EUTOKIA
DER GUTE ORT

LOK.
a.Motion GmbH

EUTOKIA
Der Gute Ort

Für Young Professionals

Xenos
Integration und Vielfalt

Impressum

Herausgeberin

LOK.a.Motion GmbH
Boppstraße 7, 10967 Berlin

Redaktion und Texte

Susanne Jestel

Oliver Hirsch
Maria Kiczka-Halit
Michael Mashofer

Bildernachweis

Fotos von Carmen Jasmyn Hoffmann

Bilder im Teil Young Professionals Seite 6,8,9 und
Bilder im Teil Unternehmen Seite 4,8,9,
wurden durch LOK zur Verfügung gestellt.
Die Bildrechte liegen vor.

Gestaltung

Satzplusart

Druck

Laserline Druckzentrum Bucec & Co. Berlin KG

Fördervermerk

Diese Dokumentation wurde im Rahmen des Projekts EUTOKIA – Der Gute Ort von der LOK.a. Motion GmbH erstellt. Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es wird umgesetzt in einer Entwicklungspartnerschaft mit der Pfefferwerk AG, der LOK.a.Motion GmbH, dem BIS e.V., der Wetek gGmbH und der Pfefferwerk Stadtkultur gGmbH.

Stand Berlin, Dezember 2014

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

EUTOKIA – Der Gute Ort: Warum dieser Name für ein Projekt ?
Das haben sich bestimmt nicht wenige gefragt, mit denen wir in den letzten Jahren zusammengearbeitet haben. Nur ein Fantasiename? Ja und nein: EUTOKIA ist tatsächlich eine Kombination von Elementen verschiedener Sprachen, die „Der Gute Ort“ bedeuten soll.

Gute Orte der Begegnung zu schaffen, für Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften und für junge Menschen an den unterschiedlichen Etappen ihrer beruflichen Karriere, das war das zentrale Anliegen einer Partnerschaft im Rahmen des ESF - Bundesprogramms XENOS, in der wir uns vor drei Jahren mit der Pfefferwerk AG, dem BIS e.V., der Wetek gGmbH und der Pfefferwerkstattkultur gGmbH, zusammengeschlossen haben.

Wir haben uns dabei - ausgehend von der Kernkompetenzen der beteiligten Partner - der Herausforderung gestellt, neue Begegnungs- und Lernorte zwischen den beteiligten Zielgruppen aufzubauen. Dort konnten junge Menschen den Unternehmen auf Augenhöhe begegnen und Unternehmen konnten ihren Blick für die Potenziale junger Menschen schärfen.

Die LOK.a.Motion GmbH hat sich in dieser Partnerschaft auf die Zielgruppe der jungen Menschen konzentriert, die ins Berufsleben starten und ihren Lebensunterhalt selbst verdienen wollten. Uns war es wichtig, dass diese Berufseinsteiger_innen zeigen konnten, was sie können.
In der Arbeit mit den jungen Menschen ging es uns daher nicht nur darum, welche neuen Kompetenzen erworben werden müssen, um sich besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir sind der Überzeugung, dass junge Menschen bereits vielfältige Kompetenzen besitzen, die sie sich im Laufe ihres Lebens angeeignet haben.

Letztlich kommt es darauf an, dieses vorhandene Wissen und die Talente zu erkennen und neu zu bewerten, so dass sie beruflich genutzt werden können. Diese jungen Menschen, die wir Young Professionals nennen, haben Fachkraftpotential, das es zu entwickeln gilt, um es für Unternehmen nutzbar zu machen.

Auf der anderen Seite stehen die Unternehmen, die Arbeitsplätze zu besetzen haben und Fachkräfte suchen. Das Thema Fachkräftemangel ist auch für kleine und mittelständische Unternehmen aktuell. Unternehmen, die zu klein sind, um eine eigene Personalabteilung zu unterhalten, aber zu groß, um das Thema zu ignorieren, brauchen eine Strategie, wie sie Fachkräfte für ihr Unternehmen sichern wollen.
Eine Brücke zu bauen zwischen denjenigen, die Arbeit suchen und denjenigen, die Arbeit anzubieten haben, war eine zentrale Aufgabe von LOK im Rahmen unseres Teilprojekts.

