

Ländliche Erwachsenenbildung e.V. (LEB)

Zertifikatskurs zur

Qualifizierung von Wiedereinsteiger/innen und Umsteiger/innen

im Bereich der Agrar- und Ernährungswirtschaft

Konzeptarbeit und Recherchen

Dezember 2015

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen [bitte FKZ einsetzen] gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Zertifikatskurs zur Qualifizierung von Wiedereinsteiger / innen und Umsteiger / innen im Bereich der Agrar- und Ernährungswissenschaft

Einleitung

Was unter dem Stichwort „Demografischer Wandel“ diskutiert wird, lässt sich auf eine einfache Formel bringen: Die Zahl der jungen Menschen nimmt immer stärker ab, die Zahl der Älteren nimmt zu. Grund hierfür ist die sinkende Geburtenrate bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung des Einzelnen.

Was wandelt sich mit Blick auf unsere Arbeitswelt? Das Arbeitskräftepotenzial wird auf lange Sicht erheblich kleiner, älter und zugleich »weiblicher« sowie kulturell diverser sein, da sich aktivierbare Personalreserven in erster Linie bei Frauen, Älteren und Personen mit Zuwanderungsgeschichte finden lassen. Sicherlich kann man den demographischen Wandel nicht mehr wirklich aufhalten, aber man kann Ideen entwickeln, um diesen abzumildern.

Genau an dieser Stelle setzt das vorliegende Projekt für den hier interessierenden Bereich Agrar- und Ernährungswirtschaft an. Berufliche Ressourcen, die bei unseren künftigen Teilnehmer/innen vorhanden sind und aus welchen Gründen auch immer nicht mehr genutzt werden, sollen reaktiviert werden und dem heutigen Kenntnisstand und beruflichen Erfordernissen angepasst werden. Damit soll dem vorhandenen und zu erwartenden Fachkräftemangel im begegnet werden.

Allerdings hat das Projekt hat noch einen anderen Hintergrund: die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt, insbesondere bei Frauen, ist ein dringliches Thema der Bildungspolitik geworden. Gerade die Lebensentwürfe von Frauen haben sich in den letzten Jahren stark verändert: Sie suchen nach der Familienphase vermehrt den Weg zurück zur Arbeit.

Das bedeutet, dass das Interesse von Unternehmen an Fachkräften durchaus mit den Lebensentwürfen vieler Menschen korrespondiert. Diese Sichtweise soll für das ganze Projekt nutzbar gemacht werden, sich quasi wie ein Bogen darüber spannen.

Zielgruppe

Die Zielgruppe der künftigen Teilnehmer soll weit gefasst werden. Hierbei können verschiedene Aspekte und Sichtweisen nutzbar gemacht werden. Gedacht ist zunächst an die Eröffnung der Möglichkeit eines Wiedereinstiegs für die Teilnehmer/innen. Dieser setzt eine zeitliche „Pause“ voraus, d.h. an irgendeinen Punkt hat es eine Unterbrechung der Berufsausübung gegeben. Dieser Punkt soll nun mit Hilfe des angebotenen Kurses wieder überwunden werden.

Man kann aber auch gleichzeitig an eine berufliche Neuorientierung denken. Hier gibt es die tatsächliche zeitliche Unterbrechung nicht, denn diese Personen sind in der Regel in Arbeit. Allerdings gibt es eine gedankliche Unterbrechung, denn dieser Personenkreis arbeitet zwar, aber nicht in dem gelernten Beruf, sondern in einem anderen beruflichen Kontext.

Was sowohl bei Wiedereinstieg als auch bei der Neuorientierung beachtet werden muss, ist, inwieweit noch eine Nähe zur ursprünglichen Ausbildung und damit zur Universität vorhanden ist. Handelt es sich um Teilnehmer, die nur wenige Jahre (z.B. wegen Familienphase) ausgeschieden sind, oder liegt womöglich ein langer berufsfremder Weg bei den Teilnehmern vor, welcher eine gewisse Ferne

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

zum gelernten Berufsbild und damit zur Universität beinhaltet. Hier muss das Ziel sein, so individuell wie möglich auf die Teilnehmer einzugehen.

Ein weiterer Aspekt ist, inwieweit die Teilnehmer für das Projekt fachlich qualifiziert sein müssen. Hier ist zunächst natürlich an Personen mit Hochschulabschluss zu denken, diese haben zumindest ihren Nachweis erbracht, den Anforderungen einer Universität gerecht zu werden.

Wie sieht es aber mit der Gruppe der Studienabbrecher aus? Diese haben den Nachweis per se noch nicht erbracht. Dennoch gibt es auch hier Ressourcen, die geweckt und gefördert werden können.

Um beurteilen zu können, inwieweit ein Teilnehmer / eine Teilnehmerin sinnvoll an dem Projekt teilnehmen kann, kommt der Erstberatung eine wichtige Rolle zu. Hier sollte in einem frühen Stadium eine Beratung über die Lebensumstände bzw. die soziale Einbindung der Teilnehmer stattfinden. Es muss abgesteckt werden, wie realistisch die Zielsetzung der Teilnehmer mit der Zielsetzung des Projekts in Einklang gebracht werden kann. Diese Aufgabe würde der LEB zufallen, zugleich kann das Eingangsgespräch als Vorberatung für die konkreten Module des Projekts im Bereich der Softskills genutzt werden.

Die fachliche Eignung wird hingegen von der Universität überprüft werden. Hier sind bestimmte Verfahren notwendig, beispielsweise Fragebögen oder auch persönliche Gespräche. Über den Bereich Vorauswahl der Teilnehmer und die Verfahren dazu wird noch gesondert eingegangen werden.

Die in Frage kommenden Studiengänge der Teilnehmer sind im weiten Feld der Zielsetzung des Projekts Fachkräfte für den Bereich Agrar- und Ernährungswirtschaft zu gewinnen anzusiedeln. Hier sind an erster Stelle die Agrarstudiengänge zu erwähnen, aber auch verwandte Studiengänge wie Ökotoxikologie, Biologie, Chemie, Pharmazie, Veterinärmedizin u.ä.

Ein wesentlicher Aspekt sind die sozialen Bezüge der Teilnehmer/innen. Ein Fokus wird auf Frauen als Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase gelegt. Hier ist sicherlich ein großes Teilnehmerpotenzial zu finden. Zunächst wird hier an Frauen mit einer kurzen Familienphase gedacht. Aber auch Frauen mit einer langen oder sehr langen Familienphase sollen angesprochen werden.

Daran anknüpfend ist auch an Teilnehmer mit einer langen oder sehr langen Berufspause gedacht (beispielsweise 50+), die aus anderen Gründen keinen Beruf ausfüllen oder die seinerzeit nicht den Einstieg in den gewünschten Beruf fanden. Hierunter fallen auch Personen nach einer langen Krankheit oder mit Handicap. In diesem Bereich muss über eine evtl. erforderliche gesonderte Förderung nachgedacht werden.

Letztlich sollen auch Menschen mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Insbesondere soll auch auf die besondere Situation der Flüchtlinge eingegangen werden. Hier wird Hilfe für u.U. erforderliche Anerkennungsverfahren angeboten werden. Weiterhin muss das Sprachniveau überprüft bzw. die Sprache geschult werden. An eine spezielle fachliche Sprachschulung ist zu denken. Auch hier wird Hilfestellung angeboten werden.

Einsatzmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt

Wenn man an berufliche Einsatzmöglichkeiten im Bereich Agrarwissenschaften denkt, kommen einem in der Regel zuerst Landwirte in den Sinn. Es ist in der Tat auch so, dass eine Vielzahl von Agrarwissenschaftlern als „Bauer“ in einem landwirtschaftlichen Betrieb tätig ist. Einsatzgebiete sind hier in erster Linie Nutztierhaltung (Schweine, Rinder, Geflügel, Fischzucht) und Pflanzenbau (Futtermittel-

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

tel, Getreide, Obst, Gemüse). Zudem muss man als Manager eines Betriebes nicht nur das Tagesgeschäft im Blick haben, sondern auch die strategische Richtung vorgeben, Kalkulation von Kosten, Preisverhandlungen führen und vieles mehr.

Zum agrarwissenschaftlichem Studium gehört daher der Erwerb von wissenschaftlichem und praktischem Grundlagenwissen, vor allem im Bereich Landbau. Zu den Studieninhalten gehören u.a. Chemie, Biologie, Mathematik, Bodenkunde, Tierernährung, Pflanzenernährung und Düngung, Pflanzenbau und Nutztierzucht und –haltung, Tierschutz, Nachhaltigkeit, Agrartechnik, Agrarpolitik, Agrarökonomie, landwirtschaftliche Betriebslehre und Volkswirtschaftslehre. Mit diesem Studium wird der „Allrounder“ ausgebildet. Dieses inhaltlich breit aufgestellte Studium öffnet auch Türen abseits landwirtschaftlicher Betriebe. Gleichwohl gilt dies im Umkehrschluss aber auch für die „Spezialisten“ wie Chemiker, Biologen usw., für welche sich Berufschancen im Bereich Agrar und Ernährung ergeben.

