



„Auf geht's“

Begleitung in Arbeit und
Ausbildung im Handwerk

Newsletter 3
Oktober 2018

DANK E!

Sie haben mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soziale Verantwortung übernommen, indem Sie jungen Menschen eine neue Perspektive für Ihr Leben gegeben haben.

Was tat sich im Projekt „Auf geht's“, wie steht es um die Erfolgsbilanz?

Das Projekt „Auf geht's“ lief vom 01.09.2015 bis 31.08.2019 als Projekt der Handwerkskammer Freiburg mit den Projektpartnern „AGIL Event GmbH“ und der „Gesellschaft für Berufsperspektiven UG (haftungsbeschränkt)“ in Kooperation mit der Kommunalen Arbeitsförderung Ortenaukreis (KOA) Jobcenter, dem Jobcenter Emmendingen und Betrieben der Region.

Jungen langzeitarbeitslosen Menschen im Alter von 18 bis 35 Jahren, die im Leben gestrauchelt waren und so der Grundversicherung durch die Jobcenter bedurften, wurde durch die Begleitung und Unterstützung von Coaches geholfen, ihr Leben wieder in den Griff zu bekommen und ihre Lebensplanung in die eigene Hand zu nehmen. 271 Personen haben an diesem Projekt teilgenommen und es beendet. Durch eine intensive Begleitung ihrer Lebensgestaltung und dank der Unterstützung der aufnehmenden Betriebe gelang es, 185 von ihnen wieder gute berufliche Perspekti-

ven zu erarbeiten. So kommt man auf eine Erfolgsquote von rd. 68%. Probleme in ihrer Lebenssituation wurden geklärt, z. B. bei finanziellen Problemlagen, beim Wohnen, bei der Erziehung und Betreuung von Kindern im Fall von alleinerziehenden Teilnehmenden. So wurde die Selbstmotivation gestärkt, ohne die eine Arbeitsaufnahme gar nicht möglich gewesen wäre. Wichtig war auch die Beratung der Betriebe bei der Arbeitsaufnahme und deren Unterstützung und Flankierung in den ersten Monaten der Vermittlung. Die größte Zahl der Teilnehmenden (54) starteten in eine duale Ausbildung. 45 haben eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen. 39 haben entsprechend ihrer Lebenssituation eine Teilzeitbeschäftigung erhalten. 18 Teilnehmende bereiten sich in einer Einstiegsqualifizierung (EQ) auf eine duale Ausbildung vor. Soweit zu wesentlichen Ergebnissen. 39 Personen konnten im Übrigen in Ausbildung bzw. Arbeit ins Handwerk vermittelt werden.



Welche Kriterien waren ausschlaggebend für eine erfolgreiche Arbeit im Projekt „Auf geht’s“?

1. Aufsuchen der Teilnehmenden in deren vertrauter Umgebung
2. Prinzip der Freiwilligkeit in einem Rahmen ohne Verwaltungsakte und Sanktionen
3. Potential- und Kompetenzklärung
4. Zusammenführen von Teilnehmenden und Betrieben („Matching“)
5. Begleitung der Arbeitsintegration
6. Akquise geeigneter Betriebe
7. Flexible Rahmenbedingungen

Das Projekt hat gezeigt, dass sich ein näherer Blick auf die Kriterien lohnt

1. Aufsuchen der Teilnehmenden in deren vertrauter Umgebung

Die Möglichkeit darüber zu entscheiden, wo die Gespräche stattfinden sollen, gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich als Mitgestalter des Projektes und des eigenen Daseins zu erfahren. Das stärkt und vermittelt das wichtige Gefühl der Selbstwirksamkeit. Wird der eigene Wohnbereich als Treffpunkt gewählt, können die Teilnehmenden als Gastgeber auftreten, und als Coach kann man das Angebot der Gastfreundschaft annehmen.

Die persönliche Befindlichkeit auf Teilnehmendenseite wird vom Ort des Gespräches mitgeprägt und wirkt sich in der Regel positiv aus auf den Aufbau der Beziehungsebene und der dadurch von Vertrauen geprägten Zusammenarbeit. Das häusliche Umfeld spiegelt den Menschen, der dort lebt und wie es ihm geht. Im Projekt wurde mit der aufsuchenden Arbeit beste Erfahrungen gemacht.

