

TÄTIGKEITSBERICHT 2013



Condrobs Beschäftigungs GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einführung	3
2.	Unser Auftrag und unsere Angebote	4
3.	Die Betriebe.....	5
	ConJob und TagesJob.....	5
	Viva Clara.....	7
	ConCare.....	9
4.	Zielgruppen und Zielsetzung.....	11
5.	Methodik und Standards der Personalentwicklung.....	14
6.	Zahlen – Daten – Fakten.....	16
7.	Betriebsausflug und Betriebsfeier.....	25
8.	Ausblick.....	27
9.	Anhang.....	28
	Impressum.....	29

1. EINFÜHRUNG

Mit diesem Tätigkeitsbericht möchten wir einen kurzen Überblick über die Zielsetzungen, Aufgabenstellungen und über die Erfolge unserer Arbeit im vergangenen Jahr geben. Dabei sollen natürlich auch die sozialpolitischen Rahmenbedingungen, Entwicklungsschritte der Organisation und konkrete Zahlen und Fakten Erwähnung finden.

Wir danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Condrobs Beschäftigungs GmbH, die sich trotz schwieriger Rahmenbedingungen sehr engagiert eingesetzt haben.

Unser herzlicher Dank gilt auch den verschiedenen Auftraggebern, Geldgebern, Förderern und großzügigen Spendern, ebenso wie unseren Kundinnen und Kunden, ohne deren Unterstützung und Beteiligung unsere Arbeit nicht möglich wäre!

München, 30.04.2014

Eva Egartner
Geschäftsführerin



2. UNSER AUFTRAG UND UNSERE ANGEBOTE

Wandelnde Märkte erfordern auch im Dienstleistungssektor schnelle Anpassungsleistungen und stetige Veränderungsbereitschaft der Anbieter. Die Bereitschaft zur Veränderung und Adaption erwarten wir auch von unseren Beschäftigten, um gemeinsam mit ihnen neue Perspektiven zu schaffen und ihre beruflichen Perspektiven zu erweitern. Die einzelfallorientierte Förderung unserer Beschäftigten in den verschiedenen Maßnahmen wird in enger Kooperation mit den zuweisenden Stellen und Vertragspartnern, etwa der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter München, dem Bezirk Oberbayern und nicht zuletzt der Landeshauptstadt München realisiert. Ohne die städtische Maßnahmeförderung (MBQ) unter der Federführung des Referates für Arbeit und Wirtschaft wäre unsere Arbeit in den unterschiedlichen Ausprägungen nicht möglich.

Durch die Restriktionen der Instrumentenreform des SGB II im Jahr 2012 waren viele soziale Betriebe in der Landeshauptstadt mit massiven Einschränkungen und Kürzungen bei den Belegungszahlen und der Gesamtsumme der öffentlichen Förderung konfrontiert. Die Auswirkungen der Instrumentenreform sind im Jahr 2013 weiterhin spürbar, da die Qualifizierungsangebote für die TeilnehmerInnen reduziert wurden und die Vermittlungshemmnisse während einer Maßnahme nur minimal bearbeitet werden können.

Die Betriebe **ConJob** und **Viva Clara** mussten auf die sinkenden Belegungszahlen reagieren und die Angebotsstruktur im Dienstleistungsbereich den reduzierten Teilnehmerzahlen anpassen. Dadurch wurden auch die betrieblichen Erlöse gemindert. Die Condrobs Beschäftigungs GmbH nutzte die Konsolidierung zur weiteren Verbesserung der organisatorischen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und investierte viel Zeit und Ressourcen in die Übernahme und Anpassung des zertifizierten Qualitätsmanagementsystems von Condrobs. Seit 2013 ist die Condrobs Beschäftigungs GmbH nach dem Qualitätsmanagementsystem DIN EN ISO 9001:2008 im Bereich Personalentwicklung zertifiziert.

Der im Oktober 2011 eröffnete ambulante Hauswirtschafts- und Pflegedienst **ConCare** hatte zu Beginn mit diversen Anlaufschwierigkeiten zu kämpfen, erfreute sich aber im Jahr 2013 einer zunehmenden Nachfrage, insbesondere nach hauswirtschaftlichen Ergänzungsleistungen neben der Pflege. Der Grundgedanke dieses Angebotes ist die Erweiterung der Möglichkeiten für die Beschäftigung von psychisch kranken Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen. Die vorübergehend oder dauerhaft erwerbsgeminderten Beschäftigten sollen durch ihren Einsatz in der Unterstützung von Senioren und Kranken erleben, dass sie gebraucht werden und dass ihnen Wertschätzung entgegen gebracht wird. Dadurch sollen sie psychisch stabilisiert werden und können eine neue berufliche Perspektive entwickeln.

Im Sommer 2013 organisierten wir für das Kernteam die jährliche zweitägige Klausurtagung mit externer Moderation. Dort befassten wir uns intensiv mit den Fragen der Organisationsentwicklung und der teilnehmerorientierten Personalentwicklung sowie mit den Themen Führung und Verantwortung. Zur Weiterentwicklung des Sozialprofils der Organisation wurden Lösungsansätze zu verschiedenen Schwerpunktbereichen wie Organisationsentwicklung, unter anderem die Auflösung der Geschäftsstelle in der Goethestraße und strukturelle Veränderungen in den Betrieben erarbeitet. Die Auswirkungen und der Umgang mit der Instrumentenreform sowie zu Gender Mainstreaming wurden Handlungsstrategien entwickelt.

3. DIE BETRIEBE

ConJob

In unserem Zweckbetrieb ConJob, einem zertifizierten Entsorgungsfachbetrieb für Elektrorecycling, halten wir verschiedene Beschäftigungsangebote im niedrighschwelligem Bereich vor. Mit unseren Dienstleistungsangeboten und dem Online-Gebrauchtgerätehandel (Ebay) bieten wir breit gestreute Beschäftigungsmöglichkeiten hinsichtlich der Aufgabenbereiche und -komplexität an. Hierdurch sind wir in der Lage, vielen Beschäftigten über deren Beschäftigungsdauer Entwicklungsmöglichkeiten mit höherer Anforderung und Verantwortung in einem breiten Aufgabenspektrum anzubieten. Ebenso können TeilnehmerInnen innerhalb des Betriebes je nach Vorbildung, Qualifikation und persönlichem Interesse zu Beginn in den für sie passenden Bereich eingearbeitet werden.

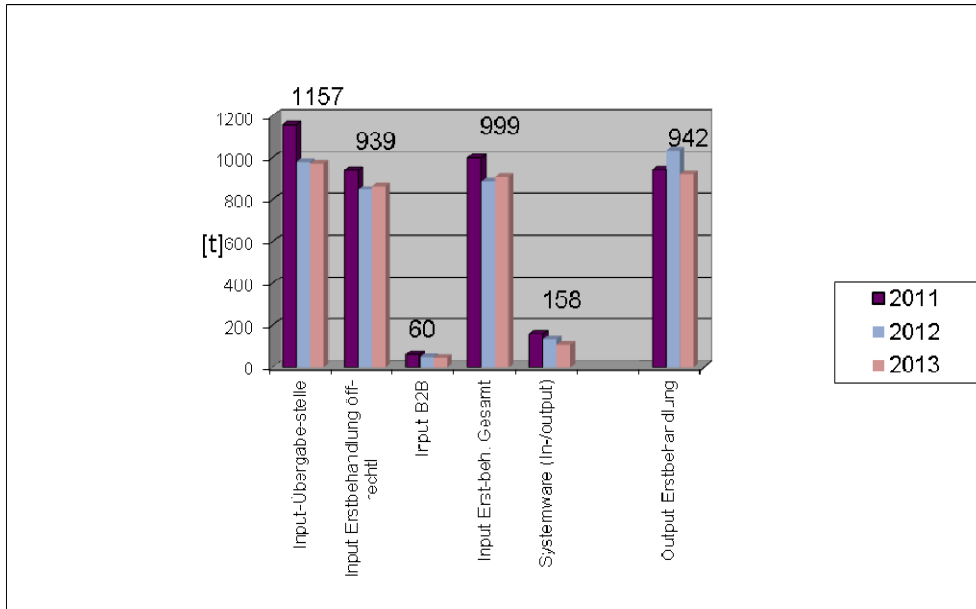


Die Recyclinghalle von ConJob, Waldmeisterstraße 95 b, 80935 München

Unser Elektro-Recycling – Handzerlegung/Schadstoffentfrachtung - ist der erste Schritt in der Recyclingkette zur stofflichen und thermischen Verwertung. Sie ist somit ein wertvoller Beitrag zu dem Prozess, an dessen Ende hochwertige Sekundärrohstoffe und Heiz- bzw. elektrische Energie für den Wirtschaftskreislauf zur Verfügung gestellt werden. Dadurch sollen nicht verwertbare Abfälle schadlos beseitigt werden. Die gesetzlich vorgegebenen Mindestverwertungsquoten werden in unserem Recycling nicht nur erreicht, sondern deutlich übertroffen.

Gegenüber dem Vorjahr (1010 Tonnen) blieben die zur Verwertung angenommenen E-Schrottmengen mit 1014 Tonnen in 2013 wie bereits seit Jahren weiterhin nahezu konstant. Allerdings war innerhalb der Stoffströme eine deutliche Veränderung zu geringerer Werthaltigkeit festzustellen. Die Erlöse aus der stofflichen Verwertung blieben in 2013 um rund 30 Prozent aufgrund rückläufiger Rohstoffpreise hinter den Erwartungen zurück.

