



Lernen mit der Lernplattform

Im Teilprojekt Schule und Berufswelt sollen mit dem neuen Schuljahr 2003/2004 Maßnahmen zur Unterstützung der Berufsvorbereitung in Unna umgesetzt werden.

Mit Unterstützung der Kreishandwerkerschaft Unna und den beteiligten PartnerInnen im Teilprojekt Lerntreff, der Werkstatt im Kreis Unna, der VHS und dem Weiterbildungskolleg wird in Unna eine Lernplattform im Internet eingerichtet. Mit dem Themenfeld „Berufsvorbereitung online“ soll mit Hilfe des vom Land NRW und der EU unterstützten „Telementoring“ SchülerInnen die Möglichkeit eingeräumt werden, sich im Internet über Berufsbilder zu informieren. So genannte „Job-Angels“, PraktikerInnen in den einzelnen Berufen, übernehmen als ehrenamtliche Mentoren Job-Patenschaften und unterstützen benachteiligte Jugendliche bei ihrer Berufsorientierung. Zielgruppe der Maßnahme sind Jugendliche im Alter von 16 bis 24 Jahre, die arbeitslos oder durch Arbeitslosigkeit bedroht sind. Erfahrungen aus den Pilotprojekten zeigen, dass durch Telementoring vor allem Motivation und Selbstwertgefühl der Jugendlichen aufgebaut und gestärkt werden. Telementoring versteht sich als ergänzende Maßnahme der Berufsberatung des Arbeitsamtes. Angedacht ist weiterhin, über die Lernplattform in Unna eine nationale und internationale Praktikantenbörse einzurichten und internetunterstützte Unterrichtshilfen anzubieten.

Verein „Lernende Region Unna“ spannt ZIB-Netzwerk auf Dauer

Beispielhafte Initiative bündelt PartnerInnen der Region Unna



Die Vorstandsmitglieder des neuen Vereins Lernende Region Unna: Rita Weißenberg, Uwe Kornatz, Jürgen Braun, Michael Wacker und Peter Schmidt (v.l)

Gemeinsam ein Netz zu spannen, das allen Menschen in der Region alle Bildungschancen öffnet und vor allem lebenslanges Lernen ermöglicht – das ist das Ziel einer beispielhaften Initiative, die sich jetzt im Unnaer Rathaus formierte. Vertreter von Schulen, Bildungsträgern, kulturellen und sozialen Einrichtungen, Firmen, Wirtschaftsförderung und Stadt schlossen sich als Fortsetzung des „ZIB-Netzwerkes“ zum Verein „Lernende Region Unna“ zusammen.

Als Vorsitzender wurde Peter Schmidt, Gesellschafter der „BEA.Wirtschafts- und Organisationsberatung“, gewählt. Stellvertretender Vorsitzender ist Jürgen Braun, Geschäftsführer der TÜV-Akademie. Beisitzer im Vorstand sind Rita Weißenberg, Bereichsleiterin für Weiterbildung der Stadt Unna, Uwe Kornatz, Fachbereichsleiter Schule und Sport der Stadt Unna sowie Michael Wacker von der Werkstatt im Kreis Unna. Vorab wurde eine beeindruckende Bilanz des ZIB-Netzwerkes gezogen: Aus dem kleineren Kreis der Gründer ist inzwischen schon ein Geflecht von 27

Institutionen geworden: Ob Berufskolleg, Gymnasien, Gesamtschulen, Realschulen, VHS, freie Beschäftigungs- oder Bildungsträger, Kulturamt wie auch Unternehmensberatung oder Handwerk – 75 Expertinnen und Experten bündelten nicht nur Kompetenzen und Erfahrungen. Sie entwickelten in mehreren Teilprojekten auch Vorhaben, die vor allem den NutzerInnen zu Gute kommen: Eine Bildungsagentur soll bald Interessenten schnellen Überblick über alle Bildungsangebote der Region verschaffen, dazu auch mit allen Beteiligten die individuelle Beratung für das richtige Menü bieten. In einem Infopoint Europa bündeln sich nicht nur Schulpartnerschaften in Europa. Feriensprachkurse für Erwachsene wie SchülerInnen gibt es schon in den Ferien. Dazu wird eine Bildungsbrücke zwischen Weißrussland und der Region Unna aktuell gebaut. Im kulturellen Bereich machen beim Teilprojekt LernArtLeben Jugendliche mit Skulpturen oder Fotografien ihre Sicht zum Thema. KulturArtLernen, welches Stadtteil-Initiativen, Künstler und Kulturamt mit Bildungseinrichtungen zusammenbringt, wird

INHALT

Beschäftigtertransfer – die Chance für Mitarbeiter	2
Wissenschaftlicher Beitrag:	
Neue Lernzeiten	5
Tour de Culture	6
Tanz der Masken – Jugendliche setzen Zeichen	7
Die Kreishandwerkerschaft – Portrait eines Partners	8

Fortsetzung auf Seite 2

Ein Park voller Klänge

Es kommt Musik in den Kurpark: Mit dem aktuellen Schuljahr werden Schülerinnen und Schüler der ansässigen Berufsschulen in der Nähe der Jugendkunstschule im Rahmen des ZIB-Teilprojektes „KulturArtLernen“ einen Klanggarten installieren. Angeleitet wird das Projekt von den renommierten Künstlern Claus van Bebber und Helmut Lemke.

