

Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten

-Pilotprojekt-



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

Anlage zum Projektantrag

01.03.2007 – 30.04. 2008

1 Ausgangslage und Problemstellung

Auf einer Sondersitzung in Lissabon im März des Jahres 2000 hat der Europäische Rat ein Programm verabschiedet, das zum Ziel hat, die EU innerhalb von zehn Jahren zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln. Im Rahmen des globalen Ziels der nachhaltigen Entwicklung will die EU ein Vorbild für den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fortschritt in der Welt sein. Durch diverse politische Maßnahmen soll bis zum Jahr 2010 die Innovationsfähigkeit und Produktivität der EU gesteigert werden. Das Ziel, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen, hängt dabei wesentlich von der Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten ab, die für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen eine erhebliche Verantwortung tragen. Nicht zuletzt die Betonung des Wissens als Grundlage jeder wirtschaftlichen Weiterentwicklung macht deutlich, welchen hohen Stellenwert Bildung, Berufsbildung und lebenslanges Lernen für die Verfolgung der oben genannten Ziele besitzen.

Kompetenzen versetzen dabei Erwerbspersonen in die Lage, sich kontinuierlich neu zu orientieren, sich auf verändernde und neue berufliche Situationen und Anforderungen einzustellen, auf diese zu reagieren und diese vor allem auch zu gestalten. In westlichen Gesellschaften, in denen Erwerbstätigkeit eine zentrale gesellschaftliche Konstante darstellt, ermöglichen in diesem Sinne Kompetenzen dem Einzelnen nicht nur seinen Platz in der Gemeinschaft zu finden, sondern auch aktive soziale Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Während – aus berufspädagogischer Perspektive – der traditionelle Qualifikationsbegriff auf die Passung einer spezifischen Anforderung (einer Tätigkeit) und einer personalen Voraussetzung zu deren Bewältigung rekurriert, verweist der Kompetenzbegriff neben der Handlungsfähigkeit insbesondere auch auf die Handlungsbereitschaft (Selbstorganisationsdisposition) von Individuen. Im Unterschied zum traditionellen Qualifikationsbegriff enthält der Kompetenzbegriff eine stärker Betonung von Selbsttätigkeit, Urteilkraft und Engagement. Die hier kurz angerissene Unterschiedlichkeit von Qualifikation und Kompetenz spiegelt sich auch in den verschiedenen Aneignungsformen dieser wider. So verwundert es nicht, dass sich parallel zur Diskussion um Kompetenzerwerb bzw. Kompetenzentwicklung eine Diskussion über die Vielfalt von Lernmöglichkeiten, insbesondere sog. selbstgesteuertem Lernen und informellem Lernen, entfacht hat. Der Reiz, das Potenzial und die große Herausforderung beim selbstgesteuerten und informellem Lernen liegt in der Ermöglichung von Lerngelegenheiten, die es, in unterschiedlichen Formen auf mehreren Ebenen der Institutionalisierung (betriebliche, überbetrieblich, außerbetriebliche) zu arrangieren gilt.

Seit 1971, dem Gründungsjahr der Euregio Rhein-Waal, wird die deutsch-niederländische Zusammenarbeit in verschiedenen Facetten gefördert. Nach dem Wegfall der EU-Binnengrenzen Anfang der 1990er Jahre entwickelte sich plötzlich ein grenzüberschreitender Wirtschaftsraum und Arbeitsmarkt in der Euregio Rhein-Waal. Die Zahl der Grenzpendler stieg. Im Jahr 2004 pendelten innerhalb der Euregio Rhein-Waal 3.281 Erwerbstätige aus den Niederlanden nach Deutschland und 3.831 Deutsche in die Niederlande¹.

Unterschiede in Gesetzgebung, Sprache, Kultur, Bildung, etc. sind nach wie vor Hindernisse für eine friktionslose grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten sowie des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes insgesamt. Länderspezifische Arbeitsmarktentwicklungen bestimmen selbstverständlich auch das grenzüberschreitende Pendlerverhalten insgesamt. Während in letzten Jahren die Arbeitskräftenachfrage in verschiedenen Branchen in den Niederlanden im Zuge positiver Konjunkturentwicklungen gestiegen ist und beispielsweise in

¹ Vgl. dazu Euregio Rhein-Waal 2007-2013. Gemeinsam stärker: eine europäische Region ohne Grenzen. Kleve 2006, S. 37.

der Baubranche nach FacharbeiterInnen gesucht wird, so hat sich in der Bundesrepublik erst vor kurzem ein leichter Rückgang an Arbeitslosigkeit bemerkbar gemacht.

Wie jüngste empirische Untersuchungen zeigen, gibt es insbesondere in der Bundesrepublik in der Mentalität und grenzüberschreitenden Kompetenz noch erhebliche Widerstände gegenüber dem dargestellten Mobilitätsgedanken. Ergebnisse einer jüngsten Eurobarometerumfrage zeigen, dass die Bundesrepublik Deutschland das einzige der 25 europäischen Länder ist, in der die Mehrheit der BürgerInnen **nicht** glaubt, dass durch eine höhere grenzüberschreitende Mobilität die Arbeitslosigkeit in der EU besser bekämpft werden könnte². Neben der geographischen Mobilität lässt auch die berufliche Mobilität von BürgerInnen der Bundesrepublik zu wünschen übrig. In einer weiteren Eurobarometerumfrage aus dem Jahr 2006 sind nur ca. 20% der deutschen, österreichischen und griechischen ArbeitnehmerInnen bereit, im Laufe ihres Lebens den Beruf zu wechseln – während dies in Dänemark, Schweden, der Tschechischen Republik und Slowenien über 60% sind³.

