

## **– Abschlussbericht –**

auf der Basis des Vertrages zwischen dem Deutschen  
Roten Kreuz, Landesverband Rheinland-Pfalz und dem  
Institut für Arbeits-, Betriebs- und  
Organisationspsychologie e.V.

Projektleitung:

**Dr. Andreas Schmal**  
**Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus**

Projektbearbeitung:

**Dörte Bernhard (Dipl. Päd. rehab.)**  
**Christian Geipel (Sonderpädagoge)**  
**Annett Nüchter (cand. psych.)**

Kontakt:      Universität zu Köln  
                  Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation  
                  Herbert-Lewin-Str. 2  
                  50931 Köln  
                  Tel.: 0221 – 470 4954  
                  e-mail: [arbeit-reha@uni-koeln.de](mailto:arbeit-reha@uni-koeln.de)

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>EQUAL-Beschäftigungsinitiative und ihre Umsetzung in den Entwicklungspartnerschaften .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Die Entwicklungspartnerschaft „Virtuelles Zentrum für europäische Bildung“ (ENFOR-RLP) .....</b>	<b>4</b>
2.1	Teilprojekte/ operative Partner.....	4
2.1.1	AWO Arbeit gGmbH, Neuwied .....	4
2.1.2	Neue Arbeit e.V., Altenkirchen.....	4
2.1.3	Europäisches Berufsbildungswerk, Bitburg – zugleich Koordination der EP.....	4
2.1.4	InForma gGmbH, Neuwied.....	5
2.1.5	Z@ck-Computer Mainz e.V. ....	5
2.1.6	Euro Info Centre, Trier.....	6
2.2	Projektvorhaben/ -ziele.....	6
2.2.1	Übergeordnete EQUAL-Ziele.....	6
2.2.1.1	Empowerment.....	6
2.2.1.2	Ansätze zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit/ Vermittlung interkultureller Kompetenz.....	7
2.2.1.3	Chancengleichheit von Frauen und Männern.....	7
2.2.1.4	Nutzung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.....	8
2.2.1.5	Innovationen bei der Nutzung der IuK-Technologien .....	8
<b>3.</b>	<b>Evaluationsansatz .....</b>	<b>9</b>
3.1	Evaluationskriterien .....	9
3.1.1	Ebene der Teilprojekte: „Produkt- und zielgruppenorientierte“ Maßnahmen und allgemeine EQUAL-Ziele .....	9
3.1.2	Netzwerkebene der Entwicklungspartnerschaft: Gestaltung und Umsetzung des Projekt.....	10
3.2	Formative und summative Evaluation.....	10
<b>4.</b>	<b>Methodisches Vorgehen .....</b>	<b>11</b>
4.1	Entwicklung der Erhebungsinstrumente .....	11
4.1.1	Entwicklung des Fragebogens für Projektleitungen.....	11
4.1.2	Entwicklung des Fragebogens für die TeilnehmerInnen.....	13
4.1.3	Entwicklung des Fragebogens und Interviewleitfadens zur Evaluation der Kooperation und Koordination (Netzwerkebene).....	15
4.1.4	Abschlussinterview .....	16
4.2	Stichprobe.....	16
4.2.1	Befragung der TeilnehmerInnen .....	16

---

4.2.2	Befragung der Projektleitung .....	18
4.3	Datenauswertung.....	19
<b>5.</b>	<b>Ergebnisse .....</b>	<b>20</b>
5.1	Umsetzung der Vorhaben der Teilprojekte („Zielgruppen- und produktorientierte Maßnahmen“) im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP .....	20
5.1.1.	Aktivitäten von AWO-Arbeit gGmbH Neuwied .....	20
5.1.2	Aktivitäten von Neue Arbeit e.V. (NA) .....	25
5.1.3	Aktivitäten des Europäischen Berufsbildungswerks (Euro-BBW) Bitburg .....	31
5.1.4	Aktivitäten von InForma Zentrum für Hörgeschädigte gGmbH .....	37
5.1.5	Aktivitäten von Z@ck Computer Mainz (Z@ck).....	42
5.1.6	Aktivitäten des Euro Info Centre (EIC) Trier .....	47
5.2	Umsetzung der übergeordnete EQUAL-Ziele.....	51
5.2.1	Empowerment.....	51
5.1.2	Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit .....	53
5.2.4	Nutzung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien.....	55
5.2.5	Kommunikation .....	57
5.3	Netzwerkebene der EP.....	58
5.3.1	Kooperation der Teilprojekte.....	58
5.3.1.1	Formen der Kooperation.....	58
5.3.1.2	Bewertung der Kooperation .....	60
5.3.1.3	Veränderungs-/ Optimierungsvorschläge .....	60
5.3.2	Koordination der Entwicklungspartnerschaft .....	62
5.3.2.1	Aufgaben der Koordination .....	62
5.3.2.2	Bewertung der Koordination aus Sicht der Projektleitungen .....	62
5.3.2.3	Bewertung der eigenen Arbeit der Koordinatorin.....	64
<b>6.</b>	<b>Reflexionen zur Evaluation des European Network for Rehabilitation (ENFOR-RLP) .....</b>	<b>66</b>
6.1	Merkmale erfolgreicher Netzwerke .....	66
6.2	Charakterisierung des Netzwerkes ENFOR–RLP .....	68
<b>7.</b>	<b>Überblick über die Aktivitäten zur Evaluation .....</b>	<b>71</b>
	Literaturbezüge intern.....	72
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>73</b>

## **1. EQUAL-Beschäftigungsinitiative und ihre Umsetzung in den Entwicklungspartnerschaften**

Mit den EQUAL-Entwicklungspartnerschaften, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, Landes- und kommunalen Mitteln sowie Eigenmitteln der beteiligten Träger finanziert werden, soll über den Erwerb arbeitsmarktrelevanter und zukunftsfähiger Qualifikationen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen beigetragen werden.

Ziel der Entwicklungspartnerschaft »Virtuelles Zentrum für europäische Bildung/ European Network for Rehabilitation« (<http://www.enfor-rlp.de>) ist die Schaffung eines barrierefreien Bildungsportals, das zielgruppenspezifische Lehr- und Lernangebote sowie zertifizierte Teilqualifikationen bereitstellen und zugleich Prüfstelle bezüglich der Zielgruppenadäquatheit von Angeboten sein soll („Telebildung ohne Barrieren“: <http://www.telebob.de>). Darüber hinaus soll die Plattform Tele-TutorInnen als Forum und als internetgestütztes Beratungsnetzwerk für die Berufswegeplanung dienen. Für die Etablierung des Bildungsportals leisten die sechs Teilprojekte in Rheinland-Pfalz unterschiedliche Beiträge. Jedes Teilprojekt widmet sich jeweils unterschiedlichen Personenkreisen mit gesundheitlicher Einschränkung bzw. Behinderung (z.B. gehörlosen und hörgeschädigten Menschen, psychisch erkrankten Menschen, jungen Erwachsenen mit drohender psychischer Erkrankung und Lernbeeinträchtigungen) sowie am Arbeitsmarkt benachteiligten Frauen. Fünf der Teilprojekte, die in Trägerschaft der fünf Wohlfahrtsverbände sind und Qualifizierungs- bzw. Beschäftigungsfirmen der regionalen Versorgungsstruktur darstellen, qualifizieren Frauen und Männer mit verschiedenen Benachteiligungen und Behinderungen. Ein weiteres Teilprojekt, das in Trägerschaft der Industrie- und Handelskammer/ Handwerkskammer ist, stellt die Sensibilisierung für die Beschäftigung (schwer)behinderter Personen in kleinen und mittleren Unternehmen in den Vordergrund und soll damit zu deren Heranführung an die Nutzung neuer Medien beitragen. Die Teilprojekte als operative Partner sind in einem Netzwerk der operativen Partner zusammen geschlossen und werden vom Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes als einem Teilprojekt-Träger koordiniert.

Während der dreijährigen Projektlaufzeit sollen von den Teilprojekten Qualifizierungen im IT-Bereich durchgeführt sowie interkulturelle und sprachliche Kompetenzen vermittelt werden. Dabei sollen Schulungsmaterialien für die tutorielle Begleitung sowie Standards für erforderliche zielgruppenspezifische Anpassungen der Lehr- und Lernmaterialien erarbeitet und entwickelt werden. Die Teilprojekte sollen sich gegenseitig darin überprüfen, ob das Schulungsmaterial die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe berücksichtigt und den Anforderungen nach Gender- und interkultureller Sensibilität entsprechen. Von den Teilprojekten soll eine Weiterbildung zum/ zur Tele-TutorIn entwickelt und erprobt, Tele-Qualifizierungen durchgeführt sowie Telearbeitsplätze eingerichtet werden.

## **2. Die Entwicklungspartnerschaft „Virtuelles Zentrum für europäische Bildung“**

### **2.1 Teilprojekte/ operative Partner**

#### **2.1.1 AWO Arbeit gGmbH, Neuwied**

Die AWO-Arbeit gGmbH ist ein anerkanntes Integrationsunternehmen in Trägerschaft des Kreisverbandes der Arbeiterwohlfahrt Neuwied. Als gemeinnützige Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft verfügt die AWO-Arbeit gGmbH über jahrelange Erfahrung in den Bereichen Bildung, Qualifizierung und Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen. Die AWO-Arbeit gGmbH bietet in verschiedenen Arbeitsfeldern, etwa im Bereich „Entsorgungsfachbetrieb“ oder „Garten- und Landschaftsbau“, ihre vielfältigen Dienstleistungen an, in deren Rahmen die arbeitsmarktnahen und praxisorientierten Qualifizierungen unter pädagogischer Begleitung durchgeführt werden.

Zielgruppe der AWO-Arbeit gGmbH im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP sind vor allem am Arbeitsmarkt benachteiligte Frauen aus ländlichem Umfeld.

#### **2.1.2 Neue Arbeit e.V., Altenkirchen**

Seit dem Jahre 1989 ist Neue Arbeit e.V. (NA) als Mitglied des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPWV) im Kreis Westerwald für die berufliche und soziale Integration am Arbeitsmarkt benachteiligter Personen tätig. Im Rahmen des gemeindepsychiatrischen Verbundes der Region steht in den Qualifizierungsmaßnahmen (gefördert durch das Land Rheinland-Pfalz und den Europäischen Sozialfond) und den von der Agentur für Arbeit geförderten Lehrgängen die Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen sowie die (Re-)Integration der Zielgruppe in den allgemeinen Arbeitsmarkt im Vordergrund. Neue Arbeit e.V. ist in Kooperation mit örtlichen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes bestrebt, innovative und zukunftssträchtige Entwicklungen des Marktes in die Qualifizierungen zu integrieren. Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP steht bei Neue Arbeit e.V. vor allem die Zielgruppe der Menschen mit einer psychischen Behinderung im Vordergrund, der durch die Vernetzung der hauseigenen Fachdienste „Beratung“, „Qualifizierung“ sowie „Akquise und Vermittlung“ eine adäquate Betreuung zuteil wird.

#### **2.1.3 Europäisches Berufsbildungswerk, Bitburg – zugleich Koordination der EP**

Das Europäische Berufsbildungswerk (Euro-BBW) Bitburg als Einrichtung der beruflichen Rehabilitation in der Grenzregion bietet jungen Menschen mit Behinderung aus Deutschland, Frankreich und den Benelux-Staaten Möglichkeiten der beruflichen Erstausbildung sowie der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Um eine ganzheitliche Betreuung zu

gewährleisten, sind ausbildungsbezogene Einrichtungen, Wohn- und Freizeitmöglichkeiten sowie begleitende Reha-Fachdienste unter dem Dach des Euro-BBW zusammengefasst.

Aufgrund seiner europäischen Ausrichtung, die sich auch in den Inhalten der Ausbildungsmaßnahmen manifestiert, wird dem Euro-BBW von der Liga der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrt Rheinland-Pfalz die nationale und transnationale Koordination der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP übertragen.

Als Teilprojekt des Deutschen Roten Kreuzes, Landesverband Rheinland-Pfalz, verfügt das Euro-BBW über umfangreiche Erfahrung im Bereich der Bildung und Qualifizierung von benachteiligten Personengruppen und widmet sich im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft im Besonderen der Zielgruppe der jungen Erwachsenen mit (drohender) psychischer Behinderung und/ oder Lern- bzw. Körperbehinderung.

#### 2.1.4 InForma gGmbH, Neuwied

Die „InForma Zentrum für Hörgeschädigte gGmbH“ (InForma) gilt seit ihrer Gründung im Jahre 1998 durch den Zusammenschluss einzelner Beratungsdienste und einer (damals neu gegründeten) Integrationsfirma als größter ambulanter Anbieter von Dienstleistungen für hörgeschädigte bzw. gehörlose Menschen in Rheinland-Pfalz. Die in diesem Zentrum tätigen Beratungsdienste wie etwa der Psychosoziale Dienst oder die ausbildungsbegleitenden Hilfen blicken auf eine fast 20jährige Erfahrung in der Betreuung von hörbehinderten Menschen zurück. Mit dem Zusammenschluss der einzelnen Angebote kann ein flächendeckendes System geschaffen werden, das den Bedürfnissen und speziellen Problemlagen von hörbehinderten Menschen in Rheinland-Pfalz gerecht wird. Als Mitglied des Diakonischen Werks verfolgt die InForma gGmbH in Kooperation mit örtlichen Betrieben die Zielsetzung Menschen mit Hörbehinderung nach entsprechender Qualifizierung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren. Die so geschlossenen Arbeitsverhältnisse sollen durch berufsbegleitende Hilfen und Beratungsangebote für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber langfristig erhalten werden.

#### 2.1.5 Z@ck-Computer Mainz e.V.

Z@ck-Computer Mainz beschäftigt und qualifiziert seit Ende des Jahres 1998 langzeitarbeitslose Personen und SozialhilfeempfängerInnen im IT-Bereich mit dem Ziel der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Als Projekt des Caritasverbandes Mainz verfügt Z@ck-Computer Mainz über ein breites Erfahrungsspektrum hinsichtlich der Qualifizierung und Eingliederung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen. Der Umgang mit Hard- und Software wird in den Qualifizierungen anwendungsorientiert im Sinne des „learning by doing“ geschult.

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP strebt Z@ck-Computer Mainz die Verbesserung des Zugangs von benachteiligten Frauen (v.a. Berufsrückkehrerinnen) zu

Möglichkeiten der Qualifizierung im IT-Bereich sowie eine Integration in entsprechende Berufsfelder im allgemeinen Arbeitsmarkt an.

#### 2.1.6 Euro Info Centre, Trier

Das Euro Info Centre (EIC) Trier ist eine von über 300 EU-Beratungsstellen in Europa, die von der Europäischen Kommission mit der Aufgabe betraut werden, interessierte Unternehmen in allen europäischen Fragen qualifiziert zu beraten und über aktuelle Förderprogramme und Initiativen der EU zu informieren. Seit seiner Gründung im Jahre 1989 als bis heute einzige offizielle EU-Beratungsstelle in Rheinland-Pfalz wird das EIC Trier von der Industrie- und Handelskammer Trier sowie der Handwerkskammer Trier getragen und fungiert als Schnittstelle zwischen z.B. Bundes- und Landesministerien, Kammern, Verbänden und den Unternehmen. Die vielfältigen Serviceleistungen, die neben Beratung beispielsweise auch Trainings und Seminare umfassen, sollen vor allem dazu beitragen, die Wettbewerbsposition von kleinen und mittleren Unternehmen im zusammenwachsenden Europa zu stärken.

## 2.2 Projektvorhaben/ -ziele

### 2.2.1 Übergeordnete EQUAL-Ziele

#### 2.2.1.1 Empowerment

„Empowerment“ beinhaltet die Einbeziehung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in die verschiedensten Prozesse der Projektarbeit der Teilprojekte. Auf der individuellen Ebene sollen die TeilnehmerInnen durch internetgestützte Verfahren der Qualifizierung gefördert werden, mit dem Ziel einer Stärkung ihrer Autonomie, ihrer Selbstbestimmungsfähigkeit und ihrer Selbstlernkapazitäten. Über die Motivierung zur Nutzung neuer Technologien sollen den TeilnehmerInnen neue Handlungsspielräume und Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet werden. Insgesamt soll eine Stärkung der geografischen und geistigen Mobilität erreicht werden.

Auf der Ebene der Zielgruppe soll eine Beteiligung der TeilnehmerInnen sowohl durch die Teilnahme an der Interessenvertretung im beratenden und begleitenden Gremium der EP, als auch durch die Bildung eines TeilnehmerInnen-Beirates realisiert werden. Durch die Mitwirkung an der Entwicklung der Qualifizierungsmodule sowie durch eine mögliche Tätigkeit als AusbilderIn am Qualifizierungsprozess sollen die TeilnehmerInnen eingebunden werden.

Die Ergebnisse der TeilnehmerInnen-Befragung sollen als Grundlage für Veränderungen der Projektaktivitäten dienen. Auf diese Weise werden die TeilnehmerInnen in den Prozess der Evaluation aktiv miteinbezogen. Zusätzlich sollen die TeilnehmerInnen durch Maßnahmen

der Sensibilisierung von Unternehmen für die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen auf der Ebene als MultiplikatorInnen beteiligt werden.

#### 2.2.1.2 Ansätze zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit/ Vermittlung interkultureller Kompetenz

Eine weitere Aufgabe der Entwicklungspartnerschaft soll die Vermittlung interkultureller Kompetenzen sein. Ziel ist die Förderung der Toleranz gegenüber Anderen. Dabei wird vor allem die Auseinandersetzung mit Stereotypen gegenüber der eigenen Kultur als wichtig erachtet. Auch die Vermittlung von berufsfeldbezogenen Kenntnissen und Richtlinien anderer Kulturen vor allem in kaufmännischen Berufen, in den Bereichen Medien, Tourismus und Gastronomie kann als Ansatz zur Förderung der interkulturellen Kompetenz verstanden werden. Ebenso kann die Erhöhung der kommunikativen und sozialen Kompetenzen im interkulturellen Kontakt, zum Beispiel über die Vermittlung von Fremdsprachenkompetenzen und Kompetenzen im Umgang mit Tele-Kommunikation, der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit dienen. Zusätzlich soll auch der Dialog und die Kooperation mit den Netzwerken der ausländischen Partner genutzt werden, um auf eine Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses, eine Identifikation mit dem zusammenwachsenden Europa und einen Austausch von Lösungsansätzen zur Bekämpfung von Diskriminierung hinzuwirken. Über die transnationale Zusammenarbeit hinaus soll innerhalb einer transregionalen Arbeitsgruppe mit den Partnerorganisationen der Grenzregion zusammen gearbeitet werden.

#### 2.2.1.3 Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Förderung der Chancengleichheit soll über die Repräsentanz von Frauen und entsprechenden finanziellen Ressourcen erfolgen. Bezüglich der Repräsentanz ist darauf zu achten, dass Frauen sowohl in den Gremien als auch in der aktiven Arbeit und in den verantwortlichen Positionen gleichberechtigt vertreten sind.

Auf der Ebene der Realisierung wird von allen Teilprojekten eine besondere Förderung von Frauen gefordert. Zudem sollen gender-sensible Bildungskonzepte entwickelt werden. Dazu ist es nötig, die Kompetenzen der Projektverantwortlichen und Mitarbeitenden in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede, kommunikative Kompetenzen und Gendersensibilität zu erweitern. Gender soll dabei auch als kulturelle Differenz berücksichtigt werden.

Um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern, sollen sowohl zeit- als auch ortsflexible Qualifizierungsmodelle entwickelt werden. Denkbar sind Methoden des „open learnings“ und des „distance learnings“. Zur Erweiterung des Berufswahlspektrums, vor allem in Richtung neuer IT-Berufe, sollen Modelle des individuellen Mentorings eingesetzt werden. Um die sozialen und kommunikativen Kompetenzen zu erhöhen, ist die Qualifizierung in Dienstleistungsberufen sinnvoll. Zusätzlich soll nach innovativen Ideen zur Vereinbarkeit von

Familie und Beruf gesucht werden. Die Umsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Ressourcen findet sich in höheren Budgets für frauenspezifische Qualifizierungen sowie besondere finanzielle Ressourcen für Gender-Trainings.

#### 2.2.1.4 Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien

Aufgabe der Teilprojekte ist die Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Diese Qualifizierung soll unter anderem in Berufen und Bereichen der modernen Informations- und Kommunikationstechniken erfolgen. Denkbar wären Bereiche wie Fachinformatik, Mediengestaltung, Werbegestaltung und Web-Design. Es sollen Kompetenzen im Bereich Medien, im Umgang mit tele- gestützter Kommunikation, mit beruflicher Kommunikation im Netz und mit dem tele- tutoriell begleiteten Lernen vermittelt werden. Zum Zwecke der Kommunikation soll neben dem neuesten technologischen Standard auch das Netzwerk der Teilprojekte genutzt werden. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen zusätzlich die regionalen und transnationalen Netzwerke u. a. zum virtuellen Austausch in Anspruch nehmen. Um die Nutzung der IuK-Technologien auch nachhaltig zu stützen, soll ein virtuelles Lehr- und Lernzentrum bereitgestellt werden, welches für Personen unterschiedlichster Behinderung zugänglich ist. Neben der Bereitstellung von Arbeitsmaterialien bietet ein solches Zentrum auch die Möglichkeit des Austauschs und der Kommunikation in Foren.

Des Weiteren wird eine Informationsplattform geschaffen, die einen Austausch von Informationen, eine Vernetzung von Akteuren und die Darstellung von best-practice-Beispielen sowie Modellkonzepten ermöglicht.

Ein Netzwerk aus Tele-Tutoren und Tele-Tutorinnen kann sowohl der Nutzung der Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten als Medium der Dienstleistung als auch einer potentiellen Beschäftigung für Personen mit Behinderungen dienen.

#### 2.2.1.5 Innovationen bei der Nutzung der IuK-Technologien

Um Ungleichheiten und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt zu vermindern, werden Nutzung und Rückgriff auf die Informations- und Kommunikationstechnologien als förderlich erachtet. In diesem Rahmen wiederum erscheint es notwendig, entsprechende Modelle zur zielgruppengerechten Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien zu entwickeln. Eine zielgruppenangepasste Heranführung an diese Technologien kann gleichzeitig auch mit einer Erweiterung des Berufsspektrums für benachteiligte Frauen einhergehen.

Des Weiteren sollen neue Modelle zur Entwicklung von e-learning Modulen bereitgestellt werden. Diese Module dienen der Vermittlung von Fremdsprachen, kulturellen Kenntnissen und interkultureller Ästhetik. Entscheidend ist hierbei die an den Bedarf der verschiedenen Behinderungen angepasste Aufbereitung der Inhalte.

Weiterhin soll eine Weiterbildung zum Teletutor bzw. zur Teletutorin entwickelt und erprobt werden.

Neben dieser inhaltlichen Ebene soll auch die prozessuale Ebene berücksichtigt werden. Hier werden insbesondere die Überarbeitung bestehender und die Entwicklung neuer didaktischer Methoden zur Integration und verbesserten Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie neue Konzepte zum interkulturellen Lernen und Lehren als notwendig erachtet. Als innovative Komponente sollen bei diesen Prozessen die Teilnehmenden selbst als Auszubildende berücksichtigt werden.

Um den Übergang zur Ausbildung zu erleichtern und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, soll eine kontinuierliche Begleitung und Beratung angeboten werden.

Bezogen auf die strukturelle Ebene ist nach neuen Möglichkeiten der Zugänglichkeit zu zukunftsorientierten Qualifikationen und zu Aus- und Weiterbildungen für Menschen mit Behinderung zu suchen. Dabei sollen Aspekte der Gendersensibilität und die individuellen Bedarfe der Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden.

Um neue Beschäftigungsfelder für Menschen mit Behinderungen zu eröffnen, sollen sie an neue Medien wie Internet, email und Intranet herangeführt werden.

Da das Angebot des „Virtuellen Zentrums“ auch von Unternehmen als Weiterbildungsangebot genutzt werden soll, wird eine intensive Zusammenarbeit mit den Betrieben und Unternehmen als sinnvoll erachtet.

### **3. Evaluationsansatz**

#### **3.1 Evaluationskriterien**

##### **3.1.1 Ebene der Teilprojekte: „Produkt- und zielgruppenorientierte“ Maßnahmen und allgemeine EQUAL-Ziele**

Die Teilprojekte werden bezüglich ihres Standes der Maßnahmendurchführung und dem Stand ihrer Produktentwicklung als formative Evaluation und zum Projektabschluss als summative Evaluation begleitet. Für die einzelnen Teilprojekte gelten dabei als Evaluationskriterien die jeweiligen Ziele der Aktivitäten und Aufgaben im Sinne „zielgruppenorientierter Maßnahmen“ und „produktorientierter Maßnahmen“ wie sie im Projektantrag beschrieben sind.

Die Evaluation der Teilprojekte untersucht die Berücksichtigung und den Umsetzungsgrad allgemeiner EQUAL-Antragsziele. Dazu zählen *Empowerment* (i.S. der Einbeziehung und Beteiligung von TeilnehmerInnen an Entwicklung, Durchführung und Bewertung von Projektaktivitäten), *Chancengleichheit* von Frauen und Männern (auf den Ebenen Repräsentanz, Realisierung von Chancengleichheit und Ressourcen), *Ansätze zur*

*Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit* (insbesondere mit Blick auf die Vermittlung interkultureller Kompetenz), *Selbstevaluation* (insbesondere Einsatz von Instrumenten der Selbstevaluation auf quantitativer Ebene sowie Befragung von TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen während der Qualifizierungsmaßnahmen und Verwendung dieser Informationen zur Verbesserung der Prozessqualität) sowie Interaktions- und Kooperationsformen der Teilprojekte.

### 3.1.2 Netzwerkebene der Entwicklungspartnerschaft: Gestaltung und Umsetzung des Projektes

Die Evaluation der Koordinationsarbeit der Entwicklungspartnerschaft erfolgt anhand der Kriterien ‚inhaltliche‘, ‚finanzielle‘ und ‚organisatorische Gestaltung und Strukturierung der Arbeit‘ sowie der ‚Berücksichtigung und Umsetzung der Offenheit für neue Akteure‘ (im Sinne der Einbindung weiterer kompetenter Akteure sowie deren Offenheit und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen). Darüber hinaus werden Veränderungs-/ Verbesserungsvorschläge zur Optimierung der Durchführung der EP erhoben.

