



**Lifelong Learning in and with Small
and Medium-Sized Companies**

**Lebenslanges Lernen in und mit kleinen
und mittleren Unternehmen (KMU)**

Lifelong Learning in and with Small and Medium-Sized Companies

In modern society, Lifelong Learning is a requirement that affects all phases in the life of an individual. An especially important point of departure for the process of Lifelong Learning is therefore working life. Educational programmes connected to working life, however, always have to take into account the organisational conditions of the workplace in question. From this point of view, the staff of small and medium-sized companies are a particularly important, but also a challenging target group.

Small and medium-sized companies face structural problems when it comes to human resources development. Available resources are tied up in the day-to-day business. Members of staff who can deal with the subject are – if available inadequately involved in the operative business of the company and work from the “sidelines”. Cooperation with major providers of education is difficult because of lack of time and money. Moreover, as a result of their training, management staff of small and medium-sized companies are often inadequately sensitised to the opportunities and necessity of systematic human resources development. Given these conditions, the lack of transparency in the further training market becomes particularly evident.

In view of these problems, there is a need for educational services which are geared to the structural problems of small and medium-sized companies. Requirements in terms of suitability and compatibility with company processes are particularly important here. Regional networks consisting of education suppliers, chambers, business promoters and small and medium-sized companies can offer new solutions in this context. Networks linking small and medium-sized companies can also minimise the financial problem. Cooperation between such companies and education suppliers

increases the transparency of the further education market and improves the coordination of demand and supply. As an integrated unit, education providers have access to a larger number of programmes and, if the cooperation is successful, are able to develop tailored products for small and medium-sized companies.

Such human resource development measures in the network, however, present the participating players not only with opportunities but also with new challenges. Networking has a considerable impact on the internal structures of both suppliers and “demanders”. Small and medium-sized companies must be in a position to adapt their structures and strategies to the further training of their staff. In such innovative networks, education suppliers soon reach the limits of their capacities with “off-the-peg” products. Product development in cooperation with customers sets new standards in flexibility and reliability.

The Learning Regions are developing individual solutions in their networks and are committed to the regional development of skilled workers, the training of older employees, education counselling for small and medium-sized companies and they are developing customised blended learning programmes.

Lebenslanges Lernen in und mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Lebenslanges Lernen ist in einer modernen Gesellschaft ein Erfordernis über alle Lebensphasen des Individuums. Ein besonders wichtiger Ansatzpunkt für Prozesse des Lebenslangen Lernens ist daher das Arbeitsleben. Lernangebote im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben müssen jedoch immer auch die organisatorischen Gegebenheiten des Arbeitsplatzes berücksichtigen. Unter diesen Aspekten sind Mitarbeiter von KMU eine besonders wichtige, aber auch herausfordernde Zielgruppe.

KMU haben strukturell Probleme, Personalentwicklung zu betreiben. Das Tagesgeschäft bindet die knappen Ressourcen. Stabsstellen, die sich des Themas annehmen können, sind – wenn vorhanden – unzureichend in das operative Geschäft eingebunden und agieren „von der Seitenlinie“. Zusammenarbeit mit großen Bildungsanbietern ist aus Zeit- und Kostengründen schwierig. Darüber hinaus ist das Führungspersonal von KMU häufig aufgrund seiner Ausbildung wenig sensibilisiert für Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer systematischen Personalentwicklung. Die Intransparenz des Weiterbildungsmarkts kommt angesichts solcher Rahmenbedingungen besonders zum Tragen.

Aus dieser Problemlage ergibt sich der Bedarf für Bildungsdienstleistungen, die auf die strukturellen Probleme von KMU zugeschnitten sind. Regionale Netzwerke aus Bildungsanbietern, Kammern, Wirtschaftsförderern und KMU können hierfür innovative Lösungen anbieten. Die Kooperation zwischen KMU und Bildungsanbietern verringert für KMU die Intransparenz des Weiterbildungsmarkts und führt zu einer verbesserten Abstimmung von Angebot und Nachfrage. Bildungsdienstleister haben im Verbund Zugriff auf eine höhere Anzahl von Angeboten und sind in der Lage, maßgeschneiderte Produkte für die KMU zu entwickeln.

Natürlich stellt eine solche Personalentwicklung im Netzwerk die beteiligten Akteure neben den damit verbundenen Chancen auch vor neue Herausforderungen. Für beide Seiten – Anbieter und Nachfrager – ergeben sich aus solchen Vernetzungsbemühungen erhebliche Konsequenzen für die interne Struktur. Die KMU müssen in der Lage sein, Struktur und Strategie auf die Weiterqualifizierung des Personals abzustimmen. Die Bildungsanbieter kommen in einem solchen Innovationsnetzwerk mit Produkten „von der Stange“ schnell an ihre Grenzen. Produktentwicklung in Kooperation mit dem Kunden stellt neue Ansprüche an Flexibilität und Verlässlichkeit.

Die Lernenden Regionen entwickeln in ihren Netzwerken individuelle Lösungen und widmen sich der regionalen Fachkräfteentwicklung, der Schulung älterer Arbeitnehmer, der Bildungsberatung für KMU und entwickeln maßgeschneiderte Verbundausbildung sowie Blended Learning im Firmenverbund.



CONTENT

Human Resources Development Course	Learning Region – District of Emmendingen (Baden-Wuerttemberg)	158
I-PRO Innovative Product Management	Learning Region Schwäbisch Hall – Ansbach (Baden-Wuerttemberg)	160
Cross-company “Blended Learning”	Learning Region Nuremberg-Fürth-Erlangen (Bavaria)	162
Human Resources Development 2010	Regional Learning Forum in the Economic Zone between the Rivers Elbe and Elster (Saxony)	164
na:ll Project	Learning Network Bremen (Bremen)	166
School and Industry. Dialogue Between Equal Partners in “Billenetz”	Billenetz-Bildung und Lernen (Hamburg)	168
Additional qualification as “project guide”	Learning Region Main-Kinzig+Spessart (Hesse)	170
Qualification and Job Placement Platform for Employers and Job-Seekers	Learning Region Aachen (North Rhine-Westphalia)	172
Employees’ (further) training and Placing precisely qualified personnel	Learning Region Zwickau (Saxony)	174
Further Education Agency	Agora des Lernens, Dessau-Anhalt-Wittenberg (Saxony-Anhalt)	176
Training cooperation – a contemporary form of in-house training with a third competence partner	Learning Region Southern Saxony-Anhalt (Saxony-Anhalt)	178
Qualification of Personnel Development Managers in SMBs (Q-Per)	Learning Region VerA – Networked lifelong learning in the Altmark (Saxony-Anhalt)	180
Skilled-Worker Requirement Development in Thuringia	LearnLandscape Wartburg Region (Thuringia)	182
Long-term fulfilment of the regional demand for skilled labour, keeping in mind the demographic and structural development in the region	Learning Region Saalfeld-Rudolstadt –The Future of the Saalebogen (Thuringia)	184

The projects and networks are sorted by states.

INHALT

Das Personalentwicklungskolleg	Lernenden Region – Landkreis Emmendingen (Baden-Württemberg)	159
I-PRO Innovatives Produktmanagement	Lernende Region Schwäbisch Hall – Ansbach (Baden-Württemberg)	161
Blended Learning im Firmenverbund	Lernende Region Nürnberg-Fürth-Erlangen (Bayern)	163
Personalentwicklung 2010	Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster (Brandenburg/Sachsen)	165
na:ll (neue arbeit:leben lernen)	LernNetzwerk Bremen (Bremen)	167
Schule und Wirtschaft. Dialog auf Augenhöhe im Billenetz	Billenetz – Bildung und Lernen (Hamburg)	169
Zusatzqualifizierung Projektlotse	Lernende Region Main-Kinzig+Spessart (Hessen)	171
Qualifizierungs- und Vermittlungsplattform für Unternehmer und Arbeitssuchende	Lernende Region Aachen (Nordrhein-Westfalen)	173
Fort- und Weiterbildung von Erwerbstätigen und Vermittlung von passgenau qualifiziertem Personal	Lernenden Region Zwickau (Sachsen)	175
Weiterbildungsagentur	„Agora des Lernens“, Dessau-Anhalt-Wittenberg (Sachsen-Anhalt)	177
Ausbildungskoooperation – eine zeitgemäße Form betrieblicher Ausbildung mit trialen Kompetenzpartnern	Lernende Region Südliches Sachsen-Anhalt (Sachsen-Anhalt)	179
Qualifizierung von Personalentwicklern in KMU (Q-Per)	Lernende Region VerA - Vernetztes lebensbegleitendes Lernen in der Altmark (Sachsen-Anhalt)	181
Fachkräftebedarfsentwicklung in Thüringen	LernLandschaft Wartburgregion (Thüringen)	183
Langfristige Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs vor dem Hintergrund der demografischen und strukturellen Entwicklung der Region	Lernende Region Saalfeld-Rudolstadt –Zukunft Saalebogen (Thüringen)	185

Die Projekte und Netzwerke sind nach Ländern geordnet.



Learning Region – District of Emmendingen (Baden-Wuerttemberg)

Human Resources Development Course

I. Problem

“No time – no money – inappropriate courses – seminar venues too far away – too theoretical ...” These were some of the reactions of personnel managers and employees of small and medium-sized companies to questions about further qualification and education.

And yet these are the companies most seriously affected by current and future problems relating to the globalisation of markets, the necessary knowledge management and the foreseeable shortage of skilled workers.

II. Solution approach

Based on this deficit, the Learning Regions Network – District of Emmendingen developed the so-called Human Resources Development Course, a locally organised, flexible, company-specific and cross-sectoral workshop aimed at personnel managers and employees of small and medium-sized companies. The courses are combined with in-house training in the respective companies.

