

IN Laborem*

Integration in Arbeit

Ein Qualifizierungsprojekt zur beruflichen Integration
benachteiligter Menschen im ALG-II-Bezug

in

Ingolstadt



Förderkreis für Evangelische Jugendarbeit e.V.

Permoserstraße 69

85057 Ingolstadt

Tel.: 0841/4917390, Fax: 0841/4917392

E-mail: helmut.kuestenmacher@aussiedlerarbeit.de

Kontakt

Förderkreis für Evangelische Jugendarbeit e.V.

Permoserstraße 69
85057 Ingolstadt
Tel.: 0841/4917390, Fax: 0841/4917392
E-mail: helmut.kuestenmacher@aussiedlerarbeit.de

Projektverantwortung

Herr Pfarrer Helmut Küstenmacher
Tel.: 0841/4917390, Fax: 0841/4917392
E-mail: helmut.kuestenmacher@aussiedlerarbeit.de

Projektstandort

Permoserstraße 69
85057 Ingolstadt

Konzeptverantwortung Kalkulation & Antragswesen

Bildung & Integration
Beate Hensler
Kapellenberg 14
96182 Reckendorf
Tel.: 09544 / 984784
e-mail: bildung@integration-hensler.de

„Arbeit gibt uns mehr als den Lebensunterhalt,
sie gibt uns das Leben“
Henry Ford

Inhalt

1. Die Situation

2. Die Idee

3. Das Ziel

4. Die Zielgruppen

5. Das Projekt

- Projektzeitraum
- Teilnehmerzahl
- Projektübersicht
- Qualifizierungsbereiche
- Qualifizierungsinhalte
- Sozialpädagogische Betreuung
- Wochenstundenübersicht
- Personalbedarf
- Ablaufplan
- Gender Equility
- Zertifikate
- Erfolgsindikatoren und Evaluation
- Publizität

6. Der Projektträger

- Kurzprofil
- Maßnahme- und Projekterfahrung
- Netzwerke

7. Anhang

- Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft
- Strukturdaten der Agentur für Arbeit Ingolstadt
- Tätigkeitsprofile des Personals

Das Konzept **IN** Laborem bezieht sich selbstverständlich auf Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der besseren Lesbarkeit wegen wird im Folgenden auf die weibliche Grammatikform verzichtet.

IN Laborem

1. Die Situation

Traditionell ist Ingolstadt ein bedeutender industrieller Produktionsstandort, der beständig wächst. Gut die Hälfte der Bruttowertschöpfung entfällt auf das produzierende Gewerbe. Einen weiteren großen Anteil beansprucht das Handwerk für sich. Die Automobilindustrie, AUDI, über 100 weitere Automobil-Zulieferer, das GVZ (Logistikzentrum mit Automotiv-Schwerpunkt) und andere bedeutende Unternehmen wie Media/Saturn, Esso, EADS, MT Misslbeck Technologies, Dräxelmaier u.v.m. prägen den Industriestandort Ingolstadt und ziehen insbesondere junge Menschen mit hohem Qualifizierungsstandard nach Ingolstadt.

Der Arbeitsmarkt in der Region Ingolstadt verzeichnet somit im Juli 2006 mit insgesamt 10404 arbeitslos gemeldeten Personen einen relativ positiven Stand.

Dennoch ist die Zahl der langzeitarbeitslosen Menschen sehr groß. Im November 2006 waren 34,1 Prozent aller Arbeitslosen länger als ein Jahr auf der Suche nach einer Beschäftigung. 14,5 Prozent aller Arbeitslosen sind über 55 Jahre, 20,0% sind Ausländer und immerhin weitere 4,5 Prozent weisen deutliche Vermittlungshemmnisse durch Krankheiten, Behinderungen und kognitive Defizite auf. Ein Großteil dieser langzeitarbeitslosen Menschen verfügt über multiple Vermittlungshemmnisse, die auf mangelnden Qualifikationen und fehlender beruflicher, sozialer oder sprachlicher Kompetenzen keine Chancen auf diesem wachstumsorientierten Arbeitsmarkt haben.

Dem gegenüber ist ein Anstieg an offenen Stellen gegenüber dem Vorjahr in den Bereichen Grüne Berufe, Fertigungsberufe und Technische Berufe zu verzeichnen. So steht in Ingolstadt eine wachsende Zahl von nicht qualifizierten, arbeitslosen Menschen im ALG-II-Bezug einer doch erheblichen Zahl von Betrieben im Fertigungs- und Grünbereich gegenüber, die dringend qualifiziertes Personal für „einfachere“ Tätigkeiten suchen.

Die aktuellen Arbeitsmarktdaten können im Anhang des Konzeptes eingesehen werden. Eine Stellungnahme der örtlichen Arbeitsgemeinschaft liegt dem Projektantrag ebenfalls bei.

2. Die Idee

Herkömmliche berufliche Integrationsmaßnahmen, gefördert durch die Agentur für Arbeit, durch die kommunalen Arbeitsgemeinschaften oder durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds bieten einseitig teilnehmerorientierte berufliche Qualifikationen an, die oftmals nicht dem unmittelbaren Qualifikationsbedarf der Betriebe entsprechen. Die Folgen sind oftmals unbefriedigende Vermittlungszahlen, ein zu kurzer Verbleib der Teilnehmer in Arbeit, Maßnahme- und Arbeitsabbrüche und sog. „Maßnahmekarrieren“. Teilnehmer, die Qualifizierung und Bildung „über sich ergehen lassen“, sind oftmals wenig motiviert, den eigenen Berufsweg eigenverantwortlich mitzugestalten, da sie ohnehin keine Chance auf einen passenden Arbeitsplatz sehen.

Dem gegenüber gibt es in der Region viele Betriebe, die dringend auf den betrieblichen Ablauf abgestimmtes, spezialisiertes und qualifiziertes Personal suchen, Betriebe in aufsteigenden, ausbaufähigen Branchen, zu denen auch Kreislauf- und Abfallwirtschaftsbetriebe und Recyclingbetriebe gehören.