## 3.2 Formative und summative Evaluation

Die Prozessbegleitung (i.S. der formativen Evaluation) erfolgt als kontinuierliches Monitoring auf zwei Ebenen: Zum einen im Hinblick auf die Erreichung der jeweiligen (Teil-)Projektziele, zum anderen bezogen auf die Gestaltung und Strukturierung der Arbeit der Entwicklungspartnerschaft. Dazu werden die TeilnehmerInnen in den Maßnahmen der Teilprojekte sowie die jeweiligen Projektleitungen zu mehreren Zeitpunkten abwechselnd schriftlich befragt. Darüber hinaus werden Informationen der Teilprojekte bezogen auf deren Teilnehmerstruktur und Maßnahmeninhalt erhoben. Die erhobenen Daten werden auf der Sitzung der Strategischen Partner den Teilprojekten in Form von Präsentationen und teilprojektspezifischen Feedbackberichten zurück gemeldet. Die Rückmeldungen sollen zur Prozessoptimierung beitragen.

Zu Projektende erfolgt eine abschließende Bewertung (summative Evaluation) bezüglich der für die Projektlaufzeit definierten Ziele.

## 4. Methodisches Vorgehen

Die Maßnahmendurchführung und der jeweilige Stand der Produktentwicklung auf der Ebene der Teilprojekte sowie auf Netzwerkebene der EP sollen gemäß den Kriterien der nationalen Vereinbarung der Entwicklungspartnerschaft prozessbegleitend evaluiert werden. Für jedes Teilprojekt wird der „Stand der Maßnahmendurchführung“ und der „Stand der Produktentwicklung“ erhoben. Darüber hinaus werden die Teilprojekte hinsichtlich der Berücksichtigung und des Umsetzungsgrades allgemeiner Antragsziele wie

- Empowerment (i.S. der Einbeziehung und Beteiligung von TeilnehmerInnen an der Entwicklung, Durchführung und Bewertung von Projektaktivitäten),
- Chancengleichheit von Frauen und Männern (auf den Ebenen Repräsentanz, Realisierung von Chancengleichheit und Einsatz von Ressourcen),
- Ansätzen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (insbesondere mit Blick auf die Vermittlung interkultureller Kompetenz),
- Innovationen bei der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie
- Interaktions- und Kooperationsformen der Teilprojekte bzw. die Öffentlichkeitsarbeit der Teilprojekte evaluiert.

### 4.1 Entwicklung der Erhebungsinstrumente

Ziel der Entwicklung der Fragebögen ist die Abbildung und Erfassung der beschriebenen übergeordneten Equal-Ziele. Im Sinne des Ziels „Empowerment“ wird sowohl das Feedback bzw. die Kritik der TeilnehmerInnen als auch der Projektleitungen bei der Entwicklung der Fragebögen berücksichtigt.

#### 4.1.1 Entwicklung des Fragebogens für Projektleitungen

Der Fragebogen für die Projektleitungen orientiert sich an den fünf Antragszielen. Er beginnt mit dem Themenkomplex des „**Empowerment**“ mit folgenden Fragen:

- Ist bei den TeilnehmerInnen (TN) eine Stärkung von Autonomie, Selbstbestimmungsfähigkeit und Selbstlernkapazität erkennbar?
- Wirken die TN in einer Interessenvertretung oder im TeilnehmerInnenbeirat mit?
- Sind die TN an der Entwicklung der Qualifizierungsmodule mit beteiligt?
- Nehmen die TN am Evaluationsprozess i.S. von TeilnehmerInnenbefragungen teil?
- Wirken die TN an Veränderungen der Sensibilisierung von Unternehmen bezogen auf die
- Leistungsfähigkeit von Personen mit Behinderung mit?

Es folgen Fragen, die das Ziel der „**Chancengleichheit**“ abbilden sollen:

- Wie viele der Gesamtzahl der ProjektmitarbeiterInnen bzw. Projektverantwortlichen und TN sind Frauen?
- Gibt es frauenspezifische/ gendersensible Bildungskonzepte?
- Wird die gendersensible Kompetenz der Projektverantwortlichen/ AusbilderInnen und MitarbeiterInnen erweitert?
- Gibt es Modelle für Frauen des individuellen Mentoring oder der Qualifizierung zu neuen Dienstleistungsberufen?
- Gibt es innovative Ansätze zur Vereinbarkeit von Familien-/ Angehörigenaufgaben?
- Gibt es spezifische finanzielle Ressourcen für ein frauenspezifisches Qualifizierungsangebot?
- Werden die TN als Lehrende/ AusbilderInnen zur Vermittlung von Kompetenzen berücksichtigt?
- Gibt es kontinuierliche Beratung und Begleitung der TN (z.B. im Hinblick auf den Übergang in Ausbildung oder zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen)?

Anschließend werden Fragen formuliert, welche die Maßnahmen zur **Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit** erfassen:

- Gibt es Ansätze zur Förderung der Toleranz gegenüber Personen anderer Kulturen?
- Erfolgt die Vermittlung von berufsfeldbezogenen Kenntnissen und Richtlinien anderer Kulturen?
- Gibt es Ansätze zur Erhöhung kommunikativer und sozialer Kompetenzen im interkulturellen Kontakt?
- Gibt es einen Austausch und Kooperation mit den Netzwerken der europäischen Partner bzw. ist dieser geplant?
- Werden Fremdsprachenkompetenz und interkulturelle Kompetenzen erworben?

Um den Umgang mit neuen „**Technologien**“ und die „**innovative Nutzung**“ neuer Medien zu erheben, werden folgende Fragen gestellt:

- Werden Medienkompetenz, Kompetenz im Umgang mit tele-gestützter Kommunikation, mit beruflicher Kommunikation im Netz sowie mit tele-tutoriell begleitetem Lernen von den TN erworben?
- Werden Kommunikationsmöglichkeiten in regionalen/ transnationalen Netzwerken von den Projekt-MitarbeiterInnen wahrgenommen?
- Erfolgt im Umgang mit IuK-Technologien eine zielgruppengerechte Vermittlung von Kompetenzen?

- Erfolgt eine zielgruppenadäquate Heranführung an IuK-Technologien, so dass somit das Berufsspektrum für Frauen erweitert wird?
- Gibt es bedarfsorientierte (d.h. für Menschen mit Behinderung) e-learning-Module zur Vermittlung von Fremdsprachen und interkulturellen Kenntnissen oder gibt es online-Angebote, die einen Bezug zu berufsbezogenen Fremdsprachenkompetenzen haben?
- Werden bestehende Methoden zur verbesserten Nutzung von IuK-Technologien überarbeitet bzw. neue didaktische Methoden entwickelt?
- Gibt es neue Konzepte zu interkulturellen Lehren und Lernen?

Der letzte Fragenkomplex zielt auf die Erfassung der „**Kommunikation**“ der Teilprojekte:

- Nehmen Sie gegenüber den strategischen Partnern Ihre Informationspflicht wahr?
- Stimmen Sie sich mit den Teilprojekten ab?
- Machen Sie selbst Öffentlichkeitsarbeit?
- Leisten Sie Zuarbeit für die anderen Projekte in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit, in Fragen der gemeinsamen Produkte und in Fragen der Bereitstellung von Informationen?

Außerhalb der zielorientierten Fragen schließt sich noch die Frage nach der Selbstevaluierung der Projekte an. Der Fragebogen blieb für die 2. Erhebung unverändert.

#### 4.1.2 Entwicklung des Fragebogens für die TeilnehmerInnen

Der Fragebogen für die TeilnehmerInnen umfasst zum Zeitpunkt der 1. Erhebung 22 Fragen. Nach demographischen Daten, Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigung auf die Kursteilnahme sowie Realisierung von Rücksichtnahme folgt der erste Fragenkomplex, bestehend aus fünf Fragen, welche das Ziel „**Empowerment**“ erfassen sollen:

- Sind Sie durch den Kurs stärker bzw. sicherer geworden, d.h. trauen Sie sich mehr zu?
- Sind Sie in einer Interessenvertretung/ im TeilnehmerInnenbeirat?
- Haben Sie den Unterricht (z.B. Materialien etc.) mitgestaltet?
- Werden Sie von Ihrem/ Ihrer Kursleiter/ in über die Zufriedenheit mit dem Kurs befragt (z.B. Feedback-/ Rückmeldebögen zum Kurs)?
- Können Sie in Unternehmen/ Firmen Ihre Fähigkeiten, d.h. was Sie gelernt haben, zeigen und einbringen?

Daran schließen sich die Fragen zum Thema „**Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit**“ an:

- Gibt es im Kurs TeilnehmerInnen aus anderen Kulturen/ Ländern?
- Erfahren Sie im Kurs etwas über das Leben von Menschen in anderen Ländern?

- Lernen Sie im Kurs etwas über andere Länder, was ihnen bei der Arbeit hilft (z.B.: Umgangsformen in Belgien, Frankreich oder Luxemburg)?
- Werden Ihnen Fremdsprachenkurse/ Sprachkurse angeboten?

Es folgen Fragen, welche sich auf den Umgang mit neuen „**Technologien**“ beziehen:

- Gibt es Computer-Angebote im Kurs (z.B. Internet, Lernprogramme, Lern-CD-Rom), um etwas über das Leben von Menschen in anderen Ländern zu erfahren?
- Werden Sie zum Arbeiten am Computer angeleitet?
- Lernen Sie den Computer für sich zu nutzen und seine verschiedenen Programme anzuwenden (z.B. Microsoft Word, Internet, e-mail, Chat, photoshop usw.)?
- Werden Sie beim Lernen am Computer über e-mail, Telefon und/ oder chat unterstützt?

Daraufhin werden Fragen zum Thema „**Chancengleichheit**“ gestellt:

- Wird beim Lernen auf Ihre persönliche Gesundheit Rücksicht genommen?
- Werden die Kursinhalte für Sie verständlich vermittelt?
- Gibt es für Sie Beratungs- und Unterstützungsangebote im Kurs bei der Arbeitssuche?
- Gibt es für Sie Beratungs- und Unterstützungsangebote, wenn Sie Schwierigkeiten im Kurs haben?
- Wird im Kurs Rücksicht auf Ihre Familiensituation bzw. Familienaufgaben genommen?
- Gibt es im Rahmen des Kurses besondere Beratungs- und Unterstützungsangebote für Frauen (z.B. jemand, der Sie bei Problemen unterstützt)?
- Sind Sie selbst im Kurs als Lehrende/ r bzw. AusbilderIn tätig?

Es schließt sich eine Frage zur „**Kommunikation**“ an:

- Haben Sie schon einmal etwas über einen der Kurse der Teilprojekte in den Medien oder in der Öffentlichkeit erfahren (z.B. in der Zeitung gelesen, im Fernsehen/ auf einer Veranstaltung gesehen)?

Den Abschluss bildet die Frage nach Veränderungs- und Verbesserungsvorschlägen aus Sicht der TeilnehmerInnen.

Sowohl die TeilnehmerInnen, als auch die Projektleitungen haben die Möglichkeit mit „ja“, „nein“, „weiß nicht“ und teilweise „trifft auf mich nicht zu“ zu antworten. Zusätzlich besteht bei jeder Frage Gelegenheit für weitere freie Anmerkungen.

Verglichen mit dem Fragebogen der 1. Erhebung werden bei der 2. Erhebung einige Veränderungen sowohl der Fragen, als auch der Antwortmöglichkeiten mit dem Ziel einer besseren Verständlichkeit vorgenommen. So werden einige Fragen präziser formuliert und die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“ bei einigen Fragen gestrichen. Die Veränderungen werden durch die Rückmeldung der TeilnehmerInnen sowie der Projektleitungen angeregt. Somit wird der Qualitätsstandard nochmals erhöht.

#### 4.1.3 Entwicklung des Fragebogens und Interviewleitfadens zur Evaluation der Kooperation und Koordination (Netzwerkebene)

Der Fragebogen zur Kooperation soll die Zufriedenheit der Projektleitungen mit der Arbeit der Koordinatorin eruieren. Im Mittelpunkt steht dabei die Gestaltung und Umsetzung der Projektziele. Bei den folgenden Aussagen sollen die Projektleitungen jeweils auf einer sechsstufigen Skala ihre Zufriedenheit einschätzen:

- Ich bin mit der inhaltlichen Gestaltung und Strukturierung (z.B. bei Maßnahmen wie Kerngruppensitzungen, Sitzungen auf der Ebene der EP, Herstellung gemeinsamer Informationen und Berichte, Arbeit auf transnationaler Ebene)...
- Ich bin mit den Maßnahmen bzgl. der Finanzen (z.B. Mittelanforderungen, Mittelstandanzeigen etc.)...
- Ich bin mit der organisatorischen Gestaltung (z.B. Anzahl und Dauer von Treffen; Austauschmöglichkeiten; Informationsstand etc.)...
- Ich bin hinsichtlich der Möglichkeiten der Offenheit für neue Akteure im Projekt...
- Ich bin mit der Kommunikation zwischen den TPs und der Koordination (i.S. der Transparenz von Terminvorgaben, Entscheidungsprozessen im Rahmen der Kleingruppe)...

1	2	3	4	5	6
sehr zufrieden	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	un- zufrieden	sehr unzufrieden

Abschließend wird nach Veränderungsvorschlägen für die Arbeit der Koordinatorin gefragt. Ferner wird zu Beginn der Projektlaufzeit die Koordinatorin in einem leitfadengestützten Interview zu ihren Aufgaben und zur Umsetzung der Projektziele befragt. Diese Angaben werden den Aussagen der Projektleitungen i.S. eines Abgleiches von Selbst- und Fremdaussagen gegenübergestellt.

#### 4.1.4 Abschlussinterview

Das mit den Projektleitungen geführte semi-strukturierte Abschlussinterview soll offene Fragen zur Evaluation klären und ist aufgrund des Zeitabstandes zwischen zweiter Erhebung und Projektabschlussphase angezeigt. Im Sinne der abschließenden Bewertung soll auch die Umsetzung der Projektziele im Rückblick beurteilt werden. Der Interviewleitfaden enthält folgende Fragen:

- Wie schätzen Sie die Umsetzung der Projektziele über die Projektlaufzeit ein?
- Wie werden die TeilnehmerInnen an den Projektaktivitäten beteiligt?
- Wie wird die Chancengleichheit von Männern und Frauen realisiert? (i.S. von gendersensiblen Bildungskonzepten, Kompetenzen, finanziellen Ressourcen, individuellem Mentoring, Vereinbarkeit Familie – Beruf)
- Wie werden Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bekämpft? (i.S. einer Vermittlung interkultureller Kenntnisse und Kompetenzen etc.)
- Wie werden Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt?
- Was hat gut funktioniert?
- Welche Barrieren und Schwierigkeiten sind Ihnen begegnet?
- Was könnte in Zukunft verbessert werden?
- Welche Möglichkeiten und Ressourcen gilt es verstärkt zu nutzen?

Des Weiteren ist auch die Vernetzung und Kooperation der Teilprojekte von Interesse:

- Wie haben Sie mit den anderen Teilprojekten kooperiert?
- Wie erfolgte die Prüfung und Umsetzung zielgruppenspezifischer Anpassungen in den Produkten der anderen Teilprojekte?
- Wie bewerten Sie die Kooperation der Teilprojekte untereinander?
- Welche Veränderungsvorschläge sehen Sie?

Letztlich gibt es auch noch eine Frage zur Selbstevaluation:

- Wie evaluieren Sie Ihr Teilprojekt und welche Erfahrungen haben Sie damit gesammelt?

## 4.2 Stichprobe

### 4.2.1 Befragung der TeilnehmerInnen

Die erste Erhebung erfolgt im Sommer 2003 als schriftliche Befragung der TeilnehmerInnen der Kurse/ Qualifizierungsmaßnahmen. Es werden 90 Fragebögen versandt, die dann im

Rahmen des jeweiligen Kurses ausgefüllt und per Post zurückgeschickt werden. 55 Fragebögen (= 61%) können in die Auswertung eingehen.

Die Stichprobe der 1. Befragung der TeilnehmerInnen ist nach Geschlecht und Alter wie folgt verteilt:

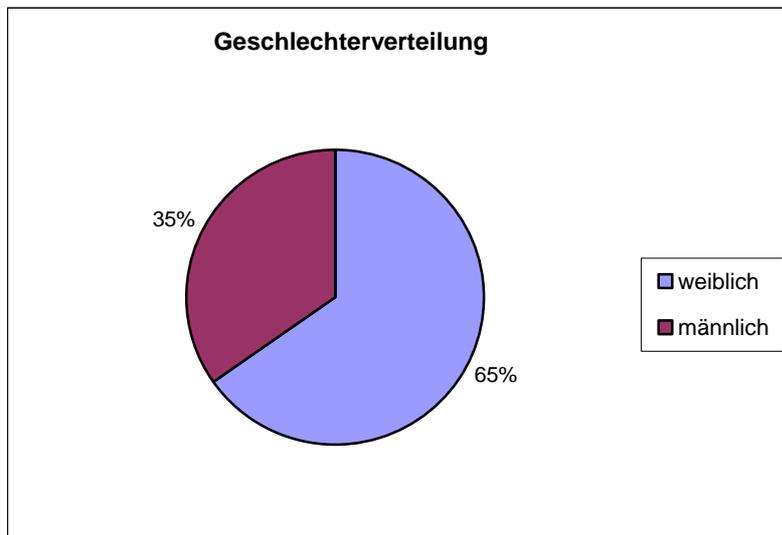


Abb. 1: Geschlechterverteilung der TeilnehmerInnen der ersten Erhebung

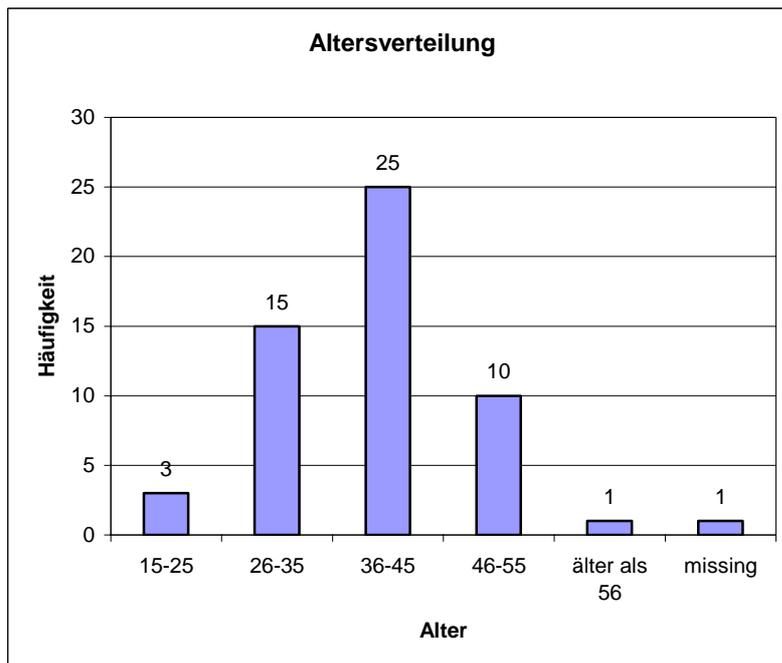


Abb. 2: Altersverteilung der TeilnehmerInnen der ersten Erhebung

Bei der zweiten Erhebung im Juli 2004 werden die Fragebögen bei vier Teilprojekten in Anwesenheit eines Projektmitarbeiters bzw. einer Projektmitarbeiterin ausgefüllt, einem Teilprojekt werden die Fragebögen zugesandt. Die persönliche Durchführung dient der effizienteren Erhebung und verkürzt den Erhebungszeitraum. Von den 69 verschickten bzw. verteilten Fragebögen können 43 (= 62%) bei der Auswertung berücksichtigt werden. Das

sechste Teilprojekt (Euro Info Centre Trier) der Entwicklungspartnerschaft wird nicht befragt, da es über keine Teilnehmer verfügt.

Die Stichprobe der 2. Erhebung der TeilnehmerInnen gestaltet sich wie folgt:

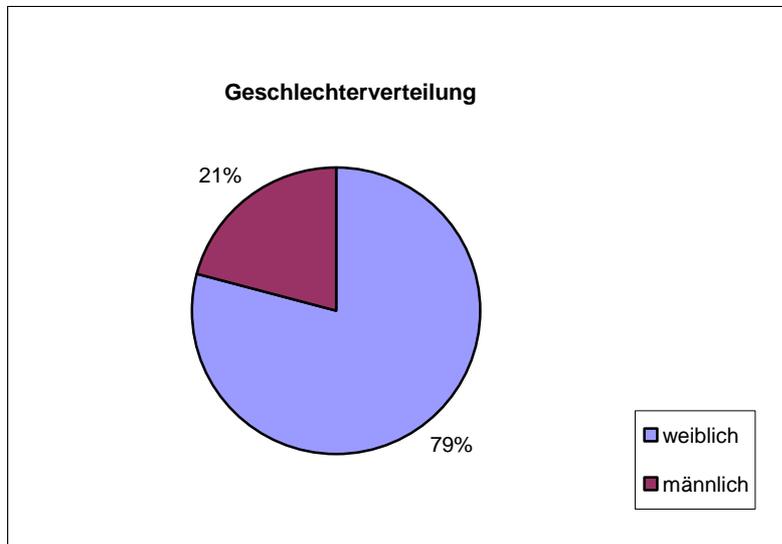


Abb. 3: Geschlechterverteilung der TeilnehmerInnen der zweiten Erhebung

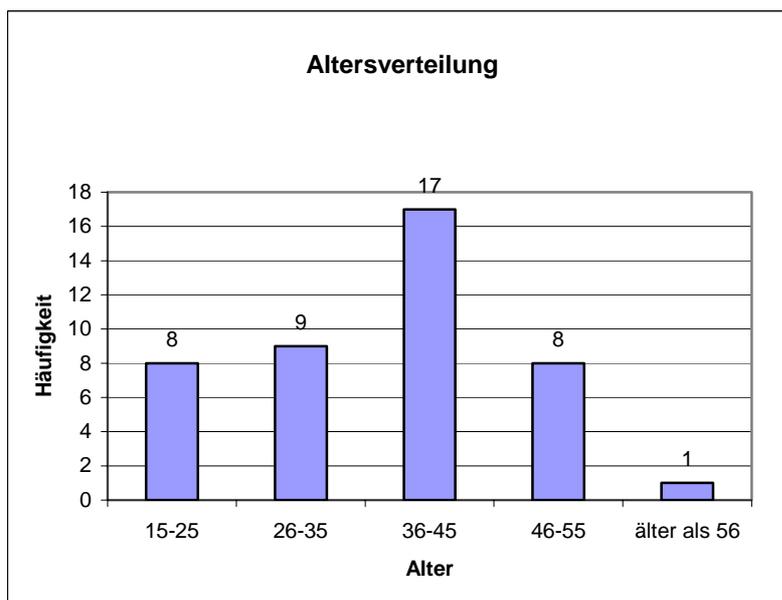


Abb. 4: Altersverteilung der TeilnehmerInnen der zweiten Erhebung

#### 4.2.2 Befragung der Projektleitung

Es wird jeweils ein Fragebogen an die Projektleitungen der Teilprojekte übermittelt.

Bei der ersten Erhebungsrunde im Februar/ März 2003 wird der Fragebogen in Anwesenheit einer Projektmitarbeiterin ausgefüllt. Bei der zweiten Befragung der Projektleitungen im Dezember 2003 werden die Fragebögen nach Rücksprache mit den Projektleitungen per Post zugesandt.

Es können jeweils alle sechs Fragebögen in der Auswertung berücksichtigt werden.

Die Abschlussinterviews werden leitfadengestützt im Januar/ Februar 2005 geführt und auf Tonband aufgezeichnet und in Auszügen transkribiert.

### **4.3 Datenauswertung**

Aufgrund der kleinen Stichprobengröße werden die quantitativen Daten deskriptiv ausgewertet.

Die qualitativen Daten, welche sowohl aus den Interviews mit der Projektkoordinatorin, aus den Abschlussinterviews mit den Projektleitungen als auch aus den Fragebögen der TeilnehmerInnen und Projektleitungen gewonnen werden, werden mittels der Bildung von Kategorien ebenfalls deskriptiv ausgewertet.

## **5. Ergebnisse**

### **5.1 Umsetzung der Vorhaben der Teilprojekte („Zielgruppen- und produktorientierte Maßnahmen“)**

#### 5.1.1. Aktivitäten von AWO-Arbeit gGmbH Neuwied im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP

##### *Quellen*

- Antrag EQUAL vom 07.11.2001
- Kurzübersicht des Teilprojekts, Zeit- und Maßnahmenpläne 05/ 2002 – 05/ 2005
- Protokolle: Sitzung der EP 03.12.02, Treffen der Strategischen Partner am 26.09.03 und 25.05.04, Kerngruppensitzungen 08.05.03, 04.09.03, 18.03.04, 27.10.04, 31.01.05
- Sachbericht AWO-Arbeit gGmbH für 2004
- Interview Geipel (Uni Köln) – Broetz (AWO-Arbeit gGmbH) 23.02.2005
- Homepage von AWO-Arbeit gGmbH (Stand: 01.05.05)

##### *Aktivitäten und Aufgaben von AWO-Arbeit gGmbH laut Antrag vom 07.11.2001*

„Innerhalb der EP hat das TP die Funktion, neue Wege zur nachhaltigen Integration von Frauen, insbesondere Frauen mit einer Behinderung, in den Arbeitsmarkt zu entwickeln und durch Anwendung auf Erfolg zu prüfen, v.a. über

- 1) Die Entwicklung und Anwendung von gendersensiblen Strategien zur Vermittlung von Kompetenzen im Bereich der IuK-Technologien
- 2) Entwicklung und Durchführung zielgruppenangepasster und berufsbezogener Qualifizierungen unter Berücksichtigung des Bedarfs an internationalen Kompetenzen
- 3) Überprüfung der von den anderen TPs für das virtuelle Zentrum erarbeiteten Lehr- und Lernmaterialien nach Kriterien der Gendersensibilität“.

