

Lernfabrik – Stand April 2011

| | | | |
|--------------------------------|--|---------------------|---------------|
| Projektträger: | ISOP-Innovative Sozialprojekte GmbH alea + partner GmbH | | |
| Region: | Graz, Leibnitz | | |
| Projektstart: | März 2010 | Projektende: | Dezember 2011 |
| TeilnehmerInnen – Soll: | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 90 TeilnehmerInnen (60 in Graz und 30 in Leibnitz) Frauenanteil: 50% MigrantInnenanteil: mind. 60% | | |
| TeilnehmerInnen – Ist: | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 93 TeilnehmerInnen Frauenanteil: 40% MigrantInnenanteil: 90% | | |
| Projektverlauf: | <p>Die Arbeit mit den TeilnehmerInnen startete an beiden Standorten Graz und Leibnitz Anfang Mai 2010. Die TeilnehmerInnenakquise erfolgte vor allem über das AMS, beide Regionalstellen des AMS weisen überwiegend MigrantInnen in das Projekt zu. Auch das Sozialamt Graz wurde kontaktiert und über das Angebot und die Möglichkeiten der Kooperation zur Unterstützung von BezieherInnen der Sozialhilfe/Mindestsicherung informiert.</p> <p>In der Stufe 1 der Lernfabrik „Motivation, Aktivierung, Orientierung“ verbleiben die TeilnehmerInnen für maximal 3 Monate. Die Arbeit mit den TeilnehmerInnen erfolgt in Kleingruppen von 6 Personen, die jeweils von einem/einer TrainerIn betreut werden. 25 TeilnehmerInnen sind mit Anfang Oktober bereits in Stufe 2 „Qualifizierung am Arbeitsplatz“ übergetreten, die maximal 5 Monate dauert. Mit Partnerbetrieben, die Qualifizierungsarbeitsplätze anbieten, wurden Qualifizierungsvereinbarungen geschlossen, in denen die Inhalte und Ziele der Qualifizierung, aber auch die Nominierung eines/einer MentorIn für die TeilnehmerInnen im Betrieb festgehalten werden.</p> <p>Parallel zur arbeitsplatznahen Qualifizierung in den Betrieben erhalten die TeilnehmerInnen in der Lernfabrik eine Basisqualifizierung (wöchentlich 6 Stunden) und nehmen – je nach gemeldetem Bedarf der Unternehmen – an Workshops teil (Deutsch, EDV, Recht, Soziales). Begleitende Sprachausbildungen oder die Schulung von Basisbildungskompetenzen werden projektintern aber auch im Rahmen von externen Projektkooperationen angeboten.</p> <p>Mitte Februar 2011 wurde der erste TeilnehmerInnendurchgang mit einer Dauer von insgesamt 10 Monaten (Stufe 1 - 2 -3)</p> | | |