Die Ergebnisse dieser Studien verweisen darauf, dass der Wert von grenzüberschreitender beruflicher Kompetenz und Mobilität in großen Bevölkerungsteilen noch keine adäquate Verbreitung gefunden hat. Grenzüberschreitende Kompetenz und Mobilität trägt vor allem zur Erhöhung individueller Beschäftigungsfähigkeit bei. Beschäftigte, die in Grenzregionen wohnen, können im Falle des Arbeitgeberwechsels oder einer Arbeitsaufnahme nach Erwerbslosigkeit auf ein deutlich größeres Beschäftigungsangebot zurückgreifen. Gerade in Zeiten, in denen im eigenen Land eine angespannte Arbeitsmarktlage vorherrscht, zahlt sich für BewohnerInnen von Grenzgebieten eine grenzüberschreitende Kompetenz und Mobilität aus. MitarbeiterInnen mit grenzüberschreitender Kompetenz sind in Unternehmen in der Regel polyvalenter einsetzbar als MitarbeiterInnen, die nur in einer Kultur und Sprache bewandert sind. Letztlich profitieren natürlich auch Regionen von der grenzüberschreitenden Kompetenz ihrer EinwohnerInnen, die nicht nur – aber vor allem auch – in Zeiten angespannter Arbeitsmarktlagen Arbeitslosigkeit und damit Kosten der Solidargemeinschaft verhindern.

Mit dem Pilotprojekt „Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten“ soll die hier kurz angerissene Situation eine nachhaltige Verbesserung erfahren. Dieses Ziel wird auf verschiedenen Ebenen erreicht. Auf Ebene der Individuen, der Organisationen sowie der Politik werden Instrumente entwickelt, die zur Sensibilisierung, Aktivierung und Mobilität von Personen zum grenzüberschreitenden Arbeiten und Lernen beitragen.

Mit dem Pilotprojekt „Grenzüberschreitend Lernen und Arbeiten“ werden neue Aspekte auf dem Gebiet der Berufsbildung und des Arbeitsmarkts angesprochen und die Möglichkeiten ausgelotet, die sie bieten. Das Projekt

- generiert Informationen zu Fragen über grenzüberschreitende Anerkennung von Berufsabschlusszeugnissen, Qualifikationen und Kompetenzen;
- fördert die grenzüberschreitende Mobilität durch kombinierte Lern-/Arbeits-Programme;
- fördert die Zusammenarbeit zwischen staatlichen Organen, Einrichtungen und Organisationen beiderseits der Grenze, die sich mit grenzüberschreitender Mobilität beschäftigen oder daran interessiert sind;
- versieht beide Seiten, die niederländische wie die nordrhein-westfälische, mit Empfehlungen, um die Zusammenarbeit weiter auszubauen sowie eine bessere gegenseitige Abstimmung bei Maßnahmen zu realisieren, die den grenzüberschreitenden Verkehr po-

² Vgl. dazu: Spezial Eurobarometer 254. Der Binnenmarkt. 2006, S. 23

³ Vgl. dazu Burkhart Sellin: EQR – Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und Rates, Bewertung und Fragen im Zusammenhang mit seiner Anwendung. In: bwp@ Nr. 11 2006

sitiv beeinflussen, und gibt Empfehlungen für die Beseitigung von Hindernissen, die die grenzübergreifende Mobilität nachteilig beeinflussen;

- unterstützt die Beteiligten in der Bildungslandschaft und bereitet sie auf die Nutzung von Instrumenten vor, die die grenzüberschreitende Mobilität auf ein qualitativ höheres Niveau bringen.

In diesem Konzept nimmt die Anerkennung von formal oder nicht formal bzw. informell erworbenen Kompetenzen einen wichtigen Platz ein. Gerade aus dem Blickwinkel grenzüberschreitenden Lernens und Arbeitens ist dies für die Euregio Rhein-Waal eine zusätzliche Dimension des Projekts. Das im Projekt generierte Wissen wird anderen Grenzregionen zur Verfügung gestellt.

Nach Auskunft sowohl deutscher als auch niederländischer Arbeitsmarkt- und BerufsbildungsexpertInnen zeichnen sich derzeit insbesondere im Bausektor interessante Entwicklungen ab. Auf niederländischer Seite der Grenze gibt es eine starke Zunahme der Beschäftigung auf dem Bau, doch es fehlt häufig an ausreichend gut ausgebildetem Personal. Deutlich sichtbar ist der Fachkräftemangel insbesondere auf Niveau 2 und bei Vorarbeitern. Im deutschen Bausektor gibt es zurzeit ein Überangebot an qualifizierten Arbeitssuchenden. In der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation ist es für qualifizierte Arbeitskräfte fast unmöglich, nach der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis in dem Beruf, den sie erlernt haben, zu wechseln. Die Folge ist, dass viele Deutsche unmittelbar nach ihrer Ausbildung arbeitslos werden. Für das Pilotprojekt *Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten* bietet diese Disparität auf dem euregionalen Arbeitsmarkt für Fachkräfte im Bausektor eine interessante Perspektive.

