

Damit ist Hamburg beschäftigt!

Europäischer Sozialfonds ESF
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg



Europäischer Sozialfonds ESF Damit ist Hamburg beschäftigt!



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!





„Europa ist bürgernah“

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,


in dieser Broschüre wollen wir Ihnen eines der wichtigsten Förderinstrumente der Europäischen Union (EU) nahebringen: den Europäischen Sozialfonds ESF. Sie erfahren hier beispielhaft, was Europa für seine Bürgerinnen und Bürger bewirkt und wie bürgernah europäische Politik sein kann. Solange der Zusammenhalt der europäischen Gemeinschaft immer mal wieder in Frage gestellt wird, sehen wir darin eine wichtige politische Aufgabe. Denn nach wie vor verbinden zahlreiche Bundesbürger Europa erst einmal mit Bürokratie und mit dem Aspekt, dass Deutschland der größte Nettozahler in der Europäischen Union ist.

Wir möchten Ihnen zeigen, was Europa ganz konkret für seine Bürgerinnen und Bürger leistet. Der Europäische Sozialfonds ist dafür beispielhaft. Es ist der älteste Strukturfonds, den es bereits seit 1957 gibt. In der Förderperiode 2007 bis 2013 werden in der gesamten EU rund 75 Milliarden Euro ESF-Mittel für Projekte zur Beschäftigungsförderung eingesetzt. Deutschland bekommt davon 9,3 Milliarden Euro. Hamburg erhält rund 90 Millionen Euro aus dem ESF, zusätzlich wird dieser Betrag von der Freien und Hansestadt Hamburg auf 180 Millionen Euro aufgestockt. Das ist viel Geld, mit dem viel unternommen werden kann. Und das tun wir.

„Damit ist Hamburg beschäftigt!“ heißt deshalb das Motto des ESF in Hamburg. Die finanziellen Mittel werden eingesetzt, um die Beschäftigungslage und die Wettbewerbsfähigkeit in der Hansestadt zu verbessern. Ob Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, Frauen, die ins Berufsleben zurückkehren, Arbeitslose, die wieder am Arbeitsleben teilhaben, oder kleine und mittelständische Unternehmen, die ihre Mitarbeiter qualifizieren oder die Wettbewerbsfähigkeit verbessern wollen – für alle gibt es das passende Angebot. Welche weiteren Personengruppen von den bislang 194 ESF-Projekten profitieren können und was es mit dem ESF auf sich hat, können Sie auf den folgenden Seiten nachlesen.

Um Ihnen zu zeigen, wie die Projekte in der Praxis funktionieren und was sie konkret gebracht haben, stellen wir Ihnen sechs Projekte ausführlich vor. Wie erfolgreich die Stadt mit den ihr anvertrauten Fördermitteln umgeht, belegen zwei Zahlen: Seit Beginn der Förderperiode haben schon rund 58.200 Hamburgerinnen und Hamburger sowie mehr als 8.600 kleine und mittelständische Unternehmen die Angebote des Europäischen Sozialfonds genutzt (Stand: Januar 2012). Sie sehen: „Damit ist Hamburg beschäftigt!“

Viel Spaß beim Lesen!


Ihr Detlef Scheele

Senator für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Inhalt

3 Editorial

Der Europäische Sozialfonds ESF

5 Die Erfolgsgeschichte des ESF

Der ESF war maßgeblich an der erfolgreichen Entwicklung der Europäischen Union beteiligt.

8 Die ESF-Vielfalt

Für jede Zielgruppe – egal welche Bildung oder Herkunft – gibt es maßgeschneiderte Angebote.

24 Die ESF-Kommunikation

Wer etwas bewirken will, muss in der Öffentlichkeit bekannt sein.

26 Der Kontakt

Alles auf einen Blick: kompetente Ansprechpartner, wichtige Anschriften und Internet-Adressen.

Best Practice

12 Projekt: Fit for the Future

Wenn ehemalige Strafgefangene erwerbstätig sind, sinkt die Rückfallquote deutlich.

14 Projekt: TechnikDuo (2008–2011)

Frauen in Männerberufen? Geht das überhaupt? Das Beispiel der Schülerin Marie-Kristin zeigt es.

16 Projekt: Ausbildungsagentur GOAL

Jugendliche suchen häufig verzweifelt einen Ausbildungsplatz. Mit Unterstützung kann es klappen.

18 Projekt: Weiterbildungsbonus

Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte und Geringverdienende können sich gezielt weiterbilden.

20 Projekt: CEBB – Centrum Bildung und Beruf (2008–2010)

Der Arbeitsmarkt ist für Frauen und Männer ab 45 Jahren schwierig. Perspektiven sind gefragt.

22 Projekt: BIHA – Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg

Die Beschäftigtenquote von schwerbehinderten Menschen in Hamburger Unternehmen steigt.

Die Erfolgsgeschichte des ESF

Gleiche Chancen und Lebensbedingungen in Europa

Der Europäische Sozialfonds ESF ist der älteste Strukturfonds der Gemeinschaft – eine Erfolgsgeschichte, die 1957 begonnen hat und von der seither Millionen Europäer profitiert haben. In der laufenden siebten Förderperiode von 2007 bis 2013 zielen die Maßnahmen des ESF auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse in den Mitgliedsländern der Europäischen Union.



Wir wissen nicht, was sich der französische Außenminister Robert Schuman und der damalige Bundeskanzler Konrad Adenauer erträumt hatten, als sie 1951 den ersten Schritt zu einer Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft gemacht haben. Vermutlich hätten sie es nicht für möglich gehalten, dass daraus nur ein halbes Jahrhundert später mit 27 Mitgliedsstaaten und knapp 500 Millionen Einwohnern einer der größten Wirtschaftsräume weltweit entstehen würde! Eine historisch beispiellose Entwicklung, die außerhalb Europas vielfach mehr Anerkennung findet als bei den Europäern selbst. Eine Entwicklung, an der aber auch der Europäische Sozialfonds seit Gründung der EG durch die Römischen Verträge im Jahr 1957 maßgeblich beteiligt war und ist.

Gezielte Förderung statt Gießkannenprinzip

„Investition in die Menschen“ – unter dieser Überschrift lassen sich die Maßnahmen des ESF in den verschiedenen Förderperioden am besten beschreiben. Zu den grundlegenden Zielsetzungen gehören: ein hohes Beschäftigungsniveau sichern, Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, eine nachhaltige Entwicklung unterstützen sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt der Union sichern und ausbauen.

Natürlich haben sich die konkreten Ziele im Lauf der Jahrzehnte erheblich gewandelt. In der Anfangsphase

ging es hauptsächlich um Ausbildungsprogramme oder die Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern. Heute stehen die Anpassung an die Globalisierung und an die demografischen Veränderungen sowie die Integration neuer Mitglieder im Vordergrund. Auch die Zahl der Empfänger ist stark gestiegen: Inzwischen erhalten 27 Mitgliedsstaaten entsprechend ihren nationalen Rahmenbedingungen und Erfordernissen Mittel aus dem ESF.

Jedes Land initiiert damit sehr gezielte Fördermaßnahmen, statt mit der „Gießkanne“ Finanzmittel zu verteilen. Wichtig ist auch: Es werden keine regulären staatlichen Aufgaben bezuschusst; ESF-Projekte sind vielmehr eine „Initialzündung“ und haben deshalb immer eine begrenzte Laufzeit. Für wirtschaftlich starke Regionen wie Hamburg steht die Sicherung von Beschäftigung sowie die Erschließung neuer Wachstumsspielräume im Vordergrund, während es in schwächeren Regionen, zum Beispiel den neuen Beitrittsländern in Osteuropa, darum geht, die strukturellen Voraussetzungen für Wachstum und Beschäftigung erst zu schaffen.

Mehr Beschäftigung und bessere Qualifikation für Hamburgs Bürgerinnen und Bürger

Deutschland erhält in der Förderperiode 2007–2013 insgesamt rund 9,3 Milliarden Euro, die sich auf den Bund und die einzelnen Bundesländer verteilen. Auf Hamburg entfallen da-



„Jährlich profitieren neun Millionen Europäer“

Estelle Roger, Genrealdirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion, Europäische Kommission

„Der ESF ist das wichtigste Finanzinstrument der Europäischen Union zur Unterstützung von Beschäftigungsmaßnahmen in den Mitgliedsstaaten sowie zur Förderung des sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalts. Im gegenwärtigen Programmzeitraum 2007 bis 2013 werden rund 75 Milliarden Euro in der gesamten EU für Projekte zur Beschäftigungsförderung eingesetzt. Jedes Jahr unterstützt der ESF etwa neun Millionen Europäer.“

Der ESF hilft den Menschen zum Beispiel, ihre beruflichen Qualifikationen zu entwickeln, sich an die ständig ändernden Herausforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen und somit ihre beruflichen Chancen zu verbessern. Ebenso stellt der ESF Unterstützung für junge Menschen bereit, die einen Ausbildungsplatz suchen, oder für Personen, die zum Beispiel nach der Kindererziehung zurück ins Arbeitsleben wollen. Besondere Aufmerksamkeit kommt auch jenen Frauen und Männern zu, die es in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten nicht so leicht haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, wie zum Beispiel Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund.“



