



AKADEMIE

2. Lebenshälfte
im Land Brandenburg e.V.



Perspektive 50plus in der Uckermark

Teilprojekt Arbeit und Aktion

Beschäftigung und Qualifizierung rund um den Bereich Sport, Spiel und Freizeit

Liebe Leserin, lieber Leser,

niemand möchte mit 50 Jahren schon zum „Alten Eisen“ gehören. Vor allem, wenn man sieht, dass Erfahrung und Tatkraft in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens sehnlichst erwünscht sind, aber oft nur schwer finanziert werden können. Mit der Beteiligung am Ideenwettbewerb des Bundes „Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen – Perspektive 50plus“ hat der Landkreis Uckermark gemeinsam mit vielen regionalen Partnern die Chance ergriffen, älteren Arbeitslosen sinnvolle neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen.

In der vorliegenden Broschüre möchten wir Ihnen zeigen, wie sich Engagement und gezielte Weiterbildung im Bereich Sport und Bewegungsförderung auswirken können. Zwei Jahre lang haben die Projektbeteiligten Bewegungsanreize entwickelt, neue Sportgruppen aufgebaut und viele Vereine bei der Umsetzung von Turnieren und Sportfesten unterstützt. Das Projekt „Arbeit und Aktion“ der „Allianz für die Integration Älterer in der Uckermark – Brücke der Erfahrung und Kompetenz“ bot ihnen viele Möglichkeiten, Kompetenzen und Lebenserfahrungen einzubringen, dazuzulernen und neue Einnahmequellen zu erschließen.

Interessierte Arbeitgeber können sich anhand unserer Matrix einen schnellen Überblick über die vorhandenen Kompetenzen der Projektbeteiligten verschaffen (s. S. 16–19), von denen Einige bereits Arbeit finden konnten. Wenn Sie noch gute und motivierte Mitarbeiter/innen suchen, dann sprechen Sie uns bitte an.

Wir freuen uns über Ihr Interesse und Ihre Unterstützung

Beschäftigungspakte für ältere Arbeitslose und Regionalentwicklung

Der demographische Wandel und die seit Jahren hohe Arbeitslosigkeit in Brandenburg betreffen vor allem ältere Arbeitssuchende (ab etwa 50 Jahre) und BerufsanfängerInnen (bis 27 Jahre). Insbesondere diejenigen, die bereits länger arbeitslos sind, lassen sich nicht durch kurzfristige Maßnahmen (wieder) in Arbeit bringen. Vielmehr stellt sich hier die Frage, ob eine Integration im erlernten oder ausgeübten Beruf überhaupt noch möglich ist oder ob nicht eine grundsätzliche Neuorientierung erfolgen muss. Für einen Erfolg versprechenden (Wieder-) Einstieg in das Arbeitsleben ist es von daher gleichermaßen erforderlich, die Kompetenzen und Neigungen der Arbeitslosen zu erkennen und zu fördern und Ihnen neue Berufsfelder in der Region zu erschließen.

Unter der Maßgabe neue Beschäftigungspotentiale in der Region auszuloten, wurden Aktionsfelder ausgewählt, die im Rahmen der Regionalentwicklung des Landkreises Uckermark gegenwärtig und zukünftig eine wichtige arbeitsmarktpolitische Rolle spielen. Der Bereich „Gesundheit und Freizeit – Sport, Spiel und Fitness“ kann als ein solchermaßen bedeutsames Handlungsfeld angesehen werden, da Tätigkeiten im Bereich von Tourismus und Freizeit gerade auch älteren Arbeitslosen vielfältige Beschäftigungsperspektiven eröffnen können.

Mit dem Modellprojekt „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Lang-

zeitarbeitsloser konnte die Akademie „2. Lebenshälfte“ entsprechende Projekte im Landkreis Uckermark erfolgreich anstoßen. Mit dem hier dokumentierten Teilprojekt „Arbeit und Aktion“, das zur „Allianz für die Integration Älterer in der Uckermark – Brücke der Erfahrung und Kompetenz“ gehört, wurden Möglichkeiten erprobt, die Kompetenzen älterer Langzeitarbeitsloser in den regionalen Entwicklungsprozess einzubeziehen. Während der zweijährigen Umsetzungsphase wurden die Modellprojekte intensiv fachlich begleitet und evaluiert. Gefördert wurden im Landkreis Uckermark sieben Modellprojekte mit insgesamt 335 TeilnehmerInnen.



Uwe Fischer, Projektleiter „Arbeit und Aktion“ – Regina Köhn, Projektsachbearbeiterin – Chris Rappaport, Trainer – Eva Gehltomholt, Trainerin

Das Projekt „Arbeit und Aktion“

Inhaltliche Aufgabenstellung des Projektes „Arbeit und Aktion“ war die Schaffung von zusätzlichen und flankierenden Angeboten im Sport-, Freizeit- und Gesundheitsbereich sowie die Planung und der Bau von Spiel- und Sportgeräten für den Breiten- und Behindertensport. Kooperationspartner waren fünfundzwanzig Vereine, Unternehmen und Kommunen in der Uckermark, denen wir an dieser Stelle für die gute Zusammenarbeit danken möchten. Gemeinsam konnten 45 Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden.

Die insgesamt 65 aktivierten MitarbeiterInnen im Alter über 50 Jahre waren in Sportvereinen, Freizeiteinrichtungen und Kommunen mit zwei unterschiedlichen Projektaufträgen betraut. Etwa die Hälfte von ihnen, u. a. Menschen aus kaufmännischen, verwaltenden und sozialen Berufen übten Tätigkeiten aus, die dem klassischen Vereinsbereich zuzuordnen sind. Dazu zählten die Schaffung neuer Sportangebote, die Leitung zusätzlicher Übungsgruppen, die Übernahme von Verwaltungstätigkeiten und die Unterstützung von Vereinen im Spiel- und Wettkampfbetrieb.

Die anderen MitarbeiterInnen brachten vorwiegend handwerkliche Neigungen und Fähigkeiten mit. Hier galt es frei zugängliche Spiel- und Sportelemente zu planen und zu bauen, die mit einfachen Mitteln realisiert werden konnten und Grundlage für andere bzw. neue kreative Bewegungsformen bieten sollten.

Um die Re-Integrationschancen unserer älteren MitarbeiterInnen nachhaltig zu verbessern, mussten unterschiedliche individuelle Fähigkeiten und Bedürfnisse verschiedener alternativer Wege zur Integration in Arbeit und das gesellschaftliche Leben aufgezeigt werden.

Integraler Bestandteil war eine individuell auf Vorqualifikation, Neigung und berufliche Verwertbarkeit abgestimmte begleitende berufliche Qualifizierung, die vom Erwerb von Maschinenscheinen über Bewerbungstraining, Umgang mit EDV und Internet, dem Erwerb von Übungsleiter- und Trainerlizenzen im Breitensport bis hin zur zertifizierten Spielplatzfachkraft (TÜV) reichte. Darüber hinaus wurden die MitarbeiterInnen darin bestärkt, sich nicht nur geistig fit zu halten, sondern jede Woche mindestens zwei Stunden aktiv Sport in einer selbst gewählten Sportart zu betreiben.

Die verschiedenen Sportvereine, Freizeiteinrichtungen und Kommunen, bei denen die Beschäftigungsmaßnahmen durchgeführt wurden, konnten von den unterschiedlichen Berufserfahrungen, den neu erworbenen Fähigkeiten und dem reichen Erfahrungsschatz der älteren MitarbeiterInnen uneingeschränkt profitieren. Umgekehrt hat die Bildung von kleinen Teams in den Projekten und die feste Zuordnung nicht nur das Gruppengefühl gestärkt sondern auch durch die Einbindung in das Vereinsleben die sozialen Kontakte der MitarbeiterInnen erweitert. Insbesondere durch die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben, wie Trainingsleitung oder Verwaltung, die bei den Vereinsmitgliedern hohes Ansehen genießen, wird die Integration in die Vereine erleichtert. Durch Einblicke in die Beschäftigungs- und Qualifikationsbiografien der anderen MitarbeiterInnen, gekoppelt mit bildungsplangestützten Qualifizierungseinheiten, konnten den einzelnen MitarbeiterInnen nachhaltige Perspektiven für die zukünftige Berufswegplanung geboten werden.

Kooperationspartner des Projektes

Altes Eisen e.V.
Amt Gramzow
Arbeitssicherheit § Brandschutz Naß
B-C-S Brandschutz-Consult-Schweizer
Behindertensportverband
Land Brandenburg e.V.
Dorfverein Lützelow e.V.
Europäische Sportakademie
des Landes Brandenburg
Gemeinde Zichow
Gerswalder Sportverein e.V.
Hauskrankenpflege Sylvia Matthes,
Schwedt
Internationalpark Unteres Odertal Criewen
Kindervereinigung Schwedt e.V.
Polizeisportverein Templin e.V.
Preussen-Sport-Verein Schwedt e.V.
Reit- und Fahrverein Milmersdorf e.V.
Schloßverein Zichow e.V.
Segler Club Templin e.V.
Spiel- und Sportverein PCK 90
Schwedt e.V.
Sportverein Alemania 52 e.V.
Sportverein Borussia Criewen e.V..
Sportverein Rotation Schwedt e.V.
Sportverein Viktoria 1914 e.V.
Stadtverwaltung Templin
Turn- und Sportverein Blau Weiß 65
Schwedt e.V.
Uckermärkischer Boxverein 1948
Schwedt e.V.