Prior to the course, our counsellors held in-depth interviews with participating companies in order to determine individual requirements and to divide participants into suitable groups for the subsequent workshops. In the workshops, personnel managers from the various lines of business (butchers, hairdressers, architects, lawyers etc.) then jointly discussed company-specific topics.

Although from different sectors of industry and involved with different tasks, group participants soon found common ground. Problems and difficulties appeared to be very similar everywhere: “Influencing the market”, “Staff motivation”, “Customer orientation” and “Management” are typical subjects. These subjects were then included in the subsequent seminars for the company staff. Process-accompanying measures, which were linked to the workshops with personnel managers and seminars in the respective companies, guaranteed a practical relevance.

As a specially tailored programme which examines the company as a whole, the Human Resources Development

Course has met with a positive response thanks to its company-specific, cross-sectoral and practical orientation. It can also be followed up with other courses and encourages companies to take part in further training programmes.

III. Outlook

Apart from aiming to introduce personnel managers and employees of small and medium-sized companies to the general further education market through the Personal Resources Development Course, and implementing new, demand-oriented courses on this market, close cooperation with the companies also makes it possible to include companies in the Learning Region Network for the district of Emmendingen and to optimally coordinate educational demand and supply. Moreover, by generating, implementing and networking such innovative services, the financial sustainability of the Partnership can be guaranteed.

www.lernreg-em.de



Lernenden Region – Landkreis Emmendingen (Baden-Württemberg)

Das Personalentwicklungskolleg

I. Problemstellung

„Keine Zeit – kein Geld – keine für uns zutreffenden Angebote – die Seminarorte sind zu weit weg – alles zu theoretisch ...“ – Ernst zu nehmende Antworten von Personalverantwortlichen und Beschäftigten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) auf die Frage nach Weiterqualifizierung und -bildung.

Dabei sind es gerade diese Unternehmen, welche von momentanen und zukünftigen Problemlagen hinsichtlich der Globalisierung der Märkte, des nötigen Wissensmanagements und des absehbaren Mangels an Facharbeitern und -arbeiterinnen am schwersten betroffen sind.

II. Lösungsansatz

Das Netzwerk der Lernenden Region – Landkreis Emmendingen entwickelte aus dieser Bedarfslage heraus das Personalentwicklungskolleg (PE –Kolleg) als ortsnahe, zeitlich flexible, unternehmensspezifische und branchenübergreifende Workshops für Personalverantwortliche und Mitarbeitende von KMU. Die Kurse sind mit Präsenzveranstaltungen in den Betrieben gekoppelt.

Unsere Beraterinnen und Berater führten im Vorfeld des Kollegs mit den teilnehmenden Unternehmen zunächst eingehende Interviews, um in einem nächsten Schritt die individuelle Bedarfslage herauszuarbeiten sowie eine geeignete Gruppeneinteilung für die folgenden Workshops zu finden. In den Workshops wurden mit den in verschiedenen Geschäftssparten (Metzger, Friseure, Architekten, Rechtsanwälte u.a.) tätigen Personalverantwortlichen dann gemeinsam unternehmensspezifische Themen erarbeitet.

Trotz unterschiedlicher Branchen und Aufgabenfelder fanden sich in den Gruppen relativ schnell gemeinsame Nenner – die Probleme und Schwierigkeiten schienen allorts ähnlich zu sein: „Marktbearbeitung“, „Mitarbeitermotivation“, „Kundenorientierung“ und „Führung“ sind beispielhafte Themen. Diese Themen wurden in den folgenden Seminaren für die Mitarbeitenden der Betriebe aufgenommen. Den oft geforderte Praxisbezug garantieren an die

Workshops mit den Personalverantwortlichen und an die Seminare gekoppelte Prozessbegleitungen in den jeweiligen Betrieben.

Das PE-Kolleg als ein das ganze Unternehmen umfassendes und speziell zugeschnittenes Angebot stößt auf Grund der unternehmensspezifischen, branchenübergreifenden und praxisnahen Ausrichtung auf positive Resonanz und Anschlussfähigkeit und steigert die Motivation der Unternehmen, an Weiterbildungsangeboten zu partizipieren.

III. Perspektiven

Neben dem Ziel, Personalverantwortliche und Mitarbeitende von KMU über das PE-Kolleg letztendlich dem allgemeinen Weiterbildungsmarkt zuzuführen bzw. auf diesem Markt neue, bedarfsgerechte Angebote zu implementieren, erfolgt durch die enge Zusammenarbeit mit den Betrieben eine direkte Einbindung von Unternehmen in das Netzwerk der Lernenden Region – Landkreis Emmendingen und eine optimale Abstimmung von Bildungsnachfrage und Angebot. Darüber hinaus kann über das Generieren, Abwickeln und Vernetzen solcher innovativer Angebote die finanzielle Nachhaltigkeit des Netzwerkes gesichert werden.

www.lernreg-em.de



Schwäbisch Hall – Ansbach

Learning Region Schwäbisch Hall – Ansbach (Baden-Wuerttemberg/Bavaria)

I-PRO Innovative Product Management

I. Problem

With more than 400 companies and more than 9,000 employees, the plastics processing and the special-purpose machinery construction industry are the most important industries of the Schwäbisch Hall-Ansbach region. Their concentration and infrastructure is unique in South Germany.

It is surprising that there are no “sharp” training profiles, in spite of the current regional demand for skilled workers from the plastics and special-purpose machinery sectors. Although, in times of increasing competition and in view of the various trends affecting them, companies need one thing above all else: good products that stand out from those of the competitors.

Product management organisation varies a lot, particularly in medium-sized enterprises. But all scenarios have the following in common:

- Product management includes strategic and operative facets, and thus in many cases it is a question of corporate hierarchical levels,
- Product management is a highly complex management process requiring a vast comprehensive knowledge, in particular “integration know-how”,
- In a wider context, and as measured by the number of vacancies, product management is the order of the day for many companies.

Against this background, “I-PRO” wants to answer the regional medium-sized companies’ needs and further strengthen the Ansbach – Schwäbisch Hall region in distinguishing its plastics and special-purpose machinery clusters.

II. Solution approach

For the first time, the I-PRO project enables the co-operation of several technical colleges (Fachhochschulen) and a closer feedback regarding the regional companies’ further training needs due to the integration of company network partners into the process.

The further training concept uses six modules to present the subject fields of economy, environment and design, within product development and product management, and addresses specialists in manufacturing and service companies.

I-PRO is new, innovative and unique with regard to the following aspects:

- Experienced higher education teachers provide latest practice-oriented research results that are tailored to the company requirements.
- Three institutions of higher education from two German states co-operate together whereby their core competencies are reflected in the module-type design of the course.
- We promote in-service and supplemental education, and information methods in SMEs, at the same time considering regional higher education offers.
- We promote network structures between institutions of higher education and SMEs, thus developing new potentials for regional SMEs.
- We increase the competitiveness of the involved companies as a whole by enhancing the development of new products.

III. Outlook

Thanks to its sustained contacts and feedback with regional SMEs, I-PRO can continue. The project partner assumes that this will also ensure sustainable financing.

The business development institutions of the Ansbach and Schwäbisch Hall districts organise regular meetings in order to ensure the demand-oriented modification of the contents and in particular feedback within the network.

www.innovatives-produktmanagement.de



Schwäbisch Hall – Ansbach

Lernende Region Schwäbisch Hall – Ansbach (Baden-Württemberg/Bayern)

I-PRO Innovatives Produktmanagement

I. Problemstellung

Die Kunststoff verarbeitende Branche und der Sondermaschinenbau sind mit über 400 Betrieben und über 9.000 Beschäftigten die wichtigsten Industriezweige der Region Schwäbisch Hall-Ansbach. Sie sind in ihrer Konzentration und Infrastruktur einmalig in Süddeutschland.

Erstaunlicherweise stehen dem derzeitigen Bedarf der Region an Fachkräften aus den Bereichen Kunststoff und Sondermaschinenbau keine „scharfen“ Ausbildungsprofile gegenüber. Dabei benötigen, bei allen Trends, die aus dem Umfeld auf ein Unternehmen einwirken, Unternehmen gerade in Zeiten eines zunehmend härteren Wettbewerbs vor allem eines: Gute, sich vom Wettbewerb differenzierende Produkte.

Das Produktmanagement ist v.a. in mittelständischen Unternehmen höchst unterschiedlich organisiert. Allen Szenarien aber sind folgende Punkte gemeinsam:

- Produktmanagement hat strategische und operative Facetten und ist in vielen Fällen deshalb eine Frage unternehmerischer Hierarchieebenen,
- Produktmanagement ist ein hochkomplexer Managementprozess, der sehr viel übergreifendes Wissen, insbesondere aber „Integration-Know-How“ erfordert,
- Produktmanagement im Gesamtzusammenhang ist, gemessen an der Anzahl der ausgeschriebenen Stellenangeboten, für viele Unternehmen das Gebot der Stunde.

Vor diesem Hintergrund will „I-PRO“ auf den Bedarf der regionalen mittelständischer Unternehmen antworten und die Profilierung der Region Ansbach - Schwäbisch-Hall in den Clustern Kunststoff und Sondermaschinenbau weiter verstärken.

II. Lösungsansatz

Das Projekt I-PRO ermöglicht erstmals eine Zusammenarbeit mehrerer Fachhochschulen sowie eine enge Rückkopplung mit der regionalen unternehmerischen Weiterbildungsnachfrage durch Einbindung der unternehmerischen Netzwerkpartner.

Das Weiterbildungskonzept bildet in sechs Modulen die Themenfelder Wirtschaft, Umwelt und Design in der Produktentwicklung und im Produktmanagement ab und richtet sich an Fachkräfte in produzierenden Betrieben und Dienstleistungsunternehmen.