„Die ESF-Fördermittel sind bestens angelegt“

Petra Lotzkat, Leiterin des Amtes für Arbeit und Integration,
Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

„In der Hamburger Arbeitsmarktpolitik hat die Qualifizierung der Hamburger Bürgerinnen und Bürger höchste Priorität. Das hat einen einfachen Grund: Dem zukünftigen Fachkräftemangel kann nur dann erfolgreich begegnet werden, wenn wir alle – auch die bisher ungenutzten – Potenziale ausschöpfen. Dazu gehören Jugendliche, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, ebenso wie ältere Beschäftigte, die durch Weiterbildung mit dem technologischen Wandel Schritt halten müssen. Dazu gehören Frauen, die nach einer Babypause wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen, und Menschen mit Migrationshintergrund, die am Arbeitsleben teilhaben wollen. Bisher ungenutzte Potenziale sehen wir auch bei Menschen mit Behinderungen. Zudem wollen wir Fachkräfte aus dem In- und Ausland anwerben.“

Wir wissen, dass dies ehrgeizige Ziele sind. Aber wir sind optimistisch, dass wir sie erreichen. Ganz wichtig dafür sind die annähernd 200 verschiedenen Projekte des Europäischen Sozialfonds ESF, die Qualifizierungen gezielt unterstützen. Die ESF-Fördermittel in Höhe von rund 90 Millionen Euro für die Periode 2007 bis 2013 sind also bestens angelegt – für die Zukunft unserer Stadt.“

von rund 90 Millionen Euro. Da für die ESF-Mittel seit 1989 das Prinzip der Kofinanzierung gilt, wird diese Summe noch einmal um den gleichen Betrag aus Mitteln der Hansestadt aufgestockt. Die Fachbehörden und die Vertreter der Wirtschafts- und Sozialpartner entscheiden, für welche Projekte die Mittel verwendet werden.

Leitlinie zur Umsetzung des ESF in der Hansestadt Hamburg ist das „Operationelle Programm“ für 2007 bis 2013. Dieses Programm ist die Richtschnur für Fördermaßnahmen. Wichtigste Ziele sind „die Beschäftigungssicherung und die Aufnahme von Beschäftigung in Betrieben sowie die Vermeidung sozialer Verwerfungen“. Seit Beginn der Förderperiode wurden bereits 194 Projekte gefördert (Stand: Juli 2012). Das Motto „Damit ist Hamburg beschäftigt!“ wurde so für viele Bürgerinnen und Bürger zur Realität.

Die Entwicklung und Umsetzung von ESF-Projekten in der Hansestadt ist offen und transparent. In einem zweistufigen Wettbewerbsverfahren können zunächst Ideen für ESF-Angebote formlos eingereicht werden. Sie werden durch einen behördenübergreifenden Ausschuss geprüft und bei Übereinstimmung mit den übergeordneten Zielen des ESF als Projektvorschläge ausgeschrieben. Die Projekte werden inhaltlich geprüft. Den Zuschlag erhalten die besten und qualifiziertesten Angebote. Durch die bedarfsorientierte Ausschreibungsform konnten 2009 beispielsweise mehrere Projekte zur Unterstüt-

zung der Konjunkturoffensive des Hamburger Senats eingesetzt werden. Damit erweist sich der ESF als wichtiges Instrument für gezielte und flankierende Maßnahmen der Hamburger Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik. Die permanente Evaluierung aller Projekte sorgt für hohe Transparenz und laufende Kontrolle, ob die Ziele erreicht werden. Das erfreuliche Ergebnis (Stand: Januar 2012): Von den aktuell 194 Projekten wurden bereits 182 erfolgreich umgesetzt!



„50 Jahre ESF“: Die Europäische Union hat die Geschichte des Europäischen Sozialfonds im Wandel der Zeiten dokumentiert.

Die Broschüre kann heruntergeladen werden unter:
www.esf.de/portal/generator/1460/publikationen.html

Maßgeschneiderte Angebote für jede Zielgruppe

Nach einer Umfrage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2012 hat sich der Bekanntheitsgrad des Europäischen Sozialfonds in Deutschland innerhalb von drei Jahren um zehn Prozentpunkte auf 44 Prozent erhöht. Nur ein kleiner Teil der Befragten weiß allerdings genau, was der ESF ist, welche Ziele er verfolgt und welche Projekte er fördert. Verschiedensten Personengruppen – Beschäftigten, Arbeitsuchenden, am Arbeitsmarkt Benachteiligten – neue Chancen zu eröffnen, ist ein wichtiges Ziel des ESF. Aber längst nicht das einzige. Nicht nur die Bürgerinnen und Bürger der Hansestadt, auch kleine und mittelständische Unternehmen können direkt und indirekt vom ESF profitieren. So unterschiedlich die Projekte sind – eines haben sie alle gemeinsam: einen positiven Einfluss auf den Arbeitsmarkt und damit auch auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Das ist die eigentliche wirtschaftliche und soziale Funktion des ESF. „Sicherung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ heißt das übergeordnete Ziel aller Hamburger Projekte.

In der Freien und Hansestadt Hamburg hat sich der ESF zu einem unverzichtbaren Instrument der Arbeitsmarktpolitik entwickelt. In der gesamten Förderperiode von 2007 bis 2013 unterstützen zeitlich begrenzte und wechselnde Projekte die Bürgerinnen und Bürger Hamburgs flexibel und nach aktuellem Bedarf. Dazu gehören Beratungsangebote für mittelständische Betriebe wie etwa zu den Themen Energieeinsparung, Innovation und Weiterbildung ebenso wie die individuelle Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund oder die Berufsorientierung für Schüler und Studenten. Strategische Grundlage der vielfältigen Maßnahmen ist das sogenannte „Operationelle Programm“ für Hamburg. Hier haben die EU, der Hamburger Senat und die Fachbehörden gemeinsam vier große Ziele festgelegt:

1. Unterstützung kleiner und mittelständischer Unternehmen und ihrer Beschäftigten
2. Verbesserung von Aus- und Weiterbildungsangeboten
3. Vereinfachung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Personengruppen
4. Förderung transnationaler Kooperationen

Zahlreiche eindrucksvolle Beispiele veranschaulichen die Umsetzung dieser sehr unterschiedlichen Ziele.



1. Unterstützung für Unternehmen und Beschäftigte

Die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) durch verschiedene Angebote zu unterstützen, um Arbeitsplätze zu sichern, ist ein wichtiges Ziel des Hamburger Senats bei der Umsetzung des ESF. Dazu gehört auch die Weiterbildung der Beschäftigten, denn nach einer Umfrage der Rambøll Management Consulting GmbH aus 2010 setzt von den knapp 100.000 Hamburger Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten schon rund die Hälfte auf Weiterbildung. Weitere ESF-Projekte für KMU zielen auf die Bildung von Netzwerken und die Unterstützung von Existenzgründung. Einige Beispiele:

FIRMENHILFE – Beratungshotline für Selbstständige

Schon 3.400 Selbstständige und Kleinunternehmen haben bei dieser „Krisen-Hotline“ Auskünfte und Informationen erhalten und sind beraten worden, wie sie wirtschaftlich schwierige Situationen meistern können.

Weiterbildungsbonus – Beschäftigte und gering qualifizierte Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen sowie Personalverantwortliche und Selbstständige können sich durch finanzielle Unterstützung mit Hilfe des Weiterbildungsbonus gezielt weiterbilden.

FINE Fast Innovation Networks (2009–2013) – Eines von mehreren Projekten, die Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Betriebe vernetzen und für einen schnellen Transfer praxisrelevanter Ideen sorgen.

StartChance (2008–2012) – Existenzgründung ist ein wichtiges Instrument: einerseits, um neue Arbeitsplätze zu schaffen, und andererseits, um Beschäftigungslosen eine Alternative zu bieten. Das Projekt „StartChance“ richtet sich an Gründer mit Migrationshintergrund.

2. Aus- und Weiterbildung

Für Schüler und Auszubildende ist der Weg in den Beruf oft schwierig. In jeder Förderperiode suchen und finden dennoch weit mehr als 20.000 junge Hamburgerinnen und Hamburger neue Chancen und Perspektiven durch ESF-Projekte. Aber auch für ältere Menschen bietet der ESF Projekte zur Weiterqualifizierung, so dass sie mit den gestiegenen Anforderungen besser Schritt halten können.

Job Login (2008–2010) – Eines der zahlreichen Projekte, die ihre jungen Teilnehmer qualifizieren und in Ausbildung vermitteln. Auch Jugendliche mit schwachen schulischen Leistungen und fehlendem Abschluss können so einen Ausbildungsplatz finden.

ElternPerspektiven – Wenn Eltern etwa aufgrund sprachlicher Probleme oder Unkenntnis der vielfältigen Berufschancen in Deutschland ihren Kindern keine ausreichende Unterstützung bieten können, erhalten sie in diesem ESF-Projekt Kenntnisse über die schulische und berufliche Situation ihrer Kinder und erlernen erzieherische Kompetenzen.

Zukunftspilot (2009–2011) – Nicht nur Haupt- oder Realschulabgänger, auch Absolventen mit höherer Schulbildung haben oft Schwierigkeiten, aus der Fülle der Angebote den richtigen Beruf zu wählen. Ihnen bietet der ESF wirksame Starthilfen, damit Studenten und Hochschulabsolventen die nächsten Karrierestufen erklimmen können.