Neben dem Bausektor wird auch im Wirtschaftszweig Gesundheitswirtschaft mit Hilfe von arbeitsplatznahen Ausbildungsprogrammen konkrete Arbeitsmobilität und Weiterbildung organisiert. Im Bereich der Gesundheitswirtschaft für Menschen mit einer geistigen Behinderung haben erste orientierende Gespräche stattgefunden; dabei wurde deutlich, dass in diesem Bereich seit einiger Zeit eine Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Einrichtungen innerhalb der Erstausbildungen besteht. Als Folge der sich schnell verändernden Struktur im Bereich dieses Sektors (ambulante und stationäre Fürsorge und Begleitung) verändern sich auch die Qualifikationsanforderungen der ArbeitnehmerInnen sehr rasant. Außerdem gibt es in diesem Bereich eine hohe Fluktuation der Belegschaften sowie relativ hohe Ausfallzeiten aufgrund der schweren Arbeitsbedingungen.

Darum ist es in diesem Sektor sehr wichtig, dass die in ihm tätigen ArbeitnehmerInnen praxisnahe Weiterbildungsmaßnahmen erhalten, so dass eine ausreichende Versorgung von Menschen mit einer geistigen Behinderung auch in Zukunft gewährleistet werden kann.

Aufgrund der gleichartigen Trends auf beiden Seiten der Grenze in diesem Bereich bietet es sich an, diese Schulungsmaßnahmen in einen grenzüberschreitenden Kontext zu bringen. Die bisherigen Erfahrungen im Weiterbildungsbereich sind vielversprechend.

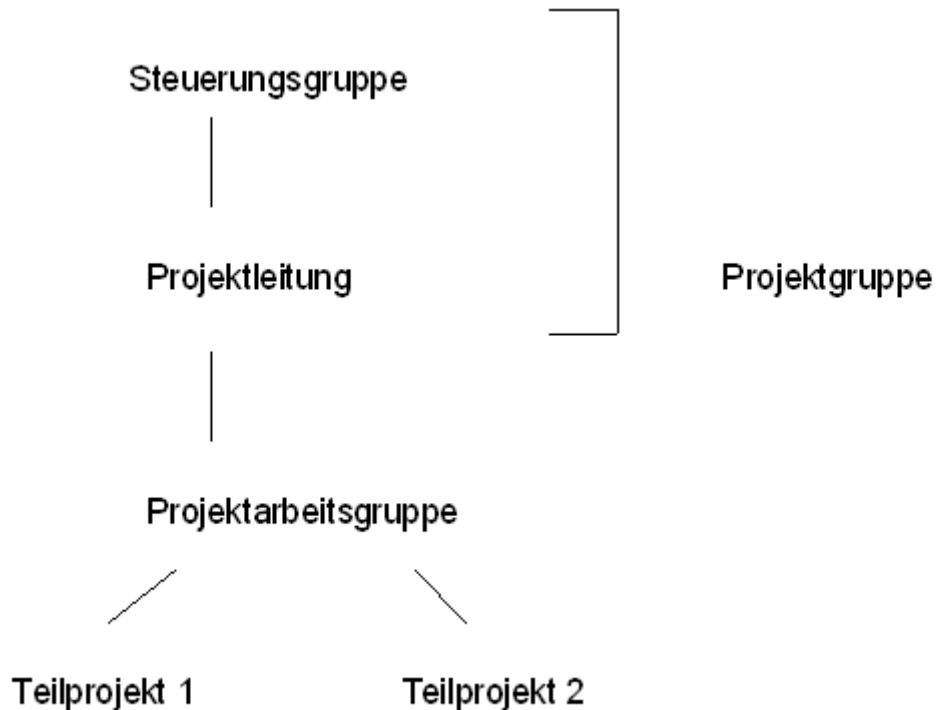
Ein Teil des Projektes richtet sich auf die Entwicklung und den Austausch von Wissen sowie den weiteren Ausbau der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens. Ein weiteres Teilprojekt bezieht sich auf den Austausch von 100 Arbeitnehmern und/oder Arbeitssuchenden, vorzugsweise aus den Bereichen Bau und soziale Dienstleistungen, wobei die Feststellung der vorhandenen Kompetenzen bei den Bewerbern zu einem festen Bestandteil der Projektaktivitäten gehört.

2 Projektstruktur

Projekträger des Projektes „Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten“ ist die Euregio-Rhein-Waal. Projektpartner ist:

- Regionaal Opleidingen Centrum (ROC) Nijmegen

Die Struktur Projektes gliedert sich in folgende Organisationseinheiten.



Es wird eine Steuerungsgruppe gebildet, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Ministerien angehören. Die Steuerungsgruppe führt Regie über das Pilotprojekt, sorgt für die Koordination und greift erforderlichenfalls steuernd ein. Sie setzt eine Projektgruppe ein.

Der Euregio Rhein-Waal obliegt die Projektleitung. Sie ist verantwortlich für die organisatorische und inhaltliche Betreuung und Abwicklung des Projektes; u.a.

- erstellt sie mit Unterstützung der Projektgruppe einen Projektplan,
- sorgt für die Durchführung des Projektes und
- verantwortet dieses,
- sorgt damit auch für die Durchführung der Teilprojekte,
- organisiert und moderiert u. a. die NRW-NL Arbeitsgruppe (BALL)/ExpertInnenrat,
- entscheidet über die von der Projektgruppe vorgeschlagenen Mitglieder für den ExpertInnenrat,
- lädt zu den ExpertInnenentreffen ein und
- moderiert die ExpertInnensitzungen und
- berichtet regelmäßig in geeigneter Form der Steuerungsgruppe über den Fortgang des Pilotprojektes.