I-PRO ist in folgenden Aspekten neu, innovativ und mit Alleinstellungsmerkmalen versehen:

- Erfahrene Hochschullehrer vermitteln neueste, auf den Bedarf zugeschnittene Forschungsergebnisse für die unternehmerische Praxis.
- Hier arbeiten drei Hochschulen aus zwei Bundesländern zusammen, deren Kernkompetenzen sich im modulartigen Aufbau des Lehrgangs widerspiegeln.
- Wir fördern berufsbegleitende bzw. -ergänzende Lern- und Informationsmethoden in kleinen und mittleren Unternehmen, unter besonderer Berücksichtigung regionaler Hochschulangebote.
- Wir fördern Netzwerkstrukturen zwischen Hochschule und KMU und dadurch die Erschließung neuer Potentiale für die regionalen KMU.
- Insgesamt steigern wir die Wettbewerbsfähigkeit der eingebundenen Unternehmen durch Verbesserung oder Neuentwicklung von Produkten.

III. Perspektiven

I-PRO wird durch die Nachhaltigkeit der Firmenkontakte und Rückkopplung mit den regionalen KMU kontinuierlich angeboten. Die Projektpartner gehen davon aus, dass dadurch auch die dauerhafte Finanzierung gesichert ist.

Die bedarfsgerechte Modifikation der Inhalte und insbesondere die Rückkopplung im Netzwerk werden durch regelmäßige Treffen unter Federführung der Wirtschaftsförderungen der Landkreise Ansbach und Schwäbisch-Hall gewährleistet.

www.innovatives-produktmanagement.de



Learning Region Nuremberg-Fürth-Erlangen (Bavaria)

Cross-company “Blended Learning”

I. Problem

It is precisely in small and medium-size businesses (SMBs), whose survival in the present competitive climate is heavily dependent on the qualifications of their employees, that considerations of cost often lead to a situation where further training is neglected. In-house training courses are as a rule too expensive, and to send an employee to an external seminar is impossible because staff are so already stretched that his or her absence is unacceptable on grounds of time and expense. eLearning offers an inexpensive alternative, because it can be harmonized in respect of both time and place with the work-processes within the company.

In spite of the advantages provided by this new form of learning, it is still relatively little exploited particularly by the target-group to which it is addressed. Many companies are sceptical towards eLearning above all out of ignorance of its possibilities. What is needed are solutions: the use of any particular medium is a subordinate issue.

II. Solution approach

Together with SMBs which have joined together to form a regional learning network, a learning and support concept has been developed which makes it easier, even for employees unaccustomed to learning, to use computers for that purpose. Employees from various companies are taking part in a cross-company learning project. The focal points in respect of content are laid down by the companies jointly. Qualified educational service providers are integrated into the implementation programme.

To date, the network has been able to offer the following modules:

- Practical knowledge of business administration (for small businesses)
- “Fit for the New Start” (for women wishing to return to work)
- project management in the publishing sector (women at work)

- “Junior Lead” [original title] (for the next generation of managers)
- “Q.Point” [original title: Q.Punkt] further education and advice (for advisers in the learning process)

The knowledge-acquisition process is achieved via selected eLearning modules. This allows individual learning designs: at work or at home, during working time or out of hours. A deeper insight into particular topics can be provided by qualified lecturers at supplementary classroom sessions, which also provide an opportunity to raise and answer practice-related questions.

The most important element in the concept, however, is the informal learning group on the company premises, which ensures that what has been learnt is disseminated in the particular company-specific field of work.

III. Outlook

In the meantime the concept has been tried out on more than 70 participants in five projects. We are planning to develop it further and extend it to other target groups.

www.lernende-regionen.de



Lernende Region Nürnberg-Fürth-Erlangen (Bayern)

Blended Learning im Firmenverbund

I. Problemstellung

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), deren Überleben in der derzeitigen Wettbewerbssituation stark von der Qualifikation ihres Personals abhängt, unterbleiben Weiterbildungsaktivitäten häufig aus Kostengründen: Inhouse-Schulungen sind in der Regel zu teuer. Für die Entsendung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin zu einem Seminar ist die Personaldecke zu dünn, die Ausfallzeiten und -kosten sind nicht tragbar. eLearning bietet eine kostengünstige Alternative, denn das Lernen lässt sich zeitlich und räumlich an die betrieblichen Abläufe anpassen.

Trotz der Vorteile, die diese neue Lernform bietet, ist sie gerade bei der angesprochenen Zielgruppe bisher noch relativ wenig verbreitet. Viele Betriebe stehen eLearning vor allem aus Unkenntnis über die Einsatzmöglichkeiten eher skeptisch gegenüber. Gefragt sind inhaltliche Problemlösungen, der Medieneinsatz spielt eine untergeordnete Rolle.

II. Lösungsansatz

Gemeinsam mit KMU, die sich zu einem regionalen Lernnetz zusammengeschlossen haben, wurde ein Lern- und Unterstützungskonzept entwickelt, das auch lernungewohnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Lernen am PC erleichtert. Arbeitnehmer/-innen aus verschiedenen Unternehmen nehmen an einem betriebsübergreifenden Lernprojekt teil. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden von den Betrieben gemeinsam festgelegt. In die Umsetzung sind jeweils kompetente Bildungsanbieter eingebunden.

Folgende Module kann das Netzwerk bislang anbieten:

- Betriebswirtschaftliches Praxiswissen (für Handwerksbetriebe und Kleinunternehmen)
- Fit für den Wiedereinstieg (Berufsrückkehrerinnen)
- Projektmanagement im Verlagsbereich (Frauen im Beruf)
- Junior Lead (für Nachwuchsführungskräfte)
- Q.Punkt Weiterbildung und Beratung (für Lernprozessbegleiter)

Der Wissenserwerb geschieht anhand von ausgewählten eLearning-Modulen. Dies ermöglicht eine individuelle Gestaltung des Lernens: am Arbeitsplatz oder zu Hause, während der Arbeitszeit oder in der Freizeit. Fachreferenten vertiefen die Themen in ergänzenden Präsenzveranstaltungen. Dort können auch praxisbezogene Fragen geklärt werden.

Wichtigstes Element im Konzept sind jedoch betriebliche Lerngruppen, informelle Lerngruppen im Betrieb, die für den Transfer des Gelernten in das jeweilige unternehmensspezifische Arbeitsfeld sorgen.

III. Perspektiven

Das Konzept wurde zwischenzeitlich mit über 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in fünf Projekten erprobt. Wir planen die Weiterentwicklung und Ausweitung auf weitere Zielgruppen.

www.lernende-regionen.de



Regional Learning Forum in the Economic Zone between the Rivers Elbe and Elster (Brandenburg/Saxony)

Human Resources Development 2010

I. Problem

The competitiveness of companies depends crucially on their employees, with their skills and sense of responsibility. At the moment, though, what we see is that the population of certain regions of Saxony will decline by up to six per cent of its current figure. There is a similar situation in Brandenburg. This decline will be particularly noticeable in skilled employees and will thus have an effect on the regions small and medium-size businesses (SMBs). Even today, some sectors are already complaining that they have difficulty filling advertised jobs with appropriately skilled applicants. An aggravating factor is that young people born during the birth-rate slump following re-unification will be leaving school in the next few years, with the result that skilled-worker requirements will not be met.

Regional businesses are inadequately prepared for this situation. Stiff competition, meagre financial cover, and books with only enough advance orders to cover the short term: all this is forcing many SMBs to concentrate their energy and money on the business of surviving from one day to the next.

II. Solution approach

The aim of our project is to support SMBs develop medium-to-long-term qualification concepts for human-resources development.

Our measures are as follows.

- We sensitize personnel managers to the value of older staff in view of demographic developments and the future requirements of the region's economy.
- We help companies to assess their current situation and the occupational skills of their present workforce.
- We advise SMBs on how to maintain and improve the occupational skills of their experienced long-term staff.
- We draw up individual and requirement-oriented education programmes.

- We support personnel managers in the search for suitable education-providers and educational measures and when required, put the companies in touch with the providers.
- We establish whether the educational measures are worthy of financial support and if needed, help to make the application.

On the other hand, we give the education-providers advice and support when updating their educational programmes in the field of further vocational training.

III. Outlook

We are developing a model aimed at expanding the skills of older employees so that their skills potential can be used until they finally retire from active working life. To this end we analyse the needs of older employees in a sector-specific manner with respect to their vocational qualifications and from this analysis derive general trends and specific requirements. On the basis of the implemented training measures and an evaluation, we intend to form conclusions regarding appropriate teaching and learning methods for this target group and to incorporate these conclusions in the programmes of the education providers.

www.lernforum-elbe-elster.de

Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster (Brandenburg/Sachsen)

Personalentwicklung 2010

I. Problemstellung

Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen hängt entscheidend von ihren kompetenten und verantwortungsbewussten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Aktuell ist jedoch zu verzeichnen, dass die Bevölkerung in einigen Regionen Sachsens um bis zu 6% der jetzigen Menge abnehmen wird. Ähnliche Werte gelten in Brandenburg. Dieser Rückgang wird sich besonders beim Fachpersonal bemerkbar machen und damit Auswirkungen auf die KMU der Region haben. Heute schon beklagen einige Branchen, dass ausgeschriebene Stellen nur mit Mühe mit den erforderlichen Fachkräften besetzt werden können. Verschärfend kommt hinzu, dass die Jugendlichen der geburtenschwachen Jahrgänge in den nächsten Jahren die Schule verlassen werden und so der Fachkräftebedarf nicht abgedeckt werden kann.

Die regionalen Unternehmen sind auf diese Situation nur ungenügend vorbereitet. Starker Konkurrenzdruck, eine dünne Finanzdecke und ein kurzer Auftragsvorlauf zwingen viele KMU, Energie und Geld auf das Tagesgeschäft zu konzentrieren.

