

ZWISCHEN MAISHA UND MODUL

ERFAHRUNGEN AUS 2 1/2 JAHREN

ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT ZUG UM ZUG



Die Entwicklungspartnerschaft Zug um Zug – Zugänge zu Arbeit und Ausbildung wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds, durch die Freie und Hansestadt Hamburg, team.arbeit.hamburg sowie das Diakonische Werk Hamburg.

ADRIANA SIKORSKI

27, zwei Töchter, 7 und 5, Teilnehmerin bei passage, jetzt Teilzeit-Auszubildende zur Kauffrau für Bürokommunikation:



„Als ich zu passage kam, habe ich schon nicht mal mehr von einer Ausbildung zu träumen gewagt. Aber dann haben sie mir dort ganz viel neuen Mut gegeben und mir geholfen, einen Teilzeit-Ausbildungsplatz zu finden. Jetzt kann ich tatsächlich meinen Traumberuf Bürokauffrau erlernen. Dieses passage-Projekt war wirklich eine gute Sache für meine Töchter und mich!“

ALEXANDRA HACHMEISTER

Sprachwissenschaftlerin und Sozialmanagerin, Projektmitarbeiterin in der Koordination der EP Zug um Zug:



„Die Arbeit in der Koordination hat mir großen Spaß gemacht und mich viel Neues gelehrt. Ich habe zum einen erfahren, dass ein Netzwerk unheimlich viel bewegen und erreichen kann, wenn es den Balanceakt zwischen den Einzelinteressen der Partner und den Gemeininteressen des Netzwerkes schafft. Die Koordination hat hierbei eine entscheidende Funktion. Zum anderen habe ich Arbeitsbereiche kennen gelernt, die mir vorher eher fremd waren, wie zum Beispiel der Bereich Garten- und Landschaftsbau aus dem Handlungsfeld Modularisierung. Das Highlight in diesem Bereich war für mich das „Internationale Workcamp“ im September 2007.“

INHALT

- Seite 3** Vorwort, Grußworte
- Seite 4** Teilprojekt autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)
- Seite 5** EP-Thema: Modularisierung
- Seite 6** Teilprojekt alsterdialog
- Seite 7** Teilprojekt Kooperation Arbeiten, Lernen und Ausbildung e.V. (KoALA)
- Seite 8** Teilprojekt competence of coloured communities (CO³) bei PlusPunkt GmbH
- Seite 9** EP-Thema: Matching
- Seite 10** Teilprojekt passage gGmbH
- Seite 11** Teilprojekt Kita-flex im Diakonischen Werk Hamburg
- Seite 12** EP Zug um Zug: Erfolgreich zwischen Mainstreaming und Modul
- Seite 13** EQUAL-Themen: Mainstreaming & Evaluation
- Seite 14** Teilprojekt Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) & Strategischer Partner Elbe-Werkstätten GmbH
- Seite 15** Transnationalität
- Seite 16** Kontaktdaten der Teilprojekte & Liste der Strategischen Partner

INTERESSANTE INFOS ZUM DOWNLOAD UNTER WWW.EP-ZUGUMZUG.DE

- ▶ ajw e.V./ KoALA e.V.: Bericht „Modularisierung – Chancen und Grenzen“
- ▶ alsterdialog: Leitfaden „Modularisierte berufliche Bildung in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)“
- ▶ Empfehlungen der EP Zug um Zug
- ▶ INBAS GmbH: „Empfehlungen Modularisierung in der Beruflichen Bildung (MiBB)“
- ▶ Internationales Workcamp 2007 der EP Zug um Zug: Dokumentation
- ▶ Kita-flex: Dokumentation
- ▶ MAISHA-Broschüren (deutsch und englisch)
- ▶ passage gGmbH: Broschüre mit Teilnehmerinnenportraits
- ▶ PlusPunkt GmbH: Projektbericht CO³ „Ergebnisse, Erfahrungen, Ausblick“
- ▶ www.jobkontakt.de

Impressum: Herausgeber: Gottfried Eich • Diakonisches Werk Hamburg • Königstraße 54
22767 Hamburg • Tel: 040 - 306 20 288 • Eich@diakonie-hamburg.de • www.ep-zugumzug.de
Konzept, Texte und Redaktion: Sigrun Clausen • sic@schreibstube.biz
Grafik und Layout: Roswitha Stein • www.roswithastein.de • Telse Bojens
Fotos: Frederika Hoffmann • S.8 Agentur Bildschön • DW Hamburg • Sigrun Clausen • privat

„LIEBE LESERINNEN UND LESER,

am Ende der dreijährigen Entwicklungsarbeit der EP Zug um Zug liegt der Blick auf den Ergebnissen und Wirkungen.

Das Programm der Gemeinschaftsinitiative EQUAL erhofft sich arbeitsmarktpolitische Innovationen, die eine langfristige Veränderung von Regelangeboten bewirken. Misserfolge werden nicht bestraft, weil es darum geht herauszufinden, was funktioniert und was nicht. Innovation ist nicht einfach eine Kette plötzlich auftauchender, sensationeller neuer Ansätze. Sondern in oft mühseliger Kleinarbeit wird auf immer wieder neue Weise versucht, Lösungen zu finden und in die Praxis zu transportieren. Freude am Lernen, Lust



auf Veränderung, überdurchschnittliches Engagement und eine erhebliche Portion Durchhaltevermögen unter schwierigen Bedingungen sind dabei Voraussetzungen für den Erfolg. Wir denken, dass wir erfolgreich waren. In den vergangenen drei Jahren haben wir Projekte realisiert, Workshops veranstaltet, gemeinsame Fortbildungen mit alten und neuen Partnern durchgeführt, Neues entdeckt und Bekanntes weiterentwickelt.

Die Ergebnisse unserer Arbeit wollen wir Ihnen im vorliegenden Abschlussinfobrief vorstellen.“



GRUSSWORT

Von Gabi Brasch, seit Anfang 2004 Vorstandsmitglied im Diakonischen Werk Hamburg.

„Mit der Übernahme der Koordination für die EP Zug um Zug hat das Diakonische Werk Hamburg sich zum zweiten Mal in das Abenteuer EQUAL gestürzt. Nicht mehr „nur“ als Projektbegleitung der damaligen EP Elbinsel, sondern mit allen Chancen und Risiken in der eigenen Organisation. Finanzmanagement, Controlling und Personalverwaltung zwischen Hamburg und Brüssel hat seinen eigenen Reiz und viele Fallstricke. Viele neue Erfahrungen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene haben uns bereichert. Ein wichtiger Teil ist die Projektmanagement-Kompetenz für EU-Programme und die Chance, neue Netzwerke über die Diakonie hinaus zu knüpfen sowie Innovationen über europäische Partnerschaften (MAISHA) mitzugestalten.



Von Bedeutung sind die erfolgreichen Schritte zur Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen, das Angebot der Teilzeitausbildung für junge Frauen, die gemeinsamen Mainstreaming-erfolge mit den anderen EPs in Hamburg, wie die Messe ‚Job-Kontakt‘ für MigrantInnen und die Impulse durch Kita-flex.

Das Abenteuer EQUAL hat sich dank der guten Zusammenarbeit mit unseren PartnerInnen im Netzwerk selbst gelohnt. Die Kooperation mit unseren strategischen PartnerInnen in

Hamburg hat dabei geholfen, wichtige Teilerfolge zu erzielen und jenseits etablierter Rollen gemeinsam Lösungen zu finden. Herzlichen Dank für alles Engagement und den nötigen Langmut in schwierigen Phasen! Das Abenteuer EQUAL ist nicht denkbar ohne ein kompetentes Team. Stellvertretend für alle, die daran mitgearbeitet haben, möchte ich an dieser Stelle Gottfried Eich für seine oft schwierige und komplexe Pionierarbeit danken.“

GRUSSWORT

**ALEXANDRA
DINGES-DIERIG**

*Senatorin für Bildung und Sport
der Freien und Hansestadt
Hamburg:*



„Die Entwicklungspartnerschaft Zug um Zug hat in den vergangenen drei Jahren in einem großen Netzwerk mit vielen Partnern, unter aktiver Beteiligung der Behörde für Bildung und Sport, an der Entwicklung und Erprobung innovativer Qualifizierungsbausteine gearbeitet. In fünf Teilprojekten hat sie außerdem neue Zugänge zur Ausbildung und Arbeit für Menschen mit Migrationshintergrund, allein erziehende Mütter, Menschen mit Behinderungen und Jugendliche aus bildungsfernen Familien erprobt.

