

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Vorlagen-Nr.:

**V/0062/2014**

Auskunft erteilt:

Herr Bierstedt

Ruf:

60918-300

E-Mail:

Bierstedt@stadt-muenster.de

Datum:

23.01.2014

Betrifft

Organisation der arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen bei der Stadt Münster

Beratungsfolge

|            |                                                          |              |
|------------|----------------------------------------------------------|--------------|
| 11.03.2014 | Ausschuss für Schule und Weiterbildung                   | Vorberatung  |
| 25.03.2014 | Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung                | Vorberatung  |
| 26.03.2014 | Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Arbeitsförderung  | Vorberatung  |
| 01.04.2014 | Ausschuss für Finanzen, Beteiligungen und Liegenschaften | Vorberatung  |
| 02.04.2014 | Hauptausschuss                                           | Vorberatung  |
| 02.04.2014 | Rat                                                      | Entscheidung |

**Beschlussvorschlag:**

I. Sachentscheidung:

1. Der Rat stimmt der Konzeption zum Übergang von Maßnahmen aus dem Projektbereich der Volkshochschule, soweit sie den aktivierenden und stabilisierenden Teil betreffen, in das Jobcenter zu.
2. Der Rat der Stadt Münster stimmt den mit der Selbstvornahme der aktivierenden und stabilisierenden Maßnahmen für erwerbsfähige Leistungsberechtigte des Rechtskreises des SGB II verfolgten Zielen des Jobcenters zu.

II. Finanzielle Auswirkungen:

Durch die Umsetzung der Entscheidung entstehen keine unmittelbaren Kosten für den städtischen Haushalt.

## **Begründung:**

### **I. Konzept zur Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bei der Stadt Münster**

#### **1. Ausgangslage**

Der Ratsbeschluss vom 11.12.2013 (Vorlage V/0860/2013) formuliert das Ziel, die „arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen aus dem bisherigen Projektbereich der Volkshochschule, sofern sie den stabilisierenden und aktivierenden Bereich betreffen“ in städtischer Regie fortzuführen. Seitens der Politik ist keine nähere Konkretisierung der inhaltlichen Voraussetzungen an dieses Konzept erfolgt, wenngleich gewünscht ist, dass die erfolgreiche Arbeit des Bereichs zunächst in der bewährten inhaltlichen Ausrichtung fortgesetzt wird. Mit dem Ratsbeschluss hat die Verwaltung zugleich den Auftrag erhalten, alle relevanten inhaltlichen, organisatorischen personellen und finanziellen Aspekte der geplanten Integration zu identifizieren, perspektivisch zu klären und darzulegen. Das Konzept soll der Politik im ersten Quartal 2014 zur Entscheidung vorgelegt werden.

Eine Möglichkeit, die zuvor beschriebenen arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen fortzuführen, besteht darin, die Aufgaben künftig im Jobcenter durchzuführen. Damit wäre der Bestand der Maßnahmen in städtischer Regie gesichert.

#### **2. Inhaltliche Ausgestaltung / Ist-Zustand**

Dem Wunsch der Politik folgend sollen die beschriebenen Angebote inhaltlich zunächst in der bewährten Form aufrecht erhalten werden:

##### Basiskompetenzen für Arbeit

Das Angebot richtet sich an Frauen und Männer mit (sehr) geringer Grundbildung. Die Gruppe definiert sich vorwiegend über ausgeprägte Schriftschwächen und häufig über eine wenig ausgeprägte Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.

Das Seminar dient dem Erwerb von Basiskompetenzen (Schlüsselkompetenzen), die für jede Beschäftigung notwendig sind, sowie – soweit unter Beschäftigungsaspekten notwendig – der Vermittlung von allgemeinbildenden sowie berufsbezogenen Inhalten. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, ihre Lernkompetenzen sowie ihre persönliche Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit zu reflektieren und ihre Spracherwerbskompetenz auszubauen.

