

Leitfaden zur inhaltlichen Ausgestaltung von Projekten

Inhalt

[Überblick](#)

[Projekttypübergreifende Festlegungen](#)

[Projekttyp I: Ermittlung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs](#)

[Projekttyp II: Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen](#)

[Projekttyp III: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen](#)

[Projekttyp IV: Motivation von Zielgruppen für Weiterbildung](#)

[Projekttyp V: Aufbau von vernetzten Strukturen](#)

[Übersicht der gestarteten Projekte](#)

[Informationen](#)

Version 1.1, Stand: 20.09. 2011

Gefördert durch:



Überblick

Die ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung unterstützt die Aktivitäten der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen und Beschäftigten. Ziel der Richtlinie ist es, einen Beitrag zur Förderung der betrieblichen Weiterbildungskultur zu leisten.

Um einen möglichst breiten Wirkungsgrad zu erreichen, wird ein vielfältiges Themenfeld gefördert. Projekte können sich sowohl auf die Umsetzung von konkreten Personalentwicklungsstrategien und Weiterbildungsmaßnahmen als auch auf die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen beziehen. Wichtige Voraussetzung für eine Förderung ist, dass die Unternehmen, mit denen das Projekt durchgeführt werden soll, einem Tarifvertrag oder einer entsprechenden Vereinbarung der Sozialpartner unterliegen.

Der vorliegende Leitfaden soll Anregungen zur Projektgestaltung geben und Antragssteller/-innen bei der Konkretisierung ihrer Projektideen unterstützen.

Eine Auswertung der bisher positiv votierten Projekte ergab, dass sich bei allen Unterschieden im Detail fünf Grundmuster von Projektvorhaben identifizieren lassen. Allen Projekten eines Typus ist gemeinsam, dass sie die gleiche inhaltliche Ausrichtung und ähnliche Charakteristika des Projektverlaufes aufweisen. Die Charakteristika bieten gute Anhaltspunkte für die Projektentwicklung.

Zur Veranschaulichung der Projekttypen und möglicher Umsetzungsschritte dienen anonymisierte Projektbeispiele, die eine Variante unter vielen möglichen darstellen. Zusätzlich zu diesen Musterbeispielen sind Selbstdarstellungen der gestarteten Projekte auf der Webseite der Regiestelle zu finden. Eine Übersicht findet sich auch am Ende des Leitfadens. Ergänzend zur Darstellung der Projekttypen wird nachfolgend kurz der Förderrahmen skizziert.

Detaillierte Informationen zur Initiative, ihrer Zielsetzung und den beteiligten Akteuren finden Sie auf der Webseite www.initiative-weiter-bilden.de.

Projekttypübergreifende Festlegungen

Vorbedingung:

Die Förderung setzt eine von den jeweils zuständigen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung zur Weiterbildung voraus. Die Unterstützung und Vorbereitung der Sozialpartner zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung kann auch gefördert werden. Nähere Hinweise finden Sie im [Leitfaden zum Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung](#).

Der Rahmen für ein Projektvorhaben:

Die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen oder die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung kann

- in einem einzelnen Unternehmen erfolgen, in mehreren Unternehmen oder in einer Branche.
- lokal, bundeslandweit oder bundeslandübergreifend erfolgen.
- alle Beschäftigtengruppen einbeziehen oder sich auf einzelne Beschäftigtengruppen wie z. B. un- und angelernte Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte oder Führungskräfte konzentrieren.

mögliche Akteure sind ...

... Unternehmen:

Es können sowohl ein als auch mehrere Unternehmen in ein Projekt involviert sein. Die Unternehmen können dabei selbst Antragsteller sein oder ihre Beteiligung an einem Projekt von Sozialpartnern oder Bildungsdienstleistern durch sogenannte Letters of Intent (LOI) dokumentieren.

... Sozialpartner:

Sozialpartner agieren als Antragsteller oder auch als Partner zusammen mit Bildungsdienstleistern. Sie können gemeinsam oder jeder für sich aktiv werden, ebenso durch gemeinsame Einrichtungen. Teilweise unterstützen sie Projekte und bestätigen dies durch einen Lol.