Um die Effizienz der Maßnahme zu steigern geht das Projekt vorrangig vom aktuellen Personalbedarf der Betriebe aus. Mit dem Projekt **IN** Laborem werden Betriebe angesprochen, die ihren Personal- und Qualifikationsbedarf konkret benennen können und Bedarf für eben solches qualifiziertes Personal aufweisen. Anhand dieses Bedarfes werden die Teilnehmer **passgenau** nach den Wünschen der Betriebe qualifiziert mit dem Ziel der beruflichen Integration in einen entsprechenden oder branchenähnlichen Betrieb. Dabei lehnen sich die Qualifizierungen eng an die Qualifizierungsinhalte der entsprechenden Ausbildungsberufe an und orientieren sich an den Qualifizierungsbausteinen des BIBB. Auf diese Weise soll der Qualifikationsbedarf der

Betriebe eng auf das Qualifizierungspotential der Teilnehmer abgestimmt werden und sowohl für den Projektteilnehmer wie auch für die Betriebe der passende Partner gefunden werden.

Ohne Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds ist diese Projektdurchführung nicht möglich.

3. Das Ziel

Das Konzept IN Laborem zielt auf die Entwicklung eines ganzheitlichen Angebotes, das sowohl langzeitarbeitslose Menschen wie auch Betriebe anspricht, zu Partnern macht und somit zwei unterschiedliche Interessensgruppen in einer Zielsetzungen mit verschiedenen Zielebenen vereint:

Ziele - Betriebe	Ziele - Langzeitarbeitslose Menschen im ALG-II-Bezug
↓	↓
<p>Personalbedarf</p> <p>Verbesserung der Beschäftigungsstruktur, insbesondere bei Betrieben mit überwiegend „einfachen“ Arbeitsplätzen.</p>	<p>Berufliche Kompetenz</p> <p>Qualifizierung und Erprobung in Berufs- und Beschäftigungsfeldern, die dem Bedarf der Betriebe der Region entsprechen, um den Teilnehmer zu einer dauerhaften beruflichen Beschäftigung zu befähigen.</p>
<p>Spezifische Qualifikations – Anforderungsprofile</p> <p>Passgenaue, arbeitsplatzspezifische Qualifizierung des zukünftig benötigten Personals</p>	<p>Sozialkompetenz</p> <p>Erwerb berufsbezogener Schlüsselqualifikationen, um dem Berufsleben dauerhaft, eigenverantwortlich und motiviert gewachsen zu sein.</p>
<p>Erprobung der zukünftigen Arbeitnehmer</p> <p>Intensive Qualifizierung mit betrieblichen Erprobungsphasen zur risikofreien Ermittlung geeigneter Arbeitnehmer</p>	<p>Lernkompetenz</p> <p>Förderung der Fähigkeiten eigene Lern- und Berufsziele zu stecken und selbständig zu verfolgen, um im Sinne des „lebenslangen Lernens“ berufliche Perspektiven und Sicherheiten zu entwickeln.</p>
↓	↓
Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit	Dauerhafte berufliche Integration

IN Laborem verfolgt somit sowohl wirtschafts-, arbeitsmarkt-, wie auch gesellschaftspolitische Ziele. Dabei zielt das Projekt darauf ab, ca. 50 Prozent der Projektteilnehmer dauerhaft in Beschäftigung in einem Partnerbetrieb oder einem branchenähnlichen Betrieb zu vermitteln.

4. Die Zielgruppe

IN Laborem richtet sich an

- erwerbsfähige,
- langzeitarbeitslose,
- erwachsene Frauen und Männer, insbesondere an ältere Menschen

➤ auch Zuwanderer mit Integrationsdefiziten

im ALG-II-Bezug, die wieder eine berufliche Integration anstreben.

5. Das Projekt

Projektzeitraum

IN Laborem startet am 15. Januar 2007, dauert 10 Monate und endet am 16. November 2007.

Teilnehmerzahl

25 bis 30 Teilnehmer nehmen am Projekt teil, ein Quereinstieg ist nach der Einstiegsphase nicht mehr möglich.

Qualifizierungsbereiche

Die Qualifizierungsbereiche orientieren sich an den Qualifizierungsbedarfen der Betriebe, insbesondere Betriebe des „Grünen“ Bereichs und der Recyclingbranche und qualifizieren in den Bereichen:

- I. **Umwelt** – Qualifizierungsinhalte aus dem Ausbildungsberuf Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft. Kernthema Recycling von Speise- und Pflanzenölen aus dem Bereich Hotel/Gastronomie
- II. **Metall** – Qualifizierungsbausteine aus dem Ausbildungsberuf Metallbauer. Kernthema Recycling von Altautomobilen und Elektronikschrott
- III. **Betriebswirtschaft** – Qualifizierungsbausteine aus dem Ausbildungsberuf Kaufmann für Bürokommunikation. Kernthema kaufmännisches Grundwissen. (Nur für Teilnehmer mit geeigneter Progression)
- IV. **Erste-Hilfe-Kurs** – als Einheit der beruflichen Grundbildung und Basis für die betriebliche Arbeit.

Die Teilnehmer entscheiden sich in unmittelbarer Absprache mit dem Fallmanager der zuständigen ARGE für den Qualifizierungsbereich I oder II.

Baustein III kann von Teilnehmern mit entsprechender Progression in Absprache mit dem zuständigen Fallmanager ergänzend gewählt werden.

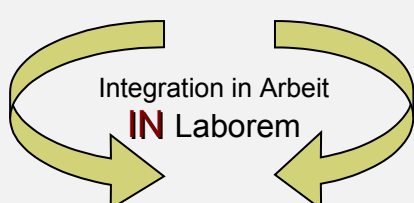
Qualifizierungsbereich IV ist für alle Teilnehmer obligatorisch.

Die Qualifizierung findet in enger Kooperation mit den Partnerbetrieben statt, um den Betrieben passgenau qualifiziertes Personal anbieten zu können und den Teilnehmern eine möglichst betriebsnahe Qualifizierung und eine positive Perspektive auf einen zukünftigen Arbeitsplatz zu ermöglichen.

Der Qualifizierungsbedarf der Betriebe wird mit den Qualifizierungsbausteinen des BIBB abgeglichen und den IHK-/HWK-Bestimmungen entsprechend angepasst. Die Teilnehmer schließen die Maßnahme mit einem Zertifikat nach § 7 der Berufsausbildungsvorbereitungsbescheinigungsverordnung ab.

Insgesamt umfasst das Projektangebot Beratung – Qualifizierung – Erprobung - Betreuung & Vermittlung der Teilnehmer.