Die angestrebte Zielgruppe wird näher definiert als „insbesondere Frauen mit Behinderung, Aussiedlerinnen, Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen“ sowie in der Konzeption des Teilprojektes um die Gruppe der langzeitarbeitslosen Frauen erweitert.

*Realisation der Ziele durch das Teilprojekt (TP)*

Zu 1) In den Anfangsmonaten des EQUAL-Projektes besteht der Schwerpunkt der Klientel des TP aus Menschen mit (Schwer-)Behinderung ohne dass bei der Vermittlung der Qualifikationsinhalte explizite Gender-Aspekte berücksichtigt werden. Zu dieser Zeit finden noch alle Schulungen in den Räumlichkeiten des TP in Neuwied statt.

Mit der Einrichtung der so genannten „Dualen Qualifizierung in den Bereichen Tele-Work und Dienstleistung“ verlagert sich der Schwerpunkt der Zielgruppe auf am Arbeitsmarkt benachteiligte Frauen, die bisher über keine oder wenig Erfahrung im Umgang mit dem Computer verfügen. Die Qualifizierung im Tätigkeitsfeld Medien als ein Bestandteil der neu entwickelten dualen Qualifizierung (nähere Beschreibung von Inhalten und Ablauf der Maßnahme siehe Punkt 2) wird seit dem 28.04.2003 im neuen Schulungsgebäude in Dierdorf durchgeführt. Durch die Einrichtung dieses Angebotes in einer stark ländlich geprägten Gegend mit wenig ausgebauter Infrastruktur sollen den in ihrer Mobilität eingeschränkten Frauen arbeitsmarktrelevante Kompetenzen im Bereich Computer im Sinne einer „wohnnahen Qualifizierung“ vermittelt werden.

Die Maßnahme folgt dem von dem TP entworfenen Konzept der „individuell betreuenden PC-Schulung“, das den unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen gerecht werden soll. Neue Inhalte werden demnach zuerst in der Gesamtgruppe besprochen, im Anschluss daran werden diese je nach Bedarf und Lernfortschritt der teilnehmenden Personen in Einzelbetreuung zur Übung und Festigung kontinuierlich wiederholt. Im Gesamten nimmt der Frontal-Unterricht in klassischer Form circa 60% und der Ansatz der individuell betreuenden PC-Schulung etwa 40% der Unterrichtszeit ein.

Bevor das Medienkonzept der „individuell betreuenden PC-Schulung“ im Rahmen der „Dualen Qualifizierung in den Bereichen Telework und Dienstleistung“ erstmals konkret angewendet wird, finden mehrere Testläufe mit TeilnehmerInnen aus dem gesamten Schulungsangebot der AWO-Arbeit statt. Diese Testphase, bei der von Jugendlichen bis Senioren ein breites Alterspektrum mit dem Konzept geschult wird, dient der internen Evaluation zur kontinuierlichen Weiterentwicklung von Konzept und Inhalten.

Als Grundlage zur Erstellung des eigenen Schulungsmaterials werden verschiedene bereits vorhandene Materialien, u.a. von der Volkshochschule (VHS), gesichtet. Das inhaltliche Niveau dieser Materialien, bei denen jeweils bereits PC-Vorkenntnisse vorausgesetzt werden, erweist sich als nicht zugänglich für die Zielgruppe der benachteiligten Frauen ohne spezifische Vorerfahrungen. Dementsprechend wird von dem TP ein komplett neues, modularisiertes Schulungsmaterial erstellt, das auf inhaltlichem Niveau nicht mit dem Angebot der VHS vergleichbar ist, um eine Überforderung der teilnehmenden Personen weitgehend auszuschließen. Durch den Erkenntnisgewinn aus der Testphase wird das Lernkonzept kontinuierlich verfeinert und modifiziert. Aspekte der Gendersensibilität werden

sowohl in der eigenen Konzeption als auch bei der Vermittlung der Module des Europäischen Computerführerscheins ECDL (European Computer Driving Licence), die im späteren Verlauf der Qualifizierung angeboten werden, berücksichtigt.

Zu 2) Die Maßnahme „Duale Qualifizierung in den Bereichen Telework und Dienstleistung“ wird als Teilzeit-Maßnahme durchgeführt. Entgegen der ursprünglichen Konzeption wird der wöchentliche Umfang von 25 Stunden auf 20 herabgesetzt, um den besonderen Bedürfnissen der Vielzahl allein erziehender Mütter unter den Teilnehmerinnen gerecht zu werden. Die Qualifikation deckt zwei inhaltliche Bereiche ab: zum einen praktisch-handwerkliche Aspekte in der Produktion des Integrationsbetriebes AWO-Arbeit gGmbH (z.B. in den Bereichen Etikettierung/ Verpackung) und zum anderen den Medienbereich im Rahmen des Konzepts der individuell betreuten PC-Schulung.

Die Qualifizierung wird in zwei Maßnahme-Durchläufen (Maßnahme 1 und 2) absolviert. Maßnahme 1 (M 1) erstreckt sich über ein Jahr vom 28.04.2003 bis zum 27.04.2004. Von anfangs 17 Teilnehmerinnen reduziert sich die Gruppe im Maßnahmeverlauf aus unterschiedlichen Gründen (andere Maßnahme, Umschulung, Mitarbeit im Familienbetrieb) auf letztlich 14 teilnehmende Personen (2m/ 12 w) mit einem Altersspektrum von 27 bis 56 Jahren.

Maßnahme 2 (M 2) wird im unmittelbaren Anschluss daran von 15 TeilnehmerInnen (1m/ 14 w) besucht, wobei eine Altersspanne von 28 bis 55 Jahren abgedeckt wird. Ursprünglich soll M 2 vom 03.05.2004 bis zum 02.05.2005 ebenfalls den Zeitraum von einem Jahr umfassen, allerdings kann eine geregelte Finanzierung der Maßnahmeplätze durch die Einführung des „Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV)“ nur bis zum 31.12.2004 erfolgen. Seit Januar 2005 werden fünf Teilnehmerinnen unter den gegebenen „Hartz IV“-Bedingungen nach dem Leitbild der „Dualen Qualifizierung in den Bereichen Telework und Dienstleistung“ weiterqualifiziert.

Auf inhaltlicher Ebene wird im Bereich der Qualifizierung im Tätigkeitsfeld Medien zuerst mit selbst entworfenen Modulen des TPs gearbeitet, die in einer Testphase den speziellen Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst wird. Im weiteren Verlauf von M 1 wird den TeilnehmerInnen darüber hinaus das Angebot gemacht, Zertifikate im Rahmen des ECDL zu erwerben. Dieses Angebot, welches auf große Resonanz stößt und sich als unerwartet zugänglich für die Zielgruppe erweist, wird auch für M 2, nun direkt von Beginn an, beibehalten. Mit Hilfe der im Rahmen der ECDL-Ausbildung möglichen „Diagnose-“ und „Quickcheck-Tests“ wird eine Art kontinuierliches Prüfverfahren angewendet, um den momentanen Lernstand der TeilnehmerInnen zu ermitteln sowie eine moderate, aber beständige Leistungsdrucksituation aufzubauen, die mit den Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vergleichbar ist. Die teilnehmenden Personen können nach

Wunsch ECDL-Abschlüsse mit Zertifikat in einzelnen Modulen oder in Form des „kleinen“ (vier Module) oder „großen“ (alle sieben Module) ECDL erwerben. Von der in der Konzeption des TP's erwähnten Schulung und Zertifizierung des Europäischen Computerpasses XPert bzw. XPert Master wird Abstand genommen.

Neben der Vermittlung von Anwenderkompetenzen im Softwarebereich werden durch die wöchentlichen Hardware-Schulungen auch entsprechende hardwaretechnische Aspekte berücksichtigt. Alle teilnehmenden Personen sind am Ende von M 1 in der Lage, alle benötigten Komponenten eines PC über das Internet zu bestellen und eigenständig zusammenzubauen (durch die Verkürzung/ Umorganisation von M 2 kann dies dort nicht in gleichem Umfang geschehen).

Darüber hinaus werden mit allen teilnehmenden Personen Bewerbungstrainings in Form von Einzel-Coachings inklusive der Erstellung individueller Bewerbungsschreiben durchgeführt.

Im Rahmen der praktisch-handwerklichen Anteile der Qualifikation werden einzelne Schulungen zu spezifischen Produkten absolviert.

Durch Schulungen zu Arbeitsethik können den TeilnehmerInnen notwendige Arbeitstugenden des Berufslebens vermittelt werden.

Als Element der Qualifizierung im Tätigkeitsfeld Medien wird im EQUAL-Antrag die Vermittlung von internationalen Kompetenzen erwähnt, worunter sich nach der Konzeption des TP's auch der Erwerb von englischen Grundkenntnissen sowie das Angebot „Deutsch als Fremdsprache“ subsumieren lassen. Letzteres wird nicht in einer konkreten Kursform realisiert, sondern den insgesamt drei TeilnehmerInnen ausländischer Herkunft ohne ausreichende Deutsch-Kenntnisse (zwei Teilnehmerinnen in M 1/ ein Teilnehmer in M 2) werden entsprechende Kommunikationskompetenzen im konkreten Einzelfall vermittelt. Neben dieser Integration des „Sprachtrainings Deutsch“ in den Kursablauf werden in der Gesamtgruppe mögliche Sprachproblematiken im Zusammenhang mit dem Thema „Teamfähigkeit“ angesprochen. Darüber hinaus werden z.B. die verschiedenen Bewerbungsmodalitäten (abweichende Schulabschlüsse, Qualifikationen etc.) in den entsprechenden Heimatländern thematisiert, um die TeilnehmerInnen für interkulturelle Aspekte zu sensibilisieren.

Für und mit den teilnehmenden Personen wird ein so genannter „PC-Guide“ entwickelt, der englische Computerfachtermini erklärt. Dieses Produkt wird allen TeilnehmerInnen in Schriftform ausgehändigt, so dass in der Qualifikation auch englische Grundkenntnisse – wenn auch in spezifisch eingeschränkter Form – erworben werden können.

Im Rahmen beider Maßnahmen wird den TeilnehmerInnen die Gelegenheit gegeben, in Praktikumsphasen von jeweils vier Wochen ihre theoretischen Kenntnisse in der Praxis zu überprüfen. In diesem Bereich findet auch eine Kooperation mit dem benachbarten TP Informa gGmbH in Form der Bereitstellung von Praktikumsplätzen statt.

Während und nach der Durchführung von M 2 können fünf TeilnehmerInnen in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden (in einem Fall auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung), davon drei Personen im Anschluss an die Praktikumsphase vom 01.09. – 30.09.2004. Im Rahmen von M 1 kommt es zu vier Vermittlungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Sowohl während der Maßnahmen als auch bei geglückter (Re-)Integration ins Erwerbsleben steht allen TeilnehmerInnen eine Betreuung durch den begleitenden sozial-pädagogischen Dienst des TP zur Verfügung.

Eine Teilnehmerin aus M 1 absolviert zusätzlich von Juli bis Oktober 2003 eine Qualifizierung im Entsorgungsfachbereich der AWO-Arbeit gGmbH. Zu ihrem Aufgabenbereich gehört die Annahme und Eingabe der Bestellkarten für das hauseigene Serviceangebot der Sperrmüllabholung sowie die selbständige Planung und Koordinierung der Abholtermine. Die Teilnehmerin ist darüber hinaus etwa ein halbes Jahr in diesem Arbeitsbereich gegen Entgelt tätig.

Im Rahmen der vom TP des Europäischen Berufsbildungswerkes (Euro-BBW) Bitburg angebotenen Online-Weiterbildung qualifiziert sich ein EQUAL-Teilnehmer der AWO-Arbeit gGmbH im Zeitraum vom 19.05. bis 26.09.2003 zum/ zur Tele-TutorIn-Rehabilitation mit entsprechendem Zertifikat.

Während der EQUAL-Projektlaufzeit werden von dem TP fünf interne PC-Arbeitsplätze fest eingerichtet: jeweils zwei im Entsorgungsfachbetrieb und im Bereich der Buchhaltung, einer im Bereich Hauswirtschaft.

Zu 3) Eine Überprüfung der von den anderen TP für das „Virtuelle Zentrum“ erstellten Lehr- und Lernmaterialien auf Aspekte der Gendersensibilität wird nicht vorgenommen. Es findet lediglich ein Austausch von Erfahrungen mit dem TP Neue Arbeit e.V. bezüglich des Einsatzes der Module des ECDL statt, in dessen Rahmen auch Gender-Aspekte thematisiert werden.

Über die eigene Planung und Konzeption hinaus entwickelt das TP in Kooperation mit der Firma „Informatik Team“ aus Neuwied während des Projektzeitraums die Software „ProFile 1.0“. Dieses Programm kann in den Bereichen Arbeitsvermittlung und/ mit sozialpädagogischer Betreuung eingesetzt werden und ist auch in der laufenden Benutzung des hauseigenen Vermittlungsdienstes der AWO-Arbeit gGmbH. Darüber hinaus konnte die Software auch schon erfolgreich an andere soziale Einrichtungen vertrieben werden.

Seit Beginn des Jahres 2005 befindet sich das TP neben der Durchführung der Maßnahmen in einer Phase der internen Nachbewertung des eigenen Projekts mit entsprechender Aufarbeitung der erzielten Ergebnisse.

### 5.1.2 Aktivitäten von Neue Arbeit e.V. (NA) im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP

#### *Quellen*

- Antrag EQUAL (07.11.2001)
- Protokolle: Sitzung der EP 03.12.02, Treffen der Strategischen Partner am 26.09.03 und 25.05.04, Kerngruppensitzungen 08.05.03, 04.09.03, 18.03.04, 27.10.04, 31.01.05
- Interview Geipel (Uni Köln) – Hauser/ Vater (Neue Arbeit e.V.) 31.01.2005
- Homepage von Neue Arbeit e.V. (Stand: 01.05.05), Excel-Tabellen Maßnahmen/ TeilnehmerInnen von Neue Arbeit e.V. (Stand: 09.07.04)

#### *Aktivitäten und Aufgaben von Neue Arbeit e.V. laut Antrag vom 07.11.2001*

Angestrebte Zielgruppe: Menschen mit einer anerkannten psychischen Behinderung und psychisch/ seelisch erkrankte Personen

Das Teilprojekt soll für den angestrebten Personenkreis neue Wege zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt entwickeln, durchführen und evaluieren, „v.a. über

- 1) Strategien zum Auffinden neuer Beschäftigungsfelder im zukunftssträchtigen Marktsegment Mediengestaltung und Werbung
- 2) Entwicklung und Durchführung zielgruppenangepasster und arbeitsplatznaher Qualifizierungen unter Berücksichtigung des Bedarfs an internationalen Kompetenzen
- 3) Überprüfung der von den anderen TPs für das „Virtuelle Zentrum“ erarbeiteten Lehr- und Lernmaterialien nach gestalterischen Aspekten und auf Zugänglichkeit für psychisch Kranke und Behinderte“

#### *Realisation der Ziele durch das Teilprojekt (TP)*

Zu 1) Das TP Neue Arbeit e.V. (NA) aus Altenkirchen spricht mit dem Ansatz der „Werkstatt für Idee und Produkt“ (WIP) in erster Linie die Zielgruppe der Menschen mit einer psychischen Behinderung an, teils mit anerkanntem Schwerbehindertenstatus. Des Weiteren ist eine größere Anzahl der Teilnehmenden der Gruppe der Menschen mit Körperbehinderung, in unterschiedlicher Form und Umfang der Beeinträchtigung, zuzurechnen. Um vor allem den besonderen Voraussetzungen erstgenannter Zielgruppe zu entsprechen, generiert das Teilprojekt (TP) mit der Qualifizierung WIP eine Art „virtuellen Betrieb“, in dem die Teilnehmenden ein eigenes Produkt entwickeln bzw. bereits bestehende

Produkte in kreativ-innovativer Weise modifizieren sollen. Darüber hinaus sollen diese Produkte auch in begrenztem Umfang hergestellt und entsprechend beworben und vermarktet werden. „Virtuell“ meint in diesem Zusammenhang eine Loslösung von Zeit- und Konkurrenzdruck, wie er für den üblichen Wettbewerb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt charakteristisch ist, ohne dabei markt- und nachfragebezogene Aspekte zu vernachlässigen. Durch diese Konzeption soll es den Teilnehmenden ermöglicht werden, in einem den besonderen Gegebenheiten ihrer Beeinträchtigung angepassten geschützten Rahmen marktrelevante berufliche Kompetenzen zu erwerben. Inhaltliche Schwerpunkte der Qualifizierung liegen in der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten in den von dem Teilprojekt als zukunftssträchtig eingeschätzten Bereichen EDV-Kompetenz, Mediengestaltung und Telefon-Marketing.

Die besonderen, behinderungsbedingten Voraussetzungen der TeilnehmerInnen erfordern eine entsprechende Anpassung der Qualifikation bezüglich der inhaltlichen Aufbereitung und vor allem der Rahmenbedingungen. In diesem Zusammenhang ist es die Aufgabe des Teilprojekts, ein Lern-Setting bereitzustellen, das durch eine entsprechende individuell-orientierte Differenzierung sowie eine personenbezogene Betreuung der einzelnen TeilnehmerInnen geprägt ist.

Bedingt durch die in der Behinderung begründeten kognitiv-psychischen Voraussetzungen der Zielgruppe soll den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben werden, sich nach eigenem Ermessen aus der konkreten Arbeit in den Modulen bzw. an dem Produkt zurückzuziehen und sich über die Beschäftigung mit kreativ-handwerklichen Modulen in sinnvoller Weise am Endprodukt zu beteiligen. Je nach momentaner Leistungsfähigkeit ist den TeilnehmerInnen darüber hinaus ein Aus- und auch Wiedereinstieg in das laufende Kursangebot möglich. Dies soll durch die Struktur des Angebots mit sich in Regelmäßigkeit wiederholenden Modulen ermöglicht werden, so dass eine Nachqualifizierung einzelner TeilnehmerInnen über den gesamten Projektzeitraum von drei Jahren realisierbar sein soll.

Laut Antrag soll es im EQUAL-Projektzeitraum (16.05.2002 - 15.05.2005) bis zu 60 TeilnehmerInnen unter Anleitung von Lehrkräften und Fachleuten aus den relevanten Arbeitsfeldern sowie unter qualifizierter Betreuung von pädagogisch-psychologischem Personal möglich sein, unter den Rahmenbedingungen von WIP ihre beruflichen Qualifikationen im Hinblick auf einen (Wieder-) Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern.

Zu 2) In einem ersten Durchgang der Qualifizierung WIP (16.05.2002 - 31.12.2002) werden 36 TeilnehmerInnen in verschiedenen Modulen geschult. Gegen Ende des Durchlaufs machen zehn TeilnehmerInnen von der Möglichkeit Gebrauch, dieses Angebot von NA im Rahmen des EQUAL-Projekts weiterhin in Anspruch zu nehmen. 26 TeilnehmerInnen scheiden zum Ende des Jahres 2002 aus.

Im Jahr 2004 nehmen im Gesamten 52 TeilnehmerInnen das Angebot von WIP wahr, 29 Personen wünschen eine weitere Teilnahme im Folgejahr, 23 verlassen mit Ende des Jahres 2003 das Projekt WIP.

Einen ähnlich hohen Zuspruch erlebt die Qualifizierungsmaßnahme auch im Jahre 2004, in dessen Verlauf 63 Personen im Rahmen von WIP ihre beruflichen Kompetenzen erweitern können.

In einem letzten Durchgang dieser Maßnahme im Rahmen von EQUAL vom 01.01.2005 - 15.05.2005 werden 26 TeilnehmerInnen geschult, wobei sich dieser Personenkreis erneut sowohl aus neu rekrutierten als auch aus vergangenen WIP-Durchläufen verbliebenen bzw. zurückgekehrten TeilnehmerInnen bildet. Da sich dieses Phänomen über den Gesamtprojektzeitraum beobachten lässt und in der Konzeption des Teilprojekts durchaus vorhergesehen wird, kann auf eine Bewährung dieses Ansatzes bei der angestrebten Zielgruppe geschlossen werden, da offensichtlich einzelne TeilnehmerInnen nach Phasen des Rückzugs zum Wiedereinstieg motiviert werden können. Grundsätzlich lässt sich zu der TeilnehmerInnen-Struktur feststellen, dass einer regelmäßigen Fluktuation der teilnehmenden Personen ein Stamm von TeilnehmerInnen gegenübersteht, die das Angebot des Trägers teils über den gesamten Projektzeitraum von drei Jahren wahrnehmen. Die Teilnehmenden rekrutieren sich vor allem aus dem Rahmen der Gemeindepsychiatrie und setzen sich aus Personen im ausbildungs- bis rentenfähigen Alter zusammen, die alle sozialen Klassen umfassen, von sozialhilfebedürftigen Menschen mit sehr niedrigem Bildungsniveau bis hin zu Personen aus dem akademischen Umfeld. Bei der Durchführung der Qualifizierungen achtet das TP auf eine ungefähre Gleichverteilung der Geschlechter.

Darüber hinaus wird die Option, in Phasen verminderter Leistungsfähigkeit auf kreativ-handwerkliche Module auszuweichen, in starkem Maße angenommen. Zur Auswahl steht ein Entspannungs- und Konzentrationstraining sowie Angebote aus den Bereichen Zeichnen/ Malen, Tonarbeiten und auch Schneiderei oder Tischlerei, die von den Teilnehmenden in unterschiedlicher Weise, teils durch Absolvieren mehrerer Module, wahrgenommen werden. Das Entspannungs- und Konzentrationstraining sowie die Angebote im zeichnerisch-malerischen Bereich stoßen über den Gesamtprojektzeitraum gesehen durchschnittlich auf die größte Resonanz bei den teilnehmenden Personen.

Die Arbeit an den Produkten läuft in kleineren Gruppen von fünf bis sieben Teilnehmenden ab, wobei man sich gemeinsam auf ein zu erstellendes Produkt einigt und sich für die

Umsetzung entsprechend den Fähigkeiten und dem momentanen Leistungsvermögen der einzelnen Personen in kleinere Einheiten aufteilt. Beispielsweise arbeiten einzelne TeilnehmerInnen am PC, während andere entsprechende Arbeiten in zeichnerischer Weise lösen und sich dritte an einer Umsetzung im Umgang mit Ton versuchen. Diese Vorgehensweise kann als kontinuierliche Arbeit in so genannten „Lerninseln“ beschrieben werden, für einen unbestimmten Zeitraum (im Rahmen von Tagen und Wochen je nach Leistungsfähigkeit und mentalem Zustand der Gruppe) wird die konkrete Arbeit an dem Produkt in den Mittelpunkt gestellt, während in anderen Phasen der Schwerpunkt auf der Vermittlung von Kenntnissen zum Europäischen Computerführerschein ECDL, der im Rahmen der EDV-Schulung erworben werden kann, gelegt wird. Im Zeitraum des EQUAL-Projekts können zwei Produkte von der Planung bis hin zur Produktionsreife/ Herstellung komplett realisiert werden: ein Schreibtisch-Set und ein Schränkchen mit keramischen Schütten.

Im Rahmen der einzelnen Maßnahmedurchläufe legt das TP Wert darauf, dass die Teilnehmenden unter Berücksichtigung ihrer aktuellen Leistungsfähigkeit ihre erworbenen theoretischen Kenntnisse in Form eines Praktikums in realen Zusammenhängen des Arbeitsmarktes erproben. Im Jahre 2002 absolvieren 24 TeilnehmerInnen ein Praktikum, wovon jedoch acht Personen dieses Angebot aus behinderungsspezifischen Gründen vorzeitig abbrechen müssen. Im Jahr 2003 erhalten 30 Teilnehmende die Möglichkeit zu einem Praktikum, das von sieben Personen aus ebenfalls die Behinderung betreffenden Gründen nicht beendet werden kann. Durchschnittlich ein Drittel der teilnehmenden Personen erprobt sich in Praktika bei mit dem TP kooperierenden Wirtschaftsbetrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts der Region Westerwald. Die übrigen zwei Drittel der Teilnehmenden absolvieren das Praktikum in Einrichtungen des zweiten Arbeitsmarkts wie etwa im Bereich Telefon-Marketing des eigenen Call-Centers Outbound von NA.

Nach Beendigung des jeweiligen WIP-Durchlaufs können über den Gesamtprojektzeitraum elf TeilnehmerInnen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und drei TeilnehmerInnen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden, fünf Personen finden eine Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt.

Das inhaltliche Angebot des TPs ist grundsätzlich geschlechtsneutral ausgelegt. Spezielle Rahmenbedingungen für Frauen können jedoch dadurch realisiert werden, dass sämtliche Kursangebote in Teilzeit stattfinden, so dass beispielsweise allein erziehenden Müttern ab der Mittagszeit die Kinderbetreuung möglich ist.

Eine Vermittlung von englischen (oder sonstigen) Sprachkenntnissen, wie sie in der ursprünglichen Konzeption noch angedacht ist, kann von dem TP außer in Bezug auf computerspezifische Fachbegriffe im Rahmen der EDV-Schulung nicht realisiert werden. Es besteht jedoch ein grundsätzliches Interesse der EQUAL-TeilnehmerInnen von NA an dem

E-Learning-Angebot „Euro-Bürofachkraft für den französischen Sprachraum“, das von dem TP des Europäischen Berufsbildungswerks (Euro-BBW) Bitburg konzipiert wird. Diesbezüglich steht eine Übernahme der entsprechenden Inhalte zur Diskussion, eine Umsetzung dieses Vorhabens erfolgt jedoch nicht im Projektzeitraum.