Auch künftig sollten Netzwerke und Netzwerkverbände aktiv und gezielt einbezogen werden, wenn es darum geht, neue Lösungsansätze bei veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu entwickeln. Funktionierende Netzwerke entscheiden zunehmend über den Erfolg von Projekten, vor allem dann, wenn viele Partner aus unterschiedlichen Bereichen beteiligt sind und eine Koordination der Aktivitäten erfordern.

Die Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse der Entwicklungspartnerschaft ‚Zug um Zug‘ und das Engagement der Netzwerkakteure werden dazu beitragen, junge, benachteiligte Menschen in Ausbildung zu bringen und ihnen Perspektiven für die berufliche Zukunft zu geben.“



ZUG UM ZUG, BAUSTEIN FÜR BAUSTEIN

Der wunde Punkt:

Das Hauptproblem, dessen sich ajw im Zuge der Mitwirkung in der EP Zug um Zug angenommen hat, lautet: Folgen eines Ausbildungsabbruchs. 25 bis 30% aller Auszubildenden brechen ihre Lehre vorzeitig ab. Auch bei ajw, die eine überbetriebliche Ausbildung für benachteiligte Jugendliche anbieten, tun dies etwa 25% der Jugendlichen in den ersten beiden Ausbildungsjahren. Ein Übergang in den Arbeitsmarkt oder eine spätere Fortsetzung der Ausbildung werden dann sehr schwierig. ajw wollte den Jugendlichen zusätzlich zur Unterstützung bei der Aufarbeitung ihrer sozialen Probleme und vorhandener Bildungsdefizite ein weiteres, innovatives Angebot machen.



Die neue Chance:

ajw möchte den Jugendlichen, die ihre Ausbildung nicht beenden, nachweisbare Qualifikationen vermitteln, damit sie trotzdem eine Chance auf Arbeitsaufnahme haben. Deshalb stellt ajw die Ausbildungsinhalte in den Bereichen Elektronik, Kfz-Mechatronik, Maler, Tischler und Gärtner neu zusammen: Die Inhalte werden in einzelne Bausteine gefasst, die die Auszubildenden von Beginn an absolvieren. Die gelernten Inhalte werden von ajw geprüft, dokumentiert und von der jeweils zuständigen Kammer zertifiziert. Auf diese Weise sind für AusbildungsabbrecherInnen diese Ausbildungszeiten nicht „umsonst“ gewesen. Denn sie ha-

ben trotz des Abbruchs Zwischenzertifikate erlangt, die sie für Bewerbungen auf dem Arbeitsmarkt nutzen können.

Die ersten Ergebnisse:

Die Ausbildung in Bausteinen steht teilweise im Widerspruch zur praxisnahen Ausbildung anhand von Aufträgen. Trotzdem hat sich die Vorgehensweise als erfolgreich erwiesen. Die Auszubildenden, die in modularisierter Form lernen, haben durch die Abgeschlossenheit der Bausteine früh Erfolgserlebnisse und besitzen schon jetzt sichtbare Nachweise ihrer Qualifikationen. Die Ausbildung wird durch die neue Einteilung kleinschrittiger und fassbarer. Die Jugendlichen bewältigen sie dadurch deutlich besser.



LIEBLINGS-BAUSTEIN: PFLANZENVERMEHRUNG

Maysam Harandi, 20, Azubi im 2. Lehrjahr in der Stauden- und Verkaufsgärtnerei bei ajw, macht sich Gedanken über die neuen Methoden:

„Ich merke schon, dass wir hier manchmal mit neuen Methoden unterrichtet werden, also mit Bausteinen. Ich finde das gut. Weil nach meinem Gefühl ein einziges Thema länger durchgearbeitet wird. Ich kann das dann oft besser verstehen. Ich find auch o.k., dass es manchmal Noten gibt. Mit Noten, da weiß man, wo man steht. Die Prüfungen zwischendurch finde ich nicht schlimm. Das macht ja Frau Harms hier bei uns. Aber wenn ein Prüfer von außen käme, den ich nicht kenne – das wäre dann nicht mehr so toll. Am meisten Spaß hat mir bisher das Thema Pflanzenvermehrung gemacht. Ich konnte mir viel merken. Es gibt die generative und die vegetative Vermehrung. Generativ ist durch Aussaat, vegetativ zum Beispiel durch Teilung oder Stecklinge. Das waren interessante Bausteine. Bei dem Thema, da sieht man halt, was man macht. Man sieht es wachsen. Ob ich nur noch in Bausteinen lernen möchte? Ach, ich weiß nicht. Ich glaube, so gemischt, wie es jetzt ist, ist es gut.“

EP-THEMA: MODULARISIERUNG

ERFÜLLTE ERWARTUNGEN UND WICHTIGE ERKENNTNISSE

Thema: Lernerleichterung

Die Erwartung, Qualifizierungsbausteine würden das Lernen erleichtern und für frühzeitige Erfolgserlebnisse sorgen, hat sich erfüllt. Die kompakt vermittelten Ausbildungsinhalte wurden von den meisten Teilnehmenden als Lernerleichterung empfunden. Die in Zeugnissen schon nach vier bis sechs Wochen bescheinigten erworbenen Kompetenzen steigerten die Motivation. Die TeilnehmerInnen verloren außerdem durch die regelmäßigen Leistungsfeststellungen ihre Prüfungsängste und gewannen an Selbstbewusstsein.

Thema: Hilfe bei Ausbildungsabbruch

Die Erwartung, AusbildungsabbrecherInnen würden durch den Besitz von Zertifikaten bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, hat sich nicht voll erfüllt.

Zu oft geschieht es, dass AbbrecherInnen schon länger nicht mehr regelmäßig an der Ausbildung teilnehmen und dadurch auch die in den Bausteinen vermittelten Kompetenzen nicht vollständig erwerben – trotz Modularisierung haben sie am Ende häufig nichts vorzuweisen.

Thema: Zusätzliche soziale Betreuung

Bei sozial benachteiligten Jugendlichen aus arbeitsentwöhnten Familien und langzeitarbeitslosen ALG-II-Empfängern, deren Probleme hauptsächlich im sozialen Bereich liegen, kann auch eine modularisierte Maßnahme nur Erfolg haben, wenn gleichzeitig eine hohe Intensität und Qualität der sozialarbeiterischen Betreuung gewährleistet sind.

MODULENTWICKLUNG: ZAHLEN + FAKTEN

In der AG Modularisierung arbeiteten die Teilprojekte ajw, alsterdialog, KoALA, passage und die Strategischen Partner Elbe-Werkstätten und Fachverband.

- ▶ Zertifiziert sind 19 Bausteine.
- ▶ Zur Zertifizierung eingereicht sind weitere 2 Bausteine.
- ▶ Erarbeitet sind weitere 5 Bausteine.
- ▶ Erprobt wurden insgesamt 26 Bausteine.

„DA MÜSSEN WIR AUCH IN ZUKUNFT ANPACKEN!“

Ausbilderin Insa Harms aus der Staudengärtnerei hat mit ihren Azubis Bausteine erprobt.

Wo sehen Sie in der Modularisierung Vorteile für Ihre Auszubildenden?

Ein bestimmtes Thema wird in kürzerer Zeit sehr kompakt behandelt. Dadurch können die Auszubildenden die Inhalte besser erfassen. Die Leistungsfeststellungen sind auch sinnvoll. Die Jugendlichen gewöhnen sich so an Prüfungssituationen und haben Erfolgserlebnisse. Sehr überrascht hat mich, wie positiv die schriftlichen Tests aufgenommen werden.

Was empfinden sie eher als problematisch?

Auch Bausteine ändern nichts an der Tatsache, dass jedes neue Lehrjahr neue Menschen bringt, für die man sich etwas Neues ausdenken muss. Es ist nicht so, dass du einmal einen Baustein mit Curriculum entwickelst, und ab dann zauberst du den einfach im-



mer wieder aus dem Hut. Das musst du immer flexibel halten. Außerdem habe ich bemerkt, dass auch die Scheine und Zertifikate nicht unbedingt dazu führen, dass die Jugendlichen sich im nächsten Jahr noch an alles erinnern ... Ein Problem ist auch die Koordination mit dem Berufsschulunterricht.

Wie verlief für Sie als Ausbilderin die Modulerprobung?

