



**Konzepte zu den
Maßnahme des Hauptvertrages
im Bereich SGB II.**

Das Projekt Ranger Strand- und Küstenschutz

Maßnahmebeginn im SGB II am 01.01.2005

Maßnahme besteht seit April 2001

Standorte:

Schleswig, Ratsteich 4

Handewitt, Gewerbepark 1

Inhaltsverzeichnis

1. Das Projekt Ranger – Strand- und Küstenschutz	8
1.1 Die Entstehung.....	8
1.2 Die Inhalte	9
1.2.1 Fachkompetenz	10
1.2.2 Die Soziale Kompetenz	12
1.2.3 Die Persönliche Kompetenz.....	13
1.3 Die TeilnehmerInnen	14
1.4 Das Personal.....	15
1. Das Projekt Ministadt Schleswig	18
1.1 Die Entstehung.....	18
1.2 Die Inhalte	19
1.2.1 Fachkompetenz	19
1.2.2 Soziale Kompetenz	20
1.2.3 Persönliche Kompetenz.....	21
1.3 Die TeilnehmerInnen	21
1.4 Das Personal.....	22
1.5 Ausblick.....	23
1. Das Projekt Schule/Pflege	25
1.1 Die Idee.....	25
1.2 Die Projektinhalte	26
1.2.1 Fachkompetenz	26
1.2.2 Die Soziale Kompetenz	29
1.2.3 Die Persönliche Kompetenz.....	30
1.3 Die TeilnehmerInnen	31
1.4 Das Personal.....	33
1. Das Projekt Sportplatzbau an der Gorch-Fock-Schule	118
in Kappeln	118
<i>1.1 Steigerung und Stabilisierung der Kompetenzen</i>	<i>118</i>
1.1.1 Die Fachkompetenz.....	118
1.1.3 Die Soziale Kompetenz	122
1.2 Die TeilnehmerInnen	123
1.3 Das Personal.....	124
1.4 Ausblick.....	126

1. Das Projekt Ranger – Strand- und Küstenschutz

1.1 Die Entstehung

Die Idee zu dem Projekt entstand aufgrund eines Artikels, den der ADAC im Jahr 2000 veröffentlichte. Der ADAC hatte verschiedene Strände bezüglich Sauberkeit getestet und präsentierte in dem besagten Artikel die Ergebnisse. Die Strände Schleswig-Holsteins erreichten mangelhafte Ergebnisse. Da die Strände als das Aushängeschild der Tourismusbranche in Schleswig-Holstein fungieren, gab es einen erhöhten Handlungsbedarf, um den Zustand der Strände zu verbessern.

So entstand im Jahr 2001 das Projekt Ranger, welches die Wirtschaftszentrum Handwerk Plus Gesellschaft des Handwerks Schleswig mbH (WHP) als Tochtergesellschaft der Kreishandwerkerschaft Schleswig nach dem BSHG §18-20 durchführt.

Das Projekt startete mit 25 TeilnehmerInnen, die ausschließlich im Bereich der Strand- und Küstenpflege in Weidefeld und in Ellenberg eingesetzt wurden.

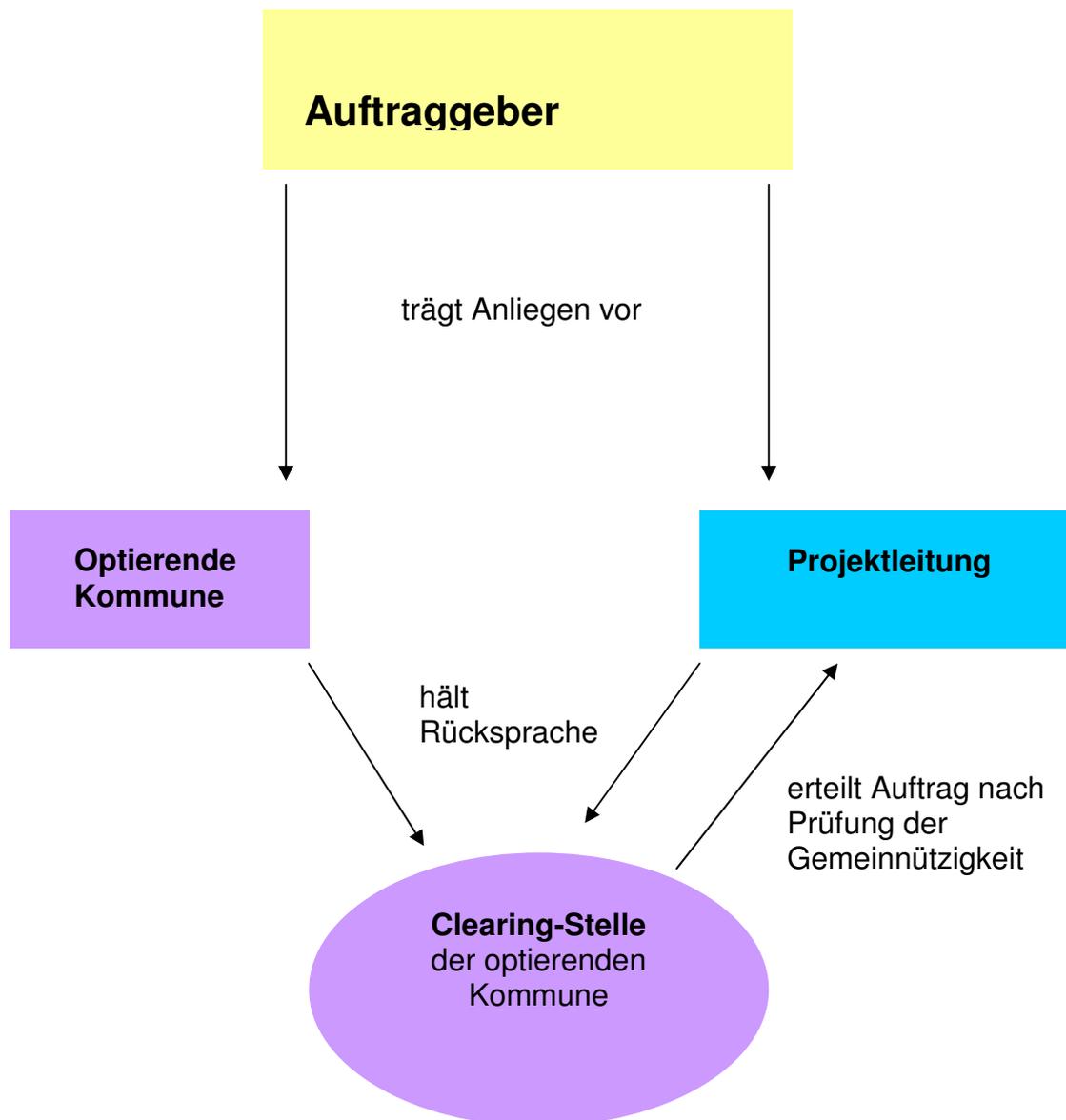
Mit der Zeit kamen weitere Einsatzmöglichkeiten wie das Naturerlebniszentrum Maasholm, die Stadtstreife in Kappeln, Hilfe bei der Pflege des Ochsenwegs, Knick- und Biotoppflege im gesamten Kreisgebiet sowie ganz aktuell seit März 2008 die dauerhafte Instandhaltung von Kriegsgräbern hinzu. Heute sind circa 80 TeilnehmerInnen in dem Projekt eingebunden.

Ziel ist es, BezieherInnen von SGB II-Leistungen durch die Steigerung ihrer Fachkompetenz, ihrer sozialen und persönlichen Kompetenz im Rahmen des Projekts nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

1.2 Die Inhalte

Die Inhalte des Projekts zielen auf die Verbesserung bzw. Stabilisierung der Fachkompetenz, der sozialen sowie der persönlichen Kompetenz der TeilnehmerInnen ab. Nur eine Steigerung bzw. Konstanz in diesen Bereichen ermöglicht es, geeignete TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln und dort langfristig zu integrieren.

Die Förderung der Kompetenzen erfolgt im Rahmen des Projekts durch die tägliche Arbeit. Diese ergibt sich durch Arbeitsaufträge seitens der optierenden Kommune bzw. deren Clearing-Stelle. Letztere überprüft die Gemeinnützigkeit des betreffenden Arbeitsauftrags für das Projekt, da selbstverständlich nicht in den ersten Arbeitsmarkt eingegriffen werden darf. Es kommt allerdings auch vor, dass sich die Auftraggeber direkt an die Projektleitung wenden, da es bereits in der Vergangenheit eine Zusammenarbeit gegeben hat. In diesem Fall kontaktiert die Projektleitung die Clearing-Stelle der optierenden Kommune und schildert den betreffenden Arbeitsauftrag. Sobald die Clearing-Stelle diesen auf die Gemeinnützigkeit hin überprüft hat, erteilt sie der Projektleitung den Auftrag.



1.2.1 Fachkompetenz

Bevor die TeilnehmerInnen ihre Tätigkeit aufnehmen, erfolgt eine Einweisung in die Unfallverhütungsvorschriften, die im Abstand von einem halben Jahr wiederholt wird. Je nach Neigung und Fähigkeit werden die TeilnehmerInnen für die einzelnen Aufgabengebiete eingeteilt.

Unsere TeilnehmerInnen werden bei sämtlichen Tätigkeiten von erfahrenem Fachpersonal, angeleitet.

Folgende Tätigkeiten werden im Bereich Strand- und Küstenschutz ausgeführt:

- Patrouillendienst zur Prävention von Vandalismus
- Müll sammeln

- Lagerfeuer verhindern
- Überwachung des Seevögelfütterungsverbots
- Fehlverhalten anderer beobachten und ggf. die betreffende Person ansprechen
- Fehlverhalten anderer beobachten und ggf. dem Ordnungsamt oder der Polizei melden
- Sägen
- Harken
- Buddeln
- Mähen
- Freischneiden
- Maschinenpflege
- Werkzeugpflege
- Fahrzeugpflege

Die TeilnehmerInnen erhalten eine Unterweisung bezüglich des Umgangs mit der Motorsäge. Für TeilnehmerInnen die in diesem Bereich großes Interesse und Geschick erweisen, ist eine Qualifizierung in Form eines Sägescheins möglich. Außerdem erhalten die TeilnehmerInnen eine Freischneiderunterweisung.

Bei entsprechender Eignung können die TeilnehmerInnen auch weitere Qualifizierungen (Gabelstaplerschein oder Herbizidschein) erhalten.

Die TeilnehmerInnen erhalten Fachtheorie in:

- Pflanzenkunde
- Werkzeugkunde
- Berufskunde
- Bewerbungstraining

Pflanzenkunde und Werkzeugkunde wird von der Projektleitung erteilt, für die Vermittlung von berufskundlichen Informationen und das Bewerbungstraining ist die pädagogische Begleitung zuständig.

1.2.2 Die Soziale Kompetenz

Soziale Kompetenzen sind auf dem ersten Arbeitsmarkt unabdinglich. Wenn eine nachhaltige Integration unserer TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt gelingen soll, ist es zwingend, die sozialen Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit zu stärken.

Bezüglich der *Kommunikationsfähigkeit* legen wir großen Wert auf eine angemessene Ausdrucksweise unserer TeilnehmerInnen sowie untereinander als auch gegenüber MitarbeiterInnen des Projekts im Arbeitsalltag.

TeilnehmerInnen, denen es schwer fällt, vor anderen zu sprechen bzw. ihre Meinung, Wünsche und Bitten zu äußern, lernen dies im Laufe des Projekts, da es bei den täglichen Arbeiten unausweichlich dazu kommt, dass die Unterstützung anderer TeilnehmerInnen benötigt wird. Somit ergeben sich aus dem Arbeitsalltag Situationen, in denen unsere TeilnehmerInnen miteinander kommunizieren müssen, um bei ihren jeweiligen Tätigkeiten weiterzukommen.

Bei Bedarf können die TeilnehmerInnen Kommunikationstraining durch die pädagogische Begleitung erhalten. Hier werden Hilfestellungen zu einer Verbesserung der Kommunikation hinsichtlich einer angemessenen Ausdrucksweise sowie rhetorischen Fähigkeiten gegeben.

Nahezu alle Tätigkeiten, die im Rahmen des Projekts ausgeführt werden, kennzeichnen sich durch Teamarbeit und zielen somit auf die *Teamfähigkeit* der TeilnehmerInnen ab. Die Arbeit im Team ist für die TeilnehmerInnen ein Bestandteil des Arbeitsalltags und wird somit ständig erprobt und verbessert.

Je nach Aufgabe und nach Neigung übernimmt ein Teilnehmer oder eine TeilnehmerIn die Verantwortung für die ordnungsgemäße Durchführung des Arbeitsauftrags. Dadurch dass die geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten mit nahezu jeder Aufgabe wechseln, wechselt auch die Gruppenführung. Dies hat den Vorteil, dass alle TeilnehmerInnen beide Seiten kennen lernen, die der Gruppenleitung und die des Gruppenmitglieds. Dadurch werden unterschiedliche kommunikative Fähigkeiten gefordert und gefördert.

Teamarbeit bietet selbstverständlich auch einen Nährboden für Konflikte und fordert so die *Konfliktfähigkeit* der TeilnehmerInnen. Insbesondere im Hinblick auf die oft vielschichtigen Hemmnisse unserer TeilnehmerInnen bleiben Konflikte nicht aus.

Tritt ein Konflikt auf, den die TeilnehmerInnen nicht selbständig lösen können, greift die pädagogische Begleitung ein, indem die Beteiligten mittels eines persönlichen Gesprächs Lösungswege gemeinsam erarbeitet und aufgezeigt werden. In besonderen Fällen, z.B. bei Konflikten, welche die fachliche Kompetenz betreffen, führt die Projektleitung ein klärendes Gespräch mit den betreffenden TeilnehmerInnen.

1.2.3 Die Persönliche Kompetenz

Im Bereich der Persönlichen Kompetenz gilt es, unseren TeilnehmerInnen die Arbeitstugenden Motivation, Ausdauer, Belastbarkeit, Kreativität, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit zu vermitteln, die, wie auch die Soziale Kompetenz, eine notwendige Voraussetzung für eine Beschäftigungsaufnahme im ersten Arbeitsmarkt darstellen.

Motivation wollen wir durch die Arbeit im Projekt selbst erreichen:

wer erstmals seit langer Zeit überhaupt wieder einer regelmäßigen Beschäftigung nachgeht, der hat allen Grund dazu, stolz auf sich selbst zu sein. Dies verstärkt sich noch durch Erfolgserlebnisse wie z.B. Lob und Anerkennung oder die Fertigstellung einzelner Aufgaben des Projekts.

Übergeordnete Motivation soll selbstverständlich die Chance auf eine nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sein, die sich unseren TeilnehmerInnen durch das Projekt bietet, welches die Steigerung bzw. Stabilisierung der Fachkompetenz, der Persönlichen und der Sozialen Kompetenz zum Ziel hat.

Ausdauer, Geschicklichkeit, Kreativität und Belastbarkeit werden durch die tägliche Arbeit gefordert und gefördert. Durch Lob und Anerkennung wird ein hohes Maß an Motivation in diesen Bereichen erreicht.

Pünktlichkeit ist selbstverständlich im Hinblick auf die Eignung für den ersten Arbeitsmarkt zwingend. Daher werden wir ein besonderes Augenmerk auf das rechtzeitige Erscheinen bzw. auf die fristgerechte Abmeldung z.B. im Krankheitsfall legen. Bei verspätetem Erscheinen zum Projekt wird die pädagogische Kraft in einem Gespräch die Notwendigkeit von Pünktlichkeit deutlich machen und ggf. bei erneutem Fehlverhalten diesbezüglich reagieren.

Die *Zuverlässigkeit* ist ein wesentlicher Aspekt bezüglich der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Ein Arbeitgeber muss sich auf die sorgfältige Ausführung der anfallenden Arbeiten verlassen können. Dazu gehört auch, dass die TeilnehmerInnen Verantwortung für sich und ihr Verhalten übernehmen.

Der sorgfältige Umgang mit den Maschinen, Werkzeugen und Fahrzeugen wird täglich trainiert und fördert ebenfalls die Zuverlässigkeit.

Für die Förderung sowie die Kontrolle aller Persönlichen Kompetenzen sind sowohl die Projektleitung als auch die pädagogische Kraft zuständig.

1.3 Die TeilnehmerInnen

Zielgruppe für das Projekt Ranger sind BezieherInnen von SGB II-Leistungen jeden Alters. Häufig weisen unsere TeilnehmerInnen Mehrfachvermittlungshemmnisse auf, die es abzarbeiten gilt.

Zu diesen Hemmnissen zählen u.a.:

- kein bzw. ein mangelhafter Schulabschluss
- eine abgebrochene Berufsausbildung
- aufgrund langer Erwerbslosigkeit mangelnde Berufserfahrung
- Krankheiten, die eine Berufsausübung erschweren (physisch sowie psychisch)
- Suchtproblematik (Alkoholismus, chemische Drogen, Spielsucht etc.)
- Schuldenproblematik
- mangelnde Motivation
- fehlende Schlüsselqualifikationen bezüglich der Fachkompetenz, der Sozialen oder Persönlichen Kompetenz
- instabiles soziales Umfeld
- allein erziehende Eltern
- sprachliche Schwierigkeiten aufgrund von Migration
- generelle Migrationsbedingte Problematik
- Analphabetismus
- fehlende Mobilität

Da der Arbeitsalltag in dem Projekt aufgrund unterschiedlicher Tätigkeiten vielseitige Einsatzmöglichkeiten für sämtliche Leistungsniveaus bietet, ist eine Beschäftigung von TeilnehmerInnen mit nahezu sämtlichen Hemmnissen möglich.

Auch auf gesundheitliche Einschränkungen kann aufgrund der vielseitigen Beschäftigungsmöglichkeiten entsprechend reagiert werden.

Schwere psychische Erkrankungen sowie aktiver Drogenmissbrauch stellen aufgrund der Arbeitssicherheit Hemmnisse dar, welche die Teilnahme an dem Projekt ausschließen.

Aufgrund der Mehrfachhemmnisse ist es notwendig mit kleinschrittigen Zielen zu arbeiten. Diese Ziele werden von der pädagogischen Begleitung zusammen mit der betreffenden Person festgelegt und in Gesprächen bezüglich ihres Erreichens überprüft. Es ist von enormer Wichtigkeit, den TeilnehmerInnen mittels kleinerer Ziele Erfolgserlebnisse zu ermöglichen, da ihre Frustrationstoleranz nur sehr gering ist. Erfolgserlebnisse stärken das Selbstbewusstsein und steigern die Motivation.

Die TeilnehmerInnen werden vermutlich zunächst mit Misstrauen auf sämtliche Anforderungen reagieren, die an sie gestellt werden. Es gilt dieses Misstrauen Stück für Stück abzubauen, um den TeilnehmerInnen so überhaupt erst die Möglichkeit bieten zu können, mit ihnen gemeinsam ihre Hemmnisse zu verringern und insbesondere ihre vorhandenen Stärken zu betonen.

1.4 Das Personal

Personell wird das Projekt von einer Projektleitung und einer pädagogischen Begleitung besetzt.

