

Projekt: Öffentlich geförderte Beschäftigung in Paderborn Region: Ostwestfalen-Lippe

Raus aus dem Teufelskreis



Lange Zeiten der Erwerbslosigkeit werden für viele Betroffene zur Falle, aus der es kein Entkommen gibt: berufliche Erfahrungen verblassen, die Möglichkeiten der sozialen Teilhabe schwinden, das Selbstvertrauen sinkt – was die Chancen auf einen Wiedereinstieg ins Berufsleben weiter schrumpfen lässt. Das Modellprojekt „Aktiv in Arbeit“ im Kreis Paderborn soll helfen, diesen Teufelskreis zu durchbrechen: Mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz zu marktüblichen Konditionen, mit maßgeschneiderter Qualifizierung und individuellem Coaching erhielten 31 Männer und Frauen seit 2013 eine Chance zum Wiedereinstieg ins Berufsleben. Möglich wurde sie durch das Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“.

Zwei Monate sind nicht viel Zeit, um ein Modellprojekt zu konzipieren, die dafür erforderlichen Partner ins Boot zu holen und die Finanzierung auf sichere Füße zu stellen. Das war auch den Verantwortlichen des Jobcenters im Kreis Paderborn bewusst, als sie Ende Juli 2012 den Aufruf des Düsseldorfer Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) in den Händen hielten. Mit dem darin erstmals offiziell vorgestellten Landesprogramm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ (ÖgB) plante die nordrhein-westfälische Landesregierung, Langzeitarbeitslosen zusätzliche Brücken in den ersten Arbeitsmarkt zu bauen. Im Fokus sollten dabei Frauen und Männer stehen, die aufgrund persönlicher Vermittlungshemmnisse (zum Beispiel alleinerziehend, ohne Berufsabschluss oder über 50 zu sein) selbst bei guter Wirtschaftslage über Jahre hinweg keinen festen Job finden konnten, aber „mittelfristig Entwicklungspotenziale“ erkennen ließen, wie das MAIS in seinem Papier eingrenzte. Bis zum 20. September 2012 konnten Projektanträge bei den Regionalagenturen eingereicht werden.

Konzertierte Aktion regionaler Partner

Die knapp bemessene Frist schmälerte das Interesse der Paderborner Dienstleister an dem Programm nicht. Ebenso wenig wie die damit einhergehenden wirtschaftlichen Verpflichtungen.

Etwa ein Viertel der Projektkosten versprach das Land mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu tragen. „Der übrige Teil, darunter auch der nicht förderfähige Minderleistungsausgleich, musste durch die Partner vor Ort geschultert werden“, erläutert Hiltrud Meiwes-Klee von der Stabsstelle Markt und Integration des Jobcenters.

Neben dem Jobcenter sowie den Kommunen nahm das MAIS mit dem Programm auch die beteiligten Arbeitgeber in die Pflicht: Sie sollten unter anderem einen Eigenanteil von 25 bis 40 Prozent des fälligen Bruttolohns im Rahmen des Projektes erwirtschaften, je nach individueller Leistungsfähigkeit der neu eingestellten Mitarbeiter.

Das konzertierte Miteinander zielte darauf ab, zusätzliche sozialversicherungspflichtige Stellen mit marktüblicher Bezahlung zu schaffen. Für bis zu zwei Jahre, so die Pläne des MAIS, sollten Langzeitarbeitslose damit auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt begleitet werden. „Maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote sind dabei ein wichtiges Förderinstrument“, unterstreicht Burkhard Voß, der das Projekt im Paderborner Jobcenter koordiniert.

Die wertvollste Besonderheit des ÖgB-Programms aber liegt nach Überzeugung des gelernten Sozialarbeiters im persönlichen Coaching. Während er als Fallmanager im Jobcenter zum Beispiel „durchschnittlich etwa 150 Kunden“ betreue, liege der Schlüssel beim Coaching im Rahmen des ÖgB-Projektes bei maximal Eins zu Zwanzig. „Die Coachs können damit viel individueller auf Besonderheiten eingehen, können Entwicklungen – gerade auch Krisensituationen – frühzeitig erkennen und darauf reagieren“, nennt Voß einen der entscheidenden Gründe für das Interesse des Jobcenters an dem Modellprogramm. „Und sie betreuen während der zwei Jahre nicht etwa Langzeitarbeitslose, sondern Menschen, die im Berufsleben stehen“, fügt er hinzu. Ein Vorteil, der keineswegs nur psychologischer Natur sei: „Die Situation eröffnet beiden Seiten ganz andere Möglichkeiten der Zusammenarbeit und der Förderung, als wir sie hier im Jobcenter haben.“

Großes Interesse bei Arbeitgebern, aber ...

