

Jahresbericht 2007

FIT FÜR DIE ARBEITSWELT

Schlüsselqualifikationen

Wie hast du es mit deiner Konfliktfähigkeit? Wie steht es um deine Beurteilungs- und Bewertungsfähigkeit? Bist du ein einsamer Cowboy oder ein echter Teamplayer?

Im Kurs starten wir jede Woche mit der Einführung einer Schlüsselqualifikation. Sie dient als thematische Grundlage und wird während fünf Tagen in allen Spuren vertieft bearbeitet. Die Teilnehmer lernen, dass der Arbeitsmarkt neben der Ausbildung und Erfahrung zunehmend sogenannte „soft skills“, wie z.B. soziale Kompetenzen, fordert, unabhängig von Beruf und Funktion. Dabei geht es um elementare und praktische Fragen: Wie kommuniziere ich klar und verständlich? Was macht eine leistungsstarke Gruppe aus? Wie steigere ich meine Kreativität und wie hilft mir diese, Probleme zu lösen? Was brauche ich, um meine Handlungskompetenzen nutzen und erweitern zu können?

Es ist unsere didaktische Absicht, dass die Teilnehmer, ähnlich einem „Assessment-Center“, lebendige und herausfordernde Situationen erfahren und abschliessend unter Anleitung ihr Verhalten reflektieren. Dabei spielen die Teilnehmer vertraute aber auch fremde Rollen und schlüpfen beispielsweise in die Rolle des Chefs oder des RAV-Personalberaters. Durch den Perspektivenwechsel erleben sie eine neue Sicht und erweitern ihr Repertoire an Verhaltensweisen. Über eigene Erfahrungen und Gefühle sprechen, - so einfach und doch so schwer!
- Im Aktionsplan und im Einzelcoaching greifen die Teilnehmer neue Erkenntnisse auf und bringen manchen „blinden Fleck“ zum verschwinden. Mit der Erfahrung, im Kurs angenommen und respektiert, aber auch aktiv herausgefordert zu werden, stärken die Teilnehmer ihr Selbstvertrauen. Ihre Fähigkeit, situationsgerecht und differenziert handeln zu können, wächst.

Zur Schulung im Kursalltag bedienen wir uns verschiedenster Methoden, die zum Teil auch im Managementbereich eingesetzt werden. So setzen wir unter anderem gruppenspezifische Übungen zum Aufzeigen und Trainieren von sozialen Schlüsselqualifikationen wie Team-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit ein. Mittels inszenierten Konfliktsituationen machen wir den Verlauf eines Konfliktes sichtbar und können so Vermeidungsstrategien oder Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Nebst vielen Kurzpräsentationen und Rollenspielen üben die Teilnehmer in einem Vortragstraining ihren Auftritt vor Publikum. Anhand von Projektarbeiten und Recherchieraufgaben, die im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt stehen, erhalten die Teilnehmer zudem die Möglichkeit Methoden- sowie Selbstkompetenzen zu trainieren. Ausserdem ist es uns ein Anliegen, die Teilnehmer in die Kursgestaltung aktiv miteinzubeziehen. Dadurch können sie ihr fachliches Wissen einbringen, respektive weitergeben oder selbstständig an den persönlichen Kurszielen arbeiten.

Indem wir die Übungen und Präsentationen mit Video aufzeichnen und die Kursteilnehmer ein Feedback ihrer Kollegen erhalten, bekommen sie eine brauchbare Rückmeldung über ihr Verhalten und ihre Wirkung. Zudem können sich die Teilnehmer anhand von Fragebogen zur eigenen Person und der beruflichen Standortbestimmung immer wieder selber einschätzen und diese Selbsteinschätzung mit den Rückmeldungen aus dem Kurs, sowie ihren persönlichen Erwartungen vergleichen. All diese Erkenntnisse fliessen in den persönlichen Aktionsplan der Teilnehmer ein und werden bei Bedarf im Einzelcoaching wieder aufgenommen.

Arbeitsmarkt

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit, der bereits im Jahr 2006 seinen Anfang genommen hatte, setzte sich auch im Jahr 2007 fort. Diese Entwicklung ist mit ein Grund, dass die Stellensuche von Kursteilnehmern häufig noch innerhalb des laufenden Kurses erfolgreich war. Dieser Fakt wirkte sich positiv auf die Motivation der einzelnen Kursteilnehmer und auf das gesamte Kursklima aus.

