

GAFÖG, BernePark Bottrop

Dreifach-Chance mit Hindernissen



Eigenen Personalengpässen vorbeugen, Menschen mit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt integrieren und zusätzliche Fachkräfte für den regionalen Arbeitsmarkt qualifizieren, diese drei Ziele nahm die Gelsenkirchener Arbeitsförderungsgesellschaft GAFÖG mithilfe des Programms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ ins Visier. Das Anfang 2013 mit dem Jobcenter und der Stadt gestartete Modellprojekt im Bottroper BernePark bescherte acht Langzeitarbeitslosen sozialversicherungspflichtige Arbeit. In der Startphase allerdings galt es auch unerwartete Schwierigkeiten zu meistern.

Arbeiten, wo andere sich erholen! Stefan D. kann sich einen schöneren Arbeitsplatz als den BernePark kaum vorstellen. Auf dem 2,9 Hektar großen Gelände am Zusammenfluss von Berne und Emscher mäht er unter anderem den Rasen und pflegt die Rabatten. 21.000 Gräser und Stauden wachsen allein im idyllischen Senkgarten, in einer Art bepflanztem Amphitheater. Sie verlangen bei der Pflege Umsicht und Fingerspitzengefühl, selbst beim Unkrautjäten, das Stefan D. gerade mit großem Engagement erlernt.

Und D. hat einiges ausprobiert in den letzten Jahren. Absolvierte zum Beispiel Praktika in einem Elektrobetrieb und bei

einem Bestatter. Jobbte bei einem Metzger. Leistete Bundesfreiwilligendienst in einer Kindertagesstätte. Hatte 1,50-Euro-Jobs in einem Tierheim und bei einer Möbelbörse.

Er zierte sich nicht, wenn es darum ging, bei der Arbeitssuche auch neue Wege zu gehen. Und obwohl seine Vorgesetzten ihm überwiegend gute Zeugnisse ausstellten, blieben die vielen Stationen allesamt mehr oder weniger kurze Episoden in seinem Lebenslauf. Entweder weil ein Förderprojekt auslief. Weil keine Aussicht auf eine Bezahlung bestand, von der er hätte leben können. Oder weil sich herausstellte, dass die jeweilige Tätigkeit einfach

nicht die richtige für ihn war – mal aus körperlichen, mal aus gesundheitlichen, mal aus fachlichen Gründen.

Arbeitsförderung mit Besonderheiten

Denn auch das verschweigt der 29-Jährige nicht: Er hat keinen Berufsabschluss, er ist Bluter und leidet unter Depressionen. Manchmal glaubte er, mit diesem „Päckchen“ könne er es „nie schaffen, Hartz IV zu entkommen“, wie er es formuliert.

Bei seinem jetzigen Job im BernePark aber ist so einiges anders als bei allen bisherigen Stationen seines Berufslebens. Nicht nur die Schönheit des Bürgergartens, der 2010 aus einer stillgelegten alten Kläranlage entstand, lässt Stefan D. morgens mit Begeisterung zur Arbeit fahren. „Für meinen Lebensunterhalt muss ich nicht mehr zum Amt, sondern verdiene 1.440 Euro brutto im Monat“, zählt er entscheidende Besonderheiten seiner neuen Arbeitsstelle auf, „und ich habe nicht nur einen Job, sondern zugleich 22 Monate Zeit, um mich zu qualifizieren.“ Dass er dabei, anders als bisher, „weniger das drohende Ende der Maßnahme, als vielmehr die Zeit danach“ im Blick hat, ist nach seinen Worten besonders dem individuellen Coaching zu verdanken. Ein Service, mit dem er anfangs etwas fremdelte, wie er zugibt: „So etwas konnte ich bis dahin überhaupt nicht.“

„Die Begleitung und Unterstützung durch das Landesprogramm ‚Öffentlich geförderte Beschäftigung‘ – kurz ÖgB – ist in der Tat außergewöhnlich“, bestätigt Gregor Evers von der Gelsenkirchener gemeinnützigen Arbeitsförderungsgesellschaft (GAFÖG). Mit dem „BernePark Servicepool“ realisiert das Unternehmen seit Jahresbe-

ginn eines von 26 Modellprojekten im Rahmen dieses Programms. „ÖgB hat die Landesregierung aufgelegt, um Personen mit gravierenden gesundheitlichen und psychosozialen Benachteiligungen zu helfen, aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus wieder ins Arbeitsleben zurückzufinden“, bringt Evers die Zielsetzung auf den Punkt.

Chancen für Arbeitnehmer und Wirtschaft

Als der Standortleiter der GAFÖG in Bottrop Ende Juli 2012 den entsprechenden Aufruf des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) las, sah er darin eine dreifache Chance. Zum einen werde für den BernePark, den die GAFÖG seit dessen Eröffnung im Rahmen der Kulturhauptstadt-Initiative RUHR.2010 bewirtschaftet, „in naher Zukunft weiteres Personal benötigt“. Das ließ sich anhand wachsender Gästezahlen, die der Park mit seinem Restaurant- und außergewöhnlichem Hotelbetrieb verzeichnete, bereits prognostizieren. „Zum Zweiten bot das ÖgB-Konzept die Chance, eine Zielgruppe zu erreichen, an der bisherige Förderangebote weitgehend vorbeigegangen waren“, fügt der Soziologe und Sozialpädagoge hinzu. „Und drittens“, so sein Kalkül, „könnten wir mit unserer Erfahrung als Weiterbilder über den eigenen Bedarf hinaus qualifizieren und so für weitere Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber einen Beitrag zur Zukunftsvorsorge leisten.“

Bei der GAFÖG-Geschäftsführung stieß Evers mit seiner Idee ebenso auf offene Ohren wie beim Jobcenter und in der Stadtverwaltung. Die Mitwirkung der beiden lokalen Partner hatte das MAIS für jedes Einzelvorhaben zur Bedingung gemacht. Das Bottroper Bündnis vereinbarte, im

BernePark mithilfe des ÖgB-Programms acht Vollzeitstellen zu schaffen. Stefan D. erfuhr davon Anfang Januar bei einem Gespräch im Jobcenter. Zunächst wollte er kaum glauben, was die Beraterin ihm da offerierte: Eine Vollzeitstelle! Sozialversicherungspflichtig! Mit ortsüblicher Bezahlung! „Diese Superchance“, versicherte er der Beraterin sofort, „wolle er sich auf keinen Fall entgehen lassen.“ Mit Unterstützung seiner Schwester begann der junge Mann schon am darauffolgenden Tag, sich auf die Bewerbung vorzubereiten.

Im Vorstellungsgespräch überzeugte er mit Offenheit, Arbeitszeugnissen und großer Zielstrebigkeit, die er anhand seiner Entwicklung glaubhaft belegen konnte. So war er vor etwa fünf Jahren, dem Rat von Sozialarbeitern folgend, in ein Projekt des betreuten Wohnens eingezogen, um sich aus der damals festgestellten psychischen Abhängigkeit von seiner alkoholkranken Mutter zu befreien. Ein richtiger Schritt, wie er heute weiß: „Mittlerweile lebe ich komplett selbstständig.“

Potenziale wichtiger als Fachkenntnisse

Beim Schnupper-Arbeitstag im BernePark, der nächsten Etappe des Bewerberprozesses, konnte der eher schüchterne junge Mann mit großer Neugier und Erfahrungen aus einer früheren Arbeitsbeschaffungsmaßnahme beim Grünflächenamt auf sich aufmerksam machen.

„Fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten bildeten für die Gesamteinschätzung allerdings lediglich ein Kriterium unter vielen“, relativiert Frank Dürkop, der als Jobcoach neben Gregor Evers und den Arbeitsanleitern dem Entscheidungsgremium ange-

hörte. Besonderes Augenmerk legten seine Kollegen und er stattdessen auf „Entwicklungspotenziale, die sich zum Beispiel in der Einstellung zur Arbeit, in der Offenheit für Neues oder im Umgang mit Mitmenschen widerspiegeln.“

Stefan D. überzeugte das Team. Am 1. März 2013 konnte er seine Stelle als Helfer für Garten- und Landschaftsbau im BernePark antreten – gemeinsam mit drei weiteren Einsteigern im selben Job. Im gastronomischen Bereich begrüßte Gregor Evers an jenem Tag vier Küchenhelferinnen. Seine ursprüngliche Hoffnung, über das ÖgB-Programm zwei neue Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen für den gastronomischen Service ausbilden zu können, erfüllte sich jedoch nicht: „Wir fanden keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber.“

Das war nicht der einzige Wermutstropfen in der Startphase des Projekts. Denn während die „Neuen“ im Bereich Garten- und Landschaftsbau sich schnell mit ihrer Arbeit, dem Team und dem BernePark identifizierten, fühlten sich ihre Weggefährtinnen in der Restaurantküche den dortigen Anforderungen bald nicht mehr gewachsen.

Faktor: Stressresistenz

Eine Hauptursache für diese gegensätzliche Entwicklung sieht Barbara Conradi vom Jobcenter „Arbeit für Bottrop“ im grundverschiedenen Charakter beider Dienstleistungsbereiche. Naturgemäß sei das Arbeitspensum in einem Ausflugslokal stärkeren, weniger planbaren Schwankungen unterworfen als zum Beispiel die Grünflächenpflege. „Wenn Gästeansturm herrscht, ist Stressresistenz gefragt“, hält die Expertin für Hotel- und Gaststättenwesen des Arbeitgeberservices fest. Doch

KONTAKT

GAFÖG Gelsenkirchen

Gregor Evers (Standortleiter Bottrop)

Tel.: 02041 4740-17, E-Mail: lettau@gafog.de

AUTOR

Frank Pollack, Tel.: 0345 5201666

E-Mail: mail@frank-pollack.de

Stressresistenz zähle eben „nicht zu den typischen Stärken“ der Schwächsten am Arbeitsmarkt, deren Integration sich das ÖgB-Programm ausdrücklich auf die Fahne geschrieben habe. Schließlich seien – nicht von ungefähr – gerade jene Zielgruppen in den Blickpunkt genommen worden, die „mit seelischen, körperlichen und/oder sozialen Problemen“ zu kämpfen hätten, gibt die Beraterin zu bedenken. Mögliche frühere Erfahrungen der Frauen und Männer bei der Bewältigung von Arbeitsstress seien in vielen Jahren der Erwerbslosigkeit meist ebenso verblasst wie ihr Selbstvertrauen oder Fähigkeiten, einen ausgefüllten Arbeitstag zu organisieren.

All das wieder aufzuholen, schaffe kein Mensch in wenigen Tagen oder Wochen, geben sich die Projektverantwortlichen im BernePark keinen Illusionen hin. Selbst das individuelle Qualifizierungssystem im Rahmen des Modellprojekts könne diesen Prozess nur bedingt beschleunigen. „Sowohl in der Küche als auch im Garten- und Landschaftsbau setzen wir auf ‚Training on the Job‘, und zwar fast ausschließlich in 1:1-Situationen, also im direkten Austausch von Anleiter und Mitarbeiter“, gibt Gregor Evers Einblick in den Arbeitsalltag: „Dadurch erhalten die Lernenden Gelegenheit, jederzeit Fragen zu stellen und besonders schwierige Arbeitsabläufe intensiver zu trainieren.“ Nur wenige Inhalte würden in kleinen Gruppen vermittelt, zum Beispiel Hygiene- oder Lebensmittelkunde. „Frontalunterricht findet kaum statt“, versichert der Projektleiter.