Um keine Zeit zu verschenken, startete das Jobcenter noch im Juli 2012 einen Aufruf im Kreisgebiet, um die nötigen Mitstreiter für ein entsprechendes Pilotprojekt zu finden. „Vom Kreis erhielten wir umgehend die Zusage, ein solches Vorhaben mitzufinanzieren“, erinnert sich Burkhard Voß. Auch eingesparte Kosten der Unterkunft, die die kommunalen Partner infolge der Rückkehr Langzeiterwerbsloser in den Arbeitsmarkt nicht mehr bereitstellen müssten, wollte der Kreis wieder in das Projekt reinvestieren, wie es das MAIS in seiner Ausschreibung anregte.

In „IN VIA Paderborn e. V.“, einem anerkannten Weiterbildungs- und Beschäftigungsträger aus dem Caritasverband, fand das Jobcenter einen Partner für Steuerung und Coaching des Vorhabens. In wenigen Wochen erarbeitete das Team unter dem Titel „Aktiv in Arbeit“ einen Projektantrag, der die Entstehung von 30 geförderten Stellen vorsah.

„Die Zusagen dafür hatten wir von öffentlichen und gemeinnützigen Arbeitgebern in der Konzeptionsphase eingeholt“, berichtet IN-VIA-Vorstand Margarete Schwede, „es handelte sich vor allem um Stellen in sozialen Einrichtungen, etwa in der Altenpflege, in Küchen oder Kliniken, aber auch im Garten- und Landschaftsbau“.

... der Teufel steckt im Detail

Während in den folgenden Monaten die Planungen – im Austausch mit den Förderinstitutionen – voranschritten, wurde eine Reihe von Stellenzusagen überraschend wieder zurückgezogen. „Die Gründe dafür waren sehr vielschichtig“, analysierte die IN-VIA-Chefin. Manche Arbeitgeber verwiesen auf eine gegenüber dem Sommer veränderte wirtschaftliche Lage. „Auch das geforderte Arbeitszeitvolumen stellte ein größeres Hindernis dar als anfangs erwartet“, stellt die Projektleiterin fest. Denn während zum Beispiel im Pflegebereich die meisten Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten, setzte das ÖgB-Programm grundsätzlich auf Vollzeitstellen. „Das war im ersten Aufruf zur Interessenbekundung noch nicht so klar formuliert“, erinnert sie sich, „als diese Vorgabe bekannt wurde, bewog das weitere Arbeitgeber zumindest zu einem teilweisen Rückzug“.

Andere Stellenanbieter waren nach genauerer Kalkulation unsicher, ob sie den im Programm vorgegebenen Eigenanteil von mindestens 25 Prozent des Bruttolohns erwirtschaften könnten. In einigen Fällen ließen sich für die ausgeschriebenen Jobprofile keine geeigneten Bewerber finden. „Für eine soziale Einrichtung in Büren, die vier Stellen ausgeschrieben hatte, gab es zum Beispiel in der Region einfach nicht genügend Kandidaten aus dem für die Förderung in Frage kommenden Personenkreis“, beschreibt Schwede eine weitere unerwartete Schwierigkeit.

Anfang Februar 2013, etwa vier Wochen nach dem offiziellen Start von „Aktiv in Arbeit“, mussten die Organisatoren von den ursprünglich geplanten 30 Stellen etwa die Hälfte als nicht realisierbar ausbuchen. „Während auf der einen Seite die ersten Mitarbeiter ihre Arbeitsverträge unterschrieben, begannen wir auf der anderen Seite noch einmal mit der Stellenakquisition“, blickt die Projektleiterin zurück.

