbelwerk Limburg GmbH*

*Als ich von dem Kompetenzbuch erfuhr, versprach ich mir davon, die Mitarbeiter besser kennenzulernen. Als wir es dann einsetzten, habe ich gesehen, dass auch die Mitarbeiter die Gelegenheit nutzen, sich selbst zu „durchleuchten“. Sie haben über ihre berufliche Zukunft und ihre beruflichen Wünsche nachgedacht. Insbesondere für Mitarbeiter aus dem Ausland, die die deutsche Sprache noch nicht so gut beherrschen, war es das erste Mal, dass sie über diese Themen gesprochen haben. Wir kennen jetzt die Kompetenzen unserer Mitarbeiter viel besser und haben neue Seiten entdeckt, die wir vorher so nicht kannten. Das ist wichtig, wenn ich für eine Arbeit jemand mit bestimmten Fähigkeiten brauche. Mit KMU.Kom kann ich die Beschäftigten besser einschätzen und auch besser einsetzen!*







*Nora Bieker, Auszubildende*  
RH - Der Friseur, Schwalmstadt

*Meine erste Reaktion, als mein Chef mir vorschlug, das Kompetenzbuch zu nutzen? Nein, mulmig war mir dabei gar nicht zumute. Ich finde es eher spannend herauszufinden, wo meine Stärken und Schwächen sind. Wichtig ist für mich auch, ganz intensiv und gezielt zu überlegen, wie ich meine beruflichen Ziele umsetzen kann. Denn ich weiß zwar schon ziemlich genau, wo ich hin will; ich möchte meine verschiedenen Interessen auch beruflich zusammenbringen. KMU.Kom hat mir geholfen, mich damit zu befassen, wie der Weg dahin aussehen könnte und wie ich das konkret umsetzen kann.*



*Susanne Mainka,*  
Team-Leitung Verwaltung  
Golf-Club Spessart e. V.,  
Bad Soden Salmünster

*Wir können das Kompetenzbuch gut als Baustein in unserer Zertifizierung nutzen. Außerdem sehe ich darin eine Möglichkeit zum Teambuilding, weil man in einem anderen Rahmen als sonst zusammenkommt. Der Prozess hat bei den drei Mitarbeiterinnen im Sekretariat, die in der ersten Runde mitgemacht haben, einen Motivationsschub ausgelöst. Denn in den meisten Fällen habe ich sie besser bewertet und mehr Potenzial gesehen, als sie selbst. Ich habe KMU.Kom auch für mich ausprobiert, und hatte einige Aha-Erlebnisse, als ich Seiten an mir wiederentdeckte, an die ich gar nicht mehr gedacht hatte. Wir wollen mit KMU.Kom weitermachen und das eventuell auch auf unsere sieben Greenkeeper ausweiten, die vielfältige Qualifikationen haben. Verbesserungsvorschläge? Je nach Branche und Betriebsorganisation wäre es sinnvoll, die Durchführung auf mehrere, kürzere Termine zu verteilen, weil ein ganzer Tag nicht für alle machbar ist.*



*Rouven Hökel, Inhaber*  
RH - Der Friseur, Schwalmstadt

*Vom Kompetenzbuch habe ich mir versprochen, insbesondere neue Mitarbeiter besser kennenzulernen. Wenn man schon zehn Jahre zusammengearbeitet hat, ist das vielleicht was anderes. Aber ich habe meinen Salon erst im letzten Jahr eröffnet und werde noch neue Mitarbeiter einstellen. Durch das strukturierte Vorgehen bekommt man einen guten Blick dafür, worauf es ankommt, gerade wenn man so eng zusammenarbeitet. So kann mir KMU.Kom auch bei Personalentscheidungen helfen. Deshalb eignet sich das Kompetenzbuch ganz besonders für unser kleines Unternehmen - der Aufwand lohnt sich auf alle Fälle!*

### Projektergebnisse und Ausblick

Die am Projekt beteiligten Unternehmen vertreten eine Vielzahl von Branchen - Handwerk, Handel, produzierendes Gewerbe, Gesundheits- und Pflegebereich. Am häufigsten nahmen Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten teil. Das zeigt auf, dass KMU.Kom ein Instrument ist, das tatsächlich die kleinen Betriebe erreicht und in diesen erfolgreich eingesetzt werden kann. Für das Jahr 2013 bestehen zwei Ziele: Zum einen soll die Nachhaltigkeit gesichert werden und gewonnene Betriebe weiter begleitet und beraten werden. Zum anderen sollen weitere kleine und mittelständische Unternehmen in das Projekt eingebunden werden. Alle interessierten Unternehmen können sich an die Servicestelle im BWHW richten. Kontakt unter [www.bwhw-qubz.de](http://www.bwhw-qubz.de).

