

Christian Bleck

Abschlussbericht

*der Fachhochschule Düsseldorf
im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft*

„Offensive für Ältere“

- Juni 2004 -



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Arbeit



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Impressum

Der vorliegende Abschlussbericht dokumentiert die Evaluationsarbeiten der Forschungsstelle DIFA, die im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ durchgeführt wurden.



Düsseldorfer Integrationsförderung in Ausbildung und Arbeit

Fachhochschule Düsseldorf
Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften
Universitätsstr. 1
Gebäude 24.21

40225 Düsseldorf

Tel.: 0211 - 81 14661
Fax: 0211 - 81 14624 (an Forschungsstelle DIFA adressieren)
E-Mail: equal-projekt@fh-duesseldorf.de

Projektleitung: Prof. Dr. Ruth Enggruber

Wissenschaftlicher Mitarbeiter: Christian Bleck

Vorwort

„Der Supermarkt in meiner Gegend, an dem ich fast täglich vorbeikomme, sucht jetzt schon seit Monaten per Aushang Fachverkäufer. Weil ich gelernte Einzelhandelskauffrau mit 37 Jahren Berufserfahrung bin, habe ich dort nachgefragt - mittlerweile schon mehrmals -, und ich bekomme jedes Mal zu hören, dass ich zu alt sei, sie suchen Leute bis maximal 35 Jahren. Die geben mir nicht einmal eine Chance“ (Zitat einer 53-jährigen arbeitslosen Einzelhandelskauffrau aus Wesel).

Dieses Zitat soll einleitend einen beispielhaften Einblick in die Thematik der „Offensive für Ältere“ geben. Denn auch vor dem Hintergrund der derzeitig prekären konjunkturellen Lage müssen ältere Arbeitslose wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt bekommen. Es kann nicht sein, dass in vielen Branchen und Unternehmen bereits ArbeitnehmerInnen jenseits der 40 auf dem „Abstellgleis“ stehen, ältere Arbeitskräfte weiterhin aus kurzfristigen Überlegungen zu den ersten Opfern von Rationalisierungsmaßnahmen werden und ihre Jobchancen - trotz Qualifikationen und langjähriger Berufserfahrung - gering sind. Darüber hinaus wird auch vor dem Hintergrund der viel zitierten demografischen Entwicklung deutlich, dass man zukünftig nicht mehr auf Ältere verzichten kann, weil das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt altert und langfristig zurückgehen wird. Daher hat sich die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ nicht nur das Ziel gesetzt, die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen älterer Arbeitsloser zu verbessern, sondern versucht auch, neue Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich zu schaffen und innovative Förderinstrumente für die Zielgruppe zu entwickeln. Unter Federführung der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege NRW arbeiten hierfür sieben Modellprojekte mit wissenschaftlichen Instituten und Unternehmen in einem Projekt Netzwerk zusammen, das im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL gegründet wurde.

In Kooperation mit der Forschungsstelle für Gerontologie e.V. ist die Fachhochschule Düsseldorf mit der wissenschaftlichen Begleitung und Bewertung der „Offensive für Ältere“ beauftragt. Unter der Leitung von Prof. Dr. Ruth Enggruber hat die Forschungsstelle DiFA (Düsseldorfer Integrationsförderung in Ausbildung und Arbeit) im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften die sozialpädagogisch gestützten Beratungs- und Qualifizierungsangebote der Modellprojekte aus Perspektive der geförderten Arbeitslosen evaluiert. Zu diesem Zweck wurden in quantitativen und

dernten Arbeitslosen evaluiert. Zu diesem Zweck wurden in quantitativen und qualitativen Befragungen die Einschätzungen bzw. Beurteilungen der TeilnehmerInnen zu den Inhalten der Förderangebote erhoben. In ExpertInneninterviews sowohl mit Personal der Modellprojekte als auch der zuständigen Arbeits- und Sozialämter bzw. Jobcenter wurden qualitative Aussagen zur Akquise der TeilnehmerInnen, unter spezifischer Berücksichtigung der Aspekte Gender Mainstreaming und der Gruppe der MigrantInnen, ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Erhebungen werden in dem vorliegenden Abschlussbericht erörtert.

Teile der Untersuchung wären nicht denkbar gewesen ohne die Mitwirkung der interviewten ExpertInnen des Arbeits-, Sozialamtes und Jobcenters. Da es nicht einfach gewesen ist, dort InterviewpartnerInnen zu finden, gilt ihnen unserer besonderer Dank. Danken möchten wir aber auch den MitarbeiterInnen der Modellprojekte, auf deren Zusammenarbeit wir vor allem bei den Befragungen der TeilnehmerInnen mehrfach angewiesen waren. Auch wenn diese Zusammenarbeit durch die Beteiligung an der „Offensive für Ältere“ mit eigenem Interesse verknüpft war, wissen wir, dass es neben den vielfältigen anderen Projektarbeiten zusätzliche Arbeit bedeutet hat, mit uns die Befragungen zu planen, Termine abzustimmen und uns bei allen sonstigen Aufgaben zu unterstützen. Zuletzt möchten wir uns ganz herzlich bei unserem studentischen Mitarbeiter René Kramer bedanken, der unser Vorhaben seit Anbeginn begleitet hat und dessen Einsatz eine unverzichtbare Stütze der Projektarbeit gewesen ist.

Prof. Dr. Ruth Enggruber

Christian Bleck

Inhaltsverzeichnis

	Seite:
Einleitung	7
1. Hintergrund und Intention der „Offensive für Ältere“	9
1.1 Die europäische Gemeinschaftsinitiative EQUAL	9
1.2 Arbeitslosigkeit Älterer	12
1.3 Projektbeschreibung der „Offensive für Ältere“	14
2. Darstellung der Modellprojekte.....	19
2.1 Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Wesel e.V. Moers	19
2.2 Caritasverband für die Stadt Köln mit der Arbeitsgemeinschaft IDA	21
2.3 Deutsches Rotes Kreuz Soziale Arbeit und Bildung gGmbH Borken	23
2.4 HAZ Arbeit + Zukunft, Hattingen	25
2.5 Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V. Solingen	27
2.6 Sozialdienst Katholischer Männer und Frauen Erkrath e.V.	29
2.7 Werkstatt im Kreis Unna GmbH	31
2.8 Tabellarische Übersicht zu den Modellprojekten	33
3. Die „Basisanalyse der Zielgruppe“	34
3.1 Zielgruppe.....	43
3.1.1 Definition ältere ArbeitnehmerInnen/ Arbeitslose.....	43
3.1.2 Daten der Zielgruppe.....	44
3.2 Psychosoziale Lage - Kritische Wirkungsfaktoren	45
3.2.1 Sinnorientierung	45
3.2.2 Motivationslage.....	46
3.2.3 Kompetenzbedingungen	52
3.3 Erkenntnisse aus der „Basisanalyse der Zielgruppe“.....	59
3.4 Gruppen älterer Arbeitsloser nach einer Untersuchung des IAB	63
4. ExpertInneninterviews zur Akquise der TeilnehmerInnen	66
4.1 Begründung des forschungsmethodischen Vorgehens	68
4.1.1 Der Interviewleitfaden.....	69
4.1.2 Auswahl der ExpertInnen und Interviewdurchführung	71
4.1.3 Auswertungsverfahren	73
4.2 Interviewergebnisse aus Arbeits-, Sozialamt und Jobcenter	74
4.2.1 Bedingungen und Abläufe der Akquise aus Sicht der „Ämter“.....	74
4.2.2 Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise	77
4.2.3 Berücksichtigung von MigrantInnen bei der Akquise	80
Fazit zu den ExpertInneninterviews in den „Ämtern“	82
4.3 Interviewergebnisse aus den Modellprojekten	87
4.3.1 Bedingungen und Abläufe der Akquise aus Sicht der Modellprojekte	88
4.3.2 Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise sowie im Angebot.....	92

4.3.3 Berücksichtigung von MigrantInnen bei der Akquise sowie im Angebot.....	97
Fazit zu den ExpertInneninterviews in den Modellprojekten	101
5. Quantitative Befragung der TeilnehmerInnen	114
5.1 Begründung des forschungsmethodischen Vorgehens	115
5.1.1 Der Fragebogen	116
5.1.2 Durchführung der Befragung.....	118
5.1.3 Auswertungsverfahren.....	120
5.2 Ergebnisse der quantitativen Befragung der TeilnehmerInnen.....	121
5.2.1 Daten der TeilnehmerInnen.....	122
Fazit zu den Daten der TeilnehmerInnen	131
5.2.2 Akquise und Anfangsphase.....	133
Fazit zur Beurteilung der Akquise und Anfangsphase	139
5.2.3 Theoretische Qualifizierungsanteile	140
5.2.4 Praktische Qualifizierungsanteile	151
Fazit zur Beurteilung der theoretischen und praktischen Qualifizierungsanteile	159
5.2.5 Betriebliches Praktikum	161
Fazit zur Beurteilung des betrieblichen Praktikums	168
5.2.6 Soziale Beratung	170
Fazit zur Beurteilung der sozialen Beratung	175
5.2.7 Assessment-Center	177
Fazit zur Beurteilung der Assessment-Center	187
5.2.8 Abschließende Beurteilungen zu den Förderangeboten.....	189
Fazit zu den abschließenden Beurteilungen	195
6. Qualitative Befragung der „Drop-Outs“	198
6.1 Begründung des forschungsmethodischen Vorgehens	198
6.1.1 Der Interviewleitfaden.....	199
6.1.2 Interviewdurchführung.....	200
6.1.3 Auswertungsverfahren.....	201
6.2 Ergebnisse der qualitativen Befragung der „Drop-Outs“	203
6.2.1 Angaben zur Person.....	203
6.2.2 Akquise und Anfangsphase.....	206
6.2.3 Zeitpunkt und Begründung des Abbruchs	207
6.2.4 Möglichkeiten zur Verhinderung des Abbruchs.....	208
6.2.5 Einschätzung des Förderangebotes.....	209
6.2.6 Verbleib nach dem Abbruch	210
Fazit zur qualitativen Befragung der „Drop-Outs“	212
7. Resümee der wichtigsten Ergebnisse.....	215
8. Literatur	231
Anhang	239

Einleitung

Der vorliegende Abschlussbericht präsentiert die Ergebnisse des Evaluationsvorhabens der Forschungsstelle DIFA¹ der Fachhochschule Düsseldorf, das im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ durchgeführt wurde.

Hierfür wird im ersten Kapitel mit einer Vorstellung der **Hintergründe, Ziele und Inhalte der „Offensive für Ältere“** begonnen. Dies beinhaltet eine Beschreibung der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL, eine kurze Darstellung der Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt sowie eine allgemeine Darstellung des Projektvorhabens der „Offensive für Ältere“.

Da die Förderangebote für ältere Arbeitslose, die in sieben verschiedenen **Modellprojekten der „Offensive für Ältere“** durchgeführt werden, hierbei das eigentliche innovative Element auf praktischer Ebene darstellen, werden diese im zweiten Kapitel nochmals gesondert vorgestellt.

Anschließend folgt die **„Basisanalyse der Zielgruppe“**. Hierbei handelt es sich um eine Literaturanalyse zur Zielgruppe der älteren Arbeitslosen, die den Fokus auf die Lebenssituation bzw. psychosoziale Lage der Zielgruppe richtet. Anhand eines theoretischen Modells werden beispielhaft verschiedene Umstände und Faktoren geschildert, welche die Situation älterer Arbeitsloser bedingen (können) und daraus Erkenntnisse für die Arbeit in Förderangeboten mit der Zielgruppe abgeleitet.

Das vierte Kapitel beinhaltet die Ergebnisse der **ExpertInneninterviews zur Akquise der TeilnehmerInnen**, die in einem Arbeitsamt², einem Sozialamt und einem Jobcenter sowie in den sieben Modellprojekten durchgeführt wurden. Neben der grundsätzlichen Erörterung der Akquiseabläufe werden hierbei einerseits die Berücksichtigung des gleichstellungspolitischen Prinzips des **Gender Mainstreaming** sowie andererseits die Berücksichtigung von **MigrantInnen bzw. deren spezifische Belange und Sichtweisen** schwerpunktmäßig beleuchtet.

Der zentrale und umfangreichste Baustein unserer Untersuchung stellt die **quantitative Befragung der TeilnehmerInnen** dar. Hier wurde die **subjektive Wahrneh-**

¹ „DIFA“ steht für die Forschungsstelle „Düsseldorfer Integrationsförderung in Ausbildung und Arbeit“, die im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Fachhochschule Düsseldorf unter Leitung von Prof. Dr. Enggruber tätig ist.

² Da sowohl die Experteninterviews als auch der größte Teil unseres Teilprojektes vor dem 01.01.2004 stattgefunden haben, wird in dem vorliegenden Bericht noch nicht auf die neue Bezeichnung „Bundesagentur für Arbeit“ zurückgegriffen.

mung und Beurteilung der Förderangebote aus Sicht der TeilnehmerInnen erhoben. Die Ergebnisse der Befragung werden im fünften Kapitel vorgestellt.

Das sechste Kapitel behandelt die **qualitative Befragung von TeilnehmerInnen, die ein Förderangebot vorzeitig verlassen haben**. In der Auswertung der Interviews mit den von uns so genannten „Drop-Outs“³ werden die **Gründe und Umstände des Abbruchs** erläutert.

Mit dem Resümée **der wichtigsten Ergebnisse** endet dieser Abschlussbericht zur Evaluation des EQUAL-Projektes „Offensive für Ältere“ durch die Forschungsstelle DIFA der Fachhochschule Düsseldorf.

³ Auch wenn es sich bei dem Begriff „Drop-Outs“ aus pädagogischer Perspektive um einen etwas „unschönen“ Terminus handelt wird dieser in dem vorliegenden Bericht, aber auch vielfach in der Fachliteratur, für Lernende benutzt, die ihre Aus- oder Weiterbildung vorzeitig und ohne Abschluss verlassen haben. Vgl. u.a. Lexicon sociologicus: <http://www.sociologicus.de/lexikon/>

1. Hintergrund und Intention der „Offensive für Ältere“

1.1 Die europäische Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Gegründet wurde die „Offensive für Ältere“ im Jahr 2001 im Rahmen der ersten Ausschreibung der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Die Initiative EQUAL hat die Absicht, „neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu erproben.“⁴



Im Vordergrund steht dabei die Förderung von Humanressourcen, insbesondere die berufliche Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligter Personengruppen, aber auch die Verbesserung des lebensbegleitenden Lernens sowie die Schaffung neuer Arbeitsplätze.⁵

Mit dem EQUAL-Programm soll die Möglichkeit eröffnet werden, innovative Konzepte für die Weiterentwicklung von Politik und Praxis in Beschäftigung und Weiterbildung zu erproben.⁶ Ziel ist es, anschließend erfolgreiche Modelle in das bestehende Förderinstrumentarium zu implementieren.

Als ein Teil der europäischen Beschäftigungsstrategie hat sich EQUAL thematisch den vier Säulen (Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit, Unternehmergeist und Chancengleichheit) der beschäftigungspolitischen Leitlinien verpflichtet. In der Zielausrichtung des EQUAL-Programms wird darüber hinaus die soziale und berufliche Eingliederung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern betont.⁷ Innerhalb dieser Themenbereiche wurden wiederum neun Schwerpunkte formuliert, die in der unten angeführten Tabelle 1 verzeichnet sind.

Um die Ziele und Schwerpunkte von EQUAL zu realisieren, haben sich im Rahmen der Ausschreibung sogenannte Entwicklungspartnerschaften gebildet. Hierbei handelt es sich um Projektverbände bzw. Netzwerke, die sich aus für den Arbeitsmarkt relevanten Akteuren (z.B. aus Unternehmen, Arbeitsverwaltung, Weiterbildung oder

⁴ Gemeinschaftsinitiative EQUAL - Das Programm:
<http://www.equal-de.de/contents.php?site=programm>, 23.06.03.

⁵ Vgl. ebd.

⁶ Vgl. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: Neue Wege der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. In: Beschäftigung & Soziales, Luxemburg 2000, S. 1.

⁷ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitteilung der Kommission an die Mitgliedstaaten zur Festlegung der Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Brüssel 2000, S. 2.

Forschung) zusammensetzen. Sie stehen im Zentrum der Gemeinschaftsinitiative, weil sie als deren innovatives Element gesehen werden. Da in den einzelnen Entwicklungspartnerschaften die Erfahrungen, Ressourcen und Kompetenzen verschiedener Akteure aus unterschiedlichen Bereichen genutzt und gebündelt werden können, ergeben sich Synergieeffekte, die den jeweiligen Prozess konstruktiv beeinflussen sollen. Darüber hinaus werden in die jeweilige Entwicklungspartnerschaft Entscheidungsträger aus Politik oder Wirtschaft als strategische Partner einbezogen, die für Kohärenz zum regionalen Entwicklungsbedarf sorgen bzw. dazu beitragen, innovative Modelle in die politische Ebene zu transferieren.⁸

Des Weiteren sieht das EQUAL-Programm bei den Entwicklungspartnerschaften eine Differenzierung in geographische oder sektorale Partnerschaften vor. Während sich in geographischen Partnerschaften Akteure einer bestimmten Region oder Stadt zusammenschließen, liegt der Fokus in sektoralen Partnerschaften auf einem spezifischen Wirtschaftszweig oder einer bestimmten Zielgruppe.⁹

Über alle Bundesländer verteilt nehmen in Deutschland 109 Entwicklungspartnerschaften an der Umsetzung von EQUAL teil. Europaweit sind rund 1500 Entwicklungspartnerschaften genehmigt worden.¹⁰

Ein weiteres wesentliches Element der EQUAL-Initiative ist die transnationale Zusammenarbeit mit - thematisch ähnlich verorteten - Entwicklungspartnerschaften anderer EU-Länder. So hat jeder Projektverbund mit mindestens einer Partnerschaft

Tabelle 1

Inhaltliche Ausrichtung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften in Deutschland		
Beschäftigungsfähigkeit		
(a) Erleichterung des Zugangs zum bzw. der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt		45
(b) Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt		6
Unternehmergeist		
(c) Erleichterung der Unternehmensgründung für alle		8
(d) Stärkung der Sozialwirtschaft (Dritter Sektor)		8
Anpassungsfähigkeit		
(e) Förderung des lebenslangen Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung		10
(f) Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ArbeitnehmerInnen		13
Chancengleichheit		
(g) Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf		5
(h) Abbau geschlechtsspezifischer Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt		5
(i) AsylbewerberInnen		9
Anzahl Gesamt		109

Quelle: Bundesarbeitsblatt 7-8/2002

⁸ Vgl. Rolfmeier, T.: Innovationslabor für Beschäftigung und Bildung. In: Bundesarbeitsblatt 7-8, 2002, S. 27.

⁹ Vgl. ebd.

¹⁰ Vgl. Gemeinschaftsinitiative EQUAL - Entwicklungspartnerschaften: http://www.equal-de.de/contents.php?site=entw_partnerschaften, 23.06.03.

aus einem anderen Mitgliedsstaat zusammenzuarbeiten, um wiederum aus den Erfahrungen anderer Projekte länderübergreifend lernen zu können.

Von seiner Programmatik hat EQUAL also den Charakter eines komplexen Modellversuchs, in dem die Ursachen von Diskriminierung und Ungleichheit in der Arbeitswelt analysiert und neue Wege zur Bekämpfung dieser Probleme entwickelt werden sollen. Damit innovative Handlungsansätze auch in Politik und Praxis erfolgreich implementiert werden können, werden die Erkenntnisse und Ergebnisse der Projekte nicht nur aufbereitet und hinsichtlich ihrer Erfolgsfaktoren bewertet, sondern insbesondere auch verbreitet und transferiert. Daher spielen sogenannte Mainstreaming-Aktivitäten eine entscheidende Rolle. Für diesen Zweck wurden u.a. Mainstreaming-Foren eingerichtet, welche sich beispielsweise aus Vertretern von Bund und Ländern, von Sozial- und Wirtschaftsverbänden und der Bundesanstalt für Arbeit zusammensetzen, damit EQUAL von Anfang an im politischen Diskurs verankert ist.¹¹

Gefördert wird die EQUAL-Initiative aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Insgesamt wendet die Europäische Union 2,973 Mrd. EUR für die Programmlaufzeit 2000-2006 auf. Deutschland erhält mit 514,4 Mio. EUR den zweitgrößten Anteil nach Spanien. Zu den ESF-Mitteln kommen in Deutschland rund 370 Mio. EUR an nationaler Kofinanzierung vom öffentlichen Sektor und 94,5 Mio. EUR von privater Seite.¹²

¹¹ Vgl. Rolfsmeier, T.: Innovationslabor für Beschäftigung und Bildung. In: Bundesarbeitsblatt 7-8, 2002, S. 29.

¹² Vgl. Vertretung der Europäischen Kommission in der Bundesrepublik Deutschland: Gleiche Chancen am Arbeitsmarkt. In: EU-Nachrichten, Themenheft Nr. 4, 2002, S. 30.

1.2 Arbeitslosigkeit Älterer

Die „Offensive für Ältere“ hat sich als eine sektoral tätige Entwicklungspartnerschaft der Zielgruppe der älteren Arbeitslosen gewidmet. Diese Zielgruppe findet in jüngster Zeit zunehmend Aufmerksamkeit bei Politik und Medien, die übereinstimmend eine bessere Eingliederung Älterer in Beschäftigung fordern.¹³ Es scheint sich allmählich die Erkenntnis durchzusetzen, dass die vermeintlichen Rezepte der Vergangenheit, wie die staatlich geförderten Frühverrentungen, nicht länger finanzierbar sind.¹⁴ Gerade mit Blick auf den demographischen Wandel wird es immer offensichtlicher, dass diese Frühverrentungspolitik sowohl auf gesamtgesellschaftlicher als auch auf einzelbetrieblicher Ebene an ihre Grenzen stoßen wird. Man wird auf dem Arbeitsmarkt zukünftig nicht mehr auf Ältere verzichten können und muss sich somit schon heute den neuen Herausforderungen der Beschäftigungspolitik und -sicherung stellen.

Doch nicht nur die Sicht auf die Makroperspektive, sondern v.a. auch der Blick auf die konkrete lebensweltliche Situation der Betroffenen und die oftmals mit längerer Arbeitslosigkeit verknüpften Problemlagen, erfordern die Eröffnung neuer Handlungsfelder und die Entwicklung innovativer Ansätze zur Reintegration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt.¹⁵

Auch wenn so langsam ein Umdenken zum Thema „Ältere und Arbeit“ stattzufinden scheint, spiegeln aktuelle arbeitsmarktbezogene Erfahrungen und Daten noch eine andere Realität wider. Ältere Arbeitslose sind im Arbeitsplatzwettbewerb gegenüber anderen Gruppen deutlich benachteiligt. Nicht nur, dass viele Ältere in den letzten Jahren oftmals recht unfreiwillig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, sie haben auch wesentlich geringere Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz als jüngere Personengruppen.¹⁶ Dies macht sich insbesondere bei dem hohen Anteil der Älteren an Langzeitarbeitslosen bemerkbar.¹⁷

¹³ Vgl. u.a. „Job-Offensive für Ältere“, Spiegel 20/2003; „Ältere sollen Chance am Arbeitsmarkt erhalten“, Süddeutsche Zeitung 07.02.2003.

¹⁴ Vgl. Koller, B./ Bach, H.-U./ Brixy, U.: Ältere ab 55 Jahren - Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. In: IAB Werkstattbericht 5/2003, S. 5.

¹⁵ Vgl. Hilpert, M./ Nickolay, B.: Probleme älterer Arbeitsloser in der Region. Augsburg 2001, S. 8.

¹⁶ Vgl. Steinke, R.: Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt: Auch in Zeiten und Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit ein wichtiges Problemfeld. In: Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels. Stuttgart 2002, S. 7.

¹⁷ Vgl. Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland, 2001, S. 31.

Die aktuellen Zahlen des Arbeitsmarktes verleihen dieser Entwicklung zusätzlich Nachdruck: Über eine Million Arbeitslose sind 50 Jahre und älter, das sind knapp ein Viertel aller Arbeitslosen in Deutschland. Jeder Zweite von ihnen ist bereits ein Jahr und länger auf Stellensuche.¹⁸

¹⁸ Vgl. Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse - Ältere Arbeitslose - September 2003, <http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200312/iiia4/st4-altld.pdf>, 25.03.04.

1.3 Projektbeschreibung der „Offensive für Ältere“

Vor dem geschilderten Hintergrund müssen ältere Arbeitslose deutlich als eine benachteiligte Gruppe auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden. Mit der „Offensive für Ältere“ soll ihnen wieder die Chance gegeben werden, einen neuen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu finden. So ist es das gemeinsame Ziel der EntwicklungspartnerInnen, Konzepte und Strategien gegen diese Ausgrenzung Älterer vom Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Hierfür arbeiten in der „Offensive für Ältere“ folgende PartnerInnen aus den Bereichen Wohlfahrt, Wissenschaft und Wirtschaft zusammen:

- Trägerverbund Freie Wohlfahrtspflege in NRW
- Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Wesel e.V. Moers
- Caritasverband für die Stadt Köln mit der Arbeitsgemeinschaft IDA
- Deutsches Rotes Kreuz Soziale Arbeit und Bildung gGmbH Borken
- HAZ - Arbeit + Zukunft, Hattingen
- Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V. Solingen
- Sozialdienst Katholischer Männer und Frauen Erkrath e.V
- Werkstatt im Kreis Unna GmbH
- Deutsche Gesellschaft für Gerontotechnik mbH (Iserlohn)
- Forschungsgesellschaft für Gerontologie (Dortmund)
- Institut Arbeit und Technik (Gelsenkirchen)
- Techno Didact (Dortmund)
- Fachhochschule Düsseldorf - Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften



Hinzu kommen die strategischen PartnerInnen:

- Bund katholischer Unternehmer e.V.
- ETA-Plus GmbH Köln
- DGB Landesbezirk Düsseldorf
- Kommunalstelle Frau und Wirtschaft

Zusätzlich findet eine transnationale Zusammenarbeit mit PartnerInnen aus Frankreich, Italien und Schweden statt.

Im Sinne einer „passgenauen“ Strategie muss die „Offensive für Ältere“ sowohl die Voraussetzungen und Perspektiven einer durchaus heterogenen Zielgruppe als auch die Gegebenheiten des (regionalen) Arbeitsmarktes bzw. die Anforderungen potentieller Arbeitsplätze berücksichtigen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben die EntwicklungspartnerInnen in der Projektentwicklung drei zentrale Zielsetzungen herausgearbeitet:

- 1) die Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit,**
- 2) die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich und**
- 3) die Entwicklung eines flexiblen Fördersystems.**

Die „**Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit**“ findet auf praktischer Ebene schwerpunktmäßig in den sieben Modellprojekten der Wohlfahrtsverbände statt, die an verschiedenen Standorten in NRW unterschiedliche Förderangebote und Dienstleistungen für ältere Arbeitslose anbieten.¹⁹ Die Ansätze der Modellprojekte decken hierbei ein breites Spektrum der Beschäftigungsförderung ab, das von Qualifizierungsangeboten mit ausgedehnter Orientierungsphase und unterschiedlichsten Unterrichtseinheiten, über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Kombination mit einem ehrenamtlichen Patenpool bis zu offenen Beratungsangeboten mit individueller Hilfeplanung reicht. Darüber hinaus wird den TeilnehmerInnen die Gelegenheit zu einem mehrmonatigen betrieblichen Praktikum gegeben.

Allen Angeboten ist gemeinsam, dass sie die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigen, indem sie den Förderprozess individuell an den Voraussetzungen, Erfahrungen, Kompetenzen und Potentialen der TeilnehmerInnen ausrichten. Die Betroffenen dort „abzuholen, wo sie stehen“, und die damit verbundene Akzeptanz verschiedener lebensgeschichtlicher sowie berufsbezogener Erfahrungen haben sich als zentrale Ausgangsbedingung für den Erfolg einer Qualifizierung älterer Arbeitsloser herausgestellt.

Das Besondere, das durch die Beteiligung an der EQUAL-Initiative angeregt wurde, liegt in der Bereitstellung von Angeboten und Dienstleistungen, die sich speziell an

¹⁹Die sieben Modellprojekte finden bei folgenden Trägern statt: Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Wesel e.V. Moers; Caritasverband für die Stadt Köln mit der Arbeitsgemeinschaft IDA; Deutsches Rotes Kreuz Soziale Arbeit und Bildung gGmbH Borken; HAZ - Arbeit + Zukunft Hattingen; Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V. Solingen; Sozialdienst Katholischer Männer und Frauen Erkrath e.V.; Werkstatt im Kreis Unna GmbH. Eine ausführlichere Beschreibung wird in Kapitel 2 vorgenommen.

die Zielgruppe der Älteren richten. Während die Erfahrungen der Träger mit älteren Arbeitslosen zuvor primär auf altersgemischten Gruppen beruhten, wurde hiermit erstmals die Möglichkeit geschaffen, einen spezifischen Blick auf diese Zielgruppe zu erlangen und daraus neue Modelle abzuleiten.

Die Angebote der Modellprojekte werden begleitet, unterstützt und evaluiert durch die beteiligten Institute, so dass Angebote wie Assessment-Center und bestimmte Sequenzen der Qualifizierung auf die Bedarfe der Zielgruppe angepasst und weiterentwickelt werden können. So werden z.B. durch die von der Fachhochschule Düsseldorf durchgeführten Befragungen die Beurteilungen der TeilnehmerInnen zu den jeweiligen Förderangeboten erhoben, welche dann prozessbegleitend in die Maßnahmenphasen und die Entwicklung möglichst passgenauer Ansätze einfließen können.

Eine Entwicklung passgenauer Qualifizierungsangebote darf in ihrer Analyse aber nicht nur auf die Seite der TeilnehmerInnen beschränkt bleiben, sondern muss ebenso die Situation potentieller Arbeitsplätze sowie aktuelle Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt im Blick haben. Aus diesem Grund analysieren die Forschungsgesellschaft für Gerontologie und die Gesellschaft für Gerontotechnik die Arbeitsplatzsituation für ältere MitarbeiterInnen. Hierzu werden die Erkenntnisse bisheriger wissenschaftlicher Untersuchungen genutzt, aber auch ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen befragt, um einen Eindruck von der aktuellen Situation älterer MitarbeiterInnen im Arbeitsprozess zu erhalten.

Des Weiteren führt das Institut für Arbeit und Technik Erhebungen zu branchenspezifischen Anforderungen und Hemmnissen für ältere ArbeitnehmerInnen durch und ermittelt in Zusammenarbeit mit der Forschungsgesellschaft für Gerontologie den Arbeitsmarktbedarf und neue Beschäftigungsfelder in Zukunftsbranchen, um darüber wiederum Qualifizierungsbedarfsprofile für die Förderangebote erstellen zu können.

Mit der Identifizierung neuer Beschäftigungsfelder ist bereits das zweite zentrale Ziel der „Offensive für Ältere“ angesprochen, die **„Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich“**. Innerhalb dieses Schwerpunktes wird das Institut für Arbeit und Technik gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege in NRW und den Modellprojekten die Ergebnisse zur Entwicklung eines Prototyps einer Dienstleistungsagentur nutzen, die in der Gesundheits- und Sozial-

wirtschaft Dienstleistungen gebündelt anbieten kann und somit für zusätzliche Arbeitsplätze u.a. im Bereich der Wohlfahrtsverbände sorgen soll.

Das Unternehmen Techno Didact entwirft in diesem Schwerpunkt Strategien zur Akquise von Arbeitsplätzen und zum Unternehmenszugang, die u.a. einen Beratungsleitfaden zur Motivation und Unterstützung potentieller ArbeitgeberInnen beinhalten sollen.

Die dritte Zielsetzung der Entwicklungspartnerschaft ist „**die Entwicklung eines flexiblen Fördersystems**“. Damit ist auf der Handlungsebene zunächst gemeint, dass anhand einer Bestandsaufnahme Transparenz in die unübersichtliche Landschaft vorhandener Förderinstrumente, wie z.B. Lohnkostenzuschüsse, Bildungsgutscheine, Hilfen zur Existenzgründung etc. gebracht wird. Die bestehenden Förderinstrumente und –programme sollen systematisch aufgelistet und nach festgelegten Kriterien in einer Förderdokumentation dargestellt werden. Dabei sollen Untersuchungen zum Integrationserfolg bestehender Förderinstrumente, die Erfahrungen der beteiligten Wohlfahrtsverbände ebenso wie Berichte über Instrumente anderer EU-Länder in die Analyse einfließen. Die Ergebnisse dieser umfangreichen Bestandsaufnahme werden daraufhin geprüft, inwieweit gegenwärtige Förderinstrumente überhaupt für die Zielgruppe der Älteren geeignet sind. Darauf aufbauend folgt die Entwicklung eines modellhaften passgenauen Fördersystems, das in den Modellprojekten auf seine Praxistauglichkeit geprüft und letztendlich in Form schriftlicher Empfehlungen zur Implementierung in die Arbeitsförderung eingebracht werden soll.

Die bereits angesprochene **wissenschaftliche Begleitung und Bewertung** der „Offensive für Ältere“ wird von der Forschungsgesellschaft für Gerontologie und der Fachhochschule Düsseldorf durchgeführt, die einen gemeinsamen Ansatz für das Evaluationsdesign entworfen haben. Hierbei ist die Forschungsgesellschaft für Gerontologie in erster Linie verantwortlich für die Evaluation der Zusammenarbeit zwischen den EntwicklungspartnerInnen sowie der transnationalen Kooperation. Aufgrund ihrer Erfahrungen übernimmt die Forschungsgesellschaft für Gerontologie darüber hinaus die Evaluation in dem Bereich „Neue Arbeitsplätze im Dienstleistungsbe- reich“, Implementierung von Maßnahmen auf betrieblicher Ebene sowie Vermittlung.

Die Fachhochschule Düsseldorf ist für die teilnehmerInnenorientierte Evaluation der „Offensive für Ältere“ zuständig. Aus sozialpädagogischer Sicht werden in quantitativen und qualitativen Befragungen die Einschätzungen bzw. Beurteilungen der TeilnehmerInnen zu den Inhalten der Modellprojekte erhoben. Der Evaluationsansatz der Fachhochschule Düsseldorf geht dabei von der Grundannahme aus, dass die subjektive Zufriedenheit der TeilnehmerInnen in erheblichem Maße die Effizienz sowie Effektivität der Förderangebote und -prozesse beeinflusst. In ExpertInneninterviews sowohl mit Personal der Modellprojekte, als auch der zuständigen Arbeits- und Sozialämter bzw. Jobcenter werden qualitative Aussagen zur Akquise der TeilnehmerInnen, unter spezifischer Berücksichtigung der Aspekte Gender Mainstreaming und der Zielgruppe der MigrantInnen, ausgewertet. Darüber hinaus zielen die ExpertInneninterviews in den Modellprojekten auf Fragestellungen zum jeweiligen pädagogischen Gesamtkonzept, worin u.a. einzelne Module wie das Assessmentcenter oder anderen Verfahren zur Potenzial- versus Kompetenzanalyse, die Erfahrungen mit der Zielgruppe und die konkrete Einbindung der EQUAL-Ziele auf der praktischen Ebene beleuchtet werden.

Träger der „Offensive für Ältere“ ist die Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen, die auch die Koordination der Entwicklungspartnerschaft sowie der transnationalen Zusammenarbeit übernimmt.

Finanziert wird die Entwicklungspartnerschaft mit knapp zwei Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds und drei Millionen Euro an Kofinanzierungsmitteln der Arbeits- und Sozialämter.

2. Darstellung der Modellprojekte

Nachdem im vorangegangenen Kapitel zunächst eine allgemeine Beschreibung über die Hintergründe und Ziele der „Offensive für Ältere“ vorgenommen wurde, soll im Folgenden näher auf die jeweiligen Angebotsstrukturen und -inhalte der sieben Modellprojekte eingegangen werden.

2.1 Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Wesel e.V.

Der Träger

Die AWO Wesel e.V. bietet in verschiedenen Einrichtungen und Projekten kreisweit ein breites Spektrum an Dienstleistungen und Hilfen in unterschiedlichster Form an. Das Regelangebot des Kreisverbandes der AWO Wesel e.V. besteht in offenen, ambulanten und (teil)stationären Hilfen zur Erziehung, in Kindertagesstätten, in der offenen, ambulanten und stationären Altenhilfe, in Angeboten für Frauen-, Familien- und Migrantenberatung, in Wohngemeinschaften und stationären Einrichtungen für Menschen in besonderen Lebenslagen und Behinderte, in Angeboten für arbeitslose Menschen (Jugendliche, Frauen, SozialhilfeempfängerInnen) und für somatisch und psychisch beeinträchtigte Rehabilitanden.²⁰

Das Förderangebot

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft bietet die AWO Wesel **sechs zeitlich versetzte Förderangebote für je 12-14 Arbeitslose ab 50 Jahren an.**

Die TeilnehmerInnen absolvieren eine **dreimonatige theoretische Phase** bei der AWO Wesel und nehmen anschließend eine **halbjährige Praktikumsstätigkeit** in einem Betrieb auf, die in einer **Auswertungswoche** bei der AWO mündet.

Die theoretische Phase wird eingeleitet durch ein zweitägiges Assessment-Center (AC), welches von der AWO entwickelt und innerhalb des Modellprojektes zielgruppenspezifisch angepasst wurde.

Im weiteren Verlauf der theoretischen Phase werden die TeilnehmerInnen je nach Interessenslage und Vorqualifikationen in unterschiedlichen Bereichen unterrichtet.

²⁰ Siehe auch unter: <http://www.awo-kv-wesel.de>

Es finden z.B. EDV-Kurse, Training der Kommunikationsfähigkeit, Einheiten zu Arbeits-, Sozial- und Rentenrecht, Schuldnerberatung, Bewerbungstraining, Gedächtnistraining, Rückenschulungstraining sowie Mathematik- und Deutschkurse statt. Darüber hinaus werden verschiedene Exkursionen angeboten, beispielsweise zu einer Verbraucherberatung, einem Gesundheitszentrum, einer Arbeitsloseninitiative und zu Betrieben der Region.

Schließlich werden die TeilnehmerInnen motiviert, sich eigenständig einen Betrieb zu suchen, bei dem sie sechs Monate ihr Praktikum absolvieren können. Die MitarbeiterInnen des Modellprojektes besuchen die TeilnehmerInnen in dieser Zeit und stehen ihnen bei eventuellen Problemen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung. Zusätzlich finden in dieser Zeit 3 - 4 Praktikumstreffen statt, wo sich die TeilnehmerInnen über die Erfahrungen des Praktikums austauschen.

Das Förderangebot der AWO Wesel wird mit einer Auswertungswoche abgeschlossen, in der die TeilnehmerInnen nochmals ihre gesammelten Erfahrungen, ihren Lernerfolg, ihre aktuelle Arbeitsplatzsituation oder ihre Einschätzung für ihre weitere Entwicklung hinsichtlich eines Arbeitsplatzes thematisieren können.

Grundsätzlich soll eine selbständige Arbeits- und Praktikumssuche der TeilnehmerInnen erfolgen. Bei Bedarf erfolgt eine Unterstützung durch die AWO über telefonische Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern.

2.2 Caritasverband der Stadt Köln mit der Arbeitsgemeinschaft IDA

Der Träger

Die Arbeitsgemeinschaft IDA (Integration durch Arbeit) ist eine Fachorganisation von Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtungen für Arbeitslose im Bereich der Caritas. Zu ihren Mitgliedern zählen Verbände sowie Träger von Einrichtungen, die auf dem Gebiet der Hilfen für Arbeitslose tätig sind. Um diese Einrichtungen besser zu fördern und zu koordinieren und um die eigenen Möglichkeiten zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit zu optimieren, wurde die Arbeitsgemeinschaft IDA gegründet.

Mit vier ihrer Mitglieder - den Verbänden InVia²¹, SKF²², SKM²³ und dem Caritasverband der Stadt Köln - führt die IDA Köln das Modellprojekt „JobOffensive für Ältere“ durch. Rechtsträger des Projektes ist der Caritasverband für die Stadt Köln e.V.²⁴

Das Förderangebot

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft hat die IDA Köln eine **Beratungsstelle für ältere Arbeitslose und SozialhilfeempfängerInnen ab 50 Jahren** aufgebaut. Diese Beratungsstelle trägt den Namen „JobOffensive für Ältere“ und betreut sowohl HilfeempfängerInnen, die durch das Arbeitsamt, Jobcenter und Jobbörsen der Stadt Köln zugewiesen werden, als auch sogenannte „Laufkundschaft“.

Die „JobOffensive für Ältere“ stellt ein offenes Beratungsangebot dar, das über individuelle Hilfeplanungen und Angebote, sowie Vermittlung in externe Qualifizierungsangebote die Beschäftigungsfähigkeit der älteren HilfeempfängerInnen verbessern möchte und Vermittlungen in den Arbeitsmarkt ermöglichen hilft. Hierzu werden **bedarfsorientierte Einzelberatungen und Kurse** angeboten.

Nach einer ausführlichen Erst-Anamnese des persönlichen und beruflichen Werdegangs der TeilnehmerInnen wird ein Hilfeplan erstellt. Hier werden sowohl die individuellen Bedarfe als auch vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen einbezogen. Die individuelle Bestandsaufnahme kann durch ein extern stattfindendes Assessment-Center mit einer Dauer von vier Tagen optimiert werden.

²¹ Verband Katholischer Mädchensozialarbeit e.V. Köln

²² Sozialdienst Katholischer Frauen e.V. Köln

²³ Sozialdienst Katholischer Männer e.V. Köln

²⁴ Siehe auch unter: <http://www.ida.caritas.de>

Ist eine verstärkte psychosoziale Hilfe angezeigt, kann die „JobOffensive für Ältere“ auf das Netzwerk der Arbeitsgemeinschaft IDA und des Caritasverbandes zurückgreifen (z.B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, Sozialberatung).

Zur beruflichen Qualifizierung sind speziell für die Zielgruppe der Älteren Deutschkurse, EDV-Kurse, Bewerbungstrainings und Coachings eingerichtet worden. Parallel finden Beratungen, Stellenrecherchen, Hilfe bei individuellen Bewerbungen und nach Bedarf eine Vermittlung in betriebliche Praktika statt.

Bei der Gewinnung von Praktikums- und Arbeitsplätzen arbeitet die „JobOffensive für Ältere“ auch mit den Jobbörsen des Caritasverbandes Köln zusammen.

Im Jahr 2003 wurden in der „JobOffensive für Ältere“ mit steigender Tendenz Arbeitslose (**ca. 200 HilfebezieherInnen**) dokumentiert - bei gleichzeitig abnehmender Tendenz der Beschäftigungsmöglichkeiten. Deshalb werden für die letzten 6 Monaten der Projektlaufzeit zentrale Elemente der „JobOffensive für Ältere“ der Aufbau, die Pflege und die Koordination eines Netzwerkes in Köln sein. Innerhalb dieses Netzwerkes sollen Arbeitssuchende und Unternehmen auf vielfältige Weise in Kontakt gebracht werden, um auf diesem Weg eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu forcieren.

2.3 DRK-Soziale Arbeit und Bildung gGmbH

Der Träger

Die DRK-Soziale Arbeit und Bildung gGmbH ist eine Einrichtung des Kreisverbandes DRK Borken, die neben anderen sozialen Dienstleistungen verschiedene Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Bildungsangebote für unterschiedlichste Zielgruppen anbietet. Konkret sind dies:

- Beschäftigungsangebote: z.B. im Umweltbereich und Recycling;
- Angebote der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung: z.B. Umschulungen und Orientierungslehrgänge;
- Senioreninitiativen: z.B. Seniorenerholung und Kontaktbörsen für Ehrenamtliche;
- Jugendhilfe: z.B. Ausbildung und Qualifizierung, erzieherische Hilfen und berufliche Integration Behinderter;
- Rehabilitation: z.B. Beruflicher Wiedereinstieg für psychisch Kranke etc.²⁵

Das Förderangebot

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft bietet der DRK-Soziale Arbeit und Bildung gGmbH **zwei aufeinander folgende Förderangebote mit jeweils 13 bis 18 Arbeitslosen und SozialhilfeempfängerInnen ab 45 Jahren** an.

Titel des Modellprojektes ist die „Integration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung individueller Hilfestellungen und neuer Lernformen“. Es ist gegliedert in eine **dreimonatige Orientierungsphase, fünfmonatige Praxis- und Qualifizierungsphase** und **einen Monat Nachbereitungsphase**.

Zu Beginn der Orientierungsphase findet ein 1 1/2wöchiges Potenzial-Assessment-Center (P-A-C) statt, welches in einem AC-Projekt des DRK-Soziale Arbeit und Bildung gGmbH entwickelt wurde. In Kooperation mit der Projektbegleiterin des EQUAL-Projektes wurde dieses Konzept zielgruppenspezifisch angepasst. Hierbei wurden insbesondere die inhaltlichen Vorgaben der AC-Aufträge auf ältere ArbeitnehmerInnen abgestimmt.

²⁵ Siehe auch unter: <http://www.kv-borken.drk.de>

In der Orientierungsphase findet weiterhin ein bedarfsorientierter Unterricht in unterschiedlichen Bereichen statt. So werden – je nach Interessenslage und Vorqualifikationen – u.a. folgende Inhalte und Tätigkeitsfelder angeboten: Lernen als Erwachsene, EDV- und Sprachkurse, Gesundheitsförderung, Erste-Hilfe-Kurs, arbeitsrelevante Informationen, Schuldnerberatung, handwerkliche Orientierung, Einführung in verschiedene Berufsfelder wie Altenpflege und -betreuung.

Ebenfalls wichtiger Bestandteil der Orientierungsphase ist die Vorbereitung zur praktischen Qualifizierung, welche eine begleitete Suche der TeilnehmerInnen nach Praktikumsplätzen, Bewerbungstraining und nach Möglichkeit praktische oder praxisorientierte Übungen zum jeweiligen Berufsfeld beinhaltet.

Während der fünfmonatigen Praxisphase absolvieren die TeilnehmerInnen ein betriebliches Praktikum. Einmal wöchentlich findet ein Auswertungstag statt, bei dem der jeweilige Praktikumsverlauf innerhalb der Gruppe im DRK thematisiert wird. Zu den einzelnen Betrieben besteht regelmäßiger telefonischer Kontakt und bei Bedarf werden Besuche vor Ort vorgenommen.

In der einmonatigen Nachbetreuungsphase werden bei den bis dahin noch nicht vermittelten TeilnehmerInnen die Bemühungen um einen Arbeitsplatz noch weiter forciert.

2.4 HAZ Arbeit + Zukunft, Hattingen

Der Träger

Der Verein „HAZ – Verein zur Förderung von Initiativen gegen die Jugendarbeitslosigkeit e.V.“ in Hattingen hat das Ziel, Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen bei der Problembewältigung zu unterstützen. Das Regelangebot differenziert sich in die Bereiche „Angebote für Jugendliche“ und „Angebote für Erwachsene“. Für Jugendliche werden u.a. berufliche und soziale Beratung, berufsvorbereitende Fördermaßnahmen (BBE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und außerbetriebliche Berufsausbildungen (z.B. Modenäherin, TeilezurichterIn, HolzmechanikerIn) angeboten. Für Erwachsene sind neben der Sozialberatung und Arbeitsvermittlung die Beschäftigung und Qualifizierung in verschiedenen Projekten vorgesehen, u.a. in dem Naturgarten "Am Zippe"; dem Gebrauchtmöbelprojekt „MäckMöbel“ und dem Second-Hand-Textilhaus „MäckMode“. ²⁶

Das Förderangebot

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft bietet das HAZ **zwei Förderangebote für je neun SozialhilfeempfängerInnen ab 47 Jahren** an, bei denen es sich vorwiegend um AussiedlerInnen aus den ehemaligen GUS-Staaten handelt.

Das jeweils einjährige Förderangebot des HAZ findet in „stark modularisierter Form“ statt. Einerseits ist eine spezifische Zuständigkeit von MitarbeiterInnen für einzelne Projekte und Projekt-TeilnehmerInnen und andererseits eine breite Struktur an Tätigkeitsfeldern für die Qualifizierung der TeilnehmerInnen gegeben.

Zu Beginn des Angebotes werden die Voraussetzungen der TeilnehmerInnen in Form eines Profiling erhoben. Die Ergebnisse des Profiling bilden die Grundlage für die individuelle Hilfeplanung und die Wahl bestimmter Qualifizierungseinheiten innerhalb der verschiedenen Angebote des HAZ (s.o.), in denen die TeilnehmerInnen jeweils eingesetzt werden. Die Vermittlung von theoretischen und fachpraktischen Inhalten steht im direkten Zusammenhang mit dem jeweils gewählten Qualifizierungsbereich. So durchlaufen die TeilnehmerInnen, die beispielsweise in dem Bereich

²⁶ Siehe auch unter: <http://www.haz-net.de>

„Verkauf“ involviert sind, verschiedene Einheiten zum Umgang mit Kunden und diejenigen, die im Gartenbereich eingesetzt sind, erhalten Unterricht zu Bautechnik, Fachrechnen, Pflanzen- oder Bodenkunde. Zusätzlich finden für TeilnehmerInnen ausländischer Herkunft arbeitsbegleitende Sprachkurse statt.

Darüber hinaus absolvieren die TeilnehmerInnen mehrere betriebliche Praktika mit individueller Laufzeit. Innerhalb des Förderangebotes werden die TeilnehmerInnen auf das Praktikum vorbereitet, in dem neben fachpraktischer Anleitung auch Unterrichtsmodule z.B. zu „Verhalten am Arbeitsplatz“ stattfinden. Während des Praktikums werden die Betriebe durch die MitarbeiterInnen des Förderangebotes aufgesucht, um mit TeilnehmerInnen und ArbeitgeberInnen den Verlauf des Praktikums zu thematisieren.

Die Gewinnung von Praktikums- und Arbeitsplätzen findet in Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen durch die MitarbeiterInnen der sozialpädagogischen Begleitung und der hauseigenen Arbeitsvermittlung statt.

2.5 Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V. - Solingen

Der Träger

Der Verein Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V. (JBHS) ist Mitglied im Diakonischen Werk der evangelischen Kirche im Rheinland. Die Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V. führt verschiedene Qualifizierungs-, Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeit, der Stadt Solingen, dem Land und anderen Partnern durch. Das Regelangebot richtet sich an schulpflichtige Jugendliche, Auszubildende und Personen, die über die kommunale Beschäftigungsförderung zugewiesen werden. Längerfristige Projekte sind „Die Straße“ – ein soziales Straßenmagazin, das von obdachlosen BürgerInnen verkauft wird und die Öffentlichkeit für deren Sorgen und Nöte sensibilisieren soll – und „Fahrradboxen“ – ein Boxenverleih an Fahrradfahrer, die ihr Fahrrad diebstahlsicher am Ohligser Bahnhof in Solingen abstellen wollen. Darüber hinaus hat die JBHS Solingen ein Gebrauchtmöbellager und eine Kleiderkammer, in denen gebrauchte Möbel bzw. Kleidung aufgearbeitet und an bedürftige BürgerInnen verkauft werden sowie einen Zerlege- und Recyclingbetrieb für Elektrogeräte.²⁷

Das Förderangebot

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft bietet das Projekt „B:M Beschäftigung durch Management“ der JBHS Solingen **17 Arbeitslosen²⁸ ab 50 Jahren über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen** Beschäftigung und Qualifizierung an. Zusätzlich erhalten die TeilnehmerInnen Unterstützung durch ein regionales **Patennetzwerk**.

Die TeilnehmerInnen absolvieren innerhalb von vier bis zwölf Monaten²⁹ eine individuelle und bedarfsorientierte Qualifizierung mit theoretischen wie praktischen Anteilen und einem betrieblichen Praktikum. Die Qualifizierung der TeilnehmerInnen geschieht in den verschiedenen Einrichtungen und Projekten der JBHS. Das heißt,

²⁷ Siehe auch unter: <http://www.jugendberufshilfe-solingen.de>

²⁸ Bis zum jetzigen Zeitpunkt haben 17 ältere Arbeitslose an dem Teilprojekt der JBHS Solingen im Rahmen der „Offensive für Ältere“ teilgenommen. Inwieweit weitere TeilnehmerInnen akquiriert werden können, ist von zukünftigen politischen Entscheidungen zum Einsatz von ABM abhängig.

²⁹ Die Zuweisung der TeilnehmerInnen durch das Arbeitsamt erfolgt zur Zeit mit einer Tendenz zu kürzeren ABM. Häufig werden TeilnehmerInnen nur noch vier bis sechs Monate zugewiesen, anstatt der früheren Praxis, ABM über 12 Monate stattfinden zu lassen.

dass die TeilnehmerInnen nicht in einer „geschlossenen“ Gruppe qualifiziert werden, sondern über die jeweiligen Tätigkeitsfelder, in denen sie eingesetzt werden.

Zu Beginn der Maßnahme werden die Kenntnisse, Vorerfahrungen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen über ein Profiling und einen Förderplan erhoben. Daraus ergibt sich die anschließende Wahl des Tätigkeitsgebietes innerhalb der Maßnahme. Die TeilnehmerInnen werden dann jeweils in den unterschiedlichen Bereichen der JBHS, wie z.B. im Möbellager, im Zerlegebetrieb für Elektrogeräte, der Kleiderkammer oder der Redaktion der „Straße“ eingesetzt und können somit in dem gewählten Arbeitsbereich praxisnahe Erfahrungen sammeln.

Als Teil der theoretischen Qualifizierung werden u.a. Sprach- und EDV-Kurse, Bewerbungstraining oder Konfliktbewältigung und - je nach Arbeitsbereich - verschiedene Module zu Kundenberatung, Warenpräsentation, Stoffkunde oder Feindemontage angeboten.

Bei Interesse können die TeilnehmerInnen über extern stattfindende Qualifizierungsmodule einen Gabelstapler-Führerschein und einen Schweißpass erwerben oder einen Ersthelfer-Kurs absolvieren.

Weiterhin absolvieren die TeilnehmerInnen ein vierwöchiges Praktikum im Betrieb. Hierbei werden sie nach Bedarf von den MitarbeiterInnen der JBHS begleitet und unterstützt.

Das Spezifische an dem Projekt „B:M Beschäftigung durch Management“ ist, dass die TeilnehmerInnen bei ihrer Arbeitsplatzsuche über ein Netzwerk von Paten unterstützt werden. Dieses Patennetzwerk besteht aus ehrenamtlichen AdvisorInnen (pensionierte Personalmanager, ehemals leitende MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes oder Selbständige), die ihre Kontakte zu potentiellen ArbeitgeberInnen der Region nutzen, um die Vermittlungschancen der TeilnehmerInnen zu erweitern.

Neben der telefonischen Akquise von Praktikums- und Arbeitsplätzen durch die MitarbeiterInnen der JBHS stellt dieses Patennetzwerk das zentrale „Instrument“ der Vermittlung dar.

2.6 Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer Erkrath e.V.

Der Träger

Der Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer Erkrath e.V. - SKFM - ist ein sozialer Fachverband in katholischer Trägerschaft. Das Regelangebot des SKFM Erkrath e.V. beinhaltet u.a. einen allgemeinen sozialen Dienst, Gruppenarbeit mit Behinderten und Nichtbehinderten, die Führung von Betreuungen nach dem Betreuungsgesetz, Beratung und Gewinnung ehrenamtlicher Betreuer, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Schuldnerberatung, Hilfen für psychisch Kranke, Hilfen für Angehörige psychisch Kranker und ein Arbeitslosenzentrum. Außerdem werden die beiden Projekte „Rundum“ und „Zündstoff“ durchgeführt. Bei dem Projekt „Rundum“ handelt es sich um eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme, in deren Rahmen gebrauchte Möbel, Kleidung und Elektrogeräte geprüft, repariert und zum Verkauf angeboten werden. „Zündstoff“ ist ein Kooperationsprojekt von Schulen und Jugendhilfe, das „schulmüde“ Jugendliche im Alter von 14 bis 17 Jahren unterrichtet, stabilisiert und motiviert.³⁰

Das Förderangebot

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft bietet der SKFM Erkrath über **Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 15 Arbeitslosen³¹ ab 42 Jahren** Beschäftigung und Qualifizierung an.

Die TeilnehmerInnen absolvieren innerhalb von sechs bzw. zwölf Monaten³² eine individuelle und bedarfsorientierte Qualifizierung mit theoretischen wie praktischen Anteilen und einem betrieblichen Praktikum. Die Qualifizierung der TeilnehmerInnen geschieht über die Tätigkeit innerhalb des oben beschriebenen Projektes „Rundum“. Zu Beginn der Maßnahme wird in Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen ein Profiling sowie ein Förder- und Hilfeplan erstellt. Dies ist verbunden mit einer Einarbeitungsphase, in der die TeilnehmerInnen verschiedene Arbeitsbereiche von „Rundum“ kennen lernen, mit dem Ziel, eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten

³⁰ Siehe auch unter: <http://www.skfm-erkath.de/start.htm>

³¹ Bis zum jetzigen Zeitpunkt haben 15 ältere Arbeitslose an dem Teilprojekt des SKFM Erkrath im Rahmen der „Offensive für Ältere“ teilgenommen. Inwieweit weitere TeilnehmerInnen akquiriert werden können, ist von zukünftigen politischen Entscheidungen zum Einsatz von ABM abhängig.

³² Die Zuweisung der TeilnehmerInnen wurde durch das Arbeitsamt von ursprünglich 12 Monaten auf 6 Monate gekürzt.

zu erlangen und die Wahl für ein bestimmtes Tätigkeitsgebiet treffen zu können. Die TeilnehmerInnen werden dann jeweils in unterschiedlichen Bereichen, wie z.B. im Verkauf, in der Verwaltung, in der Schreinerei, in der Textilwerkstatt oder im Lager eingesetzt und können somit in dem gewählten Tätigkeitsfeld praxisnahe Erfahrungen sammeln.

Als Teil der theoretischen Qualifizierung werden u.a. Deutsch-, Mathematik-, EDV-Kurse, Bewerbungstraining sowie Rechts- und Schuldnerberatung angeboten.

Weiterhin absolvieren die TeilnehmerInnen ein betriebliches Praktikum mit individueller Laufzeit. Während des Praktikums werden die Betriebe durch die MitarbeiterInnen des SKFM Erkrath aufgesucht, um mit TeilnehmerInnen und ArbeitgeberInnen den Verlauf des Praktikums zu thematisieren. Nach Beendigung des Praktikums findet eine Nachbereitung statt und die Aktivitäten im Hinblick auf eine Vermittlung der TeilnehmerInnen werden forciert.

Die Gewinnung von Arbeits- und Praktikumsplätzen erfolgt über Kontakte und Telefonate mit potentiellen ArbeitgeberInnen der Region und über ein Patenschaftsmodell bzw. einen „Patenpool“. Der „Patenpool“ wird im Rahmen des EQUAL-Projektes aufgebaut. In Anlehnung an das Modell der JBHS Solingen sollen hierfür ehrenamtliche HelferInnen aus ehemaligen Führungs- und Leitungspositionen gewonnen werden, welche die TeilnehmerInnen bei ihrer Arbeitsplatzsuche unterstützen.

2.7 Werkstatt im Kreis Unna GmbH

Der Träger

Träger der Werkstatt im Kreis Unna GmbH ist der Deutsche Paritätische Wohlfahrtsverband e.V. Landesverband Nordrhein-Westfalen. Die Werkstatt im Kreis Unna GmbH bietet an sechs verschiedenen Standorten der Region Aus- und Weiterbildungen für Jugendliche, Frauen, Langzeitarbeitslose und Einwanderer an. Weiterhin verbindet sie in verschiedenen Projekten die Qualifizierung von Arbeitslosen mit der Umsetzung von struktur- und umweltpolitischen Zielen, wie etwa bei der Sanierung von Industriebrachen oder bei der Schaffung neuen Wohnraums für einkommensschwache Bevölkerungsgruppen. Projekte wie ProFit und ProMit beraten zudem Unternehmen und helfen ArbeitnehmerInnen, deren Job bedroht ist, bei der Qualifizierung für eine neue Stelle. Über eine Dienstleistungsagentur und ein Tiefbauunternehmen bietet die Werkstatt Unna auch selbst Arbeitsplätze an.³³

Das Förderangebot

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ bietet die Werkstatt Unna **fünf Förderangebote** in zwei bis drei Durchgängen an: Eine „**Trainingsmaßnahme 50 +**“ und eine „**Integrationsmaßnahme**“ - beide in Kooperation mit den Arbeitsämtern -, zwei „**Sozialamtmaßnahmen**“ und ein „**Naturschutzprojekt**“.

- 1.) In der „**Integrationsmaßnahme**“ absolvieren 16 TeilnehmerInnen ab 42 Jahren eine dreimonatige theoretische Phase bei der Werkstatt Unna und nehmen anschließend eine dreimonatige Praktikumstätigkeit in einem Betrieb auf.
- 2.) In der „**Trainingsmaßnahme 50 +**“ absolvieren 14 TeilnehmerInnen ab 50 Jahren eine vierwöchige theoretische Phase, woran sich ein vierwöchiges betriebliches Praktikum anschließt.
- 3.) In den beiden 8-monatigen „**Sozialamtmaßnahmen**“, wovon eine Maßnahme speziell an MigrantInnen gerichtet ist, verlaufen mehrere theoretische Phasen und betriebliche Praktika nacheinander. Die jeweils 12-16 TeilnehmerInnen absolvieren zunächst eine zwei - bis vierwöchige theoretische Phase und anschließend ein kur-

³³ Siehe auch unter: <http://www.werkstatt-unna.de>

zes Praktikum. Darauf folgt eine weitere Praktikumsauswertung und eine vier- bis sechswöchige theoretische Phase. Nach einem zweiten längerfristigen Praktikum schließt wiederum eine Auswertungsphase mit diesmal acht bis zwölf Wochen theoretischer Qualifizierung an. Danach erfolgt letztlich ein dritter Praktikumsdurchlauf.

4.) In dem als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme durchgeführten **Naturschutzprojekt** arbeiten sechs TeilnehmerInnen ab 42 Jahren für ein Jahr in Naturschutzbereichen der Stadt Unna. In diese Maßnahme sind ebenfalls kürzere Praktikumsphasen von ein bis drei Wochen integriert.

Alle Förderangebote beginnen mit einer „Bestandsaufnahme“ der Kenntnisse, Vorerfahrungen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen, die über Profilings sowie Förder- und Entwicklungspläne vorgenommen wird. Wie oben geschildert, folgt in den unter 1. bis 3. aufgeführten Angeboten eine theoretische Phase, die beispielsweise Sprach-, Mathematik- und EDV-Kurse, Einheiten zu Arbeits- und Sozialrecht oder Bewerbungstraining beinhaltet.

Darüber hinaus werden in diesen Angeboten spezifische arbeitspraktische Übungen im Garten-, Bau- oder Holzbereich durchgeführt, die von einem Arbeitspädagogen begleitet werden. Hierbei werden an „Melba“³⁴ angelehnte Verfahren eingesetzt, welche die bereits vorgenommenen Kenntnis-, Fähigkeits- und Potentialanalysen aus arbeitspraktischer Sicht ergänzen.

Während der Praktikumsphasen besuchen die MitarbeiterInnen der Modellprojekte nach Bedarf die TeilnehmerInnen im Betrieb und stehen ihnen darüber hinaus bei eventuellen Problemen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.

Die Gewinnung von Arbeits- und Praktikumsplätzen erfolgt in Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen über die Sozialbetreuung und VermittlerInnen der Werkstatt Unna.

³⁴ „Melba“ ist ein Profilvergleichsverfahren, das der beruflichen Rehabilitation und Integration dient und von der Universität-Gesamthochschule Siegen entwickelt wurde. Siehe auch: <http://www.melba.de>

2.8 Tabellarische Übersicht zu den Modellprojekten

Zum Abschluss dieses Kapitels soll mit der folgenden Tabelle ein kurze Übersicht zu einzelnen Angeboten der Modellprojekte gegeben werden:

<i>Inhalte</i> \ <i>Modellprojekte</i>	<u>AWO</u>	<u>DRK</u>	<u>HAZ</u>	<u>IDA</u>	<u>JBHS</u>	<u>SKFM</u>	<u>WIKU</u>
Profiling:	ja	nein	ja	ja	ja	ja	ja
insbesondere Assessment-Center:	ja	ja	nein	ja/ extern	nein	nein	Anwendung von Verfahren innerhalb des Arbeitstrainings
Theoretische Qualifizierungsanteile:	ja	ja	ja	ja/ extern	ja	ja	ja
Training sozialer Kompetenzen:	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Bewerbungstraining:	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Gesundheitstraining:	ja	ja	ja	nein	nein	nein	nein
Praktische Qualifizierungsanteile:	ja	ja	ja	ja/ extern	ja	ja	ja
Betriebliches Praktikum:	ja	ja	ja	ja/ bei Bedarf	ja	ja	ja
Soziale Beratung:	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Wege zur Gewinnung von Praktikums- und Arbeitsplätzen:	bei Bedarf, ansonsten selbständige Praktikums- und Arbeitsplatzsuche durch die TeilnehmerInnen	ja: Telefonieren, Kontakte von KollegInnen	ja: Einsatz einer professionellen Arbeitsvermittlung	ja: Anzeigen, Telefonieren, Jobbörsenpool	ja: Telefonieren, Patenschaft	ja: Telefonieren, Aufbau eines Patenpools	ja: Telefonieren, Bewerbung (schriftlich u. persönlich), Akquise durch Sozialbetreuung, VermittlerInnen der WIKU
Betreuung während der ersten Phase der Beschäftigung:	ja	ja	ja	ja	ja	nein/ geplant	ja

3. Die „Basisanalyse der Zielgruppe“

Nach dem Muster „Analyse - Konzeption - Umsetzung“ wurde von den EntwicklungspartnerInnen der „Offensive für Ältere“ ein detaillierter Projektstrukturplan entwickelt, der die Arbeitsschritte aller Teilprojekte, den Zeitpunkt der Bearbeitung sowie die Zusammenarbeit an gemeinsamen Arbeitspaketen darstellt.

Die Fachhochschule Düsseldorf hat in diesen Projektstrukturplan zu Beginn ihres Evaluationsvorhabens das Arbeitspaket „Basisanalyse der Zielgruppe - Auswertung vorhandener Literatur“ gesetzt. Dieses Arbeitspaket wurde mit der Intention verbunden, dass für den Aufbau einer an den TeilnehmerInnen orientierten Evaluation ein genaueres Bild von der Zielgruppe „ältere Arbeitslose“ benötigt wird, welches vorab auf theoretischer Basis ermittelt werden sollte. Im Grundgedanken einer Entwicklungspartnerschaft sollte diese „Basisanalyse“ ebenfalls für die praktische Arbeit und die Konzeptionen der Modellprojekte von Nutzen sein, die größtenteils erstmalig explizite Förderangebote für die Gruppe der „Älteren“ bereitstellen.

Recherche

Für eine Basisanalyse der Zielgruppe erschienen uns, insbesondere aus sozialpädagogischer Perspektive, folgende Fragestellungen von Bedeutung: „Ab welchem Lebensjahr werden Arbeitslose als ‚älter‘ definiert?“, „Welche soziodemographischen Merkmale bestimmen die Zielgruppe?“, „Wie ist die psychosoziale Lage von älteren Arbeitslosen?“ und „Welche Einflussgrößen bestimmen ihre Gesamtsituation aus subjektiver Sicht?“

Hierfür wurde eine umfassende, bundesweite Literaturrecherche durchgeführt. Bei dieser Recherche wurde deutlich, dass die Zielgruppe bislang unzureichend erforscht wurde. Letztlich ließen sich lediglich zwei wissenschaftliche Publikationen und einige wenige Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung finden, die Aspekte zur Thematik „ältere Arbeitslose“ beinhalten.

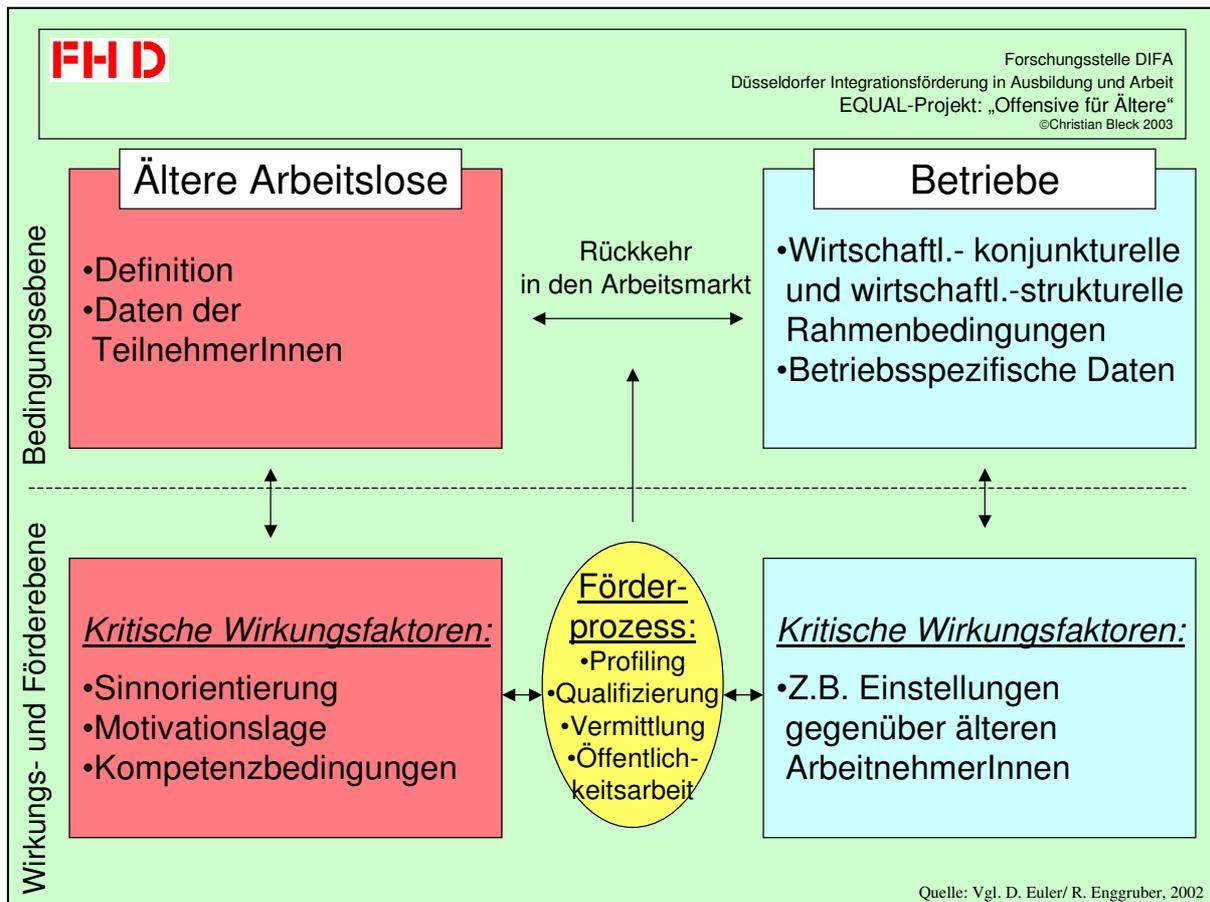
Da in dieser geringen Literaturlauswahl keine hinreichenden Aussagen für eine Zielgruppenanalyse zu finden waren, haben wir uns dazu entschlossen, ein eigenständiges Konstrukt zu entwickeln, welches uns aus sozialpädagogischer Sicht einen Eindruck von der Situation älterer Arbeitsloser vermittelt. Hierfür haben wir zunächst

Überlegungen zum arbeitsmarktbezogenen Gesamtkontext angestellt, in dem sich ältere Arbeitslose befinden.

Aufbau des theoretischen Konstrukts

In dem folgend aufgeführten Schaubild soll in vereinfachter Form dargestellt werden, mit welchen individuellen Perspektiven und übergeordneten Bedingungen sich die „Offensive für Ältere“ auseinander zu setzen hat, wenn sie die Reintegration älterer Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt erreichen möchte. Wie diese Grafik deutlich hervorhebt, sind es zum einen die älteren Arbeitslosen, speziell die jeweiligen TeilnehmerInnen der Förderangebote, und zum anderen die Betriebe, also die potentiellen Arbeitgeber, die im Mittelpunkt dieser Betrachtung und damit im Mittelpunkt der Arbeit unserer Entwicklungspartnerschaft stehen.

Abbildung 1: „Gegebenheiten und Zusammenhänge“



Für das primäre Ziel - die Rückkehr der Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt - ist es also notwendig, die Kontexte, Gegebenheiten und Blickwinkel näher zu beleuchten, welche jeweils auf Seiten der älteren Arbeitslosen und der Betriebe vorzufinden sind. Diese beiden Seiten wurden in der Darstellung außerdem in zwei Ebenen unterteilt: (1) die Bedingungsebene und (2) die Wirkungs- und Förderebene.

Bedingungsebene

Die Bedingungsebene beschreibt arbeitsmarktbezogene Rahmenbedingungen und vorgegebene Kennzeichen, welche die Situation von älteren Arbeitslosen und Betrieben jeweils bestimmen. Das beinhaltet auf der Seite der Arbeitslosen zunächst deren Definition, also das Lebensalter, ab dem Arbeitslose als "älter" definiert werden. Zum anderen sind auf der Bedingungsebene die Daten der älteren Arbeitslosen zu nennen, in unserem Fall die spezifischen soziodemografischen Variablen der TeilnehmerInnen der Förderangebote. Von Interesse sind dabei vor allem Angaben der Betroffenen über Alter, Geschlecht, Familienstand, Schulabschluss und Ausbildung, Zahl und Dauer der letzten Beschäftigungsverhältnisse, Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit etc.

Diese Aspekte werden im nächsten Kapitel noch einmal aufgegriffen und als Ergebnis der Basisanalyse vorgestellt bzw. im Fall der TeilnehmerInnendaten im Rahmen der Evaluation über die Stammdatenblätter ermittelt.

Auf der Seite der Betriebe sind ebenfalls bestimmte Bedingungen vorzufinden, welche deren Situation prägen und damit ebenso Einfluss nehmen auf die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft sowie deren Ergebnisse, insbesondere in Form des Vermittlungserfolgs. Als signifikante Gegebenheiten auf Betriebsseite sind zunächst die wirtschaftlich-konjunkturellen Rahmenbedingungen und die wirtschaftlich-strukturellen Rahmenbedingungen hervorzuheben.

Dass die konjunkturelle Lage und Entwicklung der Wirtschaft, aber auch strukturelle Aspekte wie bspw. Lohnnebenkosten und Kündigungsschutz einen entscheidenden Einfluss auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und -praxis der Unternehmen ausüben, wird nicht nur durch die arbeitsmarktpolitischen Diskussionen immer wieder und zur Zeit in verschärfter Form deutlich, sondern entspricht auch den gesammelten Erfahrungen aller mit dem Arbeitsmarkt konfrontierten Personen.

Darüber hinaus müssen an dieser Stelle noch die betriebsspezifischen Daten Erwähnung finden. Als Beispiele könnten hier die personelle Altersstruktur und die Branchenzugehörigkeit des jeweiligen Unternehmens genannt werden, die den Einstellungschancen älterer Arbeitsloser als spezifisch bestimmende Faktoren zuzuordnen sind.

Die Aspekte, welche die betriebliche Seite betreffen, sollen im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft noch durch andere Institute in Form von Arbeitsmarktanalysen und Arbeitgeberbefragungen näher beleuchtet werden, so dass an dieser Stelle keine tiefer gehenden Betrachtungen und weiteren Differenzierungen vorgenommen werden.