Projektübersicht

IN Laborem						
2,3 Wo.		Sozialpädagogische Betreuung	<p>Einstiegsphase</p> <p>Akquise der Partnerbetriebe</p> <p>Kompetenz- und Eignungsanalyse Betriebe besuchen das Projekt und stellen sich vor</p> <p>Eignungspraktikum</p>			
			16 Wo.	<p>Qualifizierungsphase A</p>	<p>Qualifizierungsbereich I Umwelt</p> <p>Berufliche Grundbildung Deutsch am Arbeitsplatz Fachsprache Fachrechnen Fachtheorie Fachpraxis Soziales Kompetenztraining EDV Basisunterricht Selbst organisiertes Lernen lernen</p>	<p>Qualifizierungsbereich II Metall</p> <p>Berufliche Grundbildung Deutsch am Arbeitsplatz Fachsprache Fachrechnen Fachtheorie Fachpraxis Soziales Kompetenztraining EDV-Basisunterricht Selbst organisiertes Lernen lernen</p>
					2 Wo.	Erprobungspraktikum
2 Wo.	Unterrichtsfreie Zeit an Ostern					
25 Wo.	10 Wo.			<p>Qualifizierungsbereich I Umwelt</p> <p>Fachrechnen Fachtheorie Fachpraxis Soziales Kompetenztraining Bewerbungstraining EDV-Textverarbeitung Erste-Hilfe-Kurs</p>	<p>Qualifizierungsbereich II Metall</p> <p>Fachrechnen Fachtheorie Fachpraxis Soziales Kompetenztraining Bewerbungstraining EDV-Textverarbeitung Erste-Hilfe-Kurs</p>	
			5 Wo.	<p>Vertiefende Qualifizierungsphase B</p>	<p>Selbst organisiertes Lernen</p>	<p>Vertiefung QB I für TN mit besonderem Förderbedarf, die nicht QB III besuchen</p>
	7,6 Wo.	<p>Vertiefungspraktikum</p> <p>Arbeitsplatzakquise Intensive Bewerbungsphase</p>				<p>Vertiefungspraktikum</p> <p>Arbeitsplatzakquise Intensive Bewerbungsphase</p>
	0,4 Wo.	Abschlussreflexion				
	2 Wo.	Unterrichtsfreie Zeit im August				
	 <p>Integration in Arbeit IN Laborem</p>					

Wo.=Woche; QB=Qualifizierungsbereich

Qualifizierungsinhalte

Kompetenz- und Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse ist die individuelle, auf die Eignungsanalyse abgestimmte Qualifizierungs- und Förderplanung in Absprache mit dem zuständigen Fallmanager der ARGEn und den Partnerbetrieben.

Die erfolgreiche berufliche Integration in den Partnerbetrieb oder einen branchennahen Betrieb setzt eine fundierte Analyse der beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten und sozialen Kompetenzen voraus. Nur an Hand von herausgearbeiteten Interessensschwerpunkten, Stärken und Schwächen lassen sich die Kompetenzen aufbauen und die Teilnehmer unter Einbezug der Bedürfnisse der Partnerbetriebe beruflich integrieren.

Zu dieser grundlegenden Analyse gehören:

- Die Erhebung der personenbezogenen Daten: Name, Alter, Anschrift, Familiensituation, Herkunft, Krankheiten und Allergien
 - Der bisherige schulische und berufliche Werdegang: schulische und berufliche Stationen, Sichtung der Zeugnisse, ggf. Übersetzung
 - Der Besitz der Kulturtechniken: Lesen, Schreiben, Rechnen, Umgang mit dem PC
 - Kognitive Merkmale des Arbeitsverhaltens: Lernfähigkeit, Konzentration, Arbeitsplanung, logisches Denkvermögen
 - Soziale Merkmale: Teamfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Kritikfähigkeit
 - Merkmale der Art der Arbeitsausführung: Sorgfalt, Pünktlichkeit, selbständiges Arbeiten, Arbeitsorganisation
 - Psychomotorische Merkmale: Grobmotorik, Feinmotorik, Handgeschick
- und ein
- Eignungspraktikum, um die Motivation und Eignung des Teilnehmers zu testen.

Die Ergebnisse werden dokumentiert, in Einzelgesprächen mit den Teilnehmern analysiert und in einer **Zielplanvereinbarung**, einem **Qualifizierungsplan** festgehalten.

Qualifizierungsinhalte im Rahmen der Qualifizierungsphasen A und B

Die Qualifizierungsinhalte richten sich nach dem Ergebnis der Kompetenzanalysen und dem Qualifizierungsbedarf der Partnerbetriebe. Diese Bedarfe werden, wie bereits erwähnt mit den Qualifizierungsbausteinen abgeglichen.

Die Teilnehmer werden passgenau auf diesen Bedarf hin geschult. Der fachtheoretische und -praktische Unterricht, die berufliche Grundbildung, das Training der sozialen bzw. beruflichen Kompetenzen und der Sprachkompetenz findet beim Träger statt. Im Rahmen von Praktika erprobt der Teilnehmer das Gelernte praxisnah im Betrieb und erweitert dabei seine berufliche und fachsprachliche Kompetenz durch „Lernen en passant“. Motiviert durch den Ausbau der Lernkompetenz (selbst organisiertes Lernen) soll der Teilnehmer dabei eigene berufliche Perspektiven und Ziele entwickeln und die dafür nötigen Voraussetzungen schaffen, z.B. unter Anleitung ein fachsprachliches Glossar zusammenstellen, das speziell auf den zukünftigen Arbeitsplatz zugeschnitten ist, um bei Arbeitsaufnahme den Anforderungen gewachsen zu sein.

Lernkompetenz

Basis des Qualifizierungsgebäudes ist die Entwicklung und Förderung der Selbstlernkompetenzen und des selbst organisierten Lernens der Teilnehmer, um die Teilnehmer weg vom unreflektierten Konsumieren von Lernstoff hin zum selbständigen Erwerb von Wissen als Basis für die weitere berufliche Fortbildung zu motivieren. Hervorgehoben werden sollen hier auch die Komponenten des eigenständigen Wissenserwerbs, um im späteren Berufsleben eigenverantwortlich, motiviert und kreativ den Anforderungen des Berufslebens gewachsen zu sein.

Der Erwerb von Lernkompetenzen beinhaltet:

- Entwicklung und Verfolgung von Zielplanvereinbarungen
- Bestimmung der Lernziele und Teilziele
- Bestimmung zusätzlicher individueller Lerninhalte
- Bestimmung zusätzlicher Lernzeiten und deren individueller Zeiteinteilung
- Bestimmung des Lernortes der zusätzlichen Lerninhalte
- Bestimmung individueller Arbeits- und Lernformen für diese zusätzlichen Lerninhalte (Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Tandemlernen, Medieneinsatz)
- Präsentation des Gelernten und Bestimmung der Präsentationsform für das Gelernte

Der Pädagoge begleitet beratend und unterstützend diesen Lernprozess. Dem Teilnehmer steht beim Träger ein Lernquellenpool zur Verfügung. Erfahrungsaustausch und Zielplankorrekturen begleiten den Lernprozess.

