

Neue Arbeit GmbH, Mönchengladbach

Gemeinschaftsarbeit unterm Weihnachtsbaum



In Mönchengladbach setzt ein soziales Bündnis auf das Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“, um Alleinerziehenden und anderen kleinen Bedarfsgemeinschaften mit schwerwiegenden Benachteiligungen am Arbeitsmarkt neue Perspektiven zu eröffnen. Die enge Zusammenarbeit zwischen drei gemeinnützigen Trägern, dem Jobcenter und der Stadt trägt bereits erste Früchte.

Der Bewilligungsbescheid für das Modellprojekt lag am Tag vor Heiligabend im Briefkasten der Neue Arbeit GmbH in Mönchengladbach. Äußerlich ein ganz normaler Umschlag, „in Wahrheit ein Weihnachtspaket, wie man es sich schöner kaum wünschen kann“, findet Marion Schaefer-Henze, die Leiterin des Sozialdienstes des Unternehmens, „schließlich steckten mehr als 50 Arbeitsplätze darin!“

Jeweils 17 Stellen sollten im Rahmen des Landesprogramms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖgB) bei der Neue Arbeit GmbH sowie dem Beschäftigungsträger des Arbeiterwohlfahrt Kreisverbandes (GAWO gGmbH) entstehen, weitere 16 bei der Volksverein Mönchengladbach gGmbH. So war es im Projektantrag beschrieben, den die drei gemeinnützigen Träger, einem Aufruf des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) folgend, im September 2012 eingereicht hatten.

Eingespieltes Team im Vorteil

Beim Schnüren des umfangreichen Pakets konnten sie bereits während der Konzeptphase auf Netzwerkpartner in der Stadt bauen, mit denen sie seit Jahren – etwa bei Initiativen wie „Maßarbeit für Mönchengladbach“ – eng zusammengearbeitet hatten. „Wir mussten uns nicht finden, sondern konnten gleich an die Sacharbeit gehen“, unterstreicht Marion Schaefer-Henze, bei der die Fäden bereits in der Vorbereitungsphase zusammenliefen. Ohne diesen Vorteil hätte es die besagte Weihnachtsüberraschung für die Stadt am Niederrhein wohl nicht gegeben, so die übereinstimmende Meinung aller Beteiligten. Denn die Frist für die Abgabe der Projektanträge war mit etwa zwei Monaten im Spätsommer kurz bemessen.

Die Initiatoren folgten der Empfehlung des Jobcenters und der Stadt, mit dem Modellprojekt insbesondere kleine Be-

darfsgemeinschaften zu unterstützen, die schwerwiegende Nachteile am Arbeitsmarkt kompensieren müssen. „Allen voran Alleinerziehende in prekären Situationen, aber auch Menschen mit psychischen oder gesundheitlichen Einschränkungen“, grenzt die Koordinatorin die Zielgruppe näher ein.

Jobcenter als wichtiger Partner

Klaus Müller, Geschäftsführer des Jobcenters, sagte bereits in der Konzeptphase verbindlich die Bereitstellung der erforderlichen Mittel zu. „Bei rund 50 Stellen für bis zu zwei Jahre ein großer Vorschuss, auch an Vertrauen“, weiß Matthias Merbecks vom Volksverein diese Entscheidung zu schätzen. Denn mit der Zusage verpflichtete sich das Jobcenter, den Ausgleich für die zu erwartende Minderleistung der Arbeitnehmer aufgrund gesundheitlicher, körperlicher und psychisch-sozialer Einschränkungen zu übernehmen.

„Dieser Ausgleich wird für jeden Mitarbeiter individuell vereinbart“, gewährt Merbecks Einblick in bisherige Erfahrungen aus sechs Monaten Projektarbeit: „Bislang liegt er bei durchschnittlich 65 bis 70 Prozent der Lohnkosten.“ Eine Bezuschussung dieser Ausgleichszahlungen hatte die Landesregierung in ihrem Aufruf ausdrücklich ausgeschlossen.