2. Das Prinzip der Freiwilligkeit in einem Rahmen ohne Verwaltungsakte und Sanktionen

Die Zusammenarbeit war von Vertrauen geprägt und bedurfte keiner Bescheide, schriftlicher Einladungen und sonstiger amtlicher Drohgebärden mit Fristsetzungen, Anhörungen etc. Dies wirkt sich in der Regel positiv aus und ermöglicht den Teilnehmenden „Zusammenarbeit auf Augenhöhe“ zu gestalten. Die Treffen sowohl im privaten Wohnbereich wie auch an öffentlichen Orten geben Einblicke in Verhaltensweisen der Teilnehmer, ihre Sicht auf die Welt und die Gestaltung ihres persönlichen Raumes. Sie in diesen Konstellationen zu erleben, verbindet und bringt Nähe, die die Teilnehmer in nicht aufsuchender Arbeit nie erfahren könnten. Daraus ergeben sich Bezugspunkte, die in der Begleitung wesentlich sind. Dadurch wird die Zusammenarbeit in der aufsuchenden Arbeit von Verbindlichkeit, Vertrauen und Einblicken in das Leben des Teilnehmers geprägt und sie ermöglicht den Teilnehmenden

und dem Coach eine tragfähige Basis zu schaffen, die insbesondere den Menschen, der sich „hinter dem Arbeitslosen“ befindet, für alle Beteiligten sichtbar macht.

So bieten sich den Teilnehmenden Chancen sich vom „hilfebefürftigen Leistungsempfänger“ in einen förderlichen Mitarbeiter zu wandeln und von dieser wertgeschätzten Position aus allen Bereichen des Lebens offen und zugewandt zu begegnen.

3. Potential- und Kompetenzklärung

Zur Übertragung der erreichten Ziele der lebensweltlichen Begleitung in den Bereich der Arbeitsintegration erfolgt eine enge Abstimmung zwischen den Mitarbeitern der Lebenswelt mit den Mitarbeitern der Arbeitswelt. Eine erfolgreiche Integration ist abhängig von der Wechselwirkung des Persönlichkeitsprofils der Teilnehmer (Potentiale, Werte, Selbstwertkompetenz, Sozialkompetenz) mit dem Anforderungsprofil des aufnehmenden Betriebes (zu Leistungsmerkmalen, Selbstkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz). So ist die Fortschreibung der Kompetenzklärung zur Arbeitsintegration ein gemeinsames Werk beider. Diese Kompetenzklärung fragt, wo die Teilnehmer stehen und welche Voraussetzungen für einen beruflichen (Wieder-)Einstieg vorliegen, welche Kompetenzen zur Arbeitsaufnahme vorhanden sind. Natürlich geht es auch um eventuelle beruflichen Vorerfahrungen. Rasch kommt man dann natürlich auf die Erwartungen von Teilnehmerseite an Beruf und Betrieb – und auf die Abwägung, ob diese realistisch sind. Für den Fall, dass bei Teilnehmern das grundlegende Verständnis zu üblichen Regeln des Betriebslebens fehlte, wurde nachjustiert. Und schließlich wurden aussagekräftige Bewerbungsunterlagen erstellt.

4. Zusammenführen von Teilnehmenden und Betrieben („Matching“)

Wesentliche Grundlage einer gelingenden Arbeitsintegration ist die Passgenauigkeit von Interessen und Kompetenzen des Teilnehmenden mit den Anforderungen des Betriebes. Der Matching-Prozess begann jeweils damit, ein Leistungsprofil des Teilnehmenden zu erstellen und die Kompetenzen zu klären. Dann ging es um ein Anforderungsprofil für Beruf und Arbeit. Bei Ausbildungsberufen half der Abgleich mit den Anforderungen des Berufsbildes, beispielsweise über „Berufenet“. Es ging dann um die Prüfung geeigneter Betriebe und schließlich um die Vorbereitung des Gesprä-



ches bei dem ersten Betriebsbesuch durch unsere Coaches. Oft folgte auf das Vorstellungsgespräch – zum Teil mit, manchmal aber auch ohne Coach – ein Praktikum im Betrieb zum wechselseitigen besseren Kennenlernen.

