

Wissenschaftliche Begleitung des Modellprojekts

mitnmang

Hamburger Initiative für Arbeit – 50 plus

ABSCHLUSSBERICHT

Stand: 31. Dezember 2007

INHALT

1	Vorbemerkung	1
2	Ziele des Modellprojektes „mitmang – Hamburger Initiative 50 plus“	1
3	Ansatz der begleitenden Evaluation.....	4
3.1	Das Evaluationsmodell	4
3.2	Aufgaben der Evaluation im Einzelnen	5
4	Qualitative Ziele und Ergebnisse der Projektumsetzung im Netzwerk.....	8
4.1	Zusammenfassende Aussagen zur Zielgruppe.....	8
4.2	Projekttypen und Vermittlungsleistungen	8
4.3	Umsetzungsprozesse	9
4.4	Zielerreichung.....	10
4.5	Aussagen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes.....	11
5	Umsetzung der Teilprojekte	13
5.1	50pluspunkt / PlusPunkt Personaldienstleistungen GmbH	13
5.2	„durchstarten mitmang 50 plus“ von KoALA e.V.	14
5.3	mitmang bei Grone / Grone Netzwerk GmbH	15
5.4	mitmang bei Rackow / Rackow Schule gGmbH.....	16
5.5	mitmang – Hamburger Initiative für Arbeit – 50 plus SBB Kompetenz gGmbH/ hamburger arbeit - Beschäftigungsgesellschaft mbH	17
5.6	Begleitende Öffentlichkeitsarbeit durch die Agentur fischerAppelt	18
6	Teilnehmerinnen und Teilnehmer	20
6.1	Bestandsdaten.....	20
6.2	Ergebnisdaten	28
6.3	Nachbefragung der Teilnehmer/innen.....	31
6.3.1	Eckdaten zum Rücklauf.....	31
6.3.2	Gesamtbewertung der Projekte und Maßnahmen	32
6.3.3	Persönliche und berufliche Entwicklungen.....	36
6.3.4	Verbleib und Arbeitslosigkeit	38
7	Fazit und Empfehlungen.....	40

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2-1	Zielsystem des Netzwerkprojektes.....	2
Abbildung 3-1	Konzept der wissenschaftlichen Begleitung.....	7
Abbildung 6-1	Anzahl der Teilnehmer/innen pro Projektphase.....	20
Abbildung 6-2	Zugang zum Projekt.....	21
Abbildung 6-3	Teilnehmer/innen ja Teilprojekt.....	21
Abbildung 6-4	Teilnehmer/innen nach Geschlecht.....	22
Abbildung 6-5	Teilnehmer/innen nach Alter.....	22
Abbildung 6-6	Teilnehmer/innen nach Nationalität.....	23
Abbildung 6-7	Teilnehmer/innen nach Muttersprache.....	23
Abbildung 6-8	Teilnehmer/innen nach Familienstand.....	24
Abbildung 6-9	Teilnehmer/innen nach Schulabschluss.....	25
Abbildung 6-10	Teilnehmer/innen nach Berufsabschluss.....	25
Abbildung 6-11	Teilnehmer/innen nach Länge der Arbeitslosigkeit.....	26
Abbildung 6-12	Teilnehmer/innen nach Mobilitätsmerkmalen.....	27
Abbildung 6-13	Teilnehmer/innen nach Gesundheitsmerkmalen.....	27
Abbildung 6-14	Teilnehmer/innen nach Verbleibsstatus.....	28
Abbildung 6-15	Teilnehmer/innen nach Verbleibsart.....	29
Abbildung 6-16	Vermittlungsquoten je Projekttyp.....	30
Abbildung 6-17	Rücklauf TN Nachbefragung je Phase.....	32
Abbildung 6-18	TN-Nachbefragung: Projektbewertung je Phase.....	33
Abbildung 6-19	TN-Nachbefragung: Positiveindrücke je Phase.....	33
Abbildung 6-20	TN-Nachbefragung: Negativeindrücke je Phase.....	34
Abbildung 6-21	TN-Nachbefragung: Verbesserungsvorschläge je Phase.....	35
Abbildung 6-22	Persönliche Entwicklungen nach Projektteilnahme.....	36
Abbildung 6-23	Berufliche Entwicklungen nach Projektteilnahme.....	37
Abbildung 6-24	Befragte nach aktueller Berufssituation.....	38
Abbildung 6-25	Genannte Gründe für Arbeitslosigkeit.....	39

1 Vorbemerkung

Das Netzwerkprojekt „mitnmang – Hamburger Initiative für Arbeit – 50plus“ ist im Oktober 2005 im Rahmen der Bundesinitiative „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“ als einer von bundesweit insgesamt 62 Beschäftigungspakten gestartet. Koordiniert durch eine zentrale Fachstelle – das Kundencenter mitnmang – werden von verschiedenen Hamburger Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen fünf Teilprojekte umgesetzt, die Langzeitarbeitslose über 50 Jahren qualifizieren, coachen und in Betriebe des regionalen Arbeitsmarktes vermitteln. Die Laufzeit des bundesfinanzierten Projektes in der ersten Förderphase endete am 31.10.2007. Das Netzwerkprojekt wurde von der Johann Daniel Lawaetz – Stiftung seit April 2006 begleitend evaluiert. Der hier vorgelegte Abschlussbericht fasst den Ansatz und die zentralen Ergebnisse der begleitenden Evaluation zusammen. Dem Bericht liegen unterschiedliche Untersuchungen zugrunde, so vor allem die Analyse der Verlaufsdaten der Teilnehmer/innen auf Individualebene, die Auswertung des begleitenden Projektmonitorings, sowie eine Befragung der Leiter/innen und teilweise der Ansprechpartner/innen 50 plus der regionalen Job Center in Hamburg. Zudem wurde ein projektbezogenes Dokumentationsinstrument für die Projektträger, sowie für alle Projektphasen differenzierte Nachbefragungen der Teilnehmer/innen und Teilnehmer eingesetzt und ausgewertet. Bestandteile des vorliegenden Abschlussberichtes sind die Darstellung des Netzwerkprojektes anhand der definierten Zielsetzungen (Kap. 2) und des Ansatzes der begleitenden Evaluation (Kap. 3), die Zusammenfassung qualitativer Projektergebnisse der Zielverfolgung (Kap. 4), eine Ergebnisübersicht der Teilprojekte (Kap. 5), sowie die Ergebnisse des Teilnehmer/innen-Monitorings und der Nachbefragung der Teilnehmer/innen (Kap. 6). Der Bericht schließt mit einem Fazit und Empfehlungen der Evaluation (Kap. 7).

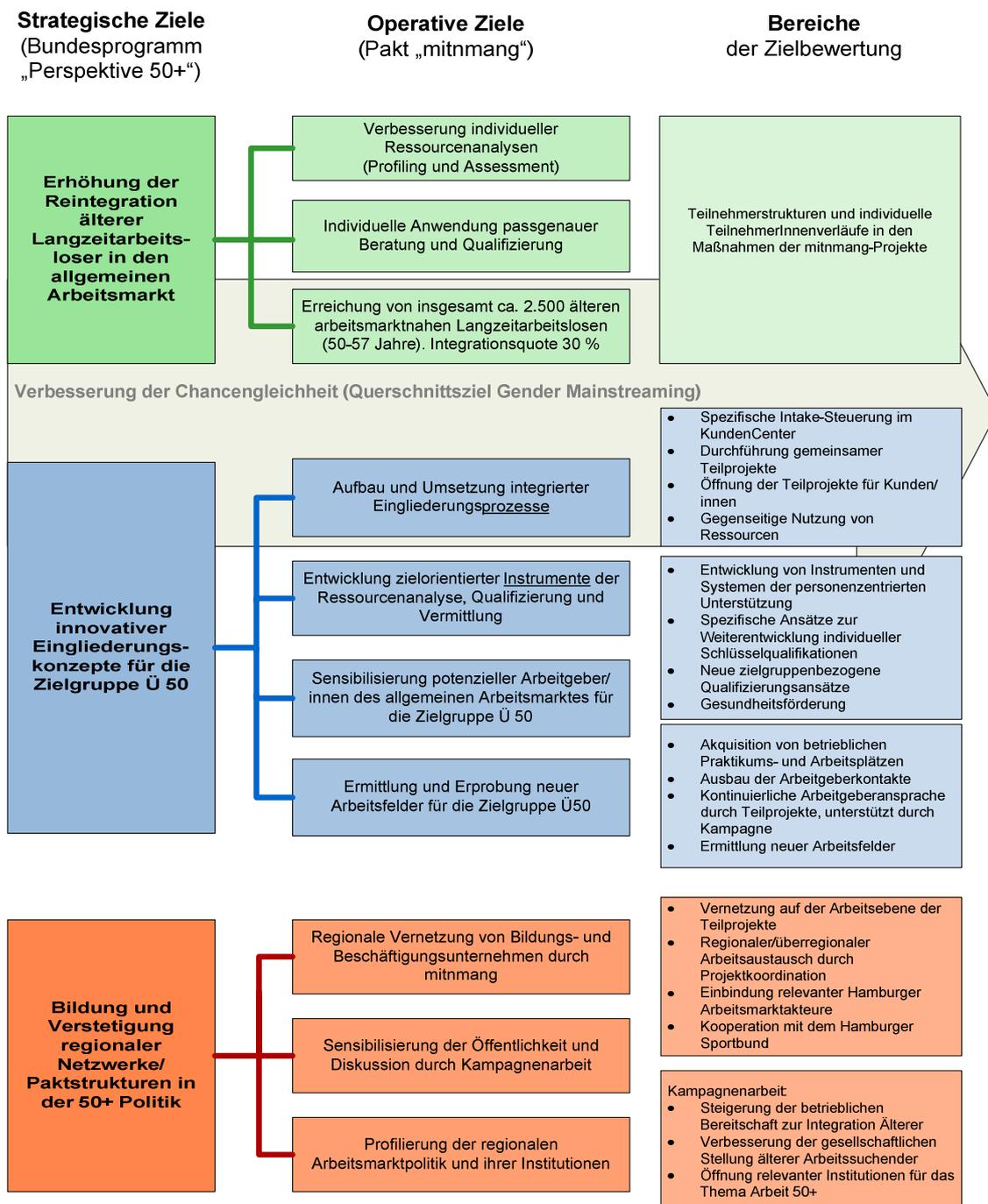
2 Ziele des Modellprojektes „mitnmang – Hamburger Initiative 50 plus“

Aus der Basis der Analyse der Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt in Hamburg wurden im Antrag des Modellprojektes folgende Bausteine benannt:

- Erprobung und Implementierung neuer Wege der Heranführung älterer Arbeitnehmer an den Bewerbungsprozess, ihre Qualifizierung und Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Imagekampagne, im Rahmen einer nachhaltigen und effizienten Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Hörfunk, TV, öffentliche Veranstaltungen). Ziel dieser Kampagne ist es, potenziellen Arbeitgebern und der Bevölkerung die Leistungsfähigkeit, Berufserfahrung als auch Flexibilität älterer Arbeitnehmer beispielhaft zu präsentieren.
- Die wissenschaftliche Begleitung ist Bestandteil des Qualitätskonzeptes. Diese ist integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen mit den Kooperationspartnern und beinhaltet ein permanentes Konzept-Controlling.

In insgesamt vier zeitlich aufeinander folgenden Phasen und zwei Zusatzphasen (2a und 3a) sollten insgesamt 1875 Teilnehmer/innen aufgenommen und vermittelt werden. Die Kooperationspartner haben sich dabei bewusst der Aufgabe gestellt, 30 % der zugewiesenen Kunden zu integrieren. Zur Erreichung dieser Ziele wurde im Antrag ein Netzwerk vorgestellt, dass sich u.a. durch eine Durchlässigkeit auszeichnen sollte – die Möglichkeit des Wechsels der Teilnehmer/innen zwischen den einzelnen Teilprojekten der beteiligten Projektpartner war stets gegeben. So sollte eine individuelle Arbeit mit den Teilnehmer/innen ermöglicht werden.

Abbildung 2-1 Zielsystem des Netzwerkprojektes



Als eine wesentliche Grundlage der begleitenden Bewertung des Paktes „mitnmang – Hamburger Initiative für Arbeit – 50plus“ erfolgte die Entwicklung eines Zielsystems (siehe Abbildung 2-1). Die Operationalisierung der Ziele sollte u.a. die qualitative Bewertung der Teilprojekte und des gesamten Netzwerkes ermöglichen. Gemeinsam mit der Projektleitung, den Partnern sowie der Agentur fischerAppelt, verantwortlich für die Umsetzung der Imagekampagne, und dem Unternehmen „delphi IT-Counseling“ wurden von der wissenschaftlichen Begleitung nachfolgendes System aus drei, als gleichrangig zu betrachtenden strategischen Zielen entwickelt. Hierbei wurden auch die wesentlichen Merkmale und Faktoren für die Bewertung der Projektumsetzung vereinbart.

Die übergeordneten strategischen Ziele des Paktes korrespondieren weitgehend mit denen des Bundesprogramms „Perspektive 50 plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“. So greift die Integration älterer Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt ein Ziel des Bundesprogramms auf, das während der Umsetzung auf Bundesebene eine zunehmende Bedeutung bekommt. Angesichts des offenen Charakters des Ideenwettbewerbs des zuständigen Bundesministeriums und des Hamburger Beitrags wurden während der Umsetzung des Hamburger Paktes „mitnmang“ zugleich noch die Entwicklung innovativer Eingliederungskonzepte und die Bildung eines fachspezifischen regionalen Netzwerkes als gleichrangige Ziele verfolgt. Diese regionalen Teilziele werden durch spezifische Aktivitäten und Maßnahmen der Teilprojekte, der Projektkoordination, des Kunden-Centers „mitnmang“ sowie der begleitenden Öffentlichkeitskampagne umgesetzt.

3 Ansatz der begleitenden Evaluation

3.1 Das Evaluationsmodell

Begleitend umgesetzt wurde ein integriertes Untersuchungsmodell zur wissenschaftlichen Begleitung mit den Aufgabenbereichen der begleitenden Evaluation und des Konzept-Controllings. Die Evaluation begleitete und bewertete die Umsetzungsprozesse der Teilprojekte (Qualitätssicherung, Teilnehmerverläufe, Verbleib der Teilnehmer / Übergänge in Beschäftigung) und des Gesamtprojekts (Innovationsentwicklung, regionale Verankerung und Arbeitsmarktnachfrageseite, Nachhaltigkeit) und führte ergänzende Schwerpunktstudien zu einzelnen Themenbereichen durch.

Schwerpunkte des Konzept-Controllings waren Konzept- und Zielanalysen auf der Ebene der Teilprojekte und des Gesamtprojekts sowie Qualitätsreviews auf der Basis der Qualitätsprofile und regelmäßig ausgewerteter Monitoringdaten. Das Konzept-Controlling war systematisch in die projektbezogene Qualitätssicherung eingebettet und bildete eine Informationsquelle für die fortlaufende Berichterstattung gegenüber dem Zuwendungsgeber und den Netzwerkpartnern. Als zentrales quantitatives Instrument diente das Controlling zudem als Quelle für die quartalsweise zu erstellenden Soll-Ist-Vergleiche. Es bildete somit eine wesentliche Grundlage der Projektsteuerung und war überdies eine quantitative Informationsgrundlage für die begleitende Evaluation.

Der dritte Aufgabenbereich war schließlich die mit Beratung, Kommunikation und Transfer umschriebene Netzwerkunterstützung. Hier ging es vornehmlich um die gemeinsame Ausarbeitung von spezifischen Managementsystemen (Zielsystem, teilprojektbezogene Qualitätssicherung, Monitoring- und Dokumentationsverfahren) sowie die Unterstützung des Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen den Netzwerkpartnern.

Alle drei Aufgabenbereiche sollten sich qualitativ ergänzen, um konzeptionell vorgesehene Unterstützungsleistungen für das Projekt Netzwerk (Koordination, Gremien und die jeweiligen Teilprojekte) optimal umsetzen zu können. Die wissenschaftliche Begleitung präsentierte Ergebnisse ihrer Arbeit fortlaufend durch Zwischenberichte und Empfehlungen für die weitere netzwerkliche Projektumsetzung und stellte diese den Kooperationspartnern zur Diskussion. Eine abgestimmte und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Projektkoordination und den Gremien wurde vorausgesetzt. Hierbei agierte die wissenschaftliche Begleitung auf mehreren Ebenen des Umsetzungsprozesses.

Auf der Ebene der Teilprojekte erfolgte die Unterstützung bei einer projektbezogenen Qualitätssicherung durch die Entwicklung, Implementierung und periodische Auswertung eines geeigneten Indikatorensystems (mit quantitativen und qualitativen Merkmalen). Zudem war die Untersuchung von Teilnehmerverläufen auf der Projektebene eine zentrale evaluatorische Anforderung des Auftrages. Methodische und instrumentelle Innovationen entstehen primär auf der Ebene der Teilprojektpraxis, demnach war es Aufgabe der Evaluation, Good-Practices zu ermitteln und für einen Ergebnistransfer aufzubereiten.

Auf der Ebene des operativen Netzwerkes begleitete die Evaluation den Prozess der Zielfindung und Zieloperationalisierung und analysierte die (Teil-) Zielerreichung. Daneben waren Fragen der Zugangssteuerung für Teilnehmer/innen (Zuweisung) sowie der Steuerung des Gesamtnetzwerkes vor dem Hintergrund der geplanten Durchlässigkeit der Inanspruchnahme von Projektleistungen (Maßnahmewechsel) von besonderer Bedeutung. Für die fortlaufende Qualitätssicherung auf Projektebene analysierte die wissenschaftliche Begleitung den Projektverlauf auf der Basis von dreimonatigen Soll-Ist-Vergleichen der Netzwerkmaßnahmen. Dabei lag ein besonderer Fokus auf der Analyse des Mehrwerts durch Vernetzung.

Die Ergebnisse der begleitenden Evaluation wurden fortlaufend den operativen Projektpartnern zur Diskussion gestellt, um in einem weiteren Schritt abgesicherte Aussagen an die Ebene des strategischen Netzwerkes weiterzugeben. Auf dieser Ebene, in der neben den Teilprojekten und der Koordination auch der Beirat und weitere Kooperationspartner eingebunden sind (z.B. Partner im Kontext der Kampagne), unterstützte die wissenschaftliche Begleitung den Prozess der ‚fachpolitischen Meinungsbildung‘ – also die Diskussion über den Transfer von Innovationen in das Regelinstrumentarium der Arbeitsförderung. Dies zum einen durch die Aufbereitung von Good-Practices (Innovationen), zum anderen aber auch durch thematisch vertiefende Inputs zu anstehenden Fragestellungen in separaten Evaluationsworkshops. An der Schnittstelle zur Öffentlichkeitsarbeit sollten gezielt aufbereitete Untersuchungsergebnisse einen konstruktiven Beitrag zur fachlichen Diskussion und zur strategischen Verfolgung nachhaltiger Verbesserungsprozesse in der Arbeitsmarktintegration von älteren Menschen (Transfer und Nachhaltigkeit) leisten.