Berufliche Grundbildung

Sprachkompetenz – Deutsch am Arbeitsplatz - Fachsprache

Um auch potentiellen Teilnehmern mit Migrationshintergrund und unterschiedlichen Sprachkenntnissen Produktions- und Handlungsabläufe eines Betriebes in möglichst kurzer Zeit so effizient wie nur möglich sprachlich zu vermitteln und dabei die sprachliche Kompetenz nicht nur arbeitsplatzspezifisch, sondern insgesamt zu steigern, verfolgt unser Projekt das Ziel, den sprachlichen Unterricht unmittelbar auf den Arbeitsprozess der Betriebe zu beziehen, mit extra dafür bearbeiteten Schulungsunterlagen und eng darauf bezogenen übergreifenden Sprachunterricht.

Durch handlungsorientierten und umfeldbezogenen Sprachunterricht werden die Teilnehmer befähigt

- arbeitsplatzbezogene Prozesse verständlich zu erklären
- Arbeitsabläufe und Anweisungen zu verstehen und zu rekapitulieren
- Stellen- und Arbeitsplatzbeschreibungen zu lesen und zu verstehen und Arbeitsvorgänge mit eigenen Worten zu beschreiben
- Störungen verständlich und nachvollziehbar zu erklären
- in Teambesprechungen zu kommunizieren

Kommunikative Kompetenz im Beruf basiert auf den vier Fertigkeiten „Hören, Lesen, Sprechen und Schreiben“, wie uns folgendes Schema zeigt:

	mündlich	schriftlich
Rezeption	Anordnungen, Hinweise, Handlungsanweisungen des Betriebes verstehen	Gebrauchsanweisungen, Bedienungsanleitungen, Handlungsanleitungen erfassen
Produktion	Anordnungen, Hinweise, Erklärungen geben, Informationen austauschen, Arbeitsabläufe beschreiben und erfragen, Probleme ausdrücken, Fragen formulieren	Arbeitsabläufe zusammenfassen, Berichte schreiben, Arbeitsdateien ausfüllen, Formulare ausfüllen

Der Schwerpunkt liegt auf den rezeptiven Fertigkeiten. Aus diesem Grund muss sich der Sprachunterricht sowohl auf Elemente der kommunikativen Kompetenz und der fachsprachlichen Lexik, als auch auf berufsübergreifende und allgemein sprachliche Inhalte erstrecken.

Berufliche Grundbildung

Die Anforderungen am Arbeitsplatz beweisen die Wichtigkeit einer umfassenden beruflichen Grundbildung. Deshalb werden folgende Bereiche der beruflichen Grundbildung behandelt:

Arbeitsrecht

- Arbeitsvertrag
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Gesetze (z.B. Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Kündigungsschutzgesetz etc.)
- Verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen
- Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Kündigung, Kündigungsfristen, Kündigungsschutz
- Arbeitszeugnis

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebliche Organisationsformen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Unfallschutz
- Sicherheitsprobleme erkennen
- Funktion der Unfallversicherung

Fachrechnen

Das Grundwissen soll aufgefrischt werden und ein möglichst naher Bezug zum Berufsleben hergestellt werden, unter besonderer Berücksichtigung der für die Teilnehmer in Frage kommenden Berufe.

- Wiederholung der Grundrechenarten
- Umrechnungen und Maßeinheiten
- Text- und Zahlengleichungen
- Verhältnisrechnung (Mischungsverhältnisse)
- Prozent-, Zins-, und Promillerechnungen
- Geometrische Formen und ihre Berechnung

Soziales Kompetenztraining

Langzeitarbeitslose Menschen leiden oftmals unter multiplen persönlichen Vermittlungshemmnissen. Deshalb legt IN Laborem Wert darauf in einem positiven Arbeitsumfeld „Kompetenzen zu wecken und zu fördern“ und nicht „Defizite abzubauen“. Somit werden insbesondere folgende Kompetenzen gefördert:

- Eigenverantwortung, Selbstengagement
- Selbst organisiertes Lernen lernen
- Teamfähigkeit, soziale Wahrnehmung, Konflikttraining
- Verhaltensnormen in der Berufs- und Arbeitswelt
- Selbstorganisation im Alltag, Pünktlichkeit
- Frustrationstoleranz
- Selbstpräsentation
- Gesprächsführung

- Konfliktmanagement
- Gegenseitige Unterstützung und Akzeptanz

Die Arbeitswelt baut mittlerweile nicht mehr auf die Ausführung von Einzelarbeiten oder spezialisierten Aufgabenstellungen. Selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren stehen im Mittelpunkt. Ziel ist deshalb der Erwerb sowohl beruflicher als auch sozialer Handlungskompetenzen.

Bewerbungstraining

Die Teilnehmer trainieren richtiges Bewerbungsverhalten. Durch selbst organisiertes Lernen und Handeln sollen sie motiviert werden, individuelle Bewerbungsstrategien zu entwickeln.

Sie lernen, sich einen Überblick über den regionalen Arbeitsmarkt, über vorhandene Stellen und über die verschiedenen Möglichkeiten der Stellensuche zu verschaffen mittels:

- Online Jobbörsen, Stellenbörse der Arbeitsagentur,
- Fachzeitschriften und Wirtschaftsteile der Tageszeitungen
- Kontakte zu Verbänden und Organisationen, Kammern oder Gewerkschaften
- Nutzung des Internets zur Stellensuche.