II. Lösungsansatz

Ziel unseres Projektes ist es, KMU bei mittel- und langfristigen Qualifizierungskonzepten zur Personalentwicklung zu unterstützen.

Unsere Maßnahmen sind:

- Wir sensibilisieren die Personalverantwortlichen für den Stellenwert älterer Arbeitnehmer/-innen unter Beachtung der Bevölkerungsentwicklung und der zukünftigen Erfordernisse in der regionalen Wirtschaft.
- Wir unterstützen die Unternehmen bei der Feststellung der momentanen betrieblichen Situation und beim Erfassen der beruflichen Kompetenzen der gegenwärtigen Arbeitnehmer/-innen.

- Wir beraten die KMU zu Erhalt und Steigerung der beruflichen Kompetenzen ihrer langjährigen beruflichen Erfahrungsträger.
- Wir erstellen individuelle und bedarfsgerechte Bildungsprogramme.
- Wir unterstützen die Personalverantwortlichen bei der Suche nach geeigneten Bildungsträgern und -maßnahmen und stellen bei Bedarf den Kontakt her.
- Wir stellen fest, ob die Bildungsmaßnahmen förderungswürdig sind und helfen ggf. bei der Antragsstellung.

Auf der anderen Seite beraten und unterstützen wir die Bildungsträger bei der Aktualisierung der Bildungsmaßnahmen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung.

III. Perspektiven

Wir entwickeln ein Modell, um die beruflichen Kompetenzen ältere Arbeitnehmer in den Betrieben zu erweitern und das Fachkräftepotenzial Älterer bis zum Austritt aus dem Erwerbsleben nutzen zu können. Dazu analysieren wir die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer/-innen (branchenspezifisch) hinsichtlich ihrer beruflichen Qualifizierung und leiten daraus allgemeine Trends und spezifische Anforderungen ab. Auf Grundlage der durchgeführten Qualifizierungen und der Evaluierung sollen Aussagen zu geeigneten Lehr- und Lernmethoden für diese Zielgruppe getroffen und bei den Bildungsträgern etabliert werden.

www.lernforum-elbe-elster.de



Learning Network Bremen (Bremen)

na:ll Project

I. Problem

Technical and structural innovations are also bringing about changes in qualification requirements for employees in the Bremen / Bremerhaven region. At the same time, employers have to guarantee the continued existence and future of their companies and are dependent on their staff's ability to learn. They need comprehensive advice on the possibilities and services offered by human resource development. There is also a considerable demand for counselling services on the part of employees.

II. Solution approach

The "na:ll" project is a company-wide instrument aimed at sustainable and performance-oriented human resources development. Our medium is a so-called counselling bus: we take our mobile office to the places where company management and staff are based. The counselling service consists of a variety of modules.

Depending on the situation of the company or individual, advice-seekers can choose between:

- An introductory counselling session
- qualification counselling
- a capability analysis
- coaching
- self-marketing
- "transfer – changing sides"
- cross-mentoring
- partnership-based outplacement assistance

All modules are based on a company-wide concept.

III. Outlook

Na:ll was designed as a performance-oriented and sustainable instrument for company-wide human resources development. bremer arbeit GmbH is responsible for establishing the project structurally in the region as service for companies.

www.lernnetzwerk-bremen.de



LernNetzwerk Bremen (Bremen)

na:ll (neue arbeit:leben lernen)

I. Problemstellung

Die technischen und strukturellen Innovationen führen auch in der Region Bremen / Bremerhaven zu rasanten Veränderungen der Qualitätsanforderungen bei den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Gleichzeitig müssen die Unternehmer/-innen die Bestands- und Zukunftsfähigkeit ihrer Betriebe sichern und sind dazu auf die Lernfähigkeit ihrer Mitarbeiter/-innen angewiesen. Sie brauchen umfassende Beratung über Möglichkeiten und Angebote der Personalentwicklung. Auch die Arbeitnehmer/-innen haben großen Beratungsbedarf.

II. Lösungsansatz

Unser Projekt na:ll (neue arbeit: leben lernen) ist ein betriebsübergreifendes Instrument zur nachhaltigen und ergebnisorientierten Personalentwicklung. Unser Medium ist ein Beratungsbus: Wir bewegen uns mit dem mobilen Büro dahin, wo die Unternehmensleitungen und Belegschaften der verschiedenen Betriebe sind. Das Beratungsangebot besteht aus verschiedenen Bausteinen.

Je nach betrieblicher und individueller Lage können die Beratungssuchenden wählen:

- Einstiegsberatung
- Qualifizierungsberatung
- Potenzialanalyse
- Coaching
- Selbst-Marketing
- „Transfer – Die Seite wechseln“
- Cross – Mentoring
- Partnerschaftliche Outplacement-Begleitung

Alle Module sind betriebsübergreifend konzipiert.

III. Perspektiven

Na:ll ist von Beginn an als ergebnisorientiertes und nachhaltiges Instrument zur betriebsübergreifenden Personalentwicklung angelegt. Die bremer arbeit GmbH wird dieses Projekt als Dienstleistungsangebot für die Betriebe strukturell in der Region verankern.

www.lernnetzwerk-bremen.de



“Billenetz-Bildung und Lernen” (Hamburg)

School and Industry. Dialogue Between Equal Partners in “Billenetz”

I. Problem

For some time now, industry has been criticising the inadequate qualifications of school leavers applying for apprenticeships or trainee programmes. Many companies in Hamburg frequently appoint applicants from surrounding states rather than school-leavers from the city itself.

Career guidance projects usually occur at a relatively late stage, during the transitional phase shortly before students finish school and at a time when many opportunities have already been missed.

In view of the many different social problems that exist, schools need the backing and support of the community. Often, the challenges they face can only be dealt with in cooperation with out-of-school partners.

II. Solution approach

The “Billenetz” organises direct dialogue between schools and companies with the aim of developing joint projects on industry-related issues and increasing the practical relevance of lessons. In the “Billenetz” work group “School and Industry”, players discuss their common expectations, collect ideas for projects and devise a joint strategy for their implementation:

Subjects include:

- exchange of information in cooperation projects
- discussion about curricula
- industry’s requirements and schools’ expectations
- supervision of model project “PraxisLerntag” organised by the education authorities
- involvement of families and promotion of parenting competence
- “Billenetz” apprenticeship “atlas”.

“Billenetz” organises the framework for dialogue and is responsible for its presentation. It provides impulses, establishes contacts and promotes communication between participants.

Apart from exchanging information, “Billenetz” also organises the transfer of successful projects to other parts of the region.

“Billenetz” focuses on Corporate Citizenship and on neighbourhood networks: the proximity of players promises greater efficiency and sustainability.

III. Outlook

The “Billenetz” work group “School and Industry” cooperates on a state level with the regional task force which operates under the same name. There are close links to the “Neighbourhood and School” scheme in the “Mitte” district of Hamburg (NaSchMit) and to the “School and Industry Centre” at the State Institute for Teacher Training and School Development. Possible connections within “Billenetz” occur as a result of activities which promote closer cooperation between the Youth Welfare services and schools, which work towards the stronger involvement of families and which boost the educational competence of parents.

www.billenetz.de



Billenetz – Bildung und Lernen (Hamburg)

Schule und Wirtschaft. Dialog auf Augenhöhe im Billenetz

I. Problemstellung

Die Wirtschaft klagt seit längerem über unzureichende Qualifikationen von Schulabgängern, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben. In Hamburg besetzen viele Unternehmen Ausbildungsplätze häufig nicht mit Absolventen Hamburger Schulen, sondern mit Bewerbern aus den umliegenden Bundesländern.

Projekte zur Berufsorientierung setzen in der Regel erst relativ spät ein, in der Übergangsphase kurz vor Schulende – zu einem Zeitpunkt, dem bereits viele Versäumnisse vorausgegangen sind.

Die Schulen benötigen angesichts vielschichtiger sozialer Problemlagen den Rückhalt und die Unterstützung des Gemeinwesens. Die Herausforderungen, denen sie sich gegenüber sehen, sind oft nur in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern zu bewältigen.

II. Lösungsansatz

Das Billenetz organisiert den direkten Dialog zwischen Schulen und Unternehmen mit dem Ziel, gemeinsame Projekte zu wirtschaftsbezogenen Fragen zu entwickeln und den Praxisbezug des Unterrichts zu erhöhen. Im Billenetz Arbeitskreis Schule und Wirtschaft klären die Akteure ihre gegenseitigen Erwartungen, sammeln Projektideen und entwickeln eine gemeinsame Strategie zu deren Umsetzung.

Themen sind u.a.

- Erfahrungsaustausch über Kooperationsprojekte
- Austausch über Lehrpläne
- Anforderungen der Wirtschaft und Erwartungen der Schulen
- Begleitung des Modellprojektes „PraxisLerntag“ der Schulbehörde
- Einbeziehung der Familien und Förderung der Erziehungskompetenz
- Der Billenetz Lehrstellenatlas

Das Billenetz organisiert den Rahmen für den Dialog und

übernimmt die Moderation. Es setzt Impulse, stellt Kontakte her und fördert die Kommunikation zwischen den Beteiligten. Neben dem Informations- und Fachaustausch organisiert das Billenetz den Transfer erfolgreicher Projekte in die Region.

Das Billenetz setzt auf Corporate Citizenship und auf nachbarschaftliche Netzwerke, weil die räumliche Nähe der Akteure mehr Effizienz und Nachhaltigkeit erwarten läßt.

