

Antrag 080928683 **Projektkoordinator**

Abschlussbericht

1. Ziele

Ziel der Arbeit des Projektkoordinators war es, die einzelnen Projekte für die Teilnehmer so zu gestalten, dass die Teilnehmer bessere Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt haben. Dazu war die Erhöhung der Motivation der Teilnehmer unerlässlich.

Teilziele waren

- die Teilnehmer erkennen, dass sie über Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen verfügen, auf deren Grundlage eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt erfolgen kann, wenn individuelle Hemmnisse beseitigt werden
- die Teilnehmer erkennen und definieren für sich selbst Bildungsbedarf und fordern diese auch ein
- die Teilnehmer fügen sich in geregelte Arbeitsstrukturen ein, werden teamfähig, lernen wieder zu kommunizieren und verfügen wieder über Selbstwertgefühl
- die Teilnehmer werden befähigt, sich am Arbeitsmarkt zu bewerben – dazu wird individuelles Bewerbungstraining durchgeführt

Soweit die Ziele des Projektes. Durch die kontinuierliche Arbeit des Projektkoordinators konnten diese Ziele weitestgehend erreicht werden. Probleme stellten sich bei der Umsetzung des Teilzieles 2 heraus: Unsere Teilnehmer definierten zwar Bildungsbedarfe, d.h. wenn sie eine entsprechende Qualifizierung nachweisen könnten, wären ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt wesentlich besser – die Umsetzung scheiterte aber in den meisten Fällen an der Haltung der zuständigen ARGEN, welche eine Bildung bzw. den Erhalt eines Bildungsgutscheines für über 50-Jährige an eine konkrete Arbeitszusage eines Arbeitgebers koppeln. Trotz sehr guter Zusammenarbeit mit regionalen KMU konnte dies nur in 3 Fällen erreicht werden. Nicht zuletzt ist dafür die gegenwärtige Lage/Unsicherheit am Arbeitsmarkt verantwortlich zumachen.

Modellhaft wurde bei der Arbeit mit den Teilnehmern ein Schulungs- und Trainingsprogramm eingesetzt, welches im Rahmen eines Artikel 6 Projektes Projekt „Talentaged“ von italienischen, französischen, spanischen und deutschen Partnern entwickelt wurde, und speziell auf den Verbleib oder die Eingliederung Älterer in den Arbeitsprozess abzielt. Das Trainingsprogramm hat einen Umfang von 60 Stunden.

2. Regionale Einordnung

Alle Teilnehmer kamen aus dem Landkreis Leipziger Land und waren langzeitarbeitslos – Empfänger von ALG II und i.d.R. wenig flexibel bzw. in ihrer Flexibilität auch aufgrund ihres Wohnsitzes in kleineren Gemeinden und der persönlichen wirtschaftlichen Lage sehr eingeschränkt. Buslinien verkehren oft nur 2mal täglich und nur wenige besitzen einen PKW. Dies stellt ein ernst zunehmendes Hindernis für eine Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt dar, zumal über 50-Jährigen ein Ortswechsel selten zumutbar erscheint.

Demzufolge wurde hinsichtlich des Bestrebens, den Teilnehmern Chancen auf dem 1. Arbeitsmarkt zu eröffnen auch wesentlich mit regionalen Strukturen zusammengearbeitet:

- zuständige ARGEN
- Gewerbeverbände und ausgewählte KMU
- Gemeindeverwaltungen
- Vereine, welche als Arbeitgeber in Frage kommen

3. Angaben zu den Teilnehmern

Im Laufe der Projektarbeit wurde mit 51 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in ABM oder MAE (Arbeitsgelegenheiten AGH) gearbeitet.

Ziel der Arbeit war nicht das Erreichen eines bestimmten Qualifikationsniveaus, sondern die Verbesserung der Chancen der Teilnehmer für den 1. Arbeitsmarkt. Demzufolge können keine Aussagen zu einem bestimmten erreichten Qualifikationsniveau getroffen werden.

Aufgrund der regionalen Bedarfen und der ursprünglichen Qualifikation der TN waren die TN in Maßnahmen beschäftigt, welche

- Arbeiten im Grünflächenbereich bzw. Gartenbereich
- Arbeiten mit Kindern und Jugendlichen, insbesondere Berufsorientierung
- Öffentlichkeitsarbeit

zum Inhalt hatten.

Wir können feststellen, dass es während der Projektlaufzeit gelungen ist, 8 TN auf dem 1. Arbeitsmarkt in Vollzeitbeschäftigung zu bringen, davon 1 TN unter 50 Jahren, 7 TN über 50 Jahre.

