

Europäische Herausforderung Jugendarbeitslosigkeit Best Practices

1. Azubis als Mentoren und Vorbilder

Beim Fachkolloquium des Tönissteiner Kreises "Jugendarbeitslosigkeit als europäische Herausforderung" in der Europäischen Akademie Berlin entstand vom 17. bis 19. November 2006 als eine Idee für positive Impulse zur Motivation junger Menschen das Projekt, Azubis als Mentoren und Vorbilder für Schüler zu gewinnen und einzusetzen. Ein ähnliches Projekt plant derzeit Arcelor Mittal in Eisenhüttenstadt.

Ein Projekt "Azubis als Mentoren und Vorbild" sollte zwei Ebenen haben:

1. Zum einen gehen Auszubildende in die siebenten und achten Klassen von Real- und Hauptschulen, im besten Fall in die von ihnen selbst besuchten Schulen. Dort berichten sie über ihre Ausbildung, die Berufsbilder, die Erfahrung mit täglicher Arbeit und fachlicher Ausbildung. Außerdem stellen sie in Unterrichtseinheiten der Real- und Hauptschulen praktische Anwendungen zum Beispiel naturwissenschaftlicher Erkenntnisse vor. Als Mentoren für die Schüler stehen sie ihnen bei Fragen zur Berufswahl zur Verfügung. Ein ganz wichtiger Vorteil: Auszubildende gehören mit ihren zirka 16 bis 18 Lebensjahren noch zur "peer group" der Schüler. Wenn die älteren Jugendlichen als Vorbilder zeigen können, dass sich die Anstrengung, einen Schulabschluss zu erreichen, lohnt, dann hinterlässt ihre Präsenz sicher nachhaltigen Eindruck. Die Schüler können unmittelbar mit denen in Kontakt treten, die auf einem guten Weg sind und so die positive Alternative der Zukunftsgestaltung persönlich kennen lernen.

2. Die Auszubildenden selbst übernehmen durch ihre Mentorentätigkeit Verantwortung. Wer in einer Ausbildung ist und an die jüngeren gleich etwas weiter geben kann, entwickelt simultan selbst mehr Selbstbewusstsein und Charakterstärke. Außerdem überträgt sich diese positive Rolle auf die Ausbildung selbst und ihren erfolgreichen Abschluss. Für ihr Engagement an den Schulen bekommen die Auszubildenden qualifizierte Unterstützung. Vor ihren Auftritten und auch während der Arbeit an den Schulen erhalten sie Coaching in den Bereichen Rhetorik, Gesprächsführung, Präsentation, Körpersprache, Mediation etc. Dies erfolgt etwa durch ehrenamtlich engagierte Akademiker oder durch die IHKs im Rahmen von kompakten Coaching Sessions.

2. Betriebliche Ausbildung auch für Benachteiligte: BDA und BA ziehen an einem Strang

Bei Workshop-Gesprächen mit Experten zum Thema Jugendarbeitslosigkeit haben diese immer wieder betont, wie wichtig trotz aller Widrigkeiten das Ziel der betrieblichen Ausbildung bleibe. Nur als Ersatzmaßnahmen sollten außerbetriebliche Ausbildungen genutzt werden. In einem neuen Förderkonzept möchte die Bundesagentur für Arbeit die betriebliche Ausbildung auch für benachteiligte Jugendliche wieder verstärkt erreichen. Die Erfahrung zeigt: Wer einmal die Chance erhalten hat, sich im ersten Arbeitsmarkt in einem großen, mittleren oder auch kleinen Unternehmen zu beweisen, kann viel eher den Sprung in eine kontinuierliche Erwerbsbiografie schaffen. Wer von Beginn an stets nur Sekundärangebote wahrnehmen kann, hat es viel schwerer. Das neue Konzept zur Förderung betrieblicher Ausbildung auch für benachteiligte Jugendliche ist für Deutschlands Firmen attraktiv, da die Bundesagentur für Arbeit hier Anreize für die Einstellung der Jugendlichen bietet. In seinem Geschäftsbericht stellt die BDA das Programm vor.