### KONTAKT

#### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Jakob Huber  
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V.  
Telefon 06032 86958 713  
[huber.jakob@bwhw.de](mailto:huber.jakob@bwhw.de)

# Duales Studium Hessen

## Praxisdialog

HESSISCHES MINISTERIUM FÜR  
WIRTSCHAFT, VERKEHR UND  
LANDESENTWICKLUNG

### Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungsanbietern fördern

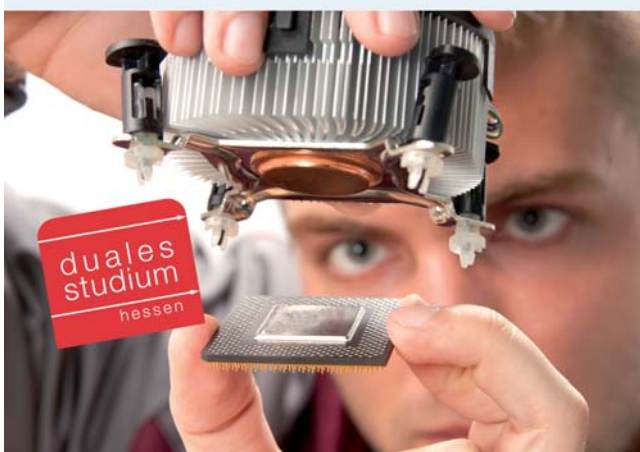
Die Dachmarke Duales Studium Hessen bringt die Angebote von mehr als 20 Bildungsanbietern in Hessen zusammen und fördert den Ausbau des dualen Studiums. Während in Schülerkreisen und bei großen Unternehmen das duale Studium bereits bekannt ist, gibt es noch Informationsbedarf besonders bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Ziel des Projektes Praxisdialog ist es daher vor allem, diese Unternehmen in der Metall- und Elektro-Industrie anzusprechen.

2011 begann die HESSENMETALL Cluster-Initiative gefördert unter anderem mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen der Kampagne „Duales Studium Hessen“ die systematische Unternehmensansprache. Dies geschah in enger Kooperation mit dem Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V.. Die duale Studienform bietet zahlreiche Vorteile für alle Akteure. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen können davon profitieren, indem sie junge Talente bereits früh an ihr Unternehmen und an die Region binden. Im Projekt Praxisdialog hat die HESSENMETALL Cluster-Initiative dieser Zielgruppe die Chancen und Möglichkeiten dualer Studiengänge in zahlreichen Veranstaltungen und Beratungsgesprächen vorgestellt. Im Ergebnis ist einerseits eine Steigerung der beteiligten Unternehmen zu verzeichnen, andererseits konnten gemeinsam mit den hessischen Bildungsanbietern neue duale Studiengänge bedarfsorientiert entwickelt werden. Dieser Beitrag liefert einen Überblick über die Ausgangslage, Aktivitäten und Ergebnisse des Projektes Duales Studium Hessen Praxisdialog.

#### Theorie und Praxis im Studium

Duale Studiengänge haben viele Vorteile: Studierende lernen bereits in den Praxisphasen die berufliche Realität kennen und haben neben einem Einkommen eine Perspektive im Unternehmen. Die Bildungsanbieter schätzen insbesondere den engen Kontakt, der sich mit der Praxis ergibt. Außerdem sind die dual Studierenden bereits durch die beteiligten Unternehmen direkt ausgewählt und bilden leistungsbereite Lerngruppen in den Theo-

#### DUALES STUDIUM HESSEN IM UNTERNEHMEN WEGE ZUR ERFOLGREICHEN UMSETZUNG



riephasen beim jeweiligen Bildungsanbieter. Unternehmen nutzen das duale Studium als ein strategisches Instrument des Personalwesens und der Fachkräftesicherung. Wie eine Analyse zeigt, nutzen Unternehmen das duale Studium, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst zu qualifizieren und letztlich an das Unternehmen zu binden. Die Gewinnung neuer Beschäftigter stellt für hessische KMU eine zentrale Herausforderung dar.