Agentur für regionale Bildungsk Kooperation – Es gibt in Hamburg eine ungeheure Vielfalt an Bildungsangeboten. Drei stadtteilbezogene Projekte helfen dabei, in unterschiedlichen Bezirken geeignete Angebote zu finden und lebenslanges Lernen zu erleichtern.

3. Vereinfachung des Zugangs zum Arbeitsmarkt

Für viele Menschen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt oft nahezu aussichtslos. Dies gilt für Flüchtlinge, für Strafgefangene, Aussteiger aus der Drogenszene oder Ältere. Aber auch Menschen mit Migrationshintergrund und Frauen haben häufig Schwierigkeiten, Berufe zu finden, die ihrer Qualifikation entsprechen.

Chancen für Flüchtlinge – Dieses Projekt wendet sich an die mehreren Tausend Flüchtlinge in Hamburg und hilft ihnen bei der Orientierung in ihrem neuen Umfeld, beispielsweise durch Unterstützung beim Spracherwerb.

Nabucco – Nachhaltige Beratung und konsequentes Coaching, abgekürzt „Nabucco“, hilft älteren Arbeitsuchenden, den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden und eine angemessene Beschäftigung zu finden.

Worklife – Koordinierungsstelle Familie und Beruf vEbE – Frauen sind im Erwerbsleben oft noch benachteiligt. Nach einer manchmal jahrelangen Arbeitsunterbrechung durch Erziehungszeiten hilft das Projekt „Worklife“ beim Wiedereinstieg in den Beruf. Andere Projekte qualifizieren Frauen für Führungsaufgaben oder fördern die gleichberechtigte Bezahlung von Frauen und Männern.

4. Förderung transnationaler Mobilitätsmaßnahmen

Ein kleiner, aber wichtiger Schwerpunkt sind Projekte zur transnationalen Mobilität. Unter dem Blickwinkel der europäischen Integration sind sie ebenso wichtig wie unter dem Aspekt fortschreitender Globalisierung und internationaler Arbeitsteilung. Stellvertretend sind hier zwei Beispiele für internationale Zusammenarbeit zu nennen:

Förderung der Mobilität durch Partnerschaften – Auszubildende sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Bereichen Logistik, Maritimes, Luftfahrt, Handwerk, IT und Medien sowie personenbezogene Dienstleistungen können mit Hilfe dieses Projekts ihre fremdsprachliche und interkulturelle Kompetenz durch Praktika im Ausland erhöhen.

Startklar für Europa! – Dieses Projekt wendet sich an Auszubildende, und Lehrkräfte aller Hamburger Berufs- und Krankenpflegeschulen sowie an weitere Multiplikatoren. Ziel ist es, Auslandspraktika und interkulturelle Erfahrungen als festen Bestandteil der dualen Berufsausbildung zu etablieren. Die Aufenthalte im Ausland dauern in der Regel zwischen drei und sechs Wochen.



Alle Zielgruppen im Überblick

Die Angebote des ESF setzen überall dort an, wo die Chance besteht, Menschen durch neue Projekte und zielgerichtete Unterstützung in den Arbeitsmarkt zu integrieren:

Junge Menschen bekommen Unterstützung bei Berufsorientierung, Qualifizierung und Vermittlung. Beschäftigte können Angebote zur Weiterqualifizierung nutzen, um sich auf die gestiegenen Herausforderungen im Wettbewerb einzustellen. Ebenso werden kleine und mittlere Unternehmen durch verschiedene Angebote in ihrer Wettbewerbsfähigkeit gestärkt. Dazu gehört auch die Kooperation mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen oder Unterstützung für Existenzgründer. Einen besonderen Schwerpunkt bilden die Maßnahmen für Bürgerinnen und Bürger mit geringeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Zu dieser Gruppe gehören beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund.

Wer alles vom ESF profitieren kann, zeigt die Liste mit allen Angeboten und Kontaktadressen auf der Internetseite des ESF Hamburg: www.esf-hamburg.de/zielgruppen



Best Practice: sechs Projekt- beispiele



„Wenn jemand einen Job gefunden hat, berührt mich das sehr“

Das gezielte Fördern gehört zu den Grundregeln des Europäischen Sozialfonds ESF. Das gilt auch für Strafgefangene. Den Inhaftierten müssen Qualifizierungen und Hilfestellungen angeboten werden, damit sie nach der Haftentlassung auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Wie das in der Praxis funktioniert, zeigt das Projekt „Fit for the Future“. Die ehemalige Projektkoordinatorin Angelika Maier aus dem Schulungsbereich der Justizvollzugsanstalt Billwerder beschreibt das ehrgeizige Projekt und gibt einen Einblick in ihre Arbeit.

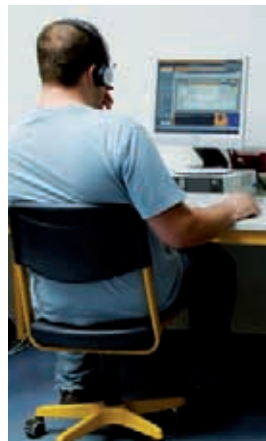
Wenn ich morgens auf dem Weg zur Arbeit am Hauptbahnhof noch Brötchen einkaufe und mich ein ehemaliger Teilnehmer aus dem Fortbildungskurs zum Küchenhelfer bedient, dann weiß ich, wofür sich mein Einsatz gelohnt hat. Wenn mir in meinem Stadtteil ein früherer Teilnehmer aus dem Bewerbungstraining erzählt, dass er nach zahlreichen vergeblichen Versuchen jetzt endlich einen Job gefunden hat, dann berührt mich das sehr. Solche sichtbaren Erfolge sind in meinem Beruf leider die Ausnahme. Das ist auch kein Wunder: Ich arbeite im Schulungsbereich der Justizvollzugsanstalt Billwerder. Und mir wurde im Laufe meines Berufslebens klar, dass sich kein Strafgefangener freiwillig im Gefängnis meldet, wenn er sich im normalen Leben wieder zurechtfindet.

Ein Außendienstmitarbeiter eines Unternehmens freut sich über höhere Verkaufszahlen, ein Manager über bessere Quartalsergebnisse, ein Handwerker über Kunden, die immer wiederkommen. Bei uns ist das anders: Ein Wiedersehen mit einem Teilnehmer unserer Beratungs- und Qualifizierungsangebote bedeutet ganz einfach Misserfolg. Denn das heißt in der Regel, ein ehemaliger Inhaftierter ist wieder straffällig geworden. Dieses Problem ist für uns eine große Herausforderung. Deshalb haben wir am 1. Januar 2011 das Projekt „Fit for the Future“ gestartet. Das vom Europäischen Sozialfonds ESF unterstützte Vorhaben bietet betriebliche und schulische Qualifizierungen sowie Beratung und Übergangsbegleitung für die Inhaftierten an. Bereits am ersten Tag der Haft haben wir deren berufliche Perspektive nach der Entlassung im Blick. Das gestaltet sich allerdings nicht immer ganz so einfach, wie die Struktur der Inhaftierten zeigt. Die meisten haben keinen

Schulabschluss, nur geringe berufliche Qualifikationen, ein Alter zwischen Mitte 20 und Ende 30 und kommen aus sozial schwachen Milieus. Zahlreiche von ihnen sind darüber hinaus Langzeitarbeitslose, manche haben nur geringe Deutschkenntnisse. Zwei Drittel aller Inhaftierten bleiben weniger als ein Jahr bei uns, die Hälfte davon sogar weniger als sechs Monate. Wir müssen also, um etwas bewirken zu können, schnell handeln und gleichzeitig auch denjenigen unter die Arme greifen, die länger bei uns bleiben.

Für unser Projekt „Fit for the Future“ haben wir schließlich eine klare Handlungsmaxime formuliert: Erfassen – Befassen – Entlassen – Nachfassen. Das direkte Zugehen auf neue Strafgefangene gibt uns dabei Recht. Bei unseren betrieblichen und schulischen Qualifizierungsmaßnahmen zählen wir jährlich rund 300, in den Beratungs- und Bewerbungstrainings knapp 200 Teilnehmer. Einige Bereiche, in denen wir Qualifizierungen anbieten, sind Berufsvorbereitung, Gebäudereinigung, Garten- und Landschaftsbau, Lagerwirtschaft und EDV. Und für diejenigen, die einen speziellen Lernbedarf – beispielsweise im kaufmännischen Bereich – formulieren, versuchen wir ein maßgeschneidertes Angebot zu schaffen, etwa bei Prüfungsvorbereitungen und Fernlehrgängen. Wir beraten sie bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche, informieren über Themen wie Existenzgründung und Schuldenregulierung und helfen bei der Kontaktaufnahme zu den entsprechenden Beratungseinrichtungen.