Auszug aus dem BDA-Geschäftsbericht 2006, S. 82/83
(Hervorhebungen durch die Redaktion der Best Practices):

Mit besserer Förderung gelingt der Übergang in Ausbildung :

Nach wie vor gelingt einem Teil der Jugendlichen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht oder nur sehr schwer. Diese Jugendlichen müssen deshalb durch eine individuelle Begleitung besser auf den Übergang vorbereitet werden. Statt später viele Milliarden in teure Reparaturmaßnahmen zu stecken, können weniger Mittel in frühzeitigen Fördermaßnahmen und betriebsnahen Qualifizierungsangeboten bessere Ergebnisse liefern. Die BDA setzt sich deshalb für ein flächendeckendes Angebot von Praxisklassen ein. Sie verbinden zur gezielten Förderung leistungsschwacher Schüler in den letzten Hauptschuljahren das Lernen in der Schule mit Praxisphasen im Betrieb. Die Praxis wirkt auf oft schulmüde Jugendliche motivierend, so dass die Chancen auf einen Schulabschluss und eine Lehrstelle steigen. Hierfür soll unter Federführung der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam mit BDA, BMBF, KMK und DGB das Projekt „Praxisklassen plus“ umgesetzt werden, in dem Schulunterricht mit Praxisphasen im Betrieb und mit einer flankierenden Begleitung der Jugendlichen kombiniert wird. Die Länder sollen durch ein Engagement der BA jedoch nicht aus ihrer originären Verantwortung zur Sicherstellung der Ausbildungsreife ihrer Schüler entlassen werden. Vielmehr soll das gezielte Engagement der BA als Katalysator für die überfällige Wahrnehmung der Verantwortung der Länder wirken. Zugleich setzt sich die BDA für eine Umorientierung der BA-Förderung für benachteiligte Jugendliche ein. Es gilt, mehr effektive, betriebliche Qualifizierungsangebote durch eine flankierende Förderung zu generieren und weniger auf teure, oft ineffektive außerbetriebliche Maßnahmen zu setzen. Mit gut 14.000 € kostet eine außerbetriebliche Berufsvorbereitung der BA im Vergleich zu einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQJ) rund viermal mehr. Zugleich weist sie im Durchschnitt deutlich geringere Übergangsquoten in Ausbildung auf. Die BDA hat sich daher mit dem DGB über eine Neuausrichtung der Förderpraxis der BA für leistungsschwache Jugendliche verständigt. Ziel dieser Neuausrichtung ist es, mehr flankierende Unterstützung für Betriebe zu fördern, die sich dieser Zielgruppe in Ausbildung oder Berufsvorbereitung annehmen. Der Verwaltungsrat hat am 26. Oktober 2006 diese Vorschläge formell beschlossen. Nun steht die Umsetzung durch entsprechende Gesetzesänderungen im SGB III an.

Beschluss des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit zur Neuausrichtung der Förderpraxis für benachteiligte Jugendliche

- *Organisatorische Unterstützung der betrieblichen Ausbildung benachteiligter Jugendlicher: Betriebe, die sich dieser Aufgabe annehmen, sollen bei einem Träger ihrer Wahl auf BA-finanzierte ausbildungsbegleitende Hilfen zurückgreifen können, zu denen neben Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie, zur sozialpädagogischen Begleitung insbesondere auch Maßnahmen zur*

organisatorischen Entlastung des Betriebes von administrativen Aufgaben der Ausbildung (Ausbildungsmanagement) gehören.

- ***Organisatorische Unterstützung betrieblicher Ausbildungsvorbereitung:** Auch betriebliche Berufsvorbereitungsmaßnahmen für leistungsschwache Jugendliche sollen breiter und **unbürokratischer gefördert** werden. Betriebe, die sich dieser Aufgabe annehmen, sollen in gleicher Weise auf die oben genannten BA-finanzierten Unterstützungsleistungen zurückgreifen können.*
- ***Finanzielle Eingliederungshilfe für benachteiligte Jugendliche in betriebliche Ausbildung:** Zur Entlastung von Betrieben, die sich zur Ausbildung benachteiligter Jugendlicher entschließen, von den zusätzlich entstehenden Kosten sollen die bestehenden Regelungen für Eingliederungshilfen in Arbeit auf Eingliederungshilfen in Ausbildung für Problemgruppen erweitert werden. Nach erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung soll eine zusätzliche Prämie vorgesehen werden. Voraussetzung für die Förderung muss sein, dass die Ausbildung über den bisherigen Bedarf des Betriebes hinaus erfolgt. Zielgruppe der finanziellen Unterstützung der Eingliederung in Ausbildung sollen **ausschließlich Altbewerber und hier ausschließlich benachteiligte Jugendliche im engeren Sinne mit personen- und eignungsbezogenen Vermittlungshemmnissen** sein, die sich bereits in früheren Jahren erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben und ohne zusätzliche Hilfe keine Chance auf eine betriebliche Ausbildung haben.*

3. Der CVJM engagiert sich: Ausbildungsplatzkampagne PACK's

Zu den zahlreichen wichtigen gesellschaftlichen Beiträgen des CVJM gehört nun auch eine Kampagne für mehr Ausbildungsplätze. Öffentlichkeitsarbeit im Namen der Jugendlichen, die den Einstieg in eine Erwerbsbiografie suchen, macht der Verein ab diesem Jahr. Zudem will er praktisch dem Einzelnen und der Einzelnen helfen.