Die *Projektleitung* ist verantwortlich für:

- die Koordination des Projektes
- Auftragsannahme
- Rücksprache mit der Clearingstelle
- die Einteilung der TeilnehmerInnen in die einzelnen Aufgabengebiete
- die Dokumentation der Anwesenheit

- die Unterweisung der TeilnehmerInnen in sämtlichen Fachinhalten sowohl in der Praxis als auch in Form von Unterricht z.B. in Pflanzenkunde und Werkzeugkunde
- die Kontrolle der Arbeitsergebnisse
- Einweisung in die Unfallverhütungsvorschriften sowie deren halbjährlichen Reputation
- die Kontrolle der Sicherheitsbekleidung der TeilnehmerInnen
- die Motivation der TeilnehmerInnen
- ggf. Gespräche bei Problemen, Konflikten sowie Fehlverhalten, welche die tägliche Arbeit betreffen
- die Beschaffung und Bereitstellung der Arbeitsmittel
- das Verwalten der Werkzeuge, Maschinen und Fahrzeuge sowie deren Kontrolle

Unsere TeilnehmerInnen werden somit ganzheitlich begleitet, indem der Projektleiter für sie in allen Bereichen der fachpraktischen Arbeit und die SGB II Fachberater für sämtliche anderen Bereiche zuständig ist.

Das Projekt

Ministadt Schleswig

Maßnahmebeginn im SGB II am 01.01.2005

Maßnahme besteht seit Oktober 1991

Standorte:

Schleswig, Ratsteich 4

Handewitt, Gewerbepark 1

Präsentationsgelände:

Tolk-Schau, Tolk

Inhaltsverzeichnis

1. Das Projekt Ranger – Strand- und Küstenschutz	8
1.1 Die Entstehung	8
1.2 Die Inhalte	9
1.2.1 Fachkompetenz	10
1.2.2 Die Soziale Kompetenz	12

1.2.3 Die Persönliche Kompetenz.....	13
1.3 Die TeilnehmerInnen	14
1.4 Das Personal	15
1. Das Projekt Ministadt Schleswig	19
1.1 Die Entstehung	19
1.2 Die Inhalte	19
1.2.1 Fachkompetenz	19
1.2.2 Soziale Kompetenz	20
1.2.3 Persönliche Kompetenz.....	21
1.3 Die TeilnehmerInnen	21
1.4 Das Personal	22
1.5 Ausblick	23
1. Das Projekt Schule/Pflege	26
1.1 Die Idee	26
1.2 Die Projektinhalte	26
1.2.1 Fachkompetenz	27
1.2.2 Die Soziale Kompetenz	29
1.2.3 Die Persönliche Kompetenz.....	30
1.3 Die TeilnehmerInnen	32
1.4 Das Personal	33
1. Das Projekt Sportplatzbau an der Gorch-Fock-Schule	118
in Kappeln	118
<i>1.1 Steigerung und Stabilisierung der Kompetenzen</i>	118
1.1.1 Die Fachkompetenz.....	118
1.1.3 Die Soziale Kompetenz	122
1.2 Die TeilnehmerInnen	123
1.3 Das Personal	124
1.4 Ausblick	126

1. Das Projekt Ministadt Schleswig

1.1 Die Entstehung

Im Oktober 1991 haben Vertreter der Stadt Schleswig, der Kreishandwerkerschaft Schleswig und des Arbeitsamtes Schleswig mit der Gründung des „Bildungsverein Handwerk e.V.“ durch die Kreishandwerkerschaft und somit den angeschlossenen Innungen und Handwerksmeistern, grundlegende Weichen für arbeitsmarktpolitische Hilfen gestellt.

Seit 1998 beteiligt sich auch der Kreis Schleswig-Flensburg im Rahmen des BSHG und seit 01.01.2005 im Rahmen des SGB II an der Umsetzung und Gestaltung der Ministadt Schleswig.

Zur Vermittlung der feinhandwerklichen Fertigkeiten und Kenntnisse in den Bereichen Bau, Holz und Metall soll die mittelalterliche Stadt Schleswig als „Ministadt“ originalgetreu im Maßstab 1:10 nachgebaut werden.

Die fertiggestellten Modellgebäude werden in der Tolk-Schau ausgestellt und sind somit einem breitem Publikum zugänglich.

Als Tochtergesellschaft der Kreishandwerkerschaft Schleswig führt die Wirtschaftszentrum Handwerk Plus Gesellschaft des Handwerks mbH (WHP) das Projekt Ministadt durch.

1.2 Die Inhalte

Die Inhalte des Projekts Ministadt zielen auf die Verbesserung bzw. Stabilisierung der Fachkompetenz, der sozialen sowie der persönlichen Kompetenz der TeilnehmerInnen ab. Nur eine Steigerung bzw. Konstanz in diesen Bereichen ermöglicht es, geeignete TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln und dort langfristig zu integrieren.

1.2.1 Fachkompetenz

Bevor die TeilnehmerInnen ihre Tätigkeit aufnehmen, erfolgt eine Einweisung in die Unfallverhütungsvorschriften, die im Abstand von einem halben Jahr wiederholt wird.

Für alle TeilnehmerInnen des Projekts Ministadt wird individuell ein Fähigkeitsprofil durch eine sinnvolle Beschäftigung in Verbindung mit der Übung und Ausführung von feinhandwerklichen Tätigkeiten je nach Leistungsvermögen erstellt. Unsere TeilnehmerInnen werden bei sämtlichen Tätigkeiten von erfahrenem Fachpersonal, angeleitet.

Folgende Tätigkeiten werden ausgeführt:

- Lesen und Anfertigen von Skizzen, Zeichnungen und Ausführungsplänen, Massenberechnung, Baustoffbedarfsermittlung und Leistungsbeschreibungen
- Herstellen und Mischen von Materialien, Belastungsproben sowie Fertigkeitsprüfungen zum Erwerb von Kenntnissen über Materialeigenschaften
- Praktische Übungen an Mauerwerkskörpern mit unterschiedlichen Formaten und an Kleinmosaik
- Formenbau mit Holz- und Metallwerkstoffen
- Messen, Anreißen, Sägen, Bohren, Reiben usw. im Holz- und im Metallbereich für das Herstellen und Bearbeiten von kleinen Bauteilen
- Übungen in der Blechbearbeitung
- Einweisung in die Bedienung von Kleinmaschinen
- Praktische Übungen im Vermessen mit entsprechenden Aufzeichnungen
- Praktische Übungen im Bereich Farbe und Raumgestaltung

1.2.2 Soziale Kompetenz

Soziale Kompetenzen sind auf dem ersten Arbeitsmarkt unabdinglich. Wenn eine nachhaltige Integration unserer TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt gelingen soll, ist es zwingend, die sozialen Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit zu stärken.

Bezüglich der Kommunikationsfähigkeit legen wir großen Wert auf eine angemessene Ausdrucksweise unserer TeilnehmerInnen sowie untereinander als auch gegenüber MitarbeiterInnen des Projekts im Arbeitsalltag.

TeilnehmerInnen, denen es schwer fällt, vor anderen zu sprechen bzw. ihre Meinung, Wünsche und Bitten zu äußern, lernen dies im Laufe des Projekts, da es bei handwerklichen Arbeiten unausweichlich dazu kommt, dass die Unterstützung anderer TeilnehmerInnen benötigt wird. Somit ergeben sich aus dem Arbeitsalltag

Situationen, in denen unsere TeilnehmerInnen miteinander kommunizieren müssen, um bei ihren jeweiligen Tätigkeiten weiterzukommen.

In Gesprächen mit dem SGB II Fachberater werden bei Bedarf Hilfestellungen zu einer Verbesserung der Kommunikation hinsichtlich einer angemessenen Ausdrucksweise sowie rhetorischen Fähigkeiten gegeben.

Viele der handwerklichen Tätigkeiten, die in der Ministadt ausgeführt werden, kennzeichnen sich durch die Arbeit im Team. Dies zeigt sich bereits bei einzelnen Arbeitsschritten sowie bei der endgültigen Fertigstellung eines Modellgebäudes. Ein fertiges Gebäude ist das eindrucksvollste Zeugnis von Teamarbeit. Da hier die TeilnehmerInnen je nach Eignung für einen oder mehrere Bauteile verantwortlich sind und erst wenn alle Bauteile zusammengefügt werden, ist das Gebäude als Ergebnis des Teams fertig. Die Arbeit im Team ist für die TeilnehmerInnen ein Bestandteil des Arbeitsalltags und wird somit ständig erprobt und verbessert.

Teamarbeit bietet selbstverständlich auch einen Nährboden für Konflikte. Insbesondere im Hinblick auf die oft vielschichtigen Hemmnisse unserer TeilnehmerInnen bleiben Konflikte nicht aus.

Tritt ein Konflikt auf, den die TeilnehmerInnen nicht selbständig lösen können, greift der Projektleiter ein, indem er die Beteiligten mittels eines persönlichen Gesprächs Lösungswege aufzeigt. In besonderen Fällen nimmt an diesem Gespräch der SGB II-Fachberater teil.

1.2.3 Persönliche Kompetenz

Im Bereich der Persönlichen Kompetenz gilt es, unseren TeilnehmerInnen die Arbeitstugenden Motivation, Ausdauer, Belastbarkeit, Kreativität, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit zu vermitteln, die, wie auch die Soziale Kompetenz, eine notwendige Voraussetzung für eine Beschäftigungsaufnahme im ersten Arbeitsmarkt darstellen.

Für die Überwachung und Steigerung der Persönlichen Kompetenz ist der Projektleiter verantwortlich. Bei Bedarf wird diese in persönlichen Gesprächen mit den TeilnehmerInnen erörtert.

1.3 Die TeilnehmerInnen

Zielgruppe für das Projekt Ministadt sind BezieherInnen von SGB II-Leistungen jeden Alters. Häufig weisen unsere TeilnehmerInnen Mehrfachvermittlungshemmnisse auf, die es abzarbeiten gilt.

Zu diesen Hemmnissen zählen u.a.:

- kein bzw. ein mangelhafter Schulabschluss
- eine abgebrochene Berufsausbildung
- aufgrund langer Erwerbslosigkeit mangelnde Berufserfahrung
- Krankheiten, die eine Berufsausübung erschweren (physisch sowie psychisch)
- Suchtproblematik (Alkoholismus, chemische Drogen, Spielsucht etc.)
- Schuldenproblematik
- mangelnde Motivation
- fehlende Schlüsselqualifikationen bezüglich der Fachkompetenz, der Sozialen oder Persönlichen Kompetenz
- instabiles soziales Umfeld
- sprachliche Schwierigkeiten aufgrund von Migration
- generelle Migrationsbedingte Problematik
- Analphabetismus

Da der Arbeitsalltag in der Ministadt aufgrund unterschiedlicher Tätigkeiten vielseitige Einsatzmöglichkeiten für sämtliche Leistungsniveaus bietet, ist eine Beschäftigung von TeilnehmerInnen mit nahezu sämtlichen Hemmnissen möglich.

Auch auf gesundheitliche Einschränkungen kann aufgrund der vielseitigen Beschäftigungsmöglichkeiten entsprechend reagiert werden.

1.4 Das Personal

Personell wird das Projekt Ministadt hauptsächlich von dem Projektleiter besetzt.

Er ist verantwortlich für:

- die Koordination des Projekts
- die Anleitung der TeilnehmerInnen in sämtlichen Arbeitsbereichen
- Kontrolle der Arbeitsergebnisse
- Dokumentation der Anwesenheit
- die Motivation der TeilnehmerInnen
- ggf. Gespräche bei Problemen, Konflikten sowie Fehlverhalten, welche die tägliche Arbeit betreffen

Des Weiteren sind für unsere TeilnehmerInnen ein SGB II Fachberater zuständig, für

sämtliche Leistungsbausteine (I Grundbausteine obligatorisch, II Grundbausteine optional und Zusatzbausteine) gemäß Leistungsvereinbarung wie beispielsweise:

- persönliche Gespräche bei Problemen, Konflikten sowie Fehlverhalten
- die Hilfestellung beim Antragswesen
- die Vermittlung geeigneter TeilnehmerInnen
 - a) in vakante Arbeitsplätze
 - b) ggf. in Praktika, Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahme
- ein Bewerbungstraining
- die Hilfe beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen
- die Einleitung von weiteren Beratungen wie z.B. Schuldnerberatung, Drogenberatung, Migrationsberatung etc.

Unsere TeilnehmerInnen werden somit ganzheitlich begleitet, indem der Projektleiter für sie in allen Bereichen der fachpraktischen Arbeit und die SGB II Fachberater für sämtliche anderen Bereiche zuständig ist.

1.5 Ausblick

Das Projekt Ministadt beinhaltet die Vermittlung von beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, berufskundlichen Informationen sowie die persönliche und soziale Stabilisierung der TeilnehmerInnen zur Stärkung des Selbstvertrauens. Außerdem wird so die Aufhebung der gesellschaftlichen Isolation mit der Anpassung an neue Arbeitssituationen erreicht.

Bis zum heutigen Tag konnten und können eine Vielzahl von Langzeitarbeitslosen eine sinnvolle und vor allem qualifizierende Beschäftigungsmöglichkeit durch dieses Projekt finden, welches nicht nur kulturellen Gesichtspunkten oder der Tourismusförderung dient, sondern gleichzeitig den Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglicht.

Bislang konnten 185 von geplanten 300 Modellgebäuden erstellt und präsentiert werden. Somit bietet dieses einzigartige Projekt auch für die Zukunft die Chance einer im öffentlichen Interesse stehenden Beschäftigungsmöglichkeit.

Das Projekt Schule/Pflege

Maßnahmebeginn im SGB II am 01.01.2005

Inhaltsverzeichnis

1. Das Projekt Ranger – Strand- und Küstenschutz	8
1.1 Die Entstehung.....	8
1.2 Die Inhalte.....	9
1.3 Die TeilnehmerInnen.....	14
1.4 Das Personal.....	15
1. Das Projekt Ministadt Schleswig	19
1.1 Die Entstehung.....	19
1.2 Die Inhalte.....	19
1.3 Die TeilnehmerInnen.....	21
1.4 Das Personal.....	22
1.5 Ausblick.....	23
1. Das Projekt Schule/Pflege	26
1.1 Die Idee.....	26
1.2 Die Projektinhalte	26
1.2.1 Fachkompetenz	27
1.2.2 Die Soziale Kompetenz	29
1.2.3 Die Persönliche Kompetenz.....	30
1.3 Die TeilnehmerInnen	32
1.4 Das Personal.....	33
1. Das Projekt Sportplatzbau an der Gorch-Fock-Schule	118
in Kappeln	118
<i>1.1 Steigerung und Stabilisierung der Kompetenzen</i>	<i>118</i>
1.2 Die TeilnehmerInnen.....	123
1.3 Das Personal.....	125
1.4 Ausblick.....	126

1. Das Projekt Schule/Pflege

1.1 Die Idee

Die Wirtschaftszentrum Handwerk Plus Gesellschaft des Handwerks Schleswig mbH (WHP) führt seit 2005. das Projekt Schule/Pflege im gesamten Kreisgebiet Schleswig-Flensburg durch. In diesem Projekt werden die TeilnehmerInnen für gemeinnützige Tätigkeiten in Pflegeeinrichtungen, Schulen, Kindergärten, Kindertagesstätten etc. eingesetzt. Mittlerweile verfügt die WHP über ein Netzwerk von 108 verschiedenen Einrichtungen, die sich an dem Projekt Schule/Pflege beteiligen, wobei die Zahl der Einrichtungen stetig zunimmt.

Ziel des Projekts ist es, BezieherInnen von SGB II-Leistungen durch die Heranführung an regelmäßige Arbeit eine Steigerung bzw. Auffrischung der Fachkompetenz, der sozialen und persönlichen Kompetenz im Rahmen des Projekts nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

1.2 Die Projektinhalte

Um das Projektziel der nachhaltigen Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt der TeilnehmerInnen zu erreichen, sind folgende Inhalte richtungweisend:

- Heranführung an die Arbeit und somit die Förderung und Stabilisierung der Fachkompetenz

- Vermittlung und Training der sozialen Kompetenzen
- Vermittlung und Training der persönlichen Kompetenzen
- Sammeln von Erfahrungen in der Arbeitsmarktwirklichkeit
- Aufbau des Selbstwertgefühls
- Erleben von sinnvollen Tätigkeiten
- Rückgliederung in das soziale Netz
- Einsatz im Dienst der Gemeinschaft

Hierbei ist anzumerken, dass sich berufliche Integration am Einzelfall orientieren muss, an der jeweiligen Situation des sozialen Umfelds, den Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie an der Lage und des Arbeitsmarkts. Es gibt somit kein schematisches Vorgehen.

Alle TeilnehmerInnen sind Einzelpersönlichkeiten, für die die geeignete Einrichtung ausgewählt werden müssen. Die Berücksichtigung der unterschiedlichen persönlichen Bedingungen verlangt ein hohes Maß an Flexibilität, an Projektplanung und Projektorganisation.

1.2.1 Fachkompetenz

Auf der Grundlage von einführenden Gesprächen und Kompetenzfeststellungen wird zu Beginn der Maßnahme für alle TeilnehmerInnen ein Profil erstellt, welches mit dem der potentiellen Einrichtungen auf die Passgenauigkeit untersucht wird.

Je nach Neigung, Fähigkeit und Wohnort werden die TeilnehmerInnen entweder in dem Bereich Pflege oder in dem Bereich Schule eingesetzt.

Bevor unsere TeilnehmerInnen ihre Projektstätigkeit in der jeweiligen Einrichtung aufnehmen, erhalten sie eine Belehrung im Sinne des Infektionsschutzgesetzes. Sofern es von der betreffenden Einrichtung gefordert wird, lassen sich die TeilnehmerInnen ein Gesundheitszeugnis ausstellen.

In dem Bereich *Pflege* werden folgende Tätigkeiten von den TeilnehmerInnen ausgeführt:

- Unterstützung in der Freizeitgestaltung und Alltagsbegleitung
- Spiele spielen (Gesellschaftsspiele)
- Basteln
- Vorlesen

- Mitgestaltung von Geburtstagen
- Spazieren gehen
- Betreuung in der Gymnastikgruppe
- Unterstützung beim therapeutischen Essen (Hilfestellung beim Essen eingeben, nur bei Bewohnern ohne Schluckstörung)
- Beschäftigung von körperlich und geistig schwerstbehinderten Menschen

In dem Bereich *Schule* sind folgende Tätigkeiten möglich:

- Unterstützung bei Einzel- und Gruppenarbeit
- Allgemeine Unterrichtsbegleitung der Lehrkräfte im organisatorischen Bereich
- Allgemeine Unterrichtsbegleitung der SchülerInnen
- Unterrichtsvor- und Nachbereitung (z.B. laminieren oder kopieren)
- Bewegungsangebote und Aufsicht auf dem Schulhof für SchülerInnen, die eine „Auszeit“ benötigen
- Beschäftigung in den Pausen (Schülerlotsenhilfe, Spiele spielen, basteln)
- Unterstützung der SchülerInnen bei praktischen Tätigkeiten (z.B. aufräumen, Tisch decken, Tafel abwischen)
- Unterstützung in den 1. und 2. Schulklassen (z.B. beim An- und Ausziehen helfen)
- Hausaufgabenbetreuung
- Begleitung des Sportunterrichts, ggf. des Schwimmunterrichts
- ggf. Begleitung für die Fitness-AG
- ggf. Begleitung für die Kanu-AG
- ggf. Begleitung für die Segel-AG
- ggf. Unterstützung der Schulgarten-AG
- ggf. Unterstützung der Hausbau-AG
- Unterstützung der Schulcafeteria
- Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten der SchülerInnen
- Begleitung bei Betriebsbesichtigungen
- Archivierung/Katalogisieren der Schulbücherei
- Verwaltung von Lehr- und Lernmedien/Betreuung von Schulmedien
- Unterstützung im Elektrobereich
- Unterstützung im IT-Bereich

- Begleitung und Unterstützung behinderter SchülerInnen durch den gesamten Schulalltag
In Kindergärten:
- Allgemeine Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte in den Gruppen
- Allgemeine Betreuung von einzelnen Kindern
- Begleitung der Vorschulkinder bei Schularbeiten
- Betreuung des Schlafrumes
- Unterstützung in der Naturgruppe
- Mithilfe bei der Essensausgabe
- Unterstützung in der Kinderküche
- Unterstützung beim Gestalten der Gruppenräume
- Mitgestaltung von Geburtstagen

Es gibt mehrere Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung für unsere TeilnehmerInnen. So ist z.B. die Teilnahme an einem Schwesternhelferinnen-Kurs möglich. Außerdem steht den TeilnehmerInnen das breit gefächerte Kursangebot des DRK zur Verfügung. Auch ist die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten der Volkshochschule denkbar.

