Modellprojekt „Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter“ – Zwischenbilanz und Perspektiven



Lohnhallengespräch, 17. Dezember 2012

Dr. Frank Nitzsche

G.I.B. NRW.
Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Erste Eindrücke: Das „Herner Modell“

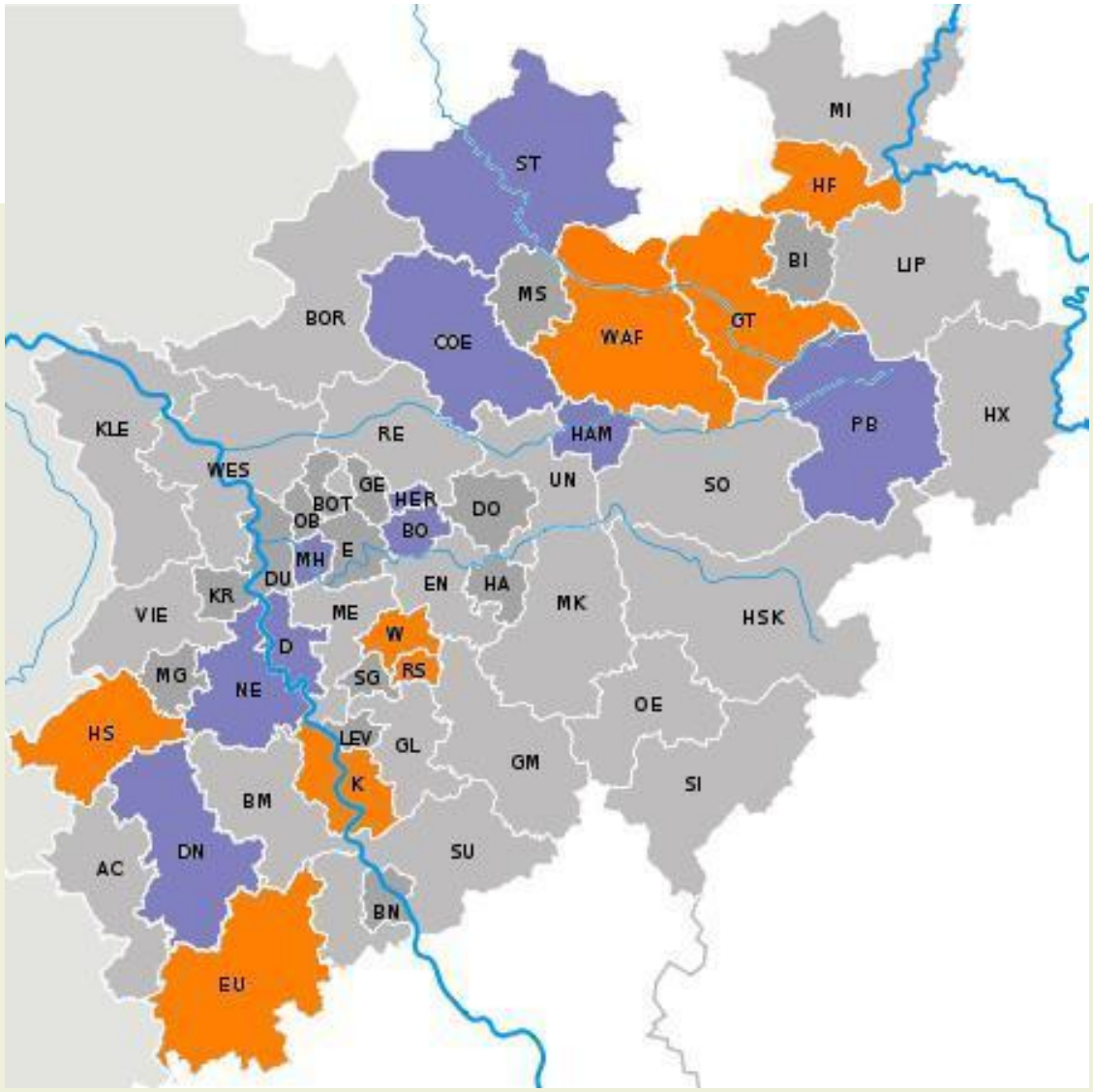


Modellprojekt „Aktivierung und berufliche Eingliederung“

Organisation und Ziele

- **Aktive Projektteilnahme** der Kunden in Gruppen im Sinne eines Sofortangebotes mit Teilnahmeverpflichtung in Räumen des Jobcenters
- **Gruppenangebot** mit bis zu 20 Teilnehmer/-innen
- **Zeitraum** von 6-8 Wochen und **Teilnahmedauer** von 9 bis 16 Std. an drei oder vier Tagen pro Woche
- **Zielgruppen**: Alle Altersgruppen; Neu- und/oder Bestandskunden; „marktnähere“ und/oder „marktfernere“ Kunden
- **Ziel:** Schnelle und nachhaltige (Re-)Integration in Arbeit, Ausbildung oder Selbständigkeit, im Einzelfall auch in Minijob, Zeitarbeit oder befristete Tätigkeiten
- **Coaching** durch Mitarbeiter/-innen Jobcenter (Betreuungsschlüssel bis zu 1:20)
- **Coaching** der Mitarbeiter/-innen Jobcenter durch externe Berater

Teilnehmende Jobcenter



Bochum; Kreis Coesfeld; Kreis Düren; Düsseldorf; Hamm; Herne; Mülheim; Rhein-Kreis Neuss; Kreis Paderborn; Kreis Steinfurt

Projektphase I: 01. September 2011 bis 31. August 2012

Kreis Euskirchen; Kreis Gütersloh; Kreis Heinsberg; Kreis Herford; Köln; Remscheid; Kreis Warendorf; Wuppertal

Projektphase II: 01. Dezember 2012 bis 31. Dezember 2013

Zentrale Erkenntnisinteressen



Ergebnisse der Befragungen und Auswertungen von Interviews

- In den Modellprojekten erfolgt eine schnelle und nachhaltige Integration
- Für eine erfolgreiche Beratung der Teilnehmer im Projekt ist ein Kompetenzmix von Qualifikationen und sozialen Kompetenzen wichtig
- Das Modellprojekt erlaubt innovative Methoden der Arbeit mit den Kunden
- Mehr Effektivität und Effizienz bei Schnittstellen und neues Dienstleistungsverständnis (nicht in allen Fällen)
- Das begleitende Coaching ist eine wichtige Unterstützung für die Jobcoaches
- Das Image des Jobcenter verbessert sich, die Zufriedenheit bei Mitarbeitern und Kunden steigt

