

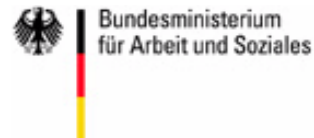


XENOS Integration und Vielfalt

„Ressource+“

Verbesserung beruflicher Integrationsprozesse für
Jugendliche mit Migrationshintergrund

Tagungsdokumentation



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Übersicht zu den Beiträgen

Eröffnungsvortrag:

Die Bildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund und ihre gesellschaftliche Positionierung:

Anforderungen an Bildung, Ausbildung, Qualifizierung, Arbeit und gesellschaftliche Partizipation

Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning, Universität Duisburg-Essen

„Ressource+“ – Kultur- und ethniensensible berufliche Integrationsförderung in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen

Anne Röhrig, bag arbeit e.V., Berlin

Dr. Mohammad Heidari, Pro Dialog Köln

Vorgedacht: Wie können wir ressourcenorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote umsetzen

Dieter Brandl, EVA gGmbH, Köln

Vorgemacht: Wie geförderte Beschäftigung und Qualifizierung die Beschäftigungsfähigkeit stärken kann

Hans Nauber, Geschäftsführer der Hamburger Arbeit

Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning ▪ Universität Duisburg-Essen

Die Bildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund und ihre gesellschaftliche Positionierung: Anforderungen an Bildung, Ausbildung, Qualifizierung, Arbeit und gesellschaftliche Partizipation

Das Eröffnungsreferat von Prof. Dr. Boos-Nünning wird nachträglich eingestellt werden und steht Ihnen Anfang des Jahres an dieser Stelle zur Verfügung.

Anne Röhrig ▪ bag arbeit e.V. ▪ Berlin & Dr. Mohammad Heidari ▪ pro Dialog ▪ Köln

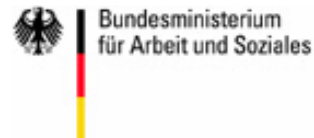
„Ressource+“

Kultur- und ethniensensible berufliche Integrationsförderung in Beschäftigungs-
und Qualifizierungsunternehmen



„Ressource+“ Kultur- und ethniensensible berufliche Integrationsförderung in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen

Anne Röhrig, bag arbeit e.V.



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



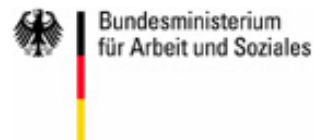
Das Projekt „Ressource+“ wird durchgeführt von einer Projektgemeinschaft; in der Projektsteuerung arbeiten folgende Partner zusammen:

bag arbeit e.V.

EVA gGmbH

MOZAIK gGmbH

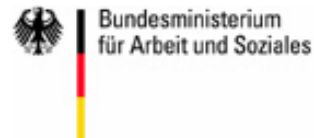
Pro Dialog Köln



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



Kooperationsunternehmen im Projekt:



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Ausgangslage:

- rd. 27 % der unter 25-Jährigen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund
- 41 % der 25- bis unter 35-Jährigen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben keinen Berufsabschluss
- PISA: 25 % aller Schüler/innen gelten im Hinblick auf beruflichen Erfolg als Risikogruppe; bei Schüler/innen mit Migrationshintergrund sind es rd. 40 %

Ausgangslage:

- Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchen überproportional Hauptschulen, erreichen seltener qualifizierte Schulabschlüsse
- der Ausbildungsanteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sank von 9,8 % im Jahr 1994 auf 4,4 % in 2005



Eine gezielte Förderung und ein potenzialorientierter Ansatz sind notwendig

Handlungsfeld BQU (1) (Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen):

- Integrations- und Qualifizierungsprozesse für Jugendliche vor Ort werden wesentlich auch von BQU mitgestaltet
- BQU benötigen qualitativ weiterentwickelte Angebote, die potenzialorientiert die Zielgruppe Jugendlicher mit Migrationshintergrund unterstützen; dies schließt die Qualifizierung der Stammkräfte ein

Handlungsfeld BQU (2):

- für die Entwicklung und den Einsatz kulturell- und ethniensensibler Instrumente zur Integrationsförderung müssen in BQU auch entsprechende Rahmenbedingungen vorhanden sein
- Regionale Integrationskonzepte sollten von BQU mitgestaltet werden; Beteiligungsanalyse und Ausbau von Kooperationen

Handlungsfelder, die im Projekt bearbeitet werden:

- Interkulturelle Ressourcen sollen aufgegriffen und bewusst gemacht sowie als Bestandteil von fachlichen und überfachlichen Qualifizierungen ausgebaut werden
- Kulturelle Vielfalt wird oft noch nicht als produktive Ressource erkannt und genutzt: insofern müssen interkulturelle Öffnungsprozesse auch auf betrieblicher Ebene in BQU gefördert werden

- Führungskräfte / pädagogische Fachkräfte / Anleitungs-
personal in BQU müssen für die Arbeit in interkulturellen
Teams weiter qualifiziert werden, um interkulturelle
Ressourcen wahrnehmen und gezielt fördern zu können
- Interkulturelle Ressourcen werden in Unternehmen der
allg. Wirtschaft häufig noch nicht als das Kapital
wahrgenommen, das sie in einer globalisierten Welt
darstellen. BQU können dazu beitragen, dass
interkulturelle Ressourcen als Chancen für eine positive
Unternehmensentwicklung erkannt werden

Produkte, die im Projekt erarbeitet werden:

- Handlungsleitfaden „Implementierung von betrieblichen Veränderungsprozessen zur optimierten Nutzung interkultureller Ressourcen“
- Handlungsleitfaden „Qualifikationsanforderungen unter Berücksichtigung interkultureller Ressourcen“
- Qualifizierungskonzepte „Interkulturelle Kompetenz in BQU“; „Interkulturelle Öffnung in BQU“; „Verbesserung der Angebote für befristet Beschäftigte in BQU“

