



**Projekt: Öffentlich geförderte Beschäftigung in Bielefeld**  
**Region: Ostwestfalen-Lippe**

## Frühes Coaching als Schlüssel für erfolgreichen Wiedereinstieg

**In Bielefeld bewarben sich die Stadt, ihr Tochterunternehmen REGE mbH und das Jobcenter gemeinsam um die Teilnahme am Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“. Wichtigstes Ziel der drei Partner war es, für Langzeitarbeitslose mit psychosozialen Beeinträchtigungen Türen für den Wiedereinstieg in den Beruf zu öffnen. Bei gemeinnützigen und öffentlichen Arbeitgebern stieß die Initiative auf großes Interesse.**

„Das Landesprogramm ‚Öffentlich geförderte Beschäftigung‘ sehen wir vor allem als Chance, Langzeitarbeitslosen mit psychosozialen Beeinträchtigungen realistische Perspektiven für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu eröffnen.“ So fasst Yasin Sever, Mitarbeiter der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft (REGE mbH), die Zielsetzung zusammen, mit der sich das kommunale Unternehmen, die Stadt Bielefeld und das Jobcenter „ArbeitPlus“ im Sommer 2012 gemeinsam um die Teilnahme an dem Förderprogramm bewarben.

Ausgangspunkt der Überlegungen war eine zuvor erarbeitete Analyse von 13.000 Datensätzen des Jobcenters: Sie 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 Hürden“ – ganz besonders in Kombination mit weiteren Vermittlungshemmnissen wie etwa mangelnden Sprachkenntnissen oder einem fehlenden Berufsabschluss. Phasen der Erwerbslosigkeit von mehr als fünf, teilweise sogar von zehn und mehr Jahren seien unter den Betroffenen keine Seltenheit. Und das, obwohl viele im vermeintlich „besten Alter“, also zwischen 30 und 50 Jahre alt seien, so der studierte Politologe.

## Stellenpool und intensives Coaching

„Mindestens 50 Langzeitarbeitslose mit psychosozialen Vermittlungshemmnissen möchten wir mit Hilfe der Öffentlich geförderten Beschäftigung wieder in Lohn und Brot bringen“, umreißt Yasin Sever das Minimalziel, das die drei Partner bereits im September 2012 in ihrer Interessensbekundung zur Teilnahme an dem Landesprogramm formulierten. „Darüber hinaus erklärte die Kommune sich bereit, die durch das Programm eingesparten Kosten der Unterkunft (KdU) in das Projekt zu reinvestieren“, fügt der 38-Jährige hinzu, „womit weitere sieben Stellen gefördert werden können“.

Um dieses Ziel zu erreichen, planten die Bielefelder mithilfe der Zuschüsse aus dem Programm einerseits einen Stellenpool zu schaffen, der geeignete Arbeitsangebote in möglichst vielen Branchen und für viele Qualifikationsniveaus bereit hielt. Des Weiteren setzten sie auf „intensives, individuelles Coaching“, wie der Projektleiter erläutert: „Damit möchten wir vor allem Hilfe zur Selbsthilfe bieten sowie die Motivation und das Selbstvertrauen der Teilnehmer stärken“.

Diese Schlüsselaufgabe wurde an speziell dafür ausgebildete und im Coaching erfahrene Mitarbeiter der REGE übertragen. „Bei einer Betreuungsquote von 1:20 können sie die Teilnehmer natürlich viel individueller begleiten als das Jobcenter, wo jeder Fallmanager für 200 und mehr Kunden verantwortlich ist“, unterstreicht Sever ein wichtiges Plus des ÖgB-Konzeptes. Das erhielt Anfang 2013 ein positives Votum zur Umsetzung als Modellprojekt im Rahmen des Landesprogramms.

## Breites Interesse bei Arbeitgebern

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 und Vereinen 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 Projektaufruf zuvor eingefordert hatte. „Die Unternehmen müssen dafür einen Eigenanteil von mindestens 25 Prozent erwirtschaften“, gibt Sever zu bedenken, „das will durchgerechnet sein“. Nachträglich hätten drei weitere Firmen Jobs bereitgestellt. Das avisierte Spektrum umfasste damit gut ein Dutzend Branchen, von haushaltsnahen Dienstleistungen über Lagerarbeiten bis hin zu Montagetätigkeiten. Im März 2013 konnten die ersten Bewerber ihre Arbeitsverträge unterschreiben.