Fallbeispiel 1 - Beispiel Teilnehmer M. L.:

31 Jahre alt, wohnt in OG. Der Teilnehmer sitzt seit Jahren in seinem Zimmer, kommt auch nicht bei Familienbesuch heraus. M.L. ist nicht im Leistungsbezug. Schulabschluss BK1 kaufmännisch. Fast 10 Jahren Weiterbildung in Web-Design selbst finanziert. Eine BO Richtung IT, aber auch Hotelkaufmann wird erörtert, da er in diesen Bereichen seine Web-Kenntnisse evtl. auch einbringen könnte. Zwei Wochen Praktikum im Hotel Mercure mit positiver Rückmeldung. Das Reflexionsgespräch mit der verantwortlichen Anleiterin ergibt, dass er in allen Bereichen überzeugt hat. Er bekommt sofort einen Ausbildungsvertrag zum Hotelkaufmann angeboten, was ihn überrascht. Er will darüber schlafen. Am Tag darauf sagt er zu, dass er den Vertrag unterschreibt und seine Ausbildung am 01.08.2016 beginnen wird. Bei späteren Kontakten mit der Anleiterin berichtet sie, dass M. L. sich super eingefügt hat, inzwischen eine feste Größe im Hotel ist und sie ihn am Anfang einer Karriere sieht. M. L. hat mit Ablegen der mündlichen Prüfung seine Ausbildung zum Hotelkaufmann mit „GUT“ beendet und ab dem 01.08.19 einen Festvertrag bekommen hat.

„Ohne Hilfe von WM wäre ich nie auf die Idee - Hotelkaufmann – gekommen. Ich bin stolz, die Ausbildung so gut hinkommen zu haben. Das Team hier ist toll, ich fühle mich sehr wohl, meine Arbeit macht mir Spaß. Danke nochmal“.

5. Begleitung der Arbeitsintegration

Betriebliche Erfahrungen (Praktika, Beschäftigung, Ausbildung) sind ausgezeichnete „Unterstützer“ dabei, systemischen Leerlauf und Wiederholungszwänge zu durchbrechen, um in einen neuen Lebenskontext eingebettet zu werden. Betriebe sind demnach sehr gut dazu geeignet, durch berufliche Tätigkeit zu einer Neustrukturierung des Alltags beizutragen. Voraussetzung ist dabei, dass der Betrieb dazu notwendige Rahmenbedingungen liefern kann. Die arbeitsweltlich orientierten Berater prüfen diese Rahmenbedingungen im Betrieb und unterstützen im Optimalfall die Verantwortlichen in den Betrieben, diese zu gewährleisten.

Durch den Einstieg in Ausbildung und Arbeit kommen neue Herausforderungen auf den Teilnehmer zu, mit denen er sich auseinandersetzen muss, insbesondere dann, wenn alte, nicht erworbene, bzw. während der Arbeitslosigkeit angeeignete Verhaltensweisen noch nicht hundertprozentig überwunden sind. Der Alltag wird so im Betrieb für den Teilnehmer ein völlig anderer. Unterstützung wird so auf jeden Fall notwendig. Diese begleitende Beratung erfolgt individuell entsprechend der Bedarfe der Teilnehmenden einerseits und andererseits der gegebenen Rahmenbedingungen des aufnehmenden Betriebes.

Fallbeispiel 2 - Beispiel Teilnehmer C. R.:

35 Jahre alt, ohne Ausbildung, Bundeswehr mit Auslandseinsatz, seit eineinhalb Jahren in AGH, lebt in einer kleinen Ein-Zimmer-Wohnung (ca. 20qm) in Herbolzheim. Interesse an Metallberufen, auch Ausbildung kommt in Frage. Erste Orientierung in Werkstätten der Gewerbe Akademie Freiburg. Vorstellungsgespräch bei Fa. Zikun Riegel, Fahrzeugbau; 14 Tage Praktikum im Lager Ziel: er soll erstmal im ersten Arbeitsmarkt ankommen. Ein Arbeitsvertrag ist in Aussicht. Mit Jobcenter Eingliederungshilfe abgeklärt und Betrieb informiert. C.R. bewährt sich durch sein Interesse und seine Zuverlässigkeit, bekommt einen Arbeitsvertrag ab 01.08.2018. Coach ist der Vermittler zwischen Teilnehmer, Jobcenter und Betrieb, sorgt für die nötigen Informationen. Teilnehmer arbeitet zuverlässig im Lager, zeigt Konstanz, hat inzwischen auch den Staplerschein erworben. Coach besucht Teilnehmer regelmäßig, er ist zufrieden. Die Firma wurde inzwischen durch eine größere übernommen. In einem Gespräch mit dem neuen Chef wurde ihm eine Ausbildung in Aussicht gestellt. Sein direkter Vorgesetzter lobt ihn wegen seiner Leistungen und Zuverlässigkeit. Er wohnt inzwischen mit seiner Partnerin in einer größeren Wohnung in Riegel. „Ich bin zufrieden und glücklich, es hat sich super entwickelt.“



Danke nochmal“.