Vorrangig geht es um

- die Identifizierung von vorhandenen Ressourcen und die Herstellung der Prozessbereitschaft der Teilnehmenden (Wunsch nach Veränderung wecken / Ressourcen für Veränderung schaffen),
- die Identifizierung von nicht ausreichend vorhandenen Ressourcen („fehlende Kompetenz im Umgang mit der deutschen Sprache“, „Leistungsfähigkeit“ und „Rahmenbedingungen“) als mögliche Gründe für eine Stagnation und das bisherige Ausbleiben von positiver Veränderung sowie um
- die Erhöhung der Spracherwerbskompetenz der Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden arbeiten in nach Geschlecht getrennten Gruppen. Im Kontext von eng verzahnter Seminararbeit und Einzelberatung lernen sie, sich neue persönliche und berufliche Schlüsselkompetenzen und ein Grundlagenwissen anzueignen. Gleichzeitig reflektieren sie in Einzelberatungen sowie im Rahmen von Praktika, wie Lernen und Arbeiten funktioniert, und schaffen sich auf diese Weise Zugänge zu neuen Inhalten und Erfahrungen.

Die Teilnahme an dem Weiterbildungsangebot „Basiskompetenzen für Arbeit“ kann sich für die Teilnehmenden über einen Zeitraum von bis zu 18 Wochen erstrecken. Kernstück ist eine ca. zwölfwöchige Seminarphase, die in vor- und nachbereitende Beratungsphasen eingebettet ist. Die tägliche Unterrichtszeit beträgt 6 Stunden. Das Seminar findet jährlich vier Mal (2 x für Frauen, 2 x für Männer) statt. Die Teilnehmerzahl beträgt bei den Frauen 32 pro Jahr, bei den Männern 20 pro Jahr.

### Erziehende auf dem Weg in die Erwerbsarbeit

Das Angebot „Erziehende auf dem Weg in Erwerbsarbeit“ besteht aus den drei Angebotselementen

- persönliche und berufliche Standortbestimmung,
- berufliche Orientierung sowie Jobcoaching und
- Coaching nach Beschäftigungsaufnahme.

Die Teilnehmenden erhalten je nach Bedarf zwischen zwölf und zwanzig Beratungseinheiten als Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Strategien. Darüber hinaus haben sie Zugang zu einer speziell für sie konzipierten Gesundheitsförderung und zu allgemeinen Informationsseminaren, wie z.B. zum Thema SGB II.

Im Rahmen eines vertiefenden Profilings (Modul I) sollen Prozessbereitschaft, Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden im Kontext des SGB II gestärkt werden. Gleichzeitig sollen potentiell zu stärkende Ressourcenbereiche, individuelle Förderziele und benötigte Unterstützungsleistungen z.B. aus dem Bereich des § 16a SGB II identifiziert werden.

In einem weiteren Schritt (Modul II) werden Strategien für eine Beschäftigungsaufnahme (praktische und theoretische Anteile) erarbeitet und auf einen „Zielberuf“ ausgerichtet. Mindestens etwa 5 % der Teilnehmenden sollen sich nach Abschluss dieses Moduls der Aufnahme einer Beschäftigung (z. B. der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung, eines Ehrenamtes, einer Arbeitsgelegenheit) nähern.

Ziel des anschließenden Jobcoachings (Modul III) ist die Aufnahme von Erwerbsarbeit sowie die damit verbundene Verringerung/Beendigung der Hilfebedürftigkeit. 10 % der Teilnehmenden des Moduls sollen ihre Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit reduzieren. Das sich anschließende Coaching richtet sich auf die Stabilisierung – ggf. auch den Ausbau – der aufgenommenen Beschäftigung.

Die einzelnen Module bauen inhaltlich aufeinander auf. Ein Einstieg ist grundsätzlich zu jedem Zeitpunkt des Jahres möglich.

In das erste Modul (Verweildauer ca. 4 Monate) können 80 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einmünden, in das zweite Modul (Verweildauer ca. 3 Monate) 40 Teilnehmende und in das dritte Modul (Verweildauer ca. 6 Monate) 20 Teilnehmende.

### Impuls 50 Plus

Auch dieses Seminarangebot dient der Vorbereitung auf eine Beschäftigungsaufnahme. Die Teilnehmenden sollen für sich berufliche und persönliche Perspektiven erarbeiten und diese in einem nächsten Schritt realisieren.

Strategisches Ziel ist die Beschäftigungsaufnahme, bestenfalls die Aufnahme einer existenzsichernden Arbeit.

Das Programm des Angebots umfasst:

- Einzel- und Gruppenberatungen zur Standortanalyse, Kompetenzbilanzierung sowie zur beruflichen oder persönlichen Perspektiv-Entwicklung

- ein intensives Arbeitsmarkt-Training inklusive der Unterstützung bei der Herstellung von Arbeitsweltkontakten
- ein Coaching nach Beschäftigungsaufnahme
- Seminararbeit zu ausgewählten stofflichen Themen
- ein Bewegungsangebot.