3.2 Aufgaben der Evaluation im Einzelnen

Die skizzierten Untersuchungsebenen und –inhalte bildeten den Rahmen für die wissenschaftliche Begleitung. Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Aufgaben erläutert und zu einem operationalisierten Arbeitsprogramm zusammengestellt. An dieser Stelle sei betont, dass es sich bei diesem Typus wissenschaftlicher Begleitung um einen integrierten Ansatz von Evaluation, Konzept-Controlling, aber auch Beratung der Partner in Fragen der Qualitätssicherung und Selbstbewertung handelt. Insofern fließen alle drei methodischen Funktionen in die nachfolgenden Leistungsschritte ein.

Analyse des projektbezogenen Zielsystems

Eine zunächst wesentliche Untersuchungsaufgabe war die Analyse des entwickelten Arbeitsprogramms im Hinblick auf die Zielsetzungen und deren Verfolgungsprozesse. Hierbei waren die regionalen Spezifika unter dem Gesichtspunkt der Relevanz des Gesamtkonzeptes zu analysieren, gefolgt von der Untersuchung der Umsetzung des Arbeitsprogramms mit besonderer Berücksichtigung der Innovationsziele. Als methodische Basis bot sich für die Untersuchung die SWOT-Analyse an. Durch die SWOT-Analyse werden die Stärken (Strength) und Schwächen (Weakness), sowie die Chancen (Opportunities) und Risiken (Threats) des integrierten Gesamtkonzeptes des Projektes untersucht.

Projektbezogene Qualitätssicherung

Im Sinne eines optimierten netzwerklichen Umsetzungsprozesses war es wichtig, geeignete Instrumente und Verfahren zur eigenen Reflexion/ Bewertung im Rahmen der Teilprojektumsetzung zu entwickeln. Die projektbezogene Qualitätssicherung war ein solcher instrumenteller Baustein. Unabhängig von dem Stand unternehmensbezogener Qualitätsmanagementsysteme in den beteiligten Bildungs- und Beschäftigungsunternehmen ging es im Projektkontext primär darum, entsprechende Merkmale wie Zielverfolgung, Netzwerkarbeit, Querschnittsziele, aber auch die Innovationsziele auf Ebene der Teilprojekte und des Gesamtprojektes besser bewerten zu können.

Analyse der Umsetzungsprozesse

Die wissenschaftliche Begleitung hat auf Teilprojekt- und Gesamtprojektebene sowohl die Zielfindung als auch die kontinuierliche Reflexion der Zielverfolgung unterstützt. Hierzu wurden Zwischenberichte zum Abschluss der vier Förderphasen (Maßnahmedurchgänge) erstellt. Es war Aufgabe der begleitenden Evaluation, die Projektverläufe auf der Ebene der Teilnehmer/innen zu analysieren und durch quantitative und qualitative Analysen die Potenziale und Teilerfolge, aber auch die Barrieren herauszufiltern. Hierzu wurden die Monitoringdaten fortlaufend ausgewertet, Experteninterviews mit Projektmitarbeiter/innen und Leiter/innen der 20 regionalen Jobcenter in Hamburg durchgeführt.

Analyse von Netzwerkstruktur und regionalen Netzwerkprozessen

Im Rahmen der begleitenden Evaluation war zu untersuchen, ob sich die Prämisse der „Innovation und Nachhaltigkeit durch regionale Netzwerke“ verwirklicht. Konkret ging es um die Fragen, inwieweit der Netzwerkansatz zu Innovationen führt, welche Innovationen in den Teilprojekten entwickelt wurden (die ohne Vernetzung womöglich nicht entstehen könnten) und wie der Aufwand von Vernetzungsarbeit in Relation zum Nutzen zu bewerten ist. Von besonderer Bedeutung in der Netzwerkanalyse waren auch die regionale Verankerung des Netzwerkes und die Sensibilisierung durch Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus war von besonderem Erkenntnisinteresse, inwieweit ein Beschäftigungspakt als Netzwerk dazu beiträgt, entwickelte und erprobte Innovationen in die regionale Arbeitsmarktpolitik zu überführen. Hierzu wurde mit den Partnern des Projektnetzwerkes ein Evaluationsworkshop durchgeführt, um die bisherigen Netzwerkaktivitäten zu bewerten und künftige Kooperationsstrukturen zielgerichteter ausbauen zu können.

Innovation und Mainstreaming

Die wissenschaftliche Begleitung hat vor diesem Hintergrund einen regionalen Erfahrungs- und Ergebnistransfer zielgerichtet unterstützt. Die Ermittlung von Good-Practices und die Aufbereitung von Innovationen für einen nachhaltigen Ergebnistransfer zogen sich als Querschnittsaufgabe durch viele Teilschritte der wissenschaftlichen Begleitung: Von der Systematisierung von Innovationsmerkmalen (auf der Basis von Qualitätsindikatoren), über die qualitative Bewertung von Querschnittszielen bis hin zu regelmäßiger Berichterstattung hat die wissenschaftliche Begleitung einen aktiven Beitrag zum Erfahrungs- und Ergebnistransfer geleistet. Dabei wurde die Frage der

Praxisrelevanz und Umsetzbarkeit entwickelter Innovationen stets beachtet. Der spezifische Blick der Evaluation richtete sich bei der Analyse von Good Practices v.a. um die konkrete Verwertbarkeit zur Optimierung des regionalen SGB II und SGB III Instrumentariums.

Abbildung 3-1 Konzept der wissenschaftlichen Begleitung

	Wissenschaftliche Begleitung		
	Evaluation	Konzept-Controlling	Beratung, Kommunikation und Transfer
Analyse des projektbezogenen Zielsystems	Bewertung der Ziele und Operationalisierungen (SWOT-Analyse)	Projekt-Konzept- und Dokumentenanalyse	Entwicklung und Abstimmung des Projekt-Zielsystems
Projektbezogene Qualitätssicherung Qualitätsprofile, Indikatoren, Analysen	Bewertung durch Qualitätsreviews und Transfer auf Netzwerkebene	Analyse der Konzepte der Teilprojekte	Entwicklung von teilprojektbezogenen Indikatoren und Qualitätsprofilen
Analyse der Umsetzungsprozesse Zuweisung und Teilnehmerpotentiale TN-Verläufe und Integrationsergebnisse	Bewertung von TN-Verläufen und Ergebnissen der vier Projektphasen	Monitoring und TN-Nachbefragungen	Unterstützung und Abstimmung bei Einführung von TN-Monitoring-Verfahren
Netzwerkanalyse Steuerung/ Koordination; Mehrwert; Innovationspotenzial	Bewertung von spezifischen Schnittstellen im Netzwerk und steuerungsrelevanten Prozessen	Untersuchung von Schnittstellen im netzwerklichen Umsetzungsprozess	Abstimmung der Untersuchungsergebnisse und Evaluationsworkshop
Analyse Querschnittsziel Gender Mainstreaming	Analyse und Bewertung der Umsetzung des Querschnittsziels	Vergleich GM-Konzepte und Umsetzung im Netzwerk	Abstimmung der Untersuchungsergebnisse und Empfehlungen für Steuerung
Innovation und Mainstreaming Analyse: Optimierungspotenziale und Good Practices	Analyse von Innovationsdimension und Mainstreamingsperspektiven	Analyse und Ausarbeitung von Innovationsprozessen	Abstimmung von Good Practices und Evaluationsworkshop
Abstimmung und Zusammenarbeit mit der Bundesebene	Untersuchung von relevanten Prozessen im Bundesvergleich	Untersuchung von relevanten Prozessen im Bundesvergleich	Abstimmung mit der Bundesevaluation und Programmkoordination

4 Qualitative Ziele und Ergebnisse der Projektumsetzung im Netzwerk

4.1 Zusammenfassende Aussagen zur Zielgruppe¹

Im Projektzeitraum sind weit über 13.000 ältere Langzeitarbeitslose durch aktive Ansprache (Empfehlungen in Job Centern, Briefaktionen, Direktansprache etc.) kontaktiert worden. Von dieser Gruppe sind 5.081 Personen von den Projektpartnern und vom Kunden Center mitnmang informiert und teils beraten worden. Knapp über 3.200 Personen konnten aufgrund unterschiedlichster Hinderungsgründe an den Maßnahmen nicht teilnehmen. Von den Personen, die sich aktiv für einen Projektplatz interessierten, konnten insgesamt 1.872 Personen als Teilnehmer/innen in den Projekten gewonnen werden. Im Kundenmanagementsystem des Netzwerkprojektes mitnmang liegen aussagefähige Daten über 1.872 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der einzelnen Maßnahmen im gesamten Projektzeitraum vor.

Der Großteil der Teilnehmer/innen ist planmäßig von den regionalen Job Centern an die jeweiligen Projekte vermittelt worden. In den späteren Projektphasen wurden dann Interessierte in zunehmender Zahl durch Briefsendeaktionen erreicht, der aktuelle Anteil dieser Kunden/innen liegt bei knapp 16%. Weitere Zugangswege spielen eine deutlich untergeordnete Rolle. 57% der vermittelten Teilnehmer/innen sind Männer, 43% sind Frauen. Das Durchschnittsalter liegt bei exakt 54,4 Jahren. Es liegt eine insgesamt sehr ausgewogene Verteilung der Altersgruppen zwischen 50 und 58 Jahren vor. Bezogen auf den Familienstand ergibt sich eine Dreiteilung der Gesamtgruppe in Ledige (30%), Verheiratete (28,6%) und Geschiedene (31,2%). Bei der Gruppe der Geschiedenen sind Frauen überproportional vertreten, bei den Gruppen der Ledigen und Verheirateten bilden Männer die relativ stärkere Gruppe.

Die betriebliche Ausbildung (Lehre) ist mit fast zwei Drittel aller genannten Berufsabschlüsse die häufigste Form der Berufsausbildung. 18,4 % der dokumentierten Teilnehmer/innen verfügen über keinen Berufsabschluss, höhere Qualifikationen sind eher von geringer Bedeutung. Viele Teilnehmer/innen der Projekte sind seit mehr als vier Jahren auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Der rechnerische Schnitt liegt hier bei Beginn des Jahres 2003. Das bedeutet demnach auch, dass viele Personen bereits noch länger als seit diesem Zeitpunkt Arbeit suchend sind. Über 36% der Teilnehmer/innen geben vorhandene gesundheitliche Einschränkungen an. Dabei spielt eine festgestellte Behinderung (über den GdB - Grad der Behinderung) keine ausschlaggebende Rolle. Vielmehr handelt es sich um Erkrankungen, die oftmals chronisch sind und ärztlich behandelt werden, jedoch nicht immer zu einer anerkannten Erwerbseinschränkung führen.

4.2 Projekttypen und Vermittlungsleistungen

Im Rahmen von mitnmang sind fünf Projekte mit unterschiedlichen methodischen und inhaltlichen Schwerpunkten umgesetzt worden. Insgesamt lassen sich drei Projekttypen bilden.

¹ Detailinformationen zur erreichten Zielgruppe der Projekte siehe Kap. 6 ff.

- Projekte des Typs 1 fokussieren in hohem Maße die Vermittlung in Arbeit, setzen dabei aber auch verstärkt auf fachliche Qualifizierung. Die spezifische Vermittlungsquote bei abgeschlossenen Teilnahmen in diesem Projekttyp lag zum Zeitpunkt der Endauswertung bei 29,7%.
- Projekte des Typs 2 konzentrieren ihre Ressourcen auf einen umfangreichen Profiling- und Assessment Prozess und eine anschließende Qualifizierung, die auch in Projektkontexten stattfindet (etwa analog einer Übungsfirma). Die spezifische Vermittlungsquote bei abgeschlossenen Teilnahmen in diesem Projekttyp lag zum Zeitpunkt der Endauswertung bei 18,3%.
- Projekte des Typs 3 beziehen sich in hohem Maße auf die Vermittlung, wobei der Beratungs- und Coaching-Prozess eine gleich hohe Bedeutung hat. Die spezifische Vermittlungsquote bei abgeschlossenen Teilnahmen in diesem Projekttyp lag zum Zeitpunkt der Endauswertung bei 33,8%.

Insgesamt zeigt sich, dass eine Vermittlungsquote von 30% nach nunmehr zweijähriger Laufzeit des Gesamtprojektes in erreichbare Nähe rückt (29,11% per 31.10.07). Bezogen auf die ‚Qualität‘ der erfolgreichen Vermittlungen kann festgestellt werden, dass 62% der vermittelten Teilnehmer/innen ohne weitere Förderleistung in Arbeit gekommen sind - davon in fast gleicher Verteilung mit und ohne Befristung. 28% der Vermittelten wurde unter Hinzuziehung von Fördergeldern (in der Regel Lohnkostenzuschüssen) vermittelt. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Bundesevaluation, die im Durchschnitt bei 47% aller Vermittlungen Zuschussleistungen zählt, liegt das Hamburger Ergebnis hier weit darunter.

Bezogen auf die Integrationen zeichnet sich ab, dass Projekte des Typs 3 (Vermittlung und Beratung/ Coaching) eine überdurchschnittliche Vermittlungsquote aufweisen, wogegen Projekte des Typs 2 (Assessment und Qualifizierung) in den Vermittlungen unterdurchschnittlich ausfallen. Aussagen zum Betreuungsschlüssel innerhalb der Maßnahmen sind wenig aussagekräftig, da es sich – wie oben beschrieben – um Projekte handelt, die in ihrem methodischen Ansatz und ihren Leistungsangeboten sehr heterogen sind.

4.3 Umsetzungsprozesse

Der Beschäftigungspakt mitnmang wird durch ein Projektbüro unter Regie der team.arbeit.hamburg (ARGE) koordiniert. An dieses Projektbüro ist ein zentrales Kundencenter angeschlossen, das interessierte Langzeitarbeitslose über 50 Jahre hinsichtlich ihrer Fördermöglichkeiten in den Teilprojekten des Netzwerkes berät. Der Intake in das Gesamtprojekt wurde im Verlauf der Projektlaufzeit modifiziert. Während im ersten Projektjahr Teilnehmer/innen ausschließlich durch die Job Center empfohlen wurden, folgte im zweiten Projektjahr die zusätzliche Teilnehmerakquisition über aussagekräftige Informationsbriefe. Mögliche Teilnehmer/innen werden zu Informationsveranstaltungen der Projektträger eingeladen. Die Projektträger ihrerseits dokumentieren die Anwesenheit der Kunden/innen und beraten mit den Fallbearbeitern der Job

Center das weitere Vorgehen (z.B. Erneute Ansprache bei Nichterscheinen, Anmeldung im Projekt, Rückführung in den Pool des Job Centers). Es hat sich bewährt, dass operative Prozesse der Teilnehmerakquisition und der Empfehlung durch die direkte Abstimmung zwischen Projekt und Job Center erfolgt. Grundsätzlich unterliegt die Teilnahme an mitnang der Freiwilligkeit. Der Zuweisungsprozess zu einer Informationsveranstaltung zum Projekt mitnang (also mit Rechtsfolgebelehrung) ist erst dann angestoßen worden, wenn sich der durch die Briefaktion angeschriebene Kunde nach vier Wochen nicht gemeldet hat. Die anschließende Entscheidung des Kunden über die Teilnahme an der Maßnahme ist dann freiwillig gewesen.

Die gesamte Laufzeit von mitnang unterteilt sich in vier Projektphasen à 6 Monate, ergänzt durch zwei zusätzliche Projektphasen, die zeitversetzt umgesetzt wurden. Personen, die sich für eine Teilnahme an einem Projekt interessieren, können innerhalb eines Zeitfensters in die jeweiligen Maßnahmen einsteigen. Die Flexibilität des Einstieges variiert nach Maßnahmetyp und organisatorischen Möglichkeiten der jeweiligen Projekte.

Über die personenbezogene Arbeit in den Projekten hinaus hat sich die zentrale Funktion der Netzwerksteuerung durch das Projektbüro vor allem für die Abstimmungsprozesse zwischen den Projekten, aber auch für eine konzentrierte Informationspolitik in die Stadt Hamburg bewährt. Hierbei wird das Gesamtprojekt von einer Kommunikationsagentur unterstützt, die wichtige und für Hamburg sichtbare Kampagnen umgesetzt hat (z.B. die Unternehmensansprache durch die Gründung der „Alliance 50plus – Hamburger Unternehmen für Arbeitnehmer über 50“, zahlreiche Berichte in Printmedien, Radio und TV).

4.4 Zielerreichung

Bezogen auf das Ziel der „Erhöhung der Reintegration älterer Langzeitarbeitsloser in den allgemeinen Arbeitsmarkt“ des Gesamtprojektes mitnang zeigt sich insgesamt ein hoher Erreichungsgrad. Es zeigt sich anhand der Vermittlungsergebnisse eine Integrationsquote, die zum 31. Oktober 2007 bei 29,1% liegt (von 1.872 Teilnehmern, die die Maßnahme abgeschlossen haben, sind 545 in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt worden). Ein relativ großer Anteil dieser Gruppe hat sich eigeninitiativ außerhalb der Gesamtbetreuungszeit, also im Anschluss an die neunmonatige Betreuungsphase, erfolgreich im ersten Arbeitsmarkt beworben (154 von 545 Personen).

Die Hamburger Vertragsregelungen mit den Kooperationspartnern berücksichtigen lediglich die innerhalb der neunmonatigen Betreuungszeit im KMS gemeldeten Integrationen. Die Darstellung gegenüber der „gsub“ umfasst dagegen sämtliche Integrationen innerhalb der gesamten Projektlaufzeit, also zusätzlich auch die außerhalb der neunmonatigen Betreuungszeit erfolgten Integrationen und stellt somit den Erfolg des Projektes umfassender dar.

Das Ziel der „Entwicklung innovativer Eingliederungskonzepte für die Zielgruppe der über 50 Jährigen“ hat jedes Teilprojekt des Netzwerkes verfolgt. Dabei wurden vor allem im Bereich Profiling, Assessment und Coaching spezifische Ansätze erprobt, die für die Zielgruppe als adäquat

eingeschätzt wurden. Darüber hinaus sei betont, dass auch die netzwerkliche Projektstruktur Innovationspotenzial hatte.

Alle Aktivitäten des Netzwerkes und der einzelnen Teilprojekte folgten den zu Beginn der Netzwerkarbeit vereinbarten Zielstellungen. Dabei sind die jeweiligen Netzwerkpartner gemäß ihrer Aufgabenbereiche arbeitsteilig vorgegangen. Das Ziel des Netzwerkes war zum einen die Gewährleistung eines personenbezogenen Förderansatzes, der sich an den Potenzialen und Entwicklungsbedürfnissen der Teilnehmer/innen orientiert. Der Netzwerkprozess beinhaltete zunächst die Akquisition entsprechender Teilnehmer/innen aus der Zielgruppe der älteren Langzeitarbeitslosen in Hamburg, die in Informationsveranstaltungen und Erstberatungen (Profiling) über die Möglichkeiten des Netzwerkprojektes informiert und passgenau in die Teilprojekte empfohlen wurden. Dieser Schritt wurde sowohl vom Kunden Center als auch im späteren Projektverlauf von den Netzwerkpartnern selbst übernommen. In den Teilprojekten wurden Teilnehmer/innen mit der Perspektive auf eine aktive Vermittlung in Arbeit begleitet, qualifiziert und fit gemacht. Die Teilprojekte übernahmen dabei auch die Vermittlung in Praktikumsplätze, in befristete Beschäftigung sowie in eine dauerhafte Anstellung am ersten Arbeitsmarkt.