Für den größten Teil der Teilnehmer trifft aber ein weiterer Verbleib in ALG II zu. Dies ist wie schon ausgeführt auch der Lage am Arbeitsmarkt, respektive dem Mangel an Angeboten für die Zielgruppe geschuldet.

4. Arbeitsschritte

Die Projektergebnisse wurden durch die Umsetzung folgender Arbeitsschritte erreicht:

- Initiieren geeigneter Projekte für Langzeitarbeitslose in ABM und AGH, insbesondere in Maßnahmen der Berufsorientierung und Maßnahmen, deren Nutzer Kinder und Jugendliche sind (Lehrgärten), und welche an die vorherige Berufserfahrung der Teilnehmer anknüpfen, um deren berufliche Kompetenzen zu erhalten und auszubauen :
 - Stammtische zum Erfahrungsaustausch =1x pro Monat
 - Internetrecherche zwecks Stellensuche =1x pro Woche bzw. unter Anleitung individuell
 - Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern von KMU, der jeweilige Kontakt wurde über das Netzwerk des Vereines bzw. über die entsprechenden Gewerbevereine geknüpft.

Durchschnittlich erfolgte dies 1x pro Monat; Vorstellung von einem Unternehmen (z. Bsp.: Zeitarbeitsfirma u. a.), in den letzten 2 Monaten wurden diese Kontakte aber verstärkt. Dabei wurden auch vereinsinterne Veranstaltungen genutzt.

- Bewerbungstraining entgegen dem ursprünglichen Plan wurde dies im Block durchgeführt. (Bewerbung/ Vorstellungsgespräch)
 - Regelmäßige Beratung mit den Teilnehmern, Auswertung der Aufgabenschwerpunkte, der erzielten Ergebnisse und Festlegung der nächsten Arbeitsschritte; 1x pro Woche
 - Koordinierung und Sicherstellung des optimalen Ablaufes der Projekte für die einzelnen Teilnehmer durch Führen von Arbeitszeitrachweisen, Festlegen von Themen, wie Pflichten und Rechte, Arbeitsmarktsituation u.a. bei den einzelnen Stammtischen
 - Kompetenzanalyse der Teilnehmer, feststellen individueller Hemmnisse/Defizite durch Fragebogen, dabei wurde wesentlich auf das Trainingsprogramm „Talentaged“ zurückgegriffen
 - Entwicklung von Lösungsansätzen für die Teilnehmer durch Auswertung der spezifischen Fragebögen (z. Bsp.: notwendige Weiterbildung, Praxiserfahrung durch Praktikum u. a.) und in
 - Zusammenarbeit mit der zuständigen ARGE
 - Zusammenarbeit mit potentiellen Arbeitgebern im Rahmen bestehender Netzwerkstrukturen
 - Begleitung der Teilnehmer bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben, um individuelle Hemmnisse abzubauen aber auch um Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass sie der Teilnehmerstruktur entsprechen, d.h. den Einsatz der Teilnehmer so zu organisieren, dass dies ihren Fähigkeiten entspricht und Defizite abgebaut werden können durch Stärken/ Schwächenanalyse
 - Erstellen eines individuellen „Lernplanes“, bei dem es im Ergebnis nicht nur um bewältigte Lernaufgaben geht, sondern um die Verdeutlichung der Leistungsfähigkeit, des Erfolges der Teilnehmer. Dabei werden Ausgangs- und Endsituation gegenübergestellt, um dem Teilnehmer zu verdeutlichen „Ich kann etwas/das“. Hilfsmittel ist ein individuelles „Lerntagebuch“.
 - Das „Lerntagebuch“ ist Grundlage der Arbeit mit den Teilnehmern
- Das „Lerntagebuch“ ist Bestandteil des Programmes „Talentaged“ und verbleibt zum Abschluss der Maßnahme bei dem jeweiligen Teilnehmer, um seine Kompetenzen besser darstellen zu können u. ggf. dies bei Bewerbungsgesprächen bzw. deren Vorbereitung zu nutzen.
- Umsetzung eines gezielten Bewerbungstrainings einschl. individueller Beratung der Teilnehmer verbunden mit Lern- und Laufbahnberatung

5. Methoden

Insbesondere kamen Beteiligungsorientierte Methoden zum Einsatz, um Einzelaktivitäten und Partner z.B. ARGE zu koordinieren und in die konkrete Projektgestaltung einzubeziehen.