Mitglieder der Projektgruppe sind neben den Mitgliedern der Steuerungsgruppe und der Projektleitung/Projektträger, ein(e) VertreterIn des ROC Nijmegen. Fakultativ hinzugezogen werden weitere Projektbeteiligte. Die Projektgruppe schlägt der Projektleitung die Mitglieder für einen ExpertInnenrat vor. Sie begleitet, berät und unterstützt durch ihre Kontakte das Pilotprojekt. Die Projektgruppe ist Mitglied im ExpertInnenrat.

Die Projektarbeitsgruppe setzt sich neben der Projektleitung aus Vertretern des ROC Nijmegen sowie einem oder mehreren fachlichen VertreterInnen zusammen. Die Projektarbeitsgruppe koordiniert die beiden Teilprojekte und wird durch die Projektleitung geleitet.

Teilprojekt I sorgt für die grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten in der Bauwirtschaft und Gesundheitswirtschaft, indem Personen akquiriert werden sowie für eine grenzüberschreitende Mobilität qualifiziert werden. Beteiligte in Teilprojekt I sind neben der Projektleitung der Euregio Rhein-Waal das ROC Nijmegen, die Regionalagentur NiederRhein, die Berufsbildungszentren des Baugewerbes e.V. (BZB Krefeld), der Landschaftsverband Rheinland sowie die Stichting Dicherbij. Die Projektleitung benennt eine/n für das Teilprojekt fachlich verantwortliche/n LeiterIn.

Teilprojekt II erstellt flankierende Instrumente für Teilprojekt I, die eine Nachhaltigkeit und hohe Qualität der Kompetenzvermittlung sicherstellen. Darüber hinaus wird Teilprojekt II eine Evaluation der Aktivitäten von Teilprojekt I durchführen. Die Projektleitung benennt eine/n für das Teilprojekt fachlich verantwortliche/n LeiterIn. Projektbeteiligte werden nach Bedarf hinzugezogen.

Das Projekt nimmt seine Arbeit am 01.03.2007 auf und endet am 30.04.2008.

3 Projektaktivitäten

Teilprojekt 1

Ausgangspunkt in Teilprojekt 1 ist die Identifizierung, Gewinnung und Ansprache entscheidender Multiplikatoren für das Projektziel. Teilprojekt 1 übernimmt anschließend die Ansprache und Akquise von Personen, die grenzüberschreitend mobilisiert werden sollen sowie auch die Koordination, Entwicklung und Durchführung nachhaltiger Qualifizierungsbausteine als auch die Vermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen. Die geschieht in zwei verschiedenen Branchen, einerseits in der Bauwirtschaft, eine Branchen, die aufgrund hoher körperlicher Belastung immer noch eine Männerdomäne ist, sowie in der Gesundheitswirtschaft, in der die Zahl der beschäftigten Frauen, höher ist als der Männer. Während einerseits in diesem Teilprojekt das Ziel der grenzüberschreitenden Vermittlung in Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitskräften im Vordergrund steht, so ist dies im Rahmen dieses Modellprojekts als ein Vehikel zu betrachten, um nachhaltige und transferfähige Instrumente und Erfahrungen zu sammeln und zu entwickeln, die über die Dauer der Projektlaufzeit hinaus Gültigkeit und Qualität besitzen – und von verschiedenen Akteuren weiterhin Anwendung finden.

Teilprojekt 2

In diesem Teilprojekt werden konkrete Produkte erarbeitet, die primär in Teilprojekt 1 eingesetzt werden sollen aber auch über den Projekthorizont hinaus grenzüberschreitende Mobilität auch in anderen Branchen und Grenzregionen optimieren helfen.

Darüber hinaus evaluiert Teilprojekt 2 die Prozesse in Teilprojekt 1. Fragen, ob die Vorgehensweise und Phasierung der einzelnen Projektschritte gut aufeinander abgestimmt sind, wie die TeilnehmerInnen die Instrumente und Betreuung wahrnehmen, was zukünftig an ggf. ordnungspolitischen Revisionen und Neuerungen stattfinden sollte, ist zu beantworten. Wir gehen davon aus, dass sich spezifische Frage- und Problemstellung teilweise auch erst im Verlauf des Projekt ergeben. Neben der Analyse, Identifizierung und Beschreibung von Problembereichen, Erfolgs- und Misserfolgsk Faktoren, steht die Formulierung von Vorschlägen zur Beseitigung von Hindernissen in der Praxis grenzüberschreitenden Arbeitens und Lernens im Vordergrund.

Aktivitätenplan

Der folgende Aktivitätenplan verweist auf den Zeit- und Arbeitsplan (ZuA) im Projekt mit einem höheren Detaillierungsgrad. Vor allem erklärungsbedürftige Aspekte des ZuA werden im Folgendem erläutert. Für die Bauwirtschaft lässt sich das Vorgehen, aufgrund bestehender Erfahrungen, Netzwerke und Vorarbeiten zum jetzigen Zeitpunkt schon sehr genau beschreiben.

Teilprojekt 1

1.1 Ansprache und Akquise von Personen

Um das Ziel der Akquise von zu mobilisierenden Beschäftigten zu erreichen, werden Gespräche mit den Leitern der Arbeitsagenturen Wesel und Duisburg, sowie mit den ARGEN Wesel, Kleve und mit der Optionskommune geführt. Zu diesen Gesprächen wird neben den im ZuA benannten Akteuren jeweils ein niederländischer Arbeitgeber der Baubranche teilnehmen, um die Bedarfsituation zu unterstreichen. Zusätzlich werden vom BZB alle ehemaligen Gesellen der letzten Jahre angeschrieben und auf das Angebot des grenzüberschreitenden Lernens und Arbeitens aufmerksam gemacht. Schließlich wird auf einer Arbeitsplatzbörse in Emmerich auf das Angebot des Projekts aufmerksam gemacht.