Trotz der Vorteile für die Akteure, ist der Anteil dual Studierender weiter ausbaufähig. Ein Ansatz, diese Zahl zu erhöhen ist es, vermehrt Unternehmen als Praxispartner dualer Studiengänge zu gewinnen. Durch den engen Kontakt zum Branchenverband HESSENMETALL und Kontakt über die Cluster, sollen in einem branchenspezifischen Ansatz, Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie zielgerichtet informiert und für das Duale Studium Hessen gewonnen werden. Die Metall- und Elektroindustrie eignet sich sehr gut für diesen Ansatz: Die Branche ist gekennzeichnet durch einen Bedarf an einer Vielzahl verschiedener Berufsbilder und ist in Hessen stark mittelständisch geprägt. Hinzukommt, dass die

Metall- und Elektrobranche eine zentrale Rolle in der hessischen Industrie einnimmt.

Um die Projektziele der verstärkten Gewinnung von Praxispartnern und die Weiterentwicklung von dualen Studiengängen zu erreichen, wurde der Ansatz des regionalen Kooperationsmanagements gewählt. Für alle Regionen in Hessen gibt es einen festen Ansprechpartner, der aktiv den Kontakt zu den Metall- und Elektro-Unternehmen sucht. Ein zentraler Erfolgsfaktor des Ansatzes ist, dass das Kooperationsmanagement neutral agieren und gemeinsam mit den Unternehmen bedarfsgerecht passende duale Studienangebote bei zum Teil unterschiedlichen Bildungsanbietern identifizieren kann. Durch den engen Kontakt zu den jeweiligen Unternehmen, der gemeinsam mit den HESSENMETALL Regionalniederlassungen hergestellt wurde, aber auch durch regionale Runde Tische mit Unternehmen und Bildungsanbietern, konnten die Unternehmensbedarfe erfasst und gebündelt werden. Diese Erkenntnisse konnten dadurch effizient an die Bildungsanbieter kommuniziert und in einem gemeinsamen Prozess weiterentwickelt werden. So war es möglich, auch die Entwicklung eines neuen dualen Masterstudiengangs bedarfsorientiert auf den Weg zu bringen.

### Neuer Masterstudiengang ab 2014

Die Entwicklung des dualen Masterstudiengangs „Energieeffiziente Systeme in Kälte-/Klima und Elektrotechnik“ zeigt das Vorgehen und die Potenziale der proaktiven, neutralen Unternehmensansprache. In einem Beratungsgespräch mit einem Unternehmen wurde der Bedarf nach einem neuen dualen Masterstudiengang identifiziert. Um diesen Bedarf an einer größeren Stichprobe zu überprüfen, wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Die Rückmeldungen ergaben einen Bedarf nach einem branchenübergreifenden dualen Master-Studiengang, der Aspekte der Kälte- und Klimatechnik mit der Elektrotechnik verbindet. Im nächsten Schritt konnten zwei hessische Bildungsanbieter für eine Kooperation gewonnen werden. In den folgenden Gesprächen und Workshops wurde gemeinsam mit Unternehmensvertretern ein innovatives Konzept entwickelt, das nach einem erfolgreichen Akkreditierungsprozess im Winter 2014 starten soll. In dieser Initiative sind insbesondere drei Aspekte mit Neuheitscharakter hervorzuheben. Erstens stellt die Einführung eines dualen Masterstudiengangs eine erfreuliche Entwicklung dar: Der Überblick zu dualen Studiengängen in Deutschland zeigt, dass Hessen hinsichtlich dualer Masterangebote eine Vorreiterrolle einnimmt. Diese wird mit einem zusätzlichen Angebot weiter ausgebaut. Zweitens ist die Kooperation von Bildungsanbietern hervorzuheben. Durch das Ein-

bringen der Kernkompetenzen beider Partner wird ein fundiertes Studienprogramm geschaffen. Drittens wurde das Vorgehen von allen Beteiligten als sehr effizient beurteilt. Durch eine große Plattform an Unternehmenskontakten und einen neutralen Hintergrund wurden viele Unternehmen erreicht, die mit wenig Aufwand ihre Bedarfe und Ansprüche einbringen konnten. Durch die Bündelung dieser Informationen erhielten die Bildungsanbieter einen Überblick über einen potenziellen Markt, für den zielgerichtet und mit guter Informationsbasis ein Angebot entwickelt werden konnte.

