

**Gruppencoaching
zum Abschluss einer
Eingliederungsvereinbarung
„Motiv AG“**

JOBCENTER LANDKREIS ASCHAFFENBURG

STAND: FEBRUAR 2014

jobcenter
Landkreis Aschaffenburg

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1. Ausgangslage..... | 3 |
| 2. Ziele des Gruppencoachings | 3 |
| 3. Zielgruppe und Größe der Gruppen..... | 4 |
| 4. Ablauf - Aktivitäten..... | 5 |
| 5. Voraussetzungen für das Gruppencoaching | 8 |
| 6. Zeitplan..... | 9 |
| 7. Effekte und Ergebnisse..... | 9 |
| 8. Weiterentwicklung und Vorschau auf 2014 | 14 |
| 9. Anhang | 16 |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Titel des Projekts: | Gruppencoaching zum Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung |
| Zuordnung Themenkomplex: | Aktivierung und Integration |
| Trägerschaft des Projekts: | Jobcenter Landkreis Aschaffenburg |
| Finanzierung: | eigene Mittel |
| Ansprechpartner: | Herr Stock, Teamleiter Markt und Integration |

1. Ausgangslage

In Einzelgesprächen wendeten die Vermittlungsfachkräfte sehr viel Zeit auf, um verbindliche Vereinbarungen über die gemeinsame Arbeit (Eingliederungsvereinbarung) mit den KundInnen zu schließen. „Face to Face“-Verhandlungen stießen an ihre Grenzen.

Die bestehenden Angebote der Bildungsträger führten bei der Zielgruppe nicht zum gewünschten Erfolg. Die KundInnen entwickelten eine „Maßnahmemüdigkeit“.

Es bestand die Notwendigkeit eigene Ressourcen des Jobcenters aufzubauen und zu stärken.

2. Ziele des Gruppencoachings

Das erste Ziel ist die positive Beeinflussung der oben genannten Ausgangslage.

Qualitative Ziele:

Es hat sich gezeigt, dass die Form der gemeinsamen Erarbeitung von Eingliederungsvereinbarungen in einer Gruppenveranstaltung wesentliche Vorteile für beide Seiten bringt - für die Arbeitsvermittlung und für die KundInnen. Der Kontakt zu den KundInnen mit Hilfe der Methode Gruppencoaching während der sechs Termine in einem Zeitraum von sechs Wochen führt dazu, dass eine andere Form der Zusammenarbeit zwischen dem/der KundIn und Beratenden entsteht (vgl. auch Effekte und Ergebnisse, Punkt 7).

Dies wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit aus.

Die umfassende Information über die Gesamtthematik und die rechtlichen Zusammenhänge im SGB II bringen mehr Klarheit und verbessern das Verständnis bei den KundInnen. Die Zusammenarbeit mit der Vermittlungsfachkraft als Partner wird verbessert.

Die Beschäftigung der KundInnen mit den eigenen Stärken und das Erkennen möglicher Perspektiven steigern das Selbstwertgefühl und damit die Motivation. Die entwickelten Aktivitäten werden für die KundInnen verbindlicher und daher konsequenter umgesetzt. Es wird eine höhere Kontinuität erzielt, weil eine Form der aufeinander aufbauenden Teilziele erreicht wird. Eine Form der „Selbstverpflichtung“ sich und anderen Gruppenteilnehmern gegenüber entsteht.

Die GruppenteilnehmerInnen übernehmen eine aktivere Rolle und profitieren von der Kooperation und dem gemeinsamen Erfahrungsaustausch. Die Selbsthilfe wird dadurch erhöht.

Die Teilnehmenden entwickeln eigene Netzwerke.

Der grundlegende Coachingansatz lautet: „Der Coach fungiert als Trainer, der ins Feld ruft. Die SpielerInnen selbst müssen aktiv sein und das Tor schießen.“

Quantitative Ziele:

Geschäftspolitische Kennzahlen:

Integrationsquote: Als Ziel wird eine 30% Integration der TeilnehmerInnen nach 6 Monaten ausgegeben.

Reduzierung von langfristigem Leistungsbezug um 30%.

Prozessqualität:

- Verbesserung der inhaltlichen Qualität der Eingliederungsvereinbarungen
- Steigerung der Kundenkontaktdichte
- Steigerung der Integrationsfortschritte (Stichwort: Profillage)
- Steigerung der Kundenzufriedenheit

3. Zielgruppe und Größe der Gruppen

Die Vermittlungsfachkräfte stellen bei den potentiellen TeilnehmerInnen Unterstützungsbedarfe fest und merken diese dementsprechend für das Coachingangebot vor. Aber auch durch eigenes Interesse können KundInnen sich für das Gruppencoaching anmelden, z. B. via www.sozialnetz-ab.de/gruppencoaching (vgl. auch Punkt 8: Weiterentwicklung und Vorschau auf 2014).

Die Zusammensetzung der KundInnen kann grundsätzlich alters- und lebenslagen-spezifisch gemischt sein (U25 und Ü25, Singles, Partnerschaft, (allein-) erziehend) - Mixgruppen sind bei diesem Projekt explizit erwünscht.