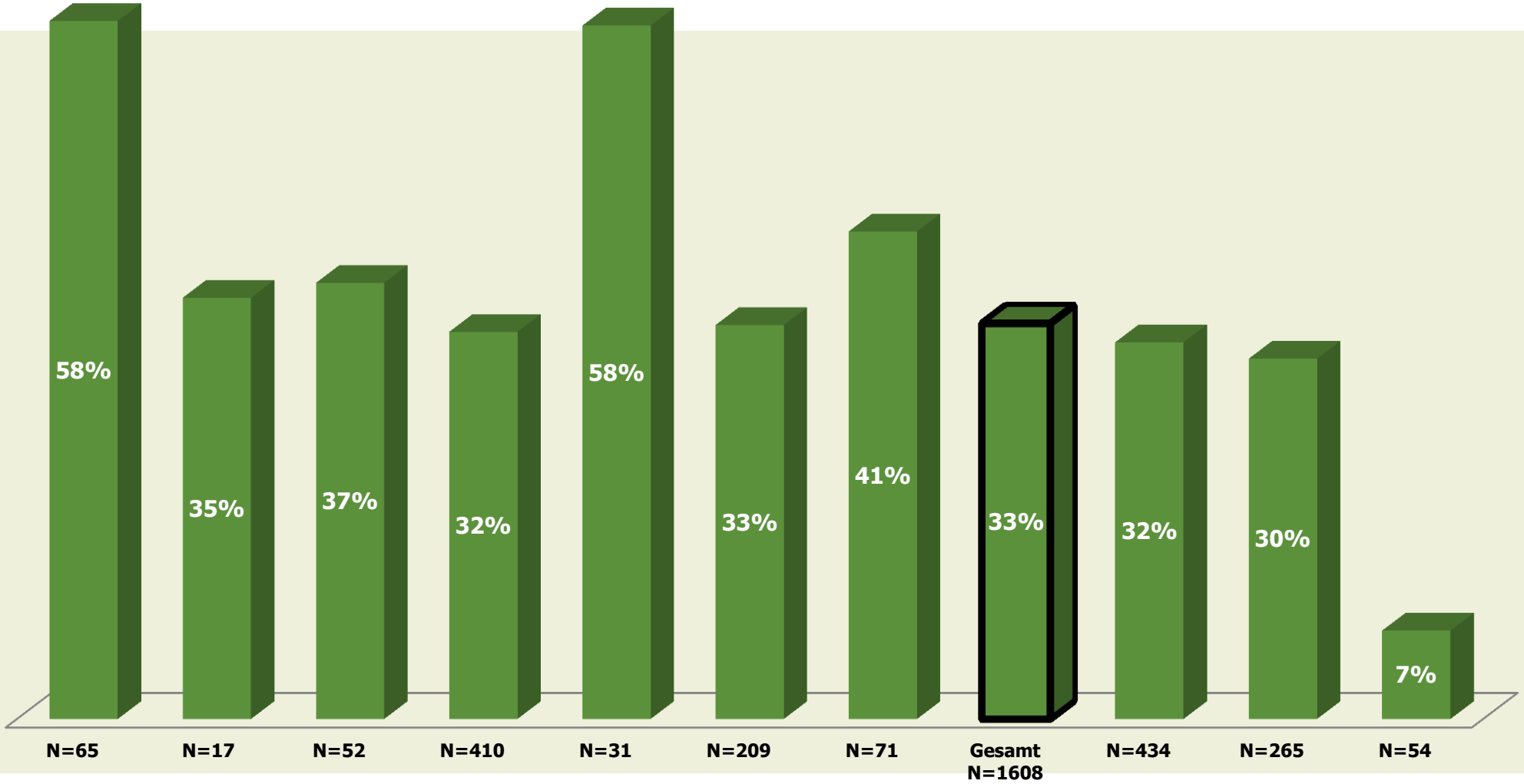
Integrationsergebnisse Jobcenter

Unterschiedliche Voraussetzungen bzw. Integrationschancen der Teilnehmer/-innen wirken sich in unterschiedlichen Integrationsergebnissen aus:

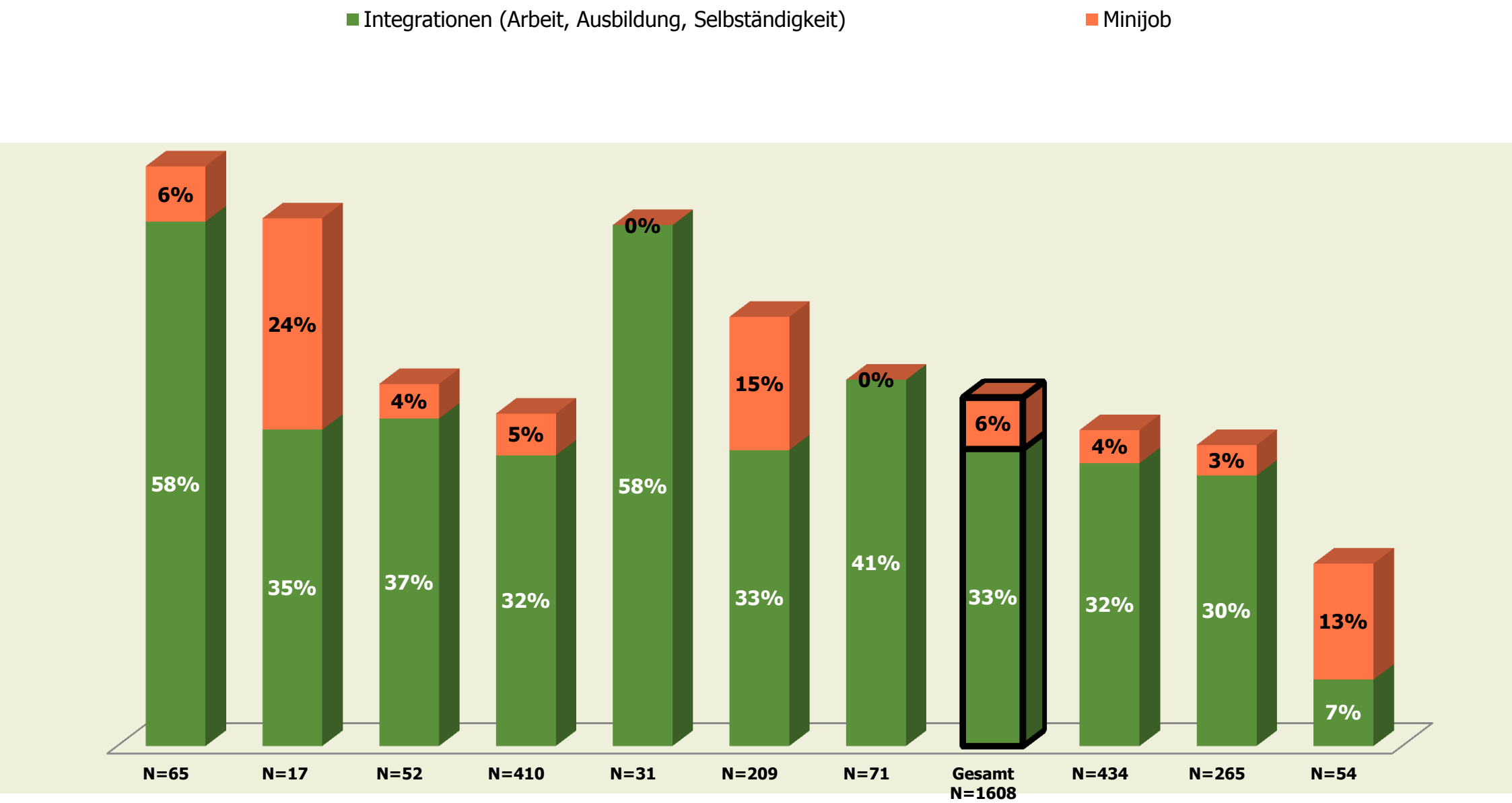
Zahl Projekte	Anteil marktnah in %	Anteil Berufsabschluss in %	Integrationsquote
2	90 – 100	69 – 74	jeweils 58 %
3	82 – 100	65 – 76	35 – 41 %
3	52 – 78	44 – 55	32 – 33 %
2	0 – 48	60 - 63	7 – 30%

