

MEMMO



MENSCHEN MOTIVIEREN

Handbuch

*Mentoring - Modell zur Unterstützung einer nachholenden
Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit.
-Konzepte, Methoden, Erfahrungen-*

Herausgeber:

RegioVision GmbH Schwerin
Am Margaretenhof 28
D-19057 Schwerin

Tel.: +49 (0) 385 200314-10

Fax: +49 (0) 385 200314-19

Internet: www.regiovision-schwerin.de

Geschäftsführer:

Dipl. Ing. Jürgen Brandt

Verfasser:

Autorenkollektiv

Schwerin, August 2010

Dieses Heft wird im Rahmen des Verbundprojektes „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ - Akronym: MEMO - herausgegeben. Das Verbundvorhaben wird über einen Zeitraum vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2010 gefördert.

Förderer ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung / Bereich: „Alphabetisierung und Grundbildung für Erwachsene“ im Themenschwerpunkt 3: „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“.

> INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
DR. MONIKA BRANDECKER	5
<i>Mangelnde Grundbildung als eine Ursache von sozialer Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit</i>	
PAMELA BUGGENHAGEN	7
<i>Zielgruppenspezifisches Jobmentoring zur Unterstützung von Kompetenzentwicklung und Integration in Arbeit</i>	
ALLA WINKLER.....	16
<i>Ganzheitliche Begleitung als Ansatz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen.</i>	
DR. PETER KUHNERT.....	19
<i>Stabilisierende Gruppen als Konzept zur Förderung von langzeiterwerbslosen Menschen mit Lernschwächen und gesundheitlichen Problemen</i>	
DR. MONIKA BRANDECKER	26
<i>Das „Mentoring - Modell zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“ im Projekt MEMO. Konzept, Umsetzung, Ergebnisse</i>	
MARGIT LEMKE	32
<i>Erfahrungen aus der Gruppenarbeit zur Stärkung der Motivation, des Selbstvertrauens und der Selbständigkeit</i>	
HOLGER VOWINKEL.....	37
<i>Das Bildungsmodul „Gesundheit und Soziales“ im Projekt MEMO</i>	
EXPERTENINTERVIEW.....	43
<i>Einschätzungen und Bewertungen der Gruppenarbeit Sport für Langzeitarbeitslose mit Lernschwächen und gesundheitlichen Problemen</i>	
PAMELA BUGGENHAGEN UND JÜRGEN BRANDT	47
<i>Die Sicherung der Projektergebnisse über die „Initiative berufsbezogene Grundbildung Mecklenburg-Vorpommern“ und als Maßnahme der beruflichen Weiterbildung „MEMO-Bildung aktiv“.</i>	
PROJEKTPARTNER.....	50

In Deutschland gibt es schätzungsweise vier Millionen funktionelle Analphabeten. Erhebliche Schwächen beim Lesen und Schreiben verringern für die Betroffenen nicht nur die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern beeinträchtigen auch ihre Lebensqualität und ihre gesellschaftliche Integration. Diesem Problem tritt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem neuen Förderschwerpunkt Alphabetisierung/Grundbildung entgegen, der mit insgesamt 30 Millionen Euro ausgestattet ist.

Eines der geförderten Modellprojekte:

„Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ (Akronym: MEMO),

wird im Zeitraum 2008 bis 2010 in einem Verbund von 5 Bildungsträgern und einem Forschungsinstitut in Schwerin und Westmecklenburg durchgeführt. Dabei werden Modelle zur Integration verschiedener Zielgruppen in den Arbeitsmarkt erprobt.

Als Teil des MEMO-Verbundes entwickelt die RegioVision GmbH Schwerin ein

„Mentoring-Modell zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“.

Teilnehmer sind langzeitarbeitslose Frauen und Männer im Alter zwischen 35 und 56 Jahren.

Anliegen der hier vorliegenden Broschüre ist es, die gesammelten Projekterfahrungen einem größeren Kreis von Interessenten zugänglich zu machen. Den Leser erwarten sowohl Beschreibungen der theoretischen Ansätze und Verfahren als auch Darstellungen zu den praktischen Abläufen. Nicht zuletzt kommen auch externe Dozenten zu Wort, die mit ihrem Fachwissen und Engagement wesentlich zum Gelingen des Projektes beigetragen haben.

Die Autoren wollen keinen formalen Bericht zu einem Forschungsprojekt geben, sondern die Vielfalt der Mentoringprozesse beschreiben. Den letzten Anstoß dazu gaben die überraschend positiven Integrationsergebnisse in den Arbeitsmarkt und damit verbunden auch die gelungene gesellschaftliche Integration der Projektteilnehmer.

Jürgen Brandt

Geschäftsführer der RegioVision GmbH Schwerin

Mangelnde Grundbildung als eine Ursache von sozialer Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit

Wir leben in einer globalisierten Welt. Gesellschaftliche Wandlungsprozesse vollziehen sich immer schneller und greifen, als Reaktion auf diese Wandlungsprozesse, immer dichter und härter in die Lebensumstände der Menschen ein. Es liegt in der gesellschaftlichen Verantwortung, für die Entwicklung der Zukunftsfähigkeit des Einzelnen entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen. Die heutige Welt ist eine Informations- und Wissensgesellschaft. Die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit einer Gesellschaft setzt Menschen voraus, die diese Prozesse mitgestalten, um das Funktionieren der Gesellschaft zu garantieren und letztlich die Legitimation ihrer Existenz mittels erfolgreicher Integration aller zu bewahren. Defizite in der Sozialisation Jugendlicher, Schulversagen, kein Zugang zum dualen Ausbildungssystem und schließlich Arbeitslosigkeit überlasten die Sozialsysteme und können auch mit traditionellen Instrumentarien der Arbeitsförderung und Weiterbildung nicht geschlossen werden.

Anforderungen an Bewältigungsstrategien, das Leben im Alltag selbst zu meistern, aber auch insbesondere Anforderung an Bildung und berufliche Kompetenz stiegen in den letzten Jahren enorm an. Vor dem Hintergrund von härter werdendem Wettbewerb der nationalen und internationalen Unternehmen, transferfähigen Wissenschaftsstrukturen und produktiver Vernetzung von Wirtschaft, Wissenschaft und Bildung, entstand zwangsläufig ein Bedeutungszuwachs von Grundbildung.

Bildung ist und bleibt für den Einzelnen die wichtigste Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung, berufliche Erfolge und gesellschaftliche Teilhabe.

Bessere Bildung ist schon allein deshalb anzustreben, weil sie hilft, ein gutes Leben - materiell, aber vor allem geistig - zu leben. Gute Bildung erhöht in jeder Beziehung die Lebensqualität und prägt soziale Kompetenz und Methodenkompetenz als Grundlage selbstbestimmter Handlungskompetenz.

Persönliche Entfaltung und Selbstbestimmung basieren auf Bildung und sich lebenslang entwickelnden Schlüsselqualifikationen, wie Kommunikationsfähigkeit, Medienkompetenz, Fremdsprachen, Lösungskompetenz, Konfliktbewältigungspotenzial, Teamfähigkeit, Selbstmanagement u.a.

Der Zugang zur Gesellschaft, zu Wohlstand, Gesundheit, Selbstverwirklichung geht nur über Arbeit und setzt also Bildung voraus. Dabei muss zwangsläufig die Situation von Menschen in den Blick geraten, die auf Grund mangelnder Grundbildung in der Gefahr stehen, dauerhaft gesellschaftlich ausgegrenzt zu sein. Notwendig werden immer mehr Unterstützungsangebote für diese Betroffenen. Diese zielgruppenorientierten Beratungs- und Betreuungsangebote sind notwendiger Teil gesellschaftlicher Verantwortung, um die Betroffenen nicht aus Bezügen gesellschaftlicher Kommunikation auszuschließen.

Traditionelle Angebote an Bildung und Arbeitsförderung gehen an Menschen mit mangelnder Grundbildung vorbei. Die Betroffenen benötigen andere Möglichkeiten und Methoden der Lernberatung und des Nachholens von Grundbildung und des Reduzierens ihrer Defizite.

Härtere und zugleich differenziertere Muster der Arbeitsmarktsegmentierung zeichnen sich ab. Insbesondere für bestimmte, beruflich zumeist gering qualifizierte Gruppen, verengen sich systematisch die Zugänge zum Erwerbssystem. Seit Jahren reduzieren sich einfache Tätigkeiten in einer Gesellschaft, in deren Normsystem Arbeit als höchst positiv bewertet wird. Dieses birgt für die abseits Stehenden ein enormes persönliches und gesellschaftliches Konfliktpotenzial.

Langzeitarbeitslosigkeit ist kurz- und langfristig zu einem ökonomischen Faktor geworden und gefährdet zunehmend die Stabilität der Industriegesellschaft.

Arbeit ist Quell von Bestätigung, sozialer Integration und Teilhabe und aktiver Lebensgestaltung. Davon ausgegrenzt wird die Arbeitslosigkeit individuell als Versagen empfunden. Dies manifestiert sich in gesundheitlichen Problemen, Hoffnungslosigkeit, Suchtproblemen, chronischer Lethargie und Verlust von sozialen Kontakten und Freundschaften. Diese Folgen der Langzeitarbeitslosigkeit erleben insbesondere vor allem unqualifizierte Arbeitnehmer, weil sie zunehmend auch mit finanziellen Problemen zu kämpfen haben, so dass ein „normales“ Leben immer weniger zu gestalten ist.

Trotz hoher Arbeitslosigkeit ist diese keine kollektive Erfahrung, sondern führt zur Vereinsamung vieler Betroffener.

Schon 2008, in einer Studie der Arbeiterkammer (Beratungsstelle in Österreich), wurde festgestellt, dass Personen mit geringer Qualifikation ein dreifaches Risiko haben, arbeitslos zu werden und danach überproportional langzeitarbeitslos sind.

Mögliche individuelle Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit sind psychische und gesundheitliche Probleme, Verlust erworbener beruflicher Kompetenzen, gesellschaftlich-kulturelle Isolation und Verarmung.

Die enge Verknüpfung von geringem Bildungsniveau, Arbeitslosenrisiko und Armut und umgekehrt ist ein Teufelskreis, aus dem sich immer mehr Menschen nicht allein befreien können.

Armut ist nicht nur fehlendes materielles Einkommen, sondern zunehmende Ausgrenzung aus gesellschaftlichen Prozessen und sozialen Kontakten, d.h. der verweigerte Zugang zum Arbeitsmarkt zieht den Ausschluss vom sozialen und politischen Geschehen nach sich. Schließlich sind es grundlegende soziale Güter, wie Bildung, Gesundheit, Kultur und soziale Sicherung, auf die jeder Bürger einen Anspruch haben sollte.

Insofern ist diese Broschüre eine Handlungsanleitung für weitere Beratungs- und Betreuungsangebote, für Projekte der Arbeitsvermittlung und Integrationsbegleitung und für die wirtschaftsnahe Alphabetisierung.

Literaturquellen:

Harald Wagner, Johanna Schneider, Ulrich Gintzel: „Sozialintegrative Alphabetisierungsarbeit“, Waxmann Verlag 2008

Prof. Dr. Traugott Jähnichen, Vortrag zur EKD-Synode 2006: „Wachsende Armut – Wachsender Reichtum“

Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg: ALO II – Hartz IV, aktuelle Diskussion

Bundesagentur für Arbeit: aktuelle Zahlen 2010

Folgen von LAB, aus Wikipedia – freie Enzyklopädie

Diplomarbeit, Ruckstuhl, Astrid: „Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit“, Zürich 2000

> PAMELA BUGGENHAGEN

Pamela Buggenhagen ist Koordinatorin des Verbundvorhabens MEMO im ift Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin. In dieser Funktion arbeitet sie seit mehr als drei Jahren mit den beteiligten Bildungseinrichtungen daran, berufsbezogene Grundbildungsangebote zu entwickeln und zu etablieren. Dabei ist ihr der Prozess der Kompetenzentwicklung aller beteiligten Akteure besonders wichtig, um so letztendlich zu guten Angeboten für die Betroffenen zu kommen. Auch nach Ende der Projektlaufzeit wird das Thema weiter verfolgt, dann in der „Initiative berufsbezogene Grundbildung Mecklenburg-Vorpommern“. Pamela Buggenhagen ist Diplom-Psychologin, arbeitet schwerpunktmäßig im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie der pädagogischen Psychologie und hat in den zurückliegenden Jahren viele Projekte in der Bildungslandschaft wissenschaftlich begleitet und evaluiert, aber auch initiiert und entwickelt.



Zielgruppenspezifisches Jobmentoring zur Unterstützung von Kompetenzentwicklung und Integration in Arbeit

„Für viele Leute ist ein 'formlosen Mentoring' ein Teil des täglichen Lebens durch Freunde, Bekannte und Fremde, wie das Helfen eine weit verbreitete menschliche Praxis ist“.
(Pegg 1999)

„... dass es hinter jeder erfolgreichen Person eine grundlegende Wahrheit gibt: irgendwo, irgendwie, irgendwer interessierte sich für ihr Wachstum und ihre Entwicklung, diese Person war ein Mentor“.
(Kaye 2003)

Die Integration Arbeitssuchender in den deutschen Arbeitsmarkt bleibt problematisch. Mit zunehmendem Alter und Dauer von Arbeitslosigkeit sinken die Chancen auf eine Rückkehr ins Arbeitsleben rapide. Zusätzliche Hürden stellen nicht passende oder auch nicht (mehr) vorhandene Qualifikationen sowie Kompetenzen der Arbeitssuchenden dar. Gesellschaftliche Integration und die Entwicklung von Lebensperspektiven kann jedoch am ehesten über die Integration in den Arbeitsmarkt und damit in einer Erwerbstätigkeit erfolgen. Für Menschen mit großen Defiziten an Grundbildung ist die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben nur sehr eingeschränkt vorhanden. Eine persönliche Entwicklung sowie das Anstreben individueller Lebensziele sollten jedoch auch unabhängig von schulischen und/oder beruflichen Abschlüssen möglich sein. Umsetzungsfähige Modelle zur nachholenden Grundbildung für Erwachsene im Kontext von Erwerbstätigkeit können einen Schritt in Richtung Integration mit allen bekannten positiven Effekten bieten. Das Motto des Verbundvorhabens MEMO lautet demzufolge „über Arbeit zum Lernen finden“ und damit eine 2. Chance bieten.

Problematisch war und ist, eine Beteiligung der Betroffenen an nachholender Grundbildung zu erreichen bzw. zu erhöhen. Den Partnern des Verbundes ist es jedoch gelungen, über ihre jeweiligen Bildungs- und Vermittlungsangebote wirksame Zugänge zu dem betreffenden Personenkreis zu finden. Die Aktivitäten der Bildungsdienstleister des Verbundes sind stark darauf ausgerichtet, über qualifizierende Angebote eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen bzw. Arbeitnehmer bei der Sicherung ihrer Erwerbstätigkeit über Bildung zur Seite zu stehen. Allen bisherigen Maßnahmen und Angeboten war gemeinsam, dass für die Personen mit großen Defiziten an Grundbildung keine passenden und individuellen Unterstützungsangebote gemacht werden konnten. In vielen Fällen benötigen aber gerade diese Personengruppen eine längerfristige sowie spezifische Art und Weise an Unterstützung. Insofern hatten die Bildungsdienstleister zwar den Zugang zu dem Personenkreis, jedoch meist keine Möglichkeit, geeignete Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Über das Verbundvorhaben MEMO wurde die Entwicklung und Erprobung entsprechender Konzepte erstmals durchführbar.

Aus den langjährigen Erfahrungen der beteiligten Akteure heraus sollte von Anfang an eine spezielle Form von Begleitung die individuellen Maßnahmen zum Ausgleich der Defizite hinsichtlich elementarer Fähigkeiten des Lesens, Schreibens und Rechnens flankieren. Verschiedene Modelle des nachholenden Erwerbs einer elementaren Grundbildung kamen zum Einsatz, wobei der intensiven und individuellen Begleitung der Teilnehmenden über Mentoren eine besondere Bedeutung beigemessen wurde. Es wurden dazu verschiedene Mentoring-Modelle für die unterschiedlichen Zielgruppen, Zielstellungen und Kontexte im Verbundvorhaben MEMO entwickelt. Die angestrebte Vielfalt der Modelle schien aufgrund der unterschiedlichen Zugänge der Betroffenen zum Lernen und Arbeiten notwendig.

Mentoring – Konzept, Ursprung und Ziele

Der Verbundpartner RegioVision GmbH Schwerin hat für die Zielgruppe „Langzeitarbeitslose mit Defiziten in der Grundbildung“ das so genannte Jobmentoring eingesetzt. Dabei zielt das Jobmentoring, im Unterschied zum Mentoring im klassischen Sinne, auf eine Entwicklung der Person ab, die letztendlich in einer Integration in den Arbeitsmarkt münden soll. Die steigenden Anforderungen im heutigen Berufsleben und die immer komplexere Lebenswelt verlangen nach neuen bzw. wieder zu entdeckenden Formen des Lernens und der Kompetenzentwicklung. Wissenserwerb losgelöst von der Form und ohne persönliche Ebene zwischen Vermittler und Adressat schränkt die Möglichkeiten zur Meinungsbildung, Werteorientierung und letztlich Persönlichkeitsentwicklung stark ein. Durch das Mentoring wird versucht, die Lücke zwischen Lehrenden und Lernenden wieder zu schließen. Nicht nur die Vermittlung von Wissen ist das Ziel, sondern auch die prozesshaften Aspekte der Entwicklung von Motivation und Selbstvertrauen sind zentral.

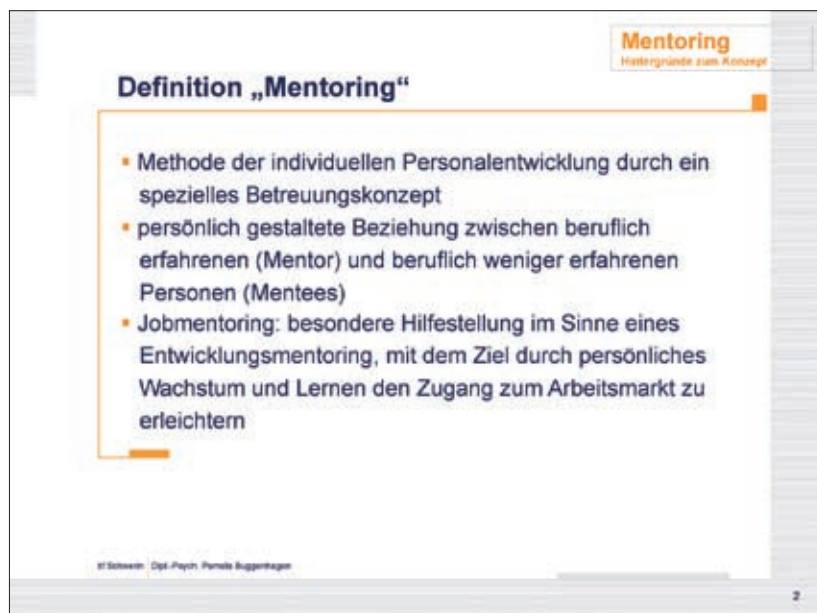


Abb. 1: Definition „Mentoring“ und „Jobmentoring“

Mentoring für die Gruppe Benachteiligter und/oder Arbeitssuchender unterscheidet sich vom traditionellen Mentoring, wie es vor allem in der Nachwuchsförderung in Politik, Öffentlicher Verwaltung, Wissenschaft und Wirtschaft seit den Sechzigerjahren vor allem im US-amerikanischen Raum und seit ca. zehn Jahren in Deutschland mehr und mehr Anwendung findet. Traditionelles Mentoring bezieht sich vor allem auf privilegierte Personengruppen. Bei aller sich zeigenden Ausdifferenzierung hinsichtlich der Adressatengruppen, der Zielsetzungen, der Dauer und der angebotenen Rahmenprogramme lässt sich verallgemeinern, dass dieses Mentoring in der Regel als Instrument zur Begleitung und Unterstützung des beruflichen Weges von jungen Potenzialträgern - den Mentees - eingesetzt wird. Mentoring bedeutet hier, dass eine zeitlich begrenzte Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft und einer Nachwuchskraft aufgebaut wird. Im heutigen Mentoring hat sich vor allem im europäischen Kontext ein Entwicklungsmentoring mit dem Fokus auf „persönliches Wachstum und Lernen“ durchgesetzt¹ (vgl. Clutterbuck 1998).

¹ wogegen in der amerikanischen Tradition eher ein karriereorientiertes Mentoring umgesetzt wird und der Mentor eine Art „Vaterfigur“ darstellt.

Ausgehend von der Person und der Rolle eines Mentors hat sich zur Beschreibung des Unterstützungsprozesses selbst der Begriff des Mentoring entwickelt. Mentoringkonzepte greifen den pädagogischen Gedanken auf und übertragen ihn auf berufliche und persönliche Entwicklungsprozesse. Eine allgemeingültige Definition zum Begriff des Mentoring existiert nicht, denn die Bedeutung hat sich im Laufe der Geschichte verändert.

Nele Haasen (2001, S. 15) beschreibt Mentoring wie folgt: „Mentoring ist eine Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen einem Berater oder einer Beraterin (Mentor/Mentorin) und einem/einer Ratsuchenden (Mentee). Beide führen über einen längeren Zeitraum regelmäßig Gespräche. Darin können Fragen aus dem Alltag ebenso besprochen werden wie allgemeine Themen. Das Ziel ist die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der Fähigkeiten der oder des Mentee und die Förderung seiner oder ihrer beruflichen Karriere. Mentoring ist damit eine berufliche, aber auch eine persönliche Beziehung zwischen zwei Menschen. Deshalb ist gegenseitiges Wohlwollen und Respekt für die Person des Anderen Voraussetzung für das Gelingen. Die Gespräche können nur in einer Atmosphäre des Vertrauens stattfinden, in der beide Seiten sicher sein können, dass persönliche Dinge nicht an Dritte weitererzählt werden. Die Gespräche sollten in einem geschütztem Rahmen stattfinden, in dem Lernen, Fehler machen und über eigenen Schwächen reden, akzeptiert werden und ein echtes Interesse besteht, die Person des Mentee voranzubringen. Findet diese Beziehung in einem beruflichen Kontext statt, sollte das deshalb außerhalb der Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung geschehen.“

Auf Grund der Ähnlichkeit zu verwandten Konzepten, wie dem Coaching, der Lernberatung oder der Patenschaft ist es notwendig, eine Abgrenzung des Mentoring vorzunehmen. Gemeinsam ist diesen Konzepten, dass sie teilweise ähnliche Lern- und Entwicklungsbeziehungen zu Grunde legen. Für das Mentoring zur Unterstützung Benachteiligter und/oder Arbeitsuchender werden unterschiedliche Ansätze und Modelle entwickelt und trotz der auch hier vorhandenen Ausdifferenzierungen hinsichtlich der Zielgruppen, der Zielsetzungen, der Dauer und der möglichen Rahmenbedingungen zeigt sich, dass das Mentoring ein nutzbares Instrument zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung auch oder gerade bei hilfebedürftigen Gruppen sein kann. Das Mentoring dient hier nicht nur als Instrument zur individuellen Förderung und Kompetenzentwicklung sondern auch als Strategie zur Förderung der Chancengleichheit.

Mit der Anwendung des Mentoring für unterrepräsentierte Gruppen wird die Erkenntnis, dass für den beruflichen Erfolg nicht allein die gute Qualifikation zählt, sondern fördernde und unterstützende Beziehungen von großer Bedeutung sind, aus der Arbeitswelt in die Benachteiligtenförderung übertragen. In der Übertragung der Unterstützungskonzepte in die Benachteiligtenförderung deutet sich an, dass auch hier die Spezifik des Mentoring in besonderer Weise Zugänge zu den Betroffenen eröffnet sowie besondere Wirkungen erzielt. Der Blick auf die „gesamte Person“ und ihre Potenziale ermöglicht andere Herangehensweisen und Zielstellungen als es engere Konzepte bieten können.