Wirkungs- und Förderebene

Die zweite Ebene dieses Schaubildes haben wir als Wirkungs- und Förderebene bezeichnet, da diese sich *nicht* auf übergeordnete, faktische Gegebenheiten bezieht, sondern einen Bereich umschreibt, in dem Interventionsmöglichkeiten bestehen, so dass dieser auch von besonderem Interesse für die Arbeit und das Wirkungsfeld unserer Entwicklungspartnerschaft ist. Bezogen auf diese Wirkungs- und Förderebene vertreten wir die Überzeugung, dass sowohl auf betrieblicher Seite als auch auf Seiten der Betroffenen Wirkungsfaktoren existieren, welche kritisch bzw. signifikant die Lage und das Handeln beider Seiten aus individueller Perspektive beeinflussen.

Auf betrieblicher Seite könnten dies beispielsweise die Einstellungen von Personalverantwortlichen gegenüber älteren Arbeitslosen sein, die einen kritischen Wirkungsfaktor darstellen. So wird in der Literatur³⁵ darüber berichtet, dass Personalverantwortliche teils Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben, wodurch dann auch der Integrationserfolg von älteren Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt beeinflusst würde. Da hierzu und zu anderen Aspekten individueller Unternehmenssichtweisen ebenfalls Erhebungen durch andere Institute vorgenommen werden, ist dieser Aspekt nur als ein Beispiel von mehreren zu betrachten, der die Beleuchtung des Gesamtkontextes abrunden soll.

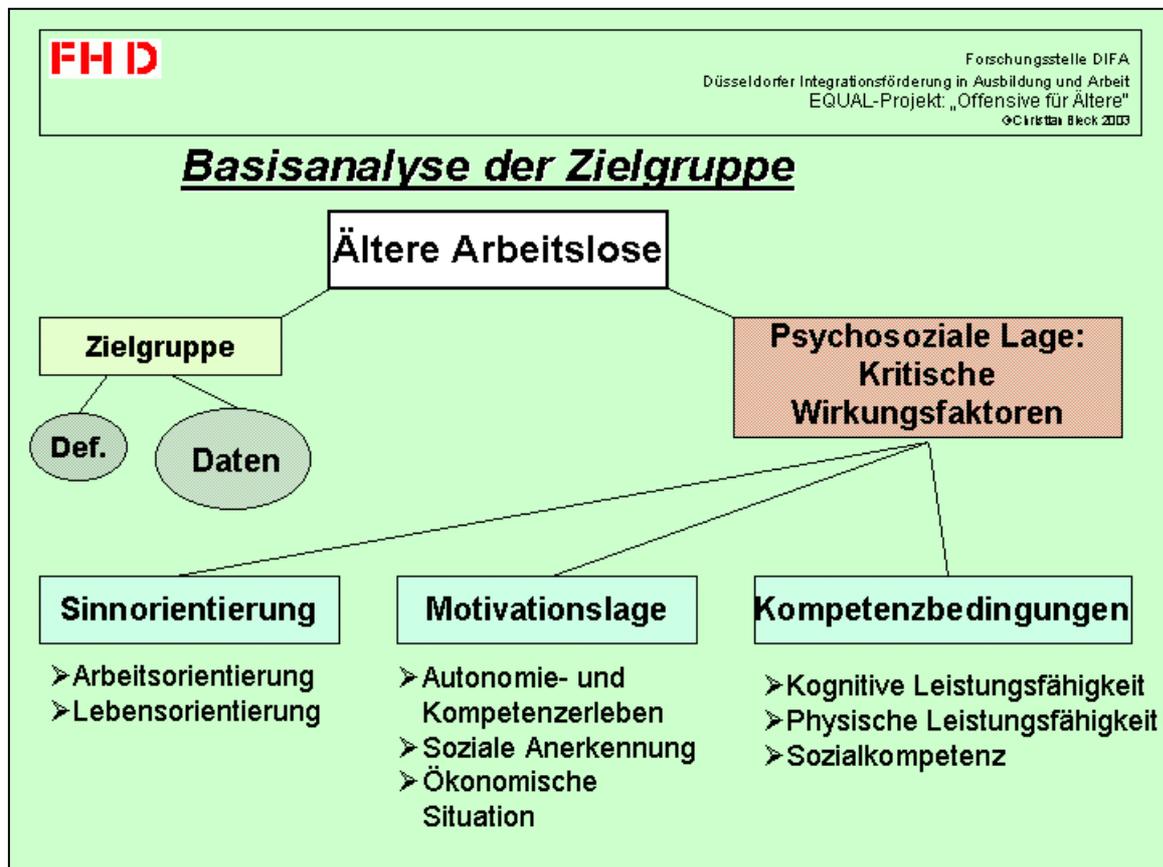
Für die an den TeilnehmerInnen orientierte Evaluation der FHD ist vielmehr der Fokus auf die kritischen Wirkungsfaktoren der älteren Arbeitslosen entscheidend. Von

³⁵ Vgl. u.a. Koller/ Gruber: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen, MittAB 4/2001, S. 496; Lehr: Psychologie des Alterns, 1996, S. 205.

der Grundannahme ausgehend, dass die Lern- und Lebenssituation älterer Arbeitsloser durch unterschiedlichste Umstände und Hindernisse gekennzeichnet sein kann, die einer erfolgreichen Förderung und Qualifizierung der Betroffenen sowie deren Vermittlung in den Arbeitsmarkt im Weg stehen, stellt sich die Frage, welche Faktoren und Wirkungsbereiche darunter zu fassen sind.

Wie aus Schaubild 1 hervorgeht, haben wir auf Seiten der Arbeitslosen drei Gesichtspunkte als kritische Wirkungsfaktoren definiert: (1) die Sinnorientierung, (2) die Motivationslage und (3) die Kompetenzbedingungen. Anhand eines zweiten Schaubildes sollen diese Gesichtspunkte anschließend noch einmal hervorgehoben und mit Unterpunkten erläutert werden. Zuvor muss jedoch noch ein entscheidendes Element auf der Wirkungs- und Förderebene Erwähnung finden: Die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft, die hier als Förderprozess beschrieben wurde. Hierunter sind zunächst die Angebote und Dienstleitungen der Förderangebote zu fassen, die u.a. mit Profilings, Qualifizierungsmaßnahmen, Betriebspraktika und Hilfen zur Vermittlung die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen wiederherstellen und den Arbeitsmarktanforderungen entsprechend aufbauen und umsetzen sollen. Darüber hinaus sind aber auch Öffentlichkeitsarbeit, das Erschließen neuer Beschäftigungsfelder und die Kontaktherstellung zu potentiellen ArbeitgeberInnen entscheidend für den Integrationserfolg, sowie auf Ebene der Prozessqualität die Ergebnisse der Evaluatoren, welche die Instrumentarien des Förderprozesses kritisch beleuchten und deren Wirksamkeit optimieren sollen. Diese Überlegungen, welche im Schaubild 1 grafisch wiedergegeben wurden, sollen als Hinführung zur eigentlichen „Basisanalyse der Zielgruppe“ dienen. Damit wird verdeutlicht, wie die Rahmenbedingungen und Zusammenhänge gestaltet sind, auf die sich die Arbeit der „Offensive für Ältere“ beziehen muss, und von denen das theoretische Gerüst der Zielgruppenanalyse, wie im folgenden Schaubild dargestellt, abgeleitet wurde.

Abbildung 2: „Basisanalyse der Zielgruppe“



Die Abbildung 2 legt nun den Fokus ausschließlich auf die Seite der älteren Arbeitslosen: Es enthält zum einen die Aspekte der Bedingungebene, welche die Zielgruppe per Definition und biografischer Daten quantitativ umschreiben. Zum anderen hebt diese Grafik die kritischen Wirkungsfaktoren hervor, welche die Lage der Betroffenen prägen und die in den folgenden Abschnitten näher definiert werden sollen.

Kritischer Wirkungsfaktor: Sinnorientierung

Ein maßgeblicher Wirkungsfaktor, der die psychosoziale Lage von älteren Arbeitslosen bestimmt, ist die jeweilige Sinnorientierung. Damit sind die Werte, Ziele und Perspektiven gemeint, die der Einzelne im Laufe seines Lebens entwickelt hat, und die - bezogen auf unsere Zielgruppe - durch die Situation der Arbeitslosigkeit und den Lebensabschnitt des höheren Erwachsenenalters spezifische Prägungen erhalten. Wir haben zur näheren Beschreibung der Sinnorientierung von älteren Arbeitslosen zum einen die Arbeits- und zum anderen die Lebensorientierung gewählt. Damit soll verdeutlicht werden, dass die jeweilige Orientierung im persönlichen Sinnsystem so-

wohl von Faktoren abhängt, die mit Erwerbsarbeit und der ihr beigemessenen Gewichtung zusammenhängen, als auch von arbeitsunabhängigen Lebensorientierungen gekennzeichnet ist.

Kritischer Wirkungsfaktor: Motivationslage

Der zweite kritische Wirkungsfaktor in unserem Modell ist die Motivationslage der Betroffenen. Diese beschreibt Aspekte, die den Einzelnen bei anstehenden Entscheidungen und Handlungen beeinflussen und letztlich darüber entscheiden, ob man eine Handlung vornimmt oder unterlässt. Zu nennen wären hierbei das Kompetenz- und Autonomieerleben, die soziale Anerkennung und die ökonomische Situation des älteren Arbeitslosen.

Das heißt auf das Autonomie- und Kompetenzerleben bezogen, dass die psychosoziale Situation und die Motivationslage des Einzelnen dadurch geprägt ist, ob sich die Betroffenen in ihren Entscheidungen und Handlungen als autonom, also unabhängig, selbstständig, selbstwirksam erleben und inwieweit sie sich als kompetent und fähig erleben.

Ebenso ist es wichtig für das psychosoziale Befinden und die Motivation, ob jemand für sein Handeln soziale Anerkennung, also Bestärkung und Unterstützung aus seinem sozialen Netz bekommt.

Darüber hinaus wird die psychosoziale Lage von älteren Arbeitslosen durch deren ökonomische Situation beeinflusst. Inwieweit jemand finanziell abgesichert ist, wirkt sich signifikant auf die psychosoziale Lage des Betroffenen aus und insbesondere auch auf die Motivation, Veränderungen dieser Lage vornehmen zu wollen oder dieses zu unterlassen.

Kritischer Wirkungsfaktor: Kompetenzbedingungen

Mit dem dritten kritischen Wirkungsfaktor werden die Kompetenzbedingungen von älteren Arbeitslosen angesprochen, die in unserem Modell in kognitive und physische Leistungsfähigkeit sowie Sozialkompetenz unterschieden wurden.

Die Wahrnehmung der aktuellen Arbeitslosensituation und der jeweilige Umgang mit dieser hängt neben den bisher genannten Faktoren auch grundlegend von den kognitiven Fähigkeiten ab, die im Lebensverlauf entwickelt und gefördert oder vernachlässigt wurden. Kognitive Ressourcen oder Defizite entscheiden nicht nur über den

Grad an Reflexivität und somit über die Chancen einer konstruktiven Bewältigung der Arbeitslosensituation, sondern auch über die Möglichkeiten, sich auf Bildungsprozesse im höheren Erwachsenenalter einzulassen. Daher ist gerade dieser Aspekt für die Modellprojekte bei der spezifischen Gestaltung von Bildungsangeboten und Lernprozessen für die Zielgruppe von Interesse. Zu den Kompetenzbedingungen von älteren Arbeitslosen zählt sicherlich neben der kognitiven ebenso die physische Leistungsfähigkeit, von der im Allgemeinen eine Abnahme im Lebensverlauf angenommen wird. Inwieweit kognitive und physische Leistungsfähigkeit mit dem Lebensalter korrelieren, soll daher in der Literaturlauswertung eine besondere Berücksichtigung erhalten. Ein dritter Gesichtspunkt, der bei den Kompetenzbedingungen Erwähnung finden muss, ist die Sozialkompetenz, welche jene Fähigkeiten umfasst, die dem Austausch von Informationen und der Verständigung dienen, und die erforderlich ist, um soziale Beziehungen aufbauen, gestalten und erhalten zu können. Auf die zunehmende Bedeutung von Sozialkompetenz im Zusammenhang mit beruflichem Handeln wird in den letzten Jahren vor allem auch in arbeitsmarktpolitischen Diskursen verstärkt hingewiesen. Es wird davon ausgegangen, dass soziale Kompetenzen in allen Bereichen der Wirtschaft an Relevanz gewinnen werden, so dass diese bei einer Betrachtung der Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt nicht unbedacht bleiben dürfen.

Auswertung

Mit den vorangegangenen Erläuterungen sollte unser methodischer Weg zur „Basisanalyse der Zielgruppe“ und deren Hintergrund verdeutlicht werden. Auf Grundlage dieser theoretischen Vorüberlegungen wurde die Literaturrecherche fortgesetzt und parallel mit der Auswertung vorhandener Literatur begonnen. Da Veröffentlichungen zu „älteren Arbeitslosen“ nicht oder nur vereinzelt zu finden waren, haben wir auf Literatur zu den Themengebieten „ältere ArbeitnehmerInnen“, „Alter“ und „Arbeitslosigkeit“ zurückgegriffen, um diese auf empirische Daten, Hinweise und Aussagen zu prüfen, welche die einzelnen Gesichtspunkte unseres Modells inhaltlich erweitern und stützen.

Bei einer differenzierteren Betrachtung des Aspektes „Arbeitslosigkeit“ wird deutlich, dass die Situation der Arbeitslosigkeit nicht nur Belastungsdimensionen enthalten

muss, sondern auch mit Entlastungsdimensionen verbunden werden kann.³⁶ Daher haben wir bei den einzelnen Wirkungsfaktoren in Bewältigungsrisiken und Bewältigungschancen unterschieden, d.h. dass die Wirkungsfaktoren für den älteren Arbeitslosen jeweils Risiken, aber eben auch Chancen zur Bewältigung seiner Lebenssituation enthalten können.

Im Folgenden werden nun die Aussagen, Daten usw., die in der Literatur zu finden waren und durch eigene Überlegungen ergänzt wurden, den Aspekten des zweiten Schaubildes zugeordnet. Es handelt sich dabei um Beispiele, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit haben, da selbstverständlich nicht jede spezifische Einzelperspektive älterer Arbeitsloser berücksichtigt werden kann. Dennoch soll diese „Basisanalyse der Zielgruppe“ einen umfassenden Einblick in die Situation und Sichtweisen älterer Arbeitsloser vermitteln, um damit eine Sensibilisierung für Problematiken in der praktischen Arbeit mit der Zielgruppe zu erzielen. Im Rahmen einer gemeinsamen Tagung der „Offensive für Ältere“, die am 15.01.2003 in Bad Honnef stattgefunden hat, wurden die Ergebnisse der „Basisanalyse der Zielgruppe“ vorgestellt, um hiermit eine inhaltliche Unterstützung für die Arbeit der EntwicklungspartnerInnen zu geben.

³⁶ Vgl. Kieselbach/ Wacker: Bewältigung von Arbeitslosigkeit im sozialen Kontext, 1991, S. 16ff.

3.1 Zielgruppe

3.1.1 Definition „ältere ArbeitnehmerInnen/ Arbeitslose“

Die Zuordnung zur Gruppe der älteren MitarbeiterInnen ist grundsätzlich von berufs-, betriebs-, tätigkeits-, bildungs- und geschlechtsspezifischen sowie epochalen Faktoren abhängig:³⁷

- Eine Stewardess zählt bspw. früher dazu als eine Lehrerin.
- In alteingesessenen Betrieben erfolgt die Zuordnung meistens später als in neu gegründeten.
- Im Straßenbau bspw. früher als im Ingenieurwesen.
- Frauen werden früher dazugerechnet als Männer.
- Untersuchungen haben gezeigt, dass die Grenze der Zuordnung dann sehr niedrig anzusetzen ist, wenn das Niveau der schulischen und beruflichen Bildung eher gering ist und der Grad der physischen Anforderungen am Arbeitsplatz hoch ist.
- In Zeiten des Arbeitsplatzmangels werden MitarbeiterInnen in jüngeren Jahren zur Gruppe der älteren MitarbeiterInnen gezählt als in Zeiten des Arbeitskräftemangels.

Beispiele zur Bestimmung einer Altersgrenze:

- Nach einer **Definition der OECD**: ArbeitnehmerInnen in der zweiten Hälfte ihres Berufsleben, die gesund bzw. arbeitsfähig sind und noch nicht pensioniert wurden, i.d.R. also Personen **ab dem fünfzigsten Lebensjahr**.³⁸
- Bei einer **Befragung** des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 154 **Personalverantwortlichen** aus unterschiedlichen Branchen wurde die **Altersgrenze im Durchschnitt bei 50,7 Jahren** angesetzt.³⁹
- Eine andere Untersuchung des IAB ergab, dass **bei Arbeitslosen im Allgemeinen bereits das 45. Lebensjahr als eine „kritische Altersschwelle“ anzusehen ist.**⁴⁰

³⁷ Vgl. Lehr: Psychologie des Alterns, 1996, S. 204f.

³⁸ Vgl. Grauer: Personalmanagement für ältere Mitarbeiter, 1998, S. 23.

³⁹ Vgl. Koller/ Gruber: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen, MittAB 4/2001, S. 487.

⁴⁰ Vgl. Huber: Demographischer Wandel und betriebliche Personalplanung, 1997, S. 96.

- In den **Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit** werden als ältere Arbeitslose Personen **ab 55 Jahren** ausgewiesen.
- Die im Sommer 2000 angestoßene Vermittlungsaktion für ältere Arbeitslose der Bundesanstalt für Arbeit „**50 plus - die können es**“ geht offensichtlich von der Altersgrenze 50 aus.

3.1.2 Daten der Zielgruppe

Die Daten zur Zielgruppe werden im fünften Kapitel des vorliegenden Abschlussberichtes anhand der Auswertung der TeilnehmerInnen-Befragungen dargestellt. Hier wird sich zeigen, dass sich die Zielgruppe hinsichtlich ihrer soziodemografischen, schul- und erwerbsbiografischen Daten äußerst heterogen darstellt.

Da einige Förderangebote zum Zeitpunkt dieser Berichtslegung noch nicht beendet sind, können die genauen und abschließenden Daten zu den TeilnehmerInnen aller Modellprojekte erst in den Abschlussberichten der Forschungsgesellschaft für Gerontologie und der Koordination vorgestellt werden.

3.2 Psychosoziale Lage - Kritische Wirkungsfaktoren

3.2.1 Sinnorientierung

➤ Arbeits- und Lebensorientierung

Bewältigungsrisiken:

- Verlust von Arbeit nach langjähriger Tätigkeit und Identifizierung mit dieser kann zu einer **persönlichen Krise** führen - gerade in einer Lebensphase, in der oftmals auf das bislang im Beruf Erreichte zurückgeblickt wird und in der sich viele andere im Beruf etabliert haben. Man fühlt sich schon jetzt dem „alten Eisen“ zugeordnet.⁴¹
- „**Freie Zeit**“ wird zum **Problem**. Der gewohnte Lebensinhalt fehlt. Es entsteht das Gefühl sich überflüssig, nutzlos vorzukommen.⁴²
- **Resignation** nach langjähriger Arbeitslosigkeit und etlichen misslungenen Bewerbungsversuchen.
- **Perspektivlosigkeit**, da eine Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt geringer ist als bei jüngeren Altersgruppen.⁴³
- **Werteverlust und Desorientierung** unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen und rapidem technologischen Wandel.
- **Bei Frauen findet evtl. ein erneuter Rückzug auf die konservativen Rollen der Hausfrau und Mutter** statt (wobei die Mutterrolle meist nicht mehr so aktiv gefordert ist wie in früheren Lebensabschnitten), der als Enttäuschung bewertet werden kann. Nachdem man seine eigenen Selbstverwirklichungschancen und -ziele jahrelang zugunsten der Familie zurückgestellt hat, werden einem jetzt auch noch die späten und vielleicht letzten Möglichkeiten dazu verwehrt.

⁴¹ Vgl. Preiser: Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer, Zeitschrift für Gerontologie, 1985, S. 266.

⁴² Vgl. Grimm: Konstruktive Auswirkungen personenzentrierter Gesprächsgruppen mit Arbeitslosen, 1990, S. 13.

⁴³ Vgl. Koller: Vielen älteren Arbeitslosen fehlt nichts weiter als ein Arbeitsplatz, IAB- Werkstattbericht Nr. 3, 1995, S.3.

Bewältigungschancen:

- **Altersruhestand liegt zeitlich näher**, als bei Jüngeren, so dass die Arbeitslosigkeit lediglich als Übergangsphase betrachtet wird.
- **Zentralität von Erwerbsarbeit** im persönlichen Sinnsystem **nimmt** im höheren Erwachsenenalter **ab**.⁴⁴ Ältere „haben sich eher Gedanken darüber gemacht, was ihnen überhaupt wichtig ist im Leben. Dadurch können sie auch ihre zentralen Werte verschieben, eher weg von beruflicher Leistung und Erfolg hin zu anderen Werten.“⁴⁵
- Das „**kritische Lebensereignis Arbeitslosigkeit**“ wird **als Chance** begriffen, als eine Art Katalysator, der alte Gewohnheiten zerstört und neue Entwicklungen auslöst.⁴⁶
- Mit zunehmender Lebensdauer und den damit verbundenen Erfahrungen werden die Relationen im Leben anders betrachtet. Das Leben wird in einem größeren Zusammenhang gesehen,⁴⁷ so dass der **Verlust von Arbeit relativiert betrachtet** und konstruktiv verarbeitet werden kann.
- Rückzug **von Frauen auf die Rollen der Hausfrau und Mutter** kann aus Einzelperspektiven auch als Bewältigungschance bewertet werden, bzw. als gesellschaftlich akzeptierte „Alternativrolle“, die Männern nicht in dieser Form zur Verfügung steht.

3.2.2 Motivationslage:

➤ **Autonomie- und Kompetenzerleben**

Bewältigungsrisiken:

- Geringes Autonomieerleben, weil u.U. sowohl der Verlust des Arbeitsplatzes, als auch die **Chance auf eine Wiedereingliederung** mit den

⁴⁴ Vgl. Westerhof: Arbeit und Beruf im persönlichen Sinnsystem. In: Dittmann-Kohli/ Bode/ Westerhof: Die zweite Lebenshälfte - Psychologische Perspektiven S. 199.

⁴⁵ Vgl. Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S.147.

⁴⁶ Vgl. Wacker: Ansätze, Probleme und Perspektiven der psychologischen Arbeitsforschung. In: Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit, 1987, S. 26.

⁴⁷ Vgl. Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S.147.

ökonomisch-konjunkturellen Rahmenbedingungen verbunden war und ist, die aus individueller Sicht **unbeeinflussbar** sind.

- **Gefühl der Abhängigkeit von Strukturen und Vorgaben** des Arbeitsamts (evtl. auch innerhalb der Förderangebote). Vor allem eine unfreiwillige Teilnahme am Förderangebot wirkt sich negativ auf das Autonomieerleben und damit insbesondere auf die Motivation aus.
- **Fehlende Erfolgserlebnisse**, insbesondere durch den Verlust der mit der Berufstätigkeit verbundenen Rollenidentität, können eine Verunsicherung im Kompetenzerleben hervorrufen.
- **Misserfolgserlebnisse**, z.B. in der Bewerbungssituation, wenn ein Betroffener nach mehr als 50 Absagen an sich zu zweifeln beginnt,⁴⁸ können zusätzlich Unsicherheit und Ängste vor weiteren Misserfolgen befördern.
- Nach langjähriger Arbeitslosigkeit haben sich vielleicht **unrealistische Einschätzungen** bezüglich der eigenen Kompetenzen entwickelt, so dass man sich zu viel oder zu wenig zutraut.⁴⁹ Es kann sich eine negative oder positive Verklärung der eigenen Biographie entwickelt haben, welche dann häufig mit Schuldzuschreibungen verbunden ist, die einseitig intern oder extern verankert sind.
- Sorge, mit dem rapiden Wandel technischer Entwicklungen nicht mehr mithalten zu können. „**Wissensveralterung beeinträchtigt das Selbstkonzept** der Betroffenen.“⁵⁰
- **Zuschreibungen von außen und Vorurteile beeinträchtigen das Autonomie- und Kompetenzerleben** zusätzlich.

In der Literatur konnten u.a. folgende Zuschreibungen bzw. Vorurteile gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen/Arbeitslosen gefunden werden:

⁴⁸ Vgl. Bawinski-Fäh: Die seelische Verarbeitung der Arbeitslosigkeit, 1990, S. 15.

⁴⁹ Vgl. Epping/ Klein/ Reutter: Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung, 2001, S. 55.

⁵⁰ Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S. 31.

- Der/die ältere ArbeitnehmerIn kann den **Vorurteilen** entsprechend „einerseits nicht mehr so richtig schwer zupacken, andererseits auch nicht mehr so präzise und feinfühlig arbeiten. Er/sie ermüdet schneller, ist unbeweglicher, weniger lernfähig und nur noch eingeschränkt für neue Herausforderungen motivierbar. Er/sie ist stressanfälliger und weniger teamfähig, weil tendenziell eigenbrötlerisch und rigide. Vor allem aber stellt der/die ältere ArbeitnehmerIn ein stark erhöhtes Erkrankungs-, sprich Fehlzeiten-Risiko dar.“⁵¹
- „**Experimente mit fingierten Bewerbungsunterlagen**, bei denen lediglich die Altersangaben variierten, zeigten, dass mit zunehmenden Lebensalter eine schlechtere Einschätzung des Gesundheitszustandes erwartet wird, ein geringeres berufliches Engagement, geringere Leistungsmotivation, größerer Widerstand gegen technologische Veränderungen sowie eine geringere Flexibilität und nachlassende Bereitschaft zur Weiterbildung.“⁵²
- Diese defizitäre Einschätzung älterer Erwachsener wurde in ihren Ursprüngen durch eine Reihe früher experimentalpsychologischer Studien (erste Untersuchungen wurden 1917 in den USA zur Rekrutierung geeigneter Personen für die Offizierslaufbahn durchgeführt⁵³) geprägt, die nachzuweisen glaubten, dass Altwerden und Altsein gleichsam mit einem generellen Defizit sowohl bei den physischen, als auch bei den psychischen Funktionen (z.B. Intelligenz, Lernfähigkeit, Reaktionsvermögen) korrespondiere.⁵⁴ Insbesondere mit dem sogenannten „**Defizit-Modell des Alterns**“ wurde diesen Ergebnissen ein theoretischer Rahmen geschaffen, der in das allgemeine Bewusstsein gerückt ist. Auch wenn bereits seit den 60er Jahren vermehrt Kritik an dem

⁵¹ Gussone u.a.: Ältere Arbeitnehmer: Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht, 1999, 63f.

⁵² Vgl. Lehr: Psychologie des Alterns, 1996, S. 205.

⁵³ Vgl. Lehr : Psychologie des Alterns, 1996, S. 74.

⁵⁴ Vgl. Bäcker: Die Situation älterer Arbeitnehmer auf Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt und beim Übergang in den Ruhestand, 1981, S. 27.

Defizit-Modell geäußert wird und wissenschaftliche Widerlegungen (s. 2.3) erbracht wurden, haben sich einige der darin enthaltenen Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit älterer Erwachsener bis heute gehalten.⁵⁵

- Zu den Vorurteilen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen kommen **bei älteren Arbeitslosen** noch **Annahmen der Arbeits- und Lernentwöhnung** hinzu, die mit (längerfristiger) Arbeitslosigkeit verbunden werden:

Bei der oben (s. Kap. 3.1.1) bereits erwähnten Befragung von Personalverantwortlichen richteten sich die Hauptbedenken darauf, dass die Zeit der Arbeitslosigkeit eine Lücke in der Erwerbsbiographie darstellt, in der Arbeitslose im schlimmsten Fall „versacken“ und ihr Berufswissen verlieren können. Sehr häufig wurde genannt, dass mit Dauer der Arbeitslosigkeit die Motivation abnehme und der Arbeitsrhythmus (verbunden mit Aspekten der Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Belastbarkeit) verloren gehe. Darüber hinaus sprachen etwa zehn Prozent der Personalverantwortlichen die Befürchtung aus oder waren der Überzeugung, dass es sich bei den Arbeitslosen um eine Negativauswahl handle. Insgesamt schrieben 77% der Befragten älteren Arbeitslosen schlechtere Einstellungschancen zu, als Älteren, die aus einer Beschäftigung heraus Arbeit suchen.⁵⁶

Solche negativen Erwartungen und Einstellungen können eine beeinträchtigende Rolle bezüglich des Autonomie- und Kompetenzerlebens älterer Arbeitsloser spielen. Zum einen können schlechtere Chancen und Ungleichbehandlungen in Bewerbungssituationen zu einem geringeren Autonomieerleben führen und zum anderen können negative Zuschreibungen von außen zu deren **Übernahme in das Selbstkonzept** und somit zu einer pessimistischen Einstellung gegenüber eigene Kompetenzen führen.

⁵⁵ Vgl. Staiger: Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitslose in der beruflichen Weiterbildung, 1989, S. 21.

⁵⁶ Vgl. Koller/ Gruber: Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen., MittAB 4/2001, S. 499f.

Bewältigungschancen:

- Höheres Autonomieerleben durch den **Wegfall** vergangener, mit der Erwerbstätigkeit verbundener Erfahrung von Unzufriedenheit mit einer **von außen erzwungenen Arbeitsstruktur**.⁵⁷
- **Bessere Selbstkenntnis**: Anhand der Erfahrungen haben Ältere mehr Gelegenheit, ihre Grenzen auszuloten und dadurch zu wissen, was sie können und was nicht. In der Lage zu sein, sich realistisch einzuschätzen.⁵⁸
- **Erfahrungswissen** im Sinne einer fachlichen und methodischen Kompetenz, welche Routine und eine allgemeine Problemlösekompetenz umfasst.⁵⁹

➤ **Soziale Anerkennung**

Bewältigungsrisiken:

- Soziale Anerkennung, die mit der Arbeit und dem **Kontakt mit den KollegInnen** verbunden war, **geht verloren**.⁶⁰
- **Stigmatisierung und Marginalisierung** durch Ausgrenzung aus dem gesellschaftlichen Arbeitsprozess.⁶¹ Erfahrungen von Ausgrenzung, Peinlichkeit und Scham, die eher zu einer Verheimlichung als zur offensiven Auseinandersetzung mit der Situation der Arbeitslosigkeit führen.⁶²
- **Sozialer Rückzug**: Bei einer Längsschnittuntersuchung des IAB von 1610 Arbeitslosen gaben ein Drittel der Befragten an, nicht mehr so

⁵⁷ Vgl. Kieselbach/Wacker: Bewältigung von Arbeitslosigkeit im sozialen Kontext, 1991, S. 16.

⁵⁸ Vgl. Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S.145.

⁵⁹ Vgl. Ebd., S. 171.

⁶⁰ Vgl. Grimm: Konstruktive Auswirkungen personenzentrierter Gesprächsgruppen mit Arbeitslosen, 1990, S. 15.

⁶¹ Vgl. Wacker: Vom Schock zum Fatalismus? Soziale und psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, 1981, S. 23.

⁶² Vgl. Epping/ Klein/ Reutter: Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung, 2001, S. 45.

häufig zu Freunden oder Bekannten zu gehen.⁶³

- Soziale Anerkennung **innerhalb der Familie** wird beschnitten, da die „Rolle als Ernähr(erin)“ wegfällt. Zusätzlich kann ein **gereiztes Familienklima** entstehen: „Wenn man zu Hause sitzt und kann nicht raus, dann ist das schon belastend für das Familienleben.“⁶⁴
- Fortlaufender Mangel an sozialer Anerkennung kann sich **zu „sozialen Ängsten“** steigern, die mit großer Selbstunsicherheit verbunden sind und negative Auswirkungen auf Gruppensituationen haben können. „Diese Selbstunsicherheit wird umso größer sein, je heterogener die Lerngruppe in Bezug auf Alter, schulischer und beruflicher Vorbildung und vor allem auch sprachliches Ausdrucksvermögen zusammengesetzt ist.“⁶⁵

Bewältigungschancen:

- Die **soziale Eingebundenheit** durch die Partnerschaft, Familie und Freunde ist so gefestigt, dass die soziale Anerkennung durch die Arbeitslosigkeit keine Einschränkungen erfährt und darüber hinaus andere mit der Situation verbundene Belastungsfaktoren aufgefangen werden.
- **Mehr Zeit für die Familie:** Immerhin 17 % der Befragten (IAB-Untersuchung) gaben an, dass sie froh wären, „wieder mehr für die Familie tun zu können“.⁶⁶
- Soziale Anerkennung durch **außerberufliches Engagement**, z.B. über ein Hobby, in Vereinen oder im sozialen Bereich (Stichwort: Ehrenamt).

⁶³ Vgl. Brinkmann: Psychosoziale und gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit – Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung des IAB, In: Kieselbach/Wacker: Individuelle Kosten der Massenarbeitslosigkeit, 1987, S. 190.

⁶⁴ Vgl. Preiser: Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer, Zeitschrift für Gerontologie, 1985, S. 273.

⁶⁵ Staiger: Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung, 1989, S. 97.

⁶⁶ Vgl. Brinkmann: Psychosoziale und gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit – Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung des IAB, In: Kieselbach/Wacker: Individuelle Kosten der Massenarbeitslosigkeit, 1987, S. 190.

➤ **Ökonomische Situation**

Bewältigungsrisiken:

- **Finanzielle Einbußen** schränken den bisherigen, oft langjährig gewohnten Lebensstandard ein. In der oben genannten Untersuchung gaben 31% der befragten Arbeitslosen und in der Zweitbefragung 44% der Langzeitarbeitslosen „sehr große finanzielle Schwierigkeiten“ im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit an.⁶⁷
- Mit dem enger werdenden finanziellen Spielraum nimmt das **Risiko der Verschuldung** zu. Gerade Langzeitarbeitslose (fast 40%) haben außerordentlich häufig Schuldenprobleme.⁶⁸

Bewältigungschancen:

- **Einschränkung** des Lebensstandards wird **nicht als Defizit empfunden**, da einem die **freigewordene Zeit** im Verhältnis dazu **wichtiger** erscheint.
- **Ausreichende finanzielle Absicherung** durch in langjähriger Berufstätigkeit bereits erworbenes eigenes „Vermögen“ oder dem des Partners bzw. der Partnerin, so dass keine Einschränkungen notwendig sind.

3.2.3 Kompetenzbedingungen

➤ **Kognitive und physische Leistungsfähigkeit:**

Einführung zur Leistungsfähigkeit älterer Erwachsener

Die **Entwicklung der kognitiven und der physischen Leistungsfähigkeit im höheren Erwachsenenalter hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab**, vor allem aber von der Ausgangsbegabung und -konstitution, dem (beruflichen) Training, dem Gesundheitszustand, der Bildung, einer stimulierenden Umgebung, den Arbeitsbedingungen, der Motivation und

⁶⁷ Vgl. ebd., S. 187.

⁶⁸ Vgl. ebd., S. 187.

der biografischen Gesamtsituation.⁶⁹ **So bleibt auch in Hinblick auf die nachfolgend aufgeführten Beispiele zur Leistungsfähigkeit älterer Erwachsener festzuhalten, dass interindividuelle Unterschiede bei Personen der gleichen Altersgruppe in vieler Hinsicht die Unterschiede zwischen verschiedenen Altersgruppen übertreffen.**⁷⁰

- Die **kognitive Leistungsfähigkeit** im Erwachsenenalter wird in der psychologischen Forschung zumeist unter dem Aspekt des Verlaufs der kristallinen und fluiden Intelligenz betrachtet. Wobei erstere die erfahrungsgebundene Intelligenz, d.h. die Fähigkeit zur Lösung vertrauter kognitiver Probleme beschreibt, bezieht sich letztere auf die Mechanik der Intelligenz, d.h. kognitive Basisoperationen, die vor allem für die Bewältigung neuartiger kognitiver Probleme notwendig sind.⁷¹

Während fluide Intelligenzkomponenten in gewissem Umfang Alterseinbußen unterliegen, sind erfahrungsgebundene kristalline Leistungsanteile weitgehend alterstabil, sie bleiben über weite Abschnitte des Erwachsenenleben erhalten oder nehmen weiter zu. Ein alle Individuen und Leistungskomponenten betreffender Abbau kognitiver Leistungen ist jedoch erst ab dem achten Lebensjahrzehnt empirisch zu belegen.⁷²

- Der Rückgang der Leistungsfähigkeit in der fluiden Intelligenz zeigt sich vor allem in einem Rückgang der Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung und in abnehmender Umstellungsfähigkeit. Die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die **Lernfähigkeit** älterer Erwachsener wurden in der Literatur u.a. zu folgenden Ergebnissen zusammengefasst:

⁶⁹ Vgl. Staiger: Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung, 1989, S. 23.

⁷⁰ Vgl. Lehr : Psychologie des Alterns, 1996, S. 162.

⁷¹ Vgl. Kruse: Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter - eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch: Altern und Arbeit - Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, 2000, S. 72.

⁷² Vgl: Dettbarn-Reggentin/ Reggentin: Neue Wege in der Bildung Älterer, Band 1: Theoretische Grundlagen und Konzepte, 1992, S. 49.

- Zu schnell gebotener Lernstoff behindert Ältere mehr als Jüngere. Durch die Eliminierung des Zeitfaktors nivellieren sich allerdings die Altersunterschiede.⁷³
 - Ältere lernen bei „sinnlosem“ Material schlechter. Sie suchen überwiegend einen Bezug zur Realität, zur Lebenspraxis, also nach der Sinnhaftigkeit des dargebotenen Lehrstoffes (und seiner Relevanz für die künftige berufliche Praxis). Bei „sinnvollem“ Material sind die Lernleistungen mit denen Jüngerer vergleichbar.⁷⁴
 - Älteren fehlt es oft an einer gewissen Lerntechnik (Codierungsschwäche) zumeist aufgrund der Tatsache, dass sie lange Zeit nicht mehr an Lernprozessen in organisierter Form teilgenommen haben. Es ist aber auch möglich, dass solche Techniken aufgrund der schulischen Sozialisation nie gelernt wurden.⁷⁵
 - Ältere lernen leichter, wenn der Lehrstoff übersichtlich gegliedert ist, d.h. wenn er einen geringeren Komplexitätsgrad aufweist.⁷⁶
 - Lernschwierigkeiten älterer Erwachsener wurden bei Inhalten festgestellt, die ein Umlernen erfordern. Bestehendes Wissen, Fähigkeiten oder Verhaltensweisen können von Älteren weniger gut überlernt werden.⁷⁷
- Soweit **körperliche Kraft** für die Ausführung beruflicher Tätigkeiten erforderlich ist, sind Altersunterschiede aufgrund physiologischer Funktionsveränderungen eher zu erwarten.⁷⁸ Rein statistisch beträgt die maximale Muskelkraft eines 60jährigen in etwa 75% des Vergleichswertes eines 30jährigen. Um die am Arbeitsplatz geforderte Leistung zu erbringen, wird von dieser jedoch nur 30-50% benötigt, so dass die ex-

⁷³ Vgl. Lehr: Psychologie des Alterns, 1996, S. 116.

⁷⁴ Vgl. ebd. & Staiger: Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung, 1989, S. 31.

⁷⁵ Vgl. Staiger: Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung, 1989, S. 23.

⁷⁶ Vgl. Lehr: Psychologie des Alterns, 1996, S.116.

⁷⁷ Vgl. Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S. 30.

⁷⁸ Vgl. Lehr : Psychologie des Alterns, S. 208.

perimentell ermittelte Funktionseinbuße nur eine relative Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit bedeutet.⁷⁹

- Auch die Leistungsfähigkeit des **Herz-Kreislaufsystems** (maximale Herzschlagfrequenz, Herz-Minutenvolumen) nimmt rein statistisch zwischen dem 30. und dem 60. Lebensjahr um rund 30% ab. Allerdings sind hier ebenfalls die interindividuellen Unterschiede zu berücksichtigen: So steht außer Frage, dass Leistungssport betreibende 70jährige die Durchschnittsleistung eines gesunden 20-30jährigen aufweisen können.⁸⁰

Meta-Analysen, in die mehr als 100 Studien zur beruflichen Leistungsfähigkeit älterer ArbeitnehmerInnen eingegangen sind, haben gezeigt, dass es **keine signifikanten und generellen Unterschiede zwischen der Arbeitsleistung älterer und jüngerer ArbeitnehmerInnen** gibt. Allerdings belegen diese Studien auch, dass es Leistungsdifferenzen in Bezug auf verschiedene berufliche Arbeitsfelder oder verschiedene Dimensionen der Arbeitstätigkeit gibt.⁸¹

Bruggmann greift diesen Aspekt in einer **Differenzierung zwischen Leistung und Leistungsvoraussetzungen** auf. „Während die Leistung nicht vom Alter abzuhängen scheint, (...) unterliegen gewisse Leistungsvoraussetzungen einer altersbedingten Veränderung. Solche Veränderungen sind sowohl durch Befunde psychologischer Grundlagenforschung als auch durch Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Selbst- und Fremdeinschätzungsstudien dokumentiert.“⁸²

Die folgende Tabelle vermittelt einen Überblick über die Veränderungen im Altersverlauf:

⁷⁹ Vgl. Gussone u.a.: Ältere Arbeitnehmer: Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht, 1999, S. 72f.

⁸⁰ Vgl. ebd., S. 75.

⁸¹ Vgl. Kruse: Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter- eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch: Altern und Arbeit - Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, 2000, S. 76.

⁸² Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S. 24.

Tabelle 2: Veränderungstendenzen menschlicher Leistungsvoraussetzungen im Altersverlauf⁸³

Zunehmend	Gleichbleibend	Abnehmend
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lebens- und Berufserfahrung, betriebsspezifisches Wissen ▪ Urteilsfähigkeit ▪ Zuverlässigkeit ▪ Besonnenheit ▪ Qualitätsbewusstsein ▪ Kommunikationsfähigkeit ▪ Kooperationsfähigkeit ▪ Konfliktfähigkeit ▪ Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein ▪ Positive Arbeitseinstellung ▪ Ausgeglichenheit und Beständigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leistungs- und Zielorientierung ▪ Systemdenken ▪ Kreativität ▪ Entscheidungsfähigkeit ▪ Physische Ausdauer (unterhalb Dauerbelastungsgrenze) und psychisches Durchhaltevermögen ▪ Konzentrationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Körperliche Leistungsfähigkeit ▪ Geistige Beweglichkeit ▪ Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung (Reaktionsfähigkeit) ▪ Kurzzeitgedächtnis ▪ Risikobereitschaft ▪ Aufstiegsorientierung ▪ Lern- und Weiterbildungsbereitschaft

Die Frage, warum veränderte Leistungsvoraussetzungen nicht ebenso zu einer Veränderung der Arbeitsleistung im Altersverlauf führt, wird in der Literatur u.a. durch zwei Hypothesen beantwortet:

- **Selektionseffekte:** Wenn abnehmende Leistungsvoraussetzungen eine Leistungsverschlechterung bedingen, kann das zu einem vorzeitigen Ausscheiden der Betroffenen führen und damit zu einer Abschwächung der Alters-Leistungs-Beziehung querschnittlich angelegter Studien.⁸⁴ Diese Annahme ist insbesondere für die nähere Betrachtung unserer Zielgruppe signifikant. So bleibt festzustellen, ob und wenn ja, welche Leistungsminderungen bei Teilgruppen der älteren Arbeitslosen zum Ausscheiden aus dem Berufsleben geführt haben.

⁸³ Vgl. ebd., S. 25.

⁸⁴ Vgl. ebd., S. 27.

- **Kompensation:** Ältere kompensieren jene Fähigkeitsbereiche, in denen altersdefizitäre Entwicklungen zu beobachten sind, mit jenen Bereichen, in denen sie unverändert hohe Leistungen bzw. Leistungszunahmen aufweisen können.⁸⁵ Vor allem der Aspekt der Erfahrung im Sinne einer höheren beruflichen Routine und Übersicht scheint hierbei als kompensierende Leistungsdeterminante entscheidend.⁸⁶

Über die in der Einführung zur Leistungsfähigkeit älterer Erwachsener bereits enthaltenen Risiken und Chancen hinaus lassen sich weitere Beispiele nennen, die ebenfalls einen Einfluss auf die psychosoziale Lage älterer Arbeitsloser ausüben können.

Bewältigungsrisiken:

- **Mangelnde Anregungen in der Umwelt** haben zu zunehmender „Dequalifizierung“ geführt (das Potenzial zum konstruktiven Umgang mit neuartigen Anforderungen wurde mehr und mehr eingebüßt).⁸⁷
- **Lernentwöhnung** durch längere Lernabstinenz .
- **Negative Lernerfahrungen** in der schulischen und beruflichen Sozialisation können zu einer ablehnenden Haltung gegenüber Weiterbildungsangeboten führen.⁸⁸
- **Gesundheitliche Einschränkungen:**
-Physiologische Alternsprozesse im Sinne eines Abbaus kommen vor allem bei Personen zum Tragen, die in Berufen mit hoher körperlicher Beanspruchung tätig waren.⁸⁹

⁸⁵ Vgl. Dettbarn-Reggentin/ Reggentin: Neue Wege in der Bildung Älterer, Band 1: Theoretische Grundlagen und Konzepte, 1992, S. 50.

⁸⁶ Vgl. Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S. 27.

⁸⁷ Vgl. Kruse: Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter - eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch: Altern und Arbeit - Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, 2000, S. 73.

⁸⁸ Vgl. Staiger: Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung, 1989, S. 31.

⁸⁹ Vgl. Kruse: Psychologische Beiträge zur Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter - eine ressourcenorientierte Perspektive. In: Rothkirch: Altern und Arbeit - Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, 2000, S. 77.

- Belastende Arbeitsbedingungen (z.B. Giftstoffe in Umgebung oder Arbeitsmaterial; Hitze, Kälte) erhöhen das Risiko chronischer Erkrankungen.

>Gesundheitliche Einschränkungen stellen ein Vermittlungshemmnis dar und erhöhen die Dauer der Arbeitslosigkeit.⁹⁰

Bewältigungschancen:

- **Berufserfahrung** und betriebsspezifisches Wissen haben unter entsprechend fördernden Bedingungen zugenommen.
- Je **positiver** die „**Lernerfahrungen**“ in der bisherigen Biographie waren, umso größer wird in der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme die Lernbereitschaft ausfallen.“⁹¹

➤ **Sozialkompetenz**

Bewältigungsrisiken:

- Es hat sich aufgrund schlechter Erfahrungen **ein Misstrauen gegenüber anderen Menschen** entwickelt.
- Aufgrund **sozialen Rückzugs** in der Arbeitslosigkeit sind auch die Sozialkompetenzen abgebaut und die Betroffenen werden als „abgestumpft“ erlebt.

Bewältigungschancen:

- **Größeres Einfühlungsvermögen und Menschenkenntnis.** „Aufgrund ihrer längeren Lebenszeit verfügen ältere Mitarbeitende über mehr Erfahrung mit anderen Menschen und dadurch auch über größere soziale Kompetenzen.“⁹²
- **Förderung** der sozialen Kompetenzen **durch außerberufliches Engagement.**

⁹⁰ Vgl. Koller: Vielen älteren Arbeitslosen fehlt nichts weiter als ein Arbeitsplatz, IAB- Werkstattbericht Nr. 3, 1995, S. 4.

⁹¹ Staiger: Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung, 1989, S. 48.

⁹² Bruggmann: Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource, 2000, S. 148.

3.3 Erkenntnisse aus der „Basisanalyse der Zielgruppe“

Die aufgeführten Beispiele sollten einen Eindruck von den verschiedenen Wirkungsfaktoren vermitteln, die auf die Lage älterer Arbeitsloser Einfluss nehmen (können). Hier konnte selbstverständlich nicht jede spezifische Einzelperspektive der Betroffenen berücksichtigt werden, dennoch sollten diese Ausführungen einen Einblick in die verschiedenen Situationen und Sichtweisen älterer Arbeitsloser ermöglichen und darüber eine Sensibilisierung für deren Lebenswelt herstellen. Im Folgenden werden daraus resultierende Konsequenzen und Vorschläge aus der Literatur bezüglich der Gestaltung von Förderangeboten für die Zielgruppe vorgestellt.

- **Zentrierung auf die TeilnehmerInnen:** Die Förderangebote sollten nach Möglichkeit dem Prinzip der Individualisierung folgen,⁹³ d.h. dass die TeilnehmerInnen jeweils individuell mit ihrer biografischen Vorgeschichte und ihren Stärken und Schwächen, ihren Enttäuschungen wie Hoffnungen in das Angebot integriert werden sollten. Für die berufliche Erwachsenenbildung haben sich in diesem Zusammenhang offene Curricula als angemessen herausgestellt, weil sie es ermöglichen, flexibel auf Unterrichtssituationen zu reagieren und eher eine Problemorientierung und Individualisierung zulassen.⁹⁴
- **Eingangsberatung:** Oftmals sind die TeilnehmerInnen vorab nicht ausreichend über Inhalte und Ziele der Förderangebote informiert worden und kommen dort mit verzerrten Vorstellungen an. Die BeraterInnen und VermittlerInnen der zuständigen Arbeits- oder Sozialämter haben meist nicht genügend Zeit, auf spezifische Fragestellungen einzugehen, so dass einzelne TeilnehmerInnen in den Angeboten nicht adäquat aufgefangen werden können oder überzogene Erwartungen enttäuscht werden. Daher sollte der „Zuweisung“ in ein Förderangebot eine intensive Eingangsberatung vorausgehen, in der die

⁹³ Vgl. Puhlmann: Weiterbildung Älterer – ein Faktor gesellschaftlicher und betrieblicher Weiterbildung. In: Schemme: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2001, S. 25.

⁹⁴ Vgl. Friedrich/Meier: Bedingungen erfolgreicher beruflicher Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im Betrieb, 1984, S. 110.

Interessen, Zielsetzungen und Kompetenzen der Betroffenen mit dem Angebot in Einklang gebracht werden.⁹⁵

- **TeilnehmerInnen „dort abholen, wo sie gerade stehen“:** Gerade für ältere Erwachsene ist die spürbare Akzeptanz ihrer lebensgeschichtlichen und berufsbezogenen Erfahrungen und Qualifikationen als Ausgangsbedingung für ihren Lernerfolg von herausragender Bedeutung.⁹⁶ Kontraproduktiv wird sich daher ein Bild vom Lernenden als „unbeschriebenes Blatt“ erweisen. Berufliche Bildungspraxis, die Ältere in eine reine „Schülersituation“ drängt, ruft bei ihnen vielleicht das Gefühl hervor, in der neuen Lernsituation mit einem „prinzipiellen Angriff auf das bisher Gelernte und Erworbene, mit einer Infragestellung integraler Persönlichkeitselemente konfrontiert zu sein.“⁹⁷

Es hat sich des Weiteren bewährt, bei der Vermittlung neuer Lerninhalte an der bisherigen Berufspraxis und den darin gesammelten Erfahrungen anzusetzen. Wird das Erfahrungswissen der TeilnehmerInnen nicht nur ernst genommen, sondern auch inhaltlich daran angeknüpft, wird oftmals erst entdeckt welche Voraussetzungen sie für neue Herangehensweisen bereits mitbringen.⁹⁸ Dementsprechend empfiehlt es sich, den individuellen Lernvoraussetzungen durch eine Differenzierung des Lernprozesses Rechnung zu tragen.⁹⁹

- **Thematisierung der Arbeitslosigkeit:** Die Belastungen der Arbeitslosigkeit sollten konkret angesprochen werden, um lösungsorientiert eine individuelle Perspektive im Förderangebot zu entwickeln. Werden vorwiegend Belastungen mit der Arbeitslosigkeit verbunden, sollten diese präzise benannt und in Zusammenarbeit mit Lösungsstrategien versehen werden. Sind vor allem Entlastungsfaktoren mit der Arbeitslosigkeit verbunden, welche die Motivation zu einer aktiven Teilnahme am Förderangebot untergraben, sollten die Vor- und Nachteile der Förderung (evtl. im Abwägungspro-

⁹⁵ Vgl. Krömmelbein/ Schmid/ Weinböcker: Zur Effizienzsteigerung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Langzeitarbeitslose. In: Klein/Strasser: Schwer vermittelbar, 1997, S. 307f.

⁹⁶ Vgl. ebd., S. 25.

⁹⁷ Wenke: Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Schemme: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2001, S. 63.

⁹⁸ Vgl. ebd., S. 71.

⁹⁹ Vgl. Friedrich/ Meier: Bedingungen erfolgreicher beruflicher Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im Betrieb, 1984, S. 108.

zess) aufgezeigt werden, um eine für beide Seiten realistische Einschätzung der Lage zu erlangen.

- **Thematisierung des Alters:** Negative Selbsteinschätzungen können überwunden und somit die Entwicklung von Motivation entscheidend gefördert werden.¹⁰⁰ Einer pessimistischen Erwartung gegenüber der eigenen Lernfähigkeit und Gedächtnisleistung der älteren Arbeitslosen sollte demnach entgegengewirkt werden. Dies kann einerseits durch die Präsentation wissenschaftlicher Gegenargumente zum „Defizit-Modell des Alters“ und andererseits durch den Verweis auf den persönlichen Erfahrungsschatz der Betroffenen erfolgen.
- **Stärkung des Autonomieerlebens:** Das Autonomieerleben der TeilnehmerInnen wird durch Möglichkeiten zur Selbstbestimmung und -entscheidung in den Lernsituationen bestärkt. „Autonomieerleben liegt vor, wenn eine Person den Eindruck hat, beim Lernen über Handlungsspielräume zu verfügen, etwa indem sie Lernziele selbst definiert und Aufgaben nach eigenen Zeitplänen erledigen kann.“¹⁰¹
- **Stärkung des Kompetenzerlebens:** Das Vergegenwärtigen der Fähigkeiten und Kompetenzen der TeilnehmerInnen ist notwendige Voraussetzung, damit diese von den Lernenden wie von den Lehrenden im Lern-/ Lehrprozess genutzt werden können. Um den Blick für verschüttete oder blockierte (vielleicht auch für überschätzte) Kompetenzen zu sensibilisieren, können Assessment-Center oder Reflexionsangebote, wie bspw. „Lebenskurven“ oder „berufliche Laufbahnkurven“¹⁰², hilfreich sein. Darüber hinaus wird das Kompetenzerleben der TeilnehmerInnen im Prozess des Förderangebots dann gestärkt, wenn sie sich beim Lernen selbstwirksam erleben und den Eindruck haben, ihre Aufgaben sachverständig und erfolgreich zu erledigen.¹⁰³
- **Thematisierung der Arbeitsmarktlage und der Versuch einer Perspektivenvermittlung:** Voraussetzung einer (stabilen) Lernmotivation ist, dass die

¹⁰⁰ Vgl. ebd., S. 25.

¹⁰¹ Stöckl/ Spevacek/Straka: Altersgerechte Didaktik. In: Schemme: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2001, S. 109.

¹⁰² Vgl. Epping/ Klein/ Reutter: Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung, 2001, S. 84ff.

¹⁰³ Vgl. Stöckl/ Spevacek/Straka: Altersgerechte Didaktik. In: Schemme: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2001, S. 110.

TeilnehmerInnen weder in der resignativen Haltung des „Man kann ja doch nichts machen“ verharren, noch in einen realitätsfremden Optimismus flüchten, der wohl meist in die Enttäuschung führt. Es sollte mit den TeilnehmerInnen daher die Arbeitsmarktlage objektiv und sachlich thematisiert werden. Dabei sollten dann aber auch Chancen verdeutlicht werden, die mit der Weiterqualifizierung verbunden sind. Die Glaubwürdigkeit des Bildungsträgers wird erhöht, wenn bei der Lehrgangsplanung bewusst die Gegebenheiten und Möglichkeiten des regionalen Arbeitsmarktes angesprochen werden (und wenn mit Blick auf diesen zielgenau qualifiziert wird).¹⁰⁴ Von den im Rahmen der „Offensive für Ältere“ durchgeführten Arbeitsmarktanalysen, Kontakten zu und Befragungen von Arbeitgebern usw. sollten die TeilnehmerInnen also durchaus erfahren.

- **Öffentlichkeitsarbeit:** Andere Sichtweisen des Alters, die auch in Bezug auf den demographischen Wandel angemessen und zukunftsbezogen sind, bedürfen weiterer Verbreitung, damit auch die Vorbehalte und Vorurteile bei Personalverantwortlichen in den Betrieben gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen vollständig abgebaut werden.

Im Zusammenhang mit der „Basisanalyse der Zielgruppe“ wurde für die pädagogische Arbeit in den Förderangeboten als hilfreich erachtet, eine weitere Differenzierung der Zielgruppe hinsichtlich verschiedener Teilgruppen vorzunehmen. In der Literatur konnte hierzu eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gefunden werden. Da sich jedoch im laufenden Prozess der „Offensive für Ältere“ herausgestellt hat, dass konkrete Typologien - aufgrund der hohen Heterogenität der Zielgruppe - schwer herauszuarbeiten bzw. aufrecht zu erhalten sind, werden keine tiefer gehenden Differenzierungen vorgenommen. Zur Information werden die Ergebnisse der genannten Untersuchung anschließend nur kurz dargestellt.

¹⁰⁴ Vgl. Wenke: Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Schemme: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2001, S. 68ff.

3.4 Gruppen älterer Arbeitsloser nach einer Untersuchung des IAB

In einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur „Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen“, bei der in einer Stichprobenauswahl aus 25 Arbeitsamtbezirken (alte Bundesländer) 2029 Langzeitarbeitslose im Alter zwischen 45 und 65 Jahren befragt wurden, konnten folgende Gruppen herausgearbeitet werden:¹⁰⁵

1. Gruppe: „Arbeitsmarktorientierte Langzeitarbeitslose“

- 43% der Befragten verbinden mit ihrer Arbeitslosmeldung die klare Orientierung auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Signifikant häufiger als die anderen Gruppen der Befragten erwarten sie „durch das Arbeitsamt eine Stelle zu bekommen“. Damit zusammenhängend erwarten sie „von dem Arbeitsamt beraten zu werden“ und hoffen „in eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zu kommen“ und „an einer Fortbildung oder Umschulung“ teilnehmen zu können.
 - das durchschnittliche Alter in dieser Gruppe beträgt 54,3 Jahre
 - die durchschnittliche Erwerbstätigkeit beträgt 25 Jahre
 - 29% Prozent der Befragten dieser Gruppe haben sich in den letzten drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Befragung unabhängig vom Arbeitsamt selbst beworben

2. Gruppe: „Übergangsorientierte Arbeitslose“

- Für 26% der Befragten ist nicht die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt das Hauptziel, sondern der Übergang in das Rentensystem. Sie gaben bspw. als Motiv ihrer Arbeitslosigkeit an: „Ich möchte sicherstellen, dass die Zeit der Arbeitslosigkeit später bei der Rentenberechnung berücksichtigt wird“.
 - das durchschnittliche Alter in dieser Gruppe beträgt 58,4 Jahre

¹⁰⁵ Vgl. Bogai u.a.: Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen, MittAB Nr. 2, 1994, S. 80ff.

- die durchschnittliche Erwerbstätigkeit beträgt 31,4 Jahre und ist damit im Vergleich zur Gesamtgruppe überdurchschnittlich hoch
- lediglich 6% der Befragten dieser Gruppe haben sich in den letzten drei Monaten eigenständig um eine Stelle bemüht
- mit 73% ist der Anteil der gesundheitlich Beeinträchtigungen bei diesem Typus der älteren Langzeitarbeitslosen weit überdurchschnittlich

3. Gruppe: „Sozialrechtlich bedingte Arbeitslose“

- Eine Gruppe von 13% ist in erster Linie aufgrund ihrer zugespitzten sozialen und den damit verbundenen sozialrechtlichen Implikationen arbeitslos gemeldet. Gestützt wird diese Interpretation durch die Aussagen dieser Gruppen: „Das Sozialamt verlangt, dass ich mich arbeitslos melde“ oder „Ich muss mich arbeitslos melden, um ausreichend Unterhalt von meinem geschiedenen Ehepartner zu bekommen“.
- das durchschnittliche Alter dieser Gruppe beträgt 55,5 Jahre
- die durchschnittliche Erwerbsdauer ist mit 23 Jahren vergleichsweise gering
- immerhin 20% dieser Gruppe haben sich selbst um einen Arbeitsplatz bemüht, was wohl auch im Zusammenhang mit der geringen Erwerbsdauer zu betrachten ist
- in dieser Gruppe ist der Anteil der Befragten ohne Berufsausbildung am höchsten (42%)

4. Gruppe: „Arbeitslose ohne klare Übergangsperspektive“

- 19% der Befragten können mit vorgegebenen Statements entweder nicht adäquat erfasst werden oder verbinden keine „klare“ Orientierung mit ihrer Arbeitslosmeldung. Hierbei handelt es sich um eine äußerst heterogene Gruppe von älteren Langzeitarbeitslosen, die trotz aller Unterschiede wohl eher durch

eine Orientierung auf den Übergang in das Rentensystem zu charakterisieren ist.

- weniger als ein Drittel der Befragten in dieser Gruppe beziehen Leistungen vom Arbeitsamt (70% erhalten keine Leistungen) und leben auch nicht von der Sozialhilfe (dies gilt nur für 3%). Das durchschnittliche Monatseinkommen des Haushalts liegt deutlich höher als in den anderen Gruppen. Diese Indikatoren deuten darauf hin, dass die Mehrheit finanziell gut abgesichert ist.
- Frauen sind in dieser Gruppe häufiger vertreten als Männer (52% : 48%).
- Männer und Frauen unterscheiden sich hier signifikant in ihrem Erwerbsverhalten, da die Frauen deutlich weniger Erwerbsjahre aufweisen als die Männer (Durchschnittliche Erwerbsdauer > Männer: 34 Jahre; Frauen: 24 Jahre)

4. ExpertInneninterviews zur Akquise der TeilnehmerInnen

Die „Lerngestaltung beginnt bei der Teilnehmergewinning“ schreiben Epping, Klein und Reutter¹⁰⁶ und unterstreichen damit die Bedeutung dieses Aspektes innerhalb der Förderprozesse für Arbeitslose. Da diese Aussage auch den Erfahrungen aus vorangegangenen Untersuchungen der Forschungsstelle DIFA entspricht, ist es Teil unseres Evaluationskonzeptes, die Akquise der TeilnehmerInnen der „Offensive für Ältere“ zu untersuchen.

Die Analyse der Akquise hat in unserem Konzept die Zielsetzung, zunächst den allgemeinen Ablauf und die Bedingungen der TeilnehmerInnengewinnung zu beleuchten, um dann zu den beiden Befragungsschwerpunkten „Gender Mainstreaming“ und „MigrantInnen“ zu gelangen. Die Schwerpunktsetzung der beiden zuletzt genannten Aspekte ergab sich u.a. aus den Vorgaben des EQUAL-Programmes zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und der dementsprechenden Berücksichtigung dieses Aspektes als Querschnittsthema in der Antragstellung der „Offensive für Ältere“.¹⁰⁷ Denn die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bzw. des Gender Mainstreaming werden im Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland (PGI) als signifikantes Thema beschrieben. So sind laut des PGI alle Entwicklungspartnerschaften dazu „verpflichtet, eine Strategie und einen Mechanismus zu entwickeln, der die kontinuierliche Einbeziehung der Geschlechterperspektive im Sinne des Gender Mainstreamings in ihre Aktivitäten sicherstellt.“¹⁰⁸ Aber auch vor dem Hintergrund des Arbeitsmarktes wird die Bedeutung von Gender Mainstreaming bzw. der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern deutlich. Frauen haben deutlich geringere Eingliederungschancen als Männer.¹⁰⁹ Langzeitarbeitslosigkeit hat bei Frauen mit einem Anteil von 35,8 Prozent an allen weiblichen Arbeitslosen im Jahr 2002 nach wie vor ein wesentlich größeres

¹⁰⁶ Epping, R./ Klein, R./ Reutter, G.: Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung, Bielefeld 2001, S. 68.

¹⁰⁷ LAG FW NRW c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Koeln e.V.: Antragstellung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds, 2001, S. 18.

¹⁰⁸ Bundesrepublik Deutschland: Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2006, Stand: 29. März 2001, S. 252.

¹⁰⁹ Vgl. Epping, R./ Klein, R./ Reutter, G.: Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung, Bielefeld 2001, S. 31.

Gewicht als bei Männern (29,5 Prozent).¹¹⁰ Besonders bei älteren Frauen ist in dem Zeitraum von 1985 bis 1999 ein gravierender Anstieg der Arbeitslosigkeit festzustellen: Bei den 50 bis 54-jährigen Frauen betrug dieser Anstieg 61,8 Prozent gegenüber einem Anstieg von 33,3 Prozent bei den Männern dieser Altersgruppe.¹¹¹ Für die 55 bis 59-jährigen Frauen ist ein Anstieg von 132,1 Prozent (Männer: + 55,4 Prozent) und in der Altersgruppe der 60 bis 64-Jährigen sogar ein Anstieg von 160,4 Prozent (Männer: + 116,1 Prozent) zu verzeichnen.¹¹² Auch wenn Gender Mainstreaming die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und damit ebenso die Perspektive der Männer beinhaltet, so wird mit diesen Zahlen deutlich, dass auf dem Arbeitsmarkt faktisch eine Benachteiligung der Frauen vorliegt. Infolgedessen muss in diesem Zusammenhang der „Blick auch und gerade unter der GM-Perspektive auf die Berücksichtigung/Benachteiligung von Frauen fokussiert sein“.¹¹³

Das zweite Querschnittsthema, das in der Antragstellung der „Offensive für Ältere“ formuliert wurde, ist die „Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt“.¹¹⁴ Die Benachteiligung von MigrantInnen wird gleichfalls durch die Daten des Arbeitsmarktes deutlich - zumindest an den Zahlen ausländischer MitbürgerInnen. Denn die Beschäftigungsquote von AusländerInnen hat in den letzten 20 Jahren drastisch - um fast 10 Prozent - abgenommen.¹¹⁵ Vor allem tragen AusländerInnen ein wesentlich höheres Arbeitsloskeitsrisiko als Deutsche. So war ihre Arbeitslosenquote (auf der Basis der abhängigbeschäftigten zivilen Erwerbepersonen) im Jahresdurchschnitt mit 19,1 Prozent fast doppelt so groß wie die der Deutschen (10,2 Prozent).¹¹⁶ Daten zu MigrantInnen - also auch Personen mit Migrationshintergrund, aber deutscher Staatsangehörigkeit - sind statistisch nicht erfasst oder nicht auffindbar.

¹¹⁰ Vgl. Presse-Information der Bundesanstalt für Arbeit: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Dezember und im Jahr 2002. http://www.arbeitsamt.de/hst/services/pressearchiv/05_03.pdf, S. 10, 09.09.03.

¹¹¹ Vgl. LAG FW NRW c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.: Antragstellung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds, 2001, S. 4.

¹¹² Vgl. ebd.

¹¹³ EQUAL-Programmevaluation: Protokoll des Arbeitstreffs der EP-EvaluatorInnen und der Programm Evaluation „Gender Mainstreaming“ am 11. Juli 2003 in Bremen, S. 3.

¹¹⁴ Vgl. ebd.

¹¹⁵ Vgl. Informationsdienst Wirtschaft: Für ausländische Arbeitnehmer wird der Arbeitsmarkt immer enger, http://idw-online.de/public/pmid-68114/zeige_pm.html, 09.08.03.

¹¹⁶ Vgl. Presse-Information der Bundesanstalt für Arbeit: Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Dezember und im Jahr 2002. http://www.arbeitsamt.de/hst/services/pressearchiv/05_03.pdf, S. 10, 08.09.03.

Die hier insgesamt dargestellten Daten offerieren, dass ungeachtet der generellen Benachteiligung Älterer auf dem Arbeitsmarkt (s. Kap. 1.2) sowohl Frauen als auch MigrantInnen noch einmal spezifisch benachteiligte Teilgruppen innerhalb der älteren Arbeitslosen bilden. Dementsprechend hat die „Offensive für Ältere“ die „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ sowie die „Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt“ als Querschnittsthemen vorgesehen. Zur strategischen Umsetzung beider Querschnittsthemen wurde u.a. geplant, Frauen und MigrantInnen bei der Aufnahme in die Förderangebote besonders zu berücksichtigen.¹¹⁷ Vor dem Hintergrund der geschilderten Gesichtspunkte hat sich diese Schwerpunktsetzung innerhalb des Evaluationsdesigns zur Akquise ergeben.

In den folgenden Abschnitten werden die konkrete Methodik und Vorgehensweise für die Analyse der Akquise dargelegt. Zunächst wird hierfür die Entscheidung für die Untersuchungsmethode des „ExpertInneninterviews“ begründet (Kap. 4.1) und das Untersuchungsdesign mit dem Interviewleitfaden vorgestellt (Kap. 4.1.1). Anschließend wird die Auswahl der ExpertInnen für die Interviews geschildert, worin auch Problematiken bei der Rekrutierung potentieller InterviewpartnerInnen und die Interviewdurchführung genannt werden (Kap. 4.1.2). Als letzter forschungsmethodischer Aspekt wird dann in Kapitel 4.1.3 die Vorgehensweise bei der Auswertung der ExpertInneninterviews erläutert.

4.1 Begründung des forschungsmethodischen Vorgehens

Die methodische Entscheidung, leitfadengestützte ExpertInneninterviews für die Analyse der Akquise anzuwenden, ergab sich zunächst aus der Überlegung, dass für diese Thematik - mit den bereits genannten Schwerpunktsetzungen - eine qualitative und somit offene Befragungsform weitreichendere Informationen liefern kann, als es quantitative Erhebungen ermöglichen. Nach Mayring lassen quantitative und somit standardisierte Befragungsinstrumente die Befragten nicht wirklich zu Wort kommen, sondern reduzieren sie auf das Reagieren auf bestimmte vorgegebene Katego-

¹¹⁷ LAG FW NRW c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Koeln e.V.: Antragstellung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds, 2001, S. 22f.

rien.¹¹⁸ Die Methode der leitfadenorientierten Interviews dagegen ermöglicht es, praxisgesättigtes Wissen, subjektive Einstellungen und Bewertungen zu erheben. Des Weiteren bietet sich für die Beleuchtung von Akquiseabläufen insbesondere das ExpertInneninterview als Befragungsform an, weil es - im Unterschied zu anderen Formen des offenen Interviews - nicht die Gesamtperson als Gegenstand der Analyse betrachtet, sondern die Person als Funktionsträger innerhalb eines organisatorischen oder institutionellen Kontextes.¹¹⁹ „Die damit verknüpften Zuständigkeiten, Aufgaben, Tätigkeiten und die aus diesen gewonnenen exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände sind Gegenstände des ExpertInneninterviews.“¹²⁰ Die ExpertInnen sollen demnach aus ihrem Erfahrungsschatz und Kenntnisbereich heraus spezifisches Wissen anbringen bzw. Zusammenhänge verdeutlichen. Für eine Analyse von Akquiseprozessen ist ein Einblick in die jeweiligen organisatorischen bzw. institutionellen Bedingungen erforderlich, der lediglich über die Personen dieses Handlungsfeldes, somit den ExpertInnen, ermittelbar ist. Das ExpertInneninterview erscheint uns demzufolge für die Analyse von Akquiseprozessen - wie sie in unserem Evaluationsdesign vorgesehen ist - als die sinnvollste Erhebungsform.

Die Durchführung der ExpertInneninterviews erfolgte auf Basis eines flexibel zu handhabenden Leitfadens. Meuser und Nagel betonen die Vorteile von leitfadenorientierten Interviews in der Datenerhebung bei ExpertInneninterviews, da diese sowohl dem thematisch begrenzten Forschungsinteresse an den ExpertInnen als auch dem ExpertInnenstatus gerecht werden.¹²¹

4.1.1 Der Interviewleitfaden

Mit den ExpertInneninterviews soll die Akquise der TeilnehmerInnen evaluiert werden. Die untersuchungsleitenden Fragestellungen der Evaluation der TeilnehmerInnenakquise sind, inwiefern die Aspekte (b) Gender Mainstreaming und (c) MigrantInnen berücksichtigt werden. Darüber hinaus soll einleitend erhoben werden, wie der Ablauf der Akquise (a) über die zuständigen Arbeits- und Sozialämter bzw. Jobcenter

¹¹⁸ Vgl. Mayring, P.: Einführung in die qualitative Sozialforschung - Eine Anleitung zu qualitativem Denken, Weinheim 1999, S. 1.

¹¹⁹ Vgl. Meuser, M. Nagel, U.: ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht, In: Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen - Arbeitspapier Nr. 6, 1989, S. 2.

¹²⁰ Ebd. S. 4.

¹²¹ Vgl. Ebd. S. 8.

erfolgt, um damit einen besseren Einblick in die jeweiligen organisatorischen bzw. institutionellen Abläufe zu erlangen. Hierbei ist ebenfalls von Interesse, die Akquisebedingungen zielgruppenspezifisch sowie aktuelle arbeitsmarktpolitische Einflüsse auf die Akquisepraxis zu erheben.

Für die Durchführung der ExpertInneninterviews haben wir den nachfolgend aufgeführten Interviewleitfaden erstellt, der die oben genannten Aspekte aufgreift und operationalisiert, d.h. ihnen „messbare“ Indikatoren zuordnet.

Interviewleitfaden zur Befragung von EntscheidungsträgerInnen im Arbeits- oder Sozialamt bzw. Jobcenter

(a) Einführende Fragestellungen

Wie wird die Zielgruppe auf das Förderangebot im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ aufmerksam?

Stehen der Zielgruppe Alternativen zu den Förderangeboten der „Offensive für Ältere“ zur Verfügung? Wenn ja, haben die Betroffenen die Möglichkeit, sich für andere Alternativen zu entscheiden?

Wohin wurden ältere Arbeitslose vermittelt, bevor eine Zusammenarbeit mit der „Offensive für Ältere“ existierte?

Die neue sozial- und arbeitsmarktpolitische Leitlinie lautet „Fördern und fordern“, inwieweit ist diese Leitlinie für die Vermittlung der TeilnehmerInnen in das EQUAL-Projekt relevant?

(b) Aspekt Gender Mainstreaming

Angestrebtes Geschlechterverhältnis

Streben Sie bei der Vermittlung der Arbeitslosen/ SozialhilfeempfängerInnen in die Förderangebote ein bestimmtes Geschlechterverhältnis an?

Wenn Sie alleine darauf keinen Einfluss haben, stimmen Sie ein bestimmtes Geschlechterverhältnis mit anderen EntscheidungsträgerInnen in Ihrem Hause ab?

Wenn Sie ein bestimmtes Geschlechterverhältnis anstreben, welches ist das?

Abbau von Zugangsbarrieren

Eine Vielzahl von Berufen birgt frauen- oder mänderspezifische Zugangsbarrieren. Überprüfen Sie, ob und inwieweit Zugangsbarrieren zu dem Förder- und Qualifizierungsangebot bestehen? Wenn ja, welche Zugangsbarrieren sehen Sie?

Versuchen Sie, diese Zugangsbarrieren bei der Akquirierung als überwindbar darzustellen? Haben Sie die Möglichkeit, Personen bei der Überwindung von Zugangsbarrieren zu unterstützen?

Ansprache von Frauen und Männern bei der Akquirierung

Sprechen Sie Männer und Frauen durch die Art der Akquirierung gleichermaßen an?

Wie gestalten Sie die Ansprache der Zielgruppe bei der Akquirierung?

Vermittlung in geschlechtsuntypische Bereiche

Forcieren Sie die Vermittlung von Frauen und Männern in Förderangebote mit jeweils „geschlechtsuntypischen“ Bereichen?

Gender-Training

Haben Sie oder andere EntscheidungsträgerInnen in Ihrem Hause an einem Gender-Training teilgenommen?

Wenn ja, durch wen ist das Gender-Training durchgeführt worden?

Beschreiben Sie kurz die Rahmenbedingungen, unter denen das Gender-Training durchgeführt wurde.

Falls das Gender-Training durch eine/n Mitarbeiter/in des Hauses durchgeführt wurde, wie wurde diese/r qualifiziert?