Gesamtsicherung der Projektergebnisse

- Erarbeitung eines „interkulturellen Audit“ als Instrument, das mit am QM orientierten Standards die Vollständigkeit und Wirksamkeit der Ansätze und Methoden in BQU überprüft

Ausgewählter inhaltlicher Bereich, den wir Ihnen nun vorstellen möchten:

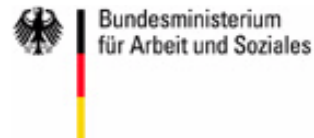
- BQU benötigen qualitativ weiterentwickelte Angebote, die potenzialorientiert die Zielgruppe Jugendlicher mit Migrationshintergrund unterstützen; dies schließt die Qualifizierung der Stammkräfte ein.
- Kultur- und ethniensensible Angebote erfordern auch bestimmte strukturelle Rahmenbedingungen



Kultur- und ethniensensible berufliche Integrationsförderung in Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen

Anforderungen

Dr. Mohammad Heidari



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Die wichtigsten interkulturell relevanten Anforderungen sind:

- Interkulturelle Öffnung der BQU
- Interkulturelle Handlungskompetenz der Akteurinnen und Akteure in den BQU

Interkulturelle Öffnung

bezeichnet nach dem **Waik®**- Konzept zunächst einen **Veränderungsprozess**, in dessen Verlauf sich die Strukturen und Rahmenbedingungen einer Einrichtung auf folgenden Ebenen:

- > Strategie
- > Organisation
- > Personal
- > Angebote und
- > Außendarstellung

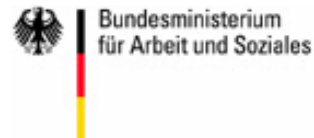
für **interkulturell relevante Diversität** öffnen.

Interkulturell relevant Diversitätsmerkmale

- *Ethnische Herkunft*
- *Hautfarbe*
- *Sprache*
- *Religion*
- *Migrationshintergrund*
(Staatsangehörigkeit/ Rechtsstatus)



Interkulturelle Öffnung ist nach dem **Waik®**- Konzept auch eine Querschnittsaufgabe im Umgang mit interkulturell relevanter Diversität.



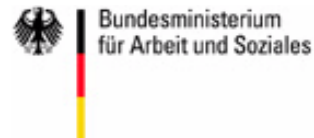
Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Ziele sind dabei bessere Nutzung und Förderung von interkulturell relevanten Potentialen:

- ethnische Vielfalt
- Mehrsprachigkeit
- Vielfalt kultureller Orientierungen
- Religiöse Pluralität



Die Erreichung dieser Ziele setzt **interkulturelle Handlungskompetenz** der Akteurinnen und Akteure in den BQU voraus.



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

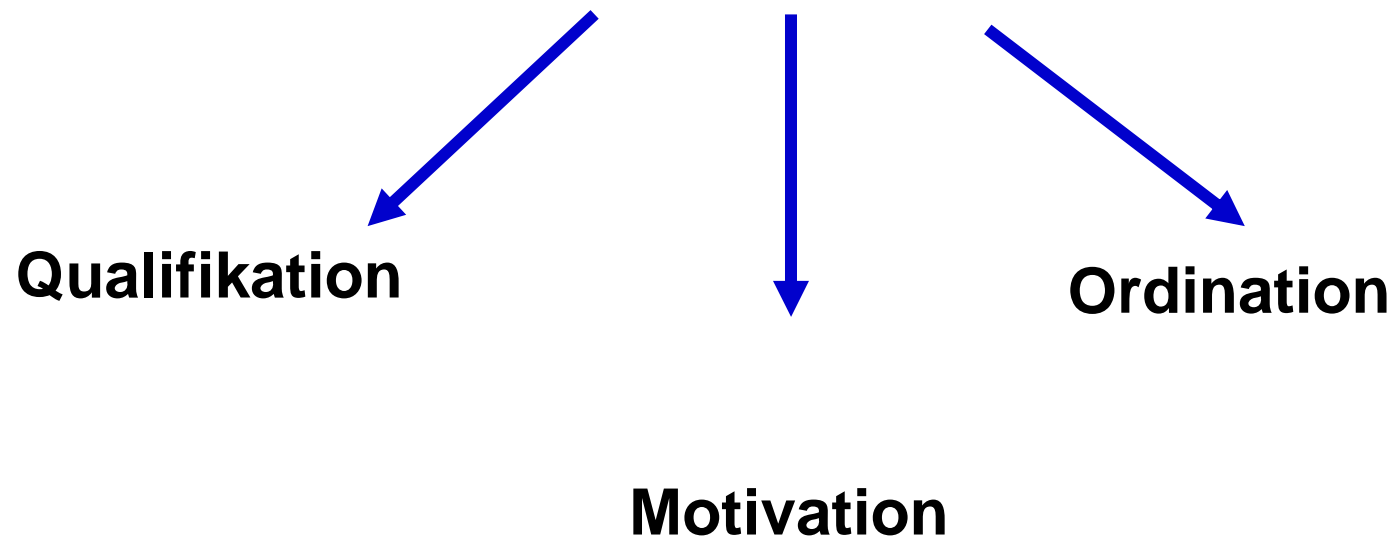
Interkulturelle Handlungsfähigkeit umfasst nach dem Waik®-Konzept :

1. die interkulturell relevanten Schlüsselkompetenzen (wie z. B. Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit) sowie
2. die ICM- Kompetenz (d.h. die Fähigkeit zur kultur- und ethniensensibler Folgenabschätzung)

Für die Kompetenzentwicklung im interkulturellen Kontext sind nach dem **Waik®**- Konzept folgende Qualifizierungsansätze von zentraler Bedeutung:

- *dreidimensionale Kompetenzorientierung*
- *vierdimensionaler Klärungsansatz und*
- *transkulturelle Synergieorientierung*

Dreidimensionale Kompetenzorientierung / Ebenen:



Vierdimensionaler Klärungsansatz:

Individuelle Eigenart

Situativer Druck

Kulturelles Gepäck

Menschliche Grundbedürfnisse



Trankulturelle Synergieorientierung

ist die Fähigkeit zur positiven Bündelung und zur produktiven Nutzung von unterschiedlich konditionierten Aktualfähigkeiten.