Ziel des Projektes ist es, Kunst und Kultur in den beruflichen Alltag zu integrieren und in die Ausbildungspläne der BerufsschülerInnen einzugliedern. Eine Chance sehen die Beteiligten vor allem in den Möglichkeiten, die die Projekte eröffnen: Jugendliche sollen neue Anreize erfahren und ihr Können in eine künstlerische Richtung weiterentwickeln, um so ihre Arbeitstätigkeit mit neuem Sinn zu füllen. „Kunst und Kultur“, so Sigrun Krauß vom Fachbereich Kultur der Stadt Unna, „sind geeignete Mittel, um die Motivation der Lernenden zu steigern, Teamfähigkeit und soziale Kompetenz auszubilden sowie Kreativität, Flexibilität und die Fähigkeit zu unkonventionellen Problemlösungen in der Arbeitswelt zu entdecken.“ Zunächst erhalten die beteiligten SchülerInnen eine Einführung in die Klangkunst durch die Jugendkunstschule, anschließend geht es an die Erforschung von Materialien und Werkzeug sowie an die Entwicklung der Objekte. Die SchülerInnen können entsprechend ihren Neigungen und Fächerkombinationen Schwerpunkte setzen. Bis zu den Sommerferien 2004 soll das Projekt abgeschlossen sein.

Fortsetzung von Seite 1

Königsborn bald einen Klanggarten und Lichttore im Kurpark beschenken. Ein Selbstlernzentrum mit direktem Internet-Anschluss könnte es schon vor Fertigstellung des neuen „Zentrums für Information und Bildung“ bei der Lindenbrauerei geben. Die Erfahrungen von bestehenden Einrichtungen, etwa der Kreishandwerkerschaft, fließen hier ein und werden angereichert.

Der neue Verein will das Netz auf Dauer spannen und noch engmaschiger ziehen. Im Blick sind dabei neben der gemeinsamen Weiterentwicklung der beteiligten Institutionen und Firmen vor allem die NutzerInnen: „Ein Höchstmaß an Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger“ ist ausdrückliches Ziel. Ihre Wünsche und Interessen werden bald u.a. über Befragungen, Bürgergespräche etc. noch genau er-

kundet, so dass der Verein optimal seinen Zweck erfüllt: „Die Entwicklung einer regionalen Lernkultur, die den schnellen und effektiven Austausch aller Akteure begünstigt, den Zugang und die Übergänge zur Bildung erleichtert und zu einer größeren Bildungsbeteiligung führt.“ Lernen hört im gesellschaftlichen Wandel nicht auf – und das will die Initiative auch bisher bildungsfernen und benachteiligten Gruppen vermitteln. Orientierungshilfen für Bildung und Beruf sowie Familie und Freizeit sind versprochen. Der Verein freut sich über Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

Kontakt:

ZIB-Netzwerk Lernende Region Unna

Burgstraße 22, 59423 Unna

Tel. 02303-256200, zib-netzwerk@t-online.de

Werkstatt im Kreis Unna hilft bei drohendem Jobverlust

„Beschäftigtertransfer“ – frühzeitige Arbeitsmarktpolitik hilft, aus Krisen zu lernen

Eine einmal eingetretene Arbeitslosigkeit bedeutet häufig schon eine Stigmatisierung. Diesem Problem versucht man zunehmend durch eine gezielte Unterstützung der Betroffenen – bereits vor oder während des Kündigungsprozesses – zu begegnen.

Brüche in der Biographie – aktuell unter dem Stichwort Diskontinuitätserfahrungen diskutiert – sind in unserer Gesellschaft nicht neu. Gleichwohl haben sich die Erfahrungsausprägungen in ihrer Quantität und Qualität verändert. Gerade im Strukturwandel erfahren immer mehr Menschen die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit. Nicht selten fühlen sie sich eher schutzlos ausgeliefert, haben sie doch auf Grund ihrer beruflichen Biographie häufig mehrere arbeitsmarktliche Handicaps. Dazu zählt in erster Linie eine geringe oder nicht marktgerechte berufliche Ausbildung, das Alter, gesundheitliche Einschränkungen, Defizite im Sprachverstehen, usw...

Arbeitslosigkeit: Verarbeitung von Lebensbrüchen

Die Betroffenen durchlaufen die „Erfahrungsstationen“ des arbeitslos werdens individuell unterschiedlich, gleichwohl einem typischen Muster

folgend. Beginnend bei einer Vorahnung, dem Schock, dass das Bedrohliche tatsächlich eintritt, über die Abwehr bis hin zur rationalen und dann emotionalen Akzeptanz und der Öffnung für neue Wege ist das Risiko des „Hängenbleibens“ (den Arbeitsmarktpromis dann als Verweigerungsphänomen oder auch als lethargische Passivität bestens vertraut) groß. Dieses Risiko steigt, wenn der Zeitrahmen der Ereignisse und die Vertrautheit der Betroffenen mit ähnlichen Erfahrungen gering ist. Für eine psycho-sozial „gesunde“ Verarbeitung von (vermeintlichen) Scheiternserfahrungen ist Zeit zur Verarbeitung und professionelle Beratung nötig. Gerade für MitarbeiterInnen, die nach langer Betriebszugehörigkeit ihren Arbeitsplatz verloren haben, bedeutet dieser Verlust mehr als eine materielle Bedrohung – sie ist ein Verlust von Identität und Heimat. Diesen Prozess bewusst wahrzunehmen und aus ihm die Kraft für Perspektiven zu gewinnen, benötigt Begleitung, und zwar eine gleichermaßen professionelle wie individuelle.