... Bildungsdienstleister:

Sie können als Antragsteller, Partner oder nur für bestimmte Aufgaben in das Projekt eingebunden sein. In der Regel sind sie mit den operativen/administrativen Aufgaben des Projektes betraut.

Projekttyp I: Ermittlung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs

Kennzeichen

- Erhebung des Qualifizierungsbedarfs in einer Branche oder in einer größeren Anzahl von Unternehmen.
- Es werden keine Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.
- In der Regel nicht beihilferelevant, wenn Bedarfe in einer Branche untersucht werden.
- Ziel kann der Abschluss einer Sozialpartnereinbarung sein.
- Häufig relativ kurze Laufzeit und geringes Fördervolumen.

Möglichkeiten der Umsetzung sind u. a.:

- Erhebung zu zukünftigem Bedarf (z. B. quantitative Erhebung durch eine Online-Befragung oder Kombinationen aus Online-Befragung und persönlichem Interview).
- Identifizierung fördernder und hemmender Faktoren für Weiterbildung und Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für die Sozialpartner der jeweiligen Branche.
- Analyse der in der Vergangenheit durchgeführten betrieblichen Maßnahmen mit Blick auf künftige Herausforderungen in der Branche.

Beispiel: „Durchführung einer Bedarfsanalyse in einer Branche“

- Zielsetzung: Ausgehend vom Qualifizierungstarifvertrag oder der Sozialpartnereinbarung einer Branche soll in der regionalen Industrie der Qualifizierungsbedarf in den Unternehmen ermittelt werden.
- Organisation: Antragsteller ist ein Bildungsträger, die beiden zuständigen Sozialpartner sind Projektpartner.
- Durchführung:
 - Im ersten Schritt soll ein Kick-off-Workshop durchgeführt werden, auf dem die Unternehmen für das Thema sensibilisiert werden.
 - Im zweiten Schritt wird eine Befragung in den Unternehmen mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Befragt werden sowohl Geschäftsleitung wie auch Beschäftigte.
 - Die Ergebnisse der Befragung sollen im dritten Schritt für die Sozialpartner analysiert und aufbereitet werden. Hierbei sollen auch Strategien für die betriebliche Implementierung entwickelt werden.
 - Im vierten Schritt werden die Ergebnisse des Projektes auf einer Abschlussveranstaltung präsentiert und für eine Veröffentlichung aufbereitet, die allen Unternehmen der Branche zur Verfügung gestellt wird.

Projekttyp II: Durchführung von betrieblichen und betriebsübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen

Kennzeichen:

- Durchführung von allgemeinen oder spezifischen Qualifizierungsmaßnahmen im Betrieb bzw. mehreren Betrieben in Anlehnung an die Tarifvereinbarung.
- Die Qualifizierungsbedarfe sind bereits bekannt.
- Inhalte der Qualifizierungen liegen in der Vermittlung von methodischen Kenntnissen und/oder fachlichen Themen.

Möglichkeiten der Umsetzung sind u. a.:

- Qualifizierung der Beschäftigten einer Abteilung in neuen Methoden und Prozessen, z. B. durch eine Kombination aus Training und Coaching.
- Älteren Beschäftigten werden Methoden vermittelt, um ihre Selbstlernkompetenz zu erhöhen.
- Schrittweise Qualifizierung durch modular aufgebaute Weiterbildungsmaßnahmen, um personelle Ressourcen in einer Abteilung aufzubauen.
- Durchführung einer Fortbildungsmaßnahme, an deren Ende die Teilnahme an der IHK-Prüfung steht.
- Berufsrelevante Qualifizierung von Beschäftigten aus mehreren Betrieben.