1.2 Qualifizierung der Teilnehmer in BZB in Sprache und Kultur

Dem Projektträger liegt derzeit ein Angebot vor, in dem eine Handreichung mit den 4 Themenschwerpunkten landeskundliche Aspekte der Niederlande, die niederländische Sprache, interkulturelle Aspekte und sowie der Arbeits- und Bildungsmarkt die Basis bilden. Der Kurs selbst wird sehr praxis- und handlungsorientiert angelegt sein, mit Elementen wie Rollenspiele, Gruppenarbeit, Metaplan, Internet-Recherchen am PC etc., die die Teilnehmer(innen) aktiv in das Kursgeschehen einbeziehen, ein klassischer Frontalunterricht soll weitgehend vermieden werden. Das Schulungsmaterial wie auch das Kursprogramm sind so konzipiert, dass sie sich für weitere interkulturelle Qualifizierungskurse mit derselben bzw. ähnlichen Zielgruppen nutzen lassen. Endprodukt des hier skizzierten Moduls wird ein komplettes Schulungsmodul sein.

1.3 Qualifizierung der Personen im BZB Technik.

In den Berufsbildungszentren des Baugewerbes e.V. (BZB) in Krefeld und Wesel sollen folgende technische Qualifizierungsaktivitäten stattfinden:

- 1.3.1 Erstes Assessment zur Feststellung der Motivation und der Vorgeschichte der Teilnehmer.

- 1.3.2 „Auffrischen der Fachkenntnisse“ durch praktische Arbeitsaufgaben in der Werkstatt, damit die Teilnehmer den Anforderungen der Arbeit auf der Baustelle auf dem Niveau Facharbeiter (2-jährig) oder Geselle (3-jährig) gerecht werden.
- 1.3.3 Vermittlung von Wissen über Arbeiten und Arbeitskultur auf niederländischen Baustellen durch praktische Tätigkeit in typisch niederländischen Bautechniken
- 1.3.4 Orientierung auf niederländischen Baustellen durch Besichtigungen

Diese Qualifizierung dauert ca. ein bis zwei Monate und ist abhängig von der individuellen Fachkompetenz und Länge der Erwerbslosigkeit der TeilnehmerInnen. In diese Periode wird auch die Qualifizierung 1.2 absolviert. Zu Beginn der Qualifizierung erfolgt das praktische Assessment in einem der niederländischen Ausbildungsstätten für das Baugewerbe. Dieses Assessment bestimmt Länge und Inhalt des individuellen Teils von 1.3.2. Nach Abschluss der Qualifizierung 1.3 soll die Arbeitsaufnahme in einem niederländischen Unternehmen erfolgen sowie eine qualifizierende Weiterbildung (siehe 1.4.2).

1.4 Qualifizierung der Personen im ROC (Regionaal Opleidings Centrum)

Die Qualifizierung im ROC wird für den praktischen Teil in den Niederländischen überbetrieblichen Ausbildungsstätten abgehalten und für die Theorie in dem ROC. Alles geschieht unter Regie des ROC's

Die Qualifizierung beinhaltet:

- 1.4.1 Ein dreitägiges praktisches Assessment, wobei an Hand von technischen Aufgaben das Niveau der Fachkompetenzen der Personen festgestellt werden soll. Dieses Assessment führt zu einem individuellen Gutachten das wichtig ist für die Qualifizierung 1.3 im BZB
- 1.4.2 Nach der Qualifizierung 1.3 werden die Personen von einer der niederländischen Ausbildungsstätten eingestellt. Es beginnt die Ausbildung in dualer Form. Diese führt zuerst zu einem Abschluss auf Niveau 2 (der niederländische Facharbeiterbrief) und anschließend zu dem Fachdiplom auf Niveau 3. Es wird von Fundeon angestrebt, dass Personen mit einem Gesellenbrief sobald wie möglich den niederländischen Facharbeiterbrief bekommen, damit diese noch im Jahr 2007 mit der Weiterbildung anfangen können. Die Ausbildung beinhaltet nebst praktischen Arbeitsaufgaben auf der Baustelle einen Tag theoretischen Unterricht pro Woche durchgeführt vom ROC. Die Ausbildung Niveau 3 dauert in der Praxis zwei Jahre.

Teilprojekt 1 (Gesundheitswesen/Behindertenhilfe)

Das Ziel des Vorhabens in dieser Branche besteht darin, Beschäftigte – ca. 50 Personen – über grenzüberschreitende berufliche Möglichkeiten und Perspektiven aufzuklären, zu sensibilisieren und motivieren. Grenzüberschreitende Arbeitsaufenthalte im Nachbarland bilden dabei einen Schwerpunkt des Vorhabens. Über Lernen im Prozess der Arbeit wird den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vermittelt, welche Arbeitsaufgaben, Berufsinhalte, Ausbildungen und Kompetenzen für die Berufsausübung im Nachbarland relevant sind. Um auf dieses implizite Lernen vorzubereiten und die erfahrenen Inhalten zu reflektieren, wird der grenzüberschreitende Arbeitskräfteaustausch jeweils über eine vor- und nachbereitende Veranstaltung flankiert. Mithilfe von Fragebögen, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der ersten Veranstaltung ausgehändigt werden, soll eine intensive individuelle Auseinandersetzung über grenzüberschreitendes Arbeiten initiiert werden. Gegenstand der Fragebögen sind Erwartungen, Urteile, Einschätzungen und offene Fragen über grenzüberschreitendes Arbeiten. Auf der Abschlussveranstaltung werden die Ergebnisse der ausgewerteten Fragebögen präsentiert, gemeinsam mit den Teilnehmern diskutiert und ursprünglich offene Fragen beantwortet.