Die TeilnehmerInnen befinden in der Regel schon länger im Leistungsbezug.

Bei den TeilnehmerInnen besteht eine **grundsätzliche Mitwirkung, keine absolute Verweigerungshaltung**.

Den üblichen Maßnahmeangeboten bei Bildungsträgern stehen die KundInnen aber eventuell kritisch gegenüber. Die sogenannte Maßnahmekette ist kein fremder Begriff für sie.

Auch haben die KundInnen keine - bisher bekannten - chronischen körperlichen, geistigen oder Suchterkrankungen, die eine Integration völlig unrealistisch machen.

Die Gruppe soll eine TeilnehmerInnenzahl von zwölf Personen nicht überschreiten.

Geleitet wird die Maßnahme von zwei geschulten Vermittlungsfachkräften des Jobcenters.

4. Ablauf - Aktivitäten

Wie werden KundInnen zu TeilnehmerInnen?

Die Vermittlungsfachkräfte des Jobcenters tragen nach einer entsprechenden Einzelberatung interessierten KundInnen in eine Liste ein. Aus dieser stellen die Coaches die Gruppen zusammen.

Die Interessierten werden mit Rechtsfolge schriftlich eingeladen. Der Einladung ist ein Infolyer beigefügt (vgl. Anhang). Eine Woche vor Beginn des Gruppencoachings werden die eingeladenen TeilnehmerInnen **nochmals angerufen**. Bei diesem telefonischen Kontakt sollen noch eventuell offene Fragen zum Gruppencoaching beantwortet werden.

Wie werden TeilnehmerInnen zu erfolgreichen DurchläuferInnen?

Ein Prinzip des Gruppencoachings ist die durchgängige Teilnahme an den Modulen - man sollte „Durchläufer“ sein.

Das Bild des Durchläufers assoziieren wir mit Wille, Ausdauer und Mut zur Veränderung. Ein Teilnehmer, der selbst Durchläufer war, formulierte es sehr schön: „Nicht die Methoden waren anstrengend, sondern die Tatsache, dass sie einen dazu bringen, sich stetig mit sich selbst auseinanderzusetzen.“

Das heißt: ein Durchläufer ist bereit wieder selbst Akteur zu werden.

Was erfährt der Durchläufer im Gruppencoaching?

Die Gruppenveranstaltung wird als sechstägige Maßnahme (vier Stunden pro Tag) angeboten. Dabei finden fünf Termine im wöchentlichen Rhythmus statt. Der sechste Termin findet in der Regel ca. vier Wochen nach der fünften Sitzung statt.

Ein Prinzip des Gruppencoachings ist aber die durchgängige Teilnahme, man sollte „Durchläufer“ sein. Ein einmaliges Fehlen führt aufgrund des „Mensch-ärgere-Dich-

nicht“-Prinzips zu einem Abbruch und zum Neustart zu einem nächstmöglichen Termin. Wir bewerten dabei nicht die Gründe für das Nichterscheinen. Vielmehr geht es uns hier um konzeptionelle Gründe: Der Erfolg des Gruppencoachings lebt von seiner Dynamik, die sich unter den aktiven Teilnehmenden ergibt. Die kann sich aber nur entwickeln, wenn die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, kontinuierlich zusammenzuarbeiten. Die Module bauen des Weiteren inhaltlich aufeinander auf, beinhalten also auch eine „konzeptionelle Dynamik“. Teilnehmende im Sinne von „BesucherInnen“ können diese nicht erfahren.

Im Folgenden werden die Inhalte der einzelnen Tage kurz beschrieben. Einen detaillierteren Einblick gibt der Ablaufplan im Anhang.

Das **erste Modul** soll die Möglichkeit bieten, dass sich die TeilnehmerInnen untereinander kennenlernen. Sinn und Zweck des Gruppencoachings sowie dessen Inhalte werden erläutert.

| <u>Ziele:</u> | <u>Methode:</u> |
|----------------------------|--|
| Gegenseitiges Kennenlernen | Partnerinterview |
| Stärken erkennen | Lebenskoordinaten Erfolgsgeschichte |
| Perspektivenwechsel | Gerichtsverhandlung |

Das **zweite Modul** steht im Zeichen der Erarbeitung eines Stärkenprofils, sowie die der Planung der künftigen Aktivitäten in Kleingruppen. Basis hierfür ist die jeweils eigene Einschätzung des/der Teilnehmenden, aber auch jene, die im Austausch der TeilnehmerInnen untereinander gewonnen werden.

| <u>Ziele:</u> | <u>Methode:</u> |
|--|---------------------------------|
| Hinderungsgründe konkretisieren | Karten-/Stühletechnik |
| Lösungsansätze entwickeln | Collage/Reflexion |
| Möglichkeiten der Überwindung von Vermittlungshemmnissen | Kleingruppe/kollegiale Beratung |

Im **dritten Modul** stehen die Ansätze zur Überwindung von Hinderungsgründen und die eigene Entwicklung von realistischen Zielen im Vordergrund.