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

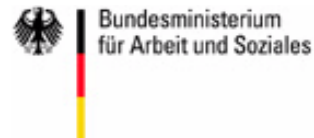
Dieter Brandl ▪ EVA gGmbH ▪ Köln

Vorgedacht: Wie können wir ressourcenorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote umsetzen



„Ressource+“

Verbesserung beruflicher Integrationsprozesse für Jugendliche mit Migrationshintergrund



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Wie können wir ressourcenorientierte Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote umsetzen?!

Erfahrungsbericht, Dieter Brandl,
Geschäftsführer Eva-gGmbH Köln

Auftaktveranstaltung XENOS-Projekt Ressource+ 26.10.2009

EVA ist Mitte der 1980er Jahre entstanden mit dem Zweck, den hohen Arbeitslosenzahlen unter Jugendlichen entgegen zu wirken.

Teilnehmer/innen erhalten in den Maßnahmen in der Regel Arbeitsverträge und arbeiten an Projekten des Kölner Stadtverschönerungsprogramms mit

Wesentliche Merkmale der Maßnahmeabläufe in dieser Zeit:

- noch wenig „pädagogisiertes“ Arbeiten
- egal wie „mühselig und beladen“ jemand kommt, er/sie wird aufgenommen und man traut ihm/ihr die Arbeit zu
- Realistische berufliche Perspektiven als Helfer/in können aufgezeigt werden - verbunden mit der Haltung: „Wenn Du Dir hier Mühe gibst ... „

In vergleichbarer Weise sind viele Projekte in Deutschland entstanden und sicher hier im Saal vertreten.



Hinweis:

Das Thema Migrationshintergrund wird in den folgenden Punkten bewusst nicht explizit genannt, da dieses Thema hier grundsätzlich immer eingeschlossen ist.

Diese Thematik zeigt sich nicht an besonderen Schwierigkeiten sondern eher an den einzelnen Aufgaben und den Zielstellungen.



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Die Arbeit mit den Teilnehmer/innen wurde umgesetzt von geschickten Mitarbeiter/innen, die in ihren Berufswegen einen positiven Ansatz im Umgang mit Kolleg/innen und Auszubildenden erfahren haben.

Das Planmäßige daran war eher die geschickte Personalauswahl und weniger das strukturierte Konzept.

Daraus entstand dann aber die Verfestigung dieses positiven Ansatzes durch Konzeptarbeit.

Die Maßnahmen wurden mit den Jahren vielfältiger und zielgruppenspezifischer konzipiert. Dadurch ist Raum für den bewussten Einsatz eines auf Ressourcen orientierten Ansatz entstanden.

Ressourcenorientierter Ansatz: Warum?

- Wie lernen wir?
 - Neugier, Lust etwas zu entdecken
 - Nachmachen, was man bei anderen gesehen hat
 - Mut, etwas auszuprobieren
 - Vertrauen
 - Üben und probieren
 - damit entdecken / entwickeln wir unsere Ressourcen
 - wenn wir jetzt noch sicher den richtigen Einsatz dieser Ressourcen lernen, erlangen wir Kompetenzen
- ABER:
 - Negative Erlebnisse, Frust, Kränkung, Ablehnung lassen Ressourcen und Kompetenzen teilweise wieder in „Vergessenheit“ geraten

Grundhaltungen:

- Jedes Verhalten, das jemand in Situationen zeigt, hat für diesen Menschen eine positive Absicht
- Jeder zeigt das beste Verhalten, das ihm in dieser Situation möglich ist

Teilnehmer/innen sagen aber oft:

Ich werde wie ich bin nicht gebraucht; Wiederholung der Ablehnungserfahrungen

Angst vor Ausbeutung

Eigene „Problemlagen“ stehen im Vordergrund

Ich werde vorrangig nach meinen Hemmnissen gefragt (FM, Pap...)

Daraus resultiert:

- Geringe Eigenmotivation als Schutz vor weiterer Enttäuschung
- „Verlieren“ der eigenen Stärken

Was heißt das für unsere die Arbeit mit den Teilnehmer/innen?

- Es gilt, die Ressourcen neu zu erschließen
- Mut machen im zunächst „geschützten“ Rahmen, sich wieder neu auszuprobieren.
- Endlich wieder dazugehören stärkt die Motivation

Dies gelingt durch neue positive Alltagserfahrungen. Denn lernen geschieht:

- auf allen 5 Wahrnehmungskanälen (sehen, hören, fühlen, riechen, schmecken)
- Nur 5 (+/- 2) Wahrnehmungen kann ich gleichzeitig mit dem Bewusstsein verarbeiten, der Rest geschieht im Unbewussten.

Indem wir also Erfahrungslernen in sinnstiftender Beschäftigung organisieren, sind die Arbeitsangebote gleichzeitig Zweck und Mittel zum Zweck.

Wir unterstützen die Teilnehmenden bei ihren Zielen und helfen die Ziele zu erweitern:

- Wir trauen es dem Teilnehmenden zu
- Wir bieten die Chance zur Erprobung
- Ein individuelles „Fallmanagement“, welches sich an den Zielvereinbarungen orientiert und daraus Handlungsschritte hin zum Ziel verabredet und in der Umsetzung unterstützt

Diese Grundhaltungen sind auf allen Ebenen in den BQU umzusetzen (Querschnittsthema).