1.1 Ansprache und Akquise von Personen

In Kooperation mit dem Landschaftsverband Rheinland sowie dem niederländischen Pendant Dicherterbij werden in grenznahen Einrichtungen Führungskräfte als Multiplikatoren zur Teilnehmerakquise angesprochen und in Kontakt mit dem Vorhaben gebracht. Nach Vorgesprächen mit den beiden Organisationen, ist es organisatorisch am sinnvollsten, gesamte Teams von Beschäftigten in den Austausch miteinzubeziehen.

1.2 Veranstaltung zur Vorbereitung des grenzüberschreitenden Arbeitskräfteaustauschs (September 2007)

Mit dieser Veranstaltung werden Teilnehmer auf den grenzüberschreitenden Arbeitskräfteaustausch vorbereitet. Grundlagen über die Arbeitsorganisation und -abläufe im jeweiligen Nachbarland werden vermittelt. Mit Experten werden in Workshops spezifische Themen und Fragestellungen gemeinsam erörtert.

1.3 Arbeitskräfteaustausch (Oktober/November 2007)

Der Arbeitskräfteaustausch erfolgt freiwillig auf Initiative der Teilnehmer in Koordination mit den genannten Organisationen.

Da lebenslanges Lernen nur nachhaltig stattfinden kann, wenn eine individuelle Lernabsicht und -motivation vorliegt, obliegt auch die Entscheidung, wie lange jeder Beschäftigte im Nachbarland mitarbeiten wird, den Teilnehmer selbst – mindestens jedoch einen vollständigen Arbeitstag. Zu prüfen ist, ob auf deutscher Seite eine Freistellung nach dem Bildungsurlaubsgesetz für den Arbeitskräfteaustausch erfolgen kann.

1.4 Abschlussveranstaltung (November/Dezember 2007)

Ziel dieser Veranstaltung ist es, die im Nachbarland gemachten Erfahrungen auszutauschen, einzuordnen und aus einer – nicht nur individuell erlebten Perspektive – zu verstehen sowie natürlich auch den Dialog zwischen den Beschäftigten aus beiden Ländern zu intensivieren und Antworten auf ursprünglich gestellte Fragen zu geben. Resultat dieser Veranstaltung sollen Hinweise und Empfehlungen sein, zur Stimulierung der grenzüberschreitenden Mobilität.

Teilprojekt 2

2.1 Analyse auf Basis von Monitoring und Auswertung Projekte Betriebszweige A und B

Die Evaluierung der beiden Teilprojekte dient der Arbeitsgruppe BALL/ExpertInnenrat als Input, um resultierend daraus Grundlagen zur Entwicklung einer dauerhaften Struktur für ein grenzüberschreitendes lebenslanges Lernen zu entwickeln.

2.2 Erfassung und Vergleich von berufsspezifischen Fachinhalte und -kompetenzen

Inhalte, Kompetenzen und Berufsbezeichnungen der wichtigsten Bauberufe werden erfasst. Dabei werden FachexpertInnen feststellen, inwieweit die Ausbildungsordnungen, die jeweiligen Programme, sowie das Niveau der Prüfungen es zulassen, die Berufsabschlüsse gleich zustellen, und im Falle von Defiziten beschreiben, welche zusätzliche Kompetenzen noch vermittelt werden müssen, damit das Fachdiplom des Nachbarlandes auf dem vergleichbaren Niveau erworben werden kann. Dieser Prozess soll dazu führen, dass klare Richtlinien für eine „Bi-Diplomierung“ entstehen.

2.3 Entwicklung eines Sprach- und Kulturmoduls

s.o. 1.2

2.4 Zusammenstellung branchenspezifischer Begriffe und anschließende Übersetzung

Für beide Branchen wird ein Wörterbuch, das die wichtigsten Begriffe und Begrifflichkeiten im grenzüberschreitenden Verkehr enthält und das während der Laufzeit des Projektes fortlaufend erweitert und aktualisiert wird, erstellt.

2.5 Anpassung der branchenspezifischen EVC für deutsche ArbeitnehmerInnen

Die Richtlinien die unter 2.2 entstehen, werden während der Projektperiode mit großer Sorgfalt von Begleitern des ROC's unter Aufsicht eines Beraters von Fundeon in einem EVC angewandt werden. Dieses Verfahren wird dokumentiert und ausgewertet werden. Diese Prozedur soll in Zukunft zu einem schnelleren Verfahren der Bi-Diplomierung führen.

4 Produkte und Ergebnisse

Teilprojekt 1

- **Austausch** von 100 Arbeitssuchenden oder Arbeitnehmern/Innen der Sektoren Bau und Gesundheitswirtschaft, die an den verschiedenen Formen von grenzüberschreitenden Arbeiten und Lernen teilnehmen. Nach Möglichkeit soll den TeilnehmernInnen, die arbeitssuchend sind, nach Ende des Projektes ein Arbeitsvertrag angeboten werden. Dem Austausch geht eine intensive Akquisition voran, für den Bausektor von Januar – März, für die Gesundheitswirtschaft Februar – April.
- Zur Unterstützung des Austausches im Baubereich werden folgende **Schulungsaktivitäten** ausgeführt:
 - ein 1-wöchiges auf den Bausektor abgestimmtes Sprach- und Kulturtraining, das 3-mal stattfinden wird;
 - eine vorbereitende technische Schulung, um an das Niveau des Nachbarlandes herangeführt zu werden. Auch diese Schulung wird 3-mal durchgeführt;
 - Training on the job im Nachbarland, gerichtet auf das Erreichen des Niveaus 3; dieses Training wird individuell auf den Teilnehmer abgestimmt sein.
- Zur Unterstützung des Austausches im Bereich Gesundheitswirtschaft werden folgende Schulungsaktivitäten ausgeführt:
 - ein 1-wöchiges auf die Gesundheitswirtschaft ausgerichtete Sprach- und Kulturtraining, das 2-mal stattfinden wird;
 - eine Schulung, die Einblicke in die Neuerungen der Betriebsführung sowie der Gesundheitswirtschaft des Nachbarlandes gewährt. Ein individuelles Praktikum schließt sich an.

Teilprojekt 2

- Zur Unterstützung der Aktivitäten des Teilprojektes 1 wird eine **vergleichende Analyse** der Qualifikationsstrukturen der Berufe innerhalb der beiden Berufszweige des Austausches gemacht mit dem Ziel, dass die Kompetenzen der

Teilnehmer im Nachbarland zertifiziert werden können. Dieser Vergleich wird als Printpublikation und in digitaler Form zur Verfügung stehen.

- Zur Unterstützung der Aktivitäten des Teilprojektes 1 wird ein **Modul Sprach- und Kulturtraining**. Ziel ist es dabei, dass auf beide Berufszweige angewandt werden kann, Basiskenntnisse in Sprache und Kultur des Nachbarlandes zu erlernen. Während der Laufzeit des Projektes wird dieses Training insgesamt 5mal durchgeführt. Nach Ablauf des Projektes steht das Konzept und die Ausarbeitung schriftlich und digital zur Verfügung.
- Zur Unterstützung der branchenspezifischen Schulungsaktivitäten des Teilprojektes 1 werden für beide Berufszweige erklärende **Wörterlisten** entwickelt, die dem besseren Verständnis der Arbeitnehmer aus beiden Ländern untereinander dienen. Es handelt sich hierbei nicht allein um die Übersetzung von Fachbegriffen, sondern auch Erläuterungen zu den Unterschieden, die in der Praxis bzw. bei der Ausführung der Tätigkeiten innerhalb der beiden Berufszweige bestehen. Hier wären beispielsweise die Unterschiede, die aufgrund der unterschiedlichen Gesetzgebung und unterschiedlicher technischer Vorschriften bestehen, zu nennen. Diese Wörterlisten werden bei den Schulungsaktivitäten genutzt, aber auch angepasst. Am Ende des Projektes stehen jene dann digital und in Papierform zur Verfügung.
- Zur Unterstützung der Vermittlung und zur Vorbereitung der Schulungsaktivitäten werden bereits bestehende **EVC-Prozesse** an die Bedürfnisse der Teilnehmer des Nachbarlandes angepasst. Diese Prozesse werden in Protokollen festgelegt und in der Laufzeit des Projektes getestet werden. Ihre Ergebnisse werden in der Analyse unter h) wiedergegeben.
- Zur Unterstützung der Zwischenberichtserstattung und des Endberichtes liefert das Teilprojekt 2 **vier Teilanalysen**, in denen der Fortschritt des Austausches beider Branchen beschrieben und evaluiert wird.
- Zur Unterstützung der Zwischenberichtserstattung und des Endberichtes liefert das Teilprojekt 2 **zwei Berichte**, in denen die Erfolgs- und Mißerfolgskriterien beim grenzüberschreitenden Lernen und Arbeiten identifiziert werden.

Projektarbeitsgruppe

- **Zwei Sitzungen** des ExpertInnenrates, in denen mit ExpertInnen beider Länder die Zwischenergebnisse des Projektes diskutiert werden. Diese Sitzungen finden im April und November statt. Der ExpertInnenrat bildet die NL-NRW-Arbeitsgruppe (Bilateraler Austausch Lebenslanges Lernen/BALL) unter der moderierenden Leitung der Projektleitung, die den konkreten Auftrag hat, bis Projektende die Bedingungen für eine zugängliche euregionale Infrastruktur für lebenslanges Lernen zu schaffen, die auf Nachhaltigkeit angelegt ist. Dieser Auftrag umfasst mindestens
 - die Ermittlung und Definition von Übereinstimmungen und Unterschieden in der Strategie zur Realisierung einer Infrastruktur für lebenslanges Lernen,
 - die Ermittlung von Problempunkten mit Blick auf die Zugänglichkeit zum und den ungehinderten Austausch des Arbeitsmarktes (Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen, der Vergleichbarkeit und Anerkennung von Zeugnissen usw.),
 - Aufzeigung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Anschlussfähigkeit und Vergleichbarkeit zwischen beiden Strukturen,

- Erstellung eines Aktions- und Stufenplans, der zur Realisierung einer zugänglichen euregionalen Infrastruktur für lebenslanges Lernen beiträgt.
- Auf **zwei Konferenzen** werden die Resultate der Analyse der Erfolgs- und Misserfolgskriterien des grenzüberschreitenden Lernens und Arbeitens präsentiert. Zielgruppe dieser Konferenzen sind Wirtschaft, Schulungsinstituten sowie Intermediäre aus dem deutsch-niederländischen Grenzgebiet. Man kann erwägen, die zweite Konferenz auf ein europaweites Publikum zu erweitern. Die Konferenzen finden im Juni und Dezember statt.
- **Zwischenberichte**; basierend auf den Dokumenten (h und i), die in Teilprojekt 2 entwickelt wurden.
- **Ein Abschlussbericht**; basierend auf den Zwischenberichten wird ein Abschlussbericht erstellt, der den Verlauf, die Resultate sowie die Analyse der Erfolgs- und Misserfolgskriterien sowie die Hemmnisse, die beim grenzüberschreitenden Lernen und Arbeiten bestehen, enthält; des weiteren finden sich in ihm Empfehlungen für ein intensiveres grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten.