Von Anfang an waren auch zwei Coachs der REGE in die Vorbereitung und Umsetzung des Projektes eingebunden. Anfangs lediglich mit einem Teil ihrer Arbeitszeit, ab Juni aufgrund steigender Teilnehmerzahlen in Vollzeit. Später sollte eine dritte Trainerin hinzukommen.

## Schwieriges Timing zwischen Angebot und Nachfrage

Die Vergabe der Jobs aber gestaltete sich weitaus komplizierter als von den Initiatoren erwartet. „Bis Anfang Juni 2013“, konstatiert Renate König vom Arbeitgeberservice des Jobcenters, „waren gerade einmal 37 der geplanten 57 Stellen besetzt“.

Die drei Träger ermittelten für den schleppenden Auftakt mehrere Ursachen. Zum einen seien nicht alle der angebotenen Stellen hinreichend auf die ausgewählte Zielgruppe zugeschnitten gewesen. Eine „gute Fee“, wie sie beispielsweise von einem Unternehmen zur Betreuung von Kindern oder für die Altenpflege gesucht wurde, sei unter jenen Langzeitarbeitslosen, für die das ÖgB-Programm aufgelegt wurde, kaum zu finden. „Unser Auftrag lautet, Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen eine Chance zu geben“, bringt Renate König die Aufgabenstellung in Erinnerung. Neben psychischen Beeinträchtigungen begegneten den Betreuern nicht nur fehlende oder veraltete Berufsabschlüsse, sondern häufig auch Sucht, Vorstrafen, Schulden, mangelnde Sozialkompetenzen oder zerrüttete Familienverhältnisse. „Viele Kunden, die wir im Rahmen des Projekts vermitteln wollten“, so die Beraterin, „brauchten selbst eine gute Fee.“

Zum anderen erwies sich der „harte Übergang“ vom Sozialhilfebezug in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als „besonders heikle Phase“, wie Jobcoach Mehmet Karakaya beobachtet. 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“, analysiert der REGE-Mitarbeiter.

### **Frühes Coaching und Kompass für individuelle Förderung**

Zu den Konsequenzen, die die Projektpartner aus diesen Beobachtungen zogen, gehörte ein früheres Eingreifen der Coachs. „Anfangs wurden die Bewerber vom Jobcenter direkt zu den Arbeitgebern geschickt. Wir Coachs kamen meist erst kurz vor oder nach den Bewerbungsgesprächen ins Spiel“, erklärt der Trainer: „Das war eindeutig zu spät.“ Deshalb stellten er und seine Kolleginnen Nadja Krieger sich bei folgenden Informationsveranstaltungen im Jobcenter bereits mit vor und boten sofort Gespräche und praktische Hilfe an.

„Das trug Früchte“, konstatiert Yasin Sever rückblickend und verweist auf eine weitere Stellenschraube, an der die Projektpartner aufgrund der ersten Erfahrungen nachjustiert haben: „Die Arbeitgeber wurden zeitiger und intensiver in den Auswahlprozess eingebunden.“ Renate König vom Jobcenter ArbeitPlus illustriert das an einem Beispiel: „Wir organisierten unter anderem Speeddatings, bei denen Firmen und Bewerber in kurzer Zeit die Vielfalt auf der jeweils anderen Seite kennenlernen und sich von Mensch zu Mensch austauschen können.“ Auch dabei seien die Coachs stets mit präsent gewesen.

Als wichtiges Hilfsmittel entpuppte sich außerdem ein Werkzeug, das die Bielefelder Coachs für das Projekt selbst entwickelt haben: In einer speziell entworfenen Excel-Übersicht dokumentieren sie Quartal für Quartal das Resultat der Selbst- und Fremdeinschätzungen für jeden einzelnen Mitarbeiter, differenziert nach sechs Schlüsselmerkmalen: Gesundheit, Wohnsituation, finanzielle Lage, fachliche und soziale Kompetenzen sowie Mobilität. Dank eines fünfstufigen „Ampelsystems“, das von dunkelgrün (hervorragend) über hellgrün und gelb bis hin zu hell- und dunkelrot (ungenügend) reicht, wird die aktuelle Situation jedes Beschäftigten in einem Farbdigramm sichtbar gemacht. Auf diese Weise kann das Ergebnis ohne großen Aufwand mit früheren Analysen, etwa zum Einstellungszeitpunkt oder in vorangegangenen Quartalen, verglichen werden.