Erprobung ist ein riesiger Arbeitsaufwand, ganz klar. Allein die Tests zu entwickeln und dann zu korrigieren, das kostet schon viel Zeit. Am aufwendigsten ist die Erarbeitung der Curricula, also der Pläne für die pädagogische Vermittlung der Inhalte. Doch es ist eine sinnvolle und spannende Arbeit. Ich glaube allerdings, dass die Etablierung der Module noch eine große Herausforderung für die Zukunft ist. Da müssen wir alle noch ordentlich zupacken!

PEGGY SINGER

Diplom-Pädagogin und Anleiterin in der SeminarmanagementthelferIn-Qualifizierung bei alsterdialog:



„Meine wichtigsten Erfahrungen in dem Projekt waren das Kennenlernen neuer Menschen und neuer arbeitspädagogischer Methoden. Die Entwicklung des Modulsystems als Anforderung für mich zu Beginn der Projektzeit war spannend. Ich konnte mich sehr kreativ betätigen und frei im Prozess die Module gestalten. Neu für mich war es, Unterrichtseinheiten zu gestalten und durchzuführen; bei diesem Lernprozess haben mich meine erfahrenen Kollegen unterstützt. Außerdem habe ich viel über psychische Erkrankungen gelernt. Schritt für Schritt konnte ich mich besser in meine Teilnehmer hineinversetzen. Das hat mir bei meiner Arbeit sehr geholfen. Durch das Mainstreaming über die EP Zug um Zug konnte ich auch außerhalb unseres Tätigkeitsfeldes darüber aufklären, dass psychisch erkrankte Menschen keine gefährlichen oder andersartigen Personen sind, sondern Menschen wie Du und ich.“



TEILPROJEKT alsterdialog

ERFOLGREICH NEULAND BETRETEN

Im Interview mit Projektleiter Martin Theen-Rathjen wird deutlich, dass EQUAL Raum für Experimente bietet.

alsterdialog gilt als sehr innovativ. Warum?

Wir arbeiten seit Juli 2005 an etwas völlig Neuem: Der Möglichkeit, in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) anerkannte Qualifizierungsbausteine zu erwerben. Wir erarbeiten und erproben dabei sowohl die inhaltlichen als auch die pädagogischen Anteile, die wir mit den benachbarten Bereichen Berufsvorbereitung und Nachqualifizierung abstimmen.

Warum ist die Abstimmung wichtig?

Damit es in Zukunft einmal egal ist, wo ein Mensch diesen oder jenen Qualifizierungsbaustein gemacht hat.

Gibt es weitere Innovationen?

Wir haben mit dem/der SeminarmanagementthelferIn ein neues Tätig-

keitsbild für Menschen mit Behinderungen geschaffen. Sie können sich damit passgenau auf Nischenarbeitsplätze im Seminarveranstaltungsbereich vorbereiten. Ich bin noch immer überrascht, wie gut die Praktika unserer TeilnehmerInnen in ganz unterschiedlichen Unternehmen verliefen. Wir haben durchweg positive Rückmeldungen und weiterführendes Interesse seitens der Betriebe erhalten.

EQUAL-Projekte sind lernende Projekte. Welche Lernprozesse gab es bei alsterdialog?

Das ganze Projekt selbst ist ein Lernprozess, der zum Glück sehr erfolgreich verläuft. Wir haben ja absolutes Neuland betreten und hatten wenige Vorgaben. Das ist work in progress.

Hat das Projekt eine Zukunft?

Ja! Wir können als Regelangebot weitermachen. Wir werden Menschen mit Hilfe des neuen Bausteinsystems qualifizieren.



NEUE PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

Ziele

alsterdialog hatte es sich zum Ziel gesetzt, ein innovatives Konzept zur modularisierten, zertifizierten Qualifizierung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auszuarbeiten und zu erproben. Auf diese Weise wollen wir Menschen mit Lernbehinderungen und/oder psychischen Schwierigkeiten eine angemessene berufliche Bildung bieten und ihren Übergang auf den 1. Arbeitsmarkt fördern.

Erfolge

Wir haben ein Konzept zur Erarbeitung von Qualifizierungsbausteinen, die innerhalb einer Werkstatt für behinderte Menschen erworben werden können, fertiggestellt. Bei allen sieben TeilnehmerInnen der Erprobung hat eine starke berufliche und persönliche Weiterentwicklung stattgefunden. Vor allem

durch die großen praktischen Qualifizierungsanteile wurde die berufliche Orientierung deutlich gestärkt. Von Seiten der ArbeitgeberInnen hat sich Interesse an Übernahmen entwickelt.

Perspektiven

Das Modularisierungskonzept wird in Form eines Handbuchs verbreitet. Außerdem arbeiten wir an der gemeinsamen „Hamburger Empfehlung zur Modularisierung“ der EP Zug um Zug mit. Wir schaffen Verknüpfungen zu anderen Fachgebieten. Schwerpunkte sind dabei die Modularisierung der Ausbildung und die umfassende gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen. Langfristig ist außerdem zu entscheiden, ob durch die Entwicklung der Qualifizierung zum/r SeminarmanagementthelferIn ein neues Berufsbild entstanden ist.

KOALA – ERKENNTNISSE UND FORDERUNGEN EINES STREITBAREN PROJEKTS

► Der Erwerb zertifizierter Teilqualifikationen ist für ungelernte oder bildungsferne Menschen eine große Chance. Durch die Kleinteiligkeit der Lerneinheiten können gerade sie Lernerfolge erlangen. Das führt zu einem gestärkten Selbstbewusstsein und erhöhter Motivation.

► Eine Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen im Rahmen von 1-Euro-Jobs ist nur dann sinnvoll, wenn flankierend Hilfen zur Lösung persönlicher und sozialer Probleme der TeilnehmerInnen bereitstehen.

► Langzeitarbeitslose benötigen für die Bewältigung des Unterrichtsstoffs mehr Zeit als andere. Die Dauer der Maßnahme muss daher individuell angepasst werden.

► Den MitarbeiterInnen der zuweisenden Stellen muss das Qualifizierungsziel anschaulich vermittelt werden, so dass sie differenzierter zuweisen können.

► Das Angebot menschenwürdiger und sinnvoller Tätigkeiten für Langzeitarbeitslose muss insgesamt stark individualisiert und ausgebaut werden.

„DAS WAR EIN ECHTER EQUAL-LERNPROZESS!“

Die Erfahrungen des Teilprojekts KoALA liefern wertvolle Hinweise für die zukünftige Arbeit mit Langzeitarbeitslosen.



„Unser Projekt hatte einen sehr innovativen Ansatz: Wir haben erstmals versucht, zertifizierte Qualifizierungen im Rahmen von 1-Euro-Jobs zu ermöglichen“, erläutert Projektleiterin Konstanze Trantow, „doch im Rückblick erkennen wir, dass das nicht nur ein innovativer, sondern auch ein sehr ehrgeiziger Plan war.“

1-Euro-Jobs werden in der Regel denjenigen Menschen zugewiesen, die langzeitarbeitslos sind und mit erheblichen persönlichen Problemen zu kämpfen haben. Aktiv-Jobs sollen aus Sicht der ARGEn dazu dienen, Menschen überhaupt erst einmal arbeitsfähig zu machen. „Die ARGEn scheinen da keinen großen Unterschied zu machen, worin der 1-Euro-Job eigentlich besteht. Wir bekamen daher zu viele Menschen zugewiesen, die psychisch, geistig und körperlich einer echten

Qualifizierung im GaLaBau nicht gewachsen waren“, so Trantow. Auch wurden immer wieder Menschen, die „gar keine Garten- und Landschaftsbauer sein wollten“ geschickt.

Wenn also überhaupt der Radladerschein in Angriff genommen werden sollte, mussten erst einmal mannigfaltige persönliche Probleme des Teilnehmers gelöst werden: „Suchtprobleme waren das häufig, Verschuldung, Beziehungsprobleme oder psychische Schwierigkeiten“, berichtet Trantow.

Zwar gelang es innerhalb der jeweils zehn Monate tatsächlich, viele TeilnehmerInnen persönlich zu stärken, ihre Probleme zu lösen oder Kontakt zu Hilfseinrichtungen herzustellen. Doch Qualifizierungsbausteine erwarben viel weniger als erwartet. „Wir haben so manchen arbeitsfähig gemacht – aber dann waren die 10 Monate auch schon um“, bedauert die Projektleiterin. Ansonsten bedauert sie nichts: „Wir haben etwas Neues ausprobiert und wurden in einem Teilbereich mit Problemen bei der Umsetzung konfrontiert. Das war ein echter EQUAL-Lernprozess. Und es bedeutet ja nicht, dass die Idee falsch war!“

DA GIBT'S VIEL ZU LERNEN!