Rahmenbedingungen für Transferagenturen und Transfergesellschaften

Gerade mit Blick auf die arbeitsmarktlichen Problemgruppen werden unter dem Label Beschäftigtertransfer alle arbeitsmarktpolitischen

Aktivitäten zusammengefasst, die dem Ziel dienen, von Entlassung bedrohte Beschäftigte in neue Arbeit oder Qualifizierung zu vermitteln, bevor sie arbeitslos werden. Die in den §§ 175 ff. des SGB III geregelten Bedingungen für strukturelle Kurzarbeit ermöglicht die Einrichtung sog. Transfergesellschaften. Bereits 1998 wurde zudem der Fördertatbestand „Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen“ (§§ 254 ff. SGB III) geschaffen. Beide folgen dem Gedanken, Beschäftigungszeit als arbeitsmarktbezogene Aktionszeit für Vermittlung und für Beratung z. B. zur beruflichen Neuorientierung zu nutzen. Trainingsmaßnahmen und Maßnahmen zur Eignungsfeststellung gehören auch zu diesem Angebotsspektrum (§ 48 SGB III). Allen Instrumenten ist gemein,

dass der unmittelbare Übergang der Betroffenen in neue berufliche Perspektiven im regulären Arbeitsmarkt erste Priorität genießt
dass entsprechend der individuellen Voraussetzungen in der Anbahnung des Übergangs in neue berufliche Perspektiven durch geeignete Instrumente (z. B. Training, Praktika, Arbeitnehmerüberlassung) ein der unmittelbaren Arbeitsaufnahme vorgelagertes Ziel bestehen kann
dass davor wiederum die Notwendigkeit bestehen kann, den Übergang in neue berufliche Perspektiven durch Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vorzubereiten.

Während in den Transferagenturen die MitarbeiterInnen die Vermittlungs- und Beratungshilfe in ihrem Unternehmen erhalten, werden bei einer Transferagentur die betroffenen Beschäftigten in einer so genannten „betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit“ (beE) zusammengefasst und erhalten einen neuen Arbeitsvertrag von der Transfergesellschaft. Kann in einer Transferagentur „nur“ die Kündigungszeit genutzt werden, steht in der Transfergesellschaft eine Aktionszeit von nicht selten bis zu einem Jahr (zum Teil auch darüber hinaus) zur Verfügung.

Die Werkstatt im Kreis Unna zählt zu den Unternehmen, die bereits sehr früh diese Instrumente eingesetzt haben. Bereits 1998 war die erste Transferagentur Hilfe für die von der Insolvenz betroffenen MitarbeiterInnen der Firma Deifuh.

Lernen in vielen Facetten

Lernen ist bestimmendes Merkmal von Beschäftigtertransferprozessen.

Für die MitarbeiterInnen, indem Sie sich aktiv mit den Veränderungsanforderungen einer neuen Lebenssituation



Bei einer Vortragsveranstaltung informierten sich Arbeitsmarktakteure sowie Rechtsanwälte und Notare über die Möglichkeiten, die der Einsatz von Transfergesellschaften bietet.

auseinandersetzen und ihren Weg suchen
sich Fertigkeiten zur Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und das Know-how für Bewerbungssituationen aneignen

beruflich-fachliche Fertigkeiten und Qualifikationsabschlüsse erwerben, die ihre beruflichen Aussichten nachhaltig verbessern.

Für die Unternehmen,

die in der betrieblichen Krise insbesondere durch Transfergesellschaften ihre unternehmerischen Handlungsspielräume deutlich erweitern und bestehende Arbeitsplätze damit sichern

die ihrer sozialen Verantwortung Ausdruck verleihen

die damit ggf. interne Restrukturierungs- und Personalentwicklungsprozesse anstoßen.

Für die regionalen Akteure,

die gefordert sind, ihre regionale Steuerungsfähigkeit weiter zu entwickeln

die damit das Handwerkszeug zur Bewältigung struktureller Krisen weiter entwickeln und pflegen können

die Synergiepotenziale schöpfen und gezielt zur Bewältigung ihrer Kernprobleme wirksam umsetzen können.

In der Zeit seit 1998 hat die Werkstatt im Kreis Unna bis heute etwa 670 Menschen in Beschäftigtertransferangeboten begleitet. So unterschiedlich die Branchen waren, so unterschiedlich auch die Aktionszeiten der Transfermaßnahmen. In vielen Fällen befanden sich etwa 2/3 der Teilnehmenden nach Abschluss in neuen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Diese Erfolge können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch dieses Instrument davon lebt, dass eine adäquate Arbeitsnachfrage existiert.