Diese Überlegungen stellen die Grundlage für die Überlegungen der Einsatzmöglichkeiten dieser so ausgebildeten Personengruppen dar und ziehen sich wie eine rote Linie durch die beabsichtigten Weiterbildungsangebote dieses Konzepts.

Nach einer VDL-Studie (Berufsverband Agrar Ernährung Umwelt) aus 2014 kommt jeder dritte so ausgebildete Hochschulabsolvent im Bereich oder im erweiterten Bereich „Dienstleistungen im Agrarbusiness“ unter. Hinter diesem Begriff verbirgt sich zum großen Teil Unternehmensberatung; und zwar entlang der gesamten Wertschöpfungskette, dabei insbesondere an den Schnittstellen. Die Beratungsleistungen finden nach der Studie sowohl in den landwirtschaftlichen Betrieben statt als auch in der vorgelagerten Betriebsmittelzufuhr wie Saatgut und Düngemittel, bis zur nachgelagerten Verarbeitung zum Beispiel in den Molkereien. Der Staat ziehe sich aus diesen Beratungsbereichen zurück, so dass an dessen Stelle die Privatwirtschaft rückt.

Versucht man dieses Ergebnis aufzuspalten, so lässt es sich zunächst auf unterschiedliche Branchen herunterbrechen. Das oben dargestellte breit aufgestellte Studium öffnet die Türen für viele Berufe abseits landwirtschaftlicher Betriebe: dazu zählen u.a. Agrarverwaltungen, die Beratung, die Industrie, das Finanzwesen, Verlage und Wissenschaft.

Zu den Tätigkeiten bei Agrarverwaltungen in Landwirtschaftskammern und Ämtern zählen u.a. die Beratungsleistungen hinsichtlich Betriebsleitung, Existenzgründung, Hofübernahme etc. sowie die Kontrolle von Lebensmitteln, Futtermitteln, Hygiene und Einhaltung weiterer gesetzlicher Vorschriften für den Tier- und Umweltschutz.

Aufgabenfelder in der Beratung bei privaten Beratungsunternehmen gibt es u.a. in den Bereichen Futtermittel, Melktechnik und Biogasanlagen. Hier geht es vornehmlich um Qualitätssicherung, Empfehlungen, Kalkulation, Softwareschulung etc. Zudem kommen die Bereiche Produktionsmethoden, Unternehmensführung und Vermarktung für eine Beratungstätigkeit hinzu.

Aufgabenfelder in der Industrie ergeben sich unter anderen in den Bereichen Lebensmittelwirtschaft, Landmaschinenteknik, Umwelttechnik, Elektrotechnik, Chemieindustrie, Anlagenbau. Aufgaben sind hier z.B. Produktmanagement, Wettbewerbsanalysen, Präsentationen auf Messen und Technischer Vertrieb.

Die Aufgaben bei Banken und Versicherungen betreffen Finanzberatung für landwirtschaftliche Betriebe, Gutachten für juristischen Angelegenheiten und Marktanalysen für Handel mit landwirtschaftlichen Produkten.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Bei Verlagen, in Redaktionen und anderen Medien kann in dem Beruf als (Fach-) Redakteur für alle Themen rund um den Bereich Agrar und Ernährung gearbeitet werden. In eine ähnliche Richtung gehen PR-Jobs (Presse und Öffentlichkeitsarbeit) z.B. für Lebensmittelkonzerne.

Zudem können sich Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Durchleuchtung von Berufsfeldern auftun. Hier ist, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, an folgende Berufsfelder zu denken:

- Landwirtschaftliche Produktionsbetriebe: Leitungs- und Umsetzungsfunktionen
- Agrarhandel und nachgelagerte Industrie: landwirtschaftliche Produkte bewerten, ein- und verkaufen, beispielsweise in der Lebensmittelindustrie, bei der Bioenergie usw.
- Nachwachsende Rohstoffe: neue Produkte, z.B. für die Bauwirtschaft oder die chemische Industrie entwickeln
- Unternehmen der Tier- und Pflanzenzüchtung: z.B. Zuchtprogramme planen und umsetzen, Markteinführung der Produkte begleiten, auch biotechnische Verfahren
- Unternehmen der Düngemittel- und Pflanzenschutzmittelindustrie: in den Bereichen Entwicklung, Marketing oder regionale Beratung und Vertrieb
- Öffentliche Verwaltung: insbesondere in der Agrar- oder Umweltverwaltung, z.B. durch Flächenmanagement konkurrierende Nutzungsansprüche koordinieren, die Einhaltung von Umweltstandards in der Landwirtschaft überwachen usw.
- Beratungsunternehmen: insbesondere Agrarbetriebe z.B. zu Produktionsmethoden, Unternehmensführung, Vermarktung usw. beraten
- Projektmanagement: z.B. bei Verbänden, Nicht-Regierungs-Organisationen oder in der Verwaltung interdisziplinäre Projekte zur Entwicklung insbesondere Ländlicher Regionen anzuleiten
- Erzeugerketten (auch Biobranche), Agrarmärkte oder Verbraucherringe und landwirtschaftliche Handelseinrichtungen
- Einrichtungen der Ernährungswirtschaft, der Ernährungswissenschaft und der Ökotrophologie
- Verbände und internationale Organisationen
Verwaltungen und Organisation des Umweltschutzes sowie der Kulturlandschaftspflege und –erhaltung

Zielsetzung des Kurses

Gründe, im Job mal eine längere Pause einzulegen, gibt es viele. Ein Angehöriger muss gepflegt werden, die eigene Gesundheit spielt nicht mit, oder der Nachwuchs ist unterwegs bzw. muss betreut werden. Etwa 150.000 Menschen sind jährlich bei der Arbeitsagentur gemeldet, die nach einer Jobpause erneut durchstarten wollen. Lediglich 2-3% davon sind Männer, die meisten Pausierer sind Frauen. Rechnet man dann noch die Personen dazu, die sich nicht bei der Arbeitsagentur melden, wobei man hier keine Größenvorgaben hat, dann erschließt sich das beträchtliche Potential.

Fest steht dabei, dass sich nach mehreren Jahren Pause im Beruf meist so viel verändert hat, dass Wiedereinsteiger hier einen erhöhten Bedarf an Unterstützung haben. Die Rückkehrer brauchen Schulungen und individuelle Förderung, um sich und ihr Wissen wieder auf den neuesten Stand zu bringen. Um den Unterstützungsbedarf genau zu ermitteln, bedarf es einiger Vorüberlegungen.

Dabei ist zunächst einmal zu sehen, dass die Berufsrückkehr kein punktuell Ereignis ist, sondern ein Prozess, der sich von den ersten Überlegungen bis zur Bewältigung des Berufseintritts in der Regel über mehrere Jahre hinzieht und dessen Erfolg von verschiedenen Faktoren abhängt.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Nicht nur die Rückkehrer allein, sondern auch ihr Umfeld ist u.U. vom Wiedereinstieg betroffen und beim Wiedereinstieg gefordert. Viele Betroffene haben Familie und müssen ihre persönliche Vorhaben mit der Familie abstimmen. Neben den organisatorischen Herausforderungen ist ein wichtiger Faktor, dass die übrigen Familienmitglieder mit der Berufsrückkehr einverstanden sind und diese auch unterstützen.

Die Erwartungen der Rückkehrer und der künftigen Arbeitgeber passen nicht automatisch zueinander. Das beginnt mit der Arbeitszeit, geht über die Frage der Weiterqualifikation bis zu den Fragen der passenden Aufgabenprofile. Dementsprechend sind bei einem geplanten Wiedereinstieg unterschiedliche Hürden zu überwinden.

Die bereits erwähnte Akzeptanz innerhalb der Familie muss vorhanden bzw. hergestellt werden, um einen langfristigen Erfolg und eine Verstärkung des Vorhaben zu erreichen. Das gleich gilt für den Bereich der Kinderbetreuung bzw. der Versorgung eventuell betreuter Personen. Das gilt auch oder sogar besonders für beispielsweise Frauen oder Mütter, die alleine leben und / oder wo ein familiäres Netzwerk vor Ort fehlt (betrifft insbesondere Akademikerinnen).