### Projektbilanz positiv

Insgesamt kann das Projektteam auf die Ergebnisse von über 360 direkt angesprochenen Unternehmen, zwei Veröffentlichungen in Fachzeitschriften für Personalmanagement, fünf Runder-Tisch-Veranstaltungen in allen Regionen Hessens sowie zahlreiche Messeauftritte und -besuche und Referentenvorträge zurückblicken. Insgesamt konnten in der Projektlaufzeit bereits mehr als zehn Unternehmen als Praxispartner gewonnen werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der Strukturen und hohen operativen Belastungen mittelständischer Unternehmen als Erfolg zu sehen. Für weitere 90 Unternehmen sieht das Projektteam eine sehr hohe Wahrscheinlichkeit, dass diese sich zukünftig aktiv an dualen Studiengängen beteiligen werden. Mit neun Initiativen zur Einführung neuer Studiengänge, die innerhalb des Projektes unterstützt und mitgestaltet wurden, wird außerdem das Potenzial für weitere Studienplätze geschaffen.

Die Begleitforschung stellt dem Dualen Studium Hessen im innerdeutschen Vergleich ein gutes Zeugnis aus. Dieses begründet sich durch die hohe Flexibilität, die sich durch die aktiven Bildungsanbieter ergibt, verbunden mit der gezielten proaktiven Information und Beratungstätigkeiten, die sich im Rahmen der Dachmarke Duales Studium Hessen an alle Akteure richtet: Schü-



# Projekt EIBE

MARBURGER  
PRODUKTIONSSCHULE EIBE

lerinnen und Schüler bzw. Studierende, Unternehmen und Bildungsanbieter. In einem weiteren Report wurde das duale Studium mit Bildungsangeboten aus anderen europäischen Ländern verglichen. Das klare Urteil: Das duale Studium stellt für Deutschland einen Wettbewerbsvorteil dar. Die gezielte Verknüpfung von Theorie und Praxis im akademischen Bereich kann so an den andauernden Erfolg der dualen Berufsausbildung anknüpfen. Eine systematische Einbindung der Unternehmen als Praxispartner mit einem Fokus auf den Mittelstand hilft, diesen Wettbewerbsvorteil in Deutschland zu nutzen.

## KONTAKT

### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Prof. Alexander Bode und  
Katja Müller  
Technische Universität Darmstadt  
Fachbereich Rechts- und  
Wirtschaftswissenschaften BWL:  
Cluster- & Wertschöpfungs-  
management  
Telefon: 06151 1675198  
mueller@bwl.tu-darmstadt.de  
Tatjana Möhler  
Referat Berufliche Bildung  
Hessisches Ministerium  
für Wirtschaft, Verkehr und  
Landesentwicklung  
Telefon: 0611 815 2320  
tatjana.moehler@hmvwl.hessen.de

### Marburger Produktionsschüler bietet Insekten Übernachtungsmöglichkeiten

■ Produktionsschulen sind Einrichtungen, in denen Jugendlichen durch die praktische Kombination von Arbeiten und Lernen eine Sinnhaftigkeit ihres Tuns nahegebracht werden soll. In der Marburger Produktionsschule wird nach einem auftrags- und projektorientierten Prinzip gearbeitet. Durch unterschiedlichste Arbeiten können sich die Jugendlichen, je nach ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten, in den verschiedensten Gewerken ausprobieren. Die Grundidee war, einen Ort zu schaffen, der sich an dänischen Produktionsschulen orientiert.

Die Organisationsstruktur der Marburger Produktionsschule bildet die Kooperation einer Beruflichen Schule (Adolf-Reichwein-Schule Marburg) mit einem Freien Träger (Arbeit und Bildung e. V. Marburg). Beide Partner

stellen ein Team von Berufsschullehrkräften, Sozialpädagoginnen und einem Werkstattleiter, das zurzeit mit 25 Teilnehmenden arbeitet, die in der Regel zwischen 16 und 25 Jahre alt sind. Die Schüler der Adolf-Reichwein-Schule erfüllen in EIBE ihre verlängerte Vollzeitschulpflicht und haben keinen Schulabschluss. Die Schüler des Freien Trägers Arbeit und Bildung haben zwar einen Schulabschluss, aber keinen Berufsabschluss. Trotz dieser unterschiedlichen Voraussetzungen haben alle Teilnehmenden das gleiche Ziel: Fit zu werden für die Berufs- und Arbeitswelt. Die jungen Erwachsenen können in der Marburger Produktionsschule neben der beruflichen Orientierung und dem Erwerb von Teilqualifikationen (Qualifizierungsbausteine) auch den Haupt- oder Realschulabschluss erwerben. Durch

Abb. 1: Notstromhaus





einen hohen zielgerichteten und individuell flexibel abgestimmten Praktikumsanteil in der freien Wirtschaft, der parallel zur Arbeit in der Produktionsschule verläuft, sollen Kontakte zu Arbeitgebern geknüpft werden. Durch diese Variante werden Vermittlungsquoten in Ausbildungsverhältnissen in Höhe von 58 % erreicht.