Im ersten Schritt (Baustein 1) geht es um eine reflexive Standortbestimmung und die Initiierung von ersten Strategieüberlegungen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen folgt die Entwicklung und Realisierung konkreter Stellensuchverfahren zur Beschäftigungsaufnahme.

Ein weiterer Schritt (Baustein 2) zielt auf die Integration in Beschäftigung bzw. die (Weiter-) Entwicklung und Umsetzung von Integrationsstrategien ab, wobei die Aufnahme sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigung im Vordergrund steht, in begründeten Fällen auch andere Formen von Beschäftigung.

Das letzte Modul (Baustein 3) dient der Stabilisierung und dem Ausbau aufgenommener Beschäftigungsverhältnisse.

Das Angebot läuft ganzjährig für insgesamt 50 Teilnehmendenplätze. Ein Einstieg in das Angebot ist grundsätzlich jederzeit möglich, die reguläre Verweildauer beträgt 3 Jahre.

### 3. Ziele des Vorhabens

Mit der Überführung der o. a. Aufgaben in das Jobcenter beabsichtigt das Jobcenter, Bürgerinnen und Bürger der Stadt Münster, die Leistungen nach dem SGB II beziehen, optimal und auf Augenhöhe auf ihrem Weg in Existenz sichernde Beschäftigung zu unterstützen. Die Angebote ergänzen das bisherige Engagement des Jobcenters in besonders geeigneter Weise und unterstützen den mit dem Fallsteuerungsmodell fa:z verfolgten Individualansatz.

Mit der Übernahme der Aufgaben verbindet das Jobcenter die Möglichkeiten,

- die bestehenden Angebote zeitlich zu modifizieren und möglichst ganzjährig anbieten zu können. Im Sinne der Teilnehmenden können dadurch Wartezeiten zwischen Bedarfsfeststellung, Bereitstellung und Nutzung von Angeboten reduziert werden. Darüber hinaus können bei Bedarf und Vorliegen der räumlichen und personellen Voraussetzungen, perspektivisch auch modifizierte Angebote für bestimmte Zielgruppen (z. B. Langzeitleistungsbeziehende, Alleinerziehende, usw.) an den Start gehen;
- die Arbeit der Fachstelle Maßnahmenmanagement unterstützend zu ergänzen, indem aus den Angebotsformaten gewonnene Erfahrungswerte in die Konzeption neuer Maßnahmen und Leistungsbeschreibungen einfließen und für die Ausschreibung und Vergabe an nicht-städtische Dienstleistende zur Verfügung gestellt werden können;
- sein Image bei den Kundinnen und Kunden dergestalt zu verändern, dass die Teilnehmenden ihre Erfolge aus den Seminarangeboten (auch) als Erfolg der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter werten. Das Jobcenter wird im positiven Sinn als gestaltender Akteur und nicht als „Sanktionierer“ sowohl bei den Leistungsberechtigten als auch bei potentiellen Arbeitgebern wahrgenommen;
- eine enge kooperative Zusammenarbeit zwischen Teilnehmenden, Dozentinnen und Dozenten und Jobcoaches zu fördern, um die Teilnehmerinnen und Teilnehmer individuell und passgenau bei ihrem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. In diesem Kontext sollen über die Jobcoaches des Arbeitgeber- und Vermittlungsservice auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber frühzeitig in den Prozess mit einbezogen werden;
- eine kurzfristige Anpassung an veränderte Bedarfe umsetzen zu können. Sofern sich unterjährig, insbesondere zum Jahresende, weitere Bedarfe ergeben, können diese ohne langwierige (Ausschreibungs-) Verfahren kurzfristig umgesetzt werden. Damit können noch zur

Verfügung stehende Eingliederungsmittel im laufenden Haushaltsjahr zeitgerecht genutzt werden;

- ein passgenaues Qualitätsmanagementsystem nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung vom 02.04.2012) zu entwickeln und zu etablieren. Dieses gewährleistet, dass die Qualität von Seminarangeboten und Beratung im Hinblick auf eine nachhaltige Integration bzw. Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt systematisch in den Blick genommen, durchgängig durchgeführt und weiterentwickelt wird.