Folgende Kurse können bei KoALA im Garten- und Landschaftsbau belegt werden:

- Teichbau
- Pflastern mit Naturstein
- Betonsteinarbeiten
- Trockenmauerbau
- Rasenbau
- Pflanzenbestimmung
- Pflanzenkunde
- Bodenkunde
- Pflanzarbeiten
- Pflegetechniken
- Zaunbau
- Entwässerung
- Holz im Gartenbau
- Erdbaumaschinen
- Motorsägenschein
- Gärtnerische Fachkunde



GUTE VERMITTLUNGSQUOTE BEI KOALA

22% der TeilnehmerInnen fanden eine Stelle auf dem 1. Arbeitsmarkt.



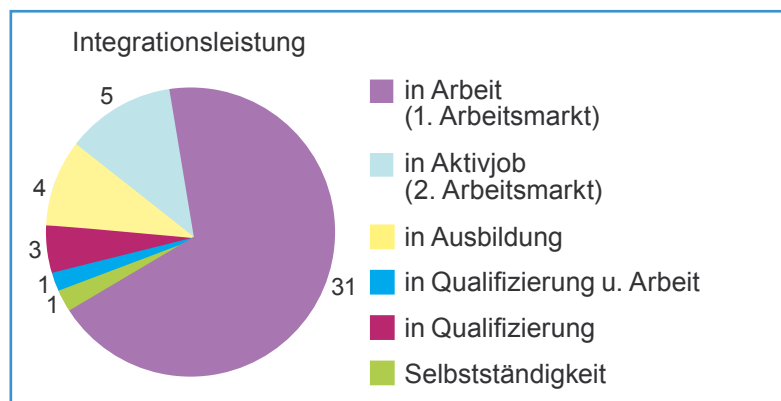
CO³ – EIN PROJEKT WIRKT IN DIE GESELLSCHAFT HINEIN

Erfolge und Erfahrungen

CO³ hatte es sich zum Ziel gesetzt, Menschen, die aus afrikanischen Ländern zugewandert sind, nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Ziel, 10% der TeilnehmerInnen in Arbeit und/oder Ausbildung/Qualifizierung zu integrieren, wurde mit rund 42% deutlich überschritten. Der Weg des individuellen Coachings erwies sich als richtig. Die TeilnehmerInnen wurden sich ihrer Fähigkeiten bewusst und konnten eine gute Selbstpräsentation erarbeiten. Etwa die Hälfte der Vermittelten fand daraufhin selbstständig einen ihren Eignungen entsprechenden Arbeitsplatz.

Für ein umfassendes Casemanagement

Im Projektverlauf haben wir erkannt, dass erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ein umfassendes Casemanagement voraussetzt. Wir haben mit externen Einrichtungen zur Klärung sozialer Problemlagen und mit qualifizierenden Einrichtungen zur Vermittlung berufsrelevanter Kenntnisse zusammen gearbeitet. Wir halten es für sinnvoll, ein durch die Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II und/oder Fachbehörden gefördertes Netzwerk von beratenden und qualifizierenden Organisationen zu schaffen.



Vorteile zeigen, Vorurteile abbauen

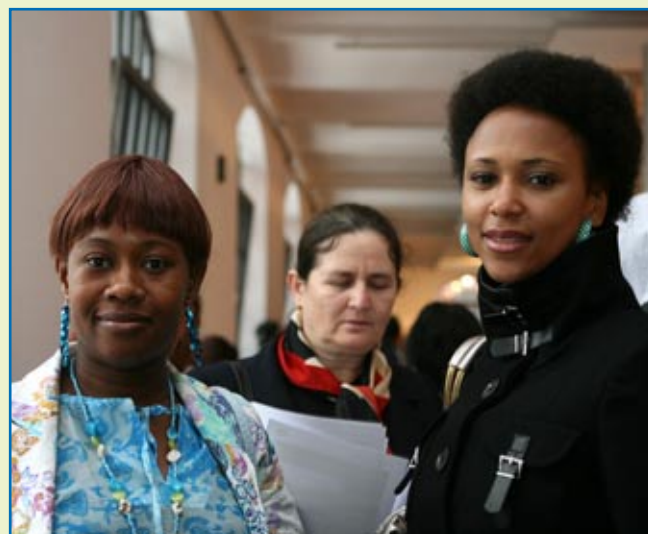
Wir stellen fest, dass im öffentlich-politischen Bereich Hamburgs ein positiver Wandel stattgefunden hat: Die besonderen Kompetenzen von MigrantInnen und die Chance ihrer Integration über Berufstätigkeit wurden erkannt. Dennoch müssen wir konstatieren, dass in Teilen der Hamburger Wirtschaft die Vorbehalte gegenüber Menschen mit dunkler Hautfarbe noch deutlich vorhanden sind. Hier hilft nur ein schrittweiser Abbau von Vorurteilen. Das Projekt CO³ ist daher in das bundesweite „Netzwerk Integration“ eingetreten. Hier engagieren wir uns in der Kampagne „Vielfalt ist Gewinn“. Sie zeigt Unternehmen Chancen und Möglichkeiten auf, die die interkulturelle Öffnung bietet. Außerdem haben wir zur Sensibilisierung von Akteuren, die in unterschiedlichen Bereichen mit zugewanderten Menschen arbeiten, einen Workshop durchgeführt, der Ausgrenzung und ihre Auswirkungen erlebbar machte.

CO³ AUF DER ERSTEN HAMBURGER JOB-KONTAKT-MESSE

CO³ war im Rahmen der EP Zug um Zug Mitinitiatorin der ersten Hamburger Job-Kontakt-Messe im September 2007. Vertreten waren auf der Messe nicht nur Unternehmen, sondern auch Institutionen, die MigrantInnen bei der Arbeitssuche unterstützen. Die Zielgruppe von CO³ war unter den Messe-BesucherInnen stark vertreten. Projektleiterin Jutta Seifert-Jammeh berichtet: „Unsere Teilnahme erwies sich als sehr sinnvoll. Wir haben schon vor Ort viele Beratungsgespräche geführt.“

Besonders auffallen ist ihr, dass schätzungsweise die Hälfte der zum Teil hochqualifizierten BesucherInnen nicht Arbeit suchend gemeldet war und daher keinerlei Unterstützung erhielt.

„Daran zeigt sich, wie notwendig eine aktive Begleitung von MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration ist“, erklärt Seifert-Jammeh.



Sie und ihr Kollege Mahamane Diarra kehrten mit einer Liste von 70 potenziellen Coaching-TeilnehmerInnen von der Messe zurück.

Matching ist eine Basistätigkeit in der EP Zug um Zug. Im Gespräch mit den Projektleiterinnen Jutta Seifert-Jammeh von CO³ und Astrid Schmuhl von passage wird deutlich, welche vielfältigen Aktivitäten dahinter stecken.



CO³-Projektleiterin Jutta Seifert-Jammeh und Mitarbeiter Mahamane Diarra beim Auswerten einer Matching-Aktion.

Was bedeutet Matching?

Seifert-Jammeh: Matching heißt, wir stellen einen gezielten Kontakt zwischen einem Unternehmen und einem Arbeit suchenden Menschen her. Vorher haben wir genau geprüft, ob die Bedürfnisse beider Seiten zueinander passen.

Schmuhl: Genau, Matching ist immer individuell. Es kann auch bedeuten, dass wir „jemanden passend machen“. Dass wir zum Beispiel eine Frau in einer Sache nachqualifizieren, die ihr für den Betrieb fehlte.

Seifert-Jammeh: Auch unsere Teilnahme an der Job-Kontakt-Messe war Matching.

Was suchen Sie mit Hilfe des Matchings?

Schmuhl: Überwiegend erstmal Praktikumsplätze, damit die Frauen den gewünschten Beruf ausprobieren können. Der Ausbildungsplatz wird dann in der Regel über das Praktikum gefunden.

Seifert-Jammeh: Wir suchen Arbeits- und Ausbildungsplätze, manchmal auch passgenaue Qualifizierungen oder Aktiv-Jobs. Wir stellen sogar gezielte Kontakte für den Schritt in die Selbstständigkeit her.

Wie funktioniert Matching praktisch?

Seifert-Jammeh: Erstmal grenzen wir die Branche ein, in der wir für die betreffende Person suchen. Dann telefonieren wir alle potenziellen Arbeitgeber ab. Wir binden auch die Bewerber/innen selbst mit ein. Über das Branchenbuch oder

Zeitungen suchen sie nach passenden Firmen. Wenn sie gut begründen können, warum sie sich dort bewerben möchten, rufen wir für sie an.