Doch was nützen all diese Kurse und Beratungen, wenn dann die Sozialkompetenz fehlt? Aber auch dafür haben wir umfangreiche Angebote geschaffen. Wir geben den Inhaftierten das Wissen an die Hand, damit sie ihren Alltag bewältigen können. Das fängt an mit dem Gang zur Arbeitsagentur, der Zusammenstellung wichtiger Unterlagen für Behörden und mögliche Arbeitgeber und geht bis hin zu Tipps für die Wahl der Krankenkasse, die Suche nach einer adäquaten Wohnung und Schuldnerberatung. Das alles kann allerdings nur dann erfolgreich sein, wenn wir mit weiteren Einrichtungen eng zusammenarbeiten. Das beginnt bereits mit den Abteilungen in unserer JVA, beispielsweise der entlassungsvorbereitenden Station, und geht weiter mit der Betreuung der Inhaftierten,



Engagierte Teilnehmer: Jährlich nutzen rund 300 Inhaftierte die betrieblichen und schulischen Qualifizierungsmaßnahmen. Von Einzelberatung und Bewerbungstrainings profitieren 200 Teilnehmer pro Jahr.

Kompetentes Projektpersonal: Sie wollen den Inhaftierten eine berufliche Perspektive nach der Entlassung eröffnen. Von links: Susanne Guthoff, Manfred Spaller, Ingrid Marshall, Rolf Webel, Angelika Maier, Sabine Vielhaben, Dieter Kregel, Alexander Glisoki, Ullrich Quietzsch (Anstalts- und Projektleiter).

die im offenen Vollzug sind, in der JVA Glasmoor. Schließlich sollen die Freigänger, die einen Job haben oder an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, auch nach der Entlassung weiter arbeiten oder lernen. Darüber hinaus stehen wir in engem Kontakt mit Unternehmen, Ausbildungsbetrieben, Kammern, der Arbeitsagentur, Jobcenter team.arbeit.hamburg, Weiterbildungs- und Beschäftigungsträgern sowie anderen unterstützenden Einrichtungen. Unser Kooperationspartner, Integrationshilfen e.V., der auch einen großen Teil unseres externen Personals stellt, ist eine zusätzliche Anlaufstelle nach der Entlassung.

Diese wahrlich nicht leichte Arbeit wird leider auch von Rückschlägen begleitet. Umso motivierender ist es, wenn unsere Übergangsmanagerinnen davon berichten, dass ein Insasse eine Ausbildung oder eine Arbeit gefunden hat. Meine Kolleginnen, Kollegen und ich hoffen, dass wir durch unseren Einsatz ein Stück dazu beitragen können, dass diese Art der Reintegration von Strafgefangenen immer häufiger gelingt. Leider gibt es bislang zu den Rückfallquoten keine bundesweite Erhebung. Doch eine Studie aus Nordrhein-Westfalen macht uns allen Mut. Danach sinkt die Rückfallquote Haftentlassener um mehr als die Hälfte, wenn die ehemaligen Strafgefangenen erwerbstätig sind, der Job zur beruflichen Qualifikation passt oder wenn sie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen. Dafür lohnt sich unser Einsatz. Und ich persönlich würde mich freuen, wenn ich noch mehr Teilnehmer aus unseren Kursen treffe – in der U-Bahn-Station am Hauptbahnhof, auf der Straße in meinem Viertel oder in einem Café in St. Georg.



Daten und Fakten

- Zielgruppe:** Erwachsene, männliche Strafgefangene der Justizvollzugsanstalt Billwerder
- Angebot:** Betriebliche und schulische Qualifizierungen, gezielte Beratung, Bewerbungstrainings
- Ziel:** Wiedereingliederung, Heranführung an den Arbeitsmarkt
- Kontakt:** Freie und Hansestadt Hamburg, Justizbehörde Hamburg, Justizvollzugsanstalt Billwerder, Jutta Jüttner, Schulungsbereich, Dweerlandweg 100, 22113 Hamburg, Telefon: 040 428878-561, E-Mail: jutta.juettner@justiz.hamburg.de

Frau am Bau

Wenn Schülerinnen über ihre Berufswünsche nachdenken, dann ist das Ergebnis häufig ein klassischer Frauenberuf. Aber wie sieht es mit Maschinenbau, Zerspanungstechnik, Mathematik oder Physik aus? Das ist die Welt der Männer, denken die meisten. Dass das nicht so bleibt, dafür sorgt mit Erfolg das ESF-Projekt „TechnikDuo“, das junge Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Berufe begeistern will. Das Beispiel der Schülerin Marie-Kristin zum Brock zeigt anschaulich, wie „TechnikDuo“ junge Frauen unterstützt.



Sie hatte schon immer ein Faible für Naturwissenschaften und Technik. Als sich die Gymnasiastin Marie-Kristin zum Brock Gedanken über ihre berufliche Zukunft machte, besuchte sie im Frühjahr eine Jobmesse. Wie es der Zufall so will, lernte sie das ESF-Projekt „TechnikDuo“ kennen. Die 19-Jährige war sofort begeistert und vereinbarte einen Termin. Im Mai war es dann so weit: Sie wurde von der Projektmitarbeiterin Tina Beckmann herzlich empfangen.



Schnell reifte bei Marie-Kristin der Wunsch, Praxiserfahrungen zu sammeln. Mit Projektmitarbeiterin Gabriela Trinkaus hat sie verschiedene Möglichkeiten ausgelotet, Berufsfelder analysiert und Bewerbungsunterlagen vorbereitet. Ergebnis: Die engagierte Schülerin wollte möglichst unterschiedliche Bereiche kennenlernen.



Der erste Praktikumsplatz war dank der Hilfe von „TechnikDuo“ schnell gefunden. In der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt konnte Marie-Kristin zwei Wochen in der Bundesbauabteilung mitarbeiten. Doch auf Dauer, so die Schülerin, suche sie mehr die Praxis.



Anfangs war Marie-Kristin noch skeptisch, ob junge Frauen in klassischen Männerberufen Fuß fassen können. Inzwischen ist sie überzeugt davon, dass „Mädchen gute Chancen in technischen Berufen haben“. Dieser Sinneswandel liegt auch an den professionellen Trainerinnen wie Kerstin Kohn, die in Workshops ihr Wissen weitergeben.



Geschafft. Nach einem Jahr überreichte Projektleiterin Andrea Pfennigstorf der engagierten Teilnehmerin den „TechnikDuo“-Pass als Nachweis für den Besuch zahlreicher Workshops und Informationsveranstaltungen. „Marie-Kristin steht stellvertretend für unsere bislang rund 500 Teilnehmerinnen, die jetzt mit Lust und Engagement in einen technischen Beruf wollen“, sagt Personalentwicklerin Pfennigstorf.



„TechnikDuo“ hat mitgeholfen, die Entscheidung hat sie dann schließlich selbst getroffen. Auch dass ihre Kommilitonen fast alle nur männlich sind, stört Marie-Kristin nicht. Das Ziel heißt jetzt: Bauingenieurin.



Das zweite Praktikum absolvierte Marie-Kristin im Architekturbüro Ursula Staack. Das vierköpfige Team baut und saniert beispielsweise Hotels und Mehrfamilienhäuser, plant und gestaltet Kantinen und Aufzugsanlagen. Hier lernte Marie-Kristin unter anderem das Handwerkszeug für Architekten: „technisches Zeichnen – mit der Hand und ohne Computer“, betont Architektin Ursula Staack. Weitere Praktikumsstationen waren bei einem Immobilienverwalter und in einem großen Unternehmen aus der Baubranche.

Daten und Fakten

- Zielgruppe:** Schülerinnen mit Interesse an Naturwissenschaften, Mathematik oder Informatik
- Angebot:** Veranstaltungen mit Ingenieurinnen und Technikerinnen, die aus der beruflichen Praxis berichten, Betriebsbesichtigungen, Praktika, Mentoring, Projektwochen
- Ziel:** Schülerinnen an klassische Männerberufe heranführen

Das Projekt „TechnikDuo“ konnte nach Projektende vom Hamburger Institut für Personalentwicklung (HiPE) fortgesetzt werden.

Kontakt: Hamburger Institut für Personalentwicklung e. V., Andrea Pfennigstorf, Rothenbaumchaussee 20, 20148 Hamburg, Telefon: 040 413304-61, E-Mail: a.pfennigstorf@hipe-institut.de, Internet: www.hipe-institut.de

„Es ging alles ganz schnell“

Jungen Menschen einen Weg in Ausbildung und Arbeit zu eröffnen, ist eines der wichtigsten Ziele des Europäischen Sozialfonds. Vor allem denen, die nicht im ersten Anlauf einen Ausbildungsplatz finden. Vielfach sind es Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ferner betrifft es Jugendliche mit schwachen Schulabschlüssen sowie junge Menschen mit abgebrochener Ausbildung. Tobias Zimmer, 20 Jahre, Teilnehmer am Projekt „Ausbildungsagentur GOAL“ und jetzt Auszubildender bei der Schneider Versand GmbH, berichtet über seine Erfahrungen und die Unterstützung, die er im Projekt bekommen hat.

Es ging alles ganz schnell: Im Mai hatte ich die PlusPunkt GmbH bei den Stellenanzeigen im Wochenblatt entdeckt und mich einfach mal gemeldet. Kurz darauf wurde ich zur Infoveranstaltung der „Ausbildungsagentur GOAL“ eingeladen, im August war der Ausbildungsplatz bei der Schneider Versand GmbH abgemachte Sache und zum September konnte ich als Fachlagerist starten.