Input-Output-Statistik von ConJob



Der in der Abfallhierarchie vorrangigen Wiederverwendung entsprechen wir mit der Aussortierung, Prüfung, Reinigung und Online-Vermarktung von Altgeräten oder Komponenten. Der Anteil von zur Wiederverwendung am Gebrauchtwarenmarkt abgesetzten Altgeräten und Gebrauchtgutartikeln konnte von rund 20 Tonnen im Vorjahr auf knapp 60 Tonnen in 2013 ausgeweitet werden.

Trotz der seit der Instrumentenreform reduzierten Beschäftigtenstellen konnten die Elektroschrottmengen ordnungsgemäß behandelt – sprich zerlegt und schadstoffentfrachtet – werden.



Rolf Heymann, Betriebsleiter ConJob

TagesJob-Projekt

Das ursprünglich für die Zielgruppe Förderberechtigter nach SGB XII zur tages- bzw. stundenweisen Beschäftigung im niedrigstschwelligen Bereich konzipierte TagesJob-Projekt bietet Beschäftigungsangebote bei Entrümpelungen, handwerksnahen Diensten sowie Kleintransportleistungen. Mittlerweile sind hier auch eine BEZ-Stelle sowie eine FAV-Stelle angesiedelt. In den Bereichen Entrümpelungen, handwerksnahe Dienste und Kleintransporte zeigten sich in 2013 weiter die Früchte der Aufbauarbeit seit 2009. So sind wir stolz auf unseren stabilen Kundenstamm, unter dem sich Wohnbaugenossenschaften, eine Münchner Brauerei sowie etliche Sozialbürgerhäuser finden. Der Kundenstamm fragt uns mittlerweile regelmäßig bei der Vergabe derartiger Aufträge an. Die Auftragslage entwickelte sich diesem Bereich weiterhin positiv.

Viva Clara

In unserer zentralen Küche in Unterhaching bieten wir unseren Gästen ein Mittagsbuffet an. Dieses besteht aus einer großen Salattheke, täglich wechselnden Suppen, einem Fleisch- und einem vegetarischen Gericht. Natürlich können hier auch kleine Snacks wie Fitnessbecher, Kuchen, frisches Obst, belegte Brötchen, süße Teilchen und Kaffeespezialitäten erworben werden. Leider hat sich im Jahr 2012 die Auslastung der Kantine und der Produktionsküche am Standort Hatrium in der Biberger Straße deutlich reduziert, da die Hälfte des großen Bürokomplexes dort nicht vermietet war.



Essensvorbereitung

Im Jahr 2013 hat sich die Auslastung in der Kantine an unserem Hauptstandort im Hatrium durch den Zuzug neuer Firmen wieder erhöht. Leider mussten wir aber wegen Wegfall der AGH-EV-Stellen und geringer Belegung der AGH/MAE-Auslastung unseren ältesten Standort, das Bistro im Wohnungsamt in der Franziskaner Straße, schließen.

Nur durch den Vertrieb und die Verteilung der Mahlzeiten an Kindergärten, Horte und Schulen, die bei uns warme Mahlzeiten bestellten und die Belieferung unserer Außenstellen konnten größere Umsatzeinbußen vermieden werden. Die Außenstellen werden von unserer Hauptstelle mit den Tagesgerichten beliefert. Salatbuffets, Snacks und belegte Semmeln werden vor Ort vorbereitet. Dieses Versorgungskonzept hatte sich bisher bewährt.



Catering Viva Clara

Zusätzlich richtete Viva Clara über das Jahr gesehen ca. 80 bis 100 externe Caterings für Sozialpartner, die öffentliche Verwaltung und gelegentlich private Feiern aus. Hinzu kamen täglich bis zu 170 warme Mahlzeiten, davon 30 im Call Center der Uni Credit Bank, 30 in unserer Hauptstelle, 60 in der Cafeteria in der Bayerstraße und 50 an Kindergärten und Schulen.

Die mangelnde Auslastung der AGH-MAE in München insbesondere bei Viva Clara brachte die Condrobs Beschäftigungs GmbH seit dem Frühjahr 2012 in große personelle und wirtschaftliche Schwierigkeiten, die auch gegenüber dem Jobcenter und dem Referat für Arbeit und Wirtschaft wiederholt kommuniziert wurden.

Für die Condrobs Beschäftigungs GmbH musste die Geschäftsführung bereits im Oktober 2012 einer Platzreduzierung um fünf AGH-MAE-Stellen bei Viva Clara ab 2013 zustimmen.

Seitens des RAW und des Jobcenters wurden der Condrobs Beschäftigungs GmbH im Sommer 2012 insgesamt sechs FAV-Stellen als Kompensation für die im Laufe des Jahres entfallenden AGH-EV-Stellen in den beiden Betrieben ConJob und Viva Clara zugesagt. Diese Stellen sind besonders für TeilnehmerInnen mit psychischen und/oder Drogenproblemen vorgesehen und konnten bis zum Ende des Jahres 2012 komplett besetzt werden.

Zudem sollten ab 2013 acht AGH/MAE-Stellen in den Kontaktläden von Condrobs auf Wunsch des RAW von der Condrobs Beschäftigungs GmbH vorgehalten und betreut werden. Ebenso soll mit einer beim Verein verbliebenen unbefristeten BEZ-Stelle ab dem 01.04.2013 verfahren werden.



Katharina Meier, Betriebsleiterin Viva Clara

ConCare

Im Jahr 2013 gab es viele Veränderungen im ambulanten Hauswirtschafts- und Pflegedienst ConCare. Im April kam eine neue Pflegedienstleitung, nachdem die Vorherige Ende Dezember 2012 ihre Arbeit bei ConCare beendet hatte. Dies bedeutete eine erneute Teambildung zwischen den drei festangestellten Mitarbeiterinnen – der Bereichsleitung, der Pflegedienstleitung und der examinierten Krankenschwester. Auch mussten die Aufgaben, die in den ersten drei Monaten des Jahres von der Bereichsleitung und der examinierten Krankenschwester wahrgenommen worden waren, neu verteilt werden. Die Pflegedienstleitung arbeitete sich in das Qualitätsmanagement ein und brachte im Laufe der Zeit alle pflegerelevanten Unterlagen auf den geforderten Stand.

Die Anzahl an Pflege- und Hauswirtschaftskunden blieb insgesamt im Jahr 2013 in etwa gleich mit der Anzahl der KundInnen im Jahr 2012. 14 KundInnen sind uns noch aus den Jahren 2011/2012 erhalten geblieben, sieben KundInnen kamen im Jahr 2013 neu hinzu, bei acht KundInnen, die schon vor 2013 bei uns waren, wurden unsere Betreuungsleistungen beendet. Neun PatientInnen, die 2013 aufgenommen worden waren, wurden im gleichen Jahr beendet. Bei den Letzteren handelte es sich vorwiegend um PflegepatientInnen, bei denen eine Wundversorgung geleistet werden musste, die nach Heilung

nicht mehr nötig war. Andere so genannte „KurzzeitpatientInnen“ waren für unsere Zuverdienstkräfte nicht geeignet, sei es, weil sie ansteckende Krankheiten hatten oder weil deren Wohnungen so vermüllt waren, dass wir dies unseren Zuverdienstkräften nicht zumuten konnten. Die Anzahl unserer PflegekundInnen ist 2013 gesunken, da einige Zuverdienstkräfte ihre Arbeit bei ConCare beendet haben, die examinierte Pflegekräfte oder PflegehelferInnen waren. Sie verließen ConCare entweder aus Krankheitsgründen oder weil sie eine Stelle auf dem 1. Arbeitsmarkt gefunden hatten. Bei ConCare hatten wir dadurch nur noch wenige ausgebildete Fachkräfte. Auch zeigte sich, dass es sehr schwierig war, Zuverdienstkräfte mit Pflegeausbildung zu finden.

Wie im Jahr 2012 übernahmen wir auch im Jahr 2013 neben dem „festen Stamm“ an KundInnen Verhinderungspflege, Kurzzeitpflege sowie Begutachtungen von PflegekundInnen.



Birgitta Schuster, Dipl.-Sozialpädagogin ConCare

Auch die Anzahl der Zuverdienstkräfte war 2013 ähnlich wie 2012. Im Jahr 2013 begannen sieben Zuverdienstkräfte, von denen zwei im gleichen Jahr wieder aufhörten. Es gelang uns, im Jahr 2013 zwei körperbehinderte Zuverdienstkräfte einzustellen, die jeweils zu zweit zu den einzelnen KundInnen gehen. Sechs Zuverdienstkräfte, die schon seit 2011/2012 bei ConCare gearbeitet hatten, schieden im Jahr 2013 aus.