So stellt der CVJM seine Kampagne vor:

"Wir als CVJM müssen jungen Menschen, die gescheitert sind oder kurz davor sind, helfen und dies als eine Dimension unseres missionarischen Auftrags sehen. Wir wollen neue Chancen eröffnen und als CVJM aktiv für Ausbildung werden. Jeder Jugendliche, der von uns gefördert, begleitet oder in eine Ausbildung vermittelt wird ist ein Erfolg. Das Projekt erfordert individuelle Konzepte vor Ort. Eine Pauschallösung für die Ausbildungsnot der Jugendlichen gibt es nicht. Wir müssen viele ehrenamtliche Kräfte vor Ort mobilisieren und sie mit ihren Gaben und Fähigkeiten einsetzen und wo es nötig ist auch professionelle Fachkräfte in Anspruch nehmen, Kooperationen bilden, Kontakte zu Firmen aufbauen und pflegen. Wir als Gesamtverband unterstützen die teilnehmenden CVJM Vereine und arbeiten auf sie zu. versorgen sie mit Material und stehen mit Rat und Tat zur Verfügung.

Auch im internationalen Bereich wollen wir Ausbildungsprojekte über Aktion Hoffungszeichen unterstützen und neu aufbauen, Partnerschaften zwischen deutschen Fachbetrieben und Projekten im Ausland schaffen. Die Projekte werden demnächst vorgestellt. Eine gute Möglichkeit Aktion Hoffungszeichen zu unterstützen ist die CVJM Tour vom 6. bis 8. Juni 2008."

Mehr Informationen zu PACK's hier:

<http://www.cvjm.de/cvjm-gesamtverband/arbeitsbereiche/generalsekretaer/ausbildungsplatzkampagne/packs-faq/termine/?L=0>

4. ContiTech Projekt „Einstiegsqualifizierung“

Die ContiTech AG, Hannover ist für ihre gemeinsame Integrationsinitiative mit den Berufsbildenden Schulen Neustadt im Jahr 2006 mit dem „Deutschen Förderpreis Jugend in Arbeit“ ausgezeichnet worden. Mit dieser Initiative wird benachteiligten Jugendlichen Hilfe zur Selbsthilfe bei der beruflichen Integration geboten.

Das erfolgreiche ContiTech Konzept: Analog der dualen Ausbildung verbringen die Jugendlichen während der einjährigen Einstiegsqualifikation vier Tage im Betrieb und einen Tag in der kooperierenden Berufsschule in Neustadt. Hier gibt es unter anderem Nachhilfe in Mathe, Deutsch oder Englisch. Im Betrieb sind die jungen Menschen in eine feste Arbeitsgruppe mit einem Mentor integriert.

Nach dem Jahr erhalten die Jugendlichen ein Abschlusszertifikat der IHK, mit dem sie sich dann bei der ContiTech oder einem anderen Unternehmen bewerben können. Die Teilnehmer erhalten während der Maßnahme einen Einstiegslohn von rund 1.500 Euro brutto, die Hälfte des Nettolohnes wird auf einem Sparbuch für berufliche Weiterbildung und Notfälle angelegt. Zum Projektende und Ausbildungsbeginn verfügen die Jugendlichen so nicht nur über notwendiges fachliches Know-how sondern sind auch finanziell abgesichert.

Der „Deutsche Förderpreis Jugend in Arbeit“ war ein Gemeinschaftsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit. Mit ihm wurden herausragende Projekte und Konzepte gefördert, die der beruflichen Integration und Stabilisierung junger Arbeitslosengeld II-Bezieher unter 25 Jahren dienen. Der Preis wurde in insgesamt vier Kategorien vergeben: Freie Träger, Unternehmen, Netzwerke sowie Unsetzer der Grundsicherung für Arbeitslose.

Mit einer Integrationsquote von 76 Prozent ist das Projekt weitgehend kostenneutral, da die Jugendlichen die Kosten der Ausbildung durch ihre eigene Wertschöpfung wieder "einspielen".

Mehr Informationen hier:

http://www.contitech.de/ct/contitech/themen/kommunikation/presse/060503_jugend_in_arbeit/de.html

5. Wir tragen Verantwortung - Arbeitslose Jugendliche im Umweltschutz

Dieses Programm wurde ausgezeichnet als offizielles Projekt der Weltdekade Bildung für nachhaltige Entwicklung der UNESCO, Vereinte Nationen 2005/ 2006.