Im Rahmen der EDV-Schulung besteht für die teilnehmenden Personen neben anderen grundlegenden Inhalten die Möglichkeit, einzelne Module des ECDL zu belegen und entsprechende Zertifikate durch Absolvierung von Prüfungen zu erwerben. In den früheren Phasen des Projekts wird in der Regel der so genannte "kleine ECDL" als Grundqualifikation mit 4 Modulen (Module 1, 2, 3 und 7) angestrebt, der nach Wunsch später um die drei verbliebenen Module erweitert werden kann. Mit zunehmender Projektlaufzeit und den Erfahrungen bezüglich der Leistungsfähigkeit der Klientel hinsichtlich der Anforderungen des ECDL wird direkt die komplette Absolvierung des ECDL mit sieben Modulen anvisiert. Inhärentes Element des EDV-Angebotes ist darüber hinaus die Erstellung von Bewerbungsunterlagen mit und für alle Teilnehmenden.

In der Anfangsphase des Projektes stehen den TeilnehmerInnen der computerbasierten Angebote (EDV-Lehrgang und Weiterbildung zum Tele-Tutor-Reha) zehn PC-Arbeitsplätze in den Räumlichkeiten von NA zur Verfügung. Im weiteren Projektverlauf kann eine Aufstockung auf 16 PC-Plätze erreicht werden. Durch die gewählte Organisationsform mit sich in regelmäßigen Abständen wiederholenden Inhalten entwickelt sich eine Differenzierung der Teilnehmenden in die zwei Gruppen der „Anfänger“ und der „Fortgeschrittenen“, wobei letztere Tutor-Tätigkeiten für die neu hinzugekommenen TeilnehmerInnen übernehmen. An diesem Verhalten lässt sich ein Zuwachs an Kompetenzen und ein gestiegenes Selbstwertgefühl im Sinne des Empowerments feststellen. In diesem Zusammenhang lässt sich bei den Teilnehmenden, die über einen längeren Zeitraum die Maßnahme „WIP“ besuchen, auch eine Veränderung in den Strukturen des Lernens feststellen. Wird von den teilnehmenden Personen anfangs noch ein eng vorgegebenes Lern-Setting benötigt, wandelt sich dies zu einer Struktur mit erhöhtem Eigenbezug der TeilnehmerInnen bei der Auswahl der Inhalte einhergehend mit einem höheren Grad an selbstgesteuertem Lernen.

Vier TeilnehmerInnen von NA qualifizieren sich im Rahmen der ersten vom Euro-BBW Bitburg entwickelten und angebotenen Online-Weiterbildung (19.05. - 26.09.2003) zum Tele-Tutor-Rehabilitation mit entsprechendem Zertifikat, ein Teilnehmer muss die Weiterbildung nach zwei absolvierten Modulen aus behinderungsbedingten Gründen abbrechen.

Drei EQUAL-TeilnehmerInnen von NA nutzen in Kooperation mit dem Euro-BBW Bitburg das Angebot der Tele-Weiterbildung „IT-Kompetenzen-Online“ vom 19.03.2004 bis 31.03.2005, welche in Anlehnung an die Vorgaben des ECDL vollständig neu gestaltet und den

besonderen Bedürfnissen von Menschen mit einer (psychischen) Behinderung entsprechend modifiziert wird. Diese drei TeilnehmerInnen besuchen begleitend dazu das oben beschriebene Weiterbildungs-Angebot zum ECDL bei NA, welches im Rahmen der Schulung zu EDV-Kompetenzen angeboten wird.

Eine der Teilnehmenden, die in der entsprechenden Maßnahme zur Tele-Tutorin ausgebildet wurde, übernimmt in diesem E-Learning-Angebot zu Medienkompetenzen entsprechende Tutor-Aufgaben. Für die Wahrnehmung dieser Tätigkeit wird für sie in den Räumlichkeiten von NA in Altenkirchen ein Tele-Arbeitsplatz eingerichtet. Für diese Tätigkeit in Teilzeit wird sie im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung bezahlt und erhält bei Bedarf psychosoziale Unterstützung bei der Ausführung ihrer Aufgaben.

Ein EQUAL-Teilnehmer besteht im Jahre 2003 den erstmals im Rahmen des Gesamt-Angebots von NA durchgeführten Kurs zur Erlangung des Hauptschul-Abschlusses, ein Angebot, dass allerdings kein Inhalt des EQUAL-Projekts ist.

Insgesamt elf EQUAL-TeilnehmerInnen besuchen im Projektzeitraum zudem das Angebot eines Deutsch-Kurses für AusländerInnen. Dieses Angebot ist als kontinuierlicher Kurs zu verstehen, der aus Gründen der besseren Differenzierung der Teilnehmenden entsprechend ihrer Vorkenntnisse und Lernvoraussetzungen in einen parallel verlaufenden Anfänger- und Fortgeschrittenen-Kurs eingeteilt ist. In diesem Angebot werden die EQUAL-TeilnehmerInnen gemeinsam mit Personen aus anderen Maßnahmen von NA unterrichtet.

Zu 3) Das Teilprojekt steht dem Euro-BBW Bitburg, unter dessen Federführung die beiden E-Learning-Weiterbildungen „Tele-TutorIn Reha“ und „IT-Kompetenzen-Online“ konzipiert und durchgeführt werden, regelmäßig in beratender Funktion zur Seite hinsichtlich der Modifikation der Inhalte für die Zielgruppe der Menschen mit psychischer Behinderung. Bei der Durchführung der Weiterbildungen ist das Teilprojekt für das Sozial-Mentoring der eigenen TeilnehmerInnen verantwortlich und steht dementsprechend in kontinuierlichem Austausch vor allem mit dem Euro-BBW Bitburg als koordinierender Instanz beider Angebote.

### 5.1.3 Aktivitäten des Europäischen Berufsbildungswerks (Euro-BBW) Bitburg im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP

#### *Quellen*

- Antrag EQUAL (07.11.2001)
- Konzept Euro-BBW, Zwischenverwendungsnachweise für die Zeiträume 16.05.-31.12.2002 und 01.01.-31.12.2003, 01.01.2004 – 31.12.2004
- Protokolle: Sitzung der EP 03.12.02, Kerngruppensitzungen 08.05.03, 04.09.03, 18.03.04, 27.10.04, 31.01.05
- Interview Bernhard (Uni Köln) - Schneider (Euro-BBW) 02.03.05
- TeilnehmerInnen-Übersicht vom 02.03.05

#### *Aktivitäten und Aufgaben des Euro-BBW laut Antrag vom 07.11.2001*

Ziel dieses Teilprojektes ist es „neue Wege zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit körperlicher Behinderung bzw. mit Lernbehinderung (psychischer Behinderung) unter Nutzung der IuK-Technologien zu entwickeln, anzuwenden und nachhaltiger Verankerung zuzuführen, v.a. über

- 1) Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungen zum/zur Tele-TutorIn (Basismodule zum zielgruppenangepassten Coaching)
- 2) Anwendung von e-learning-Konzepten zur zielgruppenangepassten Vermittlung interkultureller Qualifikationen
- 3) Überprüfung der von den Teilprojekten erarbeiteten Materialien auf Zugänglichkeit für und auf angemessene Verankerung interkultureller Perspektiven“

Zu 1) Um die angestrebten Teleausbildungsmodule, die von dem Teilprojekt entwickelt werden sollen, zielgruppengerecht vermitteln zu können, soll eine Qualifizierung zum/zur Tele-TutorIn erarbeitet und realisiert werden, die verschiedene Module, sowohl informationstechnologischer als auch behinderungsspezifischer Art umfasst. Eine Anerkennung der Weiterbildung zum/zur Tele-TutorIn-Reha bei der Industrie- und Handelskammer wird angestrebt. Weiteres Ziel ist der Aufbau eines Netzwerkes von Tele-Tutoren, welches in besonderer Weise Menschen mit Behinderung integriert. Das soziale Mentoring für die Zielgruppe soll während der Durchführung der Weiterbildung durch Fachpersonal des Teilprojektes gewährleistet werden.

Zu 2) Das Teilprojekt soll verschiedene E-Learning-Module zum Erwerb interkultureller Kompetenzen entwickeln, die in besonderer Weise auf die Bedürfnisse der anzusprechenden Zielgruppe von (jungen) Erwachsenen mit Behinderung ausgerichtet sind.

Interkulturelle Kompetenz wird hier als internetgestütztes berufsfeldbezogenes und alltagsbezogenes Fremdsprachen- und kulturbezogenes Lernen verstanden. In den berufsfeldbezogenen Modulen soll inhaltlich Grundlagenwissen über Tourismus und kaufmännischen Berufe vermittelt werden. In den alltagsbezogenen Modulen sollen sprachliche und kulturelle Grundkompetenzen durch typische Alltagssituationen aus dem französischen Sprachraum vermittelt werden.

Die Qualifizierung hat einen die Ausbildung ergänzenden Charakter und ist zertifizierbar.

#### *Realisation der Ziele durch das Teilprojekt (TP) Euro-BBW Bitburg*

Zu 1) Als Kooperationspartner zur Erarbeitung der einzelnen webbasierten Qualifizierungsmodule der „Tele-TutorIn Rehabilitation (Reha)“ - Ausbildung konnte die Teleakademie der Fachhochschule Furtwangen gewonnen werden. Gemeinsam mit 12 didaktischen Fachkräften des Euro-BBW sollen bestehende Module der Fachhochschule den besonderen Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechend modifiziert bzw. durch einen für dieses Projekt engagierten Programmierer neu erstellt werden. Aufgrund einer längerfristigen schweren Erkrankung dieser Person und eines Rückzugs der Fachkräfte des Euro-BBW aus diesem Projekt wegen anderweitiger Arbeitsüberlastung kann der Zeitplan zur Realisierung nicht eingehalten werden. Diese Revision des Zeitplanes hat zur Folge, dass die Qualifizierung zum/ zur Tele-TutorIn nun erst im Mai 2003 erfolgen kann. Im Frühjahr 2003 kann die Konzeption der Qualifizierung und deren technische Umsetzung in webbasierte Ausbildungsmodule abgeschlossen werden, so dass die Qualifizierung zum/ zur Tele-TutorIn-Reha ca. 250 – 300 Stunden verteilt auf circa vier Monate umfasst und aus folgenden vier in sich abgeschlossenen webbasierten Modulen besteht (incl. Vorbereitungs- und Abschlussphase sowie Begleittexten):

- Modul 1: Grundlagen internetgestützter Medien
- Modul 2: Telelernen und Lernformen
- Modul 3: Zielgruppenorientierte Kommunikation und Interaktion im Netz
- Modul 4: Gestaltung der Telelehr- und Telelernsituation

Im Rahmen der Kooperation mit der FH Furtwangen absolvieren vier MitarbeiterInnen des DRK eine dreimonatige Ausbildung zum/ zur Tele-TutorIn, um die Qualifizierung adäquat anleiten zu können.

Ein erster Durchgang der Qualifizierung zum/ zur Tele-TutorIn erfolgt aufgrund der Revision des Zeitplans vom 19.05. - 26.09.2003. Die Rekrutierung der Teilnehmerschaft (N=12; 6 m/ 6 w) erfolgt durch Werbung in der regionalen Presse, durch die Internetpräsenz der Entwicklungspartnerschaft (EP) und im Rahmen des nationalen Netzwerks des Teilprojekts (5 TN von Neue Arbeit e.V., 2 TN von Z@ck und 1 TN von AWO-Arbeit gGmbH). Im Laufe

der Konzeption und Entwicklung der Weiterbildung wird die Aufstellung von zu erfüllenden Zugangskriterien als sinnvoll angesehen (u.a. formaler Berufsabschluss bzw. adäquate informelle Kenntnisse, IT-Grundkenntnisse, Deutsch-Kenntnisse). Diese Kriterien werden bei den Personen, die sich für eine Teilnahme an dem Kurs interessieren vor Beginn über einen Fragebogen abgefragt. Bei TeilnehmerInnen, die ein Sozialmonitoring erhalten, wird zusätzlich der/ die betreuende Sozialpädagoge/ In befragt. Darüber hinaus wird vor allem bei der Weiterbildung zum/ zur Tele-TutorIn Rehabilitation die Bildung von heterogenen Gruppen von TeilnehmerInnen mit und ohne Behinderung als notwendig angesehen, um eine ausreichende Sensibilisierung für die behinderungsspezifischen Belange der teilnehmenden Personen zu gewährleisten.

Idealerweise sollen die teilnehmenden Personen nach der Qualifikation zum/ zur Tele-TutorIn in der Lage sein, bei der Durchführung der anderen im Rahmen von EQUAL zu entwickelnden internet-basierten Weiterbildungen tutorielle Tätigkeiten zu übernehmen. Ein Anspruch, der bei der Durchführung von Maßnahme II („IT-Kompetenzen-Online“) auch umgesetzt werden kann (s.u.).

Die Gruppe wird von zwei Tele-Tutorinnen des Teilprojekts angeleitet, bei Bedarf ist die Möglichkeit eines Sozialmentorings vor Ort gegeben.

11 TeilnehmerInnen können die Weiterbildung mit Zertifizierung abschließen, 1 Teilnehmer muss nach zwei absolvierten Modulen aus behinderungsbedingten Gründen vorzeitig abbrechen. Eine angedachte Anerkennung der Weiterbildung durch die Industrie- und Handelskammer kann bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht erreicht werden.

Nach genauer Evaluation der Ergebnisse und Erfahrungen des ersten Kursdurchlaufs wird im Zeitraum vom 27.09.2004 bis voraussichtlich 01.05.2005 eine erneute Tele-TutorIn-Reha-Qualifizierung mit anfänglich 13 TeilnehmerInnen (9 m/ 4 w) durchgeführt. Aus unterschiedlichen Gründen reduziert sich die Anzahl der TeilnehmerInnen bis zum 02.03.2005 auf acht. Einige TeilnehmerInnen sind sich zu Beginn des Kurses offensichtlich nicht den organisatorischen Gegebenheiten eines Tele-Lern-Kurses, wie z.B. die Regelmäßigkeit der Teilnahme, bewusst. Weiterhin führt die Überlastung einzelner TeilnehmerInnen durch den Besuch mehrerer Maßnahmen zu ihrem Ausstieg, ein Phänomen, das sich zu einem gewissen Grad durch die besonderen Gegebenheiten ihrer (psychischen) Behinderung erklären lässt.

Zum Zwecke der Verbreitung im transnationalen Netzwerk werden alle Studienmaterialien der Weiterbildung zum/ zur Tele-TutorIn-Reha ins Englische übersetzt und den Partnern zur Verfügung gestellt.

Zu 2) Durch die in Punkt 1 beschriebenen organisatorischen Schwierigkeiten ergeben sich auch Korrekturen des eigentlichen Zeitplans für die Erarbeitung von zielgruppenangepassten

E-Learning-Konzepten. Schließlich führt u.a. diese Entwicklung dazu, die einzelnen Module des Europäischen Computerführerscheins ECDL nur entsprechend den besonderen Bedürfnissen der Zielgruppe der Menschen mit einer psychischen Behinderung zu modifizieren bzw. komplett neu zu erarbeiten. Vorgabe ist es, das zu entwickelnde Weiterbildungsangebot im E-Learning-Bereich (Module zu Medienkompetenzen, Interkulturellen Kompetenzen und Kompetenzen im Bereich Tourismus) im Sinne der Nachhaltigkeit an dem tatsächlichen Bedarf von Beschäftigten und Unternehmen zu orientieren. Um dem gerecht zu werden, können sechs MitarbeiterInnen einer regionalen Niederlassung des Unternehmens „ALDI Sued“ (Bitburg-Prüm) für einen ersten Durchlauf der modifizierten Tele-Qualifizierung im Bereich Medienkompetenzen (ECDL) vom 19.03.2004 bis voraussichtlich 31.03.2005 gewonnen werden. Zehn weitere TeilnehmerInnen dieses Kurses, von denen sieben Personen eine psychische bzw. körperliche Behinderung haben, werden gemeinsam mit den MitarbeiterInnen aus Bitburg-Prüm in einer gemischten Gruppe (N=16, 5 m/ 11w) unterrichtet. Die Zahl der Teilnehmenden schwankt während des Kurses, da Quereinstiege zu einzelnen Modulen zugelassen werden. Zwei TeilnehmerInnen (1m/ 1w) von ALDI-Sued verlassen das laufende Kurs-Angebot aufgrund zu hoher zeitlicher Belastung.

Tutoriell begleitet wird dieser Kurs durch drei Personen, die in Maßnahme I zur Tele-Tutorin-Reha weitergebildet werden und nun für diesen Kurs eine entsprechende Vergütung erhalten. Um eine fachlich kompetente Anleitung zu gewährleisten, besitzen sie entsprechende Qualifikationen im Bereich des ECDL. Eine dieser drei Tele-Tutorinnen gibt ihre tutorielle Tätigkeit im Oktober des Jahres 2004 auf, da sie eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden hat. Die von ihr betreuten Kurs-TeilnehmerInnen werden auf die verbliebenen zwei Tele-Tutorinnen aufgeteilt. Die Teletutorinnen werden während des Kurses von Mitarbeiterinnen des TP supervidiert.

Die einzelnen Module dieser Weiterbildung „IT-Kompetenzen-Online“ werden in Anlehnung an die entsprechenden Inhalte des ECDL vollständig neu gestaltet und den besonderen Voraussetzungen der teilnehmenden Personen mit einer (psychischen) Behinderung gemäß modifiziert. Entsprechend werden die Prüfungsmodalitäten den Bedürfnissen behinderter Menschen angepasst. In diesem Angebot ist es den TeilnehmerInnen freigestellt, ob sie zu den Modulen eine Prüfung ablegen möchten, im Gegensatz zum ECDL, bei dem Prüfungen zu mindestens vier Modulen obligatorisch sind. Fokussiert wird die Vermittlung von Medienkompetenzen, nicht die Vorbereitung auf die Prüfung. Darüber hinaus können die teilnehmenden Personen frei entscheiden, ob sie Prüfungen für alle Module en bloc oder beispielsweise nur eine Prüfung an einem Termin absolviert werden sollen. Während den Prüfungen, die im Euro-BBW durchgeführt werden, können die TeilnehmerInnen

psychosoziale Betreuung durch geschultes Personal in Anspruch nehmen. Die einzelnen Module der Tele-Weiterbildung „IT-Kompetenzen-Online“ lauten:

- Modul 1: Grundlagen der Informationstechnologie  
2: Computerbenutzung und Dateiverwaltung  
3: Information und Kommunikation  
4: Textverarbeitung am Beispiel Word  
5: Tabellenkalkulation am Beispiel Excel  
6: Präsentation am Beispiel Powerpoint  
7: Datenbank

Als Ausweichzertifizierung soll bei erfolgreichem Durchlaufen des Kurses anstelle der ECDL-Prüfung in Absprache mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Trier ein Fachkraft-Zertifikat im Bereich Medienkompetenzen erworben werden können. Das Angebotsspektrum der IHK Trier umfasst während des Projekt-Zeitraums nicht den Bereich des E-Learnings, weswegen in der Institution keine entsprechenden Fachkräfte zur Beurteilung der im Rahmen von EQUAL erarbeiteten Tele-Kurs-Angebote des Euro-BBW vorhanden sind. Es bestehen allerdings weiterhin Verhandlungen, ob der IHK-Präsenz-Kurs zur „Fachkraft für IT-Kompetenzen“ durch das inhaltlich umfangreichere Angebot des Euro-BBW „IT-Kompetenzen-Online“ als Tele-Kurs ersetzt werden kann.

Bezüglich der Weiterbildung zum „Tele-Tutor-Reha“ erscheint eine Anerkennung durch die „Zentrale für Fernstudiengänge und Fernweiterbildungskurse“ wahrscheinlich.

Um interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln und eine erfolgreiche berufliche Integration in den französischen Sprachraum bzw. seine Nachbargebiete zu unterstützen, entwickelt das TP die Tele-Weiterbildung „Euro-Bürofachkraft für den deutsch-französischen Sprachraum“. Dieses Angebot im Bereich des E-Learning umfasst die folgenden sechs Module:

- Alltagsbezogene Kommunikation in französischer Sprache
- Landeskundliche berufsfeldbezogene Grundlagen
- Europäische Bürgerschaft
- Grundlagen beruflicher Kommunikation
- Berufliche Korrespondenz
- Grundlagen beruflicher Kommunikation in französischer Sprache

Vor Ende des Projektzeitraums soll eine erste Durchführung dieses Kurses mit einem Umfang von mindestens 350 Stunden beginnen. Inhaltliche Aspekte dieser Teleweiterbildung umfassen beispielsweise Grundlagen der schriftlichen Korrespondenz und auch der verbalen Kommunikation in französischer Sprache und werden anhand von praktischen Anwendungsmöglichkeiten wie etwa den landesspezifischen Besonderheiten bei Bewerbungsverfahren vermittelt. Um interregionalen und interkulturellen Besonderheiten

gerecht zu werden, fließen berufsfeldbezogene Unterschiede in Normen, Qualitätsvorschriften etc. zwischen Belgien, Frankreich und Luxemburg in die Weiterbildung mit ein.

Das Kursangebot ist zweigleisig angelegt. Einerseits üben sich die TeilnehmerInnen in der Anwendung der französischen Alltagssprache in einem so genannten internetbasierten Konversationsnetzwerk, für das „native speaker“ gewonnen werden können. Die eher berufsfeldbezogenen Inhalte der einzelnen Module und Studienbriefe andererseits werden durch den Einsatz von Tele-TutorInnen vermittelt.

Die Inhalte des Kurses „Euro-Bürofachkraft für den deutsch-französischen Sprachraum“ werden ebenfalls von Muttersprachlern auf Stimmigkeit hin überprüft.

Im Antrag wird zudem die Konzeption und Umsetzung einer Tele-Qualifizierung im Bereich „Tourismus“ formuliert. Anfang des Jahres 2004 wird jedoch von der Projektleitung des TPs entschieden, dieses Angebot aus Kapazitätsgründen zu streichen. Begründet wird dies mit der erhöhten Nachfrage der „Weiterbildung zum/ zur Tele-TutorIn-Rehabilitation“, die einen zweiten Durchlauf dieses Kurses erforderlich machte sowie mit dem unerwartet hohen Zeit- und Arbeitsaufwand für die Erstellung der Teleweiterbildung „Euro-Bürofachkraft für den deutsch-französischen Sprachraum“.

Zu 3) Das TP evaluiert Begleitmaterialien für die Weiterbildung zum/ zur Tele-TutorIn-Reha, die von den anderen TPs Informa gGmbH und Neue Arbeit e.V. erstellt werden hinsichtlich ihrer Adäquatheit für die angestrebte Zielgruppe.

Über die im EQUAL-Antrag formulierten Aktivitäten hinaus übernimmt das TP die Einrichtung einer zielgruppenangepassten Lern- und Kommunikationsplattform als Grundlage für die Durchführung der einzelnen zu entwickelnden E-Learning-Angebote.

Nach eingehender nationaler und internationaler Recherche im Jahre 2002 bezüglich geeigneter barrierefreier Plattformen fällt die Entscheidung auf ein amerikanisches „open-source“-Produkt, welches vollständig in die deutsche Sprache übertragen, an die Bedarfe der Zielgruppe angepasst (Übersetzung und Integration von Elementen einer kanadischen Lernplattform) und schließlich auch bei den internetbasierten Weiterbildungen als Lernplattform eingesetzt wird.

Im Verlauf des Jahres 2004 übernimmt das TP Euro-BBW die Aufgabe der technischen Realisierung des Bildungsportals der EP. Das Portal basiert auf einem österreichischen Content-Management-System, das ebenfalls den Kriterien der Barrierefreiheit entspricht und von einem ehemaligen Rehabilitanden im Rahmen eines Werkvertrages in Bezug auf die inhaltlichen und strukturellen Vorgaben der EP und auf Aspekte der Zugänglichkeit (z.B. Mehrsprachigkeit) modifiziert wird.

Darüber hinaus werden die beiden barrierefreien Webseiten der EP (national und transnational) vom TP aufgebaut und systematisch gepflegt. Im Rahmen der transnationalen Zusammenarbeit übernimmt das TP zusätzlich die Koordination der Arbeitsgruppe 'Mainstreaming'.

#### 5.1.4 Aktivitäten von InForma Zentrum für Hörgeschädigte gGmbH im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP

##### *Quellen:*

- Antrag EQUAL (07.11.2001)
- Konzeption InForma, Sachstandsbericht zu dem Treffen der Strategischen Partner am 25.05.04
- Protokolle: Sitzung der EP 03.12.02, Kerngruppensitzungen 08.05.03, 04.09.03, 18.03.04, 27.10.04, 31.01.05
- Interview Geipel (Uni Köln) – Kissinger, Kleinz (InForma) 31.01.05
- Homepage von InForma (01.05.05)

##### *Aktivitäten und Aufgaben von InForma gGmbH laut Antrag vom 07.11.2001*

Folgende Qualifizierungsmodule sollen von dem Teilprojekt entwickelt und durchgeführt werden:

- 1) Deutsch als Fremdsprache als arbeitsmarktbezogenes Sprachangebot für gehörlose AussiedlerInnen  
Durch die Qualifizierung sollen folgende Kompetenzen gefördert werden:
  - Verständnis von arbeitsterminologischen Begriffen in Wort und Schrift
  - Sinnverstehendes Lesen von Arbeitsanweisungen
  - Strategien zur Rückversicherung des richtigen Verstehens am Arbeitsplatz
- 2) Aufbau von Medienkompetenz  
Module des „Xpert European Computer Passport“ sollen in Zusammenarbeit mit der VHS Neuwied und gehörlosen Menschen erprobt und den besonderen Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechend modifiziert werden
- 3) Qualifizierung zum Dienstleistungsassistenten

### *Realisation der Ziele durch das Teilprojekt (TP)*

Zu 1) Das TP bietet einen berufsbegleitenden Deutschkurs für gehörlose AussiedlerInnen an, der neben den im Antrag genannten Kompetenzen inhaltlich noch verstärkt eine Erweiterung der Kenntnisse des Arbeitsmarkts anstrebt, beispielsweise wird der Umgang mit Personalbögen eingeübt.

Aus didaktischer Sicht sollen Wiederholungen, wechselnde Unterrichtsmethoden, Visualisierung der Inhalte und Versuche des sprachlichen Transfers den Gegebenheiten der Zielgruppe gerecht werden und eine nachhaltige Sicherung des Gelernten gewährleisten. Durch regelmäßige Überprüfung der Lernerfolge sollen Missverständnisse bedingt durch den Migrationshintergrund der TeilnehmerInnen weitgehend ausgeschlossen werden.