| <u>Ziele:</u> | <u>Methode:</u> |
|----------------------------------|-------------------|
| Präsentation von Lösungsansätzen | Forum |
| Ziele entwickeln | Kleingruppe/Forum |

| | |
|-------------------|-------------|
| erreichbare Ziele | Wendepunkte |
|-------------------|-------------|

Im **vierten Modul** wird die „Ist“-Situation visualisiert und in eine Form der „Soll“-Situation übergeleitet.

| <u>Ziele:</u> | <u>Methode:</u> |
|-----------------|-------------------|
| „Ist“-Situation | Visualisieren |
| „Soll“-Planung | Kleingruppe/Forum |

Das **fünfte Modul** beinhaltet die Entwicklung der individuellen Eingliederungsvereinbarung „Mein Weg in die Arbeit“/„Mein Fahrplan“. Die Planungen werden in einem Einzelgespräch mit den Coaches gemeinsam konkretisiert und in einem „Fahrplan“ festgeschrieben, der die klassischen Elemente einer Eingliederungsvereinbarung enthält.

| <u>Ziele:</u> | <u>Methode:</u> |
|---|---|
| Maßnahmekatalog „ <u>Mein</u> Weg in Arbeit“ | Ergebnisse der vorhergehenden Tage werden zusammengefasst („Mein Fahrplan“) |
| | Brief an sich selbst (Reflexionstag) |

Das **sechste Modul** ist der Reflexionstag. Die KundInnen haben hier die Möglichkeit, ihre Ziele zu evaluieren und gegebenenfalls neu anzupassen.

| <u>Ziele:</u> | <u>Methode:</u> |
|--|---------------------|
| Gemeinsame Erörterung: Was hat sich verändert? | Erfahrungsaustausch |

Der Durchläufer lässt auf dem Weg zum Ziel die Stolpersteine hinter sich.¹



5. Voraussetzungen für das Gruppencoaching

Qualitative Voraussetzungen

Ein Erfahrungsaustausch mit dem Jobcenter Landkreis Offenbach lieferte die erste Grundlage für unser Gruppencoaching. Nachdem wir uns für einen Versuch entschieden haben, erhielten die ersten Vermittlungsfachkräfte unseres Jobcenters für die Durchführung der Maßnahme eine spezielle „Train-to-Trainer“-Schulung durch das [„Institut für beratende Wirtschaftspsychologie Schloss Lüntenbeck, Dipl.-Psych. Barbara Maria Ostermann“](#). In der Inhouse-Schulung wurden die Kompetenzen Gruppen zu leiten und zu moderieren vermittelt. Wesentlicher Bestandteil des Coachings ist die Aktivierung von KundInnen und die gemeinsame Erarbeitung einer individuellen und verbindlichen Eingliederungsvereinbarung. Dementsprechend wurden Inhalte, Ablauf und zeitlicher Rahmen zu den einzelnen Modulen des Coachings vom Team mit dem Trainer erarbeitet. Anschließend wurden Ablaufpläne, Präsentationsmodule, Checklisten, Arbeitspapiere, Arbeitsmaterialien und für den Gruppenprozess notwendige Methoden entwickelt. Letztere wurden durch Rollenspiele auch praktisch durchgeführt und erprobt. In einem zweiten Durchlauf wurden weitere Ver-

¹ Das Bild stammt von Klaus Müller aus Großostheim. Er war „Durchläufer“ im Jahr 2013.

mittlungsfachkräfte in Kooperation mit dem Jobcenter Landkreis Offenbach durch o. g. Institut auf die Tätigkeit als Gruppencoach vorbereitet.

Quantitative Voraussetzungen

Zur Durchführung der Gruppenveranstaltungen sind geeignete Räumlichkeiten für ca. zwölf TeilnehmerInnen und zwei Coaches sowie entsprechende Ausstattung (Laptop/ Beamer/ Flipchart/ Stellwände/ Kopierer und Moderationskoffer) erforderlich. Da die Veranstaltung in den eigenen Räumen stattfindet entstehen hier keine zusätzlichen Kosten. Sie wird in der Regel von zwei Coaches im Team durchgeführt, die jeweils „ihre“ Veranstaltung organisieren. Auch wurden bereits erste Erfahrungen an Veranstaltungsorten außerhalb des Jobcenters im Landkreis Aschaffenburg (Alzenau und Schöllkrippen) gesammelt, um den KundInnen das Angebot auch vor Ort zu erbringen.

6. Zeitplan

Die erste Maßnahme fand im Januar 2013 statt. Aus organisatorischen Gründen (Vertretung, Urlaubsregelung, etc.) planen wir auch im Jahr 2014 mit einer Durchlaufquote von 7 Einheiten pro Jahr. Somit können wir ein kontinuierliches Maßnahmeangebot im Jahr 2014 gewährleisten.

7. Effekte und Ergebnisse

Effekt 1: der Paradigmenwechsel bei den KundInnen

Es hat sich gezeigt, dass die Motivation und die Mitarbeit der TeilnehmerInnen innerhalb der Gruppe steigen. Durch die höhere Eigenbeteiligung werden die TeilnehmerInnen motiviert, in den Veranstaltungen eine aktivere Rolle zu übernehmen. Sie stehen dadurch hinter den hier erarbeiteten Vereinbarungen. Dies dient dem Ziel, die Steigerung der Integrationsfortschritte zu erreichen.