Was die Kinderbetreuung betrifft, so treten bei den Betroffenen eng damit verbundene Fragen auf: Wie werden die Ferienzeiten organisiert, insbesondere wenn die Schulferien nicht kongruent mit den Ferienzeiten der Kinder sind; oder wie verhält es sich mit der Kinderbetreuung im Krankheitsfall der Kinder usw. Es ist ganz wichtig, diese Fragen im Vorfeld bereits abzuklären und Lösungswege zu erarbeiten.

Es gibt aber auch eine Vielfalt von beruflichen Problemen. Häufig werden Flexibilität und Mobilität bei den Wiedereinsteigern als selbstverständlich vorausgesetzt, sind aber gerade von Müttern nur bedingt erfüllbar. Manche Arbeitgeber reagieren bei Berufsrückkehrern mit Zurückhaltung, so werden diesen bestimmte Aufgaben, die vielleicht gar ein Karrieresprungbrett darstellen, nicht anvertraut.

Gerade bei einer langjährigen Abwesenheit aus der Erwerbstätigkeit stehen viele vor dem Problem, dass die fachliche und technische (IT)-Entwicklung am Arbeitsplatz mitunter so fortgeschritten ist, dass Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Bewerbern entstehen, welche aufgeholt werden müssen. Dies kann so weit gehen, dass die Betroffenen aufgrund langer Ausfallzeiten nicht mehr in ihrem seinerzeit angestrebten Beruf arbeiten können, sondern sich komplett anders orientieren müssen. Hier gilt es Perspektiven zu entwickeln, die tragfähig sind. Dies ist insbesondere wichtig, um zu verhindern, dass die Betroffenen trotz hochqualifizierter Ausbildung unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten.

Auch emotionale Bedenken müssen berücksichtigt werden, wie beispielsweise: Läuft es in der Familie auch, wenn ich mich weniger einbringen kann; ist mein Kind gut untergebracht? Weiterhin finanzielle Bedenken: Lohnt sich der Wiedereinstieg überhaupt?

Ein für die Kurskonzeptionierung wesentlicher Punkt ist der Umstand, dass, wer nach einer Pause, insbesondere nach einer längeren Pause oder mit Migrationshintergrund in der Beruf zurückkehrt, oft von Selbstzweifeln geplagt wird. Die Betroffenen stoßen auf Hürden, die es vorher nicht gab. Nach einer im Jahr 2010 veröffentlichten Studie des Bundesministeriums für Familie, Frauen und Jugend gab mehr als ein Drittel der Berufsaussteiger an, den Anforderungen im Beruf nicht mehr gewachsen zu sein. Sie fühlten sich z.B. durch neue Technologien überfordert oder grundlegenden Veränderungen am Arbeitsplatz.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Je länger die Auszeit ist, desto größer ist die Gefahr, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu verlieren. So fühlen sich die Betroffenen nicht mehr in der Lage, den geforderten Anforderungen gewachsen zu sein, obwohl diese früher erfolgreich erledigt wurden. Mit den Selbstzweifeln der Betroffenen muss im Rahmen des Konzepts offen umgegangen werden. Insbesondere müssen die Wiedereinsteiger dahin gebracht werden, sich auf ihre Stärken zu konzentrieren, um somit eine erfolgreiche Rückkehr anzubahnen.

Kurskonzeption

a) Erstberatung

Als Eingangsschritt in den Kurs ist eine Erstberatung des/r Teilnehmers /in vorgesehen. Die Erstberatung hat mehrere Aufgaben. Dabei ist sie zunächst als erste Stellschraube für eine individuelle Begleitung vorgesehen. Die vorgenannten Problemkreise familiärer, sozialer, finanzieller und anderer Ursachen werden dort angesprochen. Lösungsansätze können u.U. vorgeschlagen und diskutiert werden. Diese sind als Hilfe zur Selbsthilfe gedacht. Wo weitergehende Hilfe erforderlich ist, beispielsweise bei Personen mit Migrationshintergrund (z.B. Anerkennungsverfahren etc.), wird weitere konkrete fachliche Unterstützung vermittelt.

Entscheidend ist, dass die Teilnehmer dort abgeholt werden, wo sie aktuell stehen. Es findet eine erste Bestandsaufnahme statt, die erlaubt, den Teilnehmer / die Teilnehmerin im Rahmen der Kursziele einzuordnen. Insofern können, soweit möglich, schon erste berufliche Perspektiven aufgezeigt werden. Wesentlich zu diesem Zeitpunkt ist, mit den Teilnehmern zu erörtern, in welcher Phase ein Einstieg in den modular ausgerichteten Kurs (wird unten noch näher ausgeführt) sinnvoll erscheint.

b) Modulare Gestaltung

Bei der vorliegenden Konzeptidee sind die bei einer Berufsrückkehr entstehenden Bedarfe nach allgemeinen Verlaufsvorstellungen prozessorientiert berücksichtigt worden: quasi von der ersten Idee zur Berufsrückkehr bis zum ersten Arbeitstag.

So benötigen die künftigen Teilnehmer / Teilnehmerinnen zunächst eine Orientierung und durchlaufen so die Stationen einschließlich der fachlichen Vertiefung. Da das Konzept aber weitestgehend individuell ausgestaltet werden soll, stehen die individuellen Bedarfe der Teilnehmer im Vordergrund, d.h. es ist jederzeit ein Quereinstieg möglich, je nachdem wo die Betroffenen gerade stehen. Wo keine Orientierung notwendig ist, beispielsweise bei beruflichen Umsteigern, die genau wissen, in welche Richtung es gehen soll, kann der Einstieg auch gleich in der fachlichen Vertiefung stattfinden.

Unabhängig von dem jeweils individuellen Bedarf der Teilnehmer soll die Grundstruktur des Kurses anhand der noch darzustellenden Hauptpunkte im Folgenden geschildert werden.

Die Hauptgliederung ergibt sich, prozessorientiert, über die Modulgruppen

- Orientierung
- Kommunikation und Präsentation
- Selbstvermarktung
- Fachliche Vertiefung.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Innerhalb der Modulgruppen gibt es Einzelmodule, welche als Themenblock in einem Modul zusammengefasst sind, teilweise gibt es mehrere Einzelmodule, welche thematisch über die Modulgruppe sinnvoll zusammengefasst sind.

Modulgruppe I.: Orientierung

Modul 1: Assessment-Center, Work-Life-Balance, Einzelcoaching

Assessment-Center: Mit den Teilnehmern wird zu Beginn eine Potentialanalyse durchgeführt. Es findet dabei anhand von praktischen Übungen ein „Scoring“ der Beobachtungen sowie der jeweiligen Bewertungen und Klassifizierungen statt, die den Teilnehmer/innen ermöglicht, einen IST-Zustand ihrer beruflichen Fähigkeiten und Möglichkeiten im Bereich der Softskills zu erfahren. Dabei bilden die Teilnehmer/innen ein Bewusstsein für die eigene Berufswegplanung heraus.

Unter der Frage „Wie bin ich?“ wird Persönlichkeitsmerkmalen und berufsbezogenen Verhaltensweisen, Wünschen, Vorlieben und Neigungen (Soft Skills, Kompetenzen) nachgegangen. Wesentliche Kompetenzen sind hierbei Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Gesprächstechnik, Präsentations- und Ausdrucksfähigkeit, Planungsfähigkeit, Arbeitssystematik, Belastbarkeit, Frustrationstoleranz und die Aspekte, aus denen sich die Kompetenzen zusammensetzen.

Die Teilnehmer bestimmen entlastende und belastende Momente im sozialen Netz, die für eine berufliche Flexibilität, räumliche Mobilität und alternative Karrieren bedeutsam sein können.

In die Ermittlung des persönlichen Standortes fließen auch Aspekte zu „Rahmenbedingungen“ (wie Wohnort, ÖPNV-Anbindung / regionale Mobilität, Arbeitszeit) ein, die relevant für die Berufswegplanung sind. Die Teilnehmer/innen ermitteln ihr persönliches „Leistungsangebot“ (einschließlich Handicaps) und nehmen eine Bewertung bezüglich der Arbeitswelt vor.

Die Stärken- und Schwächenanalyse umfasst zusammenfassend das komplette Bild der beruflichen Kenntnisse und Qualifikationen, der berufsbezogenen Erfahrungen, der Fähigkeiten und Fertigkeiten und beruflich relevanter Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen. Damit lassen sich (objektiven / subjektiven) Schwächen und Hemmnissen eigene persönliche Stärken gegenüber stellen.