Der Deutschkurs findet berufsbegleitend über den gesamten Projektzeitraum (16.05.2002 – 15.05.2005) statt, anfangs in den Randstunden des Arbeitstages, nach einem Standortwechsel der Integrationsfirma InForma zur Mitte des Jahres 2004 wird das Kursangebot auf die Mitte des Arbeitstages verlagert. Die Integration der jeweiligen Weiterbildungsangebote in die laufende Struktur des Arbeitstages gelingt aus dem Grund reibungslos, da alle KursteilnehmerInnen Beschäftigte von InForma sind, die für die Schulungsangebote freigestellt werden. Ursprünglich nehmen sechs TeilnehmerInnen (1m/5w) mit einem Altersspektrum von 35-58 Jahren an diesem Angebot teil, im Laufe des Jahres 2004 zieht sich ein Teilnehmer mittleren Alters (51 Jahre) aus Gründen mangelnder Motivation („Der Kurs ist sinnlos!“) aus dem Kurs zurück.

Problematisch bei der Vermittlung der Lerninhalte wirkt sich zum Einen das teilweise relativ niedrige Bildungsniveau der TeilnehmerInnen (geringe Kompetenzen in den Kulturtechniken) und die damit einhergehenden geringen Lernerfahrungen aus. Zum Anderen erschwert die geringe (Gebärden-)Sprachkompetenz (DGS) mögliche Lernerfolge. Bedingt durch den unterschiedlichen kulturellen Hintergrund der TeilnehmerInnen ergeben sich oftmals Missverständnisse im Besonderen bezüglich deutscher Fachtermini des Arbeitslebens. Gerade erworbenes Wissen kann nur unzureichend auf neue Situationen angewendet werden.

Ziel des Deutsch-Kurses ist es, die TeilnehmerInnen, die alle einen Migrationshintergrund haben, an grundlegende Regeln, Normen und Besonderheiten des deutschen Arbeitslebens heranzuführen. In diesem Prozess werden immer wieder Aspekte des interkulturellen Lehrens und Lernens aufgegriffen, z.B. indem Vergleiche zwischen Arbeitsabläufen und deren Hintergründen in Deutschland und den entsprechenden Praktiken in den Herkunftsländern der einzelnen TeilnehmerInnen angestellt werden.

Angestrebt ist die Erarbeitung von PC-gestütztem Lernmaterial, wozu die Teilnehmenden im Sinne des Empowerments in den Erstellungsprozess mit einbezogen werden. Das Gesamtprodukt stellt eine Art „Lexikon zu Begriffen des Arbeitslebens“ dar. Der

ursprüngliche Ansatz, ein entsprechendes Karteikartensystem mit gebärdeten Begriffen in Bildform mit schriftsprachlicher Erläuterung zu erstellen, wird im Laufe des Kurses als für den Lernerfolg der Zielgruppe nicht ausreichend sowie als zu kompliziert in der Handhabung bewertet und deshalb verworfen. Im Lehr- und Lernprozess zeigt sich die Erstellung von kurzen Videos, in denen die TeilnehmerInnen einzelne Begriffe des Arbeitslebens (z.B. „Gehaltsvorstellung“ oder „Tätigkeit“) selbst gebärden als das geeignete Instrument. Zu den einzelnen Videos, die per PC ansteuerbar sind, lässt sich darüber hinaus eine schriftsprachliche Erläuterung abrufen. Somit stellt dieses „Lexikon zu Begriffen des Arbeitslebens“, welches in der Endfassung Gebärden und Erläuterungen zu rund 300 Fachbegriffen enthalten wird, das Ergebnis des Deutsch-Kurses dar im Sinne einer Grundlage, um mit Arbeitsanforderungen und entsprechenden Termini des deutschen Sprachraums zurechtzukommen.

Zu 2) Das TP bietet darüber hinaus ebenso über den gesamten Projektzeitraum einen PC-Kurs für Menschen mit Hörschädigung an. Dieses Angebot sollte nach eigener Konzeption die drei Module „Grundlagen der EDV (MS Windows)“, „Textverarbeitung“ und „Internet“ umfassen.

Durch Einsatz spezieller Testverfahren für Hörgeschädigte werden die Vorerfahrungen und Kenntnisse der TeilnehmerInnen bestimmt und das Unterrichtsmaterial dementsprechend modifiziert. Durch die Tatsache, dass vier von sechs TeilnehmerInnen des PC-Angebots auch den berufsbegleitenden Deutsch-Kurs besuchen, muss ähnlich schwierigen Lernvoraussetzungen der TeilnehmerInnen begegnet werden. Die geplante Kooperation mit der Volkshochschule (VHS) Neuwied, nach der die EQUAL-TeilnehmerInnen nach vorheriger Sensibilisierung des Dozenten und mit Einsatz eines Gebärdens-Dolmetschers an einem regulären Kursangebot zum Erwerb des europäischen Computer-Passes Xpert teilgenommen hätten, kommt aufgrund der nicht zielgruppenadäquaten Inhalte nicht über das Stadium der Vorgespräche mit der VHS Neuwied hinaus. Weiterhin kann bereits vorhandenes Schulungsmaterial der VHS Neuwied nicht ohne umfangreiche zielgruppengemäße Modifikation verwendet werden.

Ebenso gelangt das TP zu der Einschätzung, dass eine Entwicklung bzw. Modifikation von Unterrichtsmaterialien nach den Standards des europäischen Computer-Führerscheins ECDL für die Zielgruppe der Menschen mit Hörschädigung (und Migrationshintergrund) nicht zu realisieren sei. Zur Erlangung des ECDL-Zertifikates obligatorische Anforderungen an das abstrakte Wissen und an das Wortverständnis seien von der angestrebten Zielgruppe nicht zu erbringen.

Aus diesem Grund konzipiert das TP spezielles, den Bedürfnissen hörgeschädigter Menschen mit relativ niedrigem Bildungsniveau entsprechendes PC-Schulungsmaterial. Dieses richtet sich zwar im weiten Sinne nach Aufbau und Abfolge der oben genannten Kurse im IT-Bereich, ist jedoch entsprechend der besonderen Gegebenheiten der Zielgruppe in stark vereinfachter Form modifiziert worden.

Konkrete Erfahrungen aus einem fünfmonatigen Computer-Kurs (09/2003 – 01/2004), welcher von InForma in Zusammenarbeit mit Fördervereinen für Hörgeschädigte und der evangelischen Gehörlosen-Seelsorge für die Zielgruppe der (externen) hörgeschädigten Menschen ohne speziellen Migrationshintergrund angeboten wurde, können zur kontinuierlichen Revision des Schulungsmaterials beitragen. Die an diesem Kursangebot teilnehmenden Personen, denen aufgrund ihrer Hörschädigung ebenfalls speziell aufbereitetes Schulungsmaterial dargeboten wurde, können im Sinne einer Vergleichsgruppe zur Erkenntnis-Gewinnung für die Computer-Schulung im Rahmen des EQUAL-Projekts genutzt werden. Eine Teilnehmerin des EQUAL-PC-Kurses sieht sich sogar im Sinne des Empowerments dazu befähigt, probeweise ein Kursangebot wahrzunehmen, das sich im Vergleich zu den oben genannten Angeboten als inhaltlich anspruchsvoller darstellt.

Das Modul zu grundlegenden EDV-Kenntnissen beschäftigt sich in erster Linie mit Inhalten zu OFFICE 98 von Microsoft. Die Vermittlung der entsprechenden Anwender-Kenntnisse wird durch Großprojektion mittels Beamer und entsprechenden Hand-outs in einer Art Frontalunterricht realisiert, bei dem aber die sofortige Möglichkeit der Rückfrage und mehrfacher Wiederholungen besteht.

Vergleichbare, ebenso den Besonderheiten der Zielgruppe angepasste Schulungsmaterialien, stehen auch bei dem Folge-Modul zu Microsoft WORD zu Verfügung. Bei der Durchführung dieses Moduls wird darüber hinaus versucht einen größeren Lerneffekt zu erzielen, indem die TeilnehmerInnen zur Erstellung eigener Lernmaterialien angeregt werden. Durch einen erhöhten Eigenbezug sollen die Inhalte durch individuelle Dokumentation tiefer und nachhaltiger verstanden werden.

Der PC-Kurs findet ebenso wie der Deutsch-Kurs berufsbegleitend über den gesamten Projektzeitraum statt. An dieser Qualifizierung nehmen kontinuierlich sechs Teilnehmerinnen im Alter von 20 bis 50 Jahren teil, von denen vier Personen ebenso das Angebot des Deutsch-Kurses wahrnehmen.

Die erstellten Unterrichtsmaterialien zu den Modulen „Grundlagen der EDV“ und „Textverarbeitung“ stehen zum Ende des EQUAL-Projektzeitraums auf dem Bildungsportal der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP zum Abruf bereit.

Die Umsetzung eines in der Konzeption des TPs vorgesehenen Moduls zum Thema „Internet“ wird im Rahmen eines eintägigen Bildungsangebotes am Ende des Projektzeitraumes realisiert werden.

Zu 3) Laut EQUAL-Antrag war es ursprünglich geplant ab Januar 2003 bis zum Ende des Projektzeitraums eine praxisorientierte Qualifizierung zum Dienstleistungsassistenten anzubieten. Diese modularisierte Weiterbildung sollte u.a. Einblicke in die Arbeitsbereiche Warenein- und ausgang, Produktionsabläufe, Telefonakquise und Kurierfahrten bieten und entsprechend relevante Kenntnisse vermitteln.

Der anfänglichen Konzeption zufolge sollten die Teilnehmenden nach Beendigung des Qualifizierungsangebots ein entsprechendes Zertifikat erhalten und mit Unterstützung durch das TP in die Selbständigkeit entlassen werden. Nach Aussagen der Projektleitung bei der dritten Befragung im Januar 2005 kann das Angebot in der ursprünglichen Form als konzeptionell gescheitert angesehen werden. Lediglich die Module zu den Bereichen Kurier- und Mailingdiensten sowie Werbeakquise wurden realisiert und können von einzelnen TeilnehmerInnen besucht werden. In diesen Bereichen können die teilnehmenden Personen umfangreiches Spezialwissen erwerben, wodurch sie allerdings noch nicht ausreichend befähigt sind, um sich Erfolg versprechend selbständig zu machen und somit im Rahmen von InForma eingebunden bleiben.

Ein EQUAL-Teilnehmer wagt nach Bewährung im hauseigenen Kurierdienst mit Unterstützung den Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt, scheitert jedoch nach einer gewissen Zeit aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur und kehrt in den geschützten Rahmen der Integrationsfirma InForma zurück.

Darüber hinaus plant das TP die Erstellung eines Online-Fragebogens zum Thema „Arbeitsplatzsituation hörgeschädigter ArbeitnehmerInnen“, um mit Hilfe integrierter Gebärdensprachvideos bestehende Barrieren und Hemmnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Hörschädigung zu untersuchen. Eine Durchführung dieser Online-Befragung gilt laut Aussagen der Projektleitung als sicher, eine entsprechende Umsetzung bis zum Ende des EQUAL-Projekts erscheint jedoch nicht wahrscheinlich.

Alle Materialien, die das Teilprojekt in digitaler Form entwickelt und realisiert hat (Lexikon zu Begriffen des Arbeitslebens, EDV-Module „Grundlagen der EDV (Windows)“ und „Textverarbeitung“) werden bis zum Ende des EQUAL-Projektzeitraums in das Bildungsportal der Entwicklungspartnerschaft implementiert.

### 5.1.5 Aktivitäten von Z@ck Computer Mainz (Z@ck) im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP

#### *Quellen*

- Antrag EQUAL (07.11.2001)
- Konzept Z@ck Februar und Oktober 2002, Sachstandsberichte zu den Treffen der Strategischen Partner am 26.09.03 und 25.05.04, Sachbericht zum Zwischenverwendungsnachweis 2004, PPT-Präsentationen Z@ck 25.05.04 und 27.10.04
- Protokolle: Sitzung der EP 03.12.02, Kerngruppensitzungen 08.05.03, 04.09.03, 18.03.04, 27.10.04, 31.01.05
- Telefonat Bernhard (Uni Köln) – Bartl (Z@ck) 24.06.04, Gespräch Geipel (Uni Köln) – Rohschürmann (Z@ck) 16.07.04; Interview Geipel (Uni Köln) – Rohschürmann (Z@ck) 31.01.05

#### *Aktivitäten und Aufgaben von Z@ck laut Antrag vom 07.11.2001*

Angestrebte Zielgruppe: am Arbeitsmarkt benachteiligte Frauen/ BerufsrückkehrerInnen

- 1) „Ziel des Teilprojektes (TP) Z@ck ist die technische Realisierung des virtuellen Zentrums als europäische Lern- und Lehrplattform, Austauschmedium und Informationsplattform.

Im Rahmen der Aufgabe der Bereitstellung des technischen Know how für das virtuelle Zentrum führt das Teilprojekt Z@ck im einzelnen folgende Aktivitäten durch:

- Die Planung, Erstellung und Ausführung des internetgestützten Netzwerkes als Grundlage für das virtuelle Zentrum;
- die Administration, Wartung und Pflege des Servers/ Netzwerkes
- die Planung, Erstellung und Ausführung der technischen Plattform des Virtuellen Zentrums in Absprache mit den nationalen und transnationalen Partner“

Ergänzung aus der Konzeption des Teilprojekts (2002)

- Ausbildung zum/ zur Tele-TutorIn
- Bei Bedarf: Schulungen der Tele-TutorInnen für Anwendungen innerhalb der Plattform des Virtuellen Zentrums

- 2) Darüber hinaus wird „die Erweiterung von Medienkompetenzen von Frauen über stereotype Anwendungen hinaus“ als Aufgabengebiet von Z@ck angegeben.

*Realisation der Ziele durch das Teilprojekt (TP)*

Zu 1) Die Realisierung der Lernplattform als technische Grundlage für die von den TPs durchzuführenden E-Learning-Weiterbildungen bringt erhebliche Schwierigkeiten in der hardware-technischen Umsetzung mit sich. Als besonders problematisch erweist sich die Suche nach einer geeigneten Plattform, die aktuellen Standards der Barrierefreiheit und somit auch den Bedürfnissen der angesprochenen Zielgruppen entspricht.

Die auf Miet-Basis realisierte Lösung eines „Distance-Learning-Systems“ eines namhaften Herstellers erweist sich bezüglich einer längeren Nutzung als zu kostspielig und lässt hinsichtlich einer Anpassung an die Zielgruppen zu wenig Gestaltungsfreiheit zu. In Zusammenhang mit den genannten Mängeln entwickelt sich darüber hinaus ein Rechtsstreit mit der Betreiberfirma, der bis zum Ende der Projektlaufzeit nicht beigelegt werden kann.

Da sich der softwarebasierte Ansatz eines „Distance-Learning-Systems“ nicht bewährt hat, entscheidet sich das kooperierende TP des Europäischen Berufsbildungswerks (Euro-BBW) Bitburg nach eingehender Recherche für ein amerikanisches barrierefreies System im Sinne einer „Open-Source-Lösung“, welches eine zielgruppenadäquate Umsetzung ermöglicht und eine vergleichsweise kostengünstige Alternative darstellt. Im Rahmen dieser Lernplattform werden die Weiterbildungen „Tele-TutorIn Rehabilitation“ und „IT-Kompetenzen-Online“ durchgeführt.

Um die Nachhaltigkeit der Produkte der Entwicklungspartnerschaft zu sichern, steht Z@ck in Verhandlungen mit der Liga der Wohlfahrtsverbände Rheinland-Pfalz, um die zu erarbeitende Web-Datenbank zu den Angeboten der einzelnen TPs sowie die Lernplattform in den Internetauftritt der Liga zu implementieren. Dieses Vorhaben kann jedoch nicht realisiert werden.

Entgegen der ursprünglichen Planung überlässt Z@ck im Laufe des Jahres 2004 dem TP Euro-BBW Bitburg den weiteren Aufbau und die Pflege der Lernplattform, da dort laut Angaben von Z@ck größere Kompetenzen und Ressourcen für diese Aufgabe zur Verfügung stehen (Z@ck verfügt im Rahmen von EQUAL nur über Mittel für 1,25 Projektstellen).

Das TP Z@ck stellt den Server für den Betrieb der Lernplattform zur Verfügung und übernahm entsprechende administrative und die Wartung betreffende Aufgaben.

Zwei Teilnehmerinnen von Z@ck nehmen im Zeitraum vom 19.3. - 26.09.2003 an der unter Federführung des TPs Euro-BBW Bitburg konzipierten und durchgeführten Online-Weiterbildung zum/ zur „Tele-TutorIn Rehabilitation“ teil und erlangen die entsprechende Zertifizierung.

Eine Schulung der Tele-TutorInnen in den Anwendungen der Lernplattform wird nicht durchgeführt.

Zu 2) Laut Konzeption des TPs soll diese Vorgabe des Projekt-Antrages mit folgenden Inhalten gefüllt werden:

2.1 Zielgruppenorientiert:

- Erwerb von Medienkompetenz
- Erwerb des ECDL
- Erwerb technischer Fertigkeiten für „PC-First-Aid“
- Überprüfung interaktiver Lernsoftware für den ECDL auf Gendersensibilität (v.a. für Berufsrückkehrerinnen nach der Kinderpause)
- Erprobung unterschiedlicher Lernmethoden im IT-Bereich und Überprüfung derselben auf Gendersensibilität

2.2 Produktorientiert:

- Erstellung, Administration und Pflege der internetgestützten Informationsdatenbank des Virtuellen Zentrums im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme
- Vernetzung mit anderen Datenbanken im Bereich berufliche Bildung, Qualifizierung
- Überprüfung interaktiver Lernsoftware für den ECDL auf Gendersensibilität
- Erprobung unterschiedlicher Lernmethoden im IT-Bereich und Überprüfung derselben auf Gendersensibilität

Zu 2.1) Die erste Qualifizierungsmaßnahme (M 1) wird von dem TP als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) für die Zielgruppe der benachteiligten Frauen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere für Berufsrückkehrerinnen, vom 01.11.2002 - 30.04.2003 durchgeführt. Der Zielgruppe entsprechend sind bei allen Maßnahmen des TPs die teilnehmenden Personen grundsätzlich weiblichen Geschlechts. Im Rahmen der Qualifizierung sollen grundlegende Medienkompetenzen vermittelt werden mit dem Ziel des Erwerbs des Europäischen Computerführerscheins (ECDL). Aufgrund von starken Fluktuationen in der teilnehmenden Gruppe (z.B. durch längerfristige Erkrankung mehrerer Frauen) sind durchschnittlich nur 50% der zur Verfügung stehenden Plätze besetzt. Zwei Teilnehmerinnen sind zu einem späteren Zeitpunkt in die bereits laufende Qualifikation eingestiegen und werden daher in die Folge-Maßnahme übernommen. Im Rahmen dieser Qualifikation erlangen vier Teilnehmerinnen den kompletten ECDL-Abschluss mit sieben zertifizierten Modulen.

Im unmittelbaren Anschluss findet vom 01.05.2003 - 30.04.2004 die zweite Qualifikation gleichen Inhalts (M 2) statt, allerdings umgewandelt in eine Strukturanpassungsmaßnahme (SAM). Die zur Verfügung stehenden Plätze sind in dieser Maßnahme zu durchschnittlich 75% besetzt, zwei Teilnehmerinnen erreichen mit der Zertifizierung des kompletten ECDL das Ziel der Qualifikation. Schwerpunkte beider Maßnahmedurchläufe sind neben dem

ECDL die Vermittlung von anwendungsorientierten Kenntnissen in den Bereichen „Datenbank“ und „Web-Design“.

Maßnahme 3 (M 3) wird erneut als ABM in zwei Durchläufen angeboten. Da aufgrund der Verkürzung der Vertragslaufzeiten der einzelnen Teilnehmerinnen durch die Agentur für Arbeit veränderte Rahmenbedingungen vorliegen, wird eine entsprechende Anpassung des Qualifizierungskonzepts erforderlich: somit kann kein kompletter Abschluss des ECDL angestrebt werden, sondern der Schwerpunkt wird auf die Vermittlung einzelner Module (v.a. Modul 5: Datenbank) gelegt. Darüber hinaus werden den Teilnehmerinnen u.a. Kenntnisse in der HTML-Programmierung und in Content Management Systemen (CMS) vermittelt, da diese nicht über die Inhalte des ECDL abgedeckt werden können. Weitere Inhalte der Qualifizierung bestehen in der EDV-gestützten Erstellung von Bewerbungsunterlagen und der Vermittlung von Grundlagen der Internet-Recherche. Auch im ersten Durchlauf dieser Maßnahme vom 01.06. - 30.11.2004 muss mit wechselnden Teilnehmerinnenzahlen umgegangen werden. Mit sechs teilnehmenden Personen ab Oktober 2004 ist die Maßnahme zu 90% ausgelastet. Zum 30.11.04 beenden fünf Teilnehmerinnen den ersten Durchlauf dieser Qualifikation, eine Teilnehmerin wechselt in den zweiten Durchlauf.

Eine Teilnehmerin, die schon vor Beginn des ersten Durchgangs von M 3 sechs ECDL-Module erfolgreich absolviert hat, vervollständigt im Rahmen des Angebots des TP's ihren ECDL.

Vier Teilnehmerinnen können eine eigene Web-Präsentation durch selbstständige Gestaltung und Programmierung in HTML realisieren. Die jeweiligen Homepages sind im Internet abrufbar und entsprechen den Standards der Barrierefreiheit.

Aufgrund von Problemen der Identifizierung der Kostenträger der Maßnahme (z. T. als Folge veränderter politischer Rahmenbedingungen seit 2005), wird auch dieser zweite Durchgang von M 3 (01.12.2004 - 15.05.2005) nicht vollständig mit Teilnehmerinnen ausgelastet. Ab Anfang Februar 2005 sind zwei Maßnahmeplätze vakant.

Über alle Maßnahmen des Teilprojekts gesehen, erlangen sieben Teilnehmerinnen den kompletten ECDL, insgesamt werden von dem TP 60 ECDL-Module geschult und zertifiziert (M 1: 12 Module, M 2: 40 Module, M 3: 8 Module).

Mit Zeitpunkt 31.01.2005 gibt das TP aus Kostengründen und aufgrund zu hoher sonstiger Auflagen seine Lizenz als ECDL-Prüfungszentrum auf. Als Konsequenz daraus müssen ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des Projektzeitraumes die ECDL-Prüfungen der Z@ck-Teilnehmerinnen von anderen Institutionen übernommen werden. Auch die zwischenzeitlichen Überlegungen, Prüfungszentrum für den Europäischen Computer Pass XPert zu werden, werden von dem TP verworfen.

Das Angebot des TPs so genannte „PC-First-Aid“-Kenntnisse im Hardware-Bereich zu vermitteln, wird von den Teilnehmerinnen der einzelnen Maßnahmen nicht wahrgenommen, da sie dem Erwerb (einzelner Module) des ECDL Priorität einräumen. Es finden lediglich kurze Besuche in der eigenen PC-Werkstatt des TPs statt.

Weder die Module des ECDL noch die gelegentlich eingesetzte interaktive Lernsoftware wird von dem TP auf die genderspezifische Angepasstheit für die Zielgruppe (der Berufsrückkehrerinnen) überprüft. Die Vermittlung der Inhalte des ECDL erfolgt nach den regulären Richtlinien. Hierbei wird zwar versucht auf Aspekte der Gendersensibilität zu achten, eine entsprechende Anpassung oder eine eigene Erstellung genderspezifischer Bildungsmodule wird aus Zeitgründen nicht vorgenommen.

Über den Einsatz von interaktiver Lernsoftware, die die Teilnehmerinnen zu Übungszwecken eigenverantwortlich einsetzen sollen, gelangt das TP zu der Erkenntnis, dass Lerneffekte bei der angesprochenen Zielgruppe ausbleiben, wenn die Software ohne ein individuelles Mentoring dargeboten wird. Die hierbei eingesetzte Software entspricht handelsüblichen Programmen, stellt also keine eigene Entwicklung dar und ist somit nicht den Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst.

Bei der Vermittlung der Module, die nicht dem ECDL entstammen und von dem EDV-Dozenten des TPs entwickelt werden (z.B. Homepagegestaltung), wird sich zwar an den Bedürfnissen der teilnehmenden Personen orientiert, dies geschieht jedoch ohne konkrete Fundierung in einem Konzept. Eine Einbeziehung der Teilnehmerinnen in die Entwicklung und Gestaltung solcher Module ist durch die mehrfachen Wechsel der zugrunde liegenden Maßnahmen (ABM zu SAM zu ABM) und der damit einhergehenden Fluktuation der teilnehmenden Gruppe, die entsprechende Änderungen des Qualifizierungsplans erforderlich machen, nicht in dem geplanten Umfang möglich. Eine inhaltliche Modifikation der einzelnen ECDL-Module ist durch die aus Gründen der Zertifizierung vorgegebenen Lerninhalte nicht möglich.

Insgesamt zehn Teilnehmerinnen (6 TN in M 1+2, 4 TN in M 3) absolvieren im Rahmen der Qualifikation durch das TP ein zweiwöchiges Praktikum in örtlichen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts.

Insgesamt vier Teilnehmerinnen können in Teilzeit-Beschäftigungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden, darunter eine der beiden Personen, die im Rahmen des TPs an der Weiterbildung zur Tele-Tutorin Rehabilitation teilnehmen. Eine Teilnehmerin hat sich im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen einer Existenzgründung selbstständig gemacht.

Zu 2.2) Im Jahre 2004 kontaktiert Z@ck die anderen TPs der Entwicklungspartnerschaft (EP) ENFOR-RLP mit der Bitte einer detaillierten Beschreibung des jeweiligen Maßnahme-Angebotes. Nachdem zur Mitte des Jahres 2004 die technische Umsetzung besonders hinsichtlich der Zugänglichkeit, des strukturellen Aufbaus und der Struktur der Abfragemöglichkeit der entsprechenden Datenbank realisiert werden kann, werden darin bis Oktober 2004 die Ergebnisse der Befragung der anderen TPs eingearbeitet, so dass ab diesem Zeitpunkt alle Maßnahmeangebote der EP detailliert abrufbar sind.