Auch personell erwies sich das Jobcenter seit dem Projektstart im Januar 2013 als verlässlicher Unterstützer. „Wir stehen in sehr engem Kontakt mit den Fallmanagern, ob bei der Auswahl der künftigen Mitarbeiter, im Einstellungsprozess oder auch danach“, lobt Dorothee Fliege, die bei der Neue Arbeit GmbH als Coach tätig ist.



Heike Busch,
Neue Arbeit GmbH Mönchengladbach

Matthias Merbecks,
Volksverein Mönchengladbach gGmbH

In einem Punkt allerdings musste das Jobcenter passen, wie sie einräumt: „Wir waren davon ausgegangen, dass die Vermittler mit Computerhilfe relativ leicht Alleinstehende mit Kindern in besonderen Problemlagen herausfiltern können.“ Aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben konnte das Jobcenter diesen Service allerdings nicht bieten. „Die Suche nach unserer wichtigsten Zielgruppe gestaltete sich damit weitaus schwieriger als gedacht“, gesteht die Diplom-Sozialarbeiterin.

Aus Not eine Tugend gemacht

Eine Startschwierigkeit, die sich an anderer Stelle als Glücksfall erweisen sollte, denn auf der Suche nach Alternativen wurden die Träger des ÖgB-Modellvorhabens auf ein weiteres Pilotprojekt in der Stadt aufmerksam: HOME. Die vier Buchstaben stehen für „Hilfe und Orientierung für Mönchengladbacher Eltern“. Unter diesem Titel bietet die Kommune jungen Müttern und Vätern in schwierigen Situationen „frühzeitige, niedrigschwellige Unterstützung an, um die Lebenswelten der betroffenen Kinder möglichst positiv zu gestalten“, wie Gerhard Kalter, der Leiter von HOME, erläutert, „und zwar bevor deren emotionale und kognitive Entwicklung nachhaltigen Schaden nimmt.“

Statt zu warten, bis Eltern von sich aus Hilfe suchten oder von Dritten an das Jugendamt verwiesen würden, geht die Stadt seit 2010 in zwei Brennpunktvierteln präventiv auf Eltern zu. In Kindertageseinrichtungen, Schulen und Familienzentren suchen erfahrene Sozialarbeiterinnen den Dialog, auch mit Lehrerinnen/Lehrern und Erzieherinnen/Erziehern. Sie organisieren Elterncafés, halten Vorträge, beraten, vermitteln Kontakte und stärken Netzwerke.

Immer wieder sehen sich die Beraterinnen dabei mit resignierenden Selbsteinschätzungen angesprochener Mütter und Väter konfrontiert. Tenor: „Ich finde doch sowieso keine Arbeit!“

Familiäre und berufliche Hilfe kombiniert

„Bislang konnten unsere Mitarbeiterinnen sie in solchen Situationen an das Jobcenter verweisen und Mut zusprechen, viel mehr nicht“, deutet Kalter auf ein grundlegendes Defizit sozialer Hilfsysteme hin. „Angebote für Familie und Erziehung auf der einen sowie für Arbeit und Beruf auf der anderen Seite laufen fast ohne Berührungspunkte nebeneinander her“, bedauert er, „obwohl die Zielgruppen weitgehend identisch sind“. Dadurch werde wertvolles Potenzial verschenkt.

Denn damit seien die Möglichkeiten der Jobcenter, Langzeiterwerbslose mit multiplen Problemlagen in Lohn und Brot zu bringen, objektiv begrenzt. „Selbst wenn eine Vermittlung gelingt, sind die Arbeitsverhältnisse oft nicht von langer Dauer, weil die Neueingestellten von der Situation und den vielen damit verbundenen Veränderungen überfordert sind“, beobachtet der Sozialplaner. Die notwendige Beratung und Betreuung, die vielen Betroffenen über diese kritische Schwelle hinweghelfen würde, könnten Jobcenter schon aufgrund des Personalschlüssels nicht leisten, „ebenso wenig die Arbeitgeber“, weiß Kalter.