Projektidee

Jugendliche ohne Arbeit der Berufsschule Mindelheim (BY) führen ein Naturschutzprojekt unter fachlicher Anleitung in unmittelbarer Nähe durch. Die Praxis umfasst neben Entbuschungen und Abholzungen auch einen Motorsägenkurs. Theoretische Inhalte wie Volumenberechnungen, Brennholzkosten-Kalkulationen etc. wurden im Unterricht der Klassen vermittelt.

Träger

2 Ehrenamtliche aus dem Bereich Umweltschutz in enger Zusammenarbeit mit der Staatlichen Berufsschule Mindelheim

Ausgangssituation

Ausgehend von der Tatsache, dass die Gesellschaft einerseits immer mehr dringliche Aufgaben in unterschiedlichen Bereichen (Sportverein, Kinder- u. Altenbetreuung, Gesundheitswesen, Umweltschutz etc.) liegen lassen muss und andererseits eine stetig steigende Zahl jugendlicher Arbeitssuchender an der örtlichen Berufsschule z.T. ziemlich demotiviert ihre Schulpflicht erfüllt(e), haben sich die Initiatoren überlegt, ob nicht ein Problem eigentlich die Lösung des anderen darstellt. So entstand die Idee für ein Biotoprenaturierungsprojekt, das Schritt für Schritt zum Dreh- und Angelpunkt für alle Unterrichtsfächer wurde. Ethik, Deutsch, EDV, Sozialkunde, Mathematik, Metalltechnik, Holzverarbeitung, Sport, Wirtschaftskunde, Hauswirtschaft - alle beziehen sich auf das Kernprojekt und können ihren Teil zum Ganzen beisteuern.

Projektziel

Praxisnahe Qualifikation berufsschulpflichtiger, arbeitsloser Jugendlicher im Bereich Forst- und Naturschutz, Aufarbeiten der Erfahrungen, Theorietransfer in den Unterricht sowie sozialräumliche Pflege der Heimatregion.

Das Projekt vermittelt berufliche Kenntnisse bis hin zum Motorsägenschein. Es verdeutlicht Zusammenhänge der drei Säulen der Agenda (Ökologie, Ökonomie, Soziales) und fördert die Arbeitstugenden, deren Fehlen für den beruflichen Misserfolg weit häufiger verantwortlich ist als einzelne Schulnoten. Vor allem aber fördert es das Selbstwertgefühl, weil die Jugendlichen gebraucht werden, zusammenhalten müssen und einen Sinn in ihrer Arbeit sehen. Nicht zuletzt werden durch ihren Arbeitseinsatz, wertvolle Trittsteinbiotope gerettet bzw. entstehen Rückzugsflächen für Rote-Liste-1-Arten neu."

Verlauf

Unter Anleitung der Unteren Naturschutzbehörde und lokaler Verbände wurde ein zuwucherndes Niedermoor 6 km östlich von Mindelheim von Weidenbüschen befreit. Die theoretischen Zusammenhänge wurden in jedem Fach hergestellt: Konkret bedeutet dies z.B., dass in Deutsch nicht irgendein Bericht, sondern einer über den eigenen Mooreinsatz geschrieben wurde. In EDV wurde eine CD mit eigenen Bildern zu den Texten erstellt.

Anhand des Lernfeldes Holzverkauf wurden weitere berufsrelevante Fertigkeiten geübt: Annoncen schreiben, Konto eröffnen, diskutieren, wofür das Geld verwendet wird. Aus den Ästen entstanden zwei Benjeshecken oder gehäckselttes Brennmaterial für den städt. Bauhof.

Die Projektbetreuer: "Wir arbeiten wie die Natur - ohne Abfälle! Kurzum, wir wollten für die Jugendlichen Sinn stiften, indem die Grundsätze und Zusammenhänge der Agenda 21 durch den Blickwinkel verschiedenster Fächer verdeutlicht werden sowie brauchbares berufliches Wissen erworben und betriebliches Arbeiten erlebbar wird. Gleichzeitig sollte ihnen soweit als möglich Verantwortung und Entscheidungen überlassen, Vertrauen entgegengebracht, aber auch Leistung in körperlicher und geistiger Hinsicht sowie detaillierte Eigen- und Fremdbeurteilung abverlangt werden, um dem oft gehörten Satz "Die wollen doch gar nicht arbeiten!" etwas entgegen setzen zu können. Auch aus diesem Grund wollten wir von Anfang an Kontakt zu Medien halten."

Fazit

Das Projekt „Entbuschungs- und Abholzaktionen im Hillental“ durch Schüler der Berufsschule Mindelheim wurde sehr erfolgreich geführt.

188 Schüler der Jungarbeiterklassen, die teilweise Lernschwächen aufweisen, haben teilgenommen. 88 Zertifikate konnten ausgestellt werden.

Die positiven Effekte, Steigerung der Motivation für die Schüler der Jungarbeiterklassen, Erwerb von Zusatzqualifikationen, Verbesserung des gesamten Lernumfeldes bis hin, dass die Schule leicht Personal für die Jungarbeiterklassen findet und Firmen mit Stellenangeboten direkt an die Schule herantreten sind enorm und werden in der Öffentlichkeit und Fachöffentlichkeit dementsprechend gewürdigt. Über den Verkauf des Schnittholzes konnten die SchülerInnen praktisch Verkauf, Kalkulation, Kassenführung erlernen und die Mehrkosten für die Entwurzelung im Biotop wurden gedeckt. Ehrenamtliche Helfer wurden in das Projekt miteingebunden.

Weitere Berufsschulen in Bayern sind an dem Projekt interessiert. Das Projekt wurde von der UNESCO (Projekt der Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung) ausgezeichnet und wird als Best Practices Beispiel vom Institut für Schulpädagogik geführt. Das regionale und nationale Medieninteresse ist enorm (ZDF Heute Journal, ZDF Umwelt, Augsburg Allgemeine Zeitung) Das Projekt hat modellhaft Unterricht an Berufsschulen für die Klassen der JungarbeiterInnen weiterentwickelt.

Mehr Informationen hier: www.esf-mikroprojekte.de/best_mindel.html

6. Agenda 21-Gruppe Burgkirchen (BY): Persönliche Paten für Jugendliche ohne Lehrstellen

Projektbeschreibung

Persönliche Paten helfen sozial benachteiligten Jugendlichen bei der Arbeitsplatz- und Lehrstellensuche. (Bewerbungshilfen, Kontakte zu Lehrbetrieben, Begleitung bis zum Lehrvertrag). Vernetzung: Lokales Bürgernetzwerk wird gestärkt und ausgebaut; Gewinnung neuer Paten; Zusammenarbeit mit Arbeitsamt und örtlichem Gewerbeverband.

Träger

Aktive Agenda 21- Gruppe: AK Bürgerintegration; zu Projektbeginn 9 aktive Paten, 40 ehrenamtliche Mitwirkende insgesamt

Ausgangssituation

Die derzeit wirtschaftlichen Schwierigkeiten haben sich deutlich negativ auf den Lehrstellenmarkt für sozial benachteiligte Jugendliche ausgewirkt.

Konzept

Persönliche Paten helfen den Jugendlichen ohne Lehrstelle einen Ausbildungsplatz zu finden. Sie helfen bei Bewerbungen, knüpfen Kontakte zu Lehrbetrieben und unterstützen die Jugendlichen bis zum Abschluss eines Lehrvertrages. Monatliches Gesamttreffen Paten und Jugendliche.

Verlauf/ Fazit

Das Projekt wurde mit 142 TeilnehmerInnen in 56 Projektstunden und 7.952 Teilnehmerstunden durchgeführt. Die Teilnehmer waren in etwa gleichen Anteilen männliche und weibliche Schüler der Abschlussklassen und arbeitslose Jugendliche. Ca. 20-30 % waren Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Für die Durchführung zeigten sich ein Projektleiter und 12 ehrenamtliche PatInnen verantwortlich.

Die Erfolgsquote ist erstaunlich:

Es wurden 65 sozial benachteiligte Jugendliche in einen Ausbildungsplatz vermittelt, dies entspricht 45 % aller TeilnehmerInnen.

Weitere zehn Prozent aller TeilnehmerInnen wollen sich weiterhin um einen erfolgreichen Schulabschluss bemühen oder besuchen ein Berufsgrundschuljahr.

Das Konzept basiert auf drei Säulen:

- Akquise von freien Lehrstellen durch die PatInnen;
- Unterstützung im Bewerbungsprozess (Erstellen der Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen); Kooperation mit den Schulen;
- Fürsprecher für die Jugendlichen in den Ausbildungsbetrieben, auch nach Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses;

Das Projekt ist nachhaltig angelegt und wird nach Abschluss der Förderung weiterarbeiten. Beachtlich ist die Öffentlichkeitswirksamkeit und der Multiplikatoreneffekt im Landkreis Altötting.

Das Projekt hat überregional mit anderen Mikroprojekten kooperiert und diese beraten.