Schmuhl: Wir suchen den Praktikumsplatz in der Branche, die die Teilnehmerin sich vorstellt. Zusätzlich achten wir auf Wohnortnähe, denn Teilzeitarbeit soll den Frauen Zeit für ihr Kind geben, nicht für stundenlanges Fahren. Dann telefonieren wir mit den Arbeitgeber/innen. Besteht Interesse, aktivieren wir die Bewerberin, dass sie eine schriftliche Bewerbung abschickt.

Gehört noch mehr zum Matching dazu?

Seifert-Jammeh: Ja. Wenn jemand ein Vorstellungsgespräch hat, gehen wir mit hin,

als eine Art kulturelle Vermittler/in. Das ist nicht nur für unsere Bewerber/innen sehr wichtig, sondern wird auch von den Arbeitgeber/innen geschätzt.

Schmuhl: Wir gehen mit unseren jungen Teilnehmerinnen ganz bewusst nicht mit zum ersten Gespräch. Doch wenn weiterführendes Interesse der Firma besteht, schalten wir uns ein. Wir erklären das Modell der Teilzeitausbildung und bieten unsere Hilfe an.

Wie aufgeschlossen sind die Arbeitgeber/innen in Hamburg für Ihr Anliegen?

Schmuhl: Also, sie zu überzeugen, das ist schon eine Sisyphusarbeit. Wirklich aufgeschlossen sind oft Firmenchefinnen. Sie wissen, dass Mütter große Kompetenzen haben



Astrid Schmuhl,
Projektleiterin passage

und hervorragende Auszubildende und Mitarbeiterinnen sind. Ansonsten herrscht in vielen Unternehmen leider noch immer das Vorurteil, Mütter seien die schlechteren Mitarbeiterinnen.

Seifert-Jammeh: In Branchen, zum Beispiel im gewerblichen Bereich, wo eine „gemixte“ Belegschaft üblich ist, können wir unsere BewerberInnen gut vermitteln. Auch Firmen, die explizit international arbeiten, brauchen Arbeitskräfte wie unsere TeilnehmerInnen. Doch ansonsten ist es schwierig. Überall sind perfekte Deutschkenntnisse gefragt, das ist wirklich übertrieben. Im Bereich der hochqualifizierten Jobs, aber auch im Einzelhandel, vor allem im Verkauf, stoßen unsere Bewerber/innen immer noch auf Vorurteile bezüglich äußerer Merkmale.

Schmuhl: In Bezug auf unser Anliegen „Teilzeitausbildung“ kommt erst jetzt langsam Bewegung in die Hamburger Unternehmen. Viele haben noch immer sehr starke Bedenken. Am aufgeschlossensten sind kleine und mittelständische Betriebe.

Lohnt sich denn das Matching überhaupt?

Schmuhl: Ja, unbedingt, denn wir haben immer wieder tolle Treffer dazwischen. Außerdem kommen Firmen mittlerweile oft auf uns zurück, weil sie unsere Dienstleistungen gern in Anspruch nehmen.

Seifert-Jammeh: Ja, Matching lohnt sich. Es zeichnet sich sogar ab, dass die gezielte Zusammenführung von Angebot und Nachfrage immer wichtiger wird.

BERNHARD ALBERS

Unternehmer aus Harburg,
bildet eine junge Mutter in
seinem Betrieb zur Kauffrau für
Bürokommunikation aus:



„Wissen Sie, ich habe zwei Töchter großgezogen. Die haben beide sehr lange nach einem Ausbildungsplatz suchen müssen, obwohl sie keine Kinder hatten. Ich weiß, wie schwer das ist. Als ich von dem passage-Projekt im Wochenblatt las, war für mich deshalb gleich klar, dass ich mit denen zusammenarbeiten möchte. - Teilzeitausbildung ist für mich überhaupt kein Problem. Ich finde, wir Unternehmer stehen in der Pflicht, jungen Menschen eine Perspektive zu geben. Außerdem brauchen wir in Zukunft qualifizierten Nachwuchs.“

DOREEN FLOHR

22 Jahre, Sohn Marlon, 3 Jahre.
Macht jetzt eine Vollzeit-Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau bei einer Konzertkasse:



„Ich will mir einen richtigen Beruf erarbeiten. Ich möchte weg von der Unterstützung des Sozialstaats. Ich möchte es Marlon und mir ermöglichen, ohne Abhängigkeit von außen zu leben. Zu meiner Verantwortung als Mutter gehört das für mich einfach dazu. - Ja, die Vollzeit-Ausbildung ist schon schwierig. Marlon versuche ich zu erklären, dass Arbeiten wichtig ist. Dass wir sonst nichts zu essen haben. Meistens kommt er klar. Aber manchmal fragt er schon: ‚Mama, kann ich mit zu Dir zur Arbeit kommen?‘“

JUNGE MÜTTER IN DIE BETRIEBE!

Wir haben in unserem Projekt junge Mütter in die Lage versetzt, fachlich gut vorbereitet und selbstbewusst ihre Ausbildungsplatzsuche aufzunehmen. Wir haben für sie und mit ihnen einen Ausbildungsplatz gefunden. Gleichzeitig haben wir Unternehmerinnen und Unternehmer von der Kompetenz und Stärke junger Mütter überzeugt. Wir

haben unternehmerische Vorbehalte abgebaut und Wege aufgezeigt, wie die Berufsausbildung einer jungen Mutter für beide Seiten zu einem Erfolg wird. Unsere Teilnehmerinnen selbst haben die Vorurteile ihnen gegenüber immer wieder eindrucksvoll widerlegt. Darin haben wir sie in vielfältiger Weise unterstützt.

UNSER THEMA: TEILZEIT-AUSBILDUNG

Im Verlauf des Projekts wurde uns Folgendes bewusst: Das beste Mittel, die Benachteiligung junger Mütter am Ausbildungsmarkt aufzuheben, ist die Bereitstellung von Teilzeit-Ausbildungsplätzen. Eine Teilzeitausbildung ist für junge Mütter oft die einzige Chance, Ausbildung und Kind unter einen Hut zu bringen. Ein regulärer Vollzeit-Ausbildungsplatz bietet eine solche Chance kaum, im Gegenteil, er setzt Mütter und Kinder nur unter Druck.

Laut Berufsbildungsgesetz besteht seit 2005 die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Es ist für Hamburg dringend notwendig, diese Möglichkeit voll auszuschöpfen. Immer wieder haben wir deshalb in den vergangenen 24 Monaten in Presse, Funk und Fernsehen auf das Teilzeitmodell aufmerksam gemacht und seine Vorzüge herausgestellt. Gleichzeitig haben wir mit den zuständigen Behörden, Kammern und Ämtern zahlreiche Fachgespräche geführt. Das Echo war außerordentlich positiv: Unternehmen erkundigten sich genauso wie die ARGEN bei uns nach der Teilzeitausbildung. Praktikums- und Ausbildungsplätze wurden angeboten. Unsere Teilnehmerinnen waren plötzlich gefragt. Bisher haben zehn von



ihnen einen Ausbildungsplatz gefunden. Acht der Auszubildenden kamen in Teilzeit zustande. Das ist für unser Projekt ein großer Erfolg. Doch für eine so große Stadt wie Hamburg ist es nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Weiterhin benötigt eine Vielzahl talentierter junger Mütter einen Teilzeit-Ausbildungsplatz. Wir haben die Debatte angestoßen, jetzt müssen Taten folgen: Teilzeitausbildung muss Standard werden. Die Finanzierung muss für alle Seiten auf festen Füßen stehen. Und junge Mütter müssen in dieser Stadt verlässliche Anlaufstellen haben. Hamburg darf seinen hochmotivierten weiblichen Nachwuchs nicht länger vernachlässigen.

Teilzeitausbildung in Stichworten

- ▶ **Möglichkeit** der TZ-Ausbildung besteht laut Berufsbildungsgesetz seit 2005.
- ▶ **Dauer:** 2 – 3,5 Jahre je nach Ausbildungsberuf.
- ▶ **Berufsschule:** Bleibt Vollzeit.
- ▶ **Zielgruppe:** Junge Menschen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

DIE GESELLSCHAFT VERÄNDERT SICH – EVANGELISCHE KITAS SIND DABEI!

Warum ein Projekt Kita-flex?