Die übergreifenden Themen und deren Zusammenhänge bewirken bei den TeilnehmerInnen mehr Transparenz und mehr Verständnis und Akzeptanz für die Regelungen im SGB II.

Durch den intensiven Kontakt an den Präsenztagen können sich unter den einzelnen TeilnehmerInnen persönliche Netzwerke bilden (Austausch von Kontaktdaten). Dies erhöht den Stellenwert von Kontakten zu anderen, gleichermaßen Betroffenen. Einer Isolationstendenz kann entgegengewirkt werden. Der Erfahrungsaustausch über jene Fragen, die der allen Teilnehmenden gemeinsamen Situation der Arbeitslosigkeit entspringen, trägt zu einer optimistischeren Haltung bei.

Die TeilnehmerInnen werden zu ImpulsgeberInnen. Die Entwicklung von alternativen Berufsbildern durch Fähigkeitenübertragung ist ein wichtiges Element bei der Integration von Alg II-KundInnen, da mehr als die Hälfte jemals eine Berufsausbildung

abgeschlossen hat. Diese Tipps werden von den Teilnehmenden als positive Ratschläge aufgenommen und nicht, wie in Einzelgesprächen, als defizitorientiert. Die Zumutbarkeitsdebatte wird durch die TeilnehmerInnen selbst geführt. Die Entstehung einer spontanen Solidarität unter den TeilnehmerInnen fördert die Rollenfindung und die Motivation des Einzelnen. Durch die höhere Informationsdichte in den einzelnen Modulen haben die KundInnen die Möglichkeit, prekäre Themen anzusprechen (z. B. Analphabetismus) und geeignete Angebote zu finden.

Die Motivation wird durch das Erkennen und Rückbesinnen auf die eigenen vorhandenen Stärken erkannt und gestärkt. Dies gibt die eigene Sichtweise auf eine Perspektivenentwicklung frei. Durch die Erfahrung der eigenen Entwicklung von Lösungsansätzen kann einer Negativspirale entgegengewirkt werden. Der/die Teilnehmende erkennt die Möglichkeit seiner Einflussnahme auf das Geschehen und entwickelt eigene, realistische Strategien.

Kurz: Die gegenseitige Förderung (Synergieeffekt) tritt bei den TeilnehmerInnen nach kurzer Zeit ein.

Die Eingliederungsvereinbarungen haben ein höheres Niveau und sind effizienter durch die Bandbreite der angesprochenen Themen. Die konkrete Darstellung der umfangreichen, weiteren Angebote zur Integration führen zu einer qualitativen Steigerung der darauffolgenden Einzelgespräche.

Diese Faktoren wirken sich positiv auf das Verhältnis zum Jobcenter als „Partner“ bei dem gemeinsamen Ziel einen Weg in Arbeit zu finden aus – sie erzeugen einen Paradigmenwechsel. Der Kunde erlebt, dass er im Vordergrund steht und nicht das System. Das Selbstbewusstsein der TeilnehmerInnen wird gestärkt. Der Kunde/die Kundin nimmt im Vergleich zum Einzelgespräch eine aktivere Rolle ein. Die Person wird von der Betroffenen zur Macherin ihrer eigenen Sache oder jener des Nachbarn.

Die Veranstaltungen des Jahres 2013 haben bereits gezeigt, dass die TeilnehmerInnen, die das Gruppencoaching angenommen haben, nach Abschluss der Maßnahme als verlässliche PartnerInnen eingestuft werden können.

Effekt 2: der Rollenwechsel von der Vermittlungsfachkraft zum Jobcoach

Auch die Vermittlungsfachkräfte vollziehen einen Wandel.

Der Coach führt keine Einzelgespräche, sondern er/sie bringt gruppendedynamische Prozesse in Gang. Das bedeutet: der Coach benutzt Methoden, die der Kunde und die Kundin ausprobiert und die ihm/ihr die Möglichkeit eröffnet, eine veränderte Rolle einzunehmen, sich Fragen selbst zu beantworten etc.

Der Coach muss auch Freiräume hinsichtlich der Akzeptanz und der Ergebnisse durch die Anwendung dieser Methoden zulassen können.

Der Coach hat auch nicht alle Antworten auf alle Fragen. Dies zu akzeptieren ist auch ein Unterschied zum Verständnis einer Vermittlungsfachkraft.

Der Coach muss die Fähigkeit besitzen, offene Fragen an die Gruppe zurückzugeben, damit die Teilnehmenden selbst an möglichen Lösungsansätzen arbeiten. Die

Lösung soll vom Teilnehmenden kommen, denn letzten Endes muss er oder sie diese Schritte vor sich selbst vertreten. Nur die DurchläuferInnen sind auf dem besten Weg zur Arbeitsaufnahme.