Projektkonzeption und Durchführung

In den hier vorgestellten Projekten gab es 45 Arbeitsgelegenheiten, die insgesamt von 65 Personen wahrgenommen wurden. Alle Beteiligten waren über fünfzig Jahre alt. Je nach den persönlichen Voraussetzungen war es gleichberechtigtes Ziel, sie für reguläre Vollzeitstellen, Teilzeitarbeit, nebenamtliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten zu qualifizieren. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 30 Stunden, für die eine Aufwandsentschädigung von 1,10 Euro pro Stunde gezahlt wurde. Die Projektstandorte waren Schwedt, Milnersdorf, Zichow/Lützwitz und Templin.

Die Beschäftigungsfelder reichten von der Planung und Erstellung von Waldspielgeräten, einem Sport- und Spielpfad, der Entwicklung von Bewegungsbaustellen für Kindergärten, Schulen und Vereine bis hin zur aktiven Mitarbeit in Sportvereinen.

Der Qualifizierungsanteil aller Projekte betrug 40%. Das Angebot im Projekt „Arbeit und Aktion“ umfasste die Bereiche „Projektplanung und Projektsteuerung“, die „Entwicklung persönlicher Kompetenzen“, „Grundlagen der Bewegungsförderung“ sowie „Umsetzung von Kleinprojekten“ und „Spiel- und Sportgerätebau“.

Die teamorientierten Bildungspläne und Einzelmaßnahmen dienten dazu, die MitarbeiterInnen gezielt an typische Arbeitsabläufe in einem Verein heranzuführen und sie so auf eine haupt- oder ehrenamtliche Tätigkeit im Bereich Sport, Spiel und Freizeit vorzubereiten.



Zu den Qualifikationsmodulen gehörten auch praktische Fortbildungen, z.B.

- Die Ausbildung zur/zum ÜbungsleiterIn Breitensport bzw. zum Fachübungsleiter/Trainer. 22 MitarbeiterInnen haben sie absolviert. 3 haben zusätzlich den Übungsleiterschein Behindertensport (Grundkurs) erfolgreich bestanden. Hierzu gehörten Lehrgänge im Bereich „Stütz- und Bewegungsapparat“, „Sport nach Schlaganfall“ und „Sport bei psychischen Erkrankungen“.
- Der Erwerb der Maschinen- und Bedienungsberechtigung für Motorkettensägen durch 9 MitarbeiterInnen.
- Der Erwerb des Gabelstaplerscheins durch 5 MitarbeiterInnen
- Der DRK-Kurs „Erste Hilfe“, den 32 MitarbeiterInnen erfolgreich absolvierten.
- Schulungen im Bereich Arbeits-, Brand- und Unfallschutz, an denen 38 MitarbeiterInnen teilnahmen.
- Die Qualifikation zur Fachkraft für Kinderspielplätze beim TÜV erlangten 4 MitarbeiterInnen. Sie sind nun berechtigt, Spielplätze und die dort befindlichen Geräte zu prüfen.

Darüber hinaus nahmen alle MitarbeiterInnen an internen Schulungen unter anderem zu den Themenbereichen PC-Schulung incl. Einführung in den Umgang mit dem Internet, Stellensuche und Bewerbung, Projektmanagement, Sponsoring, Öffentlichkeitsarbeit, Recht und Finanzen im Verein teil. Außerdem wurden einige Betriebsbesuche und Exkursionen durchgeführt, um Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen und Beispiele guter Praxis im Bau von Holzspielgeräten kennenzulernen.

Profiling und Coaching

Profiling und Coaching ermöglichten es, die einzelnen MitarbeiterInnen über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu beraten und sie bei den Kleinprojekten, die sie in den Vereinen umsetzen, zu unterstützen. Dabei wurden auch Kompetenzen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit erworben, indem z.B. Materialien für Werbezwecke oder für Sponsoren erstellt und Förderanträge vorbereitet und in Form gebracht wurden.

Ziel der individuellen Kompetenzgespräche war es, mehr über die Stärken und Schwächen, Erfahrungen und Interessen jedes Mitarbeiters zu erfahren, um gemeinsam Handlungsstrategien zu erarbeiten, wie sie sich zukünftig in einem Unternehmen oder Verein einbringen und in welchen Bereichen sie ihre Kompetenzen festigen oder erweitern müssten.

Die positiv aktivierende Wirkung entfaltete sich durch die Kombination der drei Bereiche Beschäftigung, Qualifizierung und Profiling/Coaching. So lieferte die praktische Arbeit die Grundlage für Fragen zu Organisation und Planung, die im Unterricht aufgegriffen und theoretisch behandelt werden konnten. In den Einzel- bzw. Kleingruppencoachings erstellten die MitarbeiterInnen dann unter Anleitung konkrete Produkte wie z.B. eine Annonce zur Gewinnung von neuen TeilnehmerInnen für eine Sportgruppe oder einen Info-Flyer.

Hier kamen auch die im Unterricht erworbenen Kompetenzen – EDV, Öffentlichkeitsarbeit – gleich praktisch zum Einsatz, indem Seiten gestaltet und Bilder und Texte ansprechend angeordnet wurden. Diese Art von eigenständiger Arbeit war für die meisten MitarbeiterInnen neu und musste zunächst erlernt und eingeübt werden.

Da die Vereine es sehr begrüßen, wenn neue Angebote entstehen bzw. sich jemand neu engagieren will, erfuhren die MitarbeiterInnen Wertschätzung und das Gefühl wieder gebraucht zu werden. Nicht wenige waren erstaunt, dass sie plötzlich gefragt sind und sogar in verschiedenen Vereinen als Übungsleiter tätig werden konnten und können.



Schwedt Teerofenbrücke: Waldspielgeräte für die Wildnisschule



Am Beginn dieses Projektes mit 7 Teilnehmern in Teerofenbrücke nahe Schwedt wurde unter fachlicher Anleitung eine ausführliche Projektplanung durchgeführt und intensiv das Thema Spielplatzsicherheit erarbeitet. Einige Mitarbeiter haben den für die Holzarbeit erforderlichen Motorkettensägeschein erworben, Arbeitsschutzbelehrungen und einen Erste-Hilfe-Kurs absolviert. Dann wurden der Planung und den Wünschen der Wildnisschule entsprechend mehrere Waldholz-Außenspielgeräte im Gelände der Waldschule entwickelt und erstellt. Als neue Bewegungsmöglichkeiten sind eine Kletterwand, ein Baumhaus und verschiedene Spielgeräte zum Turnen, Wippen und Schaukeln entstanden. Hierzu wurde in Absprache mit dem Förster ausgesuchtes Holz selbst im Wald geschlagen und bearbeitet. Die Mitarbeiter bevorzugten die praktische Arbeit und waren sehr interessiert an den verschiedenen Methoden der Holzbe- und -verarbeitung. Dies führte auch zu etlichen Vorschlägen und Modifizierungen bei der praktischen Gestaltung von Waldholz-Außenspielgeräten. Dabei war z. B. ein wesentlicher Aspekt, die Geräte so vorzubereiten, dass sie auch an anderer Stelle in kurzer Zeit aufgebaut werden können.



Von den großen Spielgeräten wurden kleine Modelle im Maßstab 1:10 gebaut, die auf Veranstaltungen und Messen großen Anklang fanden. So interessierten sich bei der Schwedter Messe INKONTAKT eine ganze Reihe von Besuchern für das Baumhaus und die Bewegungsbaustelle. Neben Privatpersonen waren auch Kindertageseinrichtungen von den übrigen Einzelstücken begeistert.

Neben den vielen neu gewonnen Fertigkeiten betonten die 7 Mitarbeiter, dass ihnen der entstandene Teamgeist in der Gruppe viel Auftrieb für ihren weiteren Lebensweg gegeben hat, auch wenn sie keine konkrete Hoffnung haben, in ihrem Alter noch einen regulären Arbeitsplatz zu finden, ihre neu entwickelten Produkte weiterzuentwickeln und sich nach neuer Kundschaft umzuschauen.



... die fertigen Waldspielgeräte und 2 Modelle

Schwedt Boxverein – Sportliche Infrastruktur für einen Brennpunkt-Stadtteil



Die „Oberen Talsandterassen“ in Schwedt sind ein stark schrumpfender Stadtteil, wo vielfältige Maßnahmen notwendig sind, um den sozialen Zusammenhang zu stärken. Der dort ansässige Boxverein spielt dabei schon seit Jahren eine wichtige Rolle. Hier waren 5 Spätaussiedler tätig und gestalteten ein von der Stadt bereitgestelltes Gelände zu einem Freizeitsportplatz um, der mit einem großen Fest eingeweiht wurde. Um den Austausch unter den Sportlern und den Zusammenhalt zwischen den Vereinsmitgliedern zu stärken, schufen sie mit Sachverstand und Liebe für das Detail einige überdachte Sitzplätze für das Freigelände rund um die Sporthalle. Die Mitarbeiter, deren Deutschkenntnisse zum Teil begrenzt sind, haben keine große Hoffnung, einen Arbeitsplatz zu bekommen, da ihre schon erwachsenen Kinder mit Berufsausbildung sich ebenfalls schon seit längerem ergebnislos um Anstellungen bemühen. Sie haben nach eigenen Angaben ihre Betätigung

im Rahmen dieses Projektes als reguläre und sinnvolle Arbeit für den gesamten Ortsteil begriffen. Sie wünschen sich längerfristige Arbeitsgelegenheiten, um ihre in traditionellen Gewerken erworbenen beachtlichen Kompetenzen einzubringen. Da ihre beruflichen Abschlüsse in Deutschland zumeist nicht anerkannt werden und die Sprachkenntnisse begrenzt sind, stehen sie einer grundständigen Qualifizierung in einem fremden Berufssystem – z. B. einer Umschulung – im Alter 50+ skeptisch gegenüber.



Schwedt SportlerInnen – Bewegung für alle Altersgruppen

Die Sportlergruppe mit 16 MitarbeiterInnen in Schwedt war verteilt auf die verschiedensten Vereine und Standorte, aber auch Aufgabenbereiche. Zentraler Treffpunkt waren die wöchentlichen Unterrichtseinheiten unter fachlicher Leitung bei denen die verschiedenen Entwicklungsstände der einzelnen Projekte diskutiert und neue Perspektiven aufgezeigt wurden. Die einzelnen Projekte sind zu verschiedenen Zeiten gestartet und so wurde diese Gruppe über einen Zeitraum von mehreren Monaten hinweg mehrmals vergrößert. Dank der intensiven Begleitung, der Vielfalt der Projekte und individuellen Aktivitäten konnten viele Perspektiven entwickelt und umgesetzt werden.



Nach dem Erwerb des Übungsleiterscheins für den Breitensport belebten 3 Mitarbeiter den Preußen Sportverein (PSV) neu, indem sie eine Seniorenfußballmannschaft aus der Taufe hoben, in der „823 Jahre Fußballbegeisterung“ versammelt sind, wie eine Lokalzeitung titelte. Aber die Aktivitäten waren nicht nur auf eine Ü50 – Fußballmannschaft begrenzt. Um auch die Jugend an den Sport heranzuführen, wurde eine breit angelegte Aktion „Teste 10 Sportarten“ mit einem eigenen Flyer und selbst gestalteten Plakaten gestartet, an der über 200 Kinder und Jugendliche teilnahmen. Die Angebote reichten von Boxen und Cheerleading über Fußball und Futsal bis hin zu Bowling, Schwimmen, Rudern, Bogenschießen, Skaten und Tischtennis.

Für diese Aktion konnten erfolgreich Fördermittel aus dem Programm „Die Gesellschafter“ der bundesweit tätigen AKTION MENSCH akquiriert werden. Die MitarbeiterInnen hatten dafür verschiedene Förderprogramme geprüft, die Idee entwickelt und ausgearbeitet und den Antrag über das Internet auf den Weg gebracht. Damit lernte die Gruppe Möglichkeiten kennen, durch eigene Aktivitäten zusätz-



liche Mittel für die Vereinsarbeit zu erschließen und damit zugleich auch über Ressourcen für Honorare, Aufwandsentschädigungen und Sachkosten zu verfügen. Das Interesse, auch andere Fördermöglichkeiten kennen zu lernen war geweckt, so dass sich die MitarbeiterInnen in der Folge intensiv mit den Förderrichtlinien des Landes- und des Sportsportbundes und mit dem Thema Sponsoring befassten.

Weitere MitarbeiterInnen erwarben nicht nur den Übungsleiterschein für den Breitensport, sondern qualifizierten sich zudem im Bereich Rehasport. Sie leiten inzwischen wöchentliche Übungseinheiten für Seniorinnen und Senioren und arbeiten dabei mit mehreren Vereinen und einem regionalen Pflegedienst zusammen. Sie betreuen die älteren BürgerInnen in verschiedenen Gemeinden der Uckermark individuell, indem sie mit ihnen vor Ort motorische Übungen machen und natürlich auch das persönliche Gespräch nicht vernachlässigen.

Ein Mitarbeiter arbeitet inzwischen nicht nur im Kindergarten als Übungsleiter für unseren jüngsten Nachwuchs und bekommt diese Tätigkeit vom Landesportbund geringfügig entlohnt, sondern er ist ehrenamtlich auch als Natur- und Landschaftsführer aktiv. Darüber hinaus sind mehrere MitarbeiterInnen in der Kindervereinigung Schwedt e.V. (Träger der freien Jugendhilfe) aktiv, wo sie Spiel- und Sportaktionen mit Kindergruppen organisieren und u. a. auch die Bewegungsbaustellen betreuen. Sie lieferten wertvolle Hinweise für die Modifikation der verschiedenen Elemente der Bewegungsbaustellen durch praktische Beobachtung und Dokumentation.

Eine Reihe von MitarbeiterInnen ist im Bereich der Vereinsorganisation tätig. Ihre Aufgaben

reichen von der Information und Betreuung von Mitgliedern über verwaltende Tätigkeiten bis hin zur Unterstützung des Spiel- und Wettkampfbetriebes und der Pflege und Wartung von Spiel- und Sportgeräten. Hier unterstützen sie u. a. kleine Vereine, die rein ehrenamtlich arbeiten und keinen eigenen Apparat aufrechterhalten können und sichern so die Qualität eines reibungslosen Vereinsbetriebes ab.

Insgesamt haben die MitarbeiterInnen der Schwedter Sportlergruppe Aktivitäten in den verschiedensten Bereichen entwickelt. Diese reichten von Projektplanungen, über individuelle Perspektivszenarien bis hin zu öffentlichkeitswirksamen Aktionen. Dazu gehören der Entwurf von Faltblättern, Plakaten und Presseartikeln bis hin zu Verhandlungen mit Krankenkassen, Krankenhäusern, Behinderteneinrichtungen und dem Landessportbund.

Die Bereitschaft zu weiteren Qualifikationsmaßnahmen über die Angebote der Akademie z. Lebenshälfte hinaus wurde durch die Erfolge bestärkt, die z. B. beim Erwerb der Übungsleiter-/Trainerqualifizierung errungen wurden. Wichtig war hier jedoch, dass die Qualifizierung auch als „verwertbar“ erlebt wurde, da doch leider viele MitarbeiterInnen die Erfahrung mitbrachten, dass Weiterbildungen – bis hin zu Umschulungen – in der Vergangenheit nicht zu einer Arbeitsaufnahme führten. Auch wenn zunächst häufig nur ein Zuverdienst erreicht werden kann, ist dieses aus eigener Kraft erzielte Einkommen ein wichtiger Schritt in Richtung 1. Arbeitsmarkt.



Milmersdorf: Pferde und Bewegungsbaustellen – Hits für Kids



Das Milmersdorfer Projekt mit 5 Mitarbeitern plante in einem ersten Schritt Spiel- und Bewegungsmöglichkeiten rund um das Thema Pferd auf dem Gelände des Reit- und Fahrvereins (RFV). Die Mitarbeiter nahmen in dieser Phase an verschiedenen Qualifizierungsmodulen teil. So hatten die Beteiligten zunächst die Möglichkeit einen Motorsägeschein zu machen und sich dann in Theorie und Praxis mit der Entwicklung eines eigenen Produktes auseinanderzusetzen. Fähigkeiten wie die Erfassung von Kundenwünschen und Standortbedingungen oder Materialbeschaffung und Mengenplanung wurden am konkreten Beispiel trainiert. Zudem unternahm die Mitarbeiter einen Betriebsbesuch im Sägewerk.

Als Erstes entstanden neue Hindernisse aus selbst geschlagenem und bearbeitetem Holz. Hierzu musste eine Tischlerwerkstatt in Milmersdorf angemietet werden. Die einzelnen Sprünge wurden gemeinsam mit den Mitgliedern des Reitvereins entworfen. Dabei galt es zum einen, verschiedene Schwierigkeitsgrade zu beachten und das gesamte Ensemble harmonisch zu gestalten. Zum anderen mussten sicherheitstechnische Fragen und diesbezügliche Auflagen des Bundesreitverbandes berücksichtigt werden, damit der Verein die Hindernisse auch im Wettkampfbetrieb nutzen kann. Dementsprechend mussten die Entwürfe und Zeichnungen überarbeitet und mehrfach mit dem Vereinsvorstand abgestimmt werden. Die Übergabe der neuen Hindernisse erfolgte auf dem Reiterhof am Bahnhof mit einem Spiel- und Sportfest und einer gut besuchten Reitvorführung auf dem neuen Spring-Parcours.