### 3.1 Mögliche zeitliche Modifizierung

Die Selbstvornahme von Maßnahmen durch das Jobcenter soll nicht zu einer Verschärfung des Verdrängungswettbewerbes bei den freien Trägern führen und zunächst inhaltlich unverändert erfolgen.

Es handelt es sich bei den oben beschriebenen Angeboten ausschließlich um solche, die in Teilzeit sowie im Rahmen von Coaching-Einheiten angeboten werden. Aus Gründen der Angebotsauslastung sowie im Hinblick auf ggf. verbesserte Möglichkeiten der Personalbeschaffung und einer optimierten räumlichen Auslastung ist es angezeigt, sinnvolle Modifizierungen der Angebote zu überdenken. Dadurch wird auch Personen mit zu betreuenden Kindern oder wechselnden Arbeitszeiten der Zugang zu den Maßnahmen erleichtert.

Ziel der Seminarplanung soll sein, die zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten möglichst ganzjährig und ganztätig zu nutzen und „Ausfallzeiten“ zu vermeiden, indem diese für Einzel- oder Gruppencoachings genutzt werden.

### 3.2 Mögliche inhaltliche Modifizierung

Das Jobcenter beschafft aktivierende oder stabilisierende Angebote im Regelfall durch öffentliche Ausschreibungen im formalen Vergabeverfahren. Die dazu notwendigen Leistungsbeschreibungen enthalten häufig Ideen und Vorgehensweisen, die noch nicht erprobt wurden. Die Leistungsbeschreibung wird Gegenstand des Vertrages mit dem freien Träger, der das wirtschaftlichste Angebot abgegeben hat. Vertragsanpassungen, die auf Erkenntnissen bei der Durchführung von Seminaren beruhen, können oftmals erst in nachfolgenden Ausschreibungen berücksichtigt werden. Durch die Selbstvornahme besteht die Möglichkeit, bei neuen Maßnahmeansätzen erste Erkenntnisse selbst zu gewinnen, entsprechende Anpassungen direkt vorzunehmen und ggf. für spätere Durchführungen ein bereits erprobtes Maßnahmeprodukt auf den „Markt“ zu bringen.

Gerade im Hinblick auf die Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden kann es perspektivisch sinnvoll und hilfreich sein, neue Maßnahmekonzepte zu entwickeln und zu erproben, um diese – bei Erfolg – ggf. im Wege der Ausschreibung in die breite Trägerlandschaft zu geben.

## 4. Organisatorische Aspekte

Die oben genannten Maßnahmen wurden bisher durch den Bereich „Berufliche Qualifizierung und Vernetzung“ der VHS durchgeführt. Die VHS verfügt u. a. über die notwendige Zertifizierung nach der AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung vom 02.04.2012).

