



Zusammenfassender Bericht zur Umsetzung der Modellprojekte zur „Integration von langzeitarbeitslosen Menschen in den Arbeitsmarkt in NRW (ILA)“

Februar 2019

Herausgeber:

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

mail@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de

Autoren:

Jan Amonn
Helmut Kleinen
Benedikt Willautzkat

Februar 2019

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	4
1. Zum Hintergrund	4
1.1 Ausgangslage.....	4
1.2 Zielgruppe und Fördergegenstände.....	4
1.3 Geplante Umsetzung.....	5
2. Monitoring	6
2.1 Teilnehmende	6
2.2 Arbeitgeber und Tätigkeitsfelder	8
2.3 Arbeitsumfang und -entlohnung.....	8
2.4 Austritte	9
3. Erkenntnisse aus den Berichten der Kommunen	9
3.1 Betriebsakquise/Arbeitgeberansprache und -gewinnung.....	9
3.1.1 Direkte Betriebsakquise	9
3.1.2 Jobcarving – Erschließung von Einfacharbeitsplätzen	10
3.2 Teilnehmergewinning/Identifizierung, Ansprache, Vorbereitung, Hinführung und Matchingprozess – Zusammenführung von AG und AN	11
3.3 Coaching – Umsetzung, Inhalte, Umfang und Methoden, Bedeutung des Coachings für AN und für AG	13
3.4 Zur Vergabe kommunaler Aufträge.....	15
3.5 Zur Entwicklung kommunaler Servicefelder	16
3.6 Zur Weiterentwicklung kommunaler Arbeitsmarktstrategien	17
Anlage 1: Tabellen ILA-Projektmonitoring	19
Anlage 2: Beispiele gelungener Integration	23

Vorbemerkung

Im Rahmen des Erfahrungsaustauschs der Modellkommunen im Dezember 2018 wurde die Notwendigkeit eines zusammenfassenden Berichts erkannt, indem sich neben den aus dem G.I.B.-Monitoring bezogenen Daten Erkenntnisse und Impulse sowie gute Beispiele für gelungene Integrationen aus den Kommunen wiederfinden. Der nachfolgende Bericht fasst die bisher wesentlichen Erkenntnisse aus dem Monitoring und den Einzelberichten der Kommunen zusammen. Die Integrationsbeispiele aus den Kommunen wurden im Anhang 2 gebündelt.

1. Zum Hintergrund

1.1 Ausgangslage

Vor dem Hintergrund der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit und des damit verbundenen langjährigen SGB II-Grundleistungsbezugs wurden im Januar 2017 die besonders betroffenen Kommunen Dortmund, Duisburg, Essen und Gelsenkirchen durch das damalige nordrhein-westfälische Landesministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS NRW) aufgefordert, Förderkonzepte zur Entwicklung von Modellprojekten einzureichen.

Gefördert werden sollten Modellprojekte, die neue, innovative Ansätze zur Verknüpfung infrastruktureller, investiver und arbeitsmarktpolitischer Instrumente und Vorhaben umfassten und strukturell auf Transfer sowie auf Nachhaltigkeit abzielten. Sie sollten dazu beitragen, systematisch und schrittweise den Weg für einen dauerhaften sozialen Arbeitsmarkt zu ebnen.

Mit dem Regierungswechsel 2017 wurden durch das MAGS NRW die Eckpunkte der Landesförderung im Hinblick auf eine arbeitsmarktnähere Ausgestaltung der kommunalen Konzepte geschärft. Der Modellansatz in Dortmund entsprach diesen Anforderungen und konnte im Juli 2017 starten. Die übrigen Standorte überarbeiteten ihre Konzepte und starteten im Januar 2018.

Dem Kreis Recklinghausen wurde als besonders betroffener Landkreis die Teilnahme ermöglicht. Er startete im Februar 2018 mit der Umsetzung.

1.2 Zielgruppe und Fördergegenstände

Zielgruppe sind langzeitige Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II, die absehbar keine Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Dieses wird insbesondere dann angenommen, wenn diese Personen seit vier und mehr Jahren im Leistungsbezug sind und in dieser Zeit keine nennenswerte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt haben.

Förderfähig sind neben den Lohnkostenzuschüssen (zwischen 50 % und 70 %) für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eines zuvor langzeitarbeitslosen Leistungsbeziehenden auch alle notwendigen Personal- und Sachkosten, wie Projektleitung, Coaching, Anleitung, und Kosten für Evaluation.

Die Kommunen beteiligen sich mit einem Eigenanteil von mindestens 20 % an den Projektkosten.