Work-Life-Balance: Zu dieser Thematik wird ein Workshop angeboten, der ganz praktische und individuelle Lösungsansätze für die Teilnehmer/innen bieten soll. Der Bereich Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf soll in diesem Workshop anhand von Übungen, Diskussionen, Spiegelungen und Erfahrungsaustausch bearbeitet werden. Die Thematik kann je nach Zusammensetzung der Teilnehmer ausgeweitet oder verändert werden, beispielsweise für Teilnehmer mit Migrationshintergrund um den Bereich Leben in einer fremden / anderen / neuen Kultur o.ä.

Ziel hierbei ist, dass den Teilnehmern das Öffnen von Entscheidungsspielräumen und die Bereitstellung von Ressourcen näher gebracht werden.

Einzel-Coaching: Flankierend hierzu und je nach Wunsch bzw. Bedarf bei den einzelnen Teilnehmern wird ein Einzelcoaching angeboten. Schwerpunkt hier ist die individuelle berufliche und persönliche Perspektivenentwicklung. Die Inhalte des Coaching richten sich nach dem persönlichen Bezugsrahmen und den daraus ermittelten Themen, deren Bearbeitung für eine Berufsrückkehr bzw. Arbeitsaufnahme sinnvoll ist.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Es lassen sich die Ziele des Einzel-Coachings die inhaltlichen Schwerpunkte in der Abfolge der einzelnen Sitzungen wie folgt beschreiben:

Wo stehe ich? „*Persönlichkeitsinventur*“. Die individuelle Ausgangsposition erfassen und die persönlichen Potenziale erkennen

Wo will ich hin? *Vom Wunsch zum Ziel*. Die eigenen Potenziale zur Berufswegplanung nutzen, berufliche und persönliche Ziele konkretisieren und in Einklang bringen

Was leitet mich, was hindert mich? *Der „innere Schweinehund“*. An den eigenen Motivationsblockaden und –förderern arbeiten

Wie erreiche ich mein Ziel? *Vom Ziel zur Umsetzung*.

Modulgruppe II.: Kommunikation und Präsentation

Modul 2: Kommunikative Kompetenzen, Vermittlung im Konflikt: Mediation

Das Modul teilt sich in drei aufeinander bauende Abschnitte: Methodische Einführung in kommunikative Kompetenzen, Aufbereitung von Konflikt- und Konfliktlösungskompetenzen sowie die praktische Darstellung des zuvor Erlernten am Modell der Mediation.

Kommunikative Kompetenzen: Es findet eine Einführung in Kommunikation und Gesprächsführung statt. Methoden der personenzentrierten Kommunikation und Modelle der konstruktiven Kommunikation werden anhand von praktischen Übungen vorgestellt.

Vermittlung im Konflikt: Mediation: Hier werden die Grundlagen des Konfliktverhaltens aufgezeigt: das Erkennen von Konflikten, Eskalation von Konflikten, Deeskalation von Konflikten, Konfliktanalyse. Es werden verschiedene Konfliktlösungsmodelle vorgestellt. Das Modell der Mediation, als ein Kommunikations- und Konfliktlösungsmodell, wird vorgestellt, insbesondere Grundannahmen und Grundhaltung der Mediation. Die Phasen der Mediation werden praktisch geübt.

Modul 3: Präsentation und Rhetorik

Die Teilnehmer werden mit wesentlichen Elementen der Präsentationstechnik vertraut gemacht:

Klare Struktur, die logisch aufgebaut ist und die keine Brüche enthält; empfängerorientiert; zielorientiert.

Die rhetorischen Wirkungsmittel werden geschult; verbale und nonverbale.

Verbal: Klare und einfache Sprache, Beispiele aus dem Erlebnisfeld des Zuhörers, bildhafte Sprache, (rhetorische) Fragen, Namen der ZuhörerInnen benutzen, Geschichten erzählen.

Non-verbal: Grundhaltung (Körperhaltung), Blickkontakt, Gestik, Mimik, Stimmführung (Tonfall)

Modulgruppe III: Selbstvermarktung

Modul 4: Profiling, Bewerbung(Grundlagen), Selbstvermarktungsstrategien, Kommunikation im Bewerbungsverfahren

Berufliche Einstiege zu erarbeiten, stellt sich, wie oben bereits erwähnt, als Prozess dar, in dem die

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Lebensziele der Teilnehmer/-innen auf beruflicher und privater Ebene und die soziale Situation der Teilnehmer/-innen erhoben werden und im Anschluss der mögliche Bereich an beruflichen Alternativen erarbeitet wird.

Folgende strategische Vorgehensweisen sind möglich:

Gänzliches Verlassen des Berufs: d.h. Arbeit in einem anderen Beruf ohne eine andere Ausbildung;
Bewerbung im Beruf: Bewerbung auf vergleichbare Stellenprofile, Bewerbung auf gleichwertige Stellenprofile in anderen Bereichen des Berufs,

Bewerbung in angrenzenden Berufsbereichen: Bewerbungen in Berufen mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen; Bewerbungen in Berufen der gleichen Branche, aber mit anderen Tätigkeitsprofilen sowie Bewerbungen in Berufen angrenzender Branchen mit ähnlichen oder andere Tätigkeitsprofilen

Beim **Profiling** ist das Ziel eine umfassende Feststellung der Eignung, indem persönliche und berufsrelevante Daten, die Aktualität der beruflichen Nachweise (Qualifikationen, Zeugnisse, etc.), Stärken und Schwächen, Eignung und Neigung gezielt erhoben werden.

Die Vorgehensweise: Erhebung der persönlichen und berufsrelevanten Daten durch einen Personalbogen; Rekonstruktion von Tätigkeiten, Jobs, Aushilfsarbeiten durch Einzelgespräche während der Einzelarbeit oder Kleingruppenarbeit; Aktualisierung des Bewerberprofils. Ziel ist die umfassende Untersuchung aller Faktoren aus der persönlichen Geschichte und den Qualifikationen der Teilnehmer/-innen. Durchführung einer Stärken- und Schwächenanalyse, Ermittlung von Anknüpfungspunkten an bereits vorliegende Kenntnisse, Fähigkeiten, erlernte Berufe, Kennenlernen von Berufen und Erwerbsmöglichkeiten für Teilnehmer/-innen, Herausarbeiten von Schlüsselkompetenzen (die u. U. außerhalb des Erwerbslebens erworben wurden).

Methodisch lässt sich im Tiefenprofiling verschieden arbeiten. Kleingruppenarbeiten wechseln mit Einzelgesprächssituationen und Visualisierungstechniken.

Inhalt der Vermittlung aktueller Bewerbungsstandards

Erkennen des Prozesscharakters von Bewerbungen (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung), Dokumentation der Bewerbungsaktivitäten, Beurteilung der Anforderungen einer Stellenausschreibung, Formulieren eines Angebots an einen Arbeitgeber auf der Grundlage der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, Abstimmung der Bewerbungsstrategie auf das Stellen- bzw. Unternehmensprofil, Anwenden von Stellenakquise-Strategien im regionalen bzw. überregionalen Arbeitsmarkt, Pflege und ggf. Aktualisierung des eigenen Profils im virtuellen Arbeitsmarkt, Erkennen verschiedener Lebenslaufmodelle: europäischer Lebenslauf mit Berücksichtigung aller persönlicher Kompetenzen, Anschreiben als Motivationsschreiben (anstatt ausformulierter Lebenslauf mit Informationen, die für eine ausgeschriebene Stelle sekundär sind), Auswahl der relevanten Nachweise und deren Anordnung in der Mappe

Selbstvermarktungsstrategien und Bewerbungskommunikation

Inhalt: Überblick und Analyse über die verschiedenen Bewerbungsarten neben der schriftlichen Mappe; Umgang mit Online-Bewerbungs-Formularen und versenden von E-Mail-Bewerbungen; Telefongespräch-Leitfaden; Üben der Koordination von zuhören, antworten, mitschreiben; Methoden des Nachfassens; Sicheres Auftreten im Vorstellungsgespräch durch Erarbeitung einer individuellen Bewerberstory; Kommunikationsstile in Vorstellungsgesprächen (zielgerichtetes Auskunft-Geben, Klarheit bei eigenen Fragen, Höflichkeit und übliche Redewendungen; die eigenen Daten auswendig im Kopf haben); die Auseinandersetzung und konstruktive Bewältigung kritischer Fragen in Vorstel-

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

lungsgesprächen (z.B. bezüglich abgebrochener Ausbildung, Jobwechseln); Die Selbstbeobachtung und -reflexion sowie die kritische Resonanz anderer Seminarteilnehmer/-innen durch die Videoaufzeichnung von virtuellen Vorstellungsgesprächen in Rollenspielen (z.B. bezüglich der Körperhaltung, besonders der Hände, dem Erkennen von Übersprunghandlungen und dem Verwenden von Füllwörtern, der Mimik und Gestik, dem Halten des Blickkontakts, der Auswahl der Kleidung etc.); Herausarbeiten des Parallelgehens von verbaler und nonverbaler Kommunikation.