Die derzeitigen strukturellen gesellschaftlichen Veränderungen erfordern eine Flexibilisierung von Kinderbetreuungszeiten und die Entwicklung Familien unterstützender Angebote. Die mangelnde Flexibilität der Kinderbetreuung behindert die elterliche Existenzsicherung durch Ausbildung und Arbeit.

Wie hat Kita-flex gearbeitet?

Zwölf leitende MitarbeiterInnen aus 18 Hamburger Kitas und die zuständige Fachreferentin des Diakonischen Werks trafen sich regelmäßig in einer Arbeitsgruppe. Beraten wurden sie von der externen Prozessbegleiterin Renate Haußmann. Die Kitas entwickelten Ideen, Renate Haußmann gab Hilfestellung bei der Konzeptionierung, der Realisierung der Ideen und der Verbreitung und Überprüfung der Konzep-

te durch externe ExpertInnen und potenzielle UnterstützerInnen.

Was hat Kita-flex erarbeitet?

In vielen Kitas wird in Zukunft die Kinderbetreuung flexibilisiert. Dazu gehören die Erweiterung der Öffnungszeiten (abends, an Wochenenden, in den Ferien), die Einführung und Vermehrung der Hort- und Krippenplätze, ein Kinderhotel und Babysitterdienste. Viele Kitas werden ihre Vielfältigkeit im Angebot ausbauen und sichern. Außerdem werden Einrichtungen zur Unterstützung von Familien und allein erziehenden Elternteilen geschaffen - zum Beispiel ein Familienzentrum mit professionsübergreifenden Angeboten. Einige der Pläne werden im Verbund mehrerer Kitas und mittels Vernetzung im Stadtteil umgesetzt. Alle Innovationen gehen weit über einzelne Veränderungen in einer einzigen Einrichtung hinaus.



EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS: KINDERHOTEL IN DER KITA ALBERTINEN

Seit Mai 2007 wird in der Kita Albertinen an jedem 1. Freitag im Monat die Nacht zum Tag: Dann öffnet das Kinderhotel seine Pforten. Zwanzig Kinder ab 4 Jahren essen gemeinsam zu Abend, erleben Spiel und Spaß, schlafen wohlbehütet und frühstücken am nächsten Morgen zusammen. Die Kita Albertinen macht mit diesem Angebot einen ersten Schritt hin zu flexiblen Öffnungszeiten. Das Kinderhotel trägt der Erkenntnis Rechnung, dass auch Eltern einmal Zeit für sich brauchen und ihre Kinder solange in guten Händen wissen möchten.



GERLINDE GEHL

Fachbereichsleiterin Kinder- und Jugendhilfe im Diakonischen Werk Hamburg:



„Die Träger der evangelischen Kindertagesstätten bewegten schon seit einiger Zeit folgende Fragen: Wie können wir den Bedarfen der Eltern flexibel gerecht werden? Wie können wir die Qualität der Kitas ausbauen? Und wie können wir damit am Markt bestehen? Durch die Zusammenarbeit mit der EP Zug um Zug ist es nun möglich geworden, 18 interessierte Piloteneinrichtungen fachlich maßgeschneidert zu begleiten und einen alltagsrelevanten Start in die Konzeptrealisierung zu ermöglichen. Die Begeisterung dieser Gruppe von Kindertagesstätten wirkte auch auf uns ansteckend: Vom Kinderhotel bis zum Evangelischen Familienzentrum sind passgenaue Visionen nun in der Implementierungsphase angelangt. Ich freue mich über diese Erfolgsgeschichte und hoffe, dass ein schon vermehrt nachgefragtes Folgeprojekt (Arbeitstitel: Kita-flex II) 2008 realisiert werden kann. Die Zusammenarbeit mit der EP Zug um Zug war für uns ein großer Erfolg!“



Die Arbeit der „Entwicklungspartnerschaft Zug um Zug - Zugänge zu Arbeit und Ausbildung“ endet nach drei Jahren erfolgreicher Tätigkeit. Das Projekt war Teil der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL und wurde vom Diakonischen Werk Hamburg koordiniert. Zug um Zug entwickelte neue Strategien, um benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren - nicht nur in Hamburg, sondern gemeinsam mit europäischen Partnerprojekten in Italien und Schottland.



ERFOLGREICH ZWISCHEN MAINSTREAMING UND MODUL

Das wurde angestrebt

Die EP hatte sich 2005 zum Ziel gesetzt, neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsstrategien für verschiedene Berufsfelder zu entwickeln und umzusetzen. So sollte der Zugang von benachteiligten Personengruppen (Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung, ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendliche aus bildungsfernen Familien, Menschen mit Behinderungen) zu Arbeit und Ausbildung langfristig verbessert werden. In den Teilprojekten wurden die neuen Zugänge modellhaft mit unterschiedlichen Ansätzen erprobt.

Die EP wollte neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Kammern und Fachverbänden, Qualifizierungsträgern, sozialen Einrichtungen und Initiativen sowie der öffentlichen Verwaltung entwickeln. Strategische Partner waren team.arbeit.hamburg, die Agentur für Arbeit, Fachbehörden, Bezirksämter, Nichtregierungsorganisationen, Gewerbeschulen, Gewerkschaften, Kammern und Fachverbände.

Das wurde getan

Die EP setzte ihre Ideen in zwei Handlungsfeldern um: „Modularisierung und Flexibilisierung von Qualifizierung und Ausbildungsgängen“ und „Zusammenführen (Matching) von Betrieben und benachteiligten Personengruppen“.

Entwickelt wurden Konzepte zur Vorbereitung auf die Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter (passage

gmbH), zur Qualifizierung für Menschen mit Behinderungen (alsterdialog), zu Coaching und Vermittlung für Menschen mit Migrationshintergrund (CO³ bei PlusPunkt GmbH) und zur flexiblen Kinderbetreuung (Projekt Kita-flex des Diakonischen Werks Hamburg). An der Initiierung und Organisation der Messe „Job-Kontakt“, der ersten Jobmesse für MigrantInnen, die im September mit 3000 TeilnehmerInnen äußerst erfolgreich verlief, war Zug um Zug maßgeblich beteiligt. Für die berufliche Qualifizierung, erprobten die autonomen jugendwerkstätten Hamburg e.V. mit KoALA e.V. und weiteren Qualifizierungsträgern 26 neue Qualifizierungsbausteine. Unter der Federführung des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH wurde eine Hamburger Empfehlung für einheitlich gestaltete Qualifizierungsbausteine erarbeitet. Die Bildungsoffensive Elbinseln erarbeitete neue Ansätze für die Umgestaltung der Bildungslandschaft auf den Elbinseln.

So wurde gearbeitet

Die Entwicklungsarbeit der EP wurde in den Teilprojekten, in Arbeitsgruppen und in der Kerngruppe geleistet, koordiniert durch die Geschäftsstelle der EP.

Der Austausch über die Projektergebnisse der Teilprojekte und Arbeitsgruppen und deren Weiterentwicklung erfolgte auch mithilfe der externen Evaluation durch die Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW).

EQUAL-THEMA: MAINSTREAMING

Mainstreaming – Erkenntnisse zum Nutzen der Gesamtgesellschaft bereitstellen

Die Entwicklungspartnerschaft ist Teil der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL. EQUAL fördert die Entwicklung neuer Strategien zum Abbau von Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Die neuen Strategien, Innovationen und Modelle werden in Netzwerken entwickelt. Aus den Netzwerken sollen sie in die allgemeinen Regel-

Die EP Zug um Zug war eine Mainstreaming-Musterschülerin

Zahlreiche Fachveranstaltungen und Einzelgespräche mit (fach-)politischen Akteuren und den strategischen Partnern haben in den vergangenen 2½ Jahren stattgefunden. Sie richteten sich an VertreterInnen von Politik und Verwaltung auf Hamburger Ebene, an die lokale Wirtschaft, Schulen, Jugendhilfe- und Beratungseinrichtungen, Qualifizierungs-

angebote und arbeitsmarktpolitischen Programme überführt werden und dauerhaft positive Veränderungen in der öffentlichen Praxis und Politik bewirken.

Um dies zu erreichen, müssen die Ergebnisse der Innovationsarbeit für potenzielle Nutzer und Entscheider aufbereitet und verbreitet werden. Sie müssen aus den Entwicklungspartnerschaften in die Öffentlichkeit transportiert werden. Diese Verbreitung der gewonnenen Erkenntnisse und Haltungen wird Mainstreaming genannt.

und Beschäftigungsträger, an die allgemeine Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit, die Mitglieder der Entwicklungspartnerschaft sowie die Transnationalen Partner der EP.