| | |
|---|--|
| | <p>abgeschlossen. Der zweite Durchgang startete Ende Februar und wird bis Mitte Dezember 2011 abgeschlossen sein.</p> <p>Ein besonderes Augenmerk soll im zweiten Durchgang auf eine intensive Betreuung des Übergangs in Arbeit oder Qualifizierung gelegt werden. Diese Übergangsphasen bringen Unsicherheiten für die TeilnehmerInnen mit sich aus den Unterstützungsprozessen herauszufallen, die es zu minimieren gilt. Dies soll in einer unmittelbaren Begleitung der TeilnehmerInnen oder durch die Sicherstellung des Informations- und Kommunikationsflusses zwischen allen beteiligten Partnern (z.B. AMS, Schulungseinrichtungen, Unternehmen, Beratungsstellen etc.) erfolgen.</p> <p>Parallel zur Arbeit mit den TeilnehmerInnen wurde sehr intensiv an der Implementierung von Lernprozessen für die Integration von arbeitsmarktfernen Personen in den Partnerunternehmen gearbeitet. Erste wichtige Erfahrungen für die Erstellung eines Leitfadens für Unternehmen wurden reflektiert. Im März 2011 wurde eine Veranstaltung für Unternehmen „Unternehmen leben soziale Verantwortung – Rückblick und Ausblick der lernfabrik“ durchgeführt. Ziel dieser Veranstaltung war es, Erfahrungsberichte und Beispiele guter Praxis aus den beteiligten Partnerunternehmen zu präsentieren und verbreiten, die Chancen und den Mehrwert dieses Qualifizierungsmodells für die Unternehmen aufzuzeigen und den Unternehmen für ihren Einsatz zu danken. Bis zum Projektende soll ein Leitfaden für Unternehmen als Qualifizierungspartner erstellt werden, der auf den Umsetzungserfahrungen der lernfabrik basiert und Standards für die erfolgreiche Integration von arbeitsmarktfernen Personen (insbesondere MigrantInnen) enthalten soll.</p> <p>Bisher konnten insgesamt 48 Partnerbetriebe für die arbeitsplatznahe Qualifizierung gewonnen werden. Die Branchen, in denen Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden können, sind sehr vielfältig und reichen vom Produktionsbereich, dem Handel, der Gastronomie über das Baugewerbe bis hin zu den Bereichen soziale Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege.</p> |
| <p>Zentrale Umsetzungserfahrungen:</p> | <p>TeilnehmerInnenarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bei den TeilnehmerInnen der lernfabrik handelt es sich um eine äußerst heterogene Gruppe: Teilweise gibt es TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund, die nur über geringe Bildungsabschlüsse verfügen, teilweise sind es aber auch hoch qualifizierte MigrantInnen, die Unterstützung bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt brauchen. Ihre Bildungsabschlüsse werden nicht anerkannt, sie wären eigentlich nicht als arbeitsmarktfern einzustufen, werden vom System aber dazu gemacht. Häufig waren sie in Österreich in Arbeitsfeldern tätig, die nicht ihrer Qualifikation entsprachen. Im Rahmen der Perspektivenplanung ist es häufig schwierig zu entscheiden, ob versucht werden soll die eigenen Qualifikationen am Arbeitsmarkt zu verwerten, was oft ein langwieriger Prozess sein kann, oder ob eine berufliche Umorientierung erfolgen soll. ▶ Hinsichtlich der Arbeitsmarktbarrieren der TeilnehmerInnen zeigt sich weiters, dass nicht selten auch Problemlagen im gesundheitlichen Bereich bestehen. Nicht immer waren gesundheitliche Probleme mit dem Alter der TeilnehmerInnen verbunden, auch jüngere TeilnehmerInnen waren zum Teil mit psychischen und physischen Einschränkungen konfrontiert. Die Thematisierung von Gesundheitsfragen wurde deshalb zu einem notwendigen Inhalts- und Lernfeld in der TeilnehmerInnenarbeit. |