Wem kannst du EUTOKIA empfehlen? Leuten, die mit dem Status Quo unzufrieden sind - die das Gefühl haben, ihre Qualitäten + Fähigkeiten nicht ausreichend einsetzen zu können, die irgendwie mit weniger als 75% ihres Potenzials unterwegs sind und die mehr wollen! Denen im Alltag der Blick über den aktuellen beruflichen Tellerrand schwer fällt + die sich mit einem Coaching die Chance geben wollen, diesen Blick zu wagen.

Als langjährig in der Gründungs- und Unternehmensberatung tätige Organisation war uns aber schnell klar, dass das Matchen zwischen Arbeit-Suchenden und Arbeit-Gebenden nicht einfach passiert, sondern dass Unternehmen sich intensiv damit auseinandersetzen müssen, wo und wie der Hebel anzusetzen ist, um neue Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Das heißt, die Gründe für den Fachkräfte- und Ausbildungsmangel nicht nur auf fehlende Qualifikationen von jungen Menschen zurückzuführen, sondern als Unternehmen selbst aktiv zu werden, um sich den Veränderungen des Arbeitsmarktes stellen zu können.
Die von uns zu Beginn des Projektes aufgestellte These, dass 20% der Aufgaben in Unternehmen unerledigt bleiben, weil hierfür keine Zeit und/oder kein Personal vorhanden ist und sich niemand darum kümmert, hat sich bestätigt. Allerdings präsentieren sich die Aufgaben nicht auf dem Tablett, sondern müssen im Rahmen von Personal und Organisationsberatung sichtbar gemacht werden. Hier liegt weiterhin ein enormes Beschäftigungspotenzial, das durch intelligente Strukturen erschlossen werden kann.
Ein zentraler Ansatz in unserer Arbeit war, den Blick auf die vorhandenen bzw. benötigten Kompetenzen zu legen, statt Bedarfe von oftmals diffusen Stellenbeschreibungen abzuleiten. Gemeinsam mit den Unternehmen wurden Aufgabenbereiche im Hinblick auf die erforderlichen Kompetenzen neu strukturiert und daraus der Arbeitskräftebedarf bestimmt - sei es als Angestellte_r in Voll- oder Teilzeit oder freiberuflich auftragsbezogen.
Die Begegnung auf der Basis von Kompetenzen ermöglicht, dass junge Menschen auftragsbezogen ihre Fähigkeiten zeigen und Unternehmen präziser die von ihnen gewünschten Anforderungsprofile formulieren können.

Die Vielfalt der Formen von existenzsichernder Beschäftigung hat uns auch zu weiteren Überlegungen über neue Arbeitsstrukturen angeregt. Im Austausch mit europäischen Partnern haben wir Modelle von kooperativen Unternehmensstrukturen analysiert und miteinander verglichen. Von besonderem Interesse waren hier folgende Fragen: Wie müssen intermediäre Strukturen aussehen, in denen Aufträge von Unternehmen gebündelt und dadurch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden? Wie kann Selbstständigen über ihre Profilierung und Einbettung in Unternehmensnetzwerke der Zugang zu Aufträgen erleichtert werden?
Spannende Modelle, die wir in unser zukünftiges Angebotsprofil integrieren werden.

Kompetenzen entdecken und Wissen tauschen ist aber nicht nur eine face to face Angelegenheit zwischen Unternehmen und Arbeitssuchenden.
Arbeit schaffende Kooperationen entstehen auch im lokalen Kontext. Deshalb haben wir mit dem *Markplatz des Wissens* ein Format geschaffen, wo Unternehmen, engagierte Personen und Organisationen vor Ort auf Augenhöhe berufliches Wissen tauschen, über den eigenen Tellerrand schauen und Themen, die von Menschen bisher nebeneinander gedacht und bearbeitet wurden, zu neuem gemeinsamen Handeln zusammengeführt werden.