Der Pass zur Berufswahl

Die Berufswahl wird für Unnaer Schülerinnen und Schüler künftig einfacher: An einigen Schulen wird mit diesem Schuljahr der „Berufswahlpass“ eingeführt. Der Berufswahlpass wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Schulische Berufsorientierung ist längst nicht mehr das, was sie mal war: Das „Abarbeiten vorgegebener Lerninhalte“ gehört mittlerweile der Vergangenheit an. Schülerinnen und Schüler sollen heute vielmehr die eigenen Stärken wahrnehmen und weiterentwickeln sowie ihre beruflichen Chancen erkunden, verändern und individuell ausprobieren. Ein wichtiger Punkt dabei: die Bereitschaft weiterzulerne. Der Berufswahlpass verspricht Hilfe. Er soll die Schülerinnen und Schüler zur individuellen Lernplanung motivieren und sie dabei unterstützen, das eigene Lernen erfolgreich zu organisieren. Die Umsetzung ist sehr praxisnah: Übersichten, Planungsraaster, Checklisten und Hinweise zur Organisation des Berufswahlpasses sollen die SchülerInnen auf den Geschmack bringen. Friedrich Sprenger, Leiter der Gesamtschule Königsborn, findet das Konzept überzeugend: „Positiv ist die vorgesehene Selbstreflexion.“ Sprenger führt den Berufswahlpass im siebten Schuljahr ein. In der Peter-Weiss-Gesamtschule beginnt die konkrete Berufswahlvorbereitung in Klasse acht mit dem Berufswahlpass als Leitmedium. Schulleiter Uwe Ries betont die Vorteile: „Mit dem Pass gewinnen die SchülerInnen Klarheit über ihr Persönlichkeitsprofil und gleichen es mit den Anforderungen der Berufswelt ab. Das gibt ihnen mehr Sicherheit bei der Berufswahl.“

Eine Agentur für die Bildung

Beim ersten Treffen des Teilprojektes im Herbst 2002 – eine „handverlesene“ Kleinstgruppe! – war den Anwesenden klar, dass zuerst für eine personell handlungsfähige Projektgruppe gesorgt werden musste. Über persönliche Ansprache potentieller PartnerInnen und massive Werbung gelang es, zum Treffen am 5. Februar einen Kreis von insgesamt 13 Personen zur Teilnahme zu „locken“. Aus diesem Kreis bildete sich dann in der Folge die „Besatzung“ des Teilprojektes: Frau Schubert (KFF), Herr Wardenga (Stadtarchiv), Frau Weibenberg (Stadt Unna), Herr Dresselhaus (WBK), Herr Soszynski/Herr Ludwig (AA), Herr Pollmann (Werkstatt), Herr Brew, Herr Lichte (VHS). Am 5. Februar wurde als Ergebnis der Diskussion eines vorliegenden Grobkonzeptes eine Aufgabendefinition für eine Bildungsagentur im ZIB vorgenommen:

1. *Aufgabenfeld* „Beratung koordinieren und qualifizieren“
2. *Aufgabenfeld* „Die Angebotsstruktur transparent machen“
3. *Aufgabenfeld* „Bedarfe ermitteln und Nutzerbeteiligungen kommunizieren“

Beim Treffen am 26. Februar stellten die Teilnehmenden ihre institutionsbedingten unterschiedlichen Erfahrungshintergründe dar und vereinbarten, aus ihrer Perspektive zur Vorbereitung der Sitzung am 26. März schriftliche Stellungnahmen zu folgenden Fragestellungen zu erarbeiten: Wie kann Bildungsberatung in Bezug auf Methode, Zielgruppe, Arbeitsverteilung aussehen? Gibt es Beratungsbedarf bei den Bildungsanbietern?

Fortsetzung auf Seite 5

Lernen mit allen Sinnen

Mehr denn je entscheidet Bildung über die Lebensperspektive jedes einzelnen Menschen sowie über die Zukunft unserer Gesellschaft. Wir brauchen Bildung, um unser Leben gestalten zu können. So gesehen haben alle ein Recht auf ein Bildungsangebot, das ihre intellektuellen Fähigkeiten ebenso anregt, wie die kreativen, emotionalen und sozialen.



* Kommen Sie aus unserer Partnerstadt Unna?

Allerdings wird Bildung immer noch allzu oft nur dann als wertvoll und förderungswürdig begriffen und verstanden, wenn sie nützlich ist. Nützlich für ein erfolgreiches Berufsleben, für den ökonomischen Erfolg oder den sozialen Aufstieg. Unsere Gesellschaft, vor allem unsere Arbeitswelt, wird fast ausschließlich von der konsequenten Anwendung von Fachwissen bestimmt, von großer Organisations- und Operationalisierungskompetenz. Sie funktioniert auf der Basis von Zielorientierung, Effektivitätsdenken und Durchsetzungsfähigkeit. Wer wirtschaftlich handelt, muß auch wirtschaftlich denken. Sonst bleibt der Erfolg aus. Wenn aber Bildung die Formung des Menschen zu einer eigenständigen Persönlichkeit zum Ziel hat, die in der Lage ist, ihr Leben selbstverantwortlich als Individuum wie als Teil der Gesellschaft zu führen, wenn Bildung Teilhabe an der Welt und der Kultur beinhaltet, ist u.a. zu fragen:

Was braucht unsere Gesellschaft, um nicht nur zu funktionieren, sondern auch um die Kraft zu ihrer eigenen Evolution zu entwickeln und zu erhalten?

Welche Rolle und welche Macht hat Bildung im Sinne einer umfassenden Kompetenz des Menschen, sein gegenwärtiges Leben, seine menschlichen Beziehungen und seine ganz persönlichen Mitwirkungsmöglichkeiten zu begreifen und konstruktiv und eigenverantwortlich zu gestalten?