6. Akquise geeigneter Betriebe

Komplementär zur Arbeit mit den Teilnehmenden wurden - u.a. auf Vermittlung durch die Handwerkskammer, die Kreishandwerkerschaften, Innungen usw. - Betriebe angesprochen, beworben, motiviert, aktiviert, sich zu öffnen für eine echte Chance. Die Betriebe wurden bei Bedarf begleitet, beraten und geschult. Konkret ging es um Beratung über Bildungsgutscheine und die Gestaltung von Einarbeitungszuschüssen. Wichtig war, dass die Start- und Einarbeitungsphase im Betrieb geplant wurde und dass ein Mentor am Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Ohne Feedback wäre man übrigens nicht weit gekommen. Unsere Projektfachkräfte hielten als verbindende Klammer immer Kontakt zu den Betrieben und zu den Beschäftigten bzw. Azubis, um den Integrationsprozess zu fördern und bei eventuellen Konflikten oder Schwierigkeiten zu beraten. Klar geworden ist: es gibt keine „objektive“ Kompetenz von Betrieben, Integrationsleistungen erbringen zu können, sondern lediglich Näherungskriterien.

Fallbeispiel 3 – Teilnehmer H. F.:

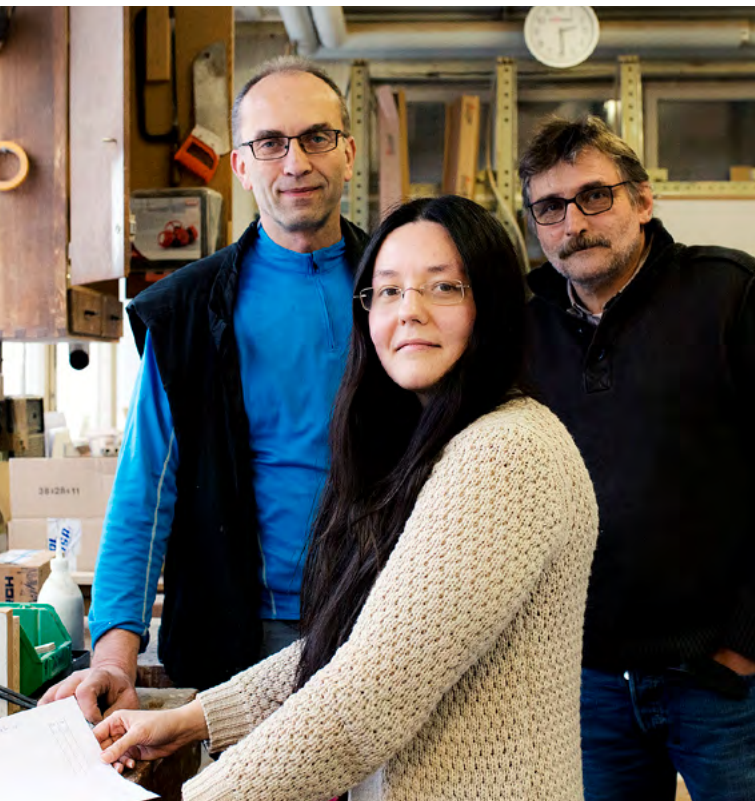
Bei Beginn 29 Jahre alt, algerische Wurzeln, in Deutschland aufgewachsen. Ausbildung zum Großhandelskaufmann. Den Beruf als Berufskraftfahrer kann er wegen zu hoher Belastung nicht mehr ausüben. Fa. Haas, OG-Elgersweier gefunden, die einen Kaufmann für die Verwaltung von Miet-LKW suchen. Vorstellungsgespräch zu dritt, dabei ein Praktikum vereinbart. Nach drei Wochen Praktikum erhält H.F. einen unbefristeten Arbeitsvertrag. H.F. verwaltet inzwischen ca. 150 Nutzfahrzeuge.