### Ergebnisse der Projekte sichtbar

Neben dem Erlernen handwerklicher Fähigkeiten und Fertigkeiten stabilisieren und erweitern die Schüler durch spezielle Trainingsvarianten auch ihre Sozialkompetenz, lernen Konflikte zu bewältigen und erhalten gezielte Bewerbungstrainings. Das Entscheidende ist aber, dass sie durch Bedingungen des realen Arbeitstages auf die Zukunft vorbereitet werden. Sie erler-

Abb. 2: Rosenlehrpfad



Abb. 3: Insektenhotel

nen dadurch nicht nur Fertigkeiten in handwerklichen Bereichen. In rationalisierten Prozessen erwerben sie darüber hinaus Kenntnisse, die ihr eigenes als auch fremdbestimmtes Sozial- und Verantwortungsbewusstsein steigern. Dies wird zum Beispiel durch Arbeiten im Naturschutz und Umweltbereich erreicht. So wurden in und um Marburg rund 120 km Wanderwege beschildert, Bänke und Wegweiser (neu) aufgestellt, Nistmöglichkeiten, Futterstellen und Notstromhäuser erstellt sowie Streuobstpfade und ein einzigartiger Rosenlehrpfad an der Alten Weinstraße in Marburg errichtet. Einmalig ist auch ein 2012 errichteter Bibellehrpfad im Botanischen Garten der Stadt Marburg sowie ein Insektenhotel. Im Jahre 2013 wird ein Apfellehrpfad im Heiligen Grund in Ockershausen erstellt. Gerade diese Projekte erfreuen viele Einheimische und

Besucher in und um Marburg. So sind die Ergebnisse aus den durch den ESF Hessen geförderten Projekten auch den Bürgerinnen und Bürgern in Marburg sichtbar und dienen dazu zu zeigen, welches Potenzial bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen vorhanden ist.

### KONTAKT

#### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Carsten Klein/Carsten Pales Keil  
Adolf-Reichwein-Schule Marburg  
Telefon: 06421 16977-0  
klein@adolf-reichwein-schule.de

Horst Böhme  
Hessisches Kultusministerium  
Telefon: 0611 8803-170  
horst.boehme@hkm.hessen.de

# NeW Netzwerk Wiedereinstieg - starke Partnerin im beruflichen Wiedereinstieg

HESSISCHES  
SOZIALMINISTERIUM

## Evaluation des Projektes abgeschlossen

Der „Abschlussbericht des Fachkräftekommission Hessen“<sup>1</sup> bestätigt das vielerorts analysierte Szenario<sup>2</sup>: Die demografische Entwicklung stellt eine große gesellschaftliche Herausforderung dar, angesichts des prognostizierten Fach- und Führungskräftemangels bislang brachliegende und vernachlässigte Potenziale zu aktivieren. Hier kommt der Zielgruppe der Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den Beruf zurückkehren will, eine herausragende Bedeutung zu.

### Hessische Wiedereinstiegs-Initiative

Die Landesregierung hat auf diese Entwicklung schon seit 2009 aktiv reagiert: In der vom Hessischen Sozialministerium und dem ESF finanzierten Initiative *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* haben sich acht Projektträger mit Kernkompetenzen in der Weiterbildung für Frauen zusammengeschlossen. Sie bieten eine breite und vielfältige Palette von Beratungen, Coachings, Qualifizierungen und Mentoring für Wiedereinsteigerinnen an. Die Angebote sind jeweils individuell auf die aktuelle Situation der Teilnehmerinnen in ihrem Prozess der Berufsrückkehr zugeschnitten und sie berücksichtigen die regionalen arbeitsmarktpolitischen Bedingungen.