Aber der Reihe nach: Ich bin in Mümmelmannsberg geboren und aufgewachsen. Meinen Realschulabschluss habe ich an der Osterbrookschule in Hamm gemacht. Probleme gab es erst an der Höheren Handelsschule. Und dann bei meiner ersten Ausbildung als Anlagenmechaniker: Ich musste sie betriebsbedingt

abbrechen, weil dort nach Entlassungen das Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften nicht mehr den gesetzlichen Bestimmungen entsprach. Danach habe ich versucht, selbst einen Ausbildungsplatz zu finden. Das war aber schwerer als gedacht, da ich als Jugendlicher mit Vermittlungshemmnissen galt: höhere Handelsschule ohne Abschluss, Ausbildung nicht beendet. Und mit der Hilfe von Vermittlern war das auch so eine Sache. Ich bin zwar in Datenbanken gelandet, richtig weitergeholfen hat mir das aber nicht. Während meiner Suche musste ich mich mit einem Job im Lager über Wasser halten. Das fand ich auf Dauer sehr unbefriedigend, da ich sehr zielstrebig bin und weiß, dass ich ohne Ausbildung keine berufliche Zukunft habe. So war es ein Glücksgriff, dass ich über eine Stellenanzeige im Wochenblatt die PlusPunkt GmbH entdeckt habe.

Ursprünglich hatte ich mich als Bürokaufmann oder Kaufmann im Groß- und Außenhandel beworben. Meine Vermittlerin bei der „Ausbildungsagentur GOAL“, Magdalene Pranga, half mir dann in mehreren intensiven Beratungsgesprächen, anhand meiner Fähigkeiten und Interessen auch mal Alternativen zu überlegen. Gemeinsam haben wir dann meinen Suchradius erweitert, da die Zeit drängte. Es war schon Juni und mein Ziel war es, noch im Herbst in Ausbildung zu gehen. Motiviert war ich durch den Wunsch, im Berufsleben Fuß zu fassen und mein eigenes Geld zu verdienen. Zwei Bereiche konnte ich mir schließlich sehr gut vorstellen: Schutz und Sicherheit sowie Lager. Ich übernehme gern Verantwortung und bin superfit. Beides verdanke ich auch meiner zwölfjährigen Aktivität im Fußballverein. In der Bezirksliga spiele ich bei SC Hamm 02 zentral im offensiven Mittelfeld. Keine Position, bei der man sich verstecken kann.

Neben der Ausbildungsplatzsuche ging es um die Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen und die Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen. Auch hier habe ich von meiner GOAL-Vermittlerin beste Unterstützung bekommen und viel gelernt: Was ist bei Bewerbungen





wichtig, was muss bei den Unterlagen dabei sein, wie verhält man sich in Bewerbungsgesprächen? Die Kollegin meiner Vermittlerin, Johanna Lüdemann-Ravit, suchte dann für einen Arbeitgeber, die Schneider Versand GmbH, einen Auszubildenden zum Fachlageristen. Das hörte sich gut an! Magdalene Pranga und ihre Kollegin haben mich dann für diesen Ausbildungsplatz vorgeschlagen. Schneider ist Europas Spezialist für Werbebeschenke und für Produkte des gewerblichen Bedarfs. Das Gespräch in der Firma mit der Personalverantwortlichen Julia Tettamanti sowie ein dreitägiges Praktikum verliefen optimal.

Heute, ein gutes Jahr später, etwa in der Mitte meiner Ausbildung, geht es mir hier richtig gut: Ich mag mein Unternehmen und meine Arbeit am Standort in Altenwerder. Besonderen Spaß macht es an der Straßenseite im Wareneingang, wo LKWs ständig neue Sendungen anliefern. Es ist körperlich anstrengend, sehr abwechslungsreich und Flexibilität ist gefordert.

Und was mich besonders freut: Ich habe eine Zukunftsperspektive! Das ist mir jetzt noch wichtiger, da meine Freundin Jenny Krause und ich unser erstes Kind erwarten. Dann wollen wir auch zusammenziehen. Da ich derzeit einen Notendurchschnitt von 1,8 habe, rechne ich mir gute Chancen aus, meine Ausbildung um ein Jahr erweitern zu können – zur Fachkraft für Lagerlogistik. Mein Traum ist es, danach ein Stipendium zum Lagermeister zu ergattern. Ich arbeite daran und weiß, dass ich auch hierbei auf die Unterstützung der „Ausbildungsagentur GOAL“ setzen kann. Besonders freue ich mich auf die neuen Herausforderungen, die noch auf mich warten: Ich

lerne jetzt die Reparaturenstelle in Altenwerder kennen. Dort geht es um Mängelbeseitigung und Qualitätssicherung. Danach gibt es für mich wieder eine komplett neue Situation, weil ich dann in unserer Zentrale in Wedel eingesetzt werde. Vor allem in der Retourenstelle, aber ich werde auch in anderen Bereichen des Unternehmens arbeiten.

Allen, die noch ihren Weg in Ausbildung suchen, kann ich nur raten: Überwindet euren inneren Schweinehund und seht euren persönlichen Gewinn. Die „Ausbildungsagentur GOAL“ kann was: Holt euch die Unterstützung!

Tobias Zimmer, Auszubildender bei der Schneider Versand GmbH.

Daten und Fakten

Zielgruppe: Hamburger Jugendliche unter 25 Jahren, die eine betrieblich-duale Ausbildung anstreben

Angebot: Kompetenzfeststellungsverfahren, individuelles Coaching, Erstellen professioneller Bewerbungsunterlagen, Beratung von Betrieben zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze

Ziel: Vermittlung junger Menschen in eine betrieblich-duale Berufsausbildung

Kontakt: PlusPunkt GmbH,
Annette von Blanc, Projektkoordinatorin „GOAL“,
Nagelsweg 10–12, 20097 Hamburg,
Telefon: 040 28404-133,
E-Mail: vonblanc@pluspunkt.info,
Internet: www.pluspunkt.info



Geschäftsführer Nils S. Grudzinski; Cordula Hoffmann berät einen Antragsteller; Projektsachbearbeiterin Elisabeth Dylla mit den Beraterinnen Cordula Hoffmann und Christine Huth. (S. 18/19, von links)

Projekt: Weiterbildungsbonus

Der „One-Stop-Shop“ für Qualifizierung

Weiterbildung liegt im Trend: Lebenslanges Lernen ist die Antwort auf die zunehmende Komplexität der Arbeitswelt. Den Beschäftigten geht es vor allem darum, durch Kompetenz ihren Arbeitsplatz langfristig zu sichern. Bei den Unternehmen steht der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit im Vordergrund. Da kommt ein Angebot wie der Weiterbildungsbonus wie gerufen. Im Interview erläutert Nils S. Grudzinski, Geschäftsführer zwei P PLAN:PERSONAL GmbH, warum das Angebot so attraktiv ist und deshalb auch verlängert wurde.

Herr Grudzinski, ESF-Förderungen für berufliche Qualifizierungen gibt es auch in anderen Bundesländern. Warum ist Ihr ESF-Projekt so erfolgreich?

Grudzinski: Weil es das Beste ist! Aber Spaß beiseite: Wir haben sehr flexible Richtlinien und durch minimale Formalien ist die Abwicklung sehr einfach – von der Beantragung bis zur Zahlung des Weiterbildungsbonus. Zudem bieten wir eine umfassende Beratung in Sachen Weiterbildung. Aber auch unser hoher Vernetzungsgrad und die kurzen Wege zu den Entscheidungsträgern sind für den Erfolg des Projektes wichtig.

Was macht der Weiterbildungsbonus genau?

Grudzinski: Kurz gesagt fördern wir die Weiterbildung mit einem Zuschuss, der je nach Empfänger finanziell begrenzt ist. Wir helfen bei der Auswahl und machen Vorschläge für optimale Weiterbildungsangebote. Zudem beraten wir Unternehmen bei der Personalentwicklung, wobei wir auch auf andere, besser geeignete Fördermöglichkeiten hinweisen. Wir sind sozusagen der „One-Stop-Shop“ für Qualifizierung.

Wer kann denn von dieser Förderung profitieren?

Grudzinski: Ein Großteil der Hamburgerinnen und Hambur-

ger im arbeitsfähigen Alter, nämlich Beschäftigte und Auszubildende in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern. Außerdem Existenzgründer und ehemalige Langzeitarbeitslose, die nach dem Hamburger Modell gefördert werden. Bis September 2012 haben bereits mehr als 3.500 Antragsteller den Bonus in Anspruch genommen. Zum Beispiel kann ein Beschäftigter seine Weiterbildung pro Jahr zu 50 Prozent oder mit maximal 750 Euro bezuschussen lassen – den Rest muss er selbst bezahlen oder sein Arbeitgeber.

Und machen die Unternehmen das auch?

Grudzinski: Ja, in vielen Fällen. Sie haben natürlich ein starkes Interesse am Erhalt ihrer Wettbewerbsfähigkeit und an einer homogenen Qualifikationsstruktur im Unternehmen.

Und aus welchen Branchen kommen die Antragsteller?