Des Weiteren besteht die Möglichkeit an Schulungen für die Ausübung der Tätigkeit als Tagesmutter oder auch Tagesvater teilzunehmen.

Außerdem erhalten alle TeilnehmerInnen ein individuell angepasstes Bewerbungstraining seitens unserer MitarbeiterInnen.

1.2.2 Die Soziale Kompetenz

Um eine nachhaltige Integration unserer TeilnehmerInnen auf dem ersten Arbeitsmarkt erreichen zu können, sind ausgeprägte soziale Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit zwingend.

In Bezug auf die *Kommunikationsfähigkeit* legen wir sehr großen Wert auf eine angemessene Ausdrucksweise der TeilnehmerInnen. Wenn sie in Schulen oder Kindergärten eingesetzt werden, ist diese von enormer Wichtigkeit, da sie für die Kinder und Jugendlichen als Erwachsene eine Vorbildfunktion bezüglich der Ausdrucksweise einnehmen. Daher wird bei Gesprächen mit den TeilnehmerInnen

auf diese Fähigkeit besonderes geachtet. Außerdem wird die Kommunikationsfähigkeit im Rahmen der täglichen Arbeit trainiert. Die MitarbeiterInnen der jeweiligen Einrichtung sind direkte Ansprechpartner unserer TeilnehmerInnen. So erlernen auch TeilnehmerInnen, denen es eher schwer fällt andere direkt anzusprechen sowie vor mehreren Anwesenden zu sprechen, im Rahmen ihrer Tätigkeit, Stück für Stück diese Hemmungen abzubauen. Insbesondere die Unbefangenheit von Kindern sowie die Dankbarkeit der älteren Menschen erleichtert das tägliche Training der eigenen Kommunikationsfähigkeit. Bei Bedarf können die TeilnehmerInnen Kommunikationstraining durch die pädagogische Begleitung erhalten. Hier werden Hilfestellungen zu einer Verbesserung der Kommunikation hinsichtlich einer angemessenen Ausdrucksweise sowie rhetorischen Fähigkeiten gegeben.

Teamfähigkeit ist in sozialen Berufen, welche das Projekt prägen, ein fester Bestandteil der täglichen Arbeit. Aufgrund der engen Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen wird die Arbeit im Team im Rahmen des Projekts jeden Tag trainiert.

Teamarbeit bietet selbstverständlich auch einen Nährboden für Konflikte und fordert so die *Konfliktfähigkeit* der TeilnehmerInnen. Insbesondere im Hinblick auf die oft vielschichtigen Hemmnisse unserer TeilnehmerInnen bleiben Konflikte nicht aus.

Bei Konflikten, die nicht innerhalb der jeweiligen Einrichtung gelöst werden können, führt die pädagogische Betreuung ein klärendes Gespräch mit allen Beteiligten, in dem Lösungswege gemeinsam erarbeitet und aufgezeigt werden.

Bei Bedarf werden für die TeilnehmerInnen entsprechenden Trainings bezüglich Konfliktfähigkeit und Stressbewältigung angeboten.

1.2.3 Die Persönliche Kompetenz

Im Bereich der Persönlichen Kompetenz gilt es, unseren TeilnehmerInnen die Arbeitstugenden Motivation, Ausdauer, Belastbarkeit, Kreativität, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit zu vermitteln bzw. zu stärken, die, wie auch die Soziale Kompetenz, eine notwendige Voraussetzung für eine Beschäftigungsaufnahme im ersten Arbeitsmarkt darstellen.

Motivation wollen wir durch die Arbeit im Projekt selbst erreichen:

wer erstmals seit langer Zeit überhaupt wieder einer regelmäßigen Beschäftigung nachgeht, der hat allen Grund dazu, stolz auf sich selbst zu sein. Dies verstärkt sich noch durch Erfolgserlebnisse wie z.B. Lob, Anerkennung und Dankbarkeit seitens der MitarbeiterInnen der jeweiligen Einrichtung, der Kinder, Jugendlichen sowie der älteren Menschen.

Durch das Projekt erhalten die TeilnehmerInnen die Gelegenheit, etwas für andere zu tun. Sie erfahren Dankbarkeit und Anerkennung und werden dadurch in ihrem Handeln bestärkt. Bei Tätigkeiten, die den Charakter von Hilfsbereitschaft aufweisen, wie z. B. Hausaufgabenbetreuung, Unterstützung bei Einzelarbeit, Essenseingabe oder Hilfe beim Spaziergehen, erleben die TeilnehmerInnen erstmals seit langer Zeit, dass sie etwas gut können und dass sie dadurch anderen eine Stütze sind.

Übergeordnete Motivation soll selbstverständlich die Chance auf eine nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sein, die sich unseren TeilnehmerInnen durch das Projekt bietet, welches die Steigerung bzw. Stabilisierung der Fachkompetenz, der Persönlichen und der Sozialen Kompetenz zum Ziel hat.

Ausdauer, Geschicklichkeit, Kreativität und Belastbarkeit werden durch die tägliche Arbeit gefordert und gefördert. Durch Lob und Anerkennung wird ein hohes Maß an Motivation in diesen Bereichen erreicht.

Pünktlichkeit ist selbstverständlich im Hinblick auf die Eignung für den ersten Arbeitsmarkt zwingend. Im Rahmen des Projekts ist sie eine Voraussetzung für einen reibungslosen Arbeitsablauf in den jeweiligen Einrichtungen. Bereits beim Erstgespräch mit den TeilnehmerInnen machen wir die Notwendigkeit von pünktlichem Erscheinen deutlich.

Gerade in dem Bereich Schule ist Pünktlichkeit von enormer Wichtigkeit, da hier die TeilnehmerInnen die bereits beschriebene Vorbildfunktion als Erwachsene einnehmen.

Wir legen großen Wert auf rechtzeitiges Abmelden z.B. im Krankheitsfall. Auch Verspätungen können wir nicht tolerieren. Im Bedarfsfall wird ein eindringliches Gespräch mit den TeilnehmerInnen und der jeweiligen Leitung der Einrichtung geführt, um die Ursachen für die Unpünktlichkeit aufzudecken und abzubauen.

Die *Zuverlässigkeit* ist ein wesentlicher Aspekt bezüglich der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Ein Arbeitgeber muss sich auf die sorgfältige Ausführung der anfallenden Arbeiten verlassen können. Dazu gehört auch, dass die TeilnehmerInnen Verantwortung für sich und ihr Verhalten übernehmen. Da im Rahmen des Projekts unsere TeilnehmerInnen mit Menschen arbeiten, ist Zuverlässigkeit nicht nur gegenüber der MitarbeiterInnen der Einrichtung von enormer Wichtigkeit. Es gilt um zum einen die Vorbildfunktion gegenüber Kindern wahren zu können und zum anderen das Verhältnis zu Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen nicht unnötig zu belasten.

Für die Förderung sowie die Kontrolle aller Persönlichen Kompetenzen sind sowohl die praktische Anleitung aus der jeweiligen Einrichtung als auch die pädagogische Begleitung zuständig.

1.3 Die TeilnehmerInnen

Zielgruppe für das Projekt sind BezieherInnen von SGB II-Leistungen jeden Alters. Aufgrund der Arbeitszeiten insbesondere im Bereich Schule, ist die Teilnahme für Alleinerziehende äußerst praktikabel, da die Betreuung der eigenen Kinder in diesem Zeitraum gegeben ist.

Häufig weisen unsere TeilnehmerInnen Mehrfachvermittlungshemmnisse auf, die es abzuarbeiten gilt.

Zu diesen Hemmnissen zählen u.a.:

- kein bzw. ein mangelhafter Schulabschluss
- eine abgebrochene Berufsausbildung
- aufgrund langer Erwerbslosigkeit mangelnde Berufserfahrung
- Krankheiten, die eine Berufsausübung erschweren (physisch sowie psychisch)
- Suchtproblematik (Alkoholismus, chemische Drogen, Spielsucht etc.)
- Schuldenproblematik
- mangelnde Motivation
- fehlende Schlüsselqualifikationen bezüglich der Fachkompetenz, der Sozialen oder Persönlichen Kompetenz
- instabiles soziales Umfeld
- allein erziehende Eltern

- sprachliche Schwierigkeiten aufgrund von Migration
- generelle migrationsbedingte Problematik
- Analphabetismus
- fehlende Mobilität

Aktiver Drogenmissbrauch, schwere psychische Krankheiten sowie Kleptomanie schließen die Teilnahme am Projekt aus.

Einige Einrichtungen verlangen die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses, so dass TeilnehmerInnen, die bereits vorbestraft sind, für diese Einrichtungen nicht in Frage kommen.

Aufgrund der Mehrfachhemmnisse ist es notwendig mit kleinschrittigen Zielen zu arbeiten. Diese Ziele werden von der pädagogischen Begleitung zusammen mit der betreffenden Person festgelegt und in Gesprächen bezüglich ihres Erreichens überprüft. Es ist von enormer Wichtigkeit, den TeilnehmerInnen mittels kleinerer Ziele Erfolgserlebnisse zu ermöglichen, da ihre Frustrationstoleranz nur sehr gering ist. Erfolgserlebnisse stärken das Selbstbewusstsein und steigern die Motivation.

1.4 Das Personal

Personell wird das Projekt von einer Projektleitung und einer pädagogischen Begleitung besetzt.

Die *Projektleitung* ist verantwortlich für:

- die Koordination des Projektes
- Akquise von Einrichtungen
- Erstellen von Profilen der jeweiligen Einrichtungen
- die Koordination der Qualifizierungsmaßnahmen
- die Dokumentation der Anwesenheit
- den regen Austausch mit den Leitungen der am Projekt beteiligten Einrichtungen

Die *pädagogische Begleitung* führt das Einführungsgespräch mit den TeilnehmerInnen. Dabei wird für alle TeilnehmerInnen individuell ein Profil erstellt, welches mit dem der Einrichtungen auf Passgenauigkeit überprüft wird.

Die pädagogische Begleitung ist verantwortlich für persönliche Gespräche bei Problemen, Konflikten sowie Fehlverhalten. In den Gesprächen erarbeitet die pädagogische Begleitung gemeinsam mit den TeilnehmerInnen realistische und vor allem kleinschrittige Ziele, welche in wiederkehrenden Gesprächen bezüglich ihres Erreichens überprüft werden. Um das Selbstbewusstsein und somit auch das Selbstwertgefühl der TeilnehmerInnen zu steigern, gilt es Misserfolge zu vermeiden. Gegebenenfalls wird eine aufsuchende Betreuung vorgenommen, wenn z.B. TeilnehmerInnen dem Projekt fernbleiben und auch telefonisch nicht zu erreichen sind.

Des Weiteren bildet die pädagogische Begleitung eine Schnittstelle zwischen allen an dem Projekt beteiligten Personen:

- TeilnehmerInnen
- Projektleitung
- Schulleitung
- LehrerInnen
- Pflegedienstleitung
- AltenpflegerInnen
- Kindergartenleitung
- ErzieherInnen etc.

Aus diesem Grund sucht sie regelmäßig sämtliche Einrichtungen auf, um Gespräche zwecks Erfolgskontrolle mit den betreffenden Personen zu führen.

Es gilt, ein Netzwerk zu Beratungsstellen in sämtlichen Bereichen aufzubauen, mit denen die pädagogische Begleitung kooperiert, wie z.B.

- Schuldnerberatung
- Familienberatung
- Frauenberatung
- Bewährungshilfe
- Drogenberatung

- Migrationsberatung etc.

Die pädagogische Begleitung ist für die Vermittlung von berufskundlichen Informationen und das Bewerbungstraining zuständig. Somit ist sie auch für die Hilfe beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen verantwortlich.

Für das Bewerbungstraining wird die benötigte Ausstattung (Computer, Videokamera, Unterlagen etc.) von der WHP zur Verfügung gestellt. Die Arbeit am Computer beinhaltet neben der Erstellung der Bewerbungsunterlagen auch die Arbeitsplatzrecherche im Internet. So wird auch die Medienkompetenz der TeilnehmerInnen gefördert.

Außerdem wird die pädagogische Begleitung bei Bedarf Kommunikationstraining, Ernährungsberatung, Hygieneberatung etc. anbieten.

Die pädagogische Begleitung fungiert als Schnittstelle zwischen den TeilnehmerInnen und dem Sozialzentrum. Nur durch eine enge Kooperation und einen regelmäßigen und ausführlichen Austausch wird es möglich sein, geeignete TeilnehmerInnen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Das Sozialzentrum benennt vakante Arbeitsplätze während die pädagogische Begleitung in Absprache mit der Projektleitung dem Anforderungsprofil entsprechende TeilnehmerInnen auswählt. Die TeilnehmerInnen erhalten bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen Hilfestellung und werden auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet.

Die Erstellung des Abschlussberichts der TeilnehmerInnen bei Austritt aus der Maßnahme ist ebenfalls Aufgabe der pädagogischen Begleitung. In diesem Bericht sind Angaben über den Maßnahmeverlauf, Qualifizierungen, Auffälligkeiten (sowohl positive als auch negative), Hemmnisse sowie der empfohlene Handlungsbedarf enthalten.

Unsere TeilnehmerInnen werden im Rahmen des Projekts zum einen von geschultem Fachpersonal in den jeweiligen Einrichtungen betreut und zum anderen wird eine ganzheitliche pädagogische Begleitung von Seiten der WHP gewährleistet. Dadurch bietet das Projekt für eine Vielzahl von Langzeitarbeitslosen nicht nur eine

sinnvolle und vor allem qualifizierende Beschäftigungsmöglichkeit, sondern beinhaltet auch die bestmögliche Chance für den Wiedereinstieg in das Berufsleben durch eine nachhaltige Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Das Projekt Tafelsilber

Maßnahmebeginn im SGB II am 19.11.2008

Standorte:

**Schleswig, Ratsteich 21
Gartenanlage Kattenhunder Weg,**

1. Zielgruppe

Zielgruppe sind ältere arbeitslose Menschen im Alg2-Bezug, denen es aufgrund unterschiedlicher Integrationshemmnisse und/oder aufgrund ihres Alters nicht mehr gelingt, auf dem Arbeitsmarkt (erneut) Fuß zu fassen. Sie sind bedroht von der Abkoppelung aus dem gesellschaftlichen System mit anschließender Altersarmut und werden bei anhaltender Arbeitslosigkeit auch ihre Fachkenntnisse und Erfahrungen nicht mehr anwenden und weitergeben können. Das Projekt ist gleichermaßen für Männer und Frauen geeignet.

2. Projektziele

Verbindung von geregelter Arbeit, gesellschaftlicher Anerkennung, ökologisch und ökonomisch sinnvollen Tätigkeiten und maximalen Chancen wieder in den Arbeitsmarkt zu gelangen.

3. Projektinhalte

Durch die Bewirtschaftung, Bestellung, Pflege und Ernte von kleingärtnerisch erzeugten Nahrungsmitteln auf städtischem (öffentlich nutzbaren) Grund und Boden, insbesondere in Zusammenarbeit mit dem aktiven Kleingartenwesen soll ein kostenloser und gesunder Beitrag für die Schleswiger Tafel bereit gestellt werden, der anderen von Arbeitslosigkeit und Armut betroffenen Menschen zur Verfügung steht.

Anbau- und Ernteaktivitäten sowie Belieferung der Tafel mit Gemüse und Früchten der Saison und die dazu notwendigen Vorbereitungs-, Erschließungs- und Pflegearbeiten sind Inhalt des Beschäftigungsanteils des Projekts. Dieser Beschäftigungsanteil wird ergänzt durch projektbezogene interne Qualifizierungsinhalte, die auf die Zeiträume ungünstiger Witterungslagen konzentriert werden; und durch arbeitspädagogische Schulungs- und Beratungsangebote, die kontinuierlich den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Wenn sich in der Wintersaison der praktische Arbeitsbedarf deutlich verringert, wird der Schwerpunkt des Projekts auf Integrationsfördernde (auch externe) Qualifizierung sowie auf Arbeitsproben und Praktika verlegt. Regelmäßige Integrationsgespräche, kontinuierliche Beobachtung des Stellenmarktes und zielorientierte Bewerbungsaktivitäten bestimmen und begleiten diesen Prozess

4. Inhaltliche Umsetzung

Der 8-monatige Saisonanteil soll eine prinzipielle Strukturierung von 4 Arbeitstagen a 7,5 Std bekommen. Die arbeitspädagogische Begleitung erfolgt kontinuierlich und kann individuell auch über die Regelarbeitszeit hinausgehen.

Im 4-monatigen Winteranteil richtet sich die Arbeitszeit nach den betrieblichen Gegebenheiten in Qualifizierung, Arbeitsproben und Praktika. Für die Steuerung und Begleitung der eigenständigen Aktivitäten findet i.d.R. mindestens 14-tägig ein Koordinationsgespräch zwischen Projektteilnehmer/in und pädagogischer Begleitung/Vermittlung statt. Der Beschäftigungsanteil richtet sich an den o.g. Aktivitäten und den Witterungsbedingungen aus.

Die Integration in den Arbeitsmarkt wird unterstützt durch

- Begleitung bei der Bewältigung von individuellen und sozialen Problemen, mit dem Ziel der Stabilisierung
- kreative Auseinandersetzung mit der eigenen Problemlage
- Sensibilisierung, Stärkung und Förderung der vorhandenen

Schlüsselkompetenzen

- Auseinandersetzung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes durch die regelmäßige Teilnahme am Projekt
- Förderung der Eigenverantwortung; Reflexion der eigenen Stärken, berufliche Alternativenfindung;
- Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur neuen Arbeitsaufnahme (EDV, Sprachen, evtl. Fachtheorie)

Orientiert am individueller Kompetenzansatz werden bei Bedarf gefördert

- Auffrischung aktueller betrieblicher Erfahrungen und betrieblicher Realität durch Teilnahme an Praktika
- Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Kenntnisse und Fertigkeiten durch Teilnahme an Qualifizierungsbausteinen

5. Anleitung und Betreuung

Unsere TeilnehmerInnen werden ganzheitlich begleitet, indem der Projektleiter für sie in allen Bereichen der fachpraktischen Arbeit und die SGB II Fachberater für sämtliche anderen Bereiche zuständig ist.