Beispiel: „Qualifizierung aller Beschäftigten in einem Unternehmen“

- Zielsetzung: Zur Einführung eines neuen Managementsystems sollen alle Beschäftigten eines Unternehmens in mehreren Schritten qualifiziert werden.
- Organisation: Ein Unternehmen ist Antragsteller.
- Durchführung:
 - Vorgesehen ist die stufenweise Qualifizierung des Personals auf den unterschiedlichen Ebenen und deren Verzahnung.
 - In einem ersten Schritt werden die Führungskräfte qualifiziert. Diese sollen befähigt werden, die mit der Einführung des Managementsystems verbundenen notwendigen Veränderungen so zu gestalten, dass sie von der Belegschaft aktiv mitgetragen werden.
 - In einem zweiten Schritt wird die mittlere Führungsebene qualifiziert. Diese sollen befähigt werden, Schulungen für das Managementsystem für die Beschäftigten durchführen zu können.
 - Im dritten Schritt wird der Betriebsrat qualifiziert. Dieser soll in die Lage versetzt werden, die Einführung des Managementsystems kompetent zu begleiten.
 - Im vierten Schritt werden alle Beschäftigten durch die mittlere Führungsebene qualifiziert.

Projekttyp III: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

Kennzeichen:

- Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse oder der Tarifvereinbarung.
- Implementierung und Transfer von Personalentwicklungsinstrumenten durch Qualifizierung der Führungskräfte.
- Durchführung erster Mitarbeiterschulungen.

Möglichkeiten der Umsetzung sind u. a.:

- Einführung eines Kompetenz- und Wissensmanagements in Unternehmen.
- Transfer von Instrumenten in die einzelbetriebliche Praxis, Hilfe zur selbstständigen Weiterführung von Personalentwicklungskonzepten.
- Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung branchen- und unternehmensspezifischer Personalentwicklungsstrukturen.
- Aufbau nachhaltiger Personalentwicklungsstrukturen in Pilotbetrieben und Transfer in weitere Betriebe.
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs durch Befragung der Mitarbeiter/-innen mit Hilfe von Fragebögen, exemplarisch durchgeführten Interviews, Gruppen- und Einzelgesprächen, Begehung der Einrichtungen, Interviews mit Führungskräften.

Beispiel: „Aufbau strukturierter Personalentwicklung“

- Zielsetzung: In mehreren Unternehmen soll eine nachhaltige Personalentwicklung etabliert werden, so dass diese zukünftig eigenständig ihren Qualifizierungsbedarf planen können.
- Organisation: Die Umsetzung erfolgt durch ein Unternehmen in Kooperation mit weiteren Unternehmen. Externe Unterstützung wird punktuell hinzugezogen.
- Durchführung:
 - Erstellung von Kompetenzprofilen auf Betriebs- und Abteilungsebene.
 - Weiterentwicklung der Personalentwicklungskompetenzen auf der unteren und mittleren Führungsebene.
 - Durchführung von Qualifizierungsbedarfsanalysen.
 - Entwicklung arbeitsplatznaher Fort- und Weiterbildungsangebote und Durchführung erster Qualifizierungsmaßnahmen.
 - Verstetigung der Personalentwicklung.

Projekttyp IV: Motivation von Zielgruppen für Weiterbildung

Kennzeichen

- Ausbildung von Berater innen und Beratern (Multiplikatoren).
- Sensibilisierung einer bestimmten Zielgruppe.
- Schulung von Multiplikatoren zum Thema betriebliche Weiterbildung.
- Häufiger verbunden mit verschiedenen Formen der Bedarfserhebung.

Möglichkeiten der Umsetzung sind u.a.:

- Aufbau von Strukturen für die Kompetenzentwicklung von Beschäftigten. Hierfür ist eine Verbindung von Instrumenten wie Beratung, Profiling und Qualifizierung sinnvoll.
- Entwicklung von langfristig verfügbaren bundesweiten oder regionalen Beratungsstrukturen (Beraternetzwerk).
- Qualifizierung von Betriebsräten zu Multiplikatoren mit dem Ziel, Beschäftigte für das Thema Weiterbildung zu sensibilisieren.
- Qualifizierung von externen Multiplikatoren in einer Branche (z. B. Verbandsmitglieder), die durch überwiegend kleine und mittlere Unternehmen gekennzeichnet ist.
- Erhöhung der Akzeptanz von Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen, indem Facharbeiter/-innen zu Multiplikatoren qualifiziert werden.
- Aufbau von betrieblichen Beratungsstrukturen für besondere Zielgruppen, z. B. für an- und ungelernte Beschäftigte.