Langsam steigende Leistungskurve

Bei der Vorbereitung des Modellvorhabens planten die Verantwortlichen nach seinen

Worten dennoch ein, „dass die Leistungskurve anfangs niedrig sein wird und erst allmählich ansteigen kann.“ Dafür werde im Gegenzug vom Jobcenter auch ein Minderleistungsausgleich gewährt. Mindestens 25 Prozent der Lohnkosten allerdings müsse die GAFÖG als Träger selbst erwirtschaften. Für den Projektleiter ein Ziel, „von dem wir erst am Ende wissen werden, ob wir es erreichen.“ Der Erfolg hänge in hohem Maße von engagierten, gut qualifizierten Mitarbeitenden und zufriedenen Kunden ab.

In persönlichen Gesprächen ermunterten Barbara Conradi, Gregor Evers und Frank Dürkop die abbruchwilligen Mitarbeiterinnen zum Weitermachen. „Das Programm bietet dabei so viel Unterstützung wie wohl kein anderes“, gaben sie zu bedenken. Das kleine Stammteam in der Küche – ein Betriebsleiter und zwei Köche – wurde zudem darauf eingeschworen, noch sensibler auf die individuelle Entwicklung der Mitarbeiterinnen einzugehen.

Eine der vier Küchenhelferinnen entschied sich weiterzumachen. Für Gregor Evers ein Erfolg: „Sie hat diesen Schritt ebenso wenig bereut wie wir und eine bemerkenswerte Entwicklung genommen“, sagt er im Rückblick auf die seither vergangenen drei Monate.

Die frei gewordenen Stellen konnten mit Unterstützung des Jobcenters bis Ende Juni neu besetzt werden. „Diesmal machten wir die Bewerberinnen noch stärker mit den besonderen Anforderungen in der Küche vertraut und bereiteten sie auf das zu erwartende Tief in der Anfangszeit vor“, beschreibt der Standortleiter eine wichtige Konsequenz aus den vorangegangenen Erfahrungen. So absol-

vierten die Kandidatinnen diesmal zwei Schnuppereinsätze, „den zweiten an einem Tag mit hohem Gästeaufkommen“, wie Evers betont.

Förderung durch Coaching

Noch umfassender als bei den ersten Einstellungsverfahren wurden die unterstützenden Angebote kommuniziert, auf die die Mitarbeitenden bei der Bewältigung von Problemen oder Krisen bauen können.

Dazu zählt insbesondere das individuelle Coaching. „Das beschränkt sich nicht nur auf den beruflichen Bereich“, unterstreicht Frank Dürkop, der sich mit jedem der acht ÖgB-Beschäftigten mindestens vierzehntäglich zum ausführlichen Vieraugengespräch trifft. Darüber hinaus hält er engen Kontakt zu Arbeitsanleitern und Vorgesetzten. „Seine Tür steht für uns Mitarbeiter jederzeit offen“, lobt Stefan D. So habe der Jobcoach mit ihm gemeinsam Kontakt zur Krankenkasse aufgenommen und geholfen, wichtige Facharzttermine zu vereinbaren. „Ich möchte meine Depressionen endlich besser in den Griff bekommen“, verrät der 29-Jährige.

„Einen Mitarbeiter habe ich zum ersten Gespräch mit dem Schuldnerberater begleitet. Einen anderen konnte ich kürzlich darin bestärken, mit über 50 Jahren noch den Führerschein zu machen“, berichtet der Jobcoach aus seiner Arbeit. Auch bei der Kommunikation mit Behörden, bei der Wohnungssuche oder der Suchtprävention steht er Hilfesuchenden mit Rat und Tat zur Seite. „Vorausgesetzt, die Mitarbeiter vertrauen sich mir an und akzeptieren die angebotene Hilfe“, ergänzt er. Erfolgreich sein könne seine Arbeit „nur mit den Beschäftigten, nicht gegen sie.“