5 Nachhaltigkeit und Transfer

Mit diesem Pilotprojekt wird angestrebt, dem Aspekt der Nachhaltigkeit auf mehreren Ebenen genüge zu leisten.

Auf der Ebene der **TeilnehmerInnen** soll die grenzüberschreitende Qualifizierung sowie die Vermittlung in Arbeit über die Projektlaufzeit hinaus Bestand haben. Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden auf niederländischer wie auf deutscher Seite erhöht. Das Selbstwertgefühl wird gestärkt, in dem ein Bewusstsein über vorhandene Kompetenzen geweckt wird.

Auf der Ebene der **involvierten AkteurInnen und Organisationen** werden über kommunikative Prozesse Netzwerke auf- und ausgebaut sowie stabilisiert. Die Kooperationsfähigkeiten erhöht. Die zukünftige Zusammenarbeit wird reibungsärmer funktionieren. Die zu entwickelnden Instrumente werden über die Projektlaufzeit hinaus bestehen und eine Unterstützung bei grenzüberschreitenden Qualifizierungs- und Vermittlungstätigkeiten leisten.

Die **breite Öffentlichkeit sowie AkteurInnen und Organisationen aus anderen Regionen** werden vermittels der zwei geplanten Konferenzen über das Projekt und seine Ergebnisse und Erfahrungen in Kenntnis gesetzt. Die erstellten Produkte werden kostenfrei verfügbar sein und können bei Interesse zugestellt werden. Verschiedene Formen von Öffentlichkeitsarbeit flankieren die Unterstützung des Bekanntheitsgrades dieses Vorhabens.

Die Ungleichgewichtigkeit bezüglich der deutschen und niederländischen Finanzierung beruht einerseits auf dem höheren ökonomischen Nutzen, den die deutsche Seite aus dem Projekt im Bereich der Bauwirtschaft zieht, andererseits aber auch darauf, dass die Infrastruktur zum lebenslangen Lernen, die auf niederländischer Seite derzeit weiter entwickelt ist, grenzüberschreitend auf das ganze Grenzgebiet der Euregio Rhein-Waal übertragen werden kann.

6 Der Antragsteller

Die Euregio Rhein-Waal ist Antragsteller und Zuwendungsempfänger für das Projekt „Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten“.

Die zentrale Zielsetzung der Euregio Rhein-Waal, eines in den siebziger Jahren von lokalen Behörden und Kammern gegründeten Städte- und Gemeindenverbundes, war und ist die Förderung und Umsetzung grenzüberschreitender Kooperationen auf lokaler und regionaler Ebene.

Seit den Anfängen hat sich die Euregio Rhein-Waal zu einem grenzüberschreitenden Zweckverband mit mehr als 50 Mitgliedern entwickelt. Ca. 3,7 Millionen Menschen leben, lernen und arbeiten innerhalb des Arbeitsgebietes auf einer Fläche von 8.446 km².

Dass es interessant sein kann, im Nachbarland zu arbeiten, zu lernen und zu leben, entdeckten die BürgerInnen in der Euregio Rhein-Waal nach dem Wegfall der Grenzen in den 90-iger Jahren bis heute immer häufiger. Die individuellen Chancen und Möglichkeiten, die die Öffnung der Grenzen bietet, erkennen und nutzen die Bürger vermehrt. Allerdings werden durch diese Freiheit auch die Unterschiede in Gesetzgebung, Sprache und Kultur offenkundiger.

Genau hier setzt die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik der Euregio Rhein-Waal als öffentlich rechtlicher Zweckverband an.

Neben bürgernahen Aktivitäten wie der Sprechstunde für GrenzpendlerInnen, die zweimal monatlich Renten-, Steuer-, und Sozialversicherungsexperten aus Deutschland und den Niederlanden an einen Tisch bringt, um Rat suchenden Arbeitnehmern ohne lange Umwege Auskunft zu geben, werden über 40 Projekte mit der Zielsetzung, einen euregionalen Arbeits- und Bildungsmarkt zu schaffen, durchgeführt. An der Verwirklichung dieses Ziels arbeiten u.a. Universitäten, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, die Arbeitsverwaltungen sowie Bildungsträger und berufsbildende Schulen diesseits und jenseits der Grenze mit.

Neben dem Einsatz regionaler Mittel werden vor allem Gelder der grenzüberschreitenden europäischen Förderinitiativen INTERREG IIIA und EURES (European Employment Service) verwandt. Außerdem ist die Euregio als EUROPE DIRECT-INFOPUNKT der EU-Kommission Anlaufstelle für Bürger, die sich über Europa informieren möchten.

Das Fördervolumen für das Gesamtpaket dieser Maßnahmen beläuft sich für den Zeitraum 2000 – 2008 auf ca. 7 Mio. €.

Die Euregio Rhein-Waal sorgt in Abstimmung mit der Steuerungsgruppe für die regionale und nationale Veröffentlichung und Bekanntmachung der (Zwischen-)ergebnisse des Projektes, für die finanzielle Abwicklung, die rechtmäßige Verwendung der Mittel sowie für die korrekte Abrechnung mit den Geldgebern/Ministerien.