Sie lernen Strategien der Selbstvermarktung kennen:

- Individuelle Berufswegplanung
- Initiativbewerbung
- Eigeninserat
- Bewerbung per E-Mail
- Traditionelle Bewerbung

Sie erstellen vollständige individuelle Bewerbungsunterlagen:

Lebenslauf
Bewerbungsfoto
Bewerbunganschreiben

und trainieren videogestützt das Vorstellungsgespräch:

- Kenntnisse über das Unternehmen
- Angemessenes Outfit und Make up
- Gesprächsregeln
- Fragen und Antworten während des Vorstellungsgesprächs
- Verhalten während des Gesprächs, wie Verhaltensregeln und Körpersprache
- Kommunikationsstil

Erste Hilfe








Die TeilnehmerInnen besuchen einen kompletten Erste-Hilfe-Kurs als Basis für die betriebliche Integration. Inhalte dieses Kurses sind u.a.:







- Allgemeinverhalten in Notfällen
- Erstversorgung
- Maßnahmen der Wiederbelebung
- Transport
- Blutstillung
- Wundversorgung und Versorgung bei Knochenbrüchen
- Maßnahmen bei Schockzuständen
- Infusion und Transfusion
- Maßnahmen bei Vergiftungen
- Maßnahmen bei sonstigen Notfällen wie Verbrennung, Hitzschlag, Ersticken, Unfälle durch elektrischen Strom, Eindringen von Fremdkörpern

Berufliche Kompetenzen

Entsprechend der Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (BAVBVO) wird in den Qualifizierungsbereichen Metall und Betriebswirtschaft auf die **bundeseinheitlichen Qualifizierungsbausteine** aus den Ausbildungsberufen Metallbauer und Fachmann für Bürokommunikation (Bürokaufmann) **des Bundesministeriums für Bildung und Forschung** zurückgegriffen (siehe Anhang). Der Ausbildungsberuf Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft ist noch nicht als Qualifizierungsbaukasten erfasst. Hier orientieren sich die Qualifizierungsinhalte streng am Rahmenlehrplan dieses Ausbildungsberufes.

Qualifizierungsbereich Metall

Qualifizierungsbaustein 1: Grundlagen Metallbau (siehe Anhang)		
Sicherheit am Arbeitsplatz Umweltschutz		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sicherheit, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ✓ Unfallverhütungsvorschriften, Brandschutzvorschriften ✓ Maßnahmen zum Umweltschutz
Arbeitsplanung, Arbeitsablauf und Organisation		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisation des Arbeitsplatzes ✓ Werkzeuge und Materialien ✓ Planung von Arbeitsschritten und Abläufen ✓ Anwendung von Prüfverfahren und Prüfmitteln ✓ Kontrolle, Bewertung und Dokumentation von Arbeitsergebnissen
Betriebliche und technische Kommunikation		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informationsbeschaffung ✓ Zusammenstellung, Ergänzung; Auswertung und Anwendung von Dokumenten und technischen Unterlagen und betriebsbezogenen Vorschriften ✓ Auswertung technischer Zeichnungen ✓ Anfertigen von Skizzen
Herstellen, Umformen und Trennen von Bauteilen		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Auswahl, Einsatz und Umgang mit Werkzeugen und Maschinen ✓ Bauteile durch Trennen und Umformen herstellen ✓ Schweißen/Gasschweißen ✓ Senken, Bohren, Fügen
Behandeln und Schützen von Oberflächen		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Konservierungs- und Korrosionsschutz und deren Verarbeitungsrichtlinien ✓ Oberflächen mechanisch, chemisch oder durch Beschichtung behandeln
Herstellen einfacher Bauteile		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bauteile nach Vorgaben herstellen und montieren
Qualifizierungsbaustein 5 (siehe Anhang)		
Sicherheit am Arbeitsplatz Umweltschutz		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sicherheit, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Unfallverhütungsvorschriften, Brandschutzvorschriften ✓ Maßnahmen zum Umweltschutz
Umgang mit Auftraggebern		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kommunikationsregeln ✓ Situationsgerechtes Verhalten
Arbeitsplanung, Arbeitsablauf und Organisation		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organisation des Arbeitsplatzes ✓ Werkzeuge und Materialien ✓ Planung von Arbeitsschritten und Abläufen ✓ Anwendung von Prüfverfahren und Prüfmitteln ✓ Kontrolle, Bewertung und Dokumentation von Arbeitsergebnissen
Vorbereitung von Montage- und Demontearbeiten		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zuordnung und Kennzeichnung von Bauteilen und Baugruppen ✓ Unterkonstruktionen herstellen ✓ Bleche, Profile, Bauteile durch Dübeln und Schrauben befestigen ✓ Bohrverfahren mit verschiedenen Bohrern
Durchführung einfacher Demontage und Montearbeiten		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aus- und Einbau von Baugruppen ✓ Anpassen und Justieren
Qualifizierungsbereich Betriebswirtschaft		
EDV - Textverarbeitung		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grundeinstellungen ✓ Grundlagen der Textverarbeitung ✓ Erstellen und Formatieren von Textdokumenten ✓ Drucken ✓ Erstellen von Tabellen ✓ Bilder und Grafiken ✓ Importieren von Objekten ✓ Serienbrieffunktionen
Erste-Hilfe-Kurs		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Einleitung von Maßnahmen der ersten Hilfe


Qualifizierungsbereich Betriebswirtschaft

Qualifizierungsbaustein 2 (siehe Anhang)		
Bürowirtschaft, Statistik		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Betriebliche Organisation, Funktionszusammenhänge ✓ Organisation des Arbeitsplatzes ✓ Arbeits- und Organisationsmittel ✓ Postverwaltung ✓ Bürowirtschaftliche Abläufe ✓ Statistik

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Terminplanung ✓ Registratur
Organisation und Leistungen		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leistungserstellung ✓ Leistungsverwertung ✓ Betriebliche Organisation und Funktionszusammenhänge
➔		
EDV- Tabellenkalkulation		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grundlagen von Excel ✓ Dateneingabe, Datenverwaltung, Datenauswahl

Qualifizierungsbereich Kreislauf- und Abfallwirtschaft

Grundkenntnisse der Kreislauf- und Abfallwirtschaft entsprechend des Rahmenlehrplans (siehe Anhang)		
Sicherheit und Umweltschutz		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ✓ Umweltschutz ✓ Sicherheitsvorschriften und Betriebsanweisungen ✓ Werk-, Hilfs- und Gefahrstoffe
Organisation des Arbeitsplatzes		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Betriebswirtschaftliche Prozesse, Arbeitsorganisation ✓ Information und Dokumentation, qualitätssichernde Maßnahmen ✓ Grundlagen der Maschinen und Verfahrenstechnik
Abfallwirtschaftliche Prozesse		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hygiene ✓ Abfallzusammensetzung ✓ Abfallsammlung und Transport ✓ Verwertung und Beseitigung ✓ Naturwissenschaftliche Prozesse ✓ Betrieb und Instandhaltung
Rechtliche Vorgaben		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rechtsvorschriften und technische Regelwerke ✓ Kundenorientiertes Handeln ✓ Abfalldisposition
➔		
EDV - Textverarbeitung		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grundeinstellungen ✓ Grundlagen der Textverarbeitung ✓ Erstellen und Formatieren von Textdokumenten ✓ Drucken ✓ Erstellen von Tabellen

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bilder und Grafiken ✓ Importieren von Objekten ✓ Serienbrieffunktionen
Erste-Hilfe-Kurs		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Einleitung von Maßnahmen der ersten Hilfe

Sozialpädagogische Betreuung

Die sozialpädagogische Arbeit hat die Weiterentwicklung der Gesamtpersönlichkeit der einzelnen Teilnehmer im Hinblick auf eine gelingende berufliche Integration zum Ziel.