„Für alle Beteiligten wird auf einen Blick erkennbar, wo jeder Beschäftigte bereits Fortschritte gemacht hat und wo noch Unterstützung notwendig ist“, unterstreicht Mehmet Karakaya die Besonderheiten des Dokumentationstools, „damit haben wir eine Art Kompass, der auch in unübersichtlichen Situationen zuverlässig anzeigt, ob wir noch auf Kurs sind“.

## **57 Stellen erfolgreich besetzt**

Nachdem die Bielefelder das Excel-Werkzeug auf einem von der G.I.B. organisierten Erfahrungsaustausch vorgestellt haben, wird es auch von einigen anderen Trägern des ÖgB-Programmes eingesetzt. „Mit ihnen gemeinsam möchten wir das Tool gern weiterentwickeln“, blickt Yasin Sever voraus.

Die angestrebten 57 Stellen konnten der Dokumentation zufolge bis Ende August 2013 mit geeigneten Bewerbern besetzt werden. Das erste gesteckte Etappenziel wurde nach dem hürdenreichen Start also doch erstaunlich schnell erreicht. „Auch die Zahl der Projektabbrecher ist nach den organisatorischen Korrekturen der Anfangsphase spürbar gesunken“, freut sich der Projektleiter. Für die wenigen Mitarbeiter, die trotzdem ausschieden – meist durch Kündigung oder Krankheit – erhielten binnen weniger Tage oder Wochen weitere Langzeitarbeitslose eine Chance, so dass die Zahl der Projektteilnehmer bis heute konstant ist. „Dank der Unterstützung durch das Jobcenter und die Stadt läuft das Programm für die später Hinzugekommenen über das ursprünglich vorgesehene Projektende im Dezember 2014 hinaus“, freut sich der Manager über die unkomplizierte Kooperation im lokalen Netzwerk. Das sichere den Späteinsteigern die gleichen Chancen wie ihren Kollegen. Denn um Praxiserfahrungen im Beruf sammeln, neues Selbstvertrauen tanken oder individuelle Weiterbildungsangebote im Rahmen des ÖgB-Programmes wahrnehmen zu können, sei der Zeitfaktor überaus entscheidend.

Für wie viele der Wiedereinsteiger sich die erworbenen Qualifikationen und Fertigkeiten letztlich in Form einer dauerhaften Stelle auszahlen werden, lässt sich nach Einschätzung der Jobcoaches um Mehmet Karakaya heute, im Frühjahr 2014, noch nicht prognostizieren. „Von ersten Arbeitgebern aus dem ÖgB-Verbund haben wir positive Signale, dass sie einen oder mehrere Teilnehmer auch nach Programmende weiterbeschäftigen möchten.“ Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien bereits zu Vorstellungsgesprächen bei externen Firmen eingeladen worden. „Die Bewerbungsaktivitäten brauchen Zeit und laufen noch“, so Karakaya.

Dass sich die Ampelfarben im Dokumentationstool in vielen Fällen von Rot und Orange bereits in Richtung Gelb und Grün entwickelt haben, stimmt den Coach und seine Kolleginnen jedenfalls optimistisch: „Das ÖgB-Programm eröffnet vielen Menschen eine Chance am Arbeitsmarkt, die bislang chancenlos waren.“

## KONTAKTE

REGE – Regionale Personal-  
entwicklungsgesellschaft mbH  
Niederwall 26 – 28  
33602 Bielefeld

**Yasin Sever**

Tel.: 0521 9622-140  
E-Mail: [y.sever@rege-mbh.de](mailto:y.sever@rege-mbh.de)

G.I.B. – Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop

**Roland Golding**

Tel.: 02041 767-243  
E-Mail: [r.golding@gib.nrw.de](mailto:r.golding@gib.nrw.de)

**Inge Lütkehaus**

Tel.: 02041 767-258  
E-Mail: [i.luetkehaus@gib.nrw.de](mailto:i.luetkehaus@gib.nrw.de)