Zielorientierung

Beginnt in den Köpfen aller Beteiligten

Zielorientierung in den Maßnahmebeauftragungen erfolgt fast ausschließlich durch Vorgabe von Vermittlungszahlen

Interpretation von Handlungszielen findet in den Maßnahmebeschreibungen darüber hinaus nur wenig statt.

Die **Standortbestimmung** mit den Teilnehmenden: „Wo stehe ich“ muss bereits in den Erstgesprächen deutlich begleitet sein von der **Zielformulierung**: „Wo will ich hin“

- *Nichts erscheint den Teilnehmenden schwerer und ungewohnter* -

Aber: die Ergebnisse unser TN-Befragung geben uns Recht.

Die Aufgabe des Projektes Ressource+

- Qualifizierung der Mitarbeiter/innen
- Angebote/Qualifizierung für die Teilnehmenden
- Weiterentwicklung der Kompetenzorientierung mit dem Schwerpunkt **Interkulturelle Kompetenz** als „Sahnehäubchen“ statt als Makel

Hans Nauber ▪ hamburger arbeit ▪ Hamburg

Vorgemacht: Wie geförderte Beschäftigung und Qualifizierung die Beschäftigungsfähigkeit stärken kann



Vorgemacht:

Wie geförderte Beschäftigung und
Qualifizierung die Beschäftigungs-
fähigkeit stärken kann

Hans Nauber, Geschäftsführer

□□■ hamburger arbeit



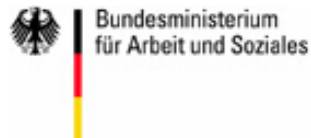
hamburger arbeit

Beteiligung Xenos

- Positiv zu bewerten insbesondere im Hinblick auf:
- demographische Entwicklung (z.B. hoher Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Hamburg) und
- innerbetriebliche Weiterentwicklung (Stärkung interkulturelle Förderung und Handlungskompetenz bei den MA)

Arbeitsmarktpolitischer Dienstleister

- Öffentliches Unternehmen; 1983 gegründet
- Beschäftigungsmaßnahmen
- Ausbildung
- Schuldner- und Insolvenzberatung
- Aufsuchende Beratung



Hans Nauber

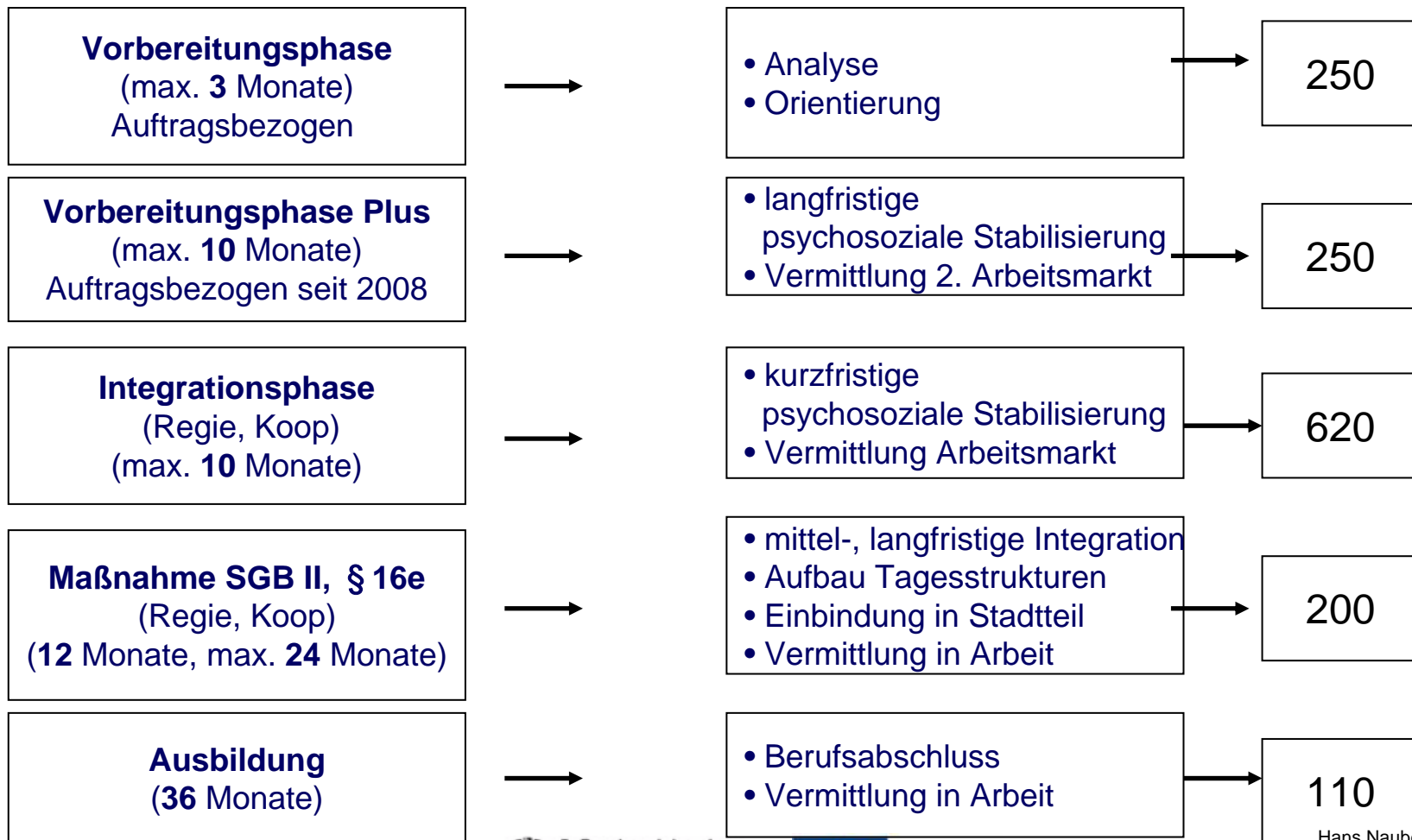
Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds



hamburger arbeit
 hamburger arbeit

Ziele

Plätze



Hans Nauber



Das Projekt „Ressource+“ wird im Programm XENOS Integration und Vielfalt gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Arbeit und Qualifizierung in der hamburger arbeit Gruppe (bis 30.9.2009)