Modulgruppe IV.: Fachliche Vertiefung

Modul 5: Qualitätsmanagement

Die Teilnehmer werden nach dem Besuch der Veranstaltung in der Lage sein, ein QM-System erfolgreich einzuführen, aufrecht zu erhalten und zu verbessern. Die wichtige Norm DIN EN ISO 9001 wird ausführlich behandelt, ebenso die 9000er-Familie. Dadurch werden die Teilnehmer in der Lage sein, verschiedene Regelwerke zu interpretieren. Die Teilnehmer sollen ein gutes Prozessmanagement beherrschen und können die Prozesse im Hinblick auf Produkt- und Dienstleistungsqualität sicherstellen.

Inhalte des Kurses Qualitätsmanagement I: Einführung in das Qualitätsmanagement, Prozessmanagement, Vorstellung der ISO 9000-Familie, Motivation und Umgang mit Veränderungen, Dokumentation, Ablauf interner Audits, Gruppen leiten und moderieren, Präsentation von Ergebnissen für verschiedene Zielgruppen.

Inhalte des Kurses Qualitätsmanagement II: Kundenanforderungen erkennen und bewerten, Qualitätsplanung, Verbesserungsprojekte definieren und leiten, Kommunikation mit internen und externen Parteien, Rechtliche Aspekte für das Qualitätsmanagement, Berichtswesen und Kennzahlen, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess, Qualitätswerkzeuge anwenden, QM-Methoden auswählen.

Darüber hinaus werden die Aspekte des IFS(International Food Standards) und damit zusammenhängend HACCP erörtert. Weiterhin werden die Grundsätze des GMP (Hygiene) und GLP / ISO 17025 behandelt werden.

Modul 6: Projektmanagement

Folgender Ablauf ist vorgesehen: Projektdefinition, Projektanalyse, Projektziele, Strategien, Operative Maßnahme, Projektcontrolling.

Weiterhin soll auf den Aspekt unsicherer und instabiler Projekte eingegangen werden. Während die Unsicherheit durch Innovation, Komplexität und geringe Erfahrung verursacht wird, ist Instabilität eher die Folge von Marktfaktoren. Hier soll gezeigt werden, wie Projekte auch in kritischen Situationen geleitet werden können.

Modul 7: Wirtschaftsenglisch

Sinn dieses Modul ist es, den Teilnehmern bei angenommenen guten Englischkenntnissen (häufig Wissenschaftsenglisch) den Umgang mit wirtschaftlichen Sachverhalten in Englisch nahezubringen. Unterrichtet werden soll in einer Kleingruppe oder als „one-to-one-training“.

Die wesentlichen Inhalte: Conferencing, Special support, Business skills, Presentation for foreign companies, Explaining production processes, Sustainability management.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Auswertung der Gesprächsergebnisse

Die Gesprächsergebnisse mit den Multiplikatoren führen zu einer sehr differenzierten Betrachtung des Projekts.

Dabei muss folgendes mit einbezogen werden:

Die Auswahl der Gesprächspartner hat das Netzwerk der Ländlichen Erwachsenenbildung vorgegeben. Allesamt sind das Gesprächspartner, mit denen wir seit vielen Jahren zusammenarbeiten. Wir tauschen uns zu unterschiedlichen Themen aus, u.a. Bildungsthemen, aber auch alle den ländlichen Raum betreffenden Themen.

Die Wahl über unser Netzwerk bedeutet auf den ersten Blick, dass die Gesprächsergebnisse keinen repräsentativen Charakter haben können. Andererseits haben die Gesprächspartner entweder eine große Nähe zur Landwirtschaft, sind im Erwachsenenbildungsbereich engagiert, sind mit der Integration in den Arbeitsmarkt beschäftigt oder sehen das Projekt aus Arbeitgebersicht. Damit haben die Gesprächsergebnisse ein fachliches Gewicht, welches gut in unsere Planungen mit einfließen kann.

Von der Mehrzahl der Gesprächspartner wird unser Projekt zunächst einmal grundsätzlich positiv gesehen, wobei die Schulung von Schlüsselkompetenzen und geplante Vermittlungsaktivitäten als besonders sinnvoll erachtet werden. Allerdings wird von vielen die konkrete Durchführung deutlich kritischer gesehen. Dieses lässt sich in unterschiedliche Bereiche aufteilen und wie folgt zusammenfassen:

Finanzierung / Förderung

Eine der wichtigsten Nachfragen der Gesprächspartner war, wie die Finanzierung bzw. die Förderung der Teilnehmer aussieht. Dieser Punkt wurde als Dreh- und Angelpunkt für das Gelingen des ganzen Projekts gesehen.

Zielgruppenakquise und Umsetzung

Von einigen Gesprächspartnern wird die Zielgruppenakquise als schwierig erachtet und zwar aus unterschiedlichen Gründen. Einmal, weil die Zielgruppe aufgrund der Vorgaben begrenzt und mithin klein ist. Zum anderen, weil die Finanzierung nicht gesichert ist bzw. nicht wirklich angedacht ist. Insofern sind Schnittmengen mit dem Punkt „Finanzierung / Förderung“ vorhanden.

Zielgruppe Ernährung und Agrar

Eine grundsätzliche Skepsis für diese Zielgruppe ist offen zu Tage getreten. Man sieht diese Zielgruppe im südniedersächsischen Raum unterrepräsentiert, oder wie sich ein Gesprächsteilnehmer ausdrückte, fehlt in Südniedersachsen die Tierdichte. Dieses sei eher im Bereich Weser / Ems gegeben.

Die Bedenken sind besonders groß bei einer Spezialisierung der Teilnehmer. Je enger die Teilnehmer aufgestellt sind, desto mehr sinken die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Zielgruppe außerhalb der Landwirtschaft

Die Idee des Projekts, aufgrund des breit aufgestellten und interdisziplinär durchgeführten Landwirtschaftsstudiums dieses zu nutzen und Teilnehmer für Bereiche außerhalb der klassischen Landwirtschaft zu gewinnen (naheliegende, wie z.B. Ernährung, aber auch beispielsweise Vertrieb) wurde von den Gesprächsteilnehmern sehr skeptisch aufgefasst. Praktisch ist das für viele nicht vorstellbar.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Grad der Qualifizierung

Bedenken wurden auch zur „Höhe der Abschlüsse“ geäußert. Aus der Praxis heraus ist es so zu verstehen, dass mehr Arbeitnehmer im mittleren Management und darunter gesucht werden. Daher sollten die Zugangsvoraussetzungen überdacht werden.

Stellungnahme

Unserer Einschätzung nach ist, wie wir auch in unseren gemeinsamen Gesprächen erörtert haben, der Dreh- und Angelpunkt der praktischen Ausführung des Projekts die Finanzierung der Kurskosten für die Teilnehmer. Wir müssen davon ausgehen, dass nur die wenigsten künftigen Teilnehmer die Kosten selbst tragen können, gerade weil wir Teilnehmer im Auge haben, die zurück in den Beruf wollen.

Weiter ist es aus unserer Sicht für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt förderlich, wenn die Teilnehmer bezüglich ihrer beruflichen Perspektiven möglichst breit aufgestellt sind. Je enger die berufliche Plattform ist, die wir durch die Weiterbildung erzeugen, desto weniger Tätigkeitsfelder kommen in Frage. Dies könnte potenziell interessierte Unternehmen dazu veranlassen, einen durchaus geeigneten Bewerber nicht in Betracht zu ziehen, obwohl diese/r durchaus geeignet wäre.

Gerade weil das Studium der Landwirtschaft so stark interdisziplinär aufgestellt ist, ergeben sich vielfältige Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt. Von diesem nicht von der Hand zu weisenden Vorteil müssen wir alle beteiligten Akteure überzeugen. Auch wenn wir in unseren Gesprächen hier viel Skepsis erfahren haben, sind wir überzeugt, dass die breite, aber jeweils nicht so tief wie im Fachstudium gehende Ausbildung gerade der Vorteil ist, der zum Gelingen des Projekts beitragen kann. Die Ausbildung zum „Generalisten / in“ befähigt die Teilnehmer zum Einstieg in die unterschiedlichsten Berufe außerhalb ihres klassischen Berufsbildes.

Daher sollten wir bei einer speziellen Qualifizierung genau überlegen, wie sinnvoll dies zur Zielerreichung sein kann.

Die Schwierigkeit der Zielgruppenakquise wird von uns ebenso wie von unseren Gesprächspartnern gesehen. Wichtig ist hier ein schlüssiges Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit. Der Kontakt mit Multiplikatoren oder aber die Bildung eines Beirates ist von uns gemeinsam schon einmal angedacht worden. Wichtig ist hier, welche Anspruchswege darüber hinaus gesucht werden: Darstellung im Internet, Printmedien, Veranstaltungen usw.

Hier ist unserer Meinung nach noch eine tiefgreifendere konzeptionelle Arbeit erforderlich.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Aufstellung der Gesprächsergebnisse mit Multiplikatoren

Institution	Positiv	Negativ	Tipps zur Weiterentwicklung	Sonstiges
Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen (BIGS)	Echte Chance für Beratungssuchende			Wie sieht Förderung aus?
BIGS Anerkennungsberatung	Interessantes Angebot für viele Migranten aus dem landwirtschaftlichen Bereich			
Kreishandwerkerschaft		Hat Probleme mit der Zielgruppe außerhalb der Landwirtschaft		
Beauftragte für Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit			Unbedingt Synergien bestehender Angebote nutzen	
Wirtschaftsförderung Landkreis Göttingen		Kann sich das schwer vorstellen, insgesamt etwas unkonkret		
Landvolk Osterode und Northeim	Interessantes Angebot, es gibt sicherlich einige gut qualifizierte Frauen auf den Höfen mit Weiterentwicklungspotential			Wie wird das finanziert?
Direktor LEB		Im Ganzen noch nicht richtig rund	Hierzu könnte man die große Landwirtschaftsrunde auf Landesebene bemühen	Das größte Problem wird die Finanzierung
Verschiedene Landfrauen aus den Landkreisen Osterode, Northeim und Göttingen	Kennen einige Frauen auf den Höfen mit möglicherweise Interesse			

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Institution	Positiv	Negativ	Tipps zur Weiterentwicklung	Sonstiges
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Göttingen	Grundsätzlich gut	Schwierige Umsetzung, weil Zielgruppe klein	Zielgruppe muss aufgebrochen werden; Öffentlichkeitsarbeit eher traditionelle Werbung, weil vermutlich Frauen mittleren Alters; persönliche Ansprache wie „Erzählcafé“, Familienzentren	Beteiligt sich gern an begleitendem Beirat oder an einem Kompetenznetzwerk
Werkstattschule Northeim		Abschluss zu hoch, Zugangsvoraussetzungen müssen überdacht werden	Über modulare Abschlüsse nachdenken; berufliche Orientierung notwendig; Berufsorientierung für Agrarbereiche anbieten; Öffnung für andere Bereiche; familienfreundliches Modell; Finanzierung ggfs. Meister-BaföG, Multiplikatoren Workshop vorhalten	
Koordinatorin Frauen und Erwerbstätigkeit im LK Göttingen	Grundsätzlich gute Idee	Umsetzung schwierig; Zielgruppenakquise		Beteiligt sich gern an begleitendem Beirat oder an einem Kompetenznetzwerk
Geschäftsführerin AGV Mitte in Göttingen	Schulung von Schlüsselkompetenzen und geplante Vermittlungsaktivitäten;	Grundsätzlich eher skeptisch; bezogen auf Zielgruppe Ernährung und Agrar im südniedersächsischen Raum eher unterrepräsentiert; Übertragbarkeit von Kompetenzen aus diesem Studienangebot zur		Bereitschaft, an einem Expertenworkshop teilzunehmen

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Institution	Positiv	Negativ	Tipps zur Weiterentwicklung	Sonstiges
Weiter AGV		Behebung eines Fachkräftemangels nicht vorstellbar; Zielgruppenakquise problematisch; insbesondere wegen der Finanzierung;		
Leiter Fachgruppe Betrieb Landwirtschaftskammer Northeim	Chance für das Projekt im Übergang von mittlerer zu gehobener Laufbahn;	In Südniedersachsen fehlt „Tierdichte“, eher Bereich Weser/Ems;	Erreichen der Zielgruppe möglich über Tagespresse und Fachzeitschriften	

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Förderprogramme zur Weiterbildung in der Landwirtschaft/ ländlichen Räumen

1. Trägergebundene Programme

1.1 Förderung von Bildungsmaßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung (BMQ)

Förderrahmen:

Förderprogramm erfolgt im Rahmen des ELER 2014 – 2020- Programms. Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums. Hierzu erfolgen im Rahmen der Pfeil-Initiative die Abstimmung der Förderrichtlinien und die Begleitung des Programms.

Kurzbeschreibung: Verbesserung der beruflichen Qualifikation von Erwerbstätigen und Beratern in der Land-, Garten- und Forstwirtschaft sowie weiteren Personen („Dorfmoderatoren“, Landfrauen, Berater) im ländlichen Raum

- Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung:
 - Lehrgänge,
 - Workshops, Coaching
 - Betriebsbesuche -sofern diese Bestandteil einer umfassenden Bildungsmaßnahme sind-

Anliegen: Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Auf- und Ausbau neuer Unternehmensfelder für Einkommenskombinationen und -alternativen in der Land-, Gartenbau- oder Forstwirtschaft

Ziel: Wissenstransfer, Schaffung / Erhalt von Arbeitsplätzen, Innovationen fördern

Förderempfänger: Bildungsträger

Förderbedingungen:

- zugelassener Bildungsträger;
- Durchführung in Niedersachsen und Bremen;
- Mindestumfang 24 Unterrichtseinheiten von 45 Min. Dauer;
- 6 bis 30 förderfähige TN;

Fördersätze:

60 v.H. der förderfähigen Aufwendungen des Maßnahmeträgers;

- In der Regel bis zu 100 €;
- computergestützten Bildungsmaßnahmen bis zu 200 €
- bei Coachingmaßnahmen bis zu 300 €;

Förderbeginn: 01.01.2015

Bewilligungsstelle: LWK – FB 2.1

Richtlinienerstellung: RL wird derzeit erarbeitet.

Quelle: <http://www.ml.niedersachsen.de/download/89304> S. 3-4, Download am 22.9.2015

Achtung!

Die konkrete und genehmigte Richtlinie muss abgewartet werden, um die Möglichkeiten zur Etablierung von Bildungsprogrammen zu beurteilen. Dieser Prozess ist mit Stand 22.9.2015 weiterhin im Verzug.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

1.2 Richtlinie FIFA – noch nicht veröffentlicht.

Informationen gemäß der Informationsveranstaltung der NBank am 20.07.2015.

Zielgruppen:

- Arbeitslose
- Beschäftigte
- Existenzgründung

Förderbedingungen

Antragsteller können sein: Bildungsträger, Kommunen, Kammern und Verbände

Programmgebiet teilt sich in zwei Regionenkategorien:

1. Stärker entwickelte Region (SER) ehemals RWB
2. Übergangsregion (ÜR) ehemals Konvergenz

Voraussetzung: Betriebsstätte, Sitz des Unternehmens, Wohnort der TN, Durchführungsort liegen in einer Regionenkategorie

Projektlaufzeit: 24 Monate soweit konzeptionell erforderlich

ESF-Anteil: in SER und ÜR von maximal 50 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben

Kofinanzierung

- Es können keine Freistellungsausgaben für Beschäftigte aus Großunternehmen geltend gemacht werden. Die Kofinanzierung hat durch einen Direktbeitrag zu erfolgen.

Achtung

Die verfügbaren Informationen enthalten keine weiteren Angaben. Aus den Erfahrungen der Vergangenheit sind in der konkreten Richtlinie weitere Angaben zu erwarten

- Die Freistellungsausgaben für Beschäftigte aus KMU können geltend gemacht werden
- Der Direktbeitrag beträgt mind. 10%

Förderungsausschlüsse

- Keine Teilnahme von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bzw. Einrichtungen öffentlichen Rechts außer:
 - Bereich der vorschulischen Erziehung
 - Pflegeeinrichtungen
- *Keine Teilnahme von Männern* außer in Einzelfällen, soweit es der Zielsetzung dient und vom Antragsteller besonders begründet wird.

Thematische Ausrichtung und Stichtage

- Antragsstichtage mit Sonderschwerpunkten
Sie werden mindestens 3 Monate vor Projektbeginn durch das programmverantwortliche Ressort bekanntgegeben. Erster Stichtag: 30.09.2015 mit Projektbeginn am 01.01.2016
- Vorgeschaltetes Interessensbekundungsverfahren

Das programmverantwortliche Ressort erstellt einen Förderaufruf für interessierte Träger. Es findet eine Vorauswahl und ggf. eine Trägerkonferenz statt. Die Auswahl erfolgt über ein vereinfachtes Scoring.