Die Einführung des neuen Kurskonzeptes der Spur Arbeitsmarkt startete wie geplant zum Jahresanfang.

Die Zielsetzungen der Neuerungen sind:

- > Das Angebot Job-Club soll durch die Teilnehmer in Ihrer Bewerbungsarbeit noch stärker genutzt werden. Dies soll vor allem über die Attraktivität und den Nutzen für den Einzelnen geschehen.
- > Wissen von hoher Priorität in der Bewerbungsarbeit muss für neue Teilnehmer schnell verfügbar sein. Diese Themen werden künftig als Zyklus-/Basisthema häufiger als im 12-Wochen-Rhythmus wiederholt.
- > Die Förderung der Teilnehmer soll im Bereich Wissensvermittlung noch stärker individualisiert werden.
- > Die Lerneffizienz und das Lernklima sollen weiter optimiert werden.
- > Zielsetzung für die Gestaltung der Kursaktivitäten ist die laufende Förderung von Selbständigkeit und Eigenverantwortung.

Die Teilnehmer akzeptierten alle Neuerungen im Programm sehr schnell. Besonders schätzten sie die Möglichkeit, aus einzelnen Ergänzungsthemen individuell und nach persönlicher Priorität wählen zu können.

Gemeinsam mit dem Job-Club führte der ausgebauten Kursteil „individuelle Umsetzung“, in dem zusätzlich Zeit und Unterstützung für den Transfer gestellt wird, zu einer qualitativen Verbesserung der Bewerbungsarbeiten.



Die neu geschaffene Möglichkeit der Selbstkontrolle mittels Controlboard unterstützt die Entwicklung von Selbständigkeit und Eigenverantwortung. Durch das Controlboard kann der Einzelne den Entwicklungsstand seiner Arbeiten überwachen und die eigenen Leistung mit denen seiner Kurskollegen vergleichen.

Alle umgesetzten Massnahmen, vor allem die Möglichkeit das Lernen mitzubestimmen, schafften ein Kursklima der gegenseitigen Wertschätzung und Akzeptanz, welches in der Folge zu einer Verbesserung der Produktivität führte.

Werken und Gestalten

In der Werkstatt bieten wir den Teilnehmern die Möglichkeit das Gehörte und Gelernte aus den Spuren Schlüsselqualifikation und Arbeitsmarkt auszuprobieren und umzusetzen. Zudem können die Teilnehmer anhand verschiedener Werkstücke, sowie dem Abklärungsprogramm von HAMET, eine Standortbestimmung im fachlichen Bereich machen.

Konkret können die Teilnehmer im „Werken und Gestalten“...

- > ...an den Werkstücken aus verschiedenen handwerklichen Bereichen, sowie dem Abklärungsprogramm von HAMET, ihre motorischen Fähigkeiten abklären und trainieren.
- > ...den Umgang mit Vorschriften und Vorgaben üben.
- > ...das kundenorientierte Arbeiten im Team oder auch selbstständig trainieren.
- > ...an praktischen Aufgaben den Umgang mit modernen Medien kennen lernen und schulen.
- > ...ihrem Bewerbungsdossier eine persönliche Note verleihen

Jede Arbeit wertet der Teilnehmer persönlich mit Hilfe eines Fragebogens aus und bespricht diese mit einem der Kursleiter. Bei Bedarf besprechen wir diese Auswertung im Coaching vertieft.

Das Ziel für das Jahr 2007 im „Werken und Gestalten“ war, die Kompetenzen und Fähigkeiten für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt für den Teilnehmenden, sprich unseren Kunden, individueller zu klären und zu fördern. Wir entwickelten eine „Produktion“ von vielfältigsten Arbeiten, die die Kundenwünsche und die Kontinuität der Wochenziele des Kurses unter einen Hut

brachte. Wir initialisierten inhaltlich, dass zuerst der Kunde seine Wünsche formulierte. Somit steigerten wir bei den Teilnehmern die Akzeptanz der Spur „Werken und Gestalten“, sowie deren Chancen auf einen schnelleren und dauerhaften Wiedereintritt in den ersten Arbeitsmarkt. Um diese Kultur zu verankern, stellten wir an den Werk- und Gestaltungstagen nur wenig von Allem her, um flexibel in den produktiven Prozessen zu bleiben. Das hiess konkret, zum Teilnehmenden hinzugehen und hinzuschauen.