ConCare bietet weiterhin die Möglichkeit, den PatientInnen mehr Zeit als im üblichen Rahmen widmen zu können. Dies trägt den jeweiligen Behinderungen unserer MitarbeiterInnen Rechnung und wird von den PatientInnen sehr geschätzt. Neben den Zuverdienstkräften arbeiten fünf BürgerarbeiterInnen, die vom Jobcenter vermittelt wurden, in unserem Pflegedienst. Diese erbringen seniorenergänzende Leistungen wie Spaziergänge, Arztbegleitung, Besuch von Veranstaltungen etc. im Umfang einer 20- oder 30-Stunden-Woche. Die festangestellten Mitarbeiterinnen bei ConCare setzen sich aus einer Pflegedienstleitung und einer Sozialpädagogin, die gemeinsam den Pflegedienst führen, sowie einer stellvertretenden Pflegedienstleitung zusammen, die alle drei in Vollzeit beschäftigt sind.

Dank unseres wertschätzenden und partnerschaftlichen Führungsstils herrscht im Betrieb ConCare ein vertrauensvolles und gesundheitsförderndes Arbeitsklima. Trotz immer wieder entstehender personeller Engpässe werden die Leistungsgrenzen der MitarbeiterInnen in hohem Maß berücksichtigt und gegebenenfalls auf externes Personal zurückgegriffen. Sowohl in regelmäßigen Einzelgesprächen mit der Sozialpädagogin und der Pflegedienstleitung als auch in der wöchentlichen Teambesprechung ist Platz für (Arbeits-) Probleme der MitarbeiterInnen sowie für Feedbacks, die die Arbeitsleistung und -motivation zum Inhalt haben. Wir bieten unseren MitarbeiterInnen darüber hinaus regelmäßige Schulungen und fördern die Ausbildung zur PflegediensthelferIn. Im Jahr 2013 schloss eine Mitarbeiterin diese Ausbildung erfolgreich ab.

4. ZIELGRUPPEN UND ZIELSETZUNG

In der Condrobs Beschäftigungs GmbH arbeiten vorwiegend langzeitarbeitslose Menschen, die aufgrund unterschiedlicher Hemmnisse keine Perspektive auf dem regulären Arbeitsmarkt finden.

Bei ConJob arbeiten unter anderem Menschen, die stabil substituiert sind. Auch trocken- oder kontrolliert konsumierende Alkoholabhängige gehören zur Zielgruppe der Maßnahmen. Generell bieten wir allen von Sucht betroffenen oder gefährdeten Menschen aller Altersgruppen und Suchtausprägungen, aber auch anderen sozial benachteiligten Menschen die Möglichkeit, über die Beschäftigung sowie psychosoziale Begleitung und Betreuung an ihrer Integration und Teilhabe zu arbeiten. Die psychosoziale Unterstützung soll dazu führen, dass die TeilnehmerInnen ihre persönlichen Hemmnisse – beruflich wie privat – reduzieren können. Darüber hinaus bieten unsere drei Betriebe die Möglichkeit, gerichtlich auferlegte Sozialstunden abzuleisten. Unsere – im Vergleich zu anderen Einrichtungen, in denen gemeinnützige Arbeit abgeleistet werden kann – niedrigschwelligen Strukturen bieten auch aktuell suchtkranken Menschen die Möglichkeit, Sozialstunden abzarbeiten. In vielen Einrichtungen wie Altenheimen, Krankenhäusern oder Kindergärten schließt der Auftrag der Organisationen eine Beschäftigung abhängiger Menschen von vornherein aus. Aber auch kommunale Einrichtungen wie Friedhöfe oder Tierheime können den Spezifika unserer Zielgruppe nicht gerecht werden. Lange Arbeitszeiten, anspruchsvolle betriebliche Regelungen und Forderungen an die Arbeitsleistungen stellen für unsere Klientel häufig eine unüberwindbare Barriere dar, die im schlimmsten Falle zur Destabilisierung und zum Zurückfallen in alte Verhaltensmuster führen kann. Die Condrobs Beschäftigungs GmbH bietet Rahmenbedingungen, unter welchen eine realistische Chance für die Beschäftigten besteht, gegenüber der Gesellschaft die von ihnen verursachten Schäden auszugleichen.

Ein sehr wichtiger Angebotsbestandteil von ConJob ist das TagesJob-Projekt. Es vervollständigt die Angebotspalette bezüglich der unterschiedlichen Bedarfsgruppen. Hier werden vorwiegend langzeitarbeitslose und abhängige Menschen, die Leistungen nach dem SGB XII erhalten, tageweise beschäftigt. Diese Arbeitsmöglichkeiten richten sich an voll oder vorübergehend erwerbsgeminderte Personen, die über die kurzen Arbeitseinsätze und die hiermit verbundenen Erfolgserlebnisse wieder an eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung herangeführt werden sollen. Der niedrigschwellige Ansatz zielt auch darauf ab, ein Umdenken bei den teils noch szenenahen TeilnehmerInnen herbeizuführen. Sie sollen ermuntert werden, sich um eine (beigebrauchsfreie) Substitution und langfristig um ein von Drogen unabhängiges Leben zu bemühen.

Durch die regelmäßige Beschäftigung der TeilnehmerInnen sollen sehr individualisierte Ziele verfolgt werden. Unter arbeitsmarktnahen Bedingungen werden Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Ausdauer etc.) trainiert und gefestigt. Die TeilnehmerInnen befinden sich allerdings in unterschiedlichen Lebenssituationen, weshalb Zielsetzungen sowie die zu deren Erreichung notwendigen Unterstützungsleistungen individuell an die jeweilige Profillage angepasst werden müssen. Dies geschieht über den Einsatz eines qualitätsorientierten pädagogischen Instrumentariums, das im Laufe dieses Berichts noch näher beschrieben werden wird.

Die Teilnehmerinnen bei Viva Clara sind Frauen mit ausgesprochen schwierigen Lebens- und Berufserfahrungen. Sie weisen Merkmale von Benachteiligung und Diskriminierung sowie physische und psychische Gewalterfahrungen und daraus resultierende Selbstdestruktivität hinsichtlich der Vermeidung sozialer Kontakte, emotionaler Vereinsamung, geringem Selbstwertgefühl, Verwahrlosung und mangelnder sozialer Kompetenz auf.

Die Beschäftigung mit der begleitenden Qualifizierung am Arbeitsplatz in den Betrieben vermittelt Erkenntnisse über Eignungs- und Interessenschwerpunkte einschließlich Qualifikationen sowie Motivation und Arbeitsbereitschaft und liefert somit wichtige Hinweise für die Integrationsarbeit. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir uns verstärkt dafür eingesetzt, die TeilnehmerInnen in den jeweiligen Maßnahmen zu aktivieren und zu stabilisieren. So sind uns Erfolge bei der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen.

Die TeilnehmerInnen bei ConJob und bei Viva Clara sind Menschen mit verstärktem Aktivierungs- und Unterstützungsbedarf im Eingliederungsprozess in den ersten Arbeitsmarkt. Durch persönliche Betreuung und intensive Beratung sollen gemeinsam mit den TeilnehmerInnen neue Perspektiven geschaffen werden. Die TeilnehmerInnen sollen ihre Eigeninitiative stärken und persönliche Verantwortung für all ihre privaten Belange entwickeln

Die Zuverdienstkräfte und MAW-SGB XII-Beschäftigten bei ConCare weisen eine Körper- oder psychische Behinderung auf und beziehen EU-Rente oder Grundsicherung. Sie werden entsprechend ihren Ressourcen und Vorlieben bei den Pflege- bzw. HauswirtschaftskundenInnen eingesetzt. Dabei werden sowohl Komplexität und Umfang der auszuführenden Tätigkeiten berücksichtigt als auch Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Einsätze bei den KundInnen. Die unterschiedlichen Ansprüche der KundInnen sowie die Vielfalt der Tätigkeiten machen eine sehr differenzierte Einsatzplanung möglich. So beschäftigen wir ZuverdienerInnen, deren Leistungsfähigkeit und soziale Kompetenz Einsätze bei vielen und unterschiedlichen KundInnen ermöglichen bis hin zu MitarbeiterInnen, die nur ein bis zwei feste KundInnen pro Woche besuchen. In den meisten Fällen **stimmt die gegenseitige Sympathie und Wesensart zwischen KundIn und MitarbeiterIn überein.**

Den Handicaps unserer MitarbeiterInnen Rechnung tragend, ermöglichen wir ihnen einen Arbeitsplatz, an dem sie die für sie nötige Zeit für ihre Arbeiten zur Verfügung haben. Hierbei kommt uns die Möglichkeit von Doppelbesetzungen im Bedarfsfall zugute sowie die seniorenergänzenden Leistungen, die die BürgerarbeiterInnen ausführen. Unser Zeitbudget erlaubt uns außerdem ein intensives Eingehen auf die Wünsche der KundenInnen sowie gegebenenfalls deren außerplanmäßige Versorgung. Von unserem

überdurchschnittlichen Zeitbudget profitieren sowohl unsere MitarbeiterInnen als auch die KundInnen.

TeilnehmerInnen werden von uns grundsätzlich als selbstständig und verantwortlich für ihr Handeln gesehen. Ist die Eigenverantwortung und Selbstständigkeit eingeschränkt oder zurzeit nicht gegeben, sehen wir unsere Aufgabe darin, diese wiederherzustellen oder beratend und unterstützend zur Seite zu stehen.