Link zur Dokumentation der NBank-Informationsveranstaltung:

<http://www.nbank.de/medien/nb-media/Veranstaltungen/Informationsveranstaltung-zum-aktuellen-Stand-des-Richtlinien-Entwurfs-FIFA.pptx> , abgerufen am 22.9.2015

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Achtung!

Für die Planung muss die konkrete Richtlinie und der jeweilige Themenschwerpunkt beachtet werden! Ebenso muss bei der Zielgruppe beachtet werden inwieweit die Richtlinie weitere Begrenzungen der Zielgruppe aufweist (z.B. Beschäftigte in der Landwirtschaft/dem Gartenbau)

Weiterhin ist das Programm nicht Bundesweit, sondern auf Niedersachsen beschränkt. Durch die Trennung von Niedersachsen in zwei Gebiete entstehen weitere Begrenzungen, da das Betriebsstättenprinzip anzuwenden ist.

1.3 Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit bzw. des SGB II-Trägers – Zugelassene Maßnahmen nach AZAV

Zur Einordnung

Der Bildungsgutschein ist eine an eine individuelle Person gerichtete Fördermaßnahme. Die Voraussetzung ist aber, dass ein Träger eine Maßnahme nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) zertifiziert hat und das Angebot der zertifizierten Maßnahme tatsächlich vorhält. Die zu erzielenden Einnahmen richten sich nach von der Agentur für Arbeit ermittelten Durchschnittskosten (BDKS). Hier gilt für Berufsbereiche ohne klare Zuordnung zu anderen BDKS-Kategorien wie z.B. Agraringenieure ein Satz von 7,91 EUR/ Unterrichtsstunde. Kosten oberhalb des Satzes sind zu Begründen und bedürfen eines besonderen Verfahrens. (Erhöhung der Zeitdauer für eine Zertifizierung und des Risikos der Ablehnung einer Zulassung). Die übliche zu kalkulierende Gruppengröße beträgt 16 Personen. Bei Nutzung der Möglichkeit zur Zertifizierung von kleineren Gruppengrößen ist ebenfalls ein gesondertes Zulassungsverfahren notwendig mit den beschriebenen Wirkungen.

Zielgruppen:

- Arbeitslose ohne und mit Leistungsanspruch
 - SGB II
 - SGB III

Art und Umfang der Förderung

- Förderung der individuellen Fort- und Weiterbildungskosten der Teilnehmenden inklusive der Fahrtkosten

Voraussetzungen

- Träger
 - Trägerzulassung nach AZAV
 - Unterauftragnehmer ohne eigene Trägerzulassung sind nur in geringem Umfang zugelassen (max. 10%)
- Maßnahme
 - Die Voraussetzungen für eine Zertifizierung nach AZAV müssen gegeben sein
 - Maßnahmezertifizierung muss zu Beginn eines Durchgangs vorliegen
- Teilnehmende
 - Vorliegen des Bildungsgutscheines

Achtung!

Schon in der Konzeption und Zertifizierung ist die arbeitsmarktliche Notwendigkeit einer Maßnahme für den spezifischen Durchführungsort zu beachten und nachzuweisen. Ein reiner Verweis auf einen niedersächsischen Arbeitsmarkt oder bundesweiten Arbeitsmarkt ist nicht ausreichend. Weiterhin sind Aufwand und Risiken einer Trägerzulassung und Maßnahmezertifizierung zu beachten.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

2. Individuelle Förderung von Weiterbildung

2.1 Weiterbildung in Niedersachsen

Art und Umfang

- Förderung individueller Weiterbildungsmaßnahmen
 - Ausgaben für Qualifizierungen (Lehrgangs- und Prüfungsgebühren)
 - Personalausgaben für die Teilnehmer/innen an der Maßnahme (Ausgaben für Freistellungen)
- Zuschuss bis zu 50 %, mindestens 1.000 Euro
- 24 Monate Laufzeit

Zielgruppe

- Beschäftigte aus Unternehmen mit Betriebsstätte in Niedersachsen
- Betriebsinhaber/innen von Unternehmen in Niedersachsen unter 50 Beschäftigten

Voraussetzungen

Die inhaltlich in sich abgeschlossenen Maßnahmen müssen allgemein am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationen vermitteln und mit einem Zertifikat abschließen.

Bemessungsgrenzen

- Von den Gesamtkosten (Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie Ausgaben für Freistellungen) können maximal 50 % gefördert werden. Die Mindestfördersumme beträgt absolut 1.000 Euro.
- Die Ausgaben für Qualifizierungen (Lehrgangs- und Prüfungsgebühren) für individuelle Weiterbildungsmaßnahmen sind bis zu einer Höhe von 25 Euro pro Teilnehmer/in und Zeitstunde zuwendungsfähig.

Kofinanzierung

- Die individuellen Weiterbildungsmaßnahmen müssen seitens der Unternehmen mit einem Direktbeitrag von mindestens 10 % der Lehrgangsgebühren privat kofinanziert werden. Das Unternehmen kann die Kofinanzierung zudem durch die während der Dauer der Qualifizierung fortgezahlten Löhne und Gehälter (Ausgaben für Freistellungen) leisten, allerdings maximal bis zur Höhe der Ausgaben für Qualifizierungen (Lehrgangs- und Prüfungsgebühren). Das Unternehmen muss dazu einen schriftlichen Freistellungskostennachweis erbringen.
- Als anrechenbare Personalausgaben für Teilnehmer/innen werden auf Grundlage eines Pauschalsatzes von 19 Euro pro Qualifizierungsstunde anerkannt.

Achtung – Förderausschlüsse und Ausnahmen beachten!

Von der Förderung ausgeschlossen sind Maßnahmen,

- die gemäß Artikel 31 Absatz 2 der AGVO den Unternehmen zur Einhaltung verbindlicher Ausbildungsnormen dienen,
- **die der Qualifizierung von Personen dienen, die in der Urproduktion der Land-, Forst-, Gartenbau-, und Hauswirtschaft tätig sind,**
- für **Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Dieser Ausschluss gilt nicht für die vorschulische Erziehung sowie die Altenpflege und -hilfe**
- für **Personen, die einen freien Beruf** ausüben. Dazu gehören gemäß § 18 EStG selbständig ausgeübte wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische, unterrichtende oder erzieherische Tätigkeiten, die selbständige Berufstätigkeit der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte, Rechtsanwälte, Notare, Patentanwälte, Vermessungsingenieure, Ingenieure, Architekten, Handelsche-

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

miker, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, beratenden Volks- und Betriebswirte, vereidigten Buchprüfer, Steuerbevollmächtigten, Heilpraktiker, Krankengymnasten, Journalisten, Bildbe-richterstatter, Dolmetscher, Übersetzer, Lotsen und ähnlicher Berufe.

- Der Förderausschluss bezieht sich auch auf **Freiberufler, die gewerblich bzw. als GmbH organisiert sind.**
- Die Förderung von *Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten der Freiberufler/innen ist zulässig*, sofern es sich dabei nicht um Mitgesellschafter/innen handelt.

Im Hinblick auf die Zielgruppe der Wiedereinsteiger und Umsteigerinnen im Agrarbereich muss hier eine gezielte Beratung erfolgen!

Weitergehende Informationen

Link zur Förderung: <http://www.nbank.de/%C3%96ffentliche-Einrichtungen/Ausbildung-Qualifikation/Weiterbildung-in-Niedersachsen/index.jsp>

Link zur Richtlinie als Grundlage der Förderung: <http://www.nbank.de/medien/nb-media/Downloads/Programminformation/Richtlinien/Richtlinie-Weiterbildung-in-Niedersachsen.pdf>

Link zum Downloadbereich für Antrags- und Nachweisformulare:

<http://www.nbank.de/%C3%96ffentliche-Einrichtungen/Ausbildung-Qualifikation/Weiterbildung-in-Niedersachsen/index.jsp>

Stand der Links: 22.09.2015

2.2 Bildungsprämie

Fördervoraussetzungen

- Vollendung des 25. Lebensjahrs.
- Erwerbstätigkeit von durchschnittlich mindestens 15 Stunden in der Woche
 - das gilt auch für Selbständige. Beschäftigte im Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit können ebenfalls einen Prämiegutschein erhalten.
- Das zu versteuernde Jahreseinkommen (nach Einkommensteuergesetz) beträgt maximal 20.000 Euro
 - bei gemeinsam Veranlagten (z.B. Ehepartnern) dürfen es bis zu 40.000 Euro sein. Bei der Berechnung des zu versteuernden Einkommens werden Kinderfreibeträge und Kinderbetreuungskosten berücksichtigt. Informationen hierzu finden Sie in Ihrem Einkommensteuerbescheid.
- Sie besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit oder sind befugt, in Deutschland zu arbeiten.
- Die Veranstaltungsgebühr für die angestrebte Weiterbildungsmaßnahme darf nicht mehr als 1.000 Euro betragen.
- **Zum Zeitpunkt des Beratungsgespräches darf noch keine Rechnung für die Maßnahme durch den Weiterbildungsanbieter erstellt worden sein!**

Höhe der Förderung

- Mit dem Prämiegutschein werden 50 Prozent der Veranstaltungsgebühr übernommen.
 - Der Prämiegutschein wird mit der Anmeldung beim Weiterbildungsanbieter abgeben. Die Teilnehmenden erhalten eine reduzierte Rechnung.
- Der Eigenanteil muss von den Teilnehmenden selbst bzw. von einer anderen Privatperson (Partnerin bzw. Partner, Eltern, Verwandte) bezahlt werden und darf nicht vom Arbeitgeber übernommen werden. Es darf ausschließlich den Eigenanteil bezahlt werden und nicht die vollständige Kursgebühr.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Was wird gefördert?