### „Fachkräftemangel: Zeitenwende für den beruflichen Wiedereinstieg?“ - Abschlussbericht der Evaluation

Das Netzwerk wurde über zweieinhalb Jahre von einer externen Evaluation begleitet, die nun in dem Abschlussbericht „Fachkräftemangel: Zeitenwende für den beruflichen Wiedereinstieg?“ ihre Ergebnisse vorgelegt hat<sup>3</sup>. Hier stehen im Mittelpunkt Fragen nach der besonderen Zielgruppen-Attraktivität des Netzwerkes, der Ansprache von Frauen aus der sogenannten „Stillen Reserve“ und der erfolgreichen Potenzialaktivierung der Teilnehmerinnen.

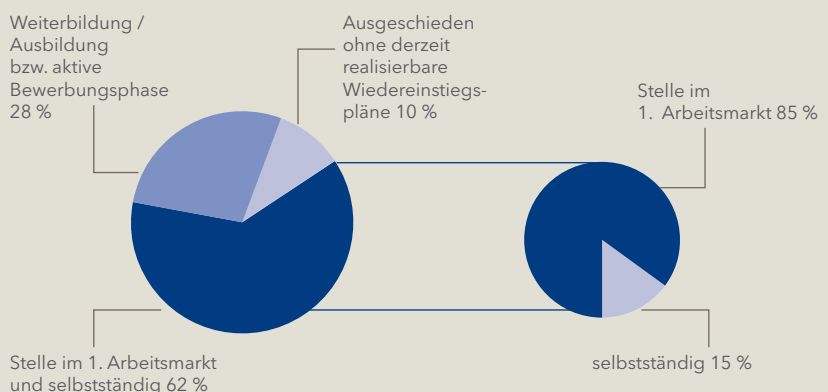
Die Daten zur Potenzialaktivierung im Rahmen von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* sind überzeugend:

- Von Juni 2010 bis Dezember 2012 haben über 3.700 Frauen

die verschiedenen Angebote des hessischen Netzwerkes wahrgenommen. Davon plante fast die Hälfte ihre Berufsrückkehr im Rahmen von NeW über einen längeren Zeitraum (Gruppe „Projektkundinnen“). Von den ausgeschiedenen Projektkundinnen haben 62 % auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Stelle gefunden (85 %) bzw. sich erfolgreich selbstständig (15 %) gemacht. Knapp ein Drittel hat sich für eine weitere fachliche Qualifizierung entschieden oder befand sich in einer aktiven Bewerbungsphase. Nur 10 % der Teilnehmerinnen haben das hessische Netzwerk verlassen, ohne ihre Wiedereinstiegspläne realisieren zu können.

- Die Teilnahme an den Angeboten des hessischen Netzwerkes haben qualifikationsgerechte Wie-

### Situation der ausgeschiedenen Projektkundinnen am Stichtag 30.11.2012



<sup>1</sup> Wiesbaden 2012

<sup>2</sup> U. a. Bundesagentur für Arbeit (2011)

<sup>3</sup> Mit der Evaluation betraut war Dörthe Jung Unternehmensberatung, Frankfurt

dereinstiegswege bei den Frauen unterstützt, worüber ein Potenzial für den benötigten Fach- und Führungskräftemangel aktiviert werden konnte.

Anhand der soziodemografischen Daten wurden bestimmte Gruppen von Wiedereinsteigerinnen identifiziert, für die das Netzwerk besonders attraktiv ist:

- Frauen, die nicht im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit in den Beruf zurückkehren.
- Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen.
- Wiedereinsteigerinnen aus der „Stillen Reserve“.
- Teilnehmerinnen mit einem vergleichsweise hohen Qualifikationsniveau.
- Verheiratete Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt länger unterbrochen haben.

Die soziale Situation der Teilnehmerinnen zeigt regionale Differenzen auf. So haben sich beispielweise Frauen aus Frankfurt für eine kürzere Familienphase entschieden als etwa Wiedereinsteigerinnen aus dem Landkreis Gießen oder aus Darmstadt. Eine Mehrheit von zwei Drittel der Teilnehmerinnen hat eine solide dreijährige Berufsausbildung, häufig als Büro-, Bank- und Industriekauffrau sowie innerhalb des Gesundheitsbereichs. Mit 50 % sind Akademikerinnen vertreten. Von ihnen sind 23 % doppelt qualifiziert, d. h. sie haben eine Berufsausbildung und ein Studium absolviert – meist im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich. Hervorzuheben ist, dass mit knapp einem Drittel eine relativ große Anzahl an qualifizierten Migrantinnen im Netzwerk erreicht wurde. Auf deren spezifische Einstiegsbedingungen wird im Bericht im Besonderen eingegangen.