Der Rollenwechsel des Jobcenter-Beschäftigten von der Vermittlungsfachkraft zum Coach soll bewirken, dass die Teilnehmenden mit einer Eigenmotivation (intrinsisch) vereinbarte Dinge tun, und nicht weil ansonsten Sanktionen etc. erfolgen könnten (extrinsisch). Diesen Paradigmenwechsel sollen die Teilnehmenden erfahren können. Das ist eine andere Dimension der Arbeitsvermittlung. Man könnte hier von einer assistierten Vermittlung im Sinne einer Begleitung sprechen. Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten sollte der Coach also den Teilnehmenden einen eigengestalteten, „angstfreien“ Raum gewähren. Der Coach holt die Teilnehmenden ab und ermöglicht ihnen ein Arbeiten auf Augenhöhe.

Unsere Ergebnisse des Jahres 2013

Zu Beginn der Ergebnisbetrachtung ein Wort vorweg zur „statistischen Auswertung“. Uns ist eine erwerbsbiographische Betrachtungsweise der DurchläuferInnen wichtig. Das heißt: jede positive Veränderung in Richtung **Verringerung des Langzeitleistungsbezuges** zählt. Diesen Beitrag leistet sowohl die „klassische“ Integration in den ersten Arbeitsmarkt, unabhängig vom zeitlichen Umfang, einer Befristung und/oder einer etwaigen Sozialversicherungspflicht. Aber auch die Veränderung einer individuellen Profillage trägt zur Verbesserung des ambitionierten Zieles der Reduzierung des Langzeitleistungsbezuges bei, denn: „Jede Reise beginnt mit dem ersten Schritt.“² Wir betrachten dabei einen Zeitraum von sechs Monaten nach der letzten Coachingsitzung.

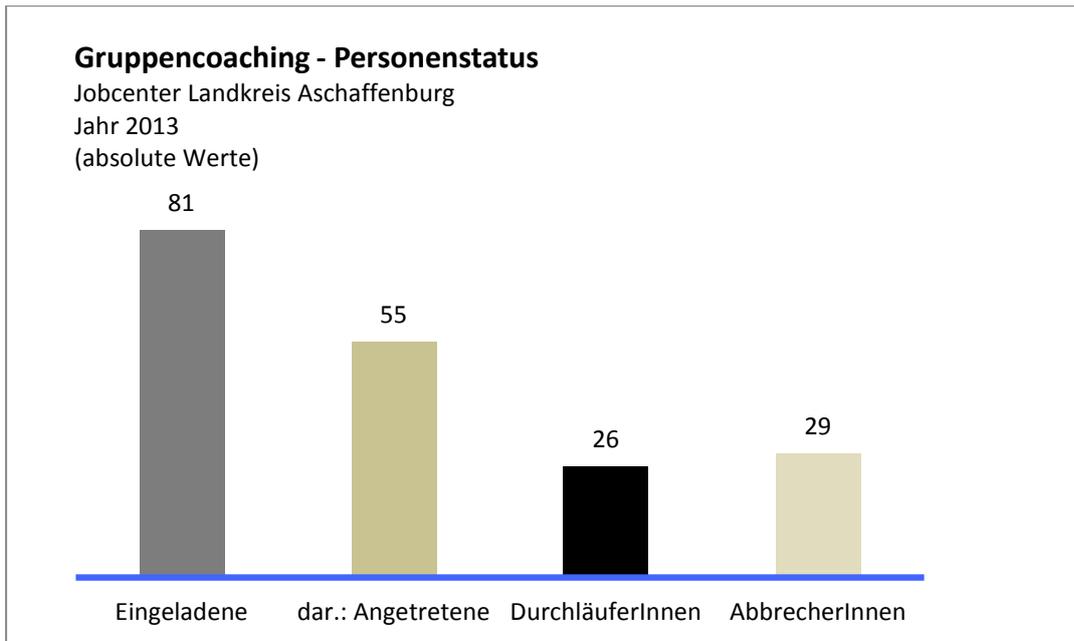
Oben genannter Paradigmenwechsel macht schon nach kurzer Zeit einen positiven Nebeneffekt sichtbar: eine höhere Kundenzufriedenheit. Die KundInnen sprechen konkret von einer anderen Sichtweise durch neugewonnene Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit „dem“ Jobcenter.

Im Dezember 2013 können wir feststellen: Eingeladen wurden bis dato 81 Personen, die sich auf sieben Gruppen verteilten.

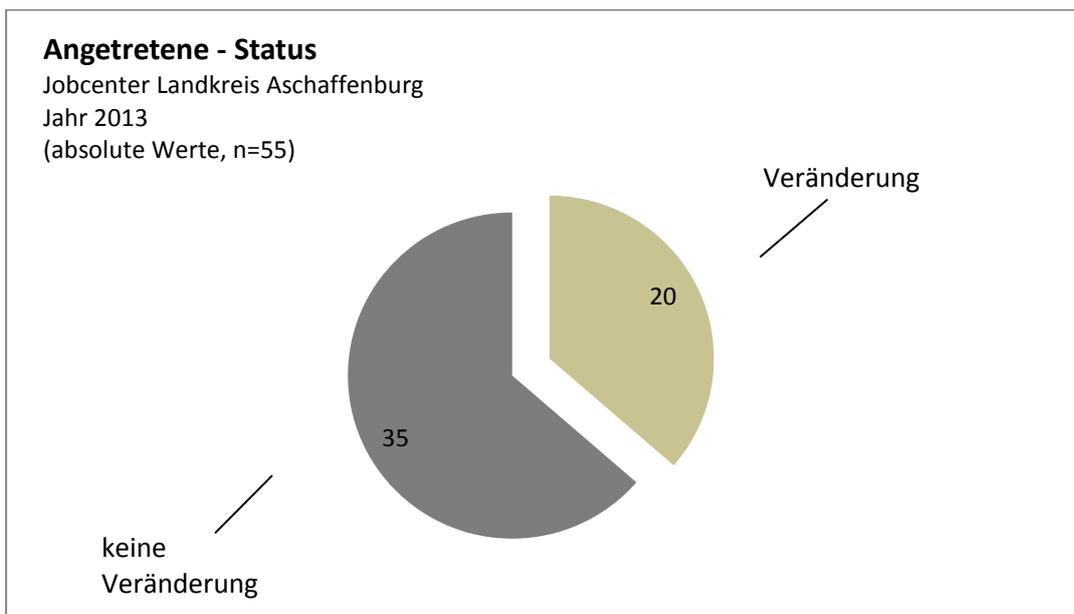
Wir müssen bemerken: **beim Betrachtungszeitpunkt im Dezember 2013 haben von diesen sieben Gruppen fünf Gruppen die aktive Coachingphase auch abgeschlossen.** Das heißt, die nun folgenden Zahlen aus unserem ersten Jahr des Gruppencoachings sind noch nicht in Stein gemeißelt und können erst nach Ablauf des 6-Monatszeitraums der siebten Gruppe weiter erhärtet werden. Bis dahin können wir folgende Ergebnisse festhalten:

Von insgesamt 81 Eingeladenen haben 55 Personen das Gruppencoaching begonnen. Nach Beginn haben 29 Teilnehmende das Gruppencoaching aufgrund des „Mensch-ärgere-Dich-nicht“-Prinzips nicht weiterführen können (vgl. zum Prinzip auch den Punkt 4, Ablauf – Aktivitäten). Zum aktuellen Betrachtungszeitpunkt waren im Gruppencoaching also 26 DurchläuferInnen.

² Frei nach: "Eine Reise von tausend Meilen beginnt unter deinem Fuß." (Dàodéjīng)

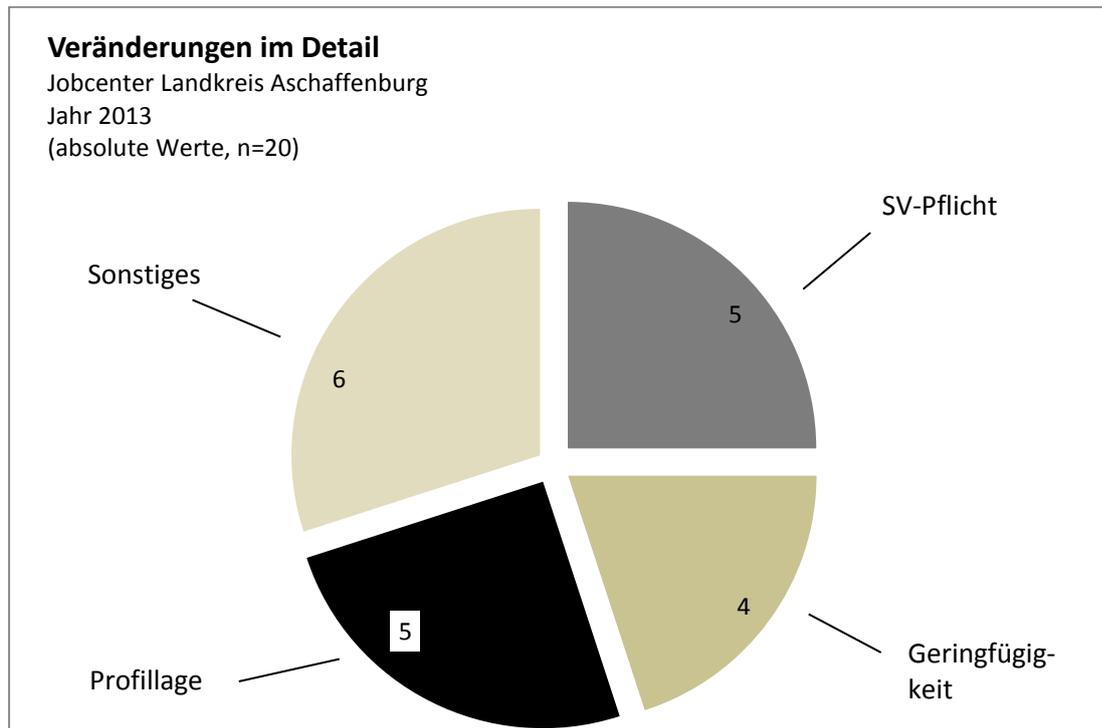


Von den 55 KundInnen, die das Gruppencoaching angetreten haben, veränderten zum Betrachtungszeitpunkt Mitte Dezember 2013 mehr als ein Drittel (36 Prozent) ihren Status. Dies entspricht 20 Personen.



Aber was bedeutet Veränderung? Wir definieren sie mit Hilfe von vier Indikatoren: Beginn einer **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung**, Beginn einer **geringfügigen Beschäftigung**, Veränderung der **Profillage** sowie „**Sonstiges**“ (Beginn einer Qualifizierung oder Teilnahme an einer sonstigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, die der/die KundIn im Fahrplan festgelegt hat, Umzug, etc.).

Wollte man ein grobes Bild skizzieren, sähe die Verteilung der vier Indikatoren auf den „Gesamtkuchen“ folgendermaßen aus:



Im Detail: Neun Prozent haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und sieben Prozent eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen (das heißt: 5 Personen bzw. 4 Personen).

Bei neun Prozent oder aber 5 Personen hat sich nach dem Gruppencoaching die Profillage geändert. Sprich: der Weg zum Arbeitsmarkt hat sich verkürzt, da die DurchläuferInnen sogenannte Vermittlungshemmnisse reduzierten.

Elf Prozent der TeilnehmerInnen haben „sonstige“ Fortschritte erzielt (6 Personen): Aufnahme einer Fachqualifizierung, Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit, Beginn einer Arbeitsgelegenheit etc. Die konkrete Wirkung ist damit die gleiche wie bei den Profillagen: die Menschen sind einen Schritt weiter auf den Arbeitsmarkt zugegangen.

Wir stellen fest: Die Fortsetzung der Vermittlungsarbeit aufgrund der Ergebnisse des Gruppencoachings muss noch optimiert werden.

8. Weiterentwicklung und Vorschau auf 2014

Im ersten Jahr der Durchführung haben wir Erfahrungen gesammelt. Um diese Erfahrungen zu systematisieren und methodisch auszufeilen planen wir kontinuierliche Treffen und eigeninitiierte Workshops für die Gruppencoaches. Auch streben wir einen Erfahrungsaustausch mit den KollegInnen vom Jobcenter Landkreis Offenbach an.

Tue Gutes und rede darüber ist eine Maxime. Deshalb bieten wir eine neue Zugangsmöglichkeit an und erzeugen damit gleichzeitig eine gewisse Transparenz zu unserem neuen Angebot: www.sozialnetz-ab.de/gruppencoaching

Darüber hinaus werben wir durch Plakate und Flyer flankierend zu unseren täglichen Beratungsgesprächen bei unseren KundInnen für unser Gruppencoaching.

Was haben wir vor?

Mittelfristig streben wir eine Zertifizierung nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) an, sofern es die rechtlichen wie politischen Rahmenbedingungen zulassen.

Des Weiteren forcieren wir unseren grundsätzlichen Coaching-Ansatz, in dem wir das **Gesundheitscoaching** (JobFit) in Kooperation mit der Gesetzlichen Krankenversicherung ausbauen. Hier möchten wir zwei weiteren Vermittlungsfachkräften des Jobcenters die Qualifizierung zur/zum „BeraterIn für Motivierende Gesundheitsgespräche“ durch die [Team Gesundheit – Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH](http://www.team-gesundheit.de) ermöglichen.

Daneben beabsichtigen wir im Rahmen der Intensivvermittlung, ein **Vermittlungscoaching** (sogenannter Work-first-Ansatz) aufzubauen.

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis sowie die Qualifikationen unserer MitarbeiterInnen gute Grundlagen für selbstkonzeptionierte und passgenaue Maßnahmeangebote sind.

Wir möchten den neu beschrittenen Weg weiter gehen...entsprechend unserer

„Goldenen Regel“:

Erst Maß nehmen, dann Maßnahme!

Denn: Maßnahmen sind besser als nichts...

... aber: interne Lösungen sind am besten!

Die oben geschilderten Erfahrungen aus dem Gruppencoaching trugen stellvertretend die Gruppencoaches Ralf Fräger-Geitner, Marco Geis, Sandra Hamacher und Barbara Wohanka zusammen.

Aschaffenburg, im Februar 2014

Erwin Heck

Geschäftsführer

Jobcenter Landkreis Aschaffenburg

Goldbacherstraße 25-27

63739 Aschaffenburg

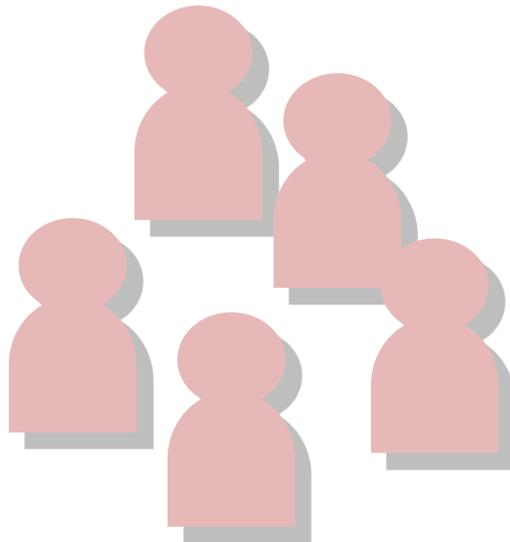
Das Jobcenter Landkreis Aschaffenburg im Internet:

www.sozialnetz-ab.de/jobcenter

9. Anhang

Anhang 1: der Flyer

Gruppen-



Coaching



Das Gruppencoaching ist ein Plus, ein zusätzliches Angebot des Jobcenters.

Es ist zielorientiert – Sie erarbeiten Ihre eigenen Ziele.

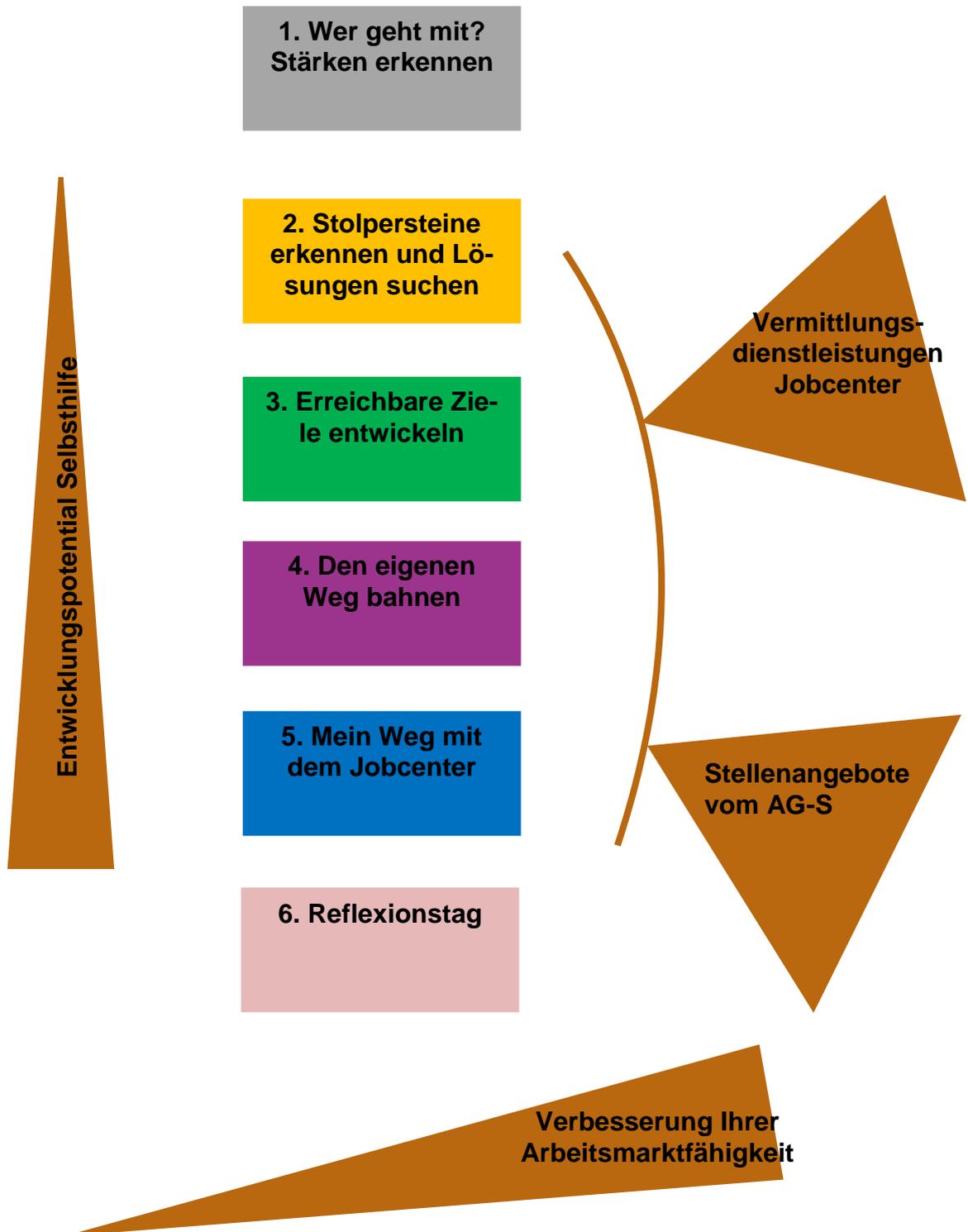
Erkennen und Stärken der eigenen Möglichkeiten.

Sie begleiten die Gruppe, die Gruppe begleitet Sie.

Wechselwirkung des Coachings mit der Arbeitsvermittlung.

Aufbau und Entwicklung des eigenen Netzwerkes.

Der Rahmen des Gruppencoachings



Anhang 2: beispielhaftes Fotoprotokoll



131213 -
Projektbeschreibung

Das Jobcenter Landkreis Aschaffenburg im Internet:

www.sozialnetz-ab.de/jobcenter