1.3 Geplante Umsetzung

Die Erstkonzepte der fünf Kommunen sahen vor, im Gesamtzeitraum (je nach Kommune zwischen 23 und 30 Monaten) 1.020 langzeitarbeitslose Leistungsbeziehende in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu integrieren. Im Wesentlichen wollten die Kommunen in Zusammenarbeit mit den Jobcentern und weiteren lokalen Akteuren (z. B. Wirtschaftsförderungen) neue Wege der Arbeitgeberansprache und der Vermittlung sowie die Entwicklung neuer kommunaler Servicefelder und die Vergabe kommunaler Aufträge nutzen. Diese Ansätze wurden in allen Kommunen unterstützt durch Coachingleistungen für Teilnehmende und Arbeitgeber (AG) sowie nach Bedarf durch tätigkeits- und personenbezogene Qualifizierung.

Zur Umsetzung wurden auf Basis der Erstkonzepte für die Gesamtlaufzeit rd. 25 Mio. Euro Landesförderung bewilligt. Vor dem Hintergrund der arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen und der Umsetzungserfahrungen im Jahr 2018 passten die Kommunen ihre Planungen an. So wurden die ursprünglich geplanten Förderungen in Höhe von rd. 25 Mio. auf rd. 13,8 Mio. Euro reduziert. Damit einhergehend werden für die Gesamtlaufzeit nunmehr 615 Integrationen angestrebt, wobei die ursprünglich geplanten Integrationsziele der Stadt Dortmund weiterhin Bestand haben. Entsprechende Änderungsanträge wurden von den Kommunen gestellt und durch die Bezirksregierung im Dezember 2018 bewilligt.

Eine wesentliche Ursache für die geänderten Planungen stellt die Unterstützung für langzeitarbeitslose Leistungsbeziehende durch das seit dem 01.01.2019 geltende Teilhabechancengesetz dar. Mit den in diesem Gesetz verankerten Instrumenten der langfristigen Lohnkostenförderung, der beschäftigungsbegleitenden Betreuung sowie der Qualifizierung wurden neue Beschäftigungsperspektiven für langzeitarbeitslose Menschen geschaffen, insbesondere auch in den besonders betroffenen Regionen des Ruhrgebiets.

Nicht erst mit dem Inkrafttreten des Gesetzes, sondern bereits während des Gesetzgebungsverfahrens zeigten sich Auswirkungen auf die Umsetzung der Modellprojekte. So sprechen die Kommunen nachvollziehbar davon, dass sich nach Bekanntwerden der in Aussicht gestellten Fördermöglichkeiten des § 16 i SGB II sowohl potenzielle Teilnehmende wie auch Arbeitgeber zurückhaltender bei der Inanspruchnahme der Förderungen durch die Modellkommunen mit den vermeintlich schlechteren Konditionen zeigten.

Bei der Konzeptionierung der fünf Modellprojekte war die Entwicklung des Teilhabechancengesetzes in der vorliegenden Form nicht absehbar, sodass die Kommunen in der Planungsphase von anderen Rahmenbedingungen ausgehen mussten.

Übersicht: Ursprüngliche und angepasste Planung

	Dortmund	Duisburg	Essen	Gelsen- kirchen	Reckling- hausen	Summen
Laufzeit Monate	30	24	24	24	23	
Ursprüngliche Fördersumme	5.842.977 €	3.525.200 €	5.977.283 €	5.314.418 €	4.327.466 €	24.987.344 €
Angepasste Fördersumme	4.870.233 €	2.084.760 €	3.490.057 €	1.785.274 €	1.540.043 €	13.770.367 €
Differenz absolut	-972.744 €	-1.440.440 €	-2.487.226 €	-3.529.144 €	-2.787.423 €	-11.216.978 €
Differenz %	-16,65 %	-40,86 %	-41,61 %	-66,41 %	-64,41 %	-44,89 %
ursprünglich gepl. TN	210	100	250	200	260	1.020
angepasste gepl. TN	210	82	130	75	118	615
Differenz absolut	0	-18	-120	-125	-142	-405
Differenz %	0,00 %	-18,00 %	-48,00 %	-62,50 %	-54,62 %	-39,71 %

2. Monitoring

Im Zeitraum von Anfang Januar 2018 bis Ende Januar 2019 konnten im Rahmen der ILA-Modellprojekte 339 Langzeitbeziehende von SGB II-Leistungen in Beschäftigung gebracht werden. Im Zuge des projektbegleitenden Monitorings haben die Coaches Angaben zur Projektumsetzung in eine Datenbank der G.I.B. eingetragen. Dabei wurden Daten zu den Teilnehmenden (2.1), den Arbeitgebern und Tätigkeitsfeldern (2.2), Arbeitsumfang und -entlohnung (2.3) sowie den bisherigen Austritten (2.4) erfasst, die im Folgenden überblicksartig wiedergegeben werden.