Beispiel: „Aufbau von Beratungsstrukturen in einer Branche“

- Zielsetzung: Aufbau von unternehmensinternen Beratungsstrukturen.
- Organisation: Weiterbildungseinrichtung der Sozialpartner führt als Antragsteller das Projekt gemeinsam mit den Sozialpartnern durch.
- Durchführung:
 - Festlegung der Zielgruppe: Alle Beschäftigten der beteiligten Unternehmen sollen in das Beratungskonzept einbezogen werden.
 - Planung und Entwicklung des Beratungskonzeptes.
 - Qualifizierung von Beschäftigten für eine Beratertätigkeit (Multiplikatoren).
 - Auswahl der Unternehmen, in denen das Beratungskonzept erprobt werden soll.
 - Durchführung und Auswertung der Beratungen.
 - Durchführung erster Qualifizierungsmaßnahmen.
 - Sicherstellung der Nachhaltigkeit: Aufbau von Netzwerken, die die Beratung nach Projektende weiterführen.

Projekttyp V: Aufbau von vernetzten Strukturen

Kennzeichen:

- Für eine Branche soll eine Qualifizierungsinitiative umgesetzt werden.
- Die Initiative geht von den Sozialpartnern aus, meist ist einer davon auch Antragsteller.
- Es werden Weiterbildungsinhalte für eine Branche entwickelt.

Möglichkeiten der Umsetzung sind u. a.:

- Anhand eines Fachthemas wird für Weiterbildung eine systematische Struktur in einer Branche geschaffen.
- Bedarfserhebung und Ermittlung der Strukturen einer Branche als Voraussetzung für eine Weiterbildungsstrategie.
- Aufbau eines Branchenqualifizierungspools in der Region.
- Entwicklung von Weiterbildungsmodulen, die transparente Weiterbildungsangebote in einer Branche ermöglichen.

Beispiel: „Aufbau einer Weiterbildungsstruktur in einer Branche“

- Zielsetzung: Förderung der Weiterbildung für komplexe Veränderungsprozesse.
- Organisation: Ein Sozialpartner ist Antragsteller und ein Bildungsträger Partner.
- Durchführung:
 - Ein Qualifizierungstarifvertrag oder eine Sozialpartnervereinbarung sollen stärker umgesetzt werden, indem die bereits vorhandenen Instrumente zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf und zur Planung von Qualifizierungsmaßnahmen in einem größeren Umfang angewendet werden.
 - Es werden Standards für die Anwendung des Qualifizierungstarifvertrages definiert.
 - Zusammenstellung und Aufarbeitung von Instrumenten, die für die Gestaltung und Umsetzung eines fachspezifischen Themas genutzt werden können.
 - Transfer der Instrumente in die betriebliche Praxis durch Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte und Betriebsräte.
 - Für die betriebliche Praxis werden Handlungsleitfäden erstellt.

Übersicht der gestarteten Projekte

Stand: 20.09.2011

Projekttyp I: Ermittlung des branchenspezifischen Qualifizierungsbedarfs

- Qualitative und quantitative Verbesserung in der Metall- und Elektroindustrie, Region Nürnberg
- "Die Zukunft aktiv mitgestalten" – Schaffung einer Grundlage zur Konkretisierung und Operationalisierung des bestehenden Qualifizierungstarifvertrags in der Textil- und Bekleidungsindustrie in einer erweiterten Sozialpartnervereinbarung
- Unterstützung der Sozialpartner in der Bauwirtschaft der Region Berlin/Brandenburg bei der Vorbereitung einer Vereinbarung im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie
- Fidelio – Personalentwicklung, Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen
- Qualifizierungsbedarfsanalyse in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Rheinland-Rhein Hessen
- Qualifizierungsbedarfe und Qualitätskriterien der Weiterbildung in Berlin (QQB)