Die mit dem Einsatz des Mentoring beabsichtigten Wirkungen gehen in der Benachteiligtenförderung vor allem in Richtung einer handlungsorientierten Kompetenzentwicklung der Adressaten. In Abgrenzung zu Wissen geht es bei Kompetenzen (eigentlich) um Verhaltensweisen, genauer gesagt, um Verhaltensdispositionen. Sie stehen nicht fest, sondern sind lern- und trainierbar (vgl. Hinsch/ Pfungsten 1998). Im Mittelpunkt dieser Definition stehen die Fertigkeiten und Fähigkeiten eines Menschen. Sie bilden das Potenzial, in einer bestimmten Situation ein bestimmtes Verhalten zu zeigen. Das Potenzial zu haben, heißt aber noch nicht, es auch in jeder Situation zu zeigen. Erpenbeck und von Rosenstiel sprechen von Kompetenzen als Dispositionen selbstorganisierten Handelns, die jemand mitbringt, um in einer Situation selbstorganisiert zu handeln. Nicht das Wissen selbst, sondern die Anwendung steht im Vordergrund. Daneben umfasst die Kompetenz aber auch Emotionen, Einstellungen, Erfahrungen, Antriebe, Werte und Normen (vgl. Erpenbeck/ Rosenstiel 2003).

Jobmentoring und Jobmentoren in der Benachteiligtenförderung

Die Philosophie und Zielstellungen des Konzeptes Jobmentoring in der Benachteiligtenförderung implizieren hohe Anforderungen für die an der Umsetzung beteiligten Akteure. Eine Analyse der Tätigkeiten der Jobmentoren in der RegioVision GmbH Schwerin zeigte, dass neben dem individuellem Mentoring zwischen Mentor und Mentee eine Vielzahl von Aufgaben in das Mentoring zu integrieren sind, die dazu dienen, den Arbeitssuchenden konkrete Unterstützungen auf dem Weg in Erwerbsarbeit zu bieten.

Die Tätigkeiten der Jobmentoren lassen sich demnach in fünf Bereiche unterteilen:

1. Akquisition, Beratung, Betreuung und Begleitung bis zum beruflichen Wiedereinstieg
 - Aktivierung, Mobilisierung der Arbeitssuchenden
 - Stärkung der Selbsthilfekompetenzen
 - Aufbau eines Beraternetzwerkes für lebensweltliche Beratung
 - Lernerberatung
2. Akquisition potenzieller Arbeitgeber
 - Kontaktaufnahme und -pflege zur regionalen Wirtschaft
 - Werbung für die Zielgruppe
 - Recherche freier Arbeits- und Praktikastellen
 - Vermittlung der Arbeitssuchenden
3. Zusammenarbeit mit Ämtern, Verbänden und Vereinen der Region
 - Kontakte zur regionalen Verwaltung, zur regionalen Agentur für Arbeit und den ARGEn
 - Verknüpfung der jeweiligen Möglichkeiten
 - Recherche weiterer Fördermöglichkeiten
 - Kontakte zu anderen regionalen Projekten
4. Schließen der Schere zwischen vorhandenen und benötigten Qualifikationen und Kompetenzen
 - Analyse der Anforderungen der akquirierten freien Stellen oder der von den Unternehmern benannten zukünftigen Bedarfe
 - Vermittlung in spezifische Weiterbildung und Praktika
 - Qualität in der Durchführung von Weiterbildung sicherstellen (hochindividuell, erwachsenengerecht, lebensnah, praxisbezogen, kleinschrittig und langfristig)
 - Beachtung von Rahmenbedingungen der Weiterbildung (kleine Gruppen, motivierende Lernumgebungen, Methodenvielfalt u. a.)
 - eingebettet in die ganzheitliche Unterstützung
5. Teilnehmerverwaltung
 - Dokumentation der Kontakte
 - Berichte
 - Kontakthäufigkeiten, Dauer
 - Inhalte der Gespräche
 - Ergebnisse und Maßnahmen

Der Erfolg der Jobmentoren ist gekennzeichnet durch das Verlassen des konservativen Weges der Vermittlung. Über eine kompetente professionelle Eignungsfeststellung, integrierte passgenaue Bildungsmodule, Praktika und Arbeitsproben zur Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt - eingebunden in eine ganzheitliche Betreuung der Teilnehmer durch die regional ansässigen Jobmentoren, zeigt das eingesetzte Jobmentoring positive Wirkungen.

Organisationsstrukturelle bzw. -kulturelle Erfolgsfaktoren des Jobmentoring

1. Philosophie und Leitbild für die Umsetzung des Mentoring

Die Tätigkeit der Mitarbeiter der RegioVision GmbH Schwerin basiert stark auf bestimmten Werten und positiven Grundhaltungen gegenüber den Kunden. Die Geschäftsführung sieht hier einen entscheidenden Schlüssel, um den hohen Ansprüchen an die angestrebten Ergebnisse gerecht werden zu können. So erfolgte die Personalauswahl und Findung des Teams der Mitarbeiter auch immer unter diesen Prämissen. Die anfänglich mündlich formulierten Anforderungen an die Haltungen und Werte in der Arbeit mündeten in gemeinsam vertretene Grundsätze. Auf diese Weise entstand ein Leitbild, welches sowohl für die interne Ausrichtung der Arbeit als auch für die externe Darstellung des Herangehens richtungweisend ist.

2. Definition von Erfolg im Mentoring

Die Definition von Erfolg in der Arbeit unterscheidet sich von anderen Bildungs- und Vermittlungseinrichtungen. Als Erfolg wird hier auch eine Vermittlung in Teilzeit, Minijobs, das Finden von Zuverdienstmöglichkeiten; damit das Bewegen der Arbeitssuchenden Schritt für Schritt in Richtung Arbeitsmarkt; das Lösen von Problemen, die eine Arbeitsaufnahme bislang verhinderten; das Sichtbarwerden von positiven Veränderungen bei den Kunden oder auch das Andauern eines Arbeitsverhältnisses über die Probezeit und ersten Monate hinweg, gewertet. Nicht nur das Vermittlungsergebnis zählt, sondern auch die persönliche Entwicklung der Arbeitssuchenden. Im Verständnis der Jobmentoren sichert eine langfristige Unterstützung nachhaltige Arbeit, d. h. die Vermittlung ist passgenauer und die Person stabiler, so dass das Arbeitsverhältnis auch Bestand hat.

3. Qualifikation und Kompetenz der Mentoren

Da ein allgemein gültiges Berufsbild eines „Jobmentoren“ nicht existiert, wurden die Jobmentoren auf Grund der Zielstellungen der RegioVision GmbH Schwerin und der in diesem Zusammenhang erstellten Tätigkeitsprofile ausgewählt. Alle Jobmentoren haben ein Studium absolviert und viele Jahre in ihren verschiedenen Herkunftsberufen gearbeitet. Sie verfügen über Berufserfahrungen in leitenden Positionen bzw. zentralen Aufgabenbereichen in Unternehmen, oft im Vertrieb. Die Unternehmensrealität ist somit aus eigener Erfahrung bekannt. Zusätzlich bestehen aus diesen früheren Tätigkeitsfeldern heraus noch vielfältige Kontakte zu Unternehmen, die der Vermittlungstätigkeit nun zu Gute kommt. Über verschiedene Anlässe sind die jetzigen Jobmentoren in den Bereich Bildung und/oder Arbeitsvermittlung eingestiegen und haben oft bereits als Vermittler gearbeitet. Bei der Auswahl der Jobmentoren wurde großer Wert auf Übereinstimmung mit der Philosophie und dem Konzept des Mentoring gelegt. Das Vertreten eines positiven Menschenbildes, hohe fachliche, soziale und personale Kompetenzen, psychische Stabilität sowie eine hohe Ziel- und Vertriebsorientiertheit in der Arbeit umschreiben die Ansprüche an die Bewerber für die Tätigkeit als Jobmentor.

4. Handlungsspielräume und Entscheidungsfreiheit für Mentoren

Die Jobmentoren arbeiten sehr selbst bestimmt und selbst organisiert, es existiert real nur eine Hierarchie, die der Teamleitung. Der damit verbundene geringe Führungs- und Steuerungsaufwand kommt direkt den Kunden zu Gute, da die meiste Kapazität wirklich für die Unterstützung und Vermittlung der Kunden eingesetzt werden kann. So wurde beispielsweise die Dauer der Gespräche nicht pauschal festgelegt, hier entscheiden die Jobmentoren je nach Notwendigkeit selbst. Alle Jobmentoren, die Bildungsmanagerin und die Teamassistentin haben zwar formal einen Vorgesetzten, praktisch und in der Sache wird jedoch „auf Augenhöhe“ und gleichberechtigt zusammen gearbeitet. So wie der Umgang und die Arbeitsweise unter den Jobmentoren ist, soll auch in Bezug auf die Kunden gehandelt werden. Sie werden als mündige Menschen betrachtet, mit denen gleichberechtigt zusammen gearbeitet wird.

5. Leistungsfähige Infrastruktur

Jeder Jobmentor kann auf die Teamassistenz, eine Datenbank und eine professionelle Büroorganisation zurückgreifen. Um die Kunden zu betreuen, lassen sich über eine interne Datenbank Informationen zu allen Kunden erhalten. Das ermöglicht sich neben den eigenen Mentees auch um die der Kollegen zu bemühen. Dazu findet unter den Jobmentoren ein intensiver Austausch zu den Kunden statt; um sich gegenseitig zu informieren und bei einem Stellenangebot im gesamten Pool zu suchen. Die Arbeit in einer kleinen Organisationsstruktur macht den schnellen und auch informellen Austausch und den Zugriff auf viele Informationen möglich, ohne dazu bürokratischen Aufwand betreiben zu müssen.

6. Verankerung in den regionalen Strukturen und Vernetzung mit anderen Arbeitsmarktakteuren

Es wird als grundsätzlich sinnvoll erachtet, über die Grenzen der eigenen Einrichtung hinaus zu denken und gesammelte Erfahrungen anderer Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Die Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitsmarktakteuren wurde daher von Anfang an angestrebt und unterstützt. So gehören mittlerweile neben zahlreichen Unternehmen der Region und der ARGE n auch Beratungseinrichtungen, Projekte anderer Einrichtungen, Vereine und Verbände in das Netzwerk. Bei bestimmten Problemlagen wird an deren Fachleute weiter vermittelt (Suchtberatung, Schuldnerberatung u. a.) oder es werden für Bildungsmodule geeignete Dozenten gesucht. Es werden so übergreifende Ressourcen genutzt und Synergien erzeugt.

7. Qualitätssicherung und Evaluation

Durch die Geschäftsführung aber auch durch die Mitarbeiter selbst wird einer wissenschaftlichen Begleitung der Tätigkeit unter dem Blickwinkel der Qualitätssicherung und der Evaluation eine hohe Bedeutung beigemessen. Damit konnten diese unterstützenden Prozesse frühzeitig wirksam werden und den Aufbau sowie die Strukturierung der Tätigkeiten der Jobmentoren beschleunigen. Von Beginn an gab es den hohen Anspruch, über Qualitätsarbeit beste Ergebnisse anzustreben. Daher wird neben der Durchführung von Maßnahmen der Regelförderung immer auch eine Beteiligung der Einrichtung an überregionalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten angestrebt, die der Kompetenzentwicklung der eigenen Mitarbeiter und der Qualitätssicherung dienen sollen.

Bewertungen und Wirkungen des Jobmentoring

Der Jobmentor bildet in seiner Region einen Knotenpunkt, an dem sich alle Möglichkeiten bzw. das Wissen über die Möglichkeiten zur Hilfe vereinen. Bei den Unternehmern, aber auch bei den Ämtern hält der Jobmentor Fürsprache für „seine“ Klienten. Das „an die Hand“ nehmen und gemeinsam mit ihnen die ersten Schritte zu gehen, wird auch von diesen als besonderer Wert gesehen und anerkannt. Zitate, wie: „...so wie hier, hat sich noch nie jemand um mich gekümmert...“ zeigen auch den Jobmentoren, dass ihre Tätigkeit Sinn macht und anhaltende Effekte erreicht. Bereits im Zeitraum 2002-2005 wurde durch die RegioVision GmbH Schwerin das Jobmentoring im Rahmen eines EQUAL-Projektes erstmalig für Benachteiligte eingesetzt.

Die Befragung von insgesamt 311 Teilnehmerinnen am Ende ihrer jeweiligen Betreuungszeit brachte vielfältige Erkenntnisse, die hier nur auszugsweise aufgeführt werden. Die Größe der Stichprobe hatte, bezogen auf die Gesamtzahl der betreuten Teilnehmerinnen, repräsentativen Charakter.

So bewerten die Befragten die spezifischen Leistungen der Jobmentoren folgendermaßen:

	Keine Angabe	1	2	3	4	Mittelwert
Persönliche Betreuung	1 / 0.3%	0 / 0.0%	9 / 2.9%	83 / 26.7%	218 / 70.1%	3.7
„offenes“ Ohr für Probleme	2 / 0.6%	0 / 0.0%	6 / 1.9%	41 / 13.2%	262 / 84.2%	3.8
Interessen vertreten	14 / 4.5%	2 / 0.6%	11 / 3.5%	63 / 20.3%	221 / 71.1%	3.7
Kontakte zu möglichen Arbeitgebern	36 / 11.6%	47 / 15.1%	62 / 19.9%	75 / 24.1%	91 / 29.3%	2.8
Mut und neue Ideen	20 / 6.4%	9 / 2.9%	48 / 15.4%	114 / 36.7%	120 / 38.6%	3.2
Informationen über aktuelle Situation und Entwicklung des Arbeitsmarktes in meiner Region	12 / 3.9%	4 / 1.3%	23 / 7.4%	83 / 26.7%	189 / 60.8%	3.5
Unterstützung bei Suche und Teilnahme an Weiterbildung	33 / 10.6%	20 / 6.4%	31 / 10.0%	71 / 22.8%	156 / 50.2%	3.3
Gut informiert über Rechte und Fördermöglichkeiten	23 / 7.4%	10 / 3.2%	33 / 10.6%	98 / 31.5%	147 / 47.3%	3.3
Informiert über Möglichkeiten des Regionalen Selbstlernzentrums	31 / 10.0%	10 / 3.2%	16 / 5.1%	76 / 24.4%	178 / 57.2%	3.5
Fühle mich in der Lage, Such nach Arbeitsplatz stärker selbst in Hand zu nehmen	19 / 6.1%	8 / 2.6%	26 / 8.4%	101 / 32.5%	157 / 50.5%	3.4
Unterstützung bei Suche und Teilnahme an Praktikum	62 / 19.9%	33 / 10.6%	44 / 14.1%	56 / 18.0%	116 / 37.3%	3.0
Hilfe bei Lösung von Problemen, die Arbeitsaufnahme bisher verhinderten	84 / 27.0%	37 / 11.9%	56 / 18.0%	62 / 19.9%	72 / 23.2%	2.7
Bei Schwierigkeiten Vermittlung mit Ämtern und Behörden	78 / 25.1%	52 / 16.7%	58 / 18.6%	48 / 15.4%	75 / 24.1%	2.6
Wenn Möglichkeit da, wieder von Job-Mentor betreut	24 / 7.7%	13 / 4.2%	27 / 8.7%	40 / 12.9%	207 / 66.6%	3.5

Legende: 1 = sehr unzufrieden 2 = eher unzufrieden 3 = überwiegend zufrieden 4 = sehr zufrieden

Quelle: eigene Erhebung

Tab. I: Zufriedenheit mit den Leistungen der Jobmentoren (Befragung von 311 Kunden im Jahr 2005)

Die in der Tabelle benannten Tätigkeiten der Jobmentoren lassen sich in drei Bereiche zusammenfassen:

- Unterstützungsleistungen, die in Richtung „persönliche Betreuung“, „offenes Ohr“ und „Interessenvertretung“ gingen
- Angebote zur Weiterbildung, Praktika organisieren, Informationen beschaffen, Aktivierung erzeugen und neue Ideen beisteuern
- Kontakte zu Arbeitgebern und mögliche Stellen akquirieren

Die Bewertungen zeigen, dass die Mittelwerte - und damit die Zufriedenheit - im Bereich a) die höchsten Werte erreichten (3,7 bis 3,8), der Bereich b) immer noch mit überwiegend zufrieden stellend bewertet wird (3,0 bis 3,5) und nur der Bereich c) dahinter etwas abfällt. Die zusätzlich geführten Gespräche mit den damaligen Teilnehmerinnen belegten, dass alles, was gewissermaßen „in der Macht“ der Jobmentoren lag, als sehr positiv bewertet wurde. Die von den Teilnehmerinnen erlebte Unterstützung wurde in der Regel als äußerst positiv gewertet, was einzelne Aussagen eindrucksvoll belegten. Diese Wertung übertrug sich meist auch auf das gesamte Projekt. In der Wahrnehmung der Teilnehmerinnen, waren die jeweiligen

Jobmentoren „das Projekt“. Damit konnte den ursprünglichen Vorhaben sehr gut entsprochen werden, die vorsahen, dass die Teilnehmerinnen nicht von einer verantwortlichen Stelle zur nächsten weitergereicht werden und dazwischen „verloren“ gehen. Die Teilnehmerinnen sollten sich vor allem in der individuellen Betreuung - im Mentoring - entwickeln und dabei immer ihren Jobmentor zur Seite haben. Das dahinter eine umfangreiche Projekt- und Infrastruktur stand, musste ihnen nicht bewusst werden.

Die Evaluation identifizierte folgende Wirkungen auf der Ebene der damaligen Teilnehmerinnen:

1. Aktivierung und Motivierung der Teilnehmerinnen

Ein erhöhtes Aktivitätsniveau zeigte sich an den verstärkten eigenen Bemühungen und Bewerbungen um einen Arbeitsplatz, aber auch in einem erhöhtem Bewusstsein für die Notwendigkeit, das eigene Leben selbst in die Hand zu nehmen (27 % der Befragten schickten mehr Bewerbungen weg als vorher).

2. Erhöhtes Selbstbewusstsein und mehr Informationen

Die Teilnehmer/innen konnten feststellen, wo ihre Kompetenzen liegen und „entdeckten“ dabei auch neue Bereiche, was dazu führte, diese zusätzlich bei der Arbeitssuche zu berücksichtigen. Sie wurden über alle Unterstützungsmöglichkeiten und Mini/Teilzeitjobs informiert.

3. Praktische Erfahrungen

Als sehr wertvoll und lehrreich haben sich Praktika erwiesen, die Arbeitssuchenden die Möglichkeit gaben, Fähigkeiten zu entwickeln oder aufzufrischen, Arbeitgeber kennen zu lernen und reale Einblicke in die „Arbeitswelt“ zu erhalten. Diese waren oft ein „Türöffner“ für eine Einstellung.

4. Wissens- und Kompetenzerwerb

Bildungsangebote ermöglichten den Teilnehmer/innen fachliche Kenntnisse zu erwerben oder aufzufrischen. Diese waren sehr stark auf die individuellen Bedarfe zugeschnitten und so organisiert, dass sie „erreichbar“ waren.

5. Selbstlernkompetenz

Das Lernen in Selbstlernzentren und mit Unterstützung der Tutoren förderte die Entwicklung eines Bewusstseins für die Notwendigkeit aber auch bereits die Fähigkeiten zum selbst gesteuerten Lernen.

6. Stabilisierung

Die Teilnehmer/innen konnten untereinander und mit ihren Jobmentoren Probleme, Sorgen und Erwartungen austauschen, neue Kontakte knüpfen und auch dadurch insgesamt eine höhere psychische Stabilisierung erreichen.

7. Erhöhung der Chancen

Die Unterstützungsangebote insgesamt erhöhten die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die ersten aktuellen Erkenntnisse und Ergebnisse zum Einsatz des Jobmentoring im Verbundprojekt MEMO zeigen bereits, dass sich das Mentoring ebenfalls für die Zielgruppe von Menschen mit Defiziten in der Grundbildung eignet. Das bisher realisierte Mentoring wurde für die neue Zielgruppe verändert und konkretisiert. Das Wissen um die Besonderheiten der neuen Zielgruppe auf Seiten der beteiligten Akteure und Jobmentoren hat zugenommen und zu angepassten Konzepten

geführt. Die Betroffenen sind lernschwach und lernentwöhnt, brauchen individuell sehr unterschiedliche Unterstützung und können auch nur sehr unterschiedliche Entwicklungen erreichen. Der Zugang gelingt über das Jobmentoring – also über die Person des Jobmentoren – in besonderer Weise und eröffnet Motivation zum Lernen und Arbeiten. Diese besondere Zuwendung durch das ganzheitliche Herangehen und das Fokussieren auf Aktivität statt Frontalunterricht bringt neues Selbstvertrauen. Es haben sich bisherige Bildungsthemen um Aspekte der Grundbildung und insbesondere der berufsbezogenen Grundbildung sowie der Vermittlung von Alltagskompetenzen erweitert. Nachholende Grundbildung wird möglichst über praktisches Üben und Lernen sowie arbeitsplatznah realisiert. Computergestütztes Lernen ermöglicht dabei ein individuelles Arbeiten und Steigerung in den Aufgaben und wird sehr gut angenommen. Der methodische Wechsel zwischen Wissensvermittlung, Verhaltenstraining, individuellen Lernaufgaben, Gruppenarbeit und Selbstlernprozess - in kleinen Schritten sowie mit einer sehr behutsamen Steigerung der Anforderungen - führt überwiegend zum Erfolg.

Die Projektleiterin im Teilprojekt RegioVision GmbH Schwerin umreißt das Mentoring-Modell wie folgt:

- Hauptziel war, die Arbeitsfähigkeit der Teilnehmer/innen spürbar zu verbessern
- es erfolgte eine ganzheitliche Integrationsbegleitung
- angestrebt wurden die Verbesserung des Selbstbewusstseins, der Eigenständigkeit und Aktivität durch Anleitung, Begleitung und Beratung von Außen und die Kraft der Gruppe von Innen
- es gab Anregungen zur Selbsteinschätzung und Auseinandersetzung mit Fremdeinschätzung
- die Teilnehmer/innen wurden fachlich aber auch konditionell auf einen beruflichen Einsatz vorbereitet
- es wurde die direkte Zusammenarbeit mit Arbeitgebern realisiert

Die Erfahrungen im Einsatz des Mentoring in der Benachteiligtenförderung haben darüber hinaus gezeigt, dass nicht die sich teilweise überschneidenden Konzepte und die verschiedenen Rollen (Mentor, Coach, Trainer, Fallmanager u.a.) entscheidend sind, sondern die wichtigsten Faktoren einer Mentoren-Mentee-Beziehung ein emphatisches Unterstützungsverhalten (respektvoll, einfühlsam, didaktisch kompetent) sowie die aufgewendete Zeit und fachliche Kompetenzen des Mentoren sind.

Literaturquellen:

Cranwell-Ward, J; Bossons, P. Gover, S.: Mentoring: a Henley review of best practice. Palgrave Macmillan, 2004.

Erpenbeck, J.; von Rosenstiel, L. : Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart 2003.

Haasen, N.: Mentoring. Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept. München: Wilhelm Heyne Verlag 2001.

Hinsch, R.; Pfingsten, U.: Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK), 3., überarb. Auflage, Psychologie Verlags-Union. Weinheim 1998.

Kaye, B., Jordan-Evans, S.: Love it, don't leave it. San Francisco 2003

Megginson, D.; Clutterbuck, D.: Mentoring in action: a practical guide for managers. 2. Auflage, London 2006.

Pegg, M.: The Art of Mentoring. How You can be a Superb Mentor: Chalford 2000

Die Autorin ist Diplomsoziologin und Master of Arts in Society and Politics. Zu den Schwerpunkten ihrer Arbeit im Rahmen der Evaluation von arbeitsmarktrelevanten Projekten für benachteiligte Personen gehören: Entwicklung des ganzheitlichen methodischen Ansatzes, Analyse der Integrationsfortschritte von Projektteilnehmern und Erarbeitung kompetenzbezogener Assessmentmethoden.