(c) Aspekt MigrantInnen

Angestrebter MigrantInnenanteil

Streben Sie bei der Vermittlung der Arbeitslosen/ SozialhilfeempfängerInnen in die Förderangebote einen bestimmten Anteil von MigrantInnen an?

Wenn Sie alleine darauf keinen Einfluss haben, stimmen Sie einen bestimmten Anteil mit anderen Entscheidungsträgern in

Ihrem Hause ab?

Wenn Sie einen bestimmten MigrantInnenanteil anstreben, welcher ist das?

Abbau von Zugangsbarrieren

Eine Vielzahl von Arbeitsplätzen birgt Zugangsbarrieren für MigrantInnen. Überprüfen Sie, ob und inwieweit Zugangsbarrieren zu dem Förderangebot bestehen? Wenn ja, welche Zugangsbarrieren sehen Sie?

Versuchen Sie diese Zugangsbarrieren bei der Akquirierung als überwindbar darzustellen? Haben Sie die Möglichkeit, die Personen bei der Überwindung von Zugangsbarrieren zu unterstützen?

Ansprache von MigrantInnen bei der Akquirierung

Wie wird die Zielgruppe auf das Förderangebot aufmerksam?

Sprechen Sie Personen nichtdeutscher und deutscher Herkunft durch die Art der Akquirierung gleichermaßen an?

Wie gestalten Sie die Ansprache von MigrantInnen bei der Akquirierung?

Aufnahme in untypische Bereiche

Forcieren Sie die Vermittlung von MigrantInnen in eher untypische Arbeitsbereiche?

Migrationsbezogene Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

Wurden die EntscheidungsträgerInnen in Ihrem Hause gezielt für die Belange von MigrantInnen sensibilisiert und geschult?

Beschreiben Sie kurz die Rahmenbedingungen, unter denen diese Schulung durchgeführt wurde.

Falls diese Schulung durch eine/n Mitarbeiter/in (bspw. durch eine Ausländerbeauftragte oder einen Ausländerbeauftragten) des Hauses durchgeführt wurde, wie wurde diese/r qualifiziert.

Akquirierung von Praktikumsstellen in Betrieben ausländischer UnternehmerInnen

Sorgen Sie gezielt für die Bereitstellung eines Pools von Praktikumsplätzen in ausländischen Betrieben?

4.1.2 Auswahl der ExpertInnen und Interviewdurchführung

Dasjenige, was bestimmte Personen gegenüber anderen als ExpertInnen auszeichnet, ist zunächst die „relativ exklusive Verfügung von Wissen zu einem bestimmten Sachverhalt“. ¹²² Damit kann - für unsere Zwecke - aber nicht nur theoretisches Wissen über einen bestimmten Sachverhalt gemeint sein. Vielmehr war es für die oben geschilderten Untersuchungszwecke erforderlich, InterviewpartnerInnen ausfindig zu machen, die fachliches Wissen mit dessen praktischer Anwendung innerhalb des jeweiligen organisatorischen bzw. institutionellen Kontextes verbinden. So kann es für die Evaluation der Akquise nicht ausreichen, wenn der oder die Interviewte beispielsweise nur über die idealtypische Umsetzung von Genderaspekten in den Abläufen der Akquise referieren kann. Es ist entscheidend, dass er/sie beurteilen kann, ob und in welcher Form eine Umsetzung dieser Aspekte im Rahmen der „Offensive für Ältere“ stattfindet. Von daher war es notwendig, den groben Rahmen und Ablauf der Akquise vorab zu eruieren, um die jeweiligen ExpertInnen ermitteln zu können.

¹²² Deeke, A.: Experteninterviews - ein methodologisches und forschungspraktisches Problem. In: Brinkmann, C. u.a.: Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung, Nürnberg 1995, S. 9.

Die TeilnehmerInnen der sieben Modellprojekte der „Offensive für Ältere“ sind Arbeitslose oder SozialhilfeempfängerInnen. Infolgedessen verlief die Ermittlung potentieller TeilnehmerInnen schwerpunktmäßig über die zuständigen Arbeits- oder Sozialämter bzw. Jobcenter. Zusätzlich wurden die älteren Arbeitslosen oder SozialhilfeempfängerInnen teils durch Informationsveranstaltungen oder Flyer einzelner Projekte sowie durch die allgemeine Öffentlichkeitsarbeit unserer Entwicklungspartnerschaft auf die Förderangebote der „Offensive für Ältere“ aufmerksam. Diejenigen, die also letztlich an der Akquise der TeilnehmerInnen beteiligt waren, waren einerseits die zuständigen „Ämter“ und andererseits die Modellprojekte. Diese und weitere grundsätzlichen Informationen zu den Abläufen der Akquise wurden im Rahmen der AG 1 der „Offensive für Ältere“, am 27.11.02, eingeholt. Hierbei stellte sich auch heraus, dass die Akquirierung der TeilnehmerInnen für die jeweiligen Förderangebote und Dienstleistungen der Projekte über unterschiedliche Strukturen und AnsprechpartnerInnen verläuft. Daher war es erforderlich, einzeln bei den Modellprojekten (telefonisch) nachzufragen, wie die Akquise jeweils abgelaufen ist, um darüber die AnsprechpartnerInnen und somit die ExpertInnen für die Interviews ermitteln zu können. Da die Modellprojekte die „Zuständigkeit“ für die Akquise der TeilnehmerInnen in erster Linie auf Seiten der beteiligten „Ämter“ sahen, haben wir uns darauf verständigt, bei den jeweils verantwortlichen MitarbeiterInnen der „Ämter“ nachzufragen, ob eine Bereitschaft zur Interviewteilnahme besteht. Nach der telefonischen Anfrage bei den „Ämtern“ konnten wir lediglich drei Personen dafür gewinnen, an einem Interview teilzunehmen - jeweils bei einem Sozialamt, einem Arbeitsamt und einem Jobcenter. Von den anderen vier AnsprechpartnerInnen verweigerte eine Person die Interviewteilnahme aufgrund des Zeitmangels, der sich auch wegen der damaligen (und wohl noch andauernden) Umstrukturierungsprozesse der Arbeitsämter ergeben hat. Eine für die Akquise verantwortliche Person war langzeiterkrankt. Und die anderen beiden AnsprechpartnerInnen hielten die Interviewteilnahme für wenig sinnvoll, da sie zwar grundsätzlich die Akquise durchführen, aber die letztendliche Auswahl der TeilnehmerInnen über die Modellprojekte erfolgt.

Daraufhin wurde seitens der Fachhochschule Düsseldorf die Entscheidung getroffen, die Befragung zur Akquise zweiteilig stattfinden zu lassen. Einerseits über die Aussagen der ExpertInnen der Arbeits- und Sozialämter bzw. Jobcenter und andererseits über ExpertInneninterviews bei den Modellprojekten. Letzteres war im Evaluati-

onskonzept ohnehin zu den Inhalten der Förderangebote vorgesehen, so dass eine Auswahl der Fragen zur Akquise in diesen Leitfaden integriert wurde.

Nach der geschilderten Ansprache der relevanten GesprächspartnerInnen bei den „Ämtern“ wurde den Personen, die sich grundsätzlich für die Teilnahme an einem Interview bereit erklärt haben, das im Anhang enthaltene Anschreiben zu Ihrer näheren und schriftlichen Information zugeschickt. Im März 2003 wurden die Interviews mit den drei ermittelten ExpertInnen eines Arbeits-, eines Sozialamtes und eines Jobcenters jeweils vor Ort durchgeführt. Die Interviews wurden entlang des Leitfadens geführt, auf Tonträger aufgenommen und hatten im Schnitt eine Länge von 30 Minuten.

4.1.3 Auswertungsverfahren

Die Auswertung der Interviews orientierte sich an den von Meuser und Nagel vorgeschlagenen Verfahrensschritten. Die Interviews wurden zunächst transkribiert, d.h. dass eine Abschrift der Tonbandaufnahme erfolgte. Die Transkription wurde dabei in Form einer Kombination von Zusammenfassungen und Zitaten vorgenommen, so dass die Aussagen der ExpertInnen auf die wesentlichen Inhalte - unter Beibehaltung des Sinnzusammenhangs - verdichtet wurden. Die einzelnen Aussagen der ExpertInnen wurden in inhaltlich-thematisch zusammengehörige Kategorien aufgeteilt, wobei der Interviewleitfaden als Orientierungsrahmen verwendet wurde. Das Ziel der Analyse des Interviewmaterials war nun, im Vergleich mit den anderen ExpertInnen-texten das „Überindividuell-Gemeinsame“ herauszuarbeiten und das Repräsentative im ExpertInnenwissen zu entdecken.¹²³ Hierfür wurden thematisch vergleichbare Passagen zusammengestellt und schließlich Gemeinsamkeiten oder Differenzen herauskristallisiert. Anhand der untersuchungsleitenden Fragestellungen wurden anschließend empirische Generalisierungen vorgenommen, die jedoch stets auf das vorliegende Interviewmaterial bezogen geblieben sind.

¹²³ Vgl. Meuser, M. Nagel, U.: Expertinneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht, In: Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen - Arbeitspapier Nr. 6, 1989, S. 11.

4.2 Interviewergebnisse aus Arbeits-, Sozialamt und Jobcenter

Die folgende Darstellung der Ergebnisse der durchgeführten ExpertInneninterviews orientiert sich an dem Fragenverlauf des Interviewleitfadens und ist übergeordnet gegliedert in die Aspekte „Bedingungen und Abläufe der Akquise“ (Kap. 4.2.1), „Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise“ (Kap. 4.2.2) und „Berücksichtigung von MigrantInnen bei der Akquise“ (Kap. 4.2.3).

Da den Interviewten ein anonymisierter Umgang mit ihren Aussagen zugesagt wurde, wird im folgenden lediglich von ExpertIn A, B oder C die Rede sein. Die Buchstaben A, B und C entsprechen jeweils einer bzw. einem der Befragten, ohne dass an dieser Stelle eine weitere Zuordnung vorgenommen wird. Eine differenziertere Betrachtung bezogen auf die drei „Ämtertypen“ - Arbeitsamt, Sozialamt, Jobcenter - ist aufgrund der kleinen Stichprobe wenig sinnvoll und aufgrund des zugesagten Datenschutzes nicht möglich.

4.2.1 Bedingungen und Abläufe der Akquise aus Sicht der „Ämter“

> Vorgehensweise bei der Akquise

Von den befragten ExpertInnen wurde übereinstimmend angegeben, dass die **erste Prüfung hinsichtlich potentieller TeilnehmerInnen für die „Offensive für Ältere“ zunächst auf Seiten der beteiligten „Ämter“** stattfindet. Diese erfolgt über direkte mündliche Ansprache oder schriftliche Einladung der HilfeempfängerInnen, die von den VermittlerInnen als geeignet für das Förderangebot betrachtet werden. Den potentiellen TeilnehmerInnen wird das jeweilige Angebot kurz vorgestellt, und sie werden dann gebeten, sich persönlich an das Modellprojekt zu wenden, um sich nähere Informationen einzuholen und sich gegebenenfalls anzumelden. Je nach Struktur und Einzugsgebiet der jeweiligen Behörde mussten zuvor die umliegenden Ortsbehörden und zuständigen VermittlerInnen über die „Offensive für Ältere“ und die Inhalte des regionalen Modellprojektes informiert werden, die dann gebeten wurden, ihre „Karteien“ nach der Zielgruppe zu durchforschen.

Grundsätzlich betonten die Interviewten, dass bei der Prüfung potentieller TeilnehmerInnen **die jeweilige „Eignung“ für das Förderangebot individuell berücksichtigt** wird. Während von einer Seite lediglich generell auf die jeweils erforderliche

Passung und Eignung der TeilnehmerInnen für das Angebot verwiesen wurde, wurden von anderen ExpertInnen präzisere Kriterien diesbezüglich genannt. So wurden in einem Interview drei Kriterien genannt: Erstens, dass *„jemand auch motiviert ist“*, zweitens, dass jemand *„aufgrund seines vorherigen Berufsbildes und seines Werdeganges auch Aussichten hat, in einen Praktikumsplatz zu kommen, der dann letztlich auch in eine Stelle münden sollte“* und drittens, *„dass die Kurse möglichst homogen zusammengesetzt wurden. Dass man nicht den Akademiker zusammen mit einer einfachen Verkäuferin in einen Kurs setzt“* (ExpertIn C). Von einer/m anderen Befragten wurde darüber hinaus auf die besondere Funktion der Fall-ManagerInnen verwiesen, die einerseits konkret wissen, *„welches Beratungsangebot der Träger vorhält“*, und andererseits die *„Bedürfnisse und Probleme auf Seiten der Hilfeempfangenden“* kennen, so dass dementsprechend eine Passung berücksichtigt und hergestellt wird.

Wie den bisherigen Schilderungen aus den ExpertInneninterviews zu entnehmen ist, findet bei den Behörden zunächst eine „Vorauswahl“ von potentiellen TeilnehmerInnen statt. Die **endgültige „Auswahl“ der TeilnehmerInnen wird** - nach diesen Aussagen - **schließlich in den Modellprojekten** über die Erstgespräche **vorgenommen**.

Es wurde aber auch eine **Einschränkung bezüglich der Auswahlmöglichkeiten seitens der Modellprojekte** beschrieben. So sei es vorgekommen, dass nicht genügend potentielle TeilnehmerInnen zur Verfügung standen und es dadurch *„Probleme gab, die Teilnehmer auch voll zu bekommen“* (ExpertIn A). In diesem Fall mussten auch TeilnehmerInnen in das Förderangebot aufgenommen werden, die nicht die Voraussetzungen des Angebots erfüllt hatten.

> **Alternativangebote für die Zielgruppe**

Bei der Frage nach alternativen Angeboten für die Zielgruppe wurde von den ExpertInnen angegeben, dass zwar **andere Angebote zur Verfügung** stehen, dass diese **aber nicht zielgruppenspezifisch strukturiert** seien. Während Ältere als Zielgruppe im Rahmen von Beratung durchaus schon seit längerem thematisiert worden sind, existierten bisher keine speziellen Förderangebote für ältere HilfeempfangendeInnen: In

der „Form, dass man so einen Spezialkurs für Ältere hat, ist es schon etwas Besonderes“ (ExpertIn C). Die **Zielgruppe** sei aber **von anderen Angeboten nicht ausgeschlossen** und habe **grundsätzlich die Möglichkeit, sich für diese frei zu entscheiden**. Hierbei wurde nur eine Ausnahme genannt: Wenn schon mehrere Angebote vorgeschlagen wurden und sich jemand „ständig verweigert“, kann dies eine Kürzung des Leistungsbezuges zur Folge haben.

> Einfluss aktueller Entwicklungen auf die Akquiseabläufe

Hier sollte beleuchtet werden, inwieweit die Neuorganisation der Arbeitsverwaltung und Neugestaltung der sozialen Sicherungssysteme im Sinne eines aktivierenden Sozialstaates bereits Einfluss auf die Ebene der Akquisepraxis haben. Aufgrund der damit transportierten Idee des „Förderns und Forderns“ war auch von Interesse, inwieweit die HilfeempfängerInnen in verstärktem Maße mit Forderungen konfrontiert werden.

Die ExpertInnen gaben hierzu an, dass die unter der Leitlinie „Fördern und Fordern“ angesprochene **Neuorganisation der Arbeitsverwaltung und Neugestaltung der sozialen Sicherungssysteme zur Zeit noch keinen nennenswerten Einfluss auf die praktische Arbeit der Arbeitsverwaltung** haben. Zum einen ist dies der Fall, **weil die geplanten Veränderungen auf praktischer Ebene noch keine konkrete Umsetzung erfahren haben**: „Das ist alles noch in Vorbereitung und alles nicht so einfach umzusetzen. Deswegen ist das mit dieser Frage ein bisschen heikel“ (ExpertIn A). Zum anderen sind die ExpertInnen der Meinung, dass die **Leitlinie „Fördern und Fordern“ bereits zuvor in der Vorgehensweise** der Arbeits-, Sozialämter bzw. Jobcenter **berücksichtigt** wurde. Es habe sich dabei zumindest bisher nichts „Grundlegendes geändert“. Denn das „Grundkonzept war immer so, dass man darauf geachtet hat, dass wenn ein Bewerber so aufgetreten ist, dass man den Eindruck hat, er möchte eigentlich gar nicht so gerne Arbeit aufnehmen und sich auch nicht fördern lassen, dass man dann natürlich irgendwas machen musste, weil es sonst fehlende Mitwirkung war“ (ExpertIn C). Diese Beschreibung zum fordernden Aspekt wird an anderer Stelle um den Aspekt des Förderns ergänzt: „Für uns ist das Hilfe zur Selbsthilfe.“, denn „jemand ohne gute Hilfestellung“ sei schließlich auch nicht in der Lage ist, sich selbst zu helfen. „Die Leute werden schon sehr ernst genommen

mit ihren Bedürfnissen“ und der Druck auf HilfeempfängerInnen, der „in der öffentlichen Diskussion stattfindet, findet in der Praxis bei uns nicht statt“ (ExpertIn B).

4.2.2 Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise von TeilnehmerInnen

Als im Interviewverlauf die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der TeilnehmerInnenakquise angesprochen wurde, schilderten zwei der befragten ExpertInnen **zunächst Beispiele, wie dieser Aspekt auf praktischer Ebene behandelt bzw. betrachtet wird**. Ein/e ExpertIn sagte einleitend, dass in der Behörde bereits ein Workshop zur Thematik stattgefunden hätte, und berichtete weiterhin, dass alle „Anträge auf ESF-Kofinanzierung nach einer bestimmten Matrix beurteilt werden.“ Diese Matrix wurde ergänzt durch einen sogenannten Gender-Check, bei dem jede ESF-kofinanzierte Maßnahme nach bestimmten Kriterien geprüft wird. Das heißt, dass in diesem Fall für die Zusage von ESF-Mitteln eine bestimmte Anzahl von Kriterien dieses „Gender-Checks“ im Förderangebot zu erfüllen ist. Auch an anderer Stelle wurde angegeben, dass im Vorfeld seitens der Behörde geprüft wurde, ob der Aspekt des Gender Mainstreaming im Konzeptentwurf enthalten ist, „weil es eben auch wichtiger Bestandteil der EQUAL-Richtlinien ist ... ob die in den jeweiligen Einzelfällen dann durchgehalten werden können, das können wir von uns aus nicht im Einzelfall überprüfen, sondern es ist dann auch Sache der Evaluation.“ (ExpertIn B) Konkrete Vorgaben zur Überprüfung wurden in diesem Interview nicht genannt.

> Angestrebtes Geschlechterverhältnis

Dass bei der Akquise von TeilnehmerInnen ein **bestimmtes Geschlechterverhältnis angestrebt** wurde, ist **nur in einem Interview angegeben** worden. In diesem Fall sollten in den Maßnahmen jeweils „*mindestens die Hälfte der Teilnehmer, Teilnehmerinnen, also Frauen sein.*“ Nach Aussage der anderen Befragten wird kein bestimmtes Geschlechterverhältnis angestrebt, weil für die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen in den Förderangeboten **andere Kriterien oder Bedingungen entscheidender** sind. Genannt wurden zwei Seiten, die das Geschlechterverhältnis in den Maßnahmen beeinflussen bzw. bestimmen: Zum einen ist es davon abhängig, welche HilfeempfängerInnen gemeldet werden und somit, welche potentiellen TeilnehmerInnen mit welchem individuellen Hilfebedarf „zur Verfügung stehen“. Zum an-

deren bestimmen die Inhalte und Zielsetzungen des Angebotes des jeweiligen Trägers bzw. Projektes über die TeilnehmerInnenstruktur.

Zusätzlich wurde in diesem Zusammenhang in Frage gestellt, ob der „Gender-Aspekt“ bei allen MitarbeiterInnen „*an der Front*“ der Behörden überhaupt so präsent sei und somit auch bei der Akquise konkret berücksichtigt werde. Der Aspekt des Gender Mainstreaming wird vorrangig auf der Ebene der Institution betrachtet, die über die Zusage der Finanzierung eines Förderangebotes entscheidet. Und hierbei sei in erster Linie relevant, *„dass die Maßnahme selber den Zugang für beiderlei Geschlechter möglich macht. Kinderbetreuung und diese ganzen anderen Dinge, die dabei reinspielen, dass das von der Maßnahme selber aus gegeben ist“* (ExpertIn A). Wenn diese Kriterien in der Maßnahme enthalten sind, wird das Geschlechterverhältnis bei der Akquise von TeilnehmerInnen nicht noch mal separat beleuchtet.

> **Abbau von Zugangsbarrieren**

Die Möglichkeiten, frauen- oder männerspezifische Zugangsbarrieren in den Förderangeboten abzubauen, wurde von den ExpertInnen - mit dem Verweis auf die Bedingungen des Arbeitsmarktes - **skeptisch betrachtet**. So wurde beispielsweise das Angebot von flexiblen Arbeitszeiten innerhalb eines Förderangebotes zwar grundsätzlich positiv eingeschätzt, gleichzeitig wird aber auch die Situation in den Betrieben gesehen, bei denen flexible Arbeitszeiten nur selten vorhanden sind. Wie von einer Seite bemerkt wurde, kann dies dazu führen, dass die TeilnehmerInnen in der Maßnahme zu sehr *„verwöhnt“* werden und dann *„auch nachher einen ganz anderen Anspruch“* haben, *„wenn sie auf den Arbeitsmarkt gehen.“* Gerade bei eher niedrigen Qualifikationen könne man *„nicht mit einem so großen Anspruch an den Arbeitgeber ran gehen und sagen: ich will dann und dann arbeiten“* (ExpertIn A). Hierzu wurde das folgende Beispiel formuliert: *„Wenn ich jetzt ... im Gaststättenbereich eine Qualifizierungsmaßnahme anbiete und da total intensiv auf die Arbeitszeiten der Teilnehmer eingehe, ... dann machen sie ihre einjährige Qualifizierung und kriegen das alles wunderbar geregelt, weil sie da mal zwei Stunden, da mal vormittags, da mal nachmittags arbeiten. Dann kommen sie aber auf den Arbeitsmarkt, und gerade im Hotel- und Gaststättenbereich ist es natürlich sehr intensiv mit den blöden Arbeitszeiten“* (ExpertIn A).

Zugangsbarrieren, die sich auf bestimmte Berufe beziehen, werden weniger auf männer- oder frauenspezifischer Ebene gesehen, als **vielmehr auf der Ebene der Qualifikationen oder des Alters**. Bezogen auf eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt werden hierbei fehlende Qualifikationen bei den TeilnehmerInnen und Vorbehalte gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen bei den ArbeitgeberInnen als die entscheidenderen Hemmnisse hervorgehoben.

Die Schwierigkeiten, die bei dem Abbau von Zugangsbarrieren auf der Ebene der „Ämter“ oder der Förderangebote gesehen werden, hat ExpertIn A schließlich in einem Satz prägnant zusammengefasst: *„Es wäre natürlich schön, wenn das alles immer so zu realisieren ist, aber letzten Endes ist der Arbeitsmarkt derjenige, der die Regeln diktiert.“*

> **Ansprache von Frauen und Männern bei der Akquise**

Die erste **Ansprache** von TeilnehmerInnen geschieht **über mündliche oder schriftliche Einladungen** (s. Kap. 4.2.1), so dass die Ansprache der Zielgruppe **nicht weiter frauen- oder männerspezifisch gestaltet wird**. Infomaterialien, welche Beschreibungen, fotografische Darstellungen oder andere gestalterische Elemente enthalten, wurden von Seiten der „Ämter“ nicht erstellt. Hier wurden die Informationsblätter oder Flyer der „Offensive für Ältere“ bzw. in Einzelfällen Flyer der jeweiligen Modellprojekte verwendet.

> **Vermittlung in „geschlechtsuntypische“ Bereiche**

Die **Vermittlung von Frauen und Männern in Angebote mit jeweils „geschlechtsuntypischen“ Bereichen wird** von den Interviewten als ein Aspekt betrachtet, der in den meisten Fällen an der Praxis vorbei zielt. Auch wenn sich die Interviewten demgegenüber prinzipiell aufgeschlossen zeigten, wird dies **nicht bewusst forciert**, weil die Erfahrung zeigt, dass die Tätigkeit von Männern und Frauen in „geschlechtsuntypischen“ Bereichen i.d.R. **weder seitens der Betriebe, noch seitens der HilfeempfängerInnen angeboten bzw. nachgefragt wird**. Zusätzlich wurde betont, dass sich die Vermittlung von HilfeempfängerInnen primär an den individuellen Neigungen und Fähigkeiten orientiert und man nicht versuchen würde, *„irgend etwas zu forcieren, was nicht sinnvoll ist“* (ExpertIn C).

> Teilnahme an Gender-Trainings

Nur **eine/r der Interviewten** gab an, **an einem Workshop zur Thematik teilgenommen** zu haben. Dieser Workshop richtete sich allerdings lediglich an die MitarbeiterInnen, die über die ESF-Anträge entscheiden, so dass hier davon ausgegangen werden kann, dass nicht alle für die TeilnehmerInnenakquise Verantwortlichen gleichermaßen geschult wurden. In den anderen Interviews wurde diesbezüglich entweder auf den Träger verwiesen, da Gender Mainstreaming-Aspekte für die dortige Arbeit relevanter seien oder es wurde auf die individuellen Interessenslagen und Kenntnisse der MitarbeiterInnen bzgl. der Thematik angespielt. Letzteres kommt exemplarisch in folgendem Zitat zum Ausdruck: *„Es läuft eben so gut, so gut es jeder kann“ (ExpertIn C).*

4.2.3 Berücksichtigung von MigrantInnen bei der Akquise der TeilnehmerInnen

In einem Interview wurden die folgenden Fragen nur noch selektiv gestellt, da es sich im Interviewverlauf herausgestellt hatte, dass der/die ExpertIn grundsätzlich von individuellen Beratungs- bzw. Hilfebedarfen ausgeht und dementsprechend bei der Akquise eine besondere Berücksichtigung bestimmter Aspekte ablehnt. Diesbezüglich wurde von der/dem Befragten zusammenfassend geschildert: *„Beide Aspekte sowohl der Gender-Aspekt als auch der Migranten-Aspekt finden sich in der individuellen Hilfestellung jeweils wieder, egal ob es jetzt ein geschlechtsuntypischer Bereich oder vielleicht ein altersuntypischer Bereich ist. In der individuellen Hilfe! Wenn das dann der richtige Weg ist, wird der dann auch gewählt.“* Aufgrund dessen wurde sich zwischen dem Interviewer und der/dem ExpertIn darauf geeinigt, nur noch auf die Punkte der migrationsbezogenen Sensibilisierung von MitarbeiterInnen und der Akquise von Praktikumsstellen in ausländischen Betrieben einzugehen, da die anderen Aspekte mit der oben genannten Aussage als beantwortet betrachtet wurden.

> Angestrebter MigrantInnenanteil

Dass ein bestimmter Anteil von MigrantInnen in den Förderangeboten angestrebt wurde, haben die anderen zwei Befragten mit der Begründung **verneint**, dass dieses jeweils **nicht im Konzept der Angebote vorgesehen** war.

> **Abbau von Zugangsbarrieren**

Als die eindeutig **größte Zugangsbarriere für MigrantInnen** zu einem Angebot wurden **sprachliche Schwierigkeiten** genannt. Diese werden durch vorgeschaltete oder in das Förderangebot integrierte Sprachmodule versucht zu mindern bzw. zu beheben. Hierbei ergibt sich jedoch einerseits die Problematik, dass die Akquisephase oftmals zu kurzfristig vor dem Maßnahmebeginn stattfindet, so dass nicht genügend Zeit bleibt, die TeilnehmerInnen in dem Maß sprachlich zu schulen, wie es notwendig wäre. Andererseits ist es - je nach dem, wie hoch der Anteil von MigrantInnen ist - schwierig, die unterschiedlichen sprachlichen Hintergründe *„in einem Modul zusammenzufassen“* (ExpertIn A).

Als **zweite Zugangsbarriere** - wohl eher bezogen auf den Arbeitsmarkt - werden **im Ausland erworbene Bildungs- oder Berufsabschlüsse** angegeben, **die in Deutschland nicht anerkannt sind**. In diesen Fällen wird entweder angestrebt, die bereits erworbenen Qualifikationen in einen in Deutschland anerkannten Abschluss münden zu lassen oder es muss eine berufliche Umorientierung stattfinden, die oftmals die Wahl eines Arbeitsbereiches mit einem geringeren Qualifikationsniveau beinhaltet.

> **Ansprache von MigrantInnen bei der Akquise**

Analog zu den ExpertInnenantworten zur „Ansprache von Frauen und Männern bei der Akquise“ wird **die Ansprache von Personen mit nichtdeutscher oder deutscher Herkunft nicht spezifisch gestaltet**.

> **Aufnahme in untypische Bereiche**

Eine **Vermittlung von MigrantInnen in eher untypische Arbeitsbereiche wird nicht bewusst forciert**. Nach Auffassung der ExpertInnen liegt dies wiederum *„an dem Einzelfall, was der Teilnehmer mitbringt und inwieweit es möglich ist, ihn dann auch weiterzufördern oder -qualifizieren“* (ExpertIn A).

> **Migrationsbezogene Sensibilisierung der MitarbeiterInnen**

Nach Aussage der befragten ExpertInnen haben in den Ämtern **keine gezielten Sensibilisierungen oder Schulungen der MitarbeiterInnen bezüglich der Belange von MigrantInnen** stattgefunden. In einem Interview wurde jedoch hervorgeho-

ben, dass „Migration schon lange ein wichtiges Thema“ sei und insofern zwar keine formale Schulungen stattfinden, aber „eine Sensibilisierung über die fachpraktische Arbeit und über Anleitung erfolgt“ (ExpertIn B).

> Akquise von Praktikumsstellen in Betrieben ausländischer UnternehmerInnen

Hinsichtlich des Angebots von Praktikumsplätzen in ausländischen Betrieben wurde von den Interviewten **auf die Träger verwiesen**, die für die Akquise von Praktikumsstellen zuständig seien. Lediglich **in einem Fall wurde von guten Erfahrungen mit ausländischen Betrieben berichtet**. Dort sei ein breites Spektrum von ausländischen Betrieben vorhanden und die Vermittlung in Praktika und Arbeit findet nicht nur landesspezifisch, sondern „interkulturell“ statt, so dass z.B. auch griechische MigrantInnen bei türkischen UnternehmerInnen eine Arbeit finden.

Fazit zu den ExpertInneninterviews in den „Ämtern“

> **Bedingungen und Abläufe der Akquise aus Sicht der „Ämter“**

Eine „Bewertung“ der ExpertInnenaussagen zu den Abläufen der TeilnehmerInnen-Akquise bleibt an dieser Stelle weitestgehend auf die in Kapitel 4.2 vorgenommene deskriptive Form begrenzt. Am Ende von Kapitel 4.3 wird die geschilderte Sichtweise der „Ämter“ den Antworten der ExpertInnen von den Modellprojekten gegenübergestellt. Dann wird zu überprüfen sein, inwieweit dort Gemeinsamkeiten oder Unterschiede in der Auffassung einzelner Aspekte der Akquisepraxis vorliegen. Von Interesse wird hierbei insbesondere sein, wie die „Vorauswahl“ potentieller TeilnehmerInnen für das jeweilige Angebot und wie die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen von den ExpertInnen der Modellprojekte betrachtet bzw. beurteilt wird.

Aufschlussreich war jedoch bereits, nach Auswertung dieser Interviews von den ExpertInnen des Arbeits- und Sozialamtes bzw. Jobcenters bestätigt zu bekommen, dass die **Förderangebote der „Offensive für Ältere“ in ihrer spezifischen Ausrichtung auf die Zielgruppe der Älteren etwas Neues und Besonderes** darstellen. Den Befragten waren keine vergleichbaren Angebote bekannt, so dass der gewählte

Fokus auf ältere Arbeitslose somit nicht nur bei den beteiligten Trägern ein Novum darzustellen scheint.

Als ebenso aufschlussreich sind unseres Erachtens die Antworten zu bisherigen **Auswirkungen der Neuorganisation der Arbeitsverwaltung und Neugestaltung der sozialen Sicherungssysteme** auf die Akquisepraxis in den „Ämtern“ zu betrachten. Es wurde geschildert, dass diesbezüglich **noch keine Veränderungen stattgefunden** haben bzw. praktisch umgesetzt wurden. Zu beachten ist hierbei sicherlich, dass die Interviews bereits im **März 2003** durchgeführt wurden. Da das erste und zweite Gesetz des sogenannten „Hartz-Konzeptes“ erst zum 01. Januar 2003 in Kraft getreten sind, waren hierauf bezogene Konsequenzen zum Zeitpunkt der Interviews vielleicht noch nicht in dem Maß transparent oder spürbar, wie es seitens des Interviewers erwartet wurde. Darüber hinaus haben die ExpertInnen die Leitlinie des „Förderns und Forderns“ nicht in direkten Zusammenhang zu den Hartz-Beschlüssen gestellt, sondern sich in ihren Schilderungen offensichtlich auf die reine Aussage des „Förderns und Forderns“ beschränkt. Dies lässt ebenso darauf schließen, dass auf Seiten der „Ämter“ zunächst eine abwartende Haltung gegenüber möglichen Veränderungen durch die „Hartz-Beschlüsse“ eingenommen wurde und deren konkrete Umsetzung in der Praxis noch nicht bekannt war.

> **Berücksichtigung von „Gender Mainstreaming“ bei der Akquise von TeilnehmerInnen**

In den Antworten zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise von TeilnehmerInnen ist zunächst auffällig, dass an einer Stelle das Instrument des „Gender-Checks“ herausgestellt wurde. Dies zeigt, dass die **Strategien des Gender Mainstreaming mittlerweile auch in Form konkreter Vorgaben und Richtlinien in die Praxis der Arbeits- und Sozialverwaltung eingegangen** sind. **Dennoch** scheint dieser Umstand noch **nicht** bewirkt zu haben, dass die Chancengleichheit von Männern und Frauen **auf allen Ebenen gleichermaßen als durchgängiges und v.a. verinnerlichtes Leitprinzip** betrachtet wird. Offensichtlich wird die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in erster Linie mit bestimmten institutionellen Handlungsfeldern verknüpft bzw. lediglich in bestimmten Zusammenhängen beachtet. So stellt sich die Frage, warum der „Gender-Check“ lediglich bei den ESF-

kofinanzierten Maßnahmen eingesetzt wird. Die Antwort beruht mit großer Wahrscheinlichkeit darauf, dass die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips bei ESF-Projekten verbindlich vorgegeben ist.¹²⁴ Dies wurde an anderer Stelle bestätigt, indem genannt wurde, dass das Prinzip des Gender Mainstreaming deswegen beachtet wurde, *„weil es eben auch wichtiger Bestandteil von EQUAL ist.“* Offenbar scheinen **die Vorgaben den eigentlichen Anstoß für eine Berücksichtigung von Gender Mainstreaming gegeben** zu haben, so dass diese ExpertInnenaussagen noch nicht das „selbstverständliche Handlungsmuster“ widerspiegeln konnten, das Gender Mainstreaming eigentlich erreichen will.

Dennoch muss auch beachtet werden, dass die Tätigkeit der Arbeits- und Sozialämter bzw. Jobcenter in grundlegende Zusammenhänge eingebunden und von Rahmenbedingungen abhängig ist, in denen die Thematik nicht oder nur marginal behandelt wird. Das heißt, **so lange die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen im betrieblichen Alltag und von den ArbeitgeberInnen weitestgehend unberücksichtigt bleibt, fällt es schwer, diesen Aspekt bei der Förderung und Vermittlung der Hilfesuchenden im gewünschten Umfang durchzusetzen.** Deutlich wurde dies insbesondere bei den Aspekten „Abbau frauen- und männerspezifischer Zugangsbarrieren“ und „Vermittlung in geschlechtsuntypische Bereiche“ sowie in der Aussage: *„Es wäre natürlich schön, wenn das alles immer so zu realisieren ist, aber letzten Endes ist der Arbeitsmarkt derjenige, der die Regeln diktiert.“*

Die genannten Aspekte und die dargestellten ExpertInnenaussagen verdeutlichen, **dass für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming die Sensibilisierungsmaßnahmen in der Arbeits- und Sozialverwaltung ausgeweitet werden müssen.** Die Vermittlung von Gender Mainstreaming scheint noch nicht ausreichend von der theoretischen Ebene auf alle Beteiligungsebenen erfolgt zu sein und sollte somit um mehr Transparenz und praxisnahe Informationen bemüht sein. Auch wenn es sich bei unseren ExpertInneninterviews keineswegs um eine reprä-

¹²⁴ Vgl. Europäische Kommission - Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen - Technisches Papier 3:
http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/mainst_de.pdf, 04.12.03.

sentative Befragung handelt, ist auffällig, dass nur in einem Fall eine spezifische Sensibilisierung zur Thematik bzw. ein Gender-Traing stattgefunden hat. Solange das Grundverständnis von Gender Mainstreaming nicht allen beteiligten Ebenen gleichermaßen vermittelt wird, kann dessen Umsetzung lediglich so gut funktionieren, „so gut es jeder kann“. Und dies reicht für eine umfassende und erfolgreiche Implementation von Gender Mainstreaming noch nicht aus.

Zusätzlich - und dies wird der schwierigere Prozess sein - müssen die Rahmenbedingungen in den Betrieben für und die dortige Information über die Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern noch entscheidend verbessert werden. Ansonsten kann Gender Mainstreaming auf praktischer Ebene der Arbeits- und Sozialverwaltung sowie der Beschäftigungsförderung wohl nur als eine „gut gemeinte“ Theorie betrachtet werden, die unabhängig von den Realitäten des Arbeitsmarktes „gedacht“ wird. Wenn sich nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gerade mal 6,5 Prozent aller deutschen Betriebe für mehr Gleichheit zwischen Mann und Frau einsetzen,¹²⁵ ist offensichtlich, dass in diesem Kontext noch erheblicher Handlungsbedarf besteht. Somit wäre auch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen der Arbeits- und Sozialverwaltung und den Unternehmen wünschenswert, um ArbeitgeberInnen einerseits Vorteile aufzuzeigen, die eine Beschäftigung von Frauen mit sich bringen kann und andererseits über Modelle zu informieren, die z.B. zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können.¹²⁶

> **Berücksichtigung von MigrantInnen bei der Akquise der TeilnehmerInnen**

Wie der vergleichsweise geringe Umfang der ausgewerteten ExpertInnenausagen zur „Berücksichtigung von **MigrantInnen** bei der Akquise der TeilnehmerInnen“ bereits deutlich macht, wurde dieser Aspekt **nicht ausdrücklich und konkret bei der Akquise behandelt**. Dies wurde damit begründet, dass die Berücksichtigung von MigrantInnen **nicht spezifisch im Konzept der Förderangebote vorgesehen** war. Hierzu muss unsererseits ergänzt werden, dass zwar zwei Modellprojekte der „Of-

¹²⁵Globert, Y. : Diversity Management - Auf den Unterschied kommt es an. In: IBV 03/04, S. 1-3

¹²⁶Vgl. Müller, P./ Kurtz B.: Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit. http://doku.iab.de/ibv/2004/ibv0204_1.pdf, 12.02.04.

fensive für Ältere“ ihre bzw. einen Teil ihrer Angebote speziell an MigrantInnen gerichtet haben, dass aber die MitarbeiterInnen der beiden beteiligten „Ämter“ nicht an der Befragung teilgenommen haben. Da aber grundsätzlich erhoben werden sollte, inwieweit dieser Aspekt berücksichtigt wird und auch in den anderen Modellprojekten ausländische TeilnehmerInnen bzw. TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund sind, wurde der Fragenkomplex in der geplanten Form beibehalten.

Dennoch fällt eine „Interpretation“ der ExpertInnenaussagen angesichts des geringen Interviewmaterials schwer. Es scheint so zu sein, **dass die Belange von MigrantInnen nicht in spezifischer Form Berücksichtigung finden**. Die von den ExpertInnen genannten Beispiele zu sprachlichen Zugangsbarrieren und Schwierigkeiten bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen zeigen aber, dass die Belange von MigrantInnen durchaus thematisiert und reflektiert werden. Dies geschieht jedoch nicht anhand definierter und unterstützender Ansätze, Modelle oder Richtlinien, sondern wird am Einzelfall vorgenommen. Auch wenn die Einzelfallorientierung grundsätzlich sinnvoll und wünschenswert ist, zeigt dies, dass keine grundsätzliche und zielgerichtete Sensibilisierung für die Belange und Sichtweisen von MigrantInnen erfolgt ist. Während der Aspekt des Gender Mainstreaming (zumindest) als Strategie bekannt ist, zeigte sich in den ExpertInneninterviews, dass (zumindest) bisher keine Strategie vorhanden ist, mit der die Belange von MigrantInnen berücksichtigt werden.

In der folgenden Auswertung der ExpertInneninterviews in den Modellprojekten der „Offensive für Ältere“ wird sich zeigen, ob entsprechende Strategien in der Praxis der Förderangebote vorhanden sind.

4.3 Interviewergebnisse aus den Modellprojekten

Nachdem die Vorgehensweise zur Analyse der Akquise und die dabei angewandte Forschungsmethodik des ExpertInneninterviews im Kapitel 4.1 sehr ausführlich erläutert wurden, soll an dieser Stelle lediglich ein kurzer Einblick in die Vorgehensweise zu den in den Modellprojekten gehaltenen ExpertInneninterviews gegeben werden.

Analog der Darstellung in den Kapiteln 4.1 und 4.2 haben wir nicht nur bei den zuständigen „Ämtern“, sondern auch in den sieben Modellprojekten der „Offensive für Ältere“ ExpertInneninterviews geführt. Hierbei waren die ermittelten Expertinnen die LeiterInnen bzw. Durchführenden der jeweiligen Modellprojekte. Diese Interviews in den Modellprojekten wurden im Mai bzw. Juni 2003 durchgeführt und hatten eine durchschnittliche Dauer von 1 ½ Stunden.

Bei den Modellprojekten gingen die Fragenkomplexe der Interviews allerdings über den Kontext der Akquise hinaus. Zum einen zielten die Fragestellungen zu „Gender Mainstreaming“ und „MigrantInnen“ auch auf die Berücksichtigung dieser Aspekte im Prozess der Förderangebote und nicht nur im Rahmen der Akquise. Zum anderen sind weitere Fragestellungen zu verschiedenen Inhalten und Rahmenbedingungen der Modellprojekte enthalten. Wie dem im Anhang beigefügten Interviewleitfaden zu entnehmen ist, sind dies Fragenkomplexe zur „Organisation und Personalstrukturen“, zu den „TeilnehmerInnen“, zur „Kompetenzanalyse“, zur „Gesundheitsförderung“, zum „Praktikum“, zur „Zusammenarbeit mit Unternehmen“ und zum „Equal-Programm“. Die zuletzt genannten Fragestellungen wurden für den vorliegenden Bericht lediglich selektiv ausgewertet und an entsprechenden Stellen berücksichtigt.

Im Folgenden werden die ausgewerteten **ExpertInnenaussagen der Modellprojekte zur „Akquise“, zu „Gender Mainstreaming“ und zu „MigrantInnen“** dargestellt und schließlich in einem Fazit den Aussagen der ExpertInnen der „Ämter“ gegenübergestellt.

4.3.1 Bedingungen und Abläufe der Akquise aus Sicht der Modellprojekte

> Vorgehensweise bei der Akquise

Aus Sicht der befragten ExpertInnen der sieben Modellprojekte wurden die Schilderungen bzgl. der Akquiseabläufe, die im Kapitel 4.2.1 angeführt wurden, in den folgenden Punkten zunächst bestätigt:

Nachdem die Arbeits- und/oder Sozialverwaltungen von den Projekten über die Inhalte des Angebotes informiert wurden bzw. dort ein entsprechendes „TeilnehmerInnen-Profil“ angegeben wurde, findet in der Regel eine **erste Prüfung hinsichtlich potentieller TeilnehmerInnen in den „Ämtern“ statt**. Diese potentiellen TeilnehmerInnen werden den Projekten zugewiesen, und die **letztendliche Auswahl der TeilnehmerInnen wird dann in den Modellprojekten** über die Erstgespräche getroffen.

Zusätzlich wurden von drei ExpertInnen der Modellprojekte noch **Wege der „direkten“ Akquise** genannt, über die - im Vergleich zur Gesamtmenge - aber nur eine geringere Anzahl von TeilnehmerInnen gewonnen wird. Folgende Beispiele wurden hierzu angegeben:

1. Informationsblätter, Flyer der „Offensive für Ältere“ oder der Modellprojekte, die u.a. in Behörden ausgelegt wurden,
2. Informationsveranstaltungen beim Träger,
3. Artikel in regionaler Presse,
4. „Laufkundschaft“.

Auch wenn von den ExpertInnen der Modellprojekte bestätigt wurde, dass dort letztlich über die TeilnehmerInnen, die in das Angebot genommen werden, (mit-)entschieden wird, wurden diesbezüglich einige **Einschränkungen** hervorgehoben. Zunächst muss an dieser Stelle festgehalten werden, dass vier der Befragten ihre **Einflussmöglichkeiten bei der Akquise der TeilnehmerInnen** als **äußerst gering** einstufen. Als entscheidender Grund wurde hierfür angegeben, dass **zu wenig potentielle oder geeignete TeilnehmerInnen zugewiesen** werden bzw. zur Auswahl stehen, so dass in diesen Fällen faktisch kaum Wahlmöglichkeiten gegeben sind. Da die

Realisierung der Förderangebote jedoch an die Kofinanzierung durch die „Ämter“ gebunden ist, muss eine bestimmte Mindestanzahl an TeilnehmerInnen aufgenommen werden und folglich auch diejenigen, die nicht dem geplanten „Profil“ entsprechen.

Diese Gebundenheit an den „Fördergeber“ wurde auch in einem weiteren Beispiel dokumentiert. So wurde von einer Seite geschildert, dass dem Modellprojekt manchmal auch **nahegelegt** wird, **bestimmte TeilnehmerInnen aufzunehmen**. Begründet wurde dies u.a. damit, dass den „Ämtern“ bei einigen HilfeempfängerInnen nicht bekannt sei, welche „Vermittlungshemmnisse“ im Einzelnen vorliegen. Das Förderangebot wird hierbei als Möglichkeit betrachtet, mehr Informationen über die arbeitsmarktbezogenen Problematiken der jeweiligen TeilnehmerInnen zu erlangen.

Des Weiteren wurde genannt, dass sich die **Praxis der Bildungsgutscheine** in einigen Fällen **negativ auf die freiwillige Wahl eines Angebotes seitens der TeilnehmerInnen ausgewirkt** hat. So haben die TeilnehmerInnen durch das Ausstellen eines Bildungsgutscheines zwar theoretisch die freie Wahl, sich für ein Bildungsangebot zu entscheiden; da aber der Zielgruppe **keine alternativen Angebote** zur Verfügung stünden, ist diese Wahlmöglichkeit praktisch nicht vorhanden: *„Das lief dann mehr oder weniger darauf hinaus, dass die Teilnehmer gezwungen worden sind, in die Maßnahme rein zu gehen. Dieser Druck war da vom ...amt“ (ExpertIn D).*

Auch wurde bemängelt, dass die **von den Modellprojekten vorgegebenen „TeilnehmerInnenprofile“** seitens der „Ämter“ **nicht so genau berücksichtigt** wurden. Da die MitarbeiterInnen der Arbeits- und Sozialverwaltungen eine so große Anzahl von Arbeitslosen zu betreuen haben, wird von den ExpertInnen vermutet, dass diese damit überfordert bzw. überlastet seien, immer die spezifischen Vorgaben für ein Projekt zu erfüllen.

> **Beurteilung der Zusammenarbeit mit den zuständigen „Ämtern“**

Trotz der oben geschilderten Kritikpunkte an der Akquisepraxis wurde die **Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen „Ämtern“** von vier der ExpertInnen als **gut und sehr gut bis hervorragend und beispielhaft** beschrieben. In diesen Fällen

wurde betont, dass es sich um eine kooperative Zusammenarbeit handelt, die sich vor allem **durch persönlichen Kontakt und direkte Absprachen mit den betroffenen MitarbeiterInnen** entwickelt hat. Von zwei ExpertInnen wurden hierbei „*qualifizierte Rückmeldungen*“ zu den TeilnehmerInnen und die offene Ansprache von „*Dingen, die gut oder nicht so gut laufen*“ als förderlich erachtet.

Bezogen auf die Form von gemeinsamen Absprachen und Abstimmungsprozessen wurde darüber hinaus das **Beispiel von „sogenannten Arbeitsmarktgesprächen“** gegeben, die sich „*über die Jahre als Qualitätsbaustein erwiesen*“ (ExpertIn I) haben. Hier treffen sich VertreterInnen des Trägers und der zuständigen Behörde in einem regulär vereinbarten Turnus und greifen die Zielsetzungen und Erfahrungen der letzten Monate auf, indem rekapituliert wird, welche Ziele verfolgt und welche davon realisiert wurden. Das Gespräch „*wird gleichzeitig dazu genutzt, über die Zukunft zu sagen, was die Eckpunkte für das ...-amt im nächsten Jahr sind, und wieweit wir uns darauf einlassen können... Eine Zuweisungspraxis, die eben Schwierigkeiten bereitet hat, wird offen angesprochen*“ (ExpertIn I).

In einem anderem Interview wurde hervorgehoben, dass man innerhalb der Kooperation „**die Rolle, den Auftrag und den gesetzlichen Hintergrund eines Mitarbeiters im ...-amt nicht vergessen darf**“ (ExpertIn F), und wenn man diese anerkennt, würde es leichter fallen, verschiedene Ansätze oder Gegebenheiten innerhalb der Zusammenarbeit zu akzeptieren.

Auch wenn in diesen Interviews die Zusammenarbeit mit den „Ämtern“ grundsätzlich positiv beschrieben wurde, sind auch einzelne **Kritikpunkte** genannt worden.

So wurde von **Vorbehalten bezüglich der Zielgruppe seitens der MitarbeiterInnen der „Ämter“** berichtet. In einem Fall soll die Aussage gefallen sein: „*Der ist 58! Soll der das wirklich noch machen?*“ Seitens des Modellprojektes musste hier zunächst Überzeugungsarbeit geleistet werden, damit TeilnehmerInnen dieses Alters in das Angebot aufgenommen werden konnten.

In einem anderen Fall wurde ein **intensiverer Austausch bezüglich einzelner TeilnehmerInnen bei der Akquise und im Verlauf des Förderangebotes** als wichtig

erachtet. Wenn sich beispielsweise herausstellt, dass bestimmte TeilnehmerInnen eine Verweigerungshaltung annehmen und gar nicht arbeiten wollen, sollte dies thematisiert und Lösungen bzw. Alternativen besprochen werden.

In drei Interviews wurde die **Zusammenarbeit** mit den „Ämtern“ (in diesen Fällen speziell mit den Arbeitsämtern) **aufgrund veränderter ...Rahmenbedingungen** als seit kurzem bzw. **aktuell problematisch** bewertet. Von einer Seite wurde vermerkt, dass sich die Arbeitsämter zur Zeit aus den Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose zurückziehen. Für diese Zielgruppe *„gibt es Trainingsmaßnahmen, und dann war es das auch“*, und die Träger hängen bezüglich weiterer Veränderungen, die sich durch das Hartzkonzept und die Vorhaben der Agenda 2010 ergeben werden, *„erst mal einfach in der Luft“* (ExpertIn J). Darüber hinaus wurde als wünschenswert beschrieben, dass bei solchen Prozessen die Träger, aber auch die Betroffenen *„mehr ins Boot genommen werden“* (ExpertIn J).

Konkrete Schwierigkeiten, die erst in letzter Zeit verstärkt vorkommen, betonten vor allem die Modellprojekte, bei denen die TeilnehmerInnen über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt und eingebunden sind. So wurde **kritisiert, dass die TeilnehmerInnen von ABM nur noch für ein halbes Jahr zugewiesen werden** - ohne Option auf Verlängerung. Dieser Zeitraum wurde als deutlich zu kurz erachtet, da es sich um einen Personenkreis *„mit mehreren vermittlungshemmenden Merkmalen“* handelt, für den aus *„inhaltlich-pädagogischer Sicht“* mehr Zeit benötigt wird. Und wenn *„da noch Bestandteile drin sein sollen - eine gewisse Einarbeitungszeit, Qualifizierung in diesem Rahmen und dann noch ein Praktikum - wie soll das laufen in einem halben Jahr?“* (ExpertIn I).

> **Geforderte Vermittlungsquoten**

In **drei der sieben Förderangebote wurde eine Vermittlungsquote vorgegeben**. Diese liegt in einem Fall bei 70, in einem Fall bei 50 und in einem weiteren Fall bei 35 Prozent. Wobei sich die Vorgabe zur „50prozentigen Vermittlungsquote“ nicht nur auf eine Vermittlung der TeilnehmerInnen auf den ersten Arbeitsmarkt bezieht. Zu „Vermittlung“ zählen in diesem Fall beispielsweise auch die „Vermittlung“ in Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen oder andere Einrichtungen der beruflichen

Rehabilitation. **In einem Angebot werden die erreichten Vermittlungsquoten im Rahmen der Gespräche zur Integrationsbilanz besprochen.** Hierbei wird offen thematisiert, welche TeilnehmerInnen vermittelt werden konnten und welche nicht. Aber es gibt dort keine klar definierte und schriftlich fixierte Vermittlungsquote. **In drei Angeboten existieren keine konkreten Vorgaben bezogen auf die Vermittlungsquote.**

Diese unterschiedlichen Vorgaben hängen zum einen mit den verschiedenen Hintergründen der Modellprojekte (siehe Kap. 2) und den somit ebenfalls verschiedenen Regelungen zur Kofinanzierung zusammen. Zum anderen spielt hierbei sicherlich der jeweilige Ermessensspielraum der Arbeits- oder Sozialverwaltung bezüglich solcher Vorgaben eine Rolle.

4.3.2 Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise sowie im Förderangebot

Bevor in den folgenden Abschnitten erläutert wird, inwieweit die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise der TeilnehmerInnen seitens der Modellprojekte stattgefunden hat, soll zunächst erörtert werden, ob die Umsetzung von Gender Mainstreaming grundsätzlich in den Teilprojekten angestrebt wurde. **Vier der ExpertInnen betrachten die Umsetzung von Gender Mainstreaming als ein angestrebtes Ziel ihres Teilprojektes.** Allerdings wurden in diesem Zusammenhang direkt auch Einschränkungen genannt, welche die Umsetzung von Gender Mainstreaming erschweren bzw. erschwert haben. Hierbei wurden vor allem die Einflussmöglichkeiten bei der TeilnehmerInnenakquise als zu gering bewertet, so dass keine gezielte Auswahl von Frauen oder Männern stattfinden konnte.

Von den anderen **drei ExpertInnen wurde angegeben, dass Gender Mainstreaming grundsätzlich nicht im Angebotskonzept vorgesehen ist.** Hierfür wurden drei Gründe genannt:

- 1) Die **Angebotsinhalte bzw. die „Geschichte“ des Angebotes sind nicht auf das Prinzip des Gender Mainstreaming bzw. für Frauen ausgerichtet** (z.B. Möbellager): *„Das hängt mit der Geschichte dieses Projekts zusammen. Das Projekt ist gewachsen als Möbellager, was einfach eine klassische Männer-*

domäne war und auch immer noch ist. Umzugsunternehmen, Möbelpacker, Transporte hat mit schwer Heben zu tun. Das ist einfach eine körperliche Belastung und einfach kein Frauengebiet“ (ExpertIn I).

- 2) Es wird **vorrangig eine „Passung“ zwischen den jeweiligen TeilnehmerInnen und dem Angebot in Betracht gezogen**. Ob es sich hierbei um Männer oder Frauen handelt, spielt keine Rolle: *„Der kann Mitte 50, Mann, Frau sein – das spielt überhaupt keine Rolle. Hauptsache, die betreffende Person kann den Erfordernissen des Arbeitsplatzes gerecht werden“ (ExpertIn H).*
- 3) Die **Einflussnahme bezüglich der Akquise ist zu gering**, als dass man gezielt Männer oder Frauen aufnehmen könnte: *„Das ergibt sich dann einfach auch so, weil das Angebot an TeilnehmerInnen halt so ist“ (ExpertIn J).*

Im Zusammenhang mit dem Punkt 2) wurde außerdem eine grundsätzliche **Skepsis** geäußert, **inwieweit die Strategie des Gender Mainstreaming im Rahmen der beschäftigungsfördernden Angebote** realisierbar ist oder **Sinn macht**. Es gehe schließlich darum, die jeweiligen Betroffenen möglichst individuell und in Einklang mit dem Förderangebot zu unterstützen. Weiterhin wird die Skepsis an der Strategie des Gender Mainstreaming bestärkt, indem diese als eine *„aufgesetzte Begrifflichkeit“* betrachtet wird. Es sei schließlich eine *„gelebte“* Chancengleichheit, wenn zwischen Männern und Frauen nicht differenziert würde, sondern jeweils gleiche Chancen zur Beteiligung an den Plätzen des Angebotes gegeben würden: *„Wenn wir der Ansicht waren, der/die Betreffende kann den Anforderungen dieses Arbeitsplatzes nachkommen - egal, was es für ein Arbeitsplatz ist - sie/er kann diesen Arbeitsplatz haben. Von daher stellte sich für uns nie das Thema“ (ExpertIn H).*

> **Angestrebtes Geschlechterverhältnis**

Nach Aussage der ExpertInnen war es **nicht möglich, bei der Aufnahme der Teilnehmerinnen in die Förderangebote ein bestimmtes Geschlechterverhältnis zu planen oder anzustreben**. Auch wenn ein bestimmtes Geschlechterverhältnis in drei Konzepten der Modellprojekte vorgesehen war (geplant war in diesen Konzepten ein ausgeglichenes Verhältnis oder das Verhältnis 60% Frauen zu 40% Männer), konnte dies bisher nicht bewusst beeinflusst bzw. umgesetzt werden. Als **hierfür verantwortlich** wurden wiederum die **geringe Anzahl an potentiellen Teilnehmer-**

rInnen bzw. die mangelnden Einflussmöglichkeiten bei der TeilnehmerInnenakquise hervorgehoben. Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen hat sich dementsprechend durch die von den „Ämtern“ vorgegebene „TeilnehmerInnenstruktur“ ergeben und konnte nicht zielgerichtet geplant oder gesteuert werden. Infolge dessen waren in einigen Angeboten Frauen und in einigen Angeboten Männer in der Überzahl vertreten. Zusätzlich wurde in einem Interview genannt, dass die von den „Ämtern“ vorgeschlagenen Frauen schließlich nicht im Sinne einer „Quote“ aufgenommen wurden. Vielmehr sei die „Passung“ zwischen dem Angebot und den Voraussetzungen der TeilnehmerInnen entscheidend für die Aufnahme in das Angebot gewesen.

> Unterschiede in Betroffenheit und Problemlagen von Männern und Frauen

Von den befragten ExpertInnen wurden vier Aspekte genannt, in denen sie **Unterschiede in der Betroffenheit und in den Problemlagen von Männern und Frauen im Rahmen der „Offensive für Ältere“** kennen gelernt haben:

- 1) Die **Identifikation mit der Erwerbsarbeit und die Rolle als „Ernährer der Familie“** ist bei Männern dieser „Generation“¹²⁷ noch stärker ausgeprägt als bei Frauen. Dadurch ergibt sich in der Situation der Arbeitslosigkeit nicht selten ein höheres Frustrationspotenzial: *„Die Männer sind frustrierter, allein dadurch, weil sie sehr darauf angewiesen sind und ihre Familie daran hängt“* (ExpertIn D).
- 2) **Nach Scheidungen tragen Frauen häufiger die hauptsächliche Verantwortung für die Kinder:** *„...die Belastung, für Kinder zuständig zu sein und die finanziell durchzuziehen, das war eindeutig bei den Frauen“* (ExpertIn E).
- 3) **Frauen sind** (insbesondere nach Scheidungen) **finanziell schlechter abgesichert:** *„Die sind dann aus der Scheidung rausgegangen mit einem Minimalunterhalt ... und sind auch nicht richtig versichert und versorgt“* (ExpertIn G).
- 4) **In einigen Berufen (v.a. im Bereich Verkauf) werden Frauen stärker als Männer mit Diskriminierungen konfrontiert,** weil „Junge und Attraktive“ den

¹²⁷ Es fällt hierbei schwer, von einer „Generation“ zu sprechen, weil die Altersspanne der TeilnehmerInnen in den Förderangeboten (von 42 bis 60 Jahren, vgl. Kap 5) in einigen Fällen eine Generation überschreitet. Zusätzlich wirken auf diese „Generationen“ der TeilnehmerInnen bereits Individualisierungstendenzen, so dass interindividuelle Unterschiede nicht selten größer sind als intergenerative.

Vorzug bekommen: „..., dass die Frauen weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben als Männer und selbst wenn sie Bäckerverkäuferin machen würden, dann nur attraktiv bzw. jung Aussehende den Vorzug bekommen“ (ExpertIn G).

In mehreren Interviews wurde jedoch auch betont, dass die **Unterschiede in Betroffenheit und Problemlagen vielmehr individuell und nicht geschlechtsspezifisch** zu betrachten seien: „Wenn ich den Einzelnen in seiner individuellen Situation und in dem, was er erlebt und erfährt, ernst nehme, dann habe ich da Unterschiede in Betroffenheit und Problemlage“ (ExpertIn F).

Darüber hinaus wurde geäußert, dass die **Unterschiede in der Betroffenheit und den Problemlagen zwischen Männern und Frauen in jüngeren Generationen** deutlicher vorhanden sind. Als Beispiel wurden „alleinerziehende Mütter“ genannt. Da die Kinder bei älteren TeilnehmerInnen in vielen Fällen erwachsen seien und sich selbst versorgen, sei diese Situation im Rahmen der „Offensive für Ältere“ seltener aufgetreten als bei jüngeren TeilnehmerInnengruppen.

> Berücksichtigung „geschlechtstypischer“ Sicht- und Herangehensweisen im pädagogischen Konzept

Lediglich zwei ExpertInnen haben angegeben, „**geschlechtstypische**“ **Sicht- und Herangehensweisen bewusst im pädagogischen Konzept berücksichtigt** zu haben. In einem Fall wurde dieser Aspekt vor allem **über „biografisches Lernen“** wahrgenommen, indem dort die geschlechtstypischen Erfahrungen, aber beispielsweise auch die Kompetenzen, die man über die Familientätigkeit erworben hat, thematisiert wurden.

An anderer Stelle wurde die Zusammenarbeit mit einer **Frauen-Computerschule** als ein extern angebotener Kurs genannt. Hier können Frauen mit freier Zeiteinteilung, individueller Betreuung und einem hohen Grad an Selbstständigkeit den Umgang mit dem PC erlernen.

In einem weiteren Fall hat sich die **Berücksichtigung** von „geschlechtstypischen“ Sicht- und Herangehensweisen **im Verlauf des Förderangebotes ergeben**. So hat sich dort herausgestellt, dass die Frauen eines Kurses sich sehr zurückhaltend in Diskussionen verhalten haben oder wenn es darum ging, vor der Gruppe etwas zu

referieren. Diese Beobachtung wurde offen angesprochen und ein Anstoß gegeben, dass auch mal eine Frau etwas präsentiert. Nachdem dies gut geklappt hat, haben die anderen Teilnehmerinnen auch den Mut gehabt, selbst etwas zu präsentieren. Darüber hinaus wurde in einem Interview vermerkt, dass „geschlechtstypische“ Sicht- und Herangehensweisen **nur dann integriert** werden, **wenn sich diesbezüglich Problemstellungen** innerhalb des Angebotsverlaufs und der jeweiligen Gruppenkonstellation **ergeben würden. Bei den TeilnehmerInnen im Rahmen der „Offensive für Ältere“ sei dies nicht der Fall gewesen.** Dagegen gebe es bei den jüngeren TeilnehmerInnen beispielsweise Angebote wie „Selbstverteidigung für Frauen“, „Anti-Gewalt-Training für Männer“ oder spezielle Sportangebote, die nach Frauen und Männern differenziert sind.

> Vermittlung in „geschlechtsuntypische“ Bereiche

Die **Vermittlung von TeilnehmerInnen in (externe) Qualifizierungsangebote, Praktika oder Arbeitsstellen mit jeweils „geschlechtsuntypischen“ Bereichen** wird von den Modellprojekten **nicht bewusst forciert**. Wenn der oder die TeilnehmerIn dies wünscht, sich dafür interessiert oder spezielle Eignungen für den jeweiligen Bereich mitbringt, wird dies unterstützt, aber es wird nicht bewusst forciert. Dies begründen die ExpertInnen mit vier Aspekten:

- 1) **Angesichts der prekären Arbeitsmarktlage ist jede einzelne Vermittlung schwierig genug**, so dass man dies nicht zusätzlich anstreben kann: *„Die Arbeitsmarktlage ist so katastrophal, dass man eigentlich nur noch gucken kann: Gibt es überhaupt Stellen?“* (ExpertIn E).
- 2) **Die Vermittlung in „geschlechtsuntypische“ Bereiche innerhalb des Förderangebotes würde die Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht erhöhen, weil dort i.d.R. noch ein „konservatives“ Verständnis der Berufsbilder besteht:** *„Wieviele Frauen werden, wenn sie bei uns den Bereich der Schreinerei vielleicht durchlaufen haben, später am Arbeitsmarkt in einer Schreinerei einen Arbeitsplatz finden?“* (ExpertIn I).
- 3) **Die älteren TeilnehmerInnen haben i.d.R. lange Zeit ihrer Berufsbioografie jeweils in frauen- oder männertypischen Berufen gearbeitet, so dass sie selbst kein Interesse daran haben, den Bereich zu wechseln:** *„Es ist ja*

auch wieder diese Generation. Die sind in den frauentypischen Berufen. Dann kann sich kaum eine vorstellen, in einen männertypischen Beruf zu gehen“ (ExpertIn D).

- 4) **Bei Erwachsenen sollte man dies nicht forcieren, weil sie ausreichend Berufs- und Lebenserfahrung haben und somit selbst darüber entscheiden können, in welchen Bereichen sie arbeiten möchten:** *„...da muss ich doch nicht irgendeiner Frau noch klarmachen, dass wäre ganz schlau, wenn sie noch 4 Wochen Schlosser lernen würde. Wenn die herkommt und sagt: ‚Ich will die Ausbildung zur Schlosserin machen.‘ Ja, warum denn nicht. Aber nicht andersherum“ (ExpertIn F).* Solche „Versuche“ seien nur bei jüngeren TeilnehmerInnen sinnvoll: *„Da finde ich es wichtig, dass jemand solche Erfahrungen macht. Das sind aber Jugendliche in BWE. Da ist das erklärte Ziel nach einem Jahr, dass diese Herrschaften eine qualifizierte Entscheidung für sich treffen sollen danach.“ (ExpertIn F).*

> Teilnahme an Gender-Trainings

An dem in Aktion 1 auf Ebene der Entwicklungspartnerschafts-Treffen der „Offensive für Ältere“ stattgefundenen Gender-Training haben drei der befragten ExpertInnen teilgenommen. Durch späteren Einstieg oder durch personellen Wechsel haben die anderen Projektdurchführenden bzw. -leiterInnen nicht daran teilgenommen. In zwei Fällen haben Gender-Trainings unabhängig von diesem stattgefunden.

4.3.3 Berücksichtigung von MigrantInnen bei der Akquise sowie im Förderangebot

Die Berücksichtigung von MigrantInnen ist in zwei Modellprojekten der „Offensive für Ältere“ konzeptionell vorgesehen (siehe Kap. 2.4 und 2.7). In den anderen Modellprojekten war eine spezifische Berücksichtigung von MigrantInnen nicht geplant.

> Angestrebter MigrantInnenanteil

Wie oben beschrieben, werden **in zwei Modellprojekten Förderangebote durchgeführt, die eigens auf die Zielgruppe der MigrantInnen ausgerichtet sind.** In die-

sen Fällen erklärt sich von selbst, dass MigrantInnen ausdrücklich bei der Akquise berücksichtigt worden sind.

Bei den anderen Angeboten wurde kein bestimmter Anteil von MigrantInnen bei der Aufnahme der TeilnehmerInnen angestrebt. Vielmehr habe es sich - nach Aussagen der ExpertInnen - ergeben, dass an den Angeboten jeweils ein mehr oder minder großer Anteil von MigrantInnen teilgenommen hat. Der durchschnittliche Anteil von MigrantInnen in den Angeboten beträgt laut unserer Befragung der TeilnehmerInnen 37 Prozent¹²⁸.

Wie bereits in vorangegangenen Kapiteln mehrmals erläutert, wurde von den ExpertInnen auch an dieser Stelle die **mangelnde Einflussnahme bei der Akquise als Begründung genannt, warum der Anteil von MigrantInnen nicht bewusst gesteuert werden konnte**. Somit habe sich der Anteil von TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund den beschriebenen Akquiseprozessen entsprechend ergeben und wurde weder bewusst erweitert noch reduziert.

In einem Fall wurde allerdings aufgrund der Erfahrungen des ersten „Angebotsdurchgangs“ im Rahmen der Akquise um ein Mindestniveau an Deutschkenntnissen bei den vorgeschlagenen TeilnehmerInnen gebeten. Hier haben die mangelnden Deutschkenntnisse einzelner TeilnehmerInnen dazu geführt, dass - trotz parallelen Deutschkursen und umfangreicher Unterstützung - der Lernprozess und Unterrichtsverlauf der Gruppe im ersten Durchgang beeinträchtigt wurde.

> Unterschiede in Betroffenheit und Problemlagen von MigrantInnen

Von den befragten ExpertInnen wurden **die folgenden Besonderheiten in der Betroffenheit und den Problemlagen von MigrantInnen genannt**, die sie in ihrer Arbeit kennen gelernt haben:

¹²⁸ Die Angabe bezieht sich auf die durch die FHD befragten TeilnehmerInnen (n = 105). Die Auswertung dieser Befragung wird im fünften Kapitel ausführlich dargestellt. Die Gesamtdaten liegen uns derzeit nicht vor, da die Laufzeiten einiger Modellprojekte die Laufzeit unseres Evaluationsauftrags überschreiten.

Darüber hinaus beschreibt diese Angabe die kombinierte Auswertung von drei Fragestellungen unseres Fragebogens (zu Staatsangehörigkeit, erlernter Erstsprache und Geburtsort). Da der Begriff „MigrantInnen“ nicht nur ausländische MitbürgerInnen, sondern auch Personen mit Migrationshintergrund trotz deutscher Staatsangehörigkeit umfasst, beziehen wir uns hier zusätzlich auf die TeilnehmerInnen, die Deutsch nicht als „Muttersprache“ bzw. Erstsprache erlernt haben und deren Geburtsort im Ausland liegt.

- 1) **Im Ausland erworbene Bildungs- oder Berufsabschlüsse werden in Deutschland nicht anerkannt.** Aufgrund dessen ist es häufig der Fall, dass hochqualifizierte MigrantInnen Arbeitsstellen mit einem niedrigerem Qualifikationsgrad bzw. ungelernte Tätigkeiten annehmen müssen: *„Eine Frau aus Russland war sehr gut qualifiziert, hatte einen Ingenieurberuf... Sie muss hier eine ungelernte Tätigkeit annehmen“* (ExpertIn D).
- 2) Aufgrund anderer Lebenshintergründe und -erfahrungen in den Herkunftsländern bzw. einer anderen Mentalität von MigrantInnen sind **einige der auf dem Arbeitsmarkt geforderten „Tugenden“ oder „Soft Skills“ nicht vorhanden** (z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, eigenverantwortliches Handeln): *„Nicht nur die Kommunikation, sondern auch die Pünktlichkeit oder Abmeldung waren erschwert“* (ExpertIn E). *„...die ‚soft skills‘ stimmen nicht. Die sind sehr darauf getrimmt, das zu tun, was man ihnen sagt“* (ExpertIn G).
- 3) Die **Integration - v.a. auch die sprachliche - wird durch den Rückzug der MigrantInnen in die „eigenethnische“ Gruppe erschwert.** Dies wird auch in den Förderangeboten deutlich: *„Die sind sehr viel unter sich und sprechen dann nur Russisch. Das erschwert die Integration sprachlich, aber auch ansonsten“* (ExpertIn E).
- 4) Die **Identifikation über Erwerbsarbeit ist stark ausgeprägt**, und es wird als Belastung des Selbstwertgefühls empfunden, arbeitslos zu sein. Auch wenn diese Aussage wohl nicht nur auf MigrantInnen zutrifft, wurde dies in diesem Zusammenhang betont: *„Auffällig ist auch gerade bei den Migranten, dass die sich sehr über die Arbeit definieren... Die wollen unbedingt was tun. Ihr Selbstwert ist schon ganz schön angekratzt“* (ExpertIn G).

Zusätzlich wurde in zwei Interviews geäußert, dass die **Besonderheiten in der Betroffenheit und den Problemlagen von MigrantInnen mit dem jeweiligen Herkunftsland zusammenhängen bzw. jeweils individuell zu betrachten sind.** Je nach Herkunftsland sind die Erfahrungen mit MigrantInnen sehr unterschiedlich. Oftmals müsse man zunächst die kulturellen und sozialen Hintergründe des Herkunftslandes versuchen kennen zu lernen, um bestimmte Verhaltensweisen auch nachvollziehen zu können. Auch müsse man **akzeptieren, dass man bestimmte Verhaltensweisen nicht mehr ändern kann:** *„Ich kann 30 Jahre Sozialisation, die noch*

verbunden sind mit Flucht und Verfolgung, hier nicht mit einem Jahr Qualifizierung umlenken“ (Expertin F).

> Berücksichtigung von spezifischen Sichtweisen, Besonderheiten oder Problemlagen von MigrantInnen im pädagogischen Konzept

Konkrete **Beispiele für die Berücksichtigung von spezifischen Sichtweisen, Besonderheiten oder Problemlagen von MigrantInnen im pädagogischen Konzept** wurden von drei der befragten ExpertInnen gegeben:

- 1) **In der „Kennenlernphase“ sowie im Rahmen des biografischen Lernens** wird sich **in der Gruppe über die jeweiligen Hintergründe des Herkunftslandes der MigrantInnen ausgetauscht**: *„Am Anfang des Kennenlernens habe ich Landkarten aufgehängt, also ich habe ein bisschen vorgegeben, sie sollen sich vorstellen, wo sie geboren sind, welche Sprache man gesprochen hat, was das Spezifische ist“* (ExpertIn E).
- 2) Die MigrantInnen werden im Rahmen des Deutschkurses nach ihren gewünschten Inhalten und Themen des Kurses gefragt. Als wünschenswert wurde hierbei **berufbezogenes Sprachtraining** hervorgehoben und **in den Deutschkurs integriert**: *„Es wurde sich übereinstimmend gewünscht ... Telefonieren, Arbeitsaufträge umsetzen ... Sprechen in Richtung Arbeitswelt“* (ExpertIn G).
- 3) Die MitarbeiterInnen des Förderangebotes haben sich **über die Hintergründe des Landes „aufklären“** lassen. In diesem Fall **durch eine Person aus den ehemaligen GUS-Staaten**, da von dort eine große Gruppe von TeilnehmerInnen stammt: *„Wir arbeiten mit Leuten, die von da kommen und pädagogischen Hintergrund haben. Die erklären uns, was sind das für Lebensumstände, was ist das für eine Geschichte, die dahinter steckt“* (ExpertIn J).

Die anderen ExpertInnen betonten wiederum **die individuelle Berücksichtigung von Besonderheiten und Problemlagen**, die insbesondere **im Rahmen der sozialen Beratung** aufgegriffen und abgedeckt würden.