Ich meine, dazu bedarf es einer Bildung, die

Schlüsselkompetenzen fördert, wie Kreativität, Selbständigkeit, Flexibilität, Selbstbewußtsein und soziale Verantwortung. Schlüsselkompetenzen können neben der fachlichen Qualifikation entscheidend beitragen zur Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen, mehr noch, zur Entfaltung der ganzen Persönlichkeit. Und damit können Potentiale freigelegt werden, die wir heute vor lauter Verwertungsbesessenheit gar nicht mehr sehen.

Schlüsselkompetenzen lassen sich mit Hilfe kultureller Bildung besonders nachhaltig entwickeln: Musik, Theater, Tanz, Literatur, Gestaltung und Medien – kulturelle Bildungsangebote erschließen die Welt, die äußere wie die innere. Gefördert werden Phantasie und kreatives Denken mit Kopf, Herz und Hand, das Selbstwertgefühl und das Zutrauen in die eigenen schöpferischen Fähigkeiten, d.h., kulturelles Lernen, kulturelle Bildung mit allen Sinnen. So auch das künftige Zentrum für Information und Bildung (ZIB), mit einem Angebot an der Schnittstelle zwischen virtuellen und materiellen Welten, zwischen Sinnenreich und Cyberspace.

Unter dem Leitbild: Gestalten, informieren, lernen, experimentieren, entwickeln, ruhen, finden, diskutieren, treffen, bietet das modellhafte Zentrum vielfältigste Möglichkeiten zur Entfaltung der ganzen Persönlichkeit, als multi-medialer Lernort für Kultur und Weiterbildung.

Axel Sedlack, Fachbereichsleiter Kultur und Weiterbildung der Stadt Unna

Wissenschaftlicher Beitrag

Neue Lernzeiten und flexible Arbeitszeitmodelle

Dass berufliche und betriebliche Weiterbildung wichtig ist, um Qualifikation und Kompetenz der Beschäftigten stets aktuell zu halten und weiter zu entwickeln und um die Zukunftsfähigkeit der Betriebe zu sichern, ist allgemein anerkannt. Die Realisierung von Weiterbildung scheidet allerdings oft am Problem der Freistellung von der Arbeit, also an fehlender Zeit für Weiterbildung.

Das Projekt „Neue Lernzeiten und flexible Arbeitszeitmodelle“ will neue Zeitressourcen für Weiterbildung erschließen. Dabei wird die Tendenz genutzt, dass in immer mehr Betrieben flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt werden. Neben bekannten empirischen Studien belegen dies auch die Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung der Universität Duisburg und des WSI Düsseldorf. Demnach werden in 35% aller weiterbildungsaktiven Betriebe und anderen Institutionen Arbeitszeitkonten geführt und 38% aller Beschäftigten arbeiten unter solchen Arbeitszeitregelungen (vgl. Ahlne/Dobischat 2003¹). Dabei ist die Tendenz zur Arbeitszeitflexibilisierung seit Jahren zunehmend.

In vielen Unternehmen, gerade auch in kleineren und mittleren Betrieben, können flexible Arbeitszeitmodelle dazu genutzt werden, Zeit für Weiterbildung zu erschließen. Diese Lernzeitmodelle werden bereits in 11% aller weiterbildungsaktiven Betriebe mit flexibler Arbeitszeitgestaltung in Westdeutschland praktiziert (vgl. Ahlne/Dobischat 2003). In der Mehrzahl der Betriebe sind informelle Formen einer Verbindung von Arbeits- und Lernzeiten vorzufinden, wie beispielsweise ein „Kosten-Zeitsharing“. Einige Betriebsvereinbarungen sehen inzwischen auch Ansätze regulierter Lernzeiten vor, ebenso wie eine Reihe von Tarifverträgen.

Die Universität Duisburg-Essen und das Landesinstitut für Qualifizierung NRW wollen in einem Projekt zusammen mit Betrieben und mit Weiterbildungseinrichtungen die betrieblichen Rahmenbedingungen zur Einführung von Lernzeitmodellen, die Weiterbildungsinteressen und die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten

und die Arbeitsabläufe zur Angebotserstellung bei Weiterbildungseinrichtungen erkunden, die hilfreich sind, um aus flexiblen Arbeitszeiten Lernzeiten werden zu lassen. Denn die neuen Lernzeiten erfordern nicht nur auf Seiten der Beschäftigten und der Betriebe neue Absprachen und Verhaltensweisen, sondern auch die Weiterbildungseinrichtungen müssen sich auf diese veränderten organisatorischen Rahmenbedingungen für Weiterbildung einstellen. Im Rahmen des Projektes können Betriebe und Bildungseinrichtungen Beratung und Unterstützung bei der Realisierung neuer Lernzeiten erhalten. Gefördert wird das Projekt vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW und aus Mitteln der Europäischen Union. Bis Ende August 2003 werden Betriebe, ausschließlich kleinere und mittlere Unternehmen bis zu 250 Beschäftigten, und Bildungseinrichtungen gesucht, die Interesse an einer Mitarbeit haben. Von September 2003 bis Dezember 2004 läuft die Durchführungsphase dieses Projektes.

Rudolf Epping
Landesinstitut für Qualifizierung NRW

¹ Ahlne, E. /Dobischat, R. (2003): Betriebliche

Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements – Die Verknüpfung von Lern- und Arbeitszeiten im Spiegel einer empirischen Betriebserhebung. In: Dobischat/Seifert/Ahlne (Hg.): Integration von Arbeit und Lernen. Erfahrungen aus der Praxis des lebenslangen Lernens. Berlin 2003, S. 149-187.