### 4.1 Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems / Zertifizierung nach AZAV

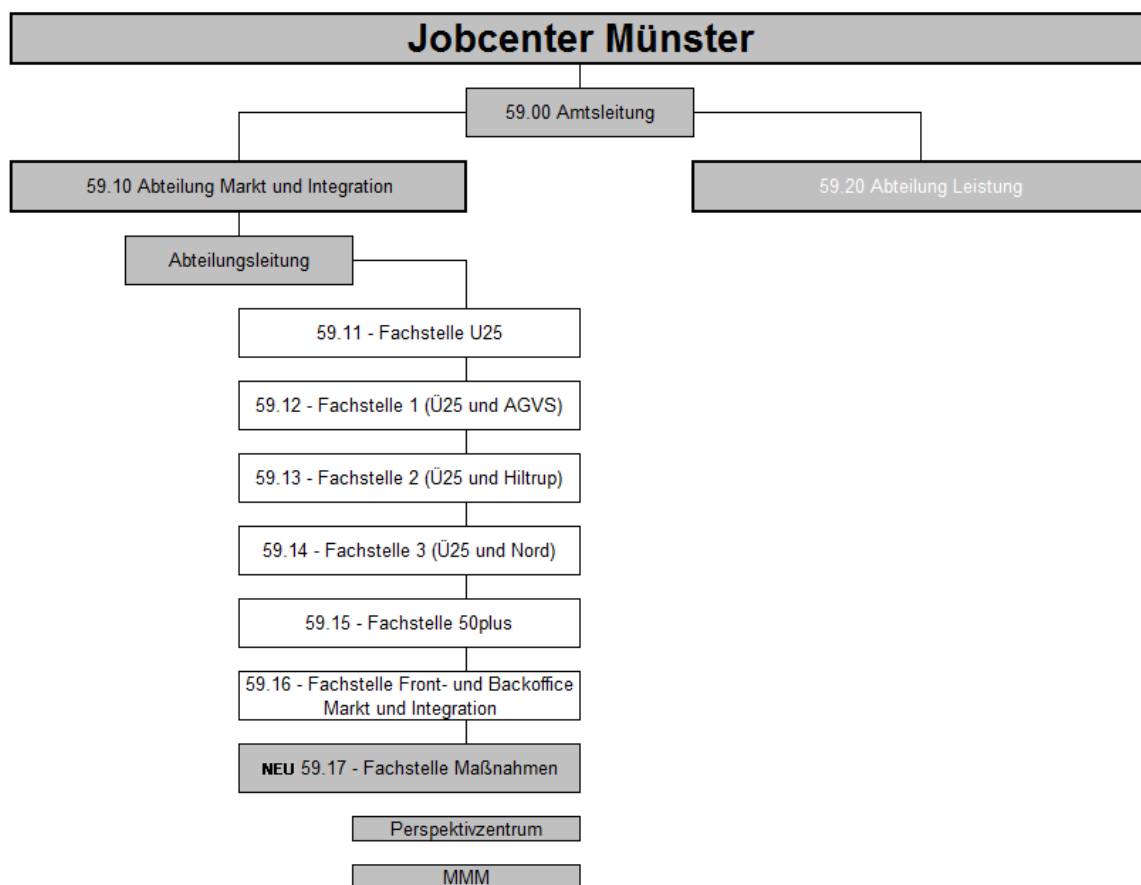
Auch das Jobcenter bedarf der Zertifizierung, um Angebote selbst durchführen und aus dem Eingliederungsbudget abrechnen zu können.

Im Zuge des Zertifizierungsverfahrens werden u. a. die Organisations- und Personalstruktur, die Eignung der Räumlichkeiten, das Maßnahmeangebot und die Zusammenarbeit mit den Akteuren des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes untersucht und bewertet. Alle in diesem Kontext relevanten Aspekte, Verfahren, Vereinbarungen usw. werden in einem Qualitätsmanagementhandbuch zusammengefasst und beschrieben.

Da die mit der Zertifizierung verbundenen Anforderungen an die Prozesse und Qualitätssicherung sehr hoch sind, ist es aus Gründen der Praktikabilität sinnvoll und notwendig, die Zertifizierung und das damit verbundene Qualitätsmanagement nur auf eine abgegrenzte Organisationseinheit zu beschränken.

Der Trägerbereich, hier „Perspektivzentrum“ genannt, wird in einer neu zu bildenden Fachstelle angesiedelt, die der Abteilungsleitung Markt und Integration unterstellt ist. Aufgrund der thematischen Verwandtschaft wird in dieselbe Fachstelle auch das Maßnahmenmanagement (MMM) integriert, das bisher als Stabstelle ebenfalls der Abteilungsleitung Markt und Integration hierarchisch zugeordnet war. Zwischen den Fachstellen Maßnahmenmanagement und dem Perspektivzentrum gibt es keine organisatorische Verbindung und damit auch nicht die Gefahr einer Kollision von hoheitlichen und nichthoheitlichen Aufgaben im Jobcenter.

Die organisatorischen Auswirkungen stellen sich folgendermaßen dar:



## 4.2 Räumlichkeiten

Das Vorhandensein geeigneter Räumlichkeiten wird bereits im Rahmen des Zertifizierungsprozesses geprüft. Spätestens mit Beginn der Audit-Phase im dritten Quartal 2014 müssen die Räume bezogen sein. Davor ist es ausreichend, die Anforderungen an die Räumlichkeiten theoretisch zu beschreiben. Dennoch ist es aus Sicht des Jobcenters zwingend erforderlich, bereits jetzt geeigne-

te Räumlichkeiten zu suchen und eine Entscheidung darüber herbeizuführen, in welchem Umfang Räume benötigt werden und wo sie örtlich anzusiedeln sind.

#### 4.2.1 Örtliche Unterbringung

Die unter Ziffer 3 formulierten Ziele machen deutlich, dass eine enge räumliche Anbindung des Perspektivzentrums sowie der Beratungs- und Seminarräume an das Jobcenter Münster wünschenswert und sinnvoll ist.