Parallel zu den personenbezogenen Förderprozessen der Teilprojekte hat eine Medienagentur die fortlaufende Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungs/- Aktivierungskampagne (alliance 50 plus) durchgeführt. Schließlich bildete die wissenschaftliche Begleitung eine aktive Säule der Netzwerkarbeit, indem aktuelle Prozesse und Zwischenergebnisse sowohl in den regelmäßigen Planungsrunden als auch in zusätzlichen Evaluationsworkshops erarbeitet und bewertet wurden. Das gesamte Netzwerkprojekt wurde durch einen Koordinator der team.arbeit.hamburg operativ geleitet und durch eine aktive Beteiligung des Beirates der ARGE strategisch gesteuert.

4.5 Aussagen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes

Die Projektangebote waren für die Teilnehmer frei wählbar und konnte nach den eigenen Wünschen und Bedürfnissen zusammengestellt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter (Gender Mainstreaming) ist integraler Bestandteil der Projekte, mit dem Ziel, gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt zu fördern. Die Projekte versuchten den Teilnehmer/innen berufliche Perspektiven aufzuzeigen, die diese bisher womöglich aufgrund „spezifisch weiblicher“ oder „spezifisch männlicher“ Erwartungen und Verhaltensformen für wenig realistisch gehalten haben. Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit des Gender Mainstreaming war es in dem Netzwerk zudem besonders von Bedeutung, den Aspekt der Sensibilisierung und Aktivierung für eine geschlechterdifferenzierte Personalpolitik in den beteiligten Unternehmen zu fördern.

Die Binnendifferenzen in der Zielgruppe des Programms - erwerbsfähige Hilfebedürftige über 50 Jahre - sind aber generell groß; sie sind es im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht in besonderem Maße. Einige wichtige Aspekte seien im Folgenden genannt:

- Ein relevanter Teil der über 50-jährigen langzeiterwerbslosen Frauen blickt auf eine aufgrund von familiären Aufgaben diskontinuierliche Erwerbsbiographie zurück; die aktuelle Erwerbslosigkeit steht bei ihnen im Zusammenhang mit einem missglückten Wiedereinstieg in unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Diese geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Ausgangsbedingungen sind in Aktivierungs- und Vermittlungsprozessen zu beachten.
- Aus den unterschiedlichen Biografien von Männern und Frauen ließ sich ableiten, dass Frauen nach einer sehr langen Familienphase und dem damit verbundenen langjährigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben, noch stärker verunsichert waren als die männlichen Teilnehmer. Sie nutzten das Kursangebot besonders intensiv, um sich die Fachkenntnisse im EDV-Bereich anzueignen, deren Fehlen sie bisher als besonderes Manko erlebt haben.
- Die Einbeziehung von Männern in Maßnahmen der gesundheitlichen Prävention und in Maßnahmen mit Empowerment-Schwerpunkten ist nicht einfach, dabei besteht auch bei vielen Männern der Bedarf an solchen Maßnahmen. In der Praxis zeigte sich auch, dass vor allem Frauen gesundheitliche Kursangebote und Möglichkeiten des Networkings nutzten. Steht also die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit im Vordergrund von Aktivierungs-Maßnahmen, so ist besonderer Wert auf eine geschlechtersensible Ansprache zu legen.
- Die gesundheitlichen Probleme von langzeiterwerbslosen Männern und Frauen unterscheiden sich in einigen Aspekten. Angebote der Gesundheitsförderung müssen dies berücksichtigen.
- Migrantinnen hatten die größten Schwierigkeiten, einen Berufseinstieg zu finden, aufgrund der fehlenden Deutschkenntnisse, des fehlenden Berufsabschlusses, unter Umständen auch aufgrund sozialisationsbedingter fehlender Durchsetzungskraft und eines zurückliegenden, ausschließlichen familiären Engagements. Sie wurden hier auch verstärkt in Integrationskursen geschult und in individuellen Coachings ermutigt.
- Während sich in späteren Geburtenjahren das Qualifikationsniveau von Frauen und Männern tendenziell angleicht, ist bei der Generation der jetzt über 50-jährigen noch ein deutlicher Bildungsvorsprung von Männern nachzuweisen. Angesichts der Tatsache, dass niedrige Qualifikation ein wesentlicher Faktor für Langzeiterwerbslosigkeit ist, fällt dies besonders ins Gewicht und ist auch künftig bei der Konzeption und dem Angebot von Maßnahmen zu berücksichtigen.
- Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigten sich auch in den individuellen Verarbeitungs- und Bewältigungsstrategien. Die Projekterfahrung zeigt, dass Frauen eher mit resignativer Abwehr reagieren und unterstützend motiviert werden müssen, während viele Männer eher mit einer überhöhten Selbsteinschätzung ins Projekt kommen und durch

Konfrontation mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu einer realistischen Vermittlungseinschätzung begleitet werden müssen.

Der Schlüssel für eine erfolgreiche Ansprache unterschiedlicher Teilnehmer und Teilnehmerinnen liegt aus Sicht der Projekte in einer flexiblen, an individuellen Bedürfnissen ausgerichteten Weiterbildung. Insofern stellt sich zunehmend die Forderung einer ganzheitlichen Zugangsweise im Sinnen eines Diversity Managements, denn Menschen haben ein Geschlecht, ein Alter, eine Herkunft, eine gesundheitliche Konstitution und viele Merkmale mehr, die als Einflussfaktoren für Aktivierungsprozesse wichtig sind.

5 Umsetzung der Teilprojekte

Die Erreichung der gesetzten Ziele des gesamten Netzwerkprozesses sind immer auch erreichte Teilziele der jeweiligen Einzelprojekte. An dieser Stelle wird der Fokus der Evaluation in Form eines Exkurses auf die erreichten Ergebnisse und Erfahrungen der fünf Teilprojekte und der begleitenden Öffentlichkeitsarbeit gelenkt. Ohne die engagierte Arbeit mit den Teilnehmer/innen in den einzelnen Projekten wäre die Umsetzung des gesamten Netzwerkprojektes nicht möglich gewesen. Die Grundlagen der nachfolgenden Textbeiträge sind Abschlussberichte der Teilprojekte, die die wesentlichen Ergebnisse auf der Ebene der Maßnahmen darstellen.

5.1 50pluspunkt / PlusPunkt Personaldienstleistungen GmbH

Ziel des Projektes war es, Arbeitslose 50 plus, die ALG II beziehen, durch ein individuelles Coaching und die passende Arbeitsvermittlung nachhaltig in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu integrieren bzw. auf dem Weg in die Selbständigkeit zu unterstützen. Im Coaching sollten die Teilnehmer/innen aktiviert werden, eigeninitiativ und mit Unterstützung durch die Arbeitsvermittler/innen wieder ins Erwerbsleben einzusteigen.

In wöchentlichen Informationsveranstaltungen konnten sich potentielle Teilnehmer/innen über das Projekt informieren. Sie erschienen in der Mehrzahl aufgrund einer Zuweisung durch die ARGE. Die Zuweisung potentieller Teilnehmer/innen erfolgte überwiegend ohne Vorauswahl. Bei anschließenden Einzelgesprächen wurde mit den Interessenten/innen geklärt, ob eine Aufnahme in das Projekt für sie zielführend sein könnte, d.h. die Möglichkeit einer Integration im vorgesehene Zeitraum von max. $\frac{3}{4}$ Jahr gegeben sei. Dann erfolgte die Aufnahme.

- Begonnen wurde mit einer „Start up“- Gruppenveranstaltung, in der die Teilnehmer/innen die Projektangebote im Einzelnen kennen lernen und ihren individuellen Unterstützungsbedarf erarbeiten konnten. Die Ergebnisse wurden ins Einzelcoaching getragen.
- Einen hohen Stellenwert hatte darüber hinaus die Optimierung der Bewerbungsunterlagen. Zur Erstellung aussagekräftiger Unterlagen erhielten die Teilnehmer/innen in einer Bewerbungswerkstatt Unterstützung. Bewerbungsfotos konnten außerdem erstellt werden. Im

Rahmen einer „begleiteten Stellensuche“ wurde unter Anleitung nach Stellen recherchiert und bei der Formulierung von Anschreiben geholfen.

- Einen weiteren Schwerpunkt bildeten Gruppentrainings zur Vorbereitung und Erprobung der persönlichen Präsentation und zur Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen mit Hilfe von Videoaufzeichnungen. In einem Gruppencoaching konnten innere, die Eigenaktivität hemmende Konflikte bearbeitet werden.
- In regelmäßigen themenspezifischen Gruppentreffen tauschten sich die Teilnehmer/innen darüber hinaus über den Stand ihrer Bewerbungsaktivitäten aus.
- Zur Erhaltung der körperlichen und mentalen Fitness konnten die Teilnehmer/innen ein Sportangebot in einem Fitness-Verein wahrnehmen.
- Des Weiteren fanden regelmäßig PC-Schulungen in kleinen Gruppen statt. Weitere Qualifizierungen (z.B. im Sicherheitsdienst) wurden extern in Anspruch genommen. Zur Beratung in die Selbständigkeit wurden bei Bedarf auch entsprechende Berater/innen herangezogen.

Parallel zum Coach erhielten die für die Arbeitsvermittlung bereiten Teilnehmer/innen einen persönlichen Arbeitsvermittler/in, der/die für sie Stellen akquirierte, Kontakte zu Arbeitgebern herstellte und z. T. auch zu Vorstellungsgesprächen begleitete.

Das Projekt wurde von den Teilnehmer/innen in den Rückmeldungen der internen Evaluation des Partners insgesamt sehr positiv aufgenommen, insbesondere wurde der Umgang miteinander als sehr wertschätzend und damit auch unterstützend und motivierend empfunden. Sowohl die individuellen Angebote und Trainings als auch die Räumlichkeiten wurden außerdem sehr positiv bewertet. Im Projektverlauf haben 357 Personen die Maßnahme durchgeführt. Bis zum 31.10.07 sind davon 115 Personen (31,6%) in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt worden (Nachwirkzeit endet zum 31.12.2007), der überwiegende Anteil in sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten, davon 52 Personen in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Eine Person ging in die Selbständigkeit. 38 % der Teilnehmer/innen konnten in kaufmännische Berufe vermittelt werden, 17 % in das Handwerk, 11% in die Dienstleistungsbranche und 11 % in die Bereiche Transport und Logistik, 7% in den Sicherheitsdienst, 5% in hauswirtschaftliche, 5 % in technische Berufe.

5.2 „durchstarten mitnmang 50 plus“ von KoALA e.V.

„durchstarten“ – Ziele waren die Vermittlung und die nachhaltige Unterstützung der über 50jährigen, wobei hier der Fokus auf der beruflichen und psychosozialen Ebene lag, unter Berücksichtigung aller hemmenden Lebensbereiche in persönlicher, sozialer und beruflicher Hinsicht. Aufgabe war es, in erster Linie eine allgemeine Steigerung der Vermittlungsfähigkeit, einen Zuwachs der persönlichen und beruflichen Kompetenzen und eine Stärkung des Selbstwertgefühls mithilfe eines flexiblen und frei zu buchenden Kursangebotes zu bewirken. Vor allem die Freiwilligkeit bei Auswahl und Teilnahme am Kursangebot hat sich hier motivierend und aktivierend ausgewirkt. Die Qualifikationsangebote konnten individuell nach Teilnehmer-Interessen und

-Voraussetzungen zusammengestellt und so auch an die Bedürfnisse der Teilnehmer der jeweiligen Phasen angepasst und ergänzt werden. Darüber hinaus wurde der Eigenorganisation und der Erweiterung der persönlichen Handlungsfähigkeiten, sowie der nachhaltigen Vernetzung im persönlichen und beruflichen Umfeld besonderes Augenmerk gewidmet. Wichtig waren für den Erfolg der Maßnahme darüber hinaus der niedrighschwellige Zugang, sowie die bezirkliche Anbindung, d.h. die Nähe zum Wohnort.

Nach dem Profiling wurde mittels eines berufsbezogenen Coachings eine realistische Anpassung an die beruflichen Möglichkeiten vollzogen. Angebote aus dem Gesundheits-Training und eine gezielt motivierende, individualpsychologische und gesundheitsorientierte Beratung gaben Selbstvertrauen und Mut, sich dem Bewerbermarkt zu stellen und sich wieder vermehrt zu bewerben. Die gezielte Weiterbildung im Bereich EDV, individuelles Bewerbungstraining und die Nutzung externer Kursangebote (Gabelstaplerschein, Sprachkurse etc.) haben die Teilnehmer für die berufliche Eingliederung gestärkt. Wenn es von den Unternehmen erwünscht war, wurde von den Teilnehmern ein mehrwöchiges Praktikum akzeptiert, um ihre beruflichen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Die Teilnehmer, die während des Kurszeitraumes eine Arbeit fanden, begrüßten die mentale Unterstützung und professionelle Hilfe, die sie erfuhren. Teilnehmer, die keine Arbeit während des Kurszeitraums gefunden haben, waren auch nach Abschluss der Maßnahme optimistischer und motivierter bei der Arbeitssuche. Gerade das Coaching hat hier sehr geholfen, sich neu zu orientieren.

Bei der Vermittlung haben eine hohe Motivationslage, gute Sozialkompetenzen und ein adäquates Erscheinungsbild wesentlich dazu beigetragen, eine feste Stelle zu finden. Die Vermittlung erfolgte in alle Branchen, davon zu gleichen Teilen in die Bereiche Handwerk, Handel und Lager/Logistik. Nur vereinzelt konnte in Stellen der Branchen Medien, Kultur und Gastronomie vermittelt werden. Von den KoALA zugewiesenen Teilnehmern über alle Projektphasen, die die Maßnahme abgeschlossen haben (401 Personen), konnten 24,44 % vermittelt werden, überwiegend in eine Vollzeitstelle, ein geringer Anteil in Teilzeit oder in 400 Euro-Jobs. Der Erfolg der Maßnahme ließ sich - neben der Vermittlung - auch an den positiven Rückmeldungen ablesen, die im Rahmen der abschließenden Feedback-Erhebung gemacht wurden, und die auf ein gestiegenes Selbstwertgefühl der Teilnehmer schließen ließen. 58% gaben an, sich jetzt besser bewerben zu können, 51% hatten mehr Klarheit über berufliche Ziele und Möglichkeiten gewonnen, 49% hatten neue Kontakte in der Maßnahme knüpfen können, 46% gaben an, dass ihr Selbstvertrauen gewachsen sei, 26% gaben an, dass sich ihre gesundheitliche Situation gebessert habe, 22% hatten gelernt, Konflikte besser lösen zu können, 19% konnten ihre persönlichen Probleme klären.

5.3 mitnmang bei Grone / Grone Netzwerk GmbH

Ziel des ursprünglichen Projektes ist die Herstellung der individuellen Integrationsfähigkeit von älteren Arbeitnehmern. Die Kernelemente des Angebots umfassen ein Profiling sowie alle arbeitsmarktintegrativen Leistungen inkl. der Steuerung und Unterstützung des individuellen Integ-

rationsprozesses sowie der bewerberorientierten Prozessbegleitung durch einen persönlichen Coach. Im Kern des Aktivitäten standen folgende Angebote: Individuelles Profiling zur Stärken-Schwächen-Analyse (u.a. Assessment-Center in Kooperation mit Firmen). Auf Basis einer kooperativ erarbeiteten Zielvereinbarung erfolgte eine individuell zugeschnittene Qualifizierung in den Bereichen Call Center Agent/in, Personaldisponent/in, Tourist Guide bzw. Senior Experten Service. Ergänzend zu diesen Qualifizierungen gab es Angebote im Bereich Blended-Learning (Selbstlernprogramme kombiniert mit klassischem Unterricht), einem Sport und Fitness Gesundheitsprogramm (Nordic Walking), sowie Praktika inkl. begleitendem „Coaching on the job.“ Unternehmenspraktika sind eine wesentlicher und wichtiger Bestandteil für den Eingliederungsprozess. Insgesamt wurde dazu übergegangen ein Kursangebot bereit zu halten, aus dem die Kund/innen, entsprechend der angestrebten beruflichen Richtung, die Kurse und Workshops auswählen können, die ihre bisherigen Qualifikationen sinnvoll ergänzten und in Absprache mit unseren Vermittler/innen als passend eingestuft wurden. Zentral erwiesen sich hierbei in jedem Fall das Praktikum und das individuelle Coaching, dass zum Abbau von Vermittlungshemmnissen führte. Dadurch erhöhte sich die Motivation der Teilnehmer/innen und die Integrationschancen stiegen deutlich an.

In den ersten Durchgängen des Projektes gehörte zu den Anfangsschwierigkeiten der Besetzungsstand der Maßnahmen, in den darauf folgenden Phasen 3 und 4 wurde der geplante Stand jedoch weit überschritten (113 % bzw. 120%). Die Vermittlungsquote innerhalb der Projektlaufzeit, bezogen auf alle aufgenommenen Teilnehmern (268 Personen) lag bei 33,21%. Die Vermittlungserfolge liegen vor allem im Bereich Schutz und Sicherheit, Gewerbliche Hilfsarbeiten, Handwerkern und Küchenpersonal, Fahrerjobs sowie im Bereich Telefonmarketing.

5.4 mitnmang bei Rackow / Rackow Schule gGmbH

Ziel des Teilprojektes war es, berufserfahrene ältere Arbeitssuchende nachhaltig in den Arbeitsprozess zu integrieren. Durch gezieltes Coaching und Profiling sollten die Stärken der älteren Arbeitssuchenden herausgefiltert und sie den „Junioren“ unterstützend zur Seite gestellt werden. Weiter war es das Ziel, dass die Teilnehmer über ihre ehrenamtliche Tätigkeit Kontakte zu Personalabteilungen knüpfen, die sie auch für sich nutzen können. Von der Konzeption her richtete sich das Teilprojekt vorrangig an Höherqualifizierte.

Hauptaktivitäten des Teilprojektes waren a) Gezieltes individuelles Coaching; b) selbstständige Arbeit im Mentorenprojekt und in anderen von den Teilnehmer/innen selbst erarbeiteten Projekten, c) Qualifizierungen in den Bereichen Vertrieb, Kundenservice, Logistik, Außenhandel; Wellness / Gesundheitsberater; Netzoffice, moderne Bürokommunikation; Basiskenntnisse Fachsprache Deutsch für Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund, d) Kompetenzfeststellung mit dem ProfilPASS.

Es hat sich in der Durchführung des Mentorenprojektes bereits nach 2 Monaten gezeigt, dass die Erfahrungsweitergabe von Älteren an Junge nur für einen Teil unserer Teilnehmer/innen attraktiv

war. So wurde das Programm zur „Projektwelt“ weiterentwickelt: Hier bot die Rackow gGmbH Interessierten an, sich in freier Entscheidung für unterschiedliche durch die Teilnehmer selbst initiierte und gesteuerte Projekte aktiv einzubringen. Administration, Verwaltung und Qualitätssicherung wurde ebenfalls durch Teilnehmer geleistet. Die erforderlichen Qualifizierungen (hauptsächlich im Bereich der Kommunikations-, Sozial- und Planungskompetenzen) konnten die Teilnehmer über ein Bildungskonto nach eigenem Ermessen und nach Rücksprache mit den Coaches frei wählen. Die Projektgruppen wurden von der Rackow gGmbH durch ein Projektcoaching auf die Erreichung der selbst gesetzten Ziele begleitet und moderiert. Aus der Übersicht geht hervor, dass die besten Integrationserfolge erzielt werden konnten, wenn nicht modularisierte Schulungseinheiten, sondern selbstständige Arbeit an Projekten und intensive Arbeit mit dem Persönlichkeitsprofil im Mittelpunkt standen.