Die Qualifizierung HMS

Maßnahmebeginn im SGB II am 01.01.2005

Standorte:

Lehrwerkstätten der Kreishandwerkerschaft Schleswig Schleswig, Ilensee 4

Ziel der Konzeption ist es, den TeilnehmerInnen Fertigkeiten und Kenntnisse in den unten aufgeführten gewerblich-technischen Bereichen entsprechend den im individuellen Förderplan angegebenen Modulen zu vermitteln. Die Chance auf Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt soll hierdurch deutlich verbessert bzw. eine gezielte Arbeitsaufnahme überhaupt erst ermöglicht werden.

Sämtliche modularen Inhalte der beruflichen Qualifizierung werden sowohl unter Berücksichtigung des erreichbaren Arbeitsmarktes als auch in der Abstimmung mit dem fachlichen und persönlichen Leistungsstand umgesetzt, müssen jedoch – bei sich ändernder Marktlage – flexibel gestaltbar sein und bleiben.

Zwecks erfolgreicher Umsetzung dieses Qualitätsstandards der beruflichen Qualifizierung / Integrationsarbeit bedarf es ebenfalls gezielter betrieblicher Praktika, welche zur Vertiefung der Erkenntnisse und zur besseren Urteilsbildung zwingend notwendig sind. Positiv hierbei ist auch anzusehen, dass eine Stabilisierung, Vertiefung und insbesondere eine Erweiterung der bis dahin erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse erreicht wird.

Ebenso wird die Förderung der Motivation und Mobilität, somit insgesamt der beruflichen Verwendbarkeit in erheblichem Umfang gesteigert.

Unsere TeilnehmerInnen werden ganzheitlich begleitet, indem die Ausbildungsmeister für sie in allen Bereichen der fachpraktischen Arbeit und die SGB II Fachberater für sämtliche anderen Bereiche zuständig ist.

Vorbereitung / Umsetzung:

Bei dem Handwerklichen Modulsystem HMS handelt es sich um eine modulare individuelle Qualifizierung, mit dem Ziel Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und Leistungsprofile des jeweiligen Teilnehmers in Einklang zu bringen. Das heißt, die qualifizierenden Inhalte bzw. Bausteine richten sich nach dem zu erwartendem Arbeitsplatz aus.

Notwendigerweise muß vorab ein intensives Profiling für Teilnehmer stattfinden und selbstredend auch eine genaueste Analyse des erreichbaren Arbeitsmarktes.

Die Qualifizierung Migranten

Maßnahmebeginn im SGB II am 01.01.2005

Maßnahmeende am 30.06.2008

Standorte:

**Lehrwerkstätten der
Kreishandwerkerschaft Schleswig**

Schleswig, Ilensee 4

Inhaltsverzeichnis

I Maßnahmebeschreibung/Maßnahmeziele

II Zielgruppe/Teilnehmer

III Maßnahmeverlauf/zeitliche Gliederung

IV Methodische Gesichtspunkte

V Unterricht (Spracherwerb, Gemeinschaftskunde, Bewerbungstraining, Ausrichtung auf Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes)

Qualifizierung überbetrieblich in den Werkstätten der Kreishandwerkerschaft oder in Handwerksbetrieben außerhalb !

VI Berufspädagogische Beratung und Betreuung in Unterricht, Werkstätten und Betriebspraktika !

VII Sozialpädagogische Betreuung

VIII Nachbetreuung

I Maßnahmebeschreibung, Maßnahmeziele

Ziel der Maßnahme Migranten ist die dauerhafte Eingliederung der Teilnehmer in die Arbeits – und Berufswelt. Dies wird erreicht durch die Förderung der beruflichen Verwendbarkeit und die Qualifizierung in Hinblick auf die vorhandenen Arbeitsplätze und die räumliche und örtliche Flexibilität der Teilnehmer.

Gleichzeitig sollen in Gesprächen den Teilnehmern neue berufliche Perspektiven eröffnet und eine Verbesserung der Lebensbedingungen erreicht werden (positive Beschäftigungseffekte).

Die Art der Qualifizierung der Teilnehmer soll ein Höchstmaß an individueller Entwicklungsfähigkeit erreichen und soll auf die berufliche Entfaltungsmöglichkeit angepasst sein.

Zur Umsetzung der individuellen Qualifizierung und der arbeitsmarktpolitischen Ziele

II. Zielgruppen/Teilnehmer – innen

Die Teilnehmer des Projektes sind Zuwanderer, die im Leistungsbezug nach SGB II und SGB XII sind z. T. aus ländlich strukturierten Bereichen, die vor allem wegen fehlender beruflicher Ausbildung oder inadäquater Ausbildung und auf Grund mangelhafter Deutschkenntnisse besonders schlechte Beschäftigungsmöglichkeiten haben bzw. teilweise bereits langzeitarbeitslos sind

III Maßnahmeverlauf/zeitliche Gliederung

Das Maßnahmeziel ist die berufliche Qualifizierung begleitet von gezielter sozialpädagogischer Beratung und Betreuung sowie die notwendige Sprachförderung „Deutsch als Instrument im beruflichen Leben und Gesellschaft“.

Das Projekt wird zunächst für die Geltungsdauer des Optionsmodells vom 1.1.2005 bis 31.12.2010 angeboten.

Die Verweildauer der Teilnehmer ist nicht festgelegt, sondern ergibt sich aus den individuellen Erfordernissen.

Je nach Bildungsstand, Vorkenntnissen, Sprachkompetenz und Qualifizierung ist die jederzeitige Vermittlung in überbetriebliche und betriebliche Praktika und den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich.

Die Maßnahme Migranten ist folgendermaßen zeitlich gegliedert:

- Qualifizierung in Form von Unterricht und Unterweisung
Montag – Donnerstag 07:45 – 16:30
- Qualifizierung im Fachpraktikum (überbetrieblich und betrieblich):
Individuell nach Vorkenntnissen, Qualifizierung und betrieblichen Anforderungen

IV Methodische Gesichtspunkte

Die Maßnahme unterteilt sich in theoretische Unterweisungen, Sprachunterricht, Gemeinschaftskunde und praktische Arbeiten und Unterweisungen sowie Qualifizierungsbausteine in den verschiedensten gewerblich-technischen Bereichen .

Die Maßnahme wird in Vollzeitform durchgeführt.

Das Gesamtkonzept ist so ausgelegt, dass ein Seiteneinstieg für Teilnehmer jederzeit möglich ist.

V Unterricht

Der Sprachunterricht findet in den Räumen der WHP – GmbH bzw. Kreishandwerkerschaft in Schleswig statt .

Die Kenntnis der deutschen Sprache ist unabdingbar für die Integration in Deutschland. Vor allem die berufliche Integration setzt Sprachverständnis und Sprechfähigkeit der Migranten voraus. In der Maßnahme Migranten wird großer Wert darauf gelegt, das Interesse am Erwerb oder der Verbesserung der deutschen Sprache zu vermitteln. Durch den in Deutsch geführten Unterricht und die dort behandelten anderen Themen, wie z.B. Gemeinschaftskunde (politisches System, Geographie, Geschichte Einführung in das Rechtssystem u.s.w.) sollen die Migranten mit der deutschen Sprache und dem Leben in Deutschland vertraut gemacht werden und Hemmschwellen abbauen.

VI Berufspädagogische Beratung und Betreuung

Migranten kommen meist nicht nur mit einem Sprachdefizit, sondern darüber hinaus mit den unterschiedlichsten beruflichen Hemmnissen nach Deutschland. Um diesen Problemen zu begegnen und sie zu überwinden, bietet die WHP – GmbH in der Maßnahme Migranten folgendes an:

Ausbau der Sprachkenntnisse, berufspädagogische Beratung, Betreuung, überbetriebliche – und Betriebspraktika sowie Qualifizierung im erlernten Beruf (bei Notwendigkeit auch mit IHK Prüfung)

Ziel der Maßnahme Migranten ist es den höchstmöglichen Beschäftigungsstand in dieser Teilnehmergruppe zu erreichen. Die WHP – GmbH versteht sich als Brücke zwischen Arbeitsplatzsuchenden und Arbeitgeber.

Ein effektives Mittel zur Vorbereitung und Integration von Migranten in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Vermittlung in Praktika. Diese werden sowohl überbetrieblich in den Werkstätten der Kreishandwerkerschaft, als auch in Form von Betriebspraktika in hier ansässigen Betrieben angeboten.

Praktika dienen der Vertiefung der Kenntnisse, der besseren Selbsteinschätzung, sowie der Überprüfung der eigenen Fähigkeiten und der Stabilisierung des Wissens und der Persönlichkeit. Außerdem werden im Praktikum Fähigkeiten vermittelt und erworben, die den Einstieg in ein Berufsleben erleichtern.

Praktika werden in der Maßnahme Migranten aber auch vermittelt, um diesem Personenkreis, dem der Arbeitsmarkt in Deutschland fremd ist, aktuelles Fachwissen über regionalspezifische und arbeitsmarktpolitische Anforderungen und die dazu gehörenden Integrationsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Dies ist vor allem Aufgabe der berufspädagogischen Beratung, die ein wichtiger Teil der Maßnahme Migranten darstellt und die jede Vermittlung in ein Praktikum vorbereitet und das Praktikum begleitet. Die berufspädagogische Beratung dient vor allem dazu, den Orientierungsprozess des Teilnehmers zu beobachten, ihn zu kommunizieren und ihn zu begleiten. Dies ist besonders wichtig, da viele Migranten damit überfordert sind, neben dem Erwerb der Sprache den eigenen Berufsweg zu planen und ihn auch bei Problemen weiter zu verfolgen.

Die berufspädagogische Beratung informiert auch über Fortbildungsangebote.

Die Erfüllung dieser Aufgaben wird dadurch gewährleistet, dass der WHP – GmbH und der Kreishandwerkerschaft Personal zur Verfügung steht, das über Erfahrungen mit dem hiesigen Arbeitsmarkt und über Einfühlungsvermögen gerade mit dieser Bevölkerungsgruppe verfügt. Besonders das fundierte Fachwissen über die Integrationsbedingungen befähigt das Personal dazu gezielt Hilfestellung zu geben.

Die effektive Begleitung der Teilnehmer wird durch die enge Zusammenarbeit mit den Praktikumsbetrieben und den Sozialzentren.

Die Maßnahme Migranten zeichnet sich weiterhin dadurch aus, dass die Verweildauer dem Ausbildungsniveau individuell und flexibel angepasst werden kann.

Andererseits ermöglicht die Maßnahme Migranten auch, auf Betriebsbelange in Hinblick auf Auftragslage und gezielte Teilnehmerqualifizierung und somit auf den aktuellen Arbeitsmarktbedarf zu reagieren. Durch diese gezielten Praktika wird die Akzeptanz der Betriebe positiv beeinflusst.

Ein solches Reagieren auf den Arbeitsmarktbedarf ist vor allem deshalb möglich, da die WHP – GmbH und die Kreishandwerkerschaft ihre räumlichen, fachlichen und personellen Ressourcen nutzt, um teilnehmer – und arbeitsmarktspezifische Differenzierungen in Ausbildungsverlauf und Qualifizierung anbieten und vornehmen zu können.

Die WHP – GmbH bietet in der Maßnahme Migranten ein gestuftes und differenziertes Ausbildungskonzept an. So ist es möglich, jederzeit in

Zusammenarbeit mit Teilnehmern und Betrieben Qualifizierungsziele anzupassen oder neu festzulegen, um eine flexible und arbeitsmarktgerechte Qualifizierung zu erreichen.

Das Ziel, eine individuelle Integrations – und Berufsempfehlung zu erarbeiten, wird erreicht durch kontinuierlich geführte Gespräche mit den Teilnehmern. Diese Gespräche, die neben der persönlichen Berufswegplanung, die sich auch ändern und entwickeln kann, auch Informationen über den Arbeitsmarkt sowie Betriebsbesuche und Vermitteln von Informationen über Bücher, Prospekte und Filme umfassen, werden sowohl von den Mitarbeitern angeboten als auch von den Teilnehmern gesucht.

Eine wichtige Unterstützung für die Teilnehmer bietet die Hilfe bei der eigeninitiativen Stellensuche und die Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsmappen, sowie das regelmäßig durchgeführte Bewerbungstraining.

VII. Sozialpädagogische Betreuung

Arbeitslosigkeit und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit ist dem Grunde nach eine Mehrfachbelastung und erfordert insofern einen mehrdimensionalen Ansatz und eine den ganzen Menschen umfassende Betreuung (Hilfen, die sowohl die noch vorhandenen Fähigkeiten entwickeln wie auch die psychischen Kräfte und das Selbstbewusstsein aktivieren).

Folgerichtung muss während des gesamten Projektes eine sozialpädagogische Betreuung gewährleistet sein, die die Teilnehmer/-innen berät und unterstützt in fortbildungsbezogenen, persönlichen, familiären, organisatorischen und sozialrechtlichen Fragen.

Die Betreuung erfolgt nach Methoden der Sozial – und Beratungsarbeit und soll eine Hilfe zur Selbsthilfe sein.

In Zusammenhang mit der Berufsfindung und Arbeitserprobung ist sozialpädagogische Betreuung zusammenwirkend mit der berufspädagogischen Beratung/Betreuung des weiteren diagnostisch tätig,

indem sie ihre Beobachtungen zum Leistungs- und Sozialverhalten der Teilnehmer/-innen mit den Lehrgangslleitern austauscht und erörtert.

Die Betreuung dient der systematischen Erfassung der integrationsrelevanten Daten, wie beispielsweise die erste Erfassung der Berufswünsche und dem Abgleichen mit den arbeitsmarktrelevanten Erfordernissen sowie einer Einschätzung beruflicher Einstiegsalternativen, aber auch einer Analyse individueller Leistungskapazität im Verbund mit sozialen Gegebenheiten.

Zusätzliche betreuende Hilfen werden ebenfalls angeboten bei Störungen des Ausbildungsverlaufs, durch Lern – und Leistungsprobleme, persönliche und familiäre Schwierigkeiten, Kontaktprobleme, Suchtprobleme und bei evtl. vorhandenen sonstigen Defiziten. Diese Hilfen werden in Einzelgesprächen wie in gruppensdynamischen Situationen realisiert.

Es muss eine sozialpädagogische Stabilisierung der Teilnehmer erlangt werden, die zu einer Erhöhung der Motivation und einer Steigerung des beruflichen Mobilitätsinteresses führt.

VIII Nachbetreuung

Der nachhaltige Erfolg der Maßnahme Migranten wird auch durch eine Nachbetreuung der Teilnehmer gesichert. Die Nachbetreuung betrifft vor allem die erste Zeit der Beschäftigung, kann aber nach Bedarf auch einen längeren Zeitraum umfassen.

Besonders in der ersten Zeit nach der Arbeitsaufnahme ist es zum Erhalt und zur Festigung des Arbeitsverhältnisses notwendig, sowohl mit dem ehemaligen Teilnehmer als auch mit dem Arbeitsgeber Kontakt zu halten, um eventuellen

Schwierigkeiten sofort begegnen zu können. Dies beinhaltet sowohl Besuche während der Arbeitszeit, als auch telefonische Nachfragen oder Einladungen zum persönlichen Gespräch.

Da sich in den allermeisten Fällen ein enges Vertrauensverhältnis zwischen Personal und Teilnehmern während der Zeit der Maßnahme entwickelt, wird die Nachbetreuung von beiden Seiten gesucht und erfüllt.

Die Qualifizierung Sprachförderung

Maßnahmebeginn im SGB II am 01.01.2005

Maßnahmeende am 30.06.2008

Standorte:

Schleswig, Ilensee 4

Kappeln, Gorch-Fock-Schule

Flensburg, Munketoft

Eggebek,

...

Inhaltsverzeichnis

- I. Maßnahmebeschreibung / Maßnahmeziele
- II. Zielgruppe / Teilnehmer
- III. Maßnahmeverlauf / zeitliche Gliederung
- IV. Methodische Gesichtspunkte
- V. Unterricht (Spracherwerb, Gemeinschaftskunde, Bewerbungstraining, Ausrichtung auf Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes)
- VI. Berufspädagogische Beratung und Betreuung in Unterricht und Betriebspraktika
- VII. Sozialpädagogische Betreuung
- VIII. Nachbetreuung

I. Maßnahmebeschreibung/Maßnahmeziele

Das langfristig anzustrebende Ziel des Projekts besteht in der dauerhaften Eingliederung in die Gesellschaft und die Arbeits- und Berufswelt durch Vermittlung von Sprachkenntnissen der deutschen Sprache und damit verbunden die Förderung der beruflichen Verwendbarkeit.

Gleichzeitig sollen berufliche Perspektiven eröffnet und somit eine Verbesserung der Lebensbedingungen erreicht werden (positive Beschäftigungseffekte).

Der Unterricht ist individuell abgestimmt auf den Leistungsstand des Teilnehmers.

Bestehende Bindungen zu Innungen, Einzelbetrieben und anderen wichtigen, dem Handwerk nahe stehenden Personen und Institutionen, begleiten die Sprachförderungsmaßnahme und werden genutzt zur Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Ziele, sobald das notwendige Sprachniveau erreicht ist.

Zielsetzungen sind:

Geringe Deutschkenntnisse erschweren den Zuwanderern den Zugang zur Gesellschaft. Diese Einschränkungen werden unter anderem dadurch verschärft, dass ausländische Abschlüsse und Ausbildungen oft nicht anerkannt werden. Viele

Zuwanderer sind ausschließlich mit ihrer eigenen Migrationssituation beschäftigt und überfordert und schaffen nicht den Weg in die Gesellschaft und die Integration.

Deutschkenntnisse sind für die Zuwanderer der Schlüssel zur Kommunikation und werden auch für eine berufliche Tätigkeit benötigt. Deshalb wird innerhalb der Maßnahme Sprachförderung großer Wert darauf gelegt, die Zuwanderer an Deutsch als Zweitsprache heranzuführen und ihr Interesse am Erwerb dieser Sprache zu wecken. Durch die vorrangig auf Deutsch stattfindende Behandlung unterschiedlicher lebensweltorientierter und alltagstauglicher Themen sollen die Zuwanderer mit der deutschen Sprache vertraut gemacht und bestehende Hemmschwellen abgebaut werden.

Die Maßnahme Sprachförderung stellt eine integrationsergänzende Maßnahme dar, da die Kurse eine Brückenfunktion zur weiteren Förderung der Integration eröffnen. Die Sprachkurse greifen die beruflichen Kompetenzen und Ressourcen von Zuwanderern auf, machen sie sichtbar und entwickeln sie weiter. Sie unterstützen Zuwanderer dabei, ihre Stärken zu sehen und zu verfolgen.

Die Maßnahme Sprachförderung trägt so auch dazu bei, der Bildung von Parallelgesellschaften sowie dem Einfluss islamisch-fundamentalistischer Kreise, welche die Zielsetzung des interkulturellen Dialogs und der Integration behindern, entgegenzuwirken.