III. Perspektiven

Der Billenetz-Arbeitskreis „Schule und Wirtschaft“ kooperiert auf Landesebene mit der gleichnamigen Landesarbeitsgemeinschaft. Es bestehen enge Verbindungen zur Initiative „Nachbarschaft und Schule“ im Bezirk Hamburg Mitte (NaSchMit) und zum „Zentrum Schule und Wirtschaft“ beim Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung. Anschlussmöglichkeiten innerhalb des Billenetzes ergeben sich durch Aktivitäten, die auf eine engere Zusammenarbeit von Jugendhilfe und Schule zielen, auf eine stärkere Einbeziehung der Familien hinwirken und die Erziehungskompetenz der Eltern stärken sollen.

www.billenetz.de

Learning Region Main-Kinzig+Spessart (Hesse/Bavaria)

Additional qualification as “project guide”

I. Problem

With the exception of a few large companies we know of no incentive models in the region designed to promote the skills needed by the next generation of managers. Accordingly, it is hard for small and medium-size businesses to create bonds between themselves and qualified young managers. In particular, young women are conspicuously underrepresented in management and in decision-making positions.

II. Solution approach

We are training high-flying school-students and vocational trainees as “project guides”. This service is aimed at the promotion of both personal and methodological/media skills: we give the young people training in the areas of project management, “learning to learn”, presentation and chairing techniques, and team management. In addition we both encourage and require working in a team, self-motivation, readiness to work hard, politeness and reliability, organization and ability to make and take criticism.

After gaining their additional qualification, the “project-guide teams” become active as multipliers themselves. As such, on the one hand they practise and reinforce their additional qualification, and on the other pass on their specific knowledge to other target groups, e.g. vocational-training instructors, teachers at different kinds of school, trainee teachers, and parents.

We address ourselves to young men and women alike, and hope that young women in particular will take advantage of this additional qualification and thus open up for themselves the possibility not only of trying out new roles in the learning process that deviate from the traditional gender-based notions, but also developing performance-related skills and taking on positions of leadership.

The “peer education” idea (whereby school students and apprentices teach school students and apprentices) is pedagogically interesting and has been successful where implemented: demand in the schools shows that there is a need for this form of learning.

The form taken by the “project guide” qualification is as follows.

- Training the project-pilots in presentation and chairing techniques, lecturing techniques, use of media, preparing meetings, fundamentals of teamwork, and project management.
- During the training period participants form teams and choose a joint topic, e.g. job-application training.
- The teams prepare the topic on their own as a presentation, a lecture, and as a teaching-unit, as a result of which they think about it very thoroughly, and thus internalize it.
- This phase is followed by practical “guide” activity, in other words the teams put the topic across to others.

III. Outlook

Companies, schools and youth organizations can in future have recourse to the project-guide pool and book teams for their own work in situ. As a result, the qualification and referral of project guides will come to be structurally anchored in the region.

www.bpmks.de

Lernende Region Main-Kinzig+Spessart (Hessen/Bayern)

Zusatzqualifizierung Projektlotse

I. Problemstellung

Mit Ausnahme einiger Großbetriebe sind keine Kompetenz fördernden Anreizmodelle für den Führungskräftenachwuchs in der Region bekannt. Dementsprechend schwer fällt es KMU, qualifizierten Führungsnachwuchs an das Unternehmen zu binden. Gerade junge Frauen sind in der Geschäftsführung oder in Entscheiderpositionen deutlich unterrepräsentiert.

II. Lösungsansatz

Wir bilden leistungsstarke Schüler/-innen und Auszubildende zu „Projektlotsen“ aus. Dieses Angebot sieht sowohl die Förderung methodisch/medialer als auch persönlicher Kompetenzen vor: Wir trainieren die jungen Leute in den Bereichen Projektmanagement, Lernen lernen, Präsentations- und Moderationstechniken und Teammanagement. Daneben fordern und fördern wir das Arbeiten im Team, Eigenmotivation, Leistungsbereitschaft, Verbindlichkeit und Zuverlässigkeit, Organisation und Kritikfähigkeit.

Nach ihrer Zusatzqualifizierung werden „Projektlotsenteams“ selbst als Multiplikatoren tätig. Dabei üben und verfestigen sie zum einen ihre Zusatzqualifikationen, zum anderen geben sie ihre spezifischen Inhalte an weitere Zielgruppen weiter, wie z.B. Ausbilder/-innen, Lehrkräfte in verschiedenen Schulformen, Referendare oder Eltern.

Wir sprechen gleichermaßen junge Männer wie Frauen an und hoffen, dass sich vor allem junge Frauen an dieser Zusatzqualifizierung beteiligen und sich damit die Möglichkeit eröffnen, im Lernprozesse neue, von tradierten Geschlechterverständnis abweichende Rollen zu erproben, leitungsrelevante Kompetenzen zu entwickeln und Führungspositionen zu übernehmen.

Der Gedanke der Wissensvermittlung durch „Gleichgesinnte“ (Schüler/-innen und Auszubildende lehren Schüler/-innen und Auszubildende) ist eine pädagogisch interessante und in der Umsetzung erfolgreiche Idee: die Nachfrage in den Schulen zeigt, dass Bedarf an diesem Lern-Setting besteht.

Und so läuft die Projektlotsen-Qualifizierung ab:

- Schulung der Projektlotsen in den Inhalten Präsentations- und Moderationstechnik, Vortragstechnik, Medieneinsatz, Vorbereitung von Sitzungen, Grundlagen der Teamarbeit und Projektmanagement.
- In der Schulung finden sich die Teilnehmer/-innen zu Teams zusammen und wählen ein gemeinsames Thema, wie z.B. „Bewerbungstraining“.
- Die Teams bereiten das Thema selbstständig als Präsentation, Vortrag, Lehrinheit auf, wodurch es inhaltlich besonders gut reflektiert und verinnerlicht wird.
- Anschließend erfolgt die praktische Lotsen-Aktivität, d.h. die Lotsen geben das Thema an Dritte weiter.

III. Perspektiven

Betriebe, Schulen und Jugendeinrichtungen können künftig auf den Projektlotsen-Pool zugreifen und Teams für ihre Arbeit vor Ort buchen. Dadurch wird die Qualifizierung und Vermittlung von Projektlotsen in der Region strukturell verankert.

www.bpmks.de



Networked and Cross-border Learning in the Aachen region (North Rhine-Westphalia)

Qualification and Job Placement Platform for Employers and Job-Seekers

I. Problem

Changing conditions in the global economy, on the one hand, and cyclically and seasonally determined fluctuations in production capacity utilisation, on the other, have led to increasingly short cycles in terms of staff appointment and dismissal by companies, especially in the economic region of Aachen. Although the region has adapted constantly to the employment market – working away from traditional industries and towards future-oriented sectors – the negative impact on the labour market has been considerable.

Structural changes in Aachen's economy and demographical changes in the labour market have resulted in both a serious lack of qualified workers in future-oriented industries and a loss of jobs in traditional sectors.

II. Solution approach

A key prerequisite for job eligibility is the right qualification of job-seekers. Working closely with companies and bodies providing educational services, we are committed to designing and effectively implementing qualification modules. To achieve this aim, our first task was to create a network of companies (currently 31) with altogether 14,000 employees (September 2004). These companies represent a system of “communicating pipes”: in this network, participating companies can swap staff according to their respective needs and thus avoid dismissals. By swapping jobs as described, numerous qualification requirements become evident, requirements which can be quickly and appropriately satisfied when employers and trainers work together closely.

The qualification and job placement platform consists of three basic elements: operating organisation, IT platform and work group:

The task of the operating organisation is to organise the IT platform, provide basic information and keep the system “alive” by establishing and updating contacts.

The specially developed IT platform is the central element of design through which contact is made to network members. All data, e.g. a company's contact data and the

qualification profile of the member of staff who is being placed are managed automatically and the targeted search for staff is supported. The system also selects persons with a similar job outline to that of the desired profile. Such persons can then be trained and consequently qualify for the vacancy.

A task force entitled “Staff and Qualification Pool” has been created to discuss issues relating to the qualifications of appointed persons as well as legal issues. The participants exchange information and encourage appointment or qualification processes.

III. Outlook

The aim of our work is to move away from the state-organised, rigid and rather laborious training of workers or unemployed persons and to introduce an appropriate, flexible and modular system of qualification which companies and the industry organise themselves. The region's many competent and qualified bodies providing educational services benefit from this as much as small and medium-sized companies and their employees.

www.lernen-ohne-grenzen.de



Lernen ohne Grenzen: Vernetztes und grenzüberschreitendes Lernen in der Region Aachen (Nordrhein-Westfalen)

Qualifizierungs- und Vermittlungsplattform für Unternehmer und Arbeitssuchende

I. Problemstellung

Veränderte Rahmenbedingungen in der Weltwirtschaft einerseits und konjunkturell und saisonal bedingte Auslastungsschwankungen der Produktion andererseits haben gerade in der Wirtschaftsregion Aachen zu immer schnelleren Zyklen bei der Einstellung und Entlassung von Mitarbeiter/-innen durch die Betriebe geführt. Obwohl sich die Region laufend an den Arbeitsmarkt angepasst hat – weg von den traditionellen Industrien, hin zu zukunftsorientierten Branchen – sind die negativen Folgen auf dem Arbeitsmarkt gravierend.

Mit dem Strukturwandel in der Wirtschaftsstruktur Aachens und der demografischen Veränderung auf dem Arbeitsmarkt hat sich eine immer größere Kluft zwischen dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in Zukunftsbranchen einerseits und dem Verlust von Arbeitsplätzen in traditionellen Wirtschaftszweigen andererseits herausgebildet.