Fortsetzung von Seite 4

Bildungsagentur

Wie qualifiziert sind die Berater bzw. müssten sie sein? Bei der Zusammenkunft am 26. März wurde in der Diskussion das 1. Aufgabenfeld inhaltlich erarbeitet und eingegrenzt. Bei den Treffen am 7. Mai und am 4. Juni gelang dies für die beiden anderen Aufgabenfelder. Die bis zum 5. September von Kleinteams auf dieser Basis formulierten Texte sollen nach einer redaktionellen Überarbeitung in der vorläufig letzten Arbeitssitzung am 17. September von der Projektgruppe als Konzeptvorlage für die Netzwerkkonferenz verabschiedet werden. Absehbar ist, dass zum einen die tatsächlichen Möglichkeiten der Bildungsagentur im ZIB von den ihr zur Verfügung stehenden personellen und finanziellen Ressourcen sowie von Zugriffsmöglichkeiten auf weitere Projekte bzw. Projektfinanzierungen abhängig sein werden. Zum anderen muss es Aufgabe der Netzwerkkonferenz sein, anhand der Konzeptvorlage eine Gewichtung der Aufgabenfelder und Schwerpunktsetzungen vorzunehmen sowie die notwendigen Schritte zur Schaffung der späteren strukturellen Rahmenbedingungen einzuleiten.

Termine

Bildungskonferenz: Donnerstag, 25. September, 9 bis 14 Uhr im Rathaus der Stadt Unna. Thema: Management Diversity

Fraueninformationstag: Dienstag, 30. September, 9 bis 15.30 Uhr in der Bürgerhalle. Veranstalter: Kommunalstelle zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit (KFF)

Tag der offenen Tür an der Gesamtschule Königsborn: Freitag, 23. Januar 2004

Hell-Wege in die City: vom 19. September bis 18. Oktober 2003

Bildungsmaßnahmen

TÜV-Akademie

Titel	Beginn	Ende	Dauer
IT-Security-Engineer	01.10.2003	30.09.2004	12 Monate
Existenzgründungsseminar	10.11.2003	19.12.2003	6 Wochen
IT Security Coordinator	09.12.2003	07.12.2004	12 Monate

Kreativ am Arbeitsplatz

Ein Projekt erlebt seine Neuauf-
lage: Nachdem die fotografische
Betriebserkundung der Teil-
nehmerInnen aus Maßnahmen
der Werkstatt im Kreis Unna ein
voller Erfolg war, stellen sich das
ZIB-Netzwerk und die Volks-
hochschule nun dem Dienst-
leistungsbereich – Beschäftigte
des Hotels Katharinenhof wer-
den ihren Arbeitsplatz durch die
Linse ganz persönlich in Augen-
schein nehmen. Die Fragestel-
lungen für den Workshop, der im
Rahmen des Teilprojektes Lern-
ArtLeben stattfindet, sind
zunächst einmal prinzipieller
Natur: Kenne ich meinen Betrieb
eigentlich richtig? Wie sieht es
in den verschiedenen Abteilun-
gen aus? Welche Eindrücke prä-
gen mein Gesamtbild? Unter die-
sen Gesichtspunkten wollen die
TeilnehmerInnen des Projektes
ihren Arbeitsplatz – das Hotel Ka-
tharinenhof – ganz gezielt in den
Blick nehmen und das, was ih-
nen wichtig erscheint, fotogra-
phieren. Ein weiteres Arbeitspro-
jekt richtet sich an Auszubilden-
de aus dem Berufsfeld Maler und
Lakierer: In einem Workshop der
VHS in Zusammenarbeit mit der
Werkstatt im Kreis Unna und dem
ZIB-Netzwerk "Lernende
Region Unna" entdecken sie die
Welt der Plakatherstellung. Die
zwölf TeilnehmerInnen entwi-
ckeln in der Druckwerkstatt
spannende und ganz persönliche
Plakate. Mit ausgeschnittenen
Bildern (aus Illustrierten, Zeitun-
gen, Reklame) kleben die Aus-
zubildenden zunächst einmal
Collagen nach persönlicher The-
menwahl (z.B. zu Pop-Musik,
Sport, Auto usw.). Die endgültig
fertig gestellte Druckplatte kann
für Drucke sowohl mit Schwarz-
und Sepiatönen als auch mit
Farben genutzt werden.

ZIB-Netzwerk lud zur Radtour ein

Diese Tour hat Culture



Über 100 Teilnehmer traten bei der „Tour de Culture“ in die Pedalen. Neuaufgabe folgt.

Wer hätte das gedacht: Als der Verein „Lernende Region Unna“ am 19. Juli zum ersten Mal zu seiner „Tour de Culture“ einlud, schwangen sich gleich über 100 TeilnehmerInnen auf die Sättel. Für die OrganisatorInnen ein großer Erfolg: „Wir sind mit der Resonanz mehr als zufrieden“, berichtet Peter Pankau, Projektkoordinator des ZIB-Netzwerkes „Lernen und Lernkultur in Unna“.



Auch an der Jugendkunstschule gab es Infos.