Grudzinski: Es ist ein Querschnitt des Hamburger Branchenmix. Viele kommen natürlich aus den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie aus anderen Dienstleistungsbranchen. Aber auch aus dem Handel, aus Produktion und verarbeitendem Gewerbe. Ebenso breit ist das Spektrum der Weiterbildungen.

Wie läuft so eine Förderung in der Praxis ab?

Grudzinski: Mit einem Förderantrag werden fünf Fragen an den Arbeitgeber gestellt, 14 an den Arbeitnehmer. Die können alle am Computer eingegeben und per E-Mail abgeschickt werden. Dazu brauchen wir noch das Okay des Arbeitgebers, der die Notwendigkeit der Weiterbildung begründen muss. Sind alle Bedingungen erfüllt, können wir den Bonus zeitnah ausstellen.

Das ist sicher die einfache Variante...

Grudzinski: Ja, aber wir machen natürlich auch aufsuchen-



de Beratung. Wir gehen in die Unternehmen und informieren die Personalabteilungen oder Geschäftsführungen über unser Angebot und die Chancen der Weiterbildung für eine gezielte Personalentwicklung. Grundsätzlich kann man uns wochentags aufsuchen.

Da müssen Sie einen guten Überblick über die Fortbildungslandschaft haben.

Grudzinski: Den haben wir ohne Frage. Und wenn wir einen Anbieter nicht kennen, informieren wir uns im Internet, durch Referenzen und unsere Geschäftspartner über seine Qualität. Deswegen können wir auch fundierte Vorschläge machen, Kosten vergleichen oder schnell Alternativen finden. Dabei achten wir immer darauf, strikt neutral zu sein, also allen Anbietern die gleichen Chancen zu geben. Und was ganz wichtig ist: Die letzte Entscheidung hat immer der Antragsteller selbst!

Wie ist denn das Feedback auf Ihr Projekt?

Grudzinski: Fast erschreckend positiv. Vor einigen Wochen haben wir einen Fragebogen an 1.300 Kunden verschickt. Zu unserer großen Überraschung kam jeder vierte zurück. Und die Bewertungen waren überaus gut: 90 Prozent Weiterempfehlungsrates! Über diesen Weg ist übrigens auch fast die Hälfte zu uns gekommen: durch Mund-zu-Mund-Propaganda.

Und was haben Ihre Kunden ganz praktisch von der Weiterbildung: Aufstieg, mehr Geld, besser bezahlte Tätigkeiten?

Grudzinski: Das kann so sein. Aber diese Ziele stehen bei den meisten Weiterbildungen nicht unbedingt im Vordergrund. In vielen kleineren Unternehmen gibt es keine Chance, aufzusteigen oder deutlich mehr Geld zu bekommen. Bei den meisten unserer Kunden steht daher der Erhalt des Arbeitsplatzes im Vordergrund. Und den Unternehmen geht es meistens darum, fehlende Qualifikationen von Mitarbeitern zu ergänzen, so dass das Unternehmen wettbewerbsfähiger wird.

Aber für Beschäftigte im Niedriglohnsektor, sogenannte Aufstocker, die zusätzlich SGB-II-Leistungen beziehen, müsste es doch ein Anreiz sein, durch Weiterbildung besser bezahlte Tätigkeiten zu bekommen?

Grudzinski: Prinzipiell ja, aber zum einen sind diese schwer zu erreichen und zum anderen ist bei den Unternehmen im Hinblick auf die vorhandenen Potenziale ihrer Beschäftigten noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Deshalb sind wir mit team.arbeit.hamburg im Gespräch, um diese Zielgruppe noch besser anzusprechen.

Was bekommen denn Aufstocker für ihre Weiterbildung bei Ihnen?

Grudzinski: Für eine Maßnahme bekommen sie bis zu 100 Prozent oder 1.500 Euro pro Jahr. Das lohnt sich durchaus: Wir haben jetzt zum Beispiel den Fall einer Alleinerziehenden, die eine Weiterbildung zur anerkannten Hauswirtschaftlerin durchläuft und dadurch eine bessere Position in Aussicht hat. Insgesamt stehen mehr als eine Million Euro Fördermittel für Aufstocker zur Verfügung. Bis zum Ende der Projektlaufzeit ist es unser Ziel, noch einige Hundert zu fördern. Und das sollten wir auch schaffen!

Daten und Fakten

Projektstart: 1. November 2009

Zielgruppe: Auszubildende und Beschäftigte in Hamburger Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern; Existenzgründer; Beschäftigte, die nach dem Hamburger Modell gefördert werden

Angebot: Zuschüsse für berufliche Qualifizierung, Weiterbildungsberatung

Ziel: Qualifizierung von Beschäftigten, Sicherung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittelständischen Unternehmen

Kontakt: PUNKT Bildungsmanagement,
Haferweg 46, 22769 Hamburg,
Telefon: 0402 840783-0,
E-Mail: info@weiterbildungsbonus.net,
Internet: www.weiterbildungsbonus.net

Ansprechpartner:
Nils S. Grudzinski, Geschäftsführer,
zwei P PLAN:PERSONAL GmbH,
nils.grudzinski@zwei-p.org

„Das Alter spielt keine Rolle!“

In Hamburg nimmt der Anteil der erwerbsfähigen Bürgerinnen und Bürger derzeit noch zu. Ab 2020 sieht das allerdings anders aus. Dann nimmt dieser Anteil ab und rund 41 Prozent der erwerbsfähigen Hamburgerinnen und Hamburger sind dann sogar älter als 45 Jahre. Um diese Personengruppe kümmert sich heute das ESF-Projekt „Fit für den demografischen Wandel“. Es berät Unternehmen zum demografischen Wandel und ist Anlaufstelle für Menschen ab 40 Jahren, die neue berufliche Perspektiven suchen. Doch sind ältere Frauen und Männer genauso leistungsfähig wie jüngere? Wie steht es mit dem Betriebsklima, wenn Alt auf Jung stößt? In einem Round-Table-Gespräch wurde intensiv darüber diskutiert. Im Folgenden die zentralen Aussagen von Ragna Sekora, 37, Projektkoordinatorin des Vorgängerprojektes „CeBB Centrum Bildung und Beruf“, Dr. Annette Jagla, 50, die sich nach eingehender Beratung beruflich neu orientiert hat, Nils Beckmann, 49, der mit CeBB-Unterstützung einen Arbeitgeber gefunden hat, sowie Jan Kimpflinger, 39, Teamleiter QS Quality Service GmbH, der Beckmann eingestellt hat.



Ich habe einen lückenhaften Lebenslauf und einen Arbeitgeber gesucht, der mich damit akzeptiert.

Nils Beckmann

Wie sind Sie auf das Angebot des ESF-Projektes aufmerksam geworden?

Nils Beckmann: Nach vier Jahren Arbeitslosigkeit war das Maß voll. Ich wollte mit aller Macht etwas an meinem Leben ändern. Meine Sachbearbeiterin in der Arbeitsagentur machte mich schließlich auf das Projekt „CeBB“ aufmerksam. Dort fand dann auch meine erste Wiedereingliederung statt. Am Empfang Kunden begrüßen, Statistiken erstellen und Büroarbeiten gehörten zu meinen Aufgaben.

Jan Kimpflinger: Ein Mitarbeiter hat bei uns angerufen und gefragt, ob wir nicht jemanden brauchen könnten, der Verkaufstalent hat. Das Vorstellungsgespräch mit Herrn Beckmann

bestätigte dies und wir haben Herrn Beckmann das Angebot gemacht, bei uns im Telefonmarketing zu arbeiten.

Dr. Annette Jagla: Während einer Busfahrt habe ich ein CeBB-Plakat gesehen mit dem Spruch: „Das Alter spielt keine Rolle, es sei denn, man ist ein Käse.“ Das hat mich nachdenklich gemacht und nach Studium, Promotion und 15 Jahren in Unternehmen im Bereich Werbung und Kulturmarketing wollte ich schließlich einen Neustart wagen. Ich setzte mich daraufhin mit dem Projekt in Verbindung.

Ragna Sekora: Die beiden Beispiele zeigen sehr gut die Bandbreite unserer bislang mehr als 600 Teilnehmer. Ältere Arbeitslose, die wieder in Lohn und Brot wollen, Erwerbstätige, die nach neuen Chancen suchen, und dazu natürlich Unternehmen, die auf ältere Mitarbeiter setzen.

Sind denn Frauen und Männer ab 45 Jahren noch auf der Höhe der Zeit, reicht ihre Qualifikation denn aus, können die noch einen beruflichen Neustart hinlegen?

Beckmann: Als gelernter Außenhandelskaufmann mit einem lückenhaften Lebenslauf wäre es für mich sicherlich sehr schwer gewesen, in meinem Beruf einen Job zu finden. Deshalb habe ich mich umorientiert und einen Arbeitgeber gesucht, der mich so akzeptiert.

Kimpflinger: Das mit dem gebrochenen Lebenslauf ist bei uns kein Problem. Bei uns steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten im Mittelpunkt. Da ist das Alter nachrangig.

Sekora: Gut ausgebildete Ältere haben sicherlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Für Ungelernte bleibt es nach wie vor schwer. Deshalb kann ich nur empfehlen: lernen, lernen und nochmals lernen ...