| | |
|---|--|
| | <p>Unternehmenskooperation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Im Bereich der Unternehmensakquise wurden bislang positive Erfahrungen gemacht. Die Motive der Unternehmen einen Qualifizierungsarbeitsplatz zur Verfügung zu stellen sind oft von sozialen Einstellungen geprägt. Es spielen aber auch betriebswirtschaftliche Überlegungen eine Rolle: Es wird als Vorteil betrachtet Arbeitskräfte im Rahmen dieses Trainings auf ihre Eignung und Fähigkeiten hin „testen“ zu können, bevor eine mögliche Einstellung erfolgt. Auch der bestehende Fachkräftemangel in einigen Branchen war für Betriebe ein Grund sich am Projekt zu beteiligen. ▶ Der Unternehmenspool des Projektes ist nicht statisch, sondern unterliegt einer ständigen Veränderung – laufend kommen neue Betriebe hinzu, andere Betriebe ziehen sich zurück (z.B. aufgrund eines Ressourcenmangels oder weil andere Herausforderungen im Unternehmen im Vordergrund stehen). Die Erfahrungen aus der Kooperation mit den Partnerbetrieben zeigen, dass die Übernahme in Beschäftigung am Anfang der arbeitsplatznahen Qualifizierung nicht zwingend im Vordergrund steht. Deshalb wird versucht die Unternehmen als „Schulungsbetriebe“ zu gewinnen, diese Vorgehensweise minimiert auch den Übernahmepressure. ▶ Die Lerneffekte in der Zusammenarbeit mit den Unternehmen zeigen, dass es von besonderer Bedeutung ist, das Ausbildungsmodell der Lernfabrik im gesamten Unternehmen zu implementieren - .d.h. alle Beteiligten umfassend zu informieren, Klarheit über die Zielsetzungen zu schaffen und die/den TeilnehmerIn als Auszubildende/r im Unternehmen einzuführen. Weiters müssen die Aufgaben der Unternehmen als Qualifizierungspartner und die Aufgaben und Rollen der betrieblichen AusbilderInnen/MentorInnen klar geregelt sein. Die Erfahrungen zeigen weiters, dass es genaue Arbeitsplatzbeschreibungen sowie eine gute Einbindung von VorarbeiterInnen/direkten Vorgesetzten und der unmittelbaren ArbeitskollegInnen braucht. Häufig empfiehlt sich eine arbeitsmedizinische Abklärung der TeilnehmerInnen vorab, auch kann es sinnvoll sein, die Anzahl der Wochenarbeitsstunden im Ausbildungsbetrieb zunächst niedriger anzusetzen und dann stufenweise zu steigern. |
| <p>Umsetzung Gender Mainstreaming:</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Im Rahmen der Stufe 1 „Motivation, Aktivierung und Orientierung“ wird versucht, die Berufsperspektiven von Frauen zu erweitern: TrainerInnen informieren dabei über eine breite Palette an Berufsmöglichkeiten und zeigen auch die unterschiedlichen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten in den jeweiligen Berufsfeldern auf. ▶ Die unterschiedlichen Lebenssituation und Interessen von Frauen und Männern werden in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen berücksichtigt. Fragen und Wirkungen der Geschlechterkonstruktion werden thematisiert, um den TeilnehmerInnen eigene Verortungen bewusst zu machen. Dabei spielt das interkulturelle Moment in der Gruppe auch eine wichtige Rolle, da durch unterschiedliche ethnische Hintergründe auch mehrere mögliche unterschiedliche Lebensentwürfe sichtbar gemacht werden. Durch diesen spezifischen Zugang konnte beispielsweise eine alleinerziehende Mutter ohne Netzwerk in einem „fremden Land“ für eine berufliche Qualifizierung sensibilisiert werden. Auch wenn dieses Ziel aufgrund des Alters Kindes und der gegebenen sozioökonomischen Situation derzeit nicht umsetzbar ist, so stellt es doch eine mittelfristige Perspektive für einen späteren Zeitpunkt dar. Durch diese Form der Perspektivenerweiterung konnten bei anderen Teilnehmerinnen auch die Bereitschaft erhöht |

| | |
|---|---|
| | <p>werden Vollerwerbsbeschäftigungsplätze anzunehmen.</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Die TeilnehmerInnen werden für das Thema der Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft sensibilisiert; Handlungsmöglichkeiten im Falle von erlebter Diskriminierung werden aufgezeigt. |
| Anschlussperspektiven und erste Erfolge: | <p>Bislang haben 55 TeilnehmerInnen (23 Frauen) das Projekt abgeschlossen. 18 Personen (5 Frauen) haben den Sprung in den 1. Arbeitsmarkt geschafft. Weitere 13 TeilnehmerInnen (7 Frauen) haben im Anschluss an das Projekt mit einer Höherqualifizierung begonnen.</p> <p>(Eine detaillierte Analyse der erzielten Ergebnisse und Wirkungen erfolgt mit Projektende 2011 im Rahmen der begleitenden Evaluierung.)</p> |