Nachträgliche Stellenakquise erfolgreich

Abermals aktivierte das IN-VIA-Team sein breit gefächertes Netzwerk. Die Mitarbeiterinnen kontaktierten in den folgenden Wochen öffentliche und gemeinnützige Arbeitgeber, mit denen sie in früheren Projekten zusammengearbeitet hatten und stellten ihr Konzept bei Veranstaltungen, persönlichen Gesprächen und vielen anderen Gelegenheiten vor. Gezielt gingen sie Tipps zu potenziellen Stellen nach, die sie von Partnern aus ihrem Netzwerk erhielten. „Auch das Jobcenter rührte ordentlich die Werbetrommel“, lobt die Projektkoordinatorin das jederzeit vertrauensvolle Miteinander, „und hielt – ebenso wie der Kreis – das zugesagte Budget und alle weiteren Zusagen in vollem Umfang aufrecht“.

Bis September gelang es so, die Zahl der verfügbaren Stellen auf 30 aufzustocken, später kam noch eine weitere Stelle hinzu. „Statt wie ursprünglich geplant mit acht arbeiten wir heute mit 14 Arbeitgebern zusammen“, verweist Margarete Schwede auf entscheidende Veränderungen, die der Neustart mit sich brachte, „und auch das Portfolio der Arbeitsplätze ist viel breiter gemischt als anfangs vorgesehen“.

Eine Sonderfunktion im Projekt übernimmt unter anderem das Evangelische Perthes-Werk. Der erfahrene Träger beschäftigt vier Mitarbeiter über das Projekt und übernimmt im Unterschied zu den übrigen Arbeitgebern das Coaching für seine Beschäftigten selbst.

Darüber hinaus wurden neben den von Anfang an geplanten Jobs im Garten- und Landschaftsbau, im Lager- und Logistik-Bereich oder in der Gastronomie zum Beispiel auch drei Stellen für pädagogische Mitarbeiterinnen in einer Kindertagesstätte und einem Behindertenwohnheim geschaffen. Sogar eine verwaiste Küsterstelle in einer orthodoxen Gemeinde konnte besetzt werden. Drei Arbeitsplätze entstanden im Verwaltungsbereich, „einer davon sogar bei IN VIA selbst“, freut sich Margarete Schwede.

Nach einer potenziellen Stelle im eigenen Haus zu suchen – auf diese Idee „sind wir zuvor gar nicht gekommen“, räumt sie ein, „weil wir auf unsere Aufgabe als Regieträger fokussiert waren“. Bei einer genaueren Analyse stießen sie und ihr Team aber darauf, „dass im eigenen Haus ja in gut einem Jahr eine langjährige Mitarbeiterin in den Ruhestand gehen würde und wir das ÖgB-Programm nutzen können, um eine Nachfolgerin einzuarbeiten.“

Auch im Pflegesektor, wo keine einzige von zahlreichen geplanten Stellen besetzt werden konnte, fahndeten IN-VIA- und Jobcenter-Mitarbeiter gemeinsam mit Arbeitgebern weiter nach Optionen für Langzeitarbeitslose. „So prüften wir systematisch, wo jenseits der Kerntätigkeiten Beschäftigungspotenziale existierten, etwa in der Betreuung, in Küche und Verwaltung oder in anderen unterstützenden Bereichen“, verrät Margarete Schwede. Diese Hartnäckigkeit zahlte sich aus. Zum Beispiel im Haus St. Veronika, einem Altenzentrum in Paderborn.

Zweiwöchige Kennenlernphase hat sich bewährt

„Einstige Langzeitarbeitslose könnten unser Fachpersonal von einfachen Aufgaben entlasten“, überlegte zum Beispiel Josef Opitz, der Leiter der Caritas-Einrichtung, als er im Frühjahr 2013 von „Aktiv in Arbeit“ erfuhr. Auf diese Weise könnten Schwestern und Pflegern einerseits mehr Freiräume für qualifizierte Tätigkeiten eröffnet, zum anderen die Hinwendung zu den Bewohnern insgesamt verbessert werden.