Diese Zielsetzung wird durch die folgenden wesentlichen Aufgaben und Feinziele genauer beschrieben:

- Vermittlung sozialer und beruflicher Kompetenzen
- Teilnehmerzentrierter, individueller Interessens-, Fähigkeits- und Fertigungsabgleich unter Einbezug der Anforderungen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes
- Hilfen zur Erhöhung der Handlungskompetenz für die Eingliederung in Arbeit, unter Berücksichtigung des individuellen Leistungsvermögens.
- Erhöhung der Selbstkompetenzen, d. h. Entwicklung eigener Problemlösungsstrategien durch:
 - Training der berufsrelevanten Sozialkompetenzen
 - Übernahme von (Eigen-)Verantwortung
 - Förderung von Eigeninitiative und Interesse
 - Vermittlung und Training von arbeitsweltrelevanten Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Sorgfalt, Genauigkeit, Sauberkeit usw.

Die Qualifizierung in den verschiedenen Bereichen, sowohl praktisch und theoretisch als auch im Bereich der sozialen Kompetenzen, dient der Verbesserung der Vermittlungschancen.

Für die Sozialpädagogen bedeutet dies die Durchführung von Einzelfallbeobachtungen im Unterricht und während des Praktikums. In Gesprächen mit den Mentoren und betrieblichen Praktikumsanleitern werden sowohl Ressourcen wie auch Defizite des jeweiligen Teilnehmers festgestellt.

Besonderes Augenmerk legen die Sozialpädagogen auf die Schnittstellen Projektunterricht – Praktikum. Die Praktika sowie der Übergang in Arbeitsverhältnis bergen besondere Gefahren. Die Teilnehmer müssen sich immer wieder neuen Herausforderungen stellen, die Rahmenbedingungen ändern sich.

Häufig reagieren sie hierbei mit Motivationsrückgang, der sich in Rückzug oder langen Fehlzeiten äußert. An diesen Schnittstellen sind die Sozialpädagogen gefordert, präventiv zu arbeiten. Zu beachten ist hierbei:

- Die intensive Beratung und Betreuung bei der Berufswahlentscheidung
- Eine sorgfältige Planung bei der Auswahl der Betriebe
- Eine zielgerichtete und realitätsnahe Vorbereitung der Teilnehmer auf die Anforderungen in der Arbeitswelt
- Eine regelmäßige Begleitung, Betreuung und Hilfestellung während der gesamten Maßnahme
- Krisenintervention

Praktika

Der Sozialpädagoge unterstützt die Teilnehmer bei der Berufswahl, stellt kooperierend mit dem Projektkoordinator Kontakte zur Agentur für Arbeit und ARGE her, unterstützt bei der Praktikumsstellensuche und hilft beim Bewerben. Er unterstützt somit auch die Verantwortlichen in den Betrieben. Er vermittelt und berät bei Problemen im Betrieb während des Praktikums und wirkt somit stabilisierend auf beide Partner ein.

Das Praktikum dient zum einen der Erprobung der realistischen Fähigkeiten der Teilnehmer, ihrer Arbeitseinstellung und Belastbarkeit und der kommunikativen Kompetenz im beruflichen Umfeld. Gerade das

länger dauernde Praktikum erlaubt auch zum anderen dem Betrieb eine realistische Einschätzung des Praktikanten und führt im positiven Falle zum Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Bei schriftlichen Bewerbungen um einen Arbeitsplatz werden die Teilnehmer von den Sozialpädagogen unterstützt. Dem besonderen Bedarf einer Schulung mündlicher Kommunikationsfähigkeit, insbesondere auch im Hinblick auf Vorstellungsgespräche, kann in der sozialpädagogischen Arbeit Rechnung getragen werden.

Stabilisierung im gesellschaftlichen und privaten Umfeld

Die Teilnehmer werden über die Zielsetzungen des Projektes informiert. Um die Teilnehmer aus ihrer gesellschaftlichen Isolation zu lösen ist eine gründliche Anamnese der sozialen Grundlagen und Voraussetzungen erforderlich. Nicht nur Bildungsdefizite, sondern auch Probleme in der Persönlichkeitsstruktur der Teilnehmer werden aufgedeckt, analysiert und gemeinsam mit den Teilnehmern und deren Familienangehörigen bearbeitet.

Mit den Familienangehörigen bzw. Partnern muss immer zu den Zeitpunkten gearbeitet werden, wenn bei den Teilnehmer Motivationsprobleme auftreten. Diese sind oft gegeben, wo es Überschneidungen mit realen Anforderungen und traditionellen Rollenerwartungen gibt.

Auch bei Problemen in einzelnen Lernbereichen, der Disziplin und dem Verhalten muss zusammen mit den Partnern - aber auch dem Freundeskreis - von Seiten des Sozialpädagogen gearbeitet werden. Hier geht es darum, eine gemeinsame Strategie zur Behebung der Schwierigkeiten zu erstellen, aber auch deren Entstehung zu analysieren, insbesondere, wenn die Ursache im häuslichen Bereich oder im persönlichen Umfeld zu vermuten ist.

Die Partnerarbeit erfolgt in Form von Einzelberatungen oder auch Hausbesuchen.

Hilfe bei der Arbeitsplatzakquise

Die Teilnehmer werden mit den klassischen Methoden der Arbeitsplatzakquise vertraut gemacht. Das beinhaltet die genaue Beobachtung des Arbeitsmarktes, Stellenausschreibungen in den Medien, Besuche im BIZ, Nutzung der Stellen- und Bewerberbörse der Agentur für Arbeit und Bewerbungstraining.

Gründliches Profiling, Coaching und eine teilnehmer- und betriebsbezogene Berufsvorbereitung sind die Grundlagen für die Suche nach dem geeigneten Arbeitsplatz. Durch die Vernetzung des Projektes und des Trägers mit den Betrieben sollen die Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den jeweiligen Anforderungen der einzelnen Betriebe abgestimmt werden und so passende Arbeitsplätze für die Teilnehmer gefunden werden. Während der Praktikumsphasen werden die Teilnehmer intensiv auf die zukünftige Arbeitsaufnahme vorbereitet.