Ganzheitliche Begleitung als Ansatz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen.

*„Nehmen Sie die Menschen, wie sie sind - andere gibt's nicht“
Konrad Adenauer*

Die **Ganzheitliche Begleitung** kommt bei allen Arbeitsmarktprojekten der RegioVision GmbH Schwerin als methodischer Projektansatz zur Anwendung. Der Ansatz ermöglicht die umfassende Aktivierung von Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Projektes MEMO **„Mentoring-Modell zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“** bezieht die **Ganzheitliche Begleitung** ihre besondere Legitimation aus den Bildungsdefiziten seiner Projektteilnehmer.

In der letzten Dekade ist eine zunehmende Verbreitung und sogar Popularität des Begriffes **„Ganzheitlichkeit“** zu beobachten. Seit den 90-er Jahren findet ein Paradigmenwechsel statt, der weg von rein kognitiver Wissensvermittlung in der Erwachsenenbildung hin zur handlungsorientierten ganzheitlichen Lernprozessbegleitung geht¹. Massenarbeitslosigkeit, Weltwirtschaftskrise, sich ständig verändernde Berufsanforderungen mit gleichzeitig hoher Arbeitsplatzunsicherheit stellen andere Anforderungen an die Arbeitskräfte in allen Segmenten des Arbeitsmarktes als zuvor: Um ihren Arbeitsplatz zu erhalten, müssen sowohl hochqualifizierte Ärzte als auch ungeleitetes Spielplatzaufsichtspersonal zeigen können, wie schnell sie um- und hinzulernen können und sich den ständig flexiblen Arbeitsbedingungen anpassen.

Diese Flexibilität birgt viele Risiken, aber auch Chancen für die Menschen mit mangelnder Grundbildung, also der Zielgruppe von MEMO. Die Aufgabe des Projektes war es, durch eine ganzheitliche Betreuung die Stärken der Teilnehmer herauszufinden und eine Strategie zu entwickeln, wie diese Stärken dem Arbeitgeber überzeugend präsentiert werden können. Dabei sollten die sozialen Kompetenzen, Personenkompetenzen und alle relevanten Habituskomponenten wie z.B. das Erscheinungsbild, das Auftreten der Teilnehmer berücksichtigt und analysiert werden.

Der Begriff der Ganzheitlichkeit findet seine Anwendung in der Erwachsenenbildung, im Firmenmanagement, in der Kinderpädagogik, der Medizin und in vielen anderen Bereichen. Trotz häufiger Verwendung in verschiedenen arbeitsmarktrelevanten Integrationsprojekten, sind sowohl eine systematische Analyse und Ausarbeitung der Merkmale, als auch eine Definition der Einsatzmöglichkeiten dieses Begriffes kaum vorhanden.

¹ Bauer, Hans G., Brater M., Büchele U., Maurus A., Munz C., Dufter-Weis A. (Hrsg.) (2007) Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. Bertelsmann W. Verlag.

So wird der Begriff Ganzheitlichkeit zum Beispiel als „Die Betrachtung eines Themas oder Problems aus möglichst vielen Blickwinkeln, bis sich ein stimmiges Bild ergibt“ definiert². Ein anderer Versuch, die Komplexität und Ambiguität des Begriffes einzuschränken, besteht darin, durch synonymische Beschreibungen das Phänomen klarer darzustellen. „Ganzheitlich“ wird mit anderen Worten „holistisch, einheitlich, ausschöpfend, übergreifend, umfassend, umfangreich, gänzlich, vollständig, komplex, komplett“ umschrieben. Bezeichnend ist die Tatsache, dass je nach Einsatzfeld der Begriff „ganzheitlich“ unterschiedlich verwendet wird, bis hin zur integralen Darstellung der Ganzheitlichkeit als „eine Einheit in der Vielfalt“³.

Die Definition der Ganzheitlichkeit im Zusammenhang mit arbeitsmarktrelevanter Projektarbeit für benachteiligte Zielgruppen kann folgendermaßen aussehen:

Ganzheitlicher Ansatz beinhaltet eine Einheit der Maßnahmen, die auf Geist⁴, Körper und Seele der Teilnehmer gezielt ausgerichtet sind und durch alle relevanten Akteure und Institutionen in einem wechselseitigen Prozess und einer individuell angepassten Vorgehensweise durchgeführt werden. Soziologisch gesehen sind das die Maßnahmen, die auf die Verbesserung des psychologischen Wohlbefindens, der Stärkung der Sozial-, Methoden- und Personenkompetenzen sowie der körperlichen Fitness und Belastbarkeit und auf die Herstellung der Realitätsnähe zum Arbeitsmarkt als Teil der Fachkompetenz ausgerichtet sind.

Realitätsnähe zum Arbeitsmarkt kann je nach Bedarf in der Aktualisierung von Fachwissen durch handlungsorientierte Wissensvermittlung in modularen Weiterbildungsseminaren und praktische Erfahrungen durch unter der Hilfestellung von (Job)Mentoren hergestellt werden⁵. Körperliche Fitness wird durch gemeinsame Sportaktivitäten und Unterstützung bei Stressbewältigung angestrebt. Durch das Angebot verschiedener Aktivierungsmaßnahmen und Events für die Teilnehmergruppe werden soziale Kompetenzen sowie Methoden- und Personenkompetenzen verbessert und psychologisches Gleichgewicht und Wohlbefinden hergestellt.

Individualität der Beratung und eine auf jeden einzelnen abgestimmte Begleitung durch Jobmentoren mit sozialpädagogischem Hintergrund sind unabdingbare methodische Merkmale ganzheitlicher Integrationsbegleitung in einem Projekt wie MEMO. Die Ergebnisse der Arbeit im Projekt haben gezeigt, dass häufig nicht das mangelnde Fachwissen eine Hürde für die Integration in Arbeit darstellt, sondern mangelnde soziale Kompetenzen und die entsprechenden Komponenten des Habitus⁶. Um positive Veränderungen im Habitus der Teilnehmer zu erzielen, bedurfte es ausdrücklich des Einsatzes eines holistischen Ansatzes.

Das folgende Schema versucht die Komplexität ganzheitlicher Begleitung schematisch darzustellen. Diese Abbildung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist keine Auflistung aller Akteure und Prozesse, da der Einsatz entsprechender Akteure und Maßnahmen sich je nach Teilnehmerbedarf unterscheidet. Vielmehr ist es ein Versuch, die ganzheitliche Begleitung zu visualisieren:

² <http://www.netzwerk-ganzheitlichkeit.de> Letzter Zugriff: 10.04.2010

³ Wilber, Ken (2001). Ganzheitlich handeln: Eine integrale Vision für Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Spiritualität. Arbour Verlag

⁴ Im Sinne der kognitiven Fähigkeiten des Menschen - Lernen, Denken, Wahrnehmen.

⁵ Jobmentor- eine Person, die für die individuelle Begleitung und Vermittlung in Arbeit der Projektteilnehmer zur Verfügung steht. Für die ausführliche Erklärung des Begriffes „Jobmentor“ siehe den Artikel von P. Buggenhagen.

⁶ „Habitus“ nach Pierre Bourdieu ist das gesamte Auftreten oder Benehmen einer Person mit dazugehörigen Präferenzen im Denken und Handeln, sowie sein äußeres Erscheinungsbild.

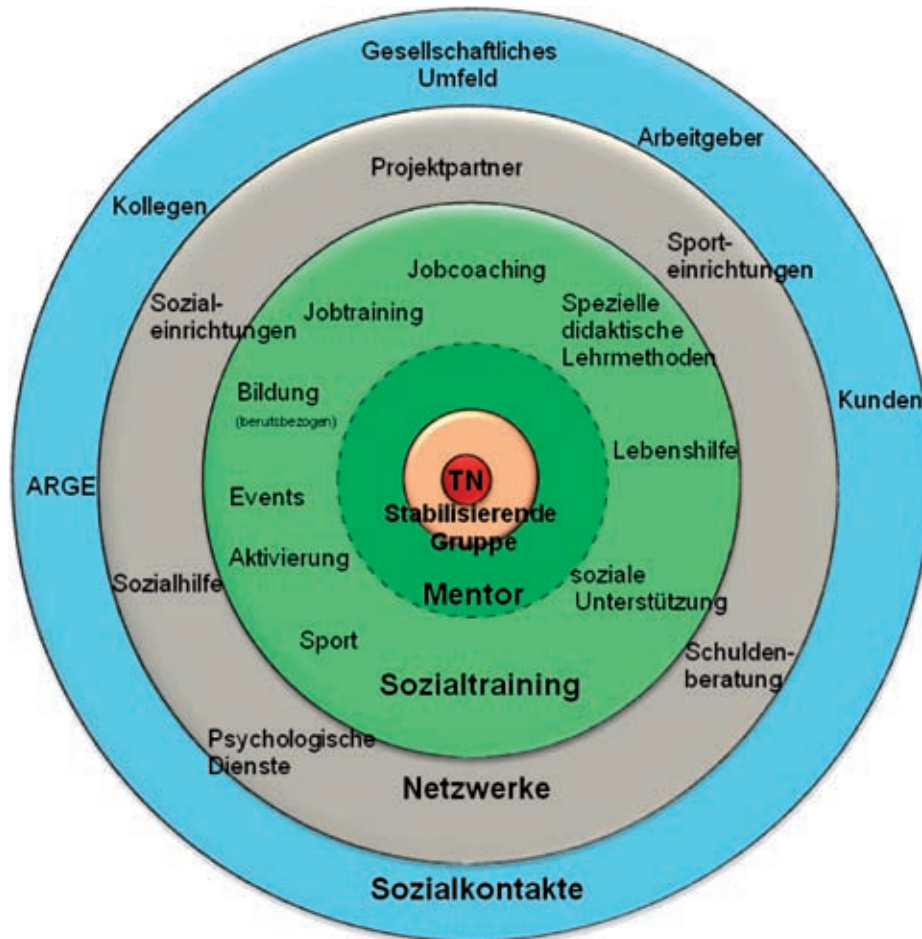


Abbildung I - Ganzheitliche Begleitung benachteiligter Zielgruppen

Der Teilnehmer (TN) befindet sich zentral im Prozess der Aktivierung und ist gleichzeitig das Ziel der Begleitung. Inmitten einer Gruppe werden verschiedene Aktivitäten erlebt und eigene Handlungsstrategien reflektiert. Der (Job)Mentor agiert als Ansprechpartner für alle Fragen – von sozialer Unterstützung bei Problemen mit der Wohnung über die Organisation von Events bis hin zur Vermittlung in Arbeit. Im Projekt MEMO wird mit dem Konzept der stabilisierenden Gruppe gearbeitet. Durch die Erfahrungen, die Teilnehmer in der Gruppe machen, werden soziale und persönliche Kompetenzen jedes einzelnen Teilnehmers bewusst gemacht und erweitert. Je nach Lebensproblemlage werden entsprechende Fachstellen angesprochen und Netzwerke aktiviert, um eine bedarfsgerechte Hilfestellung zu organisieren. Alle diese Maßnahmen bilden Impulse, welche schließlich zu positiven Veränderungen im Habitus der Teilnehmer führen und sich auf die gesamte Palette von Sozialkontakten auswirken. Die dargestellten positiven Einflüsse manifestieren sich in der Arbeitsaufnahme und in neuer gesellschaftlicher Integration.

Exakt in dieser Zielerreichung besteht der angestrebte Erfolg einer ganzheitlichen Begleitung für Menschen mit mangelnder Grundbildung im Projekt MEMO.

Literaturquellen:

Bauer, Hans G., Brater M., Büchele U., Maurus A., Munz C., Duffer-Weis A. (Hrsg.) (2007) Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung: Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. Bertelsmann W.V. Verlag.

Bourdieu, Pierre (1997) Zur Genese der Begriffe Habitus und Feld, in: ders.: Der Tote packt den Lebenden. Schriften zu Politik und Kultur 2, Hamburg, S. 59-78.

Wilber, Ken (2001) Ganzheitlich handeln: Eine integrale Vision für Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Spiritualität. Arbour Verlag.

Dr. phil. Peter Kuhnert, geb. 1955, promovierte im Fach Organisationspsychologie. Er arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrkraft im Institut für Psychologie am Lehrstuhl für Organisationspsychologie der Technischen Universität Dortmund und leitet dort den Forschungsbereich „Arbeitslosigkeit, Beratung und Gesundheitsförderung“. Er war Initiator und Leiter von zwei EQUAL-Entwicklungspartnerschaften und weiterer Forschungsprojekte.

Im Projekt MEMO kommen methodische Ansätze aus dem Konzept „Stabilisierende Gruppen“ zum Einsatz, das Dr. Kuhnert maßgeblich bearbeitet. Der nachfolgende Aufsatz stellt den konkreten Bezug des Konzeptes zur Zielgruppe der Menschen mit Lernschwächen und gesundheitlichen Problemen in MEMO dar:



Stabilisierende Gruppen als Konzept zur Förderung von langzeiterwerbslosen Menschen mit Lernschwächen und gesundheitlichen Problemen

I. Entstehung und Entwicklung des Beratungsansatzes

Das hier beschriebene Beratungskonzept der „Stabilisierenden Gruppen“ (SG) wurde im Rahmen der 2. EQUAL-Förderrunde in der Entwicklungspartnerschaft (EP) SUMAS“ (Soziale und multimediale Arbeits- und Sozialassistenten) am Lehrstuhl für Organisationspsychologie der Technischen Universität Dortmund entwickelt. Das Projekt wurde gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Ansatz versucht direkt aus der psychologischen Therapie- und Beratungsforschung mit enger Anbindung an Ergebnisse der Arbeitslosenforschung sowie selbst durchgeführten Interventionen teilnehmerbezogene Trainingsmodule und Übungskonzepte abzuleiten. Erste Ansätze dazu finden sich u. a. in der Selbstmanagement-Beratung für Arbeitslose (SEBFA), einem 5-Phasen-Orientierungsmodell (Kuhnert, 1999; Kuhnert, Dudda & Kastner, 2000; Kuhnert, 2007). Weitere im Netzwerk Arbeitsmarktintegrierte Gesundheitsförderung (Kuhnert, 2005a), im evaluierten Job-Fit-Beratungskonzept (Kuhnert & Kastner (2006) und im Praxisratgeber für Langzeitarbeitslose 50+ (Kuhnert, Kaczerowski, Ayan & Kastner, 2007). Entsprechende psychosozial ausgerichtete Gruppenangebote stoßen bei Arbeitslosen mit gesundheitlichen Problemen durchaus auf Akzeptanz, denn 59 % der ALG-II-Empfänger waren in einer Studie bereit, in einer Gruppe mitzumachen, die sich untereinander hilft (Kuhnert, 2005b).

Das Beratungskonzept der „Stabilisierenden Gruppen“ richtet sich an Praktiker und Akteure, die im Rahmen der Arbeitsförderung und Sozialen Sicherung wie auch Gesundheitsförderung mit langzeiterwerbslosen Menschen arbeiten. Hilfreich für die Gruppenarbeit mit gesundheitlich eingeschränkten und/oder lernschwachen Menschen ist auch das „Handbuch Stabilisierende Gruppen“ von Kuhnert et al. (2008). Aufgrund seiner Praxisnähe – allein 62 Übungen und 47 Praxishinweise, vieler weiterer Beispiele, Fallbeschreibungen und Interviewstellen – eignet es sich gut für die Integrationsarbeit mit dieser Zielgruppe. Aus den zahlreich durchgeführten Einzel- und Gruppensitzungen mit langzeitarbeitslosen Frauen und Männern der Entwicklungspartnerschaft SUMAS in den Jahren 2005 bis 2007 hat sich ein Beratungskonzept mit drei zentralen Schritten entwickelt, mit dem gezeigt wird, dass:

1. Mit einem „Emotionsmanagement“ die grundlegende Befindlichkeit und Stimmung der Teilnehmenden verbessert wird, damit Veränderungs- und Problemlösungsschritte ermöglicht und eingeleitet werden (Erster Schritt).
2. Durch kombinierte Einzel- und Gruppenberatungen die grundlegende Alltags- und Lebensorganisation der Teilnehmenden verbessert wird, damit sie die Alltagsorganisation effizienter gestalten können (Zweiter Schritt).
3. Durch soziale Kompetenzen und Methoden die Nutzung wie Gewährung von Hilfen für die Bewältigung der Arbeitslosigkeit erleichtert wird und Fortschritte der beruflichen Integration wie im Gesundheitsverhalten nachhaltig erhalten bleiben (Dritter Schritt).

Zentrale Elemente der Stabilisierenden Gruppen wie das „Training von Problemlösetechniken“ und „Stressbewältigung“ erzielten in einer Metaanalyse bemerkenswert hohe Effektgrößen (vgl. Röhrle, 2002). Viele der einzelnen inhaltlichen Schritte zur psychosozialen Stabilisierung in den SG finden sich auch in standardisierten Programmen wie TEK (Training emotionaler Kompetenzen), die vorrangig emotionale Kompetenzen vermitteln und erweitern (Berking, 2008, S. 34).

2. „Wenn nichts mehr erwartet wird, einen Anfang finden“ – Ermutigung durch Empowerment

Die Fachkräfte der Arbeitsförderung wie Gesundheitsförderung, die mit langzeiterwerbslosen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und/oder Lernschwächen arbeiten, treffen häufig auf entmutigte Menschen, die kaum noch positive Zukunftserwartungen besitzen. Von Anfang an werden sie oftmals mit langjährigen „Enttäuschungsbiographien“ ihrer Kunden konfrontiert (Bleck, 2003). In einer Studie hatten z. B. 50% der Befragten kaum noch Hoffnung ihre berufliche, gesundheitliche und soziale Situation verbessern zu können (Kuhnert, 2004). In den Gruppenberatungen wurden daher besonders anfangs nicht nur Risikofaktoren (Persönlichkeitsstil, Disposition, Milieu etc.) und Lebensstilfragen (Nikotin- Alkohol, Medikamentenmissbrauch, Bewegungsmangel etc.), sondern auch Protektivfaktoren („schützende Faktoren“) und Fähigkeiten (Humor; Genussfähigkeit, soziale Kompetenzen etc.) angesprochen.

Eine wichtige Grundlage für die Beratungsarbeit mit Stabilisierenden Gruppen ist entsprechend der Ansatz des Empowerments, für das vielfältige Definitionen bestehen (Sageder, 2005; Stark, 2004), die im Kern Menschen wieder „Macht und Einfluss“ vermitteln sollen, gesundheitliche, berufliche und soziale Probleme aktiv anzugehen. Konkret ergeben sich folgende Wirkfaktoren von Gruppen (Pritz, 1990, S. 20) die für das gruppenorientierte Empowerment in den Stabilisierenden Gruppen (SG) oder ähnliche Gruppenformen relevant sind:

- Mitteilung von Informationen: Der Erfahrungsaustausch mit anderen zeigt dem Einzelnen neue Lösungswege auf. Dies erleichtert eine realitätsnähere Wahrnehmung der (aktuell krisenhaften) Situation(en). Die Gruppe hat hier Anregungs- und Feedbackfunktion.
- Einflößen von Hoffnung: Dies ist zu Beginn wichtig. Erfolgsberichte anderer Teilnehmender stärken die Hoffnung und fördern Vertrauen, Motivation und Ausdauer. Das gegenseitige „sich Mut machen“ hat eine Solidarisierungs- und Unterstützungsfunktion.
- Universalität des Leidens: Die Teilnehmenden erfahren ähnliche Probleme von anderen und sind mit ihren Schwierigkeiten nicht alleine. Dies allein kann schon entlastend wirken.
- Altruismus: Die Teilnehmenden erleben, wie sie anderen durch Feedback, Vorschläge, Vermittlung von Einsichten helfen können. Dies unterstützt die eigene Selbstachtung.
- Entwicklung von Techniken des zwischenmenschlichen Umgangs: In der Gruppe wird soziales Lernen eingeübt und der Einzelne erhält Rückmeldungen von anderen.
- Imitationsverhalten: Die Teilnehmenden können erfolgreiche Methoden der Problemlösung von anderen abschauen und auf eigene, ähnliche Probleme anwenden.
- Interpersonales Lernen: Die Teilnehmenden lernen, wie sie auf andere wirken, und wie sie von anderen gesehen werden. Sie überprüfen Wahrnehmungs- und Erklärungsmuster.
- Gruppenkohäsion: Das Gefühl des Gruppenzusammenhalts fördert gegenseitige Akzeptanz, Unterstützung und Selbstöffnung.
- Katharsis: Gerade gehemmtere Gruppenmitglieder profitieren durch das Äußern ihrer Gefühle und Rückmeldung durch die anderen.

Ein wichtiger Vorteil Stabilisierender Gruppen ist das Gefühl der Zugehörigkeit. Es entsteht ein weiteres soziales Netzwerk, das Solidarität, Hilfe und Unterstützung bietet. Hier muss die eigene Situation nicht begründet oder gar verteidigt werden. Empowerment in Stabilisierenden Gruppen (SG) kann also letztlich als eine Art Schutzschild gesehen werden, durch das Menschen in ihrer weiteren Biographie die Bedrohungen und Gefährdungen erneuter Hilflosigkeit abwehren können (Herriger, 2006). Da schwerstvermittelbare Langzeitarbeitslose mit geringem Selbstwert Missachtenserfahrungen eher als Beleg der eigenen Selbstzweifel auffassen (Kaletta, 2008, S. 199), wird in den SG durch Empowerment auch die

Selbstwertschätzung und Abwehr von Missachtung und Abwertung unterstützt und in Übungen erprobt. Soziale Missachtung gegenüber Langzeitarbeitslosen („Sozialschmarotzer“) ist in Deutschland leider stark verbreitet (Zick & Küpper, 2006, S. 116).

Mit Empowerment konnte besonders demoralisierten und rückzugsorientierten Erwerbslosen geholfen werden, Mut für neue Sichten ihrer beruflichen und privaten Perspektiven zu gewinnen und bisher undenkbare Lösungswege zu beschreiben (Kuhnert et al., 2008). Ein gruppenorientiertes Empowerment hat in zwei österreichischen Qualifizierungsprojekten bei Arbeitslosen signifikant die Motivation und das Wohlbefinden verbessert und relativ hohe Vermittlungsquoten von 47 bzw. 63% erreicht (Haslinger-Baumann & Engels, 2003).

Die Teilnehmenden in den im Programm EQUAL durchgeführten Gruppen erlebten, dass sie eine Vielzahl von Talenten, Fähigkeiten, Kapazitäten, Fertigkeiten und auch Sehnsüchte besitzen. Damit konnten sie schon innerhalb der Gruppenphase (d.h. nicht erst bei Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt oder weitere Maßnahmen) mehr Lebenszufriedenheit, psychische Gesundheit und „erhöhtes Wohlbefinden“ erleben. Besonders Lebenszufriedenheit ist bei Arbeitslosen stark reduziert, z. B. sehen nur 20% ihr Leben noch als „erfüllt“ an (Ehlert & Schröder, 2008).

Die Akteure der Beratungen wurden gleichfalls im Sinne von Empowerment dazu angeregt, weniger für ihre Adressaten zu planen und zu handeln, sondern diese stärker selbst „innerhalb ihrer sozialen Systeme“ Ressourcen entdecken zu lassen.

3. Rahmen, Akzeptanz der Teilnehmer und Beraterrolle in Stabilisierenden Gruppen

Eine Stabilisierende Gruppe sollte sich aus 8 bis 12 Personen zusammensetzen. Dies gewährleistet einen Pool an unterschiedlichen, anregenden Perspektiven und ermöglicht die Bearbeitung individueller Probleme. Für erwerblose Menschen mit multiplen Problemlagen wie z. B. Lernschwäche, Mehrfacherkrankungen und hoher Verschuldung sind aber auch kleinere Gruppengrößen denkbar.

