



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Europäischer Sozialfonds Plus
(ESF+)
in Rheinland-Pfalz
Förderperiode 2021 - 2027



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

Rahmenbedingungen für den Förderansatz

Transformationsbegleitung



1. Hintergrund

Unsere Arbeitswelt durchläuft gegenwärtig einen intensiven und sich beschleunigenden Wandel, der sich durch die Gleichzeitigkeit mehrerer grundlegender Entwicklungen auszeichnet. Zu den Hauptfaktoren dieser Transformation gehören insbesondere die fortschreitende Digitalisierung, die Bestrebungen zur Dekarbonisierung im Zuge des Klimawandels sowie erhebliche demografische Verschiebungen. Diese Veränderungen beeinflussen nicht nur die Arbeitsbedingungen in umfassender Weise, sondern auch die Tätigkeitsinhalte und erfordern neue Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten.

Während in den vergangenen Jahren die grundsätzliche Sensibilisierung für die Transformation und ihre Bedeutung für die Arbeitswelt im Vordergrund stand, ist das Thema mittlerweile im Arbeitsalltag der Beschäftigten angekommen. Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen, ihrer Parallelität sowie ihrer hohen Dynamik, stehen die Beschäftigten jedoch weiterhin vor der Herausforderung, die aus der Transformation resultierenden Konsequenzen für ihre berufliche Zukunft konkret erkennen und adäquat darauf reagieren zu können. Dies erfordert nicht nur ein Verständnis für die eigenen Fähigkeiten und Potenziale, sondern diese müssen auch in den Kontext der sich wandelnden Arbeitsmarktbedingungen und den damit einhergehenden Anpassungsbedarfen gesetzt werden. Dementsprechend schwer fällt es in diesem Zusammenhang vielen Beschäftigten, für sie geeignete berufliche Qualifizierungsangebote und Förderprogramme zu identifizieren.

Es bedarf daher nicht nur passender Qualifizierungen, sondern auch einer umfassenden persönlichen Beratung, die die individuellen Wünsche und beruflichen Ziele des Einzelnen in den Mittelpunkt stellt und diese mit den Möglichkeiten und Anforderungen einer sich transformierenden Arbeitswelt abgleicht.

2. Ziele und Zielgruppe (Outputindikator)

Ziel der Projekte ist es, die Teilnehmenden dafür zu sensibilisieren, welche Auswirkungen die Transformationsprozesse auf das eigene Erwerbsleben haben und welche konkreten Handlungsbedarfe bzw. -möglichkeiten damit verbunden sind. Zudem sollen sie die Teilnehmenden beim Zugang zu weitergehenden Beratungsangeboten, Qualifizierungen und Förderungen unterstützen und bei Bedarf

begleiten. Auf diese Weise sollen die Teilnehmenden qualifiziert werden, sich selbständig beruflich weiterentwickeln und selbstbestimmt an die sich wandelnde Arbeitswelt anpassen zu können. Dabei besteht eine zentrale Herausforderung darin, die notwendigen Anpassungen parallel zum Arbeits- und Berufsalltag bzw. im Zuge einer beruflichen Neuorientierung einzuleiten und nachhaltig umzusetzen.

Zielgruppe des Förderansatzes sind Beschäftigte mit Wohnort oder Arbeitsplatz in Rheinland-Pfalz.

3. Projekthalte

Inhalt der Projekte ist ein intensives Coaching (Einzelberatung) von Beschäftigten im Hinblick auf ihre individuellen Handlungsbedarfe und -möglichkeiten. Auf Grundlage einer Kompetenz- und Arbeitsplatzanalyse werden passende Qualifizierungen und Förderungen identifiziert (siehe Ziff. 3.2).

Die Projekte werden in Kooperation mit der Transformationsagentur Rheinland-Pfalz und den örtlichen Agenturen für Arbeit umgesetzt (siehe Ziff. 3.3).

Die Projekte sind als regional verfügbare Präsenzangebote zu konzeptionieren. Sie berücksichtigen bei der Akquise und Sensibilisierung sowie im Rahmen ihres Coachings auch den regionalen Arbeitsmarkt und die Branchenstruktur vor Ort. Landesweite oder rein virtuelle Angebote sind nicht möglich. Die jeweils von dem Projekt zu erreichende Region ist im Konzept darzustellen.

3.1. Akquise und Sensibilisierung

Die konkreten Maßnahmen zur Akquise von Teilnehmenden sind in der Projektkonzeption zu erläutern. Einzugehen ist dabei auch auf die Zusammenarbeit mit regionalen Arbeitsmarktakteuren und weiteren Netzwerkpartnern sowie die bereits bestehenden, weiterzuentwickelnden oder noch aufzubauenden Kommunikationsstrukturen mit der Zielgruppe bzw. weiteren zielgruppennahen Kooperationspartnern.

Zur Sensibilisierung von Beschäftigten für die Themen der Transformation, die Akquise von Teilnehmenden sowie zur Vorbereitung des eigentlichen Coachin-

angebots können Gruppenveranstaltungen angeboten werden. Die Veranstaltungen sollen dabei praxisnah über Handlungsnotwendigkeiten aufklären und sollen – etwa anhand von Beispielen guter Praxis – illustrieren, wie Veränderungen im Arbeitsalltag realisierbar sind. Dabei soll der Fokus auf Themenfeldern liegen, bei denen Kompetenzerhalt und -entwicklung für eine erfolgreiche Gestaltung der Transformation von besonderer Bedeutung sind (z.B. Einsatz digitaler Techniken in der Arbeits- und Prozessgestaltung, Künstliche Intelligenz, grüne Kompetenzen, sonstige branchenspezifische Veränderungsanforderungen usw.). Das Projektkonzept muss Inhalt und Zielsetzung der Veranstaltungen darstellen und wie viele mit welchem zeitlichen Umfang hierzu mindestens geplant sind.

Für die Veranstaltungen sind Anwesenheitslisten zu führen und von einer projektverantwortlichen Person zu unterschreiben und vorzuhalten. Ebenfalls sind zu Prüfzwecken Nachweise zum Inhalt der Veranstaltungen vorzuhalten, z.B. Einladungen, Flyer, Präsentationen, Handouts.

Die Veranstaltungen können auch in virtueller oder hybrider Form durchgeführt werden. Soweit solche Formate vorgesehen sind, ist dies im Projektkonzept entsprechend zu beschreiben.

3.2. Einzelcoaching

Das Coaching soll die Teilnehmenden durch jeweils geeignete Methoden befähigen, ihre individuelle berufliche Situation und etwaige Veränderungsbedarfe zu erkennen, vorhandene und aktivierbare Potenziale hinsichtlich ihrer eigenen Transformationskompetenzen aufzeigen sowie bei einer notwendigen beruflichen Qualifizierung beraten. Dabei wird die individuelle persönliche und berufliche Situation ganzheitlich betrachtet und berücksichtigt. Dies kann auch die Beratung und Begleitung bei einer beruflichen Neuorientierung umfassen.

Das Einzelcoaching kann beispielsweise folgende Inhalte haben:

- Erfassen des persönlichen Kompetenzprofils entlang der Bildungs- und Erwerbsbiografie
- Erfassen des beruflichen Umfelds zur Analyse von Veränderungen, so beispielsweise in der jeweiligen Branche

- Stabilisierung der Teilnehmenden vor dem Hintergrund der Veränderungen ihrer individuellen Arbeitswelt; bei Bedarf Vermittlung in passende Angebote der psychosozialen Betreuung
- Identifizierung von möglichen Weiterbildungsschwerpunkten
- Erarbeitung eines individuellen Weiterbildungsplans
- Unterstützung bei der Recherche von und Anmeldung zu passenden Weiterbildungsmaßnahmen
- Unterstützung bei der Recherche zu und Beantragung von passenden Fördermitteln, insbesondere des Landes und der Bundesagentur für Arbeit
- Während einer Weiterbildung und auch danach stehen die Coaches für Reflexion, Feedback und Rückfragen, z.B. zum individuellen Weiterbildungsplan, oder für weitere Coachings zur Verfügung.

Das Coaching ist in geeigneter und nachvollziehbarer Form zu dokumentieren, insbesondere sind die Inhalte und Ergebnisse des jeweiligen Coachings zu dokumentieren. Ein entsprechender Vordruck wird auf der ESF-Homepage unter <https://esf.rlp.de/esf-projekte/arbeitshilfen/vordrucke-und-muster/vordrucke-und-muster-fuer-spezifische-foerderansaetze> zur Verfügung gestellt und ist verbindlich zu verwenden.

Das Coaching muss als Präsenzangebot verfügbar sein, kann aber bei Bedarf auch online oder in hybrider Form stattfinden. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden zu den üblichen Geschäftszeiten regelmäßig selbst berufstätig sind. Hinsichtlich Zeit und Ort des Coachings ist entsprechend auf die Präferenzen der Teilnehmenden abzustellen.

Ergänzend zum Coaching können Gruppenformate angeboten werden. Sie können beispielsweise dazu beitragen Lernstrategien zu erarbeiten oder Prüfungsängste abzubauen, um so die Chancen einer erfolgreichen Teilnahme an einer Qualifizierung weiter zu erhöhen. Soweit solche Formate vorgesehen sind, ist im Projektkonzept darzustellen, wie die Gruppenangebote das Einzelcoaching sinnvoll ergänzen und wie diese ausgestaltet werden bzw. welche Methoden dabei zum Einsatz kommen sollen. Auch Gruppenformate sind in geeigneter und nachvollziehbarer Form zu dokumentieren und Teilnehmerlisten zu führen und von einer projektverantwortlichen Person zu unterschreiben und vorzuhalten.

Der Coach soll einen umfassenden Überblick haben über die verfügbaren Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten, insbesondere die Förderprogramme des Landes Rheinland-Pfalz und des Bundes sowie die Angebote der Bundesagentur für Arbeit. Hierzu bietet die Transformationsagentur Rheinland-Pfalz den Projekten entsprechende Unterstützung an.

Der Coach stellt bei Bedarf den Kontakt zu Dritten her, beispielsweise weiteren Arbeitsmarktakteuren oder Weiterbildungsanbietern, und unterstützt bei der Inanspruchnahme ihrer Angebote.

Mit dem im Rahmen des Coachingprozesses durchgeführten Abschluss/Auswertungsgespräch erfolgt gleichzeitig der Austritt der Teilnehmenden aus dem Projekt. Im Fall, dass ein Coachingprozess durch die Teilnehmenden ohne Rückmeldung abgebrochen wird, erfolgt der Austritt spätestens sechs Wochen nach dem letzten Kontakt. Der Austritt ist im Teilnehmerregistratursystem in EurekaRLP Plus einzutragen. Eine Wiederaufnahme des Coachingprozesses zu einem späteren Zeitpunkt ist möglich und in der Dokumentationsvorlage entsprechend zu ergänzen. Der Wiedereintritt ist ebenso im Teilnehmerregistratursystem in EurekaRLP Plus einzutragen.

3.3. Zusammenarbeit mit der Transformationsagentur Rheinland-Pfalz und der Bundesagentur für Arbeit

Die Projektträger arbeiten mit der Transformationsagentur Rheinland-Pfalz zusammen. Die Transformationsagentur unterstützt die Träger fachlich und kann beispielsweise bei der Recherche passender Fördermitteln eingebunden werden.

Um eine Verzahnung mit den Beratungs- und Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit sicherzustellen und zu gewährleisten, wird eine Zusammenarbeit mit der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit (AA) als grundlegend angesehen. Diese besteht insbesondere auch darin, dass ein Austausch über die im Coaching eröffneten Qualifizierungs- und Förderperspektiven sowie deren Realisierung mit Hilfe des Maßnahmen- und Förderportfolios der AA erfolgt. Im Bedarfsfall kann der Coach den Teilnehmenden zu Beratungsterminen in der jewei-

ligen AA begleiten. In der Projektkonzeption ist darzustellen, wie die Zusammenarbeit mit der örtlich zuständigen AA erfolgen soll. Die konkrete(n) Ansprechperson(en) in der jeweiligen AA sind zu benennen.

4. Qualifikation und Umfang des Personals

Für das Coaching von 30 Teilnehmenden wird eine Personalbemessung von 1,0 Vollzeitstellen (VZÄ) als projektnotwendig erachtet. Die Projekte sollen mindestens 2,0 Vollzeitstellen umfassen. Die Stellen können auch in Teilzeitform besetzt werden. Der Stellenumfang der Beschäftigung muss mindestens 50 % einer Vollzeitstelle betragen.

Für die Durchführung der Projekte ist entsprechend qualifiziertes Personal einzusetzen und das Vorhandensein der für die Umsetzung der Projektinhalte erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen.

Die Personalausgaben der Fachkräfte ist bis zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe E 12 TV-L zuwendungsfähig.

Der Einsatz einer Projektleitung ist nicht möglich.

5. Art und Umfang der Förderung

Die Zuwendung erfolgt im Rahmen einer Projektförderung als Fehlbedarfsfinanzierung zu den projektnotwendigen Ausgaben für das Projektpersonal (Realkostenprinzip) und den förderfähigen Restkosten. Gemäß Artikel 53 Absatz 1 Buchstabe d) und Absatz 3 Buchstabe e) in Verbindung mit Artikel 56 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 2021/1060 werden die Restkosten (Sach- und indirekte Projektkosten) über einen Pauschalsatz in Höhe von 27 Prozent der direkten förderfähigen Personalkosten gefördert.

Der ESF-Interventionssatz beträgt max. 40 % der förderfähigen Kosten in der stärker entwickelten Region und max. 60 % der förderfähigen Kosten in der Übergangsregion Trier.

Die Förderdauer erfolgt in der Regel kalenderjährlich. Es erfolgt keine Vorauszahlung von arbeitsmarktpolitischen Landesmitteln nach VV Nr. 7.2 zu § 44 LHO.

6. Rechtsgrundlagen, Antrags- und Bewilligungsverfahren

Die Zwischengeschaltete Stelle beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (ZS) gewährt nach Maßgabe der §§ 23 und 44 Landeshaushaltsordnung und den hierzu ergangenen allgemeinen Verwaltungsvorschriften sowie dieser Rahmenbedingungen Zuwendungen im Rahmen verfügbarer Fördermittel des Landeshaushaltes sowie aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Weiterhin sind die Vorgaben aus dem Operationellen Programm des Landes Rheinland-Pfalz¹ für den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) im politischen Ziel „Ein sozialeres Europa – Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte“ der VO (EU) 2021/1060 (Allgemeine Strukturfondsverordnung) und VO (EU) 2021/1057 (ESF+ Verordnung) in der jeweils gültigen Fassung² verbindlich. Jegliche delegierte Rechtsakte bzw. Durchführungsbestimmungen, die in Verbindung mit der Strukturfondsförderung stehen und erlassen wurden bzw. noch erlassen werden, vervollständigen die rechtliche Grundlage.

Die ZS beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (Bewilligungsbehörde) entscheidet über den Antrag nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel. Ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Fördermittel besteht nicht. Die Rahmenbedingungen für den Förderansatz sind als besondere Nebenbestimmungen Bestandteil der Bewilligung. Eine Antragstellung ist nur nach erfolgreicher Teilnahme am jeweiligen Aufrufverfahren des Landes zu Vorschlägen von arbeitsmarktpolitischen Projekten in Rheinland-Pfalz möglich. Für die Antragstellung und das gesamte Förderverfahren sowie für den Nachweis der Verwendung der Zuwendungsmittel sind die Förderfähigkeitsregeln³ in der jeweils geltenden Fassung und die dort vorgegebenen Verfahren verbindlich, soweit in diesen Rahmenbedingungen keine abweichenden oder ergänzenden Regelungen getroffen sind.

¹ siehe: <https://esf.rlp.de>

² siehe: <https://esf.rlp.de>

³ siehe: <https://esf.rlp.de>

Projektanträge können nur von akkreditierten Projektträgern über das EDV-Begleitsystem gestellt werden. Die Nutzung des EDV-Begleitsystems ist verpflichtend. Das gesamte Förderverfahren wird über das EDV-Begleitsystem abgewickelt. Nähere Informationen dazu sind unter www.esf.rlp.de zu erhalten.

7. Ergebnisindikator zur Zielerreichung auf Programmebene

Priorität	Soziales Europa – Länderspezifische Empfehlungen: Gleichberechtigter Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung und soziale Integration
Spezifisches Ziel	ESO 4.7 Förderung des lebenslangen Lernens
Ergebnisindikator	90 Prozent der Teilnehmenden haben nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangt

Als Nachweis ist den Teilnehmenden am Ende des Projekts bzw. bei Projektaustritt ein qualifiziertes Teilnahmezertifikat, in dem die Dauer der Teilnahme und die im Projekt individuell vermittelten Qualifikationen bescheinigt werden, auszustellen.