Die Teilnehmenden nehmen Weiterbildungsangebote eher als Angebote ihres Jobcenters wahr, wenn sie räumlich angebunden sind und ordnen daher auch einen Maßnahmeerfolg leichter dem Jobcenter zu.

Die für Seminararbeit und Beratung genutzten Räume müssen – konzeptionell bedingt - dicht nebeneinander liegen. Es wird daher versucht werden, die Unterbringung des Perspektivzentrums möglichst konzentriert im Stadthaus 2 oder in benachbarten Liegenschaften zu realisieren.

Um die Zugänge der Teilnehmenden zu den Angeboten des Perspektivzentrums zu erleichtern, ist es ggf. sinnvoll für Erstkontakte auch Beratungsräume in ausgewählten Stadtteilen zu nutzen und mit den dort aktiven Initiativen zu kooperieren.

#### 4.2.2 Raumkapazitäten und Auslastung

Die Angebote und Durchführungszeiträume der Angebote sollen so ausgestaltet werden, dass eine ganzjährige Auslastung der (angemieteten) Räumlichkeiten erreicht werden. Mit einer möglichst hohen Flexibilisierung der täglichen Öffnungszeiten soll zudem den z.T. sehr speziellen zeitlichen Rahmenbedingungen der potenziellen Teilnehmenden, als auch dem Wunsch nach einer vollständigen Auslastung der Raumressourcen Rechnung getragen werden.

Das Perspektivzentrum benötigt, analog zur Qualität und Quantität eines Auftrags, der sich an dem Volumen und der inhaltlichen Ausgestaltung des Jahres 2014 orientiert, folgende Räume:

- 3 Seminarräume für je 20 Teilnehmende, geeignet für zieldifferenziertes und pädagogisches Arbeiten, ausgestattet mit Seminararbeitsplätzen und EDV-Anbindung, Beamer, Whiteboard, Medienkoffer, etc.
- 7 Beratungsräume, die zugleich für die Beratenden als Büro dienen, ausgestattet mit Arbeitsplätzen und EDV-Anbindung an das städtische Netz und Internet, Beamer, Whiteboard, Medienkoffer, etc.
- 1 Fachraum für Seminarmitarbeitende, ausgestattet mit EDV-Anbindung (Internet, Materialdepot)
- 1 Büro für Teamassistenz (zugleich Empfang für Interessierte und Teilnehmende mit Backoffice-Bereich)
- 1 Büro für Fachleitung und Koordination
- ausreichende Toilettenanlagen
- Teeküche

### 5. Personelle Ausgestaltung

Für die pädagogische Durchführung der Angebote im Bereich „Berufliche Qualifizierung und Vernetzung“ sind bei der VHS aktuell etwa 8 Vollzeitäquivalente (VZÄ) eingesetzt, unter ihnen drei hauptamtlich Angestellte mit einem Stundenanteil von 30 (2 Mitarbeiterinnen) bzw. 32 (eine Mitarbeiterin) Stunden. Zusätzlich stehen für die Gesamtleitung des Bereichs eine Stelle im Umfang von 29 Stunden sowie eine Teamassistenz mit einem VZÄ von ca. 85 % (künftig 100%) zur Verfügung. Das entspricht einem Anteil von 4,6 hauptamtlich Angestellten.

Der Umfang der zur Verfügung stehenden Ressourcen entspricht den durch die Dienstleistungsvereinbarungen mit dem Jobcenter gesetzten Anforderungen.

Der äußerst effiziente und effektive Einsatz der Mittel bei der VHS ist möglich, weil der Bereich über fundierte Erfahrungen in der Entwicklung, Durchführung und Vernetzung von Seminarangeboten sowie ein gut funktionierendes Qualitätsmanagement verfügt und inzwischen auf bewährte Verfahren und Strukturen zurückgreifen kann.