### Erfolgreiche Wiedereinstiegswege und Hindernisse

Den großen Zuspruch, den das hessische Wiedereinstiegsprogramm *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* erfährt und die Ergebnisse zur Potenzialaktivierung der Frauen sind im Abschlussbericht der Evaluation nicht nur anhand quantitativer Daten dargestellt. Es werden zudem erfolgreiche Wiedereinstiegswege der Frauen und erfahrene Hindernisse konkret beschrieben, die die Teilnehmerinnen in vierzig durchgeführten qualitativen Interviews geschildert haben. Deutlich wird, dass eine qualifizierte Berufsrückkehr in Teilzeit aufgrund mangelnden flexiblen Arbeitszeiten in den Unternehmen immer noch erschwert wird und Frauen in Führungspositionen bei der Berufsrückkehr Probleme erfahren, ihren alten Arbeitsplatz zu erhalten, wenn sie temporär zeitreduziert arbeiten wollen.

Diese Ergebnisse machen auf weiterhin bestehende strukturelle Hindernisse in der Karriereentwicklung von Müttern aufmerksam. Hier werden vergleichsweise positive Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Müttern in anderen europäischen Ländern herangezogen und es wird ein entsprechender politischer Reformbedarf in Deutschland deutlich. Die Titelfrage des Evaluationsberichts nach einer Trendwende für den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern in Zeiten des Fachkräftemangels wird abschließend positiv, aber auch kritisch beantwortet.

### Broschüre zum Wiedereinstiegsprogramm

Die hessische Initiative *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* wird außerdem in einer neuen Broschüre vorgestellt, in der außer dem Netzwerk weitere Akteure zu Wort kommen.

Drei Teilnehmerinnen sprechen über ihre Berufswege und Wiederein-

stiegserfahrungen. Kleine, mittelständische Unternehmen stellen Best-Practice-Lösungen für flexible Arbeitsorganisation und Recruiting im Wiedereinstieg vor. Neben diesen konkreten Beispielen werden zum Thema Wiedereinstieg und Fachkräftemangel Ergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für den hessischen Arbeitsmarkt diskutiert. Auch gleichstellungspolitische Fragen zur neuen Förderperiode des ESF kommen nicht zu kurz.

Der Evaluationsbericht „Fachkräftemangel: Zeitenwende für den beruflichen Wiedereinstieg?“ zum Download: [www.doerthejung-consult.com/publikationen.html](http://www.doerthejung-consult.com/publikationen.html)

Die Broschüre „Potenziale nutzen. Demografischer Wandel und Arbeitsmarktentwicklung in Hessen“ kann bestellt werden bei: *berami berufliche Integration e. V.*, Burgstraße 106, 60389 Frankfurt a. Main. Oder Download unter: [www.new-hessen.de](http://www.new-hessen.de)

### Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2011): *Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland*, Nürnberg  
 Fachkräftekommission Hessen (2012): *Abschlussbericht der Fachkräftekommission Hessen*, Wiesbaden, September

## KONTAKT

**Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?**

Dörthe Jung  
 Unternehmensberatung  
[www.doerthejung-consult.com](http://www.doerthejung-consult.com)

Dörte Ahrens  
 Hessisches Sozialministerium  
 Arbeitsmarktförderung  
 Telefon: 0611 817-2915  
[doerte.ahrens@hsm.hessen.de](mailto:doerte.ahrens@hsm.hessen.de)



## Internetredaktion und ÖA des ESF Hessen



Kerstin Weidenmüller, Stefanie Menz-Eisenmann, Stefanie Knapp, Eva Leonhardt, Daniel Straschewski (v. l.)

Der ESF Hessen nutzt verschiedene Medien, um über seine Arbeit und neue Projekte zu berichten. Internet, Print-Broschüren, Veranstaltungen und der zwei mal im Jahr erscheinende Newsletter ESF Kompakt sind dabei die bevorzugten Kanäle, um mit den unterschiedlichen Zielgruppen zu kommunizieren und die relevanten Zielgruppen zu informieren. Für einen stets aktuellen Internetauftritt sorgen fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WIBank aus dem Bereich Arbeitsmarkt/ESF Consult Hessen und Öffentlichkeitsarbeit. Die Redaktion veröffentlicht regelmäßig von Projektträgern eingereichte Berichte und Veranstaltungshinweise sowie Neuerungen im Formularwesen.