Mehr Informationen hier: http://www.esf-mikroprojekte.de/best_agenda21.html

7. Vermittlung sozialer Kompetenzen im PÄD Camp

Das „PÄD Camp“ des Jobcenters Neukölln richtet sich an arbeitslose Jugendliche mit mangelhaften sozialen Kompetenzen. In Praktika, Gruppensitzungen und Einzelgesprächen erlernen sie unter anderem Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Höflichkeit.

Mehr Informationen hier:

<http://gbb-mbh.de/niederlassungen/berlin-sued/>

Ein Text im Tagesspiel über das PÄDCamp:

<http://www.tagesspiegel.de/berlin/archiv/19.03.2007/3148764.asp>

8. "Die Jugend ist unsere Zukunft - Prominente unterstützen Kids beim Weg ins Berufsleben" - ARGE Friedrichshain-Kreuzberg

Zielsetzung

Ziel des Projektes ist es, prominente Leistungsträger aus der Hauptstadt anzusprechen, um sie für die Stabilisierung junger Menschen und für ihre Integration in Arbeit oder Ausbildung zu gewinnen. Damit sollen individuelle Kontakte zwischen Jugendlichen und Prominenten und damit zugleich längerfristige Verbindungen zwischen privilegierten Leistungsträgern und weniger privilegierten Leistungsempfängern initiiert werden.

Basisinformation

Über das prominente Vorbild und seine spezifischen Möglichkeiten der Ansprache und Wertevermittlung werden Jugendliche motiviert, die eigenen Talente und Fähigkeit zu nutzen. Der Mentor erhält eine Ratschlagsliste der Möglichkeiten, die dem Jugendlichen zur Verfügung stehen, kann/soll aber zugleich seine eigenen Möglichkeiten und Netzwerke nutzen, um etwas für den Jugendlichen zu tun.

Kernpunkt des Konzeptes ist die Schaffung einer Win-Win-Situation, da nicht nur der Jugendliche sondern auch der Mentor über die Öffentlichkeitswirkung seines Engagements Vorteile hat. Parallel zur Anbahnung einer Mentorbeziehung werden die Jugendlichen durch einen Fallmanager betreut, der mit diesen einen Eingliederungsplan vereinbart und sie in Qualifizierung, Ausbildung bzw. Arbeitsgelegenheiten vermittelt.
Das Projekt ist kostenneutral.

Kontakt :
ARGE Friedrichshain-Kreuzberg
Kochstr. 30
10958 Berlin

9. Jobfux - Forum Pro Ausbildung

Zielsetzung

Ziel des Projektes ist es, Jugendlichen, die keine oder nur schwache Schulabschlüsse erreichen und meist soziale Defizite aufweisen, bei der Integration in den regulären Ausbildungsmarkt zu helfen.

Basisinformation

Kern des Projektes ist die enge Zusammenarbeit zwischen drei Mainzer Hauptschulen mit der Jugendhilfe, der Agentur für Arbeit und dem Job-Center für Arbeitsmarktintegration Mainz, die durch die Jobfüxe mit koordiniert wird. Die Jobfüxe fungieren als Ansprechpartner/innen für Jugendliche und unterstützen diese auch nach Verlassen der Schule bei der Berufsfindung, bei der Suche nach Praktikumsplätzen sowie im Bewerbungsverfahren.

Als konkrete Brücke in den Arbeitsmarkt und als motivierendes Element für die Jugendlichen fungieren die betrieblichen Praktika. Hierfür wurden durch die Jobfüxe im Rahmen des "Kommunalen Netzwerkes Forum Pro Ausbildung" rd. 100 Ausbildungsbetriebe in Mainz zur Durchführung betrieblicher Praktika gewonnen. Rückmeldungen der Betriebe und der Lehrkräfte können in die Entwicklung von individuellen Handlungs- und Förderplänen einfließen und so das Spektrum und die Aussagekraft des Profilings verbessern.

Das Projekt läuft seit Mai 2005. Teilnehmer sind Schüler/innen der 8. und 9. Klassen aus Mainzer Hauptschulen. Das Projekt wird durch das Land Rheinland-Pfalz, Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (70 %), das Job-Center für Arbeitsmarktintegration Mainz (ARGE Mainz) (15 %) und die Stadt Mainz (15 %) finanziert.

Kontakt

Forum Pro Ausbildung
Kaiserstr. 35
55116 Mainz

10. Ein Beispiel aus Dänemark: Die Produktionsschule

Für notorische Schulschwänzer und andere Jugendliche, die mit der Schule auf dem Kriegsfuß stehen, bietet sich in Dänemark die Produktionsschule als Alternative an.