Angesichts der Tatsache, dass die Strukturen in der neuen Organisationsform im Jobcenter in jedem Fall weiter-, teils aber auch neu entwickelt und etabliert werden müssen, ist für das Perspektivzentrum von einem Personalbedarf für diese Aufgabe von 5 Vollzeitäquivalenten (zzgl. des Anteils der Honorarkräfte, die nicht im Stellenplan ausgewiesen werden) auszugehen. Der Mehrbedarf entsteht im Leitungs- und Koordinierungsbereich, in dem auch die Aufgaben des Qualitätsmanagements, der Personalentwicklung sowie der Vernetzung in das Jobcenter angesiedelt sind. Das Personal im Perspektivzentrum besteht aus hauptamtlich bei der Stadt Münster angestellten Mitarbeitenden und freiberuflich Tätigen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die zur Durchführung und Koordination der Maßnahmeangebote eingesetzten Kräfte im Wege der Maßnahmefinanzierung abgewickelt werden und damit Stellenplanrelevanz<sup>1</sup>, nicht aber kommunale Finanzrelevanz entfalten.

## 6. Anforderungen an die Qualifikation des Personals

Ausgehend von dem individuellen, beraterischen Ansatz sollen die eingesetzten Mitarbeitenden über pädagogische (Dipl. (Sozial-)Pädagoginnen und Pädagogen), psychologische (Dipl. Psychologinnen und Psychologen) oder betriebswirtschaftliche (Dipl. Betriebswirtinnen und Betriebswirte) Qualifikationen verfügen. Sofern sie als Beratende eingesetzt werden, ist eine beraterische oder weiterbildungsorientierte Qualifikation / Zusatzausbildung nachzuweisen<sup>2</sup>.

Die Aufgaben innerhalb des Perspektivzentrums gliedern sich entsprechend der angebotsbezogenen Anforderungen in die Segmente

- Projektentwicklung, Mittelakquise, Vernetzung
- Gesamtleitung
- Koordination/Projektmanagement auf Angebotsebene
- Beratung
- Seminararbeit
- Bewerbungsunterstützung
- Teamassistenz

## II. Künftige Organisation der Projektarbeit bei der VHS

Die Volkshochschule unterstützt auf der Grundlage des Weiterbildungsgesetzes des Landes NRW den Prozess des lebensbegleitenden Lernens. Sie unterstützt Menschen in einer zunehmend komplexen Lebenswelt dabei, aktiv an Gesellschaft, Kultur und Beschäftigung zu partizipieren und ihr Leben sinnvoll und eigenverantwortlich zu gestalten. In diesem Zusammenhang führt die VHS auch immer wieder drittmittelgeförderte Projekte und Maßnahmen durch. In den letzten Jahren wurden ausschließlich Maßnahmen für das Jobcenter durchgeführt.

Die VHS beabsichtigt, sich zukünftig wieder stärker um Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds zu bemühen. Die neue Förderphase startet 2014 und wird in den folgenden sieben Jahren bis 2020 den Mitgliedstaaten und ihren Regionen Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds bereit-

---

<sup>1</sup> Stellenplanrelevanz bezogen auf die hauptamtlich Beschäftigten.

<sup>2</sup> Als Orientierungshilfen für die Definition von beraterischer Qualifikation und als Auswahlkriterien werden die Leitlinien der Deutschen Gesellschaft für Beratung und des Nationalen Forums für Beratung herangezogen.

stellen. Wichtige Interventionsbereiche sind dabei: Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte, Förderung der Bildung und des lebenslangen Lernens, Verbesserung der sozialen Eingliederung sowie die Bekämpfung der Armut.

Kennzeichnend für die künftige EU-Strukturförderung ist die enge Verknüpfung und strategische Ausrichtung an der europäischen Wachstumsstrategie „Europa 2020“.

Das Land wird der EU das operationelle Programm fristgerecht Ende März zur Genehmigung vorlegen. Es ist davon auszugehen, dass es bis Juni 2014 genehmigt wird. Konkret bedeutet dies, dass das Jahr 2014 ein Übergangsjahr ist, in dem „alte“ Programme und Maßnahmen noch mit „alten Mitteln“ ausfinanziert werden und „neue“ Programme Schritt für Schritt in die Umsetzung gelangen. Ab 2015 startet die neue Förderperiode endgültig.

Die VHS wird den politischen Gremien nach der Sommerpause ein Konzept vorlegen, in dem deutlich wird, wie die Projektarbeit zukünftig unter Einbeziehung weiterer nationaler und internationaler Förderprogramme erfolgen kann. Insbesondere wird aufgezeigt, wie eine Verzahnung der Projektarbeit mit den Kernaufgaben der VHS erfolgen kann und welche personellen und sachlichen Rahmenbedingungen dafür erforderlich sind.

In Vertretung

gez.  
Thomas Paal  
Stadtrat