> Bereitstellung von Praktikumsplätzen in ausländischen Betrieben

Inwieweit eine **Zusammenarbeit zwischen den Trägern und ausländischen Unternehmen** stattfindet, scheint grundsätzlich **an die jeweilige regionale Verteilung von ausländischen Betrieben gebunden** zu sein. Da der AusländerInnen- bzw. MigrantInnenanteil in ländlichen bzw. kleinstädtischen Regionen i.d.R. geringer ist, als im urbanen Bereich,¹²⁹ sind dementsprechend weniger ausländische Betriebe in den ländlichen bzw. kleinstädtischen Regionen vorzufinden. Dieser Umstand ist auch die zuvorderst genannte Begründung der ExpertInnen, weshalb keine Praktikumsplätze bei ausländischen Unternehmen rekrutiert werden konnten.

Lediglich **bei einem Träger der Modellprojekte befindet sich zur Zeit ein „Kontaktnetz zu ausländischen Unternehmen“ im Aufbau**. In diesem Fall wird im Rahmen eines anderen Projektes und in Zusammenarbeit mit der regional zuständigen Industrie- und Handelskammer ein Netzwerk mit ausländischen Betrieben aufgebaut.

In einem anderen Interview wurde betont, dass schon **seit Jahren versucht** wird, **ausländische Unternehmen** in der Region für die Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätze **zu gewinnen**. Die Bemühungen seien aber bis jetzt erfolglos geblieben, da die **Betriebe keinerlei Interesse** zeigen bzw. angeben, keinen Bedarf zu haben.

Fazit zu den ExpertInnenInterviews in den Modellprojekten und Gegenüberstellung zu den Interviews in den „Ämtern“

Als abschließende Beurteilung der ausgewerteten ExpertInneninterviews sollen nun nochmals einige aus Sicht der Evaluation signifikante Aspekte hervorgehoben und gleichzeitig eine Gegenüberstellung zu den Aussagen der ExpertInnen der Arbeits- und Sozialverwaltungen vorgenommen werden.

> Bedingungen und Abläufe der Akquise

Die Gegenüberstellung der ExpertInnenaussagen der Modellprojekte zu den Aussagen der ExpertInnen der „Ämter“ zeigt, dass hinsichtlich der Akquise Übereinstim-

¹²⁹ Vgl. Heilig, Gerhard: Stirbt der ländliche Raum? Vortrag auf der Bayerisch-Österreichischen Strategietagung am 11. und 12.04.2003 in Salzburg.
http://www.iiasa.ac.at/Research/ERD/net/pdf/Papers/Doc5_all.pdf, 10.02.04.

mungen zu deren grundsätzlichem Ablauf, aber auch Abweichungen bezüglich der Einschätzung der Einflussnahme durch die Modellprojekte auf die Akquise bestehen. So haben die Modellprojekte zunächst die Schilderungen der Akquiseabläufe bestätigt. Hierbei haben diese ebenso wie die ExpertInnen der „Ämter“ geschildert, dass die letztendliche Entscheidung über die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen in den Modellprojekten gefällt wird.

Dennoch haben die **Modellprojekte auch hervorgehoben, dass sie ihre Einflussmöglichkeiten bei der Akquise der TeilnehmerInnen als gering einstufen.** Begründet wurde dies insbesondere damit, dass **zu wenig potentielle TeilnehmerInnen zur Auswahl** gestanden haben. Dieser Aspekt wurde mehrmals - auch in den anschließenden Aussagen zur Berücksichtigung von „Gender Mainstreaming“ und „MigrantInnen“ - als Einschränkung der „Angebotsplanung bzw. -steuerung“ identifiziert.

Verwunderlich ist allerdings, warum nur so wenig potentielle TeilnehmerInnen zur Auswahl stehen bzw. zugewiesen werden. So muss man sich fragen, warum dies der Fall ist, wenn gleichzeitig bei einem hohen Anteil älterer Arbeitsloser genügend potentielle TeilnehmerInnen zur Verfügung stehen müssten. Da diese Fragestellung erst im Prozess der Auswertung aufgekommen ist, konnte sie in die Befragung der ExpertInnen noch nicht aufgenommen werden. In von den ExpertInneninterviews unabhängigen Gesprächen mit den Modellprojekten wurden aber einige mögliche Gründe genannt: 1) Die verstärkte Inanspruchnahme von Frühverrentungsregelungen und des § 428 SGB III; 2) Gesundheitliche Einschränkungen oder mangelnde Deutschkenntnisse bei einigen HilfeempfängerInnen, die eine Angebotsteilnahme ausschließen; 3) Zu wenig Zeit auf Seiten der „Ämter“, ihre „Karteien“ intensiv auf potentielle TeilnehmerInnen zu prüfen; 4) Die Vorgabe des Arbeitsamtes, dass in erster Linie EmpfängerInnen von Arbeitslosengeld (und möglichst wenige EmpfängerInnen von Arbeitslosenhilfe) an den Angeboten teilnehmen sollen; 5) Aufgrund der nationalen Kofinanzierung und der Verfahrensabläufe konnten nicht alle Interessierten in die Angebote aufgenommen werden.

Diese Kriterien stellen nur Annahmen dar, die aus Sicht der Modellprojekte geschildert wurden. Da aber die „mangelnde Einflussnahme“ bei der TeilnehmerInnenakquise als Schwierigkeit bei der Angebotsplanung charakterisiert wurde, gilt es, diesen Aspekt und einige der genannten Kriterien im Vorfeld zukünftiger Angebotsumset-

zungen für die Zielgruppe näher zu beleuchten. Es sollten **bezüglich der generellen Akquisemöglichkeiten mehr Transparenz und Flexibilität geschaffen und die Angebotsträger bzw. Projektdurchführenden noch stärker einbezogen werden.** Auch wenn die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen „Ämtern“ und den Modellprojekten insgesamt als positiv bewertet wurde, wäre gerade an diesem Punkt ein **noch intensiverer Austausch zwischen beiden Seiten** wünschenswert. Insbesondere dann, wenn eine hohe Vermittlungsquote gefordert wird, sollte auch eine entsprechende Mitbestimmung durch die Förderangebote bei der Akquise der TeilnehmerInnen gegeben sein, um die pädagogische Förderung individueller und damit „passgenauer“ gestalten zu können. Dabei ist sicherlich bedenkenswert, dass mit dieser Chance einer gezielteren Förderung immer auch die Gefahr der „Bestenauswahl“ einhergeht, weil die Einrichtungen durch Vorgaben hoher Vermittlungsquoten dazu verleitet werden könnten, sich die leistungsfähigsten TeilnehmerInnen auszusuchen.

Zusätzlich sollten sich die **TeilnehmerInnen freiwillig für ein Förderangebot entscheiden können.** Denn es ist evident, dass sich eine unfreiwillige Teilnahme negativ auf die Motivation auswirkt und damit dem gesamten Angebotsverlauf und Gruppenprozess schaden kann. Auch wenn diese Beobachtung von den ExpertInnen nur im Zusammenhang mit den Bildungsgutscheinen oder eher indirekt geäußert wurde, haben die Befragungen der TeilnehmerInnen in diesem Punkt ergeben, dass knapp 30 Prozent der Befragten angaben, sich nicht frei für die Teilnahme an dem jeweiligen Förderangebot entschieden zu haben (nähere Ausführungen siehe Kap. 5.2.2).

> Berücksichtigung von Gender Mainstreaming

Bezüglich der Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei der Akquise wurde von den Modellprojekten **als maßgebliche Einschränkung wiederum die mangelnde Einflussnahme bei der Auswahl der TeilnehmerInnen betont.** Wie oben bereits beschrieben, hebt dies die Bedeutung der stärkeren Partizipation der Modellprojekte bei der Akquirierung von TeilnehmerInnen nochmals hervor. Wenn von den Modellprojekten konzeptionell ein bestimmtes Geschlechterverhältnis in den Angeboten angestrebt wird, sollten diese auch die Möglichkeit erhalten, dieses dementsprechend bei der Akquise mitzusteuern. Daher gilt es auch in diesem Zusammenhang

näher zu prüfen, warum nur so wenig TeilnehmerInnen zur Verfügung stehen und ob zukünftig noch alternative Akquisewege vorzunehmen sind.

Auffällig ist weiterhin, dass sowohl die ExpertInnen der Arbeits- und Sozialämter bzw. Jobcenter als auch der Modellprojekte an mehreren Stellen **betont** haben, **dass eine individualisierte Betrachtung und Unterstützung der Betroffenen im Vordergrund stehe und dies die Aspekte des Gender Mainstreaming einschließe und dieses gleichstellungspolitische Prinzip nicht erforderlich sei.** Es ist die sozialpädagogische Sicht, individuelle Problemlagen in ihren Bedingtheiten zu erkennen und am Einzelfall orientiert angemessene Handlungsstrategien zu erarbeiten. Diese Sichtweise ist als positiv und fachlich korrekt zu bewerten. Sie stellt im Zusammenhang mit der hier erhobenen Implementierung von Gender Mainstreaming-Prozessen nur insofern ein Problem dar, weil diese Sichtweise als Argument gegen das Gender Mainstreaming genutzt wurde. Hier scheint offensichtlich entweder ein Vermittlungsproblem des gleichstellungspolitischen Prinzips Gender Mainstreaming vorzuliegen oder ein Problem, dieses in der Praxis angemessen umzusetzen. In der Literatur wird in diesem Zusammenhang auch von der Notwendigkeit gesprochen, die richtige „**Balance zwischen Dramatisierung und Entdramatisierung von Geschlecht**“¹³⁰ herzustellen. Einerseits ist es nötig, die Machtunterschiede, Benachteiligungen und Herabsetzungen nach Geschlecht als „Skandal“ zu betonen (Dramatisierung). Andererseits geht es darum, dass für Frauen und Männer Perspektiven als Individuum, unabhängig von ihrem Geschlecht, möglich werden und sie diese aufgezeigt bekommen (Entdramatisierung).¹³¹ Die somit von einigen ExpertInnen vorgenommene Entdramatisierung der Geschlechterdifferenz kann zwar auch als eine „Strategie“ der Gleichstellung angesehen werden, die aber - und das ist hier entscheidend - nicht gleichzeitig zu einer Ignoranz gegenüber tatsächlich vorhandenen Unterschieden führen darf. Auch wenn im jeweiligen Einzelfall nicht unbedingt die geschlechtsspezifischen, sondern andere Problemlagen (wie z.B. Schulden) gravierender erscheinen und im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, ist damit der „geschlechtsspezifische Blick“ nicht aufzuheben, sondern gerade in diese Betrachtung zu integrieren. Die

¹³⁰ Meyer, D./ Ginsheim, G. v.: Gender Mainstreaming - Zukunftswege der Jugendhilfe, Berlin 2002, S. 95.

¹³¹ Vgl. Bilden, H.: Die Grenzen von Geschlecht überschreiten. In: Fritzsche, B. u.a.: De-konstruktive Pädagogik, Opladen 2001, S. 146.

Umsetzung von Gender Mainstreaming widerspricht also nicht der Einzelfallorientierung. Vielmehr sollte bei der Implementierung des Gender Mainstreaming in die jeweiligen Handlungsfelder beachtet werden, dass **die individuelle Förderdiagnostik und -planung oder das Case Management geschlechterreflexiv zu gestalten** sind.¹³² Hier gilt es, für den jeweiligen Handlungsbereich und für die jeweilige Zielgruppe (bzw. für die Teilgruppen innerhalb der Zielgruppe) spezifische genderrelevante Kriterien zu identifizieren. Denn „die Biografien, Lebenslagen, Selbstkonzepte, Lebensentwürfe, Kommunikationsformen etc. der Adressaten und Adressatinnen sozialer Arbeit sind durch geschlechtsspezifische Bedingungen und Erfahrungen geprägt“¹³³, die es zunächst jeweils zu erkennen gilt. Da es sich bei den Förderangeboten der „Offensive für Ältere“ allerdings um *Modellprojekte* handelt, liegen diesen auch noch keine spezifischen Kriterien oder Instrumente zur Berücksichtigung des Gender Mainstreaming in Förderangeboten für die Zielgruppe vor. Daher ist verständlich, dass die befragten ExpertInnen noch nicht auf explizite zielgruppenspezifischen Gender-Kompetenzen zurückgreifen konnten. Eine grundlegende **Voraussetzung für Gender Mainstreaming ist aber „das Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheit (Gender Expertise) gepaart mit dem Fachwissen aus dem jeweiligen Bereich. Hierfür bedarf es der Bereitstellung von personellen Ressourcen.“**¹³⁴ Die Auswertung der Interviews zeigt unseres Erachtens, dass diese Paarung zwischen „Gender Expertise“ und Fachwissen in einigen der Modellprojekte noch nicht hergestellt werden konnte bzw. es teilweise nicht explizit vorgesehen war, diese herzustellen. Hierfür wären sicherlich noch mehr praxisnahe Informationen zur Implementierung von Gender Mainstreaming und eine Analyse von zielgruppenspezifischen Genderkriterien notwendig. Und dies verlangt, dass bereits in der Projektplanung sowie im Projektverlauf personelle Ressourcen bereitgestellt werden, die hierbei mit klaren Verantwortlichkeiten und Kompetenzen verbunden sind und die Implementierung längerfristig begleiten. Außerdem müssen für die Prozessgestaltung „handhabbare Instrumente entwickelt und verbind-

¹³² Vgl. Enggruber, R. : Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. In: Jugend - Beruf - Gesellschaft, Berlin 2002, Heft 1, S. 25.

¹³³ Fröschl, E./ Gruber, C.: Sozialarbeit auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie? <http://sozialarbeit.at/gender.doc>, S. 6, 25.02.04.

¹³⁴ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Österreich): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. <http://www.klf.at/pdf/klf11.pdf>, S. 20, 25.02.04.

lich angewandt werden.“¹³⁵ Denn die **Verankerung von Gender Mainstreaming sollte systematisch erfolgen**, d.h. es ist eine gemeinsame Verständigung darüber notwendig, in welchen Schritten und auf welche Weise sich ein solcher Prozess vollziehen soll.¹³⁶

Die Auswertung der ExpertInnenaussagen der Modellprojekte hat aber auch einige Beispiele und Ansätze aufgezeigt, die bereits Überlegungen zu bzw. Elemente des Gender Mainstreaming enthalten.

Ein Beispiel, das von den ExpertInnen genannt wurde, erscheint uns **für die Zielgruppe als ein besonders geeignetes Instrument**, um „geschlechterreflexive“ Aspekte in das Förderangebot zu integrieren: Das **biografische Lernen**. In der bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgeschichte und den darin gesammelten beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen können geschlechtsspezifische Aspekte aufgegriffen und hiermit neue Blickwinkel eröffnet werden - ohne mit dem „pädagogischen Zeigefinger“ aufzutreten. So können beispielsweise die in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen (z.B. pädagogische, soziale und organisatorische) thematisiert und aufgezeigt werden. Die zumeist immer noch von Frauen wahrgenommene Elternzeit wird somit nicht als „verlorene Zeit“ angesehen. Denn es kann weiterhin verdeutlicht werden, dass immer mehr Unternehmen nicht nur auf fachliche Kenntnisse achten, sondern gerade MitarbeiterInnen suchen, die über berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen verfügen. Wenn aufgezeigt wird, dass ein großer Teil dieser Schlüsselqualifikationen in der Familienarbeit tagtäglich „trainiert“ wird, kann dadurch die Sicht auf die eigenen Kompetenzen und Potentiale sensibilisiert und das Selbstbewusstsein gestärkt werden. Dies stellt nur ein Beispiel dar, das verdeutlichen soll, wie im Rahmen des biografischen Lernens die Berücksichtigung von Gender-Aspekten wahrgenommen werden kann. Wichtig erscheint uns bei den Methoden des biografischen Lernens v.a. die Möglichkeit einer zielgruppenadäquaten Berücksichtigung des Gender Mainstreaming. **Während Gender Mainstreaming-Prozesse beispielsweise in der Jugendberufshilfe stärker pädagogische Zielsetzungen** - im Sinne einer Erweiterung geschlechtsbezogener biografischer Optio-

¹³⁵ Hoffmann, I./ Körner, K.: Gender-mainstreaming in Sachsen Anhalt - Erste Erfahrungen der praktischen Umsetzung. In: IBV 20/01, Nürnberg 2001, S. 1292.

¹³⁶ Vgl. Schweikert, B.: Alles Gender - oder? In: IBV 20/01, Nürnberg 2001, S. 1268.

nen in der beruflichen Orientierung - **beinhalten, sollten sich Gender Mainstreaming-Ansätze in der Arbeit mit älteren TeilnehmerInnen stärker auf die bereits gesammelten beruflichen wie außerberuflichen Erfahrungen von Männern und Frauen beziehen.** Diese gilt es, im aktuellen Lernprozess aufzugreifen und das Förderangebot dementsprechend - an den Stellen, wo es notwendig ist - geschlechterreflexiv zu gestalten. Die Geschlechtergerechtigkeit als Ziel von Bildungsarbeit erfordert die Herstellung eines Lernklimas, das „allen Beteiligten - Frauen wie Männern - ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend in die Bildungsarbeit einzubringen und dort weiterzuentwickeln.“¹³⁷ Und zur geschlechterreflexiven Identifizierung der jeweiligen Lernbedürfnisse können Methoden des biografischen Lernens hilfreich eingesetzt werden.

Ebenso knüpft das von den ExpertInnen genannte Beispiel der **Frauen-Computerschule** daran an, unterschiedliche „geschlechtsspezifische“ Herangehensweisen und Bedürfnisse in Lernsituationen aufzugreifen. Die Frauen-Computerschule wurde allerdings im Rahmen von Beratung als ein extern stattfindendes Qualifizierungsmodul angeboten. Ob sich dieses Angebot auch in einem Förderangebot als sinnvoll erweist, in dem sich Frauen und Männer bereits im gemeinsamen Prozess einer Lerngruppe befinden, ist fraglich. Dennoch zeigt sich (nicht nur) in den Erfahrungen der Frauen-Computerschulen, dass „geschlechtsspezifische“ Unterschiede im Umgang mit EDV vorhanden sind: Das „frauenspezifische Lernen“ im EDV-Bereich ist beispielsweise dadurch gekennzeichnet, dass viele Frauen vorsichtig anfangen und zunächst wissen wollen, was warum und wie funktioniert.¹³⁸ Auch wenn die Konzepte von Frauen-Computerschulen bewusst geschlechtshomogene Lerngruppen vorsehen, könnten einige der hierbei gesammelten Erfahrungen auch in eine geschlechtergerechte Didaktik von gemeinsamen EDV-Angeboten für Frauen und Männer einfließen. Dies stellt somit ein weiteres Beispiel dar, wie „geschlechtsspezifische“ Sicht und -Herangehensweisen in den Projekten der „Offensive für Ältere“ berücksichtigt wurden und wie der „geschlechtsspezifische

¹³⁷ Derichs-Kunstmann, K.: Potsdamer Konferenz - Forum V - Elemente einer geschlechtergerechten Didaktik in der Erwachsenenbildung.

http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/D_Kunstmann.html, 25.02.04.

¹³⁸ Vgl. Homepage der FrauenComputerSchule.Köln. <http://www.frauencomputerschule-koeln.de>, 08.03.04.

Blick“ auch in der Praxis anderer Projekte noch weiter sensibilisiert und trainiert werden könnte.

Auch das dritte Beispiel, welches in den Interviews unter der Überschrift „Berücksichtigung ‚geschlechtstypischer‘ Sicht- und Herangehensweisen im pädagogischen Konzept“ genannt wurde, greift Elemente einer geschlechtergerechten Didaktik und somit des Gender Mainstreaming auf. Es wurde geäußert, **dass sich die Frauen des Kurses zurückhaltender als die Männer verhalten** haben und dass die Frauen daraufhin bewusster angesprochen und einbezogen wurden. Dieser Aspekt findet sich auch in Konzepten zur „geschlechtergerechten Didaktik für die Erwachsenenbildung“ wieder und wird im Zusammenhang mit unterschiedlichen Kommunikations- und Interaktionsweisen von Männern und Frauen im Unterrichtsprozess ausdrücklich betont. **Für einen bewussten und differenzierten Umgang mit geschlechts-differentem Kommunikations- und Interaktionsverhalten** wird vorgeschlagen, **stille Teilnehmende (Frauen wie Männer) bewusst einzubeziehen** und Störenden oder Vielredenden die Aufmerksamkeit zu entziehen. Dieses sind pädagogische Handlungsmöglichkeiten, die verhindern, dass Zwiesgespräche entstehen und den Einfluss dominanter Teilnehmender reduzieren.¹³⁹ Da in Lehr-Lernprozessen nach wie vor geschlechtsbezogene Ungleichrelationen festzustellen sind,¹⁴⁰ wird hiermit ein Beitrag dazu geleistet, dass die Partizipationschancen der Teilnehmenden im Unterrichtsprozess ausgeglichener gestaltet werden.

Die hier geschilderten Beispiele zeigen, dass **in den Modellprojekten der „Offensive für Ältere“ durchaus Ansätze zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming vorhanden** sind und praktiziert werden. Allerdings wird mit Blick auf die gesamte Auswertung der ExpertInneninterviews auch deutlich, dass es sich hierbei eher um singuläre Ansätze bzw. **„Einzelinitiativen“** zu handeln scheint, **die einer systematischen Verankerung von Gender Mainstreaming als Querschnittsthematik noch nicht entsprechen**. Es kann vermutet werden, dass auch in diesen Fäl-

¹³⁹ Vgl. Derichs-Kunstmann, K.: Potsdamer Konferenz - Forum V: Elemente einer geschlechtsgerechten Didaktik für die Erwachsenenbildung.

http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/D_Kunstmann.html, 15.03.04.

¹⁴⁰ Vgl. u.a. Derichs-Kunstmann, K./ Auszra, S./ Müthing, B.: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld 1999.

len die **Berücksichtigung des Gender Mainstreaming stark von dem Engagement Einzelner abhängig** gewesen ist. Der „geschlechtsspezifische Blick“ und die Umsetzung von Kriterien des Gender Mainstreaming scheint in der Praxis noch nicht auf allen Ebenen und bei allen Beteiligten gleichermaßen eingeübt zu sein. Wie oben bereits verdeutlicht, **fehlen offensichtlich zielgruppenspezifische Genderkriterien, praxisadäquate Instrumente und eine Systematik zu deren verbindlicher Anwendung**. Eine **frühzeitige und mit klaren Verantwortlichkeiten definierte Praxisbegleitung** zur Implementierung des Gender Mainstreaming in den jeweiligen Projekten scheint somit **unumgänglich**.

Darüber hinaus würden wir - in Anlehnung an einen Forschungsbericht des IAB - auch dafür plädieren, dass **Gender Mainstreaming nicht weiter als ein „Luxus“, sondern als eine Chance zu einer zielgruppengerechten Gestaltung von Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung verstanden werden sollte**.¹⁴¹ Dies muss in der Vermittlung dieses Ansatzes noch stärker herausgearbeitet und praxisnah verdeutlicht werden.

>Berücksichtigung von MigrantInnen

Eine abschließende Bewertung zur „Berücksichtigung von MigrantInnen“ in den Projekten der „Offensive für Ältere“ fällt insbesondere vor dem Hintergrund schwer, dass **kaum wissenschaftliche Literatur und Materialien** vorliegen bzw. bekannt sind, die zur Rücksichtnahme auf migrantInnenspezifische Ressourcen, Problemlagen, Sicht- und Herangehensweisen in der Weiterbildung praxisnahe Vorschläge liefern. So wird auch in Fachkreisen bemängelt, dass die „Bildung bislang wenig auf die Herausforderungen reagiert hat, die sich aus der Multikulturalität ergeben. Überdies hat die Weiterbildung bislang nur sehr begrenzt den Bildungsbedarf erhoben.“¹⁴² Es liegen lediglich Erfahrungen im Bereich der interkulturellen Bildung vor, die zwar einige didaktische Ideen und spannende Projekte hervorgebracht hat, aber keine „Pädagogik für den Normalfall“ geworden ist. Interkulturelle Projekte im Weiterbildungsbereich stehen in der Regel unter einem spezifischen thematischen Fokus (wie z.B.

¹⁴¹ Müller, P./ Kurtz, B.: Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit. In: IBV 02/04, Nürnberg 2004, S. 8.

¹⁴² Länge, T.: Potsdamer Konferenz - Forum V: Kulturelle Vielfalt und Eingliederung. <http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/laenge.html>, 09.03.04, S. 3.

Fremdenfeindlichkeit)¹⁴³ - dies ist ebenfalls wichtig, aber zu eng und nicht ausreichend für eine kontinuierliche Bildungsarbeit.

Dass für die „**Berücksichtigung von MigrantInnen**“ auch im Rahmen der „Offensive für Ältere“ **keine grundsätzlichen und umfassenden Strategien erkennbar** sind, wurde bereits in der Auswertung der in den „Ämtern“ durchgeführten ExpertInneninterviews angedeutet und wird nun durch die Auswertung der Interviews in den Modellprojekten bestätigt. Einige ExpertInnen der Modellprojekte haben dies damit begründet, dass die explizite „Berücksichtigung von MigrantInnen“ im Konzept des Angebotes nicht vorgesehen war - nur zwei Projekte hatten dies konzeptionell vorgesehen. Für eine **Berücksichtigung dieses Aspektes als Querschnittsthematik** in der „Offensive für Ältere“, wie es in deren Antragstellung vorgesehen ist, wirkt dies wenig zufriedenstellend. Hier scheint **zusätzlich ein Vermittlungsproblem auf der Ebene der Entwicklungspartnerschaft vorzuliegen**. Allerdings muss eben auch beachtet werden, dass für diese Thematik keine Strategien vorliegen, wie es beim Gender Mainstreaming-Ansatz der Fall ist. Dementsprechend fällt es schwer, auf der Ebene der Entwicklungspartnerschaft ein „Training“ anzubieten, das vergleichbar mit dem in Aktion 1 durchgeführten „Gender-Training“ gewesen wäre. So bleibt festzuhalten, dass auch für die Implementierung eines Ansatzes **zur Berücksichtigung von MigrantInnen bzw. deren spezifischer Ressourcen, Problemlagen und Sichtweisen wiederum handhabbare Instrumente und eine frühzeitige Praxisbegleitung erforderlich** sind.

Dennoch sind auch in den ExpertInnenantworten zur „Thematik MigrantInnen“ Beispiele genannt worden, die Ansätze zu deren Berücksichtigung enthalten.

So wird an einer Stelle genannt, dass sich **im Rahmen der „Kennenlernphase“ und des biografischen Lernens über das Spezifische des Herkunftslandes der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund ausgetauscht** wurde. Die MigrantInnen des Förderangebotes können hier selbst aktiv von ihren Erfahrungen und ihren Heimatländern berichten. Dies bietet die Möglichkeit für ein intensives Gespräch, in dem die teilnehmenden MigrantInnen selbst zu den „ExpertInnen“ werden. Auch in den wenigen Informationen, die zur Thematik recherchiert werden konnten, wird die Methode des biografischen Lernens empfohlen: **„In didaktisch-methodischer Hin-**

¹⁴³ Vgl. ebd., S. 2.

sicht ist, mehr als bei jeder anderen Zielgruppe, der **biografisch-lebensweltliche Ansatz zu empfehlen. Das biografische Lernen bietet sich als methodisches Instrumentarium in idealer Weise an**, da es den Prozess der Rückbesinnung, der Gegenwartverortung und Perspektivenplanung systematisch begleitet.“¹⁴⁴ Dementsprechend erscheint uns der Ansatz des biografischen Lernens nicht nur für die zielgruppenspezifische Berücksichtigung des Gender Mainstreaming, sondern auch für die Berücksichtigung von besonderen Ressourcen, Problemlagen, Sicht- und Herangehensweisen von MigrantInnen in beruflicher Weiterbildung als ein geeignetes Instrumentarium.

Wichtig erscheint uns weiterhin, dass sowohl in den Ansätzen des biografischen Lernens, als auch in den Instrumenten der Förderdiagnostik und -planung nicht nur die „Defizite“ von MigrantInnen gegenüber Deutschen wahrgenommen werden, sondern auch die **Stärken, die MigrantInnen aufgrund ihres bikulturellen Hintergrundes besitzen**. Denn in einer globalisierten Wirtschaft werden neben den fachlichen auch interkulturelle Kompetenzen und Mehrsprachigkeit immer wichtiger.¹⁴⁵

Auch gilt es zu überprüfen, inwieweit die von den MigrantInnen bereits **im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen** für den hiesigen Arbeitsmarkt „verwertbar“ sind und welche Möglichkeiten zu deren Anerkennung in Deutschland bestehen. Letzteres ist eindeutig als eine **Forderung an die Politik** zu verstehen. Denn nicht nur die ExpertInnen der Arbeits- und Sozialverwaltungen und die ExpertInnen der Modellprojekte, sondern auch einige der befragten TeilnehmerInnen haben ausdrücklich **bemängelt, dass die im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden**. Dies führe nicht selten dazu, dass hochqualifizierte MigrantInnen in Deutschland Arbeitsstellen mit einem niedrigen Qualifizierungsgrad bzw. ungelernte Tätigkeiten annehmen müssen. Ergänzend zu den ExpertInneninterviews wird dieser Umstand durch das folgende Zitat eines Teilnehmers beispielhaft illustriert:

¹⁴⁴ Vgl. ebd., S. 4.

¹⁴⁵ Vgl. Homepage der Bundesregierung: Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten. <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Arbeit-und-Soziales-,9379/Aus-und-Weiterbildung-von-jung.htm>, 15.03.04.

„Es ist dauerhaft eine große seelische Belastung, wenn man jetzt schmutzige und schwere körperliche Arbeit machen muss, obwohl man in seiner Heimat jahrelang als Diplom-Ingenieur tätig war. Meine eigentliche berufliche Erfahrung als Ingenieur fällt hier einfach unter den Tisch.“ **Diese Problematik muss auf politischer Ebene intensiver behandelt und entsprechende Voraussetzungen zur regulären Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen geschaffen werden.**

Abschließend soll noch auf zwei von den ExpertInnen der Modellprojekte genannte Aspekte eingegangen werden, die im Zusammenhang mit migrantInnenspezifischen „Problemlagen“ in den Förderangeboten thematisiert wurden. **Zum einen** wurde von den ExpertInnen geäußert, dass bei einigen MigrantInnen die auf dem deutschen Arbeitsmarkt **geforderten Primärtugenden und sozialen Kompetenzen nicht vorhanden** sind. **Zum anderen** wurde darauf verwiesen, dass man **bestimmte Verhaltensweisen nicht mehr ändern** kann, weil diese mit einer oftmals langjährigen Sozialisation im Herkunftsland zusammenhängen. Hier wird offensichtlich, dass in den Förderangeboten in gewisser Weise ein „**pädagogischer Spagat**“ zu leisten ist. Denn die MigrantInnen sollten als Teilnehmende akzeptiert werden, die „sich in ihrem Verhalten und ihren Vorstellungen nicht in jeder Hinsicht an die in der Bundesrepublik selbstverständlichen Normen angepaßt haben. Sie müssen ... ein Recht auf Anderssein und Andersdenken haben und trotzdem gleichgestellt sein. Hierin sind dann nicht nur LehrerInnen und AusbilderInnen gefragt, die Bereitschaft zu einem solchen Perspektivenwechsel müssen auch die deutschen Teilnehmenden zeigen.“¹⁴⁶ Gleichzeitig ist es aber auch erforderlich, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt selbstverständlichen Primärtugenden und sozialen Kompetenzen hinreichend zu thematisieren und allen Teilnehmenden zu vermitteln. Es sollte daher ein reflexiv gestalteter Dialog stattfinden, in dem **einerseits** von den deutschen Lehrkräften und Teilnehmenden die Bereitschaft besteht, auch die eigenen Haltungen in Frage zu stellen bzw. stellen zu lassen und sich somit **auf die Perspektive der MigrantInnen einzulassen**. Voraussetzung hierfür ist, dass die „VerhandlungspartnerInnen“ gleichberechtigt dabei sind, den Verlauf des Dialogs zu bestimmen, sich aber **andererseits** auch darüber verständigen, welche **objektiven Grenzen** einer Gleichberechtigung entgegenstehen.¹⁴⁷ Ein vorgegebenes Ziel, das im

¹⁴⁶ Nispel, A./ Szablewski-Cavus, P.: Über Hürden, über Brücken - Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten. Frankfurt/M. 1997, S. 67.

entgegenstehen.¹⁴⁷ Ein vorgegebenes Ziel, das im Förderangebot angestrebt wird - z.B. der Erwerb von für den Beruf notwendiger sozialer Kompetenzen - kann eine solche Grenze darstellen. So müssen in dem Dialog auch die realistischen Notwendigkeiten für eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt offen angesprochen werden und die Bereitschaft zum Perspektivenwechsel kann ebenso von den teilnehmenden MigrantInnen verlangt werden. Dies verlangt einen reflexiven, komplexen und oft längerfristigen Prozess und von den Angebotsdurchführenden die Fähigkeit, ein Spannungsfeld zu ertragen, in dem immer wieder Widersprüchlichkeiten auftreten können und partiell auch mit der Unauflösbarkeit von Konflikten gerechnet werden muss.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Vgl. ebd. S. 90.

¹⁴⁸ Vgl. ebd. S. 112.

5. Quantitative Befragung der TeilnehmerInnen

Die quantitative Befragung der TeilnehmerInnen stellt das zentrale und umfangreichste „Instrument“ unserer Evaluation dar. Das grundlegende Anliegen dieser Befragung war, die **subjektive Wahrnehmung und Beurteilung der Förderangebote**, die im Rahmen der „Offensive für Ältere“ durchgeführt wurden, **aus Sicht der TeilnehmerInnen** zu erheben.

Ziel der sieben Modellprojekte der „Offensive für Ältere“ ist, über Beratung, theoretische und praktische Qualifizierung sowie individuelle Hilfestellungen die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen älterer Arbeitsloser zu verbessern. Im Fokus der Modellprojekte bzw. in den von ihnen durchgeführten Förderangeboten und Dienstleistungen steht somit eine spezifische - wenn auch äußerst heterogene - Zielgruppe. Weil die beteiligten Träger der „Offensive für Ältere“ ihre Angebote in dieser Form erstmals auf „Ältere“ ausgerichtet haben, ist von besonderem Interesse, wie diese von der Zielgruppe akzeptiert und bewertet werden. So stellt sich die Frage, wie bestimmte Qualifizierungssequenzen der Förderangebote, wie z.B. Assessment-Center, theoretische und praktische Qualifizierungsanteile oder betriebliche Praktika von der Zielgruppe aufgenommen werden. Die subjektive Zufriedenheit der TeilnehmerInnen sollte hierbei eine wesentliche Zielkategorie der Angebote darstellen, da hiermit die Effizienz und Effektivität der Förderprozesse maßgeblich beeinflusst wird. Darüber hinaus überträgt das noch relativ junge „Bildungsgutscheinverfahren“ den InteressentInnen an Fort- und Weiterbildung eine höhere Verantwortung für ihre eigene Qualifizierung, da sie sich nun autonom als bisher um die für sie geeigneten Bildungsangebote kümmern müssen.¹⁴⁹ Hiermit wird ein Paradigmenwechsel in der Förderungspolitik angezeigt, der zu mehr Nachfrageorientierung im Bereich der beruflichen Bildung führen und somit auch der „Kundenzufriedenheit“ einen höheren Stellenwert beimessen wird. Die „Kundenzufriedenheit“ mit den Angeboten und Dienstleistungen der „Offensive für Ältere“ zu ermitteln, stellt somit auch das zentrale Ziel des hier vorgestellten Untersuchungsbausteins dar.

In den folgenden Abschnitten werden die für die Befragungen der TeilnehmerInnen gewählte Methodik und Vorgehensweise vorgestellt. Hierfür wird das forschungsme-

¹⁴⁹ Vock, R.: Neuausrichtung der beruflichen Integrationsförderung, In: Durchblick Heft 1/2003 bzw. <http://www.fstj.de/download/vock.doc>, 16.03.04.

thodische Vorgehen begründet (Kap. 5.1), der Inhalt des Fragebogens skizziert (Kap. 5.1.1), sowie die Durchführung der Befragungen (Kap. 5.1.2) und das Auswertungsverfahren (5.1.3) erläutert.

5.1 Begründung des forschungsmethodischen Vorgehens

Um die Einschätzungen der Zielgruppe zu den Förderangeboten der „Offensive für Ältere“ zu erheben, haben wir uns für ein vorwiegend quantitatives Befragungsdesign entschieden. Grundsätzlich kann die Erhebung dieser Einschätzungen qualitativ oder quantitativ erfolgen. Bei einer rein qualitativen Untersuchung mit nondirektivem Design würde sich jedoch ein sehr gemischtes Bild an Daten und Aussagen ergeben, welches eine geringere Vergleichbarkeit der Antworten zur Folge hätte. Darüber hinaus würde der daraus resultierende Auswertungsaufwand bei einem angestrebten Befragungsumfang von ca. 100 TeilnehmerInnen den Rahmen dieser Untersuchung bei weitem übersteigen. Für die durchgeführten Befragungen ist daher ein standardisiertes gemischtes Design mit überwiegend quantitativen Fragen gewählt worden, um in der Auswertung die Ergebnisse entsprechend quantifizieren und vergleichen zu können.

Gleichzeitig ergibt sich aus der heterogenen Angebotsstruktur der Modellprojekte (siehe Kap. 2), dass eine vergleichende Einzelanalyse der Förderangebote nicht möglich bzw. wenig sinnvoll ist. Die Vielzahl der Faktoren, die beispielsweise auf den Ebenen der unterschiedlichen Angebotsstrukturen und -inhalte, der aufgenommenen TeilnehmerInnen und der regionalen Gegebenheiten hinsichtlich des „Erfolgs“ eines Förderangebotes wirksam sind, schließen eine Vergleichbarkeit nahezu aus. Dies würde weder der Arbeit der Modellprojekte noch einer gewissenhaften wissenschaftlichen Vorgehensweise gerecht. Daher gehen die Einschätzungen der TeilnehmerInnen in den Gesamtpool der Befragungen ein und werden bezogen auf die jeweiligen Fragenkomplexe projektübergreifend dokumentiert und ausgewertet. Hier wird sich dann herausstellen, wie die Zielgruppe einzelne Qualifizierungssequenzen insgesamt bewertet hat und an welchen Stellen die Arbeit der Modellprojekte bestätigt oder kritisiert wurde.

Damit die Modellprojekte aber auch ein Einzelfeedback bekommen, haben wir uns entschlossen, die in SPSS¹⁵⁰ eingegebenen Antworten der TeilnehmerInnen unkommentiert als erstes prozessbegleitendes Feedback zu übergeben. Somit hat jedes Modellprojekt bereits prozessbegleitend erste Rückmeldungen seiner TeilnehmerInnen erhalten und konnte diese im Verlauf oder für folgende Kurse berücksichtigen.

5.1.1 Der Fragebogen

Bei der Auswahl und Formulierung der Fragekategorien für das vorwiegend standardisierte Befragungsdesign musste wiederum berücksichtigt werden, dass die Modellprojekte der „Offensive für Ältere“ äußerst unterschiedlich aufgebaut sind. Dieser Umstand stellt sich für das Befragungsdesign als problematisch dar, weil spezifische Inhalte bzw. Module durch die Zielgruppe projektübergreifend bewertet werden sollen. Durch die heterogene Ausrichtung der Projekte war es nun erforderlich, die Fragenkomplexe auf einen „gemeinsamen Nenner“ zu bringen und somit Inhalte bzw. Module abzufragen, welche möglichst in allen Modellprojekten vorhanden sind. Um in der Befragung ein breites Spektrum unterschiedlicher Angebotsinhalte abzudecken, wurde ein umfangreicher Fragebogen entwickelt, der Fragenkomplexe zur theoretischen und praktischen Qualifizierung beim Träger, zum betrieblichen Praktikum, zum Assessment-Center sowie zur sozialen Beratung enthält. Der Fragebogen, der im Anhang komplett enthalten ist, soll an dieser Stelle lediglich überblickartig vorgestellt werden. Der einleitend genannten Zielsetzung der Befragung entsprechend wurden die folgenden Themenbereiche aufgenommen:

➤ *Fragen zur Person*

Die Fragen 1 bis 15 erheben u.a. soziodemografische und schul- und berufsbiografische Daten der TeilnehmerInnen, wie z.B. Alter, Geschlecht, Geburtsort, Staatsangehörigkeit, Schul- und Berufsabschluss, längstes ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis, gesundheitliche Einschränkungen.

¹⁵⁰ SPSS steht für "Statistical Package for the Social Sciences" und ist ein Statistikprogramm, das die Aufbereitung und Analyse von Daten ermöglicht.

➤ *Fragen zur Akquise und Anfangsphase*

Die Fragen 16 - 23 beleuchten, wie die TeilnehmerInnen auf das Förderangebot aufmerksam wurden, wie gut sie sich vorab informiert fühlten und wie hoch ihre Motivation zur Teilnahme gewesen ist.

➤ *Fragen zur theoretischen Qualifizierung beim Träger*

Die Fragen 24 bis 41 betreffen die theoretische Qualifizierung im Förderangebot (z.B. Inhalte der Orientierungsphase, Sprachkurse, Arbeits-, Sozial- und Rentenrecht). Hierbei sollen einerseits die Formen des Unterrichts (z.B. Dozentenvortrag, Gruppenarbeit) ermittelt und bewertet werden. Andererseits sollen die TeilnehmerInnen angeben, was ihnen der Unterricht - in persönlicher oder berufsbezogener Hinsicht - „gebracht“ hat.

➤ *Fragen zur praktischen Qualifizierung beim Träger*

Die Fragen 42 bis 53 beziehen sich auf die Anteile der praktischen Qualifizierung (z.B. EDV-Kurs, Fliesenlegen, Gartenarbeit) innerhalb des Förderangebotes. In diesem Komplex sollen die technische Ausstattung sowie die Verbindung und die Anteile von Theorie und Praxis bewertet werden. Des Weiteren sollen die TeilnehmerInnen u.a. angeben, inwieweit sie in der praktischen Qualifizierung an ihren bisherigen Erfahrungen anknüpfen konnten und inwieweit sie neue Inhalte gelernt haben.

➤ *Fragen zum Praktikum im Betrieb*

Die Fragen 54 bis 67 gehen auf das betriebliche Praktikum ein. Es soll hierbei ermittelt werden, wie gut sich die TeilnehmerInnen durch das Förderangebot auf das Praktikum vorbereitet fühlten und wie sie die Unterstützung während des Praktikums beurteilen. Ebenso wird auf die betriebliche Seite eingegangen, indem gefragt wird, wie sehr sich die TeilnehmerInnen in ihrem Betrieb unterstützt und akzeptiert fühlten.

➤ *Fragen zur sozialen Beratung*

Die Fragen 68 bis 75 thematisieren die soziale Beratung bzw. Betreuung im Förderangebot, womit flankierende sozialpädagogische Hilfestellungen zu

psychosozialen Problematiken der TeilnehmerInnen (z.B. Schulden, Alkoholismus, familiäre Probleme) gemeint sind. Es soll beleuchtet werden, in welchen Rahmen die soziale Beratung stattgefunden hat, zu welchen Aspekten die TeilnehmerInnen diese benötigten und wie sie die Betreuung bewerten.

➤ *Fragen zum Assessment-Center*

Die Fragen 76 bis 90 gehen auf das Assessment-Center ein, das zu Beginn einiger Förderangebote stattgefunden hat. Von Interesse ist hier, wie die Zielgruppe die Übungen sowie den persönlichen und berufsbezogenen Nutzen des Assessment-Centers beurteilt.

➤ *Abschließende Fragen*

Mit einer Gesamtbewertung des Förderangebotes und drei offenen Fragestellungen schließt der Fragebogen ab. Letztere sollen den Befragten die Möglichkeit geben, nochmals Aspekte offen zu benennen sowie individuelle Schwerpunkte zu setzen, die zuvor nicht aufgegriffen wurden.

Die Beantwortung der Fragen erfolgt überwiegend anhand einer Skala von 1 bis 6, mit der - analog zu Schulnoten - eine Bewertung abgegeben werden soll. Das hiermit gewählte Design mit dem aus der Schule bekannten Bewertungsmaßstab bietet den Befragten eine klare Struktur, die Erklärungsbedarf und mögliche Fehlzuordnungen weitgehend reduzieren kann. Für eine differenziertere Beleuchtung einzelner Bewertungen wurden zusätzlich verschiedene Aussagen („statements“) vorgegeben, zu denen die Befragten ebenfalls in sechs Abstufungen von „trifft zu“ bis „trifft nicht zu“ Stellung nehmen konnten. Weiterhin haben wir - neben den offenen Fragestellungen am Ende des Bogens - in jedem Fragenkomplex „sonstige“ Begründungen eingebaut, so dass hiermit zusätzlich die Möglichkeit für die TeilnehmerInnen besteht, individuelle Schwerpunkte im jeweiligen Fragenkomplex zu setzen.

5.1.2 Durchführung der Befragungen

Um mögliche Missverständnisse zu vermeiden und Fragen im Interview klären zu können, wurden die TeilnehmerInnen in einem persönlichen Gespräch („Face-to-face-Interview“) anhand des Fragebogens befragt. Damit gewährleistet ist, dass die

TeilnehmerInnen bereits an den zu befragenden Modulen des Förderangebotes teilgenommen haben, wurden die Befragungen möglichst gegen Ende eines Angebotes durchgeführt. Hierfür haben wir - ein wissenschaftlicher und ein studentischer Mitarbeiter - die einzelnen Standorte der Modellprojekte aufgesucht, den Hintergrund unserer Untersuchung einleitend vorgestellt und schließlich die Befragungen einzeln durchgeführt.

Die Erfahrungen mit den Befragungen der TeilnehmerInnen haben das „Face-to-face-Interview“ als gewählte Befragungsform bzw. -situation ausdrücklich bestätigt. Einerseits konnten die jeweiligen Eindrücke und Einschätzungen bezüglich der Angebote wesentlich besser und konkreter in einer Gesprächssituation erhoben werden. Andererseits war es nur über diesem Weg möglich, die unterschiedlichen Strukturen der Projekte auf das Befragungsdesign zu übersetzen.

Des Weiteren haben wir die offenen Fragestellungen, die am Schluss des Bogens, aber auch als „sonstige Begründung“ in jedem Fragenkomplex vorhanden sind, besonders berücksichtigt. Die TeilnehmerInnen wurden darauf hingewiesen, dass durch die offenen Fragen die Möglichkeit besteht, individuelle Einschätzungen zum jeweiligen Angebot aufzugreifen, die über das vorgegebenen Befragungsmuster hinausgehen, so dass die Unterschiedlichkeit der Förderangebote, aber auch die Heterogenität der Zielgruppe adäquater in die Befragung aufgenommen werden konnte.

Grundsätzlich war in allen Projekten eine Totalerhebung, also die Befragung aller TeilnehmerInnen, geplant. Durch verschiedenste Umstände konnte diese jedoch nicht erfolgen. So hat es sich als gravierendes Hindernis herausgestellt, wenn die Befragungen erst nach Beendigung eines Förderangebotes durchgeführt wurden. Hier waren nur wenige TeilnehmerInnen bereit, an der Befragung teilzunehmen. Bedingt wurde dies zusätzlich dadurch, dass nach Ende eines Förderangebotes keine Fahrtkostenrückerstattung für die Teilnahme an der Befragung möglich war. Des Weiteren konnten mehrere TeilnehmerInnen wegen Krankheits- oder Urlaubszeiten nicht an der Befragung teilnehmen.

In dem Zeitraum vom Februar 2003 bis Februar 2004 wurden 105 TeilnehmerInnen mit einer jeweils durchschnittlichen Dauer von 40 Minuten befragt.

5.1.3 Auswertungsverfahren

Die erhobenen quantitativen Daten wurden mit dem Statistikprogramm SPSS Version 10.0 ausgewertet, wobei in erster Linie Verfahrensweisen der deskriptiven Statistik verwendet wurden. Vor allem bei den Antworten, die eine Bewertung betreffen, werden zur besseren Vergleichbarkeit die Mittelwerte - also das arithmetische Mittel der Messwerte - angegeben.

Die Antworten auf die offenen Fragen wurden in Kategorien eingeteilt, indem vergleichbare Antworten unter einer Kategorie zusammengefasst wurden. Die Kategorienbildung erfolgte hierbei induktiv anhand der gefundenen Antworten. In der Darstellung der Auswertung werden primär die Häufigkeitsverteilungen wiedergegeben und mit den quantitativen Daten in Bezug gesetzt.

5.2 Ergebnisse der quantitativen Befragung der TeilnehmerInnen

In den folgenden Abschnitten werden die ausgewerteten Daten in Form von Tabellen oder graphischen Darstellungen wiedergegeben. Die Abfolge und Bezeichnungen der in den Kapiteln aufgeführten Überschriften orientieren sich weitgehend an den im Fragebogen enthaltenen Fragen. Der genaue Wortlaut der Fragen, deren Reihenfolge und die teilweise vorgegebenen Antwortmöglichkeiten können dem im Anhang angefügten Fragebogen entnommen werden. Die Zahl der Personen, welche die jeweilige Frage tatsächlich beantwortet haben, ist als „n“ stets mit angeführt und entspricht 100%. Da nicht alle Personen alle Fragen beantwortet haben, kann diese Zahl variieren. Zusätzlich wird mit „MW“ der Mittelwert, also das arithmetische Mittel, bei den hierfür relevanten Antworten angegeben.

Anzahl der Befragungen in den Modellprojekten

In den sieben Modellprojekten der Offensive für Ältere wurden insgesamt **105 Befragungen** durchgeführt, die sich auf die einzelnen Modellprojekte wie folgt verteilen:

Tabelle 3: Befragungen in den Modellprojekten

	<i>befragte TeilnehmerInnen</i>	<i>in Prozent</i>
Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Wesel e.V.	39	37,1
DRK - Soziale Arbeit und Bildung gGmbH, Borken	22	21,0
Werkstatt im Kreis Unna GmbH	16	15,2
Caritasverband der Stadt Köln - Arbeitsgemeinschaft IDA: „JobOffensive für Ältere“	13	12,4
Jugendberufshilfe und Sozialarbeit e.V. - Solingen	7	6,7
HAZ Arbeit + Zukunft, Hattingen	5	4,8
Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer Erkrath e.V.	3	2,9
Gesamt (n)	105	100

Die große Spannweite in der Anzahl der befragten TeilnehmerInnen in den jeweiligen Modellprojekten ergibt sich aus folgenden Gründen:

- unterschiedliche TeilnehmerInnenzahlen in den Projekten (vgl. Kap. 2),
- einzelne Förderangebote befanden sich zum Ende der Befragungen (Februar

2004) noch im Prozess, so dass dort keine abschließende Befragung mehr stattfinden konnte,

- Abwesenheit mehrerer TeilnehmerInnen, z.B. aufgrund von Krankheit und Urlaub bzw. weil die Befragung nach Beendigung des Angebotes stattgefunden hat (vgl. Kap. 5.1.2).

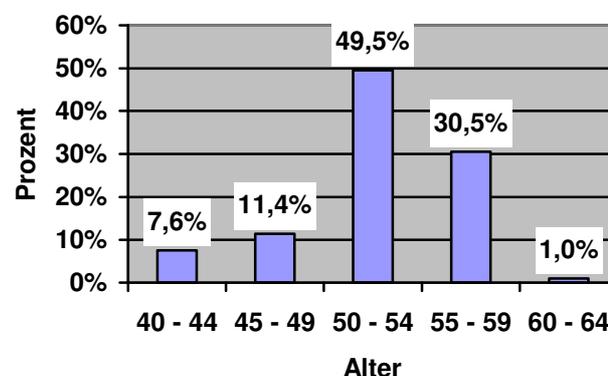
5.2.1 Daten der TeilnehmerInnen

Die ersten Fragen des Fragebogens behandeln soziodemografische, schul- und berufsbiografische Angaben. Hiermit sollen die in der „Basisanalyse“ angesprochenen Daten der Zielgruppe auf Grundlage des vorhandenen Pools von 105 befragten TeilnehmerInnen dokumentiert werden.

Alter

Der **Altersdurchschnitt** der befragten TeilnehmerInnen betrug zum Zeitpunkt der Untersuchung **52,4 Jahre** (Mittelwert).

Abbildung 3: Alter (n=105, MW=52,4)



Die Altersspanne lag zwischen 42 und 60 Jahren, wobei die folgende Grafik zeigt, dass die **Altersgruppe der 50- bis 55-Jährigen mit knapp 50% eindeutig am häufigsten vertreten** war, gefolgt von der Gruppe der 55- bis 60-Jährigen (30,5%). Die Gruppe der 45- bis 50-Jährigen war mit 11,4% in vergleichsweise geringerer Häufigkeit vertreten, da einige Förderangebote TeilnehmerInnen erst ab dem 50. Lebensjahr aufgenommen haben (vgl. Kap. 2). Abweichend zu der in der „Basisanalyse der Zielgruppe“ (vgl. Kap. 3) vorgenommenen Definition älterer Arbeitsloser (45 Jahre und älter) wurden in zwei Modellprojekten auch TeilnehmerInnen ab dem 42. Le-

bensjahr aufgenommen - 7,6% der TeilnehmerInnen waren unter 45 Jahren.

Geschlecht

Von den befragten TeilnehmerInnen waren **47,6% Männer** und **52,4% Frauen**, was einem nahezu ausgewogenem Geschlechterverhältnis entspricht. Weiterhin wird hiermit (zumindest mit diesen Daten der befragten TeilnehmerInnen) der in der Antragsstellung der „Offensive für Ältere“ formulierten Zielsetzung entsprochen, Frauen entsprechend bzw. überproportional zu ihrer Arbeitslosenquote zu fördern.¹⁵¹ Da im September 2003 der Frauenanteil an der Gruppe der älteren Arbeitslosen (45 Jahre und älter) bei 47,3% lag,¹⁵² wurden somit Frauen in den Modellprojekten überproportional zu ihrer Arbeitslosenquote berücksichtigt.

Tabelle 4: Geschlecht

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent</i>
männlich	50	47,6
weiblich	55	52,4
Gesamt	105	100

Staatsangehörigkeit

Ein Blick auf die Staatsangehörigkeiten zeigt, dass **87,6% der befragten TeilnehmerInnen im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit** sind. Damit liegt der **AusländerInnenanteil (12,4%)** der TeilnehmerInnen wiederum über dem Bundesdurchschnitt von 10,5%.¹⁵³ Aus Tabelle 5 wird ebenfalls das breite Spektrum der in den Förderangeboten erreichten Nationalitäten deutlich.

Tabelle 5: Staatsangehörigkeit

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent</i>
deutsch	92	87,6
ukrainisch	3	2,9
spanisch	2	1,9
türkisch	2	1,9
tatarin (tadschikisch)	1	1,0

¹⁵¹ Vgl.: LAG FW NRW c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Koeln e.V.: Antragstellung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds, 2001, S. 18/ 22.

¹⁵² Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse - Ältere Arbeitslose - September 2003, <http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200312/iiia4/st4-altld.pdf>, 25.03.04.

¹⁵³ Vgl. ebd.

persisch	1	1,0
jugoslawisch	1	1,0
vietnamesisch	1	1,0
russisch	1	1,0
niederländisch	1	1,0
Gesamt	105	100

Da diese Angaben für den *Migrationshintergrund* der Befragten aber nur begrenzt aussagekräftig sind, wurde zusätzlich nach dem Geburtsort und der erlernten Erstsprache gefragt. Denn die Staatsangehörigkeit als „Merkmal“ grenzt Bevölkerungsgruppen aus, die mit vergleichbaren Integrationsschwierigkeiten wie Nichtdeutsche zu kämpfen haben. Zu diesen Gruppen gehören insbesondere AussiedlerInnen und die eingebürgerten ehemaligen AusländerInnen.¹⁵⁴ Daher werden in der vorliegenden Studie Angaben zu Geburtsort und gelernter Erstsprache, die ebenfalls ein Migrationsmerkmal darstellen, einbezogen.¹⁵⁵

Geburtsort

Bei den Angaben zum Geburtsort wird bereits deutlich, dass im Vergleich zu der Angabe „deutsche Staatsangehörigkeit“ wesentlich weniger TeilnehmerInnen (**66,7%**) **in Deutschland geboren** wurden. Dementsprechend liegt unter diesem Kriterium bei gut einem Drittel (33,3%) ein Migrationshintergrund vor.

Tabelle 6: Geburtsort

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent</i>
in Deutschland	70	66,7
im Ausland	35	33,3
Gesamt	105	100

Bestätigt wird diese Tendenz durch die folgenden Daten zur erlernten Erstsprache.

Gelernte Erstsprache

Auch hier zeigt sich, dass „nur“ **66,7% der TeilnehmerInnen Deutsch als Erstsprache** angaben. Dementsprechend liegt unter diesem Kriterium wiederum bei einem

¹⁵⁴ Vgl. Enggruber, R./ Euler, D./ Gideon, G./ Wilke, J.: Pfade für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb - Gutachten im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, 2004, S. 18.

¹⁵⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: BiBB/BA-Bewerberbefragung 2001: Ohne Lehre in die Lehre? In: ibv, 27/02, S. 2134.

Drittel der TeilnehmerInnen (33,3%) ein Migrationshintergrund vor.

Tabelle 7: Erstsprache

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent</i>
Deutsch	70	66,7
Russisch	14	13,3
Polnisch	6	5,7
Russisch und Deutsch	4	3,8
Spanisch	2	1,9
Türkisch	2	1,9
Albanisch	1	1,0
Polnisch und Deutsch	1	1,0
Vietnamesisch	1	1,0
Serbokratisch	1	1,0
Niederländisch	1	1,0
Ukrainisch	1	1,0
Persisch	1	1,0
<i>Gesamt</i>	<i>105</i>	<i>100</i>

Staatsangehörigkeit, Geburtsland und Erstsprache

Fasst man die Merkmale „Staatsangehörigkeit“, „Geburtsland“ und „Erstsprache“ in einer Kreuztabelle zusammen, ergibt sich, dass der **Regelfall „Deutsche, in Deutschland geboren und Deutsch als Erstsprache“** in der hier untersuchten Gruppe auf **62,9%** der befragten TeilnehmerInnen zutrifft. Somit liegt bei den restlichen **37,1%** der TeilnehmerInnen ein **Migrationsmerkmal** vor.

Tabelle 8: Staatsangehörigkeit, Geburtsland und Erstsprache

	<i>gelernte Erstsprache:</i>	<i>Staatsangehörigkeit:</i>	
		deutsch	ausländisch
Geburtsland Deutschland:	Deutsch	62,9%	---
	Ausländisch	2,9%	---
Geburtsland Ausland:	Deutsch	3,8%	---
	Ausländisch	13,3%	12,4%
	Zweisprachig	4,8%	---

In Tabelle 8 sind außerdem 3,8% der TeilnehmerInnen erkennbar, die Deutsch be-

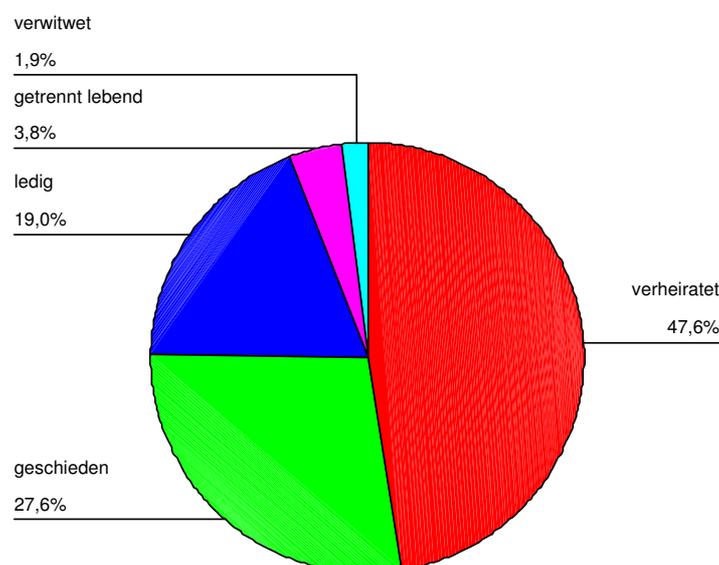
reits als Erstsprache erlernten, die einen deutschen Pass haben, jedoch im Ausland geboren wurden. Ebenso sind 4,8% ersichtlich, die zweisprachig aufgewachsen sind, ebenfalls die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und im Ausland geboren wurden. Eine nähere Analyse des Datenmaterials ergab, dass diese TeilnehmerInnen aus den Gebieten der ehemaligen Sowjetrepubliken, der ehemaligen Tschechoslowakei und Polen stammen, so dass es sich hierbei offensichtlich um AussiedlerInnen und SpätaussiedlerInnen handelt.

Leider fehlen zum Migrationshintergrund von älteren Arbeitslosen entsprechende Vergleichsdaten, so dass hier keine Bundesvergleiche angestellt werden können. Trotz dieses Mangels ist aber bemerkenswert, dass der Anteil von über einem Drittel der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund in den Projekten der „Offensive für Ältere“ als sehr hoch einzustufen ist. Damit wurde der in der Antragsstellung formulierte Anspruch, MigrantInnen besonders zu berücksichtigen, deutlich eingelöst.

Familienstand

Wie das folgende Kreisdiagramm zeigt, hat **knapp die Hälfte** der befragten Teilnehmerinnen (48%) als Familienstand **„verheiratet“** angegeben. Mit 28% Prozent ist fast **ein Drittel** der TeilnehmerInnen **geschieden** und knapp **ein Fünftel** (19%) **ledig**. Weiterhin haben knapp **6%** der Befragten angegeben, dass sie **in Trennung** leben bzw. **verwitwet** sind.

Abbildung 4: Familienstand (n=105)



Schulabschluss

In den Antworten zu den folgenden Fragen wird die bereits mehrmals genannte Heterogenität der Zielgruppe nochmals unter dem Aspekt der unterschiedlichen schul- und berufsbiografischen Hintergründe der TeilnehmerInnen deutlich. So lassen die Daten zum Schulabschluss erkennen, dass die **größte Gruppe mit 56,2%** der TeilnehmerInnen über einen **Hauptschul- bzw. Volksschulabschluss** verfügt. Daneben haben ca. **20%** der TeilnehmerInnen **jeweils** den **Realschulabschluss** oder das **Fachabitur bzw. Abitur**.

Tabelle 9: Schulausbildung

	Häufigkeit	Prozent
Abitur	15	14,2
Fachhochschulreife	5	4,8
Realschulabschluss	24	22,9
Hauptschul- bzw. Volksschulabschluss	59	56,2
Sonderschule	1	1,0
Kein Schulabschluss	1	1,0
Gesamt	105	100

Berufsabschluss

Auch hinsichtlich des Qualifizierungsgrades der Berufsabschlüsse unterscheiden sich die befragten TeilnehmerInnen deutlich.

Tabelle 10: Berufsabschluss

	Häufigkeit	Prozent
Gewerblich-technischer Berufsabschluss	35	33,3
Kaufmännischer Berufsabschluss	26	24,8
kein anerkannter Berufsabschluss	17	16,2
Technikerabschluss	9	8,6
Ingenieurwissenschaftl. Hochschulabschluss	9	8,6
Geisteswissenschaftl. Hochschulabschluss	5	4,8
Gesundheits- und Pflegeberufe	3	2,9
Wirtschaftswissenschaftl. Hochschulabschluss	1	1,0
Gesamt	105	100

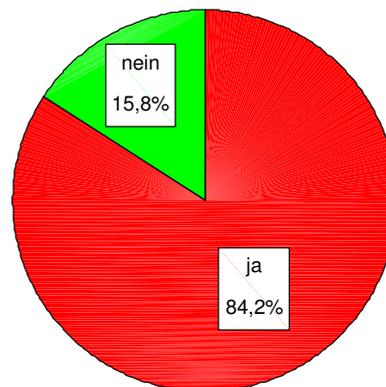
So wird in Tabelle 10 ersichtlich, dass einerseits **16,2%** der Befragten **keinen anerkannten Berufsabschluss** haben und andererseits **14,4%** ein **Studium absolviert**

haben. Die **Mehrzahl (69,6%)** der TeilnehmerInnen haben eine **Berufsausbildung** in unterschiedlichen Bereichen abgeschlossen, wovon die Berufsabschlüsse im gewerblich-technischen Bereich mit 33,3% und im kaufmännischen Bereich mit 24,8% die beiden größten Gruppen darstellen.

Dauer der Tätigkeit im erlernten Beruf

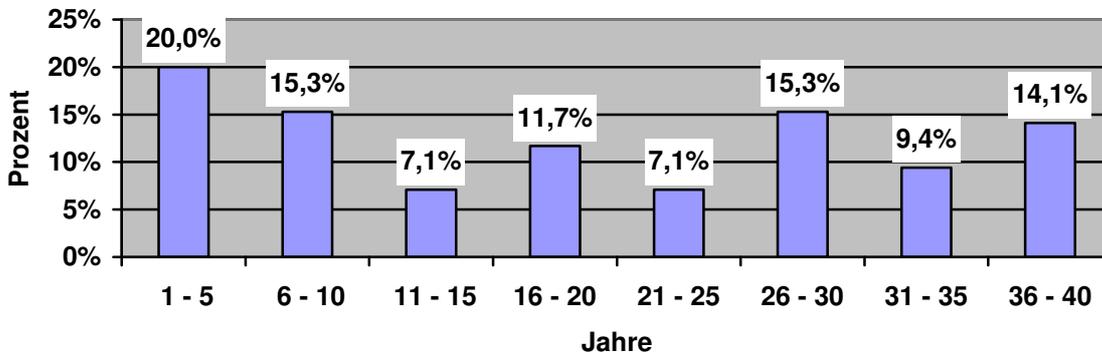
Erwartungsgemäß war die überwiegende Mehrheit (**84,2%**) der TeilnehmerInnen, die einen Berufsabschluss haben, **in ihrem erlernten Beruf tätig**. Allerdings waren auch **15,8% der Befragten nie in ihrem erlernten Beruf tätig**.

Abbildung 5: Tätig im erlernten Beruf (n=88)



Die für den berufsbiografischen Hintergrund noch interessantere und relevantere Fragestellung nach der **Dauer der Tätigkeit im erlernten Beruf** ergab, dass die Befragten **durchschnittlich 19,6 Jahre in ihrem erlernten Beruf tätig waren**. Wie die unten aufgeführte Grafik zeigt, haben knapp **46% der befragten TeilnehmerInnen 21 bis 40 Jahre in ihrem erlernten Beruf gearbeitet**. Hiermit wird bereits angedeutet, dass für einen größeren Teil der Befragten die Konfrontation mit der Arbeitslosigkeit ungewohnt gewesen ist. Dies wird durch später folgende Angaben (siehe Abb. 7) noch mal hervorgehoben. Gleichzeitig wird aber auch ersichtlich, dass **20% der Befragten weniger als sechs Jahre in ihrem Beruf tätig** waren. So dass hiermit wiederum die erwerbsbiografische Heterogenität der TeilnehmerInnen, die bereits bei der Erhebung der Berufsabschlüsse auffällig war, bestätigt wird.

Abbildung 6: Dauer der Tätigkeit im erlernten Beruf (n=88; MW=19,6)

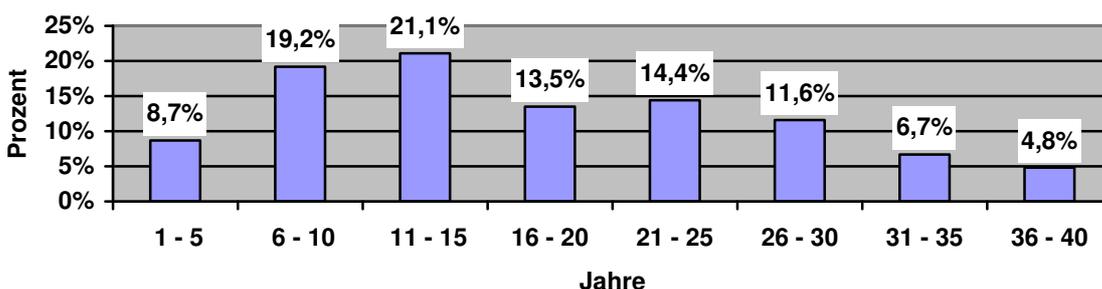


Längstes ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis

Bei der Frage nach dem **längsten ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis** wurde eine **durchschnittliche Dauer von 17,8 Jahren** ermittelt. Wie das Diagramm zeigt, waren **gut die Hälfte** der TeilnehmerInnen (51%) **über 16 (und bis zu 40!) Jahre in dem selben Betrieb beschäftigt**. Diese Angaben sind sehr beachtenswert - gerade vor dem Hintergrund heutiger „Patchwork-Muster“ von Lebensläufen, womit die Mehrheit der Zielgruppe also bisher bzw. in einem großen Teil ihrer Berufsbiografie kaum konfrontiert wurde. Gleichzeitig kann daraus interpretiert und somit nochmals bekräftigt werden, dass die Erfahrung der Arbeitslosigkeit für einen großen Teil der Befragten ein bisher ungewohnter Umstand gewesen ist, weil sie in ihrer Berufsbiografie langfristige Arbeitsverhältnisse eingegangen sind.

Aber auch bei dieser Fragestellung lässt sich mit **8,7%** eine Gruppe von TeilnehmerInnen erkennen, deren längstes Beschäftigungsverhältnis eine Dauer von **fünf Jahren nicht überschritten** hat und deren bisherige Erwerbsbiografie offensichtlich mit wenig Kontinuität verbunden war.

Abbildung 7: Dauer des längsten ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnisses (n=105; MW=17,8)

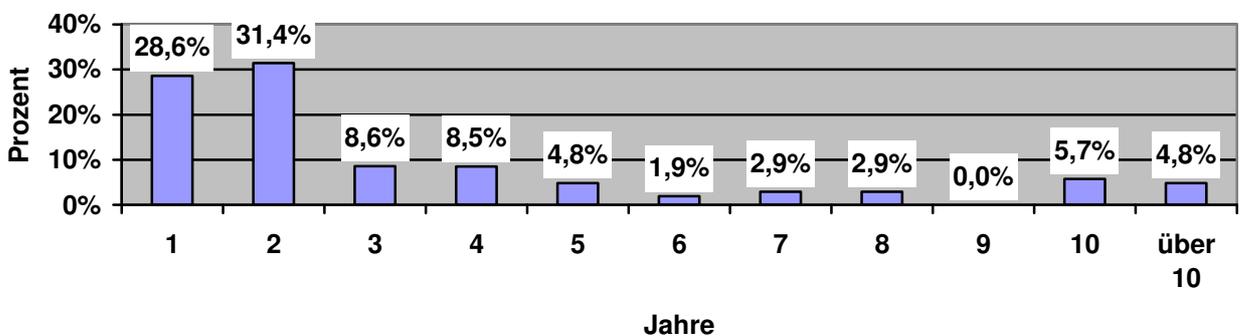


Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit

Auch wenn die TeilnehmerInnen in Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik prinzipiell als nicht arbeitslos gelten, haben wir bei der Frage nach der Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit die Zeit des Förderangebotes mit eingeschlossen, weil es darum ging, berufsbioграфische Tendenzen aufzuzeigen und es nicht sinnvoll erschien, die Dauer aktueller oder vergangener Maßnahmen von der Dauer der Arbeitslosigkeit abzuziehen.

Die **durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer** der TeilnehmerInnen betrug zum Zeitpunkt der Befragung **3,6 Jahre**. Wie die Häufigkeitsverteilung zeigt waren 28,6% der Befragten bis zu einem Jahr arbeitslos. Nach der allgemeinen Definition, wonach Personen als langzeitarbeitslos gelten, die länger als 12 Monate arbeitslos sind, waren zum Zeitpunkt der Befragung **71,4% der TeilnehmerInnen langzeitarbeitslos**. Auffällig ist weiterhin, dass **10,5% schon 10 Jahre und länger arbeitslos** gewesen sind.

Abbildung 8: Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeit (n=105; MW=3,6)

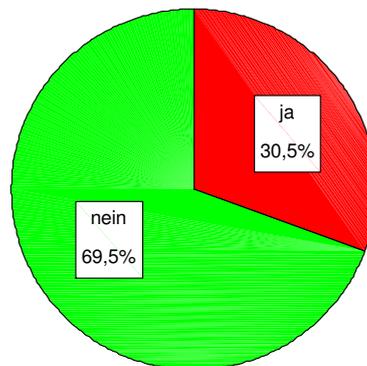


Gesundheitliche Einschränkungen, die bei der Arbeit behindern

Die letzten beiden Fragestellungen dieses Komplexes beziehen sich darauf, ob bei den Befragten gesundheitliche Einschränkungen vorliegen, die sie bei der Arbeit behindern, und welcher Art diese Einschränkungen sind. Hier haben **69,5%** der TeilnehmerInnen angegeben, dass sie **nicht gesundheitlich eingeschränkt** sind. Damit liegt der Anteil der Befragten ohne gesundheitliche Einschränkungen leicht über dem

Bundesdurchschnitt der älteren Arbeitslosen von 65,8%.¹⁵⁶

Abbildung 9: Gesundheitlich eingeschränkt (n=105)



Art gesundheitlicher Einschränkungen

Von den 30,5% der TeilnehmerInnen, die gesundheitlich eingeschränkt sind, wurden die folgenden Einschränkungen angegeben:

Tabelle 11: Art gesundheitlicher Einschränkungen

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent</i>
Rückenprobleme	11	34,4
Kreislauf	4	12,5
Bein- und Fußbereich	3	9,4
Psychische Probleme	3	9,4
Arm-, Handbereich	2	6,3
Vorliegen mehrerer Erkrankungen	9	28,1
Gesamt	32	100

Fazit zu den Daten der TeilnehmerInnen

Als Fazit zu den erhobenen und oben dargestellten Daten der TeilnehmerInnen der „Offensive für Ältere“ kann festgehalten werden, dass es sich bei dem hier untersuchten Befragtenpool älterer Arbeitsloser um eine sehr heterogene Zielgruppe handelt. Insbesondere die Angaben zu schul- und berufsbiografischen Daten der Befragten weisen darauf hin. Diese verschiedenen Hintergründe der TeilnehmerInnen las-

¹⁵⁶ Vgl.: Bundesanstalt für Arbeit: Strukturanalyse - Ältere Arbeitslose - September 2003, <http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200312/iia4/st4-altld.pdf>, 25.03.04.

sen auch auf unterschiedliche Risiken und Chancen schließen, die sich auf die Bewältigung ihrer Lebenssituation beziehen. Die in der „Basisanalyse der Zielgruppe“ vorgestellten Wirkungsfaktoren - die Sinnorientierung, die Motivationslage und die Kompetenzbedingungen der älteren Arbeitslosen - sind somit zusätzlich vor dem Hintergrund der hier festgestellten heterogenen Daten zu betrachten. So ist naheliegend, dass die Lern- und Lebenssituation eines Teilnehmenden, der über hohe Qualifikationen verfügt, langjährig in seinem Beruf und in dem selben Betrieb beschäftigt war, durch andere Umstände gekennzeichnet ist, als ein Teilnehmender, der eher „niedrig“ qualifiziert, gesundheitlich eingeschränkt und bereits längerfristig aus dem Arbeitsleben ausgeschieden ist. Diese zwei „extremen“ Standorte sollen hier für die vielen unterschiedlichen Lebensläufe und berufsbezogenen Erfahrungen älterer Arbeitsloser stehen, die es in den beschäftigungsfördernden Angeboten für die Zielgruppe aufzunehmen gilt. So wurde auch auf EP-Ebene von allen Modellprojekten betont, dass diese Heterogenität der TeilnehmerInnen in den Angeboten zu berücksichtigen ist, indem der Förderprozess möglichst individuell an den Voraussetzungen, Erfahrungen, Kompetenzen und Potentialen der TeilnehmerInnen ausgerichtet wird. Die Betroffenen dort „abzuholen, wo sie stehen“ und die damit verbundene Akzeptanz ihrer verschiedenen lebensgeschichtlichen und berufsbezogenen Erfahrungen sind somit als zentrale Ausgangsbedingung für den Erfolg einer Qualifizierung älterer Arbeitsloser herauszustellen (siehe auch Kap. 3.3).

Weiterhin ist den aufgeführten Daten auch eine Gruppe von TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund zu entnehmen. Diese Gruppe, die gut ein Drittel und somit einen erheblichen Anteil der Befragten ausmacht, muss zusätzlich als eine Gruppe betrachtet werden, deren Lern- und Lebenssituation wiederum spezifische Prägungen aufweist. Gerade in Förderangeboten, in denen Deutsche und MigrantInnen gemeinsam unterrichtet werden, müssen gegebenenfalls begleitende Hilfen angeboten werden, die spezielle Lernprobleme vor dem Hintergrund der Migrationsgeschichte aufarbeiten. Hervorzuheben ist hier die gezielte Aufarbeitung von Problemen im berufsbezogenen Deutsch,¹⁵⁷ was in einigen Projekten auch stattgefunden hat. Dass aber für die Berücksichtigung von migrantInnenspezifischen Ressourcen, Problemla-

¹⁵⁷ Vgl. Nispel, A./ Szablewski-Cavus, P.: Über Hürden, über Brücken - Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten. Frankfurt/M. 1997, S. 117.

gen, Sicht- und Herangehensweisen in der beruflichen Weiterbildung so gut wie keine Fachliteratur vorhanden ist, wurde bereits im Fazit des Kapitels 4.3 erörtert. Eine differenzierte Analyse und Dokumentation dieser Thematik und dementsprechend praxisnahe Vorschläge für die berufliche Weiterbildung wären somit dringend erforderlich.

5.2.2 Akquise und Anfangsphase

Im folgenden Kapitel werden die Antworten auf die Fragen 16 - 23 aus dem Fragebogen wiedergegeben. Diese Fragen beleuchten einleitend die Wege der Akquise und Aspekte der Anfangsphase in den Förderangeboten aus Sicht der TeilnehmerInnen.

Wie sind Sie auf das Förderangebot im Rahmen der „Offensive für Ältere“ aufmerksam geworden?

Mit **knapp 60%** ist die Mehrheit der befragten TeilnehmerInnen **über das Arbeitsamt auf das jeweilige Förderangebot** bzw. Modellprojekt im Rahmen der „Offensive für Ältere“ **aufmerksam geworden**. Ein vergleichsweise geringerer Teil von **17,1%** ist **über das Sozialamt** oder über das **JobCenter (3,8%)** an das Förderangebot gekommen. Wobei hierzu erläutert werden muss, dass sich die Verteilung auf die Institutionen der Arbeits- und Sozialverwaltung auch aus der Verteilung der befragten TeilnehmerInnen in den einzelnen Projekten begründet und das JobCenter darüber hinaus nur in einem Modellprojekt der „Offensive für Ältere“ involviert war.

Tabelle 12: Aufmerksam geworden auf das Förderangebot

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent</i>
Arbeitsamt	62	59,0
Sozialamt	18	17,1
sonstiges	15	14,3
JobCenter	4	3,8
Bekannte, Verwandte	5	4,8
Infoblatt "Offensive für Ältere"	1	1,0
Gesamt	105	100,0

Insgesamt ist aber zu erkennen, dass gut 80% der TeilnehmerInnen über den im

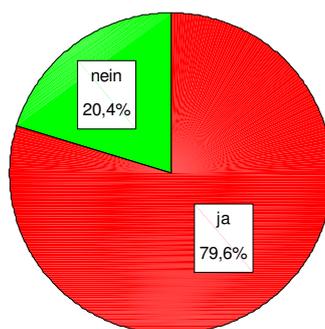
vierten Kapitel primär genannten Akquiseweg, der eine „Zuweisung“ durch die Arbeits- und Sozialverwaltung in das Angebot beschreibt, vermittelt worden sind. Hiermit wird die hohe Verantwortlichkeit der Arbeits- und Sozialverwaltungen deutlich, die mit der Akquise der TeilnehmerInnen verbunden ist.

Unter der Kategorie „Sonstiges“ wurden die direkte Ansprache der TeilnehmerInnen durch das Förderangebot (8 x), Vermittlung durch andere Institutionen, wie z.B. Jobbörsen (3 x), vormaliger Kontakt mit dem Träger des Modellprojektes (2x) und die Präsenz des Förderangebotes im Stadtteil (2x) genannt.

Wurden Sie vor Beginn des Förderangebotes über Ziele und Inhalte informiert?

Hier wurde gefragt, ob die TeilnehmerInnen durch die MitarbeiterInnen der Arbeits- und Sozialverwaltung oder des Modellprojektes vor Beginn des Förderangebotes über dessen Ziele und Inhalte informiert wurden. Als Vorschlag für die Gestaltung von Förderangeboten haben wir in Kap. 3.3 darauf hingewiesen, dass der „Zuweisung“ in ein Angebot eine intensive Eingangsberatung vorausgehen sollte, in der die Interessen, Zielsetzungen und Kompetenzen der Betroffenen mit dem Angebot in Einklang gebracht werden.

Abbildung 10: Informationen über Ziele und Inhalte des Förderangebotes (n=103)



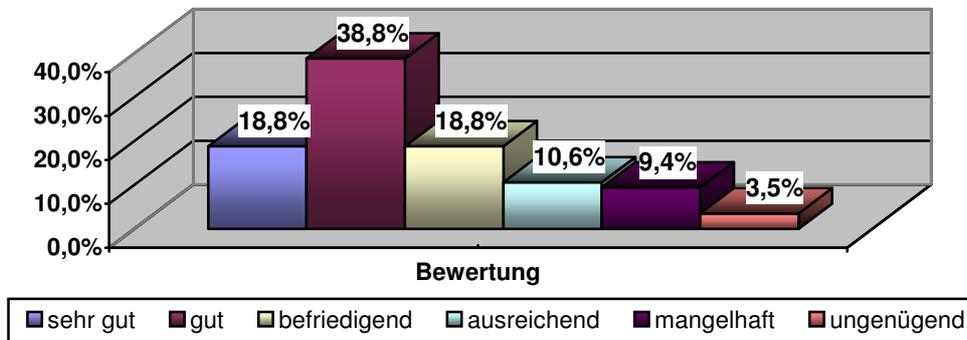
Wie aus dem Kreisdiagramm zu entnehmen ist, **trifft dies auf die überwiegende Mehrheit** der Befragten (79,6%) **zu**. Aber ebenso fühlte sich **ein Fünftel** der TeilnehmerInnen (20,4%) **nicht informiert**. Die Qualität der Informationen konnten die TeilnehmerInnen mit der Beantwortung der nächsten Fragstellung beurteilen.

Wenn ja, wie gut fühlten Sie sich vorab informiert?

Bei der Benotung der vorab stattgefundenen Informationen über Ziele und Inhalte des Förderangebotes durch die TeilnehmerInnen, die sich informiert fühlten, ergibt

sich ein **Mittelwert (MW)** von **2,6**.

Abbildung 11: Bewertung der Informationen über Ziele und Inhalte vor Beginn des Förderangebots (n=85; M=2,6)

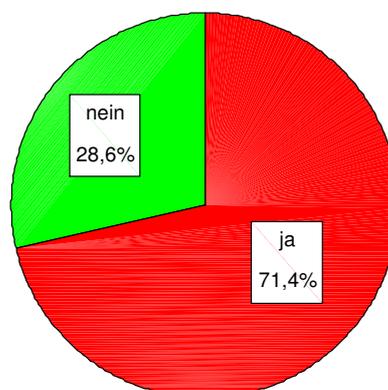


Eine Mehrheit von **57,6%** fühlten sich „gut“ und „sehr gut“ informiert, was positiv hervorgehoben werden muss. Gleichzeitig bemängeln aber auch **23,5%** die „Vorabinformationen“ über das Förderangebot und geben hierfür nur die Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“. Betrachtet man diese Ergebnisse zusammen mit der vorhergegangenen Fragestellung, so wurden bzw. fühlten sich 20,4% gar nicht und 23,5% der TeilnehmerInnen eher schlecht informiert. Somit scheint die Qualität der „Vorabinformation“ durchaus verbesserungswürdig.

Konnten Sie sich frei entscheiden, an diesem Förderangebot teilzunehmen?

In den ExpertInneninterviews kam bereits (indirekt) zur Sprache, dass sich nicht alle TeilnehmerInnen freiwillig für die Teilnahme an den Angeboten entscheiden konnten.

Abbildung 12: Freie Entscheidung zur Teilnahme (n=105)



Dies wird durch die Angaben der TeilnehmerInnen partiell bekräftigt, denn **28,6%**

sagten, dass sie sich **nicht frei für die Teilnahme** an dem Angebot **entschieden** haben.

Da die Begrifflichkeit der „freien Entscheidung“ einen gewissen Interpretationsspielraum birgt, konnte diese Antwort anhand der folgenden Aussagen erläutert werden.

Tabelle 14: Erläuterung „Freie Entscheidung zur Teilnahme“

	<i>Häufigkeit</i>	<i>Prozent</i>
Ich hatte keine Alternativen, habe mich aber dafür interessiert und wollte daran teilnehmen.	65	61,9
Ich habe mich grundsätzlich nicht dafür interessiert und wurde dem Angebot zugewiesen.	19	18,1
Mir wurden Alternativen angeboten und ich habe mich gezielt für das Angebot entschieden.	8	7,6
Sonstiges	13	12,4
Gesamt	105	100

Hier zeigt sich, dass knapp **62%** der Befragten zum damaligen Zeitpunkt **keine Alternativen** zu dem jeweiligen Angebot im Rahmen der „Offensive für Ältere“ hatten, **aber** dass sie sich grundsätzlich **dafür interessiert** haben. Diese Angabe deckt sich mit den Aussagen der ExpertInnen, dass ansonsten keine spezifischen Angebote für die Zielgruppe bestehen. Hiermit wird allerdings nicht nur ausgesagt, dass keine zielgruppenspezifischen Angebote existieren, sondern auch, dass die Mehrheit der Befragten generell keine Alternative hatte, als an den Angeboten der „Offensive für Ältere“ teilzunehmen. Lediglich **7,6%** gaben an, **Alternativen angeboten** bekommen zu haben.

Des Weiteren haben **18,1%** der Aussage zugestimmt, dass sie sich **grundsätzlich nicht dafür interessiert haben** und **dem Angebot zugewiesen** wurden. Mit dieser Angabe und der Äußerung von weiteren vier TeilnehmerInnen (3,8%) unter der „Sonstiges“-Kategorie, dass ihnen eine Kürzung des Leistungsbezugs durch das Arbeitsamt angedeutet wurde, wird wohl der Kern der „unfreiwilligen TeilnehmerInnen“ dokumentiert. Somit haben **knapp 22% „unfreiwillig“ an den Förderangeboten teilgenommen.**

Ferner haben unter der Kategorie „Sonstiges“ sieben TeilnehmerInnen geäußert, dass sie eigeninitiativ Druck beim Arbeitsamt gemacht hätten, um in ein Förderange-

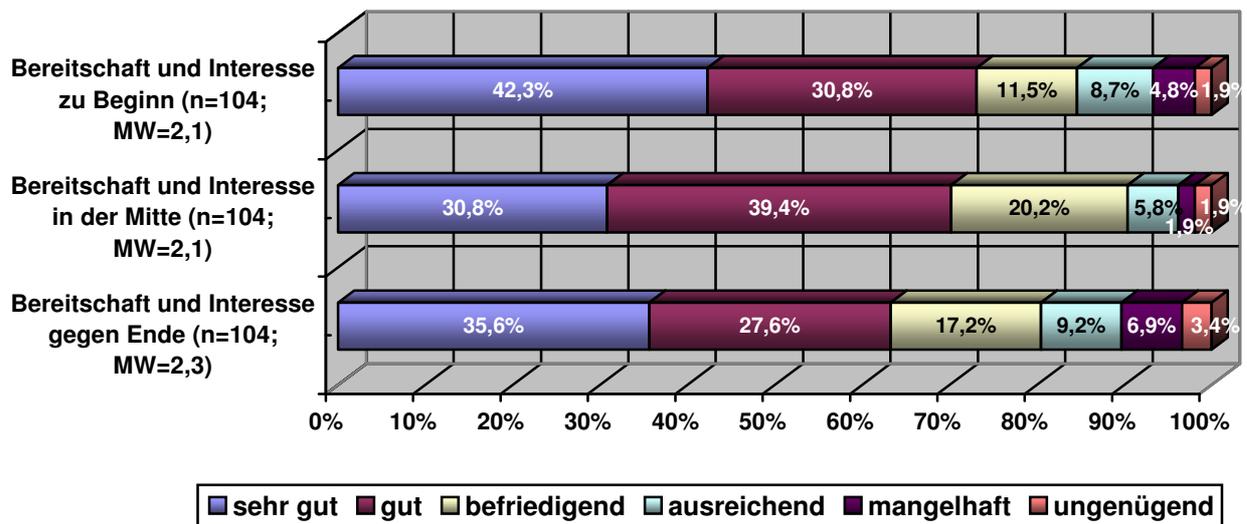
bot der „Offensive für Ältere“ vermittelt zu werden. Und schließlich wurde noch von zwei TeilnehmerInnen positiv erwähnt, dass sie sich erst nach dem Erstgespräch mit MitarbeiterInnen eines Modellprojektes für eine Teilnahme an dem Angebot entschlossen hätten.

Wie hoch war Ihre Bereitschaft und Ihr Interesse zur Teilnahme am Förderangebot?

Die letzten drei Items in dem Fragenkomplex „Akquise und Anfangsphase“ sollten erheben, wie hoch die Bereitschaft und das Interesse, d.h die Motivation der TeilnehmerInnen zu Beginn, in der Mitte und gegen Ende der Förderangebote gewesen ist.

Wie Abbildung 13 zu entnehmen ist, hat sich die Bereitschaft und das Interesse zur Teilnahme an dem Förderangebot in dessen Verlauf kaum grundsätzlich verändert, denn die **Mittelwerte** variieren nur minimal **zwischen 2,1 und 2,3**. Somit wurde die eigene Motivation zur Teilnahme an den Angeboten durch die Befragten **vorwiegend positiv** beurteilt.

Abbildung 13: Bereitschaft und Interesse zur Teilnahme



Diese Selbsteinschätzung der TeilnehmerInnen entspricht den in der „Basisanalyse der Zielgruppe“ dargestellten empirischen Ergebnissen zur Untersuchung der Leistungsvoraussetzungen älterer ArbeitnehmerInnen, bei denen u.a. eine positive Ar-

beitseinstellung sowie das Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein als zunehmend im Altersverlauf beschrieben wurden. So haben 73,1% der Befragten ihre Bereitschaft und ihr Interesse zur Teilnahme an dem Förderangebot zu Beginn mit „sehr gut“ und „gut“ eingeschätzt. Und nach einer Abnahme von knapp 10% haben die TeilnehmerInnen ihre Bereitschaft und ihr Interesse gegen Ende des Angebotes immer noch zu 63,2% mit diesen beiden positiven Noten beurteilt. Auch wenn diese Bewertungen insgesamt positiv zu beurteilen sind, konnten die Erwartungen an die Förderangebote bei einem Teil der Befragten offensichtlich nicht ganz erfüllt werden, wie die Abnahme bei diesen Noten und die leichte Abnahme beim Mittelwert zeigen. Gleichzeitig lässt die Entwicklung bei der Note „sehr gut“, die gegen Ende des Angebotes wieder zunimmt, auch vermuten, dass bei einem anderem Teil der Befragten wiederum ein Motivationsschub zu verzeichnen war, weil gegen Ende des Angebotes eine Aussicht auf Vermittlung geschaffen werden konnte.

Weiterhin zeigt sich, dass die Antworten im negativen Bereich („ausreichend“ bis „ungenügend“) die Angaben zur zuvor gestellten Frage nach „freiwilliger Teilnahme“ unterschreiten. Dies verweist darauf, dass nicht alle Befragten, die wir zuvor als „unfreiwillige TeilnehmerInnen“ beschrieben haben, ihre Motivation zur Teilnahme durchweg negativ einschätzten. Denn der Anteil der tendenziell schlechten Bewertungen liegt zu Beginn bei 15,4% („ausreichend“ bis „ungenügend“), nimmt im Verlauf des Angebotes sogar auf 9,6% ab, um jedoch gegen Ende wieder auf 19,5% anzusteigen. Diese Angaben könnten dahingehend ausgelegt werden, dass die „unfreiwilligen TeilnehmerInnen“ doch an den Angeboten Gefallen gefunden haben, nachdem sie diese näher kennen gelernt haben, aber gegen Ende ohne eine Aussicht auf Vermittlung wieder an Motivation verlieren. Da es sich hierbei allerdings um rein quantitative Daten handelt, können diese Art der Interpretationen nur als Vermutungen verwendet werden und lassen sich an dieser Stelle nicht weitergehend belegen. Zusätzlich wäre eine Korrelationsrechnung zu den Vermittlungsdaten einzelner TeilnehmerInnen an dieser Stelle erforderlich. Da die Quantität und Qualität der Vermittlung von der Forschungsgesellschaft für Gerontologie ermittelt wird, wurde hierzu im Vorfeld leider keine Fragestellung aufgenommen. Dies sollte in geteilten Evaluationskonzepten zukünftig berücksichtigt werden, um eine noch bessere Verknüpfung der Ergebnisse zu ermöglichen.

Fazit zur Akquise und Anfangsphase

Zum Schluss dieses Fragenkomplexes sollen einige Ergebnisse noch mal resümierend wiedergegeben werden. Zunächst zur Akquise der TeilnehmerInnen: Gut 80% der TeilnehmerInnen sind den Projekten der „Offensive für Ältere“ über die Arbeits- und Sozialverwaltungen „zugewiesen“ worden. Hier zeigt sich, dass den Arbeits- und Sozialverwaltungen eine hohe Verantwortung zukommt, die sich auch auf die Struktur der TeilnehmerInnen in den Förderangeboten und somit gleichfalls auf die im vierten Kapitel angesprochene Berücksichtigung von MigrantInnen sowie das Prinzip des Gender Mainstreaming auswirkt. Auch wenn die ExpertInnen des Arbeits- und Sozialamtes darauf verwiesen haben, dass die letztendliche Entscheidung zur Aufnahme einzelner TeilnehmerInnen bei den Projektverantwortlichen liegt, so wurde aus den Aussagen der Modellprojekte ebenfalls deutlich, dass sie deren Einflussnahme als gering einstufen. Daher ist die Verantwortung für die Akquise zwar nicht zuletzt auf die „Ämter“ zu übertragen, aber de facto und auf praktischer Ebene wohl zu großen Anteilen dort verankert.

Davon wird dann auch ein weiteres Ergebnis dieses Fragenkomplexes berührt: Die Akquise von „unfreiwilligen“ TeilnehmerInnen. Hier hat sich herausgestellt, dass gut ein Fünftel der Befragten „unfreiwillig“ an den Angeboten der „Offensive für Ältere“ teilgenommen hat. Auch wenn man die aktuell brisanten Rahmenbedingungen der Wirtschaft, des Arbeitsmarktes und der Sozialsysteme versucht, realistisch zu betrachten und die sozial- und arbeitsmarktpolitische Leitlinie des „Förderns und Forderns“ ebenfalls berücksichtigt, so erscheint uns diese „Quote an unfreiwilligen TeilnehmerInnen“ - gerade im Rahmen von Modellprojekten - als zu hoch. Es stellt sich die Frage, inwieweit Qualifizierung und Weiterbildung unter Druck möglich bzw. sinnvoll ist, vor allem vor dem Hintergrund, dass seitens der Modellprojekte auch geäußert wurde, dass es weitere potentielle und interessierte TeilnehmerInnen gegeben hätte, die aber aufgrund der Regelungen der Ko-Finanzierung nicht in die Angebote aufgenommen werden konnten. Wie bereits als Ergebnis der ExpertInneninterviews festgehalten wurde, sollte hier parallel über alternative Akquisewege nachgedacht und diese als zusätzliche Möglichkeit strukturell aufgegriffen werden. So müsste beispielsweise gewährleistet werden, diesen potentiellen und interessierten „TeilnehmerInnen“ eine Teilnahme an den Angeboten zu ermöglichen.

Ein weiterer Aspekt, der ebenfalls die Schnittstelle zwischen den „Ämtern“ und den Modellprojekten betrifft, ist die Vorabinformation über die Förderangebote. Wie von den Modellprojekten zu erfahren war, hat sich hier in einigen Fällen als problematisch herausgestellt, dass manche TeilnehmerInnen erst wenige Tage vor Beginn des Förderangebotes über ihre Teilnahme informiert wurden und somit auch die Vorabinformation schwierig zu gestalten war. Dennoch würden wir den damit angesprochenen Aspekt der Eingangsberatung grundsätzlich in den Verantwortungsbereich der Modellprojekte legen, da offensichtlich ist, dass die Mitarbeiterinnen der Arbeits- und Sozialverwaltungen nicht über die zeitlichen Ressourcen verfügen, dies in dem hierfür erforderlichen Umfang zu leisten und weil die Projektdurchführenden besser über die Ziele und Inhalte ihrer Angebote Bescheid wissen. Die Bedeutung der Eingangsberatung wurde bereits in der „Basisanalyse der Zielgruppe“ festgestellt, aber auch auf EP-Ebene von den Modellprojekten betont. So wurde in der Arbeitsgruppe 1 gemeinsam festgehalten, dass die Eingangsberatung einen hohen Stellenwert hat, weil sie die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Projektdurchführenden und den Teilnehmenden bildet. Gleichwohl konnte dies offensichtlich nicht in allen Projekten bzw. für alle TeilnehmerInnen erfolgreich umgesetzt werden. Denn ein Fünftel der Teilnehmerinnen fühlte sich vorab nicht über die Ziele und Inhalte der Angebote informiert. Auch von den TeilnehmerInnen, die informiert wurden, fühlte sich wiederum ein Fünftel eher schlecht informiert. Somit sollte an dieser Stelle in den Projekten, die diese Wertungen den „Einzelausgaben“ der Befragungsergebnisse entnehmen konnten, Verbesserungen der Eingangsberatung und des Einstiegsprozesses vorgenommen werden.

5.2.3 Theoretische Qualifizierungsanteile

Die Darstellung der Modellprojekte im zweiten Kapitel des vorliegenden Berichtes hat gezeigt, dass in allen Förderangeboten - wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung - theoretische Anteile integriert sind. Während drei Projekte der „Offensive für Ältere“ mit jeweils zwei- bis dreimonatigen Theorie- bzw. Orientierungsphasen beginnen und somit einen hohen Anteil an theoretischer Qualifizierung enthalten, bieten die anderen Projekte verschiedenartige theoretische Anteile bedarfsorientiert und

individualisiert an. Wie diese Theorieanteile und der darin stattgefundenene Unterricht von den TeilnehmerInnen eingeschätzt wurde, soll mit der folgenden Auswertung der Fragen 24 - 41 des Fragebogens beleuchtet werden.

Wie wurde der Unterricht gestaltet?

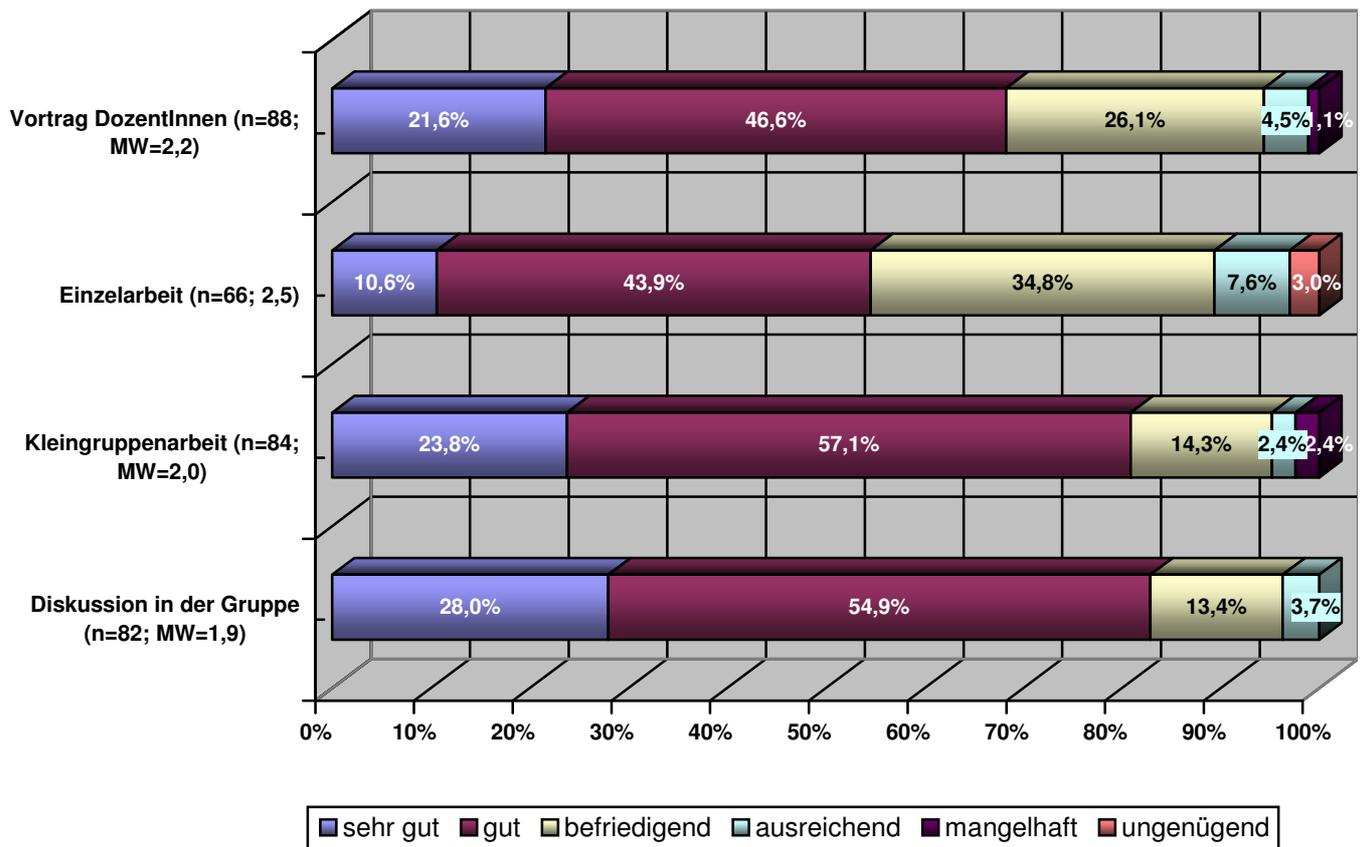
Einleitend in diesem Fragenkomplex wurden die TeilnehmerInnen nach den Formen des Unterrichts gefragt, die in dem Förderangebot, an dem sie teilgenommen haben, stattgefunden haben. Die Antworten auf diese Frage (sowie auf die Fragen 69 und 76) wurden im vorliegenden Bericht nicht aufgenommen, da die Heterogenität der Modellprojekte und die ungleiche Anzahl der Befragungen in den einzelnen Projekten keine gültigen Daten zur Verteilung der einzelnen Unterrichtsformen zugelassen hätten. Auch lassen sich hieraus keine grundsätzlichen angebotsbezogenen und zielgruppenspezifischen Tendenzen ableiten, wie sie anderen Angaben zu entnehmen sind, so dass wir uns letztendlich für den nachträglichen Ausschluss dieser Fragestellungen entschlossen haben.

Wie beurteilen Sie die einzelnen Unterrichtsformen?

Die zweite Frage zur „theoretischen Qualifizierung“ in den Förderangeboten hat die Beurteilung der TeilnehmerInnen zu den einzelnen Unterrichtsformen, die in den Förderangeboten stattgefunden haben, erhoben. Hier konnten der „Vortrag durch DozentInnen“, die „Einzelarbeit“, die „Kleingruppenarbeit“ sowie die „Diskussion innerhalb der Gruppe“ als jeweilige Unterrichtsform (im Durchschnitt) bewertet werden. Die Antworten der TeilnehmerInnen haben hier zu interessanten Ergebnissen geführt: Zunächst ist auffällig, dass die Unterrichtsformen „Kleingruppenarbeit“ sowie „Diskussion in der Gruppe“, die eher als **offene und gruppenbezogene Prozesse mit einem vergleichsweise hohen Anteil an aktiver Selbstbeteiligung und Mitbestimmung** definiert werden können, **die positivsten Bewertungen erhalten** haben. Nicht nur die **Mittelwerte** von **1,9** bei der „**Diskussion in der Gruppe**“ und **2,0** bei der „**Kleingruppenarbeit**“, sondern v.a. auch die hohen Prozentzahlen der befragten TeilnehmerInnen, die hier mit „sehr gut“ und „gut“ geantwortet haben - jeweils über 80% - heben dies eindeutig hervor. Etwas schlechter, aber immer noch positiv mit einem **Mittelwert** von **2,2**, wird der „**Vortrag der DozentInnen**“ bewertet. Die positiven Bewertungen „sehr gut“ und „gut“, die mit 68,2% immer noch die deutliche

Mehrheit der Befragten darstellen, wurden in den Interviews oftmals mit dem hohen Engagement der Angebotsdurchführenden bzw. HonorarDozentInnen begründet. Vergleichsweise schneidet die Unterrichtsform „**Einzelarbeit**“ mit einem **Mittelwert** von **2,5** am schlechtesten ab.

Abbildung 14: Bewertung einzelner Unterrichtsformen



Mit einem Vorgriff auf die offenen Antworten am Schluss der Befragung lässt sich erläutern, dass der Austausch in der Gruppe grundsätzlich als positiv hervorgehoben wurde. Somit wird aus Sicht der Zielgruppe ein Unterricht, der offene Kommunikationsprozesse zwischen den TeilnehmerInnen ermöglicht, wie es bei Gruppenarbeit und -diskussionen der Fall ist, tendenziell bevorzugt.

Konnten Sie bei der Gestaltung der Lernangebote Ihre Interessen einbringen bzw. mitentscheiden?

Inwieweit die TeilnehmerInnen bei der Gestaltung der Lernangebote ihre Interessen

einbringen bzw. inwieweit sie hierbei wirklich mitentscheiden konnten, sollten die nächsten beiden Fragestellungen ermitteln.

Abbildung 15: Interessen einbringen (n=96)

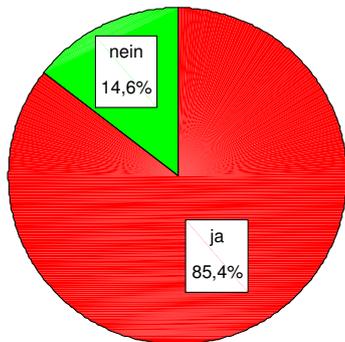
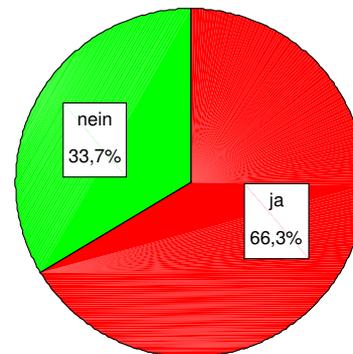


Abbildung 16: Mitentscheidung (n=92)



Hier zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der TeilnehmerInnen (**85,4%**) bei der Gestaltung der Lernangebote ihre **Interessen einbringen** konnte. Ob dies auch dazu geführt hat, dass der Unterricht tatsächlich dementsprechend gestaltet wurde und die TeilnehmerInnen somit bei der Unterrichtsgestaltung auch **mitentscheiden** konnten, wird immerhin noch von **66,3%** bejaht. Damit wird belegt, dass die TeilnehmerInnen der Modellprojekte der „Offensive für Ältere“ grundsätzlich Möglichkeiten zur Mitbestimmung der Unterrichtsinhalte hatten, so dass hier auch die Möglichkeiten zur Selbstbestimmung und -entscheidung in der Lernsituation sowie das in der „Basisanalyse“ angesprochene Autonomieerleben der TeilnehmerInnen gestärkt wurden.

In welcher Form die TeilnehmerInnen bei der Gestaltung des Unterrichts mitentscheiden konnten, wurde zusätzlich mit einer offenen Frage erhoben. Die Antworten wurden thematisch in übergeordnete Kategorien zusammengefasst und mit Angabe der Häufigkeit ihrer Nennung in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Das „**offene Fragen nach Wünschen der TeilnehmerInnen**“ wird hier **mit 28 Nennungen am häufigsten geäußert**. Ebenso wird von **12 TeilnehmerInnen** geäußert, dass sie über „**Abstimmung in der Gruppe zur Wahl zwischen verschiedenen Themen**“ über die Gestaltung des Unterrichts mitentscheiden konnten. Somit wird in einigen der Modellprojekte der in der „Basisanalyse“ eingebrachte Vorschlag, dass für die berufliche Erwachsenenbildung möglichst offene Curricula sinnvoll sind, über diese beiden Wege verwirklicht.

Tabelle 15: Formen der Mitentscheidung

	Häufigkeit	Prozent
Offenes Fragen nach Wünschen der TeilnehmerInnen	28	45,9
Durch eigenständig eingebrachte Vorschläge bzw. Kritik durch die TeilnehmerInnen	18	29,5
Abstimmung in der Gruppe zur Wahl zwischen verschiedenen Themen	12	19,7
keine Angabe	3	4,9
Gesamt	61	100

Interessant ist jedoch auch die Angabe von **18 TeilnehmerInnen**, dass sie die **Unterrichtsgestaltung durch eigenständig eingebrachte Vorschläge oder durch Kritik beeinflusst** haben. Das hebt hervor, dass die Zielgruppe auch „ungefragt“ ihre Meinung einbringt und durch selbständige Vorschläge oder Kritik bewusst Einfluss auf die Unterrichtsinhalte und -verläufe genommen hat. Die Zielgruppe hat offensichtlich gewisse Vorstellungen von den Inhalten und gewisse Ansprüche an die Durchführung eines Qualifizierungsangebotes, die sie über Änderungsvorschläge versucht hat einzubringen. Einzelne Aussagen, die in dieser Kategorie enthalten sind, dokumentieren, dass diese Änderungsvorschläge in den Förderangeboten auch aufgegriffen und umgesetzt wurden. Dies zeigt ein Verständnis von einem gemeinsamen Lernprozess zwischen Teilnehmenden und Angebotsdurchführenden, in dem Vorschläge und Kritik konstruktiv im Angebot thematisiert und schließlich integriert werden.

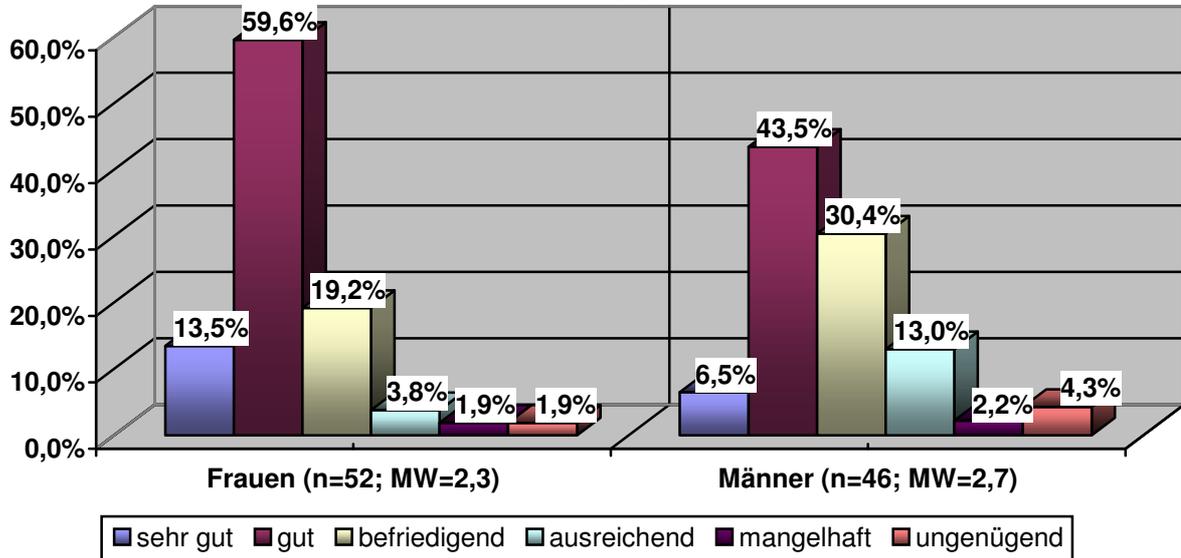
Bitte bewerten Sie, was Ihnen der Unterricht¹⁵⁸ insgesamt gebracht hat.

Die Gesamtbewertung des Unterrichts bzw. der theoretischen Qualifizierung durch die TeilnehmerInnen wird mit der nächsten Abbildung wiedergegeben. Damit die Kriterien des Gender Mainstreaming auch in der quantitativen Befragung Berücksichtigung finden, wurde jeweils bei den folgenden „Gesamtbewertungen“ der einzelnen Bausteine (theoretische Qualifizierung, praktische Qualifizierung, betriebliches Praktikum usw.) eine Differenzierung der Angaben nach Frauen und Männern vorge-

¹⁵⁸ Da wir davon ausgegangen sind, dass der Begriff der theoretischen Qualifizierung den TeilnehmerInnen wenig geläufig ist, haben wir in dieser Fragestellung den Begriff „Unterricht“ verwendet, aber in der Befragung darauf hingewiesen, dass hiermit alle theoretischen Anteile innerhalb des Förderangebotes gemeint sind.

nommen.

Abbildung 17: Gesamtbewertung der theoretischen Qualifizierung (n=98; MW=2,5)



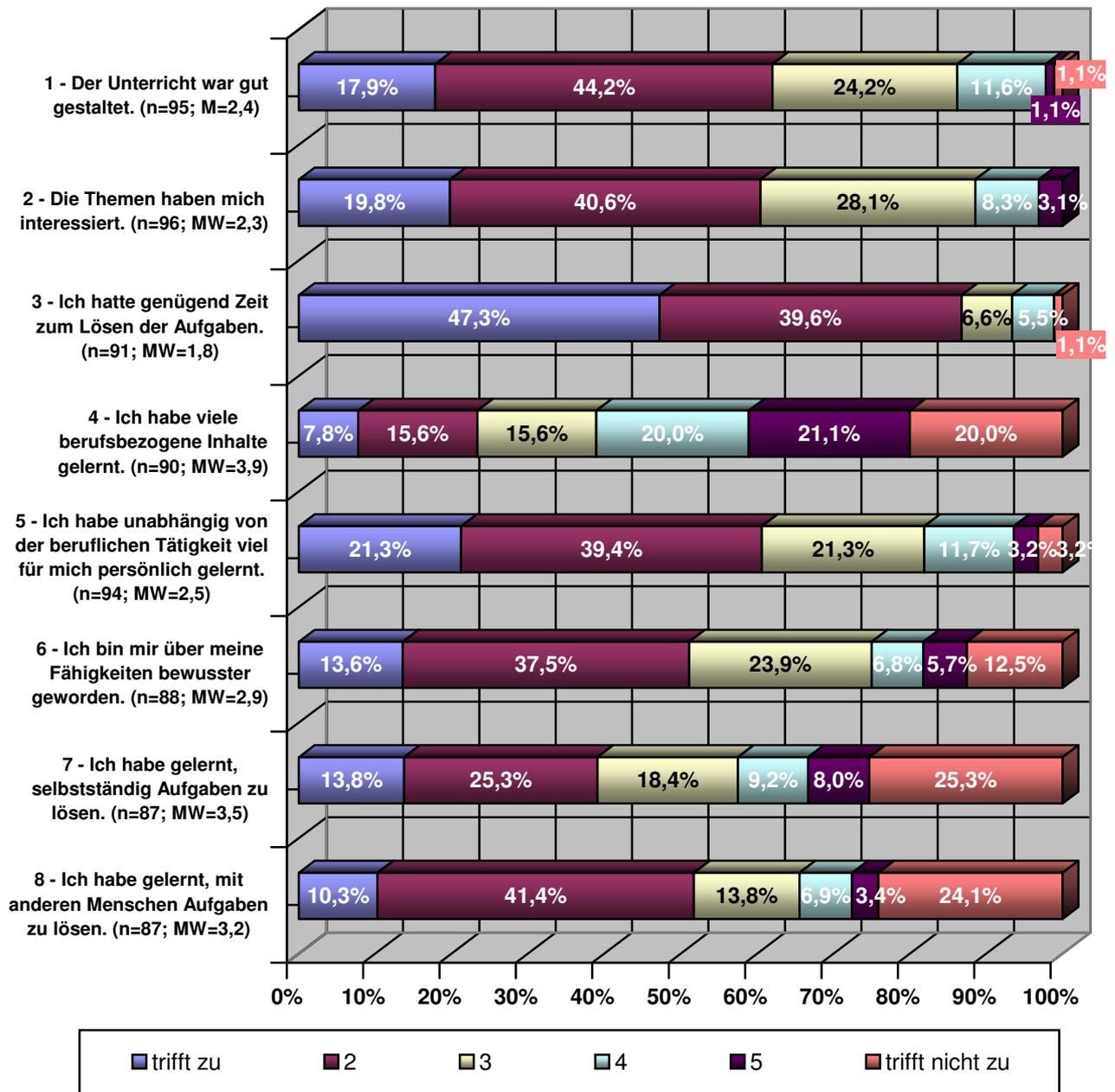
Der **Mittelwert** der gesamten Antworten von Frauen und Männern zeigt an, dass der Unterricht bzw. die theoretische Qualifizierung im Durchschnitt mit **2,5** und damit zwischen „gut“ und „befriedigend“ benotet wurde. Auffällig ist aber, dass die Benotung durch die befragten Frauen positiver ausgefallen ist, als durch die Männer. So haben 73,1% der Frauen die theoretische Qualifizierung mit „sehr gut“ und „gut“ bewertet, wogegen „nur“ 50% der Männer diese Beurteilung gewählt haben. Auch ein Vergleich der Mittelwerte macht dies deutlich, denn die Angaben der Teilnehmerinnen befinden sich mit einem Mittelwert von 2,3 im Bewertungsbereich „gut“, während die Bewertungen der männlichen Teilnehmer mit einem Mittelwert von 2,7 durchschnittlich zum befriedigenden Bereich tendieren.

Statements zur Bewertung der theoretischen Qualifizierung

Diese „pauschale“ Bewertung des Unterrichts konnte von den TeilnehmerInnen anhand der in Abbildung 18 aufgelisteten Einzelaussagen noch einmal differenzierter beleuchtet werden. Die Bewertung der vorgegebenen Statements erfolgte über eine Skala mit sechs Abstufungen von „trifft zu“(1) bis „trifft nicht zu“(6). Damit die acht Statements in der folgenden Beschreibung einfacher zuzuordnen sind, haben wir

diese in der Grafik nummeriert.

Abbildung 18: Statements zur Bewertung der theoretischen Qualifizierung



Betrachtet man die Mittelwerte der Antworten zu den Statements 1- 8 wird eine relativ breite Spanne zwischen 1,8 bis 3,9 ersichtlich. Von den Befragten hat hier die Aussage 3 „Ich hatte genügend Zeit zum Lösen der Aufgaben“ mit einem Mittelwert von 1,8 die größte Zustimmung erhalten. Es haben 86,9% der Teilnehme-

rInnen im Bereich „1“ und „2“ geantwortet und somit diese Aussage **eindeutig als zutreffend eingestuft**. Somit ist es in den Förderangeboten offensichtlich gelungen, auf die individuellen Lernvoraussetzungen der TeilnehmerInnen einzugehen - trotz teilweise vorhandener sprachlicher Probleme der TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund (vgl. Kap. 4.3.3).

Die zweite Beurteilung, die im Vergleich auffällig ist, betrifft die Aussage 4 **„Ich habe viele berufsbezogene Inhalte gelernt“**, die mit einem **Mittelwert von 3,9 als wenig zutreffend beurteilt** wird. Hier hat sich somit die eindeutig negativste Beurteilung ergeben, denn **41,1%** betrachten diese Aussage **als nicht zutreffend** in den Bereichen „5“ und „6“. Somit haben die theoretischen Anteile der Förderangebote aus Sicht der TeilnehmerInnen augenfällig zu wenig berufsbezogene Inhalte enthalten.

Positiver wird dagegen die Aussage **beurteilt, ob die Befragten** unabhängig von der beruflichen Tätigkeit **viel für sich persönlich gelernt haben**. Denn bei diesem Statement wurde ein **Mittelwert von 2,5** ermittelt. Auch die **Gestaltung und die Themen des Unterrichts** werden vergleichsweise **positiv eingeschätzt**. Hier haben sich **Mittelwerte von 2,3 und 2,4** ergeben und die Aussagen werden von jeweils gut **60%** der Befragten **als zutreffend** („1“ und „2“) eingestuft. Das heißt, dass der Unterricht trotz geringer Anteile an berufsbezogenen Inhalten für die Mehrheit interessant gestaltet war und für die TeilnehmerInnen auf persönlicher Ebene hilfreich gewesen ist. Diese Ergebnisse müssen auch im Zusammenhang mit den Zielsetzungen der Förderangebote betrachtet werden, die grundsätzlich als Maßnahmen mit einem berufsunspezifischen Charakter eingestuft werden können. In einigen Angeboten dient die theoretische Phase bzw. der Unterricht vorrangig der „Orientierung“ und „Stabilisierung“ der TeilnehmerInnen, so dass konkrete berufsbezogene Inhalte nicht berücksichtigt werden konnten oder sollten. Wie in späteren Abschnitten noch mal deutlich wird, waren berufsbezogene Inhalte auch aufgrund der großen berufsbiografischen Heterogenität der TeilnehmerInnen schwer zu integrieren. Dennoch weist die schlechte Beurteilung der geringen berufsbezogenen Orientierung in den Angeboten darauf hin, dass hier Überlegungen zu differenzierteren Angeboten mit mehr berufsbezogenen Anteilen angestellt werden sollten, vor allem, weil dies von den Befragten auch in der „sonstigen Begründung“ nochmals betont wurde. Bevor auf diese im nächsten Abschnitt eingegangen wird, sollen aber noch die übrigen Statements behandelt werden.

Die Aussage 7 sollte ermitteln, **inwieweit sich die Befragten über ihre Fähigkeiten bewusster geworden sind**. In Kapitel 3.3 haben wir bereits darauf hingewiesen, dass das Vergegenwärtigen der Fähigkeiten und Kompetenzen der TeilnehmerInnen eine wichtige Voraussetzung ist, damit diese im Lernprozess genutzt werden können. Gerade bei der Zielgruppe der älteren Arbeitslosen erscheint es uns wichtig, den Blick für eventuell verschüttete oder blockierte Fähigkeiten und Kompetenzen zu sensibilisieren, um das Kompetenzerleben der Betroffenen zu stärken. Die Angaben zu Statement 6 geben mit einem **durchschnittlichem Wert von 2,9** wieder, dass diese Aussage nur eine Zustimmung im mittleren Bereich erhalten hat. Während eine knappe Mehrheit von 51,1% die Aussage im Bereich „1“ und „2“ als zutreffend beschrieben, hat fast ein Fünftel der Befragten diese Aussage mit den Angaben „5“ und „6“ als nicht zutreffend abgelehnt. Bemerkenswert war hier für die Interviewer, dass **sehr viele Befragte** (vgl. Tab. 15) bei diesem Statement sowie den Statements 7 und 8 **spontan aussagten, dass sie sich schon vorher ihrer Fähigkeiten bewusst waren bzw. schon vorher Aufgaben selbständig oder mit Anderen bewältigt haben**. Damit wurde von den Befragten weiterhin angedeutet, dass sie es nicht benötigen, den Blick für ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu schärfen und es ebenso wenig nötig haben, das selbständige und gemeinsame Lösen von Aufgaben zu lernen, weil sie dies bereits wissen bzw. können. Dementsprechend wurden die **Aussagen 7 und 8** mit den **Mittelwerten 3,5 und 3,2** vergleichsweise als **geringer zutreffend bewertet**. Dies ist insbesondere von Interesse, weil hiermit auch indirekt erhoben werden sollte, inwieweit die TeilnehmerInnen in ihren **sozialen Kompetenzen gestärkt bzw. trainiert** wurden. So weisen die spontanen Aussagen und die Ergebnisse darauf hin, dass dies **von Seiten der Befragten als nicht notwendig** eingestuft wird. Die Befragten stufen diese Aspekte als Selbstverständlichkeiten ein, da sie diese jahrelang in ihrem bisherigen Berufsleben erfahren bzw. ausgeübt hätten. Hier zeigt sich wiederum eine zielgruppenspezifische Besonderheit, aber vielleicht auch eine Problematik. Einerseits wird in der Literatur auf eine tendenzielle Zunahme von sozialen Kompetenzen im Altersverlauf verwiesen, weil „Ältere“ aufgrund ihrer längeren Lebenszeit über mehr Erfahrung mit andern Menschen verfügen - was für einige Teilgruppen der älteren Arbeitslosen auch zutreffend ist. Diese TeilnehmerInnen werden ein Training sozialer Kompetenzen als unnötig empfinden oder eventuell sogar als Infragestellen ihrer Lebenserfahrung. Andererseits werden sicherlich

auch Teilgruppen der älteren Arbeitslosen, aufgrund schlechter Erfahrungen oder Zeiten längerer Arbeitslosigkeit, über weniger gut ausgebildete Sozialkompetenzen verfügen und durchaus ein Training sozialer Kompetenzen benötigen. Die Frage ist allerdings, ob diese TeilnehmerInnen auch selbst dieser Auffassung sind und ein Sozialkompetenztraining nicht ebenso als nicht notwendig ablehnen. Diese Überlegungen, verknüpft mit der tendenziell kritischen Einschätzung zu den Statements, deuten darauf hin, dass **für ein Training sozialer Kompetenzen eine sehr sensible Herangehensweise gefordert** ist, die die TeilnehmerInnen nicht „vor den Kopf stößt“ und transparent macht, warum ein Training auch für „Ältere“ und „Erfahrene“ sinnvoll sein kann und welche sozialen Kompetenzen gegenwärtig auf dem Arbeitsmarkt gefordert sind.

Sonstige Begründungen zur Bewertung der theoretischen Qualifizierung

Welche Aspekte zur Beurteilung der theoretischen Qualifizierung außerdem als kritikwürdig oder lobenswert eingeschätzt werden, konnte von den Befragten mittels einer „sonstigen Begründung“ noch mal individuell hervorgehoben werden. Die Aussagen, die fünfmal und häufiger genannt wurden, sind in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Tabelle 16: Sonstige Begründungen zur Bewertung der theoretischen Qualifizierung

	<i>Häufigkeit</i>
Das wusste bzw. konnte ich vorher schon - Zu den Statements 6 - 8	33
Gruppe zu unterschiedlich für gemeinsamen Unterricht, der dadurch schwierig zu gestalten war	12
Aufbau des Selbstbewusstseins	10
Unterricht hat nichts Neues enthalten/ hat mich unterfordert	9
Zusammenhalt und Austausch in der Gruppe	7
Mehr praxis- bzw. anwendungsorientierte Inhalte gewünscht	6

Wie bereits erläutert, betrifft die häufigste Nennung die **Statements 6 - 8** der vorherigen Abbildung. Hierzu haben **33 TeilnehmerInnen ausgesagt, dass sie sich**

schon vorher ihrer Fähigkeiten bewusst waren und schon vorher gelernt haben, Aufgaben selbstständig oder mit Anderen zu lösen. Neben den dazu vorgenommenen Erörterungen deuten diese TeilnehmerInnen damit auch an, dass sie die dazu formulierten Fragestellungen als ein Infragestellen ihrer vorhandenen Kompetenzen betrachtet haben.

Mit **zwölf Nennungen** am zweithäufigsten wurde von den Befragten betont, dass die **Gruppe zu unterschiedlich** war, so dass hiermit der Unterricht schwer zu gestalten war bzw. der Unterrichtsfluss gehindert wurde. Des Weiteren wurde von **neun TeilnehmerInnen kritisiert**, dass der **Unterricht nichts Neues enthalten** hat. Diese beiden Aspekte sprechen zwei grundsätzliche Prinzipien der Erwachsenenbildung an, die auch von den Modellprojekten bestätigt werden, aber durch die strukturellen Gegebenheiten aus Sicht einiger Befragter wohl nicht in Gänze umgesetzt werden konnten:

1. Mit der Aussage „die Gruppe war zu unterschiedlich für einen gemeinsamen Unterricht“ wird deutlich, wie bedeutsam das „**Prinzip der Individualisierung**“ für Angebote der Erwachsenenbildung ist. In gemeinsamen Lerngruppen mit einer sehr heterogenen Zusammensetzung der TeilnehmerInnen ist dies besonders entscheidend, aber auch schwer umzusetzen. Hier stellt sich wiederum die Frage, ob nicht eine Differenzierung der Teilnehmenden in Gruppen mit annähernd vergleichbaren berufsbiografischen Hintergründen sinnvoller wäre. Die grundsätzlich vorhandene Heterogenität von Teilnehmenden wird hierbei selbstverständlich nicht auszuschließen sein, aber eine Gruppendifferenzierung nach Berufsbereichen bzw. Qualifikationsniveau wird von einem Teil der Befragten offensichtlich gewünscht.

Der vermeintliche Widerspruch, der sich aus der zuvor festgestellten positiven Bewertung gruppenbezogener Unterrichtsformen ergibt, lässt sich dadurch erklären, dass die TeilnehmerInnen bei der Bewertung der Angebote offensichtlich zwischen einer „psychosozialen“ Ebene und einer „beruflich-fachlichen“ Ebene unterscheiden. Während der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen und das Gefühl „nicht alleine in seiner Situation zu sein“ auf „psychosozialer“ Ebene deutlich positiv hervorgehoben und als stärkend erlebt wird, scheinen die Erfolge auf „beruflich-fachlicher“ Ebene durch die Heterogenität der TeilnehmerInnen eingeschränkt zu sein. Dies wird durch die Äußerungen der TeilnehmerInnen auch in späteren Abschnitten nochmals bekräftigt.

2. Die Aussage der Befragten „der Unterricht hat nichts Neues enthalten bzw. hat mich unterfordert“ spricht indirekt das Prinzip an, die **„TeilnehmerInnen dort abzuholen, wo sie stehen“**. Auch dieser Aspekt konnte somit nicht für alle Befragten umgesetzt werden. Hier scheint wiederum die Heterogenität der TeilnehmerInnen zu bedingen, dass der Unterricht auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden muss, bei dem sich einige Teilnehmende unterfordert fühlten. Auch dieser Punkt würde für eine Differenzierung der TeilnehmerInnen in unterschiedliche Lerngruppen sprechen.

Von den TeilnehmerInnen wurden aber auch zwei positive Äußerungen mehrfach genannt. Zum einen wurde hier **zehnmal geäußert**, dass durch die Teilnahme am Förderangebot **das Selbstbewusstsein aufgebaut wurde**. Zum anderen haben **sieben Befragte** den **Austausch und Zusammenhalt in der Gruppe lobend hervorgehoben**. Diese beiden Aspekte **betonen den „motivierenden und stützenden Charakter“ der Angebote** und der darin stattgefundenen theoretischen Qualifizierung. Weiterhin wird hiermit wiederum die Bedeutung der „psychosozialen“ Ebene der Förderangebote positiv hervorgehoben.

Die letzte Aussage der Tabelle 16 bekräftigt schließlich die Forderung nach mehr berufsbezogenen Inhalten, indem hier **sechs TeilnehmerInnen mehr „praxis- bzw. anwendungsorientierte Inhalte“** in der theoretischen Qualifizierung **gefordert** haben.

5.2.4 Praktische Qualifizierungsanteile

Mit den Fragen 42 - 53 unseres Fragebogens sollten die Anteile der praktischen Qualifizierung in den Förderangeboten beleuchtet und beurteilt werden. Beim Aufbau dieses Fragenkomplex, aber auch in den Interviews, ergab sich die für unser Untersuchungsdesign grundlegende Problematik, dass die sieben Modellprojekte der „Offensive für Ältere“ äußerst unterschiedlich strukturiert sind (vgl. Kap. 2). So haben gerade die Anteile der praktischen Qualifizierung in den Modellprojekten zum einen sehr verschiedenartige Bereiche behandelt, und zum anderen wurden sie vollkommen unterschiedlich gewichtet. Einige Modellprojekte haben einen Großteil ihrer Qualifizierungsangebote auf „praktisches Lernen am Arbeitsplatz“ ausgerichtet und andere Projekte haben nur sehr wenig oder keine praktische Qualifizierung beim

Träger anbieten können. In ersteren wurden die TeilnehmerInnen beispielsweise über den Einsatz in einem Gebrauchtmöbellager oder einer Kleiderkammer praktisch qualifiziert. In diesen Modellprojekten wurden die TeilnehmerInnen auch zu diesen stattgefundenen Praxisteilen befragt, was auf 30 der 105 Befragungen zutrifft. In anderen Modellprojekten haben wir uns bei der Befragung zur praktischen Qualifizierung auf den EDV-Unterricht bezogen, da dort keine sonstigen praktischen Anteile (unabhängig vom betrieblichen Praktikum) innerhalb des Förderangebotes angeboten wurden. Dies trifft auf 60 Befragungen zu. In 15 Fällen konnten wir diesen Fragenkomplex nicht behandeln, da die Befragten angegeben haben, dass keine praktische Qualifizierung stattgefunden hat oder sie die ausgeübten praktischen Tätigkeiten nicht als Qualifizierung empfunden haben, weil diese ohne eine längerfristige Anleitung stattgefunden hat.

Da diese Heterogenität der Projekte bereits beim Aufbau des Evaluationsdesigns im Grundsatz bekannt war, wurden die Fragen zur praktischen Qualifizierung bewusst allgemein gehalten. Auch wenn hier verschiedenartige Praxisanteile befragt wurden, erachten wir die folgenden Ergebnisse dennoch - vor allem vor dem Hintergrund einer zielgruppenspezifischen Betrachtungsweise - als aussagekräftig.

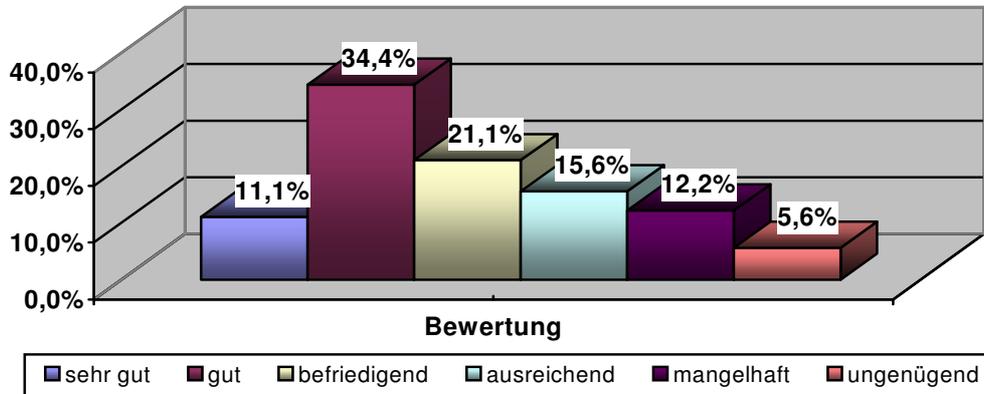
Zudem hat jedes Modellprojekt auch die Möglichkeit, die Beurteilung der praktischen Anteile anhand der Antworten der eigenen TeilnehmerInnen über die ausgehändigten Einzeldaten individuell zu überprüfen.

Wie bewerten Sie die technische Ausstattung bei den praktischen Anteilen der Qualifizierung?

Die ersten drei Fragen in diesem Komplex sollten Aspekte der Struktur- bzw. Inputqualität der Förderangebote beleuchten. Hier konnten die TeilnehmerInnen die technische Ausstattung in den Angeboten bewerten.

Wie aus der Abbildung 19 zu erkennen ist, haben die TeilnehmerInnen die **technische Ausstattung durchschnittlich als „befriedigend“ bewertet**. Während eine Gruppe der Befragten (45,5%) die technische Ausstattung mit „sehr gut“ und „gut“ beurteilt hat, wurde diese von einer anderen Gruppe (33,4%) lediglich mit den Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“ bewertet.

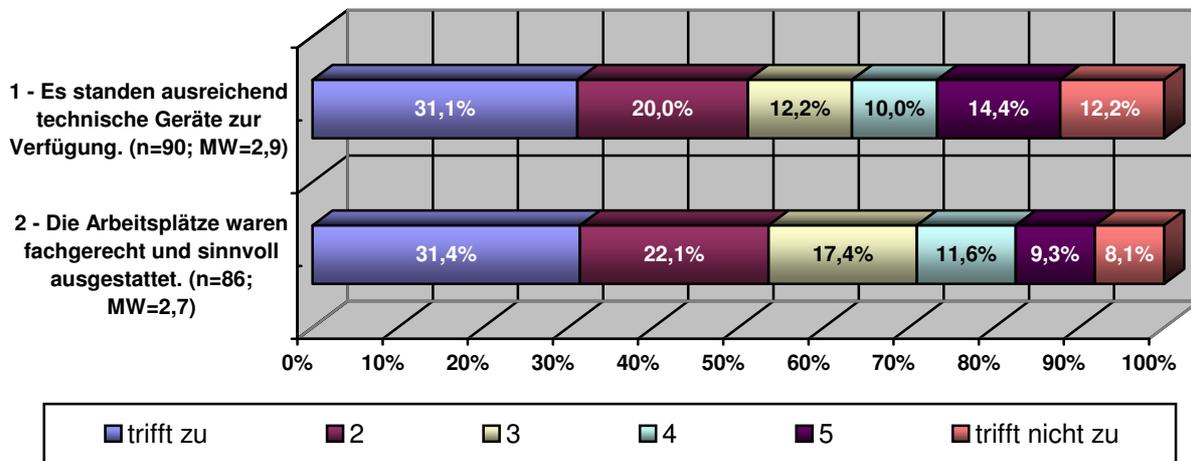
Abbildung 19: Bewertung der technischen Ausstattung (n=90; MW=3,0)



Statements zur Bewertung der technischen Ausstattung

Auch die Einschätzungen zu den folgenden „Statements“ zur näheren Begründung dieser Note weisen hierzu keine signifikanten Unterschiede auf. Wie das Diagramm zu Statement 1 zeigt, waren gut 50% der Meinung, dass ausreichend technische Geräte zur Verfügung standen. Dies war aber offensichtlich nicht in allen Projekten der Fall, da gut ein Viertel der Befragten nicht dieser Meinung waren. Wie die Auswertung der sonstigen Begründungen ergeben hat, haben hier einige TeilnehmerInnen vor allem die Ausstattung an Computern im EDV-Kurs bemängelt, da sie sich manchmal zu Zweit oder zu Dritt einen PC teilen mussten.

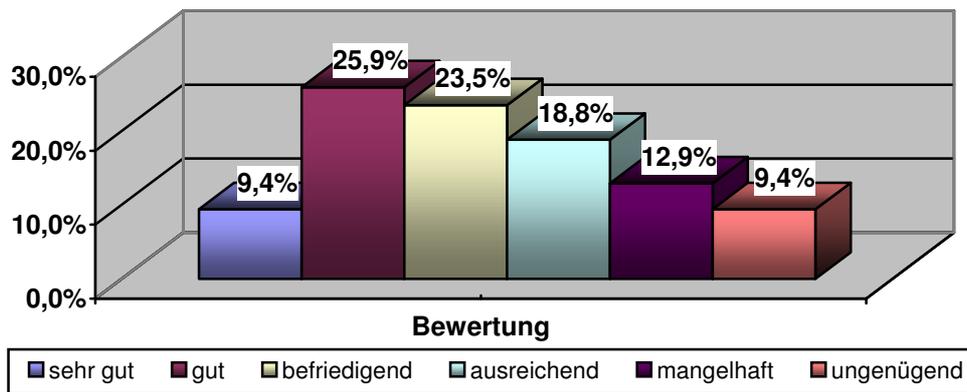
Abbildung 20: Statements zur technischen Ausstattung



Wie gut war die Verbindung von Theorie und Praxis gestaltet?

Die Fragestellung nach der Verbindung von Theorie und Praxis deutet mit einer **durchschnittlichen Benotung von 3,3** an, dass einige TeilnehmerInnen sich eine **stärkere Verbindung von Theorie und Praxis gewünscht** hätten. Denn diese haben 41,1% der Befragten mit „ausreichend“ bis „ungenügend“ beurteilt.

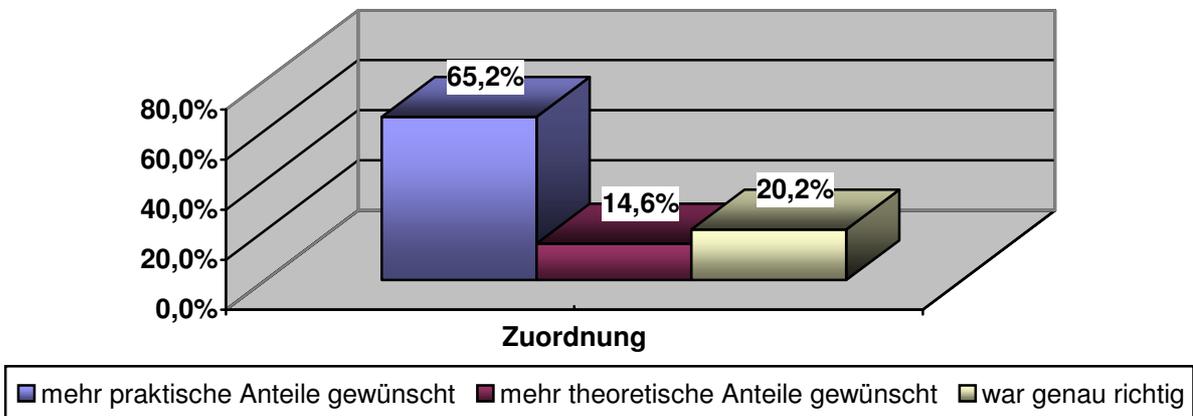
Abbildung 21: Verbindung von Theorie und Praxis (n=85; MW=3,3)



Hätten Sie sich mehr praktische Anteile oder mehr theoretische Anteile in der Qualifizierung im Förderangebot gewünscht?

Ebenso wird das Verhältnis von praktischen und theoretischen Anteilen von der Mehrzahl der befragten TeilnehmerInnen als unausgeglichene beurteilt. Hier hätte sich mit **65,2%** die Mehrzahl der Befragten **mehr praktische Anteile in den Förderangeboten gewünscht**.

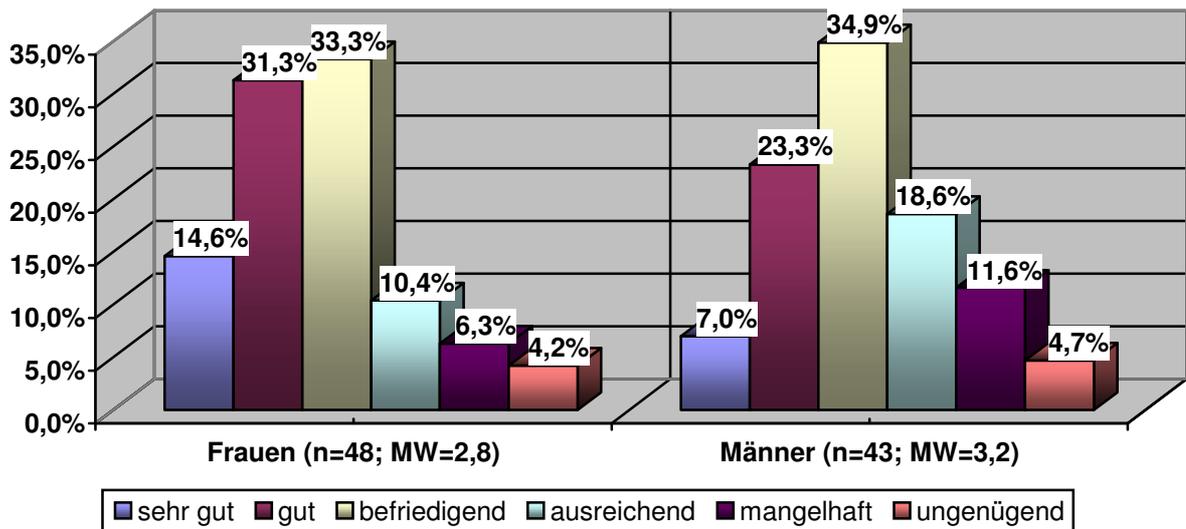
Abbildung 22: Verhältnis von praktischen und theoretischen Anteilen (n=89)



Wie beurteilen Sie die praktischen Anteile der Qualifizierung innerhalb des Förderangebotes insgesamt?

Die Tendenz in der Beurteilung der praktischen Anteile der Förderangebote zur Note „befriedigend“ spiegelt sich auch in der Gesamtbewertung der praktischen Qualifizierung wider. Denn die **praktische Qualifizierung** wird von den Befragten **insgesamt mit einem Mittelwert von 3,0 beurteilt**. Wie bei der Beurteilung der theoretischen Qualifizierung haben die Frauen auch hier bessere Benotungen abgegeben als die Männer. Die Angaben zur Beurteilung der praktischen Qualifizierung haben bei den **Frauen einen Mittelwert von 2,8** und bei den **Männern einen Mittelwert von 3,2** ergeben.

Abbildung 23: Gesamtbewertung der praktischen Qualifizierung (n=91; MW=3,0)



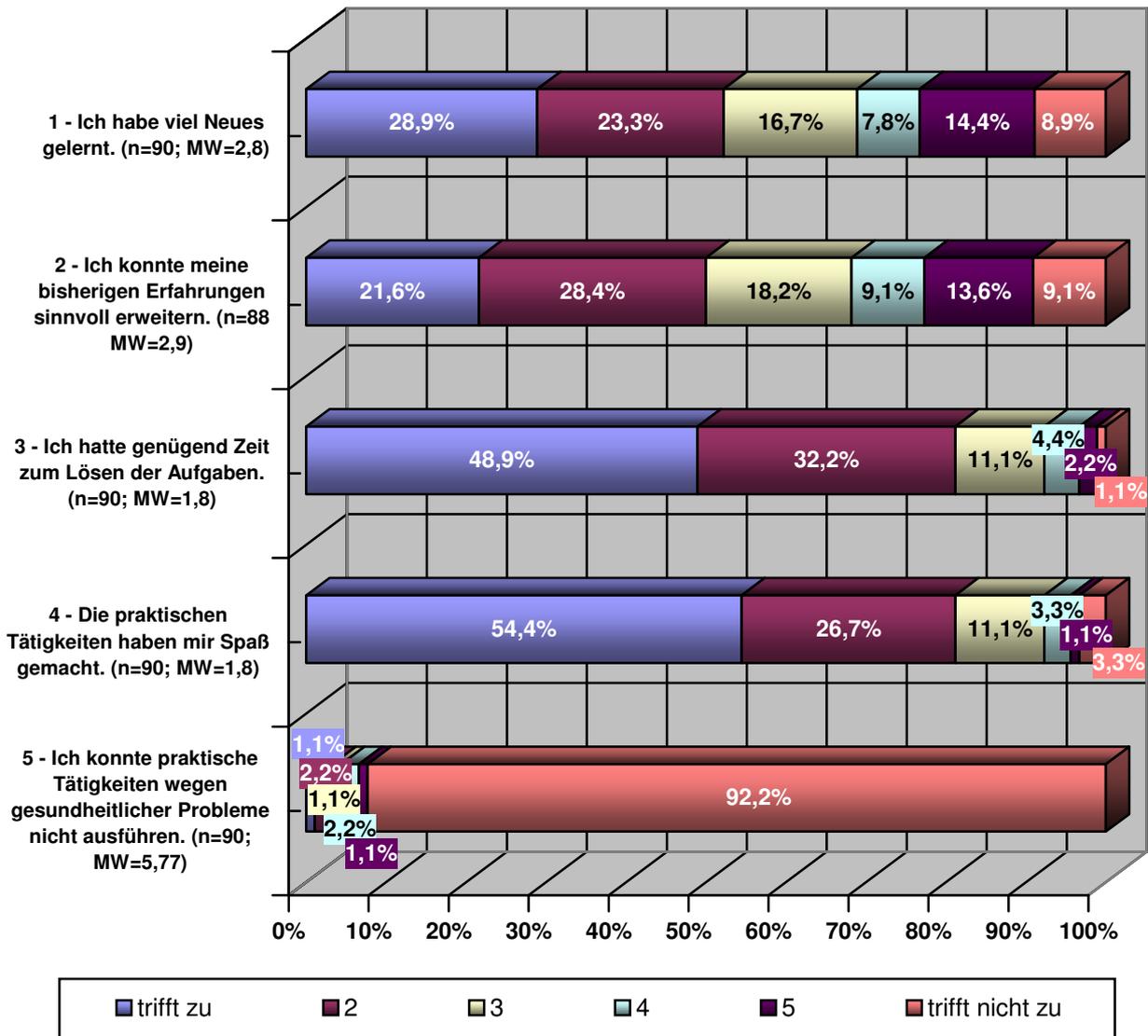
Statements zur Bewertung der praktischen Qualifizierung

Auch diese Gesamtbewertung konnte von den TeilnehmerInnen anhand vorgegebener Aussagen noch mal differenzierter beurteilt werden.

Ein Vergleich der Aussagen in der Abbildung 24 lässt erkennen, dass die Statements 3 und 4 „Ich hatte genügend Zeit zum Lösen der Aufgaben“ und „Die praktischen Tätigkeiten haben mir Spaß gemacht“ mit einem jeweiligen **Mittelwert von 1,8 den größten Grad der Zustimmung** erhalten haben. Bezogen auf das Statement 3 bleibt festzuhalten, dass den TeilnehmerInnen somit nicht nur bei den theoretischen, sondern auch bei den praktischen Qualifizierungsanteilen genügend Zeit

zum Lösen der Aufgaben zur Verfügung gestanden hat. Das Statement 4 bestätigt die Tendenz, dass praktische Tätigkeiten im Angebot gewünscht sind und dass die Ausübung dieser den TeilnehmerInnen gefallen hat.

Abbildung 24: Statements zur Bewertung der praktischen Qualifizierung



Die eindeutig geringste Zustimmung hat die fünfte Aussage „**Ich konnte praktische Tätigkeiten aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht ausführen**“. 93,3% der Befragten haben dieses Statement mit den Werten „5“ und „6“ **als nicht zutreffend abgelehnt**, so dass die in den Angeboten ausgeübten praktischen Tätigkeiten offensichtlich nicht nennenswert mit teilweise vorhandenen gesundheitlichen Problemen

der TeilnehmerInnen kollidiert sind.

Zwei Aussagen, die mit den Mittelwerten von 2,8 und 2,9 eine Zustimmung im mittleren Bereich und somit eine geteilte Zustimmung erhalten haben, sind die Statements 1 und 2. Diese beiden Aussagen „**Ich habe viel Neues gelernt**“ und „**Ich konnte meine bisherigen Erfahrungen sinnvoll erweitern**“ wurden von der Mehrheit und zwar von **jeweils gut 50% der TeilnehmerInnen als zutreffend** („1“ und „2“) beurteilt. Gleichzeitig haben aber jeweils gut **ein Fünftel der Befragten** dieser Aussage **nicht zugestimmt** („5“ und „6“). Diese geteilte Antwortenverteilung verweist wiederum auf die heterogene TeilnehmerInnenstruktur. Während eine Teilgruppe durch die Inhalte der praktischen Qualifizierung einen Lernerfolg verbuchen konnte, hatte eine andere Gruppe der Befragten offensichtlich das Gefühl, nicht wirklich etwas dazu gelernt zu haben.

Sonstige Begründungen zur Bewertung der praktischen Qualifizierung

Wie in allen Fragenkomplexen hatten die TeilnehmerInnen auch bei der Bewertung der praktischen Qualifizierungsanteile die Möglichkeit, individuell „sonstige Begründungen“ anzugeben.

Tabelle 17: Sonstige Begründungen zur Bewertung der praktischen Qualifizierung

	Häufigkeit
Noch mehr EDV-Unterricht gewünscht	20
Zu viel Vermittlung von Grundlagen, zu wenig praxis- bzw. anwendungsorientiert (bezogen auf den EDV-Unterricht)	12
Kenntnisstand der TeilnehmerInnen zu unterschiedlich für gemeinsame Kurse, die dadurch schwierig zu gestalten waren (bezogen auf den EDV-Unterricht)	11
Veraltete bzw. zu wenig Ausstattung	9
Nicht als praktische Qualifizierung empfunden (z.B. Einsatz in der Kantine)	5

Wie aus Tabelle 17 zu entnehmen ist, wurde der **EDV-Unterricht als sehr wichtig eingestuft**, denn **20 TeilnehmerInnen haben angegeben, dass sie sich noch**

mehr EDV-Einheiten gewünscht hätten. Gerade TeilnehmerInnen, die wenig oder keine Vorkenntnisse hatten, sagten, dass die Zeiträume zwischen den Unterrichtsstunden zu groß gewesen wären und dass sie insgesamt mehr Zeit benötigt hätten, um den Umgang mit den PC zu erlernen. Durch das „prozessbegleitende Feedback“ der Evaluation konnte diesem Wunsch auch in einem Angebot nachgekommen werden, so dass der EDV-Unterricht dort für eine spätere Gruppe erweitert wurde.

Ebenso wünschten sich 11 Befragte mehr praxis- bzw. anwendungsorientierte Einheiten im EDV-Unterricht. Sie konnten mit der Vermittlung von theoretischen Grundlagen, wie z.B. dem Aufbau eines Computers, weniger anfangen und hätten sich mehr praktische Übungen gewünscht, die sich auf den beruflichen Alltag beziehen.

Die Heterogenität der Zielgruppe machte sich auch in den praktischen Qualifizierungsanteilen bemerkbar. Wiederum auf den EDV-Unterricht bezogen **bemängelten elf Befragte, dass der Kenntnisstand der TeilnehmerInnen zu unterschiedlich** für einen gemeinsamen Kurs gewesen sei. So gibt ein Teil der Befragten an, dass der Unterrichtsfluss durch „schwächere“ Teilnehmerinnen gehemmt wurde und ein anderer Teil, dass sie nicht so schnell mitgekommen sind wie der Rest der Gruppe. Diese Angaben würden ebenfalls für eine Differenzierung der Lerngruppe sprechen. Auch hier ist der Evaluation bekannt, dass dies in späteren Kursen eines Projektes umgesetzt wurde.

Die Kritik, dass die **Ausstattung an technischen Geräten veraltet bzw. zu gering war (neun Nennungen)**, wurde in fünf Fällen ebenso auf den EDV-Unterricht bezogen. Hier wurde bemängelt, dass sich zwei bis drei TeilnehmerInnen einen PC teilen mussten. Die restlichen vier Nennungen beziehen sich auf andere Formen der praktischen Qualifizierung. So wurden beispielsweise die veralteten Maschinen in einer Schlosserei beanstandet.

Schließlich haben noch **fünf TeilnehmerInnen** kritisch angemerkt, dass sie ihre **praktische Tätigkeit im Förderangebot nicht als praktische Qualifizierung empfunden** haben, weil sie eigenständig in Arbeitsbereichen des Trägers eingesetzt wurden (z.B. in der Kantine), ohne eine dauerhafte Begleitung erfahren zu haben.

Fazit zur Beurteilung der theoretischen und praktischen Qualifizierungsanteile

Das Fazit der Fragenkomplexe zur theoretischen und praktischen Qualifizierung soll hier zusammenfasst werden, da diese zwei grundlegende Qualifizierungssequenzen der Förderangebote darstellen, die - außer in einem Projekt - bei den beteiligten Trägern stattgefunden haben und uns hier eine vergleichende Gegenüberstellung sinnvoll erscheint.

Den Befragungsergebnissen konnte entnommen werden, dass die TeilnehmerInnen die theoretischen Qualifizierungsanteile in der Gesamtbewertung besser beurteilt haben als die praktischen (siehe Abb. 17 und 23). Das heißt jedoch nicht, dass sie dessen Stellenwert auch höher einschätzen als den der praktischen Qualifizierungsanteile. Denn 65% der Befragten hätten sich mehr praktische Anteile in den Förderangeboten gewünscht. Die Bewertung einzelner Statements und einige offene Antworten der TeilnehmerInnen in beiden Fragenkomplexen bestätigen diese Tendenz. Dass die theoretischen Sequenzen dennoch besser bewertet wurden, scheint somit mit deren Gestaltung, aber auch mit dem im Vergleich als zu gering eingeschätzten Quantum der Praxisanteile zusammenzuhängen.

Bei den Bewertungen dieser beiden Fragenkomplexe war außerdem auffällig, dass der Gruppenbezug einerseits gelobt und andererseits die Heterogenität der TeilnehmerInnen bemängelt wurde. So haben gruppenbezogene Unterrichtsformen bessere Bewertungen als Formen wie Einzelarbeit erhalten, und der Austausch sowie der Zusammenhalt in der Gruppe wurden in den offenen Antworten positiv eingeschätzt. Gleichzeitig wurden die „Niveauunterschiede“ der TeilnehmerInnen auch als hinderlich für die Gestaltung und den Verlauf der Kurse betrachtet. Wie bereits erläutert, scheint hier der Erfolg der Förderangebote aus Sicht der TeilnehmerInnen eher auf „psychosozialer“ als auf „fachlich-beruflicher“ Ebene gelegen zu haben. Die Akzeptanz der Förderangebote könnte somit gesteigert werden, wenn beide Aspekte gleichermaßen berücksichtigt würden. D.h. dass die Angebote einen Austausch zwischen den älteren Arbeitslosen in gruppenbezogenen Unterrichtsformen ermöglichen, aber ebenso eine grobe Differenzierung nach beruflichen Voraussetzungen vornehmen und hierbei mehr Praxisbezug berücksichtigen. Dieser Anspruch ist hoch gesteckt und angesichts der knappen Kassen der Fördergeber wohl nur in Ansätzen

umsetzbar, ist aber den Befragungsergebnissen als Tendenz zu entnehmen. Zusätzlich haben die schul- und berufsbiografischen Daten der TeilnehmerInnen gezeigt, wie heterogen die Zielgruppe ist, so dass man Überlegungen dazu anstellen sollte, in welcher Form die Angebote stärker differenziert werden könnten.

Zwei weitere Aspekte, die hier noch einmal resümierend angeführt werden sollen, betreffen die am häufigsten vorgenommenen Aussagen in den offenen Antwortkategorien beider Fragenkomplexe:

Bei der theoretischen Qualifizierung wurde von den Befragten sehr häufig geäußert, dass sie sich schon vorher ihrer Fähigkeiten bewusst waren bzw. schon vorher Aufgaben selbständig oder mit Anderen bewältigen haben. Wie erörtert, haben die Befragten damit angedeutet, dass sie aus ihrer Sicht durch ihre Lebens- und Berufserfahrung schon über hinreichende Kompetenzen in diesen Bereichen verfügen. Hiermit wird deutlich, was auch in der „Basisanalyse der Zielgruppe“ thematisiert wurde: Gerade für ältere Erwachsene ist die spürbare Akzeptanz ihrer lebensgeschichtlichen und berufsbezogenen Erfahrungen von herausragender Bedeutung. Somit haben die TeilnehmerInnen die hierzu formulierten Fragestellungen scheinbar als ein Infragestellen des bisher Erworbenen aufgefasst. Denn von ihnen wurde es als Selbstverständlichkeit betrachtet, dass sie sich im Laufe ihres Lebens über ihre Fähigkeiten bewusster geworden sind und ebenso gelernt haben mit anderen Menschen oder alleine Aufgaben zu lösen. Dieses Beispiel soll nochmals verdeutlichen, dass Kompetenzanalysen und -trainings mit älteren Erwachsenen eine hohe Sensibilität der Angebotsdurchführenden voraussetzen. Es muss einerseits transparent gemacht werden, warum bestimmte Analysen und Trainings erforderlich sind, und andererseits sollten die Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden nicht nur als Ergebnis hervortreten, sondern bereits in der Einführung und im Prozess der Analysen und Trainings aufgegriffen werden.

Die häufigste offene Nennung zur Bewertung der praktischen Qualifizierung betrifft den EDV-Unterricht. Hier haben sich viele Befragte noch mehr und vor allem anwendungsorientierteren EDV-Unterricht gewünscht. Somit sind von der Zielgruppe also keineswegs Vorbehalte gegen vermeintlich „neue“ Techniken zu spüren, sondern eine große Aufgeschlossenheit und die Einsicht in deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Jedoch muss hier ebenso der Verwendungszusammenhang in der Praxis deutlich werden. Denn es wurde sich eben auch gewünscht, dass der EDV-Unterricht

mehr Bezug zum beruflichen Alltag enthalten hätte. Hiermit wird bestätigt, was auch die Fachliteratur vermerkt: Mit dem Alter kommt der Sinnkomponente und dem inhaltlichen Interesse eine größere Bedeutung zu, so dass vor allem Aufgaben mit hoher Realitätsnähe verwendet werden sollten.¹⁵⁹ Diesen Aspekt gilt es nach Möglichkeit im EDV-Unterricht ebenso wie in anderen Inhalten der theoretischen und praktischen Qualifizierung zu berücksichtigen.

5.2.5 Betriebliches Praktikum

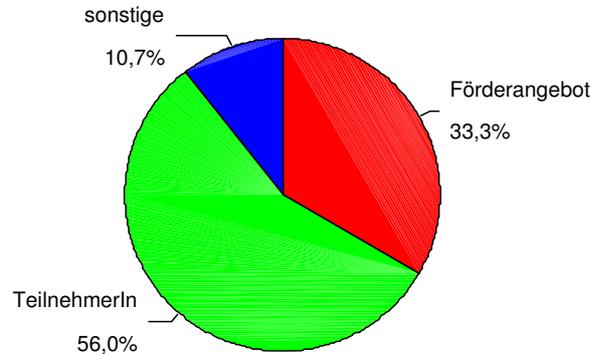
In allen Modellprojekten der „Offensive für Ältere“ hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ein betriebliches Praktikum zu absolvieren. Die Dauer des Praktikums variierte je nach Projekt zwischen vier Wochen und sechs Monaten. Das Praktikum und das damit verbundene „Lernen in der Praxis“ wird grundsätzlich als eine Chance betrachtet, bei der die TeilnehmerInnen ihre Fähigkeiten vor Ort testen und beweisen können. Somit kann sowohl von den TeilnehmerInnen, als auch vom Praktikumsbetrieb geklärt werden, inwieweit Arbeitsplatz und Arbeitssuchender zusammenpassen. Die Fragen 54 - 67 sollten ermitteln, wie die geleisteten Praktika, aber auch die Unterstützung bzw. das Coaching durch die Projekte von den älteren Arbeitslosen beurteilt wurden.

Wer hat Ihren Praktikumsbetrieb ausgesucht?

Die erste Frage hat ermittelt, durch wen der Praktikumsplatz akquiriert bzw. ausgesucht wurde. Das auf der nächsten Seite abgebildete Kreisdiagramm zeigt, dass in der Mehrzahl auf die selbständige Akquise des Praktikumsstelle durch die TeilnehmerInnen gesetzt wurde, denn **56% der Befragten** haben angegeben, dass sie sich **eigenständig einen Praktikumsplatz gesucht** haben. Bei einem **Drittel der TeilnehmerInnen** wurde die **Praktikumsstelle durch das Förderangebot ausgesucht**. Die restlichen TeilnehmerInnen haben ausgesagt, dass sie den Praktikumsbetrieb in Zusammenarbeit mit dem Förderangebot ausgesucht oder durch Bekannte bzw. Verwandte vermittelt bekommen haben.

¹⁵⁹ Vgl. Wenke, J.: Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Schemme, D.: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2001, S. 64.

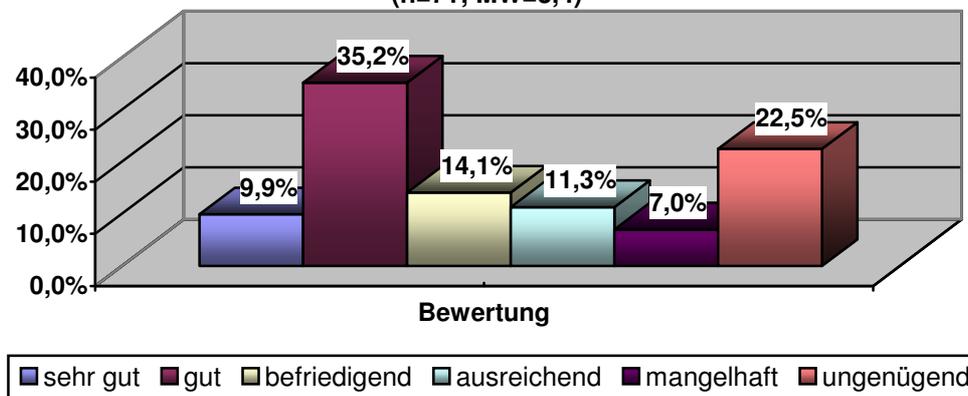
Abbildung 25: Praktikumbetrieb ausgesucht (n=75)



Wie gut fühlten Sie sich durch die Qualifizierung im Förderangebot auf das Praktikum vorbereitet?

Die **Vorbereitung auf das Praktikum** durch das Förderangebot wurde von den Befragten mit einer **durchschnittlichen Note von 3,4** bewertet.

Abbildung 26: Vorbereitung auf das Praktikum durch das Förderangebot (n=71; MW=3,4)

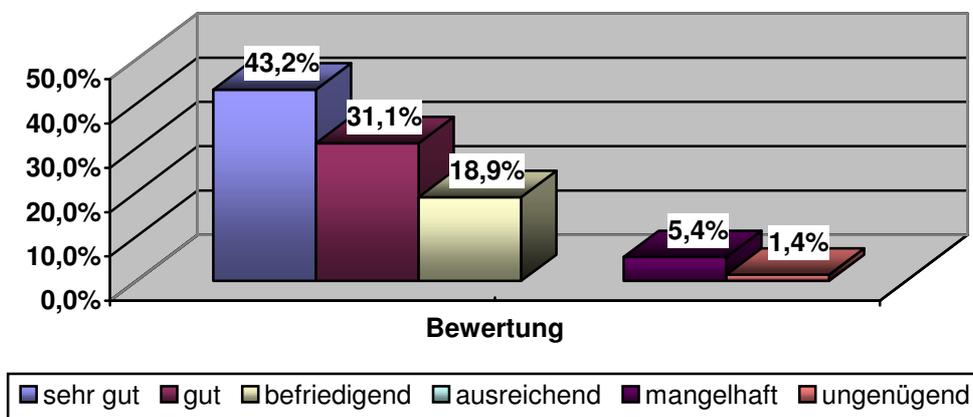


Offensichtlich hätten sich hier einige TeilnehmerInnen eine intensivere Vorbereitung gewünscht. Oder die Vorbereitung konnte aufgrund der verschiedenen beruflichen Bereiche, in denen die Arbeitslosen ihr Praktikum absolvierten, nicht ausreichend im Angebot berücksichtigt werden. Mit den Noten „ausreichend bis ungenügend“ wird dies von gut 40% der Befragten tendenziell negativ bewertet. Gleichzeitig fühlten sich aber auch 45% der TeilnehmerInnen „sehr gut“ und „gut“ durch das Förderangebot auf das betriebliche Praktikum vorbereitet.

Wie selbstständig konnten Sie im Praktikum arbeiten?

Positiver wird dagegen das **Maß der Selbstständigkeit** beurteilt, mit dem die PraktikantInnen ihrer Tätigkeit im Betrieb nachgehen konnten. Hier hat sich ein **Mittelwert von 2,0** ergeben. Knapp drei Viertel der Befragten beurteilten das Maß an Selbstständigkeit mit „sehr gut“ und „gut“. Diese positive Tendenz lässt sich leicht mit der Tatsache zusammenbringen, dass die überwiegende Mehrheit der Zielgruppe bereits über langjährige und umfangreiche berufliche Erfahrung verfügt und dementsprechend selbstständig in den Betrieben eingesetzt werden konnte. Offensichtlich war dies bei den meisten TeilnehmerInnen der Fall.

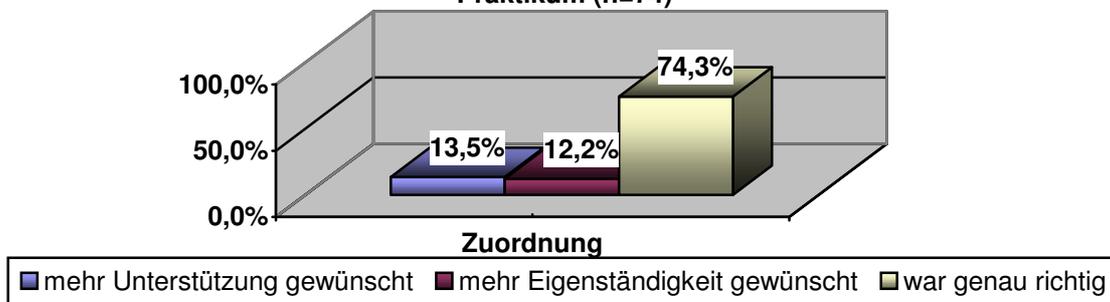
Abbildung 27: Selbständiges Arbeiten im Praktikum (n=74; MW=2,0)



Hätten Sie sich mehr Unterstützung oder mehr Eigenständigkeit gewünscht?

Den vorangegangenen Angaben entsprechend, wurde von knapp **drei Viertel der TeilnehmerInnen** das **Verhältnis von Unterstützung und Eigenständigkeit als genau richtig eingestuft**.

Abbildung 28: Verhältnis von Unterstützung und Eigenständigkeit im Praktikum (n=74)



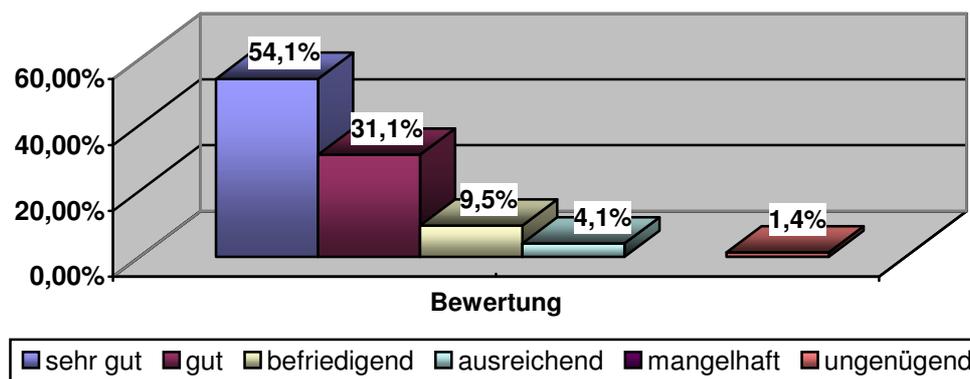
Vergleichsweise geringe **13,5 % hätten sich mehr Unterstützung** durch den Betrieb

gewünscht und 12,2% hätten sogar noch **mehr Eigenständigkeit** im Praktikum als wünschenswert erachtet.

Wie fühlten Sie sich als Praktikant/in in ihrem Betrieb akzeptiert?

Nachdem in der „Basisanalyse der Zielgruppe“ angedeutet wurde, dass Zuschreibungen von außen und Vorurteile das Autonomie- und Kompetenzerleben der älteren Arbeitslosen beeinträchtigen können, sollte mit den folgenden Fragestellungen überprüft werden, inwieweit dies im Rahmen der Praktika bei den TeilnehmerInnen der „Offensive für Ältere“ der Fall war. So sollte hier ermittelt werden, wie sich die TeilnehmerInnen als PraktikantInnen in ihrem Betrieb akzeptiert fühlten.

Abbildung 29: Akzeptanz im Betrieb (n=74; MW=1,7)



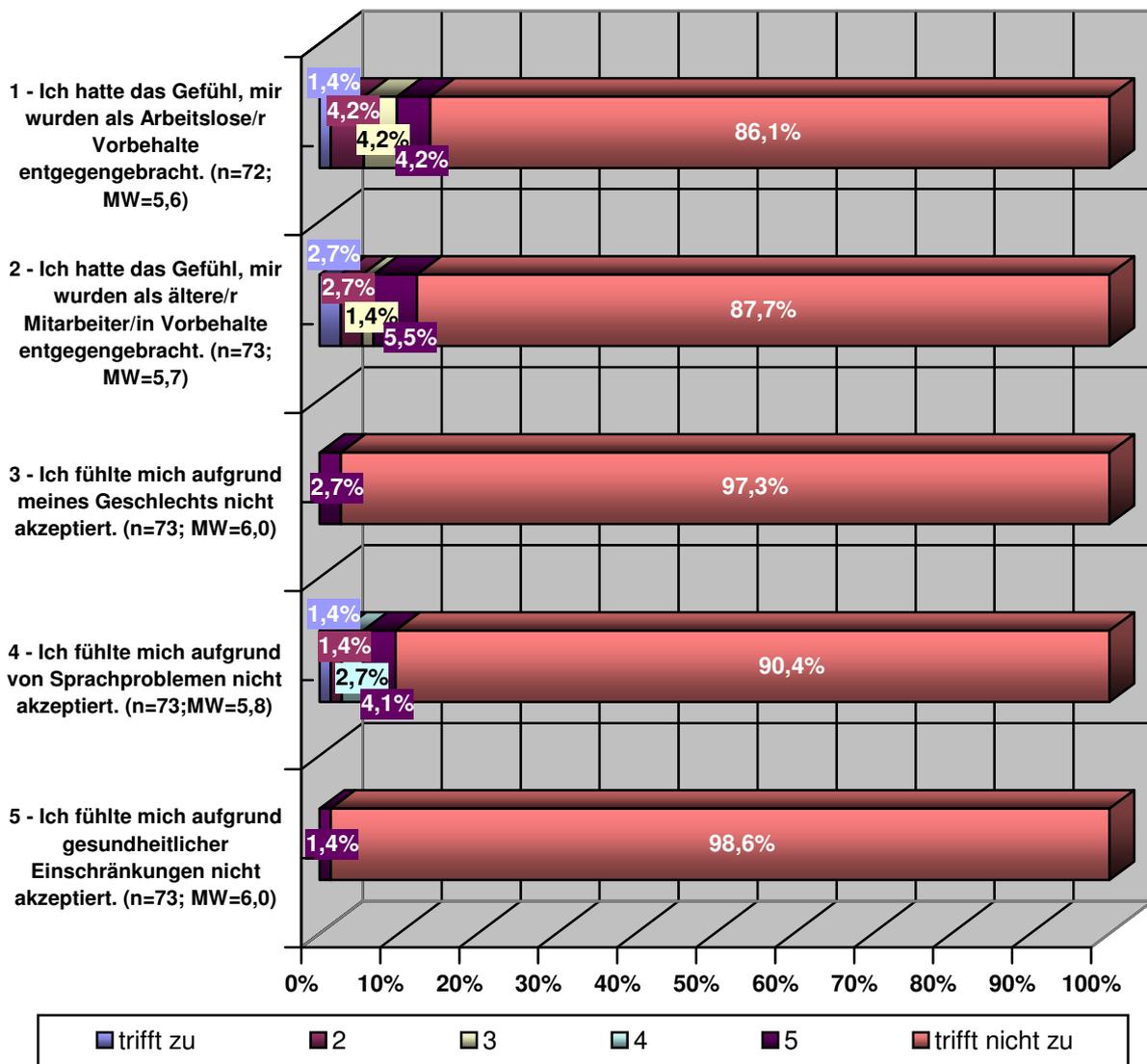
Hier lässt sich erkennen, dass sich die TeilnehmerInnen **insgesamt gut (MW=1,7) in ihrem Betrieb akzeptiert** fühlten. Die überragende Mehrzahl (85,2%) hat angegeben, dass sie sich „**sehr gut**“ und „**gut**“ als PraktikantInnen **im Betrieb akzeptiert** fühlten.

Mit den folgenden Statements sollte darüber hinaus ermittelt werden, ob und inwieweit die Befragten sich als „ältere MitarbeiterInnen“, als „Arbeitslose“, aufgrund ihres „Geschlechts“, aufgrund von „sprachlichen oder gesundheitlichen Problemen“ benachteiligt fühlten bzw. ob sie das Gefühl hatten, dass ihnen aufgrund eines dieser Kriterien Vorurteile im Praktikum entgegengebracht wurden.

Statements zur Akzeptanz im Betrieb

Die Abbildung 30 zeigt eindrucksvoll und vergleichsweise eindeutig, dass sich die TeilnehmerInnen **unter keinem der genannten Kriterien nennenswert diskriminiert** fühlten.

Abbildung 30: Statements zur Akzeptanz im Betrieb



So erhalten die Aussagen 1 - 5, die in Abbildung 30 aufgelistet sind, mit Mittelwerten von 5,6 bis 6,0 eine äußerst geringe Zustimmung. **Nur jeweils 5% der Befragten** haben die Statements „Ich hatte das Gefühl, mir wurden als Arbeitslose/r Vorbehalte entgegengebracht“ und „Ich hatte das Gefühl, mir wurden als ältere/r Mit-

arbeiter/in Vorbehalte entgegengebracht“ als zutreffend in den Bereichen „1“ und „2“ eingestuft. **Aufgrund des Geschlechts, sprachlicher oder gesundheitlicher Probleme** fühlten sich nur **1,4 bis 2,8%** der Befragten **nicht in ihrem** Betrieb akzeptiert.

Bei diesen insgesamt positiven Angaben muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe, für TeilnehmerInnen der „Offensive für Ältere“ einen Praktikumsplatz anzubieten, bereits auch eine offene Einstellung dieser Betriebe gegenüber der Zielgruppe und somit eine positive Selektion der hier in Betracht gezogenen Praktikumsstellen mit sich bringt.

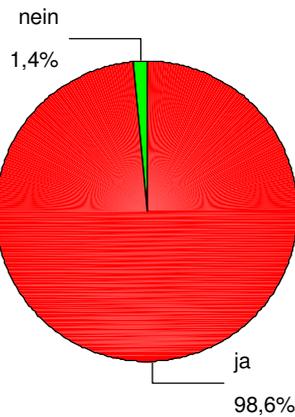
Allerdings haben die Befragten unter der Kategorie der „sonstigen Begründung“ auch eine negative Einschätzung¹⁶⁰ zu der insgesamt positiven Beurteilung des Praktikums und ihrer Akzeptanz in den Betrieben geäußert: So haben **zehn Befragte betont, dass sie sich „als billige Arbeitskraft ausgenutzt fühlten“**. Dies wird von einigen TeilnehmerInnen vor allem vor dem Hintergrund ihrer langjährigen und umfangreichen Berufserfahrung als Ausnutzung empfunden. Ebenso haben einige TeilnehmerInnen dieser Gruppe die Länge des Praktikums kritisiert, denn ohne eine Perspektive auf Übernahme seien Praktika von drei Monaten und länger demotivierend.

Hatten Sie die Möglichkeit, sich während des Praktikums an Ansprechpersonen im Förderangebot zu wenden?

Die nächste Frage des Fragenkomplexes zum betrieblichen Praktikum richtete sich wieder an die Seite der Förderangebote. Hier sollten die TeilnehmerInnen beantworten, ob sie sich bei Fragen oder Problemen während des Praktikums an die MitarbeiterInnen der Modellprojekte wenden konnten.

¹⁶⁰ Die anderen Aussagen waren sehr weit verstreut auf unterschiedlichste Aspekte des Praktikums bezogen und hatten nach der Bildung von Kategorien lediglich eine jeweilige Häufigkeit von 1-2 Nennungen, so dass sie hier nicht tabellarisch aufgeführt wurden.

Abbildung 31: Unterstützung durch Förderangebot während des Praktikums (n=74)

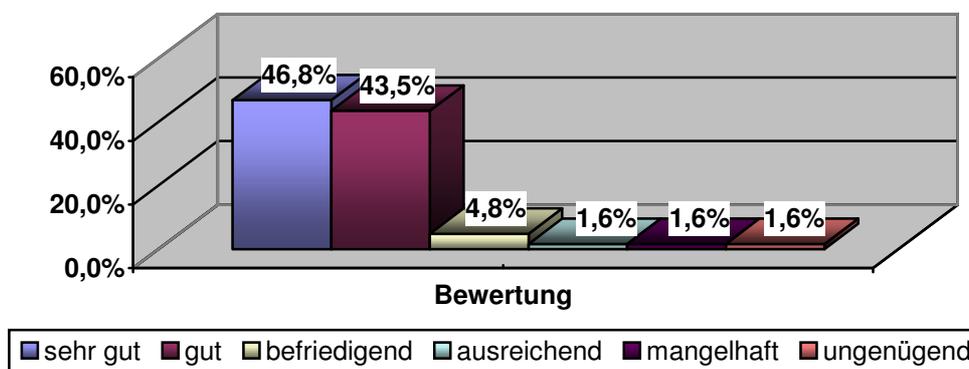


Diese Frage wurde eindeutig bejaht, denn **98,6%** der Befragten gaben an, dass sie grundsätzlich **Unterstützung durch das Förderangebot erhalten** haben bzw. im Bedarfsfall erhalten hätten.

Wenn ja, wie gut fühlten Sie sich dabei unterstützt?

Mit einem **Mittelwert von 1,7** wird auch die **Unterstützung während des Praktikums durch die MitarbeiterInnen der Förderangebote sehr positiv bewertet**. Wie die Verteilung der Antworten in Abbildung 32 zeigt, wird diese Unterstützung bzw. das sogenannte „Coaching“ während der Praktika eindeutig **im „sehr guten“ und „guten“ Bereich** eingestuft, denn **90%** (!) der befragten TeilnehmerInnen haben diese beiden Noten zur Beurteilung der Unterstützung gewählt.

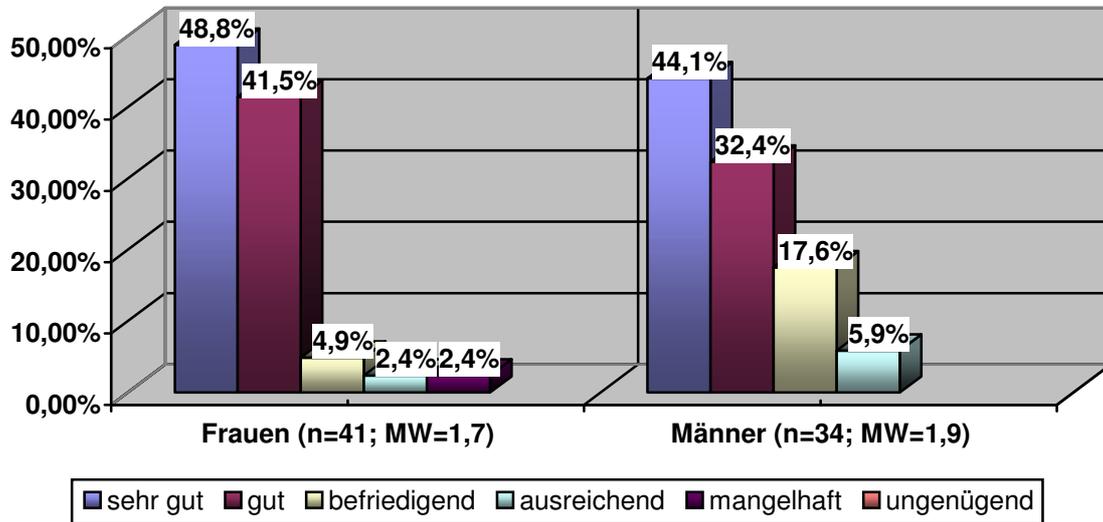
Abbildung 32: Unterstützung durch das Förderangebot während des Praktikums (n= 62; MW=1,7)



Wie bewerten Sie das Praktikum im Betrieb insgesamt?

Auch die **Gesamtbewertung des betrieblichen Praktikums** fällt mit einem **Mittelwert von 1,8** sehr positiv aus.

Abbildung 33: Gesamtbewertung des betrieblichen Praktikums
 (n=75; MW=1,8)



Die geschlechtsbezogene Differenzierung der Befragungsergebnisse zeigt, dass das Praktikum **mit einem Mittelwert von 1,7 von den Frauen etwas besser bewertet** wurde als von den **Männern**, bei denen sich hier eine **durchschnittliche Benotung von 1,9** ergeben hat. Sowohl die weiblichen als auch die männlichen Befragten bewerten das betriebliche Praktikum auffällig häufig mit den Noten „sehr gut“ und „gut“: Die **Frauen** haben hier zu **90,3%** die Noten „**sehr gut**“ und „**gut**“ gewählt und von den **Männern** haben **76,5%** diese beiden Noten als Bewertung angegeben.

Fazit zur Beurteilung des betrieblichen Praktikums

Wie die oben dargestellten Ergebnisse verdeutlichen, wurde das betriebliche Praktikum von den TeilnehmerInnen sehr positiv bewertet. Vergleicht man die Gesamtbewertung des Praktikums mit den Bewertungen zu den theoretischen und praktischen Anteilen, wird der betriebliche Anteil der Qualifizierung positiv hervorgehoben. Dies zeigt, dass die praktische, direkt im Betrieb ausgeübte Tätigkeit, die dortigen Erfahrungen und das Testen der eigenen Fähigkeiten am Arbeitsplatz von den TeilnehmerInnen gewürdigt wurde. Gleichzeitig wird hiermit indirekt der Wunsch der Zielgruppe nach Praxisbezug bekräftigt.

Die Tendenzen in den einzelnen Bewertungen verstärken die im Durchschnitt positiven Erfahrungen im Praktikum. Denn die TeilnehmerInnen fühlten sich insgesamt gut in ihren Betrieben akzeptiert. D.h., dass sich die überwiegende Mehrzahl weder aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit, ihres Alters oder ihres Geschlechts, noch aufgrund sprachlicher oder gesundheitlicher Probleme benachteiligt fühlten. Auch das Verhältnis von Unterstützung und Eigenständigkeit im Betrieb wurde von drei Viertel der Befragten als genau richtig beurteilt. Die einzige kritische Tendenz war hierbei, dass sich einige TeilnehmerInnen als „billige Arbeitskraft“ ausgenutzt fühlten. Diese Kritik ist aus Sicht der Zielgruppe insofern nachvollziehbar, dass ihnen die Rolle des bzw. der PraktikantIn ungewöhnlich vorkommen muss, nachdem die Mehrheit der TeilnehmerInnen doch auf umfangreiche berufliche Erfahrung zurückblicken kann, vor allem wenn sie das Praktikum in einem beruflichen Bereich absolviert haben, in dem sie jahrelang tätig gewesen sind. Ebenso ist es verständlich, dass Praktika, die teilweise bis zu sechs Monate gedauert haben und schließlich nicht mit einem regulären Arbeitsvertrag für den Teilnehmenden beendet wurden, demotivierende oder frustrierende Gefühle aufkommen lassen. Allerdings muss hierzu bemerkt werden, dass es sich bei Praktika dieser Länge um Ausnahmen gehandelt hat, die zur Zeit nicht mehr in den Förderangeboten der „Offensive für Ältere“ durchgeführt werden, denn auch die Fördergeber unterstützen nur selten Praktika dieser Dauer.

Weiterhin sollte festgehalten werden, dass die Unterstützung der TeilnehmerInnen durch die Förderangebote während der Praktika von den Befragten sehr positiv beurteilt, aber die Vorbereitung auf das Praktikum im Förderangebot kritischer betrachtet wurde. Es ist möglich, dass in diesem Zusammenhang der Unterschied zwischen einer „Gruppen-“ und einer „Einzelbetreuung“ der TeilnehmerInnen zum Tragen kommt. Während die Vorbereitung auf die Praktika zumeist in der gemeinsamen Gruppe im Förderangebot stattgefunden hat, konnte das „Coaching“ während der Praktika individuellere Unterstützungsformen gewährleisten.

5.2.6 Soziale Beratung

Die Fragen 68 - 75 des Fragebogens behandeln die soziale Beratung bzw. Betreuung in den Angeboten der „Offensive für Ältere“. Hierbei sollte erhoben werden, inwieweit in den Projekten eine soziale Beratung angeboten wurde und wie gut sich die TeilnehmerInnen durch diese unterstützt fühlten. Die soziale oder sozialpädagogische Beratung soll die TeilnehmerInnen dabei unterstützen, Kompetenzen zur Lebens- und Problembewältigung zu entwickeln und auszubauen, so dass damit die individuellen Voraussetzungen für einen erfolgreichen Lern- und Qualifizierungsprozess verbessert werden. Darüber hinaus müssen die Anforderungen innerhalb der Förder- und Qualifizierungsangebote bewältigt werden. Hierbei stehen vor allem Fragen der Motivation, der Lern- und Konzentrationsfähigkeit, der Konfliktbewältigung und Frustrationstoleranz im Mittelpunkt der sozialen Beratung.¹⁶¹

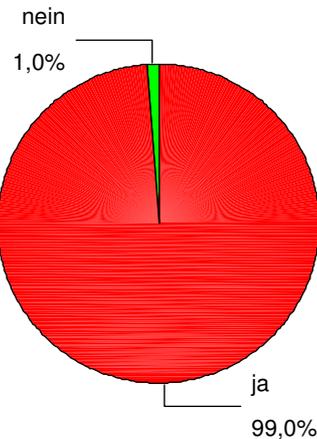
Im Verlauf der Befragungen haben die Interviewer allerdings den Eindruck gewonnen, dass die Fragen zur sozialen Beratung, die auch persönliche Umstände und Problematiken der Befragten anschnitten, von einigen TeilnehmerInnen nicht offen beantwortet wurden. Im Gegensatz zu Äußerungen der ExpertInnen der Modellprojekte haben viele TeilnehmerInnen betont bzw. strikt von sich gewiesen, dass sie eine soziale Beratung benötigt haben. Die Antworten zu diesem Fragenkomplex enthalten dennoch einige interessante Ergebnisse und Tendenzen, die im Folgenden dargestellt werden.

Wurde in Ihrem Förderangebot eine soziale Beratung angeboten, in der Sie über persönliche Probleme sprechen konnten?

Zunächst wurden die TeilnehmerInnen danach befragt, ob in dem Förderangebot, an dem sie teilgenommen haben, überhaupt eine soziale Beratung angeboten wurde. Dies haben **99% der TeilnehmerInnen bejaht**. Somit haben - bis auf eine/n Befragte/n - alle TeilnehmerInnen erfahren, dass sie sich bei Fragen und Probleme in allen Modellprojekten grundsätzlich an eine soziale Beratung wenden konnten. Fünf TeilnehmerInnen wollten hierzu keine Angabe machen und in zwei Fällen konnte dieser Fragenkomplex nicht thematisiert werden, weil die sprachlichen Schwierigkeiten für diese Thematik zu groß waren.

¹⁶¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf - Benachteiligtenförderung - , Berlin, 2002, S. 162.

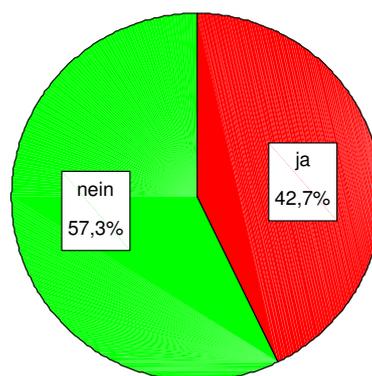
Abbildung 34: Angebot einer soziale Beratung (n=98)



Haben Sie in diesem Zusammenhang eine Einzelberatung in Anspruch genommen?

Trotz der eingangs beschriebenen Schwierigkeit, bei dieser Thematik einen Zugang zu den TeilnehmerInnen zu bekommen, haben hier **42,7%** der Befragten geantwortet, dass sie eine **Einzelberatung in Anspruch genommen** haben. Hier haben sieben TeilnehmerInnen eine Angabe abgelehnt, und von zwei weiteren Befragten konnte diese Frage aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten nicht beantwortet werden.

Abbildung 35: Einzelberatung in Anspruch genommen (n= 96)



Wenn ja, um was ging es bei dieser Einzelberatung?

Wie die folgende Auflistung zeigt, haben die meisten TeilnehmerInnen ausgesagt, dass sie die soziale Beratung im Zusammenhang mit „familiären Problemen“ in Anspruch genommen haben (neun Nennungen). An zweiter Stelle folgt die „Hilfe bei der Bewältigung administrativer Aufgaben“ (sechs Nennungen). Hierbei wurden die Teil-

nehmerinnen z.B. bei Angelegenheiten unterstützt, die für die Arbeits- und Sozialverwaltung zu erledigen waren. Wie aus Tabelle 18 zu entnehmen ist, sind die übrigen von den TeilnehmerInnen genannten Themengebiete der sozialen Beratung weit verstreut auf einzelne Fragestellungen und Angelegenheiten, die im Folgenden vollständig aufgelistet werden.

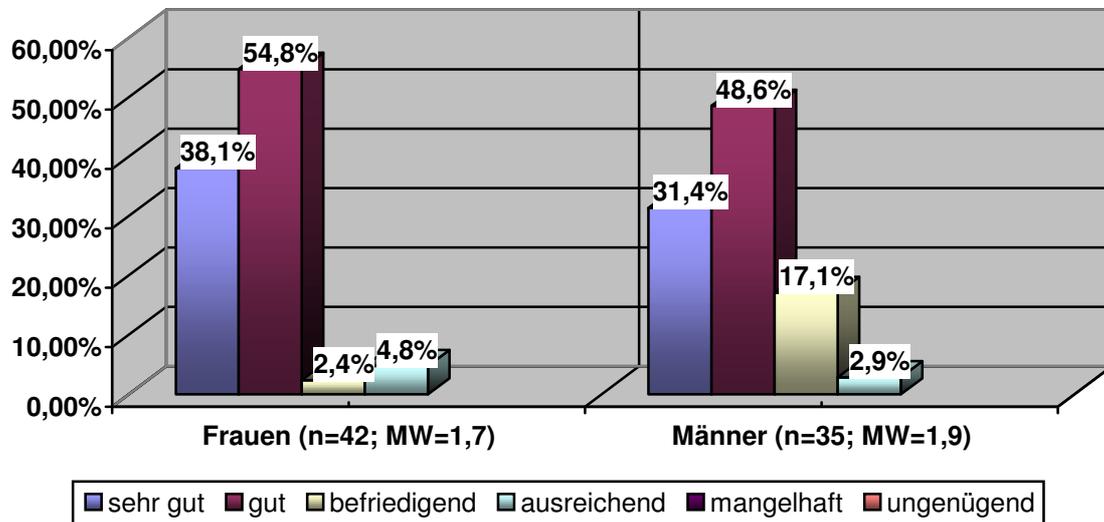
Tabelle 18: Thema der Einzelberatung

	Häufigkeit	Prozent
familiäre Probleme	9	22,0
Hilfe bei der Bewältigung administrativer Aufgaben	6	14,6
Hilfe beim Schreiben der Bewerbung	3	7,3
Allgemeine Beratung im Rahmen der Jobsuche	3	7,3
psychische Probleme	3	7,3
Betreuungsmöglichkeiten der Kinder bzw. älterer Angehöriger	2	4,9
Suchtprobleme	2	4,9
Schuldenprobleme	2	4,9
Probleme mit den Lehr-/Ausbildungskräften	2	4,9
Fragen zum Förderangebot	2	4,9
Stressbewältigung	1	2,4
Fragen zum Praktikum	1	2,4
Beratung zum Umgang mit der neuen Situation/ Arbeitslosigkeit	1	2,4
Wohnungssituation	1	2,4
keine Angabe	3	7,3
Gesamt	41	100

Wie bewerten Sie die soziale Beratung insgesamt?

Auch wenn 57,3% der TeilnehmerInnen ausgesagt haben, dass sie eine Einzelberatung zu „sozialen Belangen“ nicht benötigt hätten, wollten einige davon doch eine Bewertung abgeben, weil sie - wie sie sagten - das grundsätzliche Engagement der MitarbeiterInnen für andere TeilnehmerInnen mitbekommen haben (siehe n=77). Die verbleibenden TeilnehmerInnen wollten oder konnten hierzu keine Angaben machen.

Abbildung 44: Gesamtbewertung der sozialen Beratung (n=77; MW=1,8)

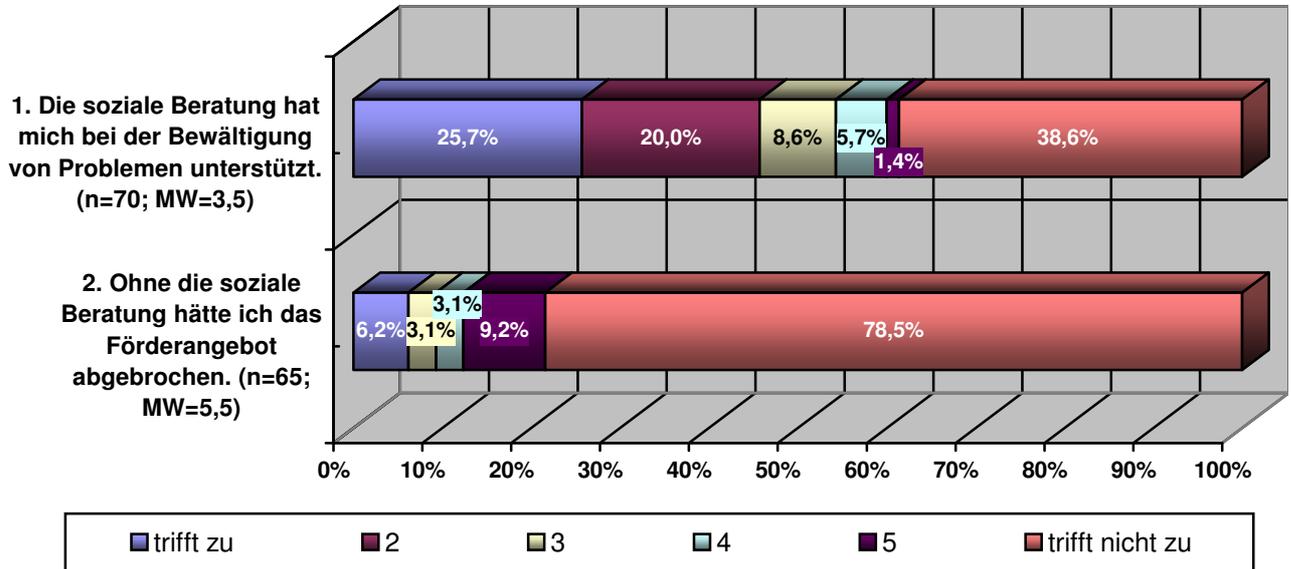


Die **soziale Beratung** wird insgesamt **mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1,8 sehr positiv beurteilt**. Auch hier haben die **Frauen im Durchschnitt eine etwas bessere Bewertung abgegeben (MW=1,7), als die Männer (MW=1,9)**. Die insgesamt sehr positive Einschätzung zur sozialen Beratung in den Förderangeboten wird ebenfalls aus der Verteilung der Antworten ersichtlich: Auffallend hohe Prozentzahlen sind auf die **Noten „sehr gut“ und „gut“** verteilt. Bei den **Frauen** waren dies **92,9%** und bei den **Männern 80,0%** der befragten TeilnehmerInnen. Auffällig ist ebenso, dass **keine Nennungen bei den Noten „mangelhaft“ und „ungenügend“** vorgekommen sind. Somit wurde insgesamt eine sehr positive Einschätzung zu der sozialen Beratung in den Angeboten der „Offensive für Ältere“ abgegeben.

Statements zur Bewertung der sozialen Beratung

Die nächste Fragestellung sollte anhand der Einzelaussagen „Die soziale Beratung hat mich bei der Bewältigung von Problemen unterstützt“ und „Ohne die soziale Beratung hätte ich das Förderangebot abgebrochen“ wiederum eine differenziertere Einschätzung zur Bewertung der sozialen Beratung ermöglichen.

Abbildung 37: Statements zur Bewertung der sozialen Beratung



Zu den oben abgebildeten Ergebnissen muss einschränkend erläutert werden, dass bei diesen Statements ein großer Teil der Befragten wiederum keine Einschätzung abgeben wollte. Denn es haben jeweils knapp **ein Drittel der Befragten geäußert, hierzu keine Angabe machen zu können, weil sie selbst grundsätzlich keine soziale Beratung - weder in Form einer Einzelberatung noch in sonstiger Form - benötigen hätten.** Dennoch haben auch diese Fragen mehr TeilnehmerInnen beantwortet, als eine Einzelberatung in Anspruch genommen haben. Die tendenziell niedrige Zustimmung auf diese Aussagen wurde von den restlichen Befragten dann auch häufig mit der Begründung verknüpft, dass die TeilnehmerInnen ihre Probleme auch ohne eine soziale Beratung bewältigt hätten bzw. dass ihre Probleme und Fragen nicht so gravierend gewesen seien, als dass sie ohne soziale Beratung zu einem Abbruch des Angebotes geführt hätten. **Daher ist der Grad der Zustimmung mit Mittelwerten von 3,5 und 5,5 vergleichsweise gering ausgefallen.** Dennoch wird auch ersichtlich, dass 45,7% der gültigen Antworten für das erste Statement mit zutreffend in den Bereichen „1“ und „2“ abgegeben wurden, so dass hier eine Gruppe von TeilnehmerInnen erkennbar wird, die auch aus eigener Sicht die Unterstützung durch die soziale Beratung zur Bewältigung ihrer Probleme benötigen haben. Dies geht aber nicht so weit, dass sie ohne eine soziale Beratung das Förderangebot abgebro-

chen hätten. Denn diese Aussagen haben nur sehr wenige Befragte (6,2%) als zutreffend bezeichnet.

Sonstige Begründungen zur Bewertung der sozialen Beratung

Die Aussagen, die (fünfmal und häufiger) unter der Kategorie „Sonstige Begründung“ zur Bewertung der sozialen Beratung gefallen sind, bestätigen die bereits wiedergegebenen Tendenzen.

Tabelle 19: Sonstige Begründung zur Bewertung der sozialen Beratung

	Häufigkeit
Keine soziale Beratung benötigt	25
MitarbeiterInnen waren sehr engagiert	8

Von den TeilnehmerInnen, die hier eine Angabe machen wollten, haben nochmals **25 der Befragten betont**, dass sie **keine Beratung benötigt** hätten. Teilweise begründeten sie dies mit ihrer beruflichen Qualifikation und Lebenserfahrung, teilweise damit, dass sie keine Probleme hätten oder wenn sie welche hätten, sich lieber „selbst durchbeißen“ würden.

Von acht Befragten wurde an dieser Stelle aber auch **hervorgehoben**, dass die **MitarbeiterInnen in der sozialen Beratung sehr engagiert** gewesen seien. Sie äußerten beispielsweise, dass sie sich bei Fragen oder Problemen jederzeit an die MitarbeiterInnen des Förderangebotes hätten wenden können und dass diese Unterstützung über den „üblichen Arbeitsrahmen“ hinaus gegangen wäre.

Fazit zur Beurteilung der sozialen Beratung

Einleitend zu diesem Fragenkomplex wurde bemerkt, dass die Interviewer den Eindruck hatten, bei der Thematik der sozialen Beratung wenig Zugang zu den Betroffenen bekommen zu haben. Dies ist aus sozialpädagogischer Perspektive nachvollziehbar, weil die Interviewer in den Befragungen i.d.R. einen ersten und einmaligen Kontakt mit den TeilnehmerInnen hatten. So ist nicht weiter verwunderlich, wenn hier einige Befragte wenig Interesse hatten, eventuell vorliegende persönliche Probleme im Rahmen einer vorwiegend quantitativen Befragung zu erörtern. Auch wenn rund 40% der Befragten ausgesagt haben, dass sie eine Einzelberatung in Anspruch genommen haben, hat die Mehrzahl dieser TeilnehmerInnen das Thema der Einzelbe-

ratung nicht im Bereich „psychosozialer Probleme“ verortet. Die Annahme, dass hier nicht von allen TeilnehmerInnen ehrlich geantwortet wurde, beruht nicht zuletzt auf den Aussagen der Projektdurchführenden, die von einem höheren und qualitativ anderen Bedarf an flankierenden sozialpädagogischen Hilfestellungen in den Förderangeboten berichtet haben, als es den Aussagen der TeilnehmerInnen zu entnehmen ist. Das soll nicht bedeuten, dass unter den TeilnehmerInnen nur „Problemfälle“ vorkommen. Denn hier muss wiederum die Heterogenität der TeilnehmerInnen, die durch die soziodemografischen und berufsbiografischen Daten bestätigt wurde, berücksichtigt werden. Auch die „Basisanalyse“ hat gezeigt, dass die Situation der Arbeitslosigkeit von den Betroffenen sehr unterschiedlich erlebt und bewältigt werden kann. Die Projektdurchführenden haben hierzu berichtet, dass gerade bei den TeilnehmerInnen, die schon langjährig aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, häufiger Probleme auf psychosozialer Ebene vorgelegen haben. Auch wenn die wissenschaftliche Literatur hierzu unterschiedliche empirische Ergebnisse vorweist, konnte diese Erfahrungen in einigen Untersuchungen bei bestimmten Problematiken (z.B. Verschuldung) bestätigt werden.¹⁶² Festzuhalten bleibt, dass die Aussagen der TeilnehmerInnen zum Fragenkomplex der sozialen Beratung nicht den Aussagen der Projektdurchführenden entsprechen und dass diese Ergebnisse daher mit Vorsicht zu betrachten sind.

Dennoch soll hier abschließend die positive Bewertung der sozialen Beratung unterstrichen werden. Denn auch wenn viele der TeilnehmerInnen angegeben haben, dass sie diese nicht oder in einem anderem Rahmen benötigt haben, als es von den Projektdurchführenden beschrieben wurde, ist die sehr positive Gesamtbewertung auffällig. Insgesamt betrachtet wird somit der Stellenwert der sozialen Beratung durch die Aussagen der ProjektmitarbeiterInnen bestätigt und der Rahmen der sozialen Beratung sowie das hierbei gezeigte Engagement der MitarbeiterInnen durch die TeilnehmerInnen anerkannt und gelobt.

¹⁶² Vgl. u.a. Brinkmann: Psychosoziale und gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit - Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung des IAB. In: Kieselbach/ Wacker: Individuelle Kosten der Massenarbeitslosigkeit, 1987.

5.2.7 Assessment-Center

Assessment-Center-Verfahren werden auch in Angeboten der Beschäftigungsförderung zunehmend angewendet. In einem Assessment-Center werden KandidatInnen i.d.R. von mehreren geschulten BeobachterInnen in einer Vielzahl von Beurteilungssituationen (Übungen, Tests, Interviews, Rollenspiel etc.) über einen Zeitraum von mehreren Tagen beurteilt. Assessment-Center stellen eine anerkannte Methode in der Potentialerfassung, Berufs- und Laufbahnberatung dar und gelten als ein geeignetes Instrument, wenn es um die Einschätzung vorhandener Kompetenzen und zukünftiger Potentiale geht.¹⁶³

Auch **in drei Modellprojekten** der „Offensive für Ältere“ **wurden** mit den TeilnehmerInnen **Assessment-Center durchgeführt**. In zwei Modellprojekten haben die Assessment-Center in der Einrichtung des Trägers stattgefunden, wurden dort entwickelt und zielgruppenspezifisch angepasst. In einem Projekt wurden sie über einen externen Anbieter durchgeführt (siehe Kap. 2). Die Assessment-Center hatten jeweils eine Dauer von zwei bzw. vier ganzen oder acht halben Tagen. Es wurden hierbei verschiedene Übungen bzw. Aufträge (z.B. Büroarbeitstest, Turmbau, Stellensuche) und Tests (z.B. Tests zur Konzentrationsfähigkeit, zum logischen Denken) gewählt, womit die Fähigkeiten und Potentiale der TeilnehmerInnen in spezifischen Bereichen analysiert werden sollten. Hierbei lag der Fokus auf der Analyse vorhandener Schlüsselqualifikationen (z.B. Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Flexibilität). Die Ergebnisse des Assessment-Centers mündeten in einem individuellen Fähigkeitsprofil, anhand dessen der jeweilige Förderbedarf der TeilnehmerInnen für die Qualifizierung sowie für eine passgenaue Vermittlung festgestellt und berücksichtigt werden konnte. Gerade mit Blick auf die Zielgruppe war mit der Durchführung der Assessment-Center auch die Absicht verbunden, *aktuelle* Aussagen zu ihren Fähigkeiten und Potentialen zu erlangen. Denn die Mehrzahl der vorliegenden Aussagen (z.B. in schulischen und beruflichen Zeugnissen) waren „veraltet“ oder nur wenig aussagekräftig. Wie diese spezifische Form der Potential- und Kompetenzfeststellung von der Zielgruppe aufgenommen wurde, soll in den folgenden Abschnitten behandelt werden.

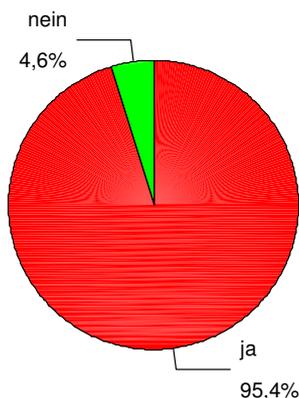
¹⁶³ Druckrey, P.: Start = Stärken ausprobieren - Ressourcen testen. In: direkt: Fördern und Qualifizieren Nr. 14/ März 2004, S. 16.

Wurden Sie bei den Übungen des Assessment-Centers von Personal des Förderangebotes beobachtet?

Dass die KandidatInnen eines Assessment-Centers bei der Durchführung der Übungen durch BeobachterInnen beurteilt werden, gehört zu dessen grundsätzlicher Struktur. Ob dies auch bei den in der „Offensive der Ältere“ durchgeführten Assessment-Centern der Fall war, sollte hier erhoben werden.

Aus Abbildung 38 geht hervor, dass die Beobachtung bei den Übungen offensichtlich auch in den drei Assessment-Centern, die im Rahmen der „Offensive für Ältere“ durchgeführt wurden, zum grundsätzlichen Konzept gehört. Denn hier haben 95,4% der Befragten mit „ja“ geantwortet und nur drei TeilnehmerInnen (4,6%) haben angegeben, dass sie nicht das Gefühl hatten, beobachtet worden zu sein.

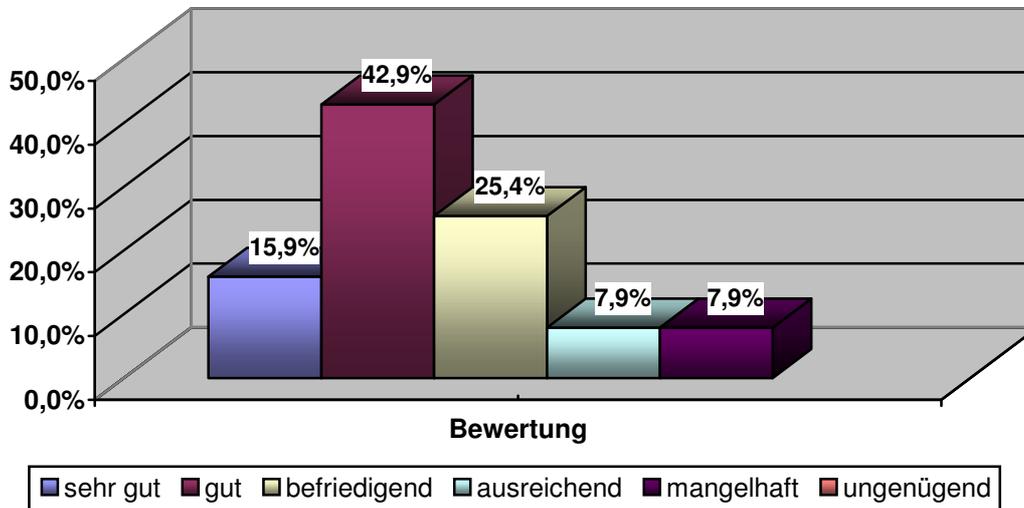
Abbildung 38: Beobachtung durch Personal während des AC (n=65)



Bitte beurteilen Sie die Übungen, die an Sie gestellt wurden?

Bei der Bewertung der AC-Übungen hat sich ein **Mittelwert von 2,5** und damit eine durchschnittliche Beurteilung zwischen „gut“ und „befriedigend“ ergeben. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen beurteilt die Übungen insgesamt positiv, denn hier haben **58,8% die Noten „sehr gut“ und „gut“** gewählt. Eine vergleichsweise kleinere Gruppe von 15,8% der Befragten hat hier die Noten „ausreichend“ und „mangelhaft“ angegeben. Wie in späteren Abschnitten noch erläutert wird, sind es aber gerade bestimmte Übungen, die ein Teil der Befragten an den Assessment-Center-Verfahren in offenen Begründungen dennoch kritisiert hat. Dies wird zwar aus dieser allgemeinen Bewertung weniger deutlich, muss aber im Zusammenhang mit der später genannten Kritik betrachtet werden.

Abbildung 39: Bewertung der AC-Übungen (n=63; MW=2,5)



Statements zur Bewertung des Assessment-Centers

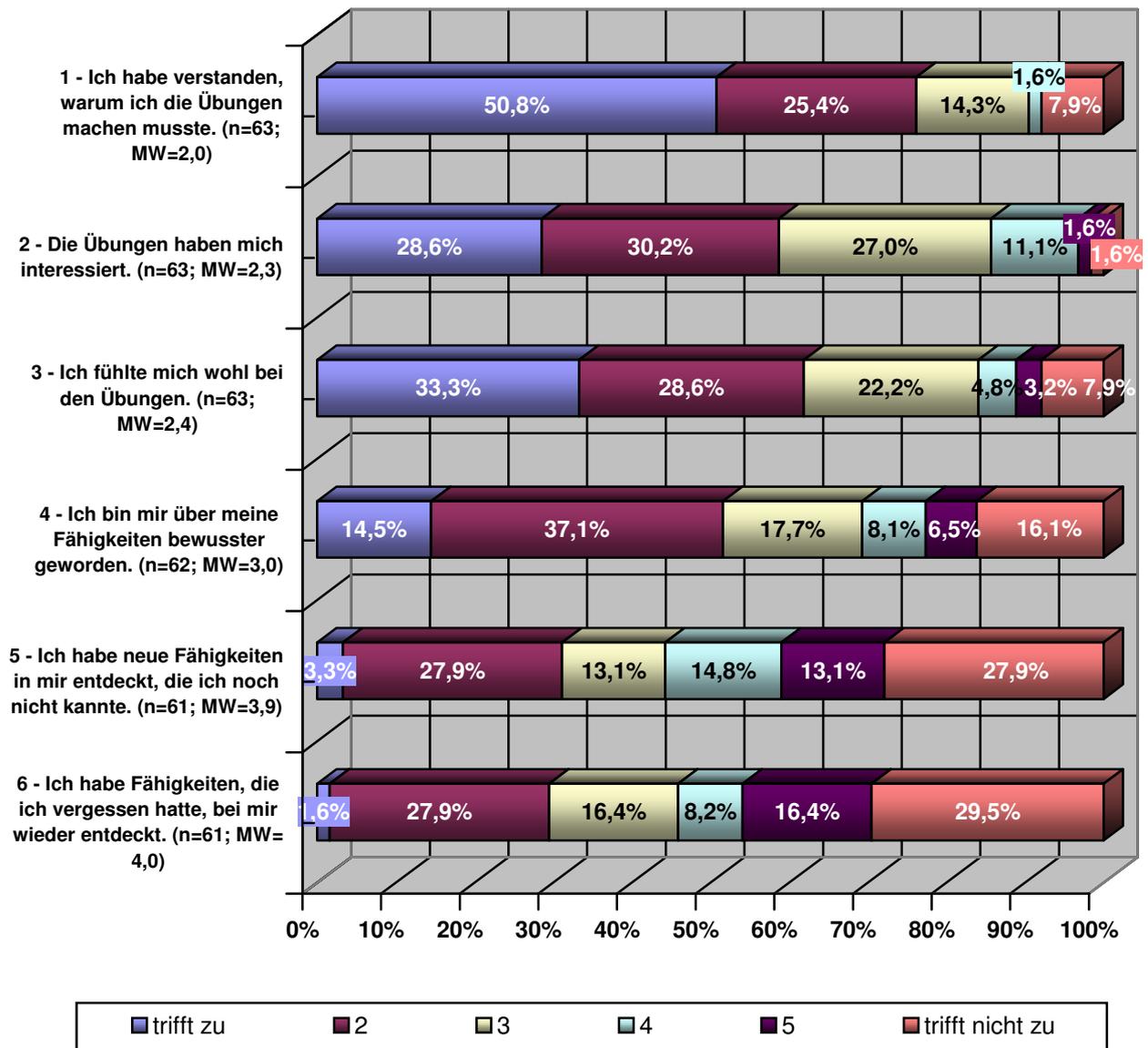
Mit den folgenden Statements (siehe Abb. 40) zur Bewertung des Assessment-Centers konnten die Teilnehmerinnen weitere Einschätzungen vornehmen, die sowohl auf die Übungen, als auch auf den subjektiven Erfolg der Kompetenz- und Potentialanalyse eingehen.

Die Aussage, die den höchsten durchschnittlichen Grad der Zustimmung erhalten hat, betrifft das Statement „**Ich habe verstanden, warum ich die Übungen machen musste**“. Der **Mittelwert von 2,0** zeigt an, dass den TeilnehmerInnen **überwiegend bewusst war, welche Intention mit den durchgeführten Übungen verbunden war**. Bestätigt wird diese Tendenz zusätzlich durch die Antworten auf eine später folgende Fragestellung, in der die TeilnehmerInnen offen angeben sollten, aus welchen Gründen ein Assessment-Center mit ihnen durchgeführt wurde. Auf diese Angaben wird in dem entsprechenden Abschnitt nochmals ausführlicher eingegangen. Aber bereits die hier vorgenommene Einschätzung weist darauf hin, dass den TeilnehmerInnen grundsätzlich transparent gemacht werden konnte, welche Absichten mit den Übungen eines Assessment-Centers verfolgt werden.

Aus der Abbildung 40 ist weiterhin zu erkennen, dass sich die **Mehrzahl der Befragten für die durchgeführten Übungen interessiert und** sich hierbei - trotz Beobachtung - **wohl gefühlt** hat. Denn die **Statements 2 und 3 erhielten eine durchschnittliche Zustimmung von 2,3 bzw. 2,4** und wurden jeweils auf der Skala von 1 - 6 von

rund 60% der befragten TeilnehmerInnen als zutreffend in den Bereichen „1“ und „2“ beurteilt.

Abbildung 40: Statements zur Bewertung des Assement-Centers



Eine durchschnittlich geringere Zustimmung als die zuvor genannten Aussagen erhalten die Statements 4 - 6. Hier sollten die TeilnehmerInnen einschätzen, inwieweit sie sich durch das Assessment-Center ihrer Fähigkeiten bewusster geworden sind bzw. inwieweit sie neue Fähigkeiten erkannt oder „verschüttete“ wieder entdeckt ha-

ben. Die hier ermittelten Durchschnittswerte weisen darauf hin, dass die **Assessment-Center aus Sicht der TeilnehmerInnen eher ermöglicht haben, die „bekannten“ Fähigkeiten bewusster zu machen, als bislang „unbekannte“ Fähigkeiten aufzudecken oder „vergessene“ Fähigkeiten wieder zu entdecken.** Denn die Aussage 4 **„Ich bin mir über meine Fähigkeiten bewusster geworden“** enthält eine **durchschnittliche Zustimmung von 3,0**, während die Aussagen 5 und 6 **„Ich habe neue Fähigkeiten in mir entdeckt, die ich noch nicht kannte“** und **„Ich habe Fähigkeiten, die ich vergessen hatte, bei mir wieder entdeckt“** mit den **Mittelwerten von 3,9 und 4,0 eine geringere Zustimmung** erhalten haben. Diese Tendenz wird auch in der prozentualen Verteilung der Angaben deutlich. Während das Statement 4 noch von der Hälfte der Befragten als zutreffend in den Bereichen „1“ und „2“ eingeschätzt wurde, haben bei den Statements 5 und 6 nur noch rund 30% diese Skalenwerte gewählt. Ebenso haben doppelt so viele Befragte die Statements 5 und 6 als nicht zutreffend („5“ und „6“) eingeschätzt, als dies bei dem Statement 4 der Fall gewesen ist. Das Ziel „neue“ Fähigkeiten bzw. Potentiale oder „verschüttete“ Fähigkeiten der TeilnehmerInnen aufzudecken, konnte somit durch die Assessment-Center aus Sicht der Befragten weniger erreicht werden, als das, die Fähigkeiten bewusster zu machen. Ergänzend muss hierzu aber auch die skeptische Grundhaltung einiger TeilnehmerInnen betrachtet werden, die bereits in der Bewertung der theoretischen Qualifizierung im Zusammenhang mit Fragen zu Kompetenzanalysen und -trainings zu Tage kam. Denn nicht nur in diesem Fragenkomplex, sondern auch bei den hier behandelten Statements zur Bewertung des Assessment-Centers bemerkten einige TeilnehmerInnen im Prozess der Befragung, dass sie sich über ihre Fähigkeiten grundsätzlich bewusst wären, so dass keine „neuen“ oder „verschütteten“ aufzudecken seien, sondern allenfalls das Bewusstsein über vorhandene Fähigkeiten durch das Assessment-Center gestärkt werden könnte. Andererseits hat auch eine Gruppe von rund 50% (Statement 4) bzw. 30% (Statement 5 und 6) der TeilnehmerInnen zustimmende Beurteilungen zu den Statements 4 - 6 abgegeben, so dass hier insgesamt ein gemischtes Antwortverhalten vorlag, das auch in den folgenden offenen Aussagen deutlich wird.

Sonstige Begründungen zur Bewertung des Assessment-Center

Die individuellen Begründungen der Befragten ließen sich eindeutig in zwei Gruppen

unterteilen, die einerseits positive und eher allgemein gehaltene Meinungen zum Assessment-Center und andererseits konkrete Kritik zu den durchgeführten Übungen enthalten haben. Diese Nennungen haben wir ebenfalls ab einer fünfmaligen Häufigkeit aufgeführt.

Tabelle 20: Sonstige Begründungen zur Bewertung des Assessment-Centers

	Häufigkeit
Die AC-Übungen waren realitätsfern und nicht auf die Altersgruppe zugeschnitten	13
AC hat gut gefallen und ist interessant	11

Auch wenn die Übungen durchschnittlich mit 2,5 benotet wurden und hierbei knapp 60% der Befragten die Noten „sehr gut“ und „gut“ gewählt haben (siehe Abb. 39), tritt bei den offenen Antworten eine Gruppe von TeilnehmerInnen hervor, welche die Übungen kritisiert hat. Denn es wurde **von 13 Befragten genannt, dass die Übungen zu realitätsfern und nicht ausreichend auf die Altersgruppe zugeschnitten gewesen seien**. Als konkretes Beispiel wurde die Übung „Mondlandung“ genannt, bei der i.d.R. eine Notlandung auf dem Mond als Hintergrund gilt, vor dem die TeilnehmerInnen die besten Auswege aus der Notsituation finden und in der Gruppe diskutieren sollen. Diese Übung haben einige Befragte als zu abstrakt und realitätsfern eingestuft. Da dies auch im Prozess des Förderangebotes von den TeilnehmerInnen offen kritisiert wurde, wurde in diesem Fall eine neue Übung konstruiert. Auf Initiative der TeilnehmerInnen ist die Übung „Mondlandung“ schließlich in eine „Fahrradtour“ umgeschrieben worden, um somit einen stärkeren Bezug zu Realität der TeilnehmerInnen zu erlangen. Weiterhin haben mehrere Befragte Übungen kritisiert, bei denen die Beteiligten mit „Bastelaufgaben“ konfrontiert wurden. Als konkretes Beispiel wurde hier die Übung „Turmbau“ genannt, in der i.d.R. mit vorgegebenen Materialien ein möglichst hoher und stabiler Turm in Gruppenarbeit zu bauen ist. Diese Art der Übungen, die mit „Bastelaufträgen“ verbunden waren, wurde von den befragten TeilnehmerInnen häufig als „Kinderkram“ bezeichnet. Mehrmals kam hierzu die Aussage: „Ich kam mir vor wie im Kindergarten.“ Somit wurden diese Übungsinhalte von einem Teil der Befragten als nicht altersgemäß betrachtet, so dass hier ebenfalls eine Modifikation der Übungen angebracht scheint. Wie oben bereits erläutert, muss diese Kritik auch in Zusammenhang mit der gesamten Bewertung der Übungen betrachtet werden (vgl. Abb. 39 sowie Abb. 40, Statements 2 und 3), so dass sich diese kritischen Stimmen in der Gesamtauswertung

kritischen Stimmen in der Gesamtauswertung relativieren. Dennoch liefern sie konkrete Anhaltspunkte, die aus Sicht einer Teilgruppe modifiziert werden sollten.

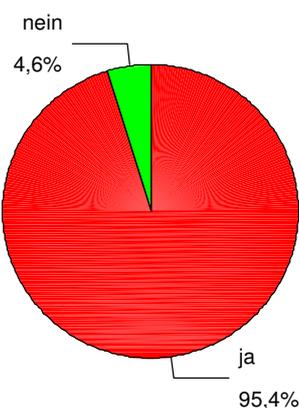
Darüber hinaus hat sich bei den Antworten auf die offene Begründung zur Bewertung des Assessment-Centers auch eine Gruppe von Befragten herauskristallisiert, der das **Assessment-Center insgesamt gefallen und es als interessant beurteilt hat (11 Nennungen)**. In diesem Zusammenhang sind beispielhafte Äußerungen gewesen, dass das Assessment-Center „einen weiteren Blick ermöglicht hat“ und dass es interessant war, „etwas zu machen, das außerhalb des jahrelang ausgeübten beruflichen Fachbereichs lag“ und „zu erfahren, was noch an schulischem Allgemeinwissen vorhanden ist“.

Somit zeigt sich, dass die verwendeten Assessment-Center-Verfahren eine gemischte Akzeptanz durch die Zielgruppe erfahren haben. Während einzelne Übungen von einem Teil der Befragten konkret kritisiert wurden, ist das Assessment-Center von einem anderem Teil als eine interessante Methode eingestuft worden, die ihnen insgesamt gut gefallen hat.

Wurden die Ergebnisse des Assessment-Centers mit Ihnen besprochen?

Die nächsten beiden Fragestellungen in dem Fragenkomplex zum Assessment-Center beziehen sich auf die Besprechung der Ergebnisse des durchgeführten Assessment-Centers. Da es ebenso zum grundsätzlichen Aufbau eines Assessment-Centers gehört, dass dessen Ergebnisse in einem „Feedback-Gespräch“ mit den TeilnehmerInnen besprochen werden, sollte hier erhoben werden, ob und in welcher Form dies in den hier stattgefundenen Assessment-Centern der Fall war.

Abbildung 41: Besprechung der AC-Ergebnisse (n=65)

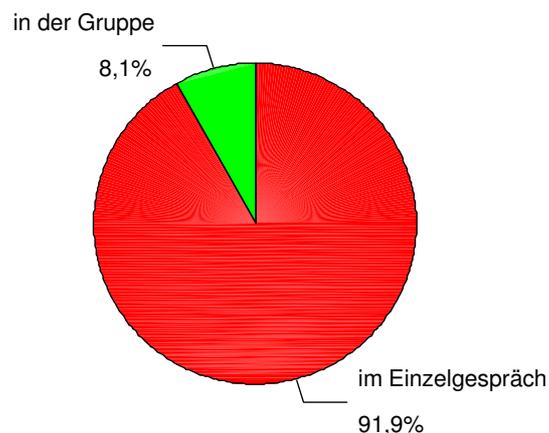


Offensichtlich wurden die **Ergebnisse des Assessment-Centers in allen Angeboten mit den TeilnehmerInnen besprochen**. Denn mit einem **Prozentsatz von 95,4** haben fast alle der befragten TeilnehmerInnen angegeben, dass die Ergebnisse mit ihnen besprochen wurden. Nur drei Befragte (hier 4,6%), die an einem Assessment-Center teilgenommen haben, hatten rückblickend nicht das Gefühl, dass die Ergebnisse mit ihnen besprochen wurden.

Wenn ja, bitte geben Sie an, wie die Ergebnisse mit Ihnen besprochen wurden.

Weiterhin wird durch die folgende Abbildung deutlich, dass die **Ergebnisse vorwiegend im Einzelgespräch besprochen** wurden. Denn dies haben **91,9%** der Befragten ausgesagt, während nur 8,1% berichteten, dass die Ergebnisse mit ihnen in der Gruppe besprochen wurden.

Abbildung 42: Art der Besprechung der AC-Ergebnisse (n=62)



Warum wurde mit Ihnen Ihrer Meinung nach das Assessment-Center durchgeführt?

Wie bereits erörtert wurde, haben die TeilnehmerInnen in dem Statementblock zur Bewertung des Assessment-Centers mehrheitlich angegeben, dass sie verstanden haben, warum die Übungen mit ihnen durchgeführt wurden. Ob der Sinn des Assessment-Centers grundsätzlich verstanden wurde bzw. den TeilnehmerInnen transparent gemacht werden konnte, sollte anhand einer offenen Frage nochmals ermittelt werden. Hier sollten die Befragten frei beschreiben, warum das Assessment-Center - ihrer Meinung nach - durchgeführt wurde.

Tabelle 21: Intention des Assessment-Centers

	Häufigkeit	Prozent
Einschätzung der Fähigkeiten	19	29,2
Einschätzung der Teamfähigkeit	18	27,7
Erkenne keinen Sinn darin/ weiß nicht	11	16,9
Einschätzung, welche Fähigkeiten als Ältere noch vorhanden sind	6	9,2
Zur besseren Vermittlung in Arbeit	6	9,2
Für die Bewerbung	3	4,6
Weil es auf dem Plan stand	2	3,1
Gesamt	65	100

Die Nennungen in Tabelle 20 zeigen, dass die **Mehrzahl der Befragten grundsätzlich über die Intention der Assessment-Center informiert** war. Denn hier haben **37 Befragte** ausgesagt, dass mit dem Assessment-Center die **Fähigkeiten bzw. die Teamfähigkeit** der TeilnehmerInnen eingeschätzt werden soll. Somit ist diesen TeilnehmerInnen ein prinzipielles Bestreben der Assessment-Center bewusst, auch wenn die Theorie selbstverständlich noch differenziertere Definitionen vorsieht.

Dagegen haben vergleichsweise wenig TeilnehmerInnen **keinen Sinn in dem Assessment-Center erkennen können bzw. keine Angabe** hierzu gemacht (**11 Nennungen**).

Weiterhin waren **sechs TeilnehmerInnen** der Meinung, dass das durchgeführte Assessment-Center spezifisch dazu dienen sollte, die **Fähigkeiten Älterer** einzuschätzen. Und **sechs Befragte** haben das Assessment-Center als ein Instrument betrachtet, welches **allgemein zu ihrer besseren Vermittlung in Arbeit** benutzt wird. Diese beiden zuletzt genannten Aussagen sind zwar nicht das primäre Ziel der Assessment-Center können aber auch nicht als prinzipiell falsch bewertet werden.

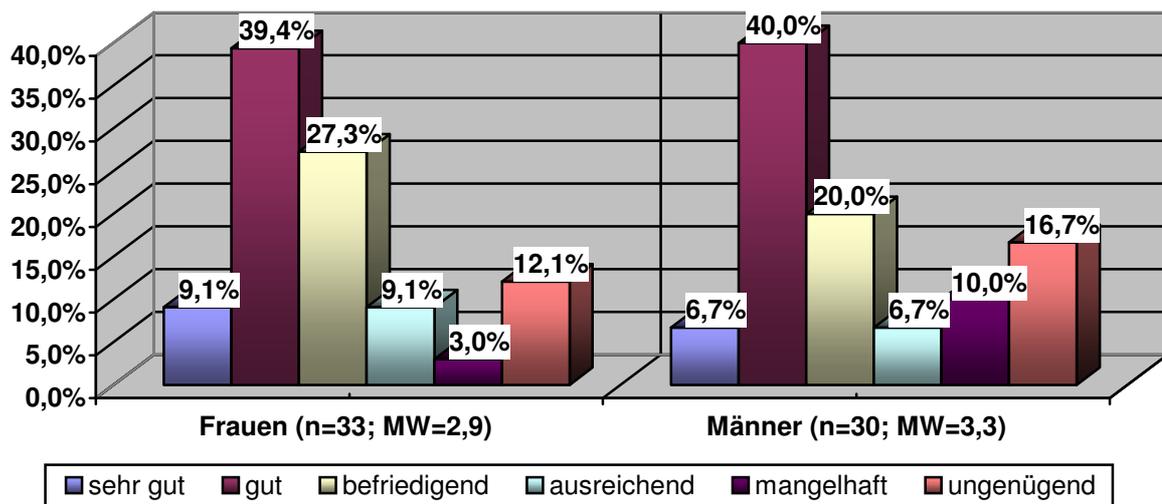
Insgesamt war den TeilnehmerInnen also transparent (gemacht worden), welcher Zweck mit dem Assessment-Center prinzipiell beabsichtigt wurde.

Wie bewerten Sie insgesamt den Erfolg bzw. Nutzen des Assessment-Centers für Sie persönlich?

Die beiden abschließenden Fragen zum Assessment-Center betreffen dessen Gesamtbewertung. Für die Bewertung des Assessment-Centers wurde in der Fragestellung eine Differenzierung zwischen persönlichem und arbeitsmarktbezogenem Nutzen vorgegeben. Da der Erfolg bzw. Nutzen, den die Befragten aus der Teilnahme

an einem Assessment-Center ziehen, durchaus Unterschiede zwischen diesen beiden Ebenen aufweisen kann, wurde diese Differenzierung als sinnvoll erachtet.

Abbildung 43: Gesamtbewertung des AC "persönlicher Nutzen"
 (n=63; MW=3,1)

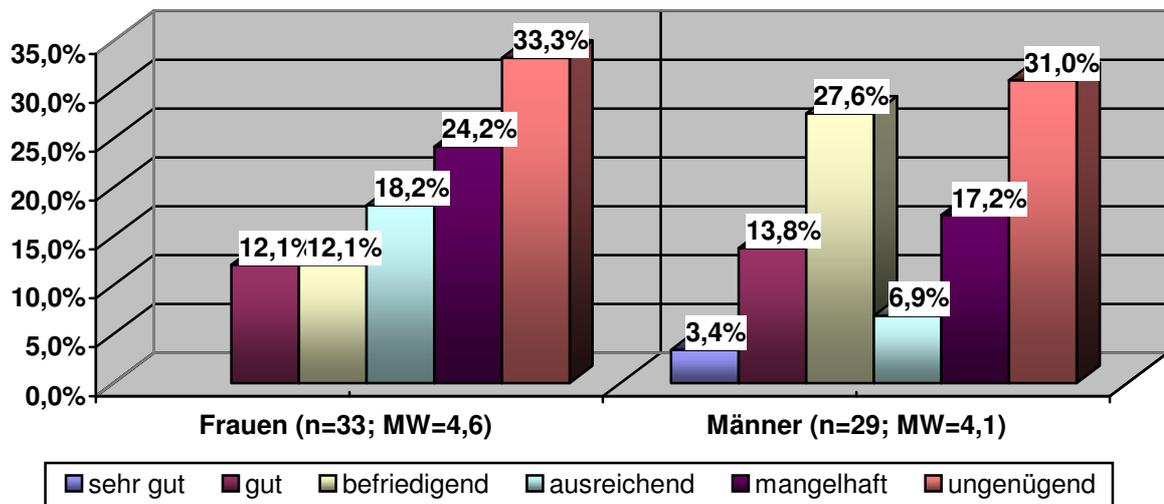


Zunächst werden in der oben aufgeführten Abbildung 43 die Ergebnisse auf die Frage nach dem **persönlichen Nutzen bzw. Erfolg des Assessment-Centers** wiedergegeben. Hier hat sich im Durchschnitt der Antworten eine **befriedigende Benotung** ergeben (**MW=3,1**). Die geschlechtsbezogene Differenzierung der Ergebnisse zeigt, dass die **Frauen** auch bei dieser Fragestellung eine durchschnittlich **bessere Benotung** vorgenommen haben (**MW=2,9**) als die **Männer** (**MW=3,2**). Bei der Verteilung der abgegebenen Bewertungen wird dies allerdings weniger bei den besseren Noten, sondern eher bei den negativen Noten deutlich. Denn die Noten „sehr gut“ und „gut“ wurden von 48,5% der Frauen und von 46,7% der Männer angegeben, so dass hier nur eine geringe Differenz vorliegt. Die Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“ dagegen haben 24,2% der weiblichen Befragten gewählt, während dies bei den Männern auf 33,4% zutrifft und somit hier eine vergleichsweise größere Differenz vorliegt. Gleichzeitig wird mit diesen Angaben auch deutlich, dass sowohl bei den Frauen, als auch bei den Männern eine Gruppe von TeilnehmerInnen hervortritt, die ihrer Ansicht nach wenig oder keinen persönlichen Nutzen aus der Teilnahme an dem Assessment-Center ziehen konnte.

Wie bewerten Sie insgesamt den Erfolg bzw. Nutzen des Assessment-Centers für Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Dagegen wird aus Abbildung 44 deutlich, dass der **arbeitsmarktbezogene Nutzen und Erfolg des Assessment-Centers** von den TeilnehmerInnen **deutlich kritischer bewertet** wurde.

Abbildung 44: Gesamtbewertung des AC "arbeitsmarktbezogener Nutzen" (n=62; MW=4,4)



Dieser wurde durchschnittlich mit der **Note 4,4** bewertet. Interessanterweise haben diesmal jedoch die **Frauen** eine **schlechtere Benotung** abgegeben (**MW=4,6**) als die **Männer** (**MW=4,1**). Außerdem sind die hohen Prozentzahlen bei den schlechten Noten auffällig. Drei Viertel der Frauen (75,7%) haben den arbeitsmarktbezogenen Nutzen des Assessment-Centers mit den Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“ beurteilt. Bei den Männern waren es deutlich weniger, aber mit 55,1% auch noch über die Hälfte, die diese Frage mit den Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“ bewertet haben.

Fazit zur Beurteilung der Assessment-Center

Die Ergebnisse zu diesem Fragenkomplex haben deutlich gemacht, dass das Assessment-Center als Verfahren der Kompetenz- und Potentialanalyse von den TeilnehmerInnen eine geteilte Akzeptanz erhalten hat, und dass dessen „Nutzen“ eher skeptisch betrachtet wurde. Die Übungen haben eine noch vergleichsweise gute Be-

wertung bekommen, gleichwohl hier Kritik an einzelnen Inhalten vorgenommen wurde. Dagegen ist die Gesamtbewertung der Assessment-Center mit hohen Prozentzahlen in den schlechten Noten aufgefallen. Denn nicht nur bei der Bewertung des „arbeitsmarktbezogenen Nutzens“, sondern auch bei der des „persönlichen Nutzens“ der Assessment-Center wurden im Vergleich mit den anderen Gesamtbewertungen die meisten negativen Bewertungen abgegeben - dies trifft sowohl auf die absoluten wie auf die relativen Häufigkeiten zu. Dass die TeilnehmerInnen nicht wussten, was mit der Durchführung von Assessment-Centern erreicht werden soll, kann als Begründung der „befriedigenden“ bis „ausreichenden“ Gesamtwertungen nicht angeführt werden, denn die hierzu formulierten Antworten haben gezeigt, dass sich die meisten TeilnehmerInnen durchaus über die grundsätzliche Intention eines Assessment-Centers bewusst gewesen sind. Dennoch scheinen sie dessen Zweckmäßigkeit - vor allem in Hinblick auf den Arbeitsmarkt - äußerst kritisch zu betrachten, vor allem weil sie das Gefühl hatten, dass ihre Chancen auf eine Vermittlung durch die Teilnahme an den Assessment-Centern nicht gestiegen sind.

Für eine Begründung der schlechten Bewertungen können aber auch die Tendenzen aus den anderen Fragenkomplexen zu Hilfe genommen werden. So wurde bereits bei der Bewertung der theoretischen Qualifizierung festgestellt, dass die Befragten skeptisch auf die Analyse ihrer Kompetenzen und Potentiale reagieren. Zusammengenommen bestätigt dies die Notwendigkeit einer sensiblen Herangehensweise bei diesen Aspekten. Weiterhin kann der zuvor mehrmals thematisierte Wunsch nach mehr Praxisbezug in den Angeboten auch auf die Inhalte des Assessment-Centers übertragen werden. So sollte auch versucht werden, dass in den Übungen mehr Bezug zum beruflichen Alltag integriert wird. In manchen Modellprojekten ist dies geschehen, aber offensichtlich nicht in allen, wie die Beispiele zu den Übungen „Turmbau“ und „Mondlandung“ zeigen. Diese Übungen sollten somit aus Sicht der TeilnehmerInnen in Richtung eines höheren Praxisbezuges deutlich modifiziert werden.

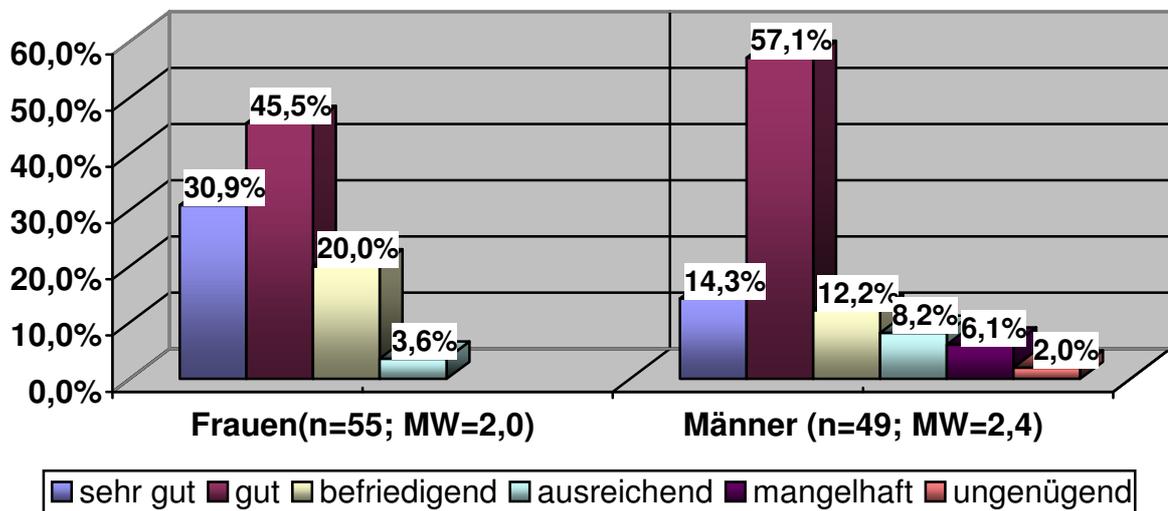
5.2.8 Abschließende Beurteilungen zu den Förderangeboten

Auf der letzten Seite unseres Fragebogens waren abschließende Fragen zur Gesamtbeurteilung des Förderangebotes aufgeführt. Hier konnte zunächst eine Gesamtbenotung des Förderangebotes vorgenommen werden. Weiterhin konnte durch zwei offenen Fragestellungen von den TeilnehmerInnen noch mal individuell hervorhoben werden, was ihnen „alles in allem“ besonders gut oder überhaupt nicht an dem Förderangebot gefallen hat. Und mit der letzten Frage des Fragebogens hatten die TeilnehmerInnen zusätzlich die Möglichkeit, „allgemeine Anmerkungen“ zu äußern, die über den Fokus des Fragebogens hinausgehen.

Wie gut hat Ihnen das Förderangebot insgesamt gefallen?

Die **Förderangebote**, die im Rahmen der „Offensive für Ältere“ stattgefunden haben, wurden von den befragten TeilnehmerInnen **insgesamt mit der Note „gut“ bewertet** (MW=2,2).

Abbildung 45: Gesamtbewertung der Förderangebote
 (n=104; MW=2,2)



Auch bei dieser abschließenden Gesamtbewertung geben die **Frauen** im Durchschnitt eine bessere Benotung ab (**MW=2,0**) als die **Männer** (**MW=2,4**). Aber sowohl von den Frauen als auch von den Männern hat die überwiegende Mehrheit die Noten „sehr gut“ und „gut“ zur Bewertung der Angebote gewählt (Frauen= 76,4%; Männer= 71,4%). Weiterhin ist aus Abbildung 45 zu erkennen, dass bei den Frauen die Noten

„mangelhaft“ und „ungenügend“ überhaupt nicht und die Note „ausreichend“ nur von 3,6% genannt wurde. Dagegen haben insgesamt 16,3% der Männer mit den Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“ zur Bewertung der Förderangebote geantwortet.

Eine weitere Analyse des Datenmaterials hat zusätzlich ergeben, dass **TeilnehmerInnen mit einem höheren Schulabschluss hier durchschnittlich etwas schlechtere Bewertungen abgegeben haben als die TeilnehmerInnen mit einem „niedrigeren“ Schulabschluss**. Denn wenn man die Befragten nach ihren Schulabschlüssen unterscheidet, ergeben sich folgende Mittelwerte: TeilnehmerInnen mit Abitur bzw. Fachabitur=2,3; TeilnehmerInnen mit Realschulabschluss=2,2; TeilnehmerInnen mit Haupt- bzw. Volksschulabschluss=2,1. Dies könnte darauf verweisen, dass sich die TeilnehmerInnen mit „höheren“ Bildungsabschlüssen in Teilen der Förderangebote unterfordert fühlten. Darüber hinaus haben **TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund** die Förderangebote **insgesamt etwas besser benotet als die TeilnehmerInnen „deutscher Herkunft“**. Bei der abschließenden Gesamtbewertung konnten folgende Mittelwerte differenziert werden: TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund=2,1; TeilnehmerInnen „deutscher Herkunft“=2,2. Diese eher geringe Differenz tritt in anderen Bewertungen noch stärker hervor und wird vor allem aus der Gesamtbewertung der theoretischen Qualifizierung deutlich. Denn diese haben die TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund im Mittel mit 2,1 und die TeilnehmerInnen „deutscher Herkunft“ mit 2,7 benotet. Das verdeutlicht, dass die theoretischen Qualifizierungssequenzen mit den großen kommunikativen Anteilen sowie dem konkreten Unterricht zur deutschen Sprache bei den MigrantInnen einen höheren Stellenwert haben als bei den TeilnehmerInnen „deutscher Herkunft“.

Insgesamt muss aber festgehalten werden, dass die Förderangebote in der Gesamtbewertung von der überwiegenden Mehrheit positiv beurteilt wurden. Was dabei von einigen TeilnehmerInnen als „Lob“ oder „Kritik“ individuell unterstrichen wurde, kann den folgenden Tabellen entnommen werden.

Was hat Ihnen alles in allem besonders gut gefallen?

Alles in allem wurde von den Befragten insbesondere der **Austausch, die Stimmung und der Zusammenhalt in der Gruppe** als positiv empfunden. Von den häufigsten Äußerungen (fünfmal und mehr) steht diese mit **35 Nennungen** eindeutig an der Spitze der Auflistung (siehe Tab. 22). Wie bereits in vorhergegangenen Abschnit-

ten verdeutlicht, hat der Bezug zur Gruppe eine zentrale Rolle im Erleben der Förderangebote gespielt. Nicht nur die wichtige und stützende Erfahrung, dass man in seiner Situation - als älterer Arbeitsloser - nicht alleine ist, sondern auch die gegenseitige Unterstützung und konkrete Tipps, die untereinander ausgetauscht wurden, haben die Befragten eindeutig positiv hervorgehoben. Im Prozess der Befragung haben wir von einigen TeilnehmerInnen erfahren, dass ein Teil der Betroffenen auch nach Beendigung der Förderangebote weiterhin in Kontakt bleiben möchte, so dass hier nicht nur Freundschaften, sondern auch gegenseitige Unterstützungsstrukturen aufgebaut werden konnten. Die soziale Anerkennung und Eingebundenheit, die in der „Basisanalyse der Zielgruppe“ als ein wichtiger Wirkungsfaktor der psychosozialen Ebene vorgestellt wurde, erhalten hierdurch eine wichtige Stärkung. In einem Modellprojekt geht dieser Aspekt sogar noch weiter in Richtung eines „außerberuflichen Engagements“. Hier haben sich die so genannten „ÜFÜ“s gegründet, die aus ehemaligen TeilnehmerInnen dieses Projektes bestehen. Sie haben sich als eine Gruppe älterer Arbeitsloser gebildet, die sich regelmäßig trifft und sich über Neuigkeiten zum Themenfeld „Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt“ austauscht. Zusätzlich haben sie eine gemeinsame Webseite aufgebaut,¹⁶⁴ um über diesen und andere Wege in der Öffentlichkeit auf ihre Situation aufmerksam zu machen. Dies ist ein bemerkenswertes Beispiel für den positiven Effekt, der durch den Austausch und Zusammenhalt zwischen den TeilnehmerInnen entstanden ist. Aus Sicht der Evaluation liefert dieser Aspekt gleichfalls ein Argument für eine altershomogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen, denn es ist fraglich, ob vergleichbar wertvolle Gruppenstrukturen auch in altersgemischten Angeboten entstanden wären.

Tabelle 22: Gut gefallen

	Häufigkeit
Der Austausch, die Stimmung und der Zusammenhalt in der Gruppe	35
Das Engagement der MitarbeiterInnen	17
Aufbau des Selbstbewusstseins	12
Deutschunterricht bzw. Sprachkurs	11
Betriebliches Praktikum	9
EDV-Kurs	6

¹⁶⁴ Siehe auch unter: www.uefue.de

Die zweithäufigste Äußerung, die auf die Frage „Was hat Ihnen besonders gut gefallen?“ genannt wurde, betrifft das **Engagement der MitarbeiterInnen** der Förderangebote. Das Engagement betrifft hier sowohl die Gestaltung des Unterrichts als auch die Umsetzung der sozialen Beratung. Hier haben **17 Befragte hervorgehoben**, dass die MitarbeiterInnen sehr engagiert gewesen sind und beispielsweise gelobt, dass die Interessen der TeilnehmerInnen im Unterricht berücksichtigt und dieser entsprechend flexibel gestaltet wurde und dass sie bei Fragen oder Problemen jederzeit Unterstützung erfahren hätten. In einigen Aussagen war auch eine Dankbarkeit darüber erkennbar, dass sich die „Offensive für Ältere“ und deren MitarbeiterInnen für die „Belange“ älterer Arbeitsloser einsetzten. Wie auch in den später folgenden „Anmerkungen“ deutlich wird, haben viele TeilnehmerInnen schlechte Erfahrungen sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch mit der Arbeits- und Sozialverwaltung gemacht, so dass die Angebote der „Offensive für Ältere“ und die Unterstützung durch deren MitarbeiterInnen als nicht selbstverständlich betrachtet und dankbar aufgenommen wurden.

An dritter Stelle der häufigsten Nennungen wurde von den Befragten der **„Aufbau des Selbstbewusstseins“** durch die Teilnahme an dem Förderangebot **betont (zwölf Nennungen)**. Mehrmals wurde hier genannt, dass es wichtig gewesen sei, „wieder eine Aufgabe zu haben“, in den einzelnen Qualifizierungssequenzen etwas dazu zu lernen und „zu merken, was man (noch) alles kann“. Die Teilnahme an dem Angebot hat ihnen wieder Mut gegeben und Selbstvertrauen vermittelt.

Des Weiteren haben **elf Befragte den Deutschunterricht bzw. die Sprachkurse gelobt**. Eine nähere Analyse des Datenmaterials hat ergeben, dass es sich hier vorwiegend um AusländerInnen und TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund handelt, welche die Kurseinheiten zur deutschen Sprache positiv hervorgehoben haben. In drei Fällen waren es „deutsche“ TeilnehmerInnen (ohne Migrationshintergrund), die v.a. die Einheiten zur neuen deutschen Rechtschreibung sinnvoll gefunden haben.

Und schließlich wurden bei dieser Fragestellung noch die Qualifizierungssequenzen des **betrieblichen Praktikums (neun Nennungen)** und des **EDV-Kurses (sechs Nennungen)** genannt, ohne nähere Spezifizierungen hierzu abzugeben. Hiermit wird

die zuvor beschriebene Bedeutung oder positive Beurteilung dieser Sequenzen nochmals bestätigt.

Was hat Ihnen überhaupt nicht gefallen?

Was den TeilnehmerInnen alles in allem nicht gefallen hat, soll im Folgenden dargestellt werden. Die hierbei am häufigsten gefallenen Nennungen sind in Tabelle 23 aufgelistet.

Tabelle 23: Nicht gefallen

	Häufigkeit
Die TeilnehmerInnen waren zu unterschiedlich für eine gemeinsame Qualifizierung	17
Zu wenig berufs- bzw. praxisbezogene Inhalte berücksichtigt	12
Zu wenig zielgerichtet/ stärkerer Fokus auf Vermittlung gewünscht	12
Räumliche und technische Ausstattung	8

Am häufigsten wurde von den Befragten **kritisiert, dass die TeilnehmerInnen zu unterschiedlich hinsichtlich ihrer berufsbiografischen Hintergründen gewesen seien (17 Nennungen)**. Dies habe dazu geführt, dass es schwierig war, die Unterrichtsinhalte auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen, und dass der Unterrichtsfluss dementsprechend gehindert wurde. Hier hätten viele TeilnehmerInnen als sinnvoll erachtet, wenn die Zusammensetzung der Gruppen nach beruflichen Bereichen und Qualifikationsniveau differenziert gewesen wäre. So wurde beispielsweise bemängelt, dass die Kurse nicht effektiv gewesen seien und dies auch gar nicht sein könnten, wenn die TeilnehmerInnen so unterschiedlich seien: „Der gesamte Kurs war nicht effektiv. Es waren hier Arbeiter, Manager und Hausfrauen zusammen. Wie soll man da auf einen Nenner kommen?“

An zweithäufigster Stelle wurde geäußert, dass die **Qualifizierungsinhalte zu wenig praxis- bzw. berufsbezogen** gewesen seien (**zwölf Nennungen**). So wurden von einzelnen Befragten manche Inhalte beispielsweise zu autogenem Training oder Tai Chi als unnötig für eine „Qualifizierungsmaßnahme“ erachtet. Weiterhin wurde hier kritisiert, dass der Deutsch- und Mathematikunterricht auf einem zu niedrigen Niveau stattgefunden hatte bzw. nicht den beruflich erworbenen Kompetenzen der Zielgruppe entsprach. Und in anderen Äußerungen wurde sich konkret ein stärkerer Bezug

zum Arbeitsalltag im Unterricht gewünscht, wie z.B. durch das Schreiben von Geschäftsbriefen und dem Erlernen von Grundlagen des Rechnungswesens oder Wirtschaftsenglischs.

Außerdem hat **zwölf Befragten** an den Förderangeboten nicht gefallen, dass sie **zu wenig zielgerichtet** gewesen seien, bzw. sie hätten sich gewünscht, dass ein stärkerer Fokus auf die Vermittlung in Arbeit gelegt worden wäre. Mehrmals wurde genannt, dass manche Unterrichtsinhalte zu langatmig und nicht auf das eigentliche Ziel der Vermittlung gerichtet waren. Darüber hinaus hatten einige TeilnehmerInnen erwartet, dass eine bessere Verbindung zu Unternehmen bestanden hätte.

Ein weiterer Aspekt, der **achtmal als Kritik** genannt wurde, betrifft die **räumliche und technische Ausstattung**. Hier wurden z.B. die sanitären Anlagen oder die mangelnde Ausstattung an Lehrmitteln kritisiert.

Gibt es noch etwas, was Ihnen wichtig wäre anzumerken?

Als letzte Fragestellung soll nun auf die „allgemeinen Anmerkungen“ der TeilnehmerInnen eingegangen werden, die den Befragten dazu dienen sollte, Aspekte zu benennen, die ansonsten nicht aufgegriffen worden wären.

Tabelle 24: Anmerkungen

	Häufigkeit
Als „Ältere“ nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt erwünscht	5
Schlechte Arbeitsmarktlage lässt keine Vermittlung zu	5
Abwertende Kommentare von MitarbeiterInnen der Arbeits- und Sozialverwaltung	5
Zu viele Befragungen	5

Wie aus Tabelle 24 zu entnehmen ist, konnten hier vier Kategorien induktiv gebildet werden, die alle in der gleichen Häufigkeit von fünf Nennungen geäußert wurden. So wurde z.B. gesagt, dass die TeilnehmerInnen **die Erfahrung gemacht** haben, **als „Ältere“ nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt erwünscht zu sein**. Beispielhaft soll dies an dem folgenden Zitat dokumentiert werden: „Der Supermarkt in meiner Gegend, an dem ich fast täglich vorbeikomme, sucht jetzt schon seit Monaten per Aushang Fachverkäufer. Weil ich gelernte Einzelhandelskauffrau mit 37 Jahren Berufserfahrung bin, habe ich dort nachgefragt - mittlerweile schon mehrmals -, und ich be-

komme jedes Mal zu hören, dass ich zu alt sei, sie suchen Leute bis maximal 35 Jahren. Die geben mir nicht einmal eine Chance“ (Zitat einer 53-jährigen arbeitslosen Einzelhandelskauffrau aus Wesel). Vergleichbare Erfahrungen, die oft schon mit Absagen in der Phase der schriftlichen Bewerbung zusammenhingen, wurden von mehreren TeilnehmerInnen geschildert.

Die oben geschilderten Erfahrungen hängen jedoch nicht nur mit dem Alter der Betroffenen, sondern auch mit der **schlechte Arbeitsmarktlage** zusammen, was auch von einzelnen Befragten so gesehen und genannt wurde. Hierbei wurde u.a. geäußert, dass alles Bemühen von Modellprojekten mit wenig Erfolg gekrönt sei, solange eben keine Arbeitsplätze zur Verfügung stünden.

Ein weiterer Aspekt, der von fünf TeilnehmerInnen unter den Anmerkungen genannt wurde, war die Erfahrung, dass sie sich **von MitarbeiterInnen in den Arbeits- und Sozialverwaltungen benachteiligt behandelt** fühlten. So seien dort Äußerungen wie „Was wollen Sie denn, Sie sind doch schon 55 Jahre“ oder „Ach, Sie gehen doch bestimmt in Rente“ gefallen.

Der letzte Punkt der Anmerkungen bezieht sich auf eine Kritik, die auch die Evaluation betrifft. Denn hier wurde kritisiert, dass **zu viele und zeitlich zu nah aufeinander folgende Befragungen im Rahmen der „Offensive für Ältere“ stattgefunden** hätten: „Es wurde zu viel Brimborium gemacht.“ Zu erläutern ist hierzu, dass nicht nur die Fachhochschule Düsseldorf, sondern auch zwei weitere Teilprojekte der „Offensive für Ältere“ Befragungen bzw. Interviews durchgeführt haben, welche die TeilnehmerInnen betrafen. Darüber hinaus kamen in einigen Angeboten noch die Selbstevaluationsbögen der Träger und Erhebungsbögen der Arbeits- und/oder Sozialverwaltung hinzu. Hier sollte eine zeitliche Verzerrung der Bearbeitung und eine bessere Verknüpfung - vor allem der EP-internen Erhebungen - durch die wissenschaftlichen Institute vorgenommen werden.

Fazit zu den abschließenden Beurteilungen

Da es sich bei den im vorangegangenen Kapitel dargestellten Äußerungen der TeilnehmerInnen bereits um abschließende Beurteilungen handelt und somit bereits ein Fazit aus Sicht der TeilnehmerInnen gezogen wurde und auch die zuvor behandelten Fragenkomplexe bereits mit Fazits abgeschlossen wurden, soll folgend nur noch ein

knappes Fazit zu diesen letzten Antworten unseres Fragebogens vorgenommen werden.

Insgesamt wurden die Förderangebote der „Offensive für Ältere“ von den Befragten als gut bewertet, denn hier haben rund drei Viertel die Noten „sehr gut“ und „gut“ und nur knapp ein Zehntel die Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“ gewählt.¹⁶⁵

Zusammenfassend ist festzustellen, dass vor allem diejenigen Aspekte positiv hervorgehoben wurden, welche die „psychosoziale“ Ebene der Förderangebote betreffen. So ist diese Tendenz nicht nur in vorangegangenen Abschnitten mehrmals deutlich geworden, sondern war gleichfalls unter den drei häufigsten Nennungen auf die Frage „Was hat Ihnen besonders gut gefallen?“ vorzufinden. Denn hier sind der „Austausch, die Stimmung und der Zusammenhalt in der Gruppe“, das „Engagement der MitarbeiterInnen“ und der „Aufbau des Selbstbewusstseins“ alles in allem besonders gewürdigt worden.

Demgegenüber wurde die Kritik der TeilnehmerInnen in erster Linie auf die „beruflich-fachliche“ Ebene der Förderangebote bezogen. Dies ist ebenfalls den Antworten vorangegangener Kapitel zu entnehmen und findet sich schließlich unter den drei häufigsten Antworten auf die Frage „Was hat Ihnen überhaupt nicht gefallen?“ wieder. So sind hier die Äußerungen „Die TeilnehmerInnen waren zu unterschiedlich für eine gemeinsame Qualifizierung“, „Zu wenig berufs- bzw. praxisbezogene Inhalte berücksichtigt“ und „Zu wenig zielgerichtet/ stärkerer Fokus auf Vermittlung gewünscht“ gefallen.

Diese positiven und kritischen Tendenzen sind somit nochmals resümierend von den TeilnehmerInnen aufgegriffen und bekräftigt worden. Daraus kann interpretiert werden, dass die „psychosoziale“ Förderung, Orientierung und Stabilisierung der TeilnehmerInnen eine grundlegende und wichtige Aufgabe der Förderangebote dargestellt hat und die Umsetzung dessen von den Befragten gewürdigt und positiv bewertet wurde. Die TeilnehmerInnen haben durch die Angebote, den Austausch untereinander und die Betreuung der MitarbeiterInnen eine bedeutende Stütze für ihre Lebenssituation und ihr Selbstwertgefühl erfahren. Dagegen konnte die „beruflich-fachliche“ Qualifizierungsebene allerdings weniger berücksichtigt werden - insbesondere wegen der hohen Heterogenität der TeilnehmerInnen. Vor dem Hintergrund der

¹⁶⁵ Wenn man die Bewertungen - ohne eine Differenzierung nach Männern und Frauen - auf die Gesamtzahl der Befragungen bezieht (n=105).

Befragungsergebnisse würde somit einiges für eine grobe Differenzierung der TeilnehmerInnen nach beruflichen Voraussetzungen sprechen, so dass die verschiedenen berufsbezogenen Erfahrungen und Kompetenzen dieser sehr heterogenen Zielgruppe adäquater aufgegriffen und das Prinzip „die TeilnehmerInnen dort abzuholen, wo sie stehen“ auch auf „beruflich-fachlicher“ Ebene umgesetzt werden könnte. Auch wenn dies mit Schwierigkeiten in der Konzeption und Finanzierung verbunden ist, bleibt dies eine wichtige Beurteilungstendenz, die als Überlegung in zukünftige Konzepte für die Zielgruppe einfließen sollte. Weiterhin lässt sich aus diesen abschließenden Befragungsergebnissen aber auch vorsichtig interpretieren, dass die Konzepte für eine altershomogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen bestätigt wurden. Denn auch wenn die Vorteile von altersgemischten Angeboten sind, dass die altersübergreifende Zusammenarbeit und Teamfähigkeit gefördert werden und sich hierbei „junges“ Fachwissen und „älteres“ Erfahrungswissen sinnvoll ergänzen,¹⁶⁶ so hat sich offensichtlich in den altershomogen zusammengesetzten Angeboten ein besondere Qualität des Austauschs und Zusammenhalts zwischen den TeilnehmerInnen ergeben, der als ein bedeutendes stabilisierendes Element auf „psychozialer“ Ebene herauskristallisiert werden konnte.

¹⁶⁶ Dies wurde in der Arbeitsgruppe 1 als eine Erfahrung und ein Ergebnis festgehalten.

6. Qualitative Befragung der „Drop-Outs“

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln die Ergebnisse der ExpertInneninterviews sowie der quantitativen Befragungen der TeilnehmerInnen erläutert wurden, soll im folgenden der vierte und letzte Baustein unserer Untersuchung, die qualitative Befragung der „Drop-Outs“, vorgestellt werden.

6.1 Begründung des forschungsmethodischen Vorgehens

Bei den Befragungen der sogenannten „Drop-Outs“ handelt es sich um qualitative Interviews mit TeilnehmerInnen, die ein Förderangebot frühzeitig abgebrochen haben. Hierbei sollte aus Sicht dieser ehemaligen TeilnehmerInnen erörtert bzw. erhoben werden, welche Umstände oder Beweggründe zum Abbruch des Förderangebotes geführt haben. Eine quantitative Befragung hätte in diesem Zusammenhang wenig Sinn gemacht, weil sie den Zugang zur individuellen und persönlichen Situation der TeilnehmerInnen kaum ermöglicht hätte. Hingegen dienen qualitative Befragungen dazu, „die subjektive Perspektive sozialer Akteure zu ihrem Leben, ihrer Biographie oder aber zu ausgewählten Lebensausschnitten und Problemlagen aufzufangen“.¹⁶⁷ Hierbei haben wir uns in den Grundzügen an dem von Witzel geprägten „problemzentrierten Interview“ orientiert, welches eine Form qualitativer Erhebungsmethoden darstellt. Das „problemzentrierte Interview“ lässt den Befragten zwar möglichst frei zu Wort kommen, ist aber fokussiert auf eine bestimmte „Problemstellung“. Bei dieser Interviewform sind im Gegensatz zu „biografischen Methoden“ nicht alle Etappen der Gesamtbiographie von Belang, dennoch können biografische Elemente, die in die dem Interview zugrundeliegende „Problemstellung“ eingebunden sind, als bedeutsam aufgegriffen werden.¹⁶⁸ Da wir bei der Befragung der „Drop-Outs“ den Fokus spezifisch auf die Situation und die Umstände des Abbruchs legen und hierbei die Berücksichtigung von biografischen Elementen nicht ausschließen wollten, war diese Form naheliegend und geeignet für unsere Erhebung. Weiterhin ist es charakteristisch für problemzentrierte Interviews, dass die Problemstellung und deren Rahmenbedingungen vom Interviewer zuvor analysiert und bestimmte Aspekte erarbeitet wurden, die in einem Interviewleitfaden zusammengestellt sind und im Gesprächs-

¹⁶⁷ Schmidt-Grunert, M.: Sozialarbeitsforschung konkret: Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode, Freiburg im Breisgau 1999, S. 39.

¹⁶⁸ Vgl. ebd. S. 41.

verlauf thematisiert werden.¹⁶⁹ Daher wurde ein Leitfaden entwickelt, dessen Fragestellungen offen gehalten sind und dessen Handhabung im Interviewverlauf flexibel gestaltet werden kann.

6.1.1 Der Interviewleitfaden

Mit den qualitativen Befragungen sollten die Gründe, die zu einem Abbruch des Förderangebotes geführt haben, aus subjektiver Sicht der Befragten erhoben werden. Für die Durchführung der qualitativen Interviews haben wir daher einen Interviewleitfaden erstellt, der dies aufgreift und operationalisiert.

Der Interviewleitfaden beginnt mit der Abfrage sozio-demografischer und erwerbsbiografischer Daten um damit einen Vergleich zwischen den „Drop-Outs“ und der Befragtengruppe, welche die Angebote beendet hat, vorzunehmen. Anschließend folgen einerseits weitere „Vergleichsfragen“, die klären sollen, ob sich die TeilnehmerInnen, die ein Angebot abgebrochen haben, in ihrer Wahrnehmung und Beurteilung der Förderangebote von den anderen TeilnehmerInnen unterscheiden. Weiterhin wurden dann die Fragestellungen formuliert, die spezifisch die Gründe und Umstände des Abbruchs sowie den Verbleib nach dem Abbruch eruieren sollten. Der komplette Leitfaden ist im folgenden aufgeführt:

Interviewleitfaden - „Drop-Outs“

Fragen zur Person

Alter:Jahre
Geschlecht: *O weiblich O männlich*
Geburtsort:
Staatsangehörigkeit:
Gelernte Erstsprache:
Familienstand:
Schulabschluss:
Berufsabschluss:
Waren Sie im erlernten Beruf tätig? *O Ja O Nein*
Wenn ja, wie lange?Jahre
Längstes ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis:
Tätigkeit: Dauer:Jahre
Dauer aktueller Arbeitslosigkeit:Jahre
Gesundheitliche Einschränkungen:

¹⁶⁹ Vgl. Mayring, P.: Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken, Weinheim 1999, S. 50.

Beginn des Förderangebotes

Wie sind Sie auf das Förderangebot im Rahmen der „Offensive für Ältere“ aufmerksam geworden?

Wie hoch war zu Beginn Ihre Bereitschaft und Ihr Interesse zur Teilnahme an dem Förderangebot?

Begründung des Abbruchs

Zu welchem Zeitpunkt haben Sie das Förderangebot abgebrochen?

Aus welchen Gründen haben Sie das Förderangebot vorzeitig abgebrochen?

Waren es eher äußere, durch Ihre Umgebung verursachte Umstände oder eher persönlich begründete Umstände, die letztlich zum Abbruch führten?

Möglichkeiten zur Verhinderung des Abbruchs

Sehen Sie rückblickend Möglichkeiten, die Ihren Abbruch des Förderangebotes verhindert hätten? Wenn ja, welche wären das?

Wurde Ihnen Unterstützung angeboten, um Ihren Abbruch zu verhindern bzw. rückgängig zu machen? Wenn ja, von wem wurde Ihnen Unterstützung angeboten?

Warum konnte die Unterstützung Ihren Abbruch nicht verhindern bzw. rückgängig machen?

Einschätzung des Förderangebotes

Wie würden Sie den Anteil, den Sie von dem Förderangebot erlebt haben, bewerten?

Gab es etwas, was Ihnen an dem Förderangebot gut gefallen hat?

Gab es etwas, was Ihnen an dem Förderangebot nicht gefallen hat?

Verbleib nach dem Abbruch

Was haben Sie nach dem Abbruch des Förderangebotes - bezogen auf berufliche Tätigkeiten - gemacht?

Wie ist Ihre persönliche und materielle Situation zur Zeit?

Welche berufsbezogenen Pläne haben Sie in der näheren Zukunft?

6.1.2 Interviewdurchführung

Seit Juni 2003 wurden zehn der TeilnehmerInnen, die ein Angebot abgebrochen haben, interviewt. Die geringe Anzahl an Befragungen liegt einerseits darin begründet, dass in einzelnen Angeboten keine oder kaum Abbrüche stattgefunden haben. Da einige Modellprojekte zum Zeitpunkt dieser Berichtsschreibung noch nicht beendet sind, werden die genauen Zahlen erst im Abschlussbericht der Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. enthalten sein. Die Erhebung der absoluten Zahlen wurde aber bislang auch dadurch verhindert, dass einzelne Modellprojekte der Aufforderung zur vollständigen Dokumentation ihrer Angebotsabbrüche noch nicht nachgekommen sind. Andererseits haben einige der „Drop-Outs“ die Interviewteilnahme grundsätzlich verweigert oder sich nicht an vereinbarte Termine gehalten und nachträglich abgelehnt. Darüber hinaus hat sich in den Absprachen mit den Modellprojekten herausgestellt, dass mehrere Abbrüche nicht durch die TeilnehmerInnen, sondern von Seiten der Träger vorgenommen wurden, weil hier grobes und mehrfaches

Fehlverhalten der TeilnehmerInnen vorgelegen hat (z.B. Diebstahl, Alkohol). In diesen Fällen wurde keine Befragung vorgenommen, weil der Abbruch nicht durch die TeilnehmerInnen erfolgte und die Gründe des Abbruchs offensichtlich gewesen sind. Weil diese Umstände aber auch als ein Ergebnis festgehalten werden sollen, wird hierauf im abschließenden Fazit noch einmal verwiesen.

Grundsätzlich war vorgesehen, die ehemaligen TeilnehmerInnen über „Face-to-face-Interviews“ vor Ort zu befragen. Da aber nicht alle TeilnehmerInnen dazu bereit waren, wurde in einigen Fällen auch auf telefonisch durchgeführte Interviews zurückgegriffen. Alle Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet - bei den Telefonbefragungen erfolgte dies über die Lautsprecher des Telefons. Aufgrund der Offenheit des Interviewleitfadens und der unterschiedlichen Auskunftsbereitschaft der Befragten lag die Dauer der Befragungen zwischen zehn und 30 Minuten.

Die Erfahrungen bei der Kontaktaufnahme und in den Interviews haben gezeigt, dass die ehemaligen TeilnehmerInnen nur wenig bereit waren, ihre Situation (offen) zu schildern. Das ist in vielen Fällen nachvollziehbar und auch zu erwarten gewesen. Denn sicherlich ist die Lebenssituation von einigen TeilnehmerInnen durch Umstände und Hindernisse gekennzeichnet, die problematischen Hintergründen entwachsen und die sie nicht so ohne Weiteres einem „fremden“ Interviewer Preis geben möchten. Dennoch haben wir diesen Versuch unternommen, weil wir der Auffassung sind, dass hierüber wichtige Aussagen zu den Umständen eines Angebotabbruchs gewonnen werden können.

6.1.3 Auswertungsverfahren

Bei der Auswertung der Interviews haben wir uns weitgehend an den für problemzentrierte Interviews vorgeschlagenen Verfahrensschritten orientiert. Um den gesamten Kommunikationsprozess nachvollziehbar zu machen, wurden die auf Tonband aufgezeichneten Interviews zunächst vollständig transkribiert, wobei auf eine exakte Notation der Aussprache verzichtet wurde.¹⁷⁰ Die Auswertung der erhobenen verbalen Daten richtete sich nach den aufeinander folgenden thematischen Bereichen des Interviewleitfadens, die auch als Grobstruktur zur Materialzusammenfassung und

¹⁷⁰ Vgl. Witzel, A.: Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, R./ Böttger, A.: Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews, Baden-Baden 1996, S. 56.

-auswertung fungierten. In der weiteren Analyse wurden inhaltlich verwandte Aussagen einander zugeordnet, textbezogene Zusammenhänge gekennzeichnet, Wiederholungen festgehalten und somit typische Kommunikationsmuster und untersuchungsrelevante Merkmale entdeckt. Die Interpretation des strukturierten Datenmaterials orientierte sich unmittelbar an der Aussagekraft desselben und bezieht sich in den folgenden Abschnitten kritisch reflektiert auf das vorhandene Erfahrungswissen aus anderen Bausteinen der vorliegenden Untersuchung.¹⁷¹

¹⁷¹ Vgl. Schmidt-Grunert, M.: Sozialarbeitsforschung konkret: Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode, Freiburg im Breisgau 1999, S. 52.

6.2 Ergebnisse der qualitativen Befragungen der „Drop-Outs“

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit den TeilnehmerInnen, die eine Maßnahme vorzeitig verlassen haben, wiedergegeben. Die Darstellung orientiert sich dabei weitgehend an dem Aufbau des Interviewleitfadens.

6.2.1 Angaben zur Person

Die ersten Fragestellungen des Interviewleitfadens behandeln soziodemografische und berufsbiografische Angaben. Diese sind einleitend quantitativ erhoben worden und identisch mit den Fragen der im fünften Kapitel vorgestellten Befragung, um hiermit Vergleiche zwischen den beiden Befragtengruppen vornehmen zu können. Hierzu muss ergänzt werden, dass zuvor von einer größeren Anzahl an qualitativ geführten Interviews ausgegangen wurde, so dass die hier vorliegende „Stichprobe“ von zehn Befragungen als geringer und damit weniger aussagekräftig einzuschätzen ist, als ursprünglich geplant. Bei der Betrachtung der folgenden quantitativen Ergebnisse und der dabei vorgenommenen Vergleiche sollten der Hintergrund des Erhebungsprozesses und der geringe Befragtenpool vom Leser berücksichtigt werden.

Alter, Geschlecht und Familienstand

Unter den TeilnehmerInnen, die ein Förderangebot abgebrochen haben und von uns befragt werden konnten, waren **sieben Frauen** und **drei Männer**, deren **durchschnittliches Alter 53 Jahre** betrug. Weiterhin gaben **sieben** der Interviewten an, dass sie **verheiratet** zu sein, und **jeweils eine Person** war **ledig, verwitwet oder getrennt lebend**.

Somit sind unter den interviewten TeilnehmerInnen, die ein Förderangebot frühzeitig verlassen haben, prozentual mehr Frauen als in der Vergleichsgruppe. Weiterhin waren anteilig mehr TeilnehmerInnen verheiratet als bei den anderen Befragten. Wie als Beispiel für Bewältigungschancen der ökonomischen Situation in der „Basisanalyse“ beschrieben, könnte dies dahingehend interpretiert werden, dass in diesen Fällen eine finanzielle Absicherung durch den/die Partner(in) zu weniger Motivation für eigene Bemühungen um eine neue Arbeitsstelle geführt hat. Das Durchschnittsalter der hier Befragten entspricht in etwa dem der Vergleichsgruppe.

Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Von den Befragten hatten **acht** eine **deutsche** und **zwei** eine **ausländische Staatsangehörigkeit**. Die weiteren Fragen nach dem Geburtsort und der erlernten Erstsprache ergaben, dass hier **sechs Befragte in Deutschland geboren wurden und Deutsch als Erstsprache** erlernten und dass **vier im Ausland geboren und eine andere Sprache als Erstsprache** erlernten. Setzt man diese Ergebnisse in Prozentzahlen um und vergleicht diese mit den Ergebnissen der anderen befragten TeilnehmerInnen, so ist ein vergleichbar hoher MigrantInnenanteil, der hier 40% ausmacht, festzustellen.

Schul- und Berufsbiografie

Die schul- und erwerbsbiografischen Angaben der hier Befragten sind ebenfalls von hoher Heterogenität gekennzeichnet und somit entsprechend den im fünften Kapitel vorgestellten Daten der TeilnehmerInnen. In den folgenden Tabellen werden die Schul- und Berufsabschlüsse der „Drop-Outs“ wiedergegeben:

Bei den Angaben zu den Schulabschlüssen zeigt sich, dass ein Fünftel der Befragten über ein Abitur bzw. Fachabitur, ein weiteres Fünftel über die mittlere Reife verfügt und 60% einen Hauptschul- bzw. Volksschulabschluss haben. Diese Angaben entsprechen wiederum in etwa den Daten der Vergleichsgruppe.

Tabelle 25: Schulabschlüsse der „Drop-Outs“

	<i>Häufigkeit</i>
Abitur	1
Fachhochschulreife	1
Realschulabschluss	2
Hauptschul- bzw. Volksschulabschluss	6
Gesamt	10

Ebenso sind die Berufsabschlüsse von ihrem Qualifikationsniveau in etwa mit den Daten der anderen Befragtengruppe vergleichbar. Denn hier hat die Mehrheit von 60% eine Berufsausbildung im gewerblich-technischen oder kaufmännischen Bereich abgeschlossen, 20% einen Hochschulabschluss und 20% keinen anerkannten Berufsabschluss.

Tabelle 26: Berufsabschlüsse der „Drop-Outs“

	<i>Häufigkeit</i>
Gewerblich-technischer Berufsabschluss	3
Kaufmännischer Berufsabschluss	2
kein anerkannter Berufsabschluss	2
Technikerabschluss	1
Ingenieur-wissenschaftl. Hochschulabschluss	1
Künstlerischer Hochschulabschluss	1
Gesamt	10

Von den Befragten, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, waren - bis auf eine Person - alle **in ihrem erlernten Beruf tätig**. Dort waren sie durchschnittlich rund **17 Jahre tätig**, wobei die Spanne der Tätigkeitsdauer zwischen drei und 32 Jahren gelegen hat. Das **längste ununterbrochene Beschäftigungsverhältnis** der Befragten hat durchschnittlich **16 Jahre** betragen - in der Spanne von vier bis 32 Jahren. Die Dauer der **aktuellen Arbeitslosigkeit** der ehemaligen TeilnehmerInnen lag zum Zeitpunkt der Interviews zwischen einem Monat¹⁷² und 13 Jahren sowie im Durchschnitt bei **drei Jahren**.

Hier weisen insbesondere die Spannbreiten zwischen den minimalen und maximalen Werten auf die unterschiedlichen erwerbsbiografischen Hintergründe der TeilnehmerInnen, die ein Angebot abgebrochen haben. Weiterhin ist aus den durchschnittlichen Werten aber auch erkennbar, dass die Mehrheit der Befragten langfristig in ihrem Beruf tätig gewesen und langfristige Beschäftigungsverhältnisse eingegangen ist. Insgesamt weichen die oben dargestellten Daten nur geringfügig von den Angaben der anderen Befragtengruppe ab. Somit handelt es sich bei den „Drop-Outs“ keineswegs um „reine Problemfälle“, sondern wiederum um Betroffene, die ein sehr gemischtes Bild hinsichtlich ihrer Erwerbsbiographien aufweisen.

Gesundheitliche Einschränkungen

Die Daten, die sich jedoch deutlich von den Daten der TeilnehmerInnen unterscheiden, die ein Angebot beendet haben, betreffen die Angaben zu gesundheitlichen Einschränkungen der Betroffenen. Während bei einer Mehrheit von knapp 70% der

¹⁷² Eine Person hatte nach dem Abbruch des Förderangebotes vorübergehend eine Arbeitstätigkeit aufgenommen, war aber zum Zeitpunkt der Befragung wieder arbeitslos.

Befragten, die das Angebot beendet haben, **keine gesundheitlichen Einschränkungen** vorlagen, trifft dies bei den hier Befragten nur auf **20%** zu, so dass hier sogar eine umgekehrte Verteilung vorliegt. Mit acht Personen liegt somit bei der Mehrheit der befragten „Drop-Outs“ eine gesundheitliche Einschränkung vor. Betrachtet man die später geschilderten Gründe des Abbruchs, ist diese Angabe wenig verwunderlich, denn die meisten haben hier gesundheitliche Probleme als Begründung genannt. Unter den gesundheitlichen Einschränkungen wurden Bandscheibenvorfälle und Rückenprobleme am häufigsten angegeben. Wie von den meisten Betroffenen geschildert, sind sie dadurch bei Tätigkeiten, die mit schwerem Heben und Tragen zusammenhängen, eingeschränkt. Weiterhin steht diese gesundheitliche Problematik in den meisten Fällen im Zusammenhang mit der zuvor ausgeübten beruflichen Tätigkeit.

Nach diesen kurzen einführenden Schilderungen der quantitativen Daten der Befragten folgt in den nächsten Abschnitten die Ergebnispräsentation des eigentlichen qualitativen Teils der Leitfadeninterviews.

6.2.2 Akquise und Anfangsphase

Die meisten der befragten TeilnehmerInnen, die ein Angebot frühzeitig verlassen haben, **wurden durch das Arbeitsamt auf die Projekte** der „Offensive für Ältere“ **aufmerksam**. Hierbei wurde mehrmals erwähnt, dass sie keine andere Wahl gehabt hätten, als der Teilnahme an dem Förderangebot zuzustimmen, weil ihnen bei Nichtteilnahme direkt oder indirekt **mit einer Sperre des Leistungsbezugs „gedroht“** wurde. Weniger häufig wurde angegeben, dass der Kontakt zu dem Angebot durch das Sozialamt, durch eine schriftliche Einladung des Trägers oder durch ein Zeitungsinserat hergestellt wurde.

Ihre **anfängliche Bereitschaft** und ihr **Interesse** zur Teilnahme an dem Förderangebot wurde **von der Mehrheit der Interviewten als hoch eingeschätzt**. Es wurde als sehr wichtig eingestuft, diese **Chance auf eine Vermittlung zu nutzen**, nach längeren Zeiten der Arbeitslosigkeit **mal wieder „raus“ und unter Menschen zu kommen** und dabei **„etwas Neues lernen“** zu können. Als **besondere Motivation** sind die **EDV-Anteile** hervorgehoben worden, weil der Umgang mit dem Computer als wichtiger Bestandteil des beruflichen Alltags betrachtet wurde und einige einen diesbezüglichen Nachholbedarf bei sich gesehen haben.

Hinderlich für die Motivation, an dem Förderangebot teilzunehmen, sei aber die **fehlende oder falsche Information** - hier **durch die Arbeitsämter** - über die Inhalte des Angebotes gewesen. So wurde beispielsweise kritisiert, dass man zu einem „persönlichen“ Beratungsgespräch eingeladen wurde und dann im Arbeitsamt auf 35 weitere Personen traf, die alle in einem Raum über das Angebot informiert wurden, und dabei von den MitarbeiterInnen auch Druck zur Teilnahme ausgeübt wurde, anstatt umfassende Informationen zu erteilen: *„Dann wurde uns das klar gemacht, richtig unter Druck... Man hätte auch vernünftig darüber reden können, zu welchem Zweck das dient. Die Hintergründe... Das stellte sich dann nachher heraus, wie wir da waren“* (Interview 3).

Des Weiteren seien die TeilnehmerInnen auch mit falschen Vorabinformationen und damit auch falschen Vorstellungen in das Angebot gekommen, so dass dies mit einer frühzeitigen Enttäuschung zu Beginn des Förderangebotes verbunden war. Das folgende Zitat hebt dies exemplarisch hervor: *„Die Frau vom Arbeitsamt, die mir das vermittelt hat, die hatte überhaupt keine Ahnung davon. Die Leute im Kurs haben alle geschimpft und gesagt, sie seien unter falschen Voraussetzungen hierhin gekommen“* (Interview 4).

6.2.3 Zeitpunkt und Begründung des Abbruchs

Der **Zeitpunkt**, zu dem der Abbruch des Förderangebotes durch die ehemaligen TeilnehmerInnen erfolgte, war **sehr unterschiedlich gelegen und von den jeweiligen Umständen abhängig**. So reicht das Spektrum des Abbruchzeitpunktes von einem Tag - nach erstmaliger Beratung - bis zum sechsten Monat des Angebotsverlaufes, somit in der Phase des Praktikums. Auffällig ist, dass **in mehreren Fällen** ein vorzeitiger **Abbruch während der betrieblichen Praktika** stattgefunden hat. Dort hat sich herausgestellt, dass die TeilnehmerInnen die **am Arbeitsplatz geforderten Tätigkeiten aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen nicht ausführen** konnten. So haben die Befragten geschildert, dass sie schwere Gegenstände heben und tragen mussten, wozu sie langfristig nicht in der Lage waren. In einem Fall wurde aber auch das **problematische Verhältnis zu Vorgesetzten** als Grund des Abbruchs genannt. Hier habe sich der/die Befragte **schlecht behandelt und ausgenutzt** gefühlt.

Insgesamt wurde der Abbruch des Förderangebotes mehrheitlich durch gesundheitliche Probleme begründet. Neben den oben geschilderten Beispielen, waren Rückenprobleme dafür verantwortlich, dass die Interviewten **nicht in der Lage** waren, **länger sitzend an den Unterrichtseinheiten** des Förderangebotes **teilzunehmen**.

Weiterhin ist das vorzeitige Verlassen des Förderangebotes mit **Ausnahmesituationen in der Verwandtschaft** begründet worden. In diesen Fällen sei durch den **Tod des Mannes oder einer schweren Erkrankung des Bruders und der damit zusammenhängenden psychischen Belastung** ein Abbruch des Angebotes erfolgt.

Schließlich wurde noch geäußert, dass ein Abbruch aufgrund mangelnder Perspektive im Angebot erfolgte. So sei aus Sicht dieser Befragten schnell deutlich geworden, dass die **Förderangebote** ihnen **nicht konkret weiterhelfen konnten** bzw. auch **keine Stellen anzubieten** hätten. Dies wurde in erster Linie von „höher qualifizierten“ TeilnehmerInnen geschildert, die den Eindruck hatten, in den Angeboten nichts dazu lernen zu können: *„Ich bin führender Diplomingenieur, da wollten die mir erklären, wie ich ein Bewerbungsschreiben mache. Das ist doch lächerlich. Das war richtig beleidigend.“ (Interview 9).*

6.2.4 Möglichkeiten zur Verhinderung des Abbruchs

Die Frage, ob rückblickend **Möglichkeiten** gesehen werden, **die ein vorzeitiges Verlassen des Förderangebotes verhindert hätten**, wurde **von allen Befragten verneint**. Begründet wurde dies mit der gesundheitlichen Situation, die nicht grundlegend zu bessern sei und weiterhin mit der Schwierigkeit, einen neuen sowie den eingeschränkten Möglichkeiten entsprechenden Praktikumsplatz zu finden. Darüber hinaus wurde geäußert, dass man versuchen müsse, sich selbst zu helfen und dass ein Außenstehender dabei nicht viel tun könne.

Da prinzipiell keine Möglichkeiten gesehen wurden, um einen Abbruch des Förderangebotes zu verhindern, waren auch **keine weiteren Hilfestellungen möglich**, um schließlich doch noch eine Wiederaufnahme in das Angebot zu erreichen. Der Versuch einer Unterstützung wurde dennoch in einigen Fällen unternommen. Hier sind die **Bemühungen der MitarbeiterInnen der Förderangebote - vor allem auf „psychosozialer“ Ebene - positiv hervorgehoben** worden, während die Tätigkeiten der Arbeits- und Sozialverwaltungen insbesondere auf „bürokratischer“ Ebene verortet

und kritisch betrachtet wurden. Dennoch seien die Lage oder Umstände aus Sicht der meisten Befragten insofern unabänderlich gewesen, als dass der Abbruch nicht durch „externe“ Unterstützungsleistungen hätte verhindert werden können.

6.2.5 Einschätzung des Förderangebotes

Den Anteil der Förderangebote, an dem die Befragten beteiligt waren, bewerten sie **im Durchschnitt mit der Note „befriedigend“**. Auffällig war, dass die Bewertungen, welche unter dem Durchschnitt lagen, ausschließlich von den **„höherqualifizierten“ Befragten** vorgenommen wurden. Diese **haben sich nicht ihren beruflichen Kompetenzen entsprechend aufgenommen gefühlt und die Umsetzung der Angebote kritisch beurteilt**: *„Das war einfach blamabel. Wenn die wirklich keine Angebote haben und nur mit ihrem Sozialquatsch da rumlaufen - das ist uninteressant“* (Interview 9). Bei den positiven Bewertungen war bezeichnend, dass die ehemaligen TeilnehmerInnen, welche das Angebot während der Praktikumsphase aufgrund gesundheitlicher Probleme abgebrochen haben, deutlich zwischen den Qualifizierungssequenzen beim Träger und dem betrieblichen Praktikum differenzierten: *„Die Schule würde ich gerne wieder machen, aber vor dem Praktikum hätte ich jetzt Angst“* (Interview 2).

Dagegen wurde in den Interviews als positiver Aspekt unterstrichen, dass **das „Arbeitsklima“ in den Förderangeboten sehr gut gewesen** sei. Gelobt wurden hier sowohl der **Zusammenhalt und Austausch unter den TeilnehmerInnen** als auch das **Engagement der MitarbeiterInnen**. Weiterhin wurden der **EDV-Unterricht** und von den **Befragten mit Migrationshintergrund** vor allem der **Deutschunterricht** positiv bewertet. Somit bestätigen diese Äußerungen der TeilnehmerInnen, die ein Angebot abgebrochen haben, nochmals die positiven Beurteilungstendenzen der quantitativen Befragung, denn auch dort befanden sich diese Aspekte unter den häufigsten Nennungen.

Aber auch bei den kritischen Beurteilungen sind wiederum Aspekte benannt worden, die bereits in der quantitativen Befragung gefallen sind. So wurde hier geäußert, dass **Anteile des Deutsch- und Mathematikunterrichtes auf Grundschulniveau** stattgefunden haben und somit **keine altersgemäßen Inhalte** hatten: *„Was wir gelernt haben, war eher für Erstschulklässler. Ich sollte da lernen: Ein Zimmer ist fünf mal sechs Meter groß. Wie viel Teppichboden brauche ich dafür?“* (Interview 4). Des

Weiteren wurde in den Interviews kritisiert, dass die **TeilnehmerInnen in den EDV-Kursen zu unterschiedlich von ihren Vorerfahrungen gewesen** seien. So war es für die Anfänger teilweise schwierig, dem Unterrichtsstoff zu folgen, und die Fortgeschrittenen hätten sich stellenweise gelangweilt: *„Leider war es für die Anfänger nicht ganz so schön, weil schon viele Leute mit dem Computer umzugehen wussten. Der Lehrer hatte immer so schnell gemacht. Für die anderen war es langweilig.“* (Interview 8).

Somit zeigen diese positiven und kritischen Äußerungen, dass hier keine gravierenden Unterschiede in der Wahrnehmung der Förderangebote zwischen den TeilnehmerInnen, welche die Angebote frühzeitig verlassen haben, und denen, die diese beendet haben, vorlagen. Denn die hier genannten Aspekte wurden auch in der quantitativen Befragung geäußert. Mit Ausnahme der Äußerungen der „höherqualifizierten“ Befragten haben auch keine Kritikpunkte, welche die Qualifizierung bei den Trägern betrifft, im Zusammenhang mit dem Abbruch des Förderangebotes gestanden.

6.2.6 Verbleib nach dem Abbruch

Die **Situation der ehemaligen TeilnehmerInnen nach dem Abbruch** des Förderangebotes wurde **sehr unterschiedlich** geschildert. Während sich **einige der Befragten sehr arbeitsmarktorientiert** zeigten und die eigenständigen Bemühungen um einen Arbeitsplatz forciert haben, waren **andere zunächst um die Verbesserung ihrer gesundheitlichen Verfassung bemüht**.

So berichtet ein Teil der Befragten, dass sie **geringfügige Nebentätigkeiten** (z.B. als Kassiererin in der Lebensmittelbranche) aufgenommen haben oder auch für einige Monate eine Arbeitsstelle (z.B. im Gartenbereich) hatten und sich hierüber erhofften, einen Zugang zu längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen zu bekommen. Andere hatten zwischenzeitig verschiedene **Weiterbildungskurse** (v.a. im EDV-Bereich) besucht oder sich um solche bemüht. Auffallend war, dass vor allem die **selbstständige Suche nach einer Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmöglichkeit** betont wurde. Die Interviewten zeigten sich hier enttäuscht von der Arbeitsverwaltung und wollten zukünftig unabhängig von dieser agieren: *„Ich verlasse mich nur noch auf mich selber. Ich werde mir selber wieder etwas suchen“* (Interview 7).

Dagegen schildert eine andere Gruppe der ehemaligen TeilnehmerInnen, dass sie sich durch ihre gesundheitlichen Probleme nur sehr eingeschränkt um eine neue Arbeitstelle bemühen konnten. Denn ihre **Aktivitäten seien in erster Linie der Verbesserung der gesundheitlichen Situation gewidmet**; mehrfach wurde von Kur-aufenthalten berichtet: „*Ich renne nur von einem Arzt zum anderen und muss demnächst in Kur gehen*“ (Interview 8).

So verschieden, wie sich die Tätigkeiten der ehemaligen TeilnehmerInnen nach Abbruch des Förderangebotes darstellen, so unterschiedlich haben die Befragten auch ihre derzeitige **persönliche und materielle Situation** eingestuft. Die diesbezüglichen **Einschätzungen** reichen von „**hervorragend**“ bis „**nicht gut**“.

Insbesondere die durch die **gesundheitlichen Einschränkungen** verringerten Chancen auf eine Arbeitsstelle **wirken sich negativ auf die Situation der Betroffenen aus**. Die Möglichkeiten, eine **Arbeitsstelle zu finden**, bei der ausschließlich „**leichte körperliche Tätigkeiten**“ ausgeübt werden, wurden aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage **eher pessimistisch betrachtet**. In einigen Fällen resultiert daraus eine **schlechte finanzielle Lage**, die ebenfalls als belastend geschildert wurde.

Dagegen konnte aus anderen Interviews als Stimmung entnommen werden, dass die **eigenständigen Bemühungen** um einen Arbeitsplatz oder eine neue Weiterbildung **auch das Selbstbewusstsein und den Optimismus gestärkt** haben. Hier haben sich einerseits die Aussicht auf ein zukünftiges Beschäftigungsverhältnis oder Weiterbildungsangebot und andererseits die Haltung „**jetzt erst recht**“ als Hoffnungsträger oder Stärkung des Selbstbewusstseins herausgestellt.

Weiterhin scheinen sich einige der Interviewten **mit ihrer Situation arrangiert** zu haben und versuchen, das Beste daraus zu machen. Insbesondere **persönliche Interessen und Aktivitäten mit der Familie** wurden hier als **ausgleichende und stabilisierende Aspekte** der Lebenssituation genannt. Darüber hinaus sind hier die finanziellen Einbußen als weniger belastend beschrieben worden. Dies wurde mit der finanziellen Absicherung durch die Partnerschaft oder der Anpassung an einen eingeschränkten Lebensstandard begründet.

Fazit zur qualitativen Befragung der „Drop-Outs“

Die Ergebnisse der qualitativen Befragungen der „Drop-Outs“, haben gezeigt, dass es sich bei den Befragten nicht ausschließlich um „Problemfälle“ handelte, sondern eine vergleichbar hohe erwerbsbiografische Heterogenität vorgelegen hat, wie es auch bei der anderen Befragtengruppe der Fall war.

Als eine auffällige Tendenz muss zudem festgehalten werden, dass mehrere der ehemaligen TeilnehmerInnen deutliche Kritik an den Arbeitsämtern übten. Die Befragten hatten sich den Angeboten unter „Druck“ zugewiesen gefühlt und kritisierten die fehlenden oder falschen Vorabinformationen über die Ziele und Inhalte der Förderangebote. Hier gelten wiederum die Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge, die bereits als Fazits zur „Akquise und Anfangsphase“ im vierten und fünften Kapitel vorgenommen wurden, auf die an dieser Stelle nicht nochmals eingegangen werden soll.

Weiterhin war bemerkenswert, dass in den oben erörterten Interviews ein wesentlich höherer Anteil von Betroffenen über gesundheitliche Einschränkungen berichtete als in der Befragung der Gesamtgruppe. Die vorhandenen gesundheitlichen Probleme wurden dann auch mehrheitlich als Begründung für den Abbruch geschildert. Aufgrund dessen wurden rückblickend ebenso wenig Möglichkeiten gesehen, die den Abbruch hätten verhindern können. Die Situation nach dem frühzeitigen Verlassen des Förderangebotes war in diesen Fällen wiederum durch die beeinträchtigte gesundheitliche Verfassung bestimmt. Dennoch ließen sich hier auch zwei weitere Gruppen herauskristallisieren: Einerseits diejenigen, die nach dem Abbruch eigenständig aktiv geworden sind und sich weiterhin optimistisch sowie arbeitsmarktorientiert zeigten und andererseits diejenigen, die nicht mehr arbeitsmarktorientiert waren und sich mit ihrer Situation arrangiert haben, ohne dabei unzufrieden zu sein.

Erwartungsgemäß ist die Beurteilung der Förderangebote durch die „Drop-Outs“ etwas schlechter ausgefallen als durch die andere Befragtengruppe, lag aber im Durchschnitt immer noch im Bereich „befriedigend“. Somit zeigt diese Bewertung, aber auch die einzelnen positiv und kritisch genannten Aspekte, dass die Befragten durchaus zwischen den Umständen ihres Abbruchs und der Qualität der Förderangebote differenziert haben. Die Aspekte, die hier genannt wurden, konnten darüber hinaus einige Tendenzen der quantitativen Befragung bestätigen, weil sie dort ebenfalls als Ergebnis aufgegriffen wurden. Demzufolge hat der Abbruch in der Mehrheit

der Fälle nicht im Zusammenhang mit den bei den Trägern durchgeführten Qualifizierungssequenzen gestanden. Die Ausnahme bilden die „höherqualifizierten“ TeilnehmerInnen, die auch schlechtere Bewertungen abgegeben haben, weil sie sich nicht kompetenzadäquat aufgenommen fühlten. Dies ist als ein interessantes Ergebnis zu bewerten, weil in der quantitativen Befragung ebenfalls die TeilnehmerInnen mit höheren Bildungsabschlüssen etwas schlechtere Bewertungen vorgenommen haben und sich teilweise unterfordert fühlten.

Ergänzend zu den oben dargestellten Daten und Angaben der „Drop-Outs“ müssen aber auch die Aussagen der Projektdurchführenden berücksichtigt werden, denn darin wurde deutlich, dass ein Abbruch in vielen Fällen nicht nur durch die TeilnehmerInnen, sondern durch die Träger der Förderangebote vorgenommen wurde. Diese ergänzende Sichtweise ergibt, dass hier - im Gegensatz zu den oben erhobenen Daten und Aussagen der Betroffenen - mehrheitlich „problematischen“ TeilnehmerInnen gekündigt werden musste, weil sie durch grobes und mehrfaches Fehlverhalten aufgefallen sind. Als Beispiele wurden hier Diebstahl, Alkoholmissbrauch und „vorgeschobene“ Krankschreibungen durch die TeilnehmerInnen genannt. Zu letzterem wurde häufiger erläutert, dass einige TeilnehmerInnen durch hohe Fehlzeiten aufgefallen sind und sich durch die Vorlage von Krankenscheinen den Angeboten „entzogen“ hätten: *„Der größte Feind dieses Projekts ist der niedergelassene Arzt. Wir haben eine Krankheitsrate von 50%... Die Leute haben alle Verhaltensweisen drauf, sich aus Situationen, die sie belasten, zu entziehen und kommen einfach nicht mehr“* (Experte I). Darüber hinaus wurde vermutet, dass die „vorgeschobene“ Krankmeldung auch auf einzelne Teilnehmende der oben geschilderten Befragung zutrifft. Somit zeigen diese Gegenüberstellung, aber auch die Eindrücke der Interviewer in der Kontaktaufnahme und während der Interviews, dass es schwierig ist, über die Befragungen einen Zugang zu den Problemen zu bekommen, die auf Seiten der TeilnehmerInnen liegen. Somit wäre es erforderlich die vorgenommen Erhebungen durch zusätzliche Methoden zu ergänzen, die einen noch tiefer gehenden Feldzugang ermöglichen. Eine differenzierte Dokumentation der einzelnen Umstände der Abbrüche, die auf Basis von der Evaluation entwickelter Erhebungsbögen zeitnah durch die Projektdurchführenden bearbeitet würden, könnten hierbei hilfreich sein. Die subjektive Sichtweise der TeilnehmerInnen und die generellen Aussagen der

ExpertInneninterviews, die in der vorliegenden Untersuchung geschildert wurden, hätten dadurch eine erweiterte Datenbasis erhalten. Gleichwohl muss hierbei auch bedacht werden, dass die Modellprojekte bereits durch die von den in dieser Projektphase durchgeführten Erhebungen der einzelnen Institute der „Offensive für Ältere“ einen erhöhten Arbeitsaufwand beklagten, so dass hier ein forschungsökonomisches Vorgehen und eine gemeinsame Definition von Prioritäten erforderlich wäre.

7. Resümée der wichtigsten Ergebnisse

In dem vorliegenden Abschlussbericht, der im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ erstellt wurde, hat die Fachhochschule Düsseldorf die Ergebnisse des auf die TeilnehmerInnen bezogenen Evaluationsvorhabens dargestellt. Anhand der verschiedenen Untersuchungsbausteine, die eigene empirische Erhebungen ebenso wie Literaturanalysen enthalten haben, konnte auf ein umfangreiches Datenmaterial zurückgegriffen werden, das im Rahmen beschäftigungsfördernder Angebote neue Ergebnisse zur Zielgruppe der älteren Arbeitslosen liefert. Die zentralen Ergebnisse des Berichtes, die in den einzelnen Kapiteln bereits ausführlich erarbeitet und erläutert wurden, sollen im Folgenden noch einmal in einer Zusammenstellung wiedergegeben werden. Für eine tiefer gehende Analyse der einzelnen Aspekte sei jedoch der Blick in die entsprechenden Abschnitte und Textkontexte dieses Berichtes empfohlen.

Zur Zielgruppe

- Zunächst ist festzuhalten, dass es sich bei der **Zielgruppe** der älteren Arbeitslosen nicht um eine einheitliche Gruppe, sondern um einen **äußerst heterogenen** Personenkreis handelt. So haben die Ergebnisse der Befragungen bestätigt, dass die soziodemografischen, schul- und berufsbiografischen Daten der TeilnehmerInnen ein breites Spektrum enthalten, welches sehr unterschiedliche „Standorte“ der Zielgruppe dokumentiert. In den Angeboten waren beispielsweise sowohl hochqualifizierte IngenieurInnen mit über dreißigjähriger Berufserfahrung und erst kurzfristiger Dauer der Arbeitslosigkeit, als auch TeilnehmerInnen ohne Berufsabschluss und -erfahrung sowie langjährigen Zeiten der Arbeitslosigkeit.
- Diese verschiedenartigen Hintergründe der Zielgruppe wirken dementsprechend auf die jeweilige Lebens- und Lernsituation älterer Arbeitsloser. So sind die Sinnorientierung, die Motivationslage und die Kompetenzbedingungen der Betroffenen durch die jeweiligen Lebensläufe, schul- und berufsbezogenen Erfahrungen geprägt und bedingen dementsprechend **unterschiedliche Voraussetzungen und Perspektiven für die Teilnahme an beschäftigungs-**

fördernden Angeboten. Somit muss hier nochmals darauf verwiesen werden, dass es eine nicht einfache, aber unumgängliche Ausgangsbedingung für den Erfolg eines Qualifizierungsangebotes für ältere Arbeitslose darstellt, den Förderprozess möglichst **individuell** an den Erfahrungen, Kompetenzen und Potentialen der TeilnehmerInnen auszurichten und die **Betroffenen dort „abzuholen, wo sie stehen“**. Dies kann am besten über „offene Curricula“ gewährleistet werden, in denen einerseits die individuellen Voraussetzungen und andererseits die verschiedenen Lerninteressen der TeilnehmerInnen aufgegriffen werden (siehe auch „Erkenntnisse aus der ‚Basisanalyse der Zielgruppe‘“).

Zur Akquise und Berücksichtigung von „Gender Mainstreaming“ und „MigrantInnen“

- Die Gegenüberstellung der ExpertInnenaussagen der Modellprojekte zu den Aussagen der ExpertInnen der „Ämter“ hat gezeigt, dass diese den grundsätzlichen **Ablauf der Akquise** übereinstimmend beschrieben haben, dass aber Abweichungen bezüglich der Einschätzung der Einflussnahme durch die Modellprojekte auf die Akquise bestanden. Auch wenn von beiden ExpertInnengruppen geäußert wurde, dass die letztendliche Entscheidung über die Aufnahme einzelner TeilnehmerInnen in den Modellprojekten gefällt wurde, haben die Modellprojekte ihre **Einflussmöglichkeiten bei der Akquise der TeilnehmerInnen als gering eingestuft**. Begründet wurde dies insbesondere damit, dass **zu wenig potentielle TeilnehmerInnen zur Auswahl** gestanden haben. Dieser Aspekt wurde mehrmals - auch in den anschließenden Aussagen zur Berücksichtigung von „Gender Mainstreaming“ und „MigrantInnen“ - als Einschränkung genannt. Als Beispiele, warum nur so wenig potentielle TeilnehmerInnen zur Verfügung gestanden haben, wurden u.a. genannt: 1) Die verstärkte Inanspruchnahme von Frühverrentungsregelungen und des § 428 SGB III; 2) Gesundheitliche Einschränkungen oder mangelnde Deutschkenntnisse bei einigen HilfeempfängerInnen, die eine Angebotsteilnahme ausschließen; 3) Zu wenig Zeit auf Seiten der „Ämter“, ihre „Karteien“ intensiv auf potentielle TeilnehmerInnen zu prüfen; 4) Die Vorgabe des Arbeitsamtes, dass in erster Linie EmpfängerInnen von Arbeitslosengeld (und möglichst wenige

EmpfängerInnen von Arbeitslosenhilfe) an den Angeboten teilnehmen sollen;
5) Aufgrund der nationalen Kofinanzierung und der Verfahrensabläufe konnten nicht alle Interessierten in die Angebote aufgenommen werden. Da die „mangelnde Einflussnahme“ bei der TeilnehmerInnenakquise als Schwierigkeit bei der Angebotsplanung genannt wurde, gilt es, diesen Aspekt und einige der geschilderten Kriterien im Vorfeld zukünftiger Angebotsumsetzungen für die Zielgruppe näher zu beleuchten. Es sollten bezüglich der generellen Akquisemöglichkeiten und der Verfahren der Kofinanzierung noch mehr Flexibilität geschaffen und die Angebotsträger bzw. Projektdurchführenden noch stärker einbezogen werden.

- Das gleichstellungspolitische **Prinzip des Gender Mainstreaming** wird im Rahmen der „Offensive für Ältere“ **partiell umgesetzt** - von manchen Modellprojekten intensiver und von anderen gar nicht. Auch wenn einzelne Vorgaben und gute Ansätze existieren, kann von einer systematischen Verankerung des Gender Mainstreaming, als ein durchgängiges und v.a. verinnerlichtes Leitprinzip, noch nicht gesprochen werden. Die Berücksichtigung des Gender Mainstreaming ist auf praktischer Ebene zumeist stark **von dem Engagement Einzelner abhängig**. Der „geschlechtsspezifische Blick“ und die Umsetzung von Kriterien des Gender Mainstreaming scheint somit in der Praxis noch nicht auf allen Ebenen und bei allen Beteiligten gleichermaßen eingeübt zu sein. Es fehlen weitgehend zielgruppenspezifische Genderkriterien, praxisadäquate Instrumente und eine Systematik zu deren verbindlicher Anwendung. Eine frühzeitige und mit klaren Verantwortlichkeiten definierte Praxisbegleitung sowie die damit verbundene Bereitstellung personeller Ressourcen scheint zur Implementierung des Gender Mainstreaming in den jeweiligen Projekten folglich unumgänglich.
- Auffällig war, dass sowohl die ExpertInnen der Arbeits- und Sozialämter bzw. Jobcenter als auch der Modellprojekte an mehreren Stellen betont haben, dass eine **individualisierte Betrachtung** und Unterstützung der Betroffenen **im Vordergrund** stehe und dies die Aspekte des Gender Mainstreaming einschließe und somit dieses gleichstellungspolitische Prinzip nicht erforderlich sei. Hier scheint offensichtlich entweder ein Vermittlungsproblem des Prinzips

Gender Mainstreaming vorzuliegen oder ein Problem, dieses in der Praxis angemessen umzusetzen. Auch wenn im jeweiligen Einzelfall nicht unbedingt die geschlechtsspezifischen, sondern andere Problemlagen (wie z.B. Schulden) gravierender erscheinen und im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, ist damit der „geschlechtsspezifische Blick“ nicht aufzuheben, sondern gerade in diese Betrachtung zu integrieren. **Die Umsetzung von Gender Mainstreaming widerspricht nicht der Einzelfallorientierung.** Vielmehr sollte bei der Implementierung des Gender Mainstreaming in die jeweiligen Handlungsfelder beachtet werden, dass die *individuelle* Förderdiagnostik und -planung oder das Case Management *geschlechterreflexiv* zu gestalten sind.¹⁷³ Hier gilt es, für den jeweiligen Handlungsbereich und für die jeweilige Zielgruppe (bzw. für die Teilgruppen innerhalb der Zielgruppe) spezifische genderrelevante Kriterien zu identifizieren. Denn „die Biografien, Lebenslagen, Selbstkonzepte, Lebensentwürfe, Kommunikationsformen etc. der Adressaten und Adressatinnen sozialer Arbeit sind durch geschlechtsspezifische Bedingungen und Erfahrungen geprägt“¹⁷⁴, die es zunächst jeweils zu erkennen gilt. Da es sich bei den Förderangeboten der „Offensive für Ältere“ allerdings um *Modellprojekte* handelt, lagen diesen auch noch keine spezifischen Kriterien oder Instrumente zur Berücksichtigung des Gender Mainstreaming in Förderangeboten für die Zielgruppe vor. Daher ist verständlich, dass die befragten ExpertInnen noch nicht auf explizite zielgruppenspezifische Gender-Kompetenzen zurückgreifen konnten. Eine grundlegende Voraussetzung für Gender Mainstreaming ist aber „das Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheit (Gender Expertise) gepaart mit dem Fachwissen aus dem jeweiligen Bereich.“¹⁷⁵ Die Auswertung der Interviews zeigt unseres Erachtens, dass diese Paarung zwischen „Gender Expertise“ und Fachwissen in einigen der Modellprojekte noch nicht hergestellt werden konnte bzw. es teilweise nicht explizit vorgesehen war, diese herzustellen. Hierfür wären sicherlich noch mehr praxisnahe Informationen zur Implementierung von Gender

¹⁷³ Vgl. Enggruber, R.: Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. In: Jugend - Beruf - Gesellschaft, Berlin 2002, Heft 1, S. 25.

¹⁷⁴ Fröschl, E./ Gruber, C.: Sozialarbeit auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie? <http://sozialarbeit.at/gender.doc>, S. 6, 25.02.04.

¹⁷⁵ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Österreich): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. <http://www.klf.at/pdf/klf11.pdf>, S. 20, 25.02.04.

Mainstreaming und eine gemeinsam erarbeitete Analyse von zielgruppenspezifischen Genderkriterien notwendig. Die angebotenen Hilfestellungen des „Gender -Trainings“ und des „Fragenkataloges zur Berücksichtigung und Überprüfung der Chancengleichheit von Männern und Frauen“ sind somit nicht ausreichend für eine umfassende und systematische Implementierung des Gender Mainstreaming gewesen. **Zusätzlich führten die projektbezogene Arbeitsdichte und Personalwechsel** in mehreren Projekten **zur „Ausblendung“ des Themas**. Daher bedarf es einer kontinuierlichen Plattform (z.B. in Form einer Arbeitsgruppe), die in einem gemeinsamen Verständigungsprozess klärt, in welchen Schritten und auf welche Weise die Implementierung des Gender Mainstreaming erfolgen soll und kann - ansonsten geht die Thematik immer wieder hinter anderen „dringlicheren“ Aspekten verloren.

- Es wurden aber auch **gute Ansätze** und sinnvolle Instrumente für die Berücksichtigung von genderrelevanten Kriterien genannt. Auf Seiten der Modellprojekte überzeugt die Integration von geschlechtsspezifischen Erfahrungen und Sichtweisen in die Methoden des **„Biografischen Lernens“**. In der bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgeschichte und den darin gesammelten beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen können geschlechtsspezifische Aspekte aufgegriffen und hiermit neue Blickwinkel eröffnet werden - ohne mit dem „pädagogischen Zeigefinger“ aufzutreten. So können beispielsweise die in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen (z.B. pädagogische, soziale und organisatorische) thematisiert und aufgezeigt werden. Die zumeist immer noch von Frauen wahrgenommene Elternzeit wird somit nicht als „verlorene Zeit“ angesehen. Wichtig erscheint uns bei den Methoden des biografischen Lernens v.a. die **Möglichkeit einer zielgruppenadäquaten Berücksichtigung des Gender Mainstreaming**. Während Gender Mainstreaming-Prozesse beispielsweise in der Jugendberufshilfe stärker pädagogische Zielsetzungen - im Sinne einer Erweiterung geschlechtsbezogener biografischer Optionen in der beruflichen Orientierung - beinhalten, sollten sich Gender Mainstreaming-Ansätze in der Arbeit mit älteren TeilnehmerInnen stärker auf die bereits gesammelten beruflichen wie außerberuflichen Erfahrungen von Männern und Frauen beziehen. Diese gilt es, im aktuellen Lern-

prozess aufzugreifen und das Förderangebot dementsprechend - an den Stellen, wo es notwendig ist - geschlechterreflexiv zu gestalten. Die Geschlechtergerechtigkeit als Ziel von Bildungsarbeit erfordert die Herstellung eines Lernklimas, das „allen Beteiligten - Frauen wie Männern - ermöglicht, sich ihren Lernbedürfnissen entsprechend in die Bildungsarbeit einzubringen und dort weiterzuentwickeln.“¹⁷⁶ Und zur geschlechterreflexiven Identifizierung der jeweiligen Lernbedürfnisse können Methoden des biografischen Lernens hilfreich eingesetzt werden.

- Für die Berücksichtigung von **migrantInnenspezifischen Ressourcen, Problemlagen, Sicht- und Herangehensweisen** ist in der Mehrzahl der Projekte sowie auf Seiten der Arbeits- und Sozialverwaltung **keine grundsätzliche und zielgerichtete Strategie vorhanden**. Begründet wurde dies teilweise damit, dass die MigrantInnen nicht explizit als Zielgruppe vorgesehen waren und somit nicht spezifisch konzeptionell aufgegriffen wurden. Während der Aspekt des Gender Mainstreaming als Strategie bekannt war und in einigen Projekten auch konzeptionell berücksichtigt wurde, existieren hier bisher keine konkreten und systematischen Strategien und Vorgaben. Allerdings sind hier ebenfalls vereinzelte Beispiele genannt worden, welche die Thematik berücksichtigen.
- Gleichfalls muss hierbei beachtet werden, dass **kaum Fachliteratur** vorliegt, die zur Rücksichtnahme auf migrantInnenspezifische Ressourcen, Problemlagen, Sicht- und Herangehensweisen in der beruflichen Weiterbildung praxisnahe Vorschläge liefert. Daher ist es noch nicht einmal möglich, sich an einer dem Gender Mainstreaming-Ansatz vergleichbaren Strategie zu orientieren und zumindest ein „Training“ anzubieten, das einem „Gender-Training“ entsprechen würde. Hier besteht also dringender **Bedarf an praxisnaher Forschung** und entsprechender Dokumentationen in Handlungsleitfäden. Dessen Bedeutung wird insbesondere mit Blick auf die erhobenen TeilnehmerInnendaten der „Offensive für Ältere“ deutlich. Denn gut ein Drittel und somit ein er-

¹⁷⁶ Derichs-Kunstmann, K.: Potsdamer Konferenz - Forum V - Elemente einer geschlechtergerechten Didaktik in der Erwachsenenbildung.
http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/D_Kunstmann.html, 25.02.04.

heblicher Anteil der befragten TeilnehmerInnen weisen einen Migrationshintergrund auf.

- Auch wenn keine umfassenden Strategien vorhanden sind, konnten von den Modellprojekten wiederum **einzelne Ansätze** beschrieben werden, welche die Belange und Sichtweisen von MigrantInnen berücksichtigen. **Auch hier** stellt insbesondere die **Methode des „Biografischen Lernens“** ein sinnvolles und für die Zielgruppe geeignetes Instrument dar. Die MigrantInnen des Förderangebotes können hier selbst aktiv von ihren Erfahrungen und ihren Herkunftsländern berichten. Dies bietet die Möglichkeit für ein intensives Gespräch, in dem die teilnehmenden MigrantInnen selbst zu den ExpertInnen werden. „Das biografische Lernen bietet sich als methodisches Instrumentarium in idealer Weise an, da es den Prozess der Rückbesinnung, der Gegenwartverortung und Perspektivenplanung systematisch begleitet.“¹⁷⁷ Dementsprechend erscheint uns der Ansatz des biografischen Lernens nicht nur für die zielgruppenspezifische Berücksichtigung des Gender Mainstreaming, sondern auch für die Berücksichtigung von besonderen Ressourcen, Problemlagen, Sicht- und Herangehensweisen von MigrantInnen in beruflicher Weiterbildung als ein geeignetes Instrumentarium.
- Darüber hinaus gilt es zu überprüfen, inwieweit die von den MigrantInnen bereits **im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen** für den hiesigen Arbeitsmarkt „verwertbar“ sind und welche **Möglichkeiten zu deren Anerkennung in Deutschland** bestehen. Letzteres ist eindeutig als eine **Forderung an die Politik** zu verstehen. Denn nicht nur die ExpertInnen der Arbeits- und Sozialverwaltungen und die ExpertInnen der Modellprojekte, sondern auch einige der befragten TeilnehmerInnen haben ausdrücklich bemängelt, dass die im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse und Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt werden. Dies führt nicht selten dazu, dass hochqualifizierte MigrantInnen in Deutschland Arbeitsstellen mit einem niedrigen Qualifizierungsgrad bzw. ungelernete Tätigkeiten annehmen müssen. Diese Problematik muss auf politischer Ebene intensiver behandelt und entspre-

¹⁷⁷ Derichs-Kunstmann, K.: Potsdamer Konferenz - Forum V - Elemente einer geschlechtergerechten Didaktik in der Erwachsenenbildung.
http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/D_Kunstmann.html, 25.02.04.

chende Voraussetzungen zur regulären Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen geschaffen werden.

Zur Beurteilung der Förderangebote durch die TeilnehmerInnen

- Nicht nur die Zielgruppe hat sich als heterogen erwiesen, sondern auch die **sieben Modellprojekte** der „Offensive für Ältere“ waren **äußerst unterschiedlich** aufgebaut. Aus dieser heterogenen Angebotsstruktur der Modellprojekte, die von Qualifizierungsangeboten mit ausgedehnter Orientierungsphase und unterschiedlichsten Unterrichtseinheiten, über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Kombination mit einem ehrenamtlichen Patenpool bis zu offenen Beratungsangeboten mit individueller Hilfeplanung reichten, ergab sich, dass eine vergleichende Einzelanalyse der Förderangebote nicht möglich bzw. wenig sinnvoll gewesen wäre. Die Vielzahl der Faktoren, die beispielsweise auf den Ebenen der unterschiedlichen Angebotsstrukturen und -inhalte, der aufgenommenen TeilnehmerInnen und der regionalen Gegebenheiten hinsichtlich des „Erfolgs“ eines Förderangebotes wirksam gewesen sind, haben eine Vergleichbarkeit nahezu ausgeschlossen. Dies wäre weder der Arbeit der Modellprojekte noch einer gewissenhaften wissenschaftlichen Vorgehensweise gerecht geworden. Daher gingen die Einschätzungen der TeilnehmerInnen in den Gesamtpool der Befragungen ein und wurden bezogen auf die jeweiligen Fragenkomplexe projektübergreifend dokumentiert und ausgewertet. Für das Befragungsdesign hatte das zur Folge, dass es allgemein gehalten werden musste, damit die Fragenkomplexe projektübergreifend verwendet werden konnten. Dennoch konnten interessante Ergebnisse hervorgebracht werden, wovon einige im Folgenden aufgelistet werden sollen:
- Es hat sich herausgestellt, dass gut ein Fünftel der Befragten „unfreiwillig“ an den Angeboten der „Offensive für Ältere“ teilgenommen hat. Diese „Quote an **unfreiwilligen TeilnehmerInnen**“ erscheint uns als zu hoch. Es stellt sich die Frage, inwieweit eine Qualifizierung oder Weiterbildung unter Druck - vor allem bei der Zielgruppe der „Älteren“ - möglich bzw. sinnvoll ist. Eine unfreiwillige Teilnahme wirkt sich nicht nur negativ auf die Motivation des Einzelnen aus, sondern schadet unter Umständen dem gesamten Gruppenprozess. Kri-

tisch zu betrachten ist diese „Quote“ insbesondere vor dem Hintergrund, dass es laut Aussage einzelner ProjektmitarbeiterInnen weitere potentielle und interessierte „TeilnehmerInnen“ gegeben hätte, die aber aufgrund der Regelungen der Ko-Finanzierung nicht in die Angebote aufgenommen werden konnten. So sollte doch zunächst gewährleistet werden, diesen potentiellen und interessierten „TeilnehmerInnen“ eine Teilnahme an den Angeboten zu ermöglichen, bevor Arbeitslose aufgenommen werden, die keinerlei Interesse daran haben.

- Die **Eingangsberatung** konnte **nicht** in allen Projekten bzw. **für alle TeilnehmerInnen erfolgreich umgesetzt** werden. Denn ein Fünftel der TeilnehmerInnen fühlte sich vorab nicht über die Ziele und Inhalte der Angebote informiert. Von den TeilnehmerInnen, die informiert wurden, fühlte sich wiederum ein Fünftel eher schlecht informiert. Somit sollten in manchen Angeboten Verbesserungen der Eingangsberatung und des Einstiegsprozesses vorgenommen werden. Dass diese Kritik allerdings nicht auf alle Projekte und Eingangsgespräche zutrifft, zeigt sich daran, dass 60% der TeilnehmerInnen, die informiert wurden, diese Information mit gut bzw. sehr gut bewertet haben.
- Die theoretischen Qualifizierungsanteile wurden in der Gesamtbewertung besser beurteilt als die praktischen, was jedoch nicht heißt, dass deren Stellenwert auch höher eingeschätzt wurde. Denn die Mehrzahl der Befragten hätten sich insgesamt **mehr praktische Anteile** sowie **mehr Berufs- und Praxisbezug** in den Inhalten der Förderangeboten gewünscht.
- Unterrichtsformen, die offene und gruppenbezogene Prozesse mit einem vergleichsweise hohen Anteil an aktiver Selbstbeteiligung und Mitbestimmung enthalten haben, wurden besser bewertet als Einzelarbeit und Frontalunterricht. Da der Austausch in der Gruppe grundsätzlich sehr positiv hervorgehoben wurde, sind diese **Unterrichtsformen, welche offene Kommunikationsprozesse ermöglichen, von der Zielgruppe tendenziell bevorzugt** worden.
- Die Mehrheit der befragten **TeilnehmerInnen** hat diesbezüglich auch bestätigt und gelobt, dass sie bei der thematischen **Gestaltung des Unterrichts** nicht nur ihre **Interessen einbringen**, sondern auch tatsächlich **mitentscheiden**

konnte, womit auch Möglichkeiten der „Betroffenenpartizipation“ auf der Förderangebotsebene aufgezeigt und belegt wurden.

- Des Weiteren wurde **von den Befragten sehr häufig geäußert**, dass sie sich schon **vorher ihrer Fähigkeiten bewusst** waren bzw. schon vorher Aufgaben selbständig oder mit Anderen bewältigt haben. Die Befragten haben damit angedeutet, dass sie aus ihrer Sicht durch ihre Lebens- und Berufserfahrung schon über hinreichend Kompetenzen in diesen Bereichen verfügen. Hiermit wird deutlich, dass gerade für ältere Erwachsene die spürbare **Akzeptanz ihrer lebensgeschichtlichen und berufsbezogenen Erfahrungen von herausragender Bedeutung ist**. Somit haben die TeilnehmerInnen die hierzu formulierten Fragestellungen scheinbar als ein Infragestellen des bisher Erworbenen aufgefasst. Denn von ihnen wurde es als Selbstverständlichkeit betrachtet, dass sie sich im Laufe ihres Lebens über ihre Fähigkeiten bewusster geworden sind und ebenso gelernt haben mit anderen Menschen oder alleine Aufgaben zu lösen. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass insbesondere Kompetenzanalysen und -trainings mit älteren Erwachsenen eine hohe Sensibilität der Angebotsdurchführenden voraussetzen. Es muss einerseits transparent gemacht werden, warum bestimmte Analysen und Trainings erforderlich sind, und andererseits sollten die Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden nicht nur als Ergebnis hervortreten, sondern bereits in der Einführung und im Prozess der Analysen und Trainings aufgegriffen werden.
- Diese Notwendigkeit bei der Zielgruppe sensibel zu agieren, lässt sich auch auf die Durchführung von Assessment-Centern beziehen. Denn die **Assessment-Center** haben von den TeilnehmerInnen eine **geteilte Akzeptanz erhalten** und deren „Nutzen“ wurde eher skeptisch betrachtet. Die Gesamtbewertung der Assessment-Center ist mit hohen Prozentzahlen in den schlechten Noten aufgefallen. Nicht nur bei der Bewertung des „arbeitsmarktbezogenen Nutzens“, sondern auch bei der des „persönlichen Nutzens“ der Assessment-Center wurden im Vergleich mit den anderen Gesamtbewertungen die meisten negativen Bewertungen abgegeben. Dass die TeilnehmerInnen nicht wussten, was mit der Durchführung von Assessment-Centern erreicht werden soll, kann als Begründung der negativen Gesamtwertungen nicht angeführt

werden, denn die hierzu formulierten Antworten haben gezeigt, dass sich die meisten TeilnehmerInnen durchaus über die grundsätzliche Intention eines Assessment-Centers bewusst gewesen sind. Dennoch scheinen sie dessen **Zweckmäßigkeit - insbesondere in Verbindung mit dem Arbeitsmarkt - äußerst kritisch zu betrachten**, weil viele das Gefühl hatten, dass ihre Chancen auf eine Vermittlung durch die Teilnahme an den Assessment-Centern nicht gestiegen sind. Weiterhin kann der bereits angesprochene Wunsch der Befragten nach mehr Bezug zum beruflichen Alltag in den Angeboten auch auf die Inhalte bzw. die Übungen des Assessment-Centers übertragen werden. Hier wurden v.a. die **Übungen „Turmbau“ und „Mondlandung“** als **realitätsfern und nicht erwachsenengerecht** kritisiert. In manchen Modellprojekten hat hier jedoch eine mit den TeilnehmerInnen gemeinsam erarbeitete Umgestaltung der Übungen stattgefunden.

- Viele Befragte hätten sich **noch mehr und vor allem anwendungsorientierteren EDV-Unterricht gewünscht**. Es sind von der Zielgruppe also keineswegs Vorbehalte gegen EDV-Einheiten zu spüren, sondern eine große Aufgeschlossenheit und die Einsicht in deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Jedoch sollte hier ebenso der Verwendungszusammenhang in der Praxis deutlich werden. Denn es wurde sich eben auch gewünscht, dass der EDV-Unterricht mehr Bezug zum beruflichen Alltag enthalten hätte. Hiermit wird nochmals bestätigt, was bereits angedeutet wurde und auch in der Fachliteratur vermerkt wird: Mit dem Alter kommt der Sinnkomponente und dem inhaltlichen Interesse eine größere Bedeutung zu, so dass vor allem Aufgaben mit hoher Realitätsnähe verwendet werden sollten.¹⁷⁸ Diesen Aspekt gilt es nach Möglichkeit im EDV-Unterricht ebenso wie in anderen Inhalten der theoretischen und praktischen Qualifizierungssequenzen zu berücksichtigen.
- Das **betriebliche Praktikum** wurde insgesamt positiv bewertet. Verglichen mit den theoretischen und praktischen Qualifizierungsanteilen bei den Trägern, wird der betriebliche Anteil der Qualifizierung sogar **positiv hervorgehoben**. Die praktische, direkt im Betrieb ausgeübte Tätigkeit, die dortigen Erfahrungen

¹⁷⁸ Vgl. Wenke, J.: Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Schemme, D.: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2001, S. 64.

und das Testen der eigenen Fähigkeiten am Arbeitsplatz wurde somit von den TeilnehmerInnen gewürdigt. Die TeilnehmerInnen fühlten sich insgesamt **gut in ihren Betrieben akzeptiert**. D.h., dass sich die überwiegende Mehrzahl weder aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit, ihres Alters oder ihres Geschlechts, noch aufgrund sprachlicher oder gesundheitlicher Probleme benachteiligt fühlten. Auch das Verhältnis von **Unterstützung und Eigenständigkeit** im Betrieb wurde von drei Viertel der Befragten als **genau richtig** beurteilt.

- Einige TeilnehmerInnen fühlten sich im betrieblichen Praktikum jedoch **als „billige Arbeitskraft“ ausgenutzt**. Diese Kritik ist aus Sicht der Zielgruppe insofern verständlich, dass ihnen die Rolle des bzw. der PraktikantIn ungewöhnlich vorkommen muss, nachdem die Mehrheit der TeilnehmerInnen doch auf umfangreiche berufliche Erfahrung zurückblicken kann, vor allem wenn sie das Praktikum in einem beruflichen Bereich absolviert haben, in dem sie jahrelang tätig gewesen sind. Ebenso ist es nachvollziehbar, dass Praktika, die teilweise bis zu sechs Monaten gedauert haben und schließlich nicht mit einem regulären Arbeitsvertrag für den Teilnehmenden beendet wurden, demotivierende oder frustrierende Gefühle aufkommen lassen. Ergänzend muss hierzu bemerkt werden, dass es sich bei Praktika dieser Länge um Ausnahmen gehandelt hat, die zur Zeit nicht mehr in den Förderangeboten der „Offensive für Ältere“ durchgeführt werden, denn auch die Fördergeber unterstützen nur selten Praktika dieser Dauer.
- Die **Unterstützung** der TeilnehmerInnen **durch die Förderangebote während der Praktika** wurde von den Befragten **sehr positiv beurteilt**, aber die **Vorbereitung auf das Praktikum** im Förderangebot **kritischer betrachtet**. Es ist anzunehmen, dass in diesem Zusammenhang der Unterschied zwischen einer „Gruppen-“ und einer „Einzelbetreuung“ der TeilnehmerInnen zum Tragen kommt. Während die Vorbereitung auf die in sehr unterschiedlichen beruflichen Bereichen absolvierten Praktika zumeist in der gemeinsamen Gruppe im Förderangebot stattgefunden hat, konnte das „Coaching“ während der Praktika individuellere Unterstützungsformen gewährleisten.
- **Zu „psychosozialen“ Problemen**, die **auf Seiten der TeilnehmerInnen** gelegen haben, konnte über die Befragung **kaum Zugang gefunden** werden.

Das ist v.a. bei der Thematisierung der sozialen Beratung deutlich geworden. Aus sozialpädagogischer Perspektive ist dies nachvollziehbar, weil die Interviewer in den Befragungen i.d.R. einen ersten und einmaligen Kontakt mit den TeilnehmerInnen hatten. So ist nicht weiter verwunderlich, wenn hier einige Befragte wenig Interesse hatten, eventuell vorliegende persönliche Probleme im Rahmen einer Befragung zu erörtern. Auch wenn einige Befragten ausgesagt haben, dass sie eine soziale Beratung in Anspruch genommen haben, hat die Mehrzahl dieser TeilnehmerInnen das Thema der Einzelberatung nicht im Bereich eigener „psychosozialer“ Probleme verortet. Die Annahme, dass hier nicht von allen TeilnehmerInnen offen geantwortet wurde, beruht nicht zuletzt auf den Aussagen der Projektdurchführenden, die von einem höheren und qualitativ anderen Bedarf an flankierenden sozialpädagogischen Hilfestellungen in den Förderangeboten berichtet haben, als es den Aussagen der TeilnehmerInnen zu entnehmen ist. Das soll nicht bedeuten, dass unter den TeilnehmerInnen nur „Problemfälle“ vorkommen. Denn die Heterogenität der TeilnehmerInnen, die durch die soziodemografischen und berufsbiografischen Daten bestätigt wurde, muss hier wiederum berücksichtigt werden. Aber es verdeutlicht, dass der Zugang zu diesen Aspekten nur über eine differenzierte Erhebung, die auch auf Seiten der Projektdurchführenden angelegt ist, gültige Ergebnisse hervorbringt. Die hierzu durchgeführten ExpertInneninterviews haben dazu beigetragen, aber für gültige quantifizierbare Ergebnisse müssten diese Erhebungsinstrumente erweitert werden.

- Dennoch wurde die **soziale Beratung insgesamt positiv von den TeilnehmerInnen bewertet**. Somit wurde der Stellenwert der sozialen Beratung durch die Aussagen der ProjektmitarbeiterInnen bestätigt und der Rahmen der sozialen Beratung sowie das hierbei gezeigte Engagement der MitarbeiterInnen durch die TeilnehmerInnen deutlich anerkannt und gelobt.
- Auch in der Befragung der **TeilnehmerInnen, die ein Förderangebot frühzeitig verlassen haben**, wurde ersichtlich, dass es seitens der Evaluation **schwierig** gewesen ist, einen **Zugang** zu denjenigen Belangen und Problemen der TeilnehmerInnen **zu bekommen**, die sich nicht auf das Förderangebot beziehen, sondern die persönliche Ebene der Befragten betreffen. Wäh-

rend von den befragten ehemaligen TeilnehmerInnen häufig gesundheitliche Einschränkungen als Begründung des Abbruchs genannt wurden, haben Projektdurchführende geschildert, dass manche Krankmeldungen auch „vorge-schoben“ seien. Weiterhin wurde deutlich, dass **einige Angebotsabbrüche bzw. Kündigungen durch die Träger vorgenommen** werden mussten, weil TeilnehmerInnen durch grobes Fehlverhalten (z.B. Diebstahl) aufgefallen waren. Dennoch bleibt festzuhalten, dass der **vorzeitige Abbruch eines Förderangebotes mehrheitlich im Zusammenhang mit gesundheitlichen Schwierigkeiten** gestanden hat.

- Auf die **Situation nach dem Abbruch** bezogen, ließen sich **drei Gruppen** unterscheiden: 1) Die ehemaligen TeilnehmerInnen, die aufgrund der gesundheitlichen Verfassung keine arbeitsmarktorientierten Bemühungen vornehmen können und die ihre Situation eher pessimistisch betrachten. 2) Die Betroffenen, die sich mit ihrer Situation arrangiert haben und nicht mehr arbeitsmarkt-orientiert, sondern privat engagiert und ausgefüllt sind. 3) Diejenigen, die sich nach dem Abbruch eigenständig auf Stellensuche begeben haben und sich sehr arbeitsmarktorientiert und optimistisch zeigen.
- In der **abschließenden Bewertung** wurden die **Förderangebote der „Offensive für Ältere“ von den Befragten** im Durchschnitt als **gut bewertet**, denn hier haben insgesamt rund drei Viertel die Noten „sehr gut“ und „gut“ und nur knapp ein Zehntel die Noten „ausreichend“ bis „ungenügend“ gewählt. Zusammenfassend ist festzustellen, dass vor allem diejenigen **Aspekte positiv hervorgehoben** wurden, **welche die „psychosoziale“ Ebene** der Förderangebote **betrafen**. Demgegenüber wurde die **Kritik** der TeilnehmerInnen in erster Linie **auf die „beruflich-fachliche“ Ebene** der Förderangebote **bezogen**. Die „psychosoziale“ Förderung, Orientierung und Stabilisierung der TeilnehmerInnen hat somit eine grundlegende und wichtige Aufgabe der Förderangebote dargestellt und die Umsetzung dessen wurde von den Befragten gewürdigt und positiv bewertet. Die TeilnehmerInnen haben durch die Angebote, den Austausch untereinander und die engagierte Betreuung der MitarbeiterInnen eine bedeutende Stütze für ihre Lebenssituation und ihr Selbstwertgefühl erfahren. Dies mündete schließlich sogar in der eigenständigen Gründung von

Gruppen ehemaliger TeilnehmerInnen, die sich auch nach Beendigung der Förderangebote regelmäßig treffen und gegenseitig unterstützen. Neben dem Ziel der Vermittlung in Arbeit muss auch das Ziel der „Stabilisierung“ und „Orientierung“ der Betroffenen in ihrer Lebenssituation als bedeutsam wahrgenommen werden. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuell prekären Arbeitsmarktlage muss immer auch damit gerechnet werden, dass ein Teil der älteren Arbeitslosen keinen Arbeitsplatz finden wird und dass hier die Stärkung des Selbstvertrauens sowie der Anstoß zu eigenständigen „Unterstützungsstrukturen“ als ein wichtiges Ziel und Resultat von Förderangeboten betrachtet werden muss.

Während der Erfolg der Modellprojekte auf „psychosozialer“ Ebene zu verbuchen ist, konnte die „beruflich-fachliche“ Qualifizierungsebene weniger berücksichtigt werden. Hier hätten sich die Befragten mehr Bezug zu beruflich-fachlichen Themen und zu ihren zuvor gelernten und ausgeübten Tätigkeiten in den Qualifizierungssequenzen gewünscht. Dies war aber vor allem aufgrund der hohen Heterogenität der TeilnehmerInnen nicht möglich. Vor dem Hintergrund dieser Befragungsergebnisse würde somit einiges für eine grobe Differenzierung der TeilnehmerInnen nach beruflichen Voraussetzungen sprechen, so dass die verschiedenen berufsbezogenen Erfahrungen und Kompetenzen dieser sehr heterogenen Zielgruppe adäquater aufgegriffen und das Prinzip „die TeilnehmerInnen dort abzuholen, wo sie stehen“ auch auf „beruflich-fachlicher“ Ebene umgesetzt werden könnten. Auch wenn dies mit Schwierigkeiten in der Konzeption und Finanzierung verbunden ist, bleibt es eine wichtige Beurteilungstendenz, die als Überlegung in zukünftige Konzepte für die Zielgruppe einfließen sollte. Weiterhin lässt sich aus diesen abschließenden Befragungsergebnissen auch interpretieren, dass die Konzepte für eine altershomogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen bestätigt wurden. Denn auch wenn die Vorteile von altersgemischten Angeboten sind, dass die altersübergreifende Zusammenarbeit und Teamfähigkeit gefördert werden und sich hierbei „junges“ Fachwissen und „älteres“ Erfahrungswissen sinnvoll ergänzen,¹⁷⁹ so hat sich offensichtlich in den altershomogen zusammengesetzten Angeboten eine besondere Qualität des Austauschs und Zusammenhalts

¹⁷⁹ Dies wurde in der Arbeitsgruppe 1 als eine Erfahrung und ein Ergebnis festgehalten.

zwischen den TeilnehmerInnen ergeben, der als ein bedeutendes stabilisierendes Element auf „psychosozialer“ Ebene herauskristallisiert werden konnte. Schließlich hat sich darüber hinaus gezeigt, wie wichtig und sinnvoll es ist, einen spezifischen Blick auf die Zielgruppe der älteren Arbeitslosen vorzunehmen, die auf dem Arbeitsmarkt mit Benachteiligungen konfrontiert wird und der mit den hier stattgefundenen Angeboten eine Förderung angeboten wurde, die sie in der sonstigen „Förderungslandschaft“ nicht erfahren. Dass dies in den Modellprojekten der „Offensive für Ältere“ in diesen verschiedenen Formen erprobt und umgesetzt werden konnte, hat nicht nur neue Ergebnisse zur Zielgruppe hervorbringen können, sondern wurde auch von den TeilnehmerInnen insgesamt dankbar und positiv aufgenommen. Auch die befragten ExpertInnen haben bestätigt, dass die **Förderangebote der „Offensive für Ältere“** in ihrer spezifischen Ausrichtung auf die Zielgruppe der Älteren **etwas Besonderes** darstellen. Den Befragten waren keine vergleichbaren Angebote bekannt, so dass der gewählte Fokus auf ältere Arbeitslose somit nicht nur bei den beteiligten Trägern ein Novum darzustellen scheint. Auch wenn den EntwicklungspartnerInnen im Projektverlauf vereinzelte Initiativen bekannt geworden sind,¹⁸⁰ müssen spezifische Förderangebote für ältere Arbeitslose noch als „Einzelfälle“ betrachtet werden. Diese gilt es aber sowohl vor dem Hintergrund des schon lang konstatierten und viel zitierten demografischen Wandels, als auch in Bezug auf das beschäftigungspolitische Ziel der EU auszuweiten, die Beschäftigungsquote für ältere Männer und Frauen (zwischen 55 und 64) bis 2010 auf 50% zu steigern.¹⁸¹

¹⁸⁰ Vgl. u.a. die Initiative „Arbeit 50plus“ (Baden Württemberg), das Modell 50-plus (Thüringen) oder das Projekt „CHEF- Chance für erfahrene Fünfzigjährige“ (Bayern).

¹⁸¹ Vgl. Homepage des Auswärtigen Amtes:

http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/eu_politik/politikfelder/beschaeftigungspolitik_html, 27.05.04.

8. Literatur

AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT: Neue Wege der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. In: *Beschäftigung & Soziales*, Luxemburg 2000.

BÄCKER, Gerhard (1981). *Die Situation älterer Arbeitnehmer auf Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt und beim Übergang in den Ruhestand*. Bremen, Phil. Diss.

BARWINSKI-FÄH, Rosemarie (1990). *Die seelische Verarbeitung der Arbeitslosigkeit. Eine qualitative Längsschnittstudie mit älteren Arbeitslosen*. München: Profil.

BILDEN, Helga (2001): Die Grenzen von Geschlecht überschreiten. In: *Fritzsche, B. u.a.: Dekonstruktive Pädagogik*, Opladen: Leske + Budrich.

BOGAI, Dieter; HESS, Doris; SCHRÖDER, Helmut (u.a.) (1994). Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2.

BRATER, Michael (1990). *Schlüsselqualifikationen und beruflicher Neuanfang: Bericht über einen Modellversuch mit arbeitslosen Frauen*. München: Profil.

BRUGGMANN, Michael (2000). *Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Informationskampagne „50plus - die können es.“ geht weiter, http://www.arbeitsamt.de/hst/services/pressearchiv/65_02.html, 24.06.03.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Presse-Information „Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Dezember und im Jahr 2002.“, http://www.arbeitsamt.de/hst/services/pressarchiv/05_03.pdf, 09.09.03

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Strukturanalyse - Ältere Arbeitslose - September 2003.

<http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200312/iiia4/st4-altd.pdf>, 25.03.04.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2002): BiBB/BA-Bewerberbefragung 2001: Ohne Lehre in die Leere? In: *ibv*, 27/02.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2002): *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung*. Berlin.

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR (Österreich): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. <http://www.klf.at/pdf/klf11.pdf>, 25.02.04.

BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND SOZIALE SICHERUNG: <http://www.bma.bund.de/deu/gra/themen/europa/esf/index.cfm>, 23.06.03.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND: *Programm für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2006*, Stand: 29. März 2001

DEEKE, Axel (1995). Experteninterviews - ein methodologisches und forschungspraktisches Problem. In: *Brinkmann, Christian u.a.: Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung*, Nürnberg: IAB.

DERICHS-KUNSTMANN, Karin: Potsdamer Konferenz - Forum V - Elemente einer geschlechtergerechten Didaktik in der Erwachsenenbildung. http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/D_Kunstmann.html, 25.02.04.

DERICHS-KUNSTMANN, Karin, AUSZRA, Susanne, MÜTHING, Brigitte (1999): *Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Kleine.

DETTBARN-REGGENTIN, Jürgen; REGGENTIN, Heike (1992): *Neue Wege in der Bildung Älterer. Band 2: Praktische Modelle und Projekte*. Freiburg i.B.: Lambertus-Verlag.

DITTMANN-KOHLI, Freya E. (Hrsg.) (2001): *Die zweite Lebenshälfte - psychologische Perspektiven: Ergebnisse des Alters-Survey*. Stuttgart: Kohlhammer.

DRUCKREY, Petra (2004): Start = Stärken ausprobieren - Ressourcen testen. In: *direkt: Fördern und Qualifizieren*, 14.

ENGGRUBER, Ruth (2001): *Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit*, Münster: Votum.

ENGGRUBER, Ruth (2002): Gender Mainstreaming in der Jugendsozialarbeit. In: *Jugend - Beruf - Gesellschaft, Heft 1*.

ENGGRUBER, Ruth; EULER, Dieter; GIDEON, Gerd/ WILKE, Jürgen (2004): *Pfade für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb - Gutachten im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg*. Freiburg: Jungbluth Digital + Print.

EPPING, Rudolf; KLEIN, Rosemarie; REUTTER, Gerhard (2001). *Langzeitarbeitslosigkeit und berufliche Weiterbildung. Didaktisch-methodische Orientierungen*. Bielefeld: Bertelsmann.

EQUAL-PROGRAMMEVALUATION (2003): *Protokoll des Arbeitstreffs der EP-EvaluatorInnen und der Programm-Evaluation zu „Gender Mainstreaming am 11.07.03 in Bremen*.

EUROPÄISCHE KOMMISSION: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen - Technisches Papier 3.
http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/mainst_de.pdf, 04.12.03.

FRIEDRICH, Werner; MEIER, Rolf (1984). *Bedingungen erfolgreicher beruflicher Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im Betrieb*. Köln: Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik.

FRÖSCHL, Elfriede; GRUBER, Christine (2001): Sozialarbeit auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie? <http://sozialarbeit.at/gender.doc>, 25.02.04.

GEMEINSCHAFTSINIATIVE EQUAL - Das Programm:
<http://www.equal-de.de/contents.php?site=programm>, 23.06.03.

GLOBERT, Yvonne (2004): Diversity Management - Auf den Unterschied kommt es an. In: *IBV 03/04*.

GRAUER, Frank (1998). *Personalmanagement für ältere Mitarbeiter*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

GRIMM, Fritz (1990). *Konstruktive Auswirkungen personenzentrierter Gesprächsgruppen mit Arbeitslosen*. Hamburg, Phil. Diss.

GUSSONE, Max; HUBER, Achim; MORSCHHÄUSER, Martina (1999). *Ältere Arbeitnehmer. Altern und Erwerbsarbeit in rechtlicher, arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht*. Frankfurt.a.M.: Bund-Verlag.

HEILIG, Gerhard: Stirbt der ländliche Raum? Vortrag auf der Bayerisch-Österreichischen Strategietagung am 11. und 12.04.2003 in Salzburg.
http://www.iiasa.ac.at/Research/ERD/net/pdf/Papers/Doc5_all.pdf, 10.02.04:

HENTZE, Henner (1994). Motivation älterer Mitarbeiter. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: *Personalführung*, 2, 150-157.

HILPERT, Markus/ NICKOLAY, Bernd (2001): *Probleme älterer Arbeitsloser in der Region*. Augsburg: Müllerdruck.

HOFFMANN, Isolde; KÖRNER, Kristin (2001).: Gender-mainstreaming in Sachsen Anhalt - Erste Erfahrungen der praktischen Umsetzung. In: *IBV 20/01*.

Homepage der Bundesregierung: Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten.

<http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/Arbeit-und-Soziales-,9379/Aus-und-Weiterbildung-von-jung.htm>, 15.03.04.

Homepage der FrauenComputerSchule Köln.

<http://www.frauencomputerschule-koeln.de>, 08.03.04.

HUBER, Achim (1997). *Demographischer Wandel und betriebliche Personalplanung*. Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: PL-Verlag.

INFORMATIONSDIENST WIRTSCHAFT: Für ausländische Arbeitnehmer wird der Arbeitsmarkt immer enger: http://idw-online.de/public/pmid-68114/zeige_pm.html, 09.08.03

KIESELBACH, Thomas; WACKER, Ali (Hrsg.) (1987). *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Psychologische Theorie und Praxis*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

KIESELBACH, Thomas; WACKER, Ali (Hrsg.) (1991). *Bewältigung von Arbeitslosigkeit im sozialen Kontext*. Weinheim: Deutscher Studienverlag.

KLABEN-KLUGER, Liselotte (1998). Qualifizierungskonzept für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In: *Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, 8*.

KLEIN, Gabriele; STRASSER, Hermann (1997). *Schwer vermittelbar: zur Theorie und Empirie der Langzeitarbeitslosigkeit*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

KOLLER; Barbara (1995). Vielen älteren Arbeitslosen fehlt nichts weiter als ein Arbeitsplatz. In: *IAB Werkstattbericht, 3*, 1995.

KOLLER, Barbara; GRUBER, Hannelore (2001). Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus der Sicht der Personalverantwortlichen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkts- und Berufsforschung*, 4.

KOLLER, Barbara/ BACH, Hans-Uwe/ BRIXY, Udo (2003): Ältere ab 55 Jahren - Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. In: *IAB Werkstattbericht* 5/2003.

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT: *Mitteilung der Kommission an den Rat - Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts*, Brüssel 2002

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT: *Mitteilung der Kommission an die Mitgliedstaaten zur Festlegung der Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL*, Brüssel 2000.

LÄNGE, Theo: Potsdamer Konferenz - Forum V: Kulturelle Vielfalt und Eingliederung. <http://www.chancengleichheit.org/texte/foren/F5/laenge.html>, 09.03.04.

LAG FW NRW c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.: Antragstellung im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus dem Europäischen Sozialfonds, 2001

LEHR, Ursula (1996). *Psychologie des Alterns*. Wiesbaden: Quelle & Meyer.

MAYRING, Philipp (1999). *Einführung in die qualitative Sozialforschung - Eine Anleitung zum qualitativen Denken*. Weinheim: Beltz.

MEUSER, Michael; NAGEL, Ulrike (1989). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. In: *Sonderforschungsbericht 186 der Universität Bremen - Arbeitspapier Nr. 6*.

MEYER, Dorit; GINSHEIM, Gabriele von (2002): *Gender Mainstreaming - Zukunftswege der Jugendhilfe*. Berlin: SPI.

MÜLLER, Petra; KURTZ, Beate (2004): Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming durch die Bundesagentur für Arbeit. http://doku.iab.de/ibv/2004/ibv0204_1.pdf, 12.02.04.

NISPEL, Andrea, SZABLEWSKI-CAVUS, Petra (1997): *Über Hürden, über Brücken - Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten*. Frankfurt/M.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

PREISER, Klaus (1985). Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer. In: *Zeitschrift für Gerontologie*, 5.

ROLFSMEIER, Thorsten (2002): Innovationslabor für Beschäftigung und Bildung. *Bundesarbeitsblatt* 7-8, 2002.

ROTHKIRCH, Christoph von (Hrsg.) (2000). *Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft*. Berlin: Ed. Sigma.

SCHEMME, Dorothea (Hrsg.) (2001). *Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Probleme und Lösungsansätze*. Bielefeld: Bertelsmann.

SCHMIDT-GRUNERT, Marianne (1999): Sozialarbeitsforschung konkret: Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode, Freiburg im Breisgau: Lambertus

SCHWEIKERT, Birgit (2001): Alles Gender - oder? In: *IBV* 20/01.

STAIGER, Horst (1989). *Lernbedingungen und Lernprobleme älterer Arbeitsloser in der beruflichen Weiterbildung*. Regensburg: Almanach.

STAIGER, Horst (1991). *Altenbildung: Bedingungen und Grenzen organisierter Bildungsprozesse im Alter*. Regensburg: Roderer.

STEINKE, Rudolf (2002): Demographischer Wandel und Arbeitsmarkt: Auch in Zeiten und Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit ein wichtiges Problemfeld. In: *Arbeitslosigkeit Älterer und Arbeitsmarktpolitik im Angesicht des demographischen Wandels*. http://www.demotrans.de/documents/BR_DE_BR6.pdf, 22.11.03

VERTRETUNG DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND: Gleiche Chancen am Arbeitsmarkt. In: *EU-Nachrichten*, Themenheft Nr. 4, 2002.

VOCK, Rainer (2003) : Neuausrichtung der beruflichen Integrationsförderung, In: *Durchblick, 1* bzw. <http://www.fstj.de/download/vock.doc>, 16.03.04.

WACKER, Ali (1981): Vom Schock zum Fatalismus? Soziale und psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit. Frankfurt/Main: Campus.

WITZEL, Andreas (1996): Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen. In: Strobl, R./ Böttger, A.: *Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews*, Baden-Baden: Nomos.

Anhang 1 - Anschreiben der ExpertInnen der „Ämter“

ExpertInneninterviews zur TeilnehmerInnenakquise im Rahmen der EQUAL- Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“

hier: unser Telefonat vom

Sehr geehrte/r Herr/Frau

koordiniert vom Trägerverbund der freien Wohlfahrtspflege NRW bzw. vom Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln, soll in der Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL einer Ungleichheit und Diskriminierung älterer Arbeitsloser am Arbeitsmarkt entgegengewirkt werden. Hierzu wurden in sieben Teilprojekten Förder- und Qualifizierungsangebote eingerichtet. Ferner ist es Ziel der Entwicklungspartnerschaft, neue Arbeitsfelder zu schaffen und innovative Fördermöglichkeiten für ältere Arbeitslose zu entwickeln.

Die Forschungsstelle DiFA – Düsseldorfer Integrationsförderung in Ausbildung und Arbeit am Fachbereich Sozialpädagogik der Fachhochschule Düsseldorf ist mit teilnehmerorientierten Evaluationsaufgaben im Rahmen der „Offensive für Ältere“ beauftragt. In einer ersten Erhebungsreihe soll die Akquise der Teilnehmerinnen und Teilnehmer evaluiert werden. Hierzu sollen die Entscheidungsträger zur Berücksichtigung der Kriterien Gender Mainstreaming und Migrantinnen/ Migrantinnen als Aspekte bei der Auswahl oder Zuweisung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer befragt werden, weil diese beiden Kriterien in den EQUAL-Projekten verbindlich für die Evaluation vorgegeben sind. Auch dann, wenn bei Ihnen diese Kriterien weniger bedeutsam waren, ist dies ein wichtiges Ergebnis. Deshalb hoffen wir fest auf Ihre Mitwirkung.

Vorgesehen ist eine ca. 30 - 45minütige leitfadenunterstützte Befragung. Zur Vorbereitung auf das Interview erhalten Sie in der Anlage einen Interviewleitfaden, entlang dessen das Expertinnen- und Expertengespräch durchgeführt wird. Lesen Sie diesen bitte sorgfältig durch, und notieren Sie sich etwaige Fragen. Wie besprochen werden wir Sie in den nächsten Tagen anrufen, um mit Ihnen evtl. aufgekommene Fragen bezüglich des Leitfadens zu klären und um einen Interviewtermin zu vereinbaren.

Zur Ergebnissicherung ist es erforderlich, das Interview mit Hilfe eines Aufnahmegerätes zu protokollieren. Ggf. werden von Ihnen gemachte Aussagen in einem Evaluationsbericht zitiert, Sie oder Ihr/e Dienststelle/Arbeitgeber werden selbstverständlich an keiner Stelle namentlich erwähnt.

Sie haben sich während unseres Telefongesprächs grundsätzlich dazu bereit erklärt, an der Befragung teilzunehmen, dafür wollen wir uns schon jetzt herzlich bei Ihnen bedanken – Sie tragen damit wesentlich zur Entwicklung von Förderansätzen in der Qualifizierung älterer Arbeitsloser bei.

Wir bedanken uns für Ihre Kooperationsbereitschaft und verbleiben
mit freundlichen Grüßen

Anhang 2 - ExpertInneninterviews in den Modellprojekten

Interviewleitfaden Qualitative Befragung von ExpertInnen in den Modellprojekten

Organisation und Personalstrukturen

Wie ist Ihr Teilprojekt konzeptionell ausgerichtet und inhaltlich gestaltet? Beschreiben Sie bitte kurz das Konzept, die einzelnen Angebote und die Struktur ihres Teilprojektes sowie den Ablauf Ihres Förderangebotes.

Wie viele MitarbeiterInnen sind für das EQUAL-Projekt „Offensive für Ältere“ bei Ihrem Träger zuständig? Wie sind diese qualifiziert?

TeilnehmerInnen-Akquise und Zusammenarbeit mit den zuständigen „Ämtern“

Wie wird die Zielgruppe auf Ihr Förderangebot im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ aufmerksam? Schildern Sie bitte kurz aus Ihrer Sicht den Ablauf der Akquise von TeilnehmerInnen.

Wie beurteilen Sie die Form der Zusammenarbeit mit den zuständigen „Ämtern“ bei der Akquise?

Werden von Ihnen im Rahmen der Kofinanzierung bestimmte Vermittlungsquoten gefordert?

TeilnehmerInnen

Wurden bei Ihrem Träger bereits vor der Beteiligung an der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ältere Arbeitslose aufgenommen? Hat Ihr Träger bereits Erfahrungen mit der Zielgruppe?

Sehen Sie Besonderheiten in der Arbeit mit älteren Arbeitslosen? Wenn ja, welche wären das? Wie gehen Sie darauf ein?

Inwieweit haben Sie die Möglichkeit, auf persönliche Schwierigkeiten einzelner TeilnehmerInnen einzugehen?

Haben einzelne TeilnehmerInnen das Förderangebot abgebrochen? Wenn ja, schildern Sie bitte aus Ihrer Sicht warum diese das Förderangebot abgebrochen haben?

Was passiert mit den TeilnehmerInnen, die nicht vermittelt wurden, nach Beendigung des Förderangebotes? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Kompetenzanalyse und -training/ Chanceneinschätzung

Verwenden Sie in Ihrem Förderangebot Verfahren zur Analyse der Kompetenzen oder Potentiale von TeilnehmerInnen? Wenn ja, welche Verfahren verwenden Sie?

-Profiling

Welches Ziel verfolgen Sie mit dem Profiling?

Beschreiben Sie bitte kurz, in welcher Form das Profiling in Ihrem Förderangebot stattfindet?

Inwieweit bedient das Profiling die Anforderungen des regionalen Arbeitsmarktes und inwieweit die Voraussetzungen der TeilnehmerInnen?

Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Ergebnissen des Profiling? Findet im Rahmen des Profiling eine Beratung und Zielvereinbarung mit den jeweiligen TeilnehmerInnen statt?

-Assessmentcenter

Welches Ziel verfolgen Sie mit dem AC in Ihrem Förderangebot? Auf welche Anforderungen soll das AC ausgerichtet sein bzw. was wird in dem AC gemessen?

Beschreiben Sie bitte kurz die Grundzüge (Zeit- und Personalstruktur, Übungen bzw. Arbeitsaufträge, Verhältnis BeobachterInnen-TeilnehmerInnen, räumliche und evtl. technische Ausstattung) des AC, wie es in Ihrem Förderangebot durchgeführt wird.

Wie wird das AC finanziert?

Wer hat das AC-Konzept entwickelt bzw. wie sind Sie an das AC-Konzept gekommen, das Sie in Ihrem Förderangebot anwenden?

Wurden die MitarbeiterInnen für das AC gezielt geschult? Wenn ja, durch wen bzw. in welcher Form wurden Sie geschult?

Haben Veränderungen des AC-Konzeptes hinsichtlich der Zielgruppe stattgefunden?

Wurden bei dem AC-Konzept oder bei der Umsetzung Gender Mainstreaming und Migrationshintergründe berücksichtigt?

Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Erkenntnissen, die das AC liefert, für die weitere Qualifizierung der TeilnehmerInnen? Werden Daten aus dem AC für Bewerbungsunterlagen oder in anderer Form für die Unterstützung der Vermittlung verwendet?

Welche positiven oder negativen Erfahrungen haben Sie mit dem AC insgesamt gemacht?

-Training von sozialen Kompetenzen, soft skills oder Schlüsselqualifikationen

Werden in Ihrem Teilprojekt soziale Kompetenzen, soft skills oder Schlüsselqualifikationen gezielt trainiert? Wenn ja, in welcher Form werden diese trainiert?

Welche sozialen Kompetenzen, soft skills oder Schlüsselqualifikationen stehen dabei im Vordergrund des Trainings?

Gesundheitsförderung

Welche Erfahrungen haben Sie bezüglich gesundheitlicher Probleme bei der Zielgruppe gemacht?

Inwieweit werden gesundheitsfördernde und -erhaltende Elemente in Ihrem Förderangebot integriert?

Praktikum

In welcher Form werden die TeilnehmerInnen auf das betriebliche Praktikum vorbereitet?

Inwieweit findet eine Beratung und Betreuung während der Betriebspraktika statt?

Gender Mainstreaming

Ist Chancengleichheit bzw. die Umsetzung von Gender Mainstreaming ein angestrebtes Ziel in Ihrer Institution und in Ihrem Teilprojekt?

Streben Sie bei der Aufnahme der TeilnehmerInnen ein bestimmtes Geschlechterverhältnis in den Förderangeboten an? Wenn ja, welches ist das?

Haben Sie in Ihrer Arbeit Unterschiede in der Betroffenheit und in den Problemlagen von Frauen und Männern kennen gelernt?

Werden „geschlechtstypische“ Sicht- und Herangehensweisen im pädagogischen Konzept berücksichtigt? Inwieweit wird mit geschlechterreflexiven Ausbildungsmaterialien gearbeitet?

Forcieren Sie die Vermittlung von Frauen und Männern in Qualifizierungsangebote, Praktika oder Arbeitsstellen mit jeweils „geschlechtsuntypischen“ Bereichen?

Haben Sie oder andere EntscheidungsträgerInnen in Ihrem Hause an einem Gender-Training teilgenommen? Wenn ja, durch wen ist das Gender-Training durchgeführt worden?

MigrantInnen

Streben Sie bei der Aufnahme der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen bestimmten Anteil von MigrantInnen in ihrem Förderangebot an?

Haben Sie in Ihrer Arbeit Besonderheiten (über sprachliche Schwierigkeiten hinausgehend) in der Betroffenheit und in den Problemlagen von MigrantInnen kennen gelernt?

Werden spezifische Sichtweisen, Besonderheiten oder Problemlagen von MigrantInnen im pädagogischen Konzept oder im Unterricht berücksichtigt? Wenn ja, in welcher Form?

Sorgen Sie gezielt für die Bereitstellung eines Pools von Praktikumsplätzen in ausländischen Betrieben?

Zusammenarbeit mit Unternehmen

Wie sind die Verbindungen Ihres Trägers zu Unternehmen in Ihrer Region gestaltet?

Sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten zur Gestaltung von ArbeitgeberInnenkontakten? Wenn ja, welche Möglichkeiten sehen Sie?

Equal-Programm

Wie beurteilen Sie die Arbeit innerhalb eines Netzwerkansatzes, wie es unsere Entwicklungspartnerschaft „Offensive für Ältere“ praktiziert? Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die Arbeit in Ihrem Teilprojekt vor Ort?

Unsere Entwicklungspartnerschaft hat als eines der drei Hauptziele „Die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitslosen“ formuliert. Wo sehen Sie auf der Ebene Ihres Teilprojektes Fortschritte oder Hindernisse, dieses Ziel zu erreichen?

Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, im Rahmen des EQUAL-Projektes innovative Ansätze zu entwickeln und umzusetzen bzw. zu erproben?

Anhang 3 - Quantitative Befragung der TeilnehmerInnen

Fragen zur Person

1.	Alter: <i>.... Jahre</i>
2.	Geschlecht: <i>O weiblich</i> <i>O männlich</i>
3.	Geburtsort:
4.	Staatsangehörigkeit:
5.	Gelernte Erstsprache:
6.	Familienstand:
7.	Schulabschluss:
8.	Berufsabschluss:
9.	Waren Sie im erlernten Beruf tätig? <i>O Ja O Nein</i>
10.	Wenn ja, wie lange waren Sie im erlernten Beruf tätig? <i>..... Jahre</i>
11.	Ihr längstes ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis: -Tätigkeit:.....
12.	-Dauer: <i>.....Jahre</i>
13.	Dauer aktueller Arbeitslosigkeit: <i>.....Jahre</i>
14.	Haben Sie gesundheitliche Einschränkungen, die Sie bei der Arbeit behindern? <i>O Ja O Nein</i>
15.	Wenn ja, geben Sie bitte an welche.

Einführende Fragestellungen zum Förderangebot

16.	Wie sind Sie auf das Förderangebot im Rahmen der „Offensive für Ältere“ aufmerksam geworden?	<input type="radio"/> <i>Arbeitsamt</i> <input type="radio"/> <i>Sozialamt</i> <input type="radio"/> <i>Bekannte, Verwandte</i> <input type="radio"/> <i>Zeitung</i> <input type="radio"/> <i>Infoblatt „Offensive für Ältere“</i> <input type="radio"/> <i>sonstiges</i>
17.	Wurden Sie vor Beginn des Förderangebotes über Ziele und Inhalte des Angebotes informiert?	<input type="radio"/> <i>Ja</i> <input type="radio"/> <i>Nein</i>
18.	Wenn ja, wie gut fühlten Sie sich vorab informiert?	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6</p> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
19.	Konnten Sie sich frei entscheiden, an diesem Förderangebot teilzunehmen?	<input type="radio"/> <i>Ja</i> <input type="radio"/> <i>Nein</i>
20.	Erläutern Sie diese Antwort anhand der folgenden Aussagen:	<input type="radio"/> <i>mir wurden Alternativen angeboten, und ich habe mich gezielt für dieses Angebot entschieden</i> <input type="radio"/> <i>ich hatte keine Alternativen, habe mich aber dafür interessiert und wollte daran teilnehmen</i> <input type="radio"/> <i>ich habe mich grundsätzlich nicht dafür interessiert und wurde dem Förderangebot zugewiesen</i> <input type="radio"/> <i>sonstiges.....</i>
21.	Wie hoch war Ihre Bereitschaft und Ihr Interesse zur Teilnahme am Förderangebot? Zu Beginn des Förderangebots:	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6</p> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
22.	Ungefähr in der Mitte des Förderangebots:	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6</p> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
23.	Gegen Ende des Förderangebots:	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6</p> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

bei dem Träger

24.	Wie wurde der Unterricht gestaltet? Mehrfachnennungen möglich.	<input type="radio"/> durch Vortragen des Dozenten <input type="radio"/> durch Einzelarbeit <input type="radio"/> durch Kleingruppenarbeit <input type="radio"/> durch offene Diskussion in der gesamten Gruppe					
Wie beurteilen Sie die einzelnen Unterrichtsformen? Welche Note würden Sie geben? Die Unterrichtsformen, die in Ihrem Förderangebot nicht durchgeführt wurden, bitte übergehen.							
26.	Einzelarbeit	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27.	Kleingruppenarbeit	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28.	Offene Diskussion in der gesamten Gruppe	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29.	Konnten Sie bei der Gestaltung der Lernangebote Ihre Interessen einbringen?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein					
30.	Konnten Sie bei der Gestaltung des Unterrichts mitentscheiden?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein					
31.	Wenn ja, wie ist das erfolgt?					
32.	Bitte bewerten Sie, was Ihnen der Unterricht insgesamt gebracht hat. Welche Note würden Sie geben?	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Bitte begründen Sie diese Bewertung anhand der folgenden Aussagen:	trifft zu ----- trifft nicht zu 1 2 3 4 5 6					
33.	Der Unterricht war gut gestaltet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Die Themen haben mich interessiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Ich hatte genügend Zeit zum Lösen der Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Ich habe viel berufsbezogene Inhalte gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Ich habe unabhängig von der beruflichen Tätigkeit viel für mich persönlich gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Ich bin mir über meine Fähigkeiten bewusster geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Ich habe gelernt, selbständig Aufgaben zu lösen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Ich habe gelernt, mit anderen Menschen Aufgaben zu lösen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41.	Sonstige Begründung:					
-----	----------------------	--	--	--	--	--

Fragen zur praktischen Qualifizierung bei dem Träger

42.	Wie bewerten Sie die technische Ausstattung bei den praktischen Anteilen der Qualifizierung? Welche Note würden Sie geben?	1	2	3	4	5	6	
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<i>Begründen Sie diese Beurteilung anhand der folgenden Aussagen:</i>	<i>trifft zu ----- trifft nicht zu</i>						<i>weiß nicht</i>
		1	2	3	4	5	6	
43.	Es standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung.							
44.	Die Arbeitsplätze waren fachgerecht und sinnvoll ausgestattet.							
45.	Wie gut war die Verbindung von Theorie und Praxis gestaltet?	1	2	3	4	5	6	
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
46.	Hätten Sie sich mehr praktische Anteile oder mehr theoretische Anteile in der Qualifizierung im Förderangebot gewünscht?	<input type="radio"/> mehr praktische Anteile <input type="radio"/> mehr theoretische Anteile <input type="radio"/> war genau richtig						
47.	Wie beurteilen Sie die praktischen Anteile der Qualifizierung innerhalb des Förderangebotes insgesamt? Welche Note würden Sie geben?	1	2	3	4	5	6	
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<i>Begründen Sie diese Beurteilung anhand der folgenden Aussagen:</i>	<i>trifft zu ----- trifft nicht zu</i>						<i>weiß nicht</i>
		1	2	3	4	5	6	
48.	Ich habe viel Neues gelernt.							
49.	Ich konnte mein bisherigen Erfahrungen sinnvoll erweitern.							
50.	Ich hatte genügend Zeit zum Lösen der Aufgaben.							
51.	Die praktischen Tätigkeiten haben mir Spaß gemacht.							
52.	Ich konnte praktische Tätigkeiten wegen gesundheitlicher Probleme nicht ausführen.							
53.	Sonstige Begründung:							

Fragen zum Praktikum im Betrieb

54.	Wer hat Ihren Praktikumbetrieb ausgesucht?	<input type="radio"/> das Förderangebot <input type="radio"/> ich habe mir den Betrieb selbst ausgesucht <input type="radio"/> sonstige					
55.	Wie gut fühlten Sie sich durch die Qualifizierung im Förderangebot auf das Praktikum vorbereitet?	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56.	Wie selbständig konnten Sie im Praktikum arbeiten?	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57.	Hätten Sie sich mehr Unterstützung oder mehr Eigenständigkeit gewünscht?	<input type="radio"/> mehr Unterstützung <input type="radio"/> mehr Eigenständigkeit <input type="radio"/> war genau richtig					
58.	Wie fühlten Sie sich als Praktikant/in in Ihrem Betrieb akzeptiert?	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<i>Bitte begründen Sie diese Bewertung anhand der folgenden Aussagen:</i>						
		trifft zu ----- trifft nicht zu					weiß nicht
		1	2	3	4	5	6
59.	Ich hatte das Gefühl, mir wurden als Arbeitslose(r) Vorbehalte entgegengebracht.						
60.	Ich hatte das Gefühl, mir wurden als älterer Mitarbeiter/in Vorbehalte entgegengebracht.						
61.	Ich fühlte mich aufgrund meines Geschlechts nicht akzeptiert.						
62.	Ich fühlte mich aufgrund von Sprachproblemen nicht akzeptiert.						
63.	Ich fühlte mich aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht akzeptiert.						
64.	Sonstige Begründung:						
65.	Hatten Sie die Möglichkeit, sich während des Praktikums an Ansprechpersonen im Förderangebot zu wenden?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein					
66.	Wenn ja, wie gut fühlten Sie sich unterstützt?	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67.	Wie bewerten Sie das Praktikum im Betrieb insgesamt?	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen zur sozialen Beratung

68.	Wurde in Ihrem Förderangebot eine soziale Beratung angeboten, in der Sie bspw. in Einzelgesprächen oder im Unterricht über persönliche Probleme sprechen konnten?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein					
69.	In welchem Rahmen wurde Ihnen soziale Beratung angeboten? <i>Mehrfachnennungen möglich.</i>	<input type="radio"/> im Rahmen einer Sprechstunde <input type="radio"/> unabhängig von einer Sprechstunde <input type="radio"/> Fragen oder Probleme wurden im Unterricht besprochen <input type="radio"/> sonstiges:.....					
70.	Haben Sie in diesem Zusammenhang eine Einzelberatung in Anspruch genommen?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein					
71.	Wenn ja, um was ging es bei dieser Einzelberatung? <i>Mehrfachnennungen möglich.</i>	<input type="radio"/> Beratung zu Problemen mit den Lehr-/Ausbildungskräften <input type="radio"/> Beratung zu Problemen mit anderen TeilnehmerInnen <input type="radio"/> Beratung zu Betreuungsmöglichkeiten der Kinder bzw. älterer Angehöriger <input type="radio"/> Beratung zu psychischen Problemen <input type="radio"/> Beratung zu Suchtproblemen <input type="radio"/> Beratung zu Schuldenproblemen <input type="radio"/> Beratung zur Stressbewältigung <input type="radio"/> Beratung zu familiären Problemen <input type="radio"/> sonstiges					
72.	Wie bewerten Sie die soziale Beratung insgesamt?	1	2	3	4	5	6
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<i>Begründen Sie diese Beurteilung anhand der folgenden Aussagen:</i>						
		trifft zu ----- trifft nicht zu					weiß nicht
		1	2	3	4	5	6
73.	Die soziale Beratung hat mich bei der Bewältigung von Problemen unterstützt.						
74.	Ohne die soziale Beratung hätte ich das Förderangebot abgebrochen.						
75.	Sonstige Begründung:						

Fragen zum Assessment-Center

76.	Im Rahmen des Förderangebotes haben Sie an einem Assessment-Center teilgenommen. Dabei wurden verschiedene Übungen durchgeführt. In welcher Form wurden diese durchgeführt? <i>Mehrfachnennungen möglich.</i>	<input type="radio"/> <i>Wir haben in der Gruppe diskutiert</i> <input type="radio"/> <i>Ich habe eine Aufgabenstellung bekommen und alleine gearbeitet</i> <input type="radio"/> <i>Ich habe praktische Tätigkeiten ausgeübt</i> <input type="radio"/> <i>sonstiges</i>																						
77.	Wurden Sie bei diesen Übungen von Personal des Förderangebotes beobachtet?	<input type="radio"/> <i>Ja</i> <input type="radio"/> <i>Nein</i>																						
78.	Bitte beurteilen Sie die Übungen, die an Sie gestellt wurden? Welche Note würden Sie geben?	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td></td> </tr> <tr> <td></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td></td> </tr> </table>								1	2	3	4	5	6			<input type="radio"/>						
	1	2	3	4	5	6																		
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																		
	<i>Begründen Sie diese Bewertung anhand der folgenden Aussagen:</i>	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="6">trifft zu -----</td> <td colspan="1">trifft nicht zu</td> <td colspan="1">weiß nicht</td> </tr> <tr> <td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td></td> </tr> </table>							trifft zu -----						trifft nicht zu	weiß nicht		1	2	3	4	5	6	
trifft zu -----						trifft nicht zu	weiß nicht																	
	1	2	3	4	5	6																		
79.	Ich habe verstanden, warum ich die Übungen machen musste.																							
80.	Die Übungen haben mich interessiert.																							
81.	Ich fühlte mich wohl bei den Übungen.																							
82.	Ich bin mir über meine Fähigkeiten bewusster geworden.																							
83.	Ich habe neue Fähigkeiten in mir entdeckt, die ich noch nicht kannte.																							
84.	Ich habe Fähigkeiten, die ich vergessen hatte, bei mir wieder entdeckt.																							
85.	Sonstige Begründung:																							
86.	Wurden die Ergebnisse des Assessment-Centers mit Ihnen besprochen?	<input type="radio"/> <i>Ja</i> <input type="radio"/> <i>Nein</i>																						

87.	Wenn ja, bitte geben Sie an, wie die Ergebnisse mit Ihnen besprochen wurden.	<input type="radio"/> die Ergebnisse wurden im Einzelgespräch besprochen <input type="radio"/> die Ergebnisse wurden in der Gruppe besprochen												
88.	Wie bewerten Sie insgesamt den Erfolg bzw. Nutzen des Assessment-Centers für Sie persönlich und für Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Für Sie persönlich:	<table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<input type="radio"/>					
1	2	3	4	5	6									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
89.	Für Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt:	<table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<input type="radio"/>					
1	2	3	4	5	6									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
90.	Warum wurde mit Ihnen Ihrer Meinung nach das Assessment-Center durchgeführt?												

Abschließende Fragen

91.	Wie gut hat Ihnen das Förderangebot insgesamt gefallen?	<table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	<input type="radio"/>					
1	2	3	4	5	6									
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>									
92.	Was hat Ihnen alles in allem besonders gut gefallen?													
93.	Was hat Ihnen überhaupt nicht gefallen?													
94.	Gibt es noch etwas, was Ihnen wichtig wäre anzumerken?													

Vielen Dank für Ihre Mithilfe