Zu den angewandten Methoden zählten

- Miteinander beginnen – Vorstellungsgruppen mit inhaltlichem Zentrum zu Beginn der jeweiligen Maßnahme, um die Teilnehmer gegenseitig aufzuschließen, sich kennen zu lernen und Gruppenbildung/Teambildung zu initiieren
- Kommunikativ akzentuierte Methoden
- Lerntagebuch

- Einzelgespräche/ -beratungen, um den individuellen Bedarfen der Teilnehmer zu entsprechen
- Moderierte Gruppenarbeit
- Teamsitzungen und Arbeitsberatungen
- Beteiligungsorientierte Festlegung von Arbeitsschritten, Lern- und Arbeitszielen
- Kompetenzanalyse

Eine besondere Methodik des Miteinander Lernens und Arbeitens ergibt sich aus dem Einsatz der Arbeitsmaterialien des Programms „Talentaged“, welches 40 Stunden Gruppenarbeit und 20 Stunden Einzeltraining/ individuelle Arbeit mit den TN beinhaltet. Dabei sind wir über die jeweilige Genehmigung/Zuwendungen durch die ARGEN hinausgegangen, haben in eigener Regie Mittel eingesetzt, um mit den TN ergebnisorientiert arbeiten zu können.

6. Ergebnisse und deren Dokumentation

Die Arbeit des Projektkoordinators hatte folgende Schwerpunktaufgaben, die mit den bisherigen Ergebnissen übereinstimmen:

- Verbesserung der **Motivation** der Teilnehmer zur Aufnahme einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Erhalt der fachlichen Kompetenz der TN
- Erkennen von fachlichen und sozialen Defiziten und Definierung des Lernbedarfs
- Übergabe einer detaillierten Teilnehmeranalyse an die zuständige ARGE, damit gezielt Weiterbildung erfolgen kann
- Erhöhung der sozialen Kompetenz der TN, wie Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit...
- Erhöhung der Selbstkompetenz der Teilnehmer, wie Tagesplangestaltung, Selbstorganisation...
- Erhöhung der Flexibilität der Teilnehmer und Erkennen von Möglichkeiten und Chancen
- Vermittlung von Teilnehmern in Praktika /möglichst Arbeit – die ist in 8 Fällen gelungen

Die Dokumentation erfolgte laufend und für die Teilnehmer nachvollziehbar in Printform. Dabei erhält/erhielt auch jeder Teilnehmer bei Ausscheiden aus der jeweiligen Maßnahme ein qualifiziertes Zeugnis, mit welchem er sich bei potentiellen Arbeitgebern bewerben kann.

Der Arbeitsgemeinschaft Leipziger Land wurde regelmäßig Bericht erstattet, sie erhielt für jeden Teilnehmer eine aussagefähige Analyse über fachliche und soziale Kompetenzen, um ihrerseits Eingliederungsmaßnahmen zu unterstützen bzw. in die Wege zu leiten. Außerdem wurde/wird den ARGEN die jeweiligen Projektdokumentationen übergeben.

7. Nachhaltigkeit

Mit der Anwendung wissenschaftlich fundierter einheitlicher Instrumentarien wurden Ergebnisse für das vertikale und horizontale Mainstreaming erarbeitet werden, die

wesentlich zum zukünftigen Erfolg von solchen regional orientierten Projekten mit langzeitarbeitslosen Teilnehmern beitragen. Ein erster wesentlicher Erfolg ist für uns, dass andere Vereine nachfragen und dass auch bei Bildungsträgern Interesse besteht, von unseren Erfahrungen mit älteren Teilnehmern durch den Einsatz des Trainingsprogramms „Talentaged“ zu partizipieren (Methoden Talentaged unter <http://talentaged.egz-leipzig.de>)

Die Veröffentlichung aller Ergebnisse und der einzelnen Arbeitsschritte auf der Homepage sowie die gezielte Öffentlichkeitsarbeit sind Bausteine der Nachnutzung und der Nachhaltigkeit und wird zu Projektende erfolgen.

Nicht zuletzt sind die Projekte selbst auf Nachhaltigkeit angelegt und der Öffentlichkeit zugänglich.

Die besten Nachhaltigkeit ist die Vermittlung von TN in den ersten Arbeitsmarkt – dies ist bislang in 8 Fällen gelungen.

Teilnehmer, welche nicht unmittelbar einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt finden, engagieren sich in gemeinwohlorientierten Projekten/ Vereinen ihres unmittelbaren Lebensumfeldes und bringen sich weitestgehend aktiv in die Gestaltung ihres Lebensraumes ein. Die gelang nicht zuletzt durch die Kooperation mit ortsansässigen Vereinen.