

Nach dem bereits erfolgreichen ersten Halbjahr ist es uns wiederum gelungen die Vermittlungsleistungen (Placement) im Rahmen der Maßnahme FORWARD zu steigern. $\frac{3}{4}$ der KandidatInnen konnten nach Abschluss der Qualifizierung in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Nicht berücksichtigt wurden die jungen TeilnehmerInnen, die in eine weiterführende Maßnahme (PAT-PU) wechselten und deshalb nicht als Erfolg gewertet werden können.

Zu diesem Ergebnis haben gleichermassen die TeilnehmerInnen und Anleiter beigetragen. Die TeilnehmerInnen aufgrund ihrer Motivation und Flexibilität. Das Fachpersonal infolge der Konzentration auf die Entwicklung der fachlichen als auch persönlichen Kompetenzen der TeilnehmerInnen sowie deren Vermittlungstätigkeit. Das Auswahlverfahren, ein genaues Profiling und die individuelle Begleitung der KandidatInnen führten zu herausragenden Resultat.

Dem Team ist es gelungen, schnell und passgenau die vorhandenen Stellenangebote mit den Teilnehmern abzugleichen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Weiterhin hat auch die Belegung auf dem Arbeitsmarkt zum Ergebnis beigetragen.

Ich möchte im folgenden Abschnitt den allgemeinen theoretischen Überbau der Maßnahme skizzieren.

Drei Grundpfeiler der Kooperation prägen den Aufbau der EU-Massnahme FORWARD.

Status:

Die vorangegangenen Leistungen der TeilnehmerInnen werden nicht generell als Misserfolg gewertet sondern im Verlauf der Maßnahme positiv gewertet und als wichtige persönliche Erfahrung vom Team anerkannt. Hierdurch können die TeilnehmerInnen auf ihre beruflichen Erfahrungen resp Kompetenzen aufbauen und den professionellen zukünftigen Werdegang als Fortsetzung der bereits vorhandenen Berufsbiographie bestätigen. Beispielhaft sei hier die abgebrochene Ausbildung einer jungen Frau erwähnt, die trotz anfänglicher Ablehnung aufgrund der massiv schlechten Erfahrungen ihre Lehre fortsetzte. Weiterhin kommen viele TeilnehmerInnen mit Berufserfahrung im Verkauf und suchen zu Beginn der Massnahme ausdrücklich nur eine Arbeitsstelle im Büro. Regelmäßige gruppensdynamische Übungen und individuelle Gespräche führen oft zu einer positiven Bewertung der vorangegangenen Berufserfahrung. Hierdurch erweitert sich die Palette an möglichen Berufsfeldern maßgeblich und die TeilnehmerInnen erhalten im Bewerbungsverfahren dank der bereits vorhandenen Berufserfahrung einen Vorsprung gegenüber vielen Mitbewerbern.

Neutralität:

Obschon die Massnahme eine klare Zielsetzung hat muss das konkrete Ergebnis (welche Arbeit, in welchem Berufsfeld usw) offen bleiben. Nur mittels einer offenen Qualifizierungsstruktur werden die Teilnehmer zu flexiblem Handeln und kreativen Aktivitäten hinsichtlich der Arbeitssuche motiviert. Auch erfolgen die allgemeinen beruflichen Zielformulierungen gemeinsam im Rahmen unserer Gruppenaktivitäten. Repressive Strukturen oder zu starker Dirigismus führen bei den TeilnehmerInnen zu Blockaden und Contrareaktionen. Auch inhaltlich sollte Gestaltungsspielraum bestehen und kann hierdurch die Motivation der TeilnehmerInnen verbessern.

Dabei zeigen insb. die Gestaltungsmöglichkeiten unserer Lebensläufe und individuellen Anschreiben (lettre de motivation), dass erfolgreiche Bewerbungen mit Phantasie gestaltet werden können.

Vertrauen:

Der Erfolg der Massnahme hängt üblicherweise auch vom Teamgeist und dem Arbeitsklima der jeweiligen Gruppe ab. Das Vertrauen innerhalb der Teilnehmergruppe und zu den Anleitern ist hier ein wichtiger Grundpfeiler unseres Massnahmeerfolgs. Die Kolleginnen wirken im Rahmen der gruppenbezogenen Aktivitäten einen grossen gegenseitigen Einfluss auf die Entwicklung aus. Aber auch das Vertrauen in unser Fachpersonal ist ein wichtiger Garant für eine optimistische und offene Zusammenarbeit. Innerhalb der nur 3 Monate währenden Massnahme führen Misstrauen und falsche Hoffnungen schnell in eine Sackgasse. Der Massnahmeerfolg hängt somit maßgeblich von der Offenheit und Kooperationsbereitschaft der TeilnehmerInnen ab.

Beteiligung

Die aktive Beteiligung an der Massnahme resp. während der Absolvierung der einzelnen Ausbildungsmodule ist ausschlaggebend für den Erfolg unserer Qualifizierungsmaßnahme. Voraussetzung für diese Aktivität resp. aktive Präsenz der Teilnehmer ist das Interesse und die attraktive Perspektive unserer Massnahme FORWARD. Im Verlauf der Massnahme wechseln praktische, gruppenspezifische und theoretische Übungen. Der Antrieb der Gruppe sind hierbei Motor zur Stärkung der Persönlichkeit und Ausrichtung auf die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt.

Mainstreaming

Das Wort „Mainstreaming“ kommt aus dem Englischen und bedeutet: „zum Hauptstrom machen“, in den Hauptstrom bringen, bzw. *mainstream*= Hauptströmung ... dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird. (vgl. wikipedia.org 2005).

Demnach konnte das Projekt FORWARD zwar nachweisen, dass mittels der zielgerichteten, selektiven und kurzen Qualifizierung eine hohe Vermittlungsquote erreichbar ist. Aber die Umsetzung resp. Diffusion anderer Initiativen oder der Beschäftigungspolitik konnte nicht erreicht werden.

Aufgrund der Veröffentlichung unserer Berichte und Informationen hoffen wir einen Einfluss auf die Gestaltung resp. Ausrichtung der Qualifizierungsmaßnahmen resp. Beschäftigungspolitik zu gewinnen.

Bonnes Pratiques

Die Massnahme FORWARD startet nach einem obligatorischen Auswahlverfahren sofort mit der Vorbereitung der Bewerbermappe, der Stellensuche, dem Bewerbertraining und der flexiblen Orientierung. Massnahmekarrieren oder das passive Verweilen in der Qualifizierung werden vermieden. Die Massnahme FORWARD fördert die Aktivität der Teilnehmer und den Wettbewerb innerhalb der Ausbildungsgruppe gegenüber den Mitbewerbern auf dem freien Arbeitsmarkt. Die partizipative Leitung und die gemeinsame Zieldefinition mit den Kandidaten sind Voraussetzung für eine passgenaue Vermittlung: Nicht zuletzt werden die Flexibilität und die Präsentation der Kandidaten verbessert und zurückliegende Misserfolge als konstruktiver Bestandteil der Berufsbiographie neu interpretiert.

Die von uns definierten Ziele und Maßnahmen konnten bis dato noch nicht eine Bedeutung im Rahmen der Definition von „Mainstreaming“ erreichen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Zum Einen haben wir wenig Einfluss auf die Ausrichtung der Beschäftigungspolitik in Luxemburg aufgrund der fehlenden Implikation der kleinen Akteure. Vorwiegend werden die Partner der Tripartite bei der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik resp. dem PANemploi einbezogen. Die Kleinen Organisationen haben einen mehr informellen Einfluss der auf der Ebene der Zusammenarbeit mit der ADEM oder dem Arbeitsministerium erfolgt. Auch hatten wir Gelegenheit aufgrund der Auszeichnung „Best Practise“ das Projekt im Rahmen der Evaluation der FSE-Projekte am 13. Dezember 2004 vorzustellen und die besonderen Aspekte der Maßnahme zu erläutern.

Was benötigen wir zur Umsetzung des Mainstreaming:

Zunächst müssen alle Akteure (ONGs, ADEM, Syndikate usw) im Rahmen der Entwicklung und Evaluation der Beschäftigungspolitik resp Ausarbeitung der Zielsetzung und Inhalte von Beschäftigungsmaßnahmen langfristig und intensiv einbezogen werden. Zudem ist eine gemeinsame Ausrichtung der Maßnahmen und die Koordination zwischen den Maßnahmen für den Erfolg ausschlaggebend. Weiterhin fehlen einheitliche Qualitätskriterien und Kooperationen zwischen den Maßnahmeträgern. Die passgenaue Auswahl von Kandidaten, die Nachbetreuung und Evaluation sollte nach einheitlichen Kriterien erfolgen. Maßnahmedauer und Inhalte müssen mit dem Teilnehmerprofil und den realen Chancen auf dem Arbeitsmarkt abgeglichen werden. Dabei muss der Weg der Teilnehmer maßnahmeübergreifend evaluiert und langfristig begleitet werden. Massnahmekarrieren müssen vermieden werden.

Nur unter diesen Voraussetzungen kann die Konzeption der Maßnahme FORWARD und der einhergehende Erfolg in der Neu-Orientierung, Qualifizierung und Vermittlung von Arbeitssuchenden generalisiert (Mainstreaming) werden.