In diesen Werkstätten erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, sich nach oft langer Zeit wieder mit Bildung und Arbeit zu befassen. Sie bekommen Gelegenheit, sich fachlich auszuprobieren, sich verbindlich an Regeln zu halten und verantwortlich für Aufgaben und das Produkt (etwa in Fahrradwerkstätten) zu zeigen. Die gemeinsame Arbeit steht dabei im Mittelpunkt. In Zusammenarbeit mit erfahrenen Praktikern erfahren die Jugendlichen für sie wichtige Dinge, die ihnen im pädagogischen Schulunterricht so nicht vermittelt werden konnten.

In Dänemark vermitteln die Youth Guidance Center solche Jugendlichen unter 25 Jahren an die Produktionsschulen. Im Arbeitsalltag erfahren die Jugendlichen Anerkennung für getane Arbeit und das hergestellte Produkt. Sie lernen nach dem Schwänzen von Arbeitsstunden auch viel direkter, welche Konsequenzen ihre Unverbindlichkeit im Produktionsablauf haben kann. Außerdem ist dann der Lohn weg (ca. 100 Euro pro Woche für einen 16-Jährigen, Lohn ist auf das Alter abgestimmt).

Die Ausbilder erstellen parallel zur täglichen Arbeit einen persönlichen Entwicklungsplan für ihre Schützlinge, der dynamisch angepasst werden kann. Als Ziel steht eine Qualifizierung in Bereichen wie Holz, Metall, IT, Grafik, Ernährung, Textil im Plan. Im Mittelpunkt steht die Auftragslage und die Produktion, die Jugendlichen erhalten Gelegenheit zur theoretischen Fortbildung ganz nach ihren Bedürfnissen.

Die Ausbilder sind zwar pädagogisch geschult, aber vor allem "Fachleute mit Lebenserfahrung", meistens Handwerker und oft auch ein Stück Elternersatz.

Die Produktionsschulen wurden 1985 in Dänemark gesetzlich verankert, es gibt heute über 100. Die Kosten von etwa 113 Mio. Euro pro Jahr für die fast 13 000 Schüler trägt die öffentliche Hand.

Die Bilanz der Produktionsschulen ist zumindest nicht schlecht: 30 Prozent verlassen sie in eine Ausbildung hinein, 20 Prozent in eine nicht gestützte Berufstätigkeit, 10 bis 15 Prozent in gestützte Tätigkeiten, die übrigen fallen wegen Militärdienst, Schwangerschaft, Auslandsaufenthalten oder Arbeitslosigkeit erst einmal wieder aus dem System.

Mehr Informationen hier:

<http://pschool.bluesharty.net/>

11. Unterstützung junger Arbeitssuchender durch die PUUL GmbH in Leipzig

Projekte

Die Leipziger **PUUL GmbH** engagiert sich in arbeitsmarkt- und regionalstrukturfördernden Projekten. Besonderes Augenmerk legt die PUUL auf Bewerber, denen es besonders schwer fällt, den Eintritt oder Wiedereinstieg auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden. So konnten in der Vergangenheit durch entsprechende Qualifizierungen und Förderungen mehr als 1000 arbeitslose Bewerber aus der Region unterstützt und vermittelt werden.

Die PUUL GmbH und ihre Partner gewannen in Sachsen mit dem Konzept "Junior-Experten-Team" beim Wettbewerb "Förderpreis Jugend in Arbeit" in der Kategorie Netzwerke/Initiativen.

Das Projekt der PUUL GmbH hat derzeit eine Laufzeit von 01.05.2006 bis 30.09.2007.

Förderung: BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), ARGE Leipzig

Projektpartner: Stadt Leipzig, ARGE Leipzig, HWK zu Leipzig, IHK zu Leipzig, Handelshochschule Leipzig, Unternehmerverband Sachsen e.V., Stadtwerke Leipzig, Beratungsgesellschaft für Beteiligungsverwaltung Leipzig (BBVL)

Zielsetzung

Das Konzept „Junior-Experten-Teams“ setzt an den fehlenden Berufserfahrungen junger Menschen an. Integriert in ein Team werden gemeinsam unternehmensspezifische Aufgaben gelöst. Neben einem hohem Maß an Problemlösungskompetenz, dem Erlangen fachlicher Qualifikationen und sozialer Kompetenzen, sogenannter Soft-Skills wie z.B. Team-, Anpassungs- und Kommunikationsfähigkeit steht die Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen im Vordergrund. Leistungsstarke Jugendliche aus dem SGB II Umfeld haben die Möglichkeit, sich und ihr aktuelles Fachwissen in der Praxis anzuwenden und langfristig in ein bestehendes Unternehmen zu integrieren. Neben der Unterstützung junger Menschen ist es ebenso ein Ziel des Projektes Unternehmen im Hinblick auf die Thematik des demographischen Wandels hin zu sensibilisieren.

