

REGE mbH, Bielefeld

Frühes Coaching als Schlüssel für erfolgreichen Neustart

In Bielefeld bewarben sich die Stadt, ihr Tochterunternehmen REGE mbH und das Jobcenter gemeinsam um die Teilnahme am Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“. Ihr Konzept sieht vor, 57 Langzeitarbeitslose mit psychosozialen und weiteren Vermittlungshemmnissen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Resonanz vonseiten gemeinnütziger und öffentlicher Arbeitgeber war groß. Doch die Vermittlung kam zunächst schleppender voran als von allen Beteiligten erwartet.



Cityladen der Recyclingbörse Bielefeld, Geschäftsstellenleiter Ibrahima Coulibaly

„Ich bin wieder am Zug“, schwärmt Jaroslaw Rachwal. Endlich könne er wieder „vorausdenken“. Der Spaß daran schwingt in jedem Wort des Schachfans mit. Denn zwölf Jahre lang war er aus dem Spiel – zuerst am Arbeitsmarkt, irgendwann auch am Schachbrett. „Mein Kopf war zuletzt wie eingefroren“, gesteht der gebürtige Pole, der seit 24 Jahren in Deutschland lebt, hier verheiratet war und eine erwachsene Tochter hat. „Sogar mein Deutsch habe ich teilweise verlernt, so sehr hatte ich mich zurückgezogen.“

Als Maschinenführer in einem großen Presswerk hatte er einst „gutes Geld“ verdient, wie er erzählt. Doch als sein Arbeitgeber zur Jahrtausendwende Stellen abbaute, lief Rachwals Arbeitsvertrag einfach aus. „Der war nur befristet“, ärgert sich der heute 49-Jährige. Weil er keinen Berufsabschluss hatte, fand sich der Familienvater plötzlich auf einem Abstellgleis wieder – der Anfang einer langen beruflichen und privaten Krise.

Solche Brüche sind keine Seltenheit in den Lebensläufen, die Yasin Sever und sein

Team in den letzten Monaten auf den Tisch bekamen. Bei der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft (REGE mbH) in Bielefeld koordiniert der 38-Jährige eines von landesweit 26 Modellprojekten im Rahmen des Landesprogramms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖgB). Gemeinsam mit dem örtlichen Jobcenter „Arbeitsplus“ und der Stadt Bielefeld hatte das kommunale Tochterunternehmen im Sommer 2012 eine Interessenbekundung zur Teilnahme an dem Landesprogramm abgegeben und ein positives Votum zur Umsetzung des Konzeptes im Rahmen der Förderung der Modellprojekte erhalten. „Wir möchten die Mittel nutzen, um insbesondere Menschen mit psychosozialen Beeinträchtigungen im Alter zwischen 25 und 50 Jahren eine neue Perspektive zu geben“, fasst Sever das vorgelegte Konzept zusammen.

Zielgruppe im „besten Alter“

Ausgangspunkt dafür war eine Auswertung von 13.000 Datensätzen des Jobcenters, die zeigte, dass etwa jeder fünfte Arbeitslose mit psychischen Beeinträchtigungen zu kämpfen hat. In den wenigsten Fällen seien diese „als Behinderung oder gar Schwerbehinderung einzustufen“, betont Sever. Für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt entpuppten sie sich dennoch „sehr häufig als hohe Hürde“, insbesondere in Kombination mit weiteren Vermittlungshemmnissen wie etwa mangelnden Sprachkenntnissen oder einem fehlenden Berufsabschluss.

Wie Jaroslaw Rachwal seien bedenklich viele Betroffene im „besten Alter“, verweist der studierte Politologe Sever auf weitere Analyseergebnisse. „Mindestens



Soheila Valamehr und Yasin Sever,
REGE – Regionale Personalentwicklungs-
gesellschaft mbH

50 von ihnen möchten wir deshalb im Rahmen des ÖgB-Projektes wieder in Beschäftigung bringen“, umreißt er das bis Ende 2014 angepeilte Minimalziel. Die Stadt wird die dadurch eingesparten Kosten der Unterkunft (KdU) in das Projekt reinvestieren, indem sie weitere sieben Stellen fördert.

Als die REGE diese Pläne im Herbst 2012 bei gemeinnützigen und öffentlichen Arbeitgebern vorstellte, war die Resonanz groß. „Schon Anfang Januar hatten wir von zwölf Firmen Zusagen für etwa 100 Stellen“, berichtet der Projektmanager, „allesamt sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten mit ortsüblicher Entlohnung“, wie sie das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) in seinem Projektauftrag zuvor eingefordert hatte. „Die Unternehmen müssen dafür einen Eigenanteil von mindestens 25 Prozent erwirtschaften“, so Sever, „das will durchgerechnet sein.“ Nachträglich hätten drei weitere Firmen Jobs bereitgestellt. Das Spektrum umfasse nunmehr gut ein Dutzend Branchen, von haushaltsnahen Dienstleistungen über Lagerarbeiten bis hin zu Montagetätigkeiten.