Projekttyp II: Durchführung von betrieblichen und betriebsübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen

- QualiTeFa – Qualifizierung für technische Fachkräfte im quartären Umfeld mit parallelem Aufbau von Beratungskompetenz für die Weiterbildung: Fachkräftemangel mittelfristig abfedern durch den Aufbau von Qualifizierung
- Stärkung der Weiterbildung von Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie von Dortmund und Umgebung (betrieblich)
- Qualifizierungsmaßnahme „Six Sigma Lean Engineering“
- BILL MIBRAG – Bildungsinitiative Lebenslanges Lernen
- Aufbau und nachhaltige Verankerung von Kompetenzen in und mit Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie
- Weiterbildung Fachberater/-in für Finanzdienstleistungen mit IHK-Abschluss
- Campus der Zukunft
- Englisch lernen mit blended-learning bei der Stadtverwaltung Düsseldorf
- Neue Wege zur Anlagenkompetenz
- Iduca Tion
- Weiterbildungsoffensive als Grundlage zur Einführung eines Integrierten Managementsystems
- Förderung der Weiterbildungsbeteiligung im öffentlichen Dienst als Schlüssel für lebenslang lernende öffentliche Verwaltungen im ländlichen Raum

- Blended Learning Bundesentgelttarifvertrag der chemischen Industrie
- Hortec
- Fit für die Jüngsten kommunal – Weiterbildung für die Arbeit mit unter dreijährigen Kindern in kommunalen Kindertageseinrichtungen
- TriQuali – Betriebliche Qualifizierungsoffensive in der Aluminiumindustrie

Projekttyp III: Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen

- SPI Siegen-Wittgenstein
- Entwicklung unternehmensbezogener Personalentwicklungskonzeptionen bei Arbeitgebern des PATT als Aufgabe des Rahmentarifvertrages
- Weiterbildungs-Initiative für die chemische Industrie
- Kompetenzorientierte Personalentwicklung und lernende Verwaltung
- Konzeptionelle Gestaltung und Beratung zur betrieblichen Personalentwicklung für M+E-Unternehmen in Sachsen
- SPILL Food NRW
- Sozialpartnerinitiative „Lebenslanges Lernen“ in der Ernährungsindustrie
- Kompetenz- und Wissensmanagement in mittelständischen Unternehmen der regionalen Metall- und Elektroindustrie. Strategische Ansätze, praktikable Instrumente und betriebliche Durchführungsformen für das lebenslange Lernen (KoWiM)
- Entwicklung von unternehmensbezogenen Weiterbildungskonzepten und Aufbau von zukunftsorientierten Strukturen zur Fachkräfteentwicklung und -sicherung in den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalts
- Weiterbildung von Fach- und Führungskräften in Kur- und Rehabilitationskliniken
- Zukunftssicherung durch systematische Personalentwicklung in kommunalen Kliniken westl. Niedersachsen – Klinikum Osnabrück und Euregio – Klinik Grafschaft Bentheim Holding GmbH
- Personalentwicklung in einer im Rahmen der Gemeindegebietsreform neu entstandenen Verwaltungsstruktur einschließlich der Entwicklung und Umsetzung eines spezifischen Weiterbildungskonzeptes
- Strukturierte Personalentwicklung in der Altenhilfe
- Entwicklung und Einführung eines Führungsfeedbacks als Instrument der Personalentwicklung für Führungskräfte der Stadtverwaltung Bielefeld
- ABC – Anforderungsgerechte Bildungsbedarfe in der Chemischen Industrie
- Lernnetzwerk Krankenhaus
- Entwicklung, Erprobung und Evaluation eines systematisierten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsangebots für Kindertageseinrichtungen

- Qualifizierung im Rahmen des Demografie- und Talentmanagements als zentraler Bestandteil der BLG-Personalstrategie
- KOMPASS