Seine kaufmännischen und LKW-spezifischen Kenntnisse sind passend für seine Arbeit.

„Es war ein Experiment mit positivem Ausgang, ich bin hier anerkannt und sehr glücklich“.

7. Flexible Rahmenbedingungen

Flexibilität und Mobilität waren für den Erfolg des Vorhabens überaus wichtig. Durch die aufsuchende Arbeit entstanden den Teilnehmern keine Fahrtkosten. Termine wurden immer individuell vereinbart, gegebenenfalls werden, auch abends, wenn die Kinder schliefen. Für Mobilhilfe zu Behörden, Ärzten und Vorstellungsgesprächen wurde unsererseits gesorgt. Termine mit Betrieben und der Berufsschule wurden mit den Teilnehmern immer im Vorfeld abgestimmt. Ohne die direkte Kommunikation zu unseren lebensweltlichen und arbeitsweltlichen Coaches wäre das Projekt weniger gut verlaufen: die Coaches waren über Telefon, WhatsApp, Mail und SMS immer erreichbar – und hatten allzumeist auch ein offenes Ohr für die Teilnehmenden. Sie ermöglichten den direkten Zugang zu den Jobcentern (und – fallweise – auch zu anderen Behörden). Bei den Betrieben standen die Türen entsprechend offen.



Sichtweisen der Beteiligten

Klaus Schwörer, Coach Lebenswelt

„Ich arbeite und wirke gerne als Coach im Projekt „Auf geht’s“, weil es mir Freude bereitet, Menschen auf ihrem Weg zu begleiten und zu begeistern, die sich auch auf Neues einlassen möchten, die auch bereit sind, ihre Potentiale zu entfalten und zu wachsen.“

Kai Broweleit, Geschäftsführer AgilEvent GmbH

„Das Projekt „Auf geht’s“ hat mich begeistert, weil sich außergewöhnliche Lernfelder aus den gemeinsam durchlebten Herausforderungen entwickelt haben und daraus neue und erstaunliche Erkenntnisse entstanden sind.“

Teilnehmer/innen anonym

„Ich wurde wirklich sehr gut unterstützt, und mir wurden Wege gezeigt, wie ich meine Probleme lösen kann.“

„Es hat mir sehr gut gefallen, dass mein Coach einfach immer da war, egal welche Frage und wann. Er hat immer versucht so schnell wie möglich zu helfen.“

Claus-Uwe Lindl, Betriebscoach

„Ich habe gerne als Coach im Projekt „Auf geht’s“ gearbeitet, weil die Idee und das Konzept überzeugen, wie die Erfolge beweisen und Teilnehmer es schafften, aus eigener Kraft ihre „Endlosschleife“ zu verlassen.“

Werner Metzger, Betriebscoach

„Ich habe gerne als Coach im Projekt „Auf geht’s“ gearbeitet, weil durch das strukturierte Vorgehen von der Potentialanalyse über realistische Berufsorientierung bis hin zur Recherche geeigneter Betriebe den Teilnehmern Perspektiven vermittelt werden konnten. Auch die Unterstützung der Betriebe und das weitere Begleiten nach Vertragsabschluss hat nachhaltig zu vielen Vermittlungen im ersten Arbeitsmarkt geführt.“

Teilnehmer/innen anonym

„Auf die Bedürfnisse wird eingegangen sowie der entscheidende Tipp bei der Firmenauswahl.“

Frauke Brüstle, Projektleiterin Handwerkskammer

„Das Projekt „Auf geht’s“ hat mich begeistert, weil das Unmögliche möglich gemacht wurde: durch eine zeitlich unbegrenzte Beziehungsarbeit konnten schwerstvermittelbare Jugendliche nachhaltig in Ausbildung/Arbeit vermittelt werden.“

Betriebe anonym

„Die Zusammenarbeit mit dem Coach war sehr gut, kooperativ und hilfreich.“

„Die Offenheit, persönlich vor Ort; telefonisch und immer erreichbar.“

Sandra Schauer, Jobcenter Emmendingen

„Das Projekt „Auf geht's“ hat mich begeistert, weil die Kombination aus Lebenswelt- und Berufsbetreuung reibungslos ineinandergegriffen haben. Die erfolgreichen Vermittlungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sprechen eindeutig dafür.“