Den TeilnehmerInnen bot sich ein interessantes Programm: Während der Radtour erfuhren sie viele nützliche Infos über die Welt der Drahtesel. An den insgesamt acht Stationen präsentierten sich Arbeitsamt, Stadtbibliothek, Stadtarchiv, TÜV-Akademie, Kreishandwerkerschaft/bbz, Jugendkunstschule, BEA, Werkstatt im Kreis Unna, Weiterbil-



Begehrt an den Stationen: Lösungsbuchstaben.

dungskolleg, Kommunalstelle zur Frauenerwerbstätigkeit (KFF), Volkshochschule, Kulturzentrum Lindenbrauerei, Verein zur Integrationsförderung (VIF) und Stiftung Weiterbildung. Langeweile kam zu keinem Zeitpunkt auf.



Attraktive Preise gab es bei der Tombola.

Jugendliche setzten Zeichen gegen Ausbildungsplatzmisere

Wenn Masken tanzen

Sie hämmerten und schnitzten, feilten und polierten: 20 Jugendliche zeigten Anfang Juli in einem Kunstworkshop, dass zurzeit die Ausbildungsplatzsituation alles andere als rosig ist. Um die Misere zu verdeutlichen, gestalteten sie im Rahmen eines viertägigen Bildhauerseminars mit Stechseisen und Holzhammer 20 Masken aus rohem, unbehauenen Holz.



Ulrike Weidmann (r.) gab wichtige Tipps.

Das Projekt im Rahmen des ZIB-Netzwerkes „Lernen und Lernkultur in Unna“ war nicht nur symbolträchtig, sondern auch erfolgreich: „27 neue Ausbildungsstellen“, so Franz-Josef Ludwig, Leiter des Arbeitsamtes in Unna, „wurden uns im gleichen Monat gemeldet.“ Die Aktion habe zweifellos dazu beigetragen, dieses gute Ergebnis zu erreichen. Das Projekt wollte in erster Linie auf die Situation der Jugendlichen aufmerksam machen. Sie nämlich stehen am Beginn eines neuen Lebensabschnittes, der ein Schritt in die Zukunft sein soll – eine Zukunft jedoch, die auch durch Ausgrenzung geprägt sein kann. „Denn ohne Ausbildung“, so Ulrike Weidmann, Kunstpädagogin und Bildhauerin, „stehen diese jungen Leute mit ihren Erwartungen vor einer Sackgasse. Das Leben, das sie erwartet haben, findet nicht statt.“

Das Projekt wollte auf diese Situation aufmerksam machen. Die Jugendlichen werkten deshalb auch nicht in der Abgeschlossenheit, sondern in aller Öffentlichkeit direkt vor dem Rathaus. „Die Aktion sollte ein Aufruf sein, den Bildungs- und Integrationsauftrag im Dienste der nächsten Generation anzunehmen und in die Tat umzusetzen“, berichtet Peter Pankau, Geschäftsführer des Vereins „Lernende Region Unna“ sowie Projektkoordinator des

Diese Jugendlichen beteiligten sich an der Aktion.

ZIB-Netzwerkes „Lernen und Lernkultur in Unna“. Aus diesem Grund entstanden die Masken auch nicht als Selbstzweck, sondern quasi als Prämie für jene Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze schufen.

Die Masken stehen aber auch als Sinnbild für die Situation der jungen Leute, die nach zehnjähriger Schulzeit – an der Schwelle zum Erwachsenenleben – keinen Zugang zur Arbeitswelt ihrer Gesellschaft finden; die weder ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen, noch ihre Wünsche verwirklichen können. Ein prägender Lernprozess: die Integration in die Gesellschaft bleibt ihnen verwehrt. Sie werden zurückgestellt, ohne den Beweis ihrer Leistungsfähigkeit erbringen zu dürfen.

Mit dem Projekt wurden die Jugendlichen vor eine konstruktive Herausforderung gestellt, das sie mit einem hohen Leistungsanspruch konfrontierte. Das bildhauerische Gestalten verlangte den Jugendlichen Einfühlung, Rücksichtnahme und Anpassung ab; sie mussten sich auf die Bedingungen, die das Material Holz stellt, einstellen. Darüber hinaus mussten sie sich auf eine neue Situation einlassen und sich als Lernende akzeptieren, die sich in eine neue Materie einarbeiten.

Der Gestaltungsprozess indes bedingte eigenständiges Arbeiten. Aus fiktiven Ideen mussten die Jugendlichen ein Konzept durchsetzen und entwickeln, das nur durch die Konkretisierung einer Imagination, die ihrer individuellen Vorstellungswelt entsprang, zu verwirklichen war. Daraus entwickelte sich ein kreativer Arbeitsprozess, bei dem impulsives und geplantes Vorgehen im Wechsel standen.

Eine Frage der Improvisation

Improvisiertes Theaterspielen bietet zur Zeit das Teilprojekt „LernArt Leben“ an. Dabei wird ein Zielpublikum angesprochen, das normalerweise nicht mit diesen Bereichen in Berührung kommt.

Von der Konstellation und individuellen Kreativität der Gruppe wird es abhängen, welche Richtung das erarbeitete Stück inhaltlich nimmt. Auch der Titel entwickelt sich im Prozess. Kein Theaterstück kommt natürlich ohne Präsentation vor Publikum aus. Dementsprechend finden Aufführungen am Samstag, 08. November, und Sonntag, 09. November, im Kulturzentrum Lindenbrauerei statt. Nähere Informationen finden sich ab Oktober unter www.lindenbrauerei.de.