Projektbeschreibung:

Der Wettbewerb Deutscher Förderpreis Jugend in Arbeit möchte deutschlandweit Ansätze aufzeigen und erproben, um langzeitarbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren in Arbeit zu verhelfen. Leipzigs Modellprojekt „Junior-Experten-Team“ setzt an den fehlenden Berufserfahrungen an

Vermittlungsalternativen:

- Junior-Experteneinsatz: praxisnahe Integration von 1-3 Monaten im Unternehmen für Bearbeitung kleineren Projekten oder Aufgaben mit anschließender Übernahmeoption nach erfolgreicher Zusammenarbeit
- Direktvermittlung
- Vermittlung über Trainingsmaßnahme

Vorteil für beide Seiten:

Arbeitnehmer und Arbeitgeber lernen sich über einen längeren Zeitraum kennen und erhalten bedarfsgerechte Unterstützung auch über die Kennlernphase hinaus.

Basisinformation

Phase 1: Nach der Akquise von Unternehmen und der Identifikation von spezifischen Aufgaben- und Problemfeldern, werden konkrete Projekte und deren Anforderungen für die Junior-Experten definiert.

Nach einem zielgruppengerechten Auswahlprozess werden die Junior-Experten-Teams zusammengestellt und auf ihren Einsatz im Unternehmen vorbereitet.

In der 2. Phase wird in einem vordefinierten Zeitraum das Projekt vom Junior-Experten-Team bearbeitet. Der Einsatz wird durch eine projektbegleitende Betreuung aller Beteiligten unterstützt. Mögliche Defizite und Probleme gilt es frühzeitig zu erkennen und durch entsprechende Maßnahmen abzubauen. Im Anschluss der erfolgreichen Projektbearbeitung steht die Präsentation und die Implementierung der Problemlösung im Unternehmen sowie die Prüfung einer Übernahme von jungen Experten an.

Während der Projektphase werden 300 Teilnehmer einen umfangreichen Profiling- und Orientierungsprozess einbezogen.

Mindestens 60 Teilnehmer werden in ein Experten-Team integriert, wovon 30 Teilnehmer in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen.

Erfahrungsbericht/ Hinweise zum Transfer

Das Konzept „Junior-Experten-Team“ orientiert sich an unternehmensspezifischen Problemfeldern, die ausschlaggebend für den Einsatz von Experten sind. Basierend darauf werden Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen in einem Team gebündelt. Damit ist das Konzept nicht auf eine bestimmte Zielgruppe oder eine Region beschränkt, sondern entsprechend den Problemanforderungen transferierbar.

Der Konzeptgedanke wird durch die PUUL GmbH und regionalen Projektpartnern im Rahmen des Ideenwettbewerbs „Beschäftigungspakte für Ältere“ des BMAS seit Oktober 2005 bereits erfolgreich mit der Zielgruppe 50plus erprobt.

Mehr Informationen hier: www.puul-gmbh.com

12. „Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg“

Das Modell „Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg“ wird als beispielhafter nachhaltiger Lösungsansatz an Entscheidungsträger kommuniziert. Diese Projektgesellschaft mbH (100% Tochter der IHK Frankfurt-Oder) vermittelt landesweit Arbeitskräfte in private Unternehmen auf Teilzeitbasis, öffentliche Lohnkostenzuschüsse und Nachqualifizierungen sind möglich. Gezielt werden arbeitslose Jugendliche mit abgeschlossener Berufsausbildung bis 25 Jahre angesprochen.

Das Projekt "Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg" gehört zur Initiative "Junge Leute starten durch", in der die Aktivitäten des Arbeitsministeriums zur Unterstützung junger Leute beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf gebündelt werden.

Die "Einstiegsteilzeit" startete im September 2002. Ziel ist die Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Fachkräfte und die Förderung nebenberuflicher Qualifizierungen für neu eingestellte junge Mitarbeiter.

In der Regel werden dabei Jugendliche nach der Ausbildung in eine reguläre Beschäftigung gebracht, indem ihnen eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird. Zusätzlich können die jungen Frauen und Männer eine Qualifizierung erhalten. Das Programm richtet sich an Unternehmen, die zusätzliche Stellen schaffen wollen, für die aber aufgrund der betrieblichen Situation die Einrichtung einer Vollzeitstelle nicht in Frage kommt.

Mehr Informationen hier:

<http://www.etz-brandenburg.de/>

http://www.masgf.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=masgf_site_detail&id=289170&siteid=11