II. Lösungsansatz

Der Schlüsselfaktor für den Zugang zu neuen Arbeitsplätzen ist die passgenaue Qualifizierung von Arbeitssuchenden. In enger Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und Bildungsträgern engagieren wir uns in der Gestaltung und effektiven Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen. Um dies zu erreichen, wurde in einem ersten Schritt ein Netzwerk von momentan 31 Unternehmen mit zusammen rund 14.000 Beschäftigten (Stand: September 2004) aufgebaut. Diese stellen ein System „kommunizierender Röhren“ dar: In dem aufgebauten Netzwerk des Qualifizierungs- und Vermittlungspools können die beteiligten Unternehmen nun Personal bedarfsgerecht tauschen, die Mitarbeiter/-innen werden vor Arbeitslosigkeit bewahrt. Durch die beschriebenen Arbeitsplatz-Wechsel treten eine Fülle von Qualifizierungsbedarfen zu Tage, die durch eine Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungnern schnell und bedarfsgerecht befriedigt werden können.

Die Qualifizierungs- und Vermittlungsplattform besteht im wesentlichen aus drei Komponenten: der Betreiberorganisation, einer IT-Plattform und einem Arbeitskreis: Aufgabe der Betreiberorganisation ist es, die IT-Plattform zu organisieren, grundlegende Informationen bereit zu halten und durch persönliche Kontaktvermittlung und -pflege das System „am Leben zu erhalten“.

Die eigens entwickelte IT-Plattform ist das zentrale Gestaltungselement. Hierüber erfolgt die Kontaktaufnahme der Netzwerk-Mitglieder. Alle Daten, also z.B. Kontaktdaten der Unternehmen und das Qualifikations-Profil der zu vermittelnden Mitarbeiter/-innen werden hier automatisch verwaltet und die gezielte Personalsuche unterstützt. Hierbei ermittelt das System bewusst auch solche Personen, die lediglich ein ähnliches Berufsbild wie das gesuchte aufweisen. Solche Personen können dann gezielt geschult und so für die offene Stelle qualifiziert werden.

Ergänzend hierzu wurde ein Arbeitskreis „Personal- und Qualifizierungspool“ gebildet, in dem die Mitglieder Fragen der Qualifizierung übernommener Arbeitskräfte oder auch rechtliche Fragen diskutieren können. Die Teilnehmenden können hier Erfahrungen austauschen und konkrete Vermittlungs- oder Qualifizierungsprozesse anstoßen.

III. Perspektiven

Ziel der Arbeiten ist der Weggang von staatlich organisierter, starrer und schwerfälliger Weiterbildung von Erwerbstätigen oder Arbeitslosen hin zu einer passgenauen, flexiblen und modularen Qualifizierung, die von Unternehmen und Wirtschaft selbst organisiert wird. Die große Anzahl an kompetenten und qualifizierten Bildungsträgern der Region wird davon ebenso profitieren wie die KMU und deren Mitarbeiter/-innen.

www.lernen-ohne-grenzen.de



Learning Region Zwickau (Saxony)

Employees' (further) training Placing precisely qualified personnel

I. Problem

The region is characterized by the automobile component industry. The regional small and medium-sized enterprises are in need of qualified staff, however they cannot express or least of all realise their counselling needs on their own. They are in need of business development counselling that is aware of and considers the regional conditions. Job-seekers need "help helping themselves" when it comes to gaining access to the job market.

II. Solution approach

Together with the companies and their employees, our "Education Table 1" develops and organises (further) training measures that aim at enhancing both entrepreneurial and job-specific skills as well as individual competences for self-directed, independent learning. Our competence team offers the companies tailored concepts on different subject areas and implements them into innovative and classical forms of learning:

Hard Skills, e.g.

- Management
- Corporate governance
- Marketing (SME)
- Personnel development
- Controlling

Soft Skills, e.g.

- Communication / Team work
- Self / Time management
- Presentation / Moderation
- Foreign Languages
- Inter-cultural training / Business Culture

The Education Table 2 organises an advisory and service centre which supports and brings together job-seekers and companies, taking into account the labour market reform. The service includes, among others, the identification of competencies and perspectives together with the job seeker and, where necessary, the arrangement of tailored qualifications. Companies are supported in implementing long-term personnel development measures and in finding qualified personnel.

II. Outlook

Marketable services for companies at market prices and combined financing concepts for job seekers.

www.lernende-region-zwickau.de



Lernenden Region Zwickau (Sachsen)

Fort- und Weiterbildung von Erwerbstätigen und Vermittlung von passgenau qualifiziertem Personal

I. Problemstellung

Die Region ist von der Automobilzulieferindustrie geprägt. Die kleineren und mittleren Unternehmen der Regionen brauchen zwar qualifiziertes Personal, können aber den Beratungsbedarf oft aus eigener Kraft nicht formulieren oder gar umsetzen. Sie brauchen Personalentwicklungsberatung, die die regionalen Verhältnisse kennt und berücksichtigt. Beschäftigungssuchende brauchen „Hilfe zur Selbsthilfe“, um den Weg in den Arbeitsmarkt zu finden.

II. Lösungsansatz

Unser „Bildungstisch 1“ entwickelt und organisiert mit Unternehmen und Beschäftigten Fort- und Weiterbildung, die sowohl unternehmens- und tätigkeitsbezogen fachliche Fähigkeiten ausprägen als auch persönliche Kompetenzen selbstbestimmten und selbst organisierten Lernens erweitern.

Unser Kompetenzteam entwickelt für Unternehmen gezielte Angebote in verschiedenen Themenbereichen und setzt diese in innovativen und klassischen Lernformen um:

Fachliche Kompetenzen (Hard Skills), wie z.B.

- Management
- Unternehmensführung
- Marketing (KMU)
- Personalentwicklung
- Controlling

Persönliche Kompetenzen (Soft Skills), wie

- Kommunikation / Teamarbeit
- Selbst- / Zeitmanagement
- Präsentation / Moderation
- Fremdsprachen
- Interkulturelles Training / Business Culture

Der „Bildungstisch 2“ realisiert eine Beratungs- und Service-stelle, die Arbeitssuchende und Unternehmen unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktreform unterstützt und zusammenführt. Mit den Arbeitssuchenden werden u. a. Kompetenzen ermittelt, Perspektiven aufgezeigt und bei Bedarf passgenaue Qualifizierungen vermittelt. Unternehmen unterstützen wir bei der perspektivischen Personalentwicklung und der Suche nach passgenau qualifiziertem Personal.

III. Perspektiven

Marktfähige Dienstleistungen für Unternehmen zu Marktpreisen und kombinierte Finanzierungskonzepte für Beschäftigungssuchende.

www.lernende-region-zwickau.de

Agora des Lernens - Dessau-Anhalt-Wittenberg (Saxony-Anhalt)

Further Education Agency

I. Problem

Migration of young skilled labourers:

The lack of professional perspectives in the region leads above all to the migration of young specialists. Migration and demographic developments sharpen the existing shortage of next generation manpower. This especially endangers engineer technical enterprises in Anhalt, Dessau and Wittenberg which have been growing stronger.

- The next generation manpower pool in the metal industry hires young specialists and allows regional companies the opportunity to use them as they are needed. The young specialists increase their level of competency through the variety of tasks in different companies. The companies get to know the specialists in this job process, can choose and integrate their next generation.

II. Solution approach

The further education agency establishes staying perspectives in the next generation manpower pool through fitting. The project GRAPS (Creating regional jobs together) within the EQUAL partnership "Jobs for Anhalt – a region helps itself", will initiate, organise and transform a next generation manpower pool in the metal branch. The network's further education agency "agora learning in Anhalt – Dessau – Wittenberg" increases via qualification the fitment and competencies in a continuing communication process with the participating players.

- The further education agency
 - conducts competency identification dialogues with young specialists,
 - negotiates concrete competence needs at companies,
 - recommends qualifications for fitting.
- They conduct dialogues with the further education funding agencies, which transpose the qualification recommendations.
- Together with the labour offices (Agenturen für Arbeit) the further education agency selects the young specialists who were not taken into the pool after they completed their education. When necessary, they will receive an education voucher in order to close specific competence gaps before entering the pool.

III. Outlook

So far 11 young specialists have been hired and this shows the success of a continuing communication process which focuses on tailored competence acquisition.

www.agora-des-lernens.de



Agora des Lernens Dessau-Anhalt-Wittenberg (Sachsen-Anhalt)

Weiterbildungsagentur

I. Problemstellung

Abwanderung junger Facharbeiter:

Vor allem fehlende berufliche Perspektiven in der Region bewirken die Abwanderung junger Facharbeiter. Abwanderung und demografische Entwicklung verschärfen den bestehenden Nachwuchskrätemangel. Dies gefährdet insbesondere die erstarkenden ingenieurtechnischen Unternehmen in Anhalt, Dessau und Wittenberg.

men, bedarfsgerecht auf diese zuzugreifen. Die jungen Fachkräfte erhöhen ihre Kompetenzen durch die Vielfalt der Anforderungen in unterschiedlichen Unternehmen. Die Unternehmen lernen die Fachkräfte im Arbeitsprozess kennen, wählen ihren Nachwuchs aus und integrieren ihn.

II. Lösungsansatz

Die Weiterbildungsagentur im Nachwuchskräftepool schafft Bleibeperspektiven durch Passung: Im Projekt GRAPS (Gemeinsam Regional Arbeitsplätze Schaffen) der EQUAL-Partnerschaft „Arbeit für Anhalt – eine Region hilft sich selbst“ wird ein Nachwuchskräfte-Pool im Metallbereich initiiert, organisiert und umgesetzt. Die Weiterbildungsagentur im Netzwerk „agora des Lernens in Anhalt – Dessau – Wittenberg“ erhöht bei Qualifizierung die Passung und den Kompetenzerwerb in einem kontinuierlichen Kommunikationsprozess mit den beteiligten Akteuren.