Wochenstundenübersicht

Während der Qualifizierungsphase A und der Qualifizierungsphase B verteilen sich die Unterrichtsstunden pro Woche folgendermaßen:

Qualifizierungsphase A		Qualifizierungsphase B	
Berufliche Grundbildung	4 UE	Fachrechnen	4 UE
Deutsch am Arbeitsplatz, Berufsfachsprache	4 UE	Fachtheorie (Gruppenteilung)	8 UE
Fachrechnen	4 UE	Fachpraxis (Gruppenteilung)	16 UE
Fachtheorie (Gruppenteilung)	8 UE	Soziales Kompetenztraining	2 UE
Fachpraxis (Gruppenteilung)	10 UE	Bewerbungstraining	4 UE
Soziales Kompetenztraining	4 UE	EDV-Textverarbeitung	6 UE
EDV Basisunterricht	4 UE		
Selbst organisiertes Lernen lernen	2 UE		
Gesamt	40 UE		40 UE

Personalbedarf (25 bis 30 TN)

Projektleitung	¼ Stelle, fest	gesamte Laufzeit
Sozialpädagoge	½ Stelle, fest	gesamte Laufzeit
Werkstattleitung/Lehrkräfte/ Ausbilder	58 UE/Wo	Qualifizierungsphase A / 12 Wochen
	64 UE/Wo	Qualifizierungsphase B / 10 Wochen
	88 UE/Wo	Qualifizierungsphase B / 5 Wochen
d.h.	¾ Stelle fest	8 Monate
	737 UE Honorar	während der Qualifizierungsphasen
Projektverwaltung	6 Ast./Wo. Honorar	gesamte Laufzeit
Päd. Leitung	1/6 Stelle fest	gesamte Laufzeit

Ablaufplan

Meilensteine	Datum	UT	UE/TN	PT	FT/UFZ
Einstiegsphase	15.01.2007 bis 02.02.2007	10	80	5	
Qualifizierungsphase A	05.02.2007 bis 09.03.2007				
Qualifizierung	05.02.2007 bis 30.03.2007	40	320		
Unterrichtsfreie Zeit	02.04.2007 bis 13.04.2007				2 FT / 8 UFZ
Qualifizierung	16.04.2007 bis 11.05.2007	19	152		1 FT
Erprobungspraktikum	14.05.2007 bis 25.05.2007			9	1 FT
Qualifizierungsphase B					
Vertiefte Qualifizierung	28.05.2007 bis 03.08.2007	48	384		2 FT
Unterrichtsfreie Zeit	06.08.2007 bis 17.08.2007				1 FT / 9 UFZ
Vertiefte Qualifizierung	20.08.2007 bis 21.09.2007	25	200		
Vertiefungspraktikum	24.09.2007 bis 14.11.2007			36	2 FT
Abschlussreflexion	15.11.2007 bis 16.11.2007	2	16		
Gesamt		144	1152	50	9 FT / 17 UFZ

UT=Unterrichtstage; UE=Unterrichtseinheiten; PT=Praktikumstage; FT=Feiertage; UFZ=unterrichtsfreie Zeit (Tage)

Gender Equity

Gender Equity ist ein durchgängiges, integriertes und immanentes Prinzip des Projektes **IN Laborem**.

Die Konzeptinhalte beruhen auf Ergebnissen und Erfahrungen eines Teams von Pädagogen, um die Projektentwicklung im Sinne der gender equality zu garantieren.

Um dieser Forderung gerecht zu werden, werden inhaltliche, methodische und formale Komponenten darauf ausgerichtet und abgestimmt.

Geschlechtsunabhängige Entscheidungsmöglichkeiten, Aufbrechen tradierter Vorstellungen, die reale Gleichstellung ist das gewünschte Ergebnis, zu dem dieses ESF-Projekt beiträgt.

- Zu den **methodischen Komponenten** gehören:

Gruppenaktivitäten in heterogen, aber auch -zur Vermeidung negativ beeinflussender Humanfaktoren- homogen zusammengesetzten Gruppen, die autonomes, unbeeinflusstes Handeln und Entscheiden hervorbringen und trainieren sollen.

- Zu den **formalen Komponenten** gehören:
Teilhabe von Teilnehmerinnen an „männlichen“ Unterrichtsinhalten (z.B. Handwerksberufe).
- Zu den **inhaltlichen Komponenten** gehören:
Abbau der Technik-Distanz durch unterrichtliche Inhalte kognitiver Art, Praktika in „männlichen“ Berufsfeldern, geschlechtsneutrale Berufsorientierung.

Zertifikate

Ein trägereigenes Gesamtzertifikat bescheinigt dem Teilnehmer die Teilnahme am ESF-geförderten Projekt **IN Laborem**. Es bestätigt und bewertet, in Anlehnung an die BAVBVO die erworbenen Kenntnisse der Qualifizierungsbausteine und die erreichten fachspezifischen Qualifikationen. (siehe Anhang)

Die Leistungen während der Praktika werden von den Betrieben in gesonderten Stellungnahmen bewertet.

Für den Erste-Hilfe-Kurs erhält der Teilnehmer eine entsprechende Bestätigung.

Erfolgsindikatoren und Evaluation

Die Evaluation erfolgt an Hand von

Beurteilung der Transfererfolge:

- Kontrolle Förderpläne und Zielplanverfolgung
- Prüfungsergebnisse
- Vermittlungsergebnisse
- Beratungsnachfrage
- Statistiken
- Umsetzbarkeit der erworbenen Kenntnisse

Teilnehmerbefragungen zur Potentialqualität des Projektes:

- didaktisch-methodische, pädagogische Fähigkeiten der Dozenten
- Lernorganisation
- Medien
- Quantität und Qualität der Arbeitsunterlagen
- Zufriedenheit Räume, Verkehrsanbindung

IN Laborem setzt sich folgende Erfolgsindikatoren:

95 % der TN erscheinen regelmäßig zu den Projektterminen.

75 % der TN sind mit dem Projekt nach einer Abschlussbefragung zufrieden bzw. sehr zufrieden.

50 % der TN werden in einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz vermittelt.

Publizität

Die Ergebnisse des Projekts werden in einer Dokumentation festgehalten, die sozialpädagogische Arbeit und die Integrationsleistung in einem abschließenden Bericht erläutert und bewertet.

Während der gesamten Maßnahme ist die Einbindung der örtlichen Presse sowie eine Berichterstattung in den lokalen Medien geplant.

Die Beteiligung der Fachöffentlichkeit erfolgt im Rahmen der Netzwerkarbeit.

Soweit möglich präsentieren wir das Projekt bei öffentlichen Veranstaltungen.

6. Der Projektträger

Kurzprofil

Der Förderkreis für evangelische Jugendarbeit e.V. wurde 1981 gegründet. Seit Beginn organisiert der Verein erlebnispädagogische Kurzfreizeiten für Jugendliche, internationale Jugendbegegnungen, Volleyballturniere für Freizeitmannschaften und stellt Jugendverbänden sowie freien Gruppen einen Kleinbus zur Verfügung. Durch die Arbeit des 1. Vorsitzenden Herrn Pfarrer Helmut Küstenmacher als Gefängnispfarrer in der JVA Heinrichsheim bei Neuburg a. d. Donau, engagierte sich der Verein auch zunehmend in der Straffälligenhilfe. Seit 1990 ist der Förderkreis für evangelische Jugendarbeit als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt.

Seit 1998 arbeitet der Verein eng mit der Evangelischen Aussiedlerarbeit im Dekanat Ingolstadt zusammen. Er fungiert als Hauptträger und stellt sowohl finanzielle Mittel als auch langjährige Erfahrungen und Mitarbeiter zur Verfügung. Als Gründer des Aussiedlerforums, mittlerweile umbenannt in das Migrationsforum, kann auf eine sehr erfolgreiche Netzwerkarbeit verwiesen werden. Alle wichtigen Verbände und Organisationen in Ingolstadt, welche mit Personen mit Migrationshintergrund zu tun haben, sind darin vertreten.

Das Büro des Vereins befindet sich mitten in einem Brennpunktviertel, der Permosersiedlung. Eine Migrationserstberatungsstelle und ein Jugendmigrationsdienst machen die Räume zu einer kompetenten Anlaufstelle für Migranten und weiterer Hilfebedürftiger. Aufgrund dieser jahrelangen Zusammenarbeit mit benachteiligten Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Ingolstadt sieht der Förderkreis für evangelische Jugendarbeit den dringenden Bedarf, seine Erfahrungen und seine Netzwerkkompetenzen ebenfalls in einem beruflichen Integrationsprojekt für Erwachsene einzubringen.

Maßnahme- und Projekterfahrung

Der Antragsteller und die ihm angeschlossene Vereine, der Förderkreis Evangelische Jugendarbeit e.V. und der Nachbarschaftsverein Permoserstraße e.V. sind seit 1998 in der Benachteiligtenförderung aktiv. Die Angebote reichen von Beratungs, Betreuungs- und Sprachkursangeboten über interkulturelle Projekte, PC-Kurse und Projekte zur Gewaltprävention bis hin zu integrativen Sportangeboten. Folgende, öffentlich geförderte Projekte führte der Antragsteller u.a. in den letzten Jahren durch:

Projektname	Laufzeit	Förderquelle
Nachbarschaftsprojekt Permoserstraße	12/1999 – 10/2000	Bayerische Landesstiftung
Kennenlernen heißt Verstehen lernen	1998 – 2002	Bertelsmann-Stiftung
Beratung und Betreuung der Spätaussiedler und Migranten	2001 – 2006	Freistaat Bayern / Sozialministerium
Zirkusprojekt Kosemi	1/2003 – 8/ 2003	BM für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und ESF
Integration durch Sport	2002 – 2004	BLSV
Die Welt ist bunt	6/2002, 6/2003, 6/2004, 6/2005 5/2006	Kulturamt Ingolstadt

Fit hoch vier	4/2004 – 5/2005	ESF
Indrojus	2004 – 2007	BMI
Über den Wolken	10/ 2004 – 7/ 2005	LOS Soziale Stadt
Geballte Fäuste öffnen	9/ 2004 – 6/2005	LOS Soziale Stadt
Nicht nur zum surfen ist er da	9/ 2004 – 12/ 2005	LOS Soziale Stadt
Integration durch Musik	4/ 2004 – 5/2006	BLSV
Vom Lehm zum Brot	1/ 2006 – 6/2006	LOS Soziale Stadt
Make up	12/ 2005 – 4/2006	LOS Soziale Stadt
5000 x Zukunft	3/ 2006 – 7/2006	Aktion Mensch

Netzwerke

Durch einen Beschluss der Evangelischen Kirche in Bayern wurde 1998 die Evangelische Aussiedlerarbeit im Dekanat Ingolstadt ins Leben gerufen. Auf deren Initiative hin bemüht sich bereits seit dem Jahr 1999 in der Region Ingolstadt ein Netz von ca. einhundert Personen, Gruppen und Institutionen um die sprachliche, soziale und berufliche Integration von Migranten. Es wurde 1999 ein Aussiedlerforum, das 2006 in ein Migrationsforum umbenannt wurde, gegründet, das sich regelmäßig einmal im Quartal zusammensetzt, den aktuellen Stand der bisherigen und zukünftigen Integrationsleistungen diskutiert und sich um die Umsetzung geeigneter Projekte und Maßnahmen bemüht. Der weiteren Vernetzung dienen ferner der „Runde Tisch Pius“ und die Initiative „Soziale Stadt“, die sich beide um die Verbesserung der Situation der Menschen im Brennpunkt „Piusviertel“ und ab Herbst 2006 um weitere soziale Brennpunkte der Stadt Ingolstadt und der angrenzenden Region bemühen. Netzwerkpartner sind u.a. die verschiedenen Institutionen der Stadt Ingolstadt und der angrenzenden Regionen, wie Agentur für Arbeit, regionale Arbeitsgemeinschaften, Gesundheits- und Jugendämter, staatliche Schulen, Kammern und Verbände, Bildungsträger, Betriebe, Kulturvereine, Kirchengemeinden und Bürgervereine. Die detaillierte Aufstellung ist der Liste „Netzwerkpartner“ zu entnehmen.

Die Netzwerkpartner sehen den dringenden Bedarf der sozialen und beruflichen Integration in der Region und damit dem sozialen Frieden Rechnung zu tragen.

7. Anhang

Kalkulation

Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Ingolstadt (liegt Ihnen bereits vor!)

Strukturdaten der Agentur für Arbeit vom Juli 2006

Angaben der ARGE über offene Stellen im Raum Ingolstadt

Zertifikate (Muster)

Qualifizierungsbilder

Tätigkeitsprofile des Personals