Sprachfördernder Anteil

- Instrumenteller Anteil
Spracherwerb in Schrift und Wort, Umgangs- und Arbeitssprache

Sozioemotionaler Anteil

- Bereich des sozialen Verhaltens und der emotionalen Belastbarkeit wie Kontaktfähigkeit im Umgang mit Einheimischen, Arbeitskollegen, Vorgesetzten
- Abklärung der Interessen, Einstellungen, Erwartungen und Vorerfahrungen der Teilnehmer/innen

- Förderung der Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmer/-innen
- Vermittlung von berufskundlichen Informationen
- Berufsfindung, Berufswegplanung
- Vermittlung von sozialkundlichen Informationen
- Persönliche und soziale Stabilisierung der Teilnehmer/-innen, Stärkung des Selbstvertrauens (zur Vermeidung typischer Schwierigkeiten am Arbeitsplatz wie z.B. Antriebsstörungen, Verunsicherungen bei komplexen Arbeitsvorgängen oder bei Anpassung an neue Arbeitssituationen), Aufhebung der gesellschaftlichen Isolation

In diesem Sinne werden eine Reihe von Zielsetzungen verknüpft, die im Hinblick auf die Verantwortlichkeit des Trägers nur durch ständige Abstimmungen zwischen Lehrkräften, Meistern und Pädagogen und – damit verbunden - die permanente insbesondere fachliche Verzahnung der jeweiligen Projektinhalte zu gewährleisten sind.

Bei der Aufstellung der individuellen Förderprogramme während des Projekts und der Erarbeitung der weiteren beruflichen Perspektiven für die Teilnehmer/-innen sind daher immer die fachlichen und sozialen Gegebenheiten im Verbund zu berücksichtigen (siehe hierzu auch soziale-, berufspädagogische Betreuung).

Den besonderen Erfordernissen beruflicher Projektarbeit wird insbesondere durch die Anwendung adressatengerechter Lehr- und Lernmethoden Rechnung getragen. Es handelt sich dabei um

- a.) Mündliche und schriftliche Übungen mit direktem Praxisbezug
- b.) Förder- und Individualunterricht (Alphabetisierung)

Gruppenarbeit (Rollenspiele)

- c.) Sonstige Veranstaltungen und Aktivitäten (auch mit anderen sozialen Einrichtungen)

Bei der Aufstellung der individuellen Förderprogramme im Verlauf des Projektes und der Erarbeitung der weiteren beruflichen Perspektiven für die Teilnehmer/- innen sind dann wiederum die physischen, psychischen und sozialen Gegebenheiten als Ganzes zu berücksichtigen.

II. Zielgruppen/Teilnehmer – innen

Die Teilnehmer des Projektes sind Zuwanderer, die im Leistungsbezug nach SGB II und SGB XII sind z. T. aus ländlich strukturierten Bereichen, die vor allem wegen fehlender beruflicher Ausbildung oder inadäquater Ausbildung und auf Grund mangelhafter Deutschkenntnisse besonders schlechte Beschäftigungsmöglichkeiten haben bzw. teilweise bereits langzeitarbeitslos sind. Eine wichtige Zielgruppe sind darüber hinaus Frauen und Mütter mit kleinen Kindern, die durch den geringen Zeitaufwand und die wohnortnahen Angebote den Besuch der Sprachkurse realisieren können.

Durch die Kurse sollen auch Frauen aus muslimisch geprägten Kulturen mit oftmals eingeschränkter Bewegungsfreiheit angesprochen und erreicht werden. Ehefrauen und Müttern kommt nachweislich eine Schlüsselfunktion für den Verlauf und das Gelingen des Eingliederungsprozesses von Familien ausländischer Herkunft zu.

Weiterhin gehören zur Zielgruppe dieser Maßnahme junge Zuwanderer, die sich in einer Ausbildung befinden, deren Ausbildungsplatz aber wegen mangelhafter Deutschkenntnisse gefährdet ist, sowie Jugendliche und junge Erwachsene, die sich auf eine Ausbildung vorbereiten.

Auch ältere Zuwanderer, die kaum eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, erhalten hier Unterricht, um eine Eingliederung in die Gesellschaft zu erleichtern.

III. Maßnahmeverlauf/zeitliche Gliederung

Das Maßnahmeziel ist das Erlernen der deutschen Sprache und die Eingliederung in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Begleitet wird die Maßnahme daher von der notwendigen Sprachförderung „Deutsch als Instrument im beruflichen Leben und

Gesellschaft“ und gezielter sozialpädagogischer Beratung und Betreuung sowie eine eingeschränkte berufspädagogische Betreuung.

Die Maßnahme wird zunächst für die Geltungsdauer der Experimentphase (Optionsmodell) vom 1.1.2005 bis 31.12.2010 angeboten.

Die Verweildauer der Teilnehmer ist nicht festgelegt, sondern ergibt sich aus den individuellen Erfordernissen und den sprachlichen Vorkenntnissen. Je nach Bildungsstand, Vorkenntnissen, Sprachkompetenz und Qualifizierung ist die jederzeitige Vermittlung in überbetriebliche und betriebliche Praktika und den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich.

Die Maßnahme unterteilt sich in

- Sprachunterricht
- Gemeinschaftskunde
- Bewerbungstraining
- Vermittlung kulturellen Wissens
- Qualifizierung im Praktikum, individuell nach beruflichen Vorkenntnissen.

Die Maßnahme wird in Teilzeit (Sprachunterricht) und Voll – und Teilzeit (Praktika) durchgeführt.

Das Gesamtkonzept ist so ausgelegt, dass ein Seiteneinstieg für Teilnehmer jederzeit möglich ist.

IV. Methodische Gesichtspunkte

Berufliche Integration muss sich am Sprachkenntnisstand des Einzelnen orientieren sowie an der jeweiligen besonderen Situation des sozialen Umfelds, den Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Jeder Teilnehmer ist eine Einzelpersönlichkeit, für die eine geeignete Maßnahme ausgewählt werden muss. Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Adressatenbedingungen verlangt ein hohes Maß an Flexibilität in der Projektplanung und Projektorganisation.

Die Festlegung der Lernziele und Zeitrichtwerte sowie die Verteilung der Zeitrichtwerte in den Stufen des Projekts bemessen sich nach dem individuellen Bildungsstand der Teilnehmer-/innen.

V. Unterricht

Der Sprachunterricht findet an folgenden Standorten im Kreis Schleswig – Flensburg statt:

In Schleswig in den Räumen der Kreishandwerkerschaft, Ilensee 4, nachm. 2,5 Std. tgl., vorm. 3 Std. tgl.

In Flensburg Munketoft 7 Räume der BBW, 4,5 Std. tgl.

In Tarp Pastoratsweg 1 und 4 in den Räumen der Kirchengemeinde, 4 Std. tgl.

In Kappeln Mürwiker Straße 7 in den Räumen der Gorch – Fock – Schule, 4 Std. tgl.

In Kropp Am Markt 10 in den Räumen des Forums, 4 Std. tgl.

Er teilt sich auf in Sprachunterricht und pädagogische Betreuung bzw. berufsvorbereitende Gespräche und Übungen.

Der Sprachunterricht wird von intern ausgebildeten (ohne entsprechende oder nicht anerkannte ausländische Ausbildung zum Lehrer) Lehrkräften durchgeführt.

Die Kenntnis der deutschen Sprache ist unabdingbar für die Integration in Deutschland. Vor allem die berufliche Integration setzt Sprachverständnis und Sprechfähigkeit der Zuwanderer voraus. In der Maßnahme Sprachförderung wird großer Wert darauf gelegt, das Interesse am Erwerb oder der Verbesserung der deutschen Sprache zu vermitteln. Durch den in Deutsch geführten Unterricht und die dort behandelten anderen Themen, wie z.B. Gemeinschaftskunde (politisches System, Geographie, Geschichte Einführung in das Rechtssystem u.s.w.) sollen die Teilnehmer mit der deutschen Sprache und dem Leben in Deutschland vertraut gemacht werden und Hemmschwellen für die Kontaktaufnahme mit Deutschen abbauen.

Unterricht:

- Vermittlung von Grundlagenkenntnissen der deutschen Sprache zur Alltagsbewältigung
- Ausbau der Kenntnisse der deutschen Sprache für besseren Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt
und zur beruflichen Bildung
- Gemeinschaftskunde
 - Politisches System in Deutschland
 - Deutsche Geschichte
 - Bildungssysteme in Deutschland
 - Gesundheitssystem in Deutschland
 - Normen und Gebräuche
 - Deutsche Kultur
 - Institutionen und Einrichtungen
 - Einführung in das deutsche Rechtssystem insbes. ins Arbeitsrecht
- Bewerbungstraining
 - Analyse des hiesigen Arbeitsmarktes
 - Realistische Selbsteinschätzung des Teilnehmers und seiner beruflichen Möglichkeiten
 - Erstellung der Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Foto)
 - Gezielte Bewerbung,
 - Initiativbewerbung,
 - Telefonische Bewerbung
 - Vorstellungsgespräche, z.B. Übungen anhand von Videoaufnahmen oder Rollenspiel
- Interkulturelle Kompetenz
 - Gegenseitige Akzeptanz zwischen Zuwanderern
 - Religiöse Toleranz
 - Gleichberechtigung von Mann und Frau
 - Bereicherung des Zusammenlebens durch organisierte Zusammenkünfte z.B. interkulturelle Woche

Praktika in Betrieben:

Praktika in Betrieben dienen der Eignungsfeststellung und der Selbsteinschätzung der Teilnehmer. Durch das Praktikum erhalten die Teilnehmer Einblick in den ihnen unbekanntem deutschen Arbeitsmarkt und seine Anforderungen.

Ein weiterer Aspekt der Vermittlung in Praktika besteht im Vorurteilsabbau der deutschen Betriebe ausländischen Arbeitssuchenden gegenüber.

VI. Berufspädagogische Beratung und Betreuung in Unterricht und Praktika

Zuwanderer kommen meist nicht nur mit einem Sprachdefizit, sondern darüber hinaus mit den unterschiedlichsten beruflichen Hemmnissen nach Deutschland. Um diesen Problemen zu begegnen und sie zu überwinden, bietet die WHP – GmbH in der Maßnahme Sprachförderung folgendes an:

Aufbau und Ausbau der deutschen Sprachkenntnisse, berufspädagogische Beratung, Betreuung und Betriebspraktika .

Ziel der Maßnahme Sprachförderung ist der Spracherwerb und damit verbunden das Erreichen der höchstmöglichen Vermittlungszahlen in dieser Teilnehmergruppe.

Praktika dienen der Vertiefung der Sprachkenntnisse durch Kontakte zu deutschen Arbeitskollegen, der besseren Selbsteinschätzung, sowie der Überprüfung der eigenen Fähigkeiten und der Stabilisierung des Wissens und der Persönlichkeit. Außerdem werden im Praktikum Fähigkeiten vermittelt und erworben, die den Einstieg in ein Berufsleben erleichtern.

Praktika werden in der Maßnahme Sprachförderung aber auch vermittelt, um diesem Personenkreis, dem der Arbeitsmarkt in Deutschland fremd ist, aktuelles Fachwissen über regionalspezifische und arbeitsmarktpolitische Anforderungen und die dazu gehörenden Integrationsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Dies ist vor allem Aufgabe der berufspädagogischen Beratung, die einen Teil der Maßnahme Sprachförderung darstellt, und die jede Vermittlung in ein Praktikum vorbereitet und das Praktikum begleitet. Die berufspädagogische Beratung dient vor allem dazu, den Orientierungsprozess des

Teilnehmers zu beobachten, ihn zu kommunizieren und ihn zu begleiten. Dies ist besonders wichtig, da viele Zuwanderer damit überfordert sind, neben dem Erwerb

der Sprache den eigenen Berufsweg zu planen und ihn auch bei Problemen weiter zu verfolgen.

Die berufspädagogische Beratung informiert auch über Fortbildungsangebote.

Die Erfüllung dieser Aufgaben wird dadurch gewährleistet, dass der WHP – GmbH und der Kreishandwerkerschaft Personal zur Verfügung steht, das über Erfahrungen mit dem hiesigen

Arbeitsmarkt und über Einfühlungsvermögen gerade mit dieser Bevölkerungsgruppe verfügt. Besonders das fundierte Fachwissen über die Integrationsbedingungen befähigt das Personal dazu, gezielt Hilfestellung zu geben. Eine Besonderheit unseres Personals besteht darin, dass die Lehrkräfte und das betreuende Personal zu einem Teil selbst einen Migrationshintergrund aufweisen und somit nicht nur sprachlich spezielle Hilfe leisten können, sondern gerade die besondere Belastungssituation von Zuwanderern kennen.

Die effektive Begleitung der Teilnehmer wird darüberhinaus durch die enge Zusammenarbeit mit den Praktikumsbetrieben und den Sozialzentren gewährleistet. Die Maßnahme Sprachförderung zeichnet sich weiterhin dadurch aus, dass die Verweildauer dem Ausbildungsniveau individuell und flexibel angepasst werden kann.

Das Ziel, eine individuelle Integrations – und Berufsempfehlung zu erarbeiten, wird durch kontinuierlich geführte Gespräche mit den Teilnehmern erreicht. Diese Gespräche, die neben der persönlichen Berufswegplanung, die sich auch ändern und entwickeln kann, auch Informationen über den Arbeitsmarkt sowie Betriebsbesuche und Vermitteln von Informationen über Bücher, Prospekte und Filme umfassen, werden sowohl von den Mitarbeitern angeboten als auch von den Teilnehmern gesucht.

Weiterhin erhalten die Teilnehmer Unterstützung bei eigeninitiative Stellensuche und beim Erstellen von Bewerbungsmappen. Außerdem wird regelmäßig Bewerbungstraining mit den Teilnehmern durchgeführt.

VII. Sozialpädagogische Betreuung

Arbeitslosigkeit und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit ist dem Grunde nach eine Mehrfachbelastung und erfordert insofern einen mehrdimensionalen Ansatz und eine den ganzen Menschen umfassende Betreuung (Hilfen, die sowohl die noch vorhandenen Fähigkeiten entwickeln wie auch die psychischen Kräfte und das Selbstbewusstsein aktivieren).

Folgerichtung muss während des gesamten Projektes eine sozialpädagogische Betreuung gewährleistet sein, die die Teilnehmer/-innen berät und unterstützt in fortbildungsbezogenen, persönlichen, familiären, organisatorischen und sozialrechtlichen Fragen.

Die Betreuung erfolgt nach Methoden der Sozial – und Beratungsarbeit und soll eine Hilfe zur Selbsthilfe sein.

In Zusammenhang mit der Berufsfindung und Arbeitserprobung ist sozialpädagogische Betreuung zusammenwirkend mit der berufspädagogischen Beratung/Betreuung des weiteren diagnostisch tätig,

indem sie ihre Beobachtungen zum Leistungs- und Sozialverhalten der Teilnehmer/-innen mit den Lehrgangleitern austauscht und erörtert.

Die Betreuung dient der systematischen Erfassung der integrationsrelevanten Daten, wie beispielsweise die erste Erfassung der Berufswünsche und dem Abgleichen mit den arbeitsmarktrelevanten Erfordernissen sowie einer Einschätzung beruflicher Einstiegsalternativen, aber auch einer Analyse individueller Leistungskapazität im Verbund mit sozialen Gegebenheiten.

Zusätzliche betreuende Hilfen werden ebenfalls angeboten bei Störungen des Ausbildungsverlaufs, durch Lern – und Leistungsprobleme, persönliche und familiäre Schwierigkeiten, Kontaktprobleme, Suchtprobleme und bei evtl. vorhandenen sonstigen Defiziten. Diese Hilfen werden in Einzelgesprächen wie in gruppensituationen realisiert.

Es muss eine sozialpädagogische Stabilisierung der Teilnehmer erlangt werden, die zu einer Erhöhung der Motivation und einer Steigerung des beruflichen Mobilitätsinteresses führt.

VIII. Nachbetreuung

Der nachhaltige Erfolg der Maßnahme Sprachförderung wird auch durch eine Nachbetreuung der Teilnehmer gesichert. Die Nachbetreuung betrifft vor allem die erste Zeit der Beschäftigung, mindestens aber 3 Monate, kann aber nach Bedarf auch einen längeren Zeitraum umfassen.

Über die Nachbetreuung wird ein Nachbetreuungsprotokoll erstellt.

Besonders in der ersten Zeit nach der Arbeitsaufnahme ist es zum Erhalt und zur Festigung des Arbeitsverhältnisses notwendig, sowohl mit dem ehemaligen Teilnehmer als auch mit dem Arbeitsgeber Kontakt zu halten, um eventuellen Schwierigkeiten sofort begegnen zu können. Dies beinhaltet sowohl Besuche während der Arbeitszeit, als auch telefonische Nachfragen oder Einladungen zum persönlichen Gespräch.

Da sich in den allermeisten Fällen ein enges Vertrauensverhältnis zwischen Personal und Teilnehmern während der Zeit der Maßnahme entwickelt, wird die Nachbetreuung von beiden Seiten gesucht und erfüllt.

Die Qualifizierung BSM

Maßnahmebeginn im SGB II am 01.07.2008

Standorte:

Schleswig, Ilensee 4

Kappeln, Gorch Fock Schule

Flensburg, Dr. Todsens Straße 7

Eggebek, Tower GmbH

...

Inhaltsverzeichnis:

- A Maßnahmebeschreibung / Maßnahmeziele
- B Zielgruppe / Teilnehmer
- C Maßnahmeverlauf / zeitliche Gliederung
- D Methodische Gesichtspunkte
- E Training (Gemeinschaftskunde, kulturelle Wertevermittlung
Bewerbungstraining, Ausrichtung auf Anforderungen des allgemeinen
Arbeitsmarktes, Ausbau der Sprachkenntnisse)
Qualifizierung überbetrieblich in den Werkstätten der Kreishandwerkerschaft
oder in Handwerksbetrieben außerhalb
- F Berufspädagogische sowie individuelle Beratung und Betreuung in den
Kursen, Werkstätten und Betriebspraktika
- G Nachbetreuung

A Maßnahmebeschreibung / Maßnahmeziele

Das langfristig anzustrebende Ziel des Projekts besteht in der dauerhaften Wiedereingliederung in die Arbeits- und Berufswelt durch die Förderung der beruflichen Verwendbarkeit, der Qualifikation für die vorhandenen Arbeitsplätze und der räumlichen und beruflichen Mobilität.

Gleichzeitig sollen neue berufliche Perspektiven eröffnet und somit ebenfalls eine Verbesserung der Lebensbedingungen erreicht werden (positive Beschäftigungseffekte).

Die Maßnahme soll daneben aber auch gesellschaftliche und kulturelle Werte vermitteln, deren Kenntnis und Akzeptanz erheblich zu einer schnelleren und besseren Integration von Migranten führt und die Chancen auf eine schnelle Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert.

Die Art der Wiedereingliederung sollte ein Höchstmaß an Entwicklungsfähigkeit der Teilnehmer/-innen erwarten lassen und individuell abgestimmt sein auf eine der jeweiligen Leistungskapazität angemessene berufliche Entfaltungsmöglichkeit.

Bestehende Bindungen zu Innungen, Einzelbetrieben und anderen wichtigen dem Handwerk nahe stehenden Personen und Institutionen unterstreichen die Qualität der Qualifizierung und werden genutzt zur Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Ziele. Möglichkeiten arbeitsplatzorientierter Anreicherungen individueller Qualifikationen der Teilnehmer ergeben sich aus dem bewährten Prinzip des Networking in unserem Hause (Vernetzung).