Das ÖgB-Programm eröffne die Chance, diese Lücke zu schließen. So könnten die Mitarbeiterinnen des HOME-Projektes Alleinerziehenden „neben der Familienunterstützung in erzieherischer Hinsicht

nun auch eine recht konkrete berufliche Perspektive bieten“, lobt Gerhard Kalter.

Das schlägt sich auch in der bisherigen Bilanz des Mönchengladbacher Projektes nieder. „Etwa die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir über das ÖgB-Programm eingestellt haben, haben Familie“, zieht Marion Schaefer-Henze für alle Beteiligten Bilanz, „sehr viele fanden über HOME zu uns.“

Inkubator für den Arbeitsmarkt

Auch wenn die angebotenen Stellen zunächst auf ein Jahr befristet sind und bis maximal zum Jahresende 2014, dem Ende des Landesprogramms, verlängert werden können: Die Planungen der drei Träger gehen über diesen Horizont hinaus. „Mit ÖgB können und wollen wir deutlich mehr erreichen als zum Beispiel mit Arbeitsgelegenheiten, bei denen vor allem eine Aktivierung im Mittelpunkt steht“, bekräftigt Matthias Merbecks vom Volksverein: „Wir sehen das Projekt als Inkubator für den ersten Arbeitsmarkt und möchten so vielen Menschen wie möglich helfen, dort Fuß zu fassen.“

Dass sich die Geschäftsfelder der drei beteiligten Träger nahezu überschneidungsfrei ergänzen, eröffnet Bewerberinnen dabei ein breites Spektrum von Entwicklungsmöglichkeiten. Während die GAWO vor allem im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen sowie im Garten- und Landschaftsbau aktiv ist, bietet der Volksverein Stellen in den Bereichen Schreinerei, Möbelbörse, Second-Hand-Bekleidung und Recycling. Die „Neue Arbeit“ hat sich mit einer Wäscherei, einem Gästehaus und Tagungshaus sowie als Garten- und Landschaftsbaubetrieb etabliert.



Gerhard Kalter,
Sozialplaner der Stadt
Mönchengladbach



Dorothee Fliege,
Coach bei der
Neue Arbeit GmbH
Mönchengladbach

Kurzer Draht zu Netzwerkpartnern

Die Vorteile dieser Kooperation beginnen bereits im Auswahlprozess. „Es kommt vor, dass einer unserer Bewerber zum Beispiel für Seniorendienste nicht die nötige Eignung mitbringt, aber umso besser auf ein Tätigkeitsprofil bei einem unserer Partner passt“, erläutert Helmut Thommessen, der bei der GAWO für die berufliche Integration zuständig ist. Vorausgesetzt, der Bewerber erlaube die Datenweitergabe, genüge in solchen Fällen oft ein Anruf bei dem jeweils zuständigen Jobcoach oder Betriebsleiter, um ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren.

„Die Vermittler des Jobcenters werden von Anfang an mit eingebunden und entscheiden auch abschließend über die Bewilligung in jedem einzelnen Fall“, ergänzt Jobcoach Dorothee Fliege. Darüber hinaus sei „der Einstellung stets eine 14-tägige ‚Maßnahme beim Arbeitgeber‘ (MAG) vorgeschaltet.“ Dabei handle es sich um eine Art Praktikum, das allen Beteiligten die Chance eröffnet, sich gegenseitig kennenzulernen und die Zusammenarbeit zu probieren.