In der Spur „Werken und Gestalten“ arbeiteten wir im Co-Teaching. Unsere Anwesenheit/Lehrtätigkeit ist durch eine beratende Form geprägt.

Die Beratungsphasen ziehen sich wie ein roter Faden vom Tagesbeginn durch die Werkstücke, Auswertungen und wissensvermittelnden Inhalte. Wir erreichen dies, indem wir zuerst die Tagesziele gemäss den sechs Taxonomiestufen formulieren (wissen, verstehen, anwenden, analysieren, verknüpfen und beurteilen). So kann sich jeder Teilnehmer neben dem vorgegeben zusätzlich ein persönliches Ziel für den jeweiligen Tag setzen. Dabei muss immer der direkte Nutzen und Transfer für die Verbesserung der Situation des Teilnehmers auf dem Arbeitsmarkt geklärt sein.

Weiter fordern wir den Teilnehmer in kurzen, fortlaufenden schriftlichen Auswertungen oder Gesprächen zur Reflexion seines Handelns auf. Die Auswertungspapiere und Visualisierungsmethoden bereiten wir sinnstiftend vor, um genügend Raum zu lassen, damit die Bewegung und Inspiration der Teilnehmenden mitwirken kann. Mit offenen beratenden Fragen und Perspektivenwechseln ermöglichen wir den Fokus auf die für die Teilnehmenden stimmigen Lösungsansätze zu legen. Wichtig ist, dass sie mit eigenen Worten und aus Überzeugung eine Strategie formulieren können. Die Interventionen sollen verschiedene, auf Beratung basierende Inputs zur Unterstützung der Selbsthilfe bieten und sich in den Alltag des Teilnehmenden einbauen lassen. Die Wirkung zeigt, dass die gewählten Lösungsstrategien nicht spektakulär sind, jedoch bewusst und sofort umsetzbar. Mit diesen verschiedenen Vorgehensweisen und einer individuellen Diagnostik ermöglichen wir dem Teilnehmer persönliche Erkenntnis zu erfassen, die auch als „Futter“ für die im Coaching geforderten Gesprächsinhalte und -ziele dienen.



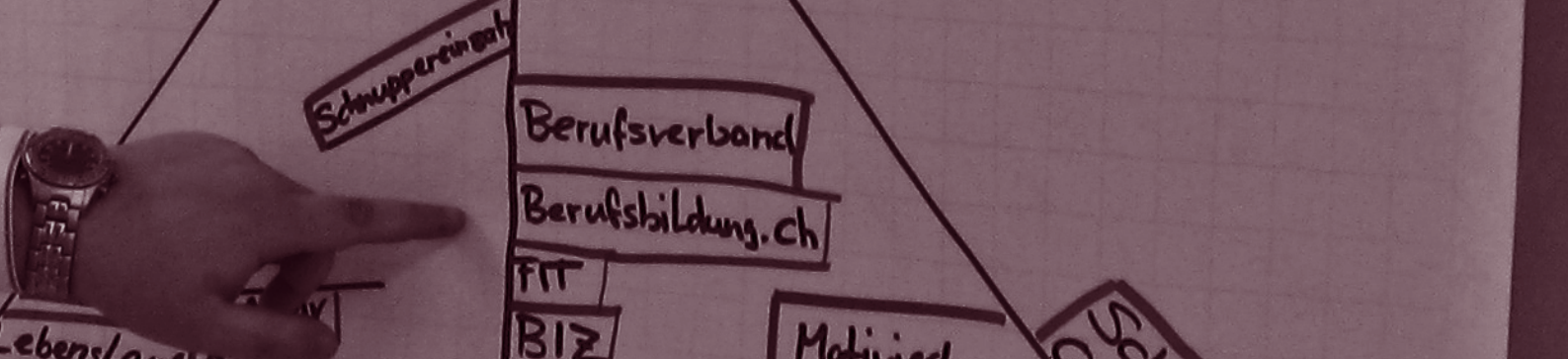
Zudem integrierten wir die Möglichkeit für den Teilnehmer, das Gehörte und Gelernte aus den Spuren Schlüsselqualifikation und Arbeitsmarkt auszuprobieren und umzusetzen. Die Schlüsselqualifikationen sind so besser sicht- und erlebbar.

Durch kreative Werkarbeiten (Piktogramm, Farbenlehre, etc.) lösen wir Blockaden oder öffnen zusätzliche Kommunikationskanäle, damit Sachverhalte durchschaubar werden.

Ergänzend setzen wir thematisch ausgesuchte Aufgaben aus dem Testprogramm HAMET (Handlungsorientiertes Testverfahren zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen) des Berufsbildungswerkes Waiblingen (D) ein. Laufend ermitteln wir mit diesem Verfahren berufsspezifische Einzelqualifikationen und handwerklich-motorische Fähigkeiten nach wissenschaftlichen Kriterien.

Schlussbericht Sport 2007

Dass erfolgreiche Sportler nach ihrer sportlichen Karriere in ihrem Berufsleben ebensoviel erreichen, ist eine erwiesene Tatsache. Beim Nachfragen, auf welche Umstände die ehemaligen Sportler dies zurückführen, kommt immer die Antwort, dass sie durch den Sport gelernt haben, sich Ziele zu setzen, innere Konflikte zu lösen, ihre Ressourcen optimal einzusetzen, usw. Zusammenfassend zählen sie so alle Schlüsselqualifikationen auf, die im



heutigen Arbeitsmarkt gefragt sind. Es ist egal, wo man sich diese aneignet und wie man sie ausbaut, wichtig ist, dass man sich deren bewusst ist. Die Adaption aus dem Sport in die Arbeitswelt ist dann nur noch ein kleiner Schritt.

Diese Projektion des Verhaltens im Sport in den Arbeitsalltag ist der Grund, weshalb der Sport in unserem Projekt „Fit für die Arbeitswelt“ einen derart hohen Stellenwert hat. Die Sportsequenzen richten sich nach den Wochenthemen und sind fest mit diesen verknüpft. Erkenntnisse aus den Sportsequenzen sprechen wir in allen anderen Sparten, und natürlich auch umgekehrt, an und verwenden sie um eine zusätzliche neue Optik bestimmter Situationen zu erhalten.

Die Sportsequenzen umfassen gruppendynamische Prozesse in der Sporthalle oder im Freien und individualisierte Prozesse wie Fitnesstraining und Klettern. Teilweise filmen wir verschiedene Aktivitäten und werten diese gemeinsam mit den Teilnehmern aus, um ihnen eine Aussensicht auf sich selber zu gewähren und auch hier den Beobachtungsstandpunkt zu ändern.

Die Sporthalle bietet den Teilnehmern Platz für eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst und in der Interaktion mit anderen. Hier reflektiert die Gruppe das Verhalten eines einzelnen oft schonungslos und bietet auch die Möglichkeit, Erfolgser-

lebnisse als Teammitglied zu erfahren. Hier die Teilnehmer auch Neues ausprobieren ohne Angst vor Fehlern zu haben und dadurch ihr Selbstbewusstsein aufbauen. Einige der Teilnehmer bringen auch ein vertieftes Wissen in einer bestimmten Sportart mit, welche sie dann in einer selbst geplanten und durchgeführten Lektion ihren Mitteilnehmern näher bringen. Das geht von Capoeira über Schattenboxen bis Badminton.

Im Fitnesscenter bieten wir den Teilnehmern die Möglichkeit, sich individuell zu entwickeln. Die Zielbereiche sind Ausdauer, Kraft und Beweglichkeit. Die Teilnehmer entscheiden nach einem Grundaufbau mit einem ausgewogenen Training in diesen Bereichen selber, wie sie ihr Training gestalten wollen. Teilnehmer mit Erfahrung knüpfen an ihrem Leistungsstand an. Die Erfahrung dieses Jahres zeigt, dass die Teilnehmer sehr zielbewusst und mit sehr grossem Engagement in den jeweiligen Bereichen arbeiten.