Dr. Gebhard Stein, IRIS e.V., Berater

„Das Projekt „Auf geht's“ hat mich begeistert, weil ich viele neue Einblicke in komplexe Problemlagen von Menschen erhalten habe und viel darüber gelernt habe, unter welchen Rahmenbedingungen und mit welchen Methoden der Unterstützung sie tatsächlich neue Lebensperspektiven entwickeln können.“

Armin Fink, AF Senior Consulting, Projektberatung

„Das Projekt „Auf geht's“ hat mich beeindruckt, weil neue Wege in der Förderstruktur der Jobcenter erfolgreich erprobt werden konnten. Der Förderbedarf der Teilnehmenden und der Betriebe standen im Mittelpunkt.“

Peter Jürges, Geschäftsführer Gesellschaft für Berufsperspektiven

„Als besonders effizient empfand ich das verzahnte und überlappende Miteinander der Betriebscoaches für die Lebens- und die Arbeitswelt, die sich im Binom um Fragen der Teilnehmer und um Anforderungen der Betriebe kümmern.“

Wolfram Seitz-Schüle, Geschäftsführer Handwerkskammer Freiburg

„Das Projekt „Auf geht's“ hat mich begeistert, weil wir

sehen und erleben konnten, was möglich ist, Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit in Ausbildung oder Arbeit zu begleiten, wenn dies ressourcenorientiert, systematisch, aber vor allem auch organisationsübergreifend geschieht.“

Bernd Wörner-Peiseler, KOA – Jobcenter

„Das Projekt hat mich begeistert, weil mit der Aufteilung in Lebens- und Arbeitswelt auf jedem Gebiet ein Spezialist eingesetzt werden konnte und beide Bereiche sehr engagiert, mit viel Empathie, Hand in Hand für den Erfolg gearbeitet haben.“

Dank an die Organisation

Die Projektpartner haben insgesamt Hand in Hand gearbeitet und können einen erfreulichen gemeinsamen Erfolg verbuchen: im Projekt wurde eine Integrationsquote von rd. 68% erreicht. Die Handwerkskammer hat die Projektsteuerung geliefert, Fa. AgilEvent GmbH die aufsuchende Arbeit, die Jobcenter des Ortenaukreises (KOA) und des Landkreises Emmendingen haben die Teilnehmer verwaltet, die Betriebe haben sich für sich und die Teilnehmenden eingesetzt und die diesen Newsletter herausgebende Gesellschaft für Berufsperspektiven UG hat sich im Wesentlichen mit der Schnittstelle Teilnehmer-Betriebe befasst. Realisiert wurde ein abgestimmtes Kooperationsmodell in der ländlichen Region Ortenaukreis und im Landkreis Emmendingen um die Zielgruppe der 18- bis 35jährigen Langzeitarbeitslosen für den Arbeitsmarkt zu aktivieren und in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren. Das gelangt gut. Dank an alle, die mitgewirkt haben. Ausschlaggebend für den Projekterfolg waren das Prinzip der aufsuchenden Arbeit und die passgenaue Besetzung von Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen in den Betrieben. Dafür wurde vorab ein individueller Abgleich der Anforderungsprofile von Betrieben mit den persönlichen Kompetenzen und Potenzialen von Teilnehmenden vorgenommen. Ab Beginn der Arbeits- oder Ausbildungsphasen wurden die Betriebsverantwortlichen beraten und begleitet.

Gesellschaft für
Berufsperspektiven



Dieser Newsletter wird durch die Gesellschaft für Berufsperspektiven UG (haftungsbeschränkt) zur Verfügung gestellt. Die Gesellschaft für Berufsperspektiven kümmert sich u.a. um die berufliche Orientierung von Schülern, jungen Erwachsenen und älteren Menschen, um vorhandene Fähigkeiten auszubauen und noch nicht gegebene zu schaffen. Aktuell liegt unser Fokus - in Zusammenarbeit mit dem Partner AgilEvent GmbH - in dem Projekt „Auf geht's“ auf dem Thema Langzeitarbeitslosigkeit.

V.i.s.d.P.: Peter Jürges, Gesellschaft für Berufsperspektiven UG (haftungsbeschränkt), Gutenbergstraße 4, 79183 Waldkirch, Tel. 07681/4745-0, pj@beruf2020.de.

Das Projekt „Auf geht's“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**