- Die Weiterbildungsagentur:
 - führt Kompetenzfeststellungsgespräche mit den jungen Fachkräften,
 - ermittelt bei Unternehmen konkrete (Kompetenz-) Bedarfe,
 - empfiehlt Qualifizierungen zur Passung.
- Sie führt Gespräche mit den Weiterbildungsträgern, die die Qualifizierungsempfehlungen umsetzen.
- Zusammen mit den Agenturen für Arbeit wählt die Weiterbildungsagentur junge Fachkräfte aus, die nach Abschluss ihrer Ausbildung nicht übernommen wurden. Bei Bedarf bekommen sie einen Bildungsgutschein, um konkrete Kompetenzlücken vor Eintritt in den Pool zu schließen.
- Der Nachwuchskräftepool im Metallbereich stellt junge Fachkräfte fest an und ermöglicht regionalen Unterneh-

III. Perspektiven

Die bisherige Vermittlung von 11 jungen Fachkräften in Festanstellung zeigt die Erfolge eines kontinuierlichen Kommunikationsprozesses, der einen passgenauen Kompetenzerwerb in den Mittelpunkt stellt.

www.agora-des-lernens.de



Learning Region Southern Saxony-Anhalt (Saxony-Anhalt)

Training cooperation – a contemporary form of in-house training with a third competence partner

I. Problem

The training situation in small and medium-sized companies is often unsatisfactory. The number of apprentices or trainees dropping out of training programmes is high and training programmes themselves and their contents are no longer in keeping with the times. Some companies are reluctant to take part in trainee programmes on a large scale because of the bureaucratic and organisational effort involved. In view of industry's need of qualified staff and modern training programmes, however, this situation has to be rectified.

II. Solution approach

Within the framework of the "Learning Region Southern Saxony-Anhalt" programme, structures, methods and partnerships were installed to

- establish additional apprenticeships in medium-sized companies and
- make successful training courses possible – by cooperating with various "training partners".

Apart from the quantitative aspect, the new methods, contents and structure are geared to the current requirements of industry. Using network partnerships, the following qualitative aspects are decisive:

- small and medium-sized companies will train more school-leavers because previous deficits and obstacles can be eliminated with the support of cooperation partners (education funding agencies and counselling firms). Cooperation may occur in the form of:
 - education counselling, contracts, organisation,
 - implementation of modern training subjects, certification of qualification modules (compulsory modules according to syllabus and additional qualifications),
 - complex supervision of trainees and apprentices and exam preparation.

- to an increasing extent, the conservative Dual Vocational Training System in small and medium-sized companies requires a "Third Competence Partner" which is responsible for services relating to training subjects and trainee supervision.

35 small and medium-sized companies in eight districts with 80 apprentices in 15 different professions are currently supervised by seven competence and cooperation partners.

III. Outlook

The current level will guarantee that training cooperations are established in the companies in the long-term and that they will organise themselves autonomously in 2004. There are plans to develop extensive services for education and personnel counselling for small and medium-sized companies: this involves determining training requirements in different qualification levels, examining availabilities and means of satisfying requirements and preparing subsequent networks with the "Community College".

www.tgz-lr.de



Lernende Region Südliches Sachsen-Anhalt (Sachsen-Anhalt)

Ausbildungskooperation – eine zeitgemäße Form betrieblicher Ausbildung mit trialen Kompetenzpartnern

I. Problemstellung

Die Ausbildungssituation in mittelständischen KMU (kleinere und mittlere Unternehmen) ist oft nicht zufrieden stellend. Die Zahl der Ausbildungsabbrüche ist hoch, die Ausbildung selbst und ihre Inhalte nicht mehr zeitgemäß. Manche Unternehmen scheuen sich, in großem Umfang auszubilden, weil der daran gekoppelte bürokratische und organisatorische Aufwand zu hoch ist. Diesen Faktoren gilt es vor dem Hintergrund des Bedarfs der Wirtschaft an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und modernen Ausbildungsinhalten entgegenzuwirken.

II. Lösungsansatz

Im Rahmen der „Lernenden Region Südliches Sachsen-Anhalt“ wurden zunächst Strukturen, Methoden und Partnerschaften installiert, die

- zusätzliche Ausbildungsplätze in mittelständischen KMU begründet haben und
- durch Kooperation verschiedener „Ausbildungspartner“ einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf ermöglichen.

Neben dem quantitativen Effekt sind vor allem die neue Methodik, Inhalte und Struktur auf zeitgemäße Erfordernisse der Wirtschaft gerichtet. Unter Nutzung von Netzwerkpartnerschaften sind folgende qualitativen Elemente entscheidend:

- KMU bilden mehr Jugendliche aus, weil über die Unterstützung durch Kooperationspartner (Bildungsträger und Beratungsfirmen) bisherige Defizite und Hemmnisse ausgeräumt werden können. Das Kooperationspotenzial besteht bei:
 - Bildungsberatung, Verträgen, Ablauforganisation,
 - Realisierung moderner Ausbildungsinhalte, Zertifizierung von Qualifikationsbausteinen (Pflichtmodule laut Rahmenlehrplan und Zusatzqualifikationen),
 - Komplexbetreuung für Azubi/BbS und Prüfungsvorbereitung.

- Das konservative duale Berufsausbildungssystem bedarf in kleinen und mittleren Unternehmen zunehmend eines „trialen Kompetenzpartners“, der Dienstleistungen zu den Ausbildungsinhalten und „rund um die Betreuung der Auszubildenden“ übernimmt.

Derzeit werden in acht Landkreisen 35 KMU mit 80 Auszubildenden in 15 verschiedenen Berufen durch sieben Kompetenz- und Kooperationspartner betreut.

III. Perspektiven

Das bisherige Niveau gewährleistet noch in 2004 eine nachhaltige Verankerung der Ausbildungskooperation in den Unternehmen sowie deren eigenständige Organisation. Geplant ist die Entwicklung von komplexen Dienstleistungen für Bildungs- und Personalberatung für KMU: Dazu zählt, den Bildungsbedarf in verschiedenen Qualifikationsstufen zu ermitteln, zugleich Angebote und Möglichkeiten der Bedarfsdeckung zu prüfen sowie eine spätere Vernetzung mit dem „Community College“ vorzubereiten.

www.tgz-lr.de



Learning Region VerA – Networked lifelong learning in the Altmark (Saxony-Anhalt)

Qualification of Personnel Development Managers in SMBs (Q-Per)

I. Problem

Small and medium-size businesses (SMBs) are insufficiently ready to recognize and take advantage of the opportunities offered by systematic, strategic personnel development. The main reasons for this are the priority given to technology on the one hand, and inadequate knowledge of the subject on the part of personnel managers and management generally. SMBs with fewer than 150 employees often have no structures or capacity for systematic human-resource work.

In the Altmark region, we currently see the following results of this situation.

- Since 1991 some 2,000 people a year, most of them young, have been leaving the region. Companies are finding it difficult to obtain skilled workers and managers and to integrate them on a lasting basis.
- Good skilled workers complain about job offers which are financially unattractive and provide little job satisfaction. They also criticize the lack of personal development opportunities in the regional SMBs.
- Regional provision of in-service further development of market-relevant specialist and methodological skills is thin on the ground, in particular where the use of information and communication technologies is concerned.

II. Solution approach

The aim of the “Q-Per” project is systematic human-resource development in the SMBs based in the Altmark. To this end, a requirement-oriented, modular qualification concept is being worked out and tested. Five educational modules will, it is hoped, give an impetus to the promotion of strategic human-resource work and in-service learning. At the same time, the “blended learning” approach also sensitizes human-resource developers to new forms of learning and new media. They will, it is hoped, recognize new approaches to initial vocational training and in-service further training and to “learning while working”, and adapt and implement these approaches to their own company’s context. 12 to 15

human-resource managers from regional SMBs will be integrated into the qualification and implementation programme.

III. Outlook

The marketing via VerA’s eLearning platform of the educational modules we have developed is planned to start in 2007. The circle of potential customers includes managers and personnel officers from SMBs throughout Germany which do not have a personnel department that operates on a strategic basis. The modules are transferable after successful trials to other sectors as well as to other subject fields in personnel and company development. The methodological skills relevant to in-service learning which are acquired “on the side” via new media will, particularly in a rural environment, improve companies’ access to state-of-the-art international knowledge. For current and future employees of SMBs, the result will be more attractive job offers and job profiles, in particular in respect of the potential for career and personal development.

www.lernende-region-altmark.de



Lernende Region VerA - Vernetztes lebensbegleitendes Lernen in der Altmark (Sachsen-Anhalt)

Qualifizierung von Personalentwicklern in KMU (Q-Per)

I. Problemstellung

KMU erkennen und nutzen die Chancen einer systematischen, strategischen Personalentwicklung (PE) zu wenig. Hauptursachen dafür sind eine technologisch orientierte Prioritätensetzung und unzureichendes thematisches Wissen der Fach- und Führungskräfte. KMU mit weniger als 150 Mitarbeitern haben oft keine Strukturen und Kapazitäten für eine systematische Personalarbeit.

Folgende Auswirkungen zeigen sich derzeit in der Altmark:

- Seit 1991 verlassen jährlich ca. 2000 meist junge Menschen die Region; die Gewinnung und dauerhafte Integration guter Fach- und Führungskräfte fällt den Unternehmen schwer.
- Gute Fachkräfte bemängeln inhaltlich und finanziell unattraktive Beschäftigungsangebote und fehlende persönliche Entwicklungsmöglichkeiten in den regionalen KMU.
- Regionale Angebote zur berufsbegleitenden Weiterentwicklung marktrelevanter Fach- und Methodenkompetenzen sind rar, insbesondere unter Nutzung von IuK-Technologien.