- Gefördert werden frei zugängliche Kursangebote, jedoch kein Einzelunterricht. Es muss sich um eine individuelle berufliche Weiterbildung handeln, die geeignet ist, um das auf dem Prämiengutschein eingetragene Weiterbildungsziel zu erreichen.

Beantragung des Prämiengutscheins

- Ausschließlich bei zugelassenen Beratungsstellen
- Die Beratung erfolgt kostenfrei
- Link zur Beratungsstellensuche: <http://www.bildungspraemie.info/de/beratungsstelle-suchen-25.php>

Link zur Leitseite

www.bildungspraemie.info , Stand der Informationen 22.9.2015

2.3 Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)

Ziel und Gegenstand

Auf der Grundlage des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) werden Ausbildungen an allgemein- und berufsbildenden Schulen, an Kollegs, Akademien und Hochschulen gefördert. Dies gilt für Ausbildungen an öffentlichen und gleichwertigen privaten Ausbildungsstätten. Ebenfalls förderfähig ist die Teilnahme an entsprechenden Fernunterrichtslehrgängen.

Ziel ist es, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit zu geben, unabhängig von ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation eine Ausbildung zu absolvieren, die ihren Fähigkeiten und Interessen entspricht.

Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit oder einem in §8 aufgeführten aufenthaltsrechtlichen Status, die eine förderfähige Ausbildung absolvieren.

Voraussetzungen

- Der Antragsteller muss die allgemeine Eignung für die gewählte Ausbildung besitzen.
- Auszubildende können in der Regel nur gefördert werden, wenn sie die Ausbildung vor Vollendung des 30. Lebensjahres – bzw. bei Masterstudiengängen vor Vollendung des 35. Lebensjahres – beginnen.
- Eine Förderung kann erfolgen, wenn die für den Lebensunterhalt und die Ausbildung erforderlichen Mittel anderweitig nicht zur Verfügung stehen.
- Es sind Leistungen erforderlich, die erwarten lassen, dass das angestrebte Ausbildungsziel auch tatsächlich erreicht wird.
- Auszubildende an Höheren Fachschulen, Akademien oder Hochschulen müssen zu Beginn des fünften Fachsemesters entsprechende Leistungsnachweise vorlegen. Falls Ausbildungs- und Prüfungsordnungen eine Zwischenprüfung oder einen entsprechenden Leistungsnachweis bereits vor Beginn des dritten Fachsemesters verbindlich vorschreiben, ist die Förderung auch im dritten und vierten Fachsemester von der Vorlage entsprechender Nachweise abhängig.

Art und Höhe der Förderung

Die Förderung erfolgt in Form von Zuschüssen und/oder Darlehen.

Grundsätzlich erhalten Schüler einen Vollzuschuss, Studierende und Auszubildende an Höheren Fachschulen und Akademien zur Hälfte einen Zuschuss und zur Hälfte ein zinsloses Staatsdarlehen.

Unter speziellen Voraussetzungen wird die Förderung als verzinsliches Bankdarlehen gewährt.

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Die Höhe der Förderung ist abhängig von der Art der Ausbildungsstätte und der Unterbringung. Zusätzlich kann ein Kinderbetreuungszuschlag gezahlt werden. Die Höhe der Förderung richtet sich zudem nach dem gesetzlich festgelegten Bedarf und dem anzurechnenden Einkommen und Vermögen.

Quelle

[Bekanntmachung der Neufassung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes vom 7. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1952); berichtigt durch Bekanntmachung der Neufassung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes vom 7. Februar 2012 (BGBl. I S. 197); zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung vom 27. Juli 2015 (BGBl. I, S. 1386); Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts – 1 BvR 2035/07 – vom 12. August 2011 (BGBl. I S. 1726).

Achtung

Für die Zielgruppe Umsteiger und Wiedereinsteiger nur interessant, wenn noch kein Master-Abschluss vorliegt und die Altersbegrenzungen nicht überschritten werden.

Weiterhin muss der geplante Zertifikatskurs tatsächlich als ‚ordentliches‘ Studium konzipiert werden

2.4 Deutschlandstipendium

Zielgruppe

Das Deutschlandstipendium fördert an deutschen Hochschulen Studierende aller Nationalitäten, deren bisheriger Werdegang herausragende Studienleistungen erwarten lässt. Zu den Förderkriterien zählen neben besonderen Erfolgen an Schule und/oder Universität auch das gesellschaftliche Engagement, zum Beispiel in Vereinen oder in der Hochschulpolitik, in kirchlichen oder politischen Organisationen sowie der Einsatz im sozialen Umfeld, in der Familie oder in einer sozialen Einrichtung. Berücksichtigt wird auch die Überwindung besonderer biografischer Hürden, die sich aus der familiären oder kulturellen Herkunft ergeben.

Höhe der Förderung

300 EUR/Monat

Auswahlverfahren

Die Auswahlverfahren werden im Einzelnen durch die Hochschulen festgelegt und bekannt gemacht. Die teilnehmenden Hochschulen schreiben die Stipendien öffentlich aus und informieren über Zahl und eventuelle fachliche Zuordnung der Stipendien sowie über die erforderlichen Nachweise und Unterlagen. Die Hochschulen allein treffen die Auswahlentscheidungen. Sie können Vertreter der privaten Mittelgeber mit beratender Funktion in Auswahlgremien berufen.

Leitseite der Universität Göttingen für das Deutschlandstipendium

<http://www.uni-goettingen.de/de/218085.html>

Bundeslink: www.deutschlandstipendium.de

QUALIFIZIERUNG VON BERUFSRÜCKKEHRER_INNEN

Achtung

Das Auswahlverfahren an der Universität Göttingen erfolgt getrennt nach Fakultäten und ggfs. Studiengängen. Die Stipendien werden für Studierende vergeben.

Ein Qualifizierungsangebot muss daher die Voraussetzung erfüllen, dass die Teilnehmenden ‚ordentliche‘ Studierende der Universität Göttingen sind. Der geplante Zertifikatskurs müsste dazu Teil eines ordentlichen Studiums sein.

Unter dieser Voraussetzung sind flankierende Maßnahmen denkbar

- Spendenkampagnen bei den Unternehmen und Verbänden des Netzwerkes
- Beeinflussung der Kriterien für das fakultätsinterne Auswahlverfahren mit Fokus auf die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen und Umsteigerinnen. Im Kriterium ‚Besondere Umstände‘ verbesserte Prämierung von typischen ‚Umständen‘ der Zielgruppe.

2.5 Niedersachsenstipendium

Zielgruppe

Wie Deutschlandstipendium

Höhe der Förderung

Einmalig 500,- EUR

Auswahlverfahren

Wie auch für das Deutschlandstipendium. Die Universität Göttingen hält hierfür eine Richtlinie bereit:

<http://www.uni-goettingen.de/de/richtlinie-zur-stipendienvergabe-an-der-universitaet-goettingen-pdf/410786.html>

Leitseite Niedersachsenstipendium bei der Universität Göttingen

<http://www.uni-goettingen.de/de/306042.html>

Achtung

Auch hier gelten die für das Deutschlandstipendium beschriebenen Begrenzungen bzw. Chancen.

2.6 weitere klassische Studienstipendien

Der erste Grundsatz ist auch hier: Es werden Studierende gefördert. Ein Qualifizierungsangebot muss diese Voraussetzung erfüllen, damit die Teilnehmenden ein entsprechendes Angebot beantragen können. Darüber hinaus müssen die Teilnehmenden/Studierenden die Voraussetzungen der einzelnen Stipendienggeber erfüllen. Im Zuge der Beratung können die Interessenten auf die Seiten der Universität Göttingen verwiesen werden, die hier die Stipendienggeber auflistet.

<http://www.uni-goettingen.de/de/50637.html>