Außerdem fand eine intensive Öffentlichkeitsarbeit statt. Für alle Teilprojekte der EP wurden übersichtliche Projektinformationen erstellt und verbreitet, Berichte in verschiedenen Zeitungen, in Film, Fernsehen und Hörfunk initiiert.

EQUAL-THEMA: EVALUATION

„Eine sehr erfolgreiche EP.“

Die Evaluation ist noch nicht abgeschlossen, doch Evaluatorin Edith Halves vom Zentrum für Praxisentwicklung (ZEPR) zieht eine positive Zwischenbilanz.

Welche gefährlichen Klippen hat die EP Zug um Zug erfolgreich umschifft?

Bestimmte Gefahren wurden von Anfang an vermieden. So wurde die Gesamt-EP nicht mit der Summe der EQUAL-Querschnittsthemen überfrachtet, sondern ein Aspekt wie Gender-Mainstreaming wurde sinnvoll in einem Projekt bearbeitet.

Klug war auch, die Träger der Teilprojekte von Beginn an in bestimmte Prozesse einzubeziehen. So konnten sie die Arbeit ihrer Projekte viel besser nachvollziehen.

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit in der EP?

Sie hat gut funktioniert. Die Koordination in der Königstraße hat nach kleinen Anlaufschwierigkeiten Informationen immer umfassend und zeitnah an alle Beteiligten weitergegeben. Mein Kollege Lutz Mättig hat beobachtet, dass die regelmäßigen Kerngruppensitzungen bemerkenswert gut besucht waren und kon-



Edith Halves, Soziologin und Evaluatorin

struktiv verliefen. Fast alle Beteiligten haben Konflikte oder Fragen offen angesprochen. Sehr gut fand ich, dass die Teilprojekte viele Veranstaltungen gemeinsam, nicht einzeln gestaltet haben.

Wo lagen Schwierigkeiten?

Zeitweise schien es, als würden einige Teilprojekte neben anderen, vermeintlich erfolgreicheren, untergehen. Zugespielt: Nette junge Mütter, die am laufenden Band Teilzeitausbildungsplätze bekommen, finden natürlich mehr Aufmerksamkeit als ein Langzeitarbeitsloser, der mit einem Qualifizierungsbaustein kämpft. Diese Schieflage wurde dann aber korri-

giert, indem das Augenmerk auf die vielfältigen Erfolge der betroffenen Projekte gelenkt wurde, zum Beispiel die sehr hohen Vermittlungsquoten bei MigrantInnen oder die persönliche Stabilisierung von Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen und Behinderten.

Was empfehlen Sie der EP für die letzten Wochen?

Die EP sollte die Ergebnisse der zentralen Themen Matching und Modularisierung in einer Gesamtkonzeption „mainstreamen“. Vorher müssten die unterschiedlichen Prioritäten der Modularisierung vereinheitlicht werden.

HERBERT RÜB

Diplom-Soziologe,
Projektkoordinator und
wissenschaftlicher Mitarbeiter bei
INBAS:



„Es ist eine große Herausforderung für die Zukunft, benachteiligten Jugendlichen den Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen. Ich glaube, dass ganz grundlegende Dinge für die Zukunft nötig sind: Wir müssen mehr Betriebe für die Ausbildung dieser Jugendlichen gewinnen. Wir müssen eine enge Zusammenarbeit zwischen Trägern der Benachteiligtenförderung und Betrieben initiieren. Und wir müssen den Jugendlichen konkrete, individuelle Einstiegsmöglichkeiten aufzeigen.“

HOLGER ALBERS

Diplom-Ingenieur für Landes-
pflege und Sonderpädagogie,
Betriebsstättenleiter der
Elbe-Werkstätten Wilhelmsburg:



„Ja, auch mit unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen, lernen wir mit Bausteinen. Ich halte das für positiv. Man kann Teilkenntnisse vermitteln, so dass auch Menschen mit verminderten intellektuellen Fähigkeiten etwas lernen und dann beispielsweise Hausmeister werden können. Wichtig für meine Arbeit ist mir, dass die Menschen durch die berufliche Qualifizierung aus der Bevormundung herauskommen. Teilhabe am Arbeitsleben ist da sehr bedeutsam. Arbeiten hat einen Sinn! Es stärkt die Persönlichkeit und ermöglicht Erfolgserlebnisse.“

TEILPROJEKT



EIN PARTNER AUS DER WISSENSCHAFT

Im Jahr 2007 hatte die EP Zug um Zug mit dem Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) GmbH auch einen wissenschaftlichen Begleiter.

In Abstimmung mit der Behörde für Bildung und Sport entwickelte INBAS eine Strategie, mit deren Hilfe geschaffene Qualifizierungsbausteine besser standardisiert werden können. In dieses Standardisierungs-Projekt wurden auch die in der EP Zug um Zug entwickelten Qualifizierungsbausteine aus dem Bereich Garten- und Landschaftsbau einbezogen.

An der Standardisierung arbeiten Vertreterinnen und Vertreter verschiedenster Bildungseinrichtungen, Beschäftigungsträger und Verbände in zwei Arbeitsgruppen. INBAS begleitet die Arbeitsgruppen und stellt Arbeitsgrundlagen zur Verfügung. So führte das Institut eine Erhebung bereits im Internet

veröffentlichter Bausteine durch. Es erarbeitete daraus mehrere Zusammenfassungen, die eine erste Vergleichbarkeit der Bausteine ermöglichten.

Im Gesamtzusammenhang bildet INBAS für die EP Zug um Zug die Schnittstelle zu den Fachbehörden in Hamburg und allen interessierten Institutionen. So sollen die Umsetzung der Standardisierungsvorschläge und die Nutzung entsprechender Bausteine in den betreffenden Institutionen erreicht und verankert werden. Das INBAS-Projekt ist deswegen auch ein wesentlicher Bestandteil des Mainstreamings der EP Zug um Zug. Insgesamt soll die Transparenz in Hamburg bezüglich verschiedenster Modularisierungsvorhaben größer werden. Transparenz und Standardisierung sind nötig, damit nicht am Ende unzählige Einzelergebnisse zusammenhanglos nebeneinander stehen, sondern bequem abrufbar, vergleichbar und kombinierbar werden.

STRATEGISCHER PARTNER: ELBE-WERKSTÄTTEN GMBH ...

Berufliche Qualifizierung auf Hamburgs grüner Insel

Inspiziert durch die Zusammenarbeit mit der EP Zug um Zug - Thema „Berufliche Bildung für Behinderte“ - haben die Elbe-Werkstätten im August 2007 eine Betriebsstätte im Hamburger Stadtteil Wilhelmsburg eröffnet.

Innerhalb von zwei Jahren können sich nun Menschen mit Behinderung auf der Elbinsel im Bereich Garten- und Landschaftsbau qualifizieren. Praktische Anteile wie Rasen- und Gehölzpflege oder Maschinenkenntnisse wechseln mit theoretischen Lerneinheiten, zum Beispiel Pflanzenkunde und Kompostierung, ab. Auch die Elbe-Werkstätten arbeiten mit Qualifizierungsbausteinen. Acht Teilnehmer kommen zur Zeit täglich in die Betriebsstätte an der Georg-Wilhelm-Straße und beackern mit ihrem Anleiter Holger Albers die verschiedenen Grünflächen Wilhelms-

burgs. Wer in einem solchen externen Qualifizierungsprojekt lernt – und nicht in einer Werkstatt für behinderte Menschen – der lernt anhand von echten Aufträgen. Auf der Elbinsel ist es diesbezüglich zu einer hervorragenden Zusammenarbeit gekommen: Die Elbe-Werkstätten werden in den nächsten Jahren viele Aufträge für die Internationale Gartenschau (IGS) übernehmen. Schließlich hat es sich die IGS nicht nur zum Ziel gesetzt, Wilhelmsburg das ganz große Grün zu bringen, sondern auch Berufsorientierung und -qualifizierung auf der Elbinsel zu fördern.

Holger Albers betreut mit seinen Teilnehmern bereits die große Rasenfläche vor dem Auswanderermuseum BallinStadt. Beim Internationalen Workcamp der EP Zug um Zug im September diesen Jahres knöpfte sich seine Gruppe gleich einen ganzen SAGA-Hinterhof vor und gestaltete ihn völlig neu.