Als zweite Aufgabe wandte sich die Gruppe dem Bau von „Bewegungsbaustellen“ für Kindergärten und Schulen zu. Insgesamt wurden drei derartige Baustellen mit den vorhandenen Handwerkzeugen erstellt und kamen bisher bei verschiedensten Anlässen mit großem Erfolg zum Einsatz. Bewegungsbaustellen bieten Kindern großräumige Bewegungsanreize und Erfahrungsmöglichkeiten für alle Sinne. Anders als fertige Spielgeräte können die einzelnen Elemente als Basis für die verschiedensten Geräte dienen. Die Kinder können alle Teile frei zusammensetzen und immer wieder variieren und so Erfahrungen in den Bereichen Klettern, Wippen, Balancieren, Schaukeln und Springen machen.

Den krönenden Abschluss des Projektes stellte die Konstruktion eines massiven Holzpferdes dar, etwa in der Größe eines normalen Ponys, an dem Kinder und Jugendliche das Aufzäumen und Aufsitzen erlernen können. Sie müssen sich allerdings anstrengen, denn das Pferd hat lange Beine und ist nicht ganz einfach zu erobern. Das aus gewachsenen Hölzern konstruierte Tier, das mit ein paar Bürsten als Mähne, einem Schweif aus echten Haaren und einem richtigen Ledersattel prunkt, hat das Zeug dazu, der Liebling aller Pferdeverrückten Mädchen zu werden. Die sorgfältige Ausführung und der Blick auf die Sicherheit sind bei den langjährig berufserfahrenen Männern natürlich „Ehrensache“. Das Ergebnis kann sich sehen lassen, so dass am Ende alle Beteiligten stolz auf das fertige Produkt waren. Die Mitarbeiter können sich gut vorstellen, ihre neu erworbenen Kenntnisse zur Entwicklung eigener Ideen einzusetzen und sich so Zuverdienst-Möglichkeiten zu schaffen.

Bewegungsbaustelle



Eine Bewegungsbaustelle besteht aus verschiedenen Elementen wie Kästen, Brettern, Balken, Klötzen, Rohren, Reifen, Lkw-Schläuchen, Drainagerohren, Kugeln usw. Die Elemente sind so gewählt, dass unzählige Variationen des Aufbaus möglich sind. Dies stellt Kinder vor vielfältige Aufgaben. So können sie eigene Bauten abwechslungs- und phantasie reich kombinieren, wobei sie viel über die Notwendigkeit lernen, sich auf ein gemeinsames Konzept zu einigen und die verschiedenen Teile auf ihre Materialbeschaffenheit und Kompatibilität kennen zu lernen und zu prüfen.

Dieses kooperative Bauen lehrt die Kinder „Helfen und sich Helfen lassen“ als Grundbedingungen für ein Gelingen des Bauvorhabens. Wichtig ist, dass dieses Zusammenbauen, das Umbauen und Neukonstruieren als bedeutsame Spieltätigkeit der Kinder akzeptiert wird. Die Bewegungsbaustelle bietet ihnen dann die Möglichkeit, Spielideen zu entwickeln und sie gemeinsam auszuführen. Bei den Bewegungsspielen werden viele motorische Fertigkeiten eingeübt und gefördert, etwa beim balancieren, rollen, springen, schaukeln, wippen etc. Das Konzept der Bewegungsbaustelle wurde von Sportwissenschaftlern entwickelt und im Rahmen von Arbeit und Aktion aufgegriffen.

Die in diesem Projekt entstandenen Bewegungsbaustellen können für Spiel- und Sportfeste oder für zeitlich befristete Einsätze in Kindertagesstätten, Horten, Schulen oder Vereinen angefordert werden (Adresse siehe letzte Seite).

Templin SportlerInnen – Bewegung für Jeden



Ähnlich wie bei den Schwedter SportlerInnen teilt sich auch diese Gruppe in verschiedene Detailprojekte auf. Die 6 MitarbeiterInnen arbeiteten in verschiedenen Sportvereinen und hatten in den wöchentlichen Unterrichtseinheiten ein wesentliches Medium sich miteinander auszutauschen. Methoden der Öffentlichkeitsarbeit und auch die Anforderung einer Projektplanung stießen jedoch zum Teil auf erhebliche Widerstände. Hier wurde deshalb zunächst die praktische Arbeit in den Projekten in den Vordergrund gestellt, um die MitarbeiterInnen zu stabilisieren. 4 MitarbeiterInnen erwarben Übungsleiterscheine und ein Weiterer einen Nachweis zur Durchführung von

Rehabilitationssport. Die Aktivitäten lagen in den Bereichen Karate, Judo, Segeln, Rudern, Selbstverteidigung, Mitgliedergewinnung im Reitverein, Mädchenarbeit im Volleyball, Übernahme einer C-Jugendgruppe Fußball.

In dieser Gruppe erstellten manche MitarbeiterInnen erstmals Lebensläufe und Bewerbungsunterlagen. Vorhandene Unterlagen wurden überarbeitet und Anschreiben angefertigt. Über die Stellensuche im Internet (via Laptop und Funk) entstand großes Interesse an einer Fortbildung im EDV-Bereich, welches aufgenommen und vor Ort in Templin umgesetzt wurde. Die meisten MitarbeiterInnen hatten keine oder nur lange zurückliegende Kenntnisse/Erfahrungen mit dem PC. Die MitarbeiterInnen wendeten ihre neu gewonnenen Kompetenzen an, indem sie für mehrere Vereine Informationsflyer entwarfen und erstellten. Im Team lösten sie alle Aufgaben, von der Hintergrundgestaltung über die Einbindung von Fotos und frei verwendbaren Cliparts aus dem Internet bis hin zur Formulierung und Gestaltung von Texten und Überschriften. Weiterhin entstanden in gemeinsamer Arbeit eine Fotodokumentation in Buchform (über eine Sportferienreise mit Jugendlichen), ein Einladungsposter und Handzettel für eine Veranstaltung und mehrere Zeitungsartikel. Begleitend setzte sich die Gruppe mit der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Urheber- und Verwertungsrechten und mit Zuverdienst-Möglichkeiten durch journalistische Tätigkeiten auseinander (Artikel, Fotos).

Ende Juli fand ein von den Projektbeteiligten geplantes und organisiertes Reit- und Spielfest statt, das bei Kindern und Jugendlichen auf große Resonanz stieß. Wie alle anderen Akti-

vitäten des Projektes „Arbeit und Aktion“ stand auch bei diesem Fest die Bewegungsförderung im Mittelpunkt. Die Gruppe überlegte, wie ein kleiner Verein mit bescheidenen Mitteln, neben der Vorstellung der Vereinstätigkeiten, zusätzliche Attraktionen schaffen könnte. Es wurde die Idee entwickelt, mehrere Spielstationen einzurichten, an denen die Kinder alte Spiele kennen lernen und ausprobieren konnten. So wurden 10 Stationen mit Seilchenspringen, Murmeln, Hüpfkästchen, Gummitwist, Hufeisenwurf, Seifenblasen, Frisbee, Boccia, Sackhüpfen und Gummistiefel-Weitwurf eingerichtet.

Jedes Kind bekam am Eingang ein selbst gestaltetes buntes Kärtchen, auf dem alle Stationen verzeichnet waren. Wer wenigstens die Hälfte der Stationen durchlief, durfte sich einen – natürlich Bewegungsfördernden – kleinen Preis aussuchen. Die meisten Kinder – und auch viele Eltern – hatten so viel Spaß an der Sache, dass sie alle Stationen ausprobieren. Dabei zeigte sich, dass für viele Kinder die Regeln der alten Spiele neu waren. Die Eltern und Großeltern reagierten darauf zunächst überrascht. Sie nahmen aber dann die Stationen zum Anlass, um mit ihren Kindern über eigene Spielerfahrungen zu sprechen und ihnen den Umgang mit den Materialien zu zeigen.

Um zukünftig die Kenntnisse über die alten Spiele wieder zu verbreitern, wurden nach dem Fest alle Spielutensilien in einer Kiste zusammengefasst und mit Anleitungen versehen. Die Kiste soll weiterhin beim Reitverein zum Einsatz kommen. Es zeigte sich, dass die kleinen ReiterInnen und die Ferienkinder des Vereins sofort Gebrauch von dem Angebot machten

und ihre Freude an den Spielen ihrer Eltern und Großeltern hatten.

Als die MitarbeiterInnen aus Schwedt von der Spielkiste erfuhren, wünschten sie sich auch gleich ein Exemplar für ein Sportfest mit Kindergartenkindern. Da die Zutaten für eine solche Kiste relativ kostengünstig zu beschaffen sind – eine Kiste samt Füllung kostet nur etwa 40 Euro – könnte man für die Zukunft eine „Serienanfertigung“ überlegen, um damit z. B. Kindergartengruppen, Schulklassen oder eben kleine Vereine auszustatten. Eine Zusammenarbeit mit Sponsoren bietet sich an.



Zichow/Lützlow – ein Sport- und Spielfeld für die Dorfgemeinschaft und alle Gäste



Die Gruppe mit 7 MitarbeiterInnen in Zichow ist als letzte im September 2006 gestartet. Die MitarbeiterInnen haben im Park Zichow einen Sport- und Spielfeld geplant, die notwendigen Motorkettensägescheine erworben und das Holz selbst geschlagen und bearbeitet. So entstand in der Ortsmitte ein weiträumiger Platz mit verschiedenen Einzelgeräten, die zu Spiel, Sport und Freizeit anregen.

Für die Holzarbeiten hat die Gemeinde Zichow eine leere Halle im Schlossbereich zur Verfügung gestellt. Hier arbeiteten die MitarbeiterInnen sehr eigenständig und zuverlässig an eigenen Produkten. Obwohl keiner aus dem Bereich der Holzverarbeitung kam, eigneten sie sich die erforderlichen Kenntnisse an und entwickelten Ideen für einen Bewegungspfad. Anregungen holten sie sich u. a. durch einen künstlerisch gestalteten „Trimm-Dich-Pfad“ in Berlin-Wannsee, den sie im Rahmen einer Exkursion erkundeten.

Der selbst entwickelte und gefertigte Sport- und Spielfeld ist mit einem Fest eingeweiht worden. Er konnte leider nicht so umfangreich umgesetzt werden, wie er am Anfang geplant war, da sich nur ein kleiner Teil des zunächst vorgesehenen Areal im Gemeindeeigentum

befand (was jedoch erst im Verlauf des Projektes deutlich wurde).

In der Folge machten sich die MitarbeiterInnen mit ihren gewonnenen Erfahrungen an den Bau von überdachten Sitzgelegenheiten direkt neben dem Sportplatz, die als Rast- und Begegnungsmöglichkeiten für Radwanderer und Wanderer gedacht sind. Den Mittelpunkt dieses mit einem selbst gefertigten Zaun gesicherten Platzes bildet ein Grillplatz, der nach Fertigstellung zünftig eingeweiht wurde. Der kooperierende Dorfverein Lützlow e.V. und das gesamte Dorf waren über den Beitrag der MitarbeiterInnen zur Förderung des aktiven Gemeinschaftslebens begeistert.

Neben den neu gewonnenen Fertigkeiten betonten die 7 MitarbeiterInnen, dass ihnen der entstandene Teamgeist in der Gruppe neuen Auftrieb gegeben hat. Durch die sehr ländliche Lage der beiden Gemeinden und die geringe Mobilität der MitarbeiterInnen (i.d.R. keine Fahrerlaubnis bzw. fehlende Fahrpraxis) besteht keine große Hoffnung, in ihrem Alter noch einen regulären Arbeitsplatz zu finden. Deshalb wären auch für die MitarbeiterInnen dieser Gruppe, die trotz manchmal widriger Bedingungen ausgezeichnete Arbeit geleistet haben, längerfristige Arbeitsgelegenheiten vor Ort hilfreich. Da ihre beruflichen Qualifikationen – vor allem einfache Tätigkeiten in Landwirtschaft und Viehzucht - nicht mehr gebraucht werden und verwertbare Qualifikationen in der Region kaum erworben bzw. verwertet werden können, wären hier lokale Angebote im Bereich der Bürgerarbeit wünschenswert.

Übergreifende Aktivitäten

Neben der Arbeit bei den Vereinen und gemeinnützigen Einrichtungen engagierten sich die MitarbeiterInnen auch bei vielen Veranstaltungen und Events. Diese Hilfe war bei den Kooperationspartnern hoch willkommen, da diese häufig nicht genug qualifizierte EhrenamtlerInnen für größere Aktionen finden konnten. Durch die Beteiligung der MitarbeiterInnen konnten die Angebote verbreitert und die Qualität der Veranstaltungen gesichert werden. Vorteilhaft war auch, dass die Teams durch ihre tatkräftige Unterstützung Kontakte zu weiteren Vereinen und Initiativen knüpfen konnten. Dabei übernahmen sie zum Teil auch Aufgaben, die in ihrer Praxisstelle nicht anfielen und erweiterten so ihre eigenen Kompetenzen in der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen.

Folgende Sport- und Spielaktionen wurden unterstützt:

- Organisation und Durchführung eines Ü50-Fußballturniers im März 2007 in Schwedt und Casekow
- Betreuer und Kampfrichter bei der Kinderolympiade „Wieseflink und Bärenstark“ in Schwedt September 2006, Mai 2007 und September 2007
- Betreuer und Kampfrichter beim Sportfest der 3. und 4. Klassen aller Schulen in Schwedt
- Helfer und Praktikum bei den Deutschen Jugendmeisterschaften Boxen Lindow 2006/2007 einschließlich Qualifizierung
- Helfer und Praktikum beim Internationalen Brandenburg Cup Frankfurt/Oder einschließlich Qualifizierung

- Betreuer und Kampfrichter beim Seniorensportfest Uckermark in Prenzlau 2006/2007
- Betreuer und Kampfrichter beim zentralen Schulsportfest in Prenzlau 2006/07
- Betreuung beim Oderpokal-Turnier Volleyball 2006/2007
- Betreuung und Helfer bei der Brandenburgischen Sportgala 2007 in Schwedt
- Unterstützung des Europatages 2007 in Schwedt
- Unterstützung des Behindertensportfestes 2006 und 2007 in Schwedt und Templin
- Teilnahme als Aussteller an der Messe „INKONTAKT“ in Schwedt
- Hilfe bei Wettkämpfen anlässlich Landesmeisterschaften und Oberliga Boxen
- Unterstützung eines Beach-Volleyball-Turniers mit 12-Stunden-Schwimmen 2007 in Schwedt
- Organisation und Durchführung des Gesundheitstages „Fit durch den Sommer“ 2007 in Schwedt
- Unterstützung des Sportfestes „Besser Essen – mehr Bewegen“ in Templin
- Ablaufplanung, Organisation und Spielleitung beim Sport- und Spielfest des Reitvereins Milmersdorf 2007
- Unterstützung des Nationalparklaufs 2006/2007
- Betreuer und Helfer beim Parkfest: „Dem Himmel nah“ in Criewen 2007
- Betreuer und Helfer beim 1. Mountainbike-Biathlon in Zichow

- Unterstützung weiterer kleiner Sport- und Dorffeste in der gesamten Uckermark in den Sportarten Fußball, Breitensport, Volleyball, Reiten, Schwimmen sowie in vielen Kindertagesstätten und Schulen
- Spiel- und Sportaktionstage bei der Kindervereinigung Schwedt

Darüber hinaus fanden eine Reihe von Betriebskontakten statt. Dabei wurden u. a. regionale Unternehmen aus den Bereichen Landwirtschaft und Forsten, Holzproduktion/-handel, Tourismus und Pflege besucht. Im Zusammenhang mit der Arbeit in den Sportvereinen haben sich die MitarbeiterInnen u. a. mit innovativen Ideen – wie der „Organisierten Nachbarschaftshilfe“ – auseinandergesetzt. Dabei wurde das Thema: „Verein als Arbeitgeber“ intensiv und kontrovers diskutiert.

So entstand auch die Idee, erfolgreiche Vereine bzw. gemeinnützige GmbH's und ihre Geschäftsmodelle kennen zu lernen.

8 TeilnehmerInnen hatten die Möglichkeit, in Ostwestfalen vier verschiedene Projekte vorgestellt zu bekommen, vom gemeinnützigen Kaufhaus Allerhand, der im Bereich Denkmalschutz aktiven Euwatec bis hin zu dem integrativen Elisabeth-Hotel und der bundesweit aktiven GAB.

Kompetenzmatrix mit Perspektivplanung

**Arbeitsangebote
sind willkommen!**
Bitte sprechen Sie uns an.
 (Adresse s. Rückseite)

Nr.	Wohnort	Berufliche Kompetenz/en	Gewünschte Branche/n bzw. Arbeitsbereiche	Kompetenzen: IST-SITUATION - August 2007											Perspektiven						
				Gestaltung				Sport				Vereins-Know-How			Vollzeitarbeit	Teilzeitarbeit	Nebenamtl. Tätigkeit Minijob	Geförderte Stellen: ABM, Entgelt, MAE...	Rente, Frührente	Ehrenamtliche Tätigkeit	
				Maschinenscheine	Entwicklung von Spielgeräten	Umsetzung von Spielgeräten	Sicherheitsprüfung	ÜbungsleiterIn TrainerIn	Vereinsmanagement	Helferin bei Veranstaltungen	Durchführung von Kleinprojekten	Marketing und Presse	Sponsorenarbeit Fördermittellakquise	EDV und Internet							Erste Hilfe
1	Schwedt	Köchin, Erzieherin, Musiklehrerin	Erziehung, Soziales, Musik								XX	XX			XX	o	o	o	o		
2	Templin	Maurer, Denkmalschutz, Straßenbau	Bau, Restaurierung	XX	XXX	XXX	XX								XX	o	o	o	o		
3	Templin	Zerspaner, Schlosser, Tischler	Möbeltischlerei					XX		XX					XX	XX	o		o		
4	Schwedt	Facharb. Warenbewegung, Verkäuferin	Verkauf, Lager					XX	XX	XX	XX				XX	XX	o		oo	o	ooo
5	Schwedt	Buchhändlerin, SV-Fachangestellte	Gesundheit, Soziales												XX	oo					
6	Gerswalde	Elektriker, Vertrieb	Handwerk, Bau					XX	XX		XX				XX	ooo					ooo
7	Mark Landin	Tiefbauer, Munitionsentsorgung	Tief-/Wasserbau, Holz, Mun.entsorgung	XX		XX										o		o	o		
8	Templin	Bergmann	Bau (Helfer), Handwerk			XX										o			o		
9	Schwedt	Bau, Kranfahrer	Bau												XX	ooo					
10	Schwedt	Erziehungshelferin	Soziales, Jugendarbeit							XX					XX	o	o	o	o		
11	Polßen	Landmaschinen-Schlosser, Schmied	Maschinenbau, Bau, GaLaBau			XX										o		o	o		
12	Gramzow	Agrotechnikerin, Gartenbau	Landwirtschaft, Soziales		XX	XX									XX	o	o	o	o		
13	Lützelow	Landwirtschaftsschlosser	Bau			XX										o		o	o		
14	Schwedt	Schlosser	Schlosser, Hausmeister	XX					XX	XX	XX				XX	o		o	o		
15	Schwedt	Baufacharbeiter	Bau, Trockenbau							XX	XX				X	XX	ooo				
16	Schwedt	Fachverkäuferin Lebensmittel, Lehrerin	Soziales, Jugendarbeit							XXX	XXX	XX	XX		XX	XX				ooo	ooo
17	Gramzow	Mitarbeiterin Tierproduktion	Gartenbau, Tierzucht, Soziales			XX										o	o	o	o		
18	Templin	Textilfacharbeiter, Bauhelfer, Streetworker	Soziales, Jugendarbeit, Hausmeister					XX	XX	XX	XX	XXX	XXX	XX	XX		o	o	o		ooo
19	Gramzow	Dachdecker, Zimmermann	Bau, Landwirtschaft	XX	XX	XX								XX	XX	o	o	o	o		
20	Gramzow	Geflügelzüchter, Gärtner	Landwirtschaft, Pflege (Helfer)			XX												o	o		
21	Templin	Betonwerker	Handwerk, Hausmeister			XX										o		o	o		
22	Templin	Maler	Handwerk, Hausmeister					XX		XX	XX			XX	XX	o		o	o		
23	Schwedt	Kellnerin, Industriekauffrau	Büro, Altenpflege					XX	XX	XX	XXX	XX		XX	XX	o	o	oo	o		
24	Schwedt	Elektriker, Schweißer	Bau (Helfer), Schweißer	XX	XX	XX									XX	o		o	o		
25	Schwedt	Chemielab., Bürokauffrau, Pflegehelferin	Labor, Pflege (Helferin)							XX					XX	XX	o	o	o		
26	Polßen	Betonbauer, Installateur (Heizung)	Bau, Lager	XX	XX	XX												ooo		oo	
27	Milmersdorf	Betonwerker	Betonwerker, Bau (Helfer)			XX										o			o		
28	Schwedt	Informatikkaufmann, EDV-Dozent	EDV, Feuerwehr							XX	XX			XXX	XX	ooo					
29	Schwedt	Traktorist	Bau (Helfer)												XX						
30	Schwedt	Verkäuferin	Handel, Soziales							XX					XX	o	o	o	o		
31	Gramzow	Meister für Rinderzucht, Verkäuferin	Gartenbau, Landwirtschaft		XX	XX									XX	o	o	o	o		
32	Schwedt	Landwirtschaftskauffrau, Telearbeit	Handel, Pflege, Call Center						XX	XX	XX	XX			XX	XX	o	o	o	o	

XXX = sehr gute Fähigkeiten, kann andere anlernen
 XX = kann selbstständig damit umgehen
 X = lernt noch, Lernbedarf

000 = realisiert
 00 = vereinbart
 0 = gewünscht

Kompetenzmatrix mit Perspektivplanung

**Arbeitsangebote
sind willkommen!**
Bitte sprechen Sie uns an.
 (Adresse s. Rückseite)

Nr.	Wohnort	Berufliche Kompetenz/en	Gewünschte Branche/n bzw. Arbeitsbereiche	Kompetenzen: IST-SITUATION - August 2007											Perspektiven						
				Gestaltung				Sport				Vereins-Know-How			Vollzeitarbeit	Teilzeitarbeit	Nebenamtl. Tätigkeit Minijob	Geförderte Stellen: ABM, Entgelt, MAE...	Rente, Frührente	Ehrenamtliche Tätigkeit	
				Maschinenscheine	Entwicklung von Spielgeräten	Umsetzung von Spielgeräten	Sicherheitsprüfung	Übungsleiter/in Trainer/in	Vereinsmanagement	Helferin bei Veranstaltungen	Durchführung von Kleinprojekten	Marketing und Presse	Sponsorenarbeit Fördermittelakquise	EDV und Internet							Erste Hilfe
33	Schwedt	Traktorist	Hausmeister	xx		xx									xx		o		o		
34	Schwedt	Traktorist, Tischler (Helfer)	Metall, Holz, Schweißer, Hausm.	xx	xx	xx									xx	o		o	o		
35	Schwedt	Meliorationsfacharb., Hausmeister, Kraff.	Hausmeister	xx		xx	xx									o		o	o		
36	Schwedt	Funkmechaniker, Kauffrau Bürokomm.	Büro, EDV, Soziales, Sport					xx	xx	xx	xxx	xxx	xx	xxx	xx	o	o	ooo	o		ooo
37	Schwedt	Landmasch.schlosser, Funkmechaniker	Natur-/Landschaftsführer, Sport									xxx		xx	xx	o	o	o	o		ooo
38	Zichow	Tierpfleger, Landwirtschaftshelfer	Landwirtschaft, Tierpflege	xx		xx									o		ooo	o			
39	Zichow	Reinigungskraft	GaLaBau, Soziales, Pflege												o	o	o	o			
40	Milmersdorf	Elektromonteur, Tischler	Handwerk, Hausmeister	xx	xxx	xxx	xx								o	o	o	o			
41	Templin	Dreher/Zerspaner, Trainer (Volleyball)	Sport, Sponsoring					xxx	xxx	xx	xxx	xxx	xxx	xx	o	o	ooo	o			ooo
42	Schwedt	Dipl. Bau Ing., Bauleiter, Kundenbetreuung	Bau, (Vereins-)Management					xx	xxx	xx	xxx	xx		xx	xx	o	o	ooo	o		ooo
43	Schwedt	Textilfachverkäuferin, Verkaufsleitung	Handel, Jugendarbeit, Sport					xx	xx	xx	xxx			xx	xx	o	o	ooo	o		ooo
44	Schwedt	Lehrer	Handwerk, EDV	xx	xx	xx						xx		xxx	xx	o					
45	Schwedt	Strassenbauer, Ausbilder	GaLaBau, Hausmeister				xx									o	o	o			
46	Schwedt	Kinderpflegerin	Soziales, Jugendarbeit							xx	xx			xx	xx	o					
47	Schwedt	Bautischler, Einschaler	Bau, Innenausbau, Hausmeister		xx	xx	xx											o			
48	Criewen	Landmasch.schlosser- u. KFZ-Meister	Handwerk, Ausbilder/Anleiter	xx			xx			xx					o	o	o	o			
49	Schwedt	Elektromonteur, Gas-/Wasserinstallateur	Bau, Solartechnik, Feuerwehr	xx	xxx	xxx								xx	ooo						
50	Milmersdorf	Veterinäringenieurin	Tierarztshelfer, Labor, Landwirtschaft					x	xxx	xx	xx	xx	xx	xx	o	o		o			ooo
51	Schwedt	Berufskraftfahrer, Fensterbau	Holz	xx	xx	xx	xx							xx	o			o			
52	Templin	Elektromasch.bauer, Elektroinstallateur	Handwerk, Solartechnik	xx				x		xx				xx	o		o	o			
53	Schwedt	Erzieherin	Soziales, Jugendarbeit							xx	xx				o	o	o	o			
54	Milmersdorf	Schlosser, Schweißer, Klempner	Bau, Wartung Landmaschinen			xx									o			o			
55	Templin	Fernmeldemechaniker, Animateur (Sport)	Sport (Prävention, Reha)					xx	xx			xx		xx	o			o			
56	Schwedt	Zeitsoldat, Büroassistent	Sport (Studium), Handel						xx	xx	xx	xx	xx	xxx	ooo						
57	Templin	Bäcker, Straßenbauer	Bau, Trockenbau							xx				xx	ooo						
58	Criewen	Landwirtschaft, Büro	Büro, Ökologie						xx	xx	xx				o	o	o	o			
59	Schwedt	Elektromonteur, Großhandelskaufmann	Handwerk (Holz), Handel	xx	xx	xx								xx	o						
60	Schwedt	Fleischer, Kraftfahrer	Hausmeister, Personenbef.			xx	xx							xx	o	o					
61	Schwedt	Industriekauffrau, Postbetriebsfacharbeiterin	Handel, Soziales							xx	xx			xx	o	o	o	o			
62	Gartz	Maschinenwärter, Landwirt	Landwirtschaft, GaLaBau, Bau			xx									o						
63	Schwedt	KFZ-Schlosser, Meister KFZ Handwerk	Handwerk, Sport					xxx	xx	xx	xxx	xx	xxx	xx	o		ooo				ooo
64	Schwedt	Elektriker	Hausmeister, Elektriker			xx								xx	o	o		o			
65	Schwedt	Buchhalterin, KiTa (Helferin), Reinigung	Jugendarbeit, Haushaltshilfe						xx	xx				xx	o		o	o			

xxx = sehr gute Fähigkeiten, kann andere anlernen
 xx = kann selbstständig damit umgehen
 x = lernt noch, Lernbedarf

000 = realisiert
 00 = vereinbart
 0 = gewünscht

Der Beschäftigungspakt: Ein 1. Schritt – und es gibt noch viel zu tun!



Der Ansatz Praxis + Qualifizierung + Coaching hat sich aus Sicht der Akademie „2. Lebenshälfte“ im Beschäftigungspakt für Ältere bisher bewährt. Insbesondere die enge Verzahnung von Vereinsarbeit und praxisbegleitender Weiterbildung hat die MitarbeiterInnen Stück für Stück aktiviert. Die zunächst sehr große Skepsis, ob Ihnen denn dieses Projekt überhaupt etwas nützen kann, wurde ein ganzes Stück abgebaut. Vor allem die handfeste Qualifizierung im Bereich Übungsleiter/Trainer ist dabei als „Eisbrecher“ anzusehen. Konnte sich zu Beginn keine/r der Beteiligten vorstellen, dass man mit „so etwas“ überhaupt arbeiten und Geld verdienen kann, zeigte sich durch das Interesse der Sportvereine an den frisch gebackenen AbsolventInnen recht schnell, dass zumindest ein Zuverdienst erreichbar ist. Im Bereich des Präventions- und Rehasports war die Nachfrage gleich so groß, dass die qualifizierten MitarbeiterInnen in kurzer Zeit mehrere Gruppen betreuen konnten, obwohl sie ja noch AnfängerInnen sind.

Bewährt hat sich auch die praxisnahe Qualifizierung in den Bereichen Vereinsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Fördermittelakquisition. Indem ganz praktische Verbesserungen für die Vereine erzielt wurden – z. B. Flyer und Poster erstellt sowie Presseartikel und Förderanträge formuliert wurden – konnten die MitarbeiterInnen über „learning-by-doing“ neue Kompetenzen erwerben und die ehrenamtlichen Vereinsmitglieder entlasten. Der erste bewilligte Antrag war natürlich super – nur mit Grips, Ideen und etwas Zeit kann man tatsächlich Geld für einen Verein einwerben, das war ein erhebendes Gefühl für alle.

Eine Herausforderung war die eigenständige Arbeit an kleinen selbst gewählten Aufgaben. Hier gab es zu Beginn erhebliche Widerstände, da viele MitarbeiterInnen lieber eine „klare Ansage“ haben wollten. Das Team wies dies jedoch zurück, da die Aktivierung der MitarbeiterInnen ein wichtiges Ziel war. In einem engen Arbeitsmarkt wie der Uckermark haben nur diejenigen eine Chance, die bereit und in der Lage sind, Möglichkeiten und Nischen zu erkennen und sich selbständig zu erschließen. Insofern kam eine „bequeme“ Arbeitsteilung nach dem Motto: „Wir machen was ihr sagt!“ nicht in Frage. Dies führte zunächst zu ziemlichen Konflikten, setzte aber in der Folge erhebliches kreatives Potenzial frei. Nicht zu unterschätzen ist der Motivationszuwachs durch den Stolz auf die von den Kleingruppen weitgehend selbständig entwickelten Produkte und Dienstleistungen.

Mit dem Projekt konnte leider die vorherrschende trübe Grundstimmung: „Uns braucht ja doch niemand mehr!“ nicht vollständig aufgehellt werden. Es gelang jedoch bei etlichen MitarbeiterInnen eine Erweiterung des Blickwinkels. Wenn sie heute nicht mehr nur „schwarz oder weiß“ denken, d. h. arbeitslos oder in Vollzeitarbeit, sondern sich auch „dazwischen“ noch etwas vorstellen können – z. B. Ehrenamt, Zuverdienst, Teilzeitarbeit ... – dann haben sie sich diese Horizonterweiterung im Rahmen ihrer eigenen kleinen Projekte erarbeitet. Damit haben sie auch die Chance, sich über mehrere kleine Zwischenschritte den Weg zu einem regulären Arbeitsplatz zu erkämpfen.

Die einmalige Durchführung dieses zweijährigen Projektes kann nur ein Tropfen auf den heißen Stein sein. Der dramatische demogra-

phische Wandel in der Uckermark erfordert eine längerfristige Strategie zur Integration älterer Arbeitsloser. Die immer noch unbefriedigend hohe Zahl von Langzeitarbeitslosen im Alter 50+ verlangt nach einer nachhaltigen Organisation von Unterstützungsangeboten, um mit möglichst vielen älteren Menschen in der Region neue individuelle Perspektiven zu erarbeiten. Als wesentliche Bereiche, in denen eine latente Nachfrage nach qualifizierten und eigenständig arbeitenden Kräften besteht, zeigen sich der Freizeit- und Sportsektor, Kultur- und Betreuungsangebote für SeniorInnen und die Tourismusbranche.

Insgesamt durch die praktischen Arbeiten in konkreten Zusammenhängen haben sich die ProjektmitarbeiterInnen in der Kombination mit differenzierter Qualifikation und Coaching insgesamt positiv entwickelt und konkrete Beiträge für die Regionalentwicklung erbracht. In den Vereinen haben sie zentrale Aufgaben übernommen und z. B. neue Sportgruppen aufgebaut oder in bestehenden Gruppen mitgearbeitet. In mehreren Vereinen konnten Verwaltungsaufgaben übernommen werden. Die neu erworbenen Übungsleiter- bzw. Trainerqualifikationen wurden in den Vereinen unmittelbar genutzt. Zudem sind in Absprache mit den gemeinnützigen Einrichtungen eine ganze Reihe von unterschiedlichen Kleinprojekten geplant und umgesetzt worden. Hier konnten die praktisch orientierten MitarbeiterInnen eigene Produkte entwickeln und durch die neu gewonnenen Kenntnisse, Qualifikationen und Teamprozesse positive Lebenserfahrungen machen.

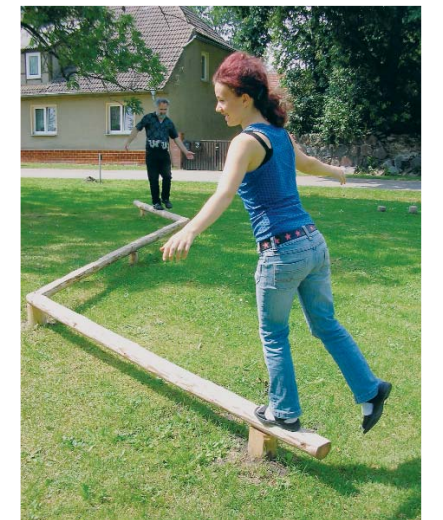
Für viele Vereine sind die Lebenserfahrenen „neuen“ Übungsleiter und Trainer eine willkommene und wichtige Bereicherung, u. a. weil häufig die älteren Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen aus den eigenen Reihen, die bisher zu Übungsleitern aufgebaut werden

konnten, die Vereine aufgrund von Ausbildung oder Arbeitsaufnahme in anderen Regionen verlassen. Hier verfolgt das Projekt auch über den Modellzeitraum hinaus das Ziel, dass durch die MitarbeiterInnen die Arbeit u. a. in kleineren Sportvereinen dauerhaft stabilisiert und bereichert wird.

Insgesamt kann man feststellen, dass sich die praktische Tätigkeit in Kombination mit den flankierenden Maßnahmen stabilisierend auf alle Beteiligten auswirkte, insbesondere auch auf diejenigen, die bereits seit vielen Jahren arbeitslos sind.

Gleichwohl sind die Einschätzungen vieler MitarbeiterInnen über ihre persönliche Zukunft eher pessimistisch. Die meisten sehen für sich persönlich kaum Chancen, in der Region reguläre Arbeit zu finden. Nur wenige sind in der Lage, die Region zu verlassen. Vor allem diejenigen, die für ältere Angehörige sorgen, können keine langen Fahrtwege zurücklegen. Nicht zu unterschätzen sind auch erworbene gesundheitliche Einschränkungen, die z. B. Montagearbeit unmöglich machen. Viele haben Freunde und Bekannte, aber besonders Kinder im Alter Mitte 20 bis Mitte 30, von denen ebenfalls etliche Arbeit suchen.

Die Bereitschaft, sich auf ganz neue Wege praktisch einzulassen, brachte zunächst nur ein kleinerer Teil der MitarbeiterInnen auf. Erst mit der Zeit wurde ein Verständnis dafür entwickelt, dass eigene Aktivitäten auch unter widrigen Bedingungen möglich sind. Die Mehrheit sah ihre Beschäftigung im Rahmen der einzelnen Projekte als „reguläre Arbeit“ an. Neben den durchgängig positiven Erfahrungen mit einem ausgeprägten Teamgeist wurde von den MitarbeiterInnen mehrheitlich die Forderung erhoben, ihre Arbeit dementsprechend aufzuwerten. So sollten derartige Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte



ohne zeitliche Befristung eingerichtet und zu einem regulären Bestandteil eines staatlich geförderten zweiten Arbeitsmarkt werden.

Ein wunder Punkt war immer das Thema „1 Euro-Job“. So wurde dieser Betrag nicht als „Aufwandsentschädigung“ gesehen, sondern vielmehr als ein beleidigend niedriger „Stundenlohn“ bewertet. Trotz aller Aufklärung bestand keine wirkliche Bereitschaft, den Betrag als „Lohnbestandteil“ zu betrachten und mit den anderen Transferleistungen zusammen zu denken.

In den Sportvereinen und Einrichtungen fühlten sich die meisten MitarbeiterInnen akzeptiert und gebraucht und konnten sich gut vorstellen hier auch längerfristig aktiv zu sein. Aufgrund ihrer Umsicht und Zuverlässigkeit werden sie von den Vereinen und Initiativen geschätzt. Die Tätigkeiten im gestalterischen Bereich mit dem erhofften Ziel, die entwickelten Produkte weiterhin zu vermarkten – in einem Verein oder einer eigenen Firma – die z. B. Bewegungsbaustellen baut, vertreibt und Spielplätze auf Sicherheit kontrolliert scheint für die MitarbeiterInnen ein Schritt zu sein, dem sie sich noch nicht gewachsen fühlen.

Die Motivation der MitarbeiterInnen ist überdurchschnittlich hoch einzuschätzen. Fehlzeiten waren selten und entstanden lediglich im Krankheitsfall. Pünktlichkeit, Sorgfalt und Zuverlässigkeit bei der Arbeit waren hoch. Die Arbeit in den Vereinen wurde von den meisten gerne und freiwillig gemacht. Viele waren auch dazu bereit, Wochenendarbeit und ehrenamtliche Mehrstunden zu leisten, um z. B. die Übungsleiterqualifikation zu erwerben oder bei Veranstaltungen und Turnieren mitzuhelfen.

Nach Ablauf des Projektes kann man sagen, dass sich die Verbindung von praktischer

Arbeit im Verein mit Qualifizierung und Erwerb von Übungsleiter- und Trainerlizenzen sowie Know-How rund um die Vereinsarbeit bereits positiv auswirkt:

- 16 Vereine profitierten von der Mitarbeit der MitarbeiterInnen
- es konnten diverse neue Gruppen aufgebaut bzw. „verwaiste“ Sportgruppen wieder belebt werden
- es wurden viele neue kostenlos nutzbare Spiel- und Sportmöglichkeiten realisiert
- viele MitarbeiterInnen fühlen sich in den Vereinen wohl und bleiben ihnen über den Projektzeitraum hinaus treu
- mit den Kooperationspartnern wurden rund ein halbes Dutzend neue Projektideen entwickelt und entsprechende Förderanträge vorbereitet (erste Bewilligungen gibt es bereits!)
- bis August 2007 fanden 9 MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz
- zudem konnten für 6 MitarbeiterInnen Zuverdienstmöglichkeiten erschlossen werden.

Gerade in Regionen wie der Uckermark mit einer sehr hohen Arbeitslosigkeit und insbesondere für ältere Langzeitarbeitslose ist es wichtig, am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu können und hier durch erweiterte Kontakte und neue Qualifikationen Möglichkeiten der Betätigung zu bekommen. Sei es im regulären Arbeitsmarkt, in Vollzeit oder Teilzeit oder ehren-

amtlicher Tätigkeit. Hier besteht natürlich die Erwartung an die Vereine – denen die Arbeitskraft und Kompetenz aus dem Projekt in großzügiger Weise zugute kommt – dass sie ihre (neuen) Mitglieder gut in die Vereinsarbeit integrieren und sie nach Kräften bei der Arbeitssuche unterstützen.

Trotz dieser notwendigen Einschränkungen: Mit dem Projekt Arbeit und Aktion wurden neue Wege beschritten, um andere Möglichkeiten der Vermittlung in Arbeit, Teilzeit, Nebenamt und Ehrenamt aufzuzeigen. Die MitarbeiterInnen sollten erleben, dass es jenseits der eingetretenen Pfade Entwicklungsmöglichkeiten für Jede/n gibt, der etwas in die Gemeinschaft einbringt: Für die älteren Bewohner, die Wirtschaft, die Vereine, die Kommunen und den Kreis Uckermark gibt es Hoffnung für die Zukunft. Man muss sich allerdings etwas einfallen lassen und kontinuierlich daran arbeiten.

Es bewegt sich etwas in der Uckermark!



Die Akademie „2. Lebenshälfte“

Der Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e.V. ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein, der 1994 aus dem von drei regionalen Arbeitsfördergesellschaften initiierten Projekt Akademie „2. Lebenshälfte“ hervorgegangen ist. Sein Anliegen ist die Integration Älterer in Arbeitsmarkt und Gesellschaft und die Bewältigung des demografischen Wandels unter Beachtung und Nutzung der Kompetenzen Älterer.

Der Verein realisiert diese Zielstellung durch Projekte in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Beratung und durch Initiierung und Erprobung neuer Ansätze und Modelle für die Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer in Wirtschaft, Kommunen und neuen Handlungsfeldern.

Seit 1999 ist der Verein anerkannter Träger der Weiterbildung nach dem Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz und bietet auf dieser Basis allgemeine, kulturelle, berufliche und politische Bildung für BürgerInnen ab 16 Jahre, vor allem aber für Ältere, an.

Unterstützt wird die Arbeit des Vereins durch Mittel des Landes, des Europäischen Sozialfonds, der Arbeitsagenturen, der Kommunen und durch Spenden. Gegenwärtig hat der Verein Kontaktstellen für Ältere in 10 Orten des Landes Brandenburg.

Die wichtigste Zielgruppe des Vereins sind Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte:

- Bildungs- und Kulturinteressierte
- Arbeitssuchende, die nicht aufgeben wollen

- Unternehmen und Beschäftigte, die sich um Arbeitsfähigkeit bemühen und
- Menschen, die weiterlernen und sich engagieren wollen.

Der Verein geht mit seinen Beratungs-, Bildungs- und Unterstützungsangeboten aktiv auf Unternehmen, Führungskräfte, politisch Verantwortliche und Lehrende zu, die sich den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen.

Der Verein unterstützt die Herausbildung eines neuen Selbstbewusstseins der Älteren und fördert ihre Motivation zu lernen, sich einzubringen, ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu stabilisieren, um möglichst lange gesund und freudvoll in der Gesellschaft mitwirken zu können.

Ziel ist es, vielfältige Bildungs-, Kommunikations- und Betätigungsmöglichkeiten vor Ort für Ältere und gemeinsam mit Älteren in vielen Regionen Brandenburgs zu schaffen und dabei auch das Miteinander von Alt und Jung und die interkulturelle Begegnung zu fördern.

Dabei geht es auch um eine Sensibilisierung von Kommunen, Unternehmen und Öffentlichkeit für eine aktive Gestaltung des demografischen Wandels unter Nutzung des Potenzials der Älteren. Die Akademie „2. Lebenshälfte“ setzt sich für die Belange Älterer im Land Brandenburg ein und bringt diese in regionale, überregionale und europäische Netzwerke ein.

Eine in 15 Jahren kontinuierlicher Arbeit entwickelte Stärke der Akademie „2. Lebenshälfte“ liegt darin, beteiligungsorientierte

Bildungskonzepte für unterschiedliche Zielgruppen zu entwickeln und zu realisieren. Im Wissen um die Notwendigkeit permanenter Qualitätsentwicklung, die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes und durch eine beständige Reflexion der Arbeit mit allen Beteiligten werden Bildungsangebote mit hoher Lernwirksamkeit geschaffen. Die engagierte Arbeit der durchweg älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die individuelle Beratung der Einzelnen tragen erfolgreich zur Integration älterer Arbeitsloser in Arbeitsmarkt und Gesellschaft bei.

Auf der Basis langjähriger Erfahrungen und fundierter Positionen zu den Herausforderungen des demografischen Wandels im Land Brandenburg ist die Akademie „2. Lebenshälfte“ Partner bei der Gestaltung von Prozessen unter Nutzung des Potenzials der Älteren in Kommunen, Unternehmen und Initiativen. Dazu zählt die Umsetzung einer alters- und altersorientierten Personalentwicklung genauso wie die Initiierung und Realisierung wirksamer regionaler Projekte geförderter und ehrenamtlicher Beschäftigung von Älteren.





Akademie „2. Lebenshälfte“ e. V.
Gartenstr. 1, 16278 Angermünde
Tel 03331 - 268403
Fax 03331 - 268410

Perspektive
50plus
Beschäftigungspakte
in den Regionen

AKADEMIE
2. Lebenshälfte
im Land Brandenburg e.V.



KOMMUNEN
für Arbeit