Kimpflinger: Entscheidend dabei ist, denke ich: Man sollte sich zunächst eine neue Herausforderung suchen und sich dann entsprechend qualifizieren.

Die Chancen haben sich für mich jetzt durchaus erhöht.

Dr. Annette Jagla



Jagla: Genau so ist es. Ich habe nach den Gesprächen mit den Projektmitarbeitern und einem speziellen Kurs ein neues Ziel formuliert und mit Ende 40 noch einmal eine Ausbildung zur Organisationsberaterin absolviert. Der Schlüssel zum Erfolg ist: offen sein, keine Angst haben und sich bewusst werden, dass man mit 45 Jahren erst rund die Hälfte des Berufslebens hinter sich hat.



Bei uns steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten im Mittelpunkt.

Jan Kimpflinger

Wie steht es denn um die Leistungsfähigkeit von Älteren und das innerbetriebliche Klima, wenn Alt auf Jung trifft?

Kimpflinger: Hinsichtlich der Leistungsfähigkeit stellen wir überhaupt keinen Unterschied fest. Die Zusammenarbeit wird gerade durch das Aufeinandertreffen von Jung und Alt gefördert. Und das Betriebsklima ist wunderbar. Die Älteren bringen Ruhe und viel Erfahrung mit ein, geben ihr Wissen gern an die Jüngeren weiter.

Beckmann: Ich bin genauso leistungsfähig und habe auch ein klares Credo: Entweder ich mache etwas zu 100 Prozent oder ich lasse es. Mit meinem Job identifiziere ich mich.

Sekora: Leistungsunterschiede kann es sicherlich geben, aber das beschränkt sich überwiegend auf körperlich schwere Arbeit. Deshalb müssen wir auch für einen 50 Jahre alten Dachdecker Perspektiven entwickeln.

Jagla: Als Organisationsberaterin kann ich Unternehmen nur empfehlen, ältere Mitarbeiter zu behalten oder zu integrieren, damit die Balance aus Erfahrung und jugendlichem Elan stimmt. Und bei Einstellungen und Entlassungen sollte nicht die Frage des Alters entscheidend sein, sondern die Qualität.

Kimpflinger: Dass wir Alt und Jung gleichermaßen schätzen, zeigt bei uns auch das Entlohnungssystem. Wir machen da keinen Unterschied. Und auch bei der Frage nach weiteren Perspektiven verhält es sich genauso...

Sekora: Das ist ein gutes Stichwort. Karriere machen, so unsere Erfahrung, können durchaus auch noch Ältere. Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen gibt es Chancen, weil die Strukturen nicht so verkrustet sind.

Jagla: Als freie Beraterin wird Berufs- und Lebenserfahrung sogar mehr nachgefragt und wird zudem auch höher honoriert. Die Chancen haben sich für mich jetzt durchaus erhöht – nicht nur finanziell, auch die Aufgaben werden zunehmend anspruchsvoller.

Karriere machen, so unsere Erfahrung, können durchaus auch noch Ältere.

Ragna Sekora



Was hat Ihnen das Projekt konkret gebracht?

Jagla: Dank der intensiven Beratung und der Seminare habe ich mich beruflich neu orientiert und bin erfolgreich als freie Beraterin tätig.

Beckmann: Das ist ganz einfach erklärt: Ich habe einen Job gefunden...

Kimpflinger: ...und wir einen guten Mitarbeiter.



Daten und Fakten

Zielgruppe: Hamburgerinnen und Hamburger ab 40 Jahre, kleine und mittelständische Unternehmen

Angebot: Berufliche Beratung und Qualifizierung, Beratungen für Unternehmen zum demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitswelt

Ziel: Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Vorbeugung des Arbeitskräftemangels

Das Projekt „Centrum Bildung und Beruf (CeBB)“ bildete die Basis für das Nachfolgeprojekt „Fit für den demografischen Wandel“

Kontakt: Fit für den demografischen Wandel, Lars Fieguth, Große Reichenstraße 14, 20457 Hamburg, Telefon: 040 33 42 41-421, E-Mail: fieguth@kwb.de, Internet: www.cebb-hamburg.de



Projekt: BIHA – Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg

„Inklusion aus Sicht des Arbeitgebers“

Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern müssen eine Pflichtquote erfüllen: Fünf Prozent der Arbeitnehmer müssen schwerbehindert sein. Wer sich nicht daran hält, muss eine monatliche Ausgleichsabgabe entrichten. Doch „BIHA – Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg“ will das Gegenteil erreichen: Ein vierköpfiges Team ist engagiert bei der Sache und überzeugt Unternehmen davon, dass die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen nicht nur wichtig, sondern auch unternehmerisch sinnvoll ist.

„Im Jahr 2002 lag die Beschäftigtenquote von Schwerbehinderten bei Hamburger Arbeitgebern bei rund 3,5 Prozent, heute liegt sie über 3,8 Prozent“, erzählt Manfred Otto-Albrecht stolz, wenn er Vorträge hält oder Gäste empfängt. Der BIHA-Projektleiter stellt zwar fest, dass „nur wenige Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern die gesetzliche Pflichtquote von fünf Prozent erfüllen“, ist aber zuversichtlich, dass immer mehr schwerbehinderte Menschen eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt finden. „Anlass zur Hoffnung geben uns darüber hinaus der zunehmende Fachkräftemangel und die demografischen Veränderungen“, sagt Otto-Albrecht.

Dass die Quote steigt, dafür sorgt schließlich auch das engagierte vierköpfige BIHA-Team. Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg nennt sich das ehrgeizige Projekt,

das der Arbeitgeberverband UVNord gemeinsam mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH gegründet hat und vom Integrationsamt der Stadt Hamburg und vom Europäischen Sozialfonds ESF finanziert wird. „Die breite Unterstützung tut auch not, wenn man sich die nackten Zahlen anschaut“, sagt Otto-Albrecht. Von den rund 1,7 Millionen Hamburgern sei nahezu jeder sechste, also rund 250.000, behindert. „Jeder elfte Hamburger – das sind mehr als 150.000 – ist schwerbehindert“, so Otto-Albrecht. „BIHA“ kümmere sich insbesondere um die Schwerbehinderten, „das heißt, der Grad der Behinderung beträgt 50 Punkt oder mehr“.

Dass die Zahlen so hoch sind, verwundert zunächst. Doch der Projektleiter klärt auf: Neben den sichtbaren Behinderungen wie Blindheit oder Gehbehinderungen gehörten auch die nichtsichtbaren dazu. Das können je nach Grad der Erkrankung auch beispielsweise Diabetiker, Herzinfarkt- und Krebspatienten sein. Insgesamt sind rund 43 Prozent der schwerbehinderten Menschen, also mehr als 65.000 Hamburgerinnen und Hamburger, im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 65 Jahren.

„Wir verstehen uns in erster Linie als Dienstleister für kleine und mittelständische Hamburger Unternehmen“, beschreibt Otto-Albrecht die Funktion des Projektes. So würde die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen aus der

Sicht des Arbeitgebers betrachtet. Denn nur dann, so seine Folgerung, „finden wir praktische Lösungen, die im betrieblichen Alltag dauerhaft funktionieren“. „BIHA“ informiert die Betriebe auch über gesetzliche Regelungen und die aktuelle Rechtsprechung. Unterstützt werden die Initiative Inklusion und das neu geschaffene Hamburger Budget für Arbeit, um eine inklusive Arbeitswelt zu entwickeln. Unternehmen werden zu folgenden Themen beraten:

- Einstellung schwerbehinderter Menschen
- Sicherung von bedrohten Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels
- Verbesserung der Qualifikation schwerbehinderter Menschen

Der Kontakt zu den Unternehmen kommt auf unterschiedlichen Wegen zustande. Zum einen melden sich die Personalverantwortlichen persönlich, weil sie ein akutes Problem haben. Zum anderen greifen die BIHA-Projektmitarbeiter selbst zum Hörer und versuchen persönliche Termine zu vereinbaren, um ihr Angebot vorzustellen zu können. „Gut die Hälfte der Unternehmen können wir am Telefon überzeugen, wie wichtig die Integration von schwerbehinderten Menschen ist und dass ein Besuch von uns Früchte tragen kann“, gibt Otto-Albrecht einen Einblick in den Arbeitsalltag seines Teams. Bei der Akquisition von Unternehmen spielt auch die Mundpropaganda eine wichtige Rolle, ebenso Referententätigkeiten, Teilnahme an Veranstaltungen, Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit. Darüber hinaus hat „BIHA“ einen „Runden Tisch“ ins Leben gerufen. Bei dieser regelmäßig stattfindenden Veranstaltung diskutieren Multiplikatoren aus Politik, Wirtschaft und Gesundheit über neue Ideen und Anregungen zur Integration von schwerbehinderten Menschen.

Ehrgeizige Ziele: Das BIHA-Team (von links, Teambild aus 2010): Manfred Otto-Albrecht, Marlies Kortümm, Ursula Möller und Matthias Gillmann.