Regelmäßigkeit und Struktur sind wichtig für die Zielgruppe ebenso wie die Zeit von mindestens drei Stunden pro Woche. Für ein positives Beispiel steht eine Stabilisierende Gruppe, die sich alle 14 Tage für sechs Stunden trifft. Diese Gruppe hat ausreichend Zeit für Erfahrungsaustausch, Themenbearbeitung und für kleine Projekte die den Transfer des Gelernten in den Alltag ermöglichen. Auch wöchentliche Treffen mit zeitlichen Variationen sind denkbar. Wichtig ist, dass Stabilisierende Gruppen in einem gut erreichbaren Raum durchgeführt werden, der die Stigmatisierung „arbeitslos“ nicht fördert und in dem man sich wohl fühlen kann.

Viele beratende Gruppenleiterinnen werden sehr positiv bewertet. Betont wird die oftmals fürsorgliche (Zitat einer Befragten: „Fast wie eine Mutter“) und natürliche Form der Betreuung (kein „Beamtendeutsch“, sondern eine klare direkte Ansprache) (Spahlinger & Kuhnert, 2008). Die Befragten fühlen sich von den Leiterinnen persönlich wahr- und ernstgenommen. Eine Teilnehmerin gibt diesem Gefühl folgendermaßen Ausdruck: „Hier werde ich angenommen, wie ich bin“.

Auffallend in den Gruppen ist, dass Langzeitarbeitslose, wie schon in der Job-Fit-Studie (Kuhnert, 2004), einzelne Mitglieder mit ihrem „Grundoptimismus“ immer wieder motivieren und aufbauen können. Der Austausch mit den anderen Teilnehmenden bietet darüber hinaus auch eine Form von „praktischer Alltagshilfe“. Über geteilte Erfahrungen oder auch Tipps werden oft ganz pragmatische Hilfestellungen geleistet (z. B.: An wen kann ich mich in einem bestimmten Fall wenden?).

Für einige Teilnehmende sind die verwendeten didaktischen Methoden ungewohnt und zunächst befremdlich. Ein Teilnehmer äußert: „Die Rollenspiele finde ich affig.“ Insgesamt ist jedoch wenig Widerstand bzw. Reaktanz gegenüber der gewählten Methodik zu spüren. Allerdings zeigten die weiblichen Gesprächspartnerinnen tendenziell eine größere Offenheit gegenüber Methoden wie „Phantasiereisen“ oder „videogestütztes Feedback“ (Spahlinger & Kuhnert, 2008, S. 75).

Die Gruppenleiter bzw. Beratenden der SG müssen noch vor dem Gruppenprozess klar stellen, dass in der Gruppe keine „Problemfälle des Lebens“ sitzen, sondern „Menschen wie du und ich“. Die Konfrontation (besonders längere) mit einem der größten sozialen Krisenerlebnisse hat aber vieles verändert (Kuhnert et al., 2008, S. 69).

Eine wertschätzende Haltung ist dabei die Grundvoraussetzung, denn „wenn die Wertschätzung verloren geht, geht gar nichts mehr“ (Gruppenleiterin, 30 Jahre). Auch Empathie ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal der Gruppenleitung, welches die Teilnehmenden mit Offenheit, Mitarbeit und Vertrauen würdigen. Empathische Leitungspersonen fragen nach, kümmern sich, freuen oder ärgern sich mit oder hören einfach aufmerksam zu (Bernds & Kuhnert, 2008): „Sie soll zuhören und Probleme mit lösen und mehr nicht. Das ist das Wichtigste!“ (Teilnehmerin, 51 Jahre, über die Leitung)

Zahlreiche weitere Praxishinweise für die Beraterrolle, den Beratungseinstieg, die Strukturierung der Gruppentreffen, Methoden, Übungsformen und Fallbeispiele finden sich im Handbuch Stabilisierende Gruppen (Kuhnert et al. 2008). Hervorzuheben sind hier besonders die einzelnen Entwicklungsphasen der Stabilisierenden Gruppen mit zusätzlichen Empfehlungen für kritische Gruppenphasen (Bernds & Kuhnert, 2008, S. 58-67). Dazu gehört auch der Umgang mit den häufig auftretenden Konflikten und Fallstricken für Gruppenleiter:

Eine günstige Grundhaltung für Gruppenleiter gegenüber langzeiterwerbslosen Menschen ist eine Orientierung am Dreieck des Lebens von Ungerer & Hoellen (2007), dass Enthusiasmus (Begeisterung für das Leben) mit Pragmatismus und Disziplin (Fähigkeit zum Aufschub von Bedürfnisbefriedigung) verbindet (siehe Abb. 1).

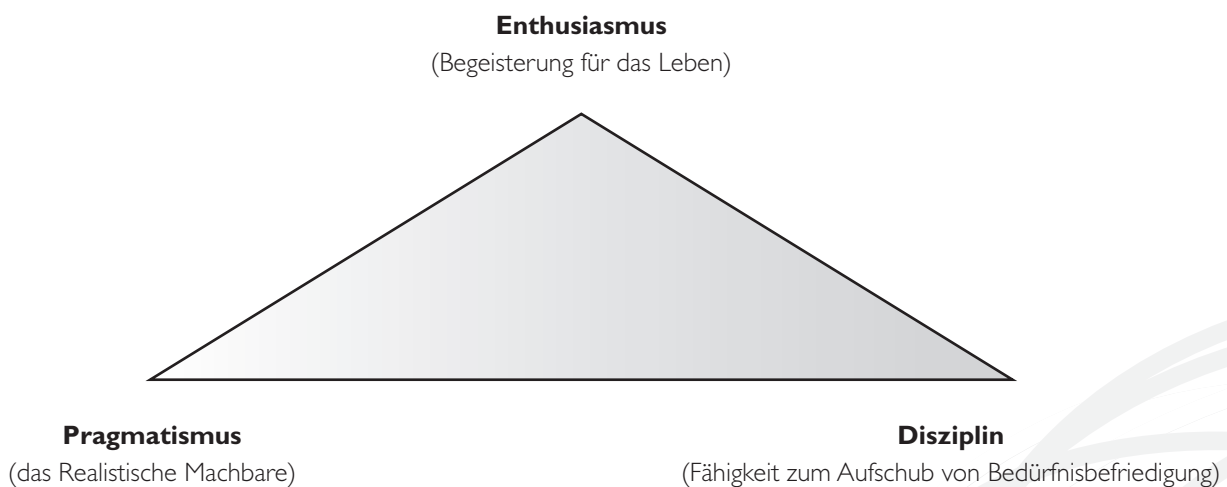


Abbildung 1: Dreieck des Lebens

Beim Aufgriffen von körperlichen und psychischen Problemen in den Gruppen ist es wichtig, die häufig ablehnenden Haltungen und Widerstände von Teilnehmenden nicht auf die eigene Person zu beziehen (Kanfer, Reinecker & Schmelzer, 1996, S. 467-468). Hinter der „Bockigkeit“ vieler Teilnehmender verbirgt sich die Schutzfunktion von Widerständen (Rahm (1990, S. 360), die oftmals eine lange Geschichte haben und eine Überlebensweisheit darstellen, auf die nicht sofort verzichtet werden kann. Durch die Art des Fragens kann es dabei dem Gruppenleiter gelingen, die Aufmerksamkeit des Teilnehmenden auf Aspekte zu lenken, die weniger mit Widerständen und Abwehr verbunden sind (Kuhnert, 2004). Einfühlsame Haltungen und Erfahrungen in Umgang mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen sind daher für die Gruppenleitungen sehr wichtig.

4. „Gefühle und Körperempfinden“ stärker beachten – Leistungsfähigkeit und Gesundheit verbessern

Beim Aufgreifen von Gesundheitsthemen in Gruppen von leistungsgewandelten Menschen mit Lernschwächen oder Behinderungen wie auch starken gesundheitlichen Einschränkungen, ist die aktuelle Befindlichkeit („Gefühl und Körperempfinden“) von hoher Bedeutung.

Die erhöhte Verletzbarkeit und emotionale Instabilität war z. B. bei 41% der Befragten in der Dortmunder Langzeitarbeitslosenstudie sehr deutlich ausgeprägt (Kuhnert, 2007). Dabei konnten 62% ihre Gefühle generell schlechter kontrollieren, 47% sich nach Aufregungen kaum noch beruhigen und 39% ihre Wut und Ärger kaum noch beherrschen. Zu lange ertragene intensive negative Gefühle bergen aber das Risiko psychischer und körperlicher Erkrankungen (Berking, 2008, S. 20). Die aktuelle Emotionsforschung zeigt, dass es um mehr als nur eine „erträgliche Befindlichkeit oder psychische Befindlichkeit“ für die betroffenen Menschen geht. Erlebnisse mit starken emotionalen Reaktionen (z.B. große Freude oder

schmerzhafte Enttäuschung) werden besonders leb- und dauerhaft erinnert. Kurz gesagt, positive Emotionen steigern die Merkfähigkeit und das Lernen, die auch bezogen auf Leistungssteigerung und Behauptung auf dem Arbeitsmarkt für erwerbslose Menschen eine große Bedeutung haben (LeDoux, 2006, S. 294). Die Stressreduktion sollte in der Gruppen mit Langzeitarbeitslosen zentrale Bedeutung haben, denn je länger ein erhöhter Spiegel von Stresshormonen wie Cortisol und Noradrenalin anhält, desto mehr wird die Hemmung von negativen Emotionen oder problematischen Verhaltensweisen gestört (Berking, 2008, S. 16).

Fortwährender Stress, der bei vielen Langzeitarbeitslosen in Studien auch physiologisch gemessen wurde (Kuhnert, 2007), wirkt über die Dauer hirnschädigend und hat gravierende Folgen auf die Leistungsgesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen:

**„Wenn ich früher 14 Stunden am Tag gearbeitet habe, war ich nicht so gestresst wie jetzt. Man hat ja keinen Moment Ruhe. Man sucht ständig nach Auswegen aller Art. Zum Beispiel: Wie komme ich mit dem Geld klar? Man muss ja nur noch überlegen.“
Frau, 35 Jahre, zwei Jahren arbeitslos**

Besonders ältere Langzeitarbeitslose erscheinen zwar äußerlich sehr ruhig und gelassen, ja „fast teilnahmslos“, aber besonders der gesundheitsschädigende Langzeitstress („nicht die kurze heftige Aufregung“), bleibt durch unsere Fixierung auf äußere Stressmerkmale (roter Kopf, flacher Atem, angespannte Mimik etc.) unentdeckt.

Weil es im „Keller der Gefühle“ auch noch dunkel ist, bewegt man sich zudem kaum noch, obgleich ein aktives Leben mit Bewegung und Sport stimmungssteigernd ist und das Risiko eine Depression zu entwickeln bei inaktiven Menschen um 70% höher ist (Kuhnert et al., 2007).

Eine tragende Säule für inaktive Langzeitarbeitslose – für 73,6% hatte sportliche Betätigung keine Bedeutung und 25,7% vermieden diese gänzlich (Kuhnert, 2007) - in den Stabilisierenden Gruppen sind entsprechend Bewegungs- und Freizeitprogramme (Höcke & Kuhnert, 2008). Gleichwohl gaben 59% der Befragten an, Spaß daran zu haben, „sich ausgelassen zu bewegen“ (Kuhnert, 2007, S. 309). Das von teilnehmenden Langzeitarbeitslosen sehr positiv aufgenommene Dortmunder Bewegungsprogramm hatte ein breites Angebot (Walking, Wandern, Gymnastik, Schwimmen, Yoga, Inlineskaten, Schlittschuhlaufen, Progressive Muskelentspannung etc.), dass von den Teilnehmenden auch mitgestaltet werden konnte (partizipativer Ansatz). Hilfreich für die Praxis sind hier z. B. zwei Quellen:

1. „In der Bahn bleiben – Ein Praxisratgeber für langzeitarbeitslose Frauen und Männer“, der direkt von der Zielgruppe genutzt werden kann (Spahlinger & Kuhnert, 2008).
2. „MEHR als nur schwer vermittelbar“ – Einzelberatung innerhalb von Stabilisierenden Gruppen ergänzt die Gruppenberatung in zentralen Zielen (Kaczerowski & Kuhnert, 2008).

Die erwerbslosen Leser und Leserrinnen werden darin in einer wertschätzenden, verständnisvollen und empathischen Weise direkt angesprochen. Das immer wiederkehrende Bild ist die durch die Arbeitslosigkeit verlorene „Balance“ und das Bild der Waage mit einer „positiven und negativen Schale“, die schon auf kleinste Veränderungen reagiert (Spahlinger & Kuhnert, 2008). Problemen wird dabei nicht ausgewichen, denn auch schwierige Beratungssituationen mit Arbeitslosen werden als Beispiele ausgesucht und die Form und Art der Gesprächsführung selbst thematisiert (Kaczerowski & Kuhnert, 2008, S. 223ff.).

Derzeit noch defizitär ausgeprägt sind z. B. noch Strukturen einer zielgruppengerechten Weiterbildung für lernschwache wie lernstarke ältere Handwerker, wobei besonders Sozialkompetenzen, die besonders durch Stabilisierenden Gruppen verbessert werden können, an Bedeutung gewinnen werden (Georg, Barkholdt & Frerichs, 2005).

Die Erfahrungen der Arbeit in den Stabilisierenden Gruppen über einen Zeitraum von fast zwei Jahren zeigen, dass es wichtig ist, die „Grenzen von beschäftigungsorientierten Interventionen mit psychosozialen oder gesundheitsförderlichen Anteilen“ zu beachten. Im Wettbewerb um knapper werdende Fördermittel wird leicht vergessen, dass ein starkes Übergewicht an Belastungen in Kombination mit fehlenden Ressourcen nicht allein durch „motivierende Trainings“ oder ähnliche auf Kurzeffekte angelegte Interventionen „behoben werden können“. Hierzu bedarf es vernetzter Initiativen und starker regional gut verankerter „Bündnisse gegen Ausschluss vom Arbeitsmarkt und Erhaltung von Gesundheit“.

Literaturquellen:

- Berking, M. (2008). Training emotionaler Kompetenzen. TEK – Schritt für Schritt. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bernds, E. & Kuhnert, P. (2008). Praxisratgeber zur psychischen Stabilisierung von arbeitslosen Menschen. Ergänzender Bericht zum Handbuch Stabilisierende Gruppen (Bericht der Technischen Universität Dortmund für das BMAS).
- Bleck, C. (2003). EQUAL – Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“. ibv Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, 15/03.
- Ehlert, M. & Schröder, M. (2008). Wenn der Wohlfahrtsstaat die Wohlfahrt mindert. Das deutsche Sozialsystem aus dem Blickwinkel der Zufriedenheitsmaximierung. In Deutscher Studienpreis (Hrsg.). Mittelpunkt Mensch. Leitbilder, Modelle und Ideen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben (S. 117-134). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Georg, A., Barkholdt, C., Frerichs, F. (2005). Modelle alternsgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und ihre Nutzungsmöglichkeiten. Dortmund, BAuA. <http://www.baua.de/cae/servlet/contentblob/699416/publicationFile/46781/Gd48.pdf;jsessionid=3BB2D9E9F0C589B54ADA11CD823692B5>
- Haslinger-Bauman, E. & Engels, I. (2003). Empowerment. Reintegration durch persönliche Stärke. Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes. (Abstract).
- Herriger, N. (2006). Empowerment in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer-Verlag.
- Höcke, A. & Kuhnert, P. (2008). „Gemeinsamer Spaß kann bewegend sein“ – ein erprobtes Bewegungs- und Freizeitprogramm für Stabilisierende Gruppen. In P. Kuhnert. Handbuch Stabilisierende Gruppen. Ein Praxisratgeber für die Einzel- und Gruppenberatung mit ALG-II-Empfängern. (S. 174-180). Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn. Druck Mannheim: ISBN 3-9809417-0-1.
- Kaczerowski, M. & Kuhnert, P. (2008). MEHR als nur "schwer vermittelbar". Handwerkszeug für motivierende Einzelgespräche zur psychischen Stabilisierung von arbeitslosen Menschen (Bericht der Technischen Universität Dortmund für das BMAS).
- Kaletta, B. (2008). Anerkennung oder Abwertung. (Über die Verarbeitung sozialer Desintegration). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kanfer, F., Reinecker, H. & Schmelzer, D. (1996). Selbstmanagement-Therapie (ein Lehrbuch für die klinische Praxis) (2. üb. Aufl.) Berlin: Springer.
- Kuhnert, P. & Kastner, M. (2006). Chancen und Grenzen arbeitsmarktintegrativer Gesundheitsförderung am Beispiel der Job-Fit-Evaluationsstudie. In: A. Holleder & H. Brand (Hrsg.), Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit (S. 123-135). Bern: Huber.
- Kuhnert, P. (1999). Bewältigungskompetenzen und Beratung von Langzeitarbeitslosen. Dissertation, Universität Dortmund.
- Kuhnert, P. (2004). Arbeitslosenberatung: Entwicklung und Perspektiven. In: F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendieck (Hrsg.). Das Handbuch der Beratung. Band 2 (S. 959-975). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Kuhnert, P. (2005a). „Wie ein Motor ohne Treibstoff“ - Männergesundheit in der Arbeitslosigkeit. In: M. Kastner, T. Hagemann & G. Kliesch (Hrsg.). Arbeitslosigkeit und Gesundheit - Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung (S. 273-293). Lengerich: Pabst.
- Kuhnert, P. (2005b). Reformen der Arbeitsförderung – Irrwege oder Auswege für arbeitslose Menschen. In: M. Kastner, T. Hagemann & G. Kliesch (Hrsg.). Arbeitslosigkeit und Gesundheit - Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung (S. 361-386). Lengerich: Pabst.
- Kuhnert, P. (2007). Arbeitslosigkeit bewältigen und Lebensmut erhalten – Beratung von Langzeitarbeitslosen. VDM Verlag Dr. Müller, Saarbrücken.

Kuhnert, P., Bernds, E.; Spahlinger, P., Kaczerowski, M., Höcke, A. & Kastner, M. (2008). Handbuch Stabilisierende Gruppen. Ein Praxisratgeber für die Einzel- und Gruppenberatung mit ALG-II-Empfängern. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn. Mannheim (Druck).

Kuhnert, P., Deutschmann, A. & Kastner, M. (2008). Gesundheitsförderung für Arbeitslose mit Suchtproblemen: Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven. In D. Henkel & U. Zemlin (Hrsg.). Arbeitslosigkeit und Sucht. Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis (S.127-162). Frankfurt a. M.: Fachhochschulverlag. Verlag für angewandte Wissenschaften.

Kuhnert, P., Dudda, F. & Kastner, M. (2000). Selbstmanagement-Beratung für Arbeitslose. Ein Präventions- und Interventionskonzept zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit. Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis, 32(3), 401-413.

Kuhnert, P., Kaczerowski, M., Ayan, T. & Kastner, M. (2007). Gesund & fit bleiben. Praxisratgeber zur Gesundheitsförderung bei Langzeitarbeitslosen 50 plus. (Hrsg.). Deutsche Angestellten Akademie Institut Brandenburg-Ost. (Ein Projekt der Universität Dortmund, gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2. Auflage).

LeDoux, J. (2006). Das Netz der Persönlichkeit. Wie unser Selbst entsteht. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Pritz, A. (1990). Kurzgruppenpsychotherapie, Struktur, Verlauf und Effektivität von autogenem Training, progressiver Muskelentspannung und analytisch fundierter Kurzgruppenpsychotherapie. Berlin: Springer.

Rahm, D. (1990). Gestaltberatung: Grundlagen und Praxis integrativer Beratungsarbeit (6.Aufl.). Paderborn: Junfermann.

Röhrle, B.(2002) (Hrsg.). Prävention und Gesundheitsförderung Bd. II. Tübingen: dgvt-Verlag.

Sageder, J. (2005). Erste Ergebnisse zum Einsatz des Empowerment-Diagnosefragebogens (Bericht zur TNP im Februar 2005). EQUAL-Projekt.

Spahlinger, P. & Kuhnert, P. (2008). „In der Bahn bleiben“ – ein Praxisratgeber für langzeitarbeitslose Frauen und Männer (Bericht der Technischen Universität Dortmund für das BMAS).

Stark, W. (2004). Beratung und Empowerment - empowerment-orientierte-Beratung? In F. Nestmann, F. Engel & U. Sickendieck (Hrsg.). Das Handbuch der Beratung, Band I: Disziplinen und Zugänge (S. 535-546). Tübingen: dgvt Verlag.

Zick, A. & Küpper, B. (2006). Politische Mitte. Normal feindselig. In W. Heitmeyer (Hrsg.). Deutsche Zustände – Folge 4 (S. 115-134). Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.

Dr. Monika Brandecker ist Diplom-Pädagogin und seit über 30 Jahren in der Erwachsenenbildung tätig. Sie hat tiefgreifende Projekterfahrung, insbesondere aus Projekten der Arbeitsförderung für sozial Benachteiligte. Bei der RegioVision GmbH Schwerin ist sie die Koordinatorin des Projektes MEMO und dementsprechend konzeptionell, organisatorisch und analytisch tätig. Als Dozentin im Bereich Arbeitswelt, als Mentorin in der individuellen Integrationsbegleitung und als Jobmentorin betreut und berät sie Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projektes.



Im Projekt MEMO galt es, die langjährigen Erfahrungen der RegioVision GmbH Schwerin im Bereich des Jobmentoring für eine neue Zielgruppe zu erschließen und neue, verfeinerte Methoden der ganzheitlichen Betreuung, alternativ zu traditionellen curricularen Bildungsangeboten, zu entwickeln.

Das „Mentoring - Modell zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“ im Projekt MEMO. Konzept, Umsetzung, Ergebnisse

I. Ziel

Das Hauptziel des „Mentoring - Modelles zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“ lag darin, durch Aktivierung und Training der geistigen und körperlichen Fähigkeiten, Langzeitarbeitslosen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Der Träger dieses MEMO-Teilprojektes, die RegioVision GmbH Schwerin, konnte bei der Konzipierung und Umsetzung auf umfangreiche Erfahrungen bei der Integration von Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt zurückgreifen.

Die Zielgruppe waren Langzeitarbeitslose mit vermittlungsrelevanten Defiziten in der Grundbildung und mit fehlenden Berufsabschlüssen. Es handelte sich um einen bildungsfernen Personenkreis, für den traditionelle Bildungsangebote und allgemeine Arbeitsförderung nicht geeignet erschienen. Das Projekt startete mit 12 Teilnehmern zwischen 34 – 56 Jahren, ohne Schul- und oder Berufsabschluss, mit Lernschwächen und mit gesundheitlichen Defiziten.

Vor dem Hintergrund der Tendenz, dass „einfache“, d.h. ungelernete Tätigkeiten immer weniger auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden, kommt für diese Zielgruppe erschwerend hinzu, dass die Anforderungen, insbesondere an körperliche Belastungen, bei einfachen Tätigkeiten steigen und dass dieser Personenkreis zunehmend gesundheitliche Einschränkungen, teilweise auch altersbedingt, zeigt.

2. Akquise

Die Teilnehmerakquise gestaltete sich zunächst problematisch. Fast alle Zahlen über funktionale Analphabeten sind Schätzungen, weil statistisch nur diejenigen erfasst werden können, die sich beispielsweise selber in Alphabetisierungskursen einschreiben. In Beratungsgesprächen kann Vertrauen schnell zerstört werden, wenn man die Menschen nicht mit dem nötigen Fingerspitzengefühl auf solche Defizite in ihrer Grundbildung anspricht.

Die sehr sensible Problematik zeigte sich auch in der Zusammenarbeit mit der ARGE. Es gibt z.B. aus datenschutzrechtlichen Gründen in den Datenbanken der Arbeitsverwaltung keine offizielle Erfassung von funktionalen Analphabeten.