Darüber hinaus werden umfangreiche Material-Sammlungen für die weiteren inhaltlichen Bereiche der Datenbank recherchiert und in Datenbankformaten erfasst (z.B. Daten zu Herstellern von Hilfsmitteln, Vereinen und Hilfsorganisationen). Wie in Punkt 2.1 erwähnt, liegt bei den Maßnahmen des Teilprojekts ein besonderer Schwerpunkt auf der Vermittlung von Inhalten, die den Umgang mit verschiedenen Datenbanksystemen betreffen. Um Effekte im Sinne des Empowerments durch die Arbeit an einem konkreten Produkt zu erreichen, werden auch einige Teilnehmerinnen mit der Aufgabe betraut, die erlernten Fähigkeiten bei dieser Recherche- und Erfassungstätigkeit praktisch anzuwenden.

Weiterhin wird die Datenbank um Ergebnisse aus anderen EU-Projekten erweitert (z.B. um Angebote eines Projekts im Rahmen des EU-Bildungsprogramms LEONARDO DA VINCI), um eine Unterscheidung zwischen nationalen und internationalen Angeboten zu gewährleisten sowie Möglichkeiten des Vergleichs zu bieten.

#### 5.1.6 Aktivitäten des Euro Info Centre (EIC) Trier im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft ENFOR-RLP

##### *Quellen*

- Antrag EQUAL (07.11.2001)
- Projektskizze EIC Februar 2002 und Zwischenbericht EIC September 2003
- Protokolle: Sitzung der EP 03.12.02, Kerngruppensitzungen 04.09.03, 18.03.04, 27.10.04, 31.01.05
- Interview Bernhard (Uni Köln) – Treinen (EIC) 02.03.05
- Homepage EIC (01.05.05.)

##### *Aktivitäten und Aufgaben des EIC laut Antrag vom 07.11.2001*

„Durch seine aktive Teilnahme an der Arbeit des beratenden und begleitenden Gremiums erfüllt dieser strategische Partner folgende Aufgaben:

- Beratung der EP und Bewertung der Vorhaben der EP hinsichtlich ihrer Orientierung am Qualifikationsbedarf der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMUs) in Rheinland-Pfalz

- Unterstützung der EP hinsichtlich der Sensibilisierung von Unternehmen für die Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit von Personen mit Behinderung
- Kooperation beim Aufbau eines Netzwerkes von kleinen und mittelständischen Unternehmen, die langfristig auf die Weiterbildungsdienstleistungen des von der EP aufgebauten TutorInnen-Netzwerkes zurückgreifen wollen. Darüber hinaus fördert das EIC die EP durch aktive Beteiligung an der Verbreitung und Implementierung der Ergebnisse der EP durch das Netzwerk des EIC.“

Da sich der Status des EIC von der Rolle des Strategischen Partners hin zu einem eigenen Teilprojekt entwickelt, werden einige Aufgaben und Aktivitäten des Antrags vom November 2001 der neuen Rolle entsprechend modifiziert, andere Aufgabengebiete kommen neu hinzu. Laut der eigenen Projektskizze vom Februar 2002 definiert das EIC sein Aufgabenspektrum innerhalb der Entwicklungspartnerschaft wie folgt:

- 1) Identifikation und medienwirksame Verbreitung von vorbildlichen Maßnahmen zur Integration behinderter ArbeitnehmerInnen in europäischen Unternehmen
- 2) Sensibilisierung von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) für den lohnenden Einsatz qualifizierter behinderter Mitarbeiter
- 3) Aufbau eines grenzüberschreitenden Patennetzwerks

*Realisation der Ziele durch das Teilprojekt (TP):*

Zu 1) Ziel des TPs ist die Identifikation von Best-Practice-Beispielen von Unternehmen, die in vorbildlicher Art und Weise ArbeitnehmerInnen mit Behinderung in die jeweiligen Arbeitsstrukturen und -abläufe integriert haben. Hierbei soll sich auf kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in den Benelux-Staaten (Belgien, Niederlande, Luxemburg) sowie Frankreich und Deutschland konzentriert werden.

Interessierte Unternehmen sollen über eine zu erstellende mehrsprachige Broschüre, in der ausgewählte vorbildliche Unternehmen öffentlichkeitswirksam vorgestellt werden sollen, angesprochen werden. Das TP erhofft sich über die Auswahl und Darstellung von Unternehmen mit hohem Identifikationspotential eine Art Nachahmungseffekt bei Unternehmen vergleichbarer Ausrichtung und Größe, hauptsächlich im Bereich der KMU.

Um einen Überblick über Integrationsmaßnahmen in den betreffenden Gebieten zu erhalten, führt das TP bis September 2003 eine Art Bestandsaufnahme mittels einer umfangreichen Internet- und Literaturrecherche durch. Unternehmen, die dabei durch vorbildliche Initiative bei der Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung aufgefallen sind und somit als potentiell für die Broschüre geeignet erscheinen, werden in der Folgezeit direkt bezüglich ihres Interesses an dieser Aktion angesprochen. Unterstützung bei der Auswahl geeigneter

Betriebe leisten u.a. auch der Integrationsfachdienst Re-Integra aus Mainz sowie das Département des travailleurs handicapés in Luxemburg durch Weitergabe von Informationen über potentielle Best-Practice-Beispiele.

Ab Oktober 2003 beginnt die Durchführung von Interviews mit den ausgewählten Betrieben, die ihre Zustimmung für eine Zusammenarbeit gegeben haben. Diese Interviews bilden die Grundlage für die Broschüre, die sich an Struktur und Aufbau der im Jahr 2002 erschienenen Broschüre „5 beispielhafte Einstellungen zum Erfolg“ des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung orientiert. Die Broschüre, die auf der Abschlusskonferenz der EP „Barrierefreie Interaktion und Integration“ vom 08. - 10.05.2005 in Bitburg vorgestellt wird, umfasst in ihrer Endversion fünf als vorbildlich bezüglich ihrer Integrationsbemühungen eingeschätzte Unternehmen. Das Spektrum der vorgestellten Unternehmen umfasst unterschiedliche Branchen und Betriebsgrößen im Rahmen von KMUs, um Identifikationspotential für möglichst viele vergleichbare Unternehmen verschiedener Sparten und Größen zu bieten.

Alle präsentierten Unternehmen stammen aus dem Gebiet der so genannten „Grande Région“. Hierbei handelt es sich um die Schreinerei Rudi Müller aus Gusterath bei Trier, die Schuhmacherei Zimmer aus Neuwied, die Firma MeteoXpress aus Oppenheim (alle Deutschland), die Bio-Bäckerei Scott aus Gasperich und den Familien- und Tierpark „Parc Merveilleux“ aus Bettembourg (beide Luxemburg).

Die Informations-Broschüre ist in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch erhältlich.

Zu 2) Die Sensibilisierung von Unternehmen, die ursprünglich vom Teilprojekt des Europäischen Berufsbildungswerks (Euro-BBW) in Bitburg wahrgenommen werden sollte, wird schließlich dem TP EIC übergeben, da es aufgrund seiner originären Funktion als Beratungseinrichtung und Ansprechpartner für Unternehmen über umfangreiche Erfahrung in diesem Bereich und entsprechende Kontakte vor allem zu KMUs der Region verfügt. Als Schnittstelle zwischen Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer und der regionalen Wirtschaft erscheint das TP prädestiniert, um Unternehmen für den Einsatz von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung zu sensibilisieren und über eventuelle Fördermöglichkeiten und Eingliederungshilfen durch verschiedene Kostenträger zu beraten bzw. konkrete Anfragen an entsprechende Beratungseinrichtungen weiterzuleiten.

Über diese individuellen Beratungsgespräche hinausgehend ist das TP unterstützend bei der Organisation von öffentlichkeitswirksamen Informationsveranstaltungen tätig, in deren Rahmen auch die bis zu dem jeweiligen Zeitpunkt identifizierten Best-practice-Beispiele vorbildlicher Unternehmen vorgestellt werden. Beispielhaft kann hier die Mitorganisation der Fachtagung „Europa ermöglichen“ am 02./ 03.12.2003 in Bitburg in Kooperation mit dem

Euro-BBW, den weiteren TPs der EP ENFOR-RLP sowie des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz-Saarland genannt werden.

Um dem Ziel der Sensibilisierung und Information von KMUs gerecht zu werden, werden die (Zwischen-) Ergebnisse des TPs im Sinne des Mainstreaming auch bei sonstigen Informationsveranstaltungen bzw. in den Medien (z.B. „EU-Nachrichten“ der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland 26/ 2003 oder Newsletter „EU-Aktuell“) präsentiert.

Zu 3) Die Unternehmen, die für die Broschüre als besonders vorbildlich bei der Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung identifiziert wurden, bilden darüber hinaus das grenzübergreifende Patennetzwerk, d.h. sie stehen interessierten Unternehmen als Ansprechpartner in beratender Funktion zur Verfügung. Aufgabe des TPs in dem Patennetzwerk ist die Koordination und Weiterleitung der Anfragen und die darüber hinausgehende organisatorische Unterstützung und Beratung.

Zum momentanen Zeitpunkt gibt es erste Anfragen von interessierten Unternehmen an das TP bzw. an das Patennetzwerk. Auch im Rahmen einer Studie zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung in Rheinland-Pfalz, die von dem TP in Kooperation mit den TPs Informa gGmbH und AWO-Arbeit gGmbH (beide Neuwied) im Jahre 2003 für das transnationale TELA-Netzwerk durchgeführt wurde, gab es bereits Kontakte mit interessierten Unternehmen. Das TP erhofft sich nach der Präsentation der Informationsbroschüre auf der EQUAL-Abschlussstagung „Barrierefreie Interaktion und Integration“ einen erhöhten Zuspruch und eine dementsprechende Inanspruchnahme des Patennetzwerks.

Eine im EQUAL-Antrag vom November 2001 formulierte anzustrebende Inanspruchnahme der Dienstleistungen der im Rahmen der EP ausgebildeten Tele-TutorInnen durch die kontaktierten KMUs findet nach derzeitigem Wissensstand noch nicht statt.

## 5.2 Umsetzung der übergeordnete EQUAL-Ziele

Im Folgenden sollen die Evaluationsergebnisse zur Umsetzung der übergeordneten EQUAL-Ziele (Empowerment, Bekämpfung von Rassismus, Innovationspotential/ Chancengleichheit, Nutzung neuer Technologien und die Kommunikation bzw. Interaktion der Teilprojekte) dargestellt werden. Die Ergebnisse umfassen die erste und zweite Befragung der TeilnehmerInnen und der Projektleitungen und werden jeweils über alle Teilprojekte zusammengefasst.

### 5.2.1 Empowerment

„Empowerment“ bedeutet hier u.a. die Einbeziehung der TeilnehmerInnen und Teilnehmerinnen auf den verschiedensten Prozessebenen der Teilprojekte.

Die Operationalisierung des Ziels ist unter den Punkten 4.1.1 und 4.1.2 nachzulesen. Bei der Betrachtung der Teilnehmerbefragung zeigt sich, dass sich über ein Drittel (37,5%) der Befragten in ihrer Persönlichkeit gestärkt fühlen. Dazu trägt am stärksten das gestiegene Selbstbewusstsein (57% Ja-Antworten) bei, was mit dem Erwerb neuer Kenntnisse im Kurs begründet wird. Ferner wird die Erhebung und Berücksichtigung der TeilnehmerInnen-Zufriedenheit (70% Ja-Antworten) für die Stärkung des Selbstwertgefühls als relevant erachtet. Einzel- und/ oder Gruppengespräche sowie Fragebögen werden von den Teilprojekten im Sinne der Selbstevaluation als Feedback-Instrumente eingesetzt.

Auf Seiten der Projektleitungen gehen über beide Befragungszeitpunkte betrachtet rund zwei Drittel (70%) davon aus, dass die TeilnehmerInnen „empowert“ werden bzw. sich „empowert“ fühlen. Dies führen sie besonders auf die gestiegene Autonomie und Selbstbestimmung der TeilnehmerInnen zurück (80% Ja- Antworten). Erreicht wird diese Stärkung der TeilnehmerInnen durch systematische Unterstützung, Ermunterung zur Selbststeuerung sowie den aktiven Einbezug in den Unternehmensablauf. Die Beteiligung der TeilnehmerInnen am Evaluationsprozess als einen Aspekt ihrer Stärkung erfolgt in vier Teilprojekten. Die Selbstevaluation erfolgt über Vorher-Nachher-Befragungen, gezielte Befragungen in Einzel- oder Gruppengesprächen und Zufriedenheitsanalysen.

Die Frage nach aktiver Mitgestaltung des Unterrichts wird von 28% der TeilnehmerInnen bejaht, wobei diese in Form des Einbringens eigener Ideen, Themenvorschlägen, Fragen und Anregungen sowie der teilweisen Gestaltung von Unterrichtsmaterialien erfolgt.

80% der Projektleitungen geben an, dass die TeilnehmerInnen an der Entwicklung von Qualifizierungsmodulen beteiligt werden, indem ihr Feedback bei der Gestaltung neuer Module berücksichtigt werde, Veränderungen oder Vereinfachungen in den Fragestellungen vorgenommen sowie Rücksicht auf die besonderen Wünsche und Bedürfnisse genommen werde.

Eine Erprobung der neuen Fähigkeiten in der Praxis eines Unternehmens ist insgesamt nur 26% der befragten TeilnehmerInnen jeweils zum Zeitpunkt der Befragung möglich. Ein Grund für dieses Ergebnis stellt die Tatsache dar, dass in den meisten Teilprojekten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Praxisphasen stattgefunden haben. Dies wird auch von den Projektleitungen bestätigt. Nur eine Projektleitung äußert, dass es den TeilnehmerInnen durch Praktika in Unternehmen möglich ist, diese für die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen zu sensibilisieren.

Die Möglichkeit der Mitsprache und Beteiligung durch eine Teilnahme an einer Interessenvertretung bzw. im TeilnehmerInnenbeirat wird von 6% der TeilnehmerInnen wahrgenommen. Zum Teil ist den TeilnehmerInnen nicht bekannt, dass es eine Interessenvertretung gibt. Über zwei Drittel der Projektleitungen geben hingegen an, dass die TeilnehmerInnen in einer Interessenvertretung mitwirken.

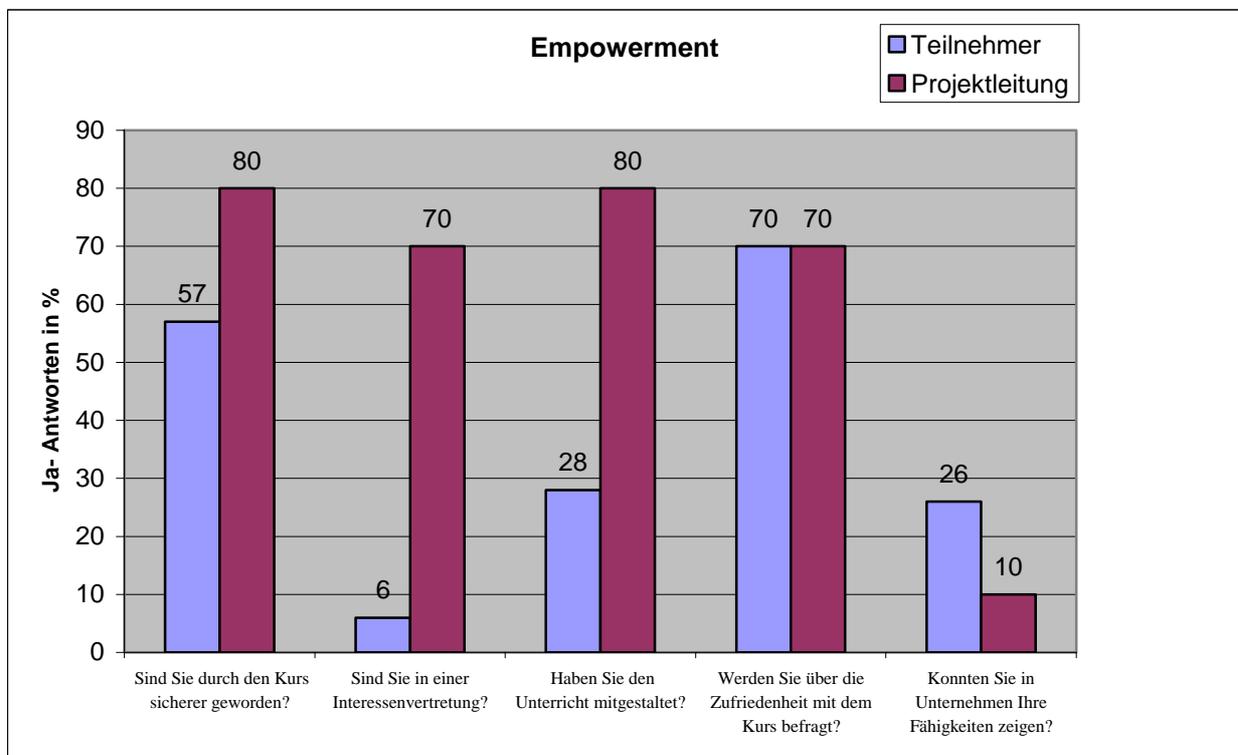


Abb. 5: Ergebnisse der Befragung der TeilnehmerInnen und der Projektleitungen zu „Empowerment“

### 5.1.2 Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

Eine weitere Aufgabe der Entwicklungspartnerschaft besteht in der Vermittlung interkultureller Kompetenzen mit dem Ziel der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und der Entwicklung von Toleranz gegenüber Anderen. Mit welchen Fragen dieses Ziel erhoben wird, ist unter den Punkten 4.1.1 und 4.1.2 nachzulesen.

Über ein Drittel der TeilnehmerInnen ist der Meinung, dass Maßnahmen zur Umsetzung dieses Ziels erfolgreich durchgeführt werden. Um etwas über andere Kulturen zu erfahren, wird zum Beispiel der Studienbrief „Kulturelle Unterschiede und ihre Wirkung“ angewandt. 48% der TeilnehmerInnen geben an, dass sie mit TeilnehmerInnen aus anderen Ländern zusammen lernen und dass sie etwas über andere Kulturen im Kurs erfahren. Dies erfolgt insbesondere durch Gespräche und persönliche Kontakte.

60% der Projektleitungen äußert, dass es im Kurs Ansätze gibt, die Toleranz gegenüber Menschen aus anderen Kulturen zu fördern. Umgesetzt wird dies durch Begegnungen, Weiterbildungen, Gespräche und die Integration von Ausländern in den Kurs.

Über das Arbeitsleben in anderen Kulturen wird wenig gelernt. 16% der befragten TeilnehmerInnen geben an, vor allem Kenntnisse über das Arbeitsleben in Deutschland erworben zu haben. Im Gegensatz geben 40% der Projektleitungen an, den TeilnehmerInnen berufsfeldbezogene Kenntnisse und Richtlinien anderer Kulturen zu vermitteln. Es wird beispielsweise Fachwissen im Bürobereich und Logistik vermittelt. Des Weiteren erfahren die TeilnehmerInnen etwas über Normen und Richtlinien im französischsprachigen Raum.

In drei Projekten werden Fremdsprachenkurse in Englisch, Deutsch als Fremdsprache und Gebärdensprache angeboten. Die Ergebnisse der Befragung der Projektleitungen spiegeln dieses Befragungsergebnis wider.

Zusätzlich erklären 60% der Projektleitungen, dass Austausch und Kooperation innerhalb des Netzwerkes der europäischen Partner über gemeinsame Treffen, die Teilnahme an Konferenzen und die Mitarbeit in Arbeitsgruppen erfolgt.

### 5.2.3 Chancengleichheit/ Innovationspotential

Im Folgenden sind die Aspekte „Chancengleichheit“ und „Innovationspotential“ unter einer Überschrift zusammengefasst, da Überschneidungen der Themenbereiche vorliegen. Chancengleichheit bezieht sich auf die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen. Die Förderung der Chancengleichheit soll auf der Ebene der Repräsentanz von Frauen, auf der Ebene der Realisierung von Chancengleichheit und auf der Ebene der Ressourcen (i.S. Vorhandensein finanzieller Mittel) erfolgen. Unter dem Stichwort „Innovationspotential“ wird die innovative Vermittlung verschiedener Kompetenzen gefasst. Ziel ist es, Ungleichheiten und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt entgegen zu wirken.

Dazu wird es als wichtig erachtet, die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen. In diesem Rahmen wiederum ist es nötig, neue Modelle zur zielgruppengerechten Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien zu entwickeln. Die zur Abbildung dieses Ziels gewählten Fragen finden sich unter 4.1.1 und 4.1.2.

Es handelt sich bei „Chancengleichheit/ Innovationspotential“ um Fragen der Rücksichtnahme auf die persönliche Situation, das Vorhandensein frauenspezifischer Angebote sowie individuelle Unterstützungsangebote und Ideen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bezogen auf diese Aspekte des Innovationspotentials und der Chancengleichheit fühlen sich 48% der TeilnehmerInnen unterstützt. Den größten Beitrag zu diesem Ergebnis liefert die Klarheit der Kursinhalte. 83% aller TeilnehmerInnen geben an, dass der Lehrstoff verständlich vermittelt wird. Insbesondere tragen zielgruppengerechtes Lehr- und Lernmaterial, detaillierte Aufgabenstellungen, Illustrationen und bedarfsbezogene Einzelbetreuung sowie die Möglichkeit zu Zwischenfragen dazu bei.

Auch werden von 71% der TeilnehmerInnen die Beratungs- und Unterstützungsangebote bei Schwierigkeiten im Kurs wahrgenommen. Unterstützung erfolgt dadurch, dass auf die persönliche Situation Rücksicht genommen werde, die Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden können sowie Einzelbetreuung und Gespräche mit dem Personal, z. B. mit der Sozialpädagogin möglich sind. Ferner geben 44% der Befragten an, dass es Beratungs- und Unterstützungsangebote bei der Arbeitssuche gibt. Die TeilnehmerInnen werden bei der Stellensuche und bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt und können bei Bedarf Vorstellungsgespräche gemeinsam vorbereiten. Auf Seiten der Projektleitung berichten 70% von kontinuierlicher Beratung und Begleitung der TeilnehmerInnen. Sie werden durch Fachdienste begleitet und vor allem beim Übergang in die Arbeitswelt unterstützt. Es finden regelmäßig Einzel- oder Gruppengespräche statt. Hausbesuche sind bei Bedarf ebenfalls teilweise möglich. Es wird immer angestrebt, individuelle Angebote und Lösungen zu finden.

Die Hälfte der TeilnehmerInnen gibt an, dass Rücksicht auf die Familiensituation bzw. Familienaufgaben genommen werde. Als besonders hilfreich werden hierbei auch die freie Zeiteinteilung, die Möglichkeit, Termine wahrzunehmen und Probleme mit den Sozialpädagogen zu besprechen, erachtet. Die Angaben der Projektleitungen bestätigen diese Aussage. 70% der Projektleitungen berichten über innovative Ansätze, um Familien- und Angehörigenaufgaben zu vereinbaren. Dabei handelt es sich um die Tele-Weiterbildung, die eine hohe Flexibilität und autonome zeitliche Gestaltung ermögliche. Ferner werden flexible Arbeitszeiten und das Vorhandensein von Fahrdiensten genannt.

Zur besonderen Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen stehen laut Aussage von 30% der TeilnehmerInnen besondere Beratungs- Unterstützungsangebote für Frauen zur

Verfügung. Auch hierbei umfasst das Angebot Gespräche mit der Sozialpädagogin sowie spezielle Beratungsmöglichkeiten.

Die Hälfte der Projektleitungen berichtet über das Vorhandensein und den Rückgriff auf gendersensible Bildungskonzepte. Diese sind beispielsweise ein integrativer Bestandteil der Weiterbildung zum/ zur Teletutor/in. Eine weitere Berücksichtigung der Gendersensibilität besteht durch die Teilzeitlehrerprogramme, die „individuelle PC-Schulung“ sowie gendersensible Begleittexte und Lernmaterialien. Gendersensibles Verhalten wird in allen Maßnahmen, Projekten, Gesprächen praktiziert. Die gendersensiblen Kompetenzen von MitarbeiterInnen und Projektverantwortlichen werden in drei Teilprojekten durch Gendertrainings, Fortbildungen, Seminare sowie Literatur erweitert und gefördert. Die Hälfte der Projektleitungen äußert, dass Modelle für Frauen zum individuellen Mentoring oder zur Qualifizierung zu neuen Dienstleistungsberufen bestehen. Darunter fallen die Erhöhung der Sprachkompetenz und der IT-Kompetenz, die Möglichkeit der Ausbildung zur Call Center Agentin und die Qualifizierung zur Teletutorin. Insgesamt wird dabei Wert auf eine individuelle Förderung gelegt.

Spezielle finanzielle Ressourcen für ein frauenspezifisches Qualifizierungsangebot bestehen in keinem der Teilprojekte. Dies könnte mit der Anzahl der Teilnehmerinnen in den Projekten erklärt werden. Insgesamt sind 60% der teilnehmenden Personen Frauen, so dass ein Großteil der Gesamtfinanzierung der Projekte als frauenspezifische finanzielle Ressourcen angesehen werden kann. Die Befragung der Projektleitung ergibt weiterhin, dass 59% der Mitarbeiterschaft Frauen sind. Auch auf Seiten der Projektleitungen handelt es sich um 53% Frauen.

Zusätzlich ergibt die Befragung der TeilnehmerInnen, dass 11% selbst als Lehrende bzw. AusbilderIn tätig sind. Sie arbeiten als BüropraktikerIn, als VorarbeiterIn in der Produktion, als TutorIn im Bereich EDV und geben Hard- und Softwareschulungen, was von allen Projektleitungen bestätigt wird. Anstatt der Durchführung von Frontalunterricht wird Kleingruppenarbeit favorisiert, da sie den Vorteil der gegenseitigen Unterstützung sowie die Möglichkeit bietet, selbst als Lehrende aufzutreten.