Zeitraum 1.1.09 - 30.9.09

alle Tn	2942
Alle Qualifizierungen	2656
Alle Tn mit mind. 1 Quali	1972
An mindestens einer Qualif. te	67%

Zum Stichtag 30.9.09

alle Tn	1146
Alle Qualifizierungen	1660
Alle Tn mit mind. 1 Quali	890
An einer mindestens einer Qu	78%

Die hab führt im Rahmen der Personalentwicklung ein Profiling der TeilnehmerInnen durch (Bestandteil des QM) als Fremdeinschätzung

Im Konzernverbund ist das Unternehmen „komm.pass.arbeit“ für die Durchführung der Qualifizierung zuständig („Interne Förderkette“)

Migranten in der hamburger arbeit

Migranten/Ausländer in der hab zum Stichtag 15.10.09

Ausländer	Aussiedler	Deutscher	Gesamtergebnis
35,23%	2,98%	61,79%	100,00%

Definition des Begriffs Migranten (statistisches Landesamt HH)

Zu den Personen mit Migrationshintergrund zählen neben den zugewanderten und in Deutschland geborenen Ausländern auch Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, wie z.B. Spätaussiedler, eingebürgerte Personen sowie die Kinder von Spätaussiedlern und von Eingebürgerten.

Evaluierung in der Arbeitsmarktpolitik

- Problem Evaluation: Kriterien für die Bewertung des Erfolgs, Identifikation der kausalen Wirkung einer Maßnahme
- Wie wird „Erfolg“ definiert?
- Abhängigkeit von Vorgaben insbesondere der BA
- Vergabep Praxis der BA
- Wirksamkeit (gemessen an welchen Zielen)
- Effizienz (Kosten-Nutzen)
- schnelle Vermittlung vs. nachhaltiger und an unterschiedlichen Ergebnissen/Zielen messbarer Erfolg (ökonomische vs. sozialpolitisch orientierte AMP)

Ziele und Rahmenbedingungen

- Ziel: Qualitätssicherung der Maßnahmen auf einem definierten, zielgruppengerechten Standard und unter Berücksichtigung regionaler Bedarfe und Besonderheiten
- Überprüfung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums
- Paradigmenwechsel durch neuen Rechtskreis SGB II
- Entwicklung vom „welfare“- zum „workfare“-Staat
- Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes begrenzt
- Auswirkungen der strukturellen Arbeitslosigkeit stärker berücksichtigen (z.B. längere Dauer der Langzeitarbeitslosigkeit)
- Nochmalige Veränderung der Rahmenbedingungen durch eine getrennte Aufgabenwahrnehmung anzunehmen (Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung)

Beschäftigungsfähigkeit

„*Employability*“ (EU 1997/1998)

- Begriff ist vielschichtig und komplex; zunächst fokussiert auf „Noch-Beschäftigte“ und „Kurzzeitarbeitslose“
- Arbeitsmarkt hat sich verändert (Zunahme prekäre Arbeit, Zunahme Individualisierung und der Risiken)
- Definition Beschäftigungsfähigkeit: „Individuelles Potential zur Aufnahme, Aufrechterhaltung und Ausweitung einer Erwerbstätigkeit stärken“
- Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik werden in der BRD im Wesentlichen 3 Zielgrößen genannt:
- Integration in eine ungeforderte Erwerbstätigkeit
- Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und
- Soziale Stabilisierung
- Aufgabe SGB II (§2,1): „ ... Erwerbsfähigkeit des Hilfebedürftigen erhalten, verbessern oder wiederherstellen“.

Einige soziodemografische Merkmale der TeilnehmerInnen im Vergleich

	2008/2009			Daten Hamburg alle IP-TNInnen 2008/2009	1999 BSHG 19.1
	Vorbereitungsphase Plus	Vorbereitungsphase	Integrationsphase		
Anteil von Frauen	49%	48%	45%	39%	41%
Ausländer und Aussiedler	42%	49%	31%	28%	58%
Arbeitslosigkeitsdauer (in Jahren; Durchschnitt)	8,3	6,8	5,3	5,5	3,6
Arbeitslosigkeitsdauer > 1 Jahr	94%	91%	89%	87%	82%
Benachteiligungsmerkmale (Durchschnitt)	3,9	3,9	3,4	keine berechneten Werte	nicht mehr vergleichbar
Alter (Durchschnitt)	49,0	45,3	39,7	41,9	35,8
Schulabschlüsse					
ohne	39%	42%	64%	22%	18%
Förderschule	5%	3%	1%	3%	0%
Hauptschule	38%	34%	20%	41%	40%
Realschule	13%	13%	10%	21%	31%
Fachoberschule	0%	1%	1%	3%	0%
Gymnasium	5%	8%	3%	10%	12%
Berufsabschlüsse					
ohne Berufsabschluss	83%	89%	84%	70%	64%

Was macht das deutlich?

- Veränderung der Struktur und der Problemlage der Arbeitslosen
- Manifestierung der Strukturprobleme des Arbeitsmarktes
- Anmerkung: Angaben BSHG und SGB II nicht 100%ig vergleichbar

Social Scoring

- Anwendung im Bereich „qualifizierender Beschäftigung“ auf der Vorstufe zur Arbeitsmarktbeteiligung („arbeitsmarktferne Menschen“)
- Prozessnutzen in Sozialunternehmen:
 - Prozessnutzen heißt primär: Messbarkeit der personellen Kompetenzen auf Basis einer Selbsteinschätzung
 - Ermittlung von Kennzahlen zum Themenfeld „personale Kompetenzen“
 - Ziele: Förderung der Beschäftigungs-, bzw. Erwerbsfähigkeit und der Wirkungen von Beschäftigungsmaßnahmen

Was bedeutet der Begriff „Scoring“?