Erfahrungsgemäß kann jedoch davon ausgegangen werden, dass sich funktionale Analphabeten überproportional unter den Langzeitarbeitslosen befinden, die ohne Schulabschluss und oder ohne Berufsabschluss erfasst sind. Diese vermittlungsrelevanten Daten über Schul- und Berufsabschlüsse sind in der Arbeitsverwaltung vorhanden.

Nachweislich verstecken Betroffene ihre Schwächen vor ihren Mitmenschen. Die öffentliche Meinung fragt nicht nach differenzierten Ursachen, sondern verurteilt die Defizite als persönliches Versagen oder Unvermögen.

Eine weitere Schwierigkeit lag darin, die Teilnehmer für das Projekt so anzusprechen, dass sie sich nicht diskriminiert fühlen, sondern die Chance erkennen, hierin für sich Hilfe und Unterstützung zu finden.

Letztlich gelang der Zugang durch gemeinsame Anstrengungen der Arbeitsvermittler bei der ARGE und der JobMentoren des Projektträgers.

3. Inhalte

Bei der Zielgruppe lag die besondere Herausforderung des Projektes darin, Inhalte und Methoden so anzupassen, dass sozial benachteiligte und auch durch mangelnde Grundbildung ausgegrenzte Personen das Integrationsangebot annehmen, mit dem Ziel, ihre Chancen in der Gesellschaft deutlich zu verbessern. Darauf waren die Inhalte abgestimmt.

Es wurde ein ausgewogener Wechsel zwischen Wissensvermittlung und Aktivierung, bzw. Eigen- und Gruppenaktivität organisiert.

Grundschema der Aktivierungs- und Bildungsmodule

Thema	Lerninhalt	Lernziel	Methode
Eingangsscheck, Lernstandsanalyse, Bestimmung der Ist-Situation	Der/die Teilnehmer/in bearbeitet einen standardisierten Persönlichkeitstest (AlphaZ) Abfrage zu Computerkenntnissen	Eingangsscheck, Eignungsdiagnose, Test zu Allgemeinwissen; Kompetenzfeststellung; Fragebogen zu Erwartungen und Erfahrungen bezgl. der Arbeitssuche; Einstufung in Kompetenzstufe und Lernprogramm	Einzelarbeit unter Anleitung ; Auswertung in der Gruppe; Aktivierung eigener Stärken
Gesundheit und Wohlbefinden	Was ist Gesundheit und welche Auswirkungen hat sie auf das psychische und physische Wohlbefinden?	Steigerung der arbeitsbezogenen Leistung, Abbau der Risiken, Pflege der Sozialkontakte und Ausbau des Gesundheitsbewusstseins; geistige und körperliche Aktivierung in einer Gruppe mit dem Ziel der Leistungssteigerung und der Verbesserung der Lebensqualität	Präsentation, Gesprächsrunden; Herz-Kreislauftraining, Entspannungsübungen, Rückenschulung, Konditionierung, Zirkeltraining in der Gruppe
Soziales: Sozialkontakt; Kooperation und Konkurrenz; Toleranz und Integration	Aktionen zu Team-, Entwicklungsprozess und Kommunikation; Regeln zu Feedback geben & nehmen (Sandwich/Landkarte); Gewaltfreie Kommunikation	Stärken und Schwächen erkennen, zulassen und kompensieren lernen; Aufbau und Verstärkung positiver Selbstwahrnehmung; TN sollen die Stärke und Möglichkeiten der Gemeinsamkeit, aber auch die Förderung durch die Anderen erkennen; soziale Kompetenz aktivieren	stabilisierende Gruppe; Übungen in der Gruppe, Stärkung des eigenen Selbstwertgefühls durch den Umgang mit Anderen; Rollenspiele
Verhaltenstraining: Konfliktverhalten, Konfliktbewältigung, Konfliktgespräche	Innerer Monolog, Emotionen, Aktives Zuhören, Ich-Botschaften, Phasen und Verlauf eines Konfliktgespräches	Umgang mit Emotionen, TN lernen aktives Zuhören, Ich-Botschaften, üben Techniken bei der Durchführung eines Konfliktgespräches ein	stabilisierende Gruppe; Übungen in der Gruppe, Stärkung des eigenen Selbstwertgefühls durch den Umgang mit Anderen; Rollenspiele
Berufsgrundwissen	Arbeitsschutzbestimmungen, Qualitätsprinzipien, Hygienevorschriften, Arbeitszeitregelungen, Gefahrenordnung	Grundqualifikationen und Anforderungen im Arbeitsleben erkennen und eigene Defizite reduzieren; Vorbereitung auf eine Arbeitserprobung	Gesetzestexte, Arbeitsverträge, Arbeitsanweisung, Vorschriften lesen und gemeinsam besprechen; Erfahrungsaustausch
nachholende Grundbildung	individuelles, computergestütztes, begleitetes Lernen an der Lernplattform „ich-will-lernen.de“	Erkennen und bearbeiten eigener Defizite; ständige Selbstkontrolle und Bestätigung eigener Lernfortschritte in der Grundbildung	Medienwerkstatt; Lernplattform, individuelle Unterstützung durch Tutor und Mentor; Lerntagebuch; Einzelunterricht, -gespräch

Projektplaner 2009

Projekt MEMO

Organisator: RegioVision GmbH Schwerin

Projektphase	Start	Ende	Projektphase	Start	Ende
[Phase 1] Eingangsdagnostik (40h) Frau Lemke	16.01.2009	06.03.2009	Praktisches Training (100 h) Herr Maaß	04.08.2009	15.12.2009
[Phase 2] Gesundheit & Soziales (85h) Herr Vowinkel	13.03.2009	10.07.2009	Medienwerkstatt IMBSE (135h) Herr König	02.02.2009	15.09.2009
[Phase 3] Verhaltenstraining (35h) Frau Lemke	17.07.2009	04.09.2009	8 Events – besonders ausgewählte Aktivitäten	16.01.2009	31.12.2009
[Phase 4] Berufsgrundwissen (20h) Herr Hein (15), MBR (5)	11.09.2009	30.09.2009	Regelmäßig Einzelgespräche / Einzelunterricht (ca. 50/TN)	16.01.2009	31.12.2009
[Phase 5] Arbeitserprobung/Praktikum	01.10.2009	30.11.2009			

Januar 09	Februar 09	März 09	April 09	Mai 09	Juni 09
M D M D F S S 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D M D F S S 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	M D M D F S S 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D M D F S S 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	M D M D F S S 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D M D F S S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
Juli 09	August 09	September 09	Oktober 09	November 09	Dezember 09
M D M D F S S 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D M D F S S 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D M D F S S 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	M D M D F S S 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	M D M D F S S 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	M D M D F S S 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

Praktika- Arbeitserprobung (3 Monate, durch Mentor betreute Begleitung)

Praktika MEMO 2009

Name	Praktikumsbetriebe	Zeitraum	Ergebnis
Teilnehmer A	Reinigungsservice GmbH Schwerin	01.-31.10.2009	NB 100€- Aufstockung wird geprüft- 1wöchige Trainingsmaßnahme ist geplant
Teilnehmer B	Reinigungsservice GmbH, Schwerin	01.-31.10.2009	NB 100€- Aufstockung wird geprüft- 1wöchige Trainingsmaßnahme ist geplant
Teilnehmer C	Cateringservice GmbH, Schwerin	01.10.-13.11.2009	Möglichkeit der Einstellung wird geprüft
Teilnehmer D	Gebäudeservice GmbH, Schwerin	26.10.-30.11.2009	KU hat Bedenken gegen Arbeitsklima
Teilnehmer E	Einzelhandel, Backshop, Schwerin	01.10.-31.10.2009	KU ist für diesen Bereich nicht geeignet
Teilnehmer E	Info-Sammlung zur gewünschten Ausbildung in Nagelmodellage; Organisation Praktikumsplatz	01.11.-30.11.2009	Möglichkeit einer Ausbildungsförderung prüfen
Teilnehmer F	Gemeinde	26.10.-30.11.2009	evtl.Kommunal-kombi. Förderung
Teilnehmer G	Recyclingunternehmen, Schwerin	01.10.-31.10.2009	KU fühlt sich für diesen Bereich auf Dauer nicht geeignet
Teilnehmer G	Malermeister, Schwerin	01.11.-30.11.2009	KU fühlt sich für diesen Bereich auf Dauer nicht geeignet

4. Methoden

Die wichtigsten Methoden, die angewandt und weiterentwickelt wurden, waren:

- ganzheitliche, individuelle Integrationsbegleitung (Jobmentoring)
- arbeitsplatzorientierte Aktivierung und Grundbildung
- Einzelmentoring, Gruppenmentoring
- Lernen am und durch den PC, Lernplattform „www.ich-will-lernen.de“
- Gesundheitsprävention
- Interaktionelles Lernen in stabilisierender Gruppe (SG) – peer groups
- Wechsel zwischen Seminar, Gruppenarbeit, Einzelarbeit und Einzelgespräch
- Netzwerk, Öffentlichkeitsarbeit

Das Mentoring in **stabilisierender Gruppe** hatte zum Ziel:

- die Stärkung der Sozialkompetenz
- die Minderung persönlicher und beruflicher Defizite als Folge der Langzeitarbeitslosigkeit,
- die Integration ins gesellschaftliche Leben
- Überwindung sozialer Isolation (mit und durch den Gruppenansatz)

Die Aktivierung von Potenzialen und Ressourcen, sowohl der beruflichen als auch der sozialen Kompetenzen war besonderes zielgruppenorientiertes Anliegen. Dabei ist die aktive Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen und persönlichen Situation ein Prozess der sozialen Stabilisierung, die wiederum Voraussetzung ist für erfolgreiche und nachhaltige berufliche und soziale Integration.

Das Prinzip gleicht dem einer Selbsthilfegruppe unter fachlicher Anleitung, in der durch interaktives Lernen und Handeln nach vorgegebenen Aufgabenstellungen das individuelle Empowerment gestärkt werden soll.

Bewältigungsstrategien und Alltagskompetenzen sind geeignet, die individuelle Widerstandsfähigkeit von erwerbslosen Menschen zu erhöhen, den persönlichen Gesundheitszustand und ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten oder zu verbessern. (Dr. Kuhnert)

Alle Aktivitäten und Integrationserfolge wurden beobachtet, dokumentiert und ausgewertet. Solche wichtigen Analyseinstrumente waren Tests zur Bestimmung der Kompetenzstufe des einzelnen Teilnehmers und durch den Verbund erarbeitete Bewertungs- und Beobachtungsbögen, sowie Prüfmittel der RegioVision GmbH Schwerin:

- Erweiterung des Kundenstammblasses, Erstgespräch usw.
- Übungen und Tests zur Grundbildung
- Bestimmung der Lernstufe (PC – Medienwerkstatt)
- Tests zu Lernfortschritten / Integrationsfortschritten
- Beobachtung, Selbsteinschätzung
- Lerntagebuch
- Dokumentation der Einzelaktionen, Gespräche in der Datenbank
- Individueller Handlungsplan zu Schwerpunkten arbeitsplatznahen Lernens
- Vermittlung allgemeiner beruflicher Kenntnisse
- Erarbeitung von arbeitsplatznahen Lernaufgaben mit kooperierenden Firmen

Verschiedene Formen des Mentorings wurden eingesetzt bzw. verfeinert (Gruppenmentoring 1:12; Mentoring innerhalb der Gruppe; Mentoring zwischen Mentor und Mentee).

Beispiel für Aktivitäten einer Woche

Modul	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Seminar; z. B. Berufswissen			5 Ust.		
Gesundheitsseminar		5 Ust.			
Gesundheit-Praktische Übungen					
Medienwerkstatt				5 Ust.	
Einzelgespräch / Einzelunterricht					ca. 1 Std.

Diese Aktivitäten wurden insbesondere unterstützt, indem alle 2 Monate ein gemeinsam organisierter Event vereinbart und als Gruppe erlebt und ausgewertet wurde. Das war eine direkte Unterstützung des Verhaltenstrainings, das insbesondere auf die Aktivierung und Entwicklung solcher wichtigen Sozialkompetenzen, wie Teamfähigkeit, Kommunikation, Auseinandersetzung, Kritikfähigkeit, Selbständigkeit und Selbstbewusstsein abzielte.

5. Ergebnisse:

Die Ergebnisse werden detailliert im Abschlussbericht des Projektes MEMO per 31.12.2010 dargestellt. An dieser Stelle erfolgt eine Zusammenstellung der Entwicklungsfortschritte bei den Teilnehmern, beim Projektträger und beim Mentoringmodell.

Die Statistik zu den Arbeitsmarktintegrationen zeigt die überraschend positive Wirkung des Projektes auf die Beschäftigungsfähigkeit der Projektteilnehmer: Die von der Arbeitsverwaltung geforderte Integrationsquote von 25% konnte mit 50% deutlich übertroffen werden. Weitere 25% konnten eine geringfügige Beschäftigung annehmen. Die verbleibenden 25% verbesserten ihre Arbeitsmarktchancen deutlich. Alle Teilnehmer werden von der JobMentorin nachbegleitet, um die Beschäftigungsverhältnisse nachhaltig zu sichern.

Folgende Arbeitsmarktintegrationen konnten erreicht werden:

Vermittlungsergebnisse des Projektes:

Mann, 53 Jahre	Vermittelt in Vollzeit als gewerblicher Helfer im Recyclingunternehmen.
Mann, 57 Jahre	pflegt seine Mutter nach Krankenhausaufenthalt. Danach im Gartenbau vermittelbar.
Mann, 56 Jahre	Vermittelt in Vollzeit als Helfer in Getreidetrocknung.
Mann, 53 Jahre	Vermittelt in Vollzeit als Saisonhelfer im Gartenbau, Option . ganzjährige Beschäftigung.
Mann, 54 Jahre	Vermittelt in 30h/Wo., Teilzeit über Kommunalförderung, d.h. über 3 Jahre bei der Landeshauptstadt Schwerin.
Mann, 54 Jahre	Einsatz als Gemeindehelfer in Vorbereitung.
Frau, 44 Jahre	Vermittelt in Teilzeit als Reinigungskraft im städtischen Pflegeheim.
Frau, 49 Jahre	Vermittelt in Teilzeit 30h/Wo. als Reinigungskraft bei einer Reinigungsfirma.
Frau, 34 Jahre	ab 31.12.2009 aus dem Projekt ausgeschieden, auf Grund familiärer Problemen. Weiterbegleitung durch die Arbeiterwohlfahrt .
Frau, 47 Jahre	Vermittelt in Teilzeit, 30h/Wo., als Reinigungs- und Servicekraft im privaten Pflegeheim.
Frau, 51 Jahre	Geringfügig beschäftigt auf 165,- € Basis, in einer Gebäudereinigungsfirma.
Frau, 43 Jahre	Nebenbeschäftigung als Reinigungskraft für 100,- € monatlich, mit Option längerfristig mehr Stunden zu übernehmen. Weiterbegleitung in einem anderen Projekt der Arbeitsförderung in Absprache mit der ARGE.

Folgende Entwicklungen konnten bei den einzelnen Teilnehmern beobachtet werden:

- Entwicklung der Persönlichkeit und der beruflichen Fähigkeiten
- Motivation und Aktivierung zum Lernen und Arbeiten
- Information und Wissen zu aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Verbesserung der sozialen Kompetenzen
- Verbesserung der Fähigkeit zur Reflexion und Selbsteinschätzung
- Knüpfen von Kontakten, Ausbau von Netzwerken
- Klarheit über berufliche und persönliche Ziele und Lösungswege
- Bessere Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft

Folgende Fortschritte konnte der Projektträger für seine weitere Arbeit feststellen:
(Mentor, Jobmentor, Dozenten, Trainer, Tutor)

- Entwicklung und Erprobung eines Mentoringmodells speziell für die Zielgruppe
- Weiterentwicklung des JobMentorings – Methodenvielfalt
- Weiterentwicklung des Beratungsangebotes für weitere Zielgruppen
- Weiterentwicklung des EntwicklungsMentorings – Dokumentation der Lernfortschritte und der Integrationserfolge
- arbeitsplatzgerechte Lernaufgaben (Vorlagen, wie z.B. Lerntagebuch)

Folgende Weiterentwicklungen des Mentoringmodells wurden für die Zielgruppe erreicht:

- Mentoring zur psycho-sozialen Unterstützung (besonders bei Benachteiligten-förderung)
- Mentoring zur Motivation zum Lernen und zur Aktivierung (Lernberatung)
- Mentoring zur beruflichen Unterstützung (Jobcoaching)
- Mentoring ist Bindeglied im Wechsel zwischen Wissensvermittlung und Sozialtraining
- Mentor ist zentrale Bezugsperson zwischen berufsorientierter Bildung und Aktivierung
- Bindeglied zu TN, zwischen den TN und Dozenten, Trainern, JobMentoren, Tutor, Beratungseinrichtungen, Arbeitgebern
- Aufbau einer stabilen Mentorenbeziehung und einer stabilisierenden Gruppe
- Mentoring findet in der beruflichen Qualifizierung und in der berufsorientierten nachholenden Grundbildung statt
- Mentoring ist Rahmen und Methode der Integrationsbegleitung

Die Autorin Margit Lemke ist freiberufliche Dozentin und Trainerin im Bereich Psychologie und Soziologie. Seit 1997 ist einer ihrer Themenschwerpunkte in der Erwachsenenbildung die Unterstützung, Aktivierung und Entwicklung von Sozialkompetenzen in der Methodenvielfalt eines Verhaltens-, Motivations- und Persönlichkeitstrainings.



Für das MEMO Projekt brachte sie besondere Erfahrungen aus der Aktivierung von Langzeitarbeitslosen 50plus mit, die sie beim Projektträger im Modul Kommunikation über einige Jahre gewinnen konnte. Dabei ergaben sich ständig neue gruppensdynamische und gruppeninteraktive Ansätze für die weitere methodisch-didaktische Arbeit der externen Dozentin. Im Projekt übernahm sie den Unterricht im Themenbereich Eingangsscheck und Verhaltenstraining. Darüber hinaus leistete die Trainerin einen Beitrag zur konzeptionellen und analytischen Arbeit und Auswertung des Projektes.

Erfahrungen aus der Gruppenarbeit zur Stärkung der Motivation, des Selbstvertrauens und der Selbständigkeit

1. Allgemeine Überlegungen zu Inhalt, Methoden und Zielvorstellungen

Bei der Arbeit mit der besonderen Zielgruppe von Menschen mit mangelnder Grundbildung und ihrer Heterogenität war nicht nur Methodenvielfalt und sozial-pädagogische Erfahrung bei allen Akteuren Voraussetzung, sondern im engen Zusammenspiel von Mentoren, Trainern, Tutoren und Dozenten galt es, eine Weiterentwicklung des beim Projektträger bewährten Mentoringmodells für diese Zielgruppe zu erreichen.

Die Autorin hat als Dozentin, Trainerin und Mentorin gruppensdynamische Prozesse initiiert, moderiert, gelenkt und begleitet. Über einen Eingangsscheck wurden individuelle Defizite der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Grundbildung, in der beruflichen Qualifizierung und in der Alltagskompetenz analysiert und einzeln ausgewertet, um dann in Einzel- und Gruppenaktionen die Arbeitsfähigkeit schrittweise zu verbessern und damit die Chancen der gesellschaftlichen Teilhabe des Einzelnen zu verbessern.

2. Eingangsscheck und Ergebnisse

Aus den Erfahrungen mit anderen, ebenfalls bildungsfernen Teilnehmerinnen und Teilnehmern konnte davon ausgegangen werden, dass beruflich verwertbare Kompetenzen am ehesten im Bereich der extrafunktionalen Qualifikationen vorhanden sind. Es ist bekannt, dass viele geringqualifizierte und oder sozial benachteiligte Menschen auf Grund ihrer Lebenserfahrungen und als Ausgleich ihrer Defizite und Chancen insbesondere die sozialen Kompetenzen entwickeln. Auch kann man davon ausgehen, dass erhebliche Methodenkompetenzen vorhanden sein müssten, um trotz umfangreicher Defizite im Bereich der Grundkenntnisse die Anforderungen des Alltags bewältigen zu können. Die hier vorhandenen Stärken sollten gefördert und ausgebaut werden, um hier anknüpfen zu können bei einer späteren Integration in den Arbeitsmarkt.

Mit dem Eingangs – Check wurden die vorhandenen Kompetenzen in den Bereichen Grundwissen, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Konfliktlösung, strukturiertes Arbeiten und Problemlösen ermittelt. Auch ging es darum, Interessen und Bedürfnisse zu erkunden, auf denen Motivationen aufzubauen wären.

Auf diese Fähigkeiten wurde besonderer Wert gelegt, weil nach Aussage von befragten Arbeitgebern¹ Motivation und Zuverlässigkeit als wesentliche Voraussetzungen angesehen wurden, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Die Zuverlässigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kann als gegeben angesehen werden. Alle nahmen an den Veranstaltungen im Bereich Gruppentraining teil. Fehlzeiten gab es nur in begründeten Fällen, z. B. um Nebentätigkeiten wahrzunehmen. Darum soll im Folgenden hierauf nicht weiter eingegangen werden.

Unter den kommunikativen Fähigkeiten spielte neben dem Sprachverständnis auch die Fähigkeit, sich präzise auszudrücken, eine Rolle (ebenda, S. 20f).

Aus den Ergebnissen der Befragung von regionalen Arbeitgebern lässt sich aber auch schlussfolgern, dass Personen mit fehlender Grundbildung nicht nur bei Aufgaben mit geringen Anforderungen an die fachliche Qualifikation eingesetzt werden. Die relativ geringe Komplexität dieser Aufgaben könnte auch verbunden sein mit weniger hohen Anforderungen an soziale und methodische Kompetenzen. Dies und fehlende aktuelle Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt bei etlichen Teilnehmern können Gründe für eine mitunter zögerliche bis offen ablehnende Haltung gegenüber Themen des Gruppentrainings sein. (Äußerungen: „das brauche ich nicht“, „auf Arbeit will das keiner wissen“ u.ä. deuten darauf hin.)

Der Eingangs – Check und das anschließende Gruppentraining müssen als Einheit gesehen werden. Auch wenn beim Eingangs – Check die Aufmerksamkeit darauf gerichtet war, die vorhandenen Kompetenzen differenzierter zu erfassen, gab es durch die Auswertung der Aufgaben und Übungen und die anschließenden Gespräche in der Gruppe natürlich Lerneffekte. Im anschließenden Gruppentraining wurden andererseits sehr differenzierte Fähigkeiten und auch teilweise Verhaltensauffälligkeiten offenbar.

Ergebnisse des Eingangs – Checks, die für die Gestaltung des Gruppentrainings besonders wichtig waren, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Motivationen entstehen im Zusammenspiel von Motiven, welchen wiederum (unbefriedigte) Bedürfnisse zu Grunde liegen, mit entsprechenden Situationen, welche die entsprechenden Motive aktivieren. Um einen Menschen also zu einem bestimmten Verhalten motivieren zu können, müssen dessen (unbefriedigte) Bedürfnisse bekannt sein und dann Bedingungen geschaffen werden, in welcher seine Bedürfnisse mit für ihn vertretbarem Aufwand realisiert werden können. Dies setzt voraus, dass vor allem im Sinne der Maslow´schen Bedürfnispyramide höherwertige Bedürfnisse (Motivatoren) vorhanden sind. Die Ergebnisse einer Übung zur Gestaltung eines eigenen „Lebensraumes“ sollten im Gruppentraining Ausgangspunkt sein für Themen wie Lebens- und Zeitbalance, Aktivitäten planen, Stärkung des Selbstwertgefühls und Vorbereitung auf das Bewerbungsverfahren. Es zeigte sich, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ihre Wünsche und Interessen jedoch fast ausschließlich auf das Lebensnotwendige reduziert hatten. Frühere Interessen wurden aufgegeben, zum Teil mit der Begründung, dafür keine Zeit mehr zu haben. Knappe finanzielle Ressourcen spielten auch eine Rolle, können aber durchaus in mehreren Fällen als nachrangig gesehen werden. Es kristallisierte sich heraus, dass es einen ausgeprägten Wunsch danach gibt, „einen richtigen Urlaub zu machen, mit den Kindern“, und dass ein solches Arbeitsverhältnis gefunden wird, mit welchem man unabhängig von der ARGE wäre. Hier wurde ganz offen ausgesprochen, dass weniger die Tatsache stört, „aufstocken“ zu müssen. Vielmehr ging es darum, sich nicht mehr gedemütigt zu fühlen durch die Art des Umganges „beim Amt“. Aus dem Rückzug und einer Art von „Selbstbescheidung“ von Bedürfnissen wird aber deutlich, wie schwierig es ist, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einer Verhaltensänderung zu motivieren.
- Menschen sind dann zu einer Verhaltensänderung motiviert, wenn sie sich als kompetent einschätzen, das neue Verhalten zu zeigen. Hier liegt eine nächste Grenze für die Motivierbarkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dies zeigte sich wiederholt in solchen Äußerungen wie „selbst nichts ändern zu können“, dafür nicht die Kraft, das Wissen zu haben. „Ich habe mich immer versteckt“, beschrieb sich eine Teilnehmerin. Erfahrungen, immer wieder versagt zu haben, nicht gut genug zu sein, abgelehnt oder als dumm angesehen zu werden, haben ihre Spuren hinterlassen.