#### 5.2.4 Nutzung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien

Allgemeine Aufgabe der Teilprojekte ist die Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Diese Qualifizierung soll unter anderem in Berufen und Bereichen der modernen Informations- und Kommunikationstechniken erfolgen. Es sollen Kompetenzen im Bereich Medien, im Umgang mit tele-gestützter Kommunikation, mit beruflicher Kommunikation im Netz und mit dem tele-tutoriell begleiteten Lernen vermittelt werden. Erfasst wird das Ziel mit den unter 4.1.1 und 4.1.2 dargestellten Fragen.

Innerhalb des Kurses geben 49% der TeilnehmerInnen an, mit dem PC zu arbeiten. 16% der Befragten berichten, dass sie Computer-Angebote nutzen, um etwas über das Leben in

anderen Ländern zu erfahren. Als Quellen werden sowohl das Internet als auch Lernprogramme und Qualifizierungen zur European Computer Driving Licence (ECDL) erwähnt.

Bei der Arbeit am Computer werden 73% der TeilnehmerInnen durch den/ die DozentenInnen angeleitet und erhalten Hilfestellungen und Erklärungen. 71% der befragten TeilnehmerInnen berichten, dass sie innerhalb des Kurses den Computer und entsprechende Programme nutzen. Dabei kommen vor allem Microsoft Produkte, das Internet, Chat, Adobe Photoshop und E-mail zum Einsatz. Grundlagen der PC-Nutzung werden auch in Gebärdensprache unterrichtet. Die Möglichkeit der Nutzung von e-mail, chat und Telefon, um im Kurs miteinander zu kommunizieren, wird von einem Drittel der TeilnehmerInnen wahrgenommen. Die Befragung der Projektleitung ergibt, dass 60% der Projekte den TeilnehmerInnen Medienkompetenzen, Kompetenzen im Umgang mit tele-gestützter Kommunikation sowie der beruflichen Kommunikation im Netz und dem tele-begleiteten Lernen vermitteln. Dies wird unter anderem durch die Weiterbildung zum/ zur Teletutor/ in, PC-, Internet- und Intranetschulungen sowie die ECDL-Ausbildung gewährleistet.

Bei der Vermittlung und im Umgang mit IuK- Technologien wird bei 80% der Teilprojekte die Zielgruppe berücksichtigt. Beispielsweise wird nach barrierefreien technischen Lösungen gesucht sowie Inhalt die Zeitstruktur an die verschiedenen Betreuungskonzepte angepasst. Ferner wird gendersensible Lernsoftware verwendet und die Inhalte bzw. Prüfungen auf die Zielgruppe ausgerichtet. Ebenso wird in 70% der Projekte versucht, die TeilnehmerInnen zielgruppenadäquat an die IuK- Technologien heranzuführen, um somit das Berufsspektrum für Frauen zu erweitern. Dabei wird besonders auf individuelle Schulungen Wert gelegt. In einem Teilprojekt gibt es zusätzlich bedarfsorientierte E-Learning-Module zur Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen und interkulturellen Kenntnissen für Menschen mit Behinderung. Darüber hinaus sind die Angebote weiterer Teilprojekte zu erwähnen, wie z.B. ein „Lexikon“ zu Begriffen des Arbeitslebens in Form von Gebärdensprachvideos oder Module zur zielgruppenadäquaten Vermittlung kaufmännischer Kenntnisse.

In drei Teilprojekten werden die bestehenden Methoden zu verbesserter Nutzung von IuK- Technologien überarbeitet. Dabei wird eine barrierefreie Lernplattform vom Englischen ins Deutsche übertragen, die Lehr- und Lernmaterialien werden an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst, es werden eigene Materialien erstellt und zielgruppengerechte Konzepte des Lernens entwickelt sowie ein niedrighschwelliger Zugang zur EDV geschaffen und ein praxisorientiertes Training durchgeführt.

### 5.2.5 Kommunikation

Die Kommunikation bzw. Interaktion der Teilprojekte betrifft die Öffentlichkeitsarbeit der Teilprojekte sowie den Austausch von Informationen und die gegenseitige Unterstützung. Auch hier findet sich die entsprechende Operationalisierung unter 4.1.1 und 4.1.2.

Unter dem Aspekt der „Kommunikation“ soll auf Seiten der TeilnehmerInnen vor allem die Öffentlichkeitsarbeit des Projekts verstanden werden. 28% der TeilnehmerInnen haben bereits in den Medien von ihrem Projekt erfahren. Dabei werden sowohl Berichte in der Zeitung und im Fernsehen, als auch Infobroschüren und das Internet erwähnt. 70 % der Projektleitungen geben an, selbst öffentlichkeitswirksam tätig zu sein. Dazu zählen das Verfassen von Pressemitteilungen, die Vorbereitung von Konferenzbeiträgen, die Gestaltung von Internetseiten, Entwicklung und Verbreitung von Flyern und Broschüren, die Durchführung von Veranstaltungen und die Teilnahme an einer Wanderausstellung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten sowie die Teilnahme an Arbeitskreisen.

Ebenfalls 70% der Teilprojekte berichten, Zuarbeit für die anderen Teilprojekte in Fragen der Öffentlichkeitsarbeit zu leisten. Dies bedeutet unter anderem die Herstellung und den Druck von Prüfungsunterlagen für die gesamte Entwicklungspartnerschaft. Die Teilprojekte beraten sich gegenseitig, stellen sich Informationen zur Verfügung und arbeiten bei Bedarf eng zusammen. Die Kommunikationsmöglichkeiten in den regionalen und transnationalen Netzwerken werden in 80% der Fälle von Projektmitarbeiter(Innen)n wahrgenommen. Die Kommunikation erfolgt über Sitzungen der strategischen Partner, transregionale Arbeitsgruppen und über die Arbeit in Netzwerken sowohl auf den Ebenen der Teilprojekte als auch der Entwicklungspartnerschaft und der strategischen Partner.

### 5.3 Netzwerkebene der EP

Gemäß dem Evaluationsantrag erfolgt die Evaluation der Netzwerkebene der EP anhand der Kriterien ‚inhaltliche‘, ‚finanzielle‘ und ‚organisatorische Gestaltung‘ und ‚Strukturierung der Arbeit‘ sowie die ‚Berücksichtigung und Umsetzung der Offenheit für neue Akteure‘ (im Sinne der Einbindung weiterer kompetenter Akteure sowie deren Offenheit und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen). Diese Aspekte sind in der Beschreibung und Bewertung der ‚Kooperation‘ und sowie in den Aufgaben und der Umsetzung der ‚Koordination‘ der EP enthalten.

#### 5.3.1 Kooperation der Teilprojekte

##### 5.3.1.1 Formen der Kooperation

In den Abschlussinterviews werden die Projektleitungen gefragt, in welcher Form und mit welchen Aufgaben sie mit den anderen Teilprojekten der EP kooperieren. Entsprechend ihrer Antworten ist eine Kooperation auf unterschiedlichen Ebenen erfolgt:

- Kooperation im Rahmen gemeinsamer Sitzungen der Kerngruppe,
- Kooperation einzelner Teilprojekte,
- Kooperation über die EP hinaus.

##### *Gemeinsame Sitzungen*

Zum Stichwort ‚Kooperation‘ nennen die Befragten die regelmäßig stattfindenden Treffen der Kerngruppe. Diese Sitzungen sollen zum gegenseitigen Austausch beitragen bzw. dem Ziel dienen, „sich auf den aktuellen Stand der Dinge zu bringen“. Überwiegend werden auf diesen Kerngruppentreffen organisatorische Fragen thematisiert und erörtert.

##### *Kooperation mit einzelnen Teilprojekten*

Die Kooperation der einzelnen Teilprojekte untereinander erfolgt im Rahmen der Bearbeitung der spezifischen Projektziele der EP sowie den zu erfüllenden Aufgaben auf der transnationalen Ebene innerhalb des TELA-Netzwerkes (Zusammenschluss von ENFOR-RLP mit jeweils einer EP in Brandenburg, Griechenland und Schweden). Alle Teilprojekte geben an, innerhalb der EP miteinander zu kooperieren. Die jeweils spezifischen Kooperationsbeziehungen und –inhalte können der Tabelle 4 entnommen werden. Im Sinne der gemeinsamen Vernetzung mit dem Ziel der Weiterentwicklung der Produkte ist herauszustellen, dass das Euro BBW zwischen den Teilprojekten eine gemeinsame Initiative anschiebt, die darauf abzielt, den Europäischen Computer Führerschein (ECDL) barrierefrei

anzubieten. Dazu werden Rückmeldungen aus regulären bzw. zertifizierten Weiterbildungen aus der Sicht verschiedener Beteiligter eingeholt. Ferner werden alle Studienbriefe der Weiterbildung „tt-reha“ den anderen Teilprojekten zur Verfügung gestellt, um diese auf Zielgruppenangepasstheit überprüfen zu lassen. Das Ergebnis ist dahingehend relevant, dass „tt-reha“ in der gegenwärtigen Form für hörbehinderte Personen ungeeignet ist, da Grammatik und Sprachgebrauch als zu schwierig bewertet werden.

Mit Blick auf die transnationale Kooperation werden von zwei Teilprojekten Aktivitäten, z.B. die Überarbeitung und Modifikation eines englischen Entwurfs eines Fragebogens benannt. Die transnationale Evaluation ist jedoch nicht Gegenstand der Evaluation durch IfABO e.V..

<b>Kooperierende Teilprojekte</b>	<b>Kooperationsanlässe</b>
z@ck → Euro-BBW	technische Umsetzung der Lernplattform
Euro Info Centre → Euro-BBW	Vorbereitung und Planung der Veranstaltung „Europa ermöglichen“, 02./ 03.12.2003
InForma → z@ck	(geplante Kooperation): Schulung des ECDL und zum Ablegen der Prüfung bei Z@ck
Informa → EuroBBW	Austausch bezogen auf den Erwerb von Informationen und Materialien, z.B. im Rahmen der Aufarbeitung des Themas „Hörschädigung“ für die Schulungsmodulare
EuroBBW → mit den übrigen Teilprojekten	Austausch zur Überprüfung der Zielgruppenadäquatheit bezüglich der Weiterbildung „tt-reha“
AWO → InForma	Bereitstellung von Praktikaplätzen für die Teilnehmer/innen im Bereich Medien und Druck
AWO → Neue Arbeit	Austausch zu den Erfahrungen bei der Vermittlung des ECDL
Neue Arbeit → InForma	Teilnahme an der Maßnahme „Telefon-Marketing“
Neue Arbeit → Euro-BBW	Praktizieren und Korrigieren der Angebote des bezüglich des ECDL

Tab. 1: Kooperationsbeziehungen der Teilprojekte untereinander

### *Kooperation über die EP hinaus*

Mit dem Ziel der Weiterentwicklung der entwickelten Produkte (insbesondere der Einrichtung einer barrierefreien Kommunikationsplattform) wird vom Euro BBW der „Technische Jugendfreizeit- und Bildungsverein (tjfbv) e.V.“ in Berlin, dem Kompetenzen in der zielgruppengerechten Mediennutzung zugesagt werden, kontaktiert. Ferner ist von dem gleichen Projekt als Ziel angestrebt, die ‚Deutsche Gesellschaft für Informatik‘ für eine barrierefreie Prüfungsgestaltung des ECDLs zu gewinnen. An diesen Bemühungen zeigt

sich, dass auf der Grundlage der Erfahrungen mit den Zielgruppen – auch über den EP-Projektrahmen hinaus – Veränderungen eingeleitet werden.

#### 5.3.1.2 Bewertung der Kooperation

Die Kooperation der Teilprojekte untereinander wird als „keine echte Kooperation“ bzw. „sehr gute Kooperation“ bewertet. Die Einschätzung aus Sicht der Teilprojekte umfasst positive und negative Aspekte: Als positiv werden die Kerngruppensitzungen herausgestellt. Es wird die menschliche und persönliche Zusammenarbeit als förderlich empfunden, die sich auch über den Projektzeitraum intensiviert. Die Herausbildung/ Entwicklung zu einem aktiven Netzwerk der Teilprojekte wird beispielsweise bei der EQUAL Entwicklungspartnerschaft „Virtuelles Zentrum für europäische Bildung“ im Vergleich zu anderen EU-Projekten als besonders positiv wahrgenommen.

Als negativ bzw. kritisch wird von den Teilprojekten angemerkt, dass innerhalb der EP keine „echte“ Kooperation erfolge. Diese wird aus Sicht eines Teilprojektes als „sehr gering“ bezeichnet. Jedoch bestehe Hoffnung mit Blick auf eine verbesserte Kooperation in der Projektendphase bei der Zusammenführung der einzelnen Produkte. Als problematisch in der Kooperation können drei Aspekte genannt werden:

- fehlende gemeinsame operative Struktur der Teilprojekte,
- zielgruppenbasierte Schwierigkeiten, d.h. Heterogenität der Behinderungen mit der Konsequenz erschwerter Kooperationen,
- räumliche Entfernungen als Argument für Kooperationen, aber auch als Barrieren bzw. Grund für Nicht-Kooperationen.

#### 5.3.1.3 Veränderungs-/ Optimierungsvorschläge

Die Optimierungsvorschläge entstammen der abschließenden mündlichen Befragung der Projektleitungen und der Koordinatorin. Sie beziehen sich überwiegend auf die Struktur und Durchführung der EP und können nach der inhaltlichen, finanziellen und organisatorischen Gestaltung der Netzwerkarbeit differenziert werden.

##### *Inhaltliche Gestaltung*

Aus Sicht der Teilprojekte braucht es einige Zeit, bis die übergeordneten Zusammenhänge der EP erfasst werden können. Die Koordinatorin merkt hierzu an, dass die Identifikation mit dem gemeinsamen Ergebnis, dem Bildungsportal, relativ spät erfolgt. Es müsste mehr Zeit vorhanden sein, um das Gemeinsame zu entwickeln.

Die Idee von EQUAL I wird aus Sicht eines Teilprojektes als „Kunstprodukt“ bezeichnet, um die Liga der Träger (AWO, Caritas, Diakonie, Paritätischer Wohlfahrtsverband, DRK) zusammen zu bringen, mit dem Ziel, ein Produkt gemeinsam zu verwirklichen. Jedoch sei

das Gemeinsame nicht offensichtlich. Ferner werden die Strategischen Partner als wenig hilfreich erlebt.

Aus Sicht der Koordinatorin kann das Ziel, das Bildungsportal auch in EQUAL II weiterhin zu nutzen, Motivation und Garant dafür sein, dass es lebendig bleibt. Die Teilprojekte verweisen darauf, dass EQUAL II vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus EQUAL I anders geplant und vorbereitet werden würde und damit bereits handhabbarer erscheine. Das Euro BBW nimmt allerdings nicht an EQUAL II teil.

### *Finanzielle Gestaltung*

Die Koordinatorin verweist auf die Tatsache, dass die Zusage über die Kofinanzierung bei den Teilprojekten eher kurzfristig angelegt ist und nicht über die gesamte 3-jährige Projektlaufzeit. Das habe zur Folge, dass die Projektpartner permanent mit dem „Tunnelblick“ der Kofinanzierung unterwegs seien. Hinzu kommt, dass die Kofinanzierungsgeber mit Angeboten zu befriedigen seien.

### *Organisatorische Gestaltung*

Aus Sicht der Koordinatorin sei bezogen auf die Durchführung und Abarbeitung der Agenda eine größere Flexibilität dahingehend angezeigt, dass es möglich sein müsste, zu Projekthalbzeit das Arbeitsprogramm entsprechend anzupassen bzw. zu ändern, um flexibel auf externe und interne Entwicklungen reagieren zu können. Deshalb wird ein weiteres Projektjahr als notwendig erachtet, da sich die Strukturen im Netzwerk erst jetzt etablieren, so dass auch auf schnellem informellem Wege – aufgrund der Kenntnis der Arbeitsweisen der anderen Teilprojekte – Aktivitäten erfolgen können.

Eine Projektleitung weist darauf hin, dass aufgrund der Zuweisung der TeilnehmerInnen durch die Agentur für Arbeit jedes Teilprojekt primär am Erhalt des eigenen Projektes interessiert sei und sich erst nachrangig für die übergeordnete Zusammenarbeit engagieren würde. Ferner wird der Wunsch geäußert, stärker mit Projekten innerhalb der „eigenen“ Zielgruppe zusammenzuarbeiten. Als ein negativer Aspekt in der Umsetzung der Projektziele werden die relativ großen Entfernungen zwischen den Teilprojekten (Mainz – Bitburg – Kreis Westerwald) genannt. Ferner wird der hohe Verwaltungsaufwand bemängelt, der aus Sicht eines Teilprojektes für einige Teilprojekte überfordernd ist.

Als weiteren Aspekt der inhaltlichen Arbeit benennen die Projektleitungen die personellen Ressourcen. Das begrenzte Stellen-Budget (z.B. 1,25 Projektstellen) wird als „minus“ mit Blick auf die Projektdurchführung gesehen.

## 5.3.2 Koordination der Entwicklungspartnerschaft

### 5.3.2.1 Aufgaben der Koordination

Die Aufgaben der Koordinatorin beziehen sich auf die inhaltliche wie die organisatorische Strukturierung der Sitzungen auf transregionaler, transnationaler oder auf Landesebene. Beispielsweise besteht eine Aufgabe darin, den Sachstandsbericht (halbjährlich) zu den transnationalen Aktivitäten zu schreiben. Dazu sind Informationen der einzelnen TP zu sammeln und inhaltlich zusammenzufügen. Ferner sei ein kontinuierlicher Informationsaustausch primär über direkte Sitzungen zu gewährleisten. Informationen aus Sitzungen, bei denen die Teilnahme zu aufwendig sei, würden an die TP bzw. die transregionale Arbeitsgruppe weitergeleitet. Für die Koordinatorin besteht die Aufgabe darin, das „hin und her“ des Austausches zu gewährleisten, d.h. Meinungen und Zustimmungen einzuholen und zu koordinieren.

Den Aussagen der abschließenden Interviews zufolge unterstützt die Koordination auf unterschiedliche Art und Weise die Teilprojekte. Beispielsweise werden Informationen zur Verfügung gestellt, d.h. wenn bei Internetrecherchen interessante Infos mit Relevanz für die Teilprojekte gefunden werden, dann werden diese von der Koordinatorin per e-mail mit Link oder als Kopie an die Teilprojekte gesandt. Ferner erfolgt Unterstützung durch die Koordinatorin bei inhaltlichen Fragen, entweder im persönlichen Kontakt im Rahmen von Einzelgesprächen oder bei den Kerngruppentreffen. Mit Blick auf die Vorbereitung von Treffen hat sich die Koordinatorin laut eigenen Angaben bemüht und engagiert, die Strategischen Partner einzuladen, ihnen Materialien zu zuschicken und sie zur Zusammenarbeit aufzufordern. Außerdem hat die Koordination den Teilnehmerrat zu managen und auf gemeinsame Treffen hinzuwirken.

### 5.3.2.2 Bewertung der Koordination aus Sicht der Projektleitungen

Die Gestaltung der koordinierenden Projektarbeit wird in den Bereichen ‚inhaltliche‘, ‚finanzielle‘ und ‚organisatorische Gestaltung‘ sowie ‚Kommunikation der Teilprojekte untereinander‘ und ‚Offenheit für neue Akteure‘ mittels schriftlichem Fragebogen aus Sicht der Projektleitungen zu zwei Zeitpunkten erhoben. Die quantitativen Antworten der ersten und zweiten Befragung zeigen, dass in den genannten Bereichen überwiegend Zufriedenheit mit der gestaltenden Projektarbeit durch die Koordinatorin besteht. Die Aspekte ‚inhaltliche Gestaltung‘, ‚finanzielle Gestaltung‘ und ‚Kommunikation der Teilprojekte‘ werden von zwei Teilprojekten als eher nicht zufriedenstellend bewertet. Diese „leichte Unzufriedenheit“ vermindert sich und wird in der zweiten Evaluationsrunde nur von einem Teilprojekt, bezogen auf die finanzielle Gestaltung, geäußert.

Ergänzend zur schriftlichen Befragung können die Projektleitungen freie Antworten ergänzen. Beim Vergleich der Antworten zwischen Befragung I und II ist auffällig, dass

- insgesamt weniger Veränderungsvorschläge genannt werden,
- organisatorische, finanztechnische und planerische Aspekte in der ersten Befragung dominieren,
- projektbezogene bzw. inhaltliche Aspekte an Bedeutung gewinnen (erste und zweite Befragung) und
- Unterstützung bei der Verwaltung bzw. hohes Engagement der Koordinatorin als positiv herausgestellt werden.

Die Aussagen der Projektleitungen geben Aufschluss darüber, dass die Aktivitäten innerhalb der Kerngruppe zu stark von finanztechnischen und organisatorischen Fragen überlagert werden. Das habe zur Folge, dass die inhaltliche Zusammenführung der Aktivitäten der Teilprojekte nicht ausreichend berücksichtigt werden könne. Deshalb wird es als Notwendigkeit gesehen, die Teilprojekte stärker zusammenzufügen und Transparenz zu schaffen, um die Entwicklungspartnerschaft stärker als „Ganzes“ zu sehen. Ferner werden größere Freiräume für inhaltliche Gestaltungsmöglichkeiten gefordert. Zur Realisierung wird vorgeschlagen, Austauschtreffen zu organisieren und eine Beratungsebene zu installieren.

Bezogen auf die Dominanz finanztechnischer Fragen fordern die ProjektleiterInnen weniger Formalismus und regelmäßiger Projektgelder, auch soll das Ministerium weniger präsent sein. Als wünschenswert werden zeitigere Informationen zu Treffen und Terminen gesehen. In der zweiten Projektphase solle die „Produktorientierung“ im Gegensatz zu organisatorischen Fragen verstärkt werden. Auch sollen die TeilnehmerInnen der Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahme stärker einbezogen werden und sich häufiger treffen.

In den abschließenden Interviews werden die Projektleitungen nach den Vor- und Nachteilen der Koordination befragt.

#### *Vorteile der Koordination*

Die Projektleitungen betonen auf die hohe Fachkompetenz und den hohen persönlichen Einsatz der Koordinatorin mit Blick auf die Durchführung der EP. Die Koordinatorin habe die EP zusammengehalten, Impulse gegeben und die Teilprojekte motiviert. Dialoge und Gespräche werden als sehr hilfreich und sehr fruchtbar empfunden. Es wird von einem Teilprojekt auch darauf verwiesen, dass die Koordination eine schwierige Aufgabe mit geringem Spielraum gewesen sei. Die Koordinatorin sei dennoch eine permanente Ansprechpartnerin bei Problemen gewesen. Aus Sicht eines Teilprojektes zeichne sich eine gute Koordination dadurch aus, dass der/ die Koordinator /in rechtzeitig auf Fristen hinweise, so dass dann ausreichend Zeit zur Vorbereitung und zur Erledigung der Aufgaben verbleibe,

was mit der Koordinatorin sehr gut funktioniert habe. Gesamt wird ihre Arbeit verbal mit den Worten „positiv“, „ausgezeichnet“ bzw. „hervorragend“ bewertet.

#### *Nachteile der Koordination*

Von einem Teilprojekt wird die Notwendigkeit erhöhten (Abgabe-)Drucks herausgestellt. Ferner wird ein tieferes Arbeiten an den Inhalten vermisst (i.S. eines intensiveren Ausprobierens, wie Maßnahmen zu optimieren wären). Auch wird bemängelt, dass „das Neue und Innovative“ bzw. das „gemeinsame Produkt“ fehle bzw. nicht transparent sei. Ferner habe die Zeit für Testläufe gefehlt (auch zum Überprüfen der Produkte der anderen Teilprojekte).

#### 5.3.2.3 Bewertung der eigenen Arbeit der Koordinatorin

Die folgenden Aussagen der Koordinatorin entstammen einem leitfadengestützten Interview zur Umsetzung ihrer Koordinationsaufgaben, das zu Beginn der Projektzeit im Februar 2003 geführt wird. Im Mittelpunkt der Auswertung stehen die Punkte ‚finanzielle Gestaltung‘, ‚Kommunikation der Teilprojekte‘ sowie ‚inhaltliche Gestaltung‘, da diese von den Projektleitungen als Problemfelder benannt werden. Deshalb soll an dieser Stelle zur Klärung die Sicht der Koordinatorin herangezogen werden.

#### *Finanzielle Gestaltung*

Den Aussagen der Koordinatorin zufolge nehmen die finanziellen Aspekte mit Abstand den größten Umfang der Projektzeit ein, etwa 80%. Jeden Monat sind die Beleglisten aller Aktiven zu sammeln und zur mittelverwaltenden Stelle (Landesamt für Soziales, RLP) zu schicken, jeden zweiten Monat ist eine Mittelanforderung (BMWA), jeden vierten Monat eine Mittelstandanzeige erforderlich. Im Umgang mit finanziellen Mitteln sieht die Koordinatorin ihre Aufgabe darin „alles zu managen“. Sie macht Zeitpläne und strukturiert Aufgaben und leistet das gesamte Finanz-Controlling. Auf einer Kerngruppensitzung werden Schwierigkeiten thematisiert; eine Optimierung der Mittelverteilung wird angestrebt und Sonderregelungen vereinbart. Die Koordinatorin verweist darauf, dass der Prozess abhängig davon ist, ob sich die Beteiligten an den vereinbarten Zeitplan halten. Da die administrative Seite aus Sicht der Projektkoordinatorin von den TP als lästig erlebt werde, soll mit der unmittelbaren Überweisung des Geldes ein Anreiz gegeben werden. Trotzdem bleiben klärende und erinnernde Telefonate nicht aus und Nacharbeit notwendig. Die Koordinatorin äußert sich zum Zeitpunkt des Interviews bezüglich geplanter Entwicklungen dahingehend optimistisch, dass ein Großteil der Aufgaben an die mittelverwaltende Stelle abgeben werden

soll. Ferner wird zum Zeitpunkt des Interviews ein Optimierungsbedarf der Finanzlastigkeit mit dem Ziel „50 /50“ als wichtig erachtet.