Die intensive Kooperation mit Unternehmen, aber auch mit Verbänden und Netzwerken war und ist für diese innovativen Ansätze erforderlich. Wir danken der TDU e.V. für ihr Engagement und freuen uns auf weitere spannende Zusammenarbeit.

Mit der vorliegenden Collage möchten wir Ihnen einen Einblick in unser Vorgehen geben.

Maria Kiczka-Halit,
Geschäftsfüherin der LOK.a.Motion GmbH

Erstgespräch und Zielvereinbarung – ein Interview mit Oliver Hirsch

Was ist die Idee von EUTOKIA?
Bei EUTOKIA werden sich Menschen bis 35 ihrer Kernkompetenzen bewusst. Dabei spielen Zeugnisse oder Abschlüsse keine Rolle – was zählt, ist der Wunsch, beruflich auf eigenen Füßen zu stehen. Wir erfassen die Kompetenzen der Berufseinsteiger_innen und bringen sie mit Unternehmen zusammen, die Unterstützung suchen.

An wen wendet sich EUTOKIA?
Die Leute, die zu uns kommen, wollen selber bestimmen, wohin es gehen soll. Die meisten sind Mitte/Ende zwanzig. Die haben sich ausprobiert, Ausbildungen gemacht oder abgebrochen, manche haben ein Studium abgeschlossen, aber alle sind beruflich noch nicht so richtig angekommen, hängen beim Jobcenter fest, jobben sich durchs Leben oder stocken auf. Oft, weil sie aus den unterschiedlichsten Gründen keine Chance bekommen, ihr Können unter Beweis zu stellen. Und das ist unser Ansatz: Lasst eure Zeugnisse zuhause – wir können euch in Unternehmen bringen, die genau das suchen, was ihr zu bieten habt.

Mit welchen Unternehmen arbeitet ihr zusammen?
Wir arbeiten mit zahlreichen mittelständischen aber auch kleinen Unternehmen. Ein wichtiger Kooperationspartner ist die Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung. Das sind Unternehmen, die kleine Aufträge vergeben. Arbeiten, die sonst einfach liegen bleiben, weil entweder das Know-how im Unternehmen fehlt oder die Mitarbeiter keine Zeit haben. Mit anderen Unternehmen entwickeln wir Ideen, die zu den Kompetenzen der jungen Leute passen. So entsteht eine Zusammenarbeit auf Zeit, die im besten Fall fortgeführt wird.

Was erwartest du von EUTOKIA?
Einen neuen + geschärften Blick auf meine Fähigkeiten + Einsatzmöglichkeiten - durchs Selbst-drüber-Nachdenken + gestützt durch den Blick von außen sowie die Gespräche mit dem Coach: Was kann ich genau, wo kann ich das - außer in meinen bisherigen Einsatzbereichen - einbringen, wie kann ich das besser formulieren + verkaufen?

Wie genau arbeitet ihr mit den jungen Menschen?
Im ersten Gespräch geht es ums Kennenlernen. Ich erfrage, wo „der Schuh drückt“, wo die Person steht, wo sie hin will, welche Erfahrungen vorhanden sind, und versuche so herauszufinden, worum es genau geht. Schließlich muss ich gewährleisten, dass die Ziele der jungen Leute mit den Methoden, die wir einsetzen, zu erreichen sind. Bei diesem mehrstündigen Gespräch gibt es auch immer die Gelegenheit, alle unklaren und unsicheren Punkte bezüglich der eigenen Kompetenzen auszusprechen. Zum Schluss halten wir die Erwartungen schriftlich fest, formulieren eine Art Zielvereinbarung, an der sich am Ende des Prozesses der Erfolg messen lässt.

Und wie geht es dann weiter?
In der Phase der intensiven konkreten Zusammenarbeit, die ein paar Wochen dauern kann, erfassen wir die im Laufe des Lebens erworbenen Kompetenzen. Parallel treten wir in Kontakt mit Unternehmen, die diese Kompetenzen für kleine Aufträge nutzen wollen. Die Arbeitsergebnisse, Kompetenzen, Joberfahrungen münden dann in ein neues Kompetenzprofil, das wir mit Fotos, Piktogrammen oder dem online Tool Prezi erstellen. In Formaten wie dem „Marktplatz der Kompetenzen“ bieten wir die Möglichkeit, sich und seine Fähigkeiten interessierten Unternehmen zu präsentieren.

Was verändert sich für dich durch die Arbeit im Projekt?
Ich nehme mir mehr Zeit, langfristig über mich, meinen bisherigen Werdegang + meine Zukunft nachzudenken - was bislang im Klein-Klein von Werkverträgen oft untergegangen ist. Die Termine „verpflichten“ mich zur Vorbereitung - und das ist gut so! Aktuell bin ich sowohl beeindruckt von der Kompetenzenbilanz - und frustriert, wenn ich dies dem Status Quo gegenüberstelle, also dem, womit ich aktuell mein Geld verdiene.

Ich arbeite freiberuflich, bin damit inhaltlich unzufrieden und war auf der Suche nach neuen Ideen - und dachte mir, das klingt doch super mit dem Coaching.

Der Mensch im Mittelpunkt
Engagement für Menschen durch tiefes Verständnis, Einfühlsamkeit, Aufmerksamkeit. Menschen in ihre Vielfältigkeit verstehen, aufbauen, unterstützen, motivieren, bewundern und begleiten.

Engagierte, verbindliche Veränderungsbegleiterin
Ich mag es dynamisch zu arbeiten und meide den Stillstand. Ich beschreite aktiv Wege zur Problemlösung, die zur Prozessoptimierung und Qualitätsverbesserung führen. Initiative zeigen und Urteilsvermögen beweisen, zählen hierbei zu meinen Stärken.

Projektleiterin und Organisationstalent
Vom Auslandssemester über Sportfeste bis hin zu Konferenzen für über 200 Menschen: Meine Leidenschaft liegt in der Organisation großer und kleiner Projekte. Dabei bin ich ein Allround-Talent, das Budget, Strategie und Menschen gleichermaßen wertschätzt und beachtet.

Anpacken
Portfolios drucken, den Caterer einweisen, zusätzliche Stühle organisieren, einen Aufsteller für die Landkarte finden... bei Veranstaltungen gibt es last-minute oft einiges zu erledigen. Ich behalte stets den Überblick, ein Lächeln auf den Lippen und mach mir, wenn's drauf ankommt, gerne auch mal die Hände schmutzig.

Kompetenzenbilanz für Young Professionals

Die Kompetenzenbilanz ermöglicht das Erkennen und Benennen der eigenen - auch informell erworbenen – Kernkompetenzen über die systematische Reflektion der individuellen Biografie.

In der Regel verfügen Menschen über acht bis zehn Kernkompetenzen. Der größte Teil der Kompetenzen, die Menschen im Berufsleben zum Einsatz bringen - Experten sprechen hier von bis zu 75% - sind weder in Schule noch Ausbildung erworben.

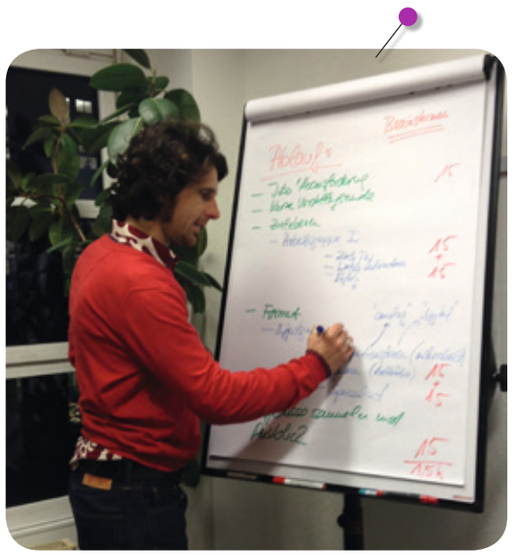
Die Kompetenzenbilanz wird für kleine Gruppen mit vier Teilnehmenden angeboten. Neben der Arbeit in der Gruppe, bei der sich die Teilnehmenden gegenseitig unter Anleitung des Coaches unterstützen, gibt es für jede_n auch Einzeltermine, in denen intensiv an der individuellen Kompetenzenbilanz und weiteren Schritten gearbeitet wird.

Die Methode wurde von PerformPartner in Kooperation mit dem Zukunftszentrum Tirol entwickelt, um sich flexibel auf den sich stetig ändernden Arbeitsmarkt einstellen zu können.
Die Arbeit an der Kompetenzenbilanz vollzieht sich in folgenden Schritten:

1. Das Lebensprofil
Wichtige, prägende Stationen des Lebens werden in einer Übersicht gesammelt. Das visualisiert die inhaltlichen und emotionalen Zusammenhänge zwischen einzelnen Phasen und Strängen der Biographie. So lässt sich der rote Faden des `biographischen Flickenteppichs´ herausarbeiten. Über das Analysieren der inhaltlichen und emotionalen Komponenten wird die innere Logik der Biographie bewusst.

2. Tätigkeiten erfassen
Größere Handlungszusammenhänge in der Biographie werden erfasst und notiert - beispielsweise: Projektverantwortung Firma XY, Praktikum Organisation AB, Rollen in der Familie (Vater, großer Bruder / Mutter, große Schwester) ehrenamtliches Engagement, Funktion im Verein, Pflege Angehöriger, Umgang mit Schicksalsschlag, Arbeitslosigkeit u.s.f.

3. Fertigkeiten herausarbeiten
Die während der Ausübung einer Tätigkeit erworbenen und eingesetzten Eigenschaften werden gesammelt. Es werden Fertigkeiten zu je einer Tätigkeit „beruflich/formal“ und „privat/informell“ beispielhaft erarbeitet. Dabei geht es um die kleinstmöglichen Handlungsschritte, die im Rahmen einer Tätigkeit anfallen.
Beispiel: Kundenanrufe im Rahmen von Projektverantwortung Firma XY – dazu gehören: Aktenstudium, mentale Vorbereitung, Gesprächsführung, Verkaufsmethodik, aktives Zuhören, Erzeugen von Verbindlichkeit, Nachbereitung.



4. Kompetenzen clustern
Die Fertigkeiten konnten erworben werden, weil bestimmte Kernkompetenzen vorhanden sind. Gruppen zusammengehörender Fertigkeiten werden gebildet. Dabei wird sortiert und strukturiert, um die hinter den herausgearbeiteten Fertigkeiten liegenden Kernkompetenzen möglichst präzise zu formulieren.

5. Kompetenzen belegen
Zum Abschluss werden die erarbeiteten Kernkompetenzen nachgewiesen und qualitativ belegt. Dabei geht es um die Beantwortung folgender Punkte:

- Erfahrungsmenge – Bis wann ist die Kernkompetenz zurück verfolgbar?
- Erfahrungsvielfalt – In welchen unterschiedliche Situationen und Lebensbereichen wurde die Kernkompetenz eingesetzt?
- Komplexität – Bei welchen Aufgaben und Anforderungen wurde die Kernkompetenz eingesetzt?
- Vernetzung – Wie wurden die Kernkompetenzen kombiniert und weiter entwickelt?

Ich bin echt froh, dass ich da „reingeraten“ bin. Ich finde, Oliver macht einen großartigen Job und das Projekt ist einfach spitze. Auch wenn ich schon recht weit bin auf meinem Weg, geben mir die Treffen einfach Sicherheit und einen Rückhalt. Es tut gut, die eigene Geschichte mal aufzuarbeiten und nach meinen Talenten und Kompetenzen zu forschen. Das alles in einem Rahmen, der mir perfekt dazu erscheint.

Visualisieren

Die Kompetenzenbilanz liefert tiefe Einsichten in die Persönlichkeit und die berufliche Biografie.
Die Ergebnisse gehen über die Angaben hinaus, die sich normalerweise in einem tabellarischen Lebenslauf oder Anschreiben fassen lassen. Im Rahmen von EUTOKIA haben wir verschiedene Formate entwickelt, um die Kompetenzen für Unternehmen ansprechend darzustellen. Sie können den individuellen Bedürfnissen der Young Professionals und denen der Unternehmen angepasst werden.
Für die Personalverantwortlichen ist das hilfreich, weil schneller Entscheidungen getroffen werden können, denn man erfährt einen Teil dessen, was sonst erst im Vorstellungsgespräch besprochen wird, schon durch ein schriftliches Medium.
Die Bewerber_innen werden in die Lage versetzt, sich präziser und authentische zu bewerben.

Kompetenzprofile

In den Kompetenzprofilen werden die Kernkompetenzen dargestellt und der Nutzen für eine_n Auftraggeber_in oder Arbeitgeber_in formuliert. Zusätzlich können zur Visualisierung der wichtigsten Kompetenzen ausdrucksstarke Bilder oder Piktogramme in die freien Flächen eingesetzt werden.
Die auf den ersten Blick ungewohnten Formulierungen stärken die Identifizierung mit der jeweiligen Kernkompetenz und erleichtern das Berichten über gesammelte Erfahrungen jenseits von altbekannten Worthülsen.
Die Young Professionals begreifen sich eher als Dienstleister_in, denn als Bewerber_in und formulieren, welches Wertangebot sie dem Unternehmen machen können.
Die Unternehmen sind eingeladen, freie Stellen oder zu vergebende Aufgaben ebenfalls über die erforderlichen Kompetenzen zu definieren und zu besetzen.

Prezi

Prezi lässt sich als innovatives Präsentations-Format nutzen, um sich über den üblichen tabellarischen Lebenslauf hinaus bei Unternehmen vorzustellen. Das online-Tool bietet zahlreiche Templates für die Darstellung von Skills und Bewerbungen, die auch mit Sounds oder Musik hinterlegt werden können.
In der Präsentation können neben dem Lebenslauf, Fotos zu bestimmten Stationen des Lebens – Praktika, Auslandserfahrungen, Projekte etc., Demo-Videos oder Audio-Dateien mit Kommentaren von Freunden, Familie, Bekannten, Arbeit- und Auftraggebern eingearbeitet und gezeigt werden.

Ideen-Runde

Die Ideen-Runde für eine Gruppe von fünf bis acht Personen nutzt die kollektive Intelligenz der Gruppe. Jede_r stellt das eigene Kompetenzprofil vor und bekommt Rückmeldungen zu möglichen Einsatzfeldern aus den unterschiedlichen Perspektiven der Gruppenmitglieder. Zentrale Fragen sind: Wer braucht so ein Profil, welche Branchen können profitieren, in welche Richtung können nächste Schritte gegangen werden? Dabei werden sowohl freiberufliche als auch angestellte Karrierewege berücksichtigt. Empfehlungen für Fortbildungen, Bücher und Kontakte werden ausgetauscht.

Marktplatz der Kompetenzen

Auf dem Marktplatz der Kompetenzen begegnen sich Unternehmen und Young Professionals auf Augenhöhe. Hier präsentieren sich die jungen Menschen selbstbewusst mit ihren Kompetenzen auf einem eigenen Stand. In kurzen Vorträgen, Pitches oder Präsentationen berichten sie über ihre Erfahrungen und ihr Können.

Der Marktplatz bietet Anknüpfungspunkte auf verschiedenen Ebenen. Beide Seiten erfahren wesentlich mehr voneinander und können in lockerer aber professioneller Atmosphäre Kontakte knüpfen, Gespräche führen und ausloten, ob sie zueinander passen.

Die Kernkompetenzen aller Aussteller_innen werden auf einer Übersicht dargestellt. Die Idee ist, dass sich Unternehmen die gewünschten Kompetenzen frei zusammen stellen können. Das setzt voraus, dass Unternehmen wissen und präzise beschreiben können, welche Kompetenzen in einem bestimmten Arbeitsbereich erforderlich sind. Es kann sein, dass ein Bereich von mehreren Personen ausgefüllt wird, deren Kompetenzen sich optimal ergänzen. Dies erfordert neben einer neuen Art Arbeit und Aufträge zu denken auch eine neue Logistik.

Die Arbeitswelt der Zukunft könnte so aussehen: Firmen bewerben sich bei Mitarbeitern. Personaler blättern eifrig die Arbeitskraft-Ausschreibungen von Fachkräften durch und verschicken Firmen-Bewerbungsunterlagen. Schon im Anschreiben erklären sie, was ihr Unternehmen attraktiv für Beschäftigte macht: individuelle Fortbildungen, frei wählbare Arbeitszeiten und Führungskräfte, die ihr Handwerk gelernt haben und sich als Diener der Fachkräfte sehen. (Die Zeit 45/2013 Martin Wehrle)

Duracell
Wenn die Deadline näher rückt und noch viel zu tun ist, schalte ich in den Duracell-Modus und lege - mit höchster Konzentration und Sorgfalt - gerne auch mal eine Nachtschicht ein.

Multisoziale Kommunikation
Mein Arbeitskiez weist sehr heterogene Nationalitäts– und Bildungshintergründe auf. Im Rahmen des Rehabilitationsprozesses bin ich in der Lage, Kommunikationsbrücken zu den unterschiedlichsten Empfängern zu bauen, um den gemeinsamen Weg in der Behandlung zu gehen.

Komfortzonen-Verlassungs-Experte
Da wo die Angst ist, da steckt das Potenzial. Für mich gehört das Verlassen meiner Komfortzone zu meiner persönlichen Entwicklung. Mit meiner Erfahrung kann ich helfen, herausfordernde persönliche oder berufliche Veränderungsprozesse zu meistern.

Szene-Chamäleon
Ich sehe Situationen aus diversen Blickwinkeln, ästhetisch und repräsentativ. Wenn ich möchte, schlüpfe ich in andere Rollen.

Workshops

Konzept für einen halbtägigen Workshop zum Thema „Richtig jobben“ von Dietmar Zimmer

+ 1. Welche Arten von „Jobben“ gibt es?

  Zu Beginn des Workshops werden die Arten des „Jobbens“ in einem Vortrag dargestellt. Die erste große Unterscheidung ergibt sich durch die Art und Weise der Bezahlung des Jobs (Arbeit). Hier wird unterschieden in abhängige und selbstständige Arbeit.

+ a) Zur abhängigen Arbeit (Arbeitnehmer) gehören sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen wie Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung (450,- Euro Basis, Minijob), aber auch Praktika (unbezahlt, bezahlt) und Ehrenämter. Eine Übungsleiterpauschale kann sowohl abhängiger als auch selbständiger Art sein.

  Diese Möglichkeiten werden im ersten Teil des Workshops näher dargestellt, auch in Ihrer verschiedenen Auswirkung auf Versicherung und Steuern und Meldepflichten. Die Meldepflichten beziehen sich auch auf ALG I oder ALG II Bezieher sowie Bafög Empfänger.

  Die wichtigsten Meldungen im Bereich der abhängigen Arbeit werden vom Arbeitgeber vorgenommen, z.B. viele Versicherungspflichten und die Abführung von Abgaben an den Staat.

+ b) Im Bereich der selbstständigen Arbeit (Jobs) gibt es keinen Arbeitgeber sondern einen oder mehrere Auftraggeber bzw. Kunden, an die Rechnungen geschrieben werden.

  Die selbstständigen Arbeiten können entweder auf freiberuflicher Basis oder mittels einer Gewerbeanmeldung durchgeführt werden. Hier hat man aber keine Wahlmöglichkeit, sondern muss sich mit der Art der selbstständigen Beschäftigung auseinandersetzen.

  Die Fragestellungen zur Auswahl und das komplette Anmeldeverfahren werden im Workshop leicht verständlich und mit praktischen Beispielen erläutert.

  Für Steuerfragen und Versicherungspflicht ist der Selbstststständige zuständig. Was sich erst kompliziert anhört, wird nach dem Workshop kein schwerwiegendes Problem mehr darstellen, da es sich beim „Jobben“ selten um „große Existenzgründungen“ mit erforderlichem Businessplan handelt.

+ 2. Wie können mehrere zusammen oder einer alleine mit einer Rechtsformwahl Optimierungen beim „Jobben“ erreichen?

  Welche legalen Tipps und Tricks es gibt, weitere Varianten des „Jobbens“ durchzuführen, wird in diesem Teil des Workshops entwickelt und besprochen.

  Wie kann ich einen Verein nutzen oder eine Unternehmergesellschaft (UG, Mini GmbH), um Jobs durchzuführen und welche Vor- und Nachteile ergeben sich dadurch?

  Wann macht für mehrere „Jobber“ der Aufbau einer Genossenschaft Sinn?

+ 3. Klärungen von aktuellen Fragen der Teilnehmer

Coaching

Ergänzendes, individuelles Coaching dient der Schärfung des persönlichen Profils. Es unterstützt und begleitet beim Eintritt in den Arbeitsmarkt – unabhängig davon, ob eine freiberufliche oder angestellte Laufbahn angestrebt wird. Im Coaching wird auf die individuelle Situation der Person eingegangen. Weitere Möglichkeiten, das Kompetenzprofil einzusetzen, werden beleuchtet und Schritte zum Ziel strategisch geplant.

Johannes

Johannes hatte zwar einen Realschulabschluss, fand aber wegen seiner schlechten Schulnoten keinen Ausbildungsplatz. Er verbrachte drei Jahre in „Orientierungs-Maßnahmen“ des Jobcenters. Mit seinem Lebenslauf und den schlechten Noten schien es nahezu aussichtslos, eine entsprechende Berufsausbildung zu bekommen. Erst wurde ihm nahe gelegt, den Realschulabschluss zu wiederholen, um seine Noten zu verbessern, was ihm nach einem halben Jahr wieder untersagt wurde. Dadurch ging seine Motivation immer weiter verloren.

Niemand kam auf die Idee ihn zu fragen, ob er seine Schullaufbahn fortsetzen möchte. Im Coaching konnten wir die Situation klären und Johannes schließlich nach vielen Gesprächen an ein Oberstufenzentrum für schulische Ausbildung vermitteln. Dort absolviert er derzeit eine Berufsausbildung mit dem Schwerpunkt Medien, macht seinen schlechten Realschulabschluss vergessen und erwirbt zusätzlich die Fachhochschulreife.

Iris

Auf Basis ihres Kompetenzprofils konnten wir bei Iris im Coaching gemeinsam eine eigenständige Dienstleistung entwickeln und das Wertangebot für potentielle Kunden deutlich herausarbeiten. Inzwischen vermarktet Iris ihre Dienstleitungen über eine eigene Internetseite an unterschiedliche Auftraggeber. Sie konzeptioniert beispielsweise das Unternehmensportrait für einen Möbelhersteller, um Verhandlungsgespräche mit Merchandising-Abteilungen von Fußballvereinen vorzubereiten, führt Recherchen durch oder unterstützt Trägerstrukturen bei der Antragstellung von Projekten.

Die Prozesse bei EUTOKIA haben uns allen viel gebracht. Jeder hat so viel aus den Gesprächen mit Oliver und der Arbeit in der Gruppe mitgenommen. Wir haben viel über uns erfahren. Ich kann mir meine Bildung selber zusammenstellen, im Prozess lernen und mein Wissen gleich anwenden. Mir ist klar geworden, wer ich bin und was ich kann. Ich habe einen Reifeprozess durchlebt. Ich habe herausgefunden, wie andere Menschen von meinen Lebenserfahrungen profitieren können.

Marktplatz der Kompetenzen

Young Professionals

SORTIEREN

Kompetenzenbilanz
Lebensprofil
Tätigkeiten
Fertigkeiten
Ideenrunde

POSITIONIEREN

Zielvereinbarung
Visualisierungen
Markteintrittsstrategie
Kompetenzprofil

AGIEREN

Workshops
Coaching
Feedback
Bewerben
Vorstellen
Arbeiten

Unternehmen

SORTIEREN

Interview
Bedarf klären
Reflektieren
Commitment

POSITIONIEREN

Kompetenzbilanz
Mitarbeiter_innen
Kompetenzprofil
Arbeitsplatz
Präzise Stellenbeschreibung

AGIEREN

Coaching
Personalentwicklung
Karrierevielfalt
Organisationsentwicklung
Unternehmensberatung