Quoten Integrationen, Minijobs, Arbeitslos, Sonstiges und Abbrüche

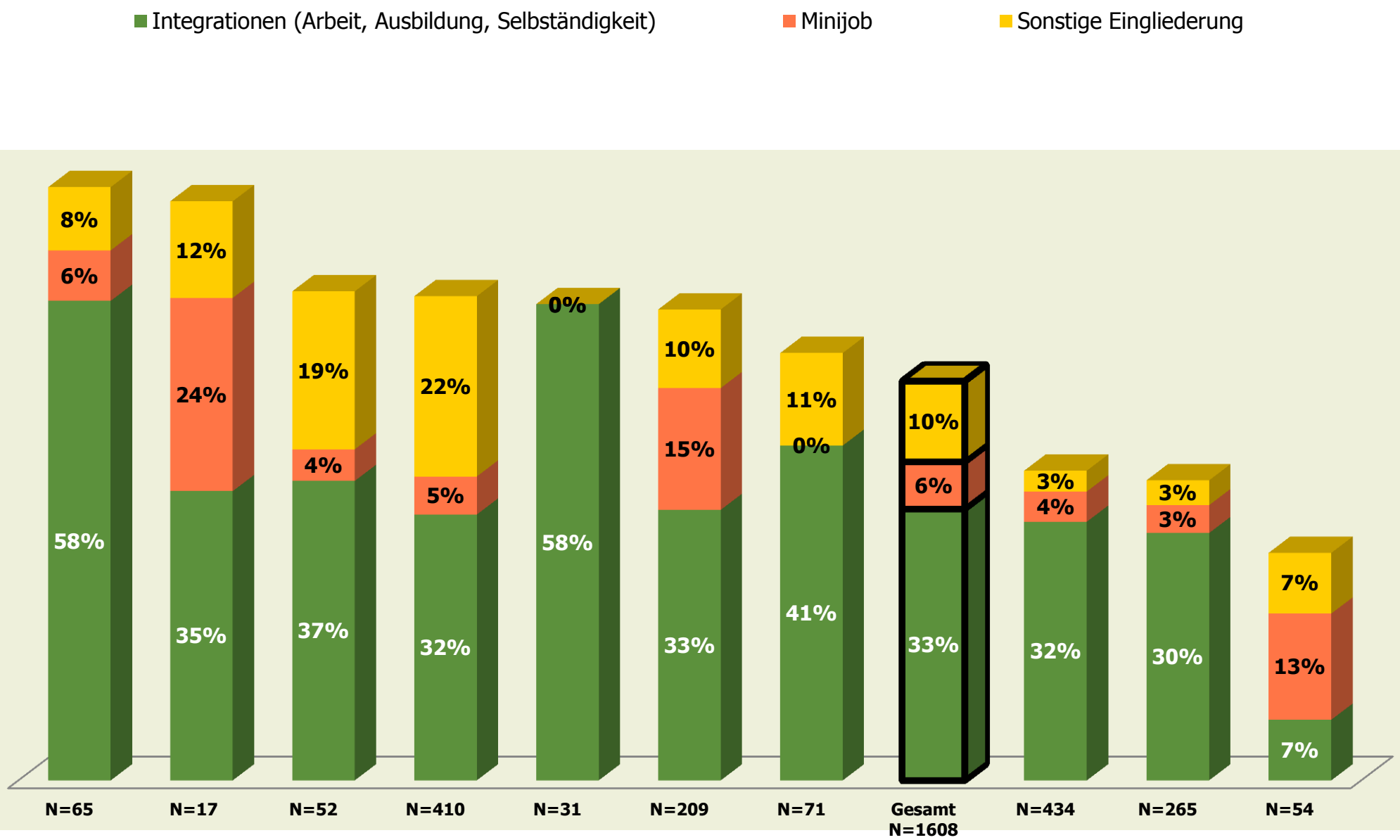
Integrationen (Arbeit, Ausbildung, Selbständigkeit)