„Wir bereiteten zu jener Zeit gerade eine Umstellung der hauswirtschaftlichen Abläufe vor“, beschreibt er die günstige Situation für die Einstellung neuer Mitarbeiter. So sollte das Abendessen statt in einer zentralen Küche künftig wieder in den Wohnbereichen zubereitet werden. Denn im Anrichten der Mahlzeiten liege eine „essenzielle Form der Zuwendung, des Geborgenseins und der sozialen Interaktion“. – „Uns wäre viel daran gelegen, hier neben Männern und Frauen, die ihr Freiwilliges Soziales Jahr oder ihren Bundesfreiwilligendienst leisten, verstärkt feste Mitarbeiter einzusetzen“, erklärte er dem Team um Margarete Schwede, „Gesichter, die den Menschen hier vertraut sind und vertraut bleiben“. Dank einer Kapazitätserweiterung, unter anderem durch ein Demenzzentrum, das gerade in Bau sei, könne sein Haus zwei bis drei Langzeitarbeitslosen bei entsprechender Eignung zudem langfristige Perspektiven bieten.

Binnen weniger Tage vermittelte das Jobcenter zehn potenziell geeignete Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen in das Paderborner Seniorenzentrum. „Vier von Ihnen wurden zu einer zweiwöchigen Probearbeitsphase eingeladen“, erinnert sich IN-VIA-Mitarbeiterin Petra Rölle, „von denen zwei anschließend einen sozialversicherungspflichtigen, durch das ÖgB-Programm geförderten Arbeitsvertrag erhielten“. Im Januar 2013 begannen die beiden Frauen sogar eine viermonatige Weiterbildung, die sie als zertifizierte Betreuungsassistentinnen abschlossen. „Insgesamt erwarben fünf Frauen im Rahmen des Projektes diese Qualifikation“, freut sich Petra Rölle.

Zu einem Erfolg, wenngleich auf Umwegen, wurde das Praktikum im Haus Veronika auch für Beate S. Nach der zweiwöchigen Probearbeitszeit hatte sie leider kein Arbeitsangebot erhalten. Sie sei „hochmotiviert, sehr fleißig, aber im Umgang mit Menschen viel zu zurückhaltend gewesen“, fasst Petra Rölle die Rückkopplung von Seiten der Caritas-Einrichtung zusammen: „Wir ermunterten Frau S., diese ehrliche Einschätzung als Chance zu sehen, nicht als Rückschlag.“

In Abstimmung mit dem Jobcenter riet sie der Endvierzigerin zu einer zweiten Probearbeitsphase bei einem Weiterbildungsträger, der gerade eine neue Mensa eröffnete. „Obwohl Frau S. sich im Vorfeld nicht so recht mit der Arbeit in einer Küche anfreunden konnte, arbeitete sie hier 14 Tage mit“, berichtet die diplomierte Sozialarbeiterin. „Danach erhielten wir sowohl von ihr als auch von ihren Vorgesetzten und Kollegen rundum positive Rückmeldungen“, freut sie sich: „Sie ist heute noch dort tätig und hat für sich eine neue berufliche Perspektive entwickelt.“

Dass im Kreis Paderborn seit 2013 insgesamt 31 Frauen und Männer im Rahmen des ÖgB-Programms einen Arbeitsvertrag erhielten und der zwischenzeitlich unerreichbar erscheinende Projektumfang damit sogar überboten wurde, „ist dem Engagement Vieler zu danken“, wie Margarete Schwede bescheinigt. So sichteten die Vermittler im Jobcenter mehrere Hundert Kundenprofile und luden etwa 90 potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten zu Informationsveranstaltungen ein. Die Coachs begleiteten in sieben Monaten etwa 60 Vorstellungsgespräche und organisierten über 40 Praktika.

Eine Besonderheit gegenüber vielen anderen ÖgB-Projekten erwies sich dabei als wichtiger Schlüssel zum Erfolg: Die zweiwöchige Kennenlernphase, die IN VIA bereits im Beantragungsprozess mit dem Jobcenter vereinbart hatte. „Sie gibt einerseits Bewerbern ausreichend Gelegenheit, sich mit der künftigen Tätigkeit, mit Kollegen und den Rahmenbedingungen vertraut zu machen“, fasst Fallmanager Burkhard Voß die rundum positiven Erfahrungen zusammen. „Andererseits ermöglicht sie Arbeitgebern, eine Einstellungsentscheidung nach mehr als nur einem Bauchgefühl zu treffen.“ Sechs Bewerber fanden, so wie Frau S., erst nach dem zweiten Praktikum die passende Stelle.

Doch auch Enttäuschungen blieben nicht aus, wie Margarete Schwede einräumt: „Zwei Einstellungen scheiterten, obwohl nach dem Praktikum alles perfekt schien.“ Mit Wehmut berichtet die IN-VIA-Chefin von einer Stelle im Bereich Krankenhaus-Logistik. „Sie sollte relativ gut bezahlt werden. Wir konnten einen jungen Mann vermitteln, der sogar die erforderliche Fahrerlaubnis mitbrachte. Der Arbeitgeber war nach dem Einstellungsgespräch bereit, einen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Doch der Kandidat traute sich die Aufgabe nach langem Zögern schließlich doch nicht zu.“

Weiterbildung nach Maß

Fehlendes Selbstvertrauen, Unsicherheit im sozialen Umgang und eine gewisse Furcht vor Herausforderungen begegneten den Organisatoren von „Aktiv in Arbeit“ in Bewerbungsgesprächen zu Beginn des Projektes häufiger. Was die erfahrenen Coachs angesichts der Ausrichtung des Landesprogramms nicht überraschte. Zielte es doch darauf ab, Menschen zu unterstützen, die in den zurückliegenden zwei Jahren mindestens 21 Monate ALG II-Leistungen bezogen haben und weitere Vermittlungshemmnisse überwinden müssen. „Weil wir von Bewerbern unter diesen

Bedingungen nicht sofort volle Leistung erwarten können“, unterstreicht Mary Brauer, Coach beim Perthes-Werk, „erweist sich gerade die längerfristige, kontinuierliche Unterstützung als so wichtig.“

Durch regelmäßige Gespräche, individuelle Trainings und unterstützende Angebote helfen sie und ihre Kolleginnen seit 2013 den ÖgB-Mitarbeitern, erkannte Defizite abzubauen, Schwierigkeiten aus dem Weg zu räumen und persönliche Stärken zu entwickeln. „Viele mussten auch lernen, mit unabänderlichen Gegebenheiten wie etwa körperlichen oder psychosozialen Erkrankungen so zurechtzukommen, dass sie der weiteren beruflichen Entwicklung nicht im Wege stehen“, ergänzt Petra Rölle.

Als Segen erlebten sie dabei das im ÖgB-Programm für Qualifizierungen zur Verfügung stehende Budget. „Es erlaubte uns, jedem Einzelnen genau die Angebote zu unterbreiten, die er für seinen Arbeitsplatz und langfristig aussichtsreiche berufliche Perspektiven benötigt“, versichert die IN-VIA-Mitarbeiterin. „Das gab uns sogar Möglichkeiten, Mitarbeiter erfolgreich zu vermitteln, die noch nicht alle Voraussetzungen für eine ausgeschriebene Stelle, aber entsprechende Entwicklungspotenziale mitbrachten“.

So absolvierten zwei Frauen, die in der Verwaltung einer Sozialstation arbeiteten, erfolgreich einen Lehrgang zu einer in diesem Bereich verbreiteten Spezialsoftware. Zwei öffentlich geförderten Beschäftigten eines Garten- und Landschaftsbaubetriebes konnte „über das Programm sogar ein Pkw-Führerscheinlehrgang finanziert werden, damit sie beim häufigen Wechsel zwischen verschiedenen Einsatzorten nicht länger auf die Fahrdienste seiner Kollegen angewiesen waren“, nennt sie ein weiteres Beispiel. Neben solchen „besonderen“ Qualifizierungen wurden allen ÖgB-Mitarbeitern Kommunikationstrainings, EDV- oder Erste-Hilfe-Kurse angeboten. „Lehrgänge für gesunde Ernährung oder Hygiene führten wir im eigenen Hause durch“, so die Trainerin.

Jobcoachs als Vertrauenspersonen

Nicht nur bei Arbeitnehmern, auch bei deren Vorgesetzten mussten die Coachs teilweise Überzeugungsarbeit leisten. „Gerade zu Beginn des Projektes waren nicht alle Arbeitgeber von den regelmäßigen Coachings begeistert“, erinnert sich Petra Rölle, „zumal die Termine als Arbeitszeit anzurechnen waren“. Manch ein Vorgesetzter fragte etwas skeptisch nach, was es denn so häufig zu besprechen gebe, vielleicht auch mit der Befürchtung, dass Außenstehende Einblicke in interne Angelegenheiten bekommen. „Diese kritische Wahrnehmung in eine konstruktive Zusammenarbeit umzuwandeln, klappte im Laufe der Zeit durch einen offenen Austausch in der Regel recht gut“, fasst sie ihre Erfahrungen mit unterschiedlichen Einrichtungen und Ansprechpartnern zusammen.

Im Haus St. Veronika traf die IN-VIA-Mitarbeiterin von Anbeginn auf offene Türen. „Die kontinuierliche, individuelle Begleitung der Mitarbeiter ist ein entscheidender Qualitätsfaktor des Programms“, erkannte Leiter Josef Opitz. „Die Jobcoachs suchen mindestens alle zwei Wochen das persönliche Gespräch mit den Projektteilnehmerinnen“, beobachtet er. Regelmäßig würden auch direkte Vorgesetzte mit einbezogen, bei Bedarf auch die Geschäftsführungen, „zum Beispiel vor dem Ende der sechsmonatigen Probezeit oder wenn es gilt, Qualifizierungen zu planen.“

„Bei Bedarf sind wir zudem jederzeit telefonisch oder per E-Mail erreichbar“, ergänzt Petra Rölle auch im Namen ihrer beiden Kolleginnen. Gerade in Konflikt- oder Krisensituationen, „die ja häufig unerwartet auftreten“, sei diese Möglichkeit zur sofortigen Kontaktaufnahme ein entscheidender Erfolgsfaktor: „Indem wir zuhören, Mut machen und mit den Betroffenen gemeinsam nach Problemlösungen suchen, verlieren viele zunächst unüberwindbar scheinende Hürden ihren Schrecken“. Bei Bedarf würden auch externe Fachleute, beispielsweise vom sozialpsychiatrischen Dienst oder der Schuldnerberatung, hinzugezogen. Zu den meisten „Schützlingen“ sei über die Monate ein „echtes Vertrauensverhältnis gewachsen, das in vielen Fällen wohl auch nicht mit dem Auslaufen des Projektes automatisch enden wird“, beobachtet Margarete Schwede.

Kontinuierliche Förderung zahlt sich aus

Von den 31 Frauen und Männern, die dank des fast 2,2 Millionen Euro umfassenden Pilotprojektes in Paderborn seit 2013 einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag unterschrieben, waren 20 zuvor mehr als fünf Jahre arbeitslos. „Sieben sind älter als 50 Jahre, viele verfügen über keinen Berufsabschluss, mehrere leiden unter körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen“, gibt Margarete Schwede zu bedenken.

Dass Menschen selbst mit mehreren derartigen Handicaps der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingen kann, hat das noch laufende Projekt in Paderborn schon jetzt zeigen können. „Nur drei der geförderten Beschäftigungsverhältnisse wurden bisher von Arbeitgeberseite gelöst, eines davon aufgrund einer langfristigen Erkrankung“, zieht die Koordinatorin im Februar 2015 nicht ohne Stolz Zwischenbilanz. „In einem weiteren Fall gelang es, das drohende Ausscheiden durch die Vermittlung in eine andere Stelle zu vermeiden“, ergänzt die Koordinatorin. Eine Mitarbeiterin verstarb leider aufgrund einer plötzlich auftretenden schweren Erkrankung.

Mut machen Teilnehmern wie Initiatoren die inzwischen zu Buche stehenden Vermittlungserfolge. „Der junge Mann, der am 31. Januar 2013 den allerersten Arbeitsvertrag im Rahmen des Projektes unterzeichnet hatte, fand nach Auslaufen der zweijährigen Förderung nahtlos eine neue Stelle bei einem privaten Gebäudedienstleister“, freut sich Petra Rölle.

Mehr als 40 Bewerbungen hat sie dafür mit dem Spätaussiedler, der keinen Schul- und Berufsabschluss vorweisen kann, geschrieben. Eine Mühe, die sich nun doppelt auszahlen könnte: Denn der neue Arbeitgeber zeigt großes Interesse, auch einen Kollegen des jungen Mannes einzustellen, dessen öffentlich geförderte Stelle Ende März auslaufen wird. „Die Pkw-Führerscheine, die die beiden im Rahmen von ‚Aktiv in Arbeit‘ erworben haben, waren dabei ebenso entscheidend wie ihre dabei gesammelten Erfahrungen im Garten- und Landschaftsbau“, so die Trainerin. Dank der Bewerbertrainings, die die Männer wie alle Beschäftigten im Rahmen von „Aktiv in Arbeit“ durchlaufen hatten, gingen sie mit der nötigen Sicherheit in die Einstellungsgespräche.

Nicht zu unterschätzen sei zudem die Persönlichkeitsentwicklung, die fast alle Teilnehmer in den letzten Monaten durchlaufen haben: „Viele treten heute deutlich selbstbewusster auf“, stellt Margarete Schwede fest, „denn wo bis dahin in den Lebensläufen eine große Lücke klaffte, haben nun alle Qualifizierungen vorzuweisen – und zwei Jahre aktuelle Berufserfahrung.“

Dennoch dürfte sich die berufliche Zukunft der meisten Projektteilnehmer, wie im Fall der beiden Vorreiter, erst kurz vor Auslaufen der derzeitigen Verträge entscheiden. „Aus mehreren Gründen“, wie die IN-VIA-Chefin nicht zuletzt aus vorangegangenen Projekten wie etwa „Bündnis für Arbeit“ weiß.

Zum einen hingen Entscheidungen der Arbeitgeber über eine mögliche Weiterbeschäftigung von vielen Faktoren ab, die Monate im Voraus oft noch keine sichere Kalkulation erlaubten, „von ausstehenden Tarifverhandlungen über die Bewilligung staatlicher Projektgelder bis hin zur Länge des Winters im Garten- und Landschaftsbau“.

Andererseits seien von Stellen, die für Geringqualifizierte auf dem freien Markt in Frage kämen, viele mit kürzeren Arbeitszeiten und teilweise schlechteren Konditionen verbunden, als sie das Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ biete. „Vor diesem Hintergrund möchten natürlich viele die jetzige Stelle, das vertraut gewordene Arbeitsumfeld, das zumeist gute Verhältnis zu Kollegen nicht früher aufgeben als unbedingt nötig“, beschreibt sie den auch in anderen Projekten zu beobachtenden „Log-in-Effekt“.

Gegen das Pokern bis zur letzten Minute setzen die Coachs Überzeugungsarbeit. „Das größte Risiko für die Bewerber liegt darin, nach den zwei Jahren für längere Zeit wieder ganz ohne Job dazustehen“, wirbt Petra Rölle eindringlich dafür, bereits mehrere Monate vor dem Ende des jeweiligen Vertrages aktiv zu werden.

Für zwei Mitarbeiterinnen, deren öffentliche Förderung in den kommenden Wochen ausläuft, hat die Zeit des Hoffens und Bangens nun ebenfalls ein glückliches Ende. Von ihren derzeitigen Arbeitgebern erhielten sie vor wenigen Tagen Angebote zur Weiterbeschäftigung. „Zwar werden die bisherigen Vollzeitstellen aus wirtschaftlichen Zwängen heraus in Teilzeitstellen mit 75 Prozent des bisherigen Arbeitspensums umgewandelt“, schenkt die Trainerin reinen Wein ein, „was sich in einem entsprechend geringeren Verdienst niederschlagen wird.“ Die beiden Frauen sind entschlossen, diese Chance beim Schopfe zu packen.

KONTAKTE

IN VIA Paderborn e. V.

Bahnhofstraße 19

33102 Paderborn

Margarete Schwede

Tel.: 05251 12280

E-Mail: zentrale@invia-paderborn.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

Inge Lütkehaus

Tel.: 02041 767-258

E-Mail: i.luetkehaus@gib.nrw.de