Gefördert vom



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

IMPRESSUM

Netzwerk Lernende Region Unna
Ausgabe 2/2003

Herausgeber: ZIB-Netzwerk Lernen und Lernkultur in Unna, Burgstraße 22, 59423 Unna, verantwortlich: Peter Pankau
Internet: www.zib-netzwerk-unna.de
Redaktion, Gestaltung: MediKom-Medien- und Kommunikationsberatung Thomas Horschler GmbH, Unna
Erscheinungsweise: 4-mal jährlich
Auflage: 1.000 Exemplare
Druck: DruckVerlag Kettler, Bönen

Stärken kennen, Stärken nutzen

„Stärken kennen – Stärken nutzen.“ Unter diesem Motto stellte Kay Brüggemann vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen das Projekt Kompetenz-Pass NRW beim bundesweiten Workshop des DLR/BMBF „Modelle der Qualitätsentwicklung und der Weiterbildungszertifizierung“ im Programm „Lernende Regionen- Förderung von Netzwerken“ am 24./25.6.2003 in der Hochschule Wismar vor. Menschen haben viele Kompetenzen, Erfahrungen und Stärken, die sie häufig nicht kennen. Ziel des Projektes ist die Entwicklung eines Instrumentes, das informell und formell erworbene Kenntnisse erfasst und dokumentiert. Stärken und Fähigkeiten von Menschen sollen sichtbar gemacht werden. Der Kompetenz-Pass soll aber auch zur Weiterbildung anregen und das lebenslange Lernen durch Aufzeigen von Fähigkeiten fördern. Das Projekt wendet sich zunächst an Beschäftigte in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Es richtet sich aber auch an Führungs- und Personalverantwortliche, die eine wichtige Rolle spielen für die Akzeptanz und Unterstützung der Idee „Stärken zu stärken“. Das Projekt wird im Auftrag der Weiterbildungsinitiative NRW zur Förderung der Weiterbildung in NRW bis Herbst 2003 erprobt. Der Abschlussbereich dieser Erprobungsphase soll im November 2003 vorgelegt werden.

Nähere Informationen über das Projektbüro ZIB-Netzwerk – Lernen und Lernkultur in Unna unter Tel. 02303-256200. www.zib-netzwerk.de



PORTRAIT

ZIB-Partner stellt sich vor

Kreishandwerkerschaft: Hier findet jeder seinen Meister



Zunächst einmal klingt der Auftrag eher sachlich: Die Kreishandwerkerschaft (KH) ist Körperschaft des öffentlichen Rechts und zugleich Arbeitgeberverband. Doch das ist längst nicht alles: Mit dem Berufsbildungszentrum (BBZ) Hellweg leistet die Kreishandwerkerschaft auch eine hervorragende Weiterbildungsarbeit.

Das Berufsbildungszentrum (BBZ) ist eine Einrichtung der Kreishandwerkerschaft Hellweg, die aus der Fusion der beiden Institutionen in Soest und Unna zu Beginn 2003 entstanden ist. In dem eingetragenen Verein werden alle Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten zusammengefasst, die das heimische Handwerk anbietet. Vorrangige Aufgabe des BBZ ist es, den jährlich etwa 3.500 Auszubildenden im Handwerk Hintergründe und Fertigkeiten zu vermitteln, die ihnen ihre Betriebe nicht vermitteln können. Ca. 30 verschiedene Werkstätten sind hierzu in Unna und Soest ausgerüstet; Standort in Unna ist das frühere Ausbildungszentrum in der Max-Planck-Straße (Indupark Süd).

Die Angebotspalette ist breit: Sie reicht von der Erstausbildung über Förderlehrgänge, Existenzgründerseminare, Schweißerausbildung, EDV- oder CNC-Technikkursen bis hin zu unternehmensindividuellen Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Marketing, Steuern oder der Kommunikation mit Kunden. Betrieben wie Arbeitnehmern stehen im BBZ unterschiedlichste Qualifizierungsmöglich-

keiten zur Verfügung. Dabei ist das Angebot keineswegs auf die etwa 2.400 Handwerksbetriebe in den Innungen der Kreishandwerkerschaft beschränkt: Auch MitarbeiterInnen von Industriebetrieben bilden sich hier weiter.

Darüber hinaus führt das BBZ Hellweg Maßnahmen des Arbeitsamtes, der Sozialämter der Kreise Soest und Unna sowie des Europäischen Sozialfonds durch; mit dem ABM-Lehrgang „Qualifizierung für junge Erwachsene“ leisten BBZ Hellweg und Stadt Soest zudem ihren Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Bildungs- und

Eingliederungschancen junger Erwachsener. Doch das ist längst nicht alles, was das Berufsbildungszentrum Hellweg Lernwilligen bietet: So startete erst Anfang September am Unnaer Nordring das „BewerberCenter Unna“ – hier helfen zwei BBZ-Mitarbeiter den Arbeitslosen, repräsentative Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Das Trainings-



Tipps erteilt ein Meister einem Lehrgangsteilnehmer. Oben die KH-Standorte Unna (l.) und Soest.

Center Unna für Rückkehrer auf den Arbeitsmarkt gibt es schon seit gut einem Jahr direkt nebenan. Und wer unabhängig von Raum und Zeit lernen will: Die InternetAkademie Hellweg als interaktive, multimediale Lernplattform macht es unter www.bbz-akademie.de möglich.