Ständige Kontakte zu Wirtschaft und angewandter Wissenschaft auf der Grundlage arbeitsmarktpolitischer Bedürfnisse auf der Basis innovativen Handelns sollen zu einer Erfolg versprechenden Projektarbeit führen.

Ziel der Maßnahme ist die erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und den allgemeinen Arbeitsmarkt, die durch die Vermittlung gesellschaftlicher Werte und Normen und das Nahebringen der deutschen Kultur ermöglicht wird.

Geringe Deutschkenntnisse erschweren den Zuwanderern den Zugang zur Berufswelt und damit verbunden zur Gesellschaft. Diese Einschränkungen werden auch dadurch verschärft, dass ausländische Abschlüsse und Ausbildungen in Deutschland häufig nicht anerkannt werden.

Daher ist weiterhin die Vermittlung von berufsqualifizierenden Fertigkeiten und Kenntnissen u.a. in den in der Anlage aufgeführten Berufsbereichen Inhalt der Maßnahme. Je nach Eignung und Leistung der Teilnehmer bzw. Notwendigkeiten des regionalen Arbeitsmarktes werden Berufsbereiche ergänzt bzw. verändert (Grundlage sind erste Bestandaufnahmen der Teilnehmerqualifikation). Die Qualifizierungskurse greifen die beruflichen Kompetenzen und Ressourcen von Zuwanderern auf, machen sie sichtbar und entwickeln sie weiter. Darüber hinaus werden den Teilnehmern die

berufsbezogenen Fachbegriffe vermittelt, so dass eine lange, durch einen eventuellen Eingliederungszuschuss Kosten verursachende, Einarbeitungszeit möglichst kurz gehalten werden kann.

Beurteilung und Weiterentwicklung des Leistungsvermögens der Teilnehmer/-innen

I. Instrumenteller Anteil

Bereich der erlernten und erlernbaren handwerklichen, arbeitstechnischen und intellektuellen Fähigkeiten wie Schnelligkeit, feinhandwerkliche Geschicklichkeit, Ausdauer, Konzentration und Denkfähigkeit

II. Sozioemotionaler Anteil

Bereich des sozialen Verhaltens und der emotionalen Belastbarkeit wie Kontaktfähigkeit im Umgang mit Arbeitskollegen, Vorgesetzten und Kunden sowie Durchsetzungsfähigkeit bezüglich fachlich begründeter Handlungskompetenz

1. Abklärung der Interessen, Einstellungen, Erwartungen und beruflichen Vorerfahrungen in der Heimat erworbenen Qualifikation der Teilnehmer/-innen

2. Ermittlung von Fähigkeitsprofilen der Teilnehmer/-innen, Belastungserprobung, Vergleich mit Anforderungsprofilen auf dem Arbeitsmarkt
 - a.) Verantwortung für Betriebsmittel/Maschinen
 - b.) Verantwortung für Mitarbeiter
 - c.) Verantwortung für Qualität und Quantität
 - d.) Körperbeanspruchung, Körperhaltung
 - e.) Sinnesorgane (Augen, Ohren, Tastsensibilität etc.)
 - f.) Körperkraft obere Extremitäten
 - g.) Körperkraft untere Extremitäten
 - h.) Verhalten in Hitze, Lärm, Gas, Staub sowie Unfallverhütung und Entwicklung von Umweltbewusstsein

3. Förderung der Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmer/-innen
4. Vermittlung von berufskundlichen Informationen
5. Berufsfindung, Berufswegplanung
6. Vermittlung von sozialkundlichen Informationen
7. persönliche und soziale Stabilisierung der Teilnehmer/-innen, Stärkung des Selbstvertrauens (zur Vermeidung typischer Schwierigkeiten am Arbeitsplatz wie z.B. Antriebsstörungen, Verunsicherungen bei komplexen Arbeitsvorgängen oder bei Anpassung an neue Arbeitssituationen), Aufhebung der gesellschaftlichen Isolation

8. Verbesserung der Sprachkompetenz der Teilnehmern im umgangssprachlichen und fachsprachlichen Bereich um Misserfolge im Ausbildungs- und Lernprozess sowie im beruflichen Alltag vorzubeugen.

III Sprachfördernder Anteil

- Instrumenteller Anteil
 - Spracherhalt der Umgangssprache
 - Erwerb berufsbezogener Fachsprache

Das Projekt stellt gleichzeitig ein optimales Konzept zur
Bildungserprobung/Berufsfindung und darüber hinaus das Erreichen effizienter
Resultate bei der Berufswahl dar (Rotationsphasen).

In diesem Sinne werden eine Reihe von Zielsetzungen verknüpft, die im Hinblick auf
die Verantwortlichkeit des Trägers nur durch ständige Abstimmungen zwischen
Lehrkräften, Meistern und Pädagogen und – damit verbunden - die permanente,
insbesondere fachliche, Verzahnung der jeweiligen Projektinhalte zu gewährleisten
sind.

Bei der Aufstellung der individuellen Förderprogramme während des Projekts und
der Erarbeitung der weiteren beruflichen Perspektiven für die Teilnehmer/-innen sind
daher immer die fachlichen und sozialen Gegebenheiten im Verbund zu
berücksichtigen (siehe hierzu auch sozial-, berufs- und arbeitspädagogische
Betreuung).

Berufliche Projektarbeit erfordert adressatengerechte (auf den jeweiligen Teilnehmer)
abgestimmte Lehr- und Lernmethoden. Diesen Erfordernissen tragen wir Rechnung
durch:

- Unterweisung und Übung mit direktem Praxisbezug
- Mündliche und schriftliche Übungen mit direktem Praxisbezug
- Individualunterweisung und Gruppenarbeit
- Sonstige Veranstaltungen und Aktivitäten

Bei der Aufstellung der individuellen Förderprogramme im Verlauf des Projektes und
der Erarbeitung der weiteren beruflichen Perspektiven für die Teilnehmer/-innen sind
dann wiederum die physischen, psychischen und sozialen Gegebenheiten als
Ganzes zu berücksichtigen.

B Zielgruppen/Teilnehmer/-innen

Die Teilnehmer des Projektes sind Zuwanderer, z. T. aus ländlich strukturierten Bereichen, die vor allem wegen fehlender beruflicher Ausbildung oder inadäquater Ausbildung und auf Grund mangelhafter Deutschkenntnisse und mangelhafter Kenntnisse der deutschen gesellschaftlichen Werte und Arbeitskultur besonders schlechte Beschäftigungsmöglichkeiten haben bzw. teilweise bereits langzeitarbeitslos sind und damit verbunden auch nicht in die Gesellschaft integriert werden.

Weiterhin gehören zur Zielgruppe dieser Maßnahme junge Zuwanderer, die sich in einer Ausbildung befinden, deren Ausbildungsplatz aber wegen mangelhafter Deutschkenntnisse gefährdet ist, sowie Jugendliche und junge Erwachsene, die sich auf eine Ausbildung vorbereiten.

C Maßnahmeverlauf/zeitliche Gliederung

Das Maßnahmeziel ist die berufliche Qualifizierung, Eingliederung in die Gesellschaft begleitet von gezielter sozialpädagogischer Beratung und Betreuung sowie die für die berufliche und gesellschaftliche Integration notwendige Sprachvermittlung „Deutsch als Instrument im beruflichen Leben und Gesellschaft“.

Das Projekt wird zunächst für die Geltungsdauer der Experimentphase (Optionsmodell) vom 1.1.2005 bis 31.12.2010 angeboten.

Die Verweildauer der Teilnehmer ist nicht festgelegt sondern ergibt sich aus den individuellen Erfordernissen.

Je nach Bildungsstand, Vorkenntnissen, Sprachkompetenz und Qualifizierung ist die jederzeitige Vermittlung in überbetriebliche und betriebliche Praktika und den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich.

Die Maßnahme BSM ist folgendermaßen gegliedert:

- Qualifizierung in Form von Unterricht und Unterweisung in den Werkstätten der Kreishandwerkerschaft Schleswig, mit der Möglichkeit für die Schweißer, die Prüfung abzulegen

- Qualifizierung im Fachpraktikum (überbetrieblich und betrieblich):
Individuell nach Vorkenntnissen, Qualifizierung und betrieblichen Anforderungen
- berufsbezogene fachsprachliche Unterweisung
- Bewerbungstraining
- Gemeinschaftskunde

Die Maßnahme wird in Teilzeit- und Vollzeitform durchgeführt.

Das Gesamtkonzept ist so ausgelegt, dass ein Seiteneinstieg für Teilnehmer jederzeit möglich ist.

D Methodische Gesichtspunkte

Berufliche Integration muss sich am Einzelfall orientieren, an der jeweiligen besonderen Situation des sozialen Umfelds, den Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie an der Lage und absehbaren Entwicklung der Berufe wie auch des Arbeitsmarktes. Jeder Teilnehmer ist eine Einzelpersönlichkeit, für die eine geeignete Qualifizierung ausgewählt werden muss. Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Adressatenbedingungen verlangt ein hohes Maß an Flexibilität in der Projektplanung und Projektorganisation.

Die Festlegung der Lernziele und Zeitrichtwerte sowie die Verteilung der Zeitrichtwerte in den Stufen des Projekts bemessen sich nach dem individuellen Bildungsstand der Teilnehmer/-innen.

Die Lernziele und Lerninhalte der Stufen sind nach sachlogischen Gesichtspunkten geordnet.

E Training (Gemeinschaftskunde, kulturelle Wertevermittlung, Bewerbungstraining, Ausrichtung auf Anforderungen des deutschen allgemeinen Arbeitsmarktes, Ausbau der Deutschkenntnisse)

Um dem Gebot der Sparsamkeit zu entsprechen, wird die Maßnahme je nach Inhaltsabschnitt kreisweit an folgenden Standorten angeboten:

- Schleswig (Lehrwerkstätten)
- Flensburg
- Tarp/Eggebek
- Kappeln
- Kropp

Die Kenntnis der deutschen Sprache ist unabdingbar für die Integration in Deutschland. Vor allem die berufliche Integration setzt Sprachverständnis und Sprechfähigkeit der Zuwanderer voraus. In der Maßnahme BSM wird großer Wert darauf gelegt, das Interesse am Erwerb oder der Verbesserung der deutschen Sprache zu vermitteln. Dadurch dass die Maßnahme ausschließlich in deutscher Sprache durchgeführt wird und die in der Maßnahme behandelten anderen Themen, wie z.B. Gemeinschaftskunde (politisches System, Geographie, Geschichte, Einführung in das Rechtssystem, Normen und Werte usw.) sollen die Zuwanderer mit der deutschen Sprache und dem gesellschaftlichen und kulturellen Leben in Deutschland vertraut gemacht werden und

Hemmschwellen für die Kontaktaufnahme mit Deutschen abbauen. Dies ermöglicht überhaupt erst eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Theoretischer Teil:

- Erhalt der Kenntnisse der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- Deutsch am Arbeitsplatz
- Deutsche Fachbegriffe (z.B. arbeitsplatzspezifische Fachbegriffe)

- Bewerbungstraining
 - Analyse des hiesigen Arbeitsmarktes
 - Realistische Selbsteinschätzung des Teilnehmers und seiner beruflichen Möglichkeiten
 - Erstellung der Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse, Foto)
 - Gezielte Bewerbung
 - Initiativbewerbung
 - Telefonische Bewerbung
 - Vorstellungsgespräche, z.B. Übungen anhand von Videoaufnahmen oder Rollenspiel

- Gemeinschaftskunde
 - Politisches System in Deutschland
 - Deutsche Geschichte
 - Bildungssysteme in Deutschland
 - Gesundheitssystem in Deutschland
 - Normen und Gebräuche
 - Deutsche Kultur
 - Institutionen und Einrichtungen
 - Einführung in das deutsche Rechtssystem insbes. ins Arbeitsrecht

- Interkulturelle Kompetenz
 - Gegenseitige Akzeptanz zwischen Zuwanderern
 - Religiöse Toleranz
 - Gleichberechtigung von Mann und Frau
 - Bereicherung des Zusammenlebens durch organisierte Zusammenkünfte z.B. interkulturelle Woche

Praktischer Teil:

siehe Anlage

F Berufspädagogische Beratung und Betreuung

Zuwanderer kommen meist nicht nur mit einem Sprachdefizit, sondern darüber hinaus mit den unterschiedlichsten beruflichen Hemmnissen nach Deutschland. Um diesen Problemen zu begegnen und sie zu überwinden, bietet die WHP – GmbH in der Maßnahme BSM folgendes an:

berufspädagogische Beratung, Betreuung, überbetriebliche – und Betriebspraktika sowie Qualifizierung im erlernten Beruf (bei Notwendigkeit auch mit IHK Prüfung), Ausbau der deutschen Sprachkenntnisse.

Ziel der Maßnahme ist es, den höchstmöglichen Beschäftigungsstand in dieser Teilnehmergruppe zu erreichen. Die WHP – GmbH versteht sich als Brücke zwischen Arbeitsplatzsuchenden und Arbeitgebern.

Ein effektives Mittel zur Vorbereitung und Integration von Zuwanderern in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Vermittlung in Praktika. Diese werden sowohl überbetrieblich in den Werkstätten der Kreishandwerkerschaft, als auch in Form von Betriebspraktika in hier ansässigen Betrieben angeboten.

Praktika dienen der Vertiefung der Kenntnisse, der besseren Selbsteinschätzung sowie der Überprüfung der eigenen Fähigkeiten und der Stabilisierung des Wissens und der Persönlichkeit. Außerdem werden im Praktikum Fähigkeiten vermittelt und erworben, die den Einstieg in ein Berufsleben erleichtern.

Praktika werden in der Maßnahme BSM aber auch vermittelt, um diesem Personenkreis, dem der Arbeitsmarkt in Deutschland fremd ist, aktuelles Fachwissen über regionalspezifische und arbeitsmarktpolitische Anforderungen und die dazu gehörenden Integrationsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Dies ist vor allem Aufgabe der berufspädagogischen Beratung, die ein wichtiger Teil der Maßnahme darstellt, und die jede Vermittlung in ein Praktikum vorbereitet und das Praktikum begleitet. Die berufspädagogische Beratung dient vor allem dazu, den Orientierungsprozess des Teilnehmers zu beobachten, ihn zu kommunizieren und ihn zu begleiten. Dies ist besonders wichtig, da viele Zuwanderer damit überfordert sind, neben dem Erwerb der Sprache den eigenen Berufsweg zu planen und ihn auch bei Problemen weiter zu verfolgen.

Die berufspädagogische Beratung informiert auch über interne und externe Fortbildungsangebote.

Wenn sich aus der Betreuung ergibt, dass der Teilnehmer auf Grund seiner beruflichen Vorbildung bessere Chance durch eine zusätzliche Qualifizierung hat, besteht auch die Möglichkeit eine Qualifizierung extern zu veranlassen.

Die Erfüllung dieser Aufgaben wird dadurch gewährleistet, dass der WHP – GmbH Personal zur Verfügung steht, das über Erfahrungen mit dem hiesigen Arbeitsmarkt und über Einfühlungsvermögen gerade mit dieser Bevölkerungsgruppe verfügt.

Besonders das fundierte Fachwissen über die Integrationsbedingungen befähigt das Personal dazu, gezielt Hilfestellung zu geben.

Die effektive Begleitung der Teilnehmer wird durch die enge Zusammenarbeit mit den Praktikumsbetrieben und den Sozialzentren gewährleistet.

Die Maßnahme BSM ermöglicht auch, auf Betriebsbelange in Hinblick auf Auftragslage und gezielte Teilnehmerqualifizierung und somit auf den aktuellen Arbeitsmarktbedarf zu reagieren. Durch diese gezielten Praktika wird die Akzeptanz der Betriebe positiv beeinflusst.

Ein solches Reagieren auf den Arbeitsmarktbedarf ist vor allem deshalb möglich, da die WHP – GmbH und die Kreishandwerkerschaft ihre räumlichen, fachlichen und personellen Ressourcen nutzen, um teilnehmer – und arbeitsmarktspezifische Differenzierungen in Ausbildungsverlauf und Qualifizierung anbieten und vornehmen zu können.

Die WHP – GmbH bietet in der Maßnahme BSM ein gestuftes und differenziertes Ausbildungskonzept an. So ist es möglich, jederzeit in Zusammenarbeit mit Teilnehmern und Betrieben Qualifizierungsziele anzupassen oder neu festzulegen, um eine flexible und arbeitsmarktgerechte Qualifizierung zu erreichen.

Das Ziel, eine individuelle Integrations – und Berufsempfehlung zu erarbeiten, wird erreicht durch kontinuierlich geführte Gespräche mit den Teilnehmern. Diese Gespräche, die neben der persönlichen Berufswegplanung, die sich auch ändern und entwickeln kann, auch Informationen über den Arbeitsmarkt sowie Betriebsbesuche und Vermitteln von Informationen über Bücher, Prospekte und

Filme umfassen, werden sowohl von den Mitarbeitern angeboten als auch von den Teilnehmern gesucht.

Eine wichtige Unterstützung für die Teilnehmer bieten die Hilfe bei der eigeninitiativen Stellensuche und die Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsmappen sowie das regelmäßig durchgeführte Bewerbungstraining.

Arbeitslosigkeit und vor allem Langzeitarbeitslosigkeit ist dem Grunde nach eine Mehrfachbelastung und erfordert insofern einen mehrdimensionalen Ansatz und eine den ganzen Menschen umfassende Betreuung (Hilfen, die sowohl die noch vorhandenen Fähigkeiten entwickeln als auch die psychischen Kräfte und das Selbstbewusstsein aktivieren). Auch die besondere Situation von Migranten, die ihre Heimat verlassen haben und in einer ihnen fremden Gesellschaft isoliert sind erfordert über die berufspädagogische Betreuung hinaus eine intensive, individuelle Betreuung.

Folgerichtung muss während des gesamten Projektes eine enge individuelle Betreuung gewährleistet sein, die die Teilnehmer/-innen in fortbildungsbezogenen, persönlichen, familiären, organisatorischen und sozialrechtlichen Fragen berät und unterstützt.

Die Betreuung erfolgt nach Methoden der Sozial – und Beratungsarbeit und soll eine Hilfe zur Selbsthilfe sein.

In Zusammenhang mit der Berufsfindung und Arbeitserprobung sind die Berater/Betreuer des Weiteren auch diagnostisch tätig, indem sie ihre Beobachtungen zum Leistungs- und Sozialverhalten der Teilnehmer/-innen mit den Lehrgangleitern austauschen und erörtern.

Die Betreuung dient der systematischen Erfassung der integrationsrelevanten Daten, wie beispielsweise die erste Erfassung der Berufserfahrungen, der Berufswünsche und dem Abgleichen dieser mit den arbeitsmarktrelevanten Erfordernissen sowie

einer Einschätzung beruflicher Einstiegsalternativen. Die Betreuung dient des Weiteren auch der Analyse individueller Leistungskapazitäten unter Berücksichtigung mit den jeweiligen sozialen Gegebenheiten.