TRANSNATIONALITÄT

ZUG UM ZUG INTERNATIONAL ERFOLGREICH

„Gerade dann, wenn die Kooperation endet, arbeiten die Teams am besten zusammen. Ich hoffe daher stark, dass wir auch in Zukunft mit Hilfe europäischer Programme unsere Partnerschaft fortsetzen können“, so das Fazit der Projektleiterin Margaret Linton aus Glasgow beim internationalen Abschlusstreffen Anfang September in Hamburg.

Dort präsentierten die Partner der transnationalen Kooperation MAISHA (More Abilities, Integration, Skills and Higher Ambitions) ihre Ergebnisse in Form von drei Broschüren: „Diversity Management“ (interkulturelle Chancen nutzen), „Modularisation“ (Modularisierung von Ausbildungsinhalten kompatibel gestalten) sowie „Skills Passport“ (Kompetenzen von Arbeitssuchenden sichtbar machen).

Zwei Jahre lang hat die Entwicklungspartnerschaft „Zug um Zug“ im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit den Partnerprojekten aus Schottland (Glasgow) und Italien (Pesaro)

zusammen gearbeitet, um gemeinsam neue Praxismodelle zu entwickeln, die benachteiligten Personengruppen den Weg in Arbeit erleichtern sollen. Die gegenseitigen Studienbesuche boten vielfältige Möglichkeiten des Austauschs: Projektbesuche, Vorträge und internationale Workshops. Zudem wurde in Hamburg das erste Internationale Workcamp mit TeilnehmerInnen beruflicher Qualifizierungsprojekte durchgeführt.

Gabi Brasch, Vorstand des Diakonischen Werkes Hamburg, betonte auf dem Abschlusstreffen, dass die internationale Zusammenarbeit an alle Beteiligten hohe Anforderungen stelle, in kurzer Zeit einen Innovationsbeitrag leisten zu müssen. Für das Diakonische Werk Hamburg und alle PartnerInnen sei die Zusammenarbeit in der MAISHA-Kooperation eine große Bereicherung gewesen.



EINBLICKE VOR ORT - HAMBURGER HOSPITIEREN IN GLASGOW

Ein besonderer Höhepunkt der internationalen Zusammenarbeit war das „work shadowing“ (Arbeitshospitalation) in Glasgow: „Es war toll, in die Arbeit mit Alleinerziehenden einzutauchen. Ich habe viele Ideen mitgenommen, die ich hier weiter verfolgen will“, erzählt Astrid Schmuhl, Projektkoordinatorin bei der passage gGmbH, begeistert von ihren Erfahrungen in Glasgow. Acht Hamburger Fachkräfte haben zweieinhalb Tage mit „work shadowing“ verbracht. Das heißt: Sie haben individuell bei verschiedenen Arbeitsstellen in Glasgow hospitiert, die ihrer Zielgruppenarbeit in Hamburg entsprechen (zum Beispiel Arbeit mit Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Migra-

tionshintergrund, allein erziehenden Frauen oder Menschen mit Behinderung). Die Entwicklungspartnerschaft „RE:Focus“ in Schottland hatte für die Vermittlung in passgenaue Arbeitsstellen gesorgt. Durch das „work shadowing“ konnten die Teilnehmenden verschiedene Arbeitsbereiche kennen lernen, an Sitzungen oder Beratungssituationen teilnehmen sowie unterschiedliche Projekte besuchen. Es wurden somit Kontakte zu KollegInnen geknüpft, die eine ähnliche Arbeit leisten, was den gegenseitigen Austausch förderte.

Texte auf dieser Seite:

Ulrike Mühlbauer, Transnationale Koordinatorin der EP Zug um Zug.

MARIE WRIGHT

Transnationale Koordinatorin der Entwicklungspartnerschaft „RE:Focus“ aus Glasgow, Glasgow City Council:



„Durch die Teilnahme an MAISHA hatten wir die Möglichkeit, neue Methoden auszuprobieren, die uns vorher wahrscheinlich gar nicht in den Sinn gekommen wären. Wir haben viel über partnerschaftliche Zusammenarbeit gelernt und hoffen, dass diese Partnerschaft fortgesetzt werden kann.

Unsere Zusammenarbeit hat mich sowohl persönlich als auch beruflich weitergebracht und mir die Möglichkeit eröffnet, kulturelle Unterschiede kennen und verstehen zu lernen und neue Freundschaften zu schließen.“

ELISABETTA ANDREANI

Transnationale Koordinatorin der Entwicklungspartnerschaft „Sistema Integrato“ aus Pesaro, ASFO:



„Besonders wertvoll für mich waren die Studienbesuche in Hamburg und Glasgow, da ich dort aus erster Hand erfahren konnte, wie die KollegInnen vor Ort versuchen, benachteiligte Menschen in die Gesellschaft zu integrieren.

Ich möchte mich bei allen Partnern für die persönlichen Beiträge, die Anstrengungen, das Engagement und den Enthusiasmus bedanken, die es MAISHA ermöglicht haben, die Ergebnisse zu erzielen, die wir bei der Abschlussveranstaltung in Hamburg vorstellen konnten.“

KONTAKTDATEN DER TEILPROJEKTE



autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)

Imstedt 49 • 22083 Hamburg
Projektkoordination: Michael Niesel
Tel. / Fax: (040) 43 12 57
michael.niesel@ajw-hamburg.de www.ajw-hamburg.de



alsterdialog

Alsterdorfer Markt 12 • 22297 Hamburg
Projektkoordination: Martin Theen-Rathjen
Tel.: (040) 50 77 39 33 Fax: (040) 50 77 37 76
alsterdialog.projektentwicklung@alsterdorf.de www.alsterdialog.de



CO³ bei PlusPunkt GmbH

Nagelsweg 10 – 12 • 20097 Hamburg
Projektkoordination: Jutta Seifert-Jammeh
Tel.: (040) 28 40 41 15 Fax: (040) 28 40 41 36
seifert@pluspunkt.info www.pluspunkt.info



Koordinierungsstelle Bildungsoffensive Elbinseln

IBA Hamburg GmbH • Am Veringhof 9 • 21107 Hamburg
Projektkoordination: Jürgen Dege-Rüger
Tel.: (040) 226 227 44 Fax (040) 226 227 35
juergen.dege-rueger@iba-hamburg.de www.iba-hamburg.de



INBAS

Kieler Straße 103 • 22769 Hamburg
Projektkoordination: Herbert Rüb
Tel.: (040) 85 50 64 95 Fax: (040) 20 97 79 31
rueb@inbas.com www.inbas.com



Kita-flex Diakonisches Werk Hamburg

Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Projektkoordination: Gerlinde Gehl und Renate Haußmann
Tel.: (040) 306 20 294 und (040) 565 663
gehl@diakonie-hamburg.de und renatehausmann@ngi.de



Kooperation Arbeiten, Lernen und Ausbildung e.V. (KoALA)

Kleine Rainstraße 29 • 22765 Hamburg
Projektkoordination: Konstanze Trantow
Tel.: (040) 29 81 20 77 11 Fax: (040) 29 81 20 77 20
konstanze.trantow@koala-hamburg.de www.koala-hamburg.de



passage gGmbH

Am Soldatenfriedhof 5 • 21073 Hamburg
Projektkoordination: Astrid Schmuhl
Tel.: (040) 32 08 92 50 Fax: (040) 32 08 95 55
astrid.schmuhl@passage-hamburg.de www.passage-hamburg.de



Entwicklungspartnerschaft Zug um Zug - Diakonisches Werk Hamburg

Königstraße 54 • 22767 Hamburg
Referat Europäische Förderpolitik: Ulrike Mühlbauer
Tel.: (040) 306 20 371 Fax: (040) 306 20 340
muehlbauer@diakonie-hamburg.de www.ep-zugumzug.de

Vorrangiges Ziel der Entwicklungspartnerschaft Zug um Zug ist der Aufbau einer nachhaltigen Partnerschaft aller an der Förderung von Ausbildung und Beschäftigung Beteiligten. An diesem Netzwerk sind folgende Strategische Partner beteiligt:

Africa-Club e.V. • Agentur für Arbeit Hamburg • Behörde für Bildung und Sport • Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt • Behörde für Wirtschaft und Arbeit • Bezirksämter Altona, Hamburg - Mitte, Harburg • DGB Hamburg • Elbe-Werkstätten GmbH
Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hamburg e.V. • Handwerkskammer Hamburg • IG Bauen-Agrar-Umwelt Region Nord
intec e.V. • Landesfrauenrat Hamburg e.V. • Landwirtschaftskammer Hamburg • Unternehmer ohne Grenzen e.V.