Gute Feen gesucht

Die Vergabe der Jobs gestaltete sich jedoch weitaus komplizierter, als von den Initiatoren erwartet. „Bis Anfang Juni“, bestätigt Renate König vom Arbeitgeberservice des Jobcenters, „waren gerade einmal 37 der Stellen besetzt.“

Die drei Träger ermittelten dafür mehrere Ursachen. Zum einen seien nicht alle der angebotenen Stellen hinreichend auf die ausgewählte Zielgruppe zugeschnitten gewesen. Eine „gute Fee“, wie sie beispiels-

weise von einem Unternehmen zur Betreuung von Kindern oder für die Altenpflege gesucht wurde, sei „in der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage ohnehin schwer unter Langzeitarbeitslosen zu finden“, gibt Renate König zu bedenken. Noch viel seltener aber unter jenen, für die das ÖgB-Programm aufgelegt wurde. „Unser Auftrag lautet, Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen eine Chance zu geben“, ruft die Vermittlerin in Erinnerung. Neben psychischen Beeinträchtigungen begegneten den Betreuenden nicht nur, wie bei Jaroslaw Rachwal, fehlende oder veraltete Berufsabschlüsse, sondern häufig auch Sucht, Vorstrafen, Schulden, mangelnde Sozialkompetenzen oder zerrüttete Familienverhältnisse. „Viele Kunden, die wir im Rahmen des Projekts vermitteln möchten“, so Beraterin König, „brauchen selbst eine gute Fee.“

Zumindest ein Stück weit kann Soheila Valamehr diese Rolle übernehmen. „Allerdings zaubere ich nicht“, stellt die REGE-Mitarbeiterin – auch im Dialog mit ihren Kunden – frühzeitig klar. Als persönlicher Coach wolle und könne sie „Hilfe zur Selbsthilfe und praktische wie moralische Unterstützung geben, Mut und Selbstvertrauen fördern.“

Besonderheit: Zentrales Coaching

Damit übernimmt die Pädagogin gemeinsam mit ihrem Kollegen Mehmet Karakaya „eine Schlüsselaufgabe“ im Bielefelder ÖgB-Projekt. Das bestätigt auch Koordinator Yasin Sever: „Mit einer Betreuungsquote von 1:20 können unsere speziell ausgebildeten Coaches die Teilnehmer/-innen natürlich viel individueller begleiten als das Jobcenter, wo jeder Fallmanager für

200 und mehr Kunden verantwortlich ist.“ Mit zunehmender Teilnehmerzahl soll das derzeit zweiköpfige Coaching-Team im Rahmen des ÖgB-Projektes schrittweise bis auf 2,6 Stellen erweitert werden, um diesen Schlüssel zu halten.

Gerade in der unmittelbaren Übergangsphase vom SGB II-Bezug, in dem sich viele Bezieher/-innen seit Jahren eingerichtet hatten, in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sei der Unterstützungsbedarf besonders akut, beobachten Valamehr und Karakaya. Mit neuen Kollegen klarkommen, vielleicht eine Betreuung für ein Haustier organisieren, die knappe Zeit planen, auf Briefe von Behörden reagieren: „Vieles, was für die meisten Menschen normal ist, lässt so manchen unserer Klienten resignieren“, weiß die gebürtige Iranerin, die seit ihrem 17. Lebensjahr in Deutschland lebt. Zahlreiche aussichtsreiche Kandidaten für einen der 57 in Aussicht stehenden Jobs hätten in der Startphase des Projektes bereits die Brocken hingeworfen, bevor die beiden Unterstützer überhaupt mit ihnen Kontakt aufnehmen konnten.

Zeitige Kommunikation trägt Früchte

„Anfangs wurden die Bewerber vom Jobcenter direkt zu den Arbeitgebern geschickt. Wir Coaches kamen meist erst kurz vor oder nach den Bewerbungsgesprächen ins Spiel“, nennt die Trainerin eine zweite wichtige Lehre aus dem bisherigen Projektverlauf: „Das war eindeutig zu spät.“ Heute stellen sie und ihr Kollege sich schon bei Informationsveranstaltungen im Jobcenter persönlich vor und bieten sofort Gespräche und praktische Unterstützung bei Problemen an.