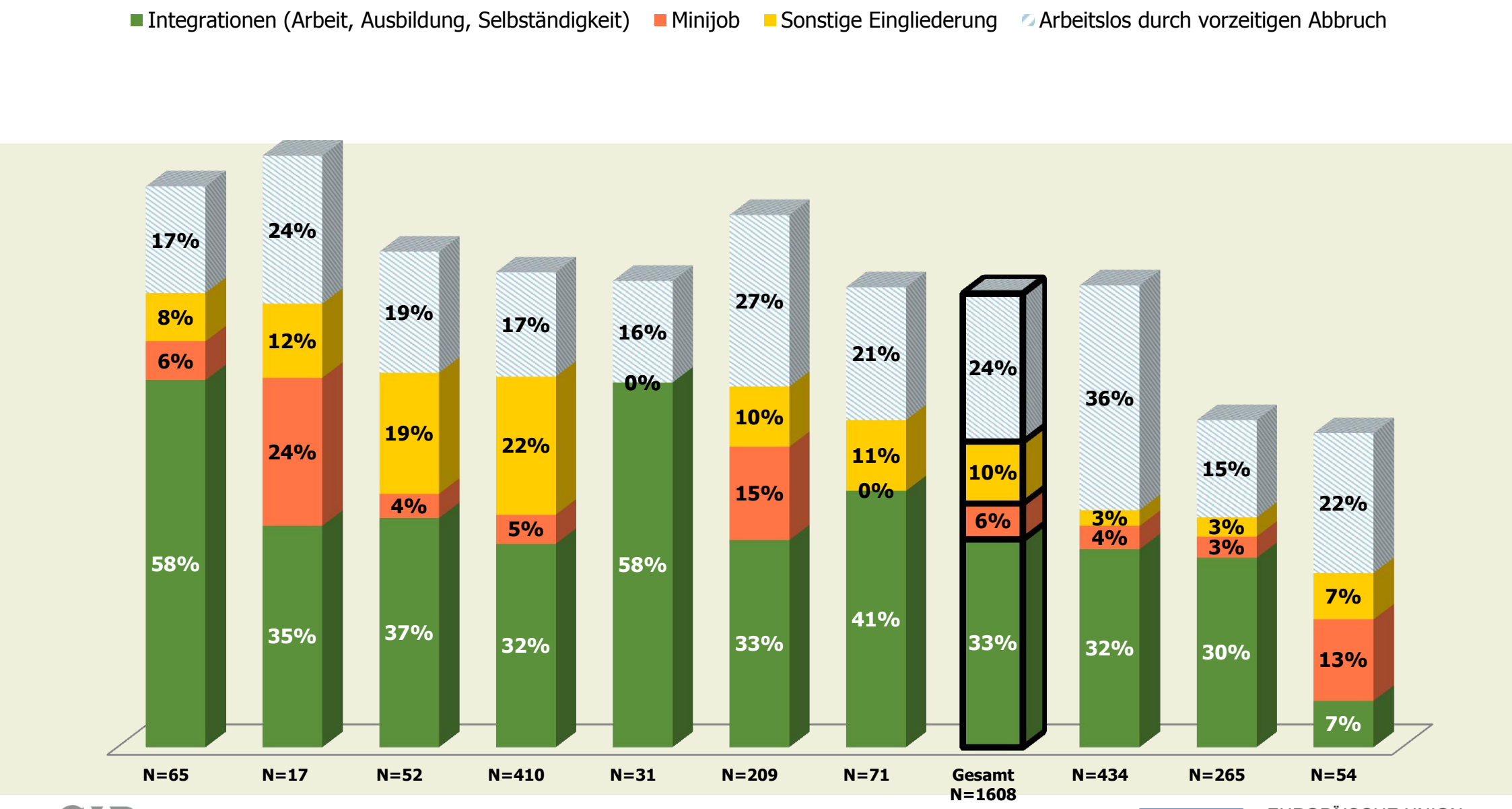
Quoten Integrationen, Minijobs, Arbeitslos, Sonstiges und Abbrüche



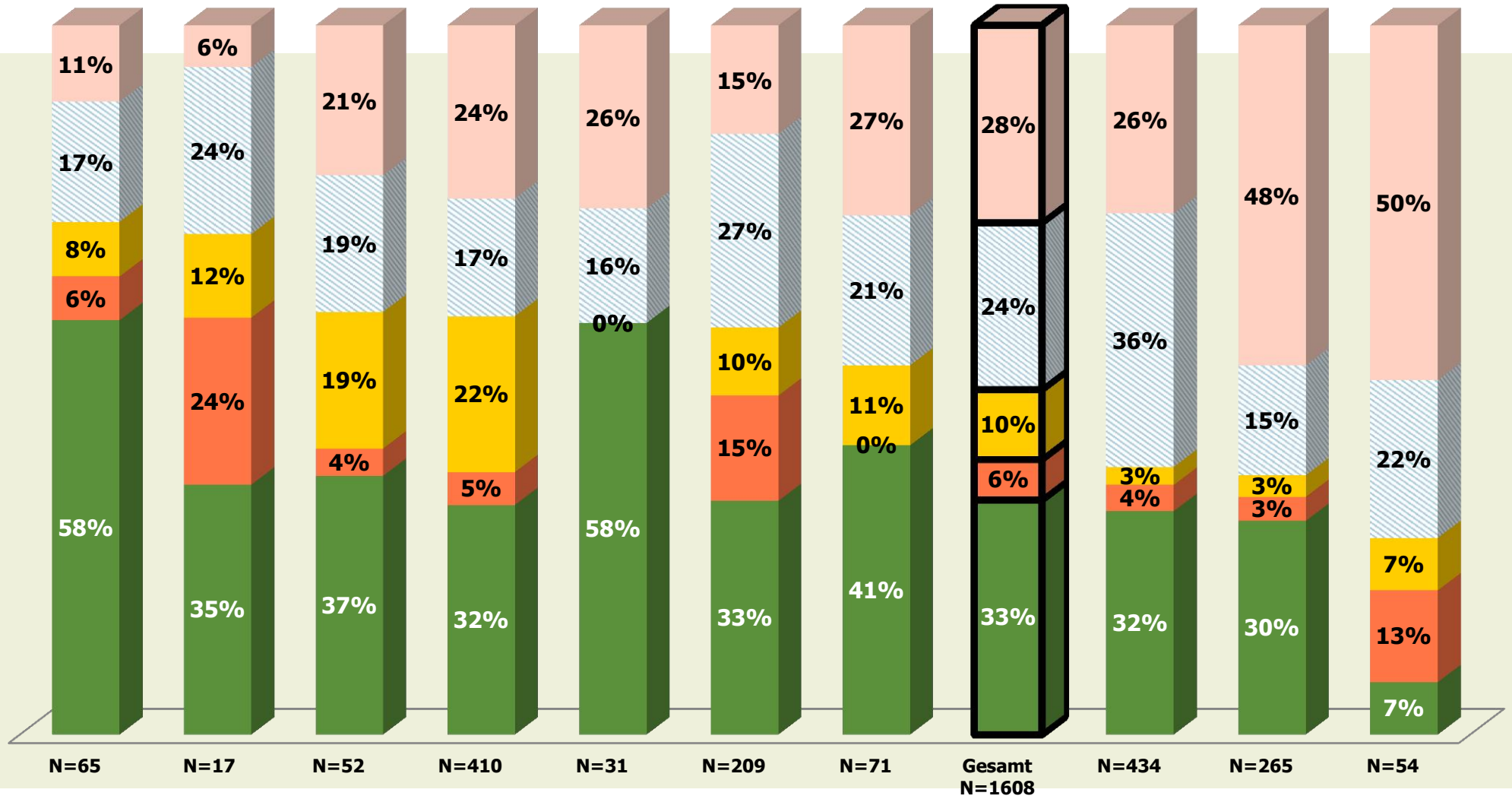
Quoten Integrationen, Minijobs, Arbeitslos, Sonstiges und Abbrüche