Projekttyp IV: Motivation von Zielgruppen für Weiterbildung

- Gestaltung der strukturellen und personellen Rahmenbedingungen zur Implementierung innovativer arbeitsgebundener Weiterbildungskonzepte
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche und berufliche Weiterbildung in Betrieben und für Beschäftigte des Metallhandwerks in Niedersachsen
- Bedarfserhebung zum Thema Transfer von Erfahrungswissen als Personalentwicklungsaufgabe im Mittelstand
- Personalentwicklungs- und Weiterbildungsberatung (PWB)
- Kompetenznetzwerk Qualifizierung im Tarif – KONQret
- QUASI – Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherheit im Einzelhandel
- Lernen lebenslang – immer besser bleiben: Schaffung der Grundlagen der lernenden Organisation Georgsmarienhütte GmbH
- Qualifizierungsoffensive Gesundheit
- Ausbildung und Etablierung von betrieblichen Lernpromotoren
- Wir WUPPEN das! – Weiterbildung und Personalentwicklung pragmatisch entwickeln durch Betriebsratsengagement in der lippischen Metall- und Elektroindustrie

Projekttyp V: Aufbau von vernetzten Strukturen

- Förderung der Weiterbildungsbeteiligung für komplexe Veränderungsprozesse am Beispiel Ganzheitlicher Produktionssysteme
- Weiterbildung im KFZ-Gewerbe in Schleswig-Holstein
- Qualifizierungspool Oelde/Ahlen
- Stärkung der Weiterbildung von Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie von Dortmund und Umgebung (regional)
- Sozialpartnerinitiative „Lebenslanges Lernen“ in der Ernährungswirtschaft
- Einführung netzbasierter Methoden der Weiterbildung in der deutschen Zementindustrie
- Fachkräftesicherung durch betriebliche Weiterbildung: Einführung einer systematischen Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategie in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Berlin-Brandenburg
- Weiterbildung im Krankenhaus: Ansätze zur Gestaltung demografieorientierter Personalentwicklung
- QualiLog – Qualifizierungsoffensive für die bremische Logistikwirtschaft
- LiWa – Lernen im Wandel – ein Qualifizierungsprojekt zur Umsetzung der Sozialpartnerrichtlinie im Dortmunder Einzelhandel
- Weiterbildungsinitiative Druckindustrie

Informationen

Allgemeine Informationen

Allgemeine Informationen zur Bundesinitiative und zum Europäischen Sozialfonds finden Sie unter:

www.initiative-weiter-bilden.de

www.bmas.de

www.esf.de

www.esf-projekte.bund.de

Leitfaden zur Antragstellung

Für Antragsteller, die eine Interessenbekundung im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ einreichen wollen, bietet der „Leitfaden zur Einreichung einer Interessenbekundung“ konkrete Hilfestellung. Sie finden ihn unter www.initiative-weiter-bilden.de

Leitfaden zum Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung

Dieser Leitfaden will all denjenigen, die eine Sozialpartnervereinbarung zur Weiterbildung schließen wollen, Anregungen und Hilfestellung dazu geben, wer eine solche Vereinbarung abschließen und wie hierbei vorgegangen werden kann. Sie finden ihn unter www.initiative-weiter-bilden.de.

Kontakt

Für inhaltliche Fragen zur Initiative „weiter bilden“ steht Ihnen die Regiestelle gern zur Verfügung:

Regiestelle Weiterbildung

Wichmannstraße 6
10787 Berlin

Ansprechpartnerin:

Beatrix Weber

Tel.: 030 4174986-31

E-Mail: info@regiestelle-weiterbildung.de

Für grundsätzliche Fragen zur Initiative „weiter bilden“ sowie anderen Förderprogrammen im Rahmen des ESF wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49
11017 Berlin

Ansprechpartner:

Dr. Dietrich Englert

Tel.: 030 18527-6941

E-Mail: dietrich.englert@bmas.bund.de

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle Weiterbildung

Gefördert durch:



Regiestelle Weiterbildung
Wichmannstraße 6
10787 Berlin
Tel.: 030 4174986-0
Fax: 030 4174986-10
E-Mail: info@regiestelle-weiterbildung.de
Internet: www.initiative-weiter-bilden.de

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de

DGB Bildungswerk e. V.
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.dgb-bildungswerk.de