Unser Ansatz ist also ganzheitlich und zielt auf die Optimierung der Eigenverantwortung der TeilnehmerInnen ab. Ihre Selbstmotivation wird gefördert und das Selbstwertgefühl gestärkt. Unsere pädagogische Begleitung basiert auf der Verbesserung der Chancen zur beruflichen Wiedereingliederung. Um dieses Ziel erreichen zu können, bedarf es bei den TeilnehmerInnen einer realistischen Einschätzung des Arbeitsmarktes und ihrer persönlichen Möglichkeiten. Das heißt, die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen, sich selbst zu vermarkten, werden gestärkt.

Über die soziale Stabilisierung, die mit einer regelmäßigen Beschäftigung einhergeht, soll eine Basis geschaffen werden, auf der unsere TeilnehmerInnen ihre multiplen Hemmnisse (Vermittlungshemmnisse, aber auch psychosoziale Problemlagen etc.) bearbeiten und reduzieren können. Hierfür erhalten sie wertschätzende Unterstützung durch unsere Personalentwicklung.



Das Team auf Klausurtagung

5. METHODIK UND STANDARDS DER PERSONALENTWICKLUNG

Das interdisziplinäre Team unserer Personalentwicklung kümmert sich um die psychosoziale Betreuung und Begleitung unserer TeilnehmerInnen. Diese Betreuung basiert auf Wertschätzung, Ressourcen- und Lebensweltorientierung sowie Akzeptanz und Netzwerkarbeit. Unter diesen Prämissen erfolgt die individuell angepasste Begleitung mit Hilfe einiger Instrumente:

Aufnahmefragebogen: Mit seiner Hilfe sollen im Vorstellungsgespräch die ersten wichtigen anamnestischen Erkenntnisse gewonnen werden sowie ein Vorclearing und Profiling statt finden. Es werden nicht nur persönliche Daten, sondern ebenso biographische sowie psychosoziale Fakten abgefragt. Hiermit kann der/die jeweilige Personalentwickler/in bereits eine Tendenz über das Einsatzgebiet innerhalb des Betriebes sowie den Unterstützungsbedarf des/der jeweiligen Klienten/in erkennen.

Kompetenzcheck: Er soll vor allem Aufschluss über die beschäftigungsbezogene Entwicklung der TeilnehmerInnen geben und fragt Schlüsselqualifikationen, den Gesundheitszustand, vorhandene Softskills und Qualifizierungsbedarfe ab. Die AnleiterInnen im Betrieb füllen diesen Erhebungsbogen mit den jeweiligen TeilnehmerInnen aus. Die jeweils zuständigen PersonalentwicklerInnen sprechen diesen im Nachhinein nochmals mit den TeilnehmerInnen durch, um eventuelle Unstimmigkeiten aufzuklären und ihnen ihre Ergebnisse zu spiegeln. Auf Grundlage des Kompetenzchecks werden weitere Ziele in Zusammenarbeit mit unseren TeilnehmerInnen erarbeitet und definiert. Er wird erstmals vier Wochen nach Beginn der Maßnahme ausgefüllt und nach einer Dauer von vier Monaten wiederholt, um potenzielle Verbesserungen oder Verschlechterungen feststellen und gegebenenfalls die Zielsetzung neu anpassen zu können.

Verlaufsdokumentation: Durch unsere Personaldatenbank haben AnleiterInnen sowie PersonalentwicklerInnen Zugang zu unserer elektronischen Verlaufsdokumentation. Diese ist von ihrem Aufbau her an einen Hilfeplan angelehnt und untermauert somit unsere individuelle, zielgerichtete Unterstützung der TeilnehmerInnen. Durch die Kombination des Kompetenzchecks und dieser vernetzten Verlaufsdokumentation wird eine engmaschige Begleitung sichergestellt und ein regelmäßiger Informationsfluss garantiert.

Maßnahmenzufriedenheitsfragebogen: Nach Beendigung einer Maßnahme füllen unsere TeilnehmerInnen einen auf Wunsch anonymen Fragebogen über die jeweilige Einrichtung sowie die zuständige Personalentwicklung und die gesamte Condrops Beschäftigungs GmbH aus. Hier erhalten sie zudem Raum für positive und negative Anmerkungen. Dieser Fragebogen wird regelmäßig evaluiert und die Ergebnisse werden an die jeweiligen Betreuungsteams rückgemeldet.

Um unsere Arbeit besser messbar und steuerbar zu machen, definierte die Personalentwicklung im Jahr 2012 die vorliegenden Prozesse neu und schaffte es somit, einen neuen Standard festzulegen. Diese Prozessabläufe und ihre zugehörigen Dokumente wurden erfolgreich in unserem Qualitätsmanagementhandbuch verankert und sind geltender Standard für die gesamte Condrops Beschäftigungs GmbH.

Ressourcen und Netzwerke

Die Betreuung unserer KlientInnen findet je nach Bedarf in Einzel- sowie Gruppensettings statt. Durch die starke Ressourcen- sowie Lebensweltorientierung findet – vor allem zu Beginn der Maßnahme – eine intensive Beziehungsarbeit statt, um Vertrauen aufzubauen und die Basis einer erfolgreichen Begleitung zu schaffen. Die innerhalb ConJob betreute Klientel weist auf Grund der vielfältigen Problemlagen häufig eine hohe Unsicherheit sowie Ablehnung von Hilfeangeboten auf, die es zunächst abzubauen gilt, bevor qualitative und quantitative Beratung möglich wird. Durch engmaschige Gespräche soll versucht werden, eine umfassende Profillage der KlientInnen zu erhalten, um die nötigen Schritte einleiten zu können.

Jeder Mensch – so schlecht seine Situation auch erscheint – besitzt an irgendeiner Stelle Ressourcen, mit deren Hilfe eventuell die vorhandenen Schwierigkeiten beseitigt oder gemindert werden können. Sei es nur, wie bei einer Klientin im Jahr 2013, die schwer alkoholkrank zu ConJob gekommen ist: Wertschätzung und kontinuierliche Übertragung von mehr Verantwortung für bedeutsame Aufgaben, wie Werkzeug- und Bekleidungs-aufgabe, führten zu einer Stärkung ihres Selbstwertes. Die Stabilisierung und der Rückhalt in dem Beschäftigungsbereich haben bei ihr den Willen bestärkt, ihren Alkoholkonsum „in den Griff“ zu bekommen. Die Arbeitszeit stellt nun eine alkoholfreie Phase dar.

Die Zielgruppe, die in der Condrobs Beschäftigungs GmbH betreut wird, weist wie oben bereits erwähnt eine hohe Unsicherheit auf, der es entgegenzuwirken gilt. Durch Respekt und Verständnis für den speziellen Alltag, wie beispielsweise von Substituierten, kann Vertrauen geschaffen werden. Die Personalentwicklung von ConJob versucht stets Bewältigungsstrategien mit den KlientInnen zu erarbeiten, die an deren Lebenssituation, Alltag und bisherigem Problemlösungsverhalten angepasst sind. Beispielsweise ist im Jahr 2013 ein Klient zu nennen, der durch jahrelangen Alkoholkonsum und dessen Folgeerkrankung Polyneuropathie sowie durch Depressionen und Autismus stark belastet ist und in der Bewältigung seines gewöhnlichen Tagesablaufes schwer beeinträchtigt bzw. nahezu überfordert ist. Der Klient wurde regelmäßig sehr ungehalten mit sich, wenn er Arbeitstätigkeiten nicht fehlerfrei bewältigen konnte und setzte sich massiv unter Druck. Die Personalentwicklung arbeitete daran, ihm aufzuzeigen, dass er aufgrund seiner Erkrankungen und seiner Medikation mit schweren Nebenwirkungen nicht so belastbar ist wie eine gesunde Arbeitskraft. Durch eine Entspannung der Situation schafft es der Klient vermehrt, sich durch die Unterstützung der PE mit (behördlichen) Angelegenheiten auseinanderzusetzen, die er teilweise seit Jahren vermieden hatte und in der Beschäftigung zufriedener mit sich und seiner Arbeitsleistung zu sein.

Das gesamte ConJob-Kernteam arbeitet eng zusammen und leistet bei Krisensituationen oder schnellem Handlungsbedarf einen zeitnahen Abstimmungsprozess. So spricht sich der jeweilige Arbeitsanleiter bei Vorfällen im Arbeitsbetrieb umgehend mit der Personalentwicklung ab, um die sozialpädagogischen Aspekte im Entscheidungsprozess mit zu berücksichtigen.

Die Personalentwicklung der Condrobs Beschäftigungs GmbH betreibt intensive Netzwerkarbeit, um ein umfassendes Unterstützungsangebot bieten zu können. Kompetente Netzwerkpartner, die unter anderem mit ConJob zusammen arbeiten, sind:

- Condrobs e.V. – mit allen Einrichtungen in und außerhalb von München
- Münchner Zentralstelle für Straffälligenhilfe
- Sozialdienst katholischer Frauen
- Caritaszentrum München Nord
- Münchner Tafel
- Bezirkssozialarbeit des Jobcenters München
- Integrationsfachkräfte, sowie Fallmanager des Jobcenters München
- Soziales Umfeld der KlientInnen
- Substitutionsärzte
- Psychologen und Psychiater
- Fachlicher Austausch in den unterschiedlichsten Gremien und Arbeitskreisen (z.B. AK Suchthilfe, Münchner Arbeitsförderungsinitiativen etc.)