Da das Motto des ESF Hessen „Für die Menschen in Hessen“ lautet, möchte die Internetredaktion auch gerne Menschen, die an geförderten Maßnahmen teilnehmen, zu Wort kommen lassen, um deren Eindrücke und Entwicklungen wiederzugeben. So interviewen die Mitarbeiter regelmäßig Teilnehmende im Rahmen von Monitoringbesuchen. Nachzulesen sind diese Interviews dann in der Rubrik „Projekt im Fokus“.

Die Kolleginnen und Kollegen nehmen die Redaktionsarbeit neben ihren Aufgaben der Projektbetreuung wahr und sorgen dafür, dass neue

Projektberichte oder Artikel von Projektträgern über Teilnehmende oder ähnliche Erfolgsgeschichten veröffentlicht werden.

Um der Publizitätspflicht, gemäß der Richtlinien des Europäischen Sozialfonds nachzukommen, sind alle Projektträger angehalten, regelmäßig über ihre Arbeit mit der Öffentlichkeit zu kommunizieren, zum Beispiel über Presseartikel, Veranstaltungen oder Broschüren. Gerne nimmt die Redaktion Hinweise dazu auf und veröffentlicht diese je nach Möglichkeit auch auf [www.esf-hessen.de](http://www.esf-hessen.de).

Die Öffentlichkeitsarbeit der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen verantwortet zudem die Projektleitung für die ESF Kompakt, dort werden zudem verschiedene ESF Hessen-Veranstaltungen organisiert. Zusätzlich können hier Fragen zu Gestaltungsrichtlinien im Rahmen des ESF Hessen gestellt werden.

### KONTAKT

#### Haben Sie Fragen oder wünschen Sie weitere Informationen?

Eva Leonhardt  
Wirtschafts- und Infrastrukturbank  
Hessen  
Telefon: 069 9132 3702  
[eva.leonhardt@wibank.de](mailto:eva.leonhardt@wibank.de)

#### ► Kontakt:

Wir freuen uns über Ihre Anregungen, Meinungen und Vorschläge.

Bitte richten Sie diese an:

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen  
rechtlich unselbstständige Anstalt in der  
Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale  
Arbeitsmarkt/ESF Consult Hessen  
Abraham-Lincoln-Straße 38-42  
65189 Wiesbaden  
Telefon: 0611 774-7426  
Telefax: 0611 774-7429  
[jacqueline.bard@wibank.de](mailto:jacqueline.bard@wibank.de)  
[www.esf-hessen.de](http://www.esf-hessen.de)

#### ► Impressum:

Herausgeber:

Hessisches Sozialministerium  
Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Dostojewskistraße 4, 65189 Wiesbaden

Projektleitung:

Eva Leonhardt, Öffentlichkeitsarbeit und Beratung,  
Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen

Mitarbeit:

Albert Roloff, Nicole Hannemann – Hessisches Sozialministerium, ESF-Fondsverwaltung;  
Dörte Ahrens, Claudia Gotscher – Hessisches Sozialministerium; Jakob Huber – Bildungswerk der hessischen Wirtschaft; Dr. Alexander Bode und Katja Müller – Universität Darmstadt;  
Tatjana Möhler – Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung; Dörthe Jung – Unternehmensberatung; Carsten Klein, Carsten Pales Keil – Adolf-Reichwein-Schule Marburg;  
Horst Böhme – Hessisches Kultusministerium

Gestaltung:

ansicht kommunikationsagentur, Wiesbaden  
Haïke Boller (verantwortlich)  
[www.ansicht.com](http://www.ansicht.com)

Fotos/Bilder:

Adolf Reichwein Schule Marburg; Duales Studium Hessen; ESF Consult Hessen; Jakob Huber; Dörthe Jung Unternehmensberatung; Oliver Kessler Privat

Druck:

Henrich Druck + Medien GmbH, Frankfurt am Main



**ESF Kompakt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert.**

Der Europäische Sozialfonds (ESF) dient der Entwicklung der Beschäftigung. Ziel ist es, jedem zu ermöglichen, Arbeit zu finden, indem Folgendes entwickelt wird:

- Investitionen in die Humanressourcen,
- die Fähigkeit, sich an die Arbeitswelt anzupassen,
- die Gleichstellung von Männern und Frauen,
- der Unternehmergeist.

Lesen Sie mehr unter [www.esf-hessen.de](http://www.esf-hessen.de)

**WI Bank**

Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen