



Inhaltsverzeichnis

Impulse 2012 – Bewegung und Veränderung

- 7 Ein entwicklungsreiches Jahr
 - 8 Stiftungsvermögen und Jahresabschluss 2012
 - 8 Gremien
 - 9 Partner und Netzwerke
-

Fokusthema Berufswege und Bildungschancen

- 11 Schulpatenschaft »Du bist ein Talent«
 - 12 Projekt »Lernen im Job«
 - 13 Projekt »Kompass«
 - 14 »Stiftungsprofessur«
-

Fokusthema Barrierefreie Teilhabe

- 16 Stipendienprogramm »Barrierefrei in Bildung & Beruf«
 - 17 Förderprojekt »Eine Hochschule für alle!«
-

Fokusthema Zukunft der Arbeit

- 19 Forschungsprojekt »Zwischen Sicherheit und Flexibilität«
 - 20 Förderwettbewerb »Akademische Abschlussarbeiten«
 - 21 Veranstaltungsreihe »Zukunftsdialog«
 - 22 forsa-Umfragen der Stiftung
-

Stiftungskommunikation

- 23 Neue Strategie – Neues Design
-

© 2013 randstad stiftung

Die randstad stiftung ist eine
gemeinnützige Körperschaft
Helfmann-Park 8
65760 Eschborn

Telefon: 06196. 998 98 67
Fax: 06196. 777 13 58
info@randstad-stiftung.de
www.randstad-stiftung.de

Vorstandsvorsitzende
Heide Franken
Geschäftsführender Vorstand
Heinz-Otto Mezger

Gestaltung und Satz: Crolla Lowis, Aachen
Schriften: Frutiger und Lyon
Druck: MS-Press GmbH, Aachen
Papier: 225, 150 g/m² Römerturm Funktional
FSC-zertifiziert und chlorfrei

Bewegung und Veränderung

Ein entwicklungsreiches Jahr

Das Jahr 2012 war ein Jahr mit viel Bewegung und Veränderung für die randstad stiftung: Inhaltlich hat sie sich mit ihren drei Fokusthemen »Berufswege und Bildungschancen«, »Barrierefreie Teilhabe« und »Zukunft der Arbeit« klar aufgestellt. Besonders hervorzuheben sind neue Förderprojekte im Bereich »Barrierefreie Teilhabe«: Seit Januar 2012 vergibt die randstad stiftung in Kooperation mit dem Landesverband der Gehörlosen Hessen Stipendien für die Inklusion von gehörlosen Menschen aus Hessen in Bildung und Beruf. Zudem unterstützt sie seit August 2012 die Entwicklung der Universität Oldenburg zu einer hörsensiblen Hochschule.

Auch mit der »Zukunft der Arbeit« hat sich die randstad stiftung 2012 in der Veranstaltungsreihe »Zukunftsdialog« und unterschiedlichen Umfragen und Studien intensiv beschäftigt.

Neben der inhaltlichen Ausrichtung auf die drei Fokusthemen hat die randstad stiftung ihr Netzwerk mit Akteuren der Lern- und Arbeitswelt ausgebaut. Zudem präsentiert sich die Stiftung nun mit einem komplett überarbeiteten Außenauftritt im Allgemeinen und einer innovativen Website im Besonderen. Die randstad stiftung konnte also auf unterschiedlichen Gebieten Impulse für unsere Lern- und Arbeitskultur setzen.

Dass sie ab 2013 andere Wege gehen muss, um positiv auf bessere Verbindungen und Übergänge zwischen Lernen und Arbeiten einwirken zu können, ist eine Herausforderung für die Stiftung: Aufgrund der Kürzung der personellen Zuwendungen wird die randstad stiftung ihre operativen Projektaktivitäten ab 2013 reduzieren. Im Mittelpunkt steht zukünftig die Konzentration der Stiftung auf die finanzielle Unterstützung von Förderprojekten im Rahmen des Stiftungszwecks.

Als Geschäftsführender Vorstand leitet weiterhin Heinz-Otto Mezger die Geschicke der Stiftung.

In erster Linie wird die randstad stiftung Bildungsprojekte mit Arbeitsmarktbezug fördern. Aber auch die Themen »Zukunft der Arbeit« und »Barrierefreie Teilhabe« wird die Stiftung weiterverfolgen.

Von den Stiftungskonzepten, die in den vergangenen Jahren erfolgreich entwickelt wurden, verbleibt die Schulpatenschaft »Du bist ein Talent« in der Stiftung. »Lernen im Job« – ein modulares Qualifizierungskonzept für un- und angelernte Arbeitnehmer – wird künftig von Dr. Alexander Spermann und seinem Public-Affairs-Team bei Randstad Deutschland betreut.

Wir danken unseren Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und gemeinnützigen Organisationen für das entgegengebrachte Vertrauen und die erfolgreiche Zusammenarbeit und freuen uns, dass wir im Tätigkeitsbericht 2012 einen Höhepunkt in der Entwicklung der randstad stiftung dokumentieren können.

Stiftungsvermögen und Jahresabschluss 2012

Stiftungsvermögen zum 31.12.2012: **600.000,00 €**

Jährliche operative Mittel: **250.000,00 €**

Finanzamt und Stiftungsaufsicht wurden die Unterlagen zum Jahresabschluss übergeben.

Gremien

Vorstand

Heide Franken

Vorstandsvorsitzende

Heinz-Otto Mezger

Geschäftsführender Vorstand

Kuratorium

Eckard Gatzke

Vorsitz

Country General Manager › Randstad Deutschland

Prof. Dr. Franz Egle

Geschäftsführender Vorstand › Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut e.V.
c/o Hochschule der Wirtschaft für Management, Mannheim

Gerd Krämer

Staatssekretär a. D. › Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst

Leo Lindelauf

Vorstandsmitglied › Randstad Holding

Jürgen Scholl

Verlagsleiter und Chefredakteur der Fachzeitschrift Personalwirtschaft
› Wolters Kluwer Deutschland GmbH

Dr. Manfred Stach

Vorsitzender des Aufsichtsrates › Unilever Deutschland Holding GmbH

Stiftungsteam

Ilona Battenfeld

Fachbereich Wissenschaft & Forschung

Susanne Grote / Petra Rose

Fachbereich Bildung & Beruf

Dr. Laila Nissen / Beate Zitterbart

Kommunikation

Partner und Netzwerke

Mit ausgewählten Kooperationen und Mitgliedschaften pflegen und erweitern wir unser Netzwerk zu bestehenden und prospektiven Projektpartnern.

Partner

Albert-Ludwig-Universität Freiburg	KPMG
Bertelsmann-Stiftung	Landesverband der Gehörlosen Hessen e.V. (LVGH)
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK)	Metropolregion Rhein-Neckar
Freie Universität Berlin	Randstad Deutschland
GLC Glücksburg Consulting AG	SRH Hochschule Heidelberg
Heinrich-Vetter-Forschungsinstitut (HVFI)	Stiftung Universität Hildesheim
Hertie School of Governance (HSoG)	TÜV Rheinland Group
Humboldt-Universität zu Berlin	Universität Oldenburg
Hochschulrektorenkonferenz (HRK)	Universität Regensburg

Netzwerke

academics	Engagiert in Deutschland
Bildung und Begabung	Initiative Frankfurter Stiftungen
Bildungsstiftungen und Bildungsprojekte	Lernen vor Ort
Bundesverband Deutscher Stiftungen	Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
CSR Germany	

Du bist ein Talent – Lizenznehmer und Partner

AL Luible Speditions GmbH	Parker Hannifin GmbH
Deutsche Bahn AG DB Netze	Randstad Deutschland
Günzburger Steigtechnik GmbH	Saint Gobain Oberland AG
Klett MINT GmbH	Stadt Pasewalk
OSI Food Solutions Germany GmbH	Johann Walthelm GmbH

Berufswege und Bildungschancen

Du bist ein Talent

2008 wurde das Konzept einer Schulpatenschaft mit dem Namen »Du bist ein Talent« entwickelt. Es handelt sich dabei um eine auf drei Jahre angelegte Patenschaft eines Unternehmens für eine (Haupt)Schulklasse. Im Zuge der Neuausrichtung der randstad stiftung ist »Du bist ein Talent« als Initiative im Rahmen des Übergangsmanagements im Leitthema »Durchlässigkeit der Lern- und Arbeitswelt« verankert.

Projektpartner

- › Schulen mit dem Ziel »Hauptschulabschluss«
- › Unternehmen, die CSR-Aktivitäten planen und umsetzen wollen
- › Kommunen, die den Übergang Schule/Beruf verbessern wollen

Projektziel

- › Optimierung des Übergangs Schule/Beruf unter Einbeziehung von Unternehmen
- › Unterstützung von Hauptschülern bei der Berufsorientierung
- › Stärkung der Ausbildungsfähigkeit durch berufsvorbereitende Maßnahmen

Ausgangslage

Um eine nachhaltige Verbreitung des Projektes zu erzielen und um die Reputation der randstad stiftung im Themenfeld Berufsorientierung zu stärken, sollten Unternehmen aus anderen Branchen als Paten gewonnen werden.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › Mitte 2011 startete die randstad stiftung die Verbreitung des Projektes.
- › 8 Unternehmen setzen das Schulpatenschaftsprojekt um. Eine Kommune koordiniert lokale Initiativen.
- › Rund 950 Schüler nehmen bereits an dem Projekt teil.
- › 2012 ist die Integration des Projektes in das Regionale Übergangsmanagement der Stadt Stuttgart gelungen.
- › Kooperationen mit Bildungspartnern sollen zukünftig die bestehenden Inhalte der Schulpatenschaft ergänzen.

Bewertung

Mit »Du bist ein Talent« setzt sich die randstad stiftung für die Verbesserung des Übergangs Schule/Beruf ein, damit Hauptschüler Perspektiven für ihre eigene berufliche Zukunft entwickeln und ihre Berufswahl selbstbestimmt in die eigenen Hände nehmen.

Lernen im Job

Im Rahmen des Themenclusters »Durchlässigkeit der Lern- und Arbeitswelt« hat die randstad stiftung ihr Konzept einer modularen Qualifizierung »Lernen im Job« entwickelt. Gering qualifizierten Arbeitnehmern werden ihre in der Praxis erworbenen Kompetenzen durch ein IHK- oder TÜV-Zertifikat bestätigt. Intention ist eine Stärkung des Selbstwertgefühls der Mitarbeiter, die oft über keinerlei formalen Befähigungsnachweis verfügen, eine Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und die Chance zu höheren Verdienstmöglichkeiten. »Lernen im Job« kann branchenunabhängig in Betrieben als Basis- oder Erstqualifizierung für nicht ausreichend ausgebildete Arbeitnehmer dienen. Es stellt einen ersten Baustein zu einer betrieblich-modularen Nachqualifizierung für gering qualifizierte Arbeitnehmer dar.

Projektpartner

- › Zeitarbeitsunternehmen
- › Unternehmen, die eine betriebliche Qualifizierung zur Verringerung des eigenen Fachkräftemangels nutzen wollen

Projektziel

- › Die Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Arbeitnehmer erhöhen
- › Weitergabe des Projektdesigns über die Arbeitgeberverbände

Ausgangslage

Ein Thema, das in Zukunft die Akteure der Arbeitswelt in erheblichem Maße fordern wird, ist die Beschäftigungsfähigkeit von gering qualifizierten Arbeitnehmern ohne Schul- und/oder Ausbildungsabschluss. Erfolgversprechende Konzepte, um dieser Zielgruppe Möglichkeiten eines Übergangs zu qualifizierter Arbeit zu bieten, zeichnen sich durch volkswirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und nicht zuletzt sozialen Nutzen aus.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › Umsetzung beginnt 2006 in der Personaldienstleistungsbranche.
- › Komplette Teilnehmeranmeldung und Abwicklung über das Internet
- › Ca. 260 gering qualifizierte Zeitarbeitnehmer haben die Prüfung erfolgreich absolviert.
- › Entwicklung eines Konzepts mit Südwestmetall, in dem »Lernen im Job« als Erst- oder Einstiegsqualifizierung dient
- › Weitere Unternehmen interessieren sich für »Lernen im Job« als betriebliche Einstiegsqualifizierung für ihre gering qualifizierten Arbeitnehmer.

Bewertung

Mit »Lernen im Job« setzt sich die randstad stiftung für die Durchlässigkeit der Lern- und Arbeitswelt ein, um die Beschäftigungsfähigkeit gering qualifizierter Arbeitnehmer zu erhöhen und damit für mehr Beschäftigungsstabilität dieser Gruppe von Menschen am Arbeitsmarkt zu sorgen.

Kompass – zur beruflichen Kursbestimmung und Selbststeuerung

Kompass ist ein von der FU Berlin entwickeltes zweisemestriges Angebot der allgemeinen Berufsvorbereitung, das sich insbesondere an Studierende der geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Bachelorstudiengänge richtet, die in ihrer zukünftigen beruflichen Entwicklung noch ergebnisoffen und unentschlossen sind. In systematisch aufeinander aufbauenden Programmbausteinen werden praktische Strategien vermittelt, mit denen die Studierenden berufliche Tätigkeitsfelder passend zu ihren Zielvorstellungen erschließen können. Die Förderung drei weiterer Durchläufe, die Veröffentlichung bisheriger Ergebnisse in Buchform sowie weitere Entwicklungs- und Forschungsarbeiten sind geplant.

Projektpartner

Freie Universität Berlin

Projektziel

- › Impulse zur Gestaltung erfolgreicher Übergänge von der Lern- (hier Universität) in die Arbeitswelt
- › Ausbau des Hochschulnetzwerks

Ausgangslage

In den neuen Bachelor Studiengängen ist es im Gegensatz zu Studiengängen, die auf etablierte Tätigkeiten und Karrierewege vorbereiten, häufig noch unklar, welche Chancen sie in der Arbeitswelt eröffnen und in welche Tätigkeitsfelder sie einmünden könnten. Diese Orientierungsprobleme führen in manchen Studiengängen zu einer hohen Quote von Studienwechslern und Studienabbrüchen. Hier setzt Kompass an, indem es den Studierenden Hilfestellung bietet, Zielvorstellungen auszubilden und über Realisierungsmöglichkeiten nachzudenken.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › Erfolgreicher Abschluss und Evaluation eines weiteren (3.) Durchlaufs
- › Erste Kapitel zur geplanten Buchveröffentlichung »Berufliche Zielklärung und Selbststeuerung« liegen vor.
- › Weiterentwicklung didaktischer Ideen zur Zielklärung in Form eines Online-Tools

Bewertung

Die Studierenden lernen, berufliche Perspektiven zu entwickeln, und erwerben damit die notwendigen Kompetenzen, den Herausforderungen der Lern- und Arbeitswelt konstruktiv und aktiv zu begegnen. Damit folgt das Projekt einem Kernanliegen der Stiftung und setzt das Schwerpunktthema »Durchlässigkeit der Lern- und Arbeitswelt« im tertiären Bildungsbereich um.

Stiftungsprofessur

Derzeitiger Inhaber der Stiftungsprofessur ist Prof. Dr. Michael Nagy, Leitung Institut für wissenschaftliche Weiterbildung und Personalentwicklung an der SRH Hochschule Heidelberg. Aktivitäten im Rahmen des Projektes sind:

1. Bachelor Personaldienstleistungen
Der Studiengang mit dem Schwerpunkt Personaldienstleistungen baut inhaltlich auf den Bachelor Wirtschaftspsychologie auf und enthält vertiefte Praxisphasen. Der Start des neuen Studiengangs ist erfolgt am 01.10.2012.
2. Studie »Professionalisierung in der Personaldienstleistung«
Eine Studie zum Stand der Aus- und Weiterbildung im Personaldienstleistungsbereich ist konzipiert und wird aktuell durchgeführt: Eine Veröffentlichung der Ergebnisse in Buchform ist geplant.

Projektpartner

SRH Hochschule Heidelberg, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Projektziel

- › Setzung thematischer Forschungs- und Entwicklungsfelder an einer Hochschule im Bereich »Dienstleistungsmanagement mit Schwerpunkt Personaldienstleistung«
- › Förderung der Professionalisierung der Personaldienstleistung, insbesondere der akademischen Aus- und Weiterbildung
- › Förderung der Interaktion zwischen Wissenschaft & Praxis

Ausgangslage

Das starke Wachstum und die Erweiterung des Aufgabenspektrums in der Personaldienstleistungsbranche bilden den Hintergrund für die steigenden Anforderungen an das für die Berufsausübung notwendige Fachwissen. Die Stiftungsprofessur soll in diesem Kontext einen Beitrag zur Professionalisierung der akademischen Aus- und Weiterbildung leisten.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › Veranstaltungen: Fachtagungen, Arbeitsmarktdialoge, Symposium
- › Masterstudiengang mit Schwerpunkt Personaldienstleistungen
- › Zertifikatsstudiengang Personaldienstleistung
- › Ringvorlesung »Lebenslanges Lernen«
- › Bachelorstudiengang mit Schwerpunkt Personaldienstleistungen

Bewertung

Mit der Einführung des Bachelor Personaldienstleistungen und der Studie zur »Professionalisierung der Aus- und Weiterbildung in der Personaldienstleistung« ist die Zielsetzung der Stiftungsprofessur erreicht. Zum Abschluss der Stiftungsaktivitäten in diesem Themenfeld stellt die Studie ein Überblickswerk dar, das den Stand der Entwicklungen erstmalig und einmalig zusammenfasst.

Barrierefreie Teilhabe

Barrierefrei in Bildung & Beruf

Das Förderprogramm leistet Beiträge zur Finanzierung von Auslandsstudium, Fernstudium, Zweitausbildung, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Bildungsurlaub und Fortbildungsangeboten für Gehörlose. Die Vergabe der Stipendien erfolgt durch den Projektpartner.

Projektpartner

Landesverband der Gehörlosen Hessen e.V. (LVGH e.V.)

Projektziel

- › Verbesserung der Chancen von Gehörlosen/Hörgeschädigten auf gleichberechtigte Teilhabe in Bildung, Ausbildung und Beruf; Umsetzung des Leitgedankens der Inklusion und der Integration
- › Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Situation und Perspektiven Gehörloser in Bildung & Beruf
- › Positionierung und Vernetzung der Stiftung als Akteur und Kooperationspartner im Handlungsfeld Inklusion/Diversity

Ausgangslage

»Barrierefrei in Bildung & Beruf« steht in einem Wirkungszusammenhang mit der 2006 ratifizierten UN-Behindertenrechtskonvention und dem Nationalen Aktionsplan des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema Inklusion, dessen zentrale Handlungsfelder die Umsetzung des Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben, Mobilität und Bildung sind.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › Förderung der KFZ-Meisterausbildung eines Gehörlosen
- › Durchführung von zwei Bildungsurlaubsangeboten
- › Vernetzung der beiden Projekte im Themenfeld Inklusion

Bewertung

Das Engagement der Stiftung ermöglicht so direkt und unmittelbar die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Hörbehinderung in beruflichen Bildungsprozessen. Es ist darauf angelegt, Gehörlose als gleichberechtigte Akteure der Bildungs- und Arbeitswelt anzuerkennen. Das Projekt steht unter dem Leitgedanken der Inklusion und trägt dazu bei, das Profil der Stiftung in diesem zukunftsweisenden Bereich zu schärfen.

Eine Hochschule für alle!

Nur wer die Gelegenheit erhält, der Kommunikation in Lehrveranstaltungen zu folgen, kann auch aktiv am Lehr-Lern-Prozess teilnehmen. Durch die Vermeidung von Störgeräuschen in universitären Lehr-Lern-Situationen soll eine Verbesserung der Chancen auf Teilhabe von Studierenden mit Schwierigkeiten im Hören und im Sprachverstehen erreicht werden. Das Förderprojekt beinhaltet

- › die Entwicklung eines hochschuldidaktischen Konzepts zum Umgang mit Beeinträchtigungen im Sprachverstehen, die Förderung eines Promotionsvorhabens zusammen mit der Hans-Böckler-Stiftung,
- › 2 Stipendien für Studierende mit Schwierigkeiten im Hören und im Sprachverstehen.

Projektpartner

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Projektziel

- › Beitrag zur Umsetzung des Inklusionsgedankens im Bereich der Institution Hochschule
- › Ausbau des Hochschulnetzwerks
- › Schärfung des Profils der Stiftung im Handlungsfeld Inklusion/Diversity

Ausgangslage

Das Vorhaben basiert auf einer internationalen Studie zur »Erfassung und Analyse von Barrieren und Förderfaktoren in der Partizipation und Interaktion von Studierenden mit Beeinträchtigungen im Hören« (Jacobs 2011). Die Ergebnisse der Studie verweisen vor allem auf Störgeräusche, die auch als Lärm zu bezeichnen sind, die dem universitären Wissenstransfer entgegenstehen. Neben geeigneten raumakustischen Maßnahmen besteht vor allem der Bedarf an didaktischen Konzepten und methodischen Empfehlungen, die der Entstehung von Störgeräuschen in Studium und Lehre vorbeugen.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › Vergabe der Stipendien
- › Vorstellung des Projektes auf drei Tagungen auf nationaler, europäischer (GB) und internationaler Ebene (USA)
- › Vernetzung mit dem Projekt »Barrierefrei in Bildung & Beruf«

Bewertung

Mit diesem Projekt werden auf der Systemebene Hochschule konzeptionelle Voraussetzungen dafür geschaffen, Diskriminierungen durch Diversitätsmerkmale präventiv zu begegnen. Gleichzeitig leistet es einen Beitrag zur Qualifikation und Professionalisierung von Lehrenden an der Hochschule.

Zukunft der Arbeit

Zwischen Sicherheit und Flexibilität

Die Balance von Sicherheit und Flexibilität in den Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Im Forschungsprojekt »Zwischen Sicherheit und Flexibilität«, welches im Frühjahr 2010 von der randstad stiftung in Auftrag gegeben wurde, werden in diesem Kontext im Rahmen einer Dissertation die Instrumente zur Regulierung von Beschäftigungsbeendigung und -übergang untersucht.

Projektpartner

Das Projekt basiert auf einem Kooperationsvertrag mit der Hertie School of Governance in Berlin unter Einbeziehung von Professor Dr. Alexander Graser von der Universität Regensburg. Projektverantwortlich ist Ass. jur. Christine Kosanovic.

Projektziel

- › Perspektivenerweiterung zum Thema Beschäftigungsübergang im Hinblick auf die Balance von Sicherheit und Flexibilität
- › Einbeziehung von Erfahrungen und Modellen im internationalen Vergleich
- › Impulse zur Diskussion alternativer Handlungsoptionen auf wissenschaftlicher und politischer Ebene in Form eines Policy Papers und einer Fachtagung 2013

Ausgangslage

In Deutschland ist die Perspektive der Beendigung von Arbeitsverhältnissen sehr stark eingeschränkt und fokussiert auf Kompensationsmodelle. Instrumente, die bevorzugt werden, sind die Zulassung von Befristungen und die Neudefinition von Kleinbetriebsklauseln. Gleichzeitig werden Beschäftigungsverhältnisse durch Vergleiche und Abfindungen außerordentlich beendet. Ein Blick auf andere Länder zeigt Alternativen, die stärker die Erwerbssicherungsperspektive in den Fokus stellen.

Bisheriger Verlauf und Highlights

08/2011 – Recherchebeginn zur aktuellen Situation und historischen Entwicklung in Deutschland

Bis 08/2012 – Vergleichsuntersuchung Inland/Ausland und Zwischenbericht

Bis 12/2012 – Fertigstellung Studienentwurf und Abschluss Tagungsvorbereitung

Bewertung

Die nicht unerheblichen Mittel, die in Deutschland zur Bewahrung von Besitzständen dienen, könnten möglicherweise arbeitsmarktpolitisch sinnvoller in Maßnahmen zur Aufnahme neuer Beschäftigung investiert werden. Das Projekt kann hierzu konkrete Hinweise und fundierte Diskussionsvorlagen geben.

Akademische Abschlussarbeiten

Im Förderwettbewerb »Akademische Abschlussarbeiten« werden Bachelor- und Masterarbeiten ausgezeichnet, die sich innovativ und wegweisend mit der Zukunft der Lern- und Arbeitswelt auseinandersetzen. Thema des Wettbewerbs ist seit 2011 die »Durchlässigkeit der Lern- und Arbeitswelt«. Auf Vorschlag von akademischen Betreuerinnen und Betreuern können herausragende Abschlussarbeiten eingereicht werden, die im jeweiligen Ausschreibungszeitraum verfasst wurden. Der Förderwettbewerb steht allen Disziplinen und allen Hochschulformen in Deutschland offen. Die randstad stiftung vergibt ein Preisgeld von 1.000 Euro in der Kategorie »Beste Bachelorarbeit« und 2.000 Euro in der Kategorie »Beste Masterarbeit«. Eine 6-köpfige Jury mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Medien wählt die Preisträger(innen) aus. Im Rahmen einer feierlichen Preisverleihung werden die erst- und zweitplatzierten Autor(inn)en geehrt.

Projektziel

- › Förderung des akademischen Nachwuchses
- › Erforschung der Lern- und Arbeitswelt

Ausgangslage

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die im Zusammenhang mit Exzellenzorientierung und Elitenförderung in der deutschen Hochschullandschaft steht. In Form eines Förderwettbewerbs herausragende Leistungen sichtbar zu machen und zu würdigen ist ein Mittel zur Erfüllung dieser Aufgabe. Zudem ist die Verschränkung von akademischer Ausbildung und Berufspraxis von gesellschaftlichem Interesse. Diesem Ziel widmet sich der Förderwettbewerb sowohl konzeptionell als auch thematisch: Das Konzept des Förderwettbewerbs und insbesondere die Preisverleihung sieht die Vernetzung zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und Personal- und Praxisexperten vor. Das Thema des Förderwettbewerbs, »Durchlässigkeit der Lern- und Arbeitswelt«, gibt zudem Impulse für die nachhaltige Weiterentwicklung der Lern- und Arbeitswelt in der Praxis.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › Im 1. Förderwettbewerb 2010 nahmen 8 Arbeiten teil.
- › Im 2. Förderwettbewerb 2011 nahmen 18 Arbeiten teil.
- › Im 3. Förderwettbewerb 2012 nahmen 16 Arbeiten teil.

Bewertung

Der Förderwettbewerb ermöglicht es der randstad stiftung, ihr Fokusthema »Zukunft der Arbeit« mit Inhalten zu füllen, Wissenschaft und Berufspraxis miteinander zu vernetzen und ihren Stiftungszweck der »nachhaltigen Förderung von Wissenschaft und Forschung« zu erfüllen.

Zukunftsdialog

Der von Randstad Deutschland initiierte Zukunftsdialog ist der Think-and-Do-Tank der randstad stiftung. Im Vordergrund der moderierten Veranstaltungen stehen einzelne Aspekte zum Themengebiet »Zukunft der Arbeit«. Die Veranstaltungsreihe zeichnet sich durch ihren interdisziplinären, alters-, branchen- und interessenübergreifenden Teilnehmerkreis und ihren hohen Grad an Konkretisierung und Ergebnisorientierung aus.

Projektpartner

Bislang wird die Veranstaltungsreihe ohne Partnerinstitutionen ausgerichtet.

Projektziel

- › Interdisziplinäre Ideen- und Projektentwicklung zum Fokusthema »Zukunft der Arbeit«
- › Nachhaltige Vernetzung der randstad stiftung und des Teilnehmerkreises aus Bildungseinrichtungen (Schüler und Studenten)
- › Unternehmen (Personalbereich, Change Management ...)
- › New Work/Selbständigkeit/Kreativwirtschaft
- › Politik/Gewerkschaften
- › Wissenschaft & Forschung
- › Stiftungen, NGOs und andere gemeinnützige Einrichtungen aus dem Bildungs- und Arbeitssektor

Ausgangslage

Es gibt eine Vielzahl an Initiativen und Akteuren zur Zukunft der Arbeit in Deutschland. Selten werden diese höchst heterogenen Experten an einen Tisch gebracht, um im gemeinsamen Dialog Konzepte und Projekte für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln. Hier setzt die randstad stiftung an und nutzt ihre Verbindungen zu Wissenschaft und Praxis, um Impulse zur Gestaltung der Lern- und Arbeitswelt zu setzen.

Bisheriger Verlauf und Highlights

- › 1. Zukunftsdialog, 5. September 2011: Flexible Arbeit – Übergänge, Sicherheit und Fairness (Initiator Randstad Deutschland)
- › 2. Zukunftsdialog, 29. März 2012: Arbeit 2.0 – Rahmenbedingungen, Individuum und Bildung
- › 3. Zukunftsdialog, 6. September 2012: Perspektiven der Arbeitswelt 2.0 – Individuen und Unternehmen

Bewertung

Der Zukunftsdialog ermöglicht es, inhaltliche Impulse zur gesellschaftlichen Diskussion der Zukunft der Arbeit zu geben, wichtige Akteure und Experten zum Thema an einen Tisch zu bringen und die Rolle der Stiftung als Impulsgeber und Netzwerkpartner zu untermauern.

forsa-Umfragen der Stiftung

Zum Fokusthema »Zukunft der Arbeit« gehören auch die forsa-Umfragen, mit denen die Stiftung spezielle Aspekte von Arbeit näher beleuchten will.

Im Juli 2012 hat die randstad stiftung die forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH mit einer Befragung zum Thema »Inklusion und ehrenamtliches Engagement« beauftragt. Hierfür wurden 1.004 Bundesbürger ab 18 Jahren mit Hilfe computergestützter Telefoninterviews zu ihren Meinungen und Einstellungen zu sowie ihrer Bereitschaft für ein ehrenamtliches Engagement mit verschiedenen Teilgruppen mit objektiven Schwierigkeiten in unserer Gesellschaft befragt. Die Ergebnisse der Befragung wurden in unterschiedlichen Medien aufgegriffen.

Im November 2012 erfolgte die zweite repräsentative forsa-Umfrage im Auftrag der randstad stiftung. Thema war diesmal die Frage: Wie gehen Arbeitnehmer mit beruflichen Veränderungen verschiedenster Art um?

Ingesamt wurde dabei deutlich, dass Veränderungen im Erwerbsleben eher positiv wahrgenommen werden: nämlich als Aufbruchsituation, die Chancen und Perspektiven eröffnet und nicht so sehr als Bruch, der negativ erlebt wird.

Stiftungskommunikation

Neue Strategie Neues Design

Impulse für unsere Arbeitskultur

Bereits 2011 hat sich die randstad stiftung intensiv mit ihren thematischen Schwerpunkten, konkreten Inhalten und Zielen auseinandergesetzt und ihr Profil als Wegbereiter und Wegbegleiter der Akteure der Lern- und Arbeitswelt definiert und geschärft. Darauf aufbauend hat die Stiftung für 2012 einen Kommunikations- und Veranstaltungsplan entwickelt, in dem wichtige Elemente und Meilensteine der Kommunikationsstrategie festgehalten sind und der Leitfaden für die Organisation und Abstimmung der einzelnen Instrumente ist.

Ein Schwerpunkt lag auf der Planung und Umsetzung des neuen Corporate Designs und der neuen Website. Damit hat die randstad stiftung einen wichtigen Schritt getan, um zeitgemäß und glaubwürdig über ihre Projekte und Themen zu kommunizieren. Ein weiterer Schwerpunkt der Stiftungskommunikation, die Intensivierung der Kontakte zu Medienvertretern, konnte ebenfalls vorangetrieben werden.

Website

Die neue Website wurde im Juli 2012 als Hauptkommunikationskanal der randstad stiftung online geschaltet. Ihre Aufgabe ist es, das Bild der randstad stiftung als »Impulsgeber für unsere Arbeitskultur« zu transportieren. Allgemeine Informationen und Neuigkeiten zur randstad stiftung und ihren Aktivitäten in Form von Projekten, Veranstaltungen und Publikationen werden den Besuchern in übersichtlicher Form präsentiert. Dabei werden drei den Fokusthemen »Berufswege und Bildungschancen«, »Barrierefreie Teilhabe« und »Zukunft der Arbeit« zugeordnete Signalfarben verwendet, die den Besucher durch die Inhalte führen.

In erster Linie richtet sich die Website an die Partner der Stiftung in Hochschulen, Instituten, Unternehmen, Verbänden und anderen Stiftungen. Darüber hinaus spricht sie Akteure der Lern- und Arbeitswelt an, die an Kooperationen mit der randstad stiftung interessiert sind, sowie Pressevertreter und allgemein an unseren Themen interessierte Menschen.

In der allgemeinen Stiftungskommunikation wird besonderer Wert auf eine klare und eloquente Sprach- und Bildgestaltung gelegt, die Interesse für die randstad stiftung und ihre Aktivitäten weckt und zur persönlichen Kontaktaufnahme ermuntert.

Tätigkeitsbericht

Als Informationen über die Stiftungs- und Projektentwicklung des vergangenen Kalenderjahres dient der Tätigkeitsbericht dazu, transparent über die Aktivitäten und das Budget der randstad stiftung zu berichten. Der Tätigkeitsbericht ist die einzige Printpublikation zur Information über die Stiftung.

Veranstaltungen

Die randstad stiftung richtet Veranstaltungen zu ihren Fokusthemen aus, zu denen ausgewählte Akteure der Lern- und Arbeitswelt eingeladen werden. Ziele der Veranstaltungen sind Vernetzung und Wissensaustausch in den Bereichen Bildung und Arbeit.

Kontinuierliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Alle Aktivitäten begleitet die randstad stiftung durch eine kontinuierliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Auf wichtige Ereignisse der Stiftungsarbeit (z. B. Studien- und Umfrageergebnisse, Publikationen, Veranstaltungsergebnisse) wird mittels Pressemitteilungen gezielt hingewiesen. Über die Ausschreibungen und Veranstaltungen informiert die Stiftung durch Meldungen in Fachmedien und zielgruppenspezifischen Portalen.

Internetportale

Die randstad stiftung war 2012 in unterschiedlichen Internetportalen präsent, um sich mit anderen Stiftungen, Institutionen und Akteuren der Lern- und Arbeitswelt zu vernetzen.

- › www.engagiert-in-deutschland.de
- › www.bildung-und-begabung.de
- › www.frankfurter-stiftungen.de
- › www.lernen-vor-ort.info
- › www.jobstarter.de



Besuchen Sie unsere Website mit Informationen
zu aktuellen Projekten und Publikationen:

www.randstad-stiftung.de