	Beginn	Besetzung	Integration	Integrationsquote	Schwerpunktaktivität
Phase 1	01.10.2005	30	5	17%	Mentoring
Phase 2	01.04.2006	49	14	29%	Projektwelt
Phase 2a	01.06.2006	24	2	8%	Qualifizierung
Phase 3	01.10.2006	81	11	14%	Qualifizierung
Phase 3a	01.02.2007	23	2	9%	Qualifizierung
Phase 4	01.04.2007	94	21	22%	ProfilPASS; Persönlichkeitsbildung und Beruf
Gesamt:		301	55	18%	

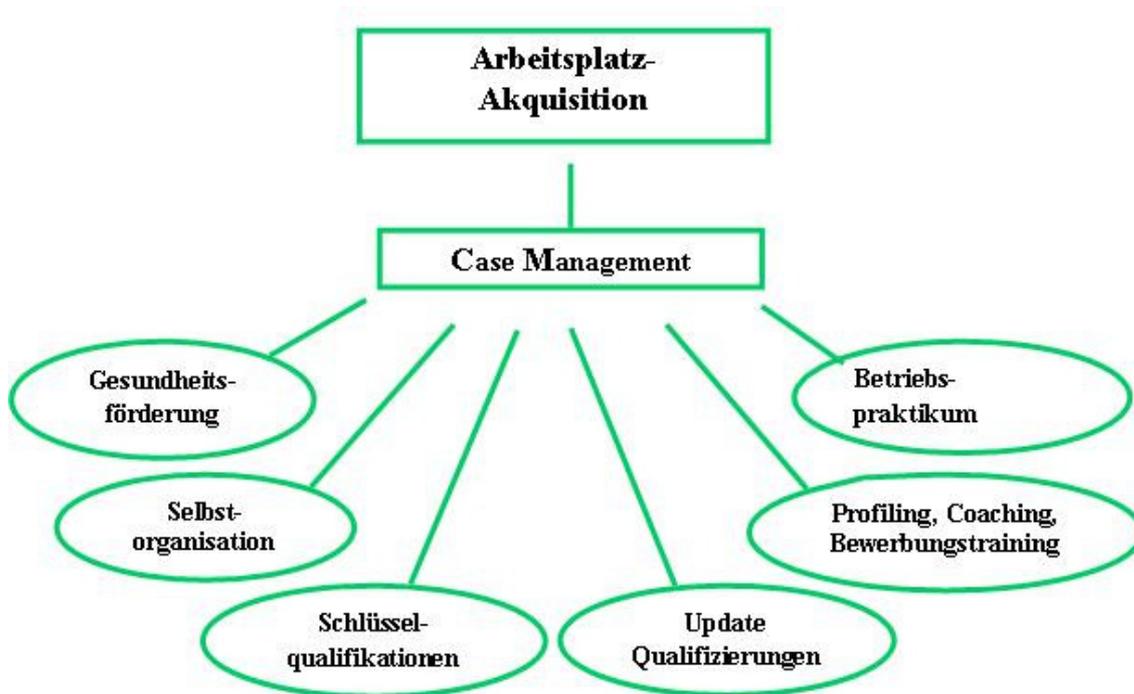
5.5 mitnmang – Hamburger Initiative für Arbeit – 50 plus SBB Kompetenz gGmbH/ hamburger arbeit - Beschäftigungsgesellschaft mbH

Die Trägerkooperation verfolgte ein innovatives Konzept mit Synergieeffekten aus einem Case-Management und professioneller, pass-genaue Arbeitsplatzakquisition. Förderlich waren dabei ein langjährig aufgebautes Firmennetzwerk und gewachsene Kontakte zu Kammern und Verbänden.

In der ersten Phase erfolgten ein Profiling und individuelles Coaching der Teilnehmer/innen sowie ein Bewerbungstraining. Sie dienten u.a. der Förderung der Eigenaktivität und der Selbstorganisation sowie der (Selbst-)Vermarktung der beruflichen und personalen Kompetenzen der Arbeitssuchenden. Anschließend stand das Matching von Anforderungen der Unternehmen und der Potenziale der Arbeitssuchenden im Mittelpunkt. Begleitend wurden eine Qualifizierung und fachliches Update sowie ein betriebliches Praktikum angeboten.

Die gezielte Akquise der offenen Stellen (auch sogenannte „Kaltakquise“) erfolgte durch erfahrene und kompetente Fachkräfte. Mit dem Ziel der Vermittlung wurden auch, teilweise branchenorientierte Selbstvermarktungsgruppen eingeführt. Gruppentreffen zur gegenseitigen Unterstützung

mit Begleitung durch Coaches und ein Gesundheitstraining unterstützten schließlich ebenfalls die Zielsetzung.



Das Marketing bzw. die Öffentlichkeitsarbeit wurden durch eine spezielle Plakataktion in den Hamburger U- Bahnen unterstützt. Seit September 2006 wurden mit diesem bewährten und erfolgreichen Konzeptansatz insgesamt 464 Kunden während vier regulärer Programm- und zwei zusätzlichen (Hamburger) Hamburger Projektphasen betreut. Von ihnen wiesen über 50% einen Migrationshintergrund auf. Bis Mitte Oktober 2007 wurden 165 Kunden, d.h. über 35% aller Projektteilnehmer/innen in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt.

5.6 Begleitende Öffentlichkeitsarbeit durch die Agentur fischerAppelt

Die begleitende Image- und Sensibilisierungskampagne sollten vor allem Unternehmen darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie von einem Arbeitnehmer über 50 nur profitieren können: von seiner Erfahrung, seiner Kompetenz und seiner Motivation. Ziel der Kampagne war weiterhin, dass mehr Unternehmen in Hamburg über die Einstellung älterer Arbeitssuchender nachdenken und dieser Zielgruppe Arbeitsplätze anbieten. Die Kommunikationsstrategie umfasste klassische Pressearbeit, medienwirksame Aktionen, Veranstaltungen und die Direktansprache von Unternehmen. Zu Beginn der Kampagnenlaufzeit ab Mai 2006 stand vor allem die Entwicklung des inhaltlichen und visuellen Kampagnenprofils im Vordergrund, um der Kampagne einen inhaltlichen Rahmen und ein einheitliches „Gesicht“ zu verleihen. Das inhaltliche Kampagnenprofil umfasste die Entwicklung von Kernbotschaften, Questions and Answers, einer Basispressemappe. Für das visuelle Kampagnenprofil wurden eine Corporate Identity, Branding, Geschäftsausstat-

tung und Merchandising-Artikel entwickelt. Weiterhin wurden ein Teilnehmer-Flyer sowie eine Standardpräsentation erstellt. Im weiteren Verlauf der Kampagne wurden die Materialien der Kooperationspartner an das Corporate Design von „mitnmang“ angepasst.

Das Ziel der Imagekampagne, Unternehmen und Öffentlichkeit für das Potenzial der Zielgruppe 50 plus zu sensibilisieren und so einen Bewusstseinswandel anzustoßen, konnte durch die durchgeführten Maßnahmen sowie die Pressearbeit erreicht werden. Einige der im ursprünglichen Konzept vorgesehenen öffentlichen Aktionen (z.B. Teilnahme an Sportveranstaltungen) konnten aufgrund mangelnder Bereitschaft der „mitnmang“-Teilnehmer nicht umgesetzt werden und wurden durch alternative Maßnahmen kompensiert. Bezüglich der Pressearbeit ließ sich ebenfalls eine teilweise große Zurückhaltung der „mitnmang“-Teilnehmer feststellen. Viele waren aus unterschiedlichen persönlichen Gründen (z.B. Schulden, schnelle Verdrängung der Arbeitslosigkeit etc.) nicht bereit, ihre Geschichte in den Medien zu erzählen. Unter Umständen hätten andernfalls weitere Medienkooperationen realisiert werden können. Gerade im Hörfunk- und TV-Bereich war das Interesse der Medien vorhanden.

Die Sensibilisierung von Unternehmen für das Projekt und die Zielgruppe 50 plus konnte mit Hilfe der Imagekampagne angestoßen werden. Von 13 Initialpartnern ist die „alliance 50 plus“ auf 92 Unternehmen gewachsen. Zwar sind nicht alle Unternehmen bereit, in der Öffentlichkeitsarbeit mitzuwirken (z.B. aus Kapazitätsgründen, Unternehmensausrichtung), unterstützen das Projekt aber auf Arbeitsebene, indem sie Praktikumsplätze anbieten bzw. Teilnehmer einstellen. So sind durch die „alliance 50 plus“ zwischen Unternehmen und Projektpartnern wertvolle Kontakte entstanden, die auch in Zukunft für die Vermittlung der Teilnehmer in Arbeit unverzichtbar sind.

Im Sinne der Nachhaltigkeit und der öffentlichen Wahrnehmung wird ebenfalls wichtig sein, das Projekt auch in Zukunft unter dem etablierten und gelernten Namen „mitnmang“ fortzusetzen, ein einheitliches visuelles Erscheinungsbild beizubehalten und ein für interessierte Unternehmen (und die Öffentlichkeit) transparentes inhaltliches Konzept sowie klare formelle Strukturen aufzusetzen.

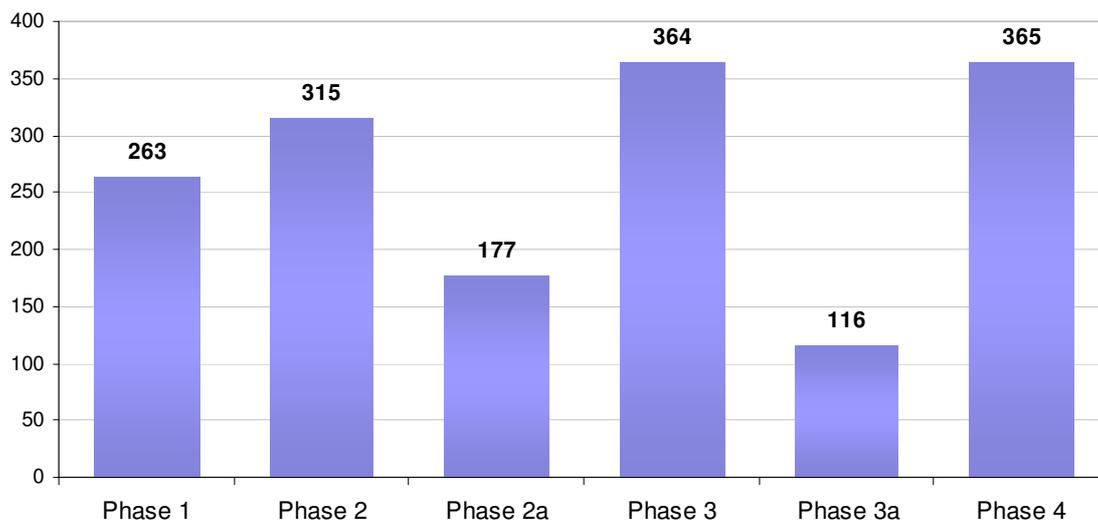
6 Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die nachfolgende Auswertung basiert auf anonymisierten Datensätzen von Kund/innen, die an den Maßnahmen teilgenommen haben, diese abgeschlossen haben oder in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt wurden. Der hier zugrunde liegende Datensatz wurde am 31. Oktober 2007 aus dem Monitoringsystem exportiert.

6.1 Bestandsdaten

Insgesamt sind im KMS 1.600 Kundinnen und Kunden des Netzwerkprojektes mitmang erfasst². Verteilt auf die jeweiligen Projektphasen (analog Lehrgang) zeigt sich, dass die meisten Teilnehmer/innen in den Phasen 3 und 4 erreicht werden konnten. Die durch die team.arbeit.hamburg als Landesprogramm eingeschobenen Phasen 2a und 3a enthielten bereits in der Planung ein geringeres Platzkontingent.

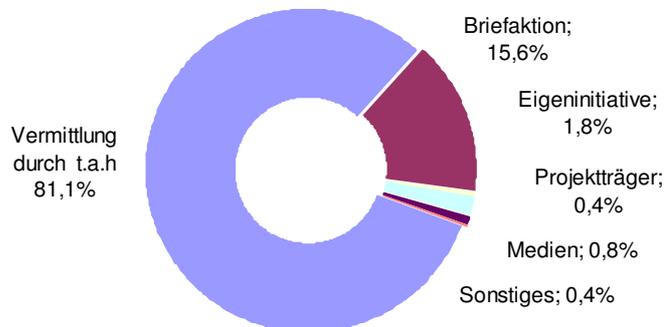
Abbildung 6-1 Anzahl der Teilnehmer/innen pro Projektphase
(N = 1.600, Angaben in Personen)



Zum weitaus überwiegenden Teil sind die Teilnehmer/innen von den Job Centern an die jeweiligen Projekte vermittelt worden. In den Phasen 1 – 2a wurde dies als zentraler Zugang zum Angebot auch geplant. In den späteren Phasen wurden dann Interessierte in großer Zahl durch Briefsendeaktionen erreicht. Die aktuelle Verteilung zeigt, dass 15,6% der Teilnehmer/innen durch die Briefe Eingang in die Projekte gefunden haben. Dieser Anteil hat sich im Verlauf des letzten Projekthalbjahres deutlich erhöht. Weitere Zugangswege spielen eine deutlich untergeordnete Rolle.

² Die Zahl 1.600 bezieht sich auf alle im KMS erfassten Kunden/innen. Die Anzahl der Personen in den einzelnen Auswertungsfragen liegt in der Regel niedriger, da nicht erfolgte Eingaben vorliegen (sogenannte ‚missings‘).

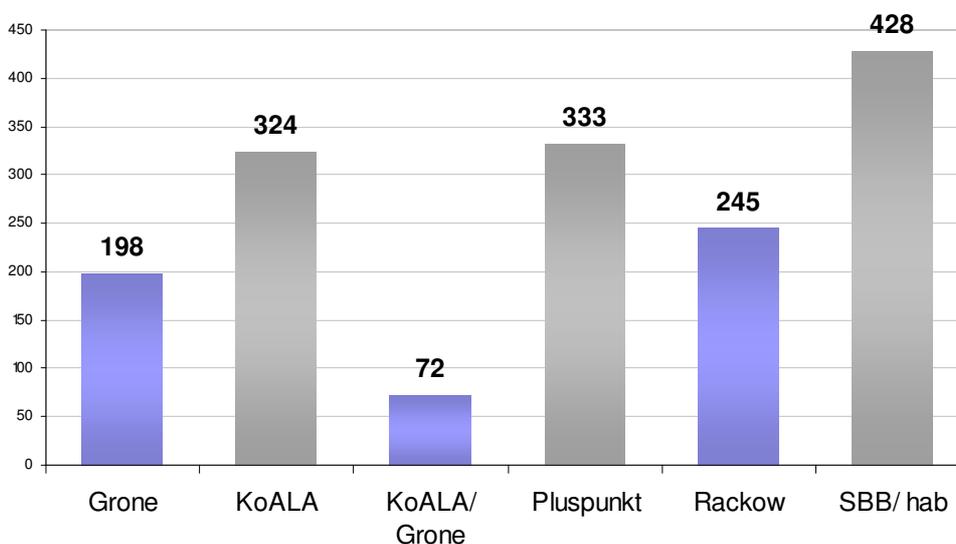
Abbildung 6-2 Zugang zum Projekt
 (N = 600, Angaben in %)



Zu Berücksichtigen hierbei ist, dass lediglich für knapp die Hälfte der erfassten Kunden/innen die Zugangswege zum Projekt dokumentiert wurden.

Die Anzahl der Teilnehmer/innen jedes Teilprojektes ist der folgenden Graphik zu entnehmen. Gemäß der vertraglich vereinbarten Teilnehmer/innen - Kontingente zeigt sich, dass das Projekt der SBB/ hab gemäß der Planzahlen mit Abstand die meisten Teilnehmer/innen dokumentiert, die Projekte der Grone Netzwerk GmbH und KoALA hingegen haben geringere Fallzahlen, die sie in der Phase 3a plangemäß keine weiteren Teilnehmer/innen aufgenommen haben, aber insgesamt 72 Teilnehmer/innen in einem Kooperationsprojekt der Phasen 2a und 3a betreuten. Alle Teilprojekte verfügten vor allem in den Phasen 3 und 4 über eine fast optimale Kapazitätsauslastung (entsprechend ihrer Planzahlen). Eine geringere Auslastung lag bei den Projekten der Grone Netzwerk GmbH und der Rackow Schulen vor.

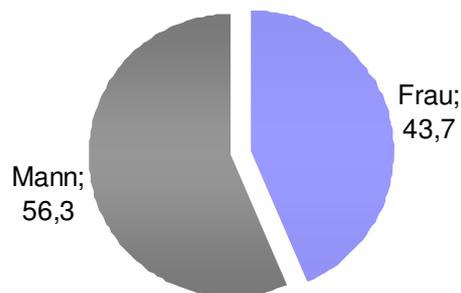
Abbildung 6-3 Teilnehmer/innen ja Teilprojekt
 (N = 1.600, Angaben in %)



Soziodemographische Merkmale

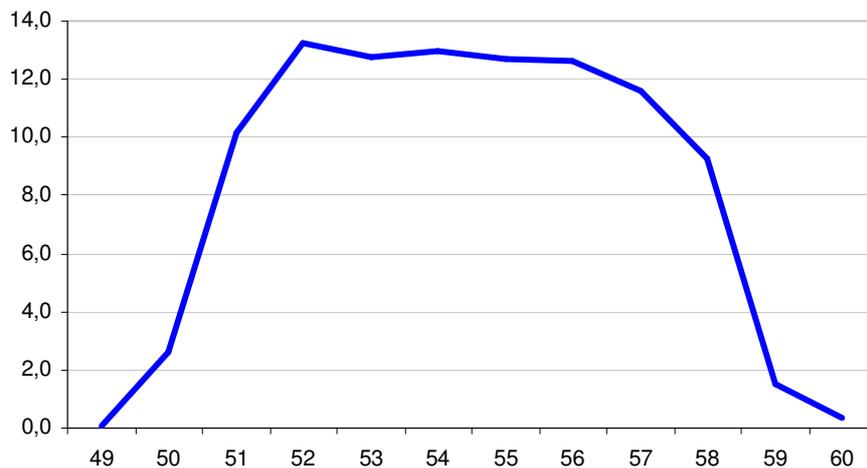
In dem Kundenmanagementsystem sind von insgesamt 1.587 Teilnehmer/innen 56,3% Männer und 43,7% Frauen dokumentiert.

Abbildung 6-4 Teilnehmer/innen nach Geschlecht
(N = 1.587, Angaben in %)



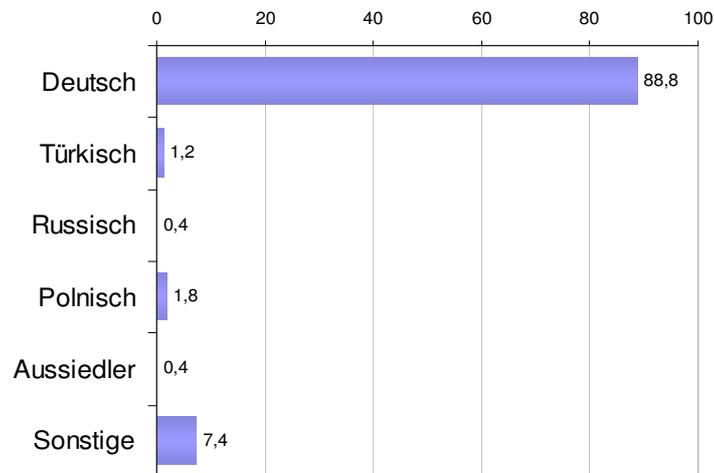
Gemäß der Eingrenzung der Altersgruppen sind – bis auf einzelne Ausnahmen – Personen im Alter von 50 bis 58 Jahren in den Projekten erreicht worden. Das Durchschnittsalter liegt bei exakt 54,4 Jahren. Es liegt eine insgesamt sehr ausgewogene Verteilung der Altersgruppen vor.

Abbildung 6-5 Teilnehmer/innen nach Alter
(N = 1.464, Angaben in %; Durchschnittsalter = 54,4 Jahre)



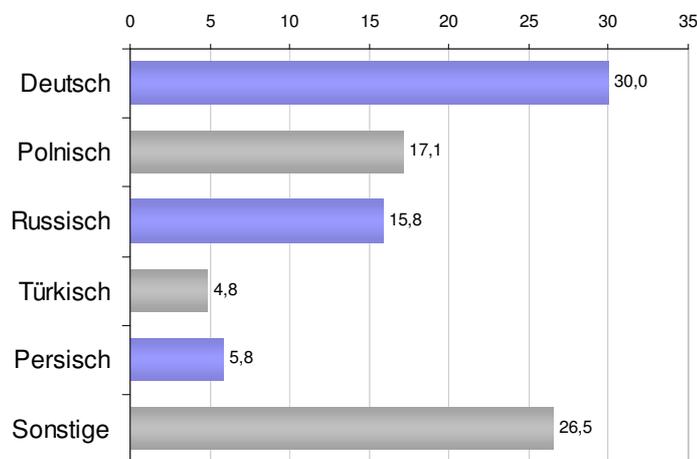
Daten über Herkunft, Staatsangehörigkeit und Muttersprache liegen von knapp der Hälfte der dokumentierten Teilnehmer/innen vor. Mit Blick auf die Übersichten lässt sich festhalten, dass die Maßnahmen überwiegend von Personen deutscher Staatsangehörigkeit besucht wurden und werden.

Abbildung 6-6 Teilnehmer/innen nach Nationalität
(N = 910, Angaben in %)



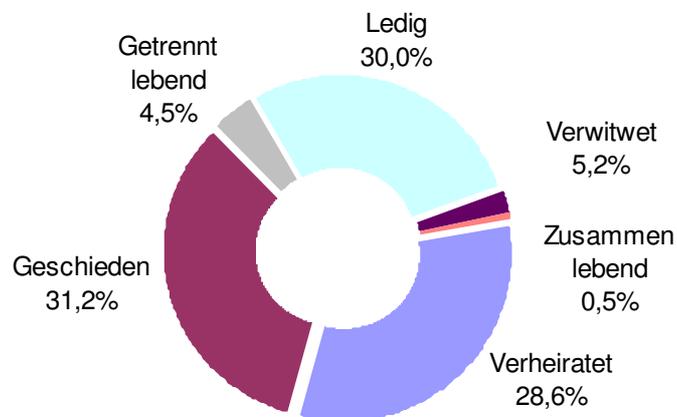
Einen Anhaltspunkt für einen Migrationshintergrund bietet eher die Frage nach der Muttersprache. Hier lässt sich feststellen, dass – trotz der geringeren Fallzahl von 310 erfassten Befragten – einige Teilnehmer/innen deutscher Nationalität über eine Migrationsgeschichte verfügen.

Abbildung 6-7 Teilnehmer/innen nach Muttersprache
(N = 310, Angaben in %)



Bezogen auf den Familienstand ergibt sich eine Dreiteilung der Gesamtgruppe in Ledige, Verheiratete und Geschiedene (siehe folgende Übersicht). Bei der Gruppe der Geschiedenen sind Frauen überproportional vertreten, bei den Gruppen der Ledigen und Verheirateten bilden die Männer die relativ stärkere Gruppe.

Abbildung 6-8 Teilnehmer/innen nach Familienstand
(N = 895, Angaben in %)



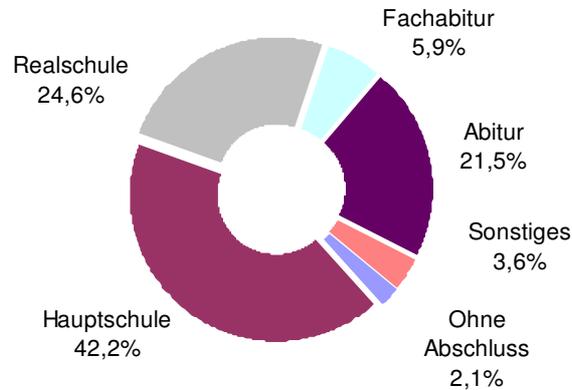
Betrachtet man die Verteilung nach Geschlecht, so zeigt sich, dass Männer leicht überdurchschnittlich alleinstehend sind. Der hohe Anteil Alleinstehender entsteht vermutlich durch die Berücksichtigung des Haushaltseinkommens bei der Anspruchsermittlung. Personen, deren Partner/in über ein ausreichend hohes Einkommen verfügt, erhalten keine Leistungen nach dem SGB II.

Schule und Beruf

Von insgesamt 935 Personen liegen Informationen über den höchsten erreichten Schulabschluss, von 814 Personen über den erreichten Berufsabschluss vor.

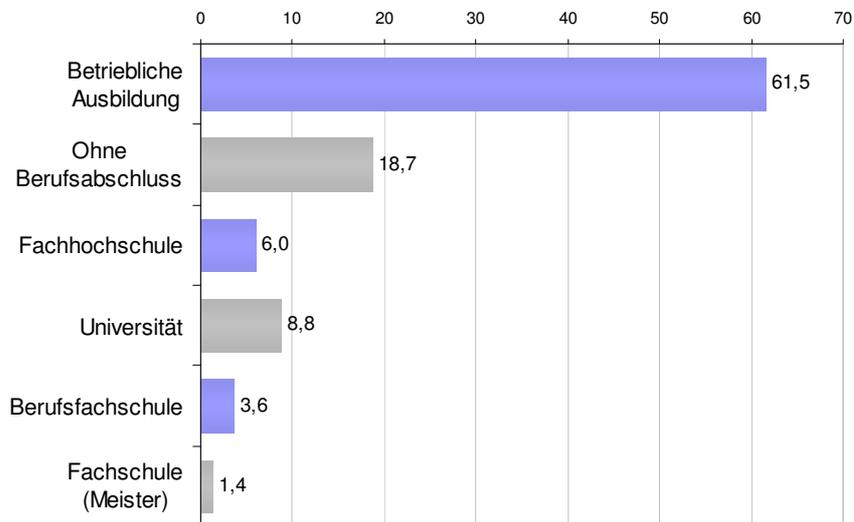
Bezogen auf den Schulabschluss zeigt sich eine Dominanz von Abschlüssen, die nach heutigem Stand eher zu den geringer qualifizierten Formen zählen. Wird jedoch das Alter der Personengruppe berücksichtigt, so waren die Hauptschule (hier 25%) bzw. die Realschule (hier 42%) in den 60er Jahren gängige Schultypen. Teilnehmer/innen mit akademischer Qualifikation bilden insgesamt noch $\frac{1}{4}$ der Gesamtgruppe. Demnach lässt sich anhand der Schulabschlüsse nur bedingt ein Rückschluss auf geringe Qualifikation ziehen, zumal Teilnehmer/innen ohne Schulabschlüsse mit 2% zu den Ausnahmen zählen.

Abbildung 6-9 Teilnehmer/innen nach Schulabschluss
 (N = 935, Angaben in %)



Der nachfolgenden Übersicht ist zu entnehmen, dass die betriebliche Ausbildung (Lehre) mit fast 2/3 aller genannten Berufsabschlüsse die gängigste Form der Berufsausbildung in der Gruppe der Teilnehmer/innen ist. 18,7 % der dokumentierten Teilnehmer/innen verfügen über keinen Berufsabschluss, höhere Qualifikationen sind eher von geringer Bedeutung. Aufgrund der Datenstruktur im KMS lässt sich im Rahmen dieser Auswertung keine Differenzierung der Berufe in Arbeitsbereiche oder Branchen vornehmen.

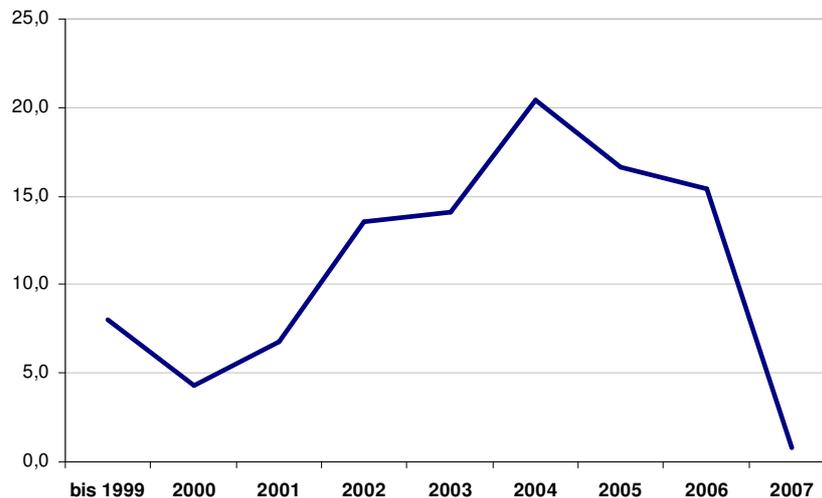
Abbildung 6-10 Teilnehmer/innen nach Berufsabschluss
 (N = 852, Angaben in %)



Das Netzwerkprojekt mitnmang bezieht sich auf Personen über 50 Jahre, die als relativ arbeitsmarktnah gelten. Ein wichtiges Kriterium hierfür kann die Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit sein, denn es zeigt sich, dass die individuellen Chancen auf einen Wiedereinstieg in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt mit zunehmender Zeit der Arbeitslosigkeit abnehmen. In der Tat haben sich von den 780 Personen, die hierzu Angaben gemacht haben, viele Personen seit mehr

als 4 Jahren arbeitslos gemeldet. Der rechnerische Schnitt des Eintrittes der Arbeitslosigkeit liegt hier bei Ende des Jahres 2002. Das bedeutet demnach aber auch, dass viele Personen bereits noch länger als seit diesem Zeitpunkt Arbeit suchend sind.

Abbildung 6-11 Teilnehmer/innen nach Länge der Arbeitslosigkeit
(N = 780, Angaben in %)



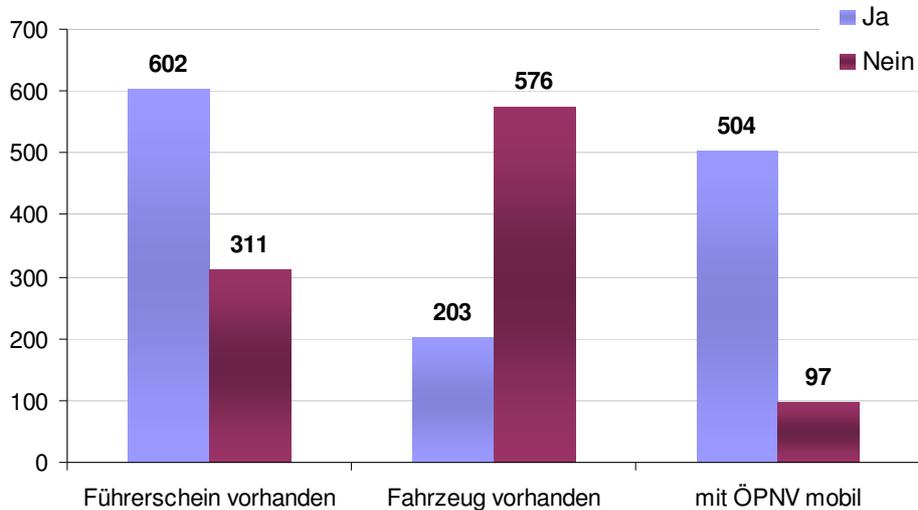
Mobilität und Gesundheit

Wichtige Merkmale im Hinblick auf eine erfolgreiche Integrationsperspektive sind die zeitliche und räumliche Mobilität sowie die gesundheitliche Verfassung der Arbeit suchenden Personen.

Befragt nach der zeitlichen Verfügbarkeit liegen von insgesamt 833 Personen Angaben vor. Hier-von beziehen sich 90% aller Angaben auf eine Vollzeit-Verfügbarkeit (97% der Männer und 80% der Frauen gaben diese Option an). In der Gegenrechnung gaben 10% der Befragten an, für eine Teilzeitstelle zur Verfügung zu stehen (2% der Männer und 20% der Frauen). Angesichts der Fördersystematik des SGB II ist diese Verteilung nachvollziehbar, denn eine möglichst weitge-hende zeitliche Verfügbarkeit und damit die Bereitschaft zur Vollzeitarbeit ist eine Fördervoraus-setzung.

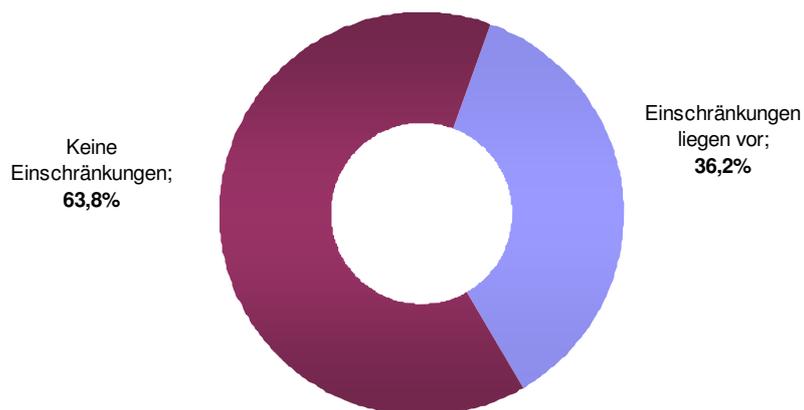
Befragt nach vorhandenen Führerscheinen und Fahrzeugen zeigt sich, dass zwar insgesamt 602 Personen angaben, über eine Fahrerlaubnis zu verfügen (hauptsächlich für PKW, teilweise auch für LKW), jedoch sind bei lediglich 203 Personen auch Fahrzeuge vorhanden. Von den insgesamt 601 Personen, die Angaben zu ihrer Mobilität mit öffentlichen Verkehrsmitteln haben (ÖPNV), gaben 504 an, mit Bus und Bahn auch ausreichend mobil zu sein.

Abbildung 6-12 Teilnehmer/innen nach Mobilitätsmerkmalen
(Angaben in Personen)



Der Befund hinsichtlich der Mobilität der Teilnehmer/innen macht deutlich, dass zwar allgemeine PKW Fahrerlaubnisse vorliegen, ein eigener PKW jedoch nur bei wenigen Personen zur Verfügung steht. Der ÖPNV hingegen wird als adäquate Mobilitätsunterstützung gesehen, zumal die Teilnehmer/innen nach eigenen Angaben überwiegend bereits sind, mehr als 60 Minuten Fahrtweg für eine Stelle in Kauf zu nehmen.

Abbildung 6-13 Teilnehmer/innen nach Gesundheitsmerkmalen
(N = 892, Angaben in %)



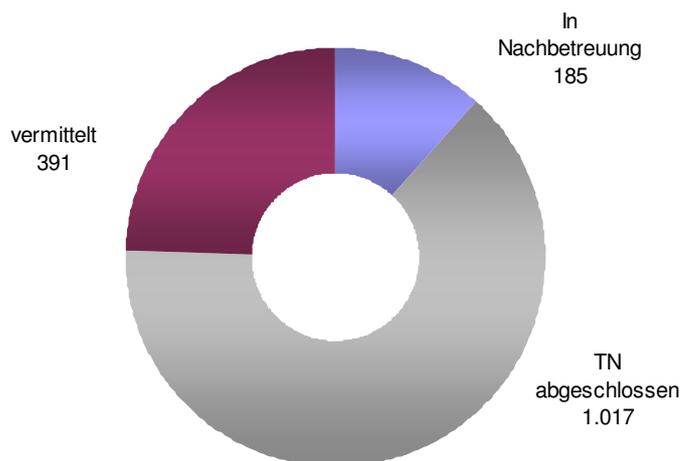
Ein weiterer – und in der Altersgruppe der über 50 Jährigen bedeutender – Aspekt ist die Frage nach gesundheitlichen Einschränkungen. Von insgesamt 859 Personen liegen hierzu Angaben vor. In der Übersicht wird deutlich, dass über 1/3 der dokumentierten Antworten auf vorhandene gesundheitlich Einschränkungen hinweisen. Dabei spielt eine festgestellte Behinderung (über den GdB - Grad der Behinderung) keine ausschlaggebende Rolle. Vielmehr handelt es sich um Er-

krankungen, die ärztlich behandelt werden, jedoch nicht zu einer definierten Erwerbseinschränkung führen.

6.2 Ergebnisdaten

Verteilt auf die Projektphasen (analog Lehrgang) lässt sich zum Zeitpunkt der Auswertung festhalten, dass Teilnehmer/innen aller Phasen die Maßnahmen selbst durchlaufen haben, sich aber teils noch in der Nachbetreuungsphase befinden³. Im Datenbestand des Teilnahmemonitorings haben demnach insgesamt 1017 Teilnehmer/innen die Projekte des Netzwerkes mitmang abgeschlossen, 185 Personen befanden sich zum Messzeitpunkt noch in der Nachbetreuung und insgesamt 391 Personen (entspricht 24,5%) sind in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden.

Abbildung 6-14 Teilnehmer/innen nach Verbleibsstatus
(N = 1.593, Angaben in Personen)



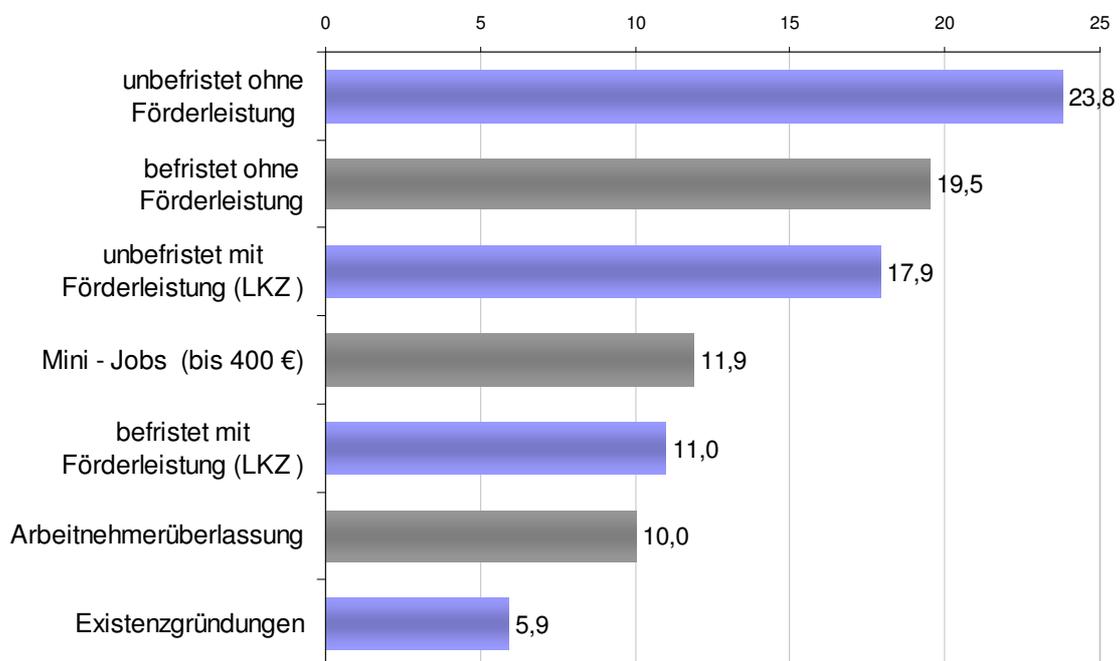
Die hier genannten Ergebnisdaten beziehen sich auf den Datenbestand des Kundenmanagementsystems eQ.public. Es zeigt sich anhand der Brutto-Vermittlungsstatistik des Projektbüros abweichend eine Integrationsquote, die zum 31. Oktober 2007 bei 29,1% liegt. Ein relativ großer Anteil der Teilnehmer hat sich eigeninitiativ außerhalb der Gesamtbetreuungszeit, also im Anschluss an die neunmonatige Betreuungsphase, erfolgreich im ersten Arbeitsmarkt beworben (154 von 545 Personen). Diese Personen konnten nur über eine separierte Abfrage der BA Software VERBIS identifiziert werden. Die Hamburger Vertragsregelungen mit den Kooperationspartnern berücksichtigen lediglich die innerhalb der neunmonatigen Betreuungszeit im KMS gemeldeten Integrationen. Die Darstellung gegenüber der Programmkoordination umfasst dagegen sämtliche Integrationen innerhalb der gesamten Projektlaufzeit, also zusätzlich auch die außerhalb der

³ Die Nachbetreuungszeit der Teilnehmer/innen der 4. Projektphase läuft noch rechnerisch bis Ende Januar 2008

neunmonatigen Betreuungszeit erfolgten Integrationen und stellt somit den Erfolg des Projektes umfassender dar. Die folgende Aufstellung enthält Detailaussagen aus der Teilgruppe der im Kundenmanagementsystem e.Q.public erfassten vermittelten Teilnehmer/innen.

Die Verteilung im Hinblick auf die Art der Vermittlung zeigt, dass die mit insgesamt 43,3 % größte Gruppe ohne weitere Förderleistung entweder (stärker) in unbefristete oder (etwas geringer) befristete Beschäftigung vermittelt werden konnte. Lohnkostenzuschüsse wurden bei insgesamt 28,9% der Vermittelten gewährt. Etwas seltener wurde in Mini-Jobs, Selbständigkeit oder Arbeitnehmerüberlassung vermittelt.

Abbildung 6-15 Teilnehmer/innen nach Verbleibsart
(N = 390, Angaben in %)



Insgesamt scheinen personenbezogene Merkmale einen nur geringen Einfluss auf den individuellen Integrationserfolg zu haben. Hierzu wurden in den Zwischenberichten der Evaluation eingehende Analysen gemacht, die keine signifikanten Individualmerkmale bei der Gruppe der erfolgreich Vermittelten belegten. Auch aktuelle Analysen ergeben keine signifikanten Abweichungen bei den vermittelten Teilnehmer/innen. Im Rahmen der Analyse der Erfolgsmerkmale zur Integration in Arbeit soll daher der abschließende Blick auf die Projekte selbst gerichtet werden. Für alle fünf Projekte im Netzwerk mitnmang lässt sich eine praxisbezogene Typologie erstellen, die sich zunächst auf die jeweiligen instrumentellen und methodischen Schwerpunkte der Projekte bezieht. Die Typologie beruht auf einer Verteilung von Instrumenten, die von den Projekten selbst im Rahmen der Reviews vorgenommen wurde. Es wurden prozentuale Gewichtungen zum Einsatz folgender Instrumente/ Projektbausteine vorgenommen (Summe = 100%):

- Assessment und / oder Profiling
- Qualifizierung

- Coaching und / oder Beratung
- Vermittlung

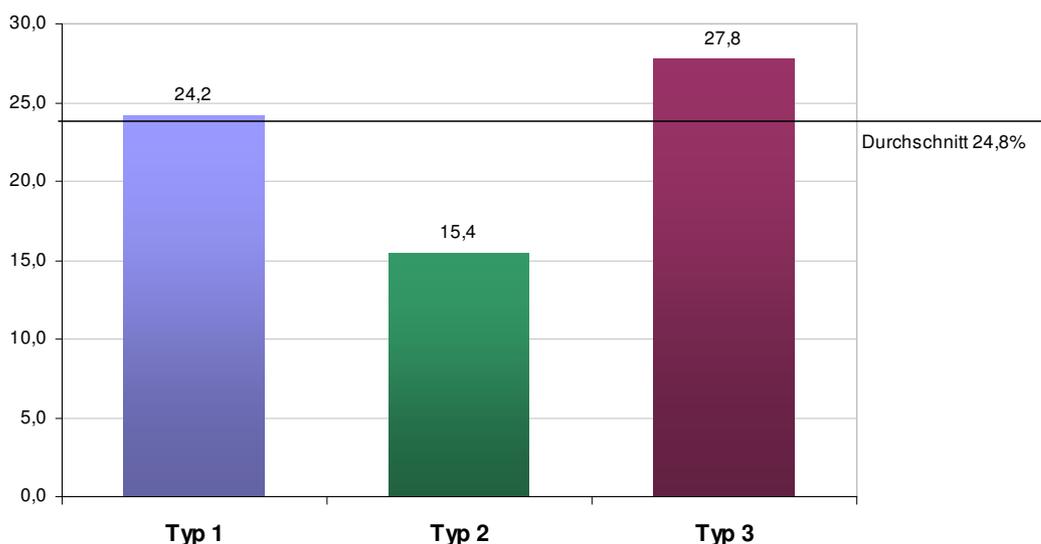
Aus der Verteilung der angegebenen Gewichtungen lassen sich folgende drei Projekttypen extrahieren:

Projekte des Typs 1 fokussieren in hohem Maße die Vermittlung in Arbeit, setzen dabei aber auch verstärkt auf fachliche Qualifizierung. Assessment und Coaching sind hier im Verhältnis geringer ausgeprägt. In den Teilprojekten des Typs 1 sind insgesamt 594 Teilnehmer/innen gezählt und 127 Teilnehmer/innen in Arbeit vermittelt worden.

Projekte des Typs 2 konzentrieren ihre Ressourcen auf einen umfangreichen Profiling- und Assessment Prozess und eine anschließende Qualifizierung. Der Prozess des Coachings und schließlich die Vermittlung sind in diesem Typ im Verhältnis geringer ausgeprägt. In dem Teilprojekt des Typs 2 sind insgesamt 245 Teilnehmer/innen gezählt und 32 Teilnehmer/innen in Arbeit vermittelt worden.

Projekte des Typs 3 beziehen sich in hohem Maße auf die Vermittlung, wobei der Beratungs- und Coachingprozess eine gleich hohe Bedeutung hat. Assessment und Qualifizierung treten hier im Verhältnis stärker in den Hintergrund. In den Teilprojekten des Typs 3 sind insgesamt 761 Teilnehmer/innen gezählt und 193 Teilnehmer/innen in Arbeit vermittelt worden. Eine Auswertung der teilnehmerbezogenen Integrationserfolge auf der Grundlage dieser Typologie führt zu folgend dargestelltem Ergebnis.

Abbildung 6-16 Vermittlungsquoten je Projekttyp
(N = 391, Angaben in %)



Bezogen auf die Integrationen zeichnet sich ab, dass Projekte des Typs 3 (Vermittlung und Beratung/ Coaching) eine überdurchschnittliche Vermittlungsquote aufweisen, wogegen Projekte des Typs 2 (Assessment und Qualifizierung) in den Vermittlungen unterdurchschnittlich ausfallen.

6.3 Nachbefragung der Teilnehmer/innen

Das Konzept der begleitenden Evaluierung des Netzwerkprojektes „mitnmang – Hamburger Initiative für Arbeit – 50plus“ sah als einen von mehreren Untersuchungsbausteinen die schriftliche Nachbefragung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der insgesamt fünf Teilprojekte vor. Die Nachbefragung fand als Totalerhebung⁴ in einem zeitlichen Abstand von etwa drei Monaten nach Abschluss der Nachbetreuungsphase der Teilnehmer/innen statt, die ihrerseits drei Monate beträgt und bei Austritt aus der aktiven Teilnahmephase beginnt. Zum Berichtszeitpunkt sind nunmehr Teilnehmer/innen aller Projektphasen erfasst, deren aktive Teilnahme an den Projekten etwa ein halbes Jahr zurückliegt⁵. Dieser Zeitpunkt ist bewusst gewählt worden, um nicht nur unmittelbare Projekteindrücke, sondern vor allem nachhaltige Effekte und Veränderungen zu erfassen, die sich auf die Teilnahme an den mitnmang-Projekten beziehen.

6.3.1 Eckdaten zum Rücklauf

Im Rahmen der Nachbefragungen wurden folgende Rückläufe der Fragebögen erzielt:

Phase	Erreichte Personen	Rücklauf	Rücklaufquote
1	284	99	34,8%
2 und 2a	514	168	32,7%
3	353	89	25,2%
3a und 4	452	123	27,2%

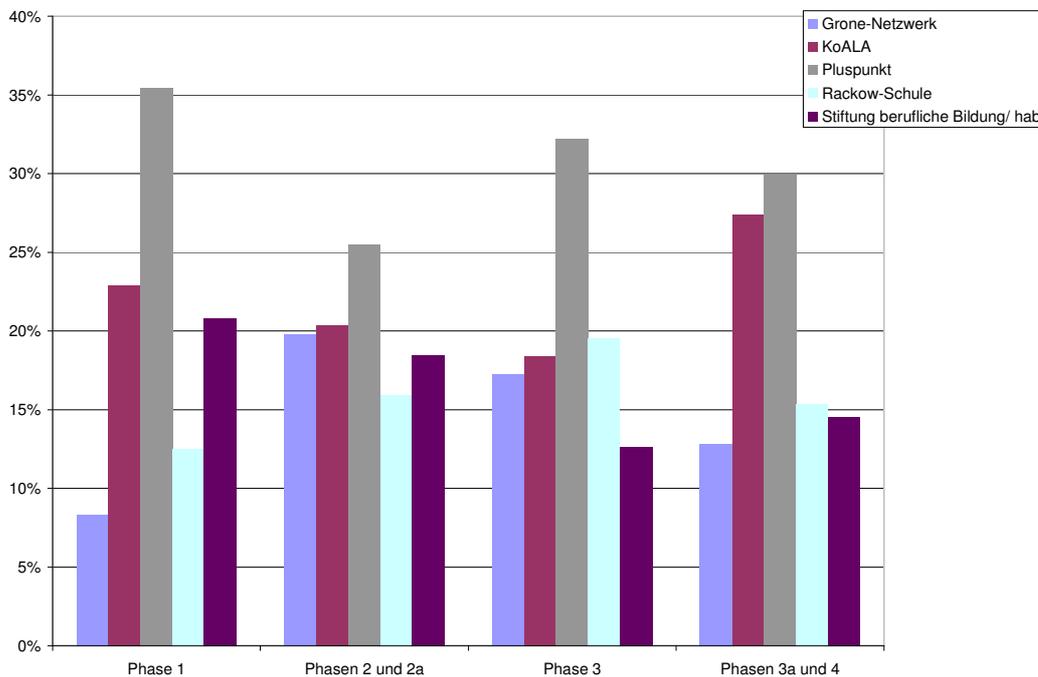
Die Struktur der Gruppe der Antwortenden entspricht weitgehend den Kernmerkmalen der Gesamtgruppe der mitnmang-Teilnehmer/innen: hinsichtlich der Geschlechter ist die Gruppe fast paritätisch, der Anteil von Migranten/innen entspricht auch dem der Grundgesamtheit. Die Gruppe der vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit als Angestellte Tätigen ist mit durchschnittlich knapp 56% durchweg die stärkste. Die Gruppe der vormals Selbständigen ist innerhalb der Projektlaufzeit deutlich angestiegen (jedoch insgesamt auf einem niedrigeren Ausgangsniveau). Der Anteil vormals un- und angelernter Beschäftigter hält sich relativ konstant bei etwa 15 Prozent.

Verteilt auf die fünf Teilprojekte des Netzwerkes mitnmang ergibt der Rücklauf ein eher uneinheitliches Bild. Im Verlauf der Erhebungsphasen scheinen einige Projekte einen relativ konstant hohen Rücklauf zu haben, bei anderen Projekten steigt die Zahl relativ kontinuierlich an bzw. sie fällt ab der Phase 2a ab. Mit Blick auf die Verteilung der beantworteten Fragebögen auf die jeweiligen Teilprojekte zeigt sich insgesamt, dass die meisten Rückmeldungen von Teilnehmer/innen der Projekte von Pluspunkt und KoALA kommen (siehe Abbildung nächste Seite).

⁴ Totalerhebung ca. 6 Monate nach Beendigung der aktiven Projektteilnahme. Die nachfolgenden Aussagen bilden einen Auszug der Gesamterhebung.

⁵ Eine Ausnahme bildeten Teilnehmer/innen der Projektphase 4, die bereits zwei Monate nach Maßnahmeende befragt wurden. Dies v.a. aus organisatorischen Gründen.

Abbildung 6-17 Rücklauf TN Nachbefragung je Phase
(Angaben in %)

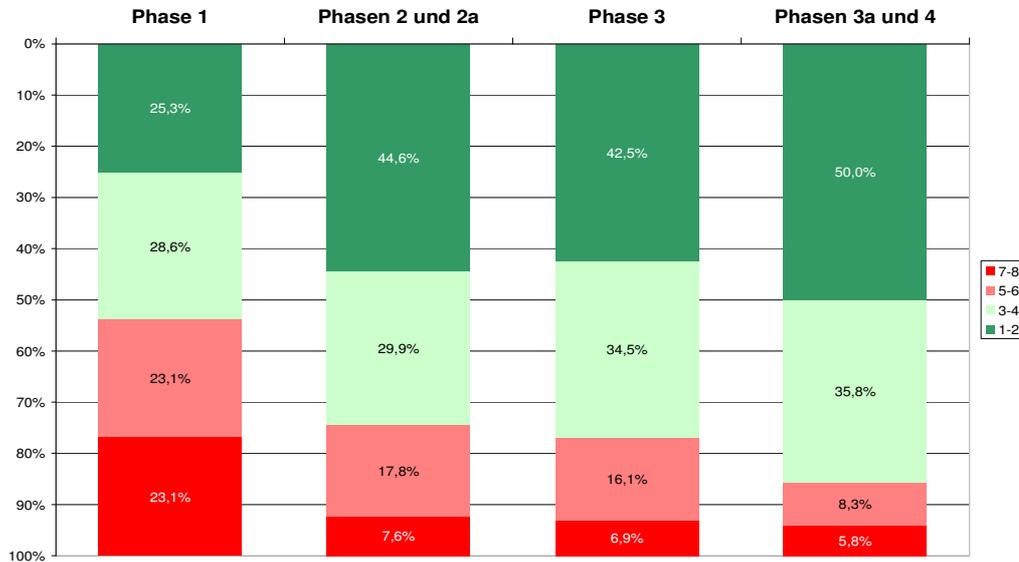


6.3.2 Gesamtbewertung der Projekte und Maßnahmen

Im Rahmen einer Nachbefragung von Teilnehmer/innen wurde u.a. eine Bewertung der besuchten Projekte in einer Skala von 1-8 (1 = beste Bewertung) erfragt. Insgesamt zeigt sich eine uneinheitliche Bewertung der Projekte in den verschiedenen Phasen. Während die Teilnehmer/innen der Aufbauphase (Projektphase 1), die auch von einer Erprobung der entwickelten Konzepte geprägt war, die besuchten Teilprojekte eher zurückhaltend beurteilten, überwiegen bei der Phase 2 positivere Beurteilungen. Phase 2a ist wiederum eher kritischer bewertet worden, und die Phase 3a und 4 erzielen insgesamt die höchste ‚Kundenzufriedenheit‘. Der Blick auf die relativ positiven Bewertungen (1-2 und 3-4) zeigt im konkreten Vergleich der Erhebungsphasen, dass eine relative Zufriedenheit in Phase 1 bei genau 49,5% der Befragten bestand, in Phase 2 stieg dieser Wert auf 75%, Phase 2a liegt mit 55,9% wiederum niedriger, die Zufriedenheit in Phase 3 ist mit 75,3% jedoch wieder deutlich gestiegen, und erreicht den höchsten Stand in der Nachbefragung der Phasen 3a und 4 mit 85,8%.

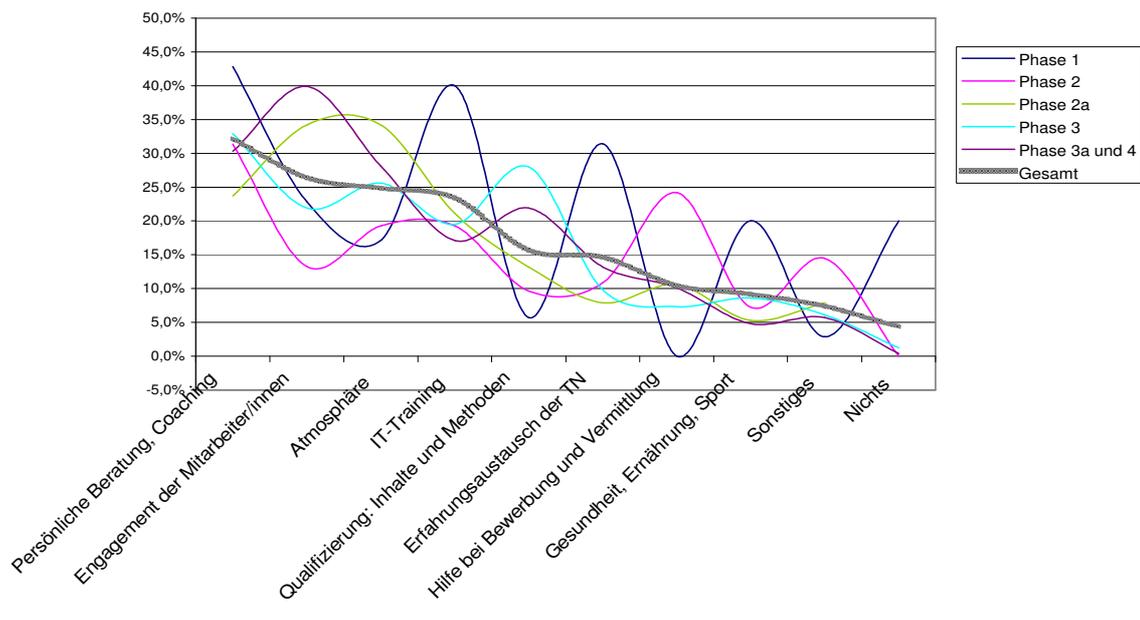
Schon anhand dieser groben Bewertungsentwicklung zeigt sich, dass die Weiterentwicklung von Konzepten, Methoden und Instrumenten sowie das Gesamtbild des Netzwerkes mitmang nicht nur bei den Umsetzenden stattgefunden hat, sondern sich unmittelbar auf die Zufriedenheit der Nutzer/innen – der Projektteilnehmenden – auswirkt.

Abbildung 6-18 TN-Nachbefragung: Projektbewertung je Phase
(Angaben in %)



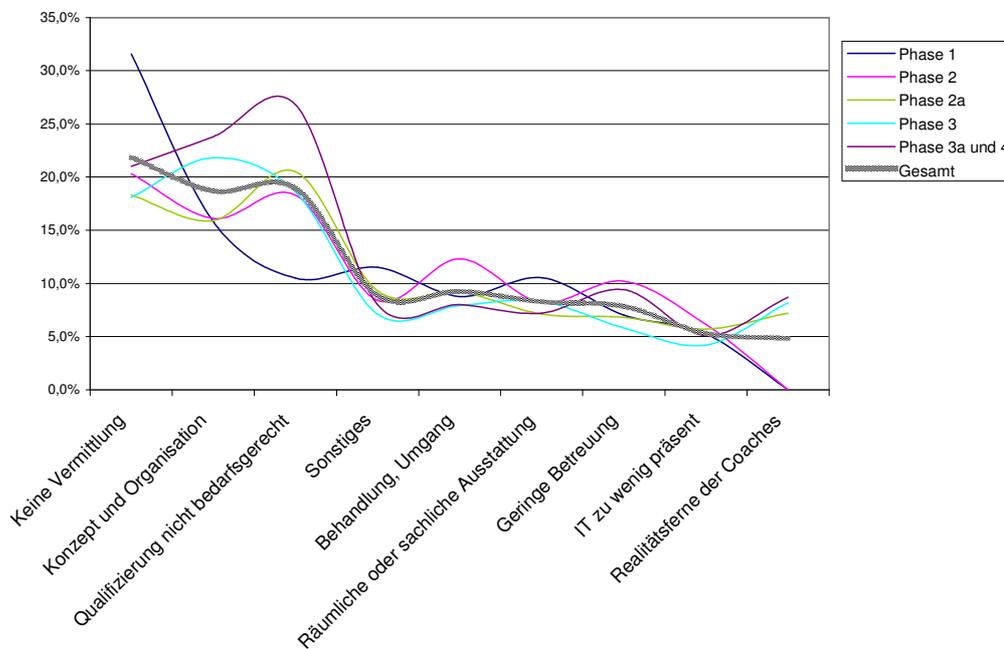
Die Übersicht zeigt eine Zusammenfassung der gegebenen Antwort auf die offene Frage „Was hat Ihnen gut gefallen?“. Besonders positiv hervorgehoben wurden vor allem die persönliche Beratung sowie das Coaching, in hohem Maße aber auch das Engagement der Mitarbeiter/innen der Projekte. Mit Blick auf die Gesamtverteilung scheinen sich darüber hinaus in jeder Phase spezifische Konstellationen positiver Eindrücke abzuzeichnen. Auch wenn die folgende Graphik eher unübersichtlich erscheint, lohnt sich ein differenzierter Blick hierauf.

Abbildung 6-19 TN-Nachbefragung: Positiveindrücke je Phase
(Mehrfachnennungen, Angaben in %)



Während in der ersten Phase neben dem Coaching das IT-Training und der Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmer/innen eine wichtige Rolle spielte, waren dies in der Phase 2 eher Hilfestellungen bei Bewerbung und Vermittlung und teils die gute Atmosphäre. Die Phase 2a scheint bei den Befragten vor allem durch ‚weiche‘ Faktoren wie das Engagement der Mitarbeiter/innen und die gute Atmosphäre in den Projekten positiv gezeichnet zu sein. Hingegen wurde in der Phase 3 in hohem Maße die Güte der Inhalte und Methoden der Qualifizierung besonders positiv betont. Schließlich zeigt sich in den Phasen 3a und 4, dass das Engagement der Mitarbeiter/innen und die Atmosphäre im Projekt besonders positive Eindrücke der Teilnehmer/innen waren.

Abbildung 6-20 TN-Nachbefragung: Negativeindrücke je Phase
 (Mehrfachnennungen, Angaben in %)

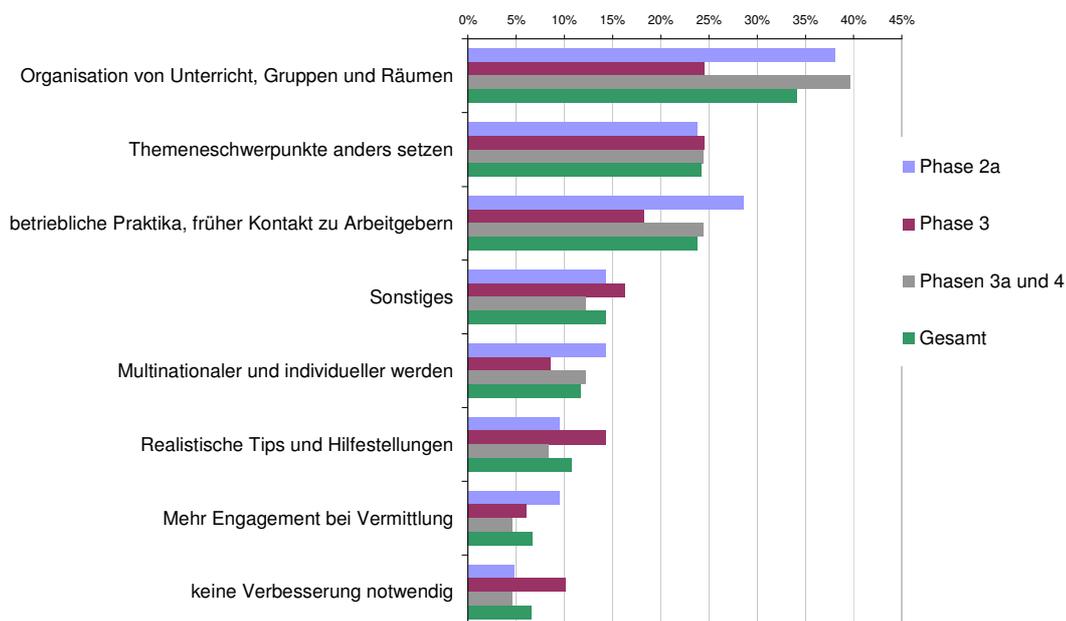


Es hat sich aber auch gezeigt, dass die Erwartungen an eine Vermittlung für zahlreiche Teilnehmer/innen (insbesondere während der ersten Phase) im Mittelpunkt stand; somit eine im Einzelfall nicht erfolgte Vermittlung einen Hauptkritikpunkt darstellt. Dies scheint sich aber im Verlauf der weiteren Phasen geklärt zu haben. Deutlicher wird in den späteren Phasen die Kritik an der Konzeption bzw. Organisation der Maßnahmen. Hier wurde geäußert, dass die Ziele nicht klar gemacht würden, dass es zu viele Unterrichtsausfälle gegeben habe. Hier hinein fügt sich eine auch stärker werdende Kritik an der Passgenauigkeit der Qualifizierungen. Einerseits wurde hiermit gemeint, dass die angebotenen Inhalte nicht ‚altersgerecht‘ seien, zum anderen wurde auch Kritik an der Didaktik geäußert. Insgesamt zeigt sich eine hohe Heterogenität in vielen Aussagen, da oftmals sehr persönliche Aspekte als Kritikpunkte genannt wurden. Vor dem Hintergrund der Kritik scheint es nach wie vor wichtig, sowohl das Konzept als auch die mit dem Projekt

verbundenen individuellen Perspektiven offen zu kommunizieren, so dass Erwartungen der Teilnehmer/innen aufgefangen und besprochen werden können. Die Veränderungen der Aussagen von der ersten zur zweiten Projektphase zeigen aber auch deutlich, dass es den Projekten zunehmend gelingt, mit ihren Teilnehmer/innen eine konstruktive Arbeitsgrundlage aufzubauen, auch wenn gerade die Gruppe der älteren Langzeitarbeitslosen eine insgesamt recht hohe Affinität zu kritischen Einschätzungen hat.

In den Befragungen der Teilnehmer/innen ab der Projektphase 2a wurde die beiden offenen Bewertungsfragen ergänzt durch die Abfrage von Verbesserungsvorschlägen. Anhand der Übersicht zeigt sich, dass Verbesserungsmöglichkeiten einerseits in der Organisation von Unterricht, Gruppen und Räumlichkeiten genannt wurden. Diese Vorschläge waren jedoch insgesamt wenig konkret und seien daher nur als ‚Sammelpunkt‘ dargestellt. Ebenfalls häufig wurde betont, dass die Projekte sich früher zu Akteuren des ersten Arbeitsmarktes öffnen sollten, um rechtzeitig betriebliche Praktika zu akquirieren oder auch die wichtigen Kontakte zu möglichen Arbeitgeber/innen herzustellen. Als weitere Verbesserungskategorie wurde die Auswahl der Inhalte und Themen der Qualifizierungen genannt. Hier sehen die Befragten jeweils aus ihrer Sicht (und Vorqualifikation) unterschiedliche Schwerpunktverschiebungen (z.B. mehr IT, weniger theoretische Grundlagen, mehr Beratung...). All diese Verbesserungsvorschläge beruhen auf den jeweils individuellen Erfahrungen der Teilnehmer/innen in den Projekten und können möglicherweise einzelne Impulse für die weitere Planung der Maßnahmen geben.

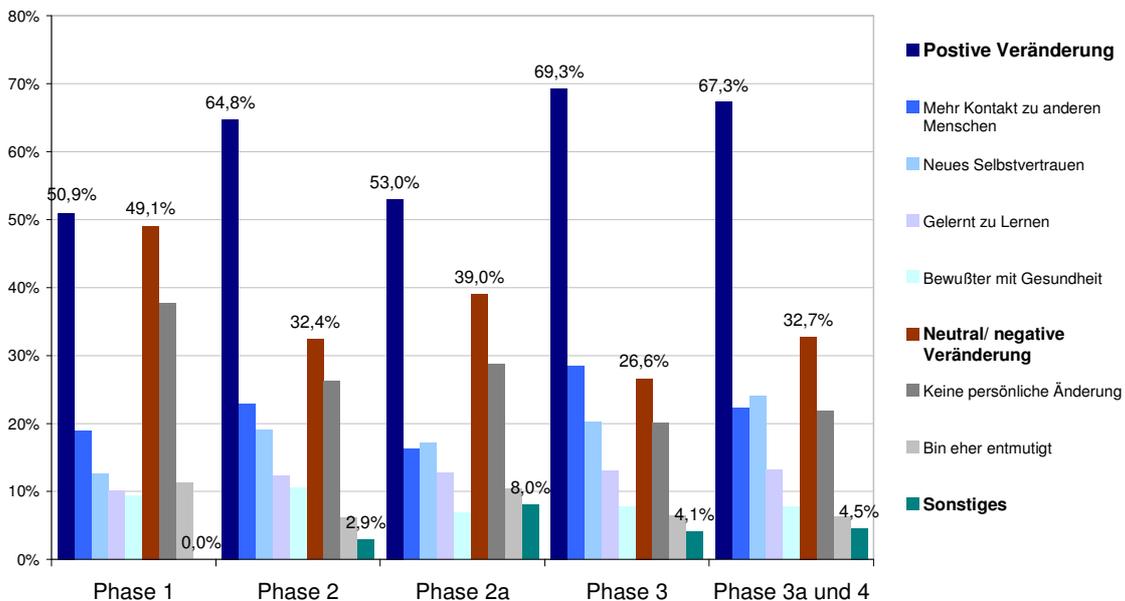
Abbildung 6-21 TN-Nachbefragung: Verbesserungsvorschläge je Phase
 (Mehrfachnennungen, Angaben in %)



6.3.3 Persönliche und berufliche Entwicklungen

Befragt nach den persönlichen Entwicklungen, die sich aus der Teilnahme an den mitmang – Projekten entwickeln, zeigt sich insgesamt in den Phasen ein zyklischer Verlauf. Während in der Phase 1 etwas über die Hälfte der Befragten überhaupt positive persönliche Veränderungen nannte, war dies in der Phase 2 schon bei knapp 2/3 der Befragten der Fall. Diese positive Einschätzung reduzierte sich in der Phase 2a auf annähernd den Ausgangswert und stieg in der Phase 3 deutlich auf knapp 70% an. Mit der Nachbefragung der Phasen 3a und 4 zeigt sich nunmehr eine Stabilisierung der positiven persönlichen Veränderungen bei gut zwei Dritteln der befragten Teilnehmer/innen.

Abbildung 6-22 Persönliche Entwicklungen nach Projektteilnahme
 (Mehrfachnennungen, Ergebnis gruppiert, Angaben in %)



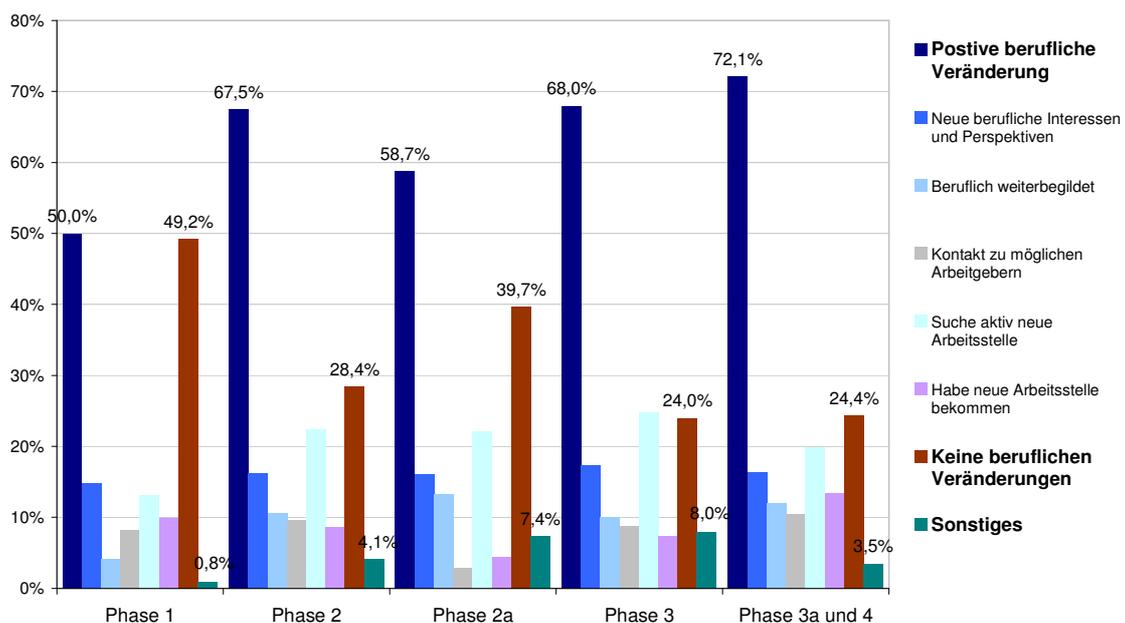
Hervorgehoben wurden ein zunehmender Kontakt zu anderen (gleichgesinnten) Menschen, ein Zugewinn des eigenen Selbstvertrauens und Selbstbewusstseins. Ein bewusster Umgang mit der eigenen Gesundheit hingegen wurde zwar relativ konstant, aber auf einem niedrigen Niveau von unter 10% genannt. Angesichts der Selbsteinschätzung der gesundheitlichen Situation der Teilnehmer/innen, von denen über ein Viertel gesundheitliche Einschränkungen benennt (siehe dazu auch den Teilnehmer/innen Monitoringbericht), scheint der persönliche Zugewinn durch die Projektteilnahme hier geringer als erwartet zu sein.

Eine eher neutrale bis negative Bewertung der persönlichen Veränderungen nach Projektteilnahme nimmt analog der Steigerung positiver Ergebnisse ab. Hier zeigt sich, dass sich der über-

wiegende Teil der Nennungen auf die Aussage „keine persönliche Veränderung“ bezieht. Tatsächlich entmutigt fühlten sich im Schnitt etwa 6% der Befragten. Interessanter Weise bildeten die Aussagen zu positiven und neutralen Aussagen der persönlichen Entwicklung keinen gegenseitigen Ausschluss, sondern eher den Regelfall. Viele Befragte gaben positive Entwicklungen an und sagten gleichzeitig, das Projekt habe zu keinen persönlichen Veränderungen geführt. Dieser scheinbare Widerspruch ist im Einzelfall nachvollziehbar, wenn es um die individuelle Bewertung von Veränderungen geht („alles in allem hat sich für mich persönlich doch nichts verändert“).

Eine fast analoge Verteilung ergibt sich bei der Frage nach beruflichen Veränderungen. Hier wurde vor allem betont, dass die Teilnahme an den Projekten zur Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven und nicht zuletzt zu neuen Aktivitäten der Arbeitsplatzsuche führte. Dies auch unabhängig vom individuellen Erfolg einer Arbeitsplatzsuche.

Abbildung 6-23 Berufliche Entwicklungen nach Projektteilnahme
(Mehrfachnennungen, Ergebnis gruppiert, Angaben in %)



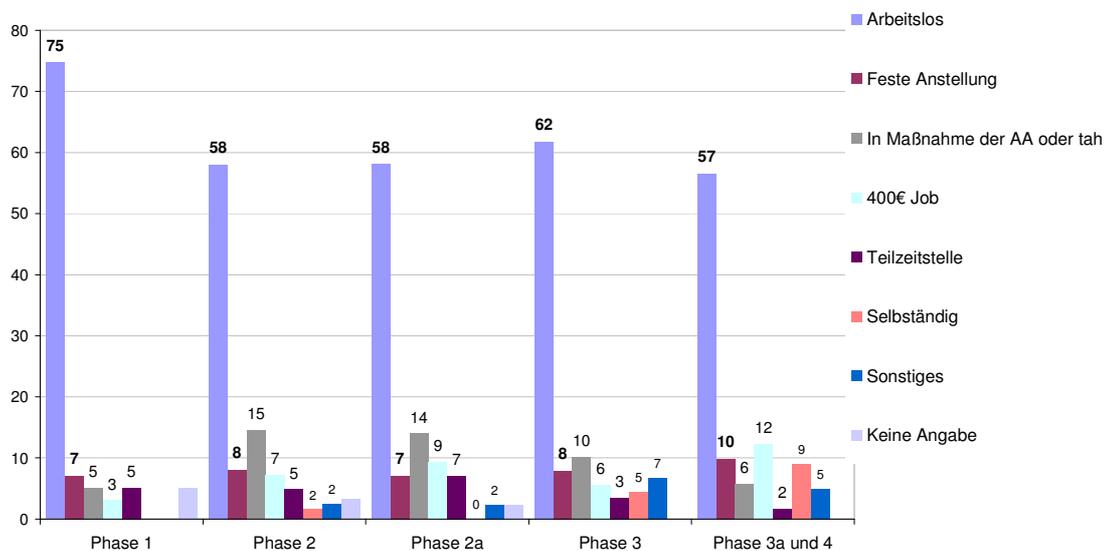
Es zeigt sich im Verlauf der Projektumsetzung, dass sowohl der Anteil aktivierter Teilnehmer/innen („ich such jetzt aktiv nach einer neuen Stelle“) als auch die Quote erfolgreich in den Arbeitsmarkt Vermittelter kontinuierlich ansteigt. Auch in der eher negativen Einschätzung zu beruflichen Veränderungen zeigt sich eine höhere Rückmeldung in den Phasen 1 und 2a im Vergleich zu den anderen beiden Projektphasen, in denen etwa ein Viertel der Befragten keine beruflichen Veränderungen durch die Projektteilnahme empfunden. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass – unabhängig vom Erfolg einer Vermittlung in Arbeit – die Teilnahme an den mitn-

mang-Projekten zunehmend zu positiven Effekten sowohl hinsichtlich der persönlichen als auch der beruflichen Entwicklung führen.

6.3.4 Verbleib und Arbeitslosigkeit

Zwischen knapp 60% und 75% der Befragten waren zu den jeweiligen Befragungszeitpunkten nach der Teilnahme an einem mitnang – Projekt arbeitslos. Eine Anstellung zum Befragungszeitpunkt hatten zwischen 11 und 14% der Befragten, darunter zwischen 2 und 7% in Teilzeit. Werden sonstige Nennungen nicht berücksichtigt, so befanden sich also zum Zeitpunkt der Befragung im Schnitt etwa 72% der Befragten in Arbeitslosigkeit oder in Maßnahmen der Arbeitsförderung. Die Vermittlungsstatistik der Gesamtgruppe des mitnang-Netzwerkprojektes (Daten des Kundenmanagementsystems eQ.public) weist eine Gesamtvermittlungsquote von knapp 25% aus. Obschon dieser Statistik andere Indikatoren zugrunde liegen⁶, zeichnen sich in den hier vorliegenden Daten der Nachbefragung ähnliche Relationen ab.

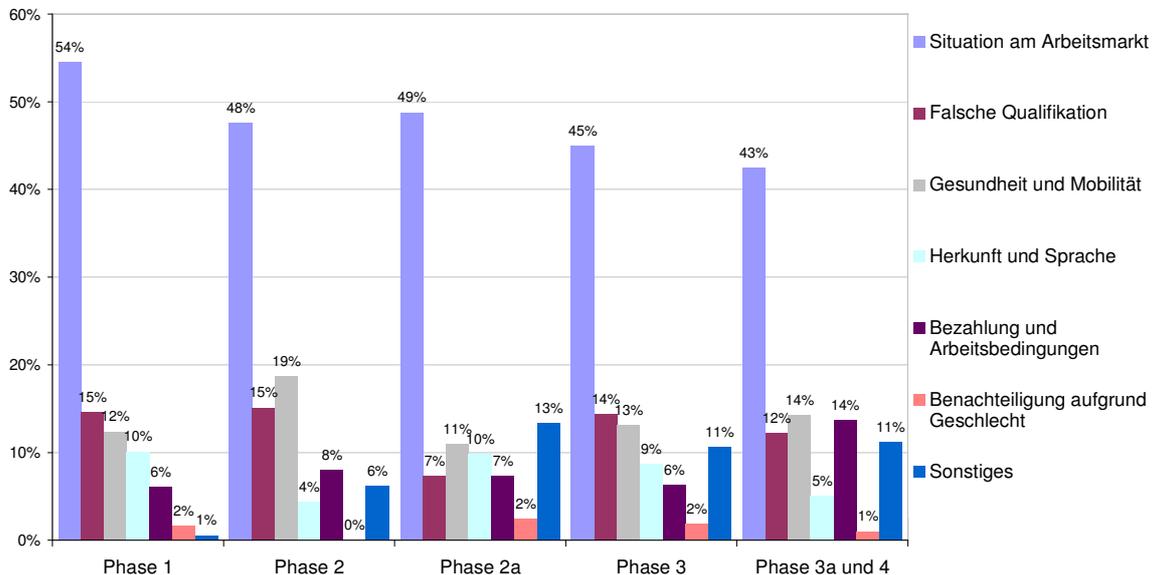
Abbildung 6-24 Befragte nach aktueller Berufssituation
(Angaben in %)



Eine abschließende Frage im Erhebungsbogen der Teilnehmernachbefragung konzentrierte sich auf die aus Eigeneinschätzung angenommenen Gründe für die bestehende Arbeitslosigkeit. Mit angebotenen Antwortvorgaben sollte versucht werden, die vorhandenen persönlichen Einschätzungen der Befragten zur eigenen Arbeitssituation aufzunehmen. Die Frage nach den individuellen Gründen bezieht sich weder implizit noch explizit auf eine angenommene eigene Verantwortung für die Arbeitslosigkeit.

⁶ Siehe Verbleibsindikatoren im Teilnehmermonitoring.

Abbildung 6-25 Genannte Gründe für Arbeitslosigkeit
(Mehrfachnennungen, Ergebnis gruppiert, Angaben in %)



Mit Blick auf die Verteilung zeigt sich das Alter als real empfundene Barriere zum Eintritt in Arbeit und Beschäftigung bei vielen der Befragten (Aussage: „In meinem Alter bekomme ich keine Stelle“). Hinzu kommt die Aussage, dass keine adäquaten Stellen angeboten werden, auch weil die auf offene Stellen vorhandene Qualifikationen der Befragten nicht zu passen scheinen. Beide Aussagen sind unter „Situation am Arbeitsmarkt“ zusammengefasst. An zweiter Stelle der Gründe für bestehende Arbeitslosigkeit finden sich gesundheitliche Einschränkungen, die auch oftmals mit eingeschränkter Mobilität einhergehen. Eine subjektiv empfundene Benachteiligung aufgrund der Herkunft oder Sprache sehen knapp unter 10% der Befragten, im Übrigen auch Menschen mit deutscher Herkunft. Hier stellt sich die Frage, inwiefern soziale oder lokale Herkunft (z.B. benachteiligte Hamburger Stadtteile) eine Rolle in der Arbeitsplatzsuche spielt.

Im Verlauf der Projektumsetzung zeigt sich, dass die subjektiv empfundene schlechte Bezahlung und Arbeitsplatzbedingung eine zunehmend wichtige Rolle als Grund für die bestehende Arbeitslosigkeit gesehen wird. Hier ist ein Anstieg von 6% (Phase 1) auf 14% (Phase 3a und 4) zu bemerken.

7 Fazit und Empfehlungen

Zunächst ist festzuhalten, dass sich durch die Umsetzung des Beschäftigungspaktes ein Netzwerk wichtiger Bildungs- und Beschäftigungsträger in Hamburg zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen älterer Langzeitarbeitsloser konstituiert hat und zu einer nachhaltigen Wahrnehmung des Themas in der regionalen Arbeitsförderung beiträgt. Dass durch die engagierte Arbeit der einzelnen Projekte über rund 30% aller an den Maßnahmen teilnehmenden Menschen in Arbeit integriert werden konnten, belegt den Erfolg des Ansatzes.

Bezogen auf die Optimierung der Integrationsprozesse im Rahmen der aktiven Arbeitsförderung für diese Zielgruppe hat sich die Netzwerkarbeit als äußerst konstruktiv erwiesen. Durch das vernetzte Angebot konnten passgenaue und kurzfristige Zugänge für die Teilnehmer/innen in die jeweiligen Maßnahmen hergestellt werden. Zudem konnten Kooperationsprojekte unter Nutzung der jeweiligen Potenziale der Projektträger aufgebaut werden. Insgesamt zeigt sich, dass die Aufmerksamkeit für die Zielgruppe der über 50 Jährigen auch in der regionalen Wirtschaft deutlich gestiegen ist, was sowohl der Arbeit der Projekte, aber auch der Wirkung der Medienkampagne zuzuschreiben ist. Im Verlauf der Projektumsetzung scheint darüber hinaus auch in der Hamburger Wirtschaft ein Orientierungswechsel einzusetzen, der sich von dem bislang üblichen ‚Jugendwahn‘ hin zur Wertschätzung, aber auch zur realistischen Einschätzung der Potenziale älterer Menschen entwickelt. Vor dem Gesamtbild der relativen Arbeitsmarktferne der Zielgruppe ist das Ergebnis des gesamten Netzwerkes hinsichtlich der Integration der Teilnehmer/innen in Arbeit bemerkenswert. Es zeigt sich nicht nur, dass der Anteil von Abbrecher/innen in den Projekten mit 14% bezogen auf die aufgenommenen Teilnehmer/innen durchaus im Durchschnitt des Bundesprogramms liegt. Vielmehr ist anzuerkennen, dass die bei der Antragstellung für mitnmang anvisierte Integrationsquote von 30% (im Vergleich mit anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ein ambitioniertes Ziel) nunmehr erreicht werden konnte. Dabei sind Fördermittel (wie LKZ) in Hamburg deutlich geringer als im Bundesdurchschnitt eingesetzt wurden. Nur bei etwa 29% der dokumentierten Vermittlungen wurden Zuschüsse beantragt und gewährt. Hinsichtlich der Arbeitsfelder, in die vermittelt wurde, zeigen sich keine signifikanten Häufungen bestimmter Branchen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Zielgruppe der über 50 jährigen Langzeitarbeitslosen trotz steigender Beschäftigungsquoten Älterer ohne weitere öffentliche Förderung nur stark eingeschränkte Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat. Sowohl die Daten als auch die Erfahrungen der Projektleiter/innen und -mitarbeiter/innen bestätigen dies. Eine zunächst angenommene Arbeitsmarktnähe hat sich bei der Zielgruppe der SGB II Kunden/innen über 50 Jahren nicht bestätigt. Aus dieser Erkenntnis heraus ist die Vermittlung von knapp einem Drittel der Teil-

nehmer/innen in Arbeit vor allem das Ergebnis spezifischer, an die Potenziale des Arbeitsmarktes und der Zielgruppe angepasster Integrationsmaßnahmen, die von den Teilprojekten mit einer hohen fachlichen Identifikation ein- und umgesetzt wurden. Neben der erfolgten Integration in ein Beschäftigungsverhältnis sind auch die von den ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der Nachbefragung angegebenen persönlichen Veränderungen als ein positives Ergebnis der Projektarbeit zu betrachten: Der Anteil der Befragten, die bei sich positive Einstellungs- und Verhaltensänderungen beobachtet haben, ist von 50% auf knapp 70% gestiegen. Diese Verbesserungen können als eine notwendige, wenn auch nicht immer hinreichende Form des Empowerments durch das Projekt betrachtet werden. Gleichzeitig ist der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne bzw. mit negativen persönlichen Entwicklungsprozessen von knapp 50% der Befragten auf gut ein Viertel zurückgegangen.

Die Hamburger Arbeitsgemeinschaft zur Umsetzung des SGB II, team.arbeit.hamburg, hat sich entschlossen, sich auch an dem Folgeprogramm zu beteiligen. Dabei soll der mittlerweile etablierte Markenname „mitnmang“ weiterhin genutzt werden. Zur Ermittlung potenzieller Partner und Umsetzungsträger wurde ein qualifizierter Aufruf veröffentlicht. Dabei wurden die während der abgeschlossenen Förderperiode gesammelten Erfahrungen umfassend berücksichtigt. Als Interimslösung führten, auch zur Sicherung der aufgebauten und entwickelten Kapazitäten und Kompetenzen, die aktuellen Partner ab Herbst 2007 mehrere, formell getrennte FbW-Projekte durch.

Hinsichtlich der sich abzeichnenden Perspektiven liegt – wie erwähnt – einerseits die Fortführung des Paktes in Hamburg mit dem neuen Regionalpartner aus Ratzeburg (ARGE des Kreises Herzogtum Lauenburg) auf der Hand, in der der eingeschlagene Weg nunmehr fortgeführt und regional ausgedehnt werden kann. Außerdem spielt die Zielgruppe der über 50 Jährigen eine nicht unerhebliche Rolle in der Gestaltung des Operationellen Programms des ESF Ziel 2 der neuen Förderperiode (Stichwort Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer/innen). Hier sind weitere Synergie-Effekte im Hinblick auf eine regionale Verstetigung der Politik in Hamburg zu erwarten.

Empfehlungen

Vor dem Hintergrund der oben genannten Arbeitsergebnisse kann die Evaluation zu folgenden Aspekten der zukünftigen Projektarbeit Empfehlungen abgeben:

Zuweisung und Teilnehmererreichung (Freiwilligkeit)

Erfahrungsgemäß erhöht die Freiwilligkeit der Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen die Motivation und Mitwirkungsbereitschaft nicht unerheblich. Dadurch wird dann auch die Arbeitsatmosphäre positiv beeinflusst. Zudem ist jedoch gleichzeitig zu konstatieren, dass ein hoher Anteil der eingeladenen bzw. zugewiesenen Personen bei den umsetzenden Projektpartnern

nicht erschienen ist. Dies bezieht sich auch auf die maximal eintägigen Informationsveranstaltungen, die alle Partner für interessierte Teilnehmer/innen angeboten haben.

Es erscheint daher legitim, die Teilnahme an den kurzzeitigen Informationsveranstaltungen verpflichtend zu machen – d.h. mit Sanktionen zu versehen. Die weitere, d.h. mehrmonatige Teilnahme sollte dann aber weiterhin freiwillig erfolgen. Durch geeignete Methoden der Teilnehmerauswahl und Projektkonzeption ist anzustreben, dass angesichts des Ziels der Integration kein ausgeprägtes „Creaming“ zugunsten einer Teilgruppe ohne gravierende Vermittlungshemmnisse erfolgt. Das Prinzip der Zahlung von Vermittlungsprämien an die im Netzwerk vertretenen Dienstleister könnte diesen unerwünschten Nebeneffekt noch verstärken, wenn nicht spezifische Zielvereinbarungen dies ausschließen.

Netzwerkstrukturen / Organisation / Kunden-Center:

Geprüft werden sollten Ansätze der verstärkten Dezentralisierung des Projektes. Die in nahezu allen Job-Centern der ARGE geschaffenen Ansprechpartner für das Projekt könnten auch auf der Umsetzungsebene entsprechende Partner bekommen, d.h. Projektpartner, die sich auf einen Hamburger Bezirk konzentrieren und mit den lokalen Job-Centern der ARGE sowie den im Stadtteil vorhandenen Arbeitgebern eng zusammen arbeiten. Die Partner könnten dabei ihre bestehenden Kontakte zu Arbeitgebern aus dem Bezirk verstärkt einbringen. Voraussetzung dieser Regionalisierung sind der Aufbau und die Pflege einer aktiven Kommunikationsstruktur. Diese sollte einerseits eine auch fallorientierte Kooperation der beteiligten öffentlichen und privaten Akteure ermöglichen. Andererseits ist als zweite zentrale Anforderung an ein effizientes Controlling und Monitoring zu denken. Schließlich sind dabei auch die Belange des Datenschutzes zu berücksichtigen.

Integrationsinstrumente:

Wie gezeigt werden konnte, ist der Integrationserfolg kaum von den individuellen Merkmalen der teilnehmenden Personen abhängig. Wesentlich größere Bedeutung besitzt dagegen der Charakter des Projekttyps. Hier zeigen sich Integrationspotenziale, die bei dem Zuschnitt künftiger Teilprojekte stärker genutzt werden sollten. Nicht bewährt haben sich Ansätze der Vorbereitung auf eine Selbständigkeit durch die Entwicklung von Unternehmensideen innerhalb der vorgegebenen sechs Monate. Es wäre nach Auffassung der Evaluation aber vorschnell daraus abzuleiten, dass die Selbständigkeit grundsätzlich keine Option für die Zielgruppe 50+ ist. Nähere Antworten auf diese Frage können sich auch durch eine vergleichende Betrachtung der Ergebnisse anderer Pakte des Programms „Perspektive 50+“ sowie der Berichte der Programmevaluation ergeben.

Empfohlen werden daher Ansätze einer relativ starken Zentrierung auf Vermittlung, fallweise ergänzt um persönlichkeitsorientierte Coaching-Angebote – in Abhängigkeit von der individuellen

Situation der Teilnehmenden – und / oder der beruflichen Qualifizierung - abhängig von den Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes, der in Aussicht steht.

Unternehmensansprache:

Sofern das neue Bundesprogramm „Perspektive 50+“ das Ziel der kurzfristigen Integration in den Mittelpunkt stellt, sollte auch die Kommunikation und Kooperation mit den Unternehmen unter diesem Gesichtspunkt betrachtet werden. D.h. es sollte geprüft werden, inwieweit die Ansprache der Unternehmen auf die Akquisition offener Stellen und damit die Vorbereitung des Vermittlungsprozesses konzentriert werden kann. Zu diesem Zweck erscheint schließlich auch eine enge Kooperation mit den im Netzwerk vertretenen Personaldienstleistern erforderlich. Sofern weitere Formen der Unternehmensansprache vorgesehen sind, z.B. nach dem Vorbild der „Alliance 50+“ erscheint es sinnvoll, die faktischen Effekte anhand geeigneter Methoden und Indikatoren im Kontext einer begleitenden externen Evaluation zu verfolgen.

Evaluation:

Grundsätzlich ist eine begleitende Evaluation, nicht nur für Netzwerkprojekte, überaus sinnvoll. Dies gilt auch unter der Voraussetzung, dass die Entwicklung von Innovationen nicht mehr zentrales Ziel des Projektes sein sollte. So könnte im Fokus der Evaluation eines Folgeprojektes einerseits die Beobachtung der Zusammenarbeit der Partner untereinander sowie mit externen Akteuren (z.B. in den Job-Centern und den Unternehmen) stehen. Als zweiter Schwerpunkt der Arbeit kommt die intensivere Betrachtung der ggf. entwickelten sowie eingesetzten Instrumente und Verfahren in Betracht. In beiden Fällen sind auch die Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten zwischen der Stadt Hamburg und dem Landkreis Herzogtum Lauenburg zu beachten. Angesichts der nunmehr nur noch auf Programmebene vorgesehenen Evaluation sollte dies eine Fragestellung der Kollegen/innen des IAQ sein.

Abschließend bleibt für den Prozess der begleitenden Evaluation des Netzwerkprojektes „mitnmang – Hamburger Initiative für Beschäftigung 50 plus“ noch folgendes zu sagen: Das Evaluatorenteam legte größten Wert auf eine wertschätzende und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Netzwerkpartner/innen, um in einem kollegialen Arbeitsverhältnis einen Beitrag zur Optimierung der Umsetzungsprozesse des Netzwerkes zu leisten. Das Vertrauen und die Offenheit, die uns von Seiten der Mitarbeiter/innen und Leiter/innen der Teilprojekte, der strategischen Partner (v.a. der Leiterinnen und Leiter der regionalen Job-Center sowie der Geschäftsführung der team.arbeit.hamburg) und natürlich der Netzwerkkoordination entgegen gebracht wurden, haben den Evaluationsprozess sehr lebhaft werden lassen. An dieser Stelle gebührt den Beteiligten Anerkennung und herzlicher Dank!