¹ MEMO Menschen motivieren, Studie Berufsbezogene Grundbildung – Anforderungen der regionalen Wirtschaft, ITF 2008, S. 28

- Ausgeprägt war in der Gruppe, sich gegenseitig zu unterstützen. Bei alltäglichen Problemen erst einmal die Hilfe der anderen Gruppenmitglieder zu suchen, fiel offensichtlich leichter, als sich an eine andere Person zu wenden. Erst wenn in der Gruppe keine ausreichende Lösung gefunden wurde, gab es die Bereitschaft, geeignete Angebote zu nutzen. Diese Fähigkeit hat über die gesamte Zeit die Gruppe deutlich stabilisiert und auch geholfen, sich zum Beispiel im Training auf neue und ungewohnte Aufgaben einzulassen. („Das kannst du ruhig mitmachen. Da passiert nichts Schlimmes.“) Vielleicht liegt hier die bemerkenswerteste Leistung der Gruppe, so zu mehr Selbstsicherheit und Offenheit gegenüber neuen Anforderungen beigetragen zu haben. Allerdings wiesen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einheitlich darauf hin, dass nach ihrer Ansicht im Privatbereich die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung wohl vorteilhaft wäre, im Arbeitsleben aber unerwünscht ist. „Auf Arbeit hast du zu machen, was gesagt wird. Teamarbeit ist da nicht gefordert.“
- Im Eingangs – Check fiel auf, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verschiedene Aufgaben ohne besondere Anstrengungsbereitschaft erledigten und mit mäßigen Ergebnissen zufrieden waren, obwohl Ressourcen zur Verfügung standen. Aufgaben werden direkt und umgehend erfüllt, ohne sich vorher über die Ausführung der Aufgabe viel Gedanken zu machen.
- Im Bereich der kommunikativen Fähigkeiten ergaben sich einige Ansatzpunkte für das anschließende Gruppentraining, die sich aber nicht grundsätzlich von denen in anderen Gruppen mit besserer Grundbildung, aber ähnlicher Arbeitsmarktferne abzeichnen. Exemplarisch sollen hier genannt werden: Schwierigkeiten beim Erfassen von Problemen, eingeschränkte Möglichkeiten sich auszudrücken, nicht ausreichend zuhören können, sich nicht ausreichend in andere hineinversetzen können (fehlende Empathie) und dadurch mangelnde Fähigkeit zur Konfliktlösung.

3. Methoden und Gruppendynamik

Für die methodische Untersetzung des Curriculums galt es diese Ergebnisse des Eingangs – Checks zu berücksichtigen. Natürlich gibt es umfangreiches Material, Aufgabenstellungen und Übungen, mit denen Sozial- und Methodenkompetenzen entwickelt werden können. Darauf konnte aber nur bedingt zurück gegriffen werden. Sie entsprachen kaum den Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Außerdem konnten Aufgabenstellungen, die mit umfangreicherem Text verbunden waren (Rollenspiele u.ä.) wegen der fehlenden Grundkenntnisse im Lesen nicht verwendet werden. Stattdessen wurden zwei Strategien bei der Gestaltung von Übungen und Aufgabenstellungen angewandt:

1. Konsequente Vereinfachung der Aufgabenstellungen – weniger komplex, Untergliederung in mehrere eigenständige Aufgaben, genaue Aufgabenbeschreibungen mit geringeren Freiheitsgraden für die Bearbeitung, Orientierung der Inhalte am Alltag der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
2. Nutzung alternativer Zugangswege und verschiedener Medien: Bild malen, Poster gestalten, Alltagsgegenstände einbeziehen, Karten, u.ä., weniger verbale Kommunikation, weitgehender Verzicht auf schriftliche Aufgaben (nur begleitend).

Die Übungen und Aufgaben liefen überwiegend nach einem einheitlichen Muster ab:

1. Nennung des Themas: Worum soll es in der folgenden Aufgabe gehen?
2. Begründung für diese Aufgabe: Was soll gelernt werden? Wozu wird das gebraucht? In welchen Situationen waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer damit konfrontiert oder könnten sich das vorstellen?
3. Input: Was sollten Teilnehmerinnen und Teilnehmer wissen, um diese Aufgabe lösen zu können?
4. Aufgabenstellung: erläutern, Fragen ermöglichen
5. Durchführung
6. Konfrontation mit den Ergebnissen/ Präsentation
7. Auswertung: Würdigung der Ergebnisse, Erreichtes anerkennen
8. Gruppengespräch: Was ist den Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Ausführung der Aufgabe aufgefallen? Was konnten sie gut bzw. was war schwierig? Wie sind sie vorgegangen? Was haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Aufgabe gedacht, wie haben sie sich gefühlt? usw.
9. Abschluss und Zusammenfassung: Welche Einsichten können aus der Aufgabe gewonnen werden? Welche Beispiele/ Situationen im Alltag sind vergleichbar mit der Situation? Wie lassen sich Einsichten anwenden?

Es hat bestimmte Aufgaben gegeben, die speziell darauf gerichtet waren, ein positives Selbstbild zu stärken. Es war aber bei jeder Aufgabe wichtig, sowohl die Ergebnisse als auch die Art, in der die Ergebnisse erreicht wurden (Umgang miteinander) anzuerkennen. Damit war beabsichtigt, neben der Selbstsicherheit auch die Einsicht zu entwickeln, ausreichend kompetent zu sein, um auch neue, ungewohnte Aufgaben zu lösen. Das mangelnde Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten war ja als ein Grund angesehen worden für die Entwicklung von Motivationen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schätzten dann auch ihre Leistung öfter mit den Worten ein: „Das konnten wir doch ganz gut!“, „Wir sind doch gar nicht so dumm², wir können doch was!“.

Die einzelnen Aufgabenstellungen und deren Ergebnisse wurden dokumentiert.

Zum Abschluss des Gruppentrainings erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Aufgabenstellung aus insgesamt 5 Situationen und Fallbeispielen, in denen sie noch einmal in zusammengefasster Form die Entwicklung ihrer Kompetenzen beweisen konnten. Weil Rollenspiele in der Gruppe nicht möglich waren, sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zunächst das Problem im Fallbeispiel erkennen, danach Handlungsabsichten/ Positionen und mögliche Verhaltensweisen der auftretenden Personen erörtern und anschließend darstellen, wie sie sich in diesem Fall verhalten können. Das gelang überwiegend gut. Als Einschränkung ist zu bemerken, dass es nach wie vor schwer fiel, sich in andere Personen hineinzuversetzen. Offensichtlich aus der Vorstellung heraus, dass mit einem Entgegenkommen verbunden ist, auf eigene Interessen zu verzichten, fehlten flexible Reaktionen. Es gab Anzeichen dafür, dass hier auch die Angst davor, ausgenutzt zu werden, starre Verhaltensmuster begünstigten.

Positiv wurden am Gruppentraining auch durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gewertet, dass die Stimmung in der Gruppe sich aufgehellt hat. Es kam zu einem offenen Austausch von Erfahrungen und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich gegenseitig unterstützen und ermutigen. Der Umgang miteinander war von Respekt geprägt. Kritik untereinander wurde weitgehend angemessen geäußert und entgegengenommen. Unbedingt hervorzuheben ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer insbesondere über den Weg des Erfahrungsaustausches erkennen konnten, dass andere Verhaltensweisen möglich und erfolgversprechend sind. Das wurde zum Beispiel beim Thema „Zeit- und Selbstmanagement/ Zeitbalance“ deutlich. Hier gab es zunächst übereinstimmende Ablehnung gegenüber der Notwendigkeit eines zielgerichteten, geplanten und strukturierten Umganges mit der Zeit. Im Wesentlichen war es einer Teilnehmerin zu verdanken, dass ein Nachdenken zu dieser Frage einsetzte. Diese Teilnehmerin berichtete aus ihrem Minijob, wie wichtig ein solches Herangehen an ihre Aufgaben ist und dass sie damit besondere Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte genießt.

Sich in der Gruppe zu öffnen, gelang einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern erst allmählich. Es stellte sich dann heraus, dass sie sich auch in anderen Gruppen selten zu Wort melden, oft auch aus Scham. Das Gruppentraining bot ihnen die Möglichkeit, sich wieder zunehmend an Gesprächen zu beteiligen und dabei respektiert zu werden.

Das Gruppentraining wurde auch zum Forum, um sich über persönliche Probleme auszutauschen. So konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von ihren Erfahrungen gegenseitig profitieren.

² Anmerkung: Mir war wichtig, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich nicht selbst als dumm bezeichneten, auch wenn sie nicht über eine ausreichende Grundbildung verfügen.

4. Ergebnisse und Erfahrungen

Zusammenfassend lässt sich einschätzen, dass sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer während des Gruppentrainings stabilisiert und entwickelt haben. Das Ausmaß dieser Veränderungen ist bei den einzelnen Personen unterschiedlich. Deutlich wird dies in der Aufnahme von Tätigkeiten im ersten Arbeitsmarkt, was zu Beginn aus Sicht der Gruppenmitglieder kaum für möglich gehalten wurde.

Im Verlauf des Projektes konnten Veränderungen im Verhalten der Teilnehmer/ -innen beobachtet werden. Im Wesentlichen betraf das folgende Bereiche:

Verhaltensmerkmal	Zu Beginn	Zum Abschluss
Offenheit	Gering, wenige Auskünfte über sich selbst	Angemessen: eigene Erfahrungen, auch Sorgen und Probleme wurden in der Gruppe vorgestellt
Hilfsbereitschaft	Vorhanden, aber zögerlich	Weiter entwickelt, Hilfe wurde bei Bedarf gegenseitig angeboten und gewährt
Kritikfähigkeit	Gering; Abwehr und Rechtfertigung überwiegen, auch an anderen wird kaum (offene) Kritik geübt	Verbessert: offener Austausch unterschiedlicher Positionen, ohne sich gleich angegriffen zu fühlen
Zuhören können	Kaum, selten Bezugnahme auf Vorredner/ -in, kaum Gedankenaustausch	Bei einigen TN verbessert, können sich in eigenen Äußerungen besser auf Gesagtes beziehen und anknüpfen
Ausdrucksfähigkeit	Vielredner und Schweiger	Ausgeglichene Beteiligung an Gesprächen, verbesserte Fähigkeit, das zu sagen, was man ausdrücken möchte
Selbstwertgefühl	Gering, „Wir können ja nichts.“	Gestiegen durch gegenseitige Anerkennung vorhandener Fähigkeiten

Kritisch anzumerken ist aber gleichzeitig, dass mit dieser Gruppe die Grenzen curricularer Bildungsangebote deutlich hervor treten. Es erschien natürlich sinnvoll, ausgehend von den in der Arbeitgeberbefragung erhobenen Anforderungen und im Abgleich mit den vorhandenen Kompetenzen entsprechende Bildungsmodule zu konzipieren. Nach Abschluss des Gruppentrainings ist aber festzustellen, dass aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer die angebotenen Inhalte oft nicht zu ihrer Lebenspraxis passten. Bildung an sich hat für den teilnehmenden Personenkreis keinen Wert. Bildung ist für sie eher mit Frustration verbunden. Es gelingt ihnen mehr oder weniger gut, sich im Alltag trotz erheblicher Bildungsdefizite zu Recht zu finden. An ihrer jetzigen Situation sind nur zum Teil ihre defizitären beruflichen Handlungskompetenzen beteiligt. Sie erleben, dass auch Personen, die wesentlich besser auf dem Arbeitsmarkt aufgestellt sind als sie, beruflich kaum Chancen haben. Im Laufe ihres Lebens haben sich mehrere benachteiligende Faktoren angehäuft, die mit Bildungsarbeit allein nicht beseitigt werden können. Es ist eine schöne Vorstellung, dass über den Zugang zu Bildung soziale Benachteiligungen aufgehoben werden könnten. Die Defizite im Bereich der sozialen und methodischen Kompetenzen in dieser Gruppe zeigen eher, dass sich berufliche Handlungskompetenzen nicht losgelöst voneinander entwickeln. Vorteile langzeitarbeitsloser Menschen in diesen Bereichen korrespondieren offensichtlich mit langjähriger beruflicher Praxis. Die positiven Effekte aus dem Gruppentraining scheinen eher aus dem moderierten und begleiteten Gruppenprozess selbst zu resultieren als aus den Inhalten und Zielen des Curriculums.

Trotzdem soll an dieser Stelle sehr deutlich zum Ausdruck gebracht werden, wie dringend notwendig Angebote für Menschen mit fehlender Grundbildung sind. Anknüpfungspunkte könnten sich ergeben aus zum Teil verschütteten (sich abgewöhnten) Bedürfnissen und Interessen. Diese wieder „auszugraben“ könnte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Quelle für Lebensziele und Motivationen erschließen. Es ist also weniger wichtig, was im Gruppentraining konkret gemacht wird. Entscheidend ist, dass die betroffenen Personen dauerhaft eine Basis finden, um sich gegenseitig zu treffen, sich zu unterstützen und situationsbezogen zu lernen. Dabei sollten sie möglichst lange und nachhaltig begleitet werden. Eine Moderation dieses Prozesses erscheint unerlässlich.

Holger Vowinkel, Vater von vier Kindern, ist freiberuflich als Sporttherapeut und Erlebnispädagoge in verschiedenen pädagogisch-psychologischen Handlungsfeldern zur Persönlichkeitsbildung, Gesundheitsvorsorge, Suchtprävention und allen Altersgruppen für Projekte von Vereinen, Bildungsträgern sowie der Universität Rostock tätig und hat in diesen Funktionen bereits mehrere Vereine und eine freie Schule mitbegründet.

Als externer Dozent wurde er mit der Aufgabe betraut, den im Projekt MEMO vorgesehenen Themenbereich Gesundheit und Soziales mit 80 Unterrichtseinheiten (UE) konzeptionell zu gestalten und durchzuführen. Es galt, geeignete Methoden für Teilnehmer und Teilnehmerinnen (TN) mit schwerwiegenden Bildungsdefiziten und mangelnden Grundkompetenzen im sozial-kommunikativen Bereich zu finden und Wege zur nachhaltigen Integration in Arbeit aufzuzeigen. Der nachfolgende Bericht fasst sowohl die theoretischen Ansätze als auch die Erfahrungen des Autors zusammen.



Das Bildungsmodul „Gesundheit und Soziales“ im Projekt MEMO

1. Allgemeine Überlegungen zu Ausgangsbedingungen und Zielvorstellungen

Wegen der vielfältigen Erfahrungen in sozial-therapeutischer und pädagogischer Gruppenarbeit sowie guter Ergebnisse mit Gesundheitsmodulen zur Reaktivierung 50plus-Langzeitarbeitsloser beim Projektträger, wurde eine Symbiose aus stabilisierender Gruppenarbeit sowie körperlicher und psychischer Aktivierung über gesundheits- und leistungsrelevante Trainingsinhalte und -übungen gestaltet.

In enger Verbindung mit den Aufgaben nachholender Grundbildung und Qualifizierung für Helfertätigkeiten sowie allgemeiner Stabilisierung von Selbstwirksamkeit und sozialer Integrationsfähigkeit in sehr kurzer Zeit, mussten innovative Unterrichtsformen mit direkter Wirkung auf Handlungskompetenzen der TN gefunden werden.

Da die TN-Gruppe sehr differenziert war durch Alter, Herkunft, Familiensituation und Entwicklungsproblemen mit sehr unterschiedlichen Entstehungsgeschichten, mussten sowohl universell wirksame Methoden, als auch individualisierte Vorgehensweisen genutzt werden.

2. Methodologische Vorüberlegungen

Methoden, die bei der Ausbildung sozialer Kompetenzen für eine heterogene TN-Gruppe wirksam sind und gleichzeitig optimal auf die Entwicklungsfortschritte der einzelnen TN zielen, erfordern zuallererst intensive Aktivierung und Nutzung der Gruppendynamik, also prozessorientierte und teilnehmerzentrierte - nicht lehrkraftzentrierte - Arbeitsweise, und eine bewegliche, vielseitige Struktur in Vermittlung und Aneignung.

Viel Klarheit muss dazu erreicht werden, in wie weit grundlegende Entwicklungshemmnisse und -verzögerungen vorliegen und wie an deren Beseitigung allgemein gearbeitet werden kann, um nachhaltige Fortschritte zu ermöglichen.

Da bei fast allen TN keine organische Lern- und Entwicklungsbehinderung nachgewiesen war, konnte man von traumatisierenden Kindheitsereignissen und einem permanent entwicklungshemmenden sozialen Umfeld in der frühkindlichen Entwicklung ausgehen, was sich so in dramatisch geprägten Heranwachsenden und Erwachsenenpersönlichkeiten abgestuft als Liebesverlust, Verlust des Verstandes und Antriebsverlust niederschlägt¹.

In einem für unsere TN typischen Erziehungsumfeld waren zerstörerische Einflüsse, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung und Kombination, die Regel.

In der Fachliteratur finden sich zahlreiche Hinweise, die sich in der Gruppenarbeit bestätigten:

Negative Einschärfungen („sei nicht für dich, sei für uns da“, „du sollst nicht merken...“), auch in Doppelbotschaften („tue, was ich sage, aber mach es mal besser als ich“-„sei nicht neunmalklug“), und Zuschreibungen („du bist eine Nervensäge, ein Trottel...“) beschränkten die Lebensäußerungen der Kinder („stör nicht!“) und führten zu Antriebsverlust. Beständige Leugnungen und Lügen ließen die Kinder an ihrem Verstand („dafür bin ich zu dumm“) und ihren Gefühlen („man kann niemandem trauen“) zweifeln und führten zum Verlust der Selbstwahrnehmung. Rationierung von liebevoller Zuwendung und Verknappung lebenswichtiger Ressourcen (z.B. durch Alkoholismus) führte zum tief sitzenden Gefühl von Ungleichheit und Unwert². Die permanente Anwendung von psychischer - auch subtil, wie beispielsweise durch Ignorieren - oder physischer Gewalt ergaben Ohnmacht und Hilflosigkeit sowie Opfer-Ankläger-Retter-Dramen mit ständiger Wiederholung³.

Da die vorliegenden Störungen ihre Ursache in andauernden destruktiven Transaktionen des erzieherischen Umfeldes haben und negative Verstärkung auf sozialer und gesellschaftlicher Ebene erfolgt (z.B. auch durch permanente Wiederholung von Misserfolgserfahrungen, Fehler vorhalten usw.), können diese auch kaum über das Kurieren an Symptomen („mehr lernen“) sondern erst über systematisches Brechen entsprechender Skripts behoben werden.

Ursachen der Lern- und Entwicklungsbehinderungen und der in unterschiedlichem Maß eingeschränkten physischen, psychischen und sozialen Fähigkeiten sind die manifestierten Mangelzustände bei grundlegenden menschlichen Bedürfnissen sowie tief verankerte Ohnmachtsgefühle und -verhaltensweisen der Welt und der eigenen Lebensgeschichte gegenüber:

Wirksame Methoden müssen also an den entsprechenden Bereichen ansetzen:

- Schaffen und Halten einer emotional tragfähigen und ehrlichen, zugewandten Atmosphäre - Ablehnung und Selbstablehnung abbauen - Gefühle einbeziehen
- Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeitserwartung aufbauen - Eigenverantwortung, Motivation und eigenen Willen stärken - Ohnmacht und Hilflosigkeit überwinden
- Aufbau und Verstärkung positiver Selbsteinschätzung, Aufwertung der eigenen Lebenserfahrungen - Aufwertung und Einbeziehung - Unwert und Ungleichheit abbauen
- Psycho-physische Stabilisierung, Gesundheit durch Wohlbefinden, sich selbst spüren und sich selbst wichtig nehmen - Selbstwahrnehmung stärken - Antriebsverlust abbauen
- Orientierung und Verlässlichkeit über einen längeren Zeitraum durch Regelmäßigkeit, Struktur und Entwicklungsziele bereitstellen - Vertrauensaufbau und echte Eingliederung

Die besondere TN Situation lässt entsprechend die Arbeit mit Methoden und Übungen des Sensitivitätstrainings⁴ und der Themenzentrierten Interaktion⁵ im Aktionslernzyklus mit der Rücknahme des Dozenten aus der Rolle des Lehrenden in die eines Beraters sinnvoll erscheinen. Bewährt in der Zielgruppe Langzeitarbeitsloser hat sich eine körperbezogene Arbeit in der Gruppe mit gesundheitssportlichen Mitteln durch „in Bewegung bringen“, Antriebe schaffen, Überwindungsfähigkeit stärken, Selbstwirksamkeit spüren und nutzen lernen und Selbstwahrnehmung verbessern.

Wichtig sind die integrierte und enge Zusammenarbeit und Abstimmung der verschiedenen Module und der verantwortlichen Dozenten zur Sicherung eines kontinuierlichen Prozesses.

3. Entwicklungsziele, Methodenrepertoire und Wirkungsweise

Um eine andauernde Hilfebedürftigkeit abzumindern, liegt das vorrangige Entwicklungsziel darin, den TN erfahrbar zu machen, dass und wie sie selbst ihre Lebenssituation verbessern und ihr Wohlbefinden steigern können, indem sie in die Lage versetzt werden, ihre Opfer- und Anklägerrollen zu verlassen und ihre eigene Entwicklungs- und Leistungsfähigkeit zu erkennen, zu steigern und zu nutzen.