Renate König,
Jobcenter Arbeitplus

„Das trägt Früchte“, konstatiert Yasin Sever und verweist auf eine weitere Stellenschraube, an der die Projektpartner in den letzten Wochen nachjustiert haben: „Die Arbeitgeber werden jetzt ebenfalls zeitiger und intensiver in den Auswahlprozess eingebunden.“ Renate König vom Jobcenter Arbeitplus illustriert das an einem Beispiel: „Wir organisieren unter anderem Speeddatings, bei denen Firmen und Bewerber in kurzer Zeit die Vielfalt der jeweils anderen Seite kennenlernen und sich von Mensch zu Mensch austauschen können.“ Dabei seien die Coachs ebenfalls präsent.

Austausch auf allen Kanälen

„Die Zahl der Projektabbrecher hat seither abgenommen“, freut sich Soheila Valamehr. „Unsere Hilfe drängen wir aber niemandem auf“, unterstreicht sie ein ehernes Grundprinzip ihrer Arbeit. Ob die Unterstützung angenommen werde und zu welchem Zeitpunkt, liege in der Entscheidung des Gegenübers: „Ohne Vertrauen geht gar nichts.“ Ansprechbar sind die Coachs bei Bedarf nicht nur telefonisch, persönlich oder per E-Mail. „Mit manchen Klienten tausche ich mich per SMS aus“, berichtet die Beraterin: „Dass die Botschaft ankommt, ist entscheidend. Nicht das Medium.“

Einem jungen Mann, der aufgrund von Schulden und einer Bewährungsstrafe seit Längerem kein Konto mehr besaß, half sie auf diesem Wege, Ängste vor dem Gespräch mit einem Sparkassenberater abzubauen. Gut ein Dutzend seiner Kurznachrichten nach dem Muster „Was soll ich sagen, wenn ...?“, beantwortete die Trainerin vorab. – „Er hat sein Konto bekommen“, freut sie sich für ihren Schützling.

Geld ist nicht die einzige Motivation

Jaroslav Rachwal sucht lieber das persönliche Gespräch. „Er ist der Philosoph unter meinen Kunden“, sagt Soheila Valamehr. Der Hobby-Schachspieler liest viel, geht jeden Tag zehn bis 15 Kilometer zu Fuß – und stets mit Herz an die Arbeit. „Ich verdiene jetzt 1460 Euro brutto im Monat“, freut sich der neue Mitarbeiter der Bielefelder Recyclingbörse über seinen ersten „richtigen“ Arbeitsvertrag seit zwölf Jahren. Doch als Antrieb ist ihm das allein zu wenig. „Ich möchte, dass meine Kunden zufrieden sind“, verrät er seine wichtigste Motivation.

Im Bielefelder Cityladen der Recyclingbörse, wo er seit Februar arbeitet, hat Rachwal jüngst zusätzliche Regale zusammengezimmert, um die Waren ansprechender präsentieren zu können. Mit dem Blick des Unbefangenen hinterfragt er auch eingespielte Abläufe, sehr zur Freude von Geschäftsstellenleiter Ibrahima Coulibaly.

„Früher wurden zum Beispiel alle Kleiderspenden aus Bielefeld ins Recyclingzentrum nach Herford geschickt, wo sie geprüft, sortiert und tragbare Stücke zurückgesandt wurden“, berichtet Rachwal. „Heute sortieren wir einwandfreie Kleidung gleich vor Ort aus, sparen damit Transportkosten und können die beliebteste Ware schneller unseren Kunden anbieten.“

Qualifizierung ist vorgesehen

Lässt sich dieses Prinzip nicht auch für Elektroartikel wie Computer, Handys oder Haushaltsgeräte anwenden? Diese Frage geht dem gebürtigen Polen mit

deutschem Pass seither nicht mehr aus dem Kopf. Doch sein Chef bremste zunächst die Euphorie: „Dafür müssten die Geräte fachkundig getestet werden. Können wir das leisten?“

„Kann ich das nicht lernen?“, lautete Rachwals Gegenfrage. Die stellte er wenig später auch Soheila Valamehr. „Lassen Sie uns das mit Fachleuten der Recyclingbörse und von Bildungsträgern besprechen“, schlug sie vor, „sicherlich finden wir für Sie eine passende Weiterbildung, die Sie beruflich weiterbringt.“ Ein Budget für Qualifizierungen ist im ÖGB-Programm jedenfalls vorgesehen, muss aber individuell überprüft und in Absprache mit dem Anleiter entschieden werden. Den Optimismus des Schachspielers kann diese Einschränkung nicht trüben: „Nicht genau zu wissen, was passiert, kann doch spannend sein“, lacht er, „solange du nicht herumgeschoben wirst, sondern selber am Zug bist.“

KONTAKT

REGE – Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH
Yasin Sever
Niederwall 26 – 28
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 9622-140
E-Mail: y.sever@rege-mbh.de

AUTOR

Frank Pollack
Tel.: 0345 5201666
E-Mail: mail@frank-pollack.de