- Wie kann der Erfolg Beschäftigung fördernder Maßnahmen jenseits der ‚harten‘ Integrationsquote in Form eines Empowerments aufgezeigt und nachhaltig gesichert werden?
- Anschluss an die arbeitssoziologische Debatte um Selbstorganisation und Lebensführung in der Arbeitslosigkeit
- Zukünftig werden die Ergebnisse der verschiedenen Fragekomplexe zusammengefasst
- Hierfür wird den einzelnen Antwortmöglichkeiten eine Punktzahl zugeordnet
- Die Quantifizierung ermöglicht eine gute Lesbarkeit, gleichzeitig liegt der Fokus durch die Zusammenfassung auf der Gesamtentwicklung innerhalb der erhobenen Empowerment-Indikatoren
- Seit Dez. 2006 Kooperation mit 2 bundesweit größten Qualifizierungs- und Beschäftigungsunternehmen: Frankfurt Main/ Hamburg

Social Scoring: Empowerment messen

1. Aspekt der Betreuung/Begleitung und Integrationsförderung
2. Beitrag zur sozialen Stabilisierung und Verbesserung der Lebenslage
3. Entwicklung und Validierung eines Fragebogens in Bezug auf Empowerment
4. Differenziertes standardisiertes Interview zur Kompetenzmessung:
Fragen zu Lernkompetenz, Arbeitstugenden, Organisationskompetenz, sozialkommunikative Kompetenz, Sprachkompetenz, Leistungsvermögen, Fachkompetenz und zu Fragen der Teilhabe, Anerkennung, Bestätigung, Integration, Alltagsbewältigung, Sozialkontakte etc.
5. Panelbefragung und Auswertung unter wiss. Begleitung (VPPLUS) in verschiedenen Phasen und Maßnahmen

Empowerment

„meint den Prozess, innerhalb dessen Menschen sich ermutigt fühlen, ihre eigenen Angelegenheiten in die Hand zu nehmen, ihre eigenen Kräfte und Kompetenzen zu entdecken und ernst zu nehmen und den Wert selbst erarbeiteter Lösungen schätzen zu lernen.“
(Kreft/Mielenz 2005: 234)

- Fokus auf die Sichtweise des Klienten als kompetenten Akteur. Aus diesem Grund ist neben der sonst praktizierten Fremdeinschätzung die *Selbsteinschätzung* relevant.

Interview zur Selbsteinschätzung der Teilnehmenden

1a. Indikatoren für Basiskompetenzen

- **Lernkompetenz:**
Fragen zur Lernbereitschaft, Aufnahmebereitschaft, Lernfähigkeit, Qualifizierungsbereitschaft und Selbstlernkompetenz
- **Arbeitstugenden:**
Fragen zur Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Pflichtgefühl, Einsatzbereitschaft, Fleiß, Sorgfalt, Ordnung am Arbeitsplatz
- **Organisationskompetenz:**
Fragen zum systematischen bzw. selbstständigen Arbeiten, Arbeitsorganisation und Selbstmanagement
- **Sozialkommunikative Kompetenz:**
Fragen zu Team- und Konfliktfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, interkultureller Kompetenz, Verhalten, Auftritt
- **Sprachkompetenz:**
Fragen zum Sprach- und Ausdrucksvermögen
- **Leistungskompetenz:**
Arbeitsleistung Belastbarkeit, Ausdauer, Leistungsfähigkeit,
- **Fachkompetenz:**
Fachwissen; fachübergreifendes Wissen

Interview zur Selbsteinschätzung der Teilnehmenden

1b. Ergänzende Indikatoren

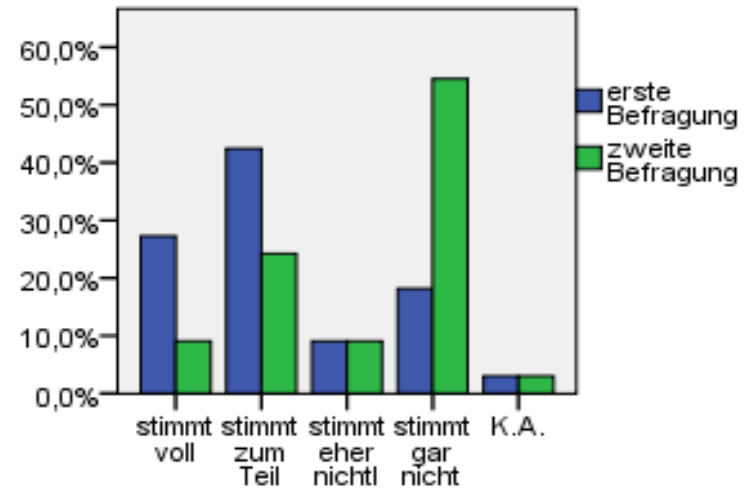
- **Soziale Integration und Vernetzung:**
Fragen zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, Anerkennung, sozialen Netzwerken, persönlichen Beziehungen
- **Psychosoziale Veränderung:**
Fragen zur Selbständigkeit, Selbstbewusstsein; Umgang mit Konfliktsituationen, Stressbewältigung, Motivation und Selbstermächtigung
- **Berufliche Veränderungsbereitschaft:**
Räumliche Veränderungsbereitschaft, zeitliche Perspektive (Arbeitszeit), tätigkeitsbezogenen Veränderungsbereitschaft
- **Teilhabe:**
Fragen zu gesellschaftlicher Teilhabe, Alltagsstrukturierung (Hobbies)
- **Gesundheit:**
Fragen zur Ernährung, Sport

Prozessnutzen in Sozialunternehmen abbilden

Erste Ergebnisse: VP PLUS, HH, t 1, N= 33, t 2 N=33

Für neue Dinge habe ich den Kopf nicht frei.

	Erst/Zweitbefragung		Total
	erste Befragung	zweite Befragung	
stimmt voll	27,3%	9,1%	18,2%
stimmt zum Teil	42,4%	24,2%	33,3%
stimmt eher nichtl	9,1%	9,1%	9,1%
stimmt gar nicht	18,2%	54,5%	36,4%
K.A.	3,0%	3,0%	3,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

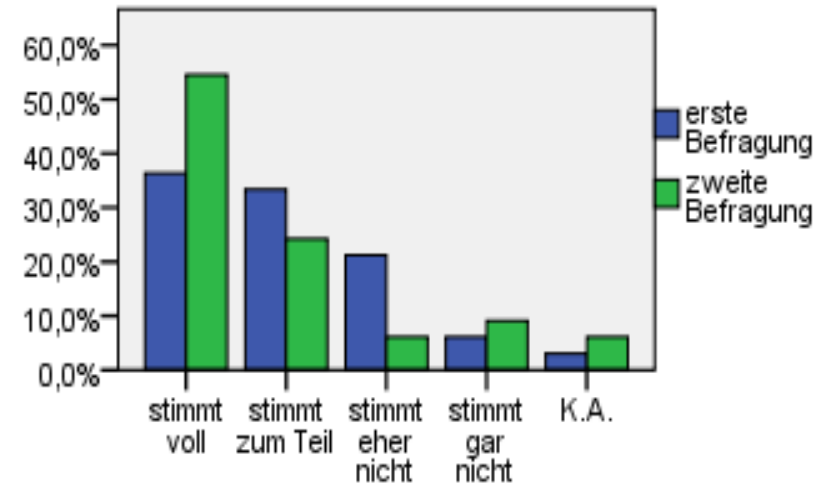


Wirkung: positive Lernbereitschaft und Verbesserung Selbstlernkompetenz

Ausgewählte Ergebnisse zur Lernkompetenz

Lernen kann ich für mich selbständig organisieren.

	Erst/Zweitbefragung		Total
	erste Befragung	zweite Befragung	
stimmt voll	36,4%	54,5%	45,5%
stimmt zum Teil	33,3%	24,2%	28,8%
stimmt eher nicht	21,2%	6,1%	13,6%
stimmt gar nicht	6,1%	9,1%	7,6%
K.A.	3,0%	6,1%	4,5%
	100,0%	100,0%	100,0%

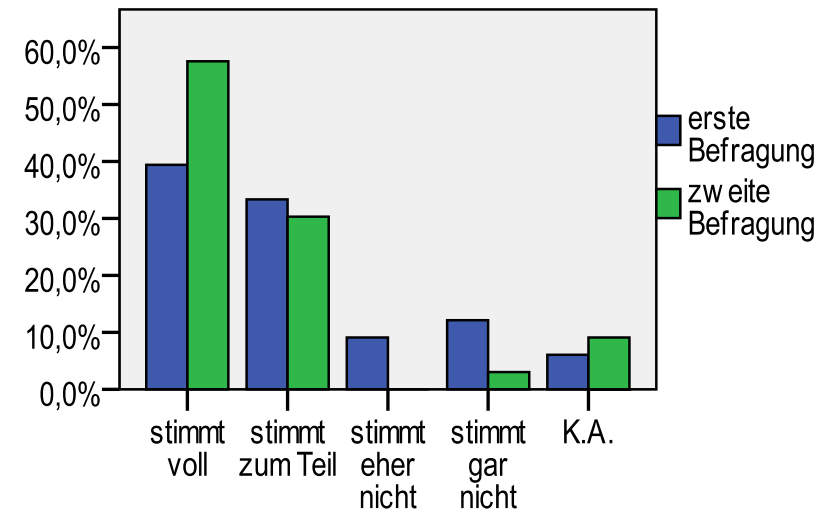


Wirkung: die individuelle Lernkompetenz konnte in der Selbsteinschätzung verbessert werden

Ausgewählte Ergebnisse zu den Arbeitstugenden

Habe ich ein Vorstellungsgespräch, informiere ich mich vorab über die Firma.

	Erst/Zweitbefragung		Total
	erste Befragung	zweite Befragung	
stimmt voll	39,4%	57,6%	48,5%
stimmt zum Teil	33,3%	30,3%	31,8%
stimmt eher nicht	9,1%		4,5%
stimmt gar nicht	12,1%	3,0%	7,6%
K.A.	6,1%	9,1%	7,6%
	100,0%	100,0%	100,0%

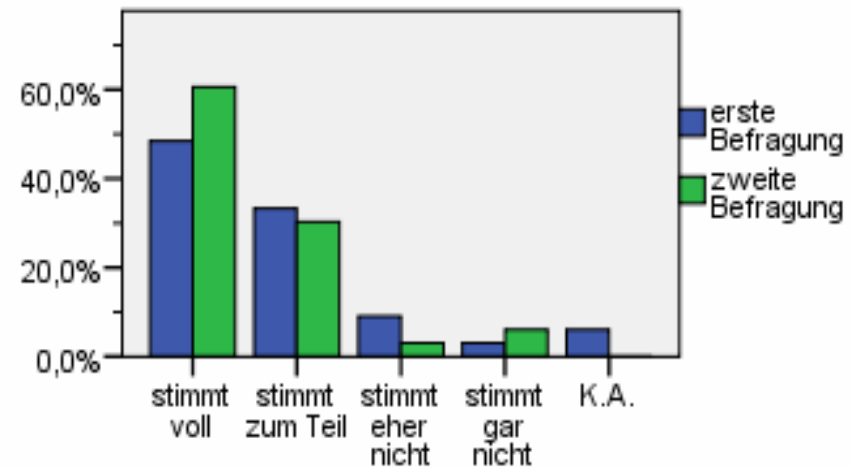


Wirkung: Das Verantwortungsbewusstsein konnte verbessert werden

Ausgewählte Ergebnisse zur sozialen Integration

Ich fühle mich gebraucht und geschätzt.

	Erst/Zweitbefragung		Total
	erste Befragung	zweite Befragung	
stimmt voll	48,5%	60,6%	54,5%
stimmt zum Teil	33,3%	30,3%	31,8%
stimmt eher nicht	9,1%	3,0%	6,1%
stimmt gar nicht	3,0%	6,1%	4,5%
K.A.	6,1%		3,0%
	100,0%	100,0%	100,0%

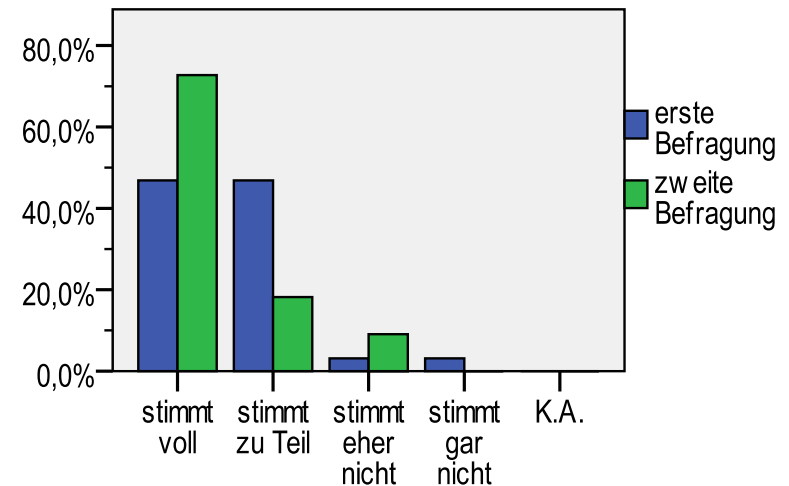


Wirkung: Eigenes Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen konnte gefördert werden

Ausgewählte Ergebnisse zu psychosozialen Indikatoren

Ich spreche Schwierigkeiten direkt an.

	Erst/Zweitbefragung		Total
	erste Befragung	zweite Befragung	
stimmt voll	46,9%	72,7%	60,0%
stimmt zu Teil	46,9%	18,2%	32,3%
stimmt eher nicht	3,1%	9,1%	6,2%
stimmt gar nicht	3,1%		1,5%
	100,0%	100,0%	100,0%

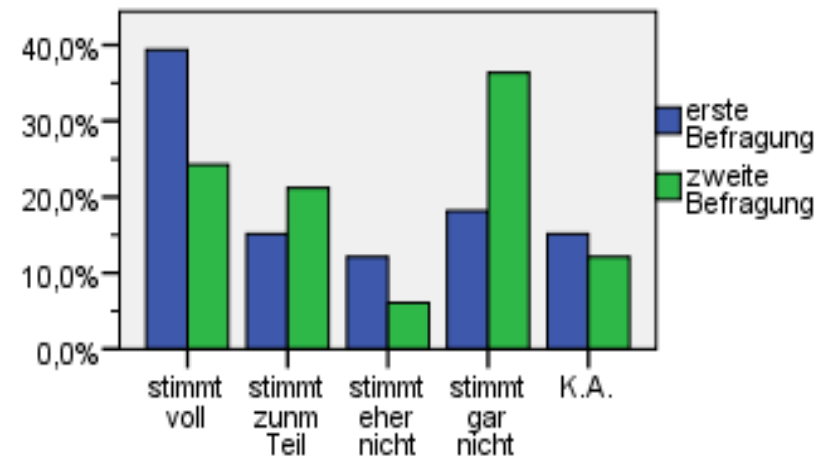


Wirkung: Gestärktes Selbstbewusstsein

Ausgewählte Ergebnisse zur sozialen Integration

Ich werde kaum gebeten, bei Festen o. Veranstaltungen mitzuhelfen.

	Erst/Zweitbefragung		Total
	erste Befragung	zweite Befragung	
stimmt voll	39,4%	24,2%	31,8%
stimmt zum Teil	15,2%	21,2%	18,2%
stimmt eher nicht	12,1%	6,1%	9,1%
stimmt gar nicht	18,2%	36,4%	27,3%
K.A.	15,2%	12,1%	13,6%
	100,0%	100,0%	100,0%



Wirkung: Förderung gesellschaftlicher Teilhabe

vorläufiges Fazit:

- Empowerment ist feststellbar
- Es bestehen vor allem spezifische fachliche und strukturelle, unüberwindbare Hemmnisse und weniger individuelle, selbst verschuldete Verhaltensdefizite,
- *eigentliche Stoßrichtung angebotener Maßnahmen* sollte sich Anforderungen der Zielgruppen und der Ressourcenqualität als Basis zur spezifischen Steigerung der gesellschaftlichen Teilhabechancen und damit der *Employability* stellen
- „Grobsortierung nach Kundengruppen“ (Baetghe-Kinsky 2006: 4) aufgeben zugunsten der Fähigkeiten, Persönlichkeitssituationen und beruflichen Anforderungen
- Die Rhetorik des *Fördern und Fordern* transportiert vor dem Hintergrund einer gleichzeitigen Pädagogisierung und Ökonomisierung der Arbeitsmarktpolitik jedoch die paradoxe Vorstellung, es könnten *aktive Arbeitslose* kreiert werden. Focus stärker auf ein „Gleichgewicht“ zwischen beiden Elementen richten
- In Planung: EDV-gestützte Personalentwicklung für AGH und perspektivisch §16e SGBII