Notwendig zu schaffende Bedingungen bei den TN sind dafür:

- Zulassen belastender Gefühle; Benennen, Betrauern und Überwinden ihrer Opferrolle
- Aufbau von Vertrauen in die Gestaltbarkeit des persönlichen Lebens auch mit begrenzten Mitteln und in dieser Gesellschaft durch eigene Kraft, Kreativität und Bereitschaft
- überzogene Erwartungshaltungen aus narzisstischer Kränkung und Mangel abbauen
- Wiederaufbau und Stabilisierung von Frustrationstoleranz gegenüber ungünstigen Bedingungen und unangenehmen Gefühlen
- bewusster Einsatz von Anstrengung und Entspannung zur Verbesserung von Körpergefühl, Regeneration und Leistungs- und Belastungsfähigkeit
- Eigene Stärken und Schwächen erkennen und Interesse an eigener Weiterentwicklung und eigenständigem Lernen entfachen und stabilisieren durch Sinn- und Perspektivsuche

Voraussetzungen in der Betreuung sind dafür:

- Zugewandte, annehmende Haltung und ehrliche, mutige und emotional kompetente Gesprächsführung⁶ durch den Dozenten; Ermutigung und Einbeziehung jedes Einzelnen
- Objektiv sichere und vertrauensvolle Atmosphäre in der Gruppe schaffen und halten durch Einführung und Einhaltung der Diskussions- und feedback- Regeln⁵

Die Funktion der stabilisierenden Gruppe wird durch folgende Punkte erweitert:

- Schrittweise Steigerung der Eigenverantwortung der TN sich gegenseitig Rückmeldungen, Unterstützung und bewältigbare Aufgaben zu geben
- Evozieren freudvoller Erlebnisse in der Gruppe, Transfer der geübten Handlungsweisen in die Alltagssituationen der TN, Ermunterung zu privaten Treffen und Aktivitäten

Auf der Basis des Curriculums sollte eine möglichst bewegliche und bewegte Gestaltung der UE erfolgen. Dafür prägte der Autor den Begriff der „Freitagsinsel“. Wie eine aktive Auszeit war der jeweilige Freitagvormittag im Rahmen offener Gruppengespräche im Gesprächskreis mit wechselnden geistigen und körperlichen Aktivitäten und dem Ortswechsel zum Come In Fitnessstudio geplant. Die zwanglose Atmosphäre erleichterte die Aktivierung jedes Einzelnen. Großer Wert wurde darauf gelegt, jeden zu beteiligen und die TN zu sozialen Interaktionen zu bringen, die dann auf ihren Gehalt und ihre Qualität hin analysiert und in positive Strategien umgesetzt wurden. Die Themenstellungen des Dozenten dienten als Basis, um auf deren inhaltlicher Grundlage mit den TN und deren eigenen Gedanken und Erfahrungen Kommunikationsstrategien zu üben, Meinungen auszutauschen, konstruktiv zu streiten sowie Pläne zu machen und Aufgaben zu teilen. Dazu kamen Aktivitäten, wie Bibliotheksbesuch, Bildungsangebote erforschen und Freizeitangebote planen.

Die Öffnung für körperbewusstes Verhalten und aktives Üben und Anstrengungsbereitschaft sollte den TN zeigen, wie sich spürbare Verbesserungen im Wohlbefinden, in der Leistungsfähigkeit und bei gesundheitlichen Problemen einstellen, wenn man Körper und Gefühle ernst nimmt. Eine Mischung aus Herz- Kreislaufübungen, die Ausdauer erfordern und trainieren, Kraftausdauerübungen, die Überwindungsfähigkeit fordern und alle wichtigen Muskelgruppen des Körpers kräftigen, sowie Wahrnehmungsübungen zu Körperhaltung und Spannungs- und Entspannungszuständen wechselte mit spielerischen Bewegungsübungen und Bewegung im Freien und einem Wandertag mit selbst geplantem gesundem Pikknik.

Körperliche Aktivierung, Erhöhung der Herzfrequenz, Ausschüttung von Adrenalin und Endorphinen, Lust am Spüren bewirken schon an sich antidepressive Veränderungen und erhöhte Leistungsbereitschaft. Eine bewusste Reflexion dieser Wirkungen und die gewohnheitsmäßige Einbeziehung einfacher aber effizienter Trainingsübungen und Haltungs- und Bewegungsgewohnheiten in den Alltag bewirken nachhaltige gesundheitliche Verbesserungen und stabilere Leistungsfähigkeit. Dabei wirkt nicht der Sport an sich, sondern die ganzheitliche psycho-physische Aktivierung über einen längeren Zeitraum, da nur die Bekämpfung des Antriebsverlustes der TN nachhaltigen Erfolg bringen kann.

4. Exemplarischer Ablauf der Gruppenarbeit im Modul Gesundheit und Soziales

Beispiel 1

In der ersten gemeinsamen UE sollen die TN ein Bild über schöne Erinnerungen aus ihrer Kindheit malen und erklären. Auch wenn die meisten sich zieren und meinen, dass sie nicht malen können, bekommt jeder etwas zustande. Alle erzählen und mit den Erlebnissen kommen Gefühle, wobei der Dozent und die TN sich gegenseitig helfen, sich mitzuteilen und viel gegenseitiges Verständnis wächst. Bei all den schlimmen Berichten wird der Fokus darauf gelenkt, was die wichtigsten und hilfreichsten Bedingungen, Strategien und Handlungen waren, um sich besser zu fühlen und nicht unterzugehen. Alle finden, wie wichtig es ist, Freundschaften zu pflegen, sich gegenseitig zu unterstützen, jemanden zum Reden zu haben und nach vorne zu blicken, wieder Spaß zu haben. Bei der Zusammenfassung werden sie nachdenklich und freuen sich auf die nächste Woche.

Beispiel 2

Eine Teilnehmerin schimpft zum Beginn der UE, dass sie gerade bei der ARGE war und ihr wieder unberechtigt Geld abgezogen wurde. Das Thema regt andere dazu an, ebenfalls zu schimpfen. Der Dozent fragt die TN, ob ihnen das Schimpfen bei Problemen mit der ARGE schon einmal weitergeholfen hätte. Eine TN sagt daraufhin, dass sie als Reinigungskraft es auch nicht vertragen kann, wenn Kunden sie anmeckern. Deshalb redet sie mit ihrer Sachbearbeiterin bei der ARGE auch immer ruhig und hat so gar keine Probleme. Andere stimmen zu und durch gezielte Fragen entsteht eine rege Diskussion zu den Themen, wo jeder TN schon mal Opfer von aggressivem Verhalten und wo er Täter war und wie wichtig es ist, ruhig und überlegt seine Interessen zu vertreten.

Beispiel 3

Ein TN hat demonstrativ seine Sportschuhe „vergessen“, weil er keine Lust auf Kegeln hat und so was noch nie gemacht hat. Er hielt sich bisher bei allen Aktivitäten und Gesprächen brubbelig zurück und hat auch immer wieder erklärt, dass er beim Sport nie mitmachen wird, weil „Sport Mord“ sei. Die Gruppe überredet ihn, auf Socken mitzumachen, weil alle Spaß haben. Als er herausbekommt, wie es geht, drängelt er immer, wenn der Nächste nicht schnell genug nach vorn geht. Er kommt ganz in Fahrt, ist fröhlich wie ein Kind und an dem Tag erfährt der Dozent viel über seine Lebensgeschichte. Am folgenden Freitag redet er mit und beim Sport macht er zwar noch seine Witze, achtet aber z.B. genau darauf, was er gegen seine Rückenschmerzen tun kann.

Beispiel 4

Eine TN erzählt beim Thema „gesunde Ernährung muss nicht teuer sein“, dass eine Nachbarin weggezogen ist und ihr den Kleingarten überlassen hat. Daraufhin verabreden sich alle im Anschluss dort hinzufahren und mitzuhelfen. Alle bekommen Kartoffeln, Zwiebeln, Äpfel und ein paar Blumen ab.

Beispiele für methodisch- didaktische Ablaufpläne einer „Freitagsinsel“

Ort: RegioVision

Zeit	Inhalt	Ziel	Organisation
8:00	Begrüßung, heimisch werden	ankommen; Kontakt;	
8:10	warming up „Insel“ (TN müssen gemeinsam auf 4 Stühle)	aufschließen;	
8:15	Erfragen der Befindlichkeiten; Probleme ansprechen, Rück Erinnerung an die letzte Woche; Tagesplan durchsprechen;	Themen aufspüren; bearbeiten, Ziel bestimmen	Stuhlkreis; Bewegung
8:45	Pause		Kaffee
9:00	Übung zum Thema: persönliche Weiterentwicklung „Ballfabrik“ (TN stehen im Kreis und werfen sich Bälle zu, wobei Regeln befolgt werden müssen, keine Fehler - Ausschuss - passieren dürfen, die Zeit immer weiter verkürzt und die Anzahl der Bälle erhöht wird)	Erleben, Spüren von Stress, Widerstand,	
9:15	„Ballfabrik“ (TN stehen im Kreis und werfen sich Bälle zu, wobei Regeln befolgt werden müssen, keine Fehler - Ausschuss - passieren dürfen, die Zeit immer weiter verkürzt und die Anzahl der Bälle erhöht wird)	Motivationsformen, Frustverarbeitung, Ideenfindung, Entwicklung;	Flipchart, 3 Bälle, Uhr
9:50	Erörterung der Gedanken und Gefühle, Aufzeigen der Lösungsstrategien, klären der produktiven und unproduktiven Strategien,	Erkennen und Verändern eigener Handlungsmuster	
10:25	Finden von Situationen im Alltag, die ähnliche Anforderungen stellen und wie sie besser gelöst werden können		
11:15	Pause		
11:30	Übungen zur rückschonenden Haltungsschulung, Wechsel von Anspannung und Entspannung, progressive Muskelentspannung, Abschluss mit postisometrischer Relaxation	Haltungsschulung, Abbau von Verspannungen; Stressabbau	Kreis, Bewegung

Ort: Sportzentrum

Zeit	Inhalt	Ziel	Organisation
8:00	Treffen in der RegioVision	Themen erkennen und bearbeiten	Kreis, Kaffee
	Morgenrunde mit Befindlichkeiten; Problemen		
8:45	Übung zum Thema Vertrauen: blindes Führen/ Halten, Reflexion über Gefühle und Gedanken; Wie lernt man Vertrauen und wozu?	Vertrauen fassen, Ängste bearbeiten	
9:30	Gemeinsame Busfahrt zum Sportzentrum	Reden	Fahrschein
9:45	Trainingsvorbereitung	Umziehen,	
10:00	Herz- Kreislauf- Training an den Cardiogeräten,	Erwärmung,	
10:30	Erklärung von Übungen zur Stabilisierung der Rumpfmuskulatur für die tägliche Anwendung zu Hause; Training mit Korrektur im Stand, im Stütz und im Liegen, rückengerechtes Bücken, Aufstehen, Heben und Wischen, Staubsaugen, Umgraben usw.	Alltagsprogramm erlernen, Arbeitstätigkeiten ohne Schäden	Geräte, Matten, Spiegel
11:30	Pause		
11:40	Badminton (Federball) spielen im Doppel	Spiel, Entspannung	

5. Ergebnisse und Erfahrungen

Die Wirksamkeit der verwendeten Methodik in Kombination mit der engen Einzelbetreuung hat sich bewährt.

Eine Selbstwertsteigerung konnte bei vielen TN ebenso beobachtet werden wie der Abbau von Ohnmachtsgefühlen und allgemeiner Hilflosigkeit. Auch im Hinblick auf verbesserte Aktivität und Eigenantrieb gab es Fortschritte.

Der Entwicklungsstand der Gruppe im Hinblick auf emotionale Offenheit, Toleranz, Anstrengungsbereitschaft und gegenseitige Hilfsbereitschaft sowie Vertrauen und unterschiedlichster sozialer Interaktions- und Kommunikationsanforderungen wurde im Verlauf dieses Moduls deutlich erhöht.

Die Heterogenität der Gruppe erforderte oft verstärktes Arbeiten an Problemstellungen einzelner, was aber für alle TN auch zu größerer Empathie, erweitertem Verständnis und oft auch zu Rückschlüssen auf die eigene Problemlage genutzt wurde.

Im Verlauf der Kurstage wurde deutlich, dass bei der Vielzahl der Themen und Anforderungsbereiche und der begrenzten Zeit besonders die gesundheitsrelevanten Übungen und praktischen Einheiten zur konkreten Verhaltensänderung sowie körperlichen Anpassung zu kurz kamen, um uneingeschränkte Erfolge mit positiver Rückkopplung zu erreichen und die Selbstwirksamkeitserwartung bei allen TN zu erhöhen. Im weiteren Projektverlauf wurde daher zusätzlich ein Gesundheitsmodul angeboten und erfolgreich von den TN genutzt.

Mit steigendem Vertrauen innerhalb der Gruppe und dem emotionalen Öffnen legte sich der Schwerpunkt immer stärker auf die lange nicht kommunizierten psychischen und sozialen Problemlagen der TN.

Deutlich wurde, dass das Erreichen konkreter Ergebnisse auf der Handlungsebene ungleich mehr Arbeit beim Herstellen der Voraussetzungen erfordert, da zuerst kommunikative, motivationale und emotionale Defizite bearbeitet werden mussten. Der Aufbau von Vertrauen in eine positive und konstruktive Denk- und Handlungsweise sowie ein aufgeschlossener und bewusster Zugang zum eigenen Körper und Geist musste erst durch viel Geduld, Toleranz und Empathie vorbereitet werden. In vielen Fällen traten Hemmnisse zu Tage, die durch stark habitualisierte Denk- und Handlungsmuster, unbearbeitete Traumata und Blockaden viele vorbereitete Übungen, angestrebte Inhalte und einen damit verbundenen konkreten Entwicklungsschub einschränkten. Für zwei Teilnehmerinnen ist eine einzeltherapeutische Begleitung dringend angeraten.

Der Gruppenentwicklungsprozess und die sukzessive angestrebte Nachreifung der TN mit der Möglichkeit Lern- und Entwicklungshindernisse abzubauen, sollte, wie auch die Aktivierung durch Bewegung möglichst als übergeordneter und geschlossener Prozess über den gesamten Betreuungszeitraum geplant, gestaltet und kontinuierlich begleitet werden.

Literaturquellen:

- 1 - Steiner, Claude: Wie man Lebenspläne verändert - Die Arbeit mit Skripts in der Transaktionsanalyse
- 2 - Maaz, Hans-Joachim: Der Lilith-Komplex - Die dunklen Seiten der Mütterlichkeit
- 3 - Berne, Eric: Spiele der Erwachsenen - Psychologie der menschlichen Beziehungen
- 4 - Schmidbauer, Wolfgang: Sensitivitätstraining und analytische Gruppendynamik
- 5 - Langmaack, Barbara: Einführung in die Themenzentrierte Interaktion
- 6 - Steiner, Claude: Emotionale Kompetenz

Einschätzungen und Bewertungen der Gruppenarbeit Sport für Langzeitarbeitslose mit Lernschwächen und gesundheitlichen Problemen

Die Verbundkoordinatorin des Projektes MEMO, **Pamela Buggenhagen**, im Gespräch mit dem Geschäftsführer der RegioVision GmbH Schwerin Jürgen Brandt und dem Personal Trainer Frank Maaß.

Jürgen Brandt ist Geschäftsführer der RegioVision GmbH Schwerin. Er studierte an der Universität Rostock und ist Diplom-Ingenieur. Arbeitsschwerpunkte der vergangenen 10 Jahre waren die Koordination von nationalen und europäischen Arbeitsmarktprojekten für die Zielgruppen Langzeitarbeitslose 50plus und Migranten. Spezielle Entwicklungsthemen sind das ganzheitliche JobMentoring und die Entwicklung von Gesundheitsmodulen zur Integration Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt. Jürgen Brandt ist Mitglied in verschiedenen Nationalen und europäischen Netzwerken für Demografie und Altersmanagement (dnam, eamn, ddn). In MEMO brachte er seine umfangreichen Erfahrungen aus Integrationsprojekten für die am Arbeitsmarkt benachteiligte Zielgruppen sowie die Konzeptionelle Gestaltung der Gesundheitsmodule ein.



Frank Maaß ist selbständiger Personaltrainer mit Bundeslizenz Trainer B. Er verfügt über 20 Jahre Praxiserfahrungen als aktiver Sportler und Coach. Zu seiner Zielgruppe gehören seit einigen Jahren auch Langzeitarbeitslose 50plus und Migranten. Im Projekt MEMO war er an der Konzeptentwicklung für die Gesundheitsmodule beteiligt und leitete die Trainings/praktischen Übungen mit den Projektteilnehmern.



PB: Eine Frage an beide Herren: Ich weiß, dass Sie beide eine besondere Beziehungen zu den Themen Gesundheit und Sport haben. Welche Werte verbinden Sie damit?

JB: Bei mir liegt die Zeit des Leistungssports in der Leichtathletik schon 35 Jahre zurück. Aber mein Leben ist bis auf den heutigen Tag ohne Sport nicht denkbar. Das hat einerseits damit zu tun, dass ich fit für meinen Job sein möchte, den ich hauptsächlich am Schreibtisch oder bei Meetings ausübe. Doch genauso wichtig ist es für mich, über den Sport Kontakte und Bindungen zu Menschen knüpfen und pflegen zu können, die ähnliche Interessen, aber ein völlig anderes berufliches Umfeld haben. Nicht zuletzt macht es natürlich Spaß, zwei oder dreimal in der Woche seinen Körper zu spüren und anschließend in der Sauna die „wirklich wichtigen“ Themen des Lebens zu diskutieren.

FM: Ich habe das große Glück, mein Hobby zum Beruf gemacht zu haben. Um es kurz auf den Punkt zu bringen, es gibt nichts Wertvolleres als die Gesundheit und ich tue viel dafür, sie als Basis für das private und berufliche Leben optimal zu pflegen.

PB: Herr Brandt: Welchen Grund gab es, Gesundheits- und Sportmodule zu entwickeln und in die Projektarbeit MEMO einzubeziehen?

JB: Die RegioVision GmbH Schwerin ist seit 5 Jahren mit Projekten zur Integration von älteren Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt befasst. Wir tun das im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der ARGE Schwerin mit sehr konkreten Zielvorgaben. Erwartet werden 25% Vermittlungsquote bei Personen, die Mitte 50 und durchschnittlich mehr als 10 Jahre arbeitslos sind. Neben der schwierigen Arbeitsmarktsituation in M-V liegen fast immer sehr ernste Vermittlungshemmnisse wie Arbeitsmarktferne, verlorengegangene Motivation oder nicht mehr ausreichende

Qualifikation vor. Ganz besonders fiel jedoch auf, dass nach einer internen Statistik der RegioVision GmbH Schwerin 88% der ca. 300 dort jährlich begleiteten ALGII-Empfänger mittlere bis schwere psychische und physische gesundheitliche Einschränkungen aufwiesen. Die mit Arbeitslosigkeit verbundene soziale Ausgrenzung führt zu Isolation und Verlust des Selbstwertgefühls. Wir können ähnliche Symptome auch bei den Teilnehmern am Projekt MEMO feststellen. Es lag also nahe, die Arbeitsfähigkeit und damit die Chancen auf SV-pflichtige Beschäftigung durch die Stabilisierung der Persönlichkeitsmerkmale und Verbesserung der Gesundheit zu verbessern.

PB: Herr Maaß, was hat Sie an dem Vorhaben der RegioVision GmbH Schwerin interessiert?

FM: Als ich erstmals, übrigens beim gemeinsamen Sporttreiben, von Herrn Brandt auf das Thema angesprochen wurde, war ich etwas überrascht. Langzeitarbeitslose mit mangelnder Grundbildung gehörten ganz einfach nicht zu dem Klientel, das ich bisher im Einzel- oder Gruppentraining betreut hatte. Aber die Argumente leuchteten natürlich schnell ein: Gemeinsames Sporttreiben in einer Gruppe, das Überwinden von Hemmungen, der Zugewinn von Selbstbewusstsein und bessere körperlicher Fitness würden nach all meinen beruflichen Erfahrungen sicher zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit beitragen können. Natürlich war das ein neues Thema für mich, aber auch eine echte Herausforderung, die darin bestand, meine Sportangebote an die Bedarfe einer ganz anderen Gruppe von Interessenten anzupassen.

PB: Waren Sie sicher, dass Sie es mit diesen - für Sie ungewohnten - Gruppen packen würden?

FM: Als Personal Trainer muss man sich immer auf verschiedene Menschen einstellen. Außerdem hatte ich Vertrauen zu dem Projektteam der RegioVision GmbH Schwerin und den beteiligten externen Dozenten. Hier würde ganz sicher ein offener und konstruktiver fachlicher Austausch zur Zielerreichung stattfinden.

PB: Herr Brandt: Welche konkreten Erfahrungen konnten Sie für die Konzeption und die Durchführung der Gesundheits- und Sportmodule nutzen?

JB: Wir führen seit vier Jahren für ältere Langzeitarbeitslose der ARGE Schwerin Gesundheitsmodule durch. Inzwischen gibt es dazu ein ausgereiftes modulares Konzept mit amtlich zertifizierten Modulen. Jährlich haben wir etwa 100 bis 120 Teilnehmer in den Kursen: „Gesundheit Basiswissen“ und „Gesundheit Praktische Übungen“. Dieses Kursangebot wurde gemeinsam mit dem Institut für Präventivmedizin an der Universität Rostock ständig weiterentwickelt und evaluiert. Mit großer Freude stellen wir fest, dass die anfängliche Skepsis der Arbeitsverwaltung gegenüber diesen Angeboten abgebaut wurde. Es wird akzeptiert, dass Gesundheitskurse durchaus Bestandteile von berufsbezogener Weiterbildung sein können.

PB: Welche Besonderheiten haben Sie von Beginn an eingeplant?

JB: Uns war klar, dass wir bei den MEMO-Teilnehmern noch viel mehr auf Probleme stoßen würden, die in ihren oft sehr schwierigen Lebensverläufen begründet sind. Herr Vowinkel hat das in einem Artikel dieser Broschüre ausführlich dargestellt. Er beschreibt dort das langsame Heranführen an Problemstellungen und die besondere Rolle der Gruppenarbeit. Seine Hinweise haben auch wesentlich dazu beigetragen, die Sportgruppen länger zusammen zu halten, um die Effekte nachhaltig zu gestalten.

Wir wussten also, dass wir hier noch individueller auf die persönlichen Belange jedes einzelnen Teilnehmers eingehen mussten. Wir hatten auch zu bedenken, dass die Gruppe durch Praktika und Arbeitsaufnahme nicht immer vollständig zusammen sein würde und das Trainingsangebot sehr flexibel zu gestalten war.

PB: Herr Maaß, mit welchen Voraussetzungen kamen die MEMO-Teilnehmer zu Ihnen und wie haben sie den persönlichen Zugang gefunden?

FM: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen hatten zu Beginn der Sportkurse schon andere Projektteile durchlaufen. Sie waren also schon gut mit den Zielstellungen und Arbeitsweisen vertraut. Ich begann mit der Aufnahme des allgemeinen Gesundheitszustandes mittels eines Anamnesebogens. Damit konnten gefährliche gesundheitliche Einschränkungen oder trainingsausschließende Vorschädigungen abgeklärt werden. Die Gruppe bestand aus insgesamt 12 Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Es zeigte sich, dass niemand vorher regelmäßig Sport getrieben hatte. Für alle waren die Entspannungsübungen und die Einheiten an Fitnessgeräten in einem Sportstudio neu. Der Gesundheitszustand ließ bei allen ein moderates Training zu. Durch die Gespräche war es gleichzeitig möglich, einen ersten persönlichen Zugang finden. Das war leichter als vermutet, weil alle recht schnell Freude am gemeinsamen Sporttreiben fanden. Der beim Sport übliche kameradschaftliche Ton war hier genau das richtige Mittel, um Vorbehalte abzubauen.

PB: Die Gesundheitsmodule wurden also sehr gut angenommen? Für die Teilnehmer war das sicherlich eine neue Erfahrung. Wie haben sie sich konkret dazu geäußert?

FM: Ja, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen war schon klar das ihr Gesundheitszustand nicht der beste ist, aber durch das Modul wurden ihnen aufgezeigt, welchen Wert ihre Gesundheit für sie selbst und den Arbeitsmarkt zum jetzigen Zeitpunkt besitzt. Körperliche Arbeit beruht nicht nur auf einem gesunden Verstand und das habe ich Ihnen persönlich klar dargelegt.

PB: Herr Brandt, Forschungsprojekte wie MEMO sollen ja auch die Möglichkeit bieten, die Prozesse ständig an aktuelle Bedarfe anzupassen und zu optimieren. Wo waren Anpassungen nötig?

JB: Wir hatten nicht bedacht, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Projektverlauf durch Praktika und Arbeitsaufnahme neue individuelle Tagesabläufe hatten. Es waren also Übungszeiten variabler zu gestalten. Auch das Training selbst wurde den neuen Gegebenheiten angepasst. Wenn eine Teilnehmerin nach vielen Jahren Arbeitslosigkeit wieder regelmäßig arbeitet, dann ist nach dem Arbeitstag ein sehr entspannungsbetontes Programm oder einfach eine Einheit Federball spielen angebracht.