Dieser Betreuungsgrundsatz erfordert phasenweise auch die Hilfeplanung den aktuellen Bedürfnissen anzupassen, die die Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung ermöglichen und verbessern und einer individuellen Berufswegplanung dienen.

Rahmenbedingungen der Integration in den Arbeitsmarkt müssen wegen dieses Ansatzes exakt definiert werden und in Gesprächen mit dem Teilnehmer mit persönlichen Berufswünschen aber auch arbeitsmarktpolitischen Möglichkeiten in Einklang gebracht werden.

Zusätzliche betreuende Hilfen werden ebenfalls angeboten wenn Störungen des Ausbildungsverlaufs, durch Lern – und Leistungsprobleme, persönliche und familiäre Schwierigkeiten, Kontaktprobleme, Suchtprobleme auftreten und ebenso bei evtl. vorhandenen sonstigen Defiziten.

Diese Hilfen werden in Einzelgesprächen wie in gruppensituationen realisiert.

Ziel der Betreuung ist es, eine langfristige Stabilisierung der Teilnehmer zu erlangen, die zu einer Erhöhung der Motivation und einer Steigerung des beruflichen Mobilitätsinteresses führt.

G Nachbetreuung

Der nachhaltige Erfolg der Maßnahme BSM wird auch durch eine Nachbetreuung der Teilnehmer gesichert. Die Nachbetreuung betrifft vor allem die erste Zeit der Beschäftigung, mindestens aber 3 Monate, kann aber nach Bedarf auch einen längeren Zeitraum umfassen.

Über die Nachbetreuung wird ein Nachbetreuungsprotokoll erstellt.

Besonders in der ersten Zeit nach der Arbeitsaufnahme ist es zum Erhalt und zur Festigung des Arbeitsverhältnisses notwendig, sowohl mit dem ehemaligen Teilnehmer als auch mit dem Arbeitsgeber Kontakt zu halten, um eventuellen Schwierigkeiten sofort begegnen zu können. Dies beinhaltet sowohl Besuche während der Arbeitszeit, als auch telefonische Nachfragen oder Einladungen zum persönlichen Gespräch.

Da sich in den allermeisten Fällen ein enges Vertrauensverhältnis zwischen Personal und Teilnehmern während der Zeit der Maßnahme entwickelt, wird die Nachbetreuung von beiden Seiten gesucht und erfüllt.

Die Beschäftigung/ Qualifizierung Filmprojekt U25

Maßnahmebeginn im SGB II am 19.11.2008

Standort:

Flensburg, Dr. Todsens Straße 7

Kooperation: Offener Kanal Flensburg

Norddeutscher Rundfunk Flensburg

1. Einleitung/Zielgruppe

Zielgruppe des Projektes Film sind Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, denen es aufgrund unterschiedlicher Integrationshemmnisse bisher nicht gelungen ist, sich auf dem Lehrstellen- oder Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Gründe der bisherigen Integrationsmisserfolge sind heterogen und lassen sich mit Stichworten wie:

Schulmüdigkeit, fehlendes Selbstvertrauen, Lernblockaden, familiär bedingte Sozialisationsprobleme im weitesten Sinne, instabile Pubertät, Suchtproblematiken, Bewährungsstrafen, unzureichende Bildungsabschlüsse, Maßnahmeabbruch, Migrationshintergrund uvm. skizzieren. Diese jungen Erwachsenen sind bedroht von der Abkoppelung aus dem gesellschaftlichen System und werden bei andauernder Ausgrenzung auch als zukünftige Fach- und Arbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen.

Analog zu den Hemmnissen der genannten Zielgruppe, werden an die jungen Erwachsenen im Erwerbsleben hohe Anforderungen gestellt. Einerseits benötigen sie ausreichend schulische Kompetenzen, um den Ansprüchen einer schulischen Ausbildung gerecht zu werden, ferner wird von ihnen ein breites Maß an Schlüsselkompetenzen erwartet, die den Zugang zum Erwerbsleben erleichtern sollen.

Bei der Sozialisation von jungen Erwachsenen in eine Informationsgesellschaft, kommt den „Neuen Medien“ eine gewichtige Rolle zu. Die Nutzung vom PC, Internet, Computerspielen, digitale Bildverarbeitung, elektronische Musik, der Konsum von Videos und Fernsehen, determinieren den Alltag eines jeden jungen Erwachsenen und ermöglichen vielfältige Handlungsoptionen. Mit der Folge, dass sich junge Erwachsene in einem gesellschaftlichen Raum entwickeln, der durch schnell wechselnde Bilder die Wahrnehmungsgeschwindigkeit beschleunigt, die eine erhöhte selektive Wahrnehmung erfordert und sich letztendlich auf menschliche Interaktionsstrukturen auswirkt. Das bedeutet, dass sich reine face to face Kontakte reduzieren, zwischenmenschliche Interaktion vermehrt durch Kommunikationsmedien lose gekoppelt werden, was zur Folge hat, dass ein adäquater Umgang auf der Handlungsebene mit diesen Kulturtechniken notwendig ist, um sich sachlich informiert und kompetent im gesellschaftlichen Raum zu orientieren sowie an unserer Gesellschaft teilnehmen zu können.

Insbesondere bildungsbenachteiligte junge Erwachsene mit mannigfaltigen Vermittlungshemmnissen sind vielfach von der Partizipation der neuen Medien ausgeschlossen (Digitale Kluft). Entweder scheitert die Teilnahme an den fehlenden ökonomischen Bedingungen der Elternhäuser oder es findet eine unreflektierte/unkritische Auseinandersetzung mit den transportierten Inhalten der medial dargestellten Welt statt, bei der der reine Konsum im Vordergrund steht.

Bildungsbenachteiligte junge Erwachsene benötigen für eine Integration in unsere Gesellschaft und das Erwerbsleben neben den notwendigen schulischen Kompetenzen Schlüsselqualifikationen, um grundsätzliche Ausbildungsfähigkeit zu erlangen sowie eine ausreichende Medienkompetenz, um kreativ und kompetent an unserer digitalisierten Gesellschaft teilnehmen zu können.

Mit diesem Konzept wird ein pädagogischer Ansatz verfolgt der die oben genannte Bildungs- Kompetenzlücke schließt und sich eng an der Lebenswelt der jungen Erwachsenen orientiert.

2. Projektziele

Für die oben genannte Zielgruppe wird konzeptionell ein Projekt entwickelt, das kommunikative- und mediengestalterische Elemente mit den faktischen Anforderungen des Erwerbslebens verschränkt. Sie ermöglicht den Teilnehmenden einen erweiterten Zugang zu ihrer Person, den gesellschaftlichen Notwendigkeiten und der Berufswelt und, lässt die jungen Erwachsenen kreative Lösungsmöglichkeiten für ihre Lebenssituation entwickeln. Dieses Projekt zielt explizit auf junge Menschen ab, die über herkömmliche beruflich integrierende Maßnahmen schwer zu erreichen sind und die einen innovativen Ansatz benötigen, um ihre Motivation und Perspektiven auf Ausbildung zu erhöhen.

Die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird erlangt durch

- Unterstützung und Begleitung bei der Bewältigung von individuellen und sozialen Problemen, mit dem Ziel der Stabilisierung
- Förderung der individuellen Kreativität sowie eine medienunterstützte Auseinandersetzung mit der eigenen Problemlage
- Erlangung von Motivation und Selbstvertrauen durch den Zugang zur Welt der Kommunikationsmedien und der Entwicklung eines eigenen Gestaltungsspielraumes/ Handlungskompetenz durch die Fertigstellung eines Filmes
- Erlangung manueller Fertigkeiten durch den Umgang mit Kamera, Bild, Licht, Ton
- Erlangung von Kritik- und Kommunikationsfähigkeit
- Partizipation und Mitgestaltung der eigenen Kultur
- Motivationsförderung für die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben
- Sensibilisierung, Entwicklung, Stärkung und Förderung der vorhandenen

Schlüsselkompetenzen

- Auseinandersetzung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes durch die
regelmäßige Teilnahme am Projekt und Praktika
- Förderung der Eigenverantwortung; Reflexion der eigenen Stärken, berufliche Persönlichkeitsfindung;
- Hilfe bei der Berufswahlentscheidung, Förderung der Motivation zur Aufnahme einer Ausbildung (Bewerbungstraining etc.)
- Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Ausbildungs-Aufnahme
- Medienkompetenz im erweiterten Sinne und umfasst die Rezeptionskompetenz (Medienwahrnehmung, kritische Auseinandersetzung mit den Medien), Sachkompetenz (verstehen des Medieneinsatzes) und die Partizipationskompetenz (Mitwirkung an der Mediengestaltung).

In der Konzeption ist ein individueller Kompetenzansatz leitend, deshalb werden bei Bedarf gefördert

- Erwerb betrieblicher Erfahrungen und Reflexion betrieblicher Realität durch Teilnahme an Praktika
- Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Grundkenntnisse und Grundfertigkeiten durch Teilnahme an Qualifizierungsbausteinen

3. Inhaltliche Umsetzung/ Zeitrahmen

Im Rahmen des MAE- Anteils für das oben genannte Projekt geht es darum, bei den Teilnehmern ihre eigene Kreativität zu wecken, vorhandene Ressourcen zu ermitteln und daran ausgerichtet Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die die persönlichen, sozialen, methodischen, fachlichen und Medienkompetenzen stärken.

Der vorgesehene Zeitrahmen für den darstellerischen und mediengestalterischen Anteil des Projektes erstreckt sich über maximal 18 Stunden pro Woche, die auf 2,5 Tage verteilt werden.

3.1 Mediengestaltung

Theorie mit Praxisverzahnung

Ziel ist es, mit einer Gruppe von bis zu 30 Teilnehmer/innen ein Filmprojekt zu entwickeln, in dem die Teilnehmer/innen Themen aufgreifen können die entweder ihre eigene Lebenswelt betreffen, oder Probleme auf die sie gerne durch das Medium Film aufmerksam machen würden und diese Themen in der Gestaltung und Durchführung eines Kurzfilmes kreativ umsetzen. Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden die Option, über das Medium der Musik Filminhalte künstlerisch zu untermalen sowie ihren eigenen Problemen bzw. Interessen Ausdruck zu verleihen. Für die erste Phase wird der Focus auf eine theoretische Unterweisung gelegt, um den Teilnehmenden grundlegende Kenntnisse zu vermitteln, die eine adäquate

Handhabung mit der verwendeten Technik zu ermöglichen. Theorieteile die eng mit der Praxis verzahnt sind werden den gesamten Projektzeitraum in unterschiedlicher Intensität flankieren.

Handlungsleitend ist der Eingangs erwähnte Medienkompetenzbegriff. Das bedeutet: Die Teilnehmenden erlernen nicht nur unreflektiert einen Kurzfilm/ Spots zu erstellen, sondern sie erlernen ebenfalls den gezielten Einsatz von Medien und der Schaffung einer eigenen Realität, durch das Erzeugen von Lichtverhältnissen, Perspektiven etc. kritisch zu betrachten.

Somit wird ein kompetenter Umgang mit dem Medium Film erzeugt.

Theorie:

Kameratechnik:

Grundlagen:

Bedienen einer Kamera: Begriffe wie Schärfe, Blende, Weißabgleich, Shutter, Optik, Stativ werden erklärt.

Der richtige Umgang und die Pflege der Ausrüstung soll vermittelt werden.

Bildgestaltung:

Der Einsatz von Zooms, Schwenks, verschiedenen Bildeinstellungen und Kameraperspektiven und deren spätere Wirkung auf den Betrachter werden behandelt und an anschaulichen Beispielen diskutiert.

Der Schnitt bildet den zweiten großen Teil der Bildgestaltung. Hier werden gestalterische Grundlagen behandelt die es ermöglichen sollen das in den Praxisteilen erstellte Material zusammenzufügen.

Nachdem Grundlagen vorhanden sind, werden Hilfsmittel vorgestellt die das fertigen eines filmischen Werkes erleichtern: Script, Drehbuch, Drehplan, Shotlist, Rohmaterialliste, Schnittplan.

Lichtgestaltung:

Vermittelt werden Techniken, Szenen und Situationen (Interview etc.) mit einfachen Mitteln gut auszuleuchten. Es soll ein Einblick in Gestaltungstechniken gewährt werden wie bestimmte Stimmungen bei szenischen Darstellungen erreicht werden.

Tontechnik:

Bedienen eines Tonmischers, verschiedene Bauarten und Verwendung von Mikrofonen. Handhabung und Pflege des Gerätes.

Tongestaltung:

Gestalterische Mittel beim Umgang mit Mikrofonen und das Aufzeichnen von Schallereignissen wie Stimmen, Musik und Geräuschen werden durchgenommen.

Die Vorteile und Schwierigkeiten bei dem Einsatz von Musik, Text und Geräuschen im Film wird behandelt.

Schnitt:

Arbeitsschritte bei der Arbeit mit dem Schnittplatz werden erklärt. Der Sinn vom vorherigen Sichten des Materials, des Erstellens von Rohmaterial- und Schnittlisten, also das Herangehen der Nachbearbeitung des Filmmaterials mit KONZEPT soll den Teilnehmern verständlich gemacht werden.

Medienrecht:

Fernsehen, Internet und Kino sind keine Rechtsfreien Zonen. Themen wie Urheberrecht, Leistungsrecht, Recht am eigenen Bild, Gema, GEZ, Raubkopieren und Schleichwerbung werden behandelt.

3.2 Praxis/ Filmerstellung:

Ziel ist es, ein fertiges Produkt zu erstellen, an dem die Teilnehmenden des Projektes selbstinitiativ, mitverantwortlich und auf der Grundlage ihrer geförderten Fertigkeiten und Kenntnisse erworben haben. Eigene Ideenentwicklung, Teamfindung, -bildung und Kompromissfähigkeit können erworben werden und stellen in dieser Phase einen zentralen Grundpfeiler für die weitere Umsetzung der Konzeption dar. Die Teilnehmenden entscheiden gemeinsam, welche Themen von ihnen in einem Spot, Kurzfilm oder Video dargestellt werden, entwickeln gemeinsam ein Skript und erlernen spielerisch, sich in diesem Film darzustellen. Die Aufarbeitung eigener Lebensthemen soll bei diesem Projekt im Vordergrund stehen. Es lässt die jungen Erwachsenen erkennen, dass sie durch die gezielte Aneignung von fachlichen Kompetenzen in die Lage versetzt werden, sich gestalterisch über ein Medium (Film) ein Sprachrohr verschaffen können.

Die Teilnehmenden erlernen über diesen Weg erweitert, demokratisch ausgehandelte Entscheidungen zu treffen und diese gemeinsam in der Umsetzung zu tragen. Kreativität, Darstellung der eigenen Person, eine intensive Auseinandersetzung mit selbst gewählten Themen und Kommunikationsfähigkeit werden von den Teilnehmenden gelernt und eingeübt und erhöhen ihr Selbstvertrauen. Die Darstellung in einem Kurzfilm/ Spot ermöglicht der einzelnen Person experimentierend ihrer Persönlichkeit Ausdruck zu verleihen. Außerdem erlangen die Teilnehmenden durch das Einüben einer Rolle einen gewissen Grad an Reflexions- und Distanzierungsfähigkeit von der eigenen Person. Die Hemmschwelle zu überwinden, frei vor einer Kamera zu sprechen, stellt für die Zielgruppe eine große Möglichkeit dar, diese erworbene Kompetenz in ihrer Lebens- und Berufswelt als persönliche Kompetenz anzuwenden. Kommunikationsfähigkeit ist die erste Eintrittskarte in unsere Gesellschaft! Zudem erlernen die

Projektteilnehmenden mit selbst gewählten thematischen Inhalten kreativ an der Umsetzung zu arbeiten.

Ist diese Hemmschwelle abgebaut, führt die Auseinandersetzung zu mehr Eigenerleben, Selbstvertrauen und Motivation, sein Leben in die Hand zu nehmen und im zweiten Schritt selbstsicher eine Erwerbsbiographie anzustreben. Gerade auch in Hinblick auf ein persönliches Vorstellungsgespräch haben diese erworbenen persönlichen Kompetenzen erhebliche Auswirkungen im Umgang mit potentiellen Arbeitgebern/ Kollegen.

Zusätzlich werden durch die Einarbeitung in einen Text, notwendige Kompetenzen wie das Lernen des Lernens, die inhaltliche Zusammenfassung und Interpretation von thematischen Inhalten erworben und lassen sich nach dem Erwerb durch die Darstellung auf die Handlungsebene transferieren. Dieser Transfer kann insbesondere bei schulumüden Teilnehmenden dazu führen, dass Ihnen das Lernen wieder Freude bereitet und sie im weiteren Schritt einen nicht vorhandenen Schulabschluss anstreben bzw. Ausbildungsreife erlangen.

Des Weiteren muss an einem selbst erstellten Film gemeinsam, diszipliniert und im Aushandlungsprozess gearbeitet werden. Das erfordert Kommunikations- Konflikt- und Kompromissfähigkeit sowie eine grundsätzliche Bereitschaft zusammenzuarbeiten. Diese sozialen Kompetenzen können die Teilnehmenden, wenn noch nicht ausreichend vorhanden, in dem Projekt erlernen bzw. vertiefen.

Zu diesem Zweck werden praktisch angewendet:

Kameraführung/Bild- Licht- und Tongestaltung:

In den Praxisteilen des Unterrichts sollen die Jugendlichen die erlernte Theorie anwenden.

Kurzfilme sollen, von eingeteilten Gruppen erstellt werden, in denen auf die erlernten gestalterischen Mittel zurückgegriffen werden soll. Die Produkte sollen im Klassenverbund vorgeführt und diskutiert werden und bergen die Chance auf Reflexion der eigenen Leistung, die bei Bedarf verbessert werden kann.

Schnitt:

Hier wird den Lehrgangsteilnehmern die vorhandene Soft- und Hardware erklärt.

Arbeitsschritte: Die Herangehensweise beim Digitalisieren, des Bearbeitens des Bildmaterials (Schneiden) und der Tonspuren (Mischen) und schließlich die Ausgabe des fertigen Produkts auf einem Medium wie beispielsweise einer DVD.

Für die fachliche Umsetzung stehen dem Projekt zwei Mediengestalter, eine Dozent als Honorarkraft sowie ein Pädagoge fortlaufend für die individuellen Belange zur Verfügung.

Mehrmalige Abstimmungsgespräche zwischen allen Projektteilnehmenden sind monatlich geplant und sollen über den gemeinsamen Stand der Entwicklung des Theaterstückes informieren. Sie dienen dazu, auftauchende Probleme gemeinsam zu diskutieren und gegebenenfalls notwendige Veränderungen zeitnah einzuleiten.

Abschließend ist anzumerken, dass die Teilnehmenden an der gesamten Planung und Durchführung des Projektes beteiligt sind, denn nur durch diese Vorgehensweise kann ihnen deutlich werden, wie notwendig gemeinsame Planungsschritte und Termineinhaltungen sind, um das Gesamtprodukt „Erstellung eines Films“ zu realisieren.

4. Nachträglicher Erwerb von Schlüssel- Schulkompetenzen

Wie eingangs erwähnt, werden in diesem Projekt kreativ/künstlerische Elemente mit der Vermittlung von speziell berufsvorbereitenden Lerninhalten verschränkt, um ein möglichst positives Ergebnis für den Einzelnen zu erzielen.