In der abschließenden Befragung hat sich die Koordinatorin zu den personellen Ressourcen geäußert. Sie verweist darauf, dass das begrenzte Personalbudget für koordinierende Tätigkeiten als prinzipieller Fehler in der Anlage der EQUAL-Projekte zu sehen ist. Ihrer Ansicht nach würde dies von den Teilprojekten viel zu eng kalkuliert werden, auch mit Blick auf die Antragstellung von EQUAL II, weil die Institutionen bzw. die Träger nicht einsehen würden, dass für die Koordination eine 1,0 Stelle erforderlich ist. Bei entsprechend höherem Personalbudget wäre die Chance der viel stärkeren Vernetzung gegeben. Bisher gestalte es sich laut Koordinatorin so, dass es aufgrund der „patch-work-Stellen“ mit unterschiedlichen Funktionen und Aufgaben eine enorme Schwierigkeit darstellt aktive Netzwerkarbeit zu leisten (z.B. eine Woche auf ein Koordinationstreffen zu fahren).

### *Kommunikation der Teilprojekte*

Was leistet die Koordinatorin, um Kommunikationsprozesse anzuregen?

Die Aufgabe der Koordinatorin besteht u.a. darin, Informationsmaterialien und Artikel zu sammeln und an die Teilprojekte weiter zu leiten. Die Kommunikation der TP miteinander wird einerseits über die Kerngruppensitzungen angeregt, andererseits dadurch, dass Aufgaben direkt den TP zugewiesen werden. Das führe aber auch dazu, dass die TP ihre Maßnahmen durchführen und es für die einzelnen TP schwierig erscheine, das Gemeinsame zu sehen. Zur Förderung des Netzwerkgedankens i.S. der Entwicklungspartnerschaft werden den TP Verantwortlichkeiten übergeben, so dass diese den Blick nicht nur auf die eigene Institution richten, sondern eine gemeinsame Identität ausbilden können.

Die Koordinatorin sieht die Notwendigkeit des permanenten Erinnerns als weiteren Aspekt der Kommunikation. Dies sei insbesondere der Fall, wenn Materialien benötigt werden bzw. Deadlines einzuhalten sind, so dass sie sich selbst als „Frau, die den Zeigefinger hebt“ beschreibt, das sich die TP darauf verlassen, erinnert und kontrolliert zu werden. Dieser Vorgang wäre aus Sicht der Koordination jedoch nicht notwendig, wenn Papiere und Dokumente gelesen würden und die TP ihren eigenen Finanzplan kennen würden.

Die Koordinatorin verweist auf einen jeweils „eigenen Kommunikationsstil“ mit jedem einzelnen TP. Außerdem variere die Zuverlässigkeit der verschiedenen TP sehr stark. Beispielsweise werde bei finanziellen Fragen in einem TP immer mit der Buchhalterin telefoniert, in einem anderen TP immer über den Projektverantwortlichen.

Die Koordinatorin trage dazu bei, die Kommunikation in der transnationalen Arbeitsgruppe zu verstärken. Diesbezüglich wird auf die Bedeutung und Notwendigkeit der Teilnahme der einzelnen Teilprojekte an den Veranstaltungen verwiesen. Diese bieten die Chance, andere

Institutionen kennen zu lernen und den eigenen Blick zu weiten. Das trage dazu bei, sich der Rolle in der EP bewusst zu werden und als gemeinsame EP aufzutreten.

### *Inhaltliche Gestaltung*

Die Koordinatorin merkt an, dass die Strukturierung der Zusammenkünfte besser und langfristiger geplant sein könnte, was aber bisher durch die dem Bundesarbeitsministerium gegenüber ad-hoc zu erfüllenden Auflagen nicht möglich ist. Aus diesem Grunde sei vor den Sitzungen häufig keine Tagesordnung vorhanden. Auch wird es von der Koordinatorin als sinnvoll empfunden, wenn den TP mehr Zeit zur Vorbereitung von Sitzungen zur Verfügung stehe, auch, wenn Materialien erfahrungsgemäß nicht gelesen würden.

Die Koordinatorin würde gern bei jedem TP hospitieren, also das Monitoring verstärken, mit dem Ziel Projektvorhaben mit der Alltagsrealität abzugleichen. Die Koordinatorin sieht ihre Funktion als die des Managements und nicht die einer Leitungsfunktion. Der kollegiale Umgang miteinander sei für sie vordergründig. Sie nimmt an, dass sie TP bezogen auf das Administrative und die Finanzen manchmal „genervt“ seien. Trotzdem geht sie davon aus, dass sie mit der Arbeit nicht unzufrieden sein können, da sonst auf den Sitzungen eine andere Stimmung vorherrschend wäre.

## **6. Reflexionen zur Evaluation des European Network for Rehabilitation (ENFOR-RLP)**

### **6.1 Merkmale erfolgreicher Netzwerke**

Die erste Förderphase der EQUAL-Projekte fällt inmitten eine Zeit, in der „die Zahl der Netzwerke steigt, die Anwendungsfelder, in denen es günstig erscheint, Netzwerke zu etablieren, wächst“ und die Netzwerkvielfalt zunimmt (Trier et al., 2003, 99); eine Zeit, in der es als zukunftsweisend gilt, Netzwerkstrukturen zu gestalten, zu analysieren und nicht zuletzt zu evaluieren. Der „Netzwerk-Boom“ wird aus sozialwissenschaftlicher Perspektive als Reaktion auf die heterogenen Anforderungen an Organisationen und Individuen in der Arbeitswelt gesehen. Mit dem Kooperieren und gegenseitigen Bereitstellen unterschiedlicher Ressourcen in Netzwerken wird die Hoffnung auf eine verbesserte Positionierung am Markt, eine Erweiterung des Leistungsspektrums und Erschließung neuer Marktsegmente verbunden (Steger 2003). Insofern sind Netzwerke in einem Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz, von Markt und Hierarchie angesiedelt. Im Rahmen von EQUAL wird von Entwicklungspartnerschaften als vernetzte Zusammenarbeit zwischen Organisationen und Individuen gesprochen, die weder hierarchisch gestaltet noch auf einer marktförmigen

Beziehungsstruktur beruhen (vgl. Meißner, 2003). Die lokalen Netzwerke werden zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch gemeinsame und gerichtete Aktivität sowie verbesserte Nutzung bestehender Potentiale als besonders wichtig erachtet (vgl. Rolfsmeier, 2002). Aufgrund der in Entwicklungspartnerschaften zusammenarbeitenden Projektpartner, die überwiegend ‚sozialen‘ Organisationen entstammen, sollen nach Meißner (2003) andere Steuerungsmechanismen im Vergleich zu Wirtschaftsunternehmen zum Tragen kommen. Die Sozialunternehmen allerdings sind ebenso wie Wirtschaftsunternehmen veränderten Marktstrukturen, d.h. ökonomischen Zwängen mit der Folge von Konkurrenz im Wettbewerb um Fördermittel ausgesetzt. So erscheint es angebracht, Netzwerke im Rahmen von EQUAL mit Ergebnissen der Netzwerkforschung zu Unternehmensnetzwerken in Beziehung zu setzen. Nach Meißner (2003) sind erfolgreiche Unternehmensnetzwerke gekennzeichnet durch

- Komplementarität der Akteure und Ressourcen (zur Erschließung von Synergiepotenzialen)
- Vertrauen
- Reziprozität der Kooperationsbeziehung
- Regelungen (formale Regelungen über Ziele, Ressourcen, Entscheidungsstrukturen...)
- Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit (Exit-Option, Voice-Option).

Darüber hinaus ist bei der Bildung und Stabilisierung von erfolgreichen Netzwerken der Faktor Zeit maßgeblich.

Neben der Analyse von Unternehmensnetzwerken verfolgen insbesondere Ansätze aus den Sozialwissenschaften, der Soziologie und Sozialpsychologie ‚Arten‘ von Netzwerken, in denen eine spezifische Form der Kooperation wie sie z.B. bei regionalen Netzwerken, Bildungsnetzen oder Netzwerkorganisationen dominiert. Sie werden von Schieman (1990, zit. nach Steger, 2003) als „künstliche Netzwerke“ bezeichnet, die sich ebenso wie „natürliche Netzwerke“ (Nachbarn, Freunde, Bekannte) durch folgende Merkmale auszeichnen:

- Vertrauen in eine gegenseitige Beziehung und Überzeugung, dass Vorteile die Nachteile überwiegen,
- Außenwirkung des Netzwerks, d.h. Abgrenzung zur Umwelt,
- gemeinsames Anliegen als Grundlage der Kooperation.

Darüber hinaus gelten für „künstliche Netzwerke“,

- die bewusste Entscheidung zur Kooperation,
- ein gemeinsamer Aushandlungsprozess zu den Zielen und Kooperationsformen sowie
- natürliche Netzwerkkontakte und persönliche Erfahrungen als Grundlage.

Im Folgenden wird in Ansätzen reflektiert, inwiefern die genannten Merkmale der Unternehmensnetzwerke, der sozialen sowie künstlichen Netzwerke in der evaluierten EP vorzufinden sind. Des Weiteren wird – entsprechend der Fokussierung der jüngeren Netzwerkforschung auf Synergien und Kompetenzen als attraktivem Element von Netzwerken (vgl. Trier et al., 2003) – der Stellenwert relevanter Kompetenzen für die Netzwerkarbeit und damit als Kriterium guter Qualität beleuchtet. Nicht zuletzt werden mit der Reflexion Spannungsfelder und Paradoxien in EQUAL Entwicklungspartnerschaften dargelegt.

## 6.2 Charakterisierung des Netzwerkes ENFOR–RLP

In der EP „ENFOR-RLP“ ist das gemeinsame Ziel bzw. Anliegen die Etablierung eines barrierefreien Bildungsportals, das von den beteiligten Teilprojekten mit Inhalten gefüllt wird. Mit der Evaluation wird aufgedeckt, dass – entgegen dem Wissen um die Zuarbeit für ein „gemeinsames Produkt“ – das Bewusstsein über das gemeinsame Ziel sich erst gegen Ende der Projektlaufzeit herauskristallisiert hat. Als relevant ist an dieser Stelle in Anlehnung an Meißner (2003) zu unterstreichen, dass zur Entstehung und Stabilisierung einer Netzwerk-Kultur Zeit nötig ist, da Kooperationen zyklisch unterschiedliche Entwicklungsphasen durchlaufen können. Mit Blick auf die EP bleibt jedoch offen, ob durch ein „Mehr an Zeit“ ein Sinn für das Gemeinsame rechtzeitig entwickelt worden wäre. Außerdem ist der **Faktor ‚Zeit‘** angesichts der Entwicklung von Vertrauen als grundlegendem Netzwerk-Merkmal von Relevanz. Vor dem Hintergrund der Aspekte „Zeit“ und „Vertrauen“ ist auch das von Steger (2003) genannte Netzwerk-Merkmal der bewussten **Entscheidung zur Kooperation** zu diskutieren. Da aus Sicht der Teilprojekte das Gemeinsame des Netzwerkes nicht offensichtlich sei und die Idee von EQUAL als „Kunstprodukt“ bezeichnet wird, liegt die Frage nahe, inwiefern die Projektleitungen an der bewussten Entscheidungsfindung zur Kooperation beteiligt sind und wenn ja, ob für die Entstehung der EP ‚top down‘ oder ‚bottom-up‘ Strategien maßgeblich sind. Gleiches gilt auch bezogen auf die Rolle und Funktion der Strategischen Partner, die von den TP’s als „frustrierende Geschichte“ erlebt werden. Hier liegt keine Einzelerfahrung vor, vielmehr verweist Heister (2005) – als ein zentrales Ergebnis der Gesamtevaluation der bundesweiten EP’s – auf die unabdingbare Notwendigkeit der Rollenklärung der Bündnispartner (d.h. der Strategischen Partner).

Als weiteres Merkmal erfolgreicher Netzwerke gilt nach Steger (2003) der **gemeinsame Zielfindungsprozess**, dessen Bedeutung in einer erhöhten persönlichen Identifikation und Verbindlichkeit in der Umsetzung gesehen werden könnte. Die Evaluationsergebnisse legen die Vermutung nahe, dass Teilziele zwar von den Teilprojekten definiert werden, jedoch das Bildungsportal als Gesamtziel – aufgrund mangelnder Identifikation – vermutlich nicht

gemeinsam als Ziel entwickelt wurde. Ferner kann für die **gemeinsame Einigung auf Kooperationsformen** festgehalten werden, dass Formen der Zusammenarbeit bereits durch die vorgegebene Struktur der EQUAL EP's, z.B. durch transnationale Arbeitsgruppen, aber auch regelmäßige Treffen der operativen Partner vorgegeben sind, Kooperationen zwischen den Teilprojekten (siehe Tabelle 4, Kooperationsbeziehungen der Teilprojekte untereinander) jedoch im Prozess ausgelotet werden. Hier ist insbesondere die Übereinstimmung der Zielgruppe der Projektpartner als Indiz für eine gelungene Kooperation zu sehen: während Teilprojekte mit gleicher Behinderungsspezifika kooperieren, bemerken andere Teilprojekte, dass die Heterogenität der Zielgruppen bzw. TeilnehmerInnen die Kooperation erschwere. Ferner benennt Steger (2003) persönliche Erfahrungen sowie vielfältige **natürliche Netzwerkkontakte** als Voraussetzung von Netzwerken. Die während der ersten Förderrunde, (d.h. der dreijährigen Projektzeit) gesammelten persönlichen Kontakte in Form informeller Beziehungen der Netzwerk-TeilnehmerInnen können insbesondere eine wichtige Ressource für diejenigen Teilprojekte darstellen, die in der zweiten EQUAL-Förderrunde eine weiterführende Zusammenarbeit anstreben.

**Veränderungs- und Anpassungsfähigkeit**, von Meißner (2003) als unternehmensbezogene Netzwerkkriterien definiert, können durch die Möglichkeit der Prozesssteuerung – u.a. durch Partizipation der Zielgruppe – realisiert werden. Hier geben die Evaluationsergebnisse Aufschluss, dass benachteiligten und behinderten Frauen und Männern als Zielgruppe des EQUAL Programms auf der Netzwerkebene nur wenig Einfluss und Stellenwert zuteil wird, was auch als Ergebnis der Evaluation der bundesweiten EP's als mangelnde Partizipationssteuerung bestätigt wird (vgl. Heister, 2005). Mangelnde Flexibilität und eine Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen im Projektverlauf sowie die starre Antragsgestaltung werden von Kaewnetara und Uske (2004) als programmimmanente Paradoxien, die sich bei EQUAL Entwicklungspartnerschaften herauskristallisiert haben, benannt und im Interview mit der Koordinatorin von ENFOR-RLP bestätigt. Der mangelnden Anpassungsfähigkeit steht die Steuerung durch klare **Regelungen** bspw. zur finanziellen Ausgestaltung entgegen. So wird von der Koordinatorin, aber auch den Autoren Kaewnetara und Uske (2004) bemängelt, dass der „Ko-Finanzierungstunnelblick“ der Teilprojekte teilprojektbezogene Interessen jedoch weniger inhaltliche Aspekte in den Mittelpunkt stelle. Weitere Eigeninteressen der beteiligten Teilprojekte werden insbesondere in der Endphase der EP deutlich, die auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung persönlicher bzw. teilprojektspezifischer Interessenlagen im Rahmen von Evaluation hinweisen (vgl. Kaewnetara & Uske, 2004). Das Verfolgen eigener, d.h. teilprojektspezifischer Interessenlagen konnte auch den beteiligten *Sozial*unternehmen unterstellt und vom Evaluationsteam in der abschließenden Projektphase von ENFOR-RLP beobachtet werden: Trotz nicht abgeschlossener Umsetzung der Ziele der ersten Förderrunde war der Großteil

der Projektakteure bereits mit der Beantragung und Konzipierung von Projekten für die 2. EQUAL Förderrunde i.S. der Projektakquisition beschäftigt.

Neben den ausdifferenzierten Netzwerk-Merkmalen sind individuelle **Voraussetzungen zur Kooperationsfähigkeit** sowie **notwendige Kompetenzen** bzw. individuelle Anforderungen für erfolgreiche Netzwerke charakteristisch. Demnach ist eine ideale Netzwerkarbeit durch das Vorhandensein von Lernbereitschaft, Leistungsorientierung, Mobilität und Flexibilität, Multipreneuring, Eigenmotivation, soziale Kompetenz, Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit, die Kenntnis der Kernkompetenzen, Kreativität sowie eine visionäre Persönlichkeit gekennzeichnet. Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass sowohl für die Koordinatorin als auch die beteiligten TP's Finanzkompetenz sowie Kenntnisse im Finanzcontrolling als wichtige Voraussetzungen der Netzwerkarbeit zu nennen sind.

Um den hohen Ansprüchen der Netzwerkarbeit gerecht zu werden, liegt die Annahme nahe, dass Schulung und ausgewählte Kompetenzvermittlung die Durchführung und Umsetzung von Projektzielen verbessern könnten. Meißner (2003) betont insbesondere die Notwendigkeit des Trainings sozialer und methodischer Kompetenzen für die Arbeit in Kooperationsteams, wobei insbesondere systemische Denkansätze mit der Perspektive der Rollenübernahme zu favorisieren wären. Ferner plädiert er aus praktischer Perspektive unter dem Stichwort ‚Management von Netzwerken‘ für eine Professionalisierung von Kooperationsmanager/innen. Mit Blick auf zukünftige Evaluationsforschung sollte dem Management von Netzwerken, aber auch der konkreten operativen Arbeit in Netzwerken verstärkt Aufmerksamkeit zuteil werden.

Neben einem stärkeren Rückgriff sowie einer Bewusstmachung der Erkenntnisse der Netzwerkforschung in den EP's der zweiten Förderrunde (z.B. gemeinsame Zielfindung, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit) wird Notwendigkeit und Bedarf dahingehend gesehen, die EQUAL-Evaluationsforschungsansätze verstärkt in die Evaluationsforschung, aber auch die Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs- und Rehabilitationsforschung einzubringen.

## 7. Überblick über die Aktivitäten zur Evaluation

Übersicht über die Evaluationsaktivitäten 2002 – 2005

Aktivitäten	Zeitpunkt
<b>2002</b>	
„Kick off“ Veranstaltung, Potsdam – Kennenlernen der EP/ der Projektpartner und des TELA Netzwerks	24./25.10.2002
Vorstellung Evaluationskonzept durch Projektleitung A. Schmal, AWO Arbeit, Neuwied	20.11.2002
Teilnahme an 1. Sitzung der Strategischen Partner, Mainz – Kennenlernen der Strategischen Partner	03.12.2002
<b>2003</b>	
Entwicklung der Erhebungsinstrumente (Fragebogen, Interviewleitfaden)	Januar 2003
Durchführung der ersten Erhebung bei den Projektleitungen (Neuwied, Mainz, Altenkirchen, Trier, Bitburg) in Anwesenheit von D. Bernhard	Februar/ März
2. Treffen der strategischen Partner der EP, Mainz – Präsentation der Ergebnisse der ersten Erhebung (ProjektleiterInnen I), (D. Bernhard, M. Niehaus, A. Schmal)	28.05.2003
Entwicklung des Fragebogens für TeilnehmerInnen, Treffen und Diskussion mit dem Teilnehmerrat, Koblenz	30.06.2003
Durchführung der TeilnehmerInnen-Befragung	Sommer 2004
Präsentation der Ergebnisse der zweiten Erhebung (TeilnehmerInnen), 3. Treffen der strategischen Partner der EP, Bitburg (D. Bernhard, M. Niehaus, A. Schmal).	26.09.2003
Teilnahme an der Tagung „Europa ermöglichen“, Vortrag: „Integrationsvereinbarungen – ein wirksames Mittel zur Stärkung der Integration?“ (D. Bernhard, M. Niehaus, A. Schmal)	03.12.2003
<b>2004</b>	
Vortrag „Berufliche Rehabilitation im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften“, Hochschultage Berufliche Bildung, Darmstadt (D. Bernhard, M. Niehaus, A. Schmal)	10.03.-12.03.2004
Teilnahme an der Tagung „Evaluation im Rahmen von EQUAL“, Augsburg (D. Bernhard)	03.04.04
Präsentation der Ergebnisse der dritten Erhebung (Projektleitungen II), Treffen der strategischen Partner der EP Mainz (D. Bernhard, M. Niehaus, A. Schmal)	25.05.2004
Vortrag “User Involvement: Empowerment and Participation of People with Disabilities”, Conference on Vision and Hearing Impairment 2004, Spanien, Granada (D. Bernhard, M. Niehaus, A. Schmal)	29.06.-02.07.2004
Durchführung der TeilnehmerInnenbefragung in Anwesenheit der ProjektmitarbeiterInnen (D. Bernhard, C. Geipel, A. Nüchter)	Sommer 2004
Präsentation und Workshop „Empowerment durch Nutzung neuer Medien“, Tagung „Leben und Lernen mit Medien“, Hamburg (D.	30.09.-02.10.2004

Bernhard, K. Walter – Neue Arbeit, A. Schneider – EP Koordinatorin)	
Präsentation der Ergebnisse der vierten Erhebung (TeilnehmerInnen II), Neuwied	27.10.2004
Exkursion zum Zentrum für Evaluation und Methoden, Bonn (D. Bernhard, M. Niehaus, C. Geipel)	November 2004
<b>2005</b>	
Moderation, Netzwerk-Evaluationstagung, Köln (M. Niehaus)	28.01.2005
Teilnahme am Kerngruppentreffen, Altenkirchen (C. Geipel)	31.01.2005
Präsentation von Projektergebnissen und Moderation eines Workshops, Tagung der Integrationsforscher/innen, Bonn (D. Bernhard, A. Nüchter, M. Niehaus)	17.02.2005
Abschließende Datenerhebung mittels leitfadengestützten Interviews in Altenkirchen, Trier, Köln (D. Bernhard, M. Niehaus, C. Geipel)	Februar/ März 2005
Erstellung von Präsentationsmaterialien (Poster) und vorläufigem Abschlussbericht (M. Niehaus, D. Bernhard, C. Geipel, A. Nüchter)	Mai 2005
Moderation und Teilnahme an Abschluss-Tagung „Barrierefreie Interaktion und Integration“, Bitburg (M. Niehaus, D. Bernhard, C. Geipel)	09./ 10.05.2005

### Literaturbezüge intern:

Bernhard, D., Walter, K. & Niehaus, M. (in press). *Workshop „Empowerment durch Nutzung neuer Medien“*. Tagungsband „Leben und Lernen mit Medien“.

Bernhard, D., Niehaus, M. & Schmal, A. (2004). *User Involvement: Empowerment and Participation of People with Disabilities* (CD-Rom der Tagung CVHI Conference on Assistive Technology for Vision and Hearing Impairment). Granada, Spain 2004.

Bernhard, D., Niehaus, M. & Schmal, A. (2004). *Qualifikationserwerb bei Menschen mit Behinderungen durch die Nutzung neuer Medien am Beispiel der Entwicklungspartnerschaft „Virtuelles Zentrum für europäische Bildung“*. In M. Stach & R. Stein (Hrsg.), *Berufliche Rehabilitation in Netzwerken und mit Hilfe neuer Medien*. 13. Hochschultage Berufliche Bildung (S. 23-33). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH.

Bernhard, D., Niehaus, M. & Schmal, A. (2004). *Zur Umsetzung von Chancengleichheit und Empowerment in europäischen Initiativen für Menschen mit Behinderung*. In H. Schnoor, E. Rohrman (Hrsg.), *Sonderpädagogik: Rückblicke, Bestandsaufnahmen, Perspektiven* (S. 211-218). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Bernhard, D., Niehaus, M. & Schmal, A. (2003). *Europäische Leitlinien auf dem Prüfstand. Zur Umsetzung beschäftigungspolitischer Leitlinien in EQUAL-Qualifizierungsmaßnahmen für Benachteiligte*. DIE. Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 10, 38-40.

## Literaturverzeichnis

Heister, Michael (2005). Förderung und Management von Netzwerkprojekten in Arbeitsmarktprogrammen. Vortrag im Rahmen der Tagung von Univation 28.01.2005. [http://www.univation.org/download/heister\\_050128.pdf?PHPSESSID=adabb503521bdb09416292968187c234](http://www.univation.org/download/heister_050128.pdf?PHPSESSID=adabb503521bdb09416292968187c234) Online im Internet (08.06.2005)

Kaewnetara, Eva & Uske, Hans (2004). Halbzeitevaluation von Netzwerken als Co-Management. In dies. (Hrsg.), Netzwerkevaluation im Prozess. Aktuelle Ansätze in komplexen sozialen Programmen (S. 32-37). Duisburg: Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) an der Universität Duisburg-Essen.

Meißner, Hein-Rudolf (2003). Evaluation von EQUAL EP's, Schwerpunkt: Netzwerkanalyse. Vortrag zum Workshop des Bundesevaluators 29.10.2003 in Weimar. [http://www.fastev-berlin.org/eval\\_netzw\\_weimar\\_%20ppt.pdf](http://www.fastev-berlin.org/eval_netzw_weimar_%20ppt.pdf) Online im Internet (08.06.2005)

Meißner, Heinz-Rudolf (2003). Netzwerke und Kooperationen. [http://www.fastev-berlin.org/eval\\_netzw\\_weimar\\_doc.pdf](http://www.fastev-berlin.org/eval_netzw_weimar_doc.pdf) Online im Internet (08.06.2005)

Rolfsmeier, Thomas. (2002). Innovationslabor für Beschäftigung. Bundesarbeitsblatt 7/ 8, 26-29.

Steger, Renate (2003). Netzwerkentwicklung im professionellen Bereich dargestellt am Modellprojekt REGINE und dem Beraternetzwerk zetTeam. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 6/ 2003, Nürnberg: IfeS.

Trier, Matthias; Baltin, Max; Brödel, Rainer; Busch, Sigrid & Flachmeyer, Markus (2003). Lernen im sozialen Umfeld. Organisationen – Netzwerke – Intermediäre Kompetenzentwicklung beim Aufbau regionaler Infrastrukturen. Hrsg. von Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V.. Berlin: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V.