6. ZAHLEN – DATEN – FAKTEN

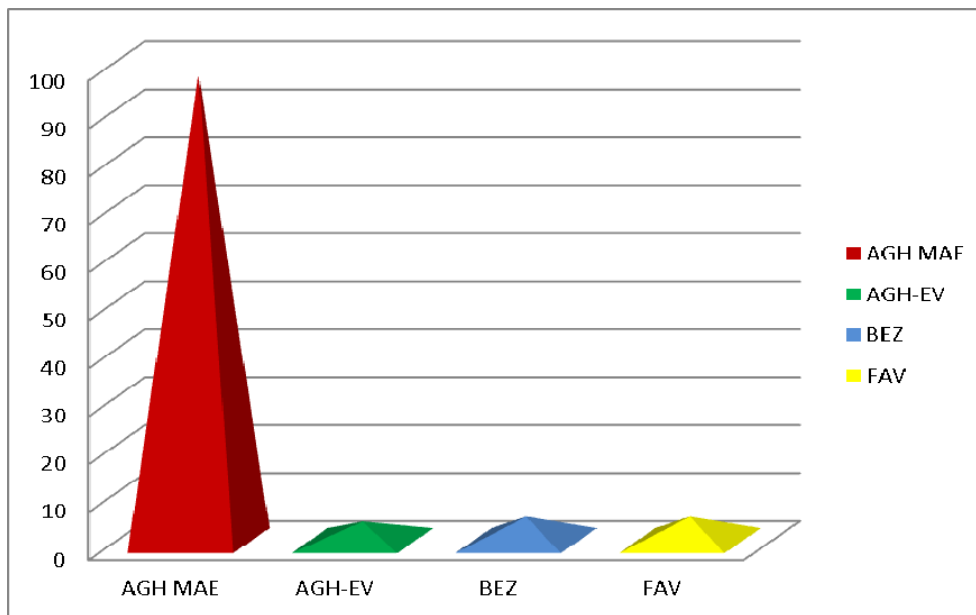
ConJob

Im Jahr 2013 waren insgesamt 111 TeilnehmerInnen bei ConJob beschäftigt. Die Gesamtzahl der im Jahre 2013 beendeten Maßnahmen beläuft sich auf 66 (Quelle: Jahresstatistik 2013 für die Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft).

Hinzu kommen noch 21 TeilnehmerInnen, die gemeinnützige Arbeit zu leisten hatten, 12 Zuverdienstkräfte, überwiegend im TagesJob-Projekt, und zwei TeilnehmerInnen, die eine Maßnahme des SGB XII belegten. Insgesamt waren im Jahr 2013 somit 147 MaßnahmeteilnehmerInnen bei ConJob beschäftigt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass einige TeilnehmerInnen von einem Maßnahmetypus in einen anderen gewechselt haben, nachdem die Laufzeit zu Ende war. Viele dieser TeilnehmerInnen verblieben in unserem Betrieb.

Die Aufteilung der unterschiedlichen Maßnahmetypen, die uns vom Jobcenter zugewiesen worden sind, sieht wie folgt aus:

Anzahl der TN pro Maßnahmetypen

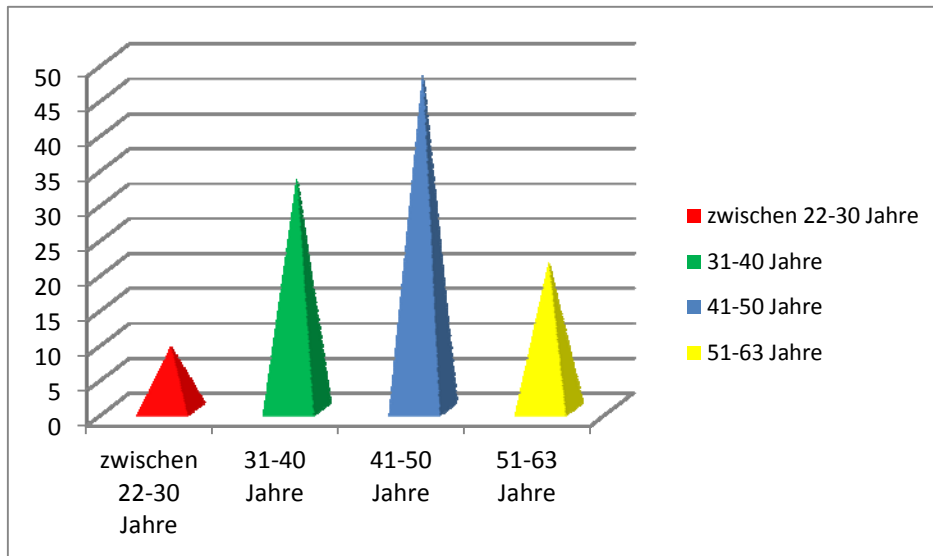


Insgesamt beschäftigten wir 2013 im Rahmen der Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE - § 16 d SGB II) 97 TeilnehmerInnen. In der Arbeitsgelegenheit mit Entgeltvariante (AGH-EV) beschäftigten wir vier TeilnehmerInnen.

Seit April 2012 kann diese Beschäftigungsform vom Jobcenter nicht mehr angeboten werden – dieser Maßnahmetyp wurde im Zuge der Instrumentenreform gestrichen. TeilnehmerInnen, die im Rahmen einer AGH-EV vor dem 01.04.2012 beginnen konnten, blieben bis zu einer Vertragsbefristung bei uns beschäftigt.

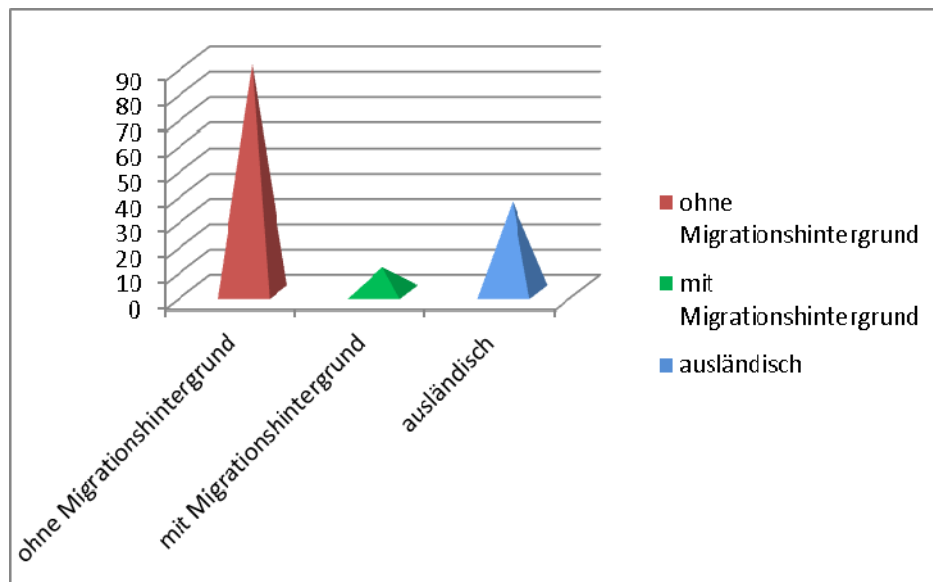
Nur noch bei fünf TeilnehmerInnen mit einem Berufseingliederungszuschuss (BEZ) konnte die Maßnahme fortgeführt werden. Drei Personen konnten ab Mitte 2012 im Rahmen einer so genannten FAV (Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16 e SGB II) übernommen werden. Im Laufe des Jahres 2013 wurden zwei FAV-Stellen von TeilnehmerInnen beendet und nachbesetzt. Dieser Maßnahmetypus richtet sich vorwiegend an langzeitarbeitslose Menschen, die aufgrund besonderer Vermittlungshemmnisse (Sucht- und/oder psychische Erkrankungen) schlechte Chancen auf einen regulären Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.

Altersstruktur



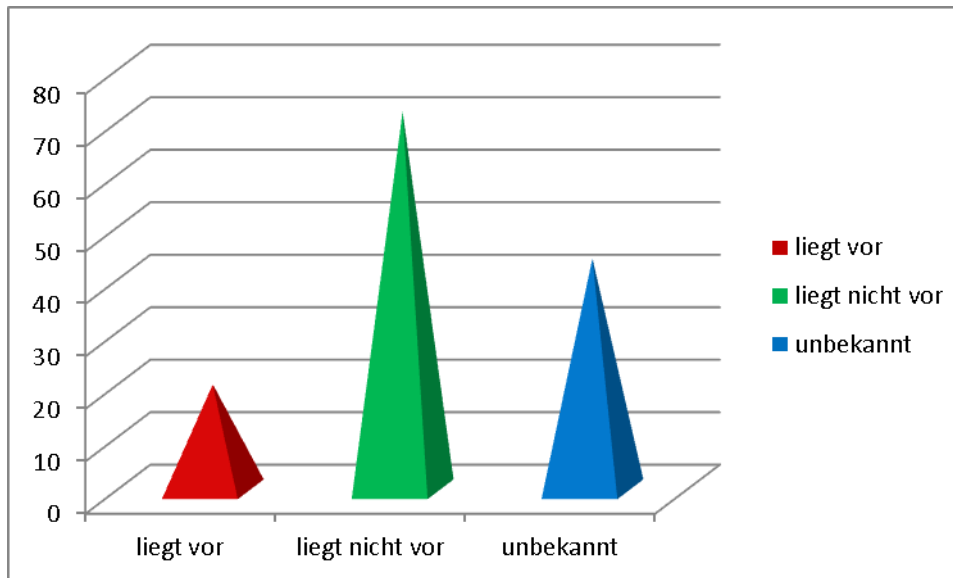
Auffällig bei der Altersstruktur ist die hohe Anzahl der über 40- und über 50jährigen TeilnehmerInnen (insgesamt 69 Personen). Die jüngsten TeilnehmerInnen im Jahr 2013 waren 23 Jahre alt und unser ältester Teilnehmer war 62 Jahre alt.

Migrationshintergrund



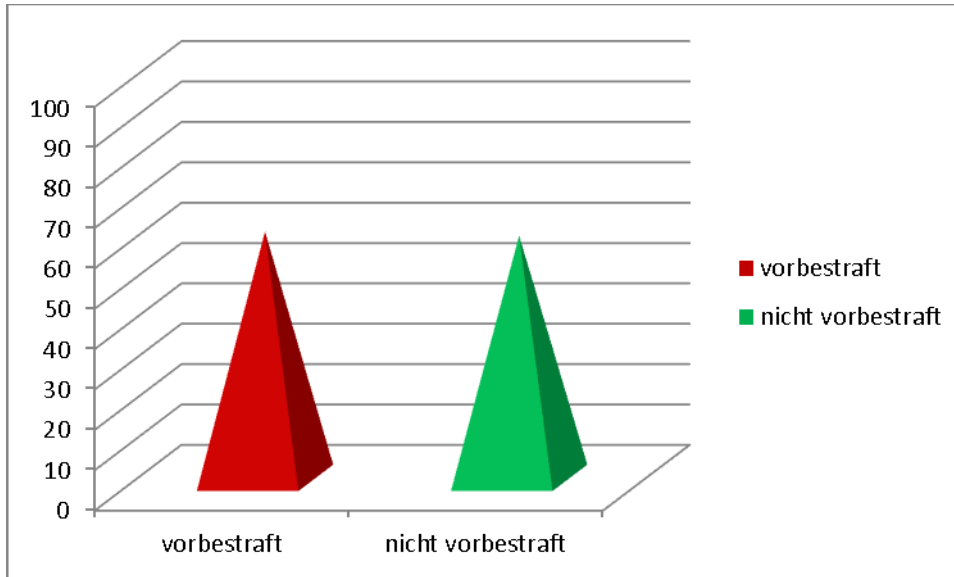
Von den 111 TeilnehmerInnen bei ConJob waren 90 deutsche StaatsbürgerInnen, 26 waren ausländische BürgerInnen und zehn TeilnehmerInnen waren deutsche StaatsbürgerInnen mit Migrationshintergrund.

Psychische Erkrankung



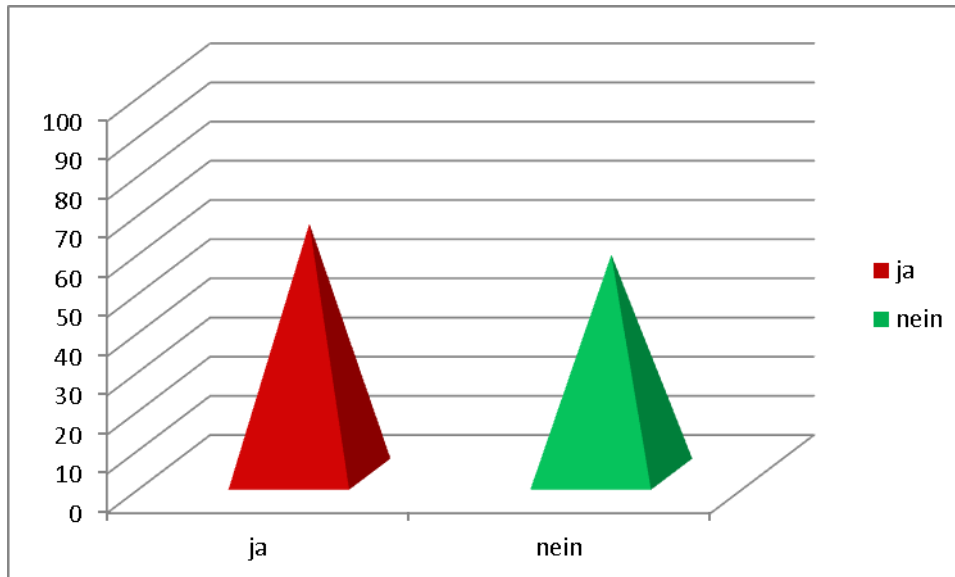
Auffällig ist bei diesem Diagramm, dass nur 25 der TeilnehmerInnen unter einer oder mehreren diagnostizierten psychischen Erkrankungen leiden. Es muss allerdings beachtet werden, dass davon auszugehen ist, dass weit mehr TeilnehmerInnen unter psychischen Erkrankungen leiden als tatsächlich fachärztlich diagnostiziert wurde. Häufig schämen sich unsere Klienten für vorliegende psychische Auffälligkeiten und geben diese gar nicht erst an. Zudem weiß eine große Anzahl nicht davon, dass eventuell eine psychische Erkrankung vorliegen könnte, da sich die TeilnehmerInnen diesbezüglich noch nie untersuchen ließen und einen Besuch bei einem Psychiater/Psychologen kategorisch ablehnen. Die Zusammenhänge zwischen einer Suchterkrankung und zumindest einer psychischen Auffälligkeit sind nicht von der Hand zu weisen. Die Erlebnisse während der Suchtkarrieren (Tod von Freunden, Enttäuschung, Prostitution, Straftaten etc.) sowie diese, die die Abhängigkeit eventuell ausgelöst haben, und die Suchterkrankung selbst bedingen sich gegenseitig. Es kann momentan eine deutliche Tendenz zu Doppeldiagnosen (Komorbidität) erkannt werden, die in vielen Fällen nicht durch eine ärztliche Diagnose bestätigt sind.

Vorstrafen



Delinquentes Handeln sowie Kriminalität und Suchterkrankungen treten häufig gemeinsam auf, da über kriminelle Handlungen der Konsumbedarf gedeckt und die Beschaffung der Substanzen sichergestellt wird. Die Liste der KlientInnen, die bereits eine oder mehrere Vorstrafen vorweisen können, ist lang, ca. die Hälfte der TeilnehmerInnen im Jahr 2013 war vorbestraft. Häufig finden während der Beschäftigungsmaßnahme Gerichtsverhandlungen statt, die Taten verhandeln, die weit in der Vergangenheit liegen. Diese Situationen sind besonders schwer für unsere – in diesen Momenten häufig schon stabilen – KlientInnen. Hier unterstützen wir sie, indem wir sie zu den Terminen begleiten und wenn nötig über unsere Netzwerkpartner auch kostenlose Rechtsberatungstermine und weitere unterstützende Leistungen organisieren. Im Vorfeld werden Interventionsgespräche geführt, da die Gefahr, in diesen Momenten rückfällig zu werden – wie unsere Erfahrungen zeigen – sehr hoch ist. Deshalb wird in Ausnahmesituationen wie diesen besonders intensive Betreuung durchgeführt.

Suchthintergrund



Wie viele TeilnehmerInnen tatsächlich unter einer manifesten Suchterkrankung leiden, kann leider nicht mit Sicherheit angegeben werden. Die Dunkelziffer zu Suchterkrankungen auch in unserem Projekt wird von uns als relativ hoch geschätzt, da – wie auch bei den psychischen Erkrankungen – einige TeilnehmerInnen keine Aussagen machen möchten oder eine vorliegende Suchterkrankung nicht als solche erkennen. Im Jahr 2013 hatten insgesamt 64 der TeilnehmerInnen einer Arbeitsgelegenheit (AGH) oder im Zuverdienst eine vorliegende Suchterkrankung. Die Ausprägungen der Konsummuster sind sehr unterschiedlich. Einige KlientInnen konsumieren lediglich eine Droge (monotoxer Konsum), andere konsumieren viele unterschiedliche Substanzen (polytoxischer Konsum) in geringen Abständen oder zeitgleich. Dieser Mischkonsum wirkt sich schlimmer auf das gesundheitliche Befinden aus. Über die letzten Jahre konnten wir eine Tendenz weg vom Konsum einer Hauptdroge hin zu oben beschriebener polytoxischer Konsum feststellen. Dieser kann bedauerlicherweise nicht anhand von Zahlen belegt, sondern aufgrund der Erfahrungen festgestellt werden.

Verbleib nach Beendigung der Beschäftigungsmaßnahme

Von 111 beschäftigten Personen vom Jobcenter in 2013 haben 66 TeilnehmerInnen die Maßnahme beendet. 38 TeilnehmerInnen wurden an die Integrationsfachkräfte des Jobcenters zurück geleitet mit der Empfehlung, dass diese TeilnehmerInnen zusätzlich von der Bezirkssozialarbeit betreut werden sollen oder eine Therapie oder Entgiftung einzuleiten.

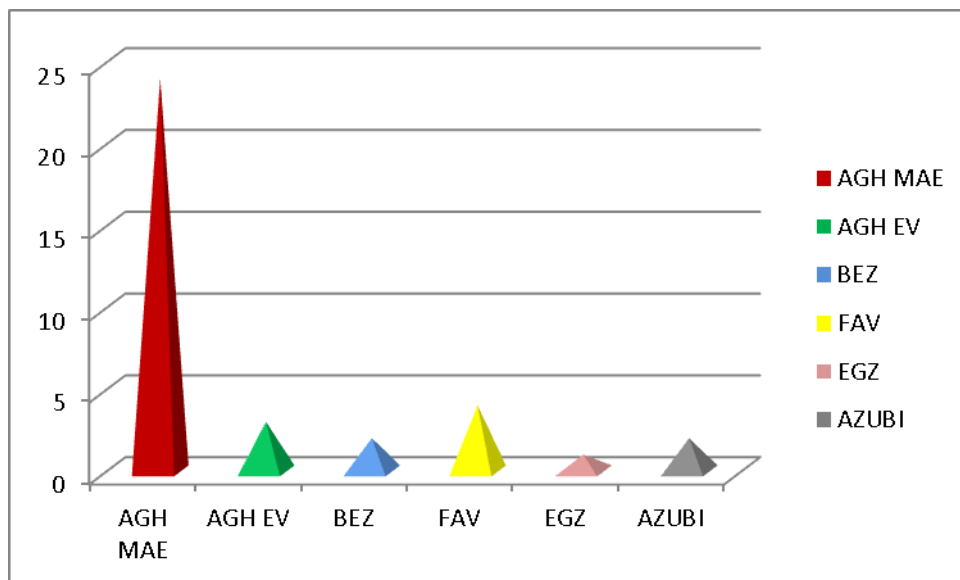
Auch in der Verbleibsstatistik wird deutlich, dass die uns zugewiesenen TeilnehmerInnen eine intensive und engmaschige Betreuung benötigen. Für viele wäre eine weiterführende Beschäftigungsmaßnahme von Vorteil – leider ist dies aufgrund der veränderten Gesetzeslage (Instrumentenreform April 2012) nur noch beschränkt möglich.

Insgesamt können nun langzeitarbeitslose Menschen (SGB II) innerhalb von fünf Jahren nur noch zwei Jahre eine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung ableisten. Danach ist eine Weiterführung der Beschäftigung nicht mehr zulässig. Dies wirkt sich sehr negativ auf die soziale Alltagsstruktur unserer TeilnehmerInnen aus. Viele von ihnen werden rückfällig oder depressiv. Eine genaue Statistik hierzu können wir leider nicht vorweisen – jedoch zeigt sich diese Tendenz in den Auswertungsgesprächen mit den TeilnehmerInnen.

Viva Clara

2013 waren insgesamt 36 TeilnehmerInnen bei Viva Clara beschäftigt.

Anzahl der TeilnehmerInnen pro Maßnahmetypen

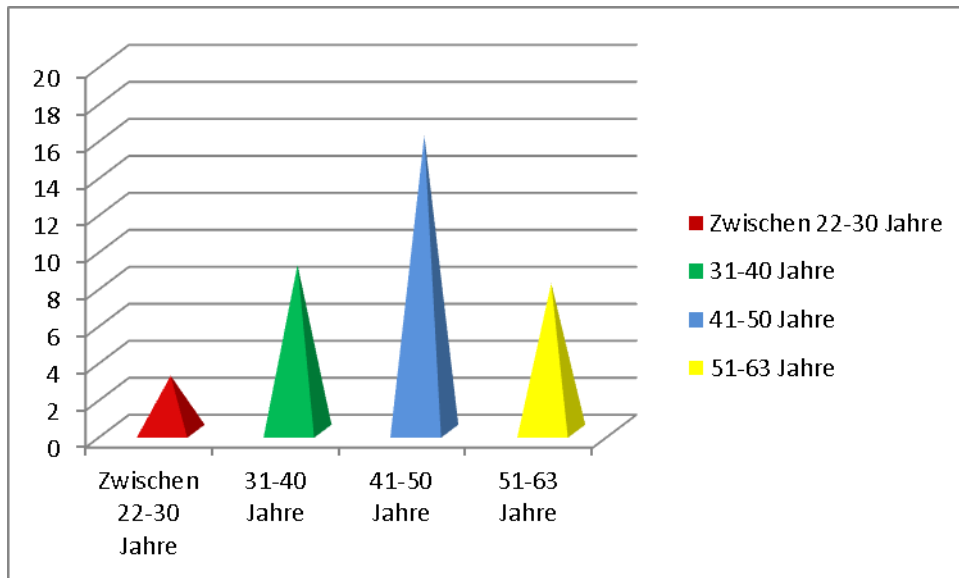


Insgesamt beschäftigten wir 2013 im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE - § 16 d SGB II) 24 TeilnehmerInnen. In der Arbeitsgelegenheit mit Entgeltvariante (AGH-EV) beschäftigten wir drei TeilnehmerInnen. Für die AGH-EV gelten die gleichen Bestimmungen wie bei ConJob, das heißt die personenbezogenen Maßnahmeverträge wurden 2013 nach und nach beendet. 2013 beschäftigten wir wie bereits in 2012 zwei TeilnehmerInnen im Rahmen einer BEZ.

Zusätzlich waren im Jahr 2013 vier TeilnehmerInnen im Rahmen von geförderten Arbeitsverhältnissen nach § 16 e SGB II (FAV) bei Viva Clara beschäftigt.

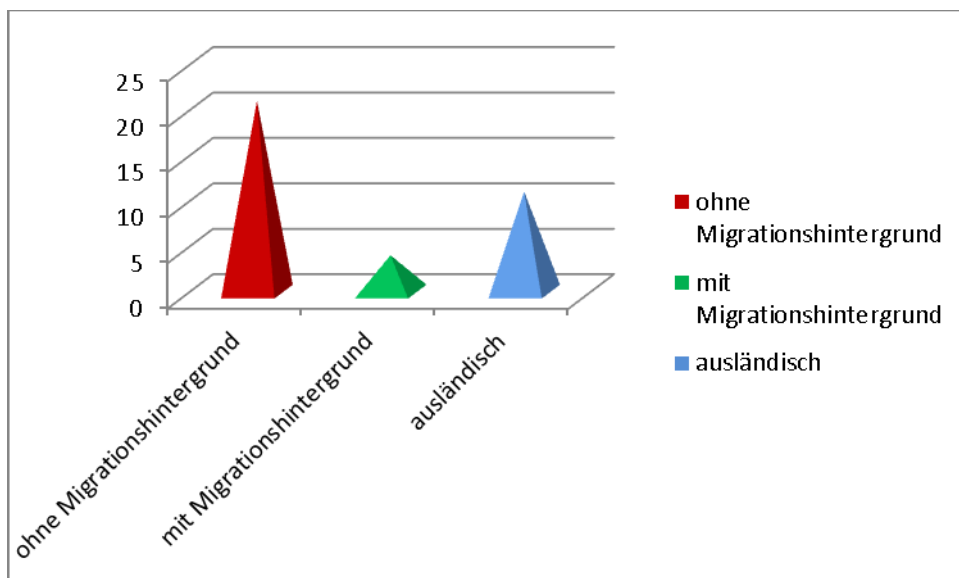
Zwei Frauen waren in einer Ausbildung zur Köchin/Beiköchin beschäftigt. Eine davon konnten wir im Oktober 2013 nach erfolgreicher Abschlussprüfung vor der IHK als Beiköchin bei Viva Clara in den Kreis der Festangestellten übernehmen.

Altersstruktur



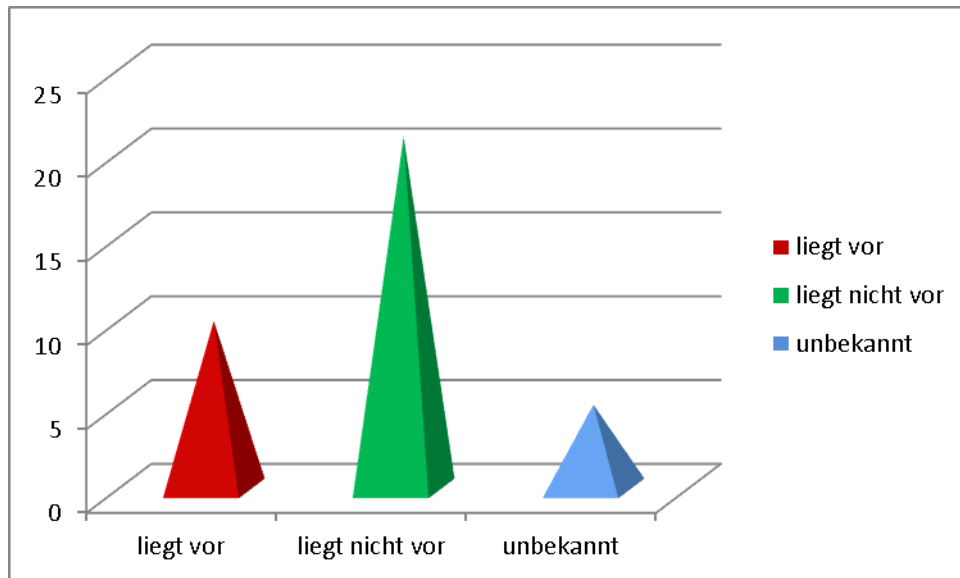
Wie bei ConJob zeigt sich, dass die Altersgruppe zwischen 40 bis 60 Jahren am stärksten vertreten ist. 2013 war unsere jüngste Frau bei Viva Clara 25 Jahre alt und unsere Älteste 62 Jahre. Eine Erklärung, warum die Anzahl der 40- bis 60jährigen Frauen so hoch ist, liegt evtl. darin, dass diese Generation der Frauen mehr Berufserfahrungen in der Gastronomie hat als jüngere Frauen und somit häufiger eine Zuweisung seitens des Jobcenters zu uns erfolgte.

Migrationshintergrund



Von den 36 Teilnehmerinnen bei Viva Clara waren 21 deutsche Staatsbürgerinnen, 11 waren ausländische Bürgerinnen und vier Teilnehmerinnen waren deutsche Staatsbürgerinnen mit Migrationshintergrund.

Psychische Erkrankungen



Auffällig ist, dass im Vergleich zum Jahr 2012 weitaus weniger Teilnehmerinnen unter einer diagnostizierten psychischen Erkrankung litten. Wie bei ConJob ist auch hier davon auszugehen, dass weit mehr Teilnehmerinnen unter psychischen Erkrankungen leiden, als tatsächlich fachärztlich diagnostiziert wurde.

Viele Frauen leiden an Depressionen oder an Persönlichkeitsstörungen wie zum Beispiel schizoide und emotional instabile Persönlichkeitsstörungen (Borderline-Symptomatik) und befinden sich parallel zur Maßnahme in unterschiedlichen Therapien. Auch haben einige von ihnen eine hohe Medikation (Psychopharmaka) und müssen erstmals vor Arbeitsbeginn psychisch aufgebaut werden, um die Arbeit aufzunehmen zu können. Hier ist die Zusammenarbeit mit verschiedenen Therapieeinrichtungen oder gesetzlichen Betreuern für uns sehr wichtig.

7. BETRIEBSAUSFLUG UND WEIHNACHTSFEIER

Dem ConJob-Team war es ein großes Anliegen, das sehr arbeitsreiche und von betrieblichen Veränderungen geprägte Jahr 2013 mit einer schönen und auf die kommenden Feiertage einstimmenden Weihnachtsfeier abzuschließen.

Schon früh morgens trafen sich zwei Mitarbeiterinnen aus der Kernbelegschaft, um die Recyclinghalle mit Weihnachtsdekoration zu verschönern und die Geschenksäckchen zu füllen.



Weihnachtsfeier ConJob 2013

Nachdem sich dann alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Halle gesellt hatten, wurden Weihnachtsstollen, selbst gebackene Plätzchen und heiße Getränke serviert und in geselliger Runde verzehrt. Ein großer Glücksfall war die musikalische Untermalung durch einen unserer Teilnehmer. Er brachte mit seiner Trompete Weihnachtslieder zum Klingen und trug zur weihnachtlichen Stimmung bei.

Dieses persönliche Engagement verdeutlichte wieder einmal aufs Neue, dass die Tätigkeit bei ConJob den TeilnehmerInnen neben der Beschäftigung auch die Möglichkeit eröffnet, sich auf ihre persönlichen Stärken und Begabungen zu besinnen und diese einzubringen.

Bei diesem weihnachtlichen Beisammensein konnte man auch sehen, dass aus anfänglichem kollegialem Umgang sogar Freundschaften entstehen können.

Die von Teamarbeit und Respekt gekennzeichnete Tätigkeit bei ConJob ist für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sicher eine der wesentlichen Grundlagen für den Auf- und Ausbau ihres sozialen Netzes.

Viva Clara in der alten Saline in Bad Reichenhall



Im Herbst 2013 verbrachte unser Viva Clara-Team einen wunderschönen Tag in der alten Saline in Bad Reichenhall. Auch einige Kinder der Frauen nahmen an dem Ausflug teil und genossen die wundervolle Atmosphäre.

Morgens wurden wir auf drei Autos verteilt und fuhren los. An der alten Saline haben wir uns dann getroffen und erkundeten mit einer netten Tour-Führerin, die uns viel über die damalige Salzgewinnung erzählt hat, die alte Saline.

Wir sahen richtig alte Gerätschaften, liefen durch enge Tunnel und durften sogar in einem Brunnen den Salzgehalt des Wassers probieren. Am Ende der Führung gab es noch einen kurzen Film zum Thema.

Da nach so vielen Eindrücken unsere Bäuche knurrten, spazierten wir anschließend durch die Fußgängerzone von Bad Reichenhall, um in der reservierten Gaststätte ein richtig leckeres Mittagessen zu bekommen. Zu unserem Glück kam danach sogar noch die Sonne heraus und wir konnten bei traumhaftem Wetter, ein paar Kugeln Eis und viel Spaß den Tag ausklingen lassen.

Noch heute bietet dieser Tag Gesprächsstoff und dient für zahlreiche Anekdoten.

Die gute Laune während der gemeinsam verbrachten Zeit bewies, dass unsere Frauen nicht nur am Herd eine Spitzen-Einheit sind.



8. AUSBLICK

Für einen inklusiven sozialen Arbeitsmarkt in München

Jeder Mensch in unserer Stadt, ob jung oder alt, ob gesund oder krank, ob mit oder ohne Behinderung, hat ein Recht auf Teilhabe an unserer Gesellschaft. Erwerbstätigkeit ist hierzu ein zentraler Schlüssel.

Bundesweit ist die Förderung für Langzeitarbeitslose in den vergangenen vier Jahren fast halbiert worden. Zahlreiche Träger von Beschäftigungsmaßnahmen mussten bereits die Arbeit mit Erwerbslosen einstellen - die Instrumentenreform von 2011 hat auch in München viele Beschäftigungsmöglichkeiten gekostet.

Langzeitarbeitslose Menschen haben es besonders schwer, im Arbeitsleben wieder Fuß zu fassen und brauchen Zeit, mit all den Anforderungen fertig zu werden. Häufig ist zusätzlich eine intensive und langfristige soziale Betreuung notwendig. Probleme, Krankheiten und Handicaps lassen sich nicht innerhalb von sechs Monaten – der Befristung für Ein-Euro-Jobs – beheben. Unsere TeilnehmerInnen müssen genügend Zeit haben, um auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet zu werden. Längerfristig geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsangebote sind notwendig, damit Langzeitarbeitslose in sinnstiftender Beschäftigung qualifiziert werden können.

Für alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bedarf es einer verlässlichen Infrastruktur. Um Teilhabe an Arbeit dauerhaft und nachhaltig organisieren zu können, benötigen die Leistungserbringer in der Arbeitsförderung, wie beispielsweise Beschäftigungsunternehmen und Träger der Fort- und Weiterbildung, rechtliche und finanzielle Sicherheit.

Beschäftigungsförderung darf sich nicht nur auf die Leistungsstärksten konzentrieren, sondern muss alle im Blick haben. Kein arbeitsloser Mensch darf fallen gelassen werden. Wir brauchen passgenaue Hilfen und Perspektiven für jeden einzelnen.

Dafür werden wir auch in den nächsten Jahren kämpfen.

Eva Egartner, Geschäftsführerin

9. ANHANG

Übersicht über die Betriebsstandorte und Kontaktadressen

Condrobs Beschäftigungs GmbH

Tel: 089 3840820

Geschäftsstelle
Heißstraße 134
80797 München

www.condrobs-gmbh.de
www.beschaefigungs-gmbh.de

ConCare

Tel: 089 55054570

Ambulanter Hauswirtschafts- und Pflegedienst
Spitzingplatz 3
81541 München

ConJob

Tel: 089 748933-0

Waldmeisterstraße 95b
80935 München

ConJob TagesJob-Projekt

Tel: 089 748933-21

Waldmeisterstraße 95b
80935 München

<http://stores.ebay.de/elektronic-con-shop>

Viva Clara Catering

Tel: 089 130101-0

Hatrium
Biberger Straße 93
82008 Unterhaching

www.vivaclara.de

Viva Clara – Cafeteria

Tel: 089 55293054

Referat für Bildung und Sport
Bayerstraße 28
80336 München

Viva Clara – Kantine UniCredit

Tel: 089 55877-0

Heinrich-Wieland-Straße 170
81735 München

Die Condrobs Beschäftigungs GmbH wird unterstützt von der Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft, Sozialreferat und Referat für Bildung und Sport, vom Jobcenter München, vom Bezirk Oberbayern, von der Regierung von Oberbayern, dem Landratsamt München und der UniCredit Bank.



IMPRESSUM

Condrobs Beschäftigungs GmbH

Geschäftsstelle

Heißstraße 134 | 80797 München

Tel: 089 3840820 | Fax: 089 384082-30

gmbh@condrobs-gmbh.de

Verantwortlich: Eva Egartner

www.condrobs-gmbh.de

www.beschaefigungs-gmbh.de

Die gemeinnützige Condrobs Beschäftigungs GmbH ist eine hundertprozentige Tochter des Vereins Condrobs e.V.

Verein und GmbH sind durch CertQ nach dem Qualitätsmanagementsystem DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert.