Das Konzept kommt bei den Hamburger Unternehmen an. Mehr als 180 Betriebe haben bereits vom BIHA-Angebot konkret profitiert. Die Referenzliste liest sich wie das Who's who der Hamburger Wirtschaft: vom Papierhaus Schacht & Westerich und dem SPIEGEL-Verlag über Hamburg Airport, das Hotel InterContinental und die VELUX GmbH bis hin zur Implico GmbH und dem Autohaus Hugo Pfohe. Und der Erfolg ist messbar. „Während in der Finanz- und Wirtschaftskrise die Anzahl der Kündigungen bei schwerbehinderten Menschen bundesweit gestiegen ist, hat sie in Hamburg abgenommen“, freut sich Manfred Otto-Albrecht.

Daten und Fakten

- Zielgruppe:** Personalentscheider in kleinen und mittelständischen Unternehmen
- Angebot:** Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern
- Ziel:** Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen in Hamburger Wirtschaftsunternehmen
- Kontakt:** Bildungs- und Integrationsfachdienst Hamburg
Manfred Otto-Albrecht,
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg,
Telefon: 040 636462-72,
E-Mail: manfred.otto-albrecht@faw.de,
Internet: www.faw-biha.de



ESF im Dialog 2010: Talk-Runde mit prominenten Gästen (von links) – Rolf Steil (Agentur für Arbeit Hamburg), Julia Wöhlike (Iwan Budnikowsky GmbH & Co. KG), Alexander Bommes (Moderator, NDR), Bernhard Prosch (ehemalige Behörde für Wirtschaft und Arbeit), Sabine Haugg (BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH) und Thomas Schröder-Kamprad (ehemalige Behörde für Schule und Berufsbildung).

Die ESF-Kommunikation

„Damit ist Hamburg beschäftigt!“

Dass der Europäische Sozialfonds vielen Hamburgern zu Ausbildung und Beschäftigung verholfen hat, ist eine Tatsache. Dass sich auch Hamburger Bürgerinnen und Bürger sowie kleine und mittelständische Unternehmer mit dem ESF beschäftigen, mehr über den ESF erfahren und seine vielfältigen Angebote nutzen, ist Ziel der Kommunikation. Zwar ist die Bekanntheit des ESF in den letzten Jahren ständig gestiegen, dennoch gibt es auch bei vielen Projektteilnehmern immer wieder Fragen, die beantwortet werden müssen: Was ist der ESF? Wem nützt er? Was für ESF-Angebote gibt es? Wie werden neue Projekte initiiert?

Kommunikation ist keine Einbahnstraße. Kommunikation ist immer auch ein Dialog. Daher stehen der direkte Kontakt zu wichtigen Zielgruppen, die Präsenz bei Veranstaltungen und Messen, die Etablierung neuer Veranstaltungen und Informationsangebote neben einer breiten Öffentlichkeitsarbeit im Mittelpunkt der Kommunikation des ESF in Hamburg. Hierfür hat die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration als Verwaltungsbehörde des ESF die Federführung. Mit zahlreichen Maßnahmen setzt sie den Wunsch der

EU-Kommission um, dass die Bürgerinnen und Bürger der Hansestadt erfahren, was der ESF für sie leistet.

Zielgruppen im Fokus

Die Zielgruppen des ESF über seine Angebote zu informieren, gehört zu den vordringlichsten Aufgaben der Kommunikation. So wurde beispielsweise für Menschen mit Migrationshintergrund ein Flyer mit einem Überblick über die ESF-Angebote entwickelt. Ebenso für kleine und mittelständische Unternehmen sowie für junge Hamburger. Zielgruppenspezifische Homepages für Unternehmen und Jugendliche ergänzen das Informationsangebot. Sie sind Bestandteil eines neuen Internetauftritts des ESF in Hamburg. Der elektronische Newsletter „ESF-Report“ wird vierteljährlich an rund 1.800 Projektträger, Verbände und Multiplikatoren gesendet, informiert über Schwerpunktthemen, stellt Projekte vor und kündigt Termine an. Außerdem ist der ESF bei vielen Jobbörsen, Ausbildungsmessen und Veranstaltungen der Kammern mit Ansprechpartnern und Informationsmaterial präsent.

Die neue Veranstaltungsreihe „ESF-Roundtable“ soll den Bedarf einzelner Branchen sowie Zielgruppen genauer auslo-

ten und neue Ideen für ESF-Angebote entwickeln. Die ersten Veranstaltungen zu den Clustern „Einzelhandel und Quartiersmanagement“ sowie zu „Gesundheit und Pflege“ haben jeweils rund 20 Vertreter verschiedener Institutionen, Verbände und Unternehmen zusammengeführt. Der intensive Gedankenaustausch bringt nicht nur neue Ansätze für ESF-Projekte, sondern verstärkt auch den Kontakt zu wichtigen Akteuren.

Die jährlich stattfindende Großveranstaltung „ESF im Dialog“ wurde erstmals 2009 durchgeführt. Im Jahr 2010 hieß das Thema der Veranstaltung: „In Hamburg am Start – Europa macht Jugendliche fit für Europa“. Rund 250 Gäste aus Politik, Wirtschaft und diversen Bildungsinstitutionen informierten sich über die Anforderungen der Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt, attraktiven Berufsfeldern sowie über passgenaue ESF-Angebote für Jugendliche. Der „ESF im Dialog“ informierte die Gäste in einer Talkrunde mit namhaften Experten, an den Themenständen und im Gespräch mit ESF-Projektträgern (siehe Bild Seite 24).

Der ESF bekommt ein Gesicht

Kommunikation ist nicht nur Information, sondern auch Emotion. Basis der ESF-Kommunikation ist daher eine Testimonial-Kampagne mit wirklichkeitsnahen Repräsentanten unterschiedlicher ESF-Zielgruppen: Menschen mit Migrationshintergrund, Arbeitsuchende, Alleinerziehende, Jugendliche, kleine und mittelständische Unternehmer oder Frauen in Führungspositionen. Auf Plakaten, in Flyern und Broschüren „geben sie dem ESF ein Gesicht“. Im Mittelpunkt steht der Claim: „Damit ist Hamburg beschäftigt!“. Hamburger können die Motive von Zeit zu Zeit auch in der Stadt auf Plakaten oder im Fahrgastfernsehen des Hamburger Verkehrsverbundes sehen.

Über besonders erfolgreiche ESF-Projekte, Pressekonferenzen und Veranstaltungen des ESF wird regelmäßig in allen Medien – Tageszeitungen, Wochenblättern, Fachmedien, TV, Hörfunk und im Internet – berichtet.



ESF-Site für Jugendliche: www.jugendliche.esf-hamburg.de

Auch kreative Präsentationsformen machen neugierig auf den ESF: Durch den Talent-Wettbewerb „Hamburgstar“ haben junge Hamburger in Schulen, Jugendzentren und Kulturinitiativen erfahren, was der ESF für sie leistet. Oder ein Improvisationstheater: Es sorgte dafür, dass Besucher der Europa-Passagen an einem Tag der Europawoche mal nicht nur ans Shoppen dachten, sondern den ESF-Informationsstand besuchten und sich „mit dem ESF beschäftigten“.



ESF im Dialog	Jährliches Informationsforum des ESF zu einem Themenschwerpunkt
Roundtable	Veranstaltungen für die Zielgruppen des ESF
Broschüren	Flyer für einzelne Zielgruppen, z. B. für Jugendliche, Migranten, Unternehmer und zum ESF allgemein
ESF-Report	Vierteljährlicher Newsletter
Werbung	Plakate, City-Light-Poster, HVV-Fahrgastfernsehen, Werbemittel
Aktionen	Bspw. Talent-Wettbewerb für Jugendliche: „Hamburg sucht den Hamburgstar“
Messeauftritte	Präsenz bei Jobbörsen, Ausbildungsmessen, Kammerversammlungen o. Ä.

Der Kontakt

Wer Fragen zum ESF hat, wendet sich an:

ESF-Referatsleitung

Martin Weber
E-Mail: martin.weber@basfi.hamburg.de

ESF-Erstkontakt

Mandy Lüdtkke
E-Mail: mandy.luedtke@basfi.hamburg.de

ESF-Öffentlichkeitsarbeit

Nora Obenaus, Claudia Hillebrand
E-Mail: esf-pr@basfi.hamburg.de

Wer sich einen Überblick über alle Leistungen und Projekte des ESF in Hamburg verschaffen will, findet Nützliches unter:

ESF-Online

www.esf-hamburg.de
(allgemeine Informationen zum ESF)

jugendliche.esf-hamburg.de
(Informationen für Jugendliche)

unternehmen.esf-hamburg.de
(Informationen für Unternehmen)

www.hamburg.de/basfi
(Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration)

Impressum

Damit ist Hamburg beschäftigt! **Herausgeber:** Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, ESF-Verwaltungsbehörde, Hamburger Straße 47, 22083 Hamburg, Telefon 040 42863-0 **Verantwortlich:** Jürgen Gallenstein **Konzept und Realisation:** fkK – freie kreative Kammer, Hamburg **Text:** Dr. Rolf Hoffmann, Claus Hönig **Redaktion:** Claudia Hillebrand, Nora Obenaus **Herstellung:** Renk Druck- und Medienservice GmbH & Co. KG

4. teilweise überarbeitete Auflage, Hamburg 2012



Europäischer Sozialfonds ESF Damit ist Hamburg beschäftigt!



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!





Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



Hamburg

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration