

„Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“

Positive Bilanz nach 18 Monaten Modellprojekt „Ansätze zur Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter“ in NRW

Es dauert oft lange, bis arbeitslose Leistungsbezieher im SGB II wieder Arbeit finden¹. Dies hat viele Gründe, der zeitliche Abstand zwischen den Beratungsgesprächen im Jobcenter ist einer davon. Ein weiterer Grund ist das fehlende Wissen der Leistungsbezieher/-innen über aktuelle Standards bei Bewerbungsschreiben und über kreative Bewerbungsstrategien. Ein erfolgreiches Beispiel für intensive und zielgerichtete Vermittlungsarbeit gibt der sogenannte Work-First Ansatz. Er wird mit guten Ergebnissen seit einigen Jahren in den Niederlanden, im Bundesland Hessen und als Modellprojekt in NRW seit September 2011 umgesetzt.

In diesem Ansatz bieten Mitarbeiter/-innen der Jobcenter (im Weiteren als Jobcoachs bezeichnet) selber Arbeitslosen, die zum ersten oder wiederholten Mal Leistungen beantragen, ein bewerbungs- bzw. vermittlungsorientiertes Coaching an. Die Jobcoachs werden von Verwaltungsarbeiten entlastet und konzentrieren sich auf ihre beruflichen Kernkompetenzen: Beratung und Vermittlung. Sie betreuen eine oder mehrere Gruppen an mehreren Tagen in der Woche – statt wie bisher einzelne Kunden in einem Abstand von bis zu zwei oder vier Monaten zu beraten. Jeder Teilnehmende verpflichtet sich, zwischen sechs bis zwölf Stunden pro Woche intensiv nach Arbeit zu suchen – dies über einen Zeitraum von sechs bis acht Wochen.

Ziel: Schnelle und nachhaltige Rückkehr in Arbeit

Das gemeinsame Ziel aller Beteiligten: Eine schnelle (Re-)Integration in Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit, im Einzelfall auch in Minijobs, Zeitarbeit oder befristete Tätigkeiten. Denn je mehr Zeit seit

der letzten Arbeitstätigkeit vergeht, desto geringer sind die Chancen in Arbeit oder Ausbildung zu kommen. Die Jobcoachs unterstützen die Teilnehmer/-innen deswegen auch bei der Suche nach einem Mini-job oder „niederschweligen“ Tätigkeiten, wenn dies der einzig mögliche oder der absehbar nächste Schritt in die berufliche Integration darstellt.

„Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“, lautet das Projektmotto, welches das grundlegende Selbstverständnis in der Arbeitsbeziehung zwischen Jobcoach und Teilnehmer/-in beschreibt. Dabei wälzen die Jobcoachs jedoch nicht die Verantwortung für die Arbeitssuche auf die Teilnehmenden ab, sondern stärken deren Eigeninitiative und Eigenverantwortung. Der Aktivierungsansatz beinhaltet somit einen Perspektivwechsel im Rollenverständnis von Jobcoachs und Kundinnen/Kunden, der sich auch in der Verwendung neuer Begrifflichkeiten in den Projekten niederschlägt: Weg von einer oft defizitorientierten Betreuung eines Leistungsempfängers, hin zu einem ressourcen-

orientierten Coaching eines engagierten Bewerbers. Die Jobcoachs sind davon überzeugt, dass die allermeisten Teilnehmenden in eine existenzsichernde Beschäftigung „wollen“, dass sie motiviert sind oder sich im Laufe der Teilnahme motivieren können.

Begleitung durch die G.I.B.

Vor dem Hintergrund der überzeugenden Ergebnisse in den Niederlanden und in Hessen entschlossen sich zehn Jobcenter in NRW in gemeinsamer wie besonderer Einrichtung, an dem Modellprojekt teilzunehmen und dabei das Personal und die Infrastruktur vor Ort zu finanzieren. Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW unterstützt in Abstimmung mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit die Projekte. Die fachliche Begleitung durch die G.I.B. wurde mit Projektmitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Die G.I.B. stellte den Jobcentern jeweils bis zu zehn Tagewerke Beratungsleistung durch externe Berater/-innen zur Verfügung. Darüber hinaus organisierte sie regelmäßige Treffen zum Erfahrungsaustausch der Jobcoachs untereinander.

Auswerten von Daten und Erfahrungen

Um festzustellen, inwieweit der Aktivierungsansatz eine schnelle und nachhaltige Integration von Arbeitslosen fördert, stellten die beteiligten Jobcenter anonymisierte Daten von insgesamt 1.608 Teilnehmenden zur Verfügung. 23 Interviews mit Jobcoachs, Projektleiterinnen und -leitern und Teilnehmenden der regionalen Projekte wurden zu folgenden wesentlichen Fragestellungen durchgeführt:

Teilnehmende Jobcenter, Phase I	
Bochum:	Durchstarten – Neue Aktivierungswege
Coesfeld:	Job-DIREKT
Düren:	Finde deinen Job!
Düsseldorf:	Durchstarten – Vermittlung aus einer Hand
Hamm:	„Projekt Schnell“
Herne:	Neue Aktivierungswege
Mülheim:	Einstiegsinitiative
Neuss:	JobAktivCenter
Paderborn:	Deine Initiative – Deine Chance [InIC]
Steinfurt:	Job aktiv
Modellphase: 01.09.2011 bis 31.12.2012	

Teilnehmende Jobcenter, Phase II	
Gütersloh:	Mein Job
Heinsberg:	Coaching Center
Herford:	Job-Ausbildung-Perspektive
Köln:	befit4job
Remscheid:	Step by Step
Warendorf:	Plan Beschäftigung
Wuppertal:	Neue Aktivierungsansätze
Euskirchen:	Checkpoint
Modellphase: 01.11.2012 bis 31.12.2013	

- Wie gelingt der Rollenwechsel vom Vermittler zum Jobcoach? Welche Kompetenzen sind dafür nötig?
- Wie entwickelt sich die Zusammenarbeit der beteiligten Teams im Jobcenter? Wie wirken sich solche innovativen Ansätze in der Organisation aus?
- Wie steigert der Aktivierungsansatz die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit? Führt er zu einer Imageverbesserung bei den Jobcentern?
- Welche Faktoren unterstützen eine schnelle und nachhaltige Vermittlung?

Die Ergebnisse der Interviews und die Ergebnisse einer Reihe von Erfahrungsaustauschtreffen der Jobcoachs werden im Folgenden dargestellt.

Der Rollenwechsel zum Jobcoach gelingt

Die besonderen Herausforderungen des Rollenwechsels vom Vermittler zu einem Jobcoach werden von einer Mehrheit der Befragten als eine zu bewältigende Aufgabe gesehen. Die Herausforderungen bestehen vor allem im Wechsel von Einzelgesprächen zum Gruppencoaching, von etablierten Verwaltungs- und Vermittlungsabläufen zu gruppenspezifischen Prozessen, im Rollenwechsel vom Verwaltungsexperten zum reflektierenden Coach, der die Fähigkeit hat zu sagen: „Das weiß ich nicht, lassen Sie uns gemeinsam eine Antwort suchen.“

Für eine erfolgreiche Beratung der Teilnehmer/-innen sind vor allem beraterische Grundqualifikationen und soziale Kompetenzen wichtig, da diese Sicherheit in der Beratung geben und „Anfängerfehler vermeiden helfen“ (Zitat eines Interviewpartners). Die Beratungstätigkeit im Projekt

erfordert zwar keine umfangreichen vorherigen Schulungen der Jobcoachs, dennoch sehen diese ein kurzes Qualifizierungsangebot beim Projektstart als sinnvoll an, um mit einem dem Projekt angemessenen Beratungskonzept die verschiedenen Zielgruppen erfolgreich beraten zu können. Vor allem die Themen: Steuerung gruppendynamischer Prozesse, Gesprächstechniken und Motivationsstrategien werden als sinnvolle Qualifizierungsmodule angesehen. Weitere Qualifizierungen können die Jobcoachs dabei unterstützen, ihr Coaching vor dem Hintergrund des Prinzips Fördern und Fordern erfolgreich umzusetzen. Die Herausforderungen im Coaching bestehen unter anderem in der Stärkung von Selbstverantwortung und Eigeninitiative der Teilnehmer/-innen, bei der Förderung von Ressourcen und Interessen der Langzeitleistungsbeziehenden und bei der Reflexion der eigenen Rolle und der Haltung gegenüber den Teilnehmenden.

Das wachsende Vertrauen zum Jobcoach trägt beispielsweise mit dazu bei, dass sich Teilnehmer/-innen bereits nach kurzer Zeit den Jobcoachs emotional öffnen. Die Jobcoachs müssen sich dabei mit dem Schicksal von Teilnehmenden auseinandersetzen, das oft betroffen macht. Das „Aushalten können“ der Probleme der Teilnehmer/-innen stellt dabei eine Herausforderung dar. Zudem fällt es einigen nach wie vor schwer, „ihre Teilnehmer/-innen“, die nicht können, nicht wollen oder an den psychologischen Dienst abgegeben werden müssen, am Projektende oder auch während der Projektteilnahme „loszulassen“. Die Themen Beratungskompetenzen, Qualifizierungsbedarfe und besondere Herausforderungen im Coaching wird die G.I.B. in der 2. Projektphase weiter untersuchen.

Externe Coachs beraten die Jobcoachs

Das begleitende Coaching im Umfang von jeweils bis zu zehn Tagewerken pro Jobcenter hat sich insgesamt als sehr hilfreich für die Arbeit der Jobcoachs herausgestellt. Die Aufgabe der externen Berater/-innen bestand vor allem in der Stärkung der Beratungskompetenz der Jobcoachs durch Workshops oder der Vermittlung von Beratungsmethoden und -instrumenten. Die Mitarbeiter konnten ihre Rolle und ihre Methoden reflektieren, Unsicherheiten reduzieren und die neu gewonnenen Erfahrungen in die Arbeit mit den Teilnehmer/-innen einbringen. Auch Organisationsabläufe konnten so verbessert und weiterentwickelt werden.

Die Bearbeitung von Themen wie Teamfindung oder Unterstützung von Gruppenprozessen haben den Jobcoachs weitergeholfen. Auch ihre Aufgabe, die Selbstverantwortung und das Selbstbewusstsein der Teilnehmer/-innen zu stärken („Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“) ist vielen Jobcoachs vor allem durch die Reflexionen mit den externen Beraterinnen und Beratern noch bewusster geworden. Dabei spielte die Delegation der Verantwortung an die Teilnehmer/-innen, selber aktiv auf Jobsuche zu gehen, eine besondere Rolle. Die Herausforderung für jeden Jobcoach besteht hier u. a. darin, Verantwortung an die Gruppe abgeben zu können – ein Prozess, der unter anderem durch die Initiierung von gruppendynamischen Prozessen unterstützt wird.

Impulse für die Organisationsentwicklung

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Vermittlungs-, Beratungs- und Leistungs-

¹ Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit 2011 im Rechtskreis SGB III: 19,1 Wochen. Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit 2011 im Rechtskreis SGB II: 50,4 Wochen. Quelle: Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, Oktober 2012. Analytikreport der Statistik, BA 2012, S. 15 ff.

teams im Jobcenter wurde dort möglich, wo frühzeitig das Modellprojekt allen Führungskräften vorgestellt und regelmäßig den „zuweisenden“ Teams über die Ergebnisse der Teilnehmenden berichtet wurde. Dabei wurden an verschiedenen Schnittstellen Mitarbeiter/-innen anderer Teams eingebunden. Workshops zu bestimmten Fragestellungen wurden durchgeführt, gemeinsame Vermittlungsinitiativen gestartet oder gemeinsame Fallbesprechungen organisiert.

Ein Beispiel für innovative Formen der Zusammenarbeit ist die teamübergreifende Unterstützung bestimmter Zielgruppen. Die aus alleinerziehenden oder jüngeren Arbeitslosen oder Arbeitslosen in Rehabilitationsverfahren bestehenden Gruppen erhielten Beratungs- und Förderangebote durch spezialisierte Fachteams aus den Bereichen Markt und Integration (U25 und Ü25), aus den Teams der Leistungsgewährung, von der Fachstelle für Alleinerziehende, dem Projekt Jobsicherung und dem Projekt Minijob. Dabei gaben diese Teams auch den Jobcoachs einen Teil ihres Fachwissens weiter. Weitere Teams wie der Arbeitgeber-Service, und auch externe Kooperationspartner/-innen wie die Wirtschaftsförderung und die Kreishandwerkerschaft wurden ebenfalls zur Unterstützung des gesamten Projektes einbezogen.

Die Idee, alle zur Verfügung stehenden Ressourcen zu nutzen bzw. nutzbar zu machen, und die regelmäßige Rückmeldung an die Teams, welche die Teilnehmer/-innen in das Projekt übergeleitet hatten, forcierte wiederum die kreative Unterstützung durch andere Teams. Beispiel Unternehmens-/Arbeitgeber-Service: Dieser hing in den Projekträumen aktuelle Stellenanzeigen aus, organisierte Besuche von Ar-

beitgebern, akquirierte Praktika-Stellen und verwendete die während der Projektteilnahme erstellten bzw. überarbeiteten Bewerbungsunterlagen für Stellenbesetzungsvorschläge.

Neue Formen der Zusammenarbeit

Das Innovationspotenzial der Projekte zeigte sich vor allem in verschiedenen neuen Formen der Zusammenarbeit von Teilnehmenden und Jobcoachs. Die Anwesenheit der Teilnehmer/-innen von bis zu zwölf Stunden in der Woche ermöglicht vor allem eine intensive Zusammenarbeit. Dabei entwickelt sich der Förderansatz des Aktivierungsprinzips „Fördern und Fordern“ weiter: Zu einem „Fördern durch Fordern“ und umgekehrt. „Fordern durch Fördern“ führt in den Modellprojekten zu einer engagierten Stellensuche und gestärktem Selbstbewusstsein der Teilnehmer/-innen. Diese werden intensiv beraten, sie erhalten einen Raum und einen organisatorischen Rahmen für selbstverantwortliche Bewerbungsbemühungen.

Ebenfalls wichtig ist die Weiterentwicklung des Forderns als zweiter Aspekt des Aktivierungsprinzips. „Fördern durch Fordern“ wird dort möglich, wo die Teilnehmer/-innen zu erreichbaren, realistischen Integrationsschritten animiert werden, wo sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Stärken entdecken, entwickeln und im Bewerbungsprozess einbringen können. Das oft als negativ empfundene „Fordern“ kann im Kontext „Es ist Ihr Job, einen Job zu finden“ zu einer positiven Herausforderung werden. Der gruppenspezifische Aspekt spielt hier erneut eine wichtige Rolle: Einzelne erfahrene Teilnehmer/-innen übernehmen bestimmte Aufgaben bei der Einweisung neuer Teilnehmer/-innen, wie das Erklä-

ren technischer Infrastruktur (wie funktioniert der Drucker) bis hin zu Patenschaften: Teilnehmer/-innen mit mehrwöchiger Erfahrung betreuen Neuzugänge. Sie unterstützen die Neuen bei der Bearbeitung von Bewerbungsschreiben, nachdem die Jobcoachs zunächst Korrekturvorschläge gemacht haben. Die Verteilung dieser Aufgaben liegt teilweise in der Verantwortung der Teilnehmer/-innen selber. Dies entlastet die Jobcoachs und stärkt die Eigenverantwortung und das Selbstvertrauen der Teilnehmer/-innen.

Die relative Gestaltungsfreiheit bei der Umsetzung der Projekte und die Intensität der Zusammenarbeit fördern das Ausprobieren neuer Beratungsmethoden, sie fördern die Suche nach neuen Bewerbungsstrategien und das Kennenlernen der Teilnehmer/-innen durch die Jobcoachs. Selbstverantwortung wird unter anderem auch dadurch gefördert, dass die Teilnehmenden die Entscheidung über ihren Werdegang selber treffen. In mehreren Projekten wurde eine Methodik angewendet, die in mehreren Entscheidungsstufen genau dieses Ziel verfolgt. Die Entscheidung über den nächsten Schritt liegt immer bei den Teilnehmenden. Voraussetzung dafür ist deren Wissen über Alternativen und die damit verbundenen Konsequenzen. Beispiel Wunscharbeitsstelle:

Nicht immer klappt es damit auf Anhieb. Nachdem „Plan A“ nicht erfolgreich war, muss ein vorbereiteter „Plan B“ in Kraft treten. Diese zunächst negative Erfahrung des gescheiterten „Plan A“ müssen manche Teilnehmer/-innen einmal erleben, um ihre berufliche Situation realistisch einschätzen zu können. Dazu gehört auch die Möglichkeit, Vorschläge der Jobcoachs im Rahmen des „Plan A“ ablehnen zu können. Die Teil-

nehmenden erhalten bei jeder Entscheidung die notwendige Unterstützung durch die Jobcoachs, womit die jeweilige Entscheidung tragfähiger wird und sich die „Kontra-Haltung“ gegenüber den weniger attraktiven Alternativen reduziert.

Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit

Der Aktivierungsansatz steigert die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, da das Modellprojekt neue Methoden der Arbeit mit den Teilnehmenden erlaubt: intensiver, mit mehr Freiräumen, ziel-, ergebnis- und dienstleistungsorientierter. Dies führt u. a. zu einer Imageverbesserung der Jobcenter. Die Teilnehmer/-innen fühlen sich „auf Augenhöhe“ mit den Mitarbeiter/-innen und akzeptieren diese als ihre persönlichen Coachs. Jobcoachs berichten, dass andere Kunden nach Ablauf eines Projektdurchlaufes fragen: „Mein Kumpel war bei Ihnen, kann ich das nicht auch machen?“ oder ein Jobcoach berichtete: „Wir haben jetzt eine Teilnehmerin gehabt, die war hier, da ist der Bruder gleich nachgekommen, weil die gute Werbung für uns gemacht hat.“ Interviewte Teilnehmer/-innen meinten, dass sie das Projekt auch Bekannten empfehlen würden und dass sich ihre Einstellung gegenüber dem Jobcenter geändert habe: „Man hat sowieso immer erst mal eine kritische Einstellung, das hat sich sehr geändert. Ich kann das nur allen empfehlen.“

Schnelle und nachhaltige Integration

Vor allem die Intensität der Arbeitsplatzsuche, begleitet durch die intensive Unterstützung durch die Jobcoachs spielt für die schnelle Integration in Arbeit eine große

Rolle. Für das gemeinsame Ziel werden die Ressourcen der Teilnehmer/-innen und die des Jobcenters mobilisiert, eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre unterstützt die Motivation aller Beteiligten. Die zielorientierte Unterstützung durch die Jobcoachs befördert die Perspektive bei den Teilnehmern, dass eine schnelle Integration realistisch ist. Gruppendynamische Effekte befördern die gegenseitige Unterstützung der Teilnehmer/-innen, stärken das Selbstbewusstsein und entlasten die Jobcoachs. Eine ressourcenorientierte Beratungshaltung stärkt die Stärken der Teilnehmer/-innen, bei den Jobcoachs entwickelt sich ein Beratungsverständnis, das die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen ermöglicht. Eine wesentliche Rolle spielt dabei – vor allem zu Anfang – das Coaching durch externe Berater/-innen.

Ergebnisse des Monitoring – Zahlen und Daten

Die beteiligten Jobcenter stellten im Zeitraum September 2011 bis Juli 2012 monatlich anonymisierte Teilnehmerdaten im Rahmen eines Monitoring zur Verfügung. 33 % aller Teilnehmer/-innen der zehn Projekte fanden im Zeitraum zwischen ihrem Eintritt und drei Monate nach individuellem Austritt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Ergebnisse bei den Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegen je nach Jobcenter bei 7 % bis 58 %. Diese Differenzen erklären sich vor allem durch folgenden Sachverhalt. Die beteiligten Projekte arbeiteten mit unterschiedlichen Zielgruppen: Marktnahe und/oder marktferne, unter 25-Jährige und/oder über 25-Jährige, Neukunden und/oder Kunden, die bereits länger arbeitslos waren. Die unterschiedlichen Vo-

oraussetzungen bzw. Integrationschancen der Teilnehmer/-innen wirkten sich in unterschiedlichen Integrationsergebnissen aus. Zwei Projekte arbeiteten vor allem mit marktnahen Teilnehmenden mit hohen Integrationschancen und erreichten jeweils eine Integrationsquote von 58 %. In weiteren drei Projekten waren zwar ebenfalls marktnahe Bewerber vorherrschend, allerdings auch ein höherer Anteil von Alleinerziehenden und Bestandskunden mit geringeren Integrationschancen. Hier wurden Integrationsquoten zwischen 35 % und 41 % erreicht. In der dritten Gruppe fand sich ein hoher Anteil von marktferneren Teilnehmenden mit integrationshemmenden Merkmalen. Hier wurden Integrationsquoten von 32 % bis 33 % erreicht. In zwei weiteren Projekten lag der Anteil von marktfernen Teilnehmenden bei 100 % und der von Alleinerziehenden und Bestandskunden bei 52 %. Hier lagen die Integrationsquoten dementsprechend bei 7 % und 30 %.

Schnelle Arbeitsaufnahmen

Um die Ergebnisse der durchschnittlichen Dauer bis zur Integration differenzierter betrachten zu können, wurden drei Zeiträume definiert:

- In den ersten sechs bis acht Wochen wechselten in einzelnen Projekten bis zu 52 % aller Teilnehmer/-innen in Arbeit, Ausbildung oder Selbstständigkeit. Im Durchschnitt aller Projekte gelang dies 20 % der Teilnehmer/-innen.
- Weitere 17 % wechselten im Zeitraum von drei Monaten nach individuellem Teilnahmeende in Arbeit.
- Im Zeitraum drei bis sechs Monate nach Teilnahmeende wechselten im Durchschnitt weitere 5 % der Teilnehmer/-innen in Arbeit.

Teilnahme an Förderangeboten und Teilnahmeabbruch

Neben den Integrationen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, in Ausbildung oder auch Selbstständigkeit existiert eine Vielzahl von weiteren Schritten, die zurück in eine existenzsichernde Beschäftigung führen können: Förderung beruflicher Weiterbildung, Qualifizierungen, weiterer (Hoch-)Schulbesuch, Arbeitsgelegenheiten, Minijobs etc. Dieses Angebot stellt gerade für die marktferneren Teilnehmer/-innen oft eine realistischere Perspektive als ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dar. Im Durchschnitt erhielten 16 % ein Förderangebot, nahmen einen Minijob an oder strebten einen (Hoch-)Schulabschluss

an – in einzelnen Projekten traf dies auf bis zu 36 % der Teilnehmer/-innen zu.

Unterschiedlich hohe Abbruchquoten

15 % bis 36 % (im Durchschnitt sind es 24 %) aller Teilnehmer/-innen brachen das Projekt vor Ende des Ablaufs ab. Bei differenzierter Betrachtung der Projekte zeigt sich: je höher die Integrationsquoten, desto geringer die Abbrecherquoten. Das lässt darauf schließen, dass sich dauerhaft hohe Integrationserfolge auf die Motivation der verbleibenden Teilnehmer/-innen positiv auswirken. Eine weitere Erklärung ist die unterschiedliche Zugangssteuerung. In den Projekten mit niedrigen Abbruchquoten

wird ein individuelles Vorgespräch zwischen Jobcoach und den Teilnehmenden geführt, in einzelnen Projekten mit hohen Abbruchquoten wird darauf verzichtet. Um den teilweise hohen Abbruchquoten entgegenzuwirken, empfiehlt sich neben einer gezielteren Auswahl der Teilnehmer/-innen eine systematische Sammlung und Auswertung von individuellen Gründen zum Abbruch. Soweit möglich sollten gemeinsam mit Teilnehmenden Lösungen entwickelt und diese regelmäßig durch die Jobcoachs in den Vorgesprächen und in Gruppenbesprechungen erläutert werden.

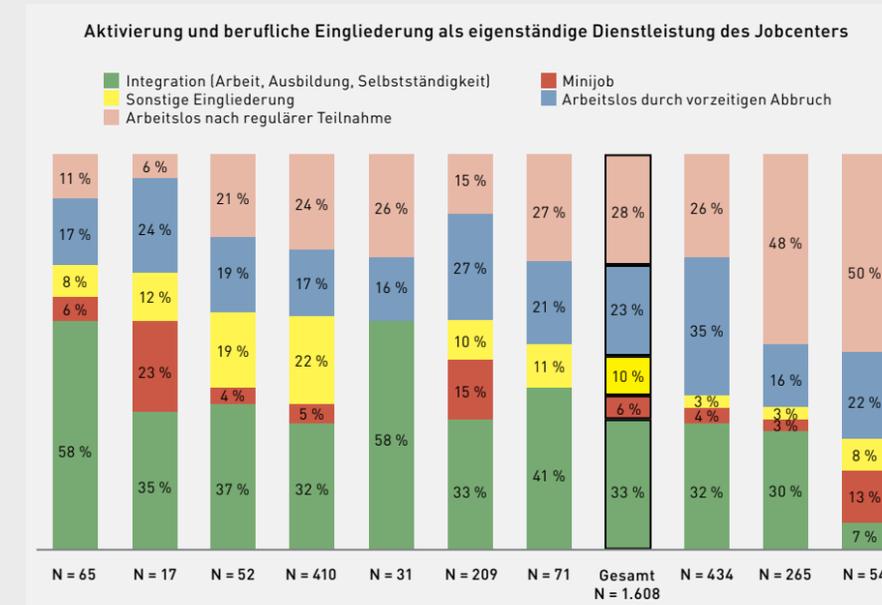
Die Arbeits- und Ausbildungsplätze sind nachhaltig

Zur Bewertung der Nachhaltigkeit wurden 252 Datensätze ausgewertet. Sechs Monate nach Ende ihrer Teilnahme waren 75 % bis 96 % aller Teilnehmer/-innen weiterhin in einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit beschäftigt. Im Durchschnitt waren es 82 %. Die hohe Nachhaltigkeitsquote lässt darauf schließen, dass die intensive Stellensuche und Beschäftigung mit den eigenen Stärken und Wünschen den Teilnehmenden ein realistisches Bild über ihre Chancen vermittelt. Sie suchen und bewerben sich gezielter auf Stellenausschreibungen, die ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechen. Das erhöht die Chance, dass diese „passende“ Beschäftigung die Probezeit überdauert.

Modellprojekte und Bildungsträger im Vergleich

Bildungsträger bieten seit vielen Jahren erfolgreich Aktivierungsmaßnahmen an. Die Modellprojekte sollten Hinweise geben, ob die Jobcenter ein solches Angebot ebenso erfolgreich mit eigenem Personal umsetzen können. Die Inhalte der Aktivierungsmaß-

Abb. 2: Verbleibsarten und Abbrüche



Quelle: Eigene Auswertungen des Gesamtmonitoring, Stand August 2012

nahmen gleichen sich bei beiden Trägern, jedoch lassen die unterschiedlichen Teilnehmerzahlen, die Dauer der Maßnahmen und die Teilnahmezeiträume einen Vergleich der Ergebnisse nur bedingt zu. Die Auswertung der individuellen Verbleibsdaten drei Monate nach Teilnahmeende zeigt, dass die Bildungsträger durchschnittlich 26 % Integrationsquote erreichen (zwei Träger erreichten jeweils 29 %), bei den Jobcentern sind es durchschnittlich 33 % (zwei Träger erreichten jeweils 58 %). Während der sechs- bis achtwöchigen Teilnahme integrierten die Bildungsträger durchschnittlich 18 % der Teilnehmer/-innen (ein Träger erreichte 25 %), bei den Jobcentern waren es durchschnittlich 20 % (ein Projekt erreichte 52 %).

Diese Ergebnisse zeigen, dass Jobcenter ähnlich erfolgreich wie die Bildungsträger mit Angeboten wie Bewerbungs- und

Vermittlungscoaching arbeiten können. Bei beiden Trägern betonten die Mitarbeiter/-innen sowohl die Eigenverantwortlichkeit der Teilnehmer/-innen im Rahmen des Aktivierungsansatzes wie auch ihre Verantwortung für das Anstoßen von Eigeninitiative bei ihren „Klienten“. Qualifikationen und Erfahrungen ähneln sich bei den Jobcoachs beider Träger, auch bei Antworten auf Fragen nach Motivation, Zielen, Aufgaben, Vorstellungen und Rollenbildern gab es keine nennenswerten Unterschiede. Ein wesentlicher Unterschied besteht aber im Selbstverständnis, der von mehreren interviewten Personen folgendermaßen beschrieben wird: Der Jobcoach ist Repräsentant/-in einer Behörde, welche die Existenz der Teilnehmer/-innen während der Dauer der Arbeitslosigkeit finanziell sichert. Dies erhöht bei vielen Teilnehmer/-innen die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung. Die intensive Unterstützung und die

Bereitschaft der Jobcoachs „auf Augenhöhe“ mit den Teilnehmenden zu arbeiten, motiviert viele dann zusätzlich.

Ausblick

Acht der zehn Projekte haben den Projektansatz in den Regelbetrieb überführt oder werden es noch tun: entweder in Form eines unmittelbaren Förder-/Sofortangebots an alle Neukunden oder als Förderangebot an bestimmte Zielgruppen. Weitere zwei Projekte führen den Ansatz bis Mitte bzw. Ende 2014 weiter und entscheiden dann über die Übernahme in den Regelbetrieb.

Vor dem Hintergrund des bisherigen positiven Verlaufs der Projekte und der Begleitmaßnahmen haben das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration NRW und die Regionaldirektion NRW weitere Jobcenter in NRW eingeladen, eigene Projekte, die diesem Ansatz entsprechen, zu entwickeln und durchzuführen. Acht Jobcenter beteiligen sich an der Umsetzung in dieser 2. Projektphase, die im November 2012 gestartet ist.

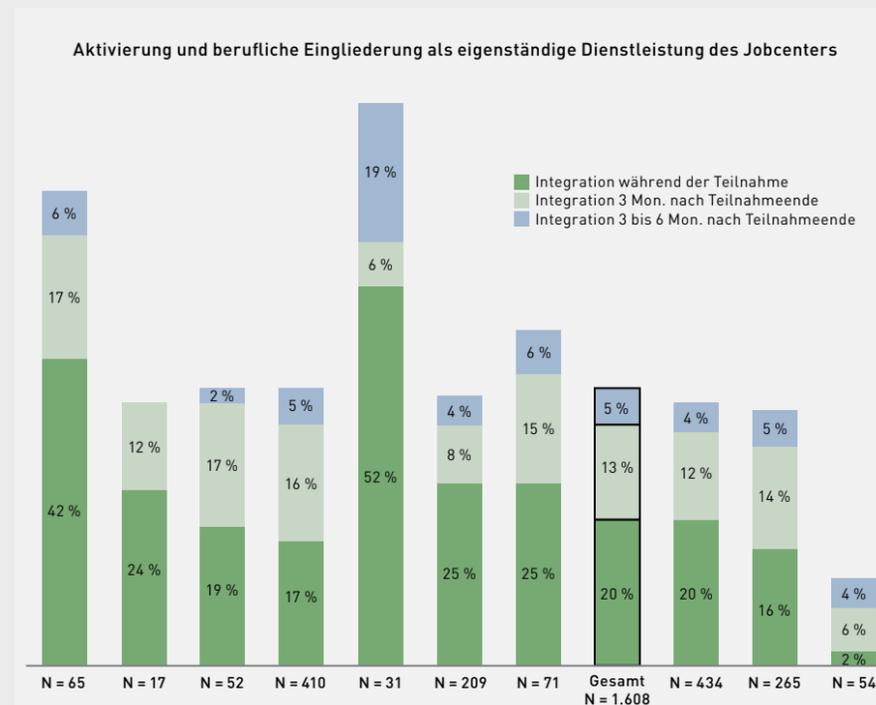
ABSTRACT

Seit September 2011 beteiligen sich zehn Jobcenter, seit Dezember 2012 weitere acht Jobcenter an der modellhaften Umsetzung des Work-First-Ansatzes in NRW.

AUTOR UND ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Frank Nitzsche
Tel.: 02041 767-157
E-Mail: f.nitzsche@gib.nrw.de

Abb. 1: Integration im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Auswertungen des Gesamtmonitoring, Stand August 2012