II. Lösungsansatz

Ziel des Projekts „Q-Per“ ist die systematische Personalentwicklung in KMU der Altmark. Dazu wird ein bedarfsgerechtes, modulares Qualifizierungskonzept für Personalverantwortliche erarbeitet und erprobt. Fünf Bildungsmodule sollen Impulse zur Förderung der strategischen Personalarbeit und des berufsbegleitenden Lernens setzen. Der Blended Learning-Ansatz sensibilisiert gleichzeitig die Personalentwickler für neue Formen und Medien des Lernens. Sie sollen Ansätze zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung und zum Lernen im Prozess der Arbeit erkennen, firmenspezifisch anpassen und realisieren. 12 bis 15 Personalverantwortliche aus regionalen KMU werden in die Qualifizierung und Umsetzung einbezogen.

III. Perspektiven

Die Vermarktung der entwickelten Bildungsmodule über die E-Learning-Plattform von VerA ist ab 2007 geplant. Als Kunden kommen Führungskräfte und Personalverantwortliche aus KMU in ganz Deutschland in Frage, die nicht über eine strategisch arbeitende Personalabteilung verfügen. Die Module sind bei erfolgreicher Erprobung sowohl auf weitere Branchen als auch auf weitere Themenfelder der Personal- und Unternehmensentwicklung übertragbar. Die „nebenbei“ erworbenen, methodischen Kompetenzen zum berufsbegleitenden Lernen mittels neuer Medien werden gerade in den ländlichen Unternehmen den Zugang zum internationalen Stand des Wissens verbessern.

Für die derzeitigen und künftigen Mitarbeiter in KMU resultieren daraus attraktivere Beschäftigungsangebote und Arbeitsaufgaben, insbesondere bezüglich der Potenziale zur beruflichen und Persönlichkeitsentwicklung.

www.lernende-region-altmark.de



LernLandscape Wartburg Region (Thuringia)

Skilled-Worker Requirement Development in Thuringia

I. Problem

As a result of increasing pressure of competition in Thuringia, there will be an enormous need for qualified skilled workers in the region in the next few years. The aim however cannot be to meet the staff requirements just so, but rather to teach small and medium-size businesses the strategies needed in order to find good employees and integrate them into their companies on a lasting basis. So far, not all employers have realized that (highly) qualified skilled workers, experts and experienced staff represent the capital of a business, which cannot easily be exchanged or replaced.

II. Solution approach

We are developing human-resource development strategies and placing them at employers' disposal. The aim is to create an awareness in companies for the potential and qualification needs of their employees.

We seek to place a methodological tool-box at SMBs' disposal.

- We are setting up an internet platform for the rapid and uncomplicated procurement of experts for everyday work: training, coaching, instruction.
- At the same time, the platform serves to promote an exchange of skilled people within the regional economy, so that inter-company co-operation can develop.
- Large companies can be involved as "godparents".

Our Human-Resource Service Centre also works in the spheres of management consultancy (employment law, conflict resolution), human-resource development (initial and further training, managerial training) and qualitative personnel work (staff assessment and allocation).

III. Outlook

We are creating in our regional SMBs an awareness of human-resource development problems, while at the same time showing what solution strategies are available. As a result, we are improving human-resource development methodology on a sustainable basis and showing the need for ongoing high-quality initial and further training programmes.

www.ll-w.de



LernLandscape Wartburgregion (Thüringen)

Fachkräftebedarfsentwicklung in Thüringen

I. Problemstellung

Durch den wachsenden Wettbewerbsdruck in Thüringen wird in den kommenden Jahren ein enormer Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Region entstehen. Ziel kann es jedoch nicht sein, den Personalbedarf direkt zu decken, sondern den KMU vielmehr Strategien zu vermitteln, dauerhaft gute Mitarbeiter/-innen zu finden und an die Betriebe zu binden. Bislang haben nicht alle Unternehmen erkannt, dass (hoch-)qualifizierte Fachkräfte, Experten und Expertinnen und betriebliche Erfahrungsträger/-innen das Kapital eines Unternehmens darstellen und nicht leicht austauschbar oder ersetzbar sind.

II. Lösungsansatz

Wir erarbeiten und stellen Personalentwicklungs(PE)-Strategien zur Verfügung. Es geht darum, ein Bewusstsein der Betriebe für die Potenziale und Qualifikationsbedarfe ihrer Mitarbeiter/-innen zu schaffen.

Ziel ist es, den KMU einen Methodenwerkzeugkasten zu Verfügung zu stellen:

- Wir bauen eine Internetplattform auf, die der schnellen und unkomplizierten Beschaffung von Experten/Expertinnen für die tägliche Arbeit dient: Training, Coaching, Ausbildung.
- Gleichzeitig dient die Plattform dem Austausch von Fachleuten innerhalb der regionalen Wirtschaft, so dass Unternehmenskooperationen entstehen.
- Große Betriebe können als Patenbetriebe an den Kooperationen beteiligt sein.

Unser Personal-Dienstleistungs-Center arbeitet außerdem in den Bereichen Managementberatung (Arbeitsrecht, Konfliktlösung), Personalentwicklung (Aus- und Weiterbildung, Führungskräfteentwicklung) und qualitative Personalarbeit (Personalbemessung und -anpassung).

III. Perspektiven

Wir schaffen bei den regionalen KMU ein Bewusstsein für die PE-Problematik und zeigen gleichzeitig Lösungsstrategien auf. Dadurch verbessern wir dauerhaft die PE-Methodik und verstetigen den Bedarf nach qualifizierten Aus- und Weiterbildungen.

www.ll-w.de



Learning Region Saalfeld-Rudolstadt (Thuringia)

Long-term fulfilment of the regional demand for skilled labour, keeping in mind the demographic and structural development in the region

I. Problem

As a result of structural changes which have taken place, the region "Saalfeld – Rudolstadt" still has a large deficit of regular jobs in companies. On the other hand, the companies complain that the current skilled labourers available on the job market are not optimally trained for the special qualification level needed for this structural change.

The industry in the region is defined by handicraft and small enterprises. Because of their size and their entrepreneurial situation, these enterprises are not capable of independently realising and organising the further education needed to solve the skilled-labour problem and thus to the long-term development of their company.

II. Solution approach

That is why this project develops and tests customer oriented, long-lasting, modular education programmes for the diversely structured, although very typical target groups of the region

- Handicraft with the SHK, Metal, and Electronic works,
- Small and medium-sized metal and electronic branches,
- Hotels and restaurants and the tourist branch.

At the core of the project lies the need to create the prerequisites for Lifelong Learning for employees, but also for their endogenous potentials and to motivate them by offering interesting education choices which are tailored to their needs. That way we would like to remove the qualitative and quantitative skilled-labour problems and create regular jobs.

In close contact with the companies and through the competence of the networked education institutions, it is possible to quickly identify their needs and to develop solutions for a new, modular, customer-oriented education offer which builds on the networking of the core competencies.

III. Outlook

In addition to the direct education measures, we are building project management systems in order to ensure sustainability. Thus we want to create co-operative performance structures, common marketing concepts, TQMs, and common organisation and communication structures. The offers created will be run through the network's information and education server and through direct acquisition at the customer.

Through these pragmatic actions it will be possible to realise economic success for the education funding agency and the target groups as early as the project phase.

www.immer-lernen.de



Lernende Region Saalfeld-Rudolstadt (Thüringen)

Langfristige Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs vor dem Hintergrund der demografischen und strukturellen Entwicklung der Region

I. Problemstellung

Die „Region Saalfeld - Rudolstadt“ hat im Ergebnis des sich vollziehenden Strukturwandels nach wie vor ein erhebliches Defizit an regulären Arbeitsplätzen in Unternehmen. Andererseits beklagen die Unternehmen, dass die am Arbeitsmarkt vorhandenen Arbeitskräfte nicht optimal an das für den Strukturwandel erforderliche spezielle Qualifikationsniveau angepasst sind.

Die Wirtschaft in der Region ist durch Handwerk und Kleinbetriebe gekennzeichnet. Diese sind auf Grund ihrer Größe und der unternehmerischen Situation nicht in der Lage, die Weiterbildung zur Lösung des Arbeitskräfteproblems und damit zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens selbstständig zu realisieren und organisieren.

II. Lösungsansatz

Dementsprechend wird im vorliegenden Projekt für die bewusst sehr unterschiedlich strukturierten, für die Region aber typischen Zielgruppen

- Handwerk mit den Gewerken SHK, Metall, Elektro,
- klein- und mittelständische Metall- und Elektrobranche,
- Hotel- und Gaststättenbereich und die Tourismusbranche ein kundenorientiertes, nachhaltiges, modulares Bildungsangebot entwickelt und erprobt.

Der Kernansatz des Projektes besteht darin, für die Beschäftigten in den Unternehmen, aber auch für deren endogene Potentiale die Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen zu schaffen und sie durch interessante bedarfsgerechte Bildungsangebote dazu zu motivieren. Dadurch wollen wir die qualitativen und quantitativen Arbeitskräfteprobleme abbauen und reguläre Arbeitsplätze schaffen.

Mit der Kompetenz der hier vernetzten Bildungseinrichtungen ist es möglich, unter direkter Einbeziehung der Unternehmen kurzfristig deren Bedarf zu identifizieren und pragmatische Lösungen für ein neues modulares, kundenorientiertes Bildungsangebot zu entwickeln, das auf der Vernetzung der Kernkompetenzen aufbaut.

III. Perspektiven

Begleitend zu den unmittelbaren Bildungsmaßnahmen bauen wir zur Sicherung der Nachhaltigkeit Projektmanagementsysteme auf. Wir wollen so kooperative Leistungsverbunde, gemeinsame Marketingkonzepte, TQMs, gemeinsame Organisations- und Kommunikationsstrukturen erarbeiten. Das erarbeitete Angebot wird über den Informations- und Bildungsserver des Netzwerkes und durch direkte Akquisition beim Kunden vertrieben.

Durch diese pragmatische Vorgehensweise sollen bereits in der Projektphase wirtschaftliche Erfolge für die Bildungsträger und die Zielgruppen ermöglicht werden.

www.immer-lernen.de