Das Hauptgewicht bei diesem Projekt liegt auf der Entwicklung von Perspektiven, Hemmnisabbau und der Selbstdarstellung der jeweiligen Person. Aus diesem Grunde werden über die Didaktik Inhalte methodisch aufbereitet, die für die Teilnehmenden Gegenwarts- und Zukunftsbezug aufweisen. Selbsttätigkeit, Dialogfähigkeit, das sachliche äußern von Kritik und allgemein die Teamfähigkeit, stehen im Mittelpunkt während der Unterrichtseinheiten.

Für einen Teil der Projektteilnehmenden wird es erforderlich sein nachträglich seine schulischen Kompetenzen neu zu erwerben bzw. zu vertiefen, um einer Schul- oder Berufsausbildung gewachsen zu sein und sie erfolgreich bestehen zu können.

Dieser Lernanteil des Projektes wird je nach dem individuellen personellen Bedarf angeboten und konzeptionell umgesetzt.

Es sind zu diesem Zweck 2 Tage in der Woche vorgesehen, und das Angebot erstreckt sich über einen Stundenumfang von 6-12 Stunden.

4.1 Didaktische Umsetzung

Angeboten werden alle Kenntnisse und Kompetenzen, die den Weg in Ausbildung und Arbeit

ebnen und erleichtern:

- Förderung in Sprachen (Lesen, Schreiben, Ausdruck), im berufsorientierten Rechnen, in Wirtschaft und Politik, in geistiger und körperlicher Fitness und Entspannung;
- Entwicklung und Förderung der Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie der Medienkompetenz;
- Umgang mit Kritik und Konflikten;
- Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Stellenakquise,
- Übung von Bewerbungssituationen, Selbstdarstellung / Selbstwahrnehmung;

In Einzelfällen:

- Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Grundkenntnisse und Grundfertigkeiten durch Teilnahme an Qualifizierungsbausteinen.

4.2 Methodik der Vermittlung Allgemeine Grundlagen

Im Gegensatz zum Unterricht an den allgemein bildenden Schulen steht hier bei der schulischen Förderung nicht der Lehrplan im Vordergrund, dessen Inhalt es in einer

bestimmten Frist zu vermitteln gilt, sondern der individuelle Bildungsstand der einzelnen Jugendlichen.

Hauptmerkmal des Unterrichts ist das Prinzip der Handlungsfeldorientierung. Die Auswahl und Strukturierung von Lerninhalten erfolgt nicht primär durch die Orientierung an Unterrichtsfächern, sondern durch die Orientierung an Lernfeldern.

So lassen sich z.B. im Handlungsfeld „Programme und Texte“ u.a. Lerninhalte der Fächer Deutsch und Fachkunde begründen, ohne dabei in erster Linie die Systematik der Fächer abzubilden. Insbesondere lern- und schulmüden Jugendlichen hilft der handlungsfeldorientierte Ansatz sich neu auf Inhalte einzulassen und motiviert mitzuarbeiten, da sich die Sinnhaftigkeit leicht nachvollziehen lässt.

Durch die Behandlung der beruflichen Handlungsfelder erhalten die Teilnehmenden ein berufliches Vorwissen, das sie im Rahmen eines Qualifizierungsbausteins oder während eines Praktikums in der Praxis einsetzen und dadurch vertiefen können.

Neben den beruflichen und schulischen Handlungsfeldern werden auch Handlungsfelder aus der Lebenswelt der Teilnehmenden thematisiert. Hierzu zählen u.a.

- Arbeit
- Bewerbung
- Kontakte
- Geld
- Musik
- Stars & Idole
- Zeit & Freizeit
- Gefühle
- Körper
- Recht & Gesetz
- Wohnen.

Durch die Auseinandersetzung mit diesen Themen wird den Teilnehmenden ihre eigene Lebenswelt verständlich gemacht. Des Weiteren wird ihnen die Notwendigkeit zu lernen nahe gebracht.

Bei der Durchführung der einzelnen Fördersequenzen wird auf eine zielgruppenspezifische und anwendungsorientierte Methodenvielfalt gesetzt. Es werden Lernprozesse herbeigeführt, in denen die Jugendlichen möglichst durch selbständiges Handeln lernen oder zumindest durch aktives Tun, jedoch nicht allein durch gedankliches Nachvollziehen von Handlungen anderer.

Absicht ist es, im Gegensatz zum Unterricht in allgemein bildenden Schulen zu starkes lehrerzentriertes Unterrichten zu vermeiden, um somit problemorientiertes, selbständiges und selbstgesteuertes Lernen zu ermöglichen.

Dies gelingt durch den Einsatz einer vielfältigen Methodik, welche u.a. die Arbeit in Kleingruppen, Projektunterricht, Referate, Stationenlernen, Teilnehmende unterrichten Teilnehmende oder Diskussionen beinhaltet. Aufgrund des aktiven Eigenanteils der

Jugendlichen fällt es gerade lernschwachen oder lermüden Teilnehmenden sehr viel leichter, sich am Unterricht zu beteiligen. Das Selbstbewusstsein wird gestärkt, da kein Erfolgsdruck auf die Teilnehmenden ausgeübt wird.

Die Teilnehmenden erarbeiten zusätzlich zu den schulischen Handlungsfeldern auch berufliche Handlungsfelder und verfügen so am Ende der Maßnahme nicht nur über schulische Kompetenzen sondern auch über berufliche Erfahrungen. Dadurch erlangen sie praktische Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie Hauptschulabsolventen, die ihren Abschluss an einer allgemein bildenden Schule erwerben, voraushaben.

5.

6. Pädagogische Begleitung und Unterstützung

5.1 Erhöhung der Sozialkompetenz

Vermittlungshemmende Faktoren beziehen sich nicht immer auf die fachpraktischen und kognitiven Kompetenzen unserer Teilnehmenden, sondern betreffen sehr häufig die so genannten Soft-Skills. Deshalb kommt der Entwicklung bzw. Erhöhung eben dieser Schlüsselqualifikationen („des Wollens“) eine besondere Bedeutung zu. Dazu

zählen u. a. Höflichkeit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Sauberkeit und Ordnung, Ausdauer, Motivation, Kreativität, Flexibilität, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit.

Diese Schlüsselqualifikationen gehören in allen Ausbildungsberufen zu den Grundqualifikationen. Sie sind von entscheidender Bedeutung für eine mögliche Integration in Ausbildung/Arbeit.

5.2 Förderung der Motivation

Motivation erreichen wir durch die Umsetzung des ressourcenorientierten - statt Defizitansatz im gesamten Projektverlauf. Festgelegte Ziele sind kleinschrittig, für die Jugendlichen überschaubar, sie werden weder unterfordert noch überfordert. Durch die Vermittlung von Erfolgserlebnissen, etwas erreicht zu haben, Anerkennung zu erfahren, wird Motivation geschaffen. Gemeinsam mit den Jugendlichen entwickeln wir realistische, erreichbare Ziele und holen sie ins Boot für eine selbstbestimmte Lebens- und Berufswegeplanung.

Des Weiteren wird das Motivationstraining bei wiederholtem Bewerbungsmisserfolg außerordentlich wichtig, um möglichem resignativen Verhalten seitens der Jugendlichen vorzubeugen.

5.3 Förderung der Teamfähigkeit

Die Entwicklung von Teamfähigkeit erfolgt vorrangig durch unseren Ansatz in der Gruppenarbeit z. B. bei der Erarbeitung von themenbezogenen Projektaufgaben/-aufträgen und der gemeinsamen Organisation von Gruppenveranstaltungen durch die Gruppe. Durch die Auseinandersetzung in der Lösung der Aufgabenstellungen innerhalb der Gruppe wird Teamfähigkeit eingeübt, reflektiert und entwickelt.

5.4 Entwicklung der kognitiven Fähigkeiten

Ausgehend von Selbsttätigkeit, Anschaulichkeit und Lebensweltbezug fördern wir problemlösende, entdeckende und entwickelnde Lernverfahren. Dabei ist die Verzahnung von praktischen und theoretischen Bildungsanteilen wesentlicher

Bestandteil. Das Lernen erfolgt unter Einbeziehung möglichst vieler Lernkanäle anschaulich und modellhaft und knüpft an die lebenspraktischen Erfahrungen der Teilnehmer an. Theoretische Inhalte sind in praktischen Arbeiten integriert (learning by doing). Das Gelernte ist anwendungsbezogen und verwertbar. Besonders wichtig für die Aneignung theoretischer Kenntnisse ist die Vermittlung und Übung von Lerntechniken

im Sinne von „Lernen lernen“. Das ist umso wichtiger, da unsere Teilnehmer ihr zukünftiges Arbeitsleben nur bestehen können, wenn sie zum lebenslangen Lernen bereit und in der Lage sind.

5.5 Förderung der Selbstlernkompetenz

Durch die Anwendung von Methoden wie „offenes Lernen“, Projektmethode, Leittextmethode, werden unsere Teilnehmer befähigt, Lernziele/Aufgabenstellungen eigenständig unter Hinzuziehung von selbst gewählten Hilfsmitteln (z. B. Internetrecherche, Fachbücher, Fahrpläne etc.) zu erarbeiten. Dies trägt dazu bei, dass sie eine höhere Selbstständigkeit in der Erschließung und Bearbeitung von eigenen Aufgabenstellungen erlangen, die sowohl den persönlichen, wie auch den beruflichen Bereich betreffen. Die Förderung der Selbstlernkompetenz dient damit gleichzeitig der Förderung ihrer persönlichen Mobilität und ist für den Integrationsprozess unerlässlich.

Sozialpädagogische Förderangebote/ Abbau von primären Vermittlungshemmnissen

Sozialpädagogische Angebote unterstützen die Teilnehmer bei der Konfliktbewältigung in ihrer Lebens- und Arbeitswelt. Ausgewählte Beispiele sozialpädagogischer Angebote zur Erhöhung der Individual- und Sozialkompetenz sind:

- Hilfestellung in persönlichen Problemlagen (Wohnung, Schulden, Gewalt)
- Bewältigung von Erfolg und Misserfolg

- Trainingsangebote zum Verhalten bei Konflikten, vor allem in der Arbeitswelt
- Angebote zur Entwicklung und Stabilisierung des Selbstwertgefühls.

Exemplarisch behandelt der Baustein „Wege in die Selbständigkeit“ u.a.:

- „Haushalts- und Einkaufsplanung“
- „Gesundheit und Ernährung“
- „Meine erste eigene Wohnung“
- Schreiben von persönlichen Geschäftsbriefen
- Umgang mit Ämtern und Behörden
- Umgang mit Geld – Was kostet das Leben – Budgetplanung
- Drogenprävention/ bzw. Vermittlung an die Suchtberatungsstellen

und fördert so die Schlüsselkompetenzen unserer Teilnehmer, bereitet sie realitätsnah auf die Anforderungen von Leben und Beruf vor und unterstützt damit den Integrationsprozess.

5.6 Kommunikationstraining

Die Sprache ist in der Lebens- und Arbeitswelt eines der wichtigsten Instrumentarien. Unsere Teilnehmer besitzen oft nur unzureichende Ausdrucksfähigkeit, mangelnde Gesprächsdisziplin und „Gesprächskultur“. Oft wird in Satzfragmenten gesprochen und das Vermögen zuzuhören ist schwach entwickelt. Einige Teilnehmer haben Sprachhemmungen und verfügen über wenig Gesprächsbereitschaft. Besonders im Dienstleistungssektor sind Sprache und Kommunikation wesentliche Elemente zur Integration in Ausbildung/Arbeit. Deshalb trainieren wir mit unseren Teilnehmern alltags- und berufstypische Kommunikationssituationen.

5.7 Förderangebot zur Erhöhung der IT- und Medienkompetenz

Flankierend zu dem gesamten mediengestalterischen Lernmodulen, die den Erwerb von IT- und Medienkompetenz implizieren, werden den Teilnehmenden zusätzliche Lerneinheiten zur Verfügung gestellt, in dem sie einen kompetenten Umgang mit dem PC sowie der gezielten Internetrecherche erlernen können. Das Sondieren der Informationsvielfalt im Netz

und der kompetente Umgang mit den erlangten Informationen, wird in diesem Projekt im Vordergrund stehen.

So erlangen die Teilnehmenden nicht nur den primären Umgang mit dem PC-/Netz, sondern erlernen zusätzlich auch eine Prüfung und Bewertung der dargebotenen Informationen, die zwangsläufig eine kritischere Haltung hervorrufen.

5.8 Stellenmarktrecherche/Bewerbungstraining

Im Förderverlauf lernen unsere Teilnehmer verschiedene Möglichkeiten der Stellenmarktrecherche und Bewerbungsmöglichkeiten kennen und werden befähigt, diese eigenständig zu nutzen. Dazu gehören:

- Besuche des BIZ der Bundesagentur für Arbeit

- Internetrecherche über verschiedene Links,
 - www.arbeitsagentur.de, SIS für freie Arbeitsstellenangebote,
 - www.meinestadt.de,
 - www.stellenmarkt.de,
 - www.deutscher-stellenmarkt.de,
 - www.stellenanzeigen.de,
 - www.jobpilot.net,

- Homepages der Kammern etc.

- Recherche von Online-Angeboten über die Homepage der Unternehmen

- das Herausfinden aktueller Stellenangebote in der regionalen und überregionalen Tagespresse, im Hörfunk sowie in der Informationszeitschrift der Agentur für Arbeit „Marktchance aktuell“
- Nutzung der Angebote der Jobbörse
- Registrierung in der Online-Jobbörse der Agentur für Arbeit
- Kontaktaufnahme zu Personaldienstleistungsunternehmen, Arbeitszeitfirmen
- Nutzung der eigenen persönlichen Kontakte, auch überregional
- Initiativbewerbung (zeugen von Motivation, Dynamik, Zielorientiertheit)
- schriftliche Bewerbung, Online-Bewerbung, telefonische Bewerbung
- persönliche Vorsprache

Die Bewerbung ist die Visitenkarte des Ausbildungs-/Arbeitsplatzsuchenden. Unsere Teilnehmer erlernen im Bewerbungstraining die Erstellung einer normgerechten und aussagefähigen Bewerbungsmappe. Als standardisierte Vorlage übernehmen sie diese auf Diskette/CD für weitere Bewerbungsaktivitäten.

Durch realitätsnahe Simulation auf reale Bewerbungssituationen bereiten wir unseren Teilnehmenden auf Vorstellungsgespräche vor. Thematisiert werden u. a. gepflegtes Erscheinungsbild, Kleiderwahl, Bedeutung von Körpersprache. Im wiederholten Simulationstraining bauen sie Ängste und Hemmungen ab, reflektieren sich über die Videoaufzeichnung, arbeiten an ihrem Persönlichkeitsbild und trainieren die Ausstrahlung von Selbstsicherheit im Bewerbungsgespräch. Dabei übernehmen die Teilnehmenden auch selbst die Rolle des Personalchefs und setzen sich so intensiv mit dem Anforderungsprofil/ der Erwartungshaltung des Betriebes auseinander. Darüber hinaus lernen unsere Jugendlichen gängige Testverfahren im Bewerberauswahlverfahren kennen und können diese trainieren.

6. Praktikumsblock

Fester Bestandteil in diesem Projekt, sind das absolvieren von Praktika in geeigneten Betrieben. Um den Projekterfolg des Einzelnen (Erstellung eines Films) nicht zu

gefährden, ist es sinnvoll feste Zeitenspannen zu installieren, die es den Teilnehmenden ermöglichen, sich in ihrem angestrebten Berufsfeld zu erproben. Die gezielte Recherche nach Praktikumsplätzen, das erstellen von Bewerbungsgesuchen, die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch sowie die Begleitung während des Praktikums, werden von der pädagogischen Begleitung fortlaufend unterstützt.

7. Anleitung und Betreuung

In der Umsetzung des Projektes wird ein Mitarbeiter die Teilnehmer/Innen in allen Modulen des Projektes pädagogisch begleiten und in Zusammenarbeit mit den Mediengestaltern, den Honorarkräften, alle individuellen erforderlichen Förderschritte besprechen und einleiten um das Projektziel zu erreichen.

Die vielfältigen Eindrücke der einzelnen Projektmitarbeiter werden in einem gemeinsamen Austausch, in regelmäßigen Teamsitzungen, zu stimmigen Gesamtbildern zusammengeführt werden, aus denen dann individuell die Stabilisierung

in Einzelschritten fortgeführt wird und die Teilnehmer an den Lehrstellen- und Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Die pädagogische Begleitung ist somit in alle Bereiche involviert und die direkte Betreuung für die Teilnehmer/Innen.

7. Durchführungszeitraum

Ein Maßnahmenzeitraum von 12 Monaten eröffnet neben dem vorrangigen Integrationsziel und/oder Vorbereitungsziel des Projektes, auch die Möglichkeit das Filmprojekt in sich zum Abschluss zu bringen und bei den Teilnehmern den Effekt von Zufriedenheit, Selbstbestätigung, Anerkennung und Selbstvertrauen beim Erreichen von selbst gesteckten Zielen zu wecken.

So ist es möglich, den Teilnehmer/Innen von Anfang an einen Ansporn für das Engagement zu geben, da nicht, wie so oft, auf „halben Wege“ wieder alles vorbei ist und das Erfolgserlebnis letztendlich ausbleibt.

8. Dokumentation

Nach Vorgabe des Auftraggebers, ansonsten wie üblich über Integrationspläne, Förderpläne, Hilfepläne, Gesprächsvermerke, Ergebnisprotokolle, Stundennachweis.

Direktvermittlung **RAN I**

Über das Projekt RAN I erhält jeder vermittlungsfähige SGB II Leistungsempfänger die Möglichkeit der direkten Vermittlung in den allg. Arbeitsmarkt.

Voraussetzung für die Direktvermittlung durch die SGB II Fachberater der WHP, ist die Meldung des Klienten durch seinen zuständigen PAP. Nach der erfolgten Meldung übernimmt die WHP dann das gesamte Antragswesen um eine schnelle Vermittlung zu gewährleisten und die MA der Zentren zu entlasten. Eingliederungsleistungen werden mit dem ehemaligen PAP im Zentrum abgesprochen, da dieser den Klienten aus der vorangegangenen Arbeit zumindest anfangs, besser einschätzen kann.

Die SGB II Fachberater führen hierzu Einzelgespräche mit dem Klienten, erstellen ein Profil des Klienten und werden bei Eignung diesen ohne Teilnahme in einer Qualifizierung oder an einer Arbeitsgelegenheit vermitteln. Sollte eine Qualifizierung oder andere Maßnahme sinnvoll sein, so bespricht der Fachberater dieses mit dem bisherigen PAP.

Durch dieses Angebot der WHP wird der MA in den Sozialzentren entlastet u kann sich um neue Klienten kümmern die kommen oder aber auch neue Klienten zur Feststellung der Vermittlungsfähigkeit ins RAN I abgeben.

Zu den Aufgaben gehören insbesondere

- realitätsgerechte Einschätzung der Möglichkeiten des Arbeitsmarktes
- systematische Erfassung integrationsrelevanter Daten
- Erstellung oder Fortschreibung der Eingliederungsvereinbarung
- Abgleich von Teilnehmerinteressen im Hinblick auf arbeitsmarktrelevante Erfordernisse
- Einschätzung beruflicher Einstiegsalternativen
- Vermittlung/Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