PB: Eine ähnliche Frage auch an Sie Herr Maaß. Haben Sie vorgesehene Übungsabläufe ändern müssen und welche Ursachen gab es dafür?

FM: In meinem Beruf ist es ganz normal Übungsabläufe zu ändern um sich individuell besser auf die Situation einzustellen. Die Ursachen liegen auf der Hand: unterschiedliche Menschen, unterschiedliche Ziele, unterschiedliches Leistungsvermögen.

PB: Herr Brandt, Sie erwähnten eingangs, dass Menschen mit Defiziten in der Grundbildung für die RegioVision GmbH Schwerin ein neues Klientel darstellt. Welche besonderen Erfahrungen konnten Sie aus dem Projekt ableiten?

JB: Schon die Teilnehmergewinnung war etwas Besonderes. Die Kategorien Analphabeten oder Menschen mit mangelnder Grundbildung sind in den Datenbanken der ARGE nicht vorhanden. Viele Menschen machen ihre Defizite nicht öffentlich. Es war also ein mühsamer und sehr vorsichtig zu führender Prozess, um gemeinsam mit den Arbeitsvermittler der ARGE das Klientel über das Projekt zu informieren und für die Teilnahme zu überzeugen. Mit Projektbeginn gab es dann die sehr positive Überraschung, dass sich die Gruppe sehr offen für die verschiedenen Angebote zeigte und sehr bereitwillig mitarbeitete. Bei der Organisation war darauf zu achten, dass die Dinge überschaubar gestaltet wurden, dass im Unterricht viel mit Bildern, Symbolen und Wiederholungen gearbeitet wurde. Ganz wichtig war, Zeit für jeden Einzelnen zu haben, alle mitzunehmen und Wertschätzung für die Lernfortschritte zu zeigen.

PB: Frage an Beide: Welche Ergebnisse in Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit gibt es? Haben sich die Teilnehmer dazu konkret geäußert?

FM: Viele der Teilnehmer treffe ich heute noch beim Sport wieder oder erfahre bei Gesprächen, dass sie sich weiter aktiv bewegen. Das freut mich persönlich sehr. Und noch schöner ist es, dass mehr als die Hälfte der Kursteilnehmer in Arbeit sind und sich persönlich gut fühlen. Sie haben für sich selbst wieder einen gewissen Stellenwert in der Gesellschaft inne, der ihnen abhanden gekommen war.

JB: Die erreichten Vermittlungsquoten sprechen eine deutliche Sprache. Voraussetzung dafür ist neben dem beschriebenen JobMentoring, also der Hilfe zur Selbsthilfe durch JobMentoren, zuallererst die psychische und physische Arbeitsfähigkeit. Die körperlichen Entwicklungen sind sportmedizinisch klar nachweisbar. Der Zugewinn an Selbstvertrauen und Teamfähigkeit lässt sich schlecht in Zahlen ausdrücken, erschließt sich aber sofort, wenn man jetzt persönliche Gespräche mit den Projektteilnehmern führt und diese mit der Situation vor einem Jahr vergleicht.

PB: Wie kann die Nachhaltigkeit gewährleistet werden?

JB: Wir haben nicht die Möglichkeit, die intensive Einzelbegleitung nach dem Projektende beizubehalten. Wir haben aber den Kontakt zu Sportvereinen aufgebaut, wo das Sport treiben in der Gruppe weiter möglich ist. Wir haben auch Sonderkonditionen mit einem FitnessCenter in Schwerin vereinbart, um das individuelle Training preiswert zu ermöglichen. Alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben das Angebot bekommen, beim Auftreten von Problemen im neuen Job wieder auf die Hilfe der JobMentoren zurückzugreifen.

PB: Meine Frage zum Schluss: Welches persönliche Fazit ziehen Sie aus der Arbeit mit stark auf sportliche Aktivitäten ausgerichtete stabilisierenden Gruppen im Projekt MEMO?

FM: Die MEMO-Gruppe zeigte deutlich eine Aufgeschlossenheit zu sich selbst und zu ihrer Umwelt. Die Grundwahrheit: „Ein gesunder Geist lebt in einem gesunden Körper“, wurde schnell auf die eigene Person bezogen. Es war erstaunlich, wie schnell sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf das für sie sehr neue und ungewohnte Sportprogramm einließen. Auch für mich als Trainer eine sehr positive Erfahrung.

JB: Das Projekt hat mich in meiner Überzeugung gestärkt, dass der Sport, besonders wenn er in der Gruppe betrieben wird, sehr viel zur Persönlichkeitsentwicklung beitragen kann. Bei Kindern und Jugendlichen ist das unumstritten. Nun haben wir erfahren, dass auch in einer Lebensphase, wo die Entwicklung abgeschlossen erscheint oder wo sich Lebensumstände durch Arbeitslosigkeit extrem ändern, der Sport eine ganz wichtige Aufbaufunktion haben kann. Um Menschen helfen zu können, muss man mit ihnen ins Gespräch kommen, muss den persönlichen Zugang finden. Das gelingt sehr gut durch gemeinsame Aktivitäten. Immer kommt es auch auf die Personen an, die die Gruppenarbeit organisieren und durchführen. Hier ist viel Qualität und Erfahrung bei den beteiligten JobMentoren und Sporttherapeuten erforderlich. Mein Fazit: Der Projektansatz hat sich bewährt und allen Beteiligten wichtige Erkenntnisse und Erfolgserlebnisse gebracht.

PB: Herr Brandt, Herr Maaß, ich danke Ihnen für das Gespräch.

Die Sicherung der Projektergebnisse über die „Initiative berufsbezogene Grundbildung Mecklenburg-Vorpommern“ und als Maßnahme der beruflichen Weiterbildung „MEMO-Bildung aktiv“.

Pamela Buggenhagen, itf Schwerin

Zentrales Ziel des Verbundvorhabens MEMO ist die Entwicklung, Erprobung und transferfähige Aufbereitung umsetzungsfähiger Modelle einer berufsbezogenen Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen. Dies umfasste die Entwicklung innovativer außerbetrieblicher sowie innerbetrieblicher Modelle des nachholenden Erwerbs einer elementaren Grundbildung. Der in Westmecklenburg/ Schwerin geförderte Verbund MEMO arbeitet im Schwerpunkt: „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierung und Grundbildung im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“. Es erfolgte eine Bestandsaufnahme zur Rolle von Schriftsprache und Grundbildung in verschiedenen Wirtschaftszweigen. Verbunden war damit eine Analyse von Grundbildungsanforderungen für die moderne Arbeitswelt, z.B. für den Niedriglohnsektor; für haushaltsnahe Dienstleistungen, für Arbeiten im kommunalen Interesse u. a. Es wurden Konzepte zur Vermittlung von Grundbildung für junge und auch ältere Erwachsene, denen eine Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder an beruflicher Nachqualifizierung wegen unzureichender Grundbildung nicht möglich ist, entwickelt, erprobt und evaluiert. Hinsichtlich der Zielgruppen wurden Personen, die aufgrund fehlender Grundbildung von Arbeitslosigkeit bedroht oder betroffen sind, in die Angebote besonders einbezogen. Gleichzeitig wurden Möglichkeiten spezifischer Betreuungsformen, wie das Mentoring, erforscht und notwendige Erfolgsbedingungen definiert. Als Ergebnisse lassen sich neben der Klärung der Bedeutung von Grundbildung für die Wirtschaft wissenschaftlich fundierte Empfehlungen für die betriebliche und außerbetriebliche Grundbildungsarbeit geben.

Konzeptionelle Grundlage im Verbundvorhaben MEMO war und ist die Integration von Forschen und Gestalten im Sinne der Handlungsforschung. Die Handlungsforschung verfolgt damit die Integration von Forschungsprozessen mit den Veränderungsprozessen in Gestaltungsprojekten. Die MEMO-Verbundarbeit lässt sich verschiedenen Handlungsansätzen zuordnen. Unterschieden werden generell personen-, branchen- oder arbeitsform-, instrumenten-, strukturfokussierte Handlungsansätze sowie solche Vorhaben, die mehrere dieser Ansätze kombinieren. Im Verbund MEMO erfolgt insgesamt eine Verknüpfung mehrerer Handlungsansätze. Damit ist der Verbund im Hinblick auf Instrumente, Strukturen und Personengruppen übergreifend tätig und deckt eine große Bandbreite an Aufgaben ab. Es werden für die im Zentrum stehenden Personengruppen arbeitsmarktpolitische Instrumente entwickelt und erprobt, zugleich aber auch an Instrumenten und Strukturen angesetzt. Die Breite an Handlungsfeldern führte auch zu einem breiten Spektrum an Aktivitäten zum Transfer und zur Verstetigung der Ergebnisse. Ziel des Transfers ist die Verbreitung und Verstetigung der Ergebnisse und Erkenntnisse der Projektarbeit. Gegenstand des Transfers sind dabei die Ergebnisse und Erkenntnisse der Projektarbeit selbst. Dabei spielen die Komplexität und Inhalte der innovativen Vorhaben in den Projekten, aber auch die Handlungsfelder der Projekte sowie die Erkenntnisse aus der Handlungsforschung eine wesentliche Rolle.

Voraussetzung für einen nachhaltigen Transfer ist jedoch immer die Dokumentation, Verallgemeinerung sowie die Aufbereitung der Ergebnisse und Erkenntnisse. Hierzu wurden im Verbundvorhaben MEMO vielfältige Wege gewählt und eine Reihe von gemeinsamen Produkten erarbeitet. Zusätzlich entstanden in den Teilprojekten spezifische Produkte mit eigenen Zielstellungen und für unterschiedlichste Transferaktivitäten. Ein wesentliches Element des Transfers waren auch Schulungen von sowie Beratungen mit Arbeitsmarktakteuren, Vorträge auf Tagungen und in Workshops sowie die Durchführung eigener Veranstaltungen zum Transfer:

Im Ergebnis der Arbeit im Verbundvorhaben „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung im Kontext von Erwerbstätigkeit“ - MEMO - haben sich verschiedene Partner zusammengefunden, welche die Ansätze und Möglichkeiten einer berufsbezogenen nachholenden Grundbildung in Mecklenburg-Vorpommern, auch nach Projektende, weiter voran bringen wollen.

Das **itf Schwerin**, die **AGENTUR DER WIRTSCHAFT**, die **abc Bau GmbH** und die **RegioVision GmbH** Schwerin haben zu Beginn der Jahres 2010 die „Initiative berufsbezogene Grundbildung Mecklenburg-Vorpommern“ ins Leben gerufen. Zentrales Ziel der Initiative ist die Fortführung und Weiterentwicklung der erprobten Methoden und Konzepte berufsbezogener Grundbildung für verschiedene Gruppen von betroffenen Menschen in Mecklenburg-Vorpommern. Die Anstrengungen der Akteure sind vor allem darauf gerichtet, im Zusammenhang mit unternehmensrelevanten Tätigkeiten Maßnahmen zur Vermittlung berufsbezogener Grundbildung zu initiieren und so neue Möglichkeiten der beruflichen Integration und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erschließen.

Der Aufbau eines stabilen landesweiten und qualitativ hochwertigen Angebotes für verschiedene Zielgruppen ist ein erklärtes strategisches Ziel der Initiative.

Die Fortsetzung der Kooperation mit den Verbundpartnern und der regionalen Wirtschaft im Rahmen der Initiative ermöglicht weiterhin eine interdisziplinäre sowie trägerübergreifende Zusammenarbeit von Wissenschaftlern und Praktikern aus den relevanten Bereichen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie des Arbeitsmarktes.

Die „Initiative berufsbezogene Grundbildung Mecklenburg-Vorpommern“ vertritt ausgehend von den „Bernburger Thesen zur Alphabetisierung“ - verabschiedet vom Bundesverband Alphabetisierung e.V. und Teilnehmern einer Fachtagung im Jahre 2003 - identische, aber auch spezielle **strategische Ziele**, deren Fokus stärker im Bereich von Arbeit und Wirtschaft liegen.

1. Lebensbegleitende - und damit auch nachholende - Alphabetisierung und Grundbildung sollen als Pflichtaufgabe der beruflichen Weiterbildung anerkannt werden. Die politische Zuständigkeit liegt auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene.
2. Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener erfordern ein landesweites Angebot an qualitativ hochwertigen Möglichkeiten in bzw. über Weiterbildungseinrichtungen.
3. Personalentwicklungsprozesse in Unternehmen sollen zukünftig alle Mitarbeiter und damit auch Mitarbeiter auf „Einfacharbeitsplätzen“ und im Niedriglohnbereich einbeziehen. Arbeitnehmer mit einem Förderbedarf in der Grundbildung sind anderen Arbeitnehmern gleichzustellen.
4. Arbeitslose Menschen mit besonderen Defiziten in der Grundbildung sollen mit anderen Arbeitslosen gleichgestellt werden, indem spezifische Bildungsangebote zur Verbesserung der Grundbildung eigentlichen Fortbildungsangeboten vorangestellt bzw. in diese integriert werden.
5. Die in der Grundbildung tätigen Organisationen sowie Pädagoginnen und Pädagogen brauchen verlässliche Finanzierungen inklusive spezifische Fortbildungsmöglichkeiten, um über die Professionalisierung ihrer Arbeit langfristig qualitativ hochwertige Maßnahmen sicherstellen zu können.
6. Berufsbezogene Grundbildung im speziellen umfasst sowohl das Ziel, die individuelle Lebensbewältigung zu erleichtern als auch das Ziel, eine arbeitsmarktbezogene Qualifizierung zu erreichen. Eine enge Verzahnung von Arbeiten und Lernen soll die Entwicklung beruflich geforderter Handlungskompetenzen und eine Verbesserung der Grundbildung erreichen.
7. Maßnahmen zur Unterstützung der Menschen mit Defiziten in der Grundbildung sollten neben nachholender Bildung auch die Entwicklung der Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit im Fokus haben. Hierzu sind ganzheitliche Unterstützungsformen und eine intensive sowie individuellen Begleitung der Betroffenen notwendig.
8. Aktuelle Förder- und Finanzierungsbedingungen sind auf die besonderen Bedarfe der Betroffenen anzupassen. Berufsbezogene Grundbildung muss hochindividuell, erwachsenengerecht, lebensnah, praxisbezogen, kleinschrittig und langfristig erfolgen. Berufsbezogene Grundbildung braucht Rahmenbedingungen, die das Lernen in kleinen Gruppen und eine Anwendung unterschiedlichster Lernmethoden ermöglichen sowie motivierende Lernumgebungen schaffen.

Neben der Umsetzung von langfristigen Zielen setzt sich die „Initiative berufsbezogene Grundbildung Mecklenburg-Vorpommern“ **kurz- und mittelfristige Aufgaben:**

1. Fortführung und Erweiterung des Netzwerkes zur berufsbezogenen Grundbildung in Mecklenburg-Vorpommern
2. Aufbau eines Qualitätsverbundes zur berufsbezogenen Grundbildung in Mecklenburg-Vorpommern mit dem Schwerpunkt der Unterstützung von Fortbildungen der Pädagoginnen und Pädagogen in der berufsbezogenen Grundbildung
3. Realisierung von Angeboten zur berufsbezogenen Grundbildung in Mecklenburg-Vorpommern für spezielle Zielgruppen (junge Erwachsene, Arbeitnehmer und Arbeitslose mit Defiziten in der Grundbildung) in enger Abstimmung mit der Wirtschaft, der Agenturen für Arbeit sowie der ARGEn
4. Aufbau von Grundbildungszentren in Mecklenburg-Vorpommern
5. Nutzung verschiedener Finanzierungsinstrumente zur Realisierung entsprechender Angebote

Jürgen Brandt, RegioVision GmbH Schwerin

Innerhalb des MEMO-Projektverbundes übernahm der Träger RegioVision GmbH Schwerin das Teilprojekt: **„Mentoring - Modell zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“**. Als Zielgruppe wurden ausdrücklich Langzeitarbeitslose mit Defiziten in der Grundbildung gewählt, die bei der zuständigen ARGE Schwerin geführt waren und wegen ihrer durchschnittlich 9-jährigen Abwesenheit vom ersten Arbeitsmarkt besonderer Vermittlungshilfen bedurften. In den vorbereitenden Gesprächen wurde schnell klar, dass die Arbeitsverwaltung neben den Ergebnissen des Forschungsprojektes besonders an den zu erreichenden Integrationsquoten interessiert war. Als gemeinsame Zielstellung wurden 25% in SV-Pflichtige Beschäftigung vereinbart.

Während des Projektverlaufes gab es positive Entwicklungen bei der Beschäftigungsfähigkeit. Alle Teilnehmer verbesserten über die Angebote zur Verbesserung der Grundbildung, über die berufsbezogenen Grundbildungsmodulare, über die gemeinsamen Veranstaltungen bis hin zum Sport und die Praktika in Unternehmen ihre Chancen deutlich. Für die Hälfte von ihnen konnte eine SV-pflichtige Beschäftigung erreicht werden.

In der Projektlaufzeit wurde der Kontakt zu den zuständigen Arbeitsvermittlern der ARGE gehalten. Die Projektteilnehmer gaben durchweg positive persönliche Rückmeldungen zum Projektverlauf.

Die logische Konsequenz waren Gespräche mit den Verantwortlichen der ARGE zur Übernahme des Angebotes in die Regelförderung der ARGE. Die dazu notwendigen fachlichen und administratorischen Voraussetzungen bestanden in der Entwicklung eines berufsbezogenen Kurses und dessen Zertifizierung als Maßnahme der beruflichen Weiterbildung.

Die Maßnahmezertifizierung ist unter der Bezeichnung **„MEMO-Bildung aktiv“** erfolgt und wird durch die ARGE Schwerin angeboten. Inhalt ist die „Tätigkeitsorientierte modulare Weiterbildung für Helfertätigkeiten im gewerblichen und Dienstleistungsbereich mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt, bei der im Besonderen die Defizite der Zielgruppe berücksichtigt werden“.

Verbundvorhaben: „Neue Lernwege - Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ - MEMO -

Teilprojekt: „Koordination und wissenschaftliche Verbundleitung“

itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut

Schwerin gGmbH

Gutenbergstraße 1

19061 Schwerin

Internet: www.itf-schwerin.de

Dipl.-Psych. Pamela Buggenhagen

Tel.: 0385 48837810

E-Mail: p.buggenhagen@itf-schwerin.de

Teilprojekt: „Betriebliches Mentoring - neue Wege der Personalentwicklung in Unternehmen“

AGENTUR DER WIRTSCHAFT

Gesell. für Personalentwicklung und

Personalintegration mbH

Lübecker Straße 285

19059 Schwerin

Internet: www.adwi.de

Diplomlehrerin Monika Hilla

Tel.: 0385 4773315

E-Mail: hilla@adwi.de

Teilprojekt: „Mentoring-Modell zur Unterstützung einer nachholenden Grundbildung vor und während der Vermittlung in Erwerbstätigkeit“

RegioVision GmbH Schwerin

Am Margaretenhof 28

19057 Schwerin

Internet: www.regiovision-schwerin.de

Dr. Monika Brandecker

Tel.: 0385 200 31421

E-Mail: brandecker@jc50.de

Teilprojekt: „Erarbeitung eines Mentoringmodells zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen durch die Stabilisierung und Erhöhung der Grundbildung für junge Erwachsene ohne Ausbildung“

All Pütter gGmbH /

Produktionsschule Westmecklenburg

Am Wirtschaftshof 11a

19386 Greven

Internet: www.ps-westmecklenburg.de

Dipl.-Soz. Astrid Junek

Tel.: 038731 24258 oder 205 82

E-Mail: junek-produktionsschule@web.de

Teilprojekt: „Mentoring-Modelle zur Unterstützung der Alphabetisierung/ Grundbildung und berufsvorbereitenden Sprachförderung von Migranten“

SBW Aus- und Fortbildungsgesellschaft

für Wirtschaft und Verwaltung mbH

Bleicher Ufer 25-27

19053 Schwerin

Internet: www.sbw-bildung.de

Dipl.-Päd. Kerstin Fligge

Tel.: 0385 660096

E-Mail: sbwsn@aol.com

Teilprojekt: „Entwicklung und Durchführung einer moderierten Medienwerkstatt“

IMBSE GmbH Institut für Maßnahmen zur Förderung

der beruflichen und sozialen Eingliederung

Mecklenburgstr. 65

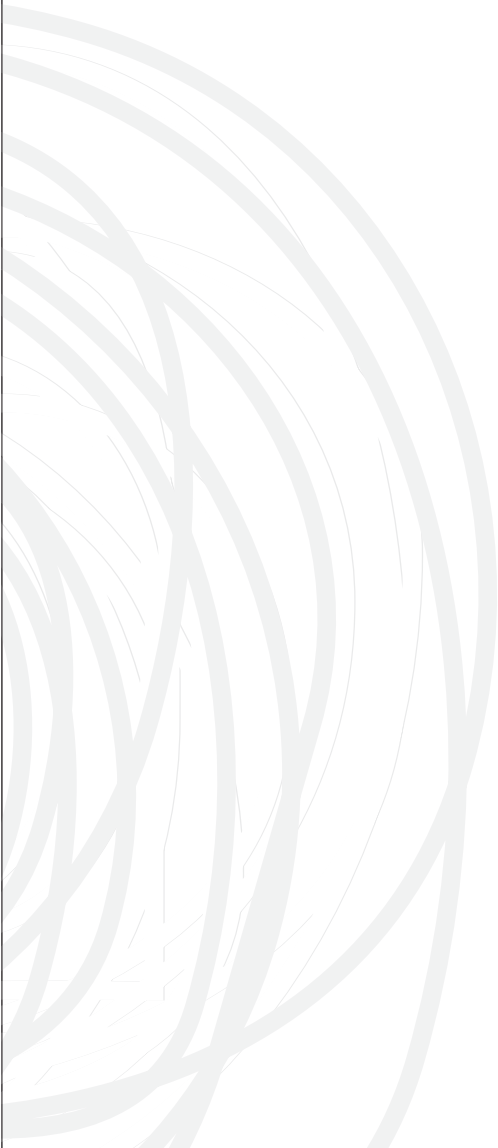
19055 Schwerin

Internet: www.imbse-gmbh.de

Diplomlehrer Werner König

Tel.: 0385 5213601

E-Mail: kowe@online.de



> PROJEKTINFORMATION

Im Rahmen der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit im Kontext von Wirtschaft und Arbeit“ stellt sich ein Verbund von fünf regionalen Bildungseinrichtungen und dem ift Schwerin als Forschungsinstitut der Aufgabe, in Mecklenburg-Vorpommern miteinander verzahnte sowie mit der Wirtschaft abgestimmte Vorhaben umzusetzen. Unter dem Titel: „Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung“ (Akronym: MEMO) ist es Ziel, umsetzungsfähige Modelle einer berufsbezogenen Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen zu entwickeln, zu erproben und transferfähig aufzubereiten. Grundbildung bezeichnet dabei die Minimalvoraussetzungen an Wissensbeständen, Kenntnissen, Fertigkeiten, personalen und sozialen Kompetenzen, die für Orientierung und aktives Handeln in der Gesellschaft notwendig sind. Grundbildung hat zum Ziel, insbesondere bildungsbenachteiligten und lernungewohnten Menschen Lernen zu ermöglichen. Das Verbundprojekt MEMO möchte über den Zusammenhang von Grundbildung, Gesellschaft, persönlicher Entwicklung und Arbeitswelt aufklären und wird eine berufsbezogene nachholende Grundbildung für erwachsene arbeitslose und auch beschäftigte Menschen möglichst an berufliche Tätigkeiten koppeln. Eine zentrale Stellung im Verbundvorhaben nimmt die intensive und individuelle Begleitung der Betroffenen über Mentoren ein.

VERBUNDVORHABEN:

“Neue Lernwege: Mentoring-Modelle zur Entwicklung persönlicher Lebenschancen und zur gesellschaftlichen Integration durch nachholende Grundbildung.”