Überraschungen inklusive

Dennoch blieben Überraschungen selbst nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nicht aus, räumt Flieges Kollegin Heike Busch ein. Das könne im einfacheren Fall beispielsweise die fehlende Betreuung für ein Kind in den Schulferien sein. „Es kam aber auch schon mehrfach vor, dass hohe Schulden, psychosoziale Störungen oder Erkrankungen, die ein Mitarbeiter verschwiegen hatte, irgendwann zutage traten“, räumt die Betreuerin ein: „In einem

solchen Fall versuchen wir als Erstes immer, mit den Betroffenen gemeinsam Lösungen zu finden, die sie weiterbringen.“

Dorothee Fliege schildert den Fall einer jungen Frau, die an ihrem Arbeitsplatz in der Wäscherei unvermittelt eingeschlafen war. „Im Gespräch stellte sich heraus, dass sie unter einer seltenen Krankheit leidet“. Dieses Handicap hatte sie in der Vergangenheit schon mehrfach Jobs und sogar einen fast fertigen Berufsabschluss gekostet. „Sie war in der Theorieprüfung einfach immer wieder eingeschlafen“, erfuhr die Beraterin: „Sie hatte resigniert und seit rund einem Jahr keinen Arzt mehr gesehen.“ Als die Coachs der Wäschereimitarbeiterin nahelegten, sich zu ihrer eigenen Sicherheit zunächst krankschreiben zu lassen, brach sie in Tränen aus. „Sie befürchtete nun, wie schon oft zuvor, entlassen zu werden“, berichtet Dorothee Fliege.

Gemeinsame Suche nach Lösungen

Stattdessen organisierten die Betreuer/-innen mit Unterstützung des Betriebsarztes einen kurzfristigen Termin bei einem Neurologen und ermutigten die Frau, für ihre Chance zu kämpfen.

Mit Erfolg, wie Flieges Kollegin Heike Busch bescheinigt: „Die Mitarbeiterin ist heute medikamentös bereits recht gut eingestellt und hat inzwischen sogar ein Assessment-Center bei einem anderen Arbeitgeber erfolgreich absolviert.“ Ob sie die dortige Stelle antrete, steht nach den Worten der Trainerin aber noch nicht fest: „Wir prüfen gerade, ob es nicht einen Weg gibt, dass sie ihre kaufmännische Ausbildung doch noch abschließen kann“.

KONTAKT

Neue Arbeit Mönchengladbach GmbH
Marion Schaefer-Henze, Tel.: 02161 5950016
schaefer-henze@neuearbeit-online.de

AUTOR

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

Fast immer ließen sich solche in die Zukunft gerichteten Lösungen finden, „selbst wenn die Lage manchmal ausweglos erscheint“, macht Dorothee Fliege ihren Klienten immer aufs Neue Mut. Erfolgsbeispiele gebe es viele.

So organisieren die Mönchengladbacher Coachs mit Partnern in der Stadt und beim Jobcenter seit Januar beispielsweise Schuldner- oder Drogenberatungen, Weiterbildungen oder Kinderbetreuungssangebote, um erkannte Schwächen bei Mitarbeitenden zu kompensieren. „Nur in seltenen Fällen, wenn Arbeitnehmer sich oder andere akut gefährden oder die Zusammenarbeit gänzlich verweigern, greifen wir zum letzten Mittel: der Vertragsauflösung“, versichert Helmut Thommessen von der GAWO gGmbH.

Bewerbungen weiterhin willkommen

Mitte Juni 2013 sei das geplante Kontingent von 50 Stellen „annähernd ausgeschöpft“ gewesen, zieht Marion Schaefer-Henze nach sechs von 24 Monaten Laufzeit eine positive Zwischenbilanz. Weil aber durch ausscheidende und erfolgreich vermittelte Beschäftigte immer wieder Stellen frei würden und die Kommune zudem zugesichert habe, aus eingesparten Unterkunftskosten bis zu zwölf zusätzliche Jobs zu finanzieren, seien Bewerbungen „weiterhin möglich und jederzeit willkommen“, blickt die Projektleiterin voraus. Das Paket, das in Mönchengladbach 2012 unterm Weihnachtsbaum lag, hat nach ihrer Überzeugung noch immer Überraschungen zu bieten.