Quoten Integrationen, Minijobs, Arbeitslos, Sonstiges und Abbrüche

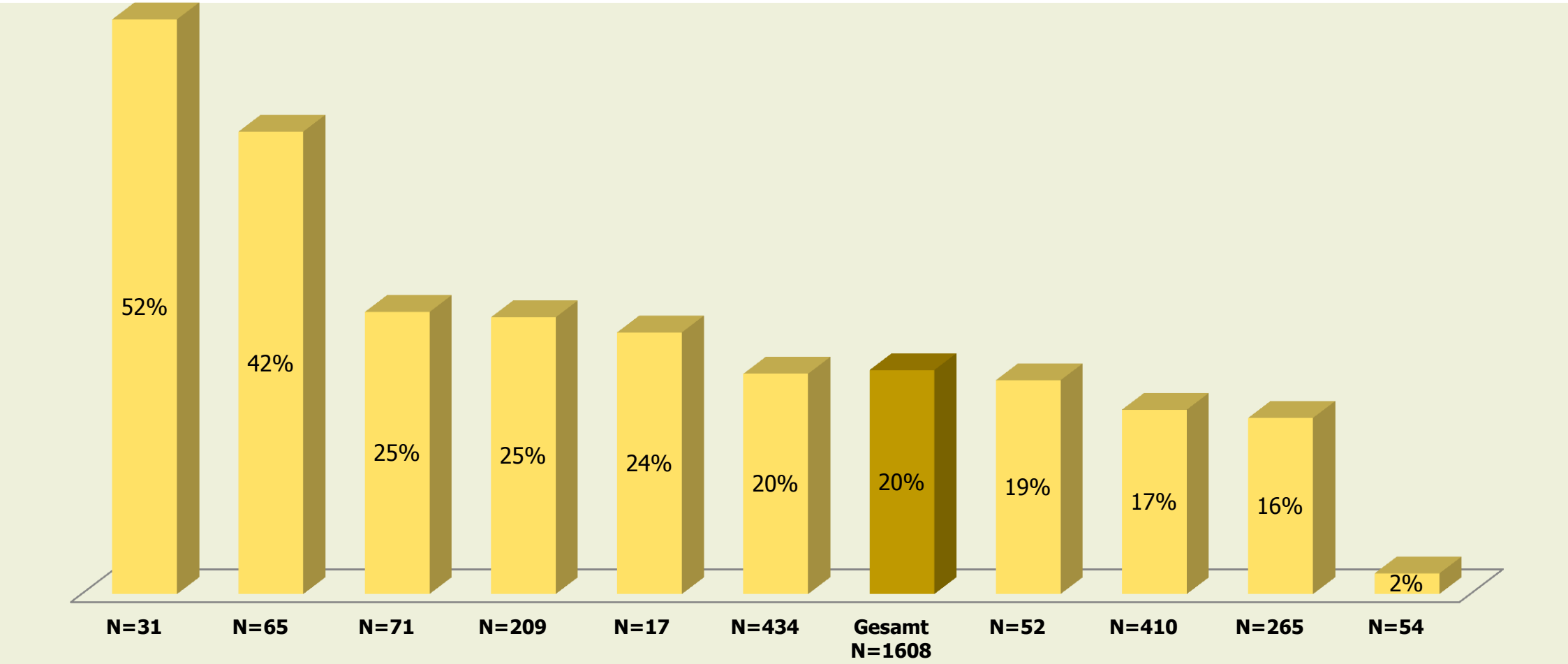


Quoten Integrationen, Minijobs, Arbeitslos, Sonstiges und Abbrüche

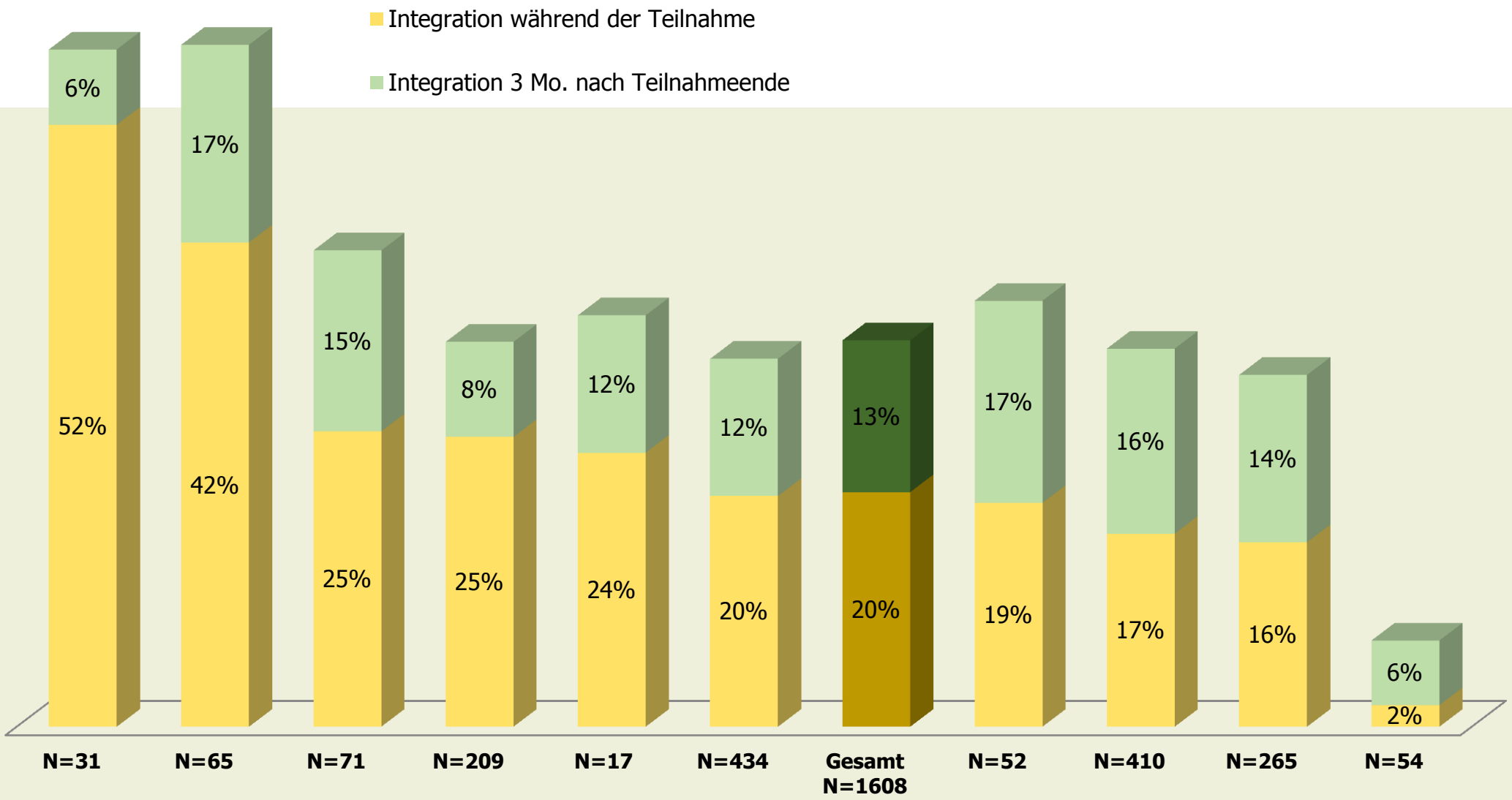


Quoten Integrationen während und nach Teilnahme

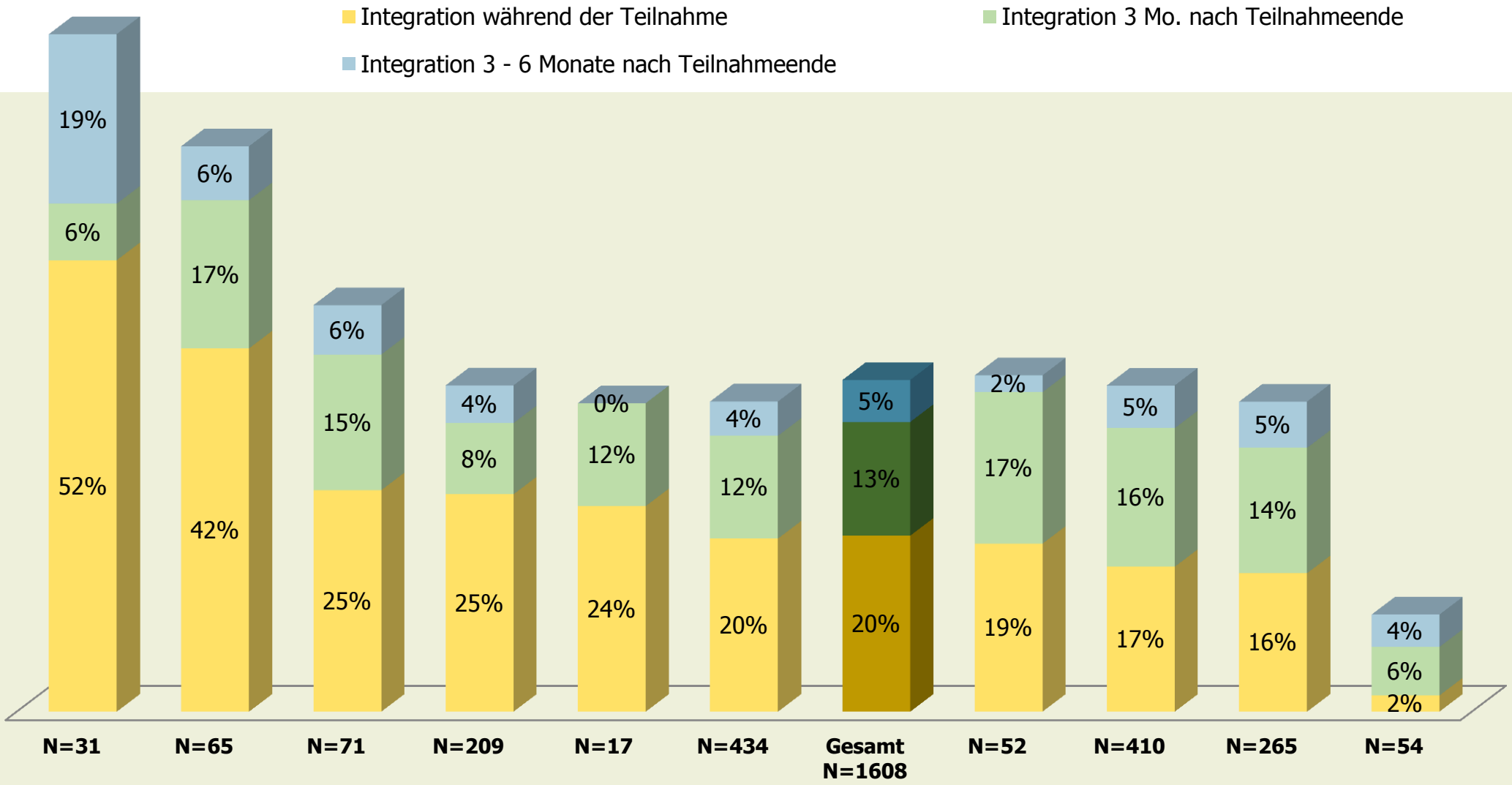
Integration während der Teilnahme



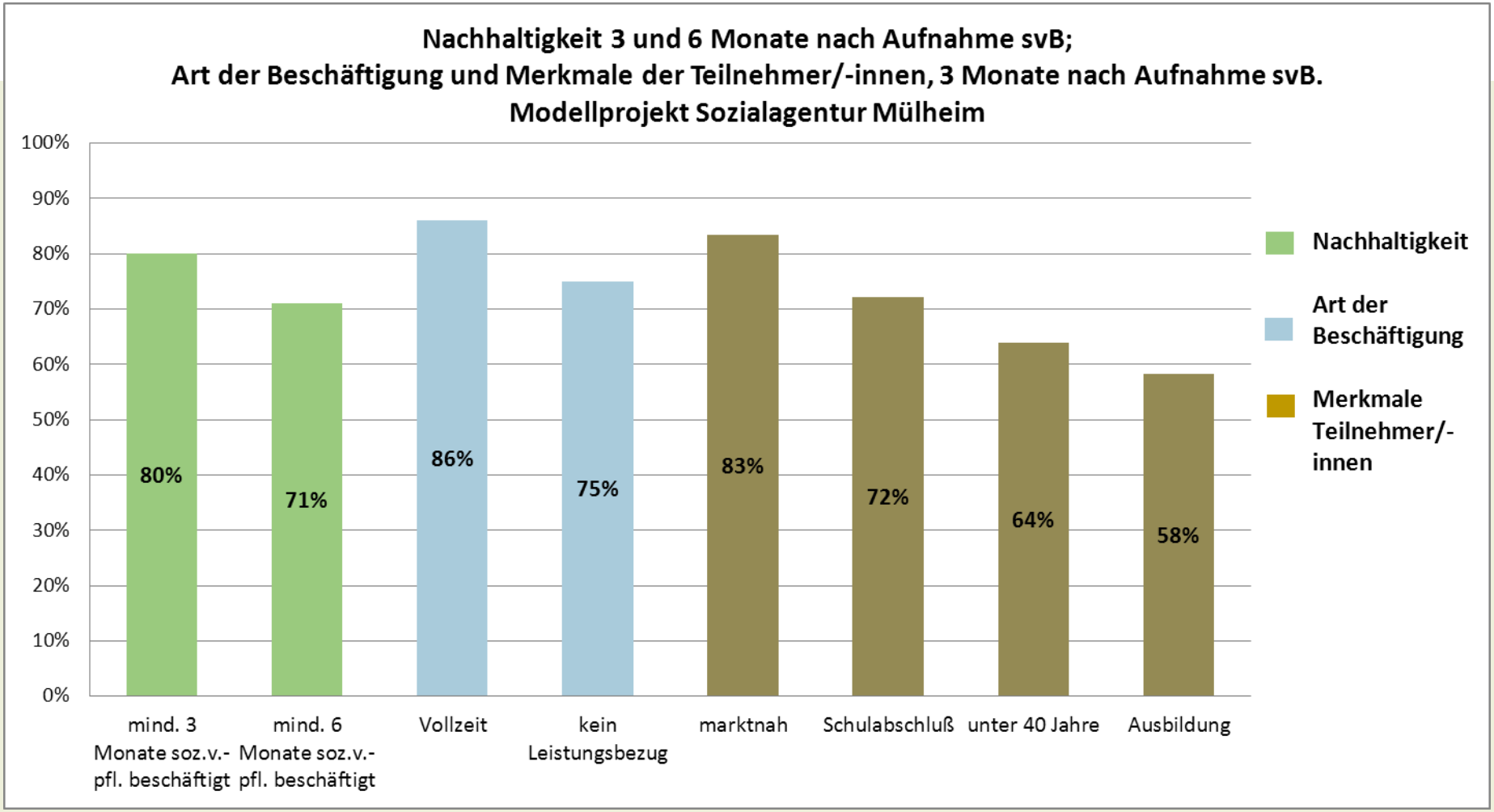
Quoten Integrationen während und nach Teilnahme



Quoten Integrationen während und nach Teilnahme



Nachhaltigkeit, Beschäftigungsart und Merkmale von svB



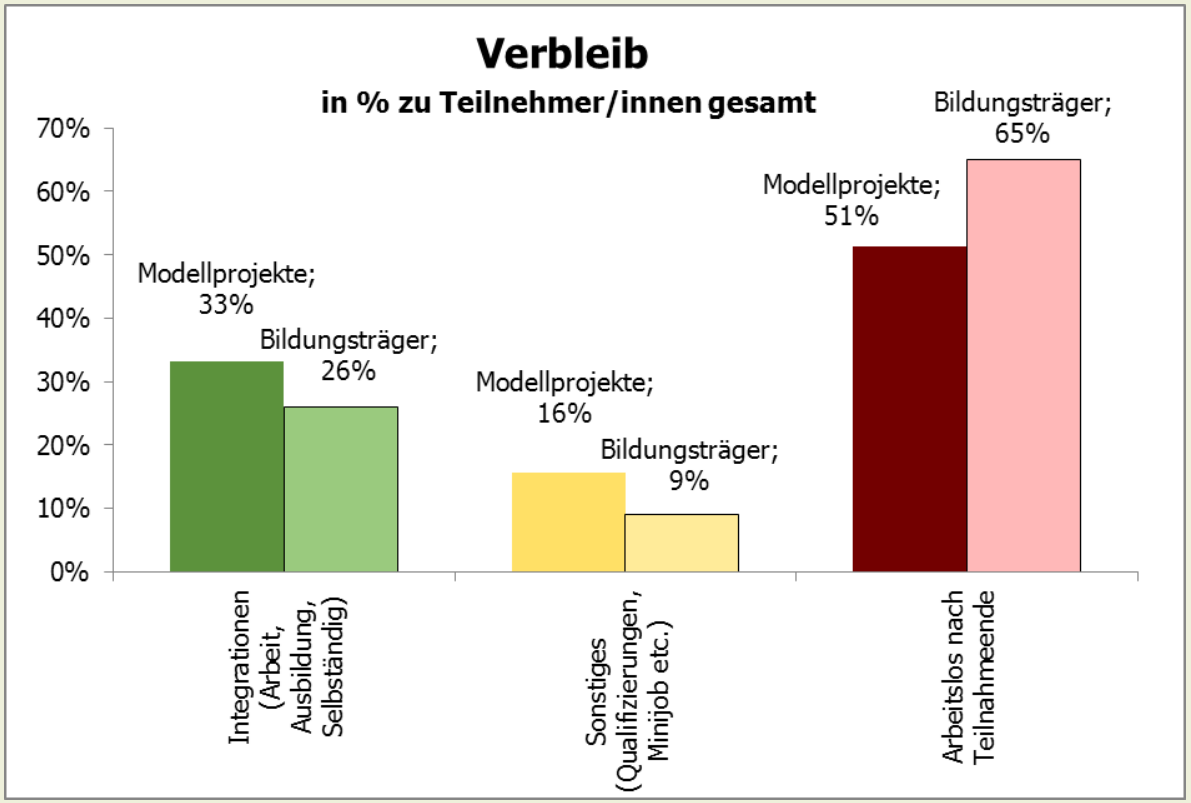
Vergleich Jobcenter und Bildungsträger –

Integrationen, Sonstiger Verbleib und Arbeitslos 3 Monate nach Teilnahmeende

Unterschiedliche Voraussetzungen bei Jobcentern und Bildungsträgern

- Teilnahmezahlen (200/1600);
- Dauer der Maßnahmen;
- Teilnahmezeiträume

Aber: Ähnliche Inhalte, auch die Teilnehmerstruktur ist vergleichbar.



Vergleich Jobcenter und Bildungsträger –

Integrationen während der Teilnahme, vorzeitiger Abbruch und Nachhaltigkeit

Schnelle Integrationen:

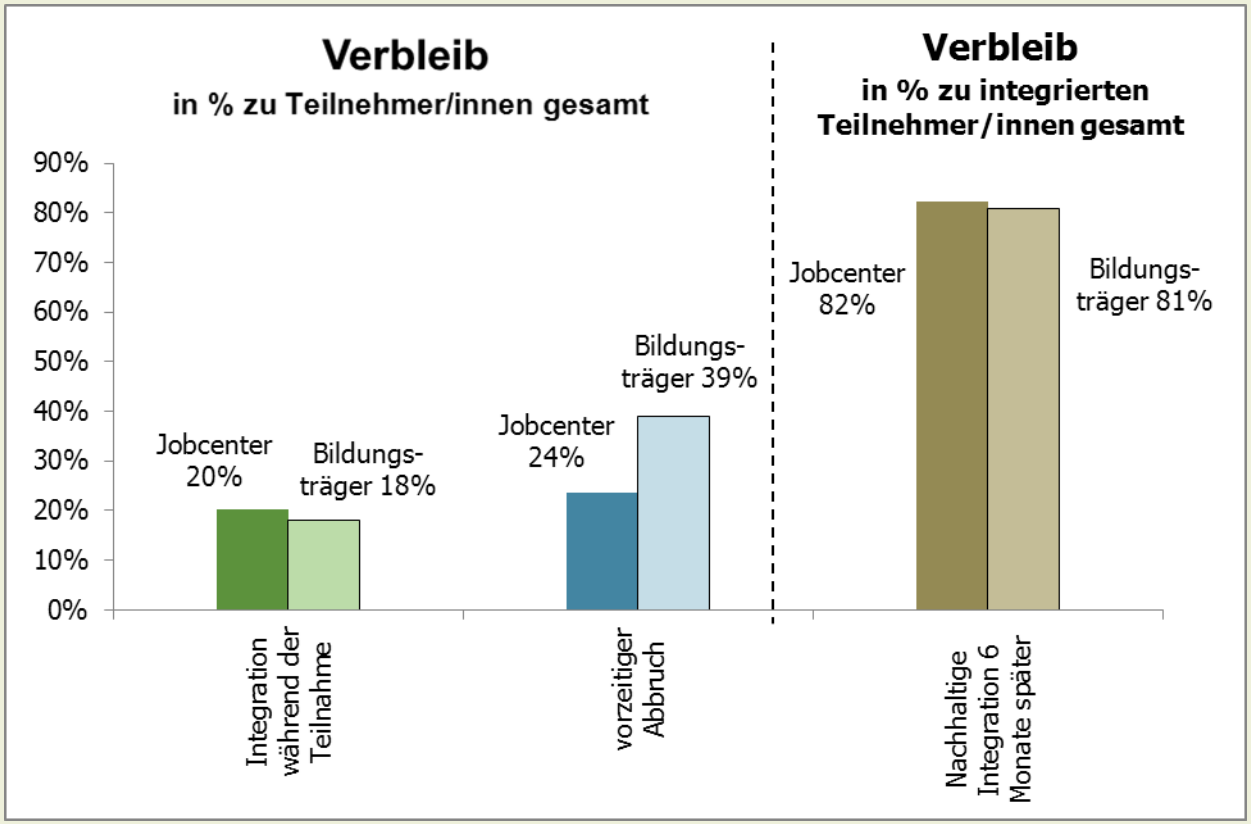
In den ersten 6 bis 8 Wochen gehen 18 % bis 20 % in Arbeit

Vorzeitige Abbrüche:

Die hohe durchschnittliche Abbruchquote der Bildungsträger kommt durch einen Träger mit 50 % Abbrüchen zustande.

Nachhaltige Integrationen:

81 % bis 82 % nach 6 Monaten weiterhin in svB.



Resümee

- Sieben von zehn Jobcentern der 1. Phase überführen den Ansatz in den Regelbetrieb, drei von zehn Jobcentern planen Fortsetzung bis Juli 2013 bzw. Ende 2014, tlw. verbunden mit Standortausweitungen. 8 weitere Jobcenter beteiligen sich an der 2. Projektphase.
- Der vermutete Perspektivwechsel im Arbeitsverhältnis Mitarbeiter/-in zu Kunde/-in findet statt. Der Rollenwechsel vom Vermittler zum Jobcoach gelingt.
- Die Umsetzung erfordert keine umfangreichen Schulungen der beteiligten Jobcoaches. Notwendig sind beraterische Sicherheit und die Gelegenheit, Erfahrungen zu sammeln.
- Der Ansatz ist im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration im Vergleich zu beauftragten Dritten erfolgreich.

Resümee

- Das Projekt gibt Anstöße zur Personal- und Organisationsentwicklung (Motivation der Mitarbeiter/innen, Ausweitung des Leistungsspektrums, innovative Impulse zur Struktur und Gestaltung der Organisation: Zugangssteuerung, Profiling, Anschlussangebote).
- Die Außenwirkung und Dienstleistungsbeziehung Mitarbeiter/-in und Kunden können verbessert werden.
- Der Ansatz eignet sich vor allem für Neukunden mit realistischen Perspektiven für eine schnelle Integration in Beschäftigung. Er kann nachgeordnete Teams der Vermittlung und des Fallmanagement deutlich entlasten.
- Neben Innovationsgewinnen hat der Ansatz das Potential, auch im Vergleich mit den Integrationsergebnissen der Vermittlungsteams erfolgreich zu sein.

Planung 2. Projektphase

Aktivitäten der fachlichen Begleitung

- Beauftragung externer Coaches (bis zu 10 Tagewerke pro Jobcenter)
- Durchführung Lohnhallengespräch
- Organisation von bis zu fünf Erfahrungsaustauschtreffen für Jobcoaches im Projekt
- Besuche vor Ort, Auswertung der Umsetzungserfahrungen

Erkenntnisinteresse der fachlichen Begleitung

- Rolle und Einfluss des Aktivierungsansatzes auf die Gestaltung der Zugangssteuerung?
- Welche Methodenkompetenzen sind notwendig?
- Welche Qualifizierungs-/Fortbildungsangebote können die Jobcoaches wirksam unterstützen?

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit