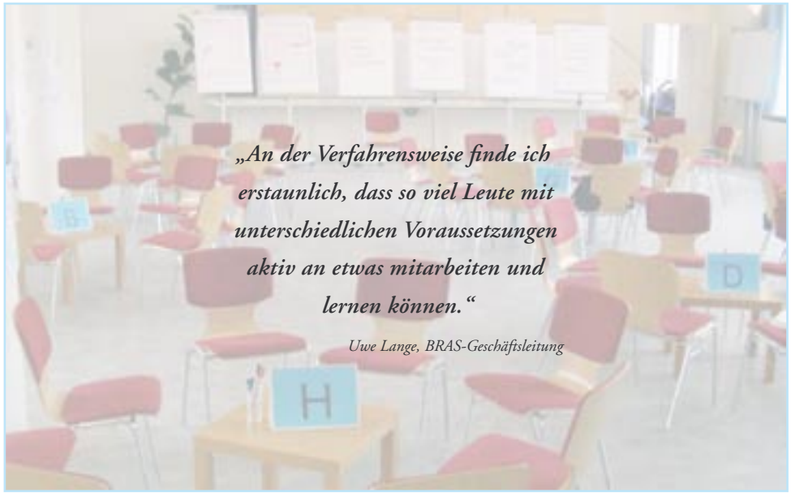
BRAS

Zukunftskonferenz

„BRAS 2010 – Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft“

Dokumentation

Bremen, 08. - 10. Dezember 2004



„An der Verfahrensweise finde ich erstaunlich, dass so viel Leute mit unterschiedlichen Voraussetzungen aktiv an etwas mitarbeiten und lernen können."

Uwe Lange, BRAS-Geschäftsleitung

Dokumentation der Zukunftskonferenz

„BRAS 2010 –
Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft"

vom 08.12. - 10.12.2004

im Konsul-Hackfeld-Haus des CVJM in Bremen

Impressum

Herausgeber	BRAS e.V. Admiralstraße 23, 28215 Bremen Tel.: 0421 - 37 87 77 E-Mail : zentrale@bras-bremen.de www.bras-bremen.de
Moderation	John Webb
Helferteam	Marc-Peter Buddensieg, Julia Glöer, Rüdiger Hoff, Manfred Kromer, Moritz Lange, Jo Töpfer
Redaktion	Jens Danne
Lektorat	Axel Culmsee http://lektorat.culmsee.com
Texte, Layout	Marc-Peter Buddensieg, Bornumer Str. 100, 30453 Hannover Tel.: 0163 - 6 24 26 39 E-Mail: buddensieg@gmx.de
Auflage	100 Exemplare
Druck	

Inhalt

Dokumentation Zukunftskonferenz
„BRAS 2010 – Arbeitlose verdienen (sich) eine Zukunft"

Vorwort 4

Zukunftskonferenzen 5

Erster Tag 7
- Begrüßung 7
- Einstieg 7

1. Phase: Vergangenheit 8
- Geschichten zur Geschichte 8
- Parallelen und Zusammenhänge 11

2. Phase: Gegenwart 12
- Die Gegenwart, Teil I 12
- Aktuelle Trends ermitteln 12

Zweiter Tag 16
- Die zehn wichtigsten Trends 16
- Gemeinsames Verständnis 16
- Gegenwärtige Trends aus der Sicht der Interessengruppen 19
- „Proudest Prouds and Sorriest Sorries" 21

3. Phase: Zukunft 23
- Visionen für die Zukunft 23

4. Phase: Konsens 27
- Einigungsrunde in kleinen Gruppen 27
- Einigungsrunde in großen Gruppen 27
- Einigungsrunde im Plenum 29

Dritter Tag 29
- Gemeinsamkeiten und Differenzen im Plenum 30

Maßnahmenplanung 31
- Erste Planungsrunde 31
- Zweite Planungsrunde 31

Aktionsgruppen 32
- Präsentation der Planung 32
- Abschluss 32
- Verabschiedung 32
- Welcome-Center 33
- Personalentwicklung 34
- Vielfältige und vernetzte Arbeitsbereiche 35
- Erstklassige Produkte und Dienstleistungen 36
- Identity 37
- Finanzierung über Aufträge 38
- Aufbau und Pflege von persönlichen Kontakten zum ersten Arbeitsmarkt 39
- Wohlbefinden am Arbeitsplatz 40
- Interner und externer Kommunikationsfluss: schnell und verbindlich 41

TeilnehmerInnen-Liste 42

Nachtreffen 44

Vorwort

Die BRAS

Zukunftskonferenzen

Grundprinzipien von Zukunftskonferenzen

Die Methode der Zukunftskonferenz wurde in den 80er Jahren von den amerikanischen Unternehmensberatern Marvin Weisbord und Sandra Janoff erarbeitet. Sie lässt sich durch vier Prinzipien charakterisieren:

Grundprinzipien

- Das ganze System in einen Raum bringen
- Das eigene Handeln in einen Gesamtzusammenhang stellen
- Eine gemeinsame Vision entwickeln
- In selbststeuernden Gruppen arbeiten

Das ganze System

„Das ganze System in einen Raum bringen“, ist eines der zentralen Prinzipien von Zukunftskonferenzen. Es geht darum, alle Gruppen mit maßgeblichen Berührungspunkten zum Thema (intern und extern) in einem repräsentativen Querschnitt an der Gestaltung der Zukunft zu beteiligen.

Gesamtzusammenhang erkennen

Durch diese Zusammensetzung erhöht sich für die Teilnehmenden das Spektrum der Perspektiven. Indem die Teilnehmenden ihre verschiedenen Wahrnehmungen austauschen, gelangen sie zu einer umfassenderen Sicht der Dinge. Das eigene Handeln kann so in einen Gesamtzusammenhang gestellt werden.

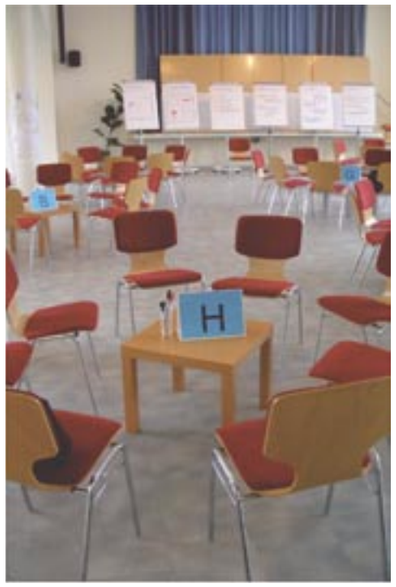
Gemeinsame Visionen

Bei einer Zukunftskonferenz geht es nicht darum, Konflikte zu bearbeiten und zu lösen. Ziel ist vielmehr, eine gemeinsame, von allen getragene Vision zu entwickeln. Dabei finden die TeilnehmerInnen zu neuen, kreativen Strategien und entfalten ein starkes Engagement, um die von allen geteilten Ziele umzusetzen.

Selbststeuernde Gruppen

Die durchschnittliche TeilnehmerInnenzahl beträgt 64 bis 80 Personen. Angestrebt werden Gruppen mit 64 Teilnehmenden, die sich auf 8 Interessengruppen gleichmäßig verteilen. Miteinander gearbeitet wird auf drei unterschiedliche Weisen: als gesamte Gruppe (Plenum), in homogenen Interessengruppen und in heterogenen Gruppen, die einen Querschnitt der Interessengruppen darstellen. Die Arbeit in heterogenen und homogenen Kleingruppen steuern die Teilnehmenden selbst.

Zukunftskonferenzen verlaufen nach einer festen Struktur. Sie erstrecken sich über fünf Phasen und dauern zweieinhalb Tage.



Typischer Aufbau einer Zukunftskonferenz mit 8 Gruppen für die 64 Teilnehmenden.

Vergangenheit	Gegenwart		Zukunft	Einigung	Maßnahmen-planung
Wo kommen wir her?	Extern: Welche Entwicklungen kommen auf uns zu?	Intern: Worauf sind wir stolz, was bedauern wir?	Was wollen wir erreichen?	Worin stimmen wir überein?	Was werden wir tun?
1. Tag (5 Stunden)	2. Tag (ganztägig)				3. Tag (4 bis 6 Stunden)

Ablaufplan von Zukunftskonferenzen nach Matthias zur Bonsen.

Alle Phasen einer Zukunftskonferenz sind darauf ausgerichtet, dass die Teilnehmenden am Ende eine gemeinsame Vision entwickelt und Schwerpunktziele, die von allen getragen werden, mit den dazugehörigen Maßnahmen erarbeitet haben.

In den letzten 20 Jahren wurden mehr als 2.000 Konferenzen weltweit veranstaltet, davon 400 in Deutschland. Verschiedene Organisationen wie Handelsketten, Krankenhäuser, Universitäten, Wohlfahrtsverbände, Schulen, Kirchen, Ministerien und auch Städte haben ihre Zukunft mit dieser Methode in Angriff genommen und positive Erfahrungen gesammelt. Die Themen sind vielfältig, und ihre Bedeutung reicht vom lokalen bis zum internationalen Bezug.

Mittwoch

12.00 Uhr Ankunft, Anmeldung, Imbiss

12.40 Uhr Begrüßung, Vorstellung, Erläuterung

13.00 Uhr **1. Phase Vergangenheit**
- Sammeln von persönlichen Erfahrungen, Erinnerungen zur globalen Entwicklung und zur Entwicklung von BRAS bzw. Beschäftigten-Projekten
- Erarbeiten und Präsentieren von Geschichten zur Geschichte (heterogene Gruppen)

16.00 Uhr **2. Phase: Gegenwart (Teil I)**
- Aktuelle Entwicklungen, welche die Situation von „BRAS 2010 – Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft“ beeinflussen (Plenum)

18.30 Uhr Informelles Beisammensein

Donnerstag

9.00 Uhr **2. Phase: Gegenwart (Teil II)**
- Diskussion der 10 wichtigsten Trends (Plenum) und Sichtweisen der Funktionsgruppen (homogene Gruppen)
- Worauf sind wir stolz, was bedauern wir? (homogene Gruppen)

12.30 Uhr **3. Phase: Visionen für die Zukunft**
- Visionen entwickeln (heterogene Gruppen) und präsentieren

16.30 Uhr **4. Phase: Einigungsrunden I + II**
- Gruppen stellen intern gemeinsame Ziele fest (heterogene Gruppen)
- Je 2 Gruppen stellen fest, welche gemeinsamen Ziele vorliegen

18.30 Uhr Informelles Beisammensein

Freitag

9.00 Uhr **4. Phase: Einigungsrunde III**
- Welche Ziele teilen alle Anwesenden, welche nur manche? (Plenum)

11.30 Uhr **5. Phase: Maßnahmenplanung**
- Teilnehmende bilden Aktionsgruppen zu Themen, für die sie sich einsetzen wollen und planen kurz- und langfrisitge Schritte

14.30 Uhr Abschlussrunde und Ende der Konferenz

Ablaufplan der Zukunftskonferenz „Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft 2010“.

Erster Tag

Von der Vergangenheit zur Gegenwart

Uwe Lange begrüßt die Anwesenden.

Begrüßung

Uwe Lange, Geschäftsführer der BRAS, begrüßt die Teilnehmenden. Ein Ziel der Zukunftskonferenz ist die Frage, wie alle gemeinsam besser arbeiten können als bisher. Niemand habe ein Patentrezept. Spannend sei, wo es neue Ansätze oder Projekte gibt, die gut funktionieren. Dabei geht es nicht nur um BRAS, sondern auch um andere anwesende Partner. Uwe Lange stellt kurz den Moderator vor und wünscht allen Teilnehmenden einen schönen Zukunftskonferenz-Verlauf.

Einstieg

Moderator John Webb begrüßt die Teilnehmenden und führt in die Methode der Zukunftskonferenz ein. Thema dieser Konferenz ist „BRAS 2010 – Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft“. Es geht darum, eine Zukunft zu entwickeln, zu der jeder Anwesende im Raum ja sagen kann: „Ja, für eine solche Zukunft würde ich mich gerne engagieren, diese Zukunft würde ich mögen.“ John Webb stellt die Entstehung und Entwicklung der Verfahrensweise vor, führt Beispiele von verschiedenen Konferenzen an und gibt einen Ausblick auf die bevorstehenden zweieinhalb Tage. Anschließend stellen sich die Teilnehmenden in ihrer heterogenen Gruppe, in der sie sitzen, den anderen Gruppenmitgliedern kurz vor.

Moderator John Webb führt mit Hilfe von Flipcharts in die Zukunftskonferenz ein.

Aufmerksam folgen die 68 Teilnehmenden der Begrüßung und Einführung.

„Ich fand es auf eine positive Art anstrengend. Klasse waren auch der Raum und die Organisation – das hat super geklappt.“

Sarah Lott, Mütterzentrum Tenever

In den acht Gruppen stellen sich die Teilnehmenden untereinander vor.

1. Phase: Vergangenheit

Wo kommen wir her?

Nachdem alle Teilnehmenden die Leute kennen, mit denen sie in einer Gruppe zusammen sitzen, beginnt die erste Phase: die Vergangenheit.

In den nächsten 40 Minuten beschäftigen sich die Teilnehmenden mit den letzten 24 Jahren. Dabei sind drei Aspekte von Bedeutung:

Drei Zeitschienen

1. **Persönlich („bei mir“):**
   Was ist bei mir persönlich in den 80er, den 90er und den letzten 4 Jahren bis heute geschehen?
2. **Weltpolitisch – gesellschaftlich („die Welt“):**
   Welche Erinnerungen gibt es aus dieser Zeit zu gesellschaftlichen und politischen Ereignissen?
3. **BRAS / Beschäftigten-Projekte:**
   Was passierte in dieser Zeit bei BRAS bzw. mit Beschäftigungsprojekten?

Im ersten Schritt haben die Teilnehmenden 10 Minuten Zeit, ihre Gedanken zu diesen drei Aspekten auf einem vorbereiteten Arbeitsblatt zu sammeln. Die Ereignisse, die persönlich als wichtig erachtet werden, schreiben die Teilnehmenden mit einem dicken Filzstift auf eine der drei Zeitleisten. Schon nach kurzer Zeit wird eifrig auf die sechs Meter langen Zeitschienen geschrieben, die an drei Wänden des Raumes befestigt sind. Allmählich entsteht auf diese Weise ein gemeinsamer „Erinnerungsteppich“.

Als alle Erinnerungen auf die Zeitschienen notiert sind, befestigen die Teilnehmenden gemeinsam ihre beiden Zeitbahnen „Weltpolitisch – gesellschaftlich“ und „Persönlich“ über und unter den Strang „BRAS bzw. Beschäftigten-Projekte“ an die Wand auf der Bühne. Hierbei helfen viele Hände, um die sechs Meter langen Bahnen zu befestigen. Die Teilnehmenden applaudieren für das Ergebnis. Viele stehen noch vor den beschriebenen Zeitschienen und blicken vertieft auf den Erinnerungsteppich. Es entwickelt sich eine Vorstellung, wie viel innerhalb kürzester Zeit gemeinsam erarbeitet werden kann. Mit dieser Stimmung gehen die Teilnehmenden in die Kaffeepause.

Zunächst notieren die Teilnehmenden ihre Erinnerungen für sich, bevor sie die Zeitschienen beschreiben.

Geschichten zur Geschichte

Nach der Pause denken sich die Teilnehmenden in ihren (heterogenen) Gruppen anhand der Zeitschienen Geschichten der letzten 24 Jahre aus. Zwei Gruppen wenden sich jeweils einer Geschichte zur BRAS bzw. den Beschäftigten-Projekten zu,

Nachdem alle Erinnerungen auf die Zeitschienen geschrieben sind, hängen die Teilnehmenden die Bahnen auf der Bühne übereinander.

zwei dem weltpolitischen Geschehen und drei Gruppen einer Geschichte über eine erfundene Biographie. Hierfür haben die Gruppen 40 Minuten Zeit.

Wie auf Zukunftskonferenzen üblich, teilen die Teilnehmenden in ihren Gruppen vier Rollen untereinander auf:

Rollen in den Gruppen

1) **Moderation:**
   Wer moderiert die Gruppe?
2) **Zeit:**
   Wer achtet auf die Einhaltung der Zeit?
3) **Schreiben:**
   Wer fasst die Ergebnisse in wenigen Worten schriftlich zusammen?
4) **Berichten:**
   Wer präsentiert das Ergebnis im Plenum?

Die Gruppen beginnen zu arbeiten und analysieren zunächst jene Zeitschiene, zu der sie eine Geschichte erzählen sollen. Von diesem „Teppich“ schreiben die Teilnehmenden für sich Stichwörter auf, die sie persönlich als wichtig erachten. Dabei muss es sich keinesfalls um Stichwörter handeln, die selbst auf eine Zeitschiene geschrieben wurden – wichtig ist, dass es persönlich als markant erachtet wird.

Interessierte Blicke auf die Vergangenheit – „Was ist für mich davon wichtig?“

Anschließend tragen die Teilnehmenden in ihren Gruppen ihre Notizen zusammen und kreieren hieraus eine Geschichte, welche die Gemeinsamkeiten innerhalb der Gruppe herausstellt. Die wichtigsten Punkte der Geschichte werden auf einem Flipchart festgehalten.

Schnell kommen die Gruppen ins Gespräch und tragen die Stichwörter zusammen. Wie kann aus den vielen Stichwörtern eine Geschichte entstehen? Eifrig wird in den Gruppen diskutiert.

Nach 40 Minuten sind die Gruppen fertig. Der Reihe nach präsentieren die jeweiligen „Berichtenden“ die Geschichte ihrer Gruppe dem Plenum. Als Zeitvorgabe sind 2 Minuten pro Bericht veranschlagt, auf die der Zeitnehmende der jeweiligen Gruppe achtet.

Die erarbeiten „Geschichten zur Geschichte“ präsentieren die Gruppen dem Plenum.

Geschichten zur Welt

	80er	90er	ab 2000
Gruppe A	Aufbruch; Für andere da sein, Einheit, Mauerfall von West nach Ost; Gesellschaft im Aufbruch.	Mensch erkennt, er muss alleine kämpfen, sonst kommt er nicht weiter; Globalisierung und Individualisierung; Technologischer Sprung, IT-Branche boomt; Kleine Betriebe sterben aus; Viele Arbeitsplätze fallen weg; Massenarbeitslosigkeit nimmt drastisch zu und es wird mehr darüber geredet.	Orientierungslosigkeit, weil Menschen nicht genau wissen, wohin; Reformen von außen.
Gruppe D	Aufbruch & Bürgerbewegung; Wende in der Ostpolitik: Perestroika; Anti-AKW-, Friedens-, Frauenbewegung; Sozialistische Ideen haben sich aufgelöst; Nicht nur toll: NATO-Doppelbeschluss, Tschernobyl.	Globalisierung, Individualisierung, Entpolitisierung; Aktienboom; Leistungsorientierung; Gefälle zwischen Arm und Reich; Internet groß geworden.	Die fetten Jahre sind vorbei; Kürzungen; Reformwahnsinn.

Geschichten zu „Persönlich“

Gruppe B	Große Altersspanne der Anwesenden; Viel Freude und viel Trauer auf viele Menschen verteilt. Verbindung zu anderen: in den ersten 10 Jahren mehr Bewegung (erster Mann, erstes Kind).	Umstrukturierungen im Privatleben.	Innerhalb der Grenzen kreativ weiter gestalten; Nicht abschrecken lassen, sondern den Wechsel als was Positives verstehen.
Gruppe E	Ausbildung, Studium, eigene Wohnung; Einstieg in den Beruf; Reisen (USA / Südsee); Sich selbst finden und ausprobieren; Familiengründung, Kinder; Tragödien: Eltern, Großeltern sterben.	Jobwechsel, Arbeitslosigkeit, Neuorientierung, Karriere.	Beziehungen brechen auseinander, neue entstehen; Patchworkfamilien; Neuorientierung.
Gruppe G	Max Friedmann; Alter unbekannt; Beziehungen spielen eine ganz große Rolle; Heirat, Scheidung, Tod, Liebe, Flucht aus der DDR, Umzüge.	Ausbildung, Studium; Bundeswehr UND Zivi; Familienplanung: viele Hochzeiten und viele Scheidungen; Dann Familienpause: Nun Freizeit gestalten; Viele Freizeiten gemacht, Ski fahren; Krankheiten bewältigt.	Arbeitslosigkeit; Selbständigkeit; Umschulungen; Denkt an Altersvorsorge; Job bei BRAS gefunden; Hoffnung, dass die eigenen Kinder eine gute Ausbildung bekommen.

Geschichten zu BRAS bzw. Beschäftigten-Projekten

Gruppe C	BRAS als Baum; Dicker Stamm (Arbeitslosigkeit als konstantes Thema), Zweige und Blätter im Winde getragen (Jahreszeiten, Veränderungen). Offenheit und Idealismus für neue Ideen und Kooperationspartner; Lernfähigkeit und Konstanz.	Starker Weg zur Professionalisierung; Unternehmerische Denkweise kommt mehr in den Fokus der BRAS; „Vernetzung“ wird wichtiger; Öffnen gegenüber anderen Organisationen.	Neubestimmung: vom Rand zur gesellschaftlichen Mitte; Arbeitslosigkeit ist Dauerthema.
Gruppe F	Arbeitslosigkeit, Werftenkrise; Gründung von Projekten; Politisch motiviert; Gründung BRAS.	ABM-Boom; Professionalisierung; Mädchen und Frauenprojekte; Kooperationen & Netzwerke.	Hartz IV; Mehr Eigenverantwortung; Fordern und Fördern; Umstrukturierung; Zukunftskonferenz.
Gruppe H	Gründung der BRAS; Arbeitslosigkeit wird als Dauerphänomen erkannt; Viele haben ihre Ausbildung abgeschlossen und bekommen gelegentlich einen Job bei BRAS; Profil der BRAS politisch und ideologisch durch Gründungsmitglieder geprägt; Es kam ein ideologisches Chaos; Parallelen zur Friedensbewegung.	Vom Selbsthilfeträger zum professionellen Betrieb; Organisationsentwicklungsprozess über 3 Jahre; Gewerke erweitert.	Knappere Ressourcen; Statt Sozialarbeit Arbeit anbieten; In knappen Ressourcen findet BRAS auch Chancen.

Parallelen und Zusammenhänge

Als alle Geschichten vorgetragen sind, beschäftigen sich die Teilnehmenden im Plenum mit der Frage, welche Zusammenhänge und Parallelen in der Gesamtbetrachtung der Präsentationen und der Zeitschienen gesehen werden. Meinungen und Sichtweisen werden ausgetauscht.

Mit der Gesamtbetrachtung der Vergangenheit ist die erste Phase der Konferenz abgeschlossen. Bevor sich der Gegenwart zugewendet wird, gibt es eine 30-minütige Kaffeepause, in der sich die Teilnehmenden angeregt austauschen.

Die Geschichten zur Geschichte werden in Gruppen erarbeitet ...

Sichtweisen zur Vergangenheit

- Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem, was in der Welt passierte und der Gründung von BRAS: BRAS als Aufbruch
- Einerseits in den 90ern wirtschaftlicher Aufbruch, BRAS professionalisiert sich und meint, so erfolgreicher zu sein
- Weltwirtschaft und persönliche, tägliche Arbeit: Schrott aus der Zigarrenfabrik und Wandel des Weltschrottpreises. BRAS arbeitet wirtschaftlich
- 2 Kinder von 6 und 8 Jahren: Wenn die BRAS nicht so gut organisiert wäre, dann wäre für mich Familienleben so nicht möglich (wie in den 80ern, lange Sitzungen usw.)
- Leute hatten eine Ausbildung, aber keine Arbeit – und gründeten die BRAS
- Arbeitslosigkeit taucht in allen drei Bereichen auf
- Jedes Individuum muss mehr Verantwortung übernehmen und permanent neue Entscheidungen treffen: Familienauflösungen, Arbeitslosigkeit, Altersvorsorge
- Alles ändert sich sehr schnell: BRAS-Struktur, Weltwirtschaft und auch im persönlichen Leben
- Zusammenhang zwischen meinem Leben (von der WG-Kommune zur Familie), und BRAS (erst Freilandhühner, dann Vergrößerung und hin zur Struktur mit dem Ziel einer humanen Hühnerfarm) lebenslanges Lernen
- Alle drei Bereiche haben die Phasen: Aufbruch / Entwicklung, Problematisierungsphase, Neuorientierungsphase
- „Gemeinsam sind wir stark!“ war Markenzeichen der BRAS. So auch im persönlichen Beziehungsnetz (UnterstützerInnen); Wirtschaftlich: Konzerne bündeln sich und wachsen zusammen. Angewiesenheit auf Vernetzung und daraus Stärken gezogen
- Eigenverantwortung steigt, aber auch jeder ist mehr auf sich gestellt: immer flexibel sein und dennoch Prioritäten setzen. Sowohl bei mir selbst als auch in Institutionen
- In den 80ern war meine Zeit der politischen Aktivität. Das tut heute mein Kind, dass ich den 80ern im Bauch trug – ich aber heute nicht mehr. Es muss junge Menschen geben, die Kraft haben, und die, die Lebenserfahrung haben. Das gibt es auch bei BRAS, wo viel Vertrauen entgegengebracht wurde
- 80er: Familiäre Strukturen (aufgehoben in einer ideologisch gebundenen Gemeinschaft); Heute: in vielen Bereichen viele verschiedene Rollen spielen müssen
- In BRAS gibt es eine enorme Schubkraft, trotz Krisen. Es gab viel Angst (80er Pershing II, 90er Arbeitslosigkeit); All das mündet in neue Ideen, die im Vergleich zum Arbeitsamt eine ungeheure Durchschlagskraft haben
- Lebenszyklen setzen sich auch in Gesellschaft und BRAS durch. Wechsel zwischen Ruhe und neuen Aufgaben. Wiederholende Zyklen?
- BRAS hat die Entwicklung der Gesellschaft für sich durchgemacht: 80er: „Wir können es besser!“; 90er: „Wir erkennen Grenzen!“. Was in BRAS passiert ist, ist in den letzten 20 Jahren auch in gesellschaftlichen Strömungen passiert
- Arbeit und Leben in allen drei Bereichen ein großes Thema
- Gegenwart seit 2000: Bei BRAS vollzieht sich ein Imagewandel (Logo, Internetauftritt); Genauso geben immer mehr Firmen mehr Geld für öffentliche Auftritte aus. Dies sehe ich als Notwendigkeit!
- Max (persönlich) und BRAS: Max hat viel erlebt, er musste sich anpassen, vieles neu beginnen und oft Mut fassen und nie aufgegeben, sondern Visionen entwickeln. Ich persönlich sehe die BRAS nur von außen, aber da sehe ich viele Ähnlichkeiten zu Max.
- Ähnlichkeit: Öffentlicher Dienst. Trennung bei BRAS von BAT. Trennung von Gedanken, der Staat gibt uns alles

... im Plenum präsentiert ...

... und dann Sichtweisen zur Geschichte ausgetauscht.

2. Phase: Gegenwart

Im Plenum sitzen die Teilnehmenden vor einer riesigen Mindmap ...

... und tragen aus ihrer Sicht aktuelle Entwicklungen zusammen ...

... die auf der Mindmap notiert werden.

Die Gegenwart, Teil I

Nach der Pause hängen die Gruppen ihre Flipcharts von der letzten Runde an die Wände und lassen damit die erste Phase der Zukunftskonferenz, die Beschäftigung mit der Vergangenheit, hinter sich. Es beginnt die zweite Phase: die Gegenwart.

Aktuelle Trends ermitteln

Die Kleingruppen werden aufgelöst, die Teilnehmenden schaffen Platz im Raum und bewegen ihre Stühle vor eine riesige Mindmap. Sie ist nur mit einer Wolke in der Mitte beschrieben, in der „BRAS 2010 – Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft“ steht. Es geht darum, Entwicklungen, Tendenzen oder Trends zu sammeln, die gegenwärtig die BRAS beeinflussen. Es können zunehmende oder abnehmende Entwicklungen sein, die intern oder extern auf die Arbeit einwirken. Um jeden Trend zu verdeutlichen, soll immer auch ein Beispiel genannt werden, an dem sich der Trend konkret zeigt.

Zwei aus dem Helferteam notieren abwechselnd die Trends. Dazu ziehen sie jeweils eine Linie von der Mitte aus, auf der sie den Trend und in Klammern das Beispiel schreiben.

Zunehmend mehr Nennungen werden festgehalten.

Die Mindmap wächst zunehmend. Als den Teilnehmenden nach längerer Bedenkzeit keine weiteren Trends mehr einfallen, gilt die Mindmap als abgeschlossen. Am Ende sind 80 Entwicklungen auf der Mindmap festgehalten, die die verschiedenen Perspektiven und die Komplexität der BRAS veranschaulichen.

Wichtigkeit der Trends ermitteln

Nach Beendigung der Sammelphase setzen sich die Teilnehmenden erstmals in homogenen Gruppen zusammen. JedeR Teilnehmende bekommt sieben Klebepunkte in der Farbe seiner/ihrer Gruppe. Die sieben Punkte sind nun auf die Trends zu verteilen, die persönlich als besonders wichtig erachtet werden oder an denen man gerne arbeiten möchte. Die Punkte sind beliebig verteilbar; auf einen Trend dürfen auch mehrere Punkte geklebt werden.

In homogenen Gruppen erhält jedeR sieben Punkte in der Gruppenfarbe.

Die ersten Teilnehmenden gehen schon nach kurzer Besprechung zur Mindmap, um ihre Punkte zu verteilen. Manche kleben mehrere Punkte auf einen Trend, andere verteilen sie je nach persönlicher Wichtigkeit auf verschiedene Äste, wieder andere warten erst einmal ab und beobachten das Geschehen. Schon bald wird es sehr lebhaft. Punkte werden verteilt, in Gesprächen auf verschiedene Zweige gedeutet oder sich untereinander über verschiedene Trends und Beispiele ausgetauscht.

Ein weiterer Trend wird genannt.

Gegen 18.00 Uhr sind alle Punkte verklebt. Der Moderator gibt noch einen kurzen Ausblick auf den morgigen Tag. Damit ist der offizielle Teil beendet. Wer Lust hat, ist in den Räumlichkeiten zum gemütlichen Beisammensitzen eingeladen.

„Ich bin erleichtert und freue mich über die konkreten Ergebnissen. Ich habe schon Veranstaltungen erlebt, die in Endlosdiskussion ausarteten und nichts umgesetzt wurde. Hier aber brauchte man nur an die Wände zu schauen – überall Ergebnisse. Das finde ich sau geil.“

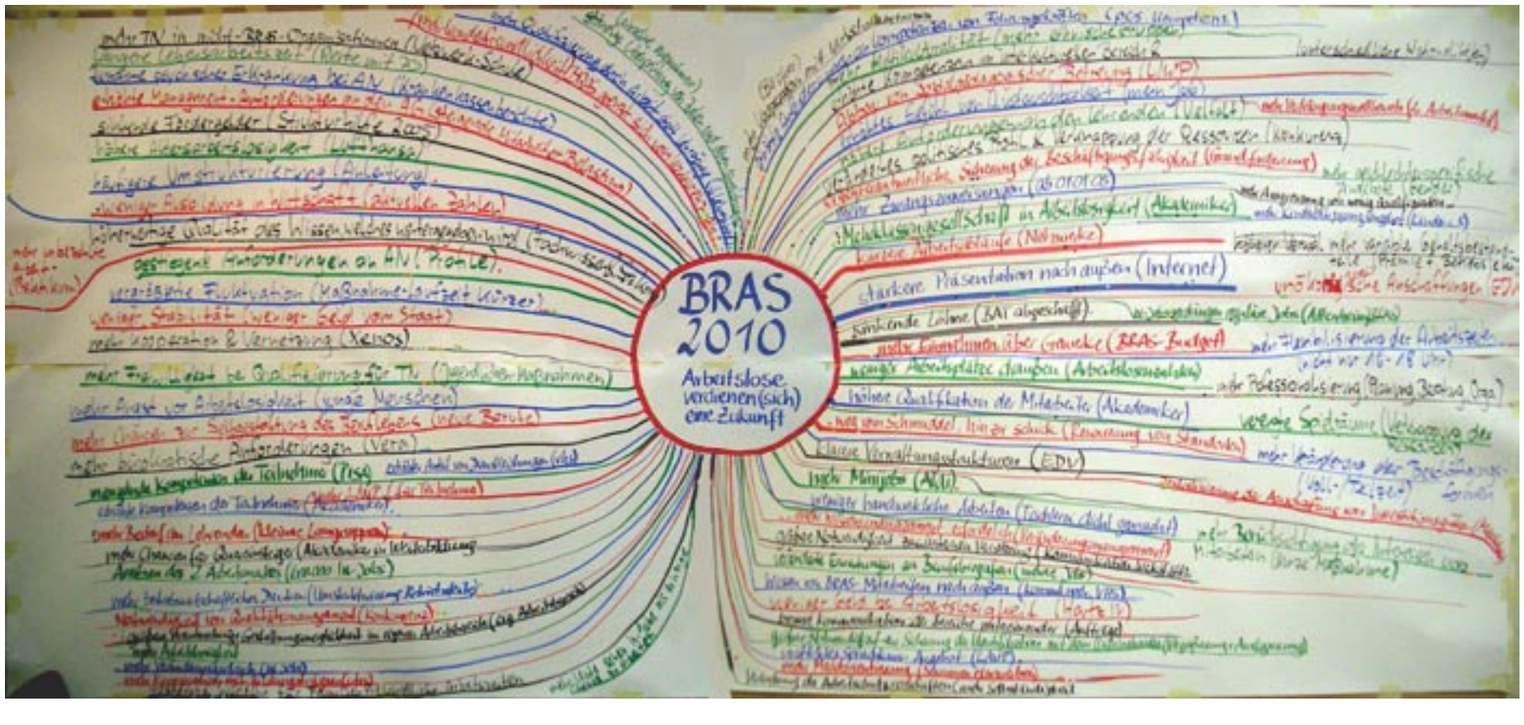
Holger Hülsemann

„Wie verteile ich meine sieben Punkte auf die Trends, die mir wichtig sind?“

Zur Bewertung der Trends aus Sicht der Teilnehmenden werden die Punkte verklebt.

Trends

Mindmap der aktuellen Entwicklungen zu „BRAS 2010 – Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft“



Trends sortiert nach den vergebenen Punkten

Nr.	Pl.	Trend (Beispiel)	Punkte
1	1	Stärkere Präsentation nach außen (Internet)	26
2	2	Mehr Einnahmen über Gewerke (BRAS-Budget)	17
3		Mehr Professionalisierung (Planung, Beratung, Organisation)	17
4	4	Mehr betriebswirtschaftliches Denken (Umstrukturierung Betriebsteile)	15
5		Größere Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeit im eigenen Arbeitsbereich (eigener Arbeitsbereich)	15
6		Erhöhte Anforderungen an Kompetenzen von Führungskräften (mehr ethnische Gruppen)	15
7	7	BRAS grenzt sich von Konkurrenz ab (mehr Kundenfreundlichkeit)	13
8	8	Mehr Bedarf an Lehrenden (kleinere Lerngruppen)	12
9		Mehrklassengesellschaft in der Arbeitslosigkeit (Akademiker)	12
10		Bessere Kommunikation der Bereiche untereinander (Aufträge)	12
11	11	Mehr Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen („Brügisch“)	11
12		Mehr Kinderbetreuungsangebote (Kinder unter 3 Jahren)	11
13	13	Mehr Kooperation und Vernetzung (Xenos)	10
14		Mehr Marktorientierung (Summen einwerben)	10
15	15	Notwendigkeit von Qualitätsmanagement (Konkurrenz)	8
16		Eigenverantwortliche Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit (Grundforderung)	8
17		Größere Notwendigkeit zur internen Vernetzung (Kommunikation Werkstätten)	8
18	18	Vergrößerte Fluktuation (Maßnahmen Fluktuation)	7
19		Mehr Freiwilligkeit bei Qualifizierung für TeilnehmerInnen (Maßnahmen Jugendliche)	7
20		Klarere Verwaltungsstrukturen (EDV)	7
21		Mehr Berücksichtigung von Mitarbeitern (kürzere Maßnahme)	7
22	22	Zunahme psychischer Erkrankungen bei Arbeitnehmern (Krankenkassenberichte)	6
23		Mehr unbezahlte Arbeit (Praktikum)	6
24		In-Jobs verdrängen reguläre Jobs (Altenheime)	6
25		Mehr Flexibilisierung der Arbeitszeiten (nicht nur 8-16 Uhr)	6
26	26	Häufigere Umstrukturierung (Anleitung)	5
27		Mehr Zwangszuweisung (01.01.2005)	5
28		Zentralisierung der Anschaffung von Investitionsgütern (Maschinen)	5
29		Mehr Wissensmanagement erforderlich (Veränderungsmanagement)	5
30		Größere Notwendigkeit zur Sicherung der Identifikation mit dem Unternehmen (Vergrößerung & Auslagerung)	5
31	31	Weniger Ausbildung in Wirtschaft (aktuelle Zahlen)	4
32		Mehr bürokratische Anforderungen („Vera“)	4
33		Ausbau des 2. Arbeitsmarktes (600.000 In-Jobs)	4
34		Kürzere Arbeitsabläufe (Netzwerke)	4
35	35	Mehr TN in Nicht-BRAS-Organisationen (Netzwerk Schule)	3
36		Erhöhte Management-Anforderungen an den Arbeitgeber (steigende Mitarbeiterbelastung)	3
37		Höherwertige Qualität des Wissens, welches weitergegeben wird (Fachwissen und Sozialkompetenzen)	3
38		Gestiegene Anforderungen an Arbeitnehmer (Profil)	3
39		Weniger Stabilität (weniger Geld vom Staat)	3
40		Gestärkte Wünsche für familienfreundliche Arbeitszeiten	3
41		Sinkende Löhne (BAT abgeschafft)	3
42		Weniger Arbeitsplätze draußen (Arbeitslosenzahlen)	3
43		Weg vom Schmuddel-Image, hin zu schick (Renovierung von Standorten)	3
44		Veränderung der Arbeitsschutzvorschriften (mehr Selbständigkeit)	3
45	45	Ständige Überprüfung von Zielen und deren Erreichen (einzelne Maßnahmen)	2
46		Erhöhte Kompetenzen der TeilnehmerInnen (AkademikerInnen)	2
47		Mehr Kooperation mit Bildungsträgern (VHS)	2
48		Erhöhte Kompetenzen im interkulturellen Bereich (unterschiedliche Nationalitäten)	2
49		Höhere Anforderungen an den Lehrenden (Vielfalt)	2
50		Mehr geschlechtsspezifische Angebote (Gender-Mainstream)	2
51		Mehr Ausgrenzung von wenig Qualifizierten	2
52		Unökologische Anschaffungen (EDV)	2
53		Höhere Qualifikation der Mitarbeiter (Akademiker)	2
54		Verengte Spielräume (Verknappung der Ressourcen)	2
55		Mehr Minijobs („Aldi“)	2
56		Veränderte Erwartungen an Berufsbiografien (mehrere Jobs)	2
57	57	Mehr Qualifizierung durch Arbeit statt Lehrgänge (weniger Lehrgänge)	1
58		Mehr Chancen zur Selbstgestaltung des Berufslebens (neue Berufe)	1
59		Erhöhter Anteil von Dienstleistungen (VHS)	1
60		Mehr Multikulturalität (mehr ethnische Gruppen)	1
61		Mehr variable Gehaltsbestandteile (Prämien für die BetriebsleiterInnen)	1
62		Weniger handwerkliche Arbeiten (Tischlerei dichtgemacht)	1
63		Weniger Geld für Arbeitslosigkeit (Hartz IV)	1
64		Verstärkte Sprachkursangebote (L/WP)	1
65		Längere Lebensarbeitszeit (Rente mit 70)	0
66		Sinkende Fördergelder (Strukturhilfe 2005)	0
67		Höhere Arbeitslosigkeit („Lufthansa“)	0
68		Mehr Angst vor Arbeitslosigkeit (junge Menschen)	0
69		Mangelnde Kompetenzen der TeilnehmerInnen („Pisa“)	0
70		Mehr L/WP (für TeilnehmerInnen)	0
71		Mehr Chancen für Quereinsteiger (Akademiker in Weiterbildung)	0
72		Mehr Arbeitslosigkeit	0
73		Mehr Veränderungsdruck (In-Jobs)	0
74		Mehr Leute sehen In-Jobs als einzige Chance zu arbeiten	0
75		Abbau von sozialpädagogischer Betreuung (L/WP)	0
76		Erhöhtes Gefühl von Austauschbarkeit (mein Job)	0
77		Mehr Verdrängungswettbewerb (zweiter Arbeitsmarkt)	0
78		Verändertes politisches Profil und Verknappung der Ressourcen (Konkurrenz)	0
79		Mehr Veränderung der Beschäftigungsformen (Vollzeit / Teilzeit)	0
80		Wissen von BRAS-Mitarbeitern (kommt noch bzw. VHS)	0

Zukunftskonferenz „BRAS 2010 – Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft“

Zweiter Tag

Gegenwart II – die wichtigsten Trends

Dikussion der zehn wichtigsten Trends im Plenum.

Gut gelaunt treffen die Teilnehmenden pünktlich im Konsul-Hackfeld-Haus des CVJM ein. Von einer „Talfahrt der Achterbahn“, einem nicht seltenen Stimmungsverlauf auf Zukunftskonferenzen am Morgen des zweiten Tages, ist nichts wahrzunehmen. John Webb begrüßt die TN zum zweiten Tag und gibt einen kurzen Ausblick zu dem, was heute ansteht. Zunächst wird sich noch mit der Gegenwart auseinandergesetzt, ab Mittag der Zukunft zugewendet.

Pl.	Trend (Beispiel)	Punkte
I	1) Stärkere Präsentation nach außen (Internet)	26
II	2) Mehr Einnahmen über Gewerke (BRAS-Budget)	17
	3) Mehr Professionalisierung (Planung, Beratung, Organisation)	17
IV	4) Mehr betriebswirtschaftliches Denken (Umstrukturierung Betriebsteile)	15
	5) Größere Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeit im eigenen Arbeitsbereich (eigener Arbeitsbereich)	15
	6) Erhöhte Anforderungen an Kompetenzen von Führungskräften (mehr ethnische Gruppen)	15
VII	7) BRAS grenzt sich von Konkurrenz ab (mehr Kundenfreundlichkeit)	13
VIII	8) Mehr Bedarf an Lehrenden (kleinere Lerngruppen)	12
	9) Mehrklassengesellschaft in der Arbeitslosigkeit (Akademiker)	12
	10) Bessere Kommunikation der Bereiche untereinander (Aufträge)	12

Die zehn wichtigsten Trends

Über Nacht hat das Helferteam die Punkteverteilung auf die Trends ausgewertet. Die zehn Trends, denen die Teilnehmenden am Vorabend die meisten Punkte gaben, sind auf einem Flipchart aufgelistet und werden präsentiert.

Gemeinsames Verständnis

Bevor mit den Trends gearbeitet wird, ist es wichtig zu klären, was eigentlich unter den genannten Trends bzw. Begriffen verstanden wird. Um die Trends näher zu definieren und so ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, diskutieren die Teilnehmenden im Plenum. Es geht darum, unterschiedliche Sichtweisen ein und desselben Punktes zu diskutieren – nicht um eine Problemlösung. Von daher sind alle Anwesenden, ob intern oder extern, aufgefordert, sich einzubringen. Nachfolgend sind die Erläuterungen zu den Trends und der Diskussionsverlauf anhand von Notizen aufgeführt.

Diskussionsbeiträge zu den zehn wichtigsten Trends

– Beiträge sortiert nach Trends –

Allgemein

- Tendenzen beschäftigen sich vor allem mit dem Unternehmen selbst, nicht mit allgemeineren Themen
- Arbeitslose: Ich frage mich, wo ist der arbeitslose Mensch? Wofür Präsentation nach außen? „Einnahmen über Gewerke“ könnte bedeuten, Arbeitslose verdienen ihr eigenes Geld. Ich frage mich bei vielen Trends „wofür“, was nützt es der Zielgruppe?
- Ich stolpere über „mehr“. Ist Qualität vielleicht wichtiger als Quantität?
- Was ist der Auftrag der BRAS? Das ist eine Frage der Identität. Wo geht es in Zukunft hin? Was ist der Auftrag, z. B. hinsichtlich der IN-Jobber? Gibt es mehr Druck, profitabler zu arbeiten? Beides kann womöglich im Widerspruch zueinander stehen
- Mir wäre wichtig, dass es für die BRAS eine deutlich festgeschriebene Zielbeschreibung gibt. Soll Geld erwirtschaftet werden, und wenn ja, wofür wird dieses Geld eingesetzt? Sollen davon dann Menschen und Bedürftige gefördert werden?
- Als Nicht-BRAS-Kennerin wage ich eine Hypothese: BRAS beschäftigt sich sehr stark mit sich selbst. Dabei besteht die Gefahr, den Teilnehmer zu wenig zu sehen
- Antwort: „Bessere Kommunikation der Bereiche untereinander“ (10) und „Stärkere Präsentation nach außen“ (1) bedeutet auch, wie kommunizieren TN unter sich. Es wäre eine Idee, dass jeder TN mit Bild ins Netz kommt und sich selbst kurz vorstellt. Dann könnten sich auch andere Unternehmen ein Bild machen.
  Es ist so, wenn wir nicht das Geld nehmen, das wir bekommen können, dann funktioniert das nicht mehr. Realität ist, wir erhalten weniger Geld. Bei „Mehr Bedarf an Lehrenden“ (8) geht es auch um die TN, denn wir haben nicht mehr ausreichend Geld für genug Lehrende. Trend ist, dass TN selbst zu Lehrenden werden
- Teilnehmer, Führungskraft und Lehrender werden vermischt. Wer ist eigentlich was und hat welche Aufgaben und Kompetenzen?
- Wenn ich höre, dass der Fokus auf die TN fehlt, dann ist das ganz klar ein Mangel an sozialpädagogischer Betreuung. Für die sozialpädagogische Begleitung ist es wichtig, dass die Führungskräfte sich entsprechend qualifizieren, z. B. Mediation
- Frage: Worin besteht der Unterschied zwischen Leitung, Führungskraft und Teilnehmer bzw. wer ist eigentlich was?

1. Stärkere Präsentation nach außen (Internet)

- Ich bin überrascht, dass „Präsentation nach außen“ ein Top-Trend ist. Es ist wichtig zu klären, was das bedeutet und was darunter verstanden wird. Es beinhaltet sicher nicht nur die Homepage, sondern auch die Ansprache neuer Kunden
- Muss mit sinnstiftendem Etwas gefüllt sein. Mir ist nicht klar, wie auf den ganzen Ebenen der BRAS von oben nach unten ein Bild von BRAS vermittelt werden soll

2. Mehr Einnahmen über Gewerke (BRAS-Budget)

- Einnahmen über Gewerke sind wichtig, weil BRAS anders als über solche Einnahmen nicht dauerhaft existieren kann. Es sollte mehr Angebote geben, vor allem auch im Bereich Dienstleistungen
- Wie lassen sich Identität und Motivation der Beschäftigten mit diesem Punkt vereinbaren?
- Durch IN-Jobs gibt es eine ganz neue Situation. Es wird erwartet, dass wir professionelle Plätze anbieten, aber dann müssen sie auch professionell besetzt werden, also mit entsprechend qualifizierten TN [auch zu 4.]
- Beim betriebwirtschaftlichen Denken entsteht eine Konkurrenz zwischen der Beschäftigung Jugendlicher (Schwächere sollten gefördert werden) und Älterer (höher Qualifizierte)
- Die Bandbreite unserer Betriebe sollte erhalten bleiben und nicht immer neue Zweige eröffnet werden, nur weil es so scheint, man könne da schnell an Geld kommen
- Mehr Gestaltung eigener Arbeitsbereiche heißt für mich: Mehr Kompetenz jedes einzelnen, um den Arbeitsbereich mit eigenen Ideen und Fähigkeiten zu füllen [auch zu 6. und 5.]
- Kann auch bedeuten, mehr sinnvolle Aufträge für BRAS, mehr Wirtschaftlichkeit und somit näher rücken an den ersten Arbeitsmarkt

3. Mehr Professionalisierung (Planung, Beratung, Organisation)

- Wenn ich die BRAS sehe, dann stelle ich fest, dass vieles nicht klappt. Da werden viele Prozesse von TN bewältigt, z. B. EDV. Wenn irgendwer etwas falsch macht, weil er gar nicht qualifiziert ist, versuche ich das auszubügeln. Doch das ist unprofessionell. Professionell wäre es, die TN dazu zu befähigen
- In BRAS hat ein Umbruch stattgefunden. Viele Leute haben aufgehört. Frage ist, ob die Kompetenzen der jetzigen Führungskräfte ausreichen werden. Für mich ist es eher die Gefahr zum Trend „weniger professionelle Kompetenz“ [auch zu 6.]
- Dies ist eine Anforderung der BRAS: Professionalität zu halten, z. B. durch neue Aufgaben und Wandel in der Mitarbeiterschaft [auch zu 6.]
- Es könnten Zweckbetriebe organisiert werden, die wirtschaftlich ausgerichtet sind, um Geld einzunehmen. Dieses Geld fließt dann anderen Betrieben zu, die für die Schwachen da sind [auch zu 3.]

Sichtweisen im Plenum austauschen.

– Fortsetzung: Diskussion der zehn wichtigsten Trends –

4. Mehr betriebswirtschaftliches Denken (Umstrukturierung Betriebsteile)

- Durch IN-Jobs gibt es eine ganz neue Situation. Es wird erwartet, dass wir professionelle Plätze anbieten, aber dann müssen sie auch professionell besetzt werden, also mit entsprechend qualifizierten TN [auch zu 2.]
- Viele betriebswirtschaftliche Ansätze, obwohl BRAS eigentlich ein Non-Profit Unternehmen ist
- Es gibt auch TN, die mich nicht verstehen, weil sie kein Deutsch können. Doch die sind genauso nicht hier auf der Konferenz, wie die, die abbrechen. Hier sind die, die es bei BRAS wärmer finden und sich in irgendeiner Weise engagieren. Ich denke, es ist wichtig, dass wir für diese Menschen tätig werden
- Qualifizierung heißt passgenauer Einsatz. Ein Facharbeiter kann nicht einfach im Bereich Dienstleistungen eingesetzt werden, nur weil dort mehr Geld zu verdienen ist
- Es könnten Zweckbetriebe organisiert werden, die wirtschaftlich ausgerichtet sind, um Geld einzunehmen. Dieses Geld fließt dann anderen Betrieben zu, die für die Schwachen da sind [auch zu 3.]

5. Größere Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeit im eigenen Arbeitsbereich (eigener Arbeitsbereich)

- Die Gestaltungsmöglichkeiten neuer Arbeitsbereiche ist für Integration und Vermittlung wichtig, weil wirtschaftliche Anbindung notwendig ist und neue Kundengruppen in der Zukunft gewonnen werden können
- In welchem Zusammenhang steht das? „Gestaltung eigener Arbeitsbereiche“ steht im Zusammenhang von Professionalisierung? Ist es so, dass man im eigenen Arbeitsbereich nicht genügend kompetent ist? Was heißt „Gestaltung eigener Arbeitsbereiche“?
- „Gestaltung eigener Arbeitsbereiche“ heißt mehr Gestaltungsfreiraum, z. B. durch die BetriebsleiterInnen
- Unabhängig von BRAS: Die Chancen und Verantwortung des Individuums steigen tendenziell und somit auch die Anforderungen
- Mehr Gestaltung eigener Arbeitsbereiche heißt für mich: Mehr Kompetenz jedes einzelnen, um den Arbeitsbereich mit eigenen Ideen und Fähigkeiten zu füllen [auch zu 2. und 6.]
- Realer Trend ist eine zunehmende Autonomie der Arbeitsleiter und weniger Vorgaben
- Mir ist wichtig, dass es ein gemeinsames Dach gibt – trotz vieler Spielräume. Damit es eine gemeinsame Abstimmung gibt, wo es hingehen soll

6. Erhöhte Anforderungen an Kompetenzen von Führungskräften (mehr ethnische Gruppen)

- Für mich ist die Frage, was das heißt und was macht es aus „den Menschen führen?“ Ihn anzuleiten? Verantwortung zu übernehmen? Und was heißt das genau für unsere Einrichtung? Wie kann in unserem Bereich Kompetenz definiert werden?
- Kompetenz der Führungskräfte ist Wunschdenken, weil sich Kompetenzen immer auf bestimmte Beschäftigungsfelder, die irgendwann wegfallen, beziehen und die Person dann anders eingesetzt werden muss
- In BRAS hat ein Umbruch stattgefunden. Viele Leute haben aufgehört. Frage ist, ob die Kompetenzen der jetzigen Führungskräfte ausreichen werden. Für mich ist es eher die Gefahr zum Trend „weniger professionelle Kompetenz“ [auch zu 6.]
- Dies ist eine Anforderung der BRAS, Professionalität zu halten, z. B. durch neue Aufgaben und Wandel in der Mitarbeiterschaft [auch zu 6.]
- Wie lassen sich Kompetenzen besser nutzen, Stichwort Wissensmanagement. Welches Wissen ist wichtig und wie kann es auch nach Fortgang erhalten werden?
- Mehr Gestaltung eigener Arbeitsbereiche heißt für mich: Mehr Kompetenz jedes einzelnen, um den Arbeitsbereich mit eigenen Ideen und Fähigkeiten zu füllen [auch zu 2. und 5.)

7. BRAS grenzt sich von Konkurrenz ab (mehr Kundenfreundlichkeit)

- Hört sich unschön an. Beim Spielzeugbau gibt es Alternativen zum Beschäftigungsträger. Da geht es um den Auftritt nach außen, um zu informieren

8. Mehr Bedarf an Lehrenden (kleinere Lerngruppen)

- Wir haben viele Leute, die etwas lernen wollen. Aber das schaffen wir nicht alleine. Weil mehr Leute etwas lernen wollen, gibt es einen großen Bedarf an Lehrenden

9. Mehrklassengesellschaft in der Arbeitslosigkeit (Akademiker)

- Das hat nicht nur etwas mit BRAS zu tun. Früher waren auch die Randgruppen in BRAS vertreten. Nun kommen immer mehr qualifizierte TN
- Ich finde mich in diesem Punkt wieder. Sehen, was ist möglich. Wie erreiche ich Frauen und Migranten. Diese Zielgruppe sollten wir nicht verlieren

10. Bessere Kommunikation der Bereiche untereinander (Aufträge)

- Ein Problem sind fehlende Infos, aber auch, wer braucht eigentlich welche Info von wem? Und wie kann diese Info bestmöglich weitergegeben werden?

„Ich habe mich sehr wohl gefühlt. Die lebendige und arbeitsintensive Atmosphäre fand ich phantastisch.“

Gabi Stalling-Vogel, rötliche Haare

Gegenwärtige Trends aus der Sicht der Interessengruppen

Nachdem die Trends im Plenum diskutiert und näher bestimmt sind, setzen sich die Teilnehmenden in homogenen Gruppen zusammen. In diesen wenden sie sich der Frage zu, welches aus der Sicht der eigenen Gruppe die drei wichtigsten Trends sind. Die Gruppen können sich dabei auf die Top 10 und die Mindmap-Notizen beziehen oder neue Trends nennen. Es geht darum, welche Trends sind bereits jetzt wichtig – nicht darum, was sich eine Gruppe für die Zukunft wünschen würde. Falls eine Gruppe bereits Pläne oder Projekte in der Schublade hat, kann das stichwortartig erwähnt werden.

Wie zuvor werden in jeder Gruppe die vier Rollen Moderation, Zeit, Schreiben und Berichten verteilt, wobei nun darauf geachtet werden soll, dass während der Konferenz niemand zweimal die gleiche Aufgabe übernimmt. Die Ergebnisse halten die Gruppen auf Flipcharts fest.

Nach 20 Minuten angeregtem Austauschen und Abwägen machen sich die Teilnehmenden bemerkbar, die für die Zeiteinhaltung verantwortlich sind. Vor den dreiminütigen Präsentationen im Plenum ist eine 20-minütige Pause, in der sich mit Brötchen und Getränken gestärkt werden kann.

Die homogenen Gruppen fassen die für sie wichtigsten Entwicklungen zusammen, die dann dem Plenum präsentiert werden.

Gruppe 1: Kooperationspartner I

- Von einem Selbsthilfeverein zur Firma
- Weniger öffentliche Mittel für den Auftrag
- Neudefinition von Professionalität
- Existenzängste von Menschen und Organisation
- Inhaltliche Debatte geht verloren

Gruppe 2: Kooperationspartner II

- Wer bin ich? Klärung der Identität bei allen, auch TeilnehmerInnen und Öffentlichkeit
- Klärung des Auftrags der BRAS
- Klärung der Ziele / Motivation
- Professionelle Kommunikation
- Mehr Ansprüche an Führungskräfte

Gruppe 3: TeilnehmerInnen

- Mehr Bedarf an Lehrenden
- Betriebswirtschaftliches Denken: Ausschluss oder Grund zu vermehrter Förderung
- Mehr Klassen in der Arbeitslosigkeit
- TeilnehmerIn als Ziel im Auge behalten
- Fähigkeiten durch Motivation mobilisieren
- Fähigkeiten entdecken

Gruppe 4: Verwaltung und EDV

- Präsentation nach außen und innen
- Umbruch in der TeilnehmerInnen-struktur (mehr und heterogene TN). Wie wird Wissen der TeilnehmerInnen weitergetragen
- Betriebswirtschaftliches Denken
- Mehr Kommunikation der Gewerke. Es muss ein „Wir“-Gefühl geben

„Welche Trends sind für die Funktionsgruppen die wichtigsten?“ Interessiert wird den Präsentationen gefolgt.

Gruppe 6: BetriebsleiterInnen

- Kommunikation zwischen und innerhalb der Bereiche
- Moderne (Life/Work-Planning) und klassische Vermittlung
- Arbeit und Gewinn in den Betriebsteilen
- Bedarf an Lehrenden (Coaching)

Gruppe 7: AnleiterInnen

- Strukturwandel, personell
- Betriebswirtschaftlich
- Internes Mitarbeiternetz fällt weg
- Widerspruch zwischen Sozialkompetenz und Betriebswirtschaftlichkeit. Was ist unser Auftrag? AnleiterInnen überflüssig?
- Ziel der BRAS unklar

„Beeindruckt hat mich, aus wie vielen unterschiedlichen Bereichen die Kollegen und Kolleginnen kamen. So ergab sich ein vielfältiges Bild. Das ist eine klasse Sache.“

Peter, Dobben United

Gruppe 5: Leitung

- Zielgruppenbestimmung
- Zieldefinition; Was will wer?
- Präsentation
- Professionalität
- Wie setzen wir unser Produkt ab

Gruppe 8: Kooperationspartner III

- Was bietet die BRAS an Leistungen? Außendarstellung, Firma
- Zuverlässigkeit, Preis-Leistung muss stimmen
- Soziales Engagement
- Profit: Ist er schädlich oder gut?

„Proudest Prouds and Sorriest Sorries“

Die homogenen Gruppen widmen sich zwei Fragen: „Worauf sind wir stolz in der Vergangenheit getan oder erreicht zu haben?“ und „Was bedauern wir?“. Dabei sollen sich die Gruppen auf das beziehen, was sie selbst getan oder nicht getan haben. Es geht nicht darum, was andere hätten tun sollen oder schlecht getan haben.

Die Teilnehmenden finden sich lachend in ihren Interessensgruppen zusammen und verteilen erneut die Rollen Moderation, Zeit, Schreiben und Berichten. Nach der lebhaften und intensiven Arbeitsphase stellen die Gruppen ihre Ergebnisse dem Plenum in dreiminütigen Präsentationen vor.

Interessiert verfolgen die Teilnehmenden die einzelnen Berichte. Die „Prouds and Sorries“ der Gruppen zeigen den Teilnehmenden nicht selten Aspekte, die sie vorher so nicht sahen.

Die homogenen Gruppen erarbeiten für sich, „Worauf sind wir stolz, getan zu haben?“ und „Was bedauern wir getan bzw. nicht getan zu haben?“.

Gruppe 5: Leitung

Stolz

- Absicherung, dass es uns noch in der ganzen Stadt gibt
- Hohes Maß an Flexibilität
- Selbständige, kreative und engagierte Mitarbeiter
- Zukunftsorientiert (z. B. diese Veranstaltung, Leitbild) und viele werden daran beteiligt
- Viel Qualifizierung für Mitarbeiter und TN
- Engagement für Frauen
- Mut für Innovation (z. B. Zigarrenfabrik)
- Soziales Engagement

Bedauern

- Zu wenig Austausch zwischen den einzelnen Filialen, Mitarbeitern, Teilnehmenden
- Geringe übergreifende Betriebskultur
- Produkte und Dienstleistungen werden zu wenig dargestellt
- Manche Produkte erfüllen nicht die Qualitätsstandards
- Manchmal unflexibeler Umgang mit Teilnehmern, ungenaue Zuweisung von Teilnehmern
- Das große Maß an Bürokratie nicht gestoppt zu haben
- Noch keinen Betriebskindergarten zu haben

Gruppe 4: Verwaltung und EDV

Stolz

- Schaffung der Normierung von Betriebssystemen und Programmen
- Hohe Vermittlungsquote von TN in den ersten Arbeitsmarkt
- Kurze Einarbeitungszeit
- Guter Teamgeist
- Flexibilität in den Arbeitsbereichen mit wenig Reibungen
- Zeit zu finden, in den Bereichen untereinander zu kommunizieren (monatliche Treffen)

Bedauern

- Gewisse Ziele nicht erreicht zu haben
- Konfrontationen aus dem Weg gegangen zu sein
- Falsche Entscheidungen in der Vergangenheit getroffen
- Zu wenig Grenzen gesetzt zu haben
- Sich nicht abgrenzen zu können und die Verantwortung für alles übernehmen zu wollen
- Wenig diplomatisch gewesen zu sein

Gruppe 6: Vermittlung

Stolz

- Lernen immer wieder etwas Neues dazu
- Trotz schlechter Bedingungen am Arbeitsmarkt vermitteln wir TN und Mitarbeiter so, dass es für sie passend ist (Praktika, Jobs)
- Wertschätzende Beziehungsarbeit mit Teilnehmern (z. B. Beurteilungen von TN)
- Guter Ruf
- Gutes Team
- Langer Atem
- Sinnvolle Aufgabe

Bedauern

- Nicht genug für den Erhalt von vorhandenen Kommunikationsstrukturen getan (AKs)
- Auf einige Dinge nicht genügend reagiert zu haben, z. B. Streichungen
- Nicht progressiv auf Veränderungen eingegangen; reaktiver Umgang mit der eigenen Arbeitssituation

Gruppe 1: Kooperationspartner I

Stolz

- Erfolgreiche Projekte mit BRAS
- Kreativität von außen als Inspiration aufgenommen; die Arbeit durch die Kreativität von BRAS befruchtet zu haben
- Zuarbeit an dem Hintergrund geleistet
- Offene Kooperationen; sich auf Abenteuer eingelassen zu haben
- Unterstützung
- Persönliche und konstruktive Auseinandersetzung mit BRAS insgesamt

Bedauern

- Dass Projekte abgebrochen wurden
- Mangelnde Verbindlichkeiten
- Erfolge nicht genug in der Öffentlichkeit zu würdigen und darzustellen
- Betriebswirtschaftliche Entscheidungen der BRAS nicht vehement genug begegnet zu sein
- Bei manchen Projekten es verpasst zu haben, den Kontakt / die Beziehung zu BRAS nicht genutzt zu haben

Nacheinander präsentieren die acht homogenen Gruppen dem Plenum ihre „Prouds and Sorries“.

Gruppe 2: Kooperationspartner II

Stolz

- Zukunftskonferenz
- BRAS als guten Prozess kennen gelernt, professionell an die Dinge heran zu gehen
- Offenheit für die Probleme der Arbeitsmarktpolitik
- Fürsorge, unsere Teilnehmer fühlen sich gut aufgehoben
- Zuverlässigkeit im Abrechnungswesen
- Hohe Innovations- und Dialogbereitschaft und hohe Geschwindigkeit der Leitung
- Profilierung als Jugend-Träger

Bedauern

- Unzureichende Einbindung der Mitarbeiter hinter der Leitung
- Chaotischer Eindruck, häufig wechselnde Mitarbeiter
- Hauruck-Aktionen, kurzfristige Reaktionen auf Arbeitsmarktpolitik
- Image und äußerer Eindruck als „schludriger“ Jugend-Träger.

Gruppe 8: Kooperationspartner III

Stolz

- Konkrete Projekte mit BRAS (Klinikum-Kleidung von Näherei; Facility-Management)
- Kreative Mitarbeiter nutzen zu können / Engagement
- 3 Bauprojekte umgesetzt
- Trotz Konflikt gutes Ergebnis
- Angenehme Menschen

Bedauern

- Wegfall von regionaler Zuordnung
- Nur noch ein/e AnleiterIn pro Gruppe

Gruppe 7: AnleiterInnen

Stolz

- Arbeitsgruppe aufgebaut zu haben (aus der Umbaugruppe eine Baugruppe gemacht zu haben)
- Vielfalt und Qualität der Arbeitsergebnisse und Produkte; nicht immer, aber manchmal sind wir besser als der Preis unserer Produkte
- Soziale Integration der TN und Mitarbeiter
- Freude an der Arbeit
- Unterstützung unter den Anleitenden

Bedauern

- Fehlende langfristige Perspektiven (Arbeitssicherheit)
- Fehlende Absprachen, zu wenig Austausch (meist nur Tür- und Angel-Gespräche)
- Fehlende Qualifizierungsmöglichkeiten in der Praxis
- Schwierigkeiten in der Abgrenzung

Gruppe 3: TeilnehmerInnen

Stolz

- Eigeninitiative zu zeigen
- Für BRAS zu arbeiten
- So lange durchzuhalten, obwohl es am Anfang bei BRAS nicht so gefallen hat
- Flexibel zu sein und in einem neuen Bereich zu arbeiten
- Kommunikationsfähigkeit untereinander
- Entdeckt zu haben, was alles in einem steckt

Bedauern

- Organisatorische Fehler, weil zu stark eingebunden und so Chancen versäumt zu haben, sich selbst fortzubilden
- Mangelnde eigenständige Kommunikation
- Persönliche und berufliche Trennung

3. Phase: Zukunft

Visionen für die gemeinsame Arbeit

Vor der Mittagspause wird der nächste Arbeitsschritt erklärt. Als Hilfe dient ein Arbeitsblatt aus der Arbeitsmappe. Die heterogenen Gruppen haben für sich die Frage zu klären: Wie kann eine Version der Zukunft von BRAS bzw. „Arbeitslose verdienen (sich) eine Zukunft“ im Jahr 2010 aussehen, zu der alle aus der Gruppe sagen „ja, das wäre toll“. Wichtig dabei ist, welche „Komponenten“ die Teilnehmenden gerne vorfinden würden. Dabei orientieren sie sich an den eigenen Wünschen und Vorstellungen, nicht an dem, was sie glauben, was realisierbar wäre. Es geht nicht um Vorhersagen, sondern um die Antwort auf die Frage „Wie hätten wir es gerne?“.

Für die Darstellung der Szenarien stehen Kreativ-Pakete mit Kreppband, Klebstoff, Schere, Luftballons und Süßigkeiten bereit – der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Bis 15.00 Uhr haben die Gruppen Zeit, eine Vorstellung einer wünschenswerten Zukunft zu entwickeln. Die Mittagspause können die Gruppen selbst managen. Zwischen 15.00 und 16.00 Uhr präsentieren die Gruppen dann ihr Szenario allen anderen im Plenum. Für die Präsentationen sind jeweils sieben Minuten veranschlagt.

„Die Szenarien sind in einer erstaunlichen Vielfalt vorgetragen worden. Ich bin beeindruckt, wie der Bogen zwischen Realität und Utopie gespannt wurde. Das Essen ist ein Kritikpunkt: Eine solche Veranstaltung braucht nicht den ganzen Tag Weißmehl, sondern Frisches und Vitamine!“

Petra Reinhard

Die Gruppen entwickeln „Visionen für die Zukunft“.

Visionen für die Zukunft

Während dieser Phase ist deutlich zu spüren, wie das Engagement stetig steigt und die vagen Vorstellungen konkreter werden, wie den gestern ermittelten Trends begegnet werden kann. Begeistert verfolgen die Teilnehmenden die Darbietungen, denen um 16.20 Uhr eine Kaffeepause folgt.

Die Kreativ-Pakete nutzen die Gruppen zur fantasievollen Darstellung ihrer Visionen für „BRAS 2010“.

Gute Unterhaltung boten die Präsentationen der Szenarien.

Gruppe D: BRASant-Nachrichten

2010: erste Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland. Ihr Wahlprogramm: Gesundheit, Recht auf Arbeit, neue Reformen der Arbeitsmarktpolitik.

BRAS ist eine bundesweit und international bekannte Einrichtung mit großen Erfolgen.

Jeder kennt die BRAS, nicht nur von Briefkästen und Autos – sondern von der aktuellen Sonderbriefmarke!

Vor-Ort-Interview:

Alleinerziehender Vater, war zwei Jahre hier: „Ich wusste erst gar nicht, was ich machen sollte, fand alles nur scheiße und wollte dann was machen. So kam ich hierher und habe meine Zukunft gefunden. Jetzt mache ich Netzwerkadministration. Ich hatte erst ein Profiling gemacht, und da war für mich klar: Ich mache was mit Technik. Dann habe ich mir das angeguckt. Und mein Kind konnte ich im BRAS-Betriebskindergarten unterbringen. Als klar war, dass es Technik ist, war ich erst in der Kfz-Werkstatt, dann zur Metallwerkstatt und schließlich EDV. Das war es! Die Leute waren nett. Jetzt mache ich eine Lehre als Netzwerkadministrator. Ich habe schon reichlich Erfahrungen gesammelt, nebenbei durch ausländische Kollegen Toleranz gelernt. Den Kontakt zu BRAS halte ich in dem Café, wo ich die früheren Kollegen einmal die Woche treffe.“

„Die Szenarien waren sehr interessant, abwechslungsreich und teilweise sehr lustig.“

Regina Kunze

Gruppe C: BRAS steht für ...

BRAS steht 2010 steht für Beratung, Projektentwicklung, Beschäftigung. Regional und überregional.

BRAS steht für das, was überwunden ist:

Aus **B**ürokratie, **R**egionale Grenzen, **A**bhängigkeit, **S**elbstzweifel wurde **B**eratung, **R**eaktionsschnelligkeit, **A**usdauer, **S**elbständigkeit

Gruppe H: Fußballtrainer

Auf einer internationalen Konferenz wird Trainer Wuchtig zur Frage „Was bringt ein Team nach vorne?“ interviewt. Trainer Wuchtig hat mit BRAS an Pokalen alles geholt.

Was zeichnet einen guten Torwart aus?

Trainer: Der Torwart erkennt die Probleme frühzeitig und bearbeitet sie.

Abwehr?

Die Verteidigung ist aktiv und durch das Motto geprägt „Her mit den Beschwerden, wir lösen sie!“. Individuelle Arbeitszeiten für Männer und Frauen sind möglich. Eigenverantwortliches Handeln und gegenseitige Unterstützung sind sehr wichtig!

Mittelfeld?

Respektvoller Umgang mit uns, der Arbeit und der Welt. Es wird sich gegenseitig schnell geholfen und Fehler werden umgehend erkannt und beseitigt. Während des Spiels und im Wettkampf ist der Kommunikationsfluss nicht nur schnell, sondern auch verbindlich! Jeder holt sich die Infos, die er braucht, und bekommt alle Infos, die er wissen muss. Mitarbeiter werden nach ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten eingesetzt. Strukturell sind wir gut aufgestellt, und alle übernehmen Verantwortung für das Ganze. Es wird dem Sturm zugearbeitet.

Sturm?

Jede freie Stelle im Umfeld wird uns sofort gemeldet. Der Sturm bringt erstklassige Produkte und Dienstleistungen zu einem soliden Preis-Qualitäts-Verhältnis. Und hier gibt uns der Erfolg Recht.

Nachwuchs?

Wir haben uns Kooperationen mit Kindergärten organisiert. Wir sind personell gut aufgestellt, was das Rotationsprinzip ermöglicht. Darüber steht ein schlagfertiger Lobbyistenverband, der äußerst schlagfertig ist!
Und zum Ball selbst kann man nur sagen: Der Rubel rollt.
Highlight zum Schluss ist unsere einheitliche Dienstkleidung.

Gruppe E: Rundfunksendung

Eine Sendung; Liveschaltung in den Kultursaal vom 19. Stadtteilzentrum der BRAS in Woltershausen.

Was macht die BRAS?

Herr Held, Betriebsstättenleiter: „Vermittlungsquote von 98%, aber wir könnten noch besser werden. Da wir neu sind, sind wir noch nicht so bekannt. Es geht hier nicht nur um Arbeit, sondern auch um Betreuung und Unterstützung.“

Wie kommt diese sensationelle Entwicklung zustande?

Frau Lott, Leiterin: „Wir sind alle sehr stolz auf die Eröffnung. Wir stehen finanziell durch eigene Einnahmen, Sponsoren und Spenden sehr gut da. Nur noch 50% werden öffentlich gefördert. Wir arbeiten auch mit Akademikern, haben gute Kontakte zur Wirtschaft, gute Kooperationspartner. Wir haben der Agentur für Arbeit das Wasser abgegraben.“

Wie ist das möglich, Frau Lott?

Frau Lott: „… durch unsere guten Kontakte. Was wir einnehmen, geben wir an die Teilnehmer weiter!“

Wie finden es Teilnehmer bei BRAS?

Teilnehmerin A: „Hier ist es prima. Ich kann mir hier Weiterbildung beschaffen. Ich bekomme sogar 2 Euro die Stunde – sonst ist nur 1 Euro üblich.“

Teilnehmer B: „Erst war ich unfreiwillig hier, jetzt komme ich gern zur BRAS, seit ich meine beiden Söhne im Betriebskindergarten abgeben kann.“

Teilnehmerin C: „Ich habe hier eine neue Chance bekommen und werde jetzt in den ersten Arbeitsmarkt wechseln. Ich hatte ein Praktikum bei Siemens gemacht und die nehmen mich.“

Das ist aber eigentlich nicht möglich!

Herr Held: „Bei BRAS doch! Wir waren immer ein kreativer Verein und haben noch weitere Ziele. Fragen sie mal Frau Kunze aus der freien Wirtschaft.“

Frau Kunze: „Ich war freie Unternehmerin und bei BRAS konnte ich meine Träume umsetzen. Ich habe jetzt eine Akademie für Kultur und Tanz initiiert und bin gut beschäftigt und habe meinen Lebenstraum verwirklicht!“

Zurück ins Studio.

Gruppe B: TV-Sonderberichterstattung

Geschäftsführerin der BRAS, Frau Lemmer, was machen sie?

Frau Lemmer: „Wir sind ein Betrieb für Arbeitslose. Wir machen soziale Integration, sehr wirtschaftsnah. Es gibt viele Projekte.“

Liveschaltung zu einem BRAS-Projekt auf den Bremer Deich.

Deichgraf: „Wir erwarten höhere Flutwellen. Und deshalb kooperieren wir mit BRAS. Die lassen die Schafe laufen und grasen.“

Schäferin: „Ich wusste nicht, was ich machen sollte. Dann hat mir BRAS eine Chance gegeben. Ich wollte immer was mit Schafen machen – und bei BRAS konnte ich. Nächstes Jahr mache ich mich als Schäferin selbständig.“

Liveschaltung zu einem BRAS-Projekt in Ägypten.

Leiterin des Archäologischen Instituts: „Wir haben die Chance, eine Pyramide auszugraben. Die Uni hatte aber kein Geld dafür. Dann kam BRAS auf uns zu. Jugendliche haben jetzt die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln und Erlebnispädagogik bei den Ausgrabungen zu machen. Wir haben sechs Jugendliche hier. Sie können in diesem Projekt Geduld üben. Wir haben ein großes Ziel und einen langen Weg.

Zurück zur BRAS nach Bremen.

Wissensmanagerin: „Ich entwickle und vermittle Qualifikation für Mitarbeiter, Anleiter, Teilnehmer und Betriebe, die im Netzwerk eingebunden sind. Ich habe jetzt neue Lernformen entwickelt. Die kann ich ihnen mal zeigen …“ (Wissensmanagerin macht Körperübung mit den anderen vor.)

Liveschaltung zum BRAS-Projekt lustige Rentnerinnen: Facility-Management in Senioren-WGs.

Seniorin: „Wir sind noch zu rüstig für ein Altenheim. Die Kinder sind alle weg. Mit dem Haushalt kommen wir gut klar, nur mit Reparaturen ist es schwierig. Aber da haben wir den netten Anton, der uns da hilft und uns auch mal was zeigt.“

Der nette Anton (von BRAS): „Ich habe 30 Jahre gearbeitet, war dann auf Lanzarote. Die BRAS suchte einen erfahrenen Klempner für Senioren-WGs. Nun bin ich da, zeige den Senioren, wie es geht, während Omi Kekse backt. Wir unterscheiden uns von anderen Firmen: Die kommen immer wieder – wir nur einmal!“

Zurück zur BRAS nach Bremen. Wie wird das finanziert?

Leiterin: „Wir haben gezeigt, dass unsere Leute gut arbeiten können. Wir haben uns für viele Projekte beworben und haben langfristige Verträge mit der Stadt, der Universität und verschiedenen Firmen, sogar internationale. Bei uns steht Spaß an der Arbeit auf der Basis von Qualität und Effizienz ganz oben!“

Gruppe F: ARD Brennpunkt-Spezial

Agentur für Arbeit ist abgeschafft. BRAS hat das übernommen. Heute ist 30-jähriges Jubiläum der BRAS-Community.

Bericht aus dem BRAS-Leistungscenter.

Hier gibt es keine Arbeitslosen mehr. BRAS hat die Funktion der Agentur für Arbeit übernommen. Im Welcome-Center wird geschaut, ob und wo wir Leute vermitteln können.

Leute, die noch nicht genau wissen, was sie wollen, bekommen erst mal Unterstützung, z. B. im Trainingscenter. Dort können sie sich auch qualifizieren. Hier wird eingeschätzt, wo sie arbeiten können. BRAS ist so eine Art Stadt in Bremen geworden:

- Dienstleistungscenter (Klempner, Hausmeister-Tätigkeit)
- Theater (Kultur und Kunst), wo sich auch Mitarbeiter zum regelmäßigen Austausch treffen
- Sport und Fitnesscenter: Arbeit und Erholung
- Kindergarten für Kinder von Mitarbeitern
- Pflegestation für ältere Menschen
- WG für getrennt lebende Menschen oder die, die wollen

Bericht aus dem Hotel Las Wellbras.

Hier sind drei Bereiche: Wellness, Sport und Kultur. Heute findet eine internationale Veranstaltung statt. Es gibt auch niedrigschwellige Angebote. Das Besondere ist, dass man hier nicht nur feiert, sondern auch ein Zimmer bekommen kann. Die Überschüsse kommen zurück zur BRAS, z. B. ins Forschungszentrum.

Bericht aus der Frauenwerkstatt.

Laura Lenkrad wollte schon immer Kfz-Mechanikerin werden. Alle haben gesagt, das ginge nicht. Schließlich hat sie einen Ausbildungsbetrieb gefunden – wurde aber von niemandem übernommen. Dann hat BRAS eine Frauen-Kfz-Werkstatt errichtet, und da macht sie nun mit. „Wir brauchten Geld und sind zu Mercedes gegangen. Die gaben etwas Geld. Damit ging es los. Wir haben nun eine riesige Werkstatt und warten alle Bremer Busse. Mittlerweile trägt sich der Betrieb selbst. Wir bilden aus und die bekommen dann auch sofort eine Übernahme bei Mercedes. Es gab dann auch ganz schnell einen Betriebskindergarten. Die haben da richtig Spaß – und sogar die Mädchen spielen dort mit Autos! Aber da können auch andere Kinder kommen. Wie überall bei BRAS – jeder ist willkommen!“

Gruppe G: Silvester-Szene

Eine Amerikanerin von der Internationalen Uni, die ehemalige BRAS-Teilnehmerin Madame Ilse (jetzt bekannt durch „Ilse-Moden“), ein Senior und Max, der Kellner, stehen an einem Tisch und sprechen über die Zukunftskonferenz im Jahre 2004. Super Ergebnis nach BRAS-Maßnahme, es gibt Studentenappartements in der Zigarrenfabrik. Der Senior, 63 Jahre, fragt, ob jemand einen Job für ihn hat. Ihm wird empfohlen, zu BRAS zu gehen. BRAS bietet für jeden etwas: Jobs, Qualifizierung, Orientierung.

Gruppe A: Buten und Binnen

Projekt 20. Haus der BRAS in Bremen Horn.

Werner: „Angefangen haben wir nach der Zukunftskonferenz 2004 mit Ausbildung im Bereich EDV und riesige Erfolge erzielt.“

Herr Markus: „Schulbildung kann bei uns nachgeholt werden. Dafür gibt es ein eigenes Kindertagesheim.“

Mitarbeiter Spielplatzbau: „Uns ist es gelungen, den Bau mit Kunst zu verbinden. Das wird nachgefragt und kommt bei der Bevölkerung an. Vor allem Spielplätze werten wir durch Skulpturen und Tunnel auf. Teilnehmer gewinnen bei der Arbeit auch Zutrauen.“

Mitarbeiter Dienstleistungen EDV: „Wir haben ein finanzielles Standbein entwickelt, indem wir anderen Betrieben Dienstleistungen anbieten. Immer mehr Firmen fragen bei uns nach. Wir haben einen Programmier-Bereich aufgemacht.“

Mitarbeiterin Botanika: „Botanika ist speziell für Frauen, die gern arbeiten, aber oft schwierige Bedingungen haben. Junge Frauen können hier in der Ausbildung ihre Kinder direkt im Haus unterbringen.“

Die BRAS verdient Geld, zahlt an den Staat, damit Arbeitslose beschäftigt werden. Das Verhältnis von Leuten, die Geld verdienen, und die, die subventioniert werden, ist 1 : 1. Ältere Leute haben bei BRAS eine sehr hohe Chance, vor allem im Ausbildungsbereich. Die Älteren arbeiten hier ein ganzes Jahr.

4. Phase: Konsens

Gemeinsamkeiten und Differenzen in Gruppen

In der Pause tauschen sich die Teilnehmenden sehr angeregt aus und kehren um 16.40 Uhr zurück in den Saal. Spürbar begeistert von den Visionen für die Zukunft steigt die Spannung bei den Teilnehmenden. Der nächste Schritt ist, die wichtigsten Punkte für eine wünschenswerte Zukunft in heterogenen Gruppen zu sammeln und hier Gemeinsamkeiten und Differenzen zu finden.

Die heterogenen Gruppen ordnen die Wünsche danach, ob alle in der Gruppe dem Punkt zustimmen oder nur manche.

Einigungsrunde in kleinen Gruppen

In den ersten fünf Minuten beginnen die Teilnehmenden für sich selbst jene Aspekte aus den Szenarien zu notieren, die ihnen persönlich für die Zukunft am wichtigsten sind. Anschließend kommen die Teilnehmenden in ihren heterogenen Gruppen zusammen. Wie in den Runden zuvor werden die Rollen in den Gruppen verteilt.

Dann wird das Flipchart für diese Runde erstellt, auf dem durch eine horizontale Linie ein oberes Drittel von dem Rest getrennt wird. Über dem Strich werden dann all die Punkte aufgeschrieben, die alle Gruppenmitglieder befürworten (Gemeinsamkeiten). Die Stichwörter, die auch nur ein Gruppenmitglied ablehnt, werden unterhalb der Linie notiert (Differenzen). Wie bei anderen Arbeitsschritten auch werden unklare Punkte erklärt – es wird jedoch nicht überzeugt oder umgestimmt.

Gruppenarbeit in der Einigungsrunde.

Lebhaft und engagiert suchen die Gruppen nach gemeinsamen Zielen. Nach 20 Minuten haben die Teilnehmenden ihre wichtigsten Punkte für die Zukunft in ihren Gruppen zusammengetragen und in „Gemeinsamkeiten“ und „Differenzen“ sortiert. Nun werden die Gruppen vergrößert.

Einigungsrunde in großen Gruppen

Es kommen jeweils zwei Kleingruppen zusammen und bilden eine große Gruppe für die zweite Einigungsrunde. Wieder werden die Rollen in den Gruppen verteilt. Neben den Flipcharts beider Gruppen steht jeweils ein drittes leeres Flipchart. Auf diesem sortiert die große Gruppe die gemeinsamen Punkte der Kleingruppenflipcharts nach „Gemeinsamkeiten“ und „Differenzen“.

Wie in der Runde zuvor ist bei der Einigung wichtig, dass ein schon vorhandener Konsens ermittelt wird. Ziel ist es nicht, andere in der Gruppe zu überzeugen oder gar zu überreden. Bei Bedarf wird die Bedeutung von Nennungen geklärt, um zu einem gemeinsamen Verständnis zu gelangen. Die Punkte, denen alle Gruppenmitglieder zustimmen, werden auf einem Flipchart dokumentiert. Nennungen, die nicht auf Konsens beruhen, werden vernachlässigt – sie sind auf den jeweiligen

	Gruppe A+B	Gruppe C+D	Gruppe E+F	Gruppe G+H
Gemeinsamkeiten	• Planungssicherheit für BRAS als Träger für die MitarbeiterInnen • Freude an der Arbeit • Eigenverantwortung (TN haben Spielräume) • Integration verschiedener Personengruppen (Ältere, Jüngere, Frauen, Männer, Behinderte) • Berufsberatung (im passenden Berufsfeld bei BRAS arbeiten) • Vielfältige und vernetzte Arbeitsfelder • Stabile öffentliche Aufträge (dauerhafte Aufträge) • Finanzierung über Aufträge • Offene Kommunikation • Neue Arbeits- und Lernmethoden (über klassische Formen hinaus) • Innovativ, flexibel und experimentierfreudig	• Projektentwicklung + Innovation • Vielfalt der Arbeitsangebote • Absicherung und langfristige Bindung von Mitarbeitern • Professionalisierung und Effizienz • Berufliche Vermittlung und Orientierung • Politische Anerkennung der BRAS • Geschlechtsspezifische Projekte • Stärkere Vernetzung mit Qualifikations-Trägern • Lebendigkeit und Spaß am Tun • Eingangsprofiling • Zielgruppengerechte Öffentlichkeitsarbeit	• Vermittlung in sinnvolle Arbeitsmöglichkeiten (BRAS, Arbeitsamt, Kooperationen, Schulung, Ausbildung) • Welcome-Center (Begrüßungs- und Informationscenter zu Arbeit für Arbeitslose und Menschen aus anderen Kulturkreisen) • Fach- und personenbezogene Beratung, Unterstützung und (passgenaue) Qualifizierung • Arbeit, um Geld zu erwirtschaften • Flexible Betreuung von Kindern, Jugendlichen, Älteren • Enge Kooperation zur freien Wirtschaft (Praktika, erster Arbeitsmarkt) • Mobiler Informations- und Öffentlichkeitsbus	• Mitarbeiter: Einsatz nach individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen (Vermittlung) • Kritik als Chance / eigenverantwortliches Handeln und gegenseitige Unterstützung • Respektvoller Umgang Mensch – Arbeit – Welt • Erfolge zur Schau stellen, gemeinsame Feiern • Interner und externer Kommunikationsfluss: schnell und verbindlich • Preis-Leistungsstimmig • Enge Zusammenarbeit mit mehr Wirtschaftsunternehmen • Klarer Aufgabenbereich und Verantwortung für das Ganze • BRAS als guter Vermittler qualifizierter Kräfte • Erstklassige Dienstleistungen und Produkte • Treffpunkt (Name wie BRAS-Laden, Kulturzentrum)
Differenzen	• Ältere • Eigenes Haus • Serviceleistungen • Sinnvolle wirtschaftliche Arbeit • Vermittlung (in Arbeit, Ausbildung und Praktika)	• Coaching • Überregionalität • Weniger Bürokratie • Toleranz • Unabhängigkeit	• Internetchat	*Keine*

Flipcharts der vorherigen Runde bereits festgehalten. Für diese Runde stehen den Gruppen 40 Minuten zur Verfügung.

Nach kurzer Erklärung der Arbeitsweise kommen die Teilnehmenden schnell in ihren Einigungsgruppen zusammen. Da die Gruppen größer geworden sind, dehnen sich die Stuhlkreise weiter aus. Engagiert sortieren die großen Gruppen die Gemeinsamkeiten der ersten Einigungsrunde. Manche Punkte sind schnell zugeordnet, andere intensiver erörtert.

In der zweiten Einigungsrunde sortieren immer zwei Gruppen gemeinsam die Ergebnisse aus der ersten Runde nach „gemeinsamen“ und „differenten“ Punkten.

Gegen 18.00 Uhr werden die Ergebnis-Flipcharts der zweiten Einigungsrunde vorne hingestellt, und die Teilnehmenden lesen sich die Ergebnisse aller Gruppen durch.

Im Café des Konsul-Hackfeld-Hauses können Teilnehmende noch bei Brezeln und Getränken verweilen. Dort läuft auch eine Dia-Show von den Präsentationen der Szenarien des heutigen Tages.

Dritter Tag

Eine gemeinsame Zukunft

Am Morgen des dritten Tages treffen die Teilnehmenden pünktlich im Konsul-Hackfeld-Haus ein. Es sind nicht ganz so viele Teilnehmende gekommen, wie noch am ersten Tag an der Konferenz teilgenommen haben. Der Moderator weißt darauf hin, dass es wenig nützlich sei zu überlegen, ob die Ergebnisse andere sein würden, wenn alle Teilnehmenden anwesend wären. Vielmehr seien die, die gekommen sind, genau die richtigen.

„Ich bin mit großen Befürchtungen reingegangen, war aber ausgesprochen positiv überrascht. Auch wenn es manchmal anstrengend war. – Von den Ergebnissen bin ich begeistert.“

Dieter Bohling, EDV Frauen / Berufsvorbereitung

Einigungsrunde im Plenum

Die dritte und letzte Einigungsrunde steht an diesem Vormittag an. Vor der Bühne sitzen die Teilnehmenden zusammen im Plenum. Der Moderator erklärt das Vorgehen: Es gilt, gemeinsam jene Punkte herauszufinden, denen alle im Raum zustimmen. Es ist weder eine Abstimmmethode noch eine Konsensfindungsmethode. In dieser Runde wird

Auf der Suche nach dem bereits vorhandenen Konsens: Im Plenum sortieren die Teilnehmenden die Ergebnisse des Vortages.

der bereits vorhandene Konsens sichtbar gemacht. Überzeugungsreden oder Plädoyers sind von daher nicht nötig. Es geht nur darum, die Punkte nach „wollen alle“ und „wollen manche“ zu sortieren. Dabei spielen Fragen der Finanzierung oder Realisierbarkeit keine Rolle. Dafür gibt es nach der Pause einen eigenen Teil.

Die Flipcharts mit den Ergebnissen der gestrigen Einigungsgruppen stehen bereits vor der Bühne. Rechts von diesen sind zwei große Stellwände aufgebaut, auf der das Plenum die Punkte ordnen kann. Der obere Teil bietet den Punkten Platz, denen alle Anwesenden zustimmen („wollen alle“). Stimmt auch nur eineR der Anwesenden einem Punkt nicht zu, so hat dieser seinen Platz in dem unteren Drittel

Wer einen Vorschlag zur Abstimmung bringt, schreibt die Karte und hängt sie an.

Zugeordnete Punkte schreiben die Teilnehmenden auf Karten.

der Stellwand („wollen manche“). Dem Moderator ist es sehr wichtig, dass die Teilnehmenden nach der Zuordnung eines Punktes diesen auf eine Karte schreiben und auf die Stellwand kleben – er selbst möchte keine Karte bewegen.

Gemeinsamkeiten und Differenzen im Plenum

Nun ist die Runde für die Teilnehmenden eröffnet, dem Plenum Vorschläge zur Einigung zu unterbreiten. Punkte aus den 2er-Gruppen können zusammengefasst

oder neu formuliert werden. Beim ersten Vorschlag „Berufsberatung“ sucht das Plenum nach einer genaueren Formulierung. Verschiedene Begriffe und Formulierungen werden vorgeschlagen. Die Formulierung „individuelle Berufswegplanung“ wurde gefunden, von allen Teilnehmenden befürwortet und kommt als erste Karte ins obere Drittel der Metaplanwand. Die Karten schreiben und hängen die Teilnehmenden selbst an.

Manche der Nennungen sortiert das Plenum zügig, andere werden inhaltlich noch einmal gefüllt, bevor sie zugeordnet werden. Doch es gibt auch einige Punkte, die länger diskutiert, öfter umformuliert und zur Abstimmung gestellt werden. Gegen 10.30 Uhr wird eine 20-minütige Pause eingelegt, bevor die letzten Punkte im Plenum zugeordnet werden.

Um 12.10 Uhr sind die Anwesenden der Ansicht, alle Punkte von den Flipcharts auf der Metaplanwand untergebracht zu haben. John Webb erklärt die weiteren Schritte, die nach einer kurzen Mittagspause noch anstehen. Die Teilnehmenden gehen zu Mittag und sollen die Pause dazu nutzen sich zu überlegen, zu welchen Nennungen sie sich engagieren wollen.

„Ich war in der Steuerungsgruppe und dachte oft in der Vorbereitung, dass ist ja ziemlich viel Theorie. Nun haben wir in nur drei Tagen Ergebnisse, mit denen wir jetzt schon loslegen können. Das ist doch ganz schön praktisch und real.“

graue Haare aus der Steuerungsgruppe

Alle wollen

Diesen Punkten haben *alle* Teilnehmenden der Zukunftskonferenz zugestimmt

- Individuelle Berufswegplanung
- Finanzierung über Aufträge
- Raum für und Freude an Experimenten
- Welcome-Center (genauer Name noch offen)
- Respektvoller Umgang Mensch, Arbeit, Welt
- Planungssicherheit für die BRAS und für die MitarbeiterInnen
- Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Projektentwicklung und Innovation
- Corporate Identity
- Arbeit, um „Geld“ zu erwirtschaften
- Interner und externer Kommunikationsfluss, schnell und verbindlich
- Aufbau und Pflege von persönlichem Kontakt zu Betrieben – 1. Arbeitsmarkt
- Erstklassige Dienstleitungen und Produkte
- Eigenverantwortliches Handeln
- Personalentwicklung
- Familienfreundliche Arbeitsplätze
- Klare Aufgabenbereiche und Blick für das Ganze
- Gemeinsam feiern
- Erfolge zeigen
- Gesellschaftliche Anerkennung der BRAS

Manche wollen

Diese Punkte werden lediglich von einem Teil der Teilnehmenden befürwortet. Mindestens einE AnwesendeR ist mit diesem Punkt *nicht* einverstanden

- Verbindliche öffentliche Aufträge
- Vernetztes Angebot mit Qualifizierungsträgern
- Diversity
- Zielgruppenspezifische Projekte und Konzepte
- Vermittlung in sinnvolle Tätigkeiten
- Vielfältige und vernetzte Arbeitsbereiche
- Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit
- Transparenz von Entscheidungsbefugnissen

Maßnahmenplanung

Die gemeinsame Zukunft planen

Gestärkt vom Mittagessen kommen die Teilnehmenden um 13.00 Uhr zurück ins Plenum. Es beginnt die fünfte und letzte Phase der Zukunftskonferenz, die Maßnahmenplanung.

Erste Planungsrunde

In der ersten von zwei Planungsrunden können Teilnehmende nach vorne treten, sich eine Karte von der Metaplanwand nehmen und eine Gruppe zu dem Thema gründen. Andere Teilnehmende können sich dieser Gruppe anschließen oder zu anderen Themen eine Gruppe aufmachen.

Die Gruppen haben die Aufgabe in 15 Minuten zu planen, was könnte „man“ bis zum Nachtreffen am 19. April 2005 unternehmen. Nachdem alle Themen, zu denen jemand eine Gruppe geöffnet hat, vorgestellt sind, sucht sich jeder der Anwesenden ein Thema aus, an dem er mitarbeiten will.

Zweite Planungsrunde

Gegen 13.20 Uhr sind die Aktionsgruppen mit der ersten Planungsrunde durch und präsentieren dem Plenum ihr Ergebnis. Teilnehmende können nun die Gruppen wechseln, neue ins Leben rufen oder in der gleichen Gruppe weiterplanen. In der zweiten Runde soll konkret geplant werden, wer was bis wann tun kann, um bis zum Nachtreffen am 19. April 2005 erste Schritte für dieses Thema zu unternehmen. Die Planung halten die Aktionsgruppen auf Flipcharts genau fest.

Wer sich für ein Thema einsetzen will, plant mit anderen in einer Aktionsgruppe.

„Wir haben mit dem Ergebnis viel erreicht: neun realistische Projekte.“

Gaby Schneider

Gemeinsam überlegung, wie sich ein Projekt konkret umsetzen lässt.

Aktionsgruppen

- **Welcome-Center**
- **Personalentwicklung**
- **Vielfältige und vernetzte Arbeitsbereiche**
- **Erstklassige Produkte und Dienstleistungen**
- **Corporate Identity → nur Identity**
- **Finanzierung über Aufträge**
- **Aufbau und Pflege von persönlichen Kontakten zum ersten Arbeitsmarkt**
- **Wohlbefinden am Arbeitsplatz**
- **Interner und externer Kommunikationsfluss: schnell und verbindlich**

Aktionsgruppen

Die Planung im Überblick

Präsentation der Planung

Um 14.10 Uhr präsentieren die Aktionsgruppen ihre Ergebnisse im Plenum. Jede Gruppe wird mit ihrem Planungs-Flipchart für die Dokumentation fotografiert. Die Ergebnisse der Maßnahmenplanung sind auf den folgenden Seiten dargestellt.

Die Aktionsgruppen präsentieren ihre konkrete Planung dem Plenum.

Abschluss

Zum Ende der Zukunftskonferenz besteht für die Teilnehmenden die Möglichkeit, etwas zu den drei Tagen zu sagen. Folgendes wurde geäußert:

- Guter Ablauf und gute Organisation; zufrieden mit den Ergebnissen
- Unzufriedenheit mit Ergebnissen aus Kleingruppenarbeit, oft Dinge wieder umgeworfen, keine nochmalige Teilnahme an einer Zukunftskonferenz
- Positiv überrascht von der Struktur; große Zufriedenheit trotz anfänglicher Skepsis
- Besonders anregend, viele Kontakte zu knüpfen; angenehme Art der Diskussion
- Einfach toll, vor allem die Organisation und der Umgang untereinander
- Großes Lob dem Moderator John Webb, viel gelernt
- Viel mehr mitgenommen (Rückmeldungen, Anregungen), als nur konkretes Projekt
- Beeindruckt von konkreten Ergebnissen, insbesondere bei völliger Freiwilligkeit, Zufriedenheit mit der Methode Zukunftskonferenz

Verabschiedung

Gegen 14.40 Uhr werden die Schlussworte gesprochen. Der Steuerungsgruppe, die monatelang die Konferenz vorbereitet und den Hauptteil der Arbeit hatte, wird gedankt. Ebenso dem Moderator und dem Helferteam, das im Hintergrund für einen reibungslosen Ablauf sorgte.

„Ich habe viel mehr für das kommende Jahr mitgenommen als die neun Projekte der Aktionsgruppen."

Jens Danne, BRAS-Geschäftsleitung

In der Abschlußrunde werden Eindrücke der letzten Tage dem Plenum mitgeteilt.

Welcome-Center

Gruppe: Patrick Heldt, Holger Hülsemann, Inka Wunsch, Jens Danne, Regina Deppmann, Heidi Becker

Allgemeine Überlegungen

- Inhaltliches Konzept entwickeln für Kooperationspartner, TN, Arbeitgeber
- Zielformulierung
- Visuelle Darstellung von Beispielen
- Kostenkalkulation
- Nützliche Kooperationspartner berücksichtigen

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Patrick, Holly	Fotos von vier Firmen: Wie sieht der Empfangsbereich dort aus?	14.02.2005
Inka, Heidi	Welchen Sinn hat das Center? Vorschläge: Ziele und Inhalt	14.02.2005
Regina, Jens	Mögliche Kooperationspartner ansprechen	(ab 14.02.05) 15.03.2005
Alle	Zusammenfassung der Ergebnisse und Vorbereitung der Präsentation	ab 15.03.2005

Personalentwicklung

Gruppe:
Jürgen Klas,
Gabi
Stalling-Vogel,
Hellga Baltschun

Allgemeine Überlegungen

- Lebenslanges Lernen im Betrieb fachlich und überfachlich fördern
- Personalentwicklungszirkel aller Beteiligten bilden (kreuz und quer aus allen Bereichen)
- MitarbeiterInnenbefragung, Auswertung und Vorstellung für alle (Report)
- Betriebsspezifisches Konzept entwickeln
- PE-Maßnahmen (freiwillig):
  - Weiterbildungsangebote, Kurse / Supervision, Coaching, Gesundheitsförderung, Mitarbeitergespräche, Führungskompetenz, Psychohygiene, Bausteine zu Employability (Beschäftigungsfähigkeit)
- Ziel:
  - Für alle eine Kompetenzentwicklung ermöglichen, Wohlbefinden fördern, Motivation stärken, Corporate Identity stärken

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Hellga	(enge Zusammenarbeit mit Jens) Gespräch mit Geschäftsführung Aufbau AK (wie, wer?) und Gabi (na:ll = neue Arbeit: leben lernen [BRAS ist schon Kooperationspartner])	20.12.2004
Hellga, Jens, Gabi (na:ll)	1. Treffen AK - Konstituierung - Ziele PE - MitarbeiterInnenbefragung - Fragebogen 1. Entwurf	Mitte Februar 2005
Gabi, Jürgen	- Konzept und Ziele - Fragebogenentwurf vorlegen - Moderation (Jürgen)	Mitte Februar 2005
Gabi, Hellga, Jürgen (AK, EDV)	MA-Befragung in der BRAS durchführen	19.04.2005

Vielfältige und vernetzte Arbeitsbereiche

Gruppe:
Sarah Lott,
Anton Sporre,
Christa
Brämsmann

Allgemeine Überlegungen

- Bestandsaufnahme / Schnittstellen: mehr Kommunikation untereinander
- Gegenseitige Unterstützung
- Entwicklung von neuen Projekten
- Schnittstelle: Holz / Textil. Nähwerkstatt z.B. Raumausstattung
- Vorhandene Ressourcen nutzen
  - z. B. Werkkurse in Ganztagsschule
  - Flexible Kinderbetreuung
  - Kreativangebote
- Qualifizierung intern

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Anton	Kontaktaufnahme - zur Zigarrenfabrik (Stefan) - zum Kinderbauernhof	27.01.2005
Sarah	Kontaktaufnahme Textilwerkstatt: Elke	27.01.2005
Christa	- Kontaktaufnahme zu Kik	27.01.2005
Alle	Gemeinsames Treffen im Mütterzentrum, ca. 12.30 Uhr	27.01.2005

Erstklassige Produkte und Dienstleistungen

Gruppe:
Johannes Irmer,
Ursula Behme,
Stefan Lücking,
Ursa Huf,
Ingo Bösch

Allgemeine Überlegungen

- Was kann die BRAS?
  - o Wie sehen die bestehenden Produkt- und Dienstleistungspaletten aus?
  - o Welche Potentiale gibt es?
- Was kann / könnte angeboten werden, welche Märkte könnte BRAS erschließen?
- Marktanalyse: Welche Märkte sind tragfähig?
- Nachhaltigkeit des Produktnutzens
- Qualitätsprüfung und -sicherung:
  - o Beschaffung
  - o Produktion
  - o Personal
  - o Vertrieb / Werbung
- Dies alles anhand *eines* Produktes durchexerzieren: Lümmelbänke (speziell für Jugendliche) – weiterentwickeln, Internetpräsentation.

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Johannes	Produkt- und Dienstleistungspalette	1. Märzwoche 2005
Johannes	Internetpräsentation	Ende März 2005
Ursa	Marktanalyse: Bremen, Bremerhaven (?) und Oldenburg (?)	1. Märzwoche 2005
Ingo	Qualitätssicherung	1. Märzwoche 2005
Stefan	Gebrauchsmusterschutz? Welche Märkte sind erschließbar? Rechtslage	1. Märzwoche 2005
Ulla, Stefan	Bewerbung des Produkts Vertriebswege	Ende März 2005

Identity

(Umgenannt von „Corporate Identity“)

Gruppe:
Peter,
Peggy Bott,
Peter Barloschky,
Yvonne Bader,
Marcus Herman

Allgemeine Überlegungen

- Wer bin ich (BRAS) – wer wollen wir sein?
- Werte und Auftragsdiskussion:
  - o intern auf verschiedenen Ebenen / TN
  - o extern
- Was sagen Kunden und Auftragsgeber
- Einladung zur Diskussion

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Peggy, Marcus	Fragebogen für TN über die BRAS in der Holzwerkstatt Tenever	15.01.2005
Yvonne, Peter, Barlo	Bei Bedarf Hilfestellung	
Peggy, Marcus	Durchführung und Auswertung der Fragebogenaktion TN	28.02.2005
Peggy, Marcus	Testbefragung von mindestens 3 Kunden mit eigenem Fragebogen	20.03.2005
Peter	Exemplarischer PSYgrid (PC-Fragebogen) TN, GF, Kunden, Anleiter, Externe und Kooperationspartner	20.03.2005
Alle	Werte- und Auftragsdiskussion: Offen für alle Ort: Horthaus St. Petri, Pfähler Weg 5, Bremen	04.03.2005 9.00 – 12.00 Uhr

Finanzierung über Aufträge

Gruppe:
Hans-Joachim Stoppel,
Uwe Lange,
Ninous Tatari,
Dieter Bohling,
Gaby Schneider,
Elvira, Schrul,
Silvia, Claus,
Irmgard Danne,

Allgemeine Überlegungen

- PG gründen und MitarbeiterInnen verantwortlich machen
- Welche Fähigkeiten hat die BRAS
- Welche Leistungen kann die BRAS anbieten? (nach L/WP)
- Wer kann die Produkte wie brauchen?
- Wer kann Firmen ansprechen / Kontakte sammeln (nach L/WP)
- Wer und wie können die Bereiche (sich) vernetzen?
- Gibt es eigene Produkte zu entwickeln?
- Was braucht der Markt?
- Einzelne Bereiche heraus nehmen und Punkte ansatzweise entwickeln
- Jemand koordiniert die Bereiche

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Hans-Joachim	Marktforschungsgruppe (Konzept)	19.04.2005
Dieter	Potentielle Auftraggeber auflisten in Bremen-Nord	15.01.2005
Dieter	Ansprache von Auftraggebern nach Rückkopplung mit BRAS	19.04.2005
Gaby	Wie Dieter, ohne Bremen-Nord	19.04.2005
Elvira	Produktentwicklung: künstlerische Gestaltung von Spielplätzen	19.04.2005
Uwe	Monika ansprechen: Mail-Verteiler entwickeln	20.12.2005
Ninous	1. Auftrag besorgen	19.04.2005
Uwe	Angebotspalette erfassen und weitergeben	01.02.2005
Silvia	Abstimmung mit AG Stefan	01.02.2005
Silvia	Planungstreffen UPS	01.02.2005

Aufbau und Pflege von persönlichen Kontakten zum ersten Arbeitsmarkt

Gruppe:
Hergen Eylers,
Brigitte Bögershausen

Allgemeine Überlegungen

- Bestandsaufnahme (mit Planungssicherheit) eines …
  - o Personalprofils
  - o Dienstleistungsangebotes
  - o Produktangebotes
- Kontakte aufnehmen zu Verbänden und Innungen
- MA der BRAS anfragen, ob bereits Kontakte bestehen und diese sammeln
- Kundendatei der BRAS zusammenfassen
- „kalte Akquise“, Kontakte halten, Nachfragen
- Anlegen einer Zentraldatei
- Infomappe

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Hergen Eylers	Persönliche Kontakte der MitarbeiterInnen sammeln	Ende Februar 2005
Brigitte Bögershausen	Kundendatei zusammentragen und sammeln	Ende Februar 2005
Hergen Eylers	Leistungsübersicht (was bietet Betrieb an). Gibt es die? Sonst: anfangen	Ende Februar 2005

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Gruppe:
Regina Kunze,
Ingetraut Drüge,
Ilona Güdelhoff
N.N.

Allgemeine Überlegungen

- Befragung: Zufriedenheit der MA zur Raumausstattung / Vorsorge / Fürsorge / Individualität)
- Kontaktförderung in den Bereichen / Austausch fördern (1-mal monatlich)
- Wertschätzung: MitarbeiterInnengespräche mit der Leitung zum Thema durchführen
- Tour de BRAS im Frühling: Aufgaben und Betriebsteile kennen lernen
- Internes Medium zum regelmäßigen Austausch entwickeln

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Regina, Ilona	Fragebogen entwickeln	31.01.2005
Ingetraut	Info streuen Gespräch mit Betriebsleitungen und Verwaltungskraft zur Klärung der methodischen Umsetzung	31.01.2005
Regina, Ilona, Ingetraut	Gespräch mit Geschäftsleitung zur „Projektvorstellung“ und Ideen zur Ergebnissicherung und Umsetzung	31.12.2004
Regina, Ilona, Ingetraut	Ergebnissicherung	30.03.2005
Regina, Ilona, Ingetraut	Prioritätenliste	15.04.2005

Interner und externer Kommunikationsfluss: schnell und verbindlich

Gruppe:
Gabi,
Monika,
Dieter

Allgemeine Überlegungen

- Vieles schon angeschoben
- Dinge sollten in eine Form gebracht werden: neues Logo, neues Geschäftspapier, Vorlagen für Infomappen und für regelmäßige Mitteilungen (Corporate Design)
- Webbasierte Kommunikationsplattform für Gruppen
- Bestandsaufnahme Kommunikation: Stärken / Schwächen (Wo? / Wie?)
- Plattform für alle (Brasant)
- Verbindliche Kommunikation schaffen

Konkrete Schritte

Wer	Macht was	Bis wann
Dobben United	Corporate Design	Frühjahr 2005
Birgit, Gabi	Webbasierte Kommunikationsplattform	
Monika, Gabi, Dieter	Bestandsaufnahme Kommunikation im Betriebsteil Berta - intern / extern - Stärken / Schwächen	19.04.2005
Monika, Gabi	Bildung einer Redaktion für Newsletter	

TeilnehmerInnen-Liste

Wer war dabei?

Nachtreffen

Austausch der Aktionsgruppen – das Geplante umsetzen

Am 19. April 2005 sind alle Konferenzteilnehmenden nochmals eingeladen. Auf dem Nachtreffen können die Aktionsgruppen von ihren Fortschritten berichten, sich untereinander austauschen und weitere Schritte planen.

19. April 2005

Konsul-Hackfeld-Haus

„Ich fand es total spannend, zeitweise durch die Geräuschkulisse im Raum aber auch anstrengend. Ich war manchmal etwas ungeduldig und wünschte mir dann mehr Stringenz. Doch so kamen auch die Einwände zur Sprache und haben hier einen Raum gefunden. Jetzt bin ich froh darüber. Wahrscheinlich wird sich bei der Umsetzung bewahrheiten, dass bei der Durchführung weniger Widerstände auftreten, da die schon im Vorfeld ihren Raum gefunden hatten."

Renate Tetzlaff

„Äußerst interessant fand ich, wie selbständig die Diskussionsrunden geführt und gelenkt wurden. Das hat mich persönlich sehr angesprochen."

Hellga Baltschun

„Ich fand total beeindruckend, dass am Ende konkrete Planungsschritte rauskamen. Das ist unglaublich wertvoll. Das beruht auf Freiwilligkeit und hat nichts von hochtrabenden Plänen, sondern ist stimmig und rund."

Uwe Lange, BRAS-Geschäftsleitung