Das monatliche Highlight ist der Besuch der Kletterhalle. Einige Teilnehmer loten hier ihre physischen Grenzen aus, andere lernen Ängste zu überwinden und es gibt kaum einen Teilnehmer, der sich nach der Einführung unseres erfahrenen Kletterspezialisten nicht in die Wand wagt.

Coachings

Bereits in der Pilotphase des Projektes zeigte sich, dass die Coachinggespräche einem starken Bedürfnis der Teilnehmer entsprechen. Nachdem wir dieses Instrument nun bereits seit drei Jahren anwenden, ist unser Erfahrungsschatz stark ausgeweitet. Ein gut eingespieltes Team von vier Kursleitern teilt sich die Aufgabe, mit Einzelgesprächen die Teilnehmer für ein „erfolgreiches Handeln im Berufsalltag“ zu befähigen. Für den Teilnehmer heisst dies: In einem Vorgespräch erfahre ich Inhalte und Ziele der Weiterbildungsmassnahme. Anschliessend bespreche ich in drei oder mehr zusätzlichen Einzelgesprächen meine Anliegen, Hindernisse und Perspektiven.

Jeder Teilnehmer erhält zu Beginn eine Beratungsperson zugeteilt. Die Coachinggespräche finden in vertraulichem Rahmen statt. Sie dauern zwischen 30 und 60 Minuten und werden im Voraus vereinbart. Der Gesprächsverlauf umfasst Themen wie „persönliche und berufliche Situation“, „aktuelle Stellensuche“ und „getroffene

Vereinbarungen“. Der Coach protokolliert das Gespräch. Diese Notizen sind für den Teilnehmer einsehbar. Sie dienen als Grundlage für die nachfolgenden Gespräche.

Das Angebot folgt einem engen Beratungsrahmen und entspricht der Forderung, verstärkt individualisierte Massnahmen anzubieten. Der Rahmen und der aktive Austausch unter den Kursleitenden gibt den Teilnehmern und den Coaches Sicherheit. Der Fokus ist klar auf arbeitsmarktrelevante Fragen gelegt. Die Teilnehmer erarbeiten in den Gesprächen ihre Zielvereinbarung, reflektieren eigene Erfahrungen aus dem Kurs oder aus Schnuppertagen und entwickeln ihren Aktionsplan. Bei Bedürfnissen, die ausserhalb des Kursschwerpunktes liegen (z.B. Sucht- oder Schuldenberatung), übernehmen die beratenden Kursleiter eine Triagefunktion und vermitteln Erstkontakte zu anderen Anlaufstellen.

Die Teilnehmer reagieren sehr positiv auf diese Gesprächsmöglichkeit. Sie erkennen den lösungsorientierten Prozess, der ihre Stärken und Ressourcen aktiv einbezieht. Im Kursverlauf erlebte Verhaltensweisen, sowie aufgestaute problematische Sekundäreinflüsse (unbewältigte Konflikte, Scheidung, Schulden etc.) werden aktiv angesprochen. Beobachtungen der RAV-PersonalberaterInnen, der Kursleitung und aus der Kursgruppe werden vernetzt und bewusst thematisiert. Dadurch verbessert sich oft die Kommunikation mit den RAV-BeraterInnen und den anderen Kursleitern. So entschärfen wir Konflikte in der Kursgruppe und die Teilnehmer können sich wieder konzentriert auf das Kursangebot einlassen. Viele Teilnehmer erarbeiten sich im Gesprächsverlauf Lösungen, die über den Kurs hinaus wirken. Selbst bei Stellenantritt oder nach Kursende kehren einzelne Teilnehmer zurück und nutzen die Gelegenheit, in einem vertraulichen Gespräch mit ihrem „ehemaligen“ Coach berufliche Fragen (Vertrag, Lohn, Gefahr beruflicher Konflikte) zu klären.

Qualitätssicherung

„Indem wir das Wohl anderer anstreben, fördern wir unser eigenes.“
- Platon 427-347 v. Chr.

Im ersten Semester dieses Jahres erreichen wir mit unserem Projekt „Fit für die Arbeitswelt“ die eduQua-Zertifizierung. Mit grossem Engagement arbeitet das gesamte Team am Erstellen der nötigen



Unterlagen. Die Auseinandersetzung mit dieser Zertifizierung, zusammen mit den Ergebnissen der Evaluationen, geben neue Schwerpunkte für den kontinuierlichen Optimierungsprozess.

In den Fachsupervisionen, den andragogischen Konferenzen und den Teamsitzungen steht das Wohl, beziehungsweise der Nutzen, der Kunden im Zentrum.

So erarbeitet das Team einen vereinfachten Aktionsplan. Dabei geht es vor allem darum, diesen kundenfreundlicher zu gestalten.

Durch das Zusammenfügen der Zielvereinbarung und des Aktionsplans zu einem Dokument sind diese Unterlagen für den Teilnehmer und die RAV-PersonalberaterInnen übersichtlicher gestaltet. Zudem gelingt es uns durch die Umformulierung einzelner Punkte im Aktionsplan, ihn verständlicher zu machen, ohne dass er an Aussagekraft einbüsst.

Gleichzeitig beschäftigt uns das Ankommen im Kurs der Teilnehmer. Die Ergebnisse der Evaluationen zeigen uns, dass wir hier besonders hinschauen müssen. Mit der Reorganisation der Vorgespräche, dem Einrichten eines angenehmen, kulinarisch unterstrichenen Montagmorgen-Einstiegs und dem geschätzten Businesslunch am Freitag, erzielen wir gute Ergebnisse. Das Thema „sinnvolle Rituale“ begleitet uns durch das ganze Jahr. Viele Umsetzungskonzepte befinden sich in der Planung. Darunter beispielsweise das Navigator-Konzept zur Einführung der neu eintretenden Teilnehmer durch einen anderen Teilnehmer. Von diesem Konzept sind Teilinhalte bereits in der Probephase.

Im methodisch-didaktischen Bereich befassen wir uns mit der Binnendifferenzierung und der Individualisierung im Kursalltag und lassen Gelerntes direkt in die Praxis einfließen.

Auch halten wir in diesem Jahr an unserer Visitationskultur fest. Die Qualitätsverantwortliche besucht jeden Kursleiter ein- bis zweimal pro Jahr. Anpassungen inhaltlicher und methodischer Art können so ausprobiert und reflektiert werden. Damit rücken die Stärken und Ressourcen der Kursleiter in den Vordergrund und sie können diese noch besser nutzen.

Im Bereich der Qualitätssicherung, beziehungsweise Qualitätsentwicklung, haben wir ein intensives Jahr hinter uns. Ein Jahr indem wir das Wohl unserer Kunden angestrebt haben und gleichzeitig unser Wohl gefördert haben. Wir sind überzeugt, dass wir den direkten Nutzen für den Teilnehmer, die RAV-PersonalberaterInnen, sowie für das DLZ gesteigert haben.

Ausbildung der 109 Teilnehmer:

abgeschlossene Lehre	angelernt	gelernt, mit ausl. Abschluss	gelernt, mit nicht anerker. ausl. Abschluss	gelernt, ohne Abschluss	Schulabschluss, höhere Fachschule	ungelernt
36	16	12	1	9	2	33

Erfolg des Projektes bei 109 Teilnehmer:

AMM beendet	Andere AAM	Andere Gründe	Ausschluss	Festanstellung	Temporäre Anstellung
43	1	10	3	27	25

Alle Zahlen beziehen sich auf den Austritt im berücksichtigten Zeitraum vom 01. 01. 2007 bis 31. 12. 2007

Projektadressen:

Fit für die Arbeitswelt
Unterlachenstrasse 12, 6005 Luzern,
Tel. 041 360 55 66, Fax 041 360 55 67
fitfuerdiearbeitswelt@sag-kaba.ch

Bereichsleitung:

Franz Ryser, ryser@sag-kaba.ch

Gesamtverantwortung:

Werner Mock, mock@sag-kaba.ch



Stiftung Arbeitsgestaltung

Die Stiftung Arbeitsgestaltung, eine Non-Profit-Organisation mit Sitz in Uster, bietet Dienstleistungen rund um die Bildung und Beratung für Menschen in erschwerten Lebenssituationen an. Im Stiftungsrat vertreten sind unter anderem pro juventute, der Schweizerische Verband für Berufsberatung, der Schweizerische Gewerkschaftsbund und die Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Sprache (AGAS).