2.1 Teilnehmende

Bis Ende Januar konnten in Dortmund 98 Langzeitbeziehende von SGB II-Leistungen (das entspricht ca. 29 % aller Teilnehmenden in den ILA-Modellprojekten) in Beschäftigung gebracht werden. In Recklinghausen waren es 97 Beschäftigte (ca. 29 %), in Essen 74 (ca. 22 %), 38 Beschäftigte in Duisburg (ca. 11 %) und 32 Beschäftigte in Gelsenkirchen (ca. 9 %).¹

¹ Vergleiche für diese und die folgenden Zahlen Tabelle 1 im Anhang.

Die Beschäftigten waren zu ca. 71 % männlichen und zu knapp 29 % weiblichen Geschlechts.²

Das Durchschnittsalter der in den Modellprojekten Beschäftigten lag bei 45,5 Jahren, nur wenige Teilnehmende waren unter 30 Jahren oder 60 Jahre und älter.

Knapp 47 % der Beschäftigten lebten in Single-Bedarfsgemeinschaften, knapp 21 % in Paar-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, gut 13 % in Paar-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder, 12 % waren Alleinerziehende. Für ca. 7 % lagen keine entsprechenden Angaben vor.³

Rund 86 % der Beschäftigten verfügten über die deutsche Staatsangehörigkeit, bei knapp 11 % lag eine ausländische Staatsangehörigkeit vor. Belastbare Zahlen zu den Personen mit Migrationshintergrund liegen aufgrund oftmals fehlender Angaben nicht vor.

Ein kleiner Teil der Gruppe – knapp 3 % – war mit einer anerkannten Schwerbehinderung versehen.

Von den in den ILA-Modellprojekten Beschäftigten hatten 17 % die Schule ohne Abschluss verlassen, 26 % verfügten über einen Hauptschulabschluss nach Klasse 9 und gut 25 % über einen Hauptschulabschluss nach Klasse 10. Ca. 22 % der Beschäftigten hatten einen mittleren oder höheren Bildungsabschluss erworben.⁴

Knapp 48 % der Projektteilnehmenden konnten keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, 33 % hatten erfolgreich eine betriebliche Ausbildung, knapp 16 % eine andere Berufsausbildung abgeschlossen.⁵

76,4 % der in den ILA-Modellprojekten Beschäftigten hatten bereits zuvor Arbeitserfahrungen gesammelt, bei knapp 19 % war das nicht der Fall.⁶

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit unter den Teilnehmenden lag bei 8,6 Jahren. Rund 25 % war bereits 10 Jahre und länger arbeitslos.

² Zum Vergleich: Von den durch die Jobcenter in den fünf Modellkommunen betreuten Langzeitbeziehenden von SGB II-Leistungen waren im Dezember 2018 49 % männlichen und 51 % weiblichen Geschlechts (Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019) Eckwerte für Jobcenter (Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Recklinghausen), Dezember 2018). Bereits im Rahmen des Monitorings zum Programm öffentlich geförderte Beschäftigung (öGB) in Nordrhein-Westfalen hatten sich Hinweise darauf ergeben, dass Frauen in bestimmten Typen von Bedarfsgemeinschaften in Projekten der öffentlich geförderten Beschäftigung unterrepräsentiert sind (siehe hierzu: Worthmann, Georg (2014), Kein Führerschein, fehlende Kompetenzen, familiäre Betreuungsverpflichtungen. Vermittlungshemmnisse von „Öffentlich geförderten Beschäftigten“ sind vielfältig und treten häufig gleichzeitig auf, in: G.I.B.-Info 4/2014, Bottrop sowie Bauer, Frank/Bendzulla, Christoph/Fertig, Michael/Fuchs, Phillip (2016) Ergebnisse der Evaluation der Modellprojekte öffentlich geförderter Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen, IAB-Forschungsbericht 7/2016, Nürnberg).

³ Zum Vergleich: Von allen durch die fünf Jobcenter in den Modellkommunen betreuten Bedarfsgemeinschaften waren in September 2018 53 % Single-Bedarfsgemeinschaften, 18 % Bedarfsgemeinschaften mit Kindern, 17 % Alleinerziehende-Bedarfsgemeinschaften und 10 % Paar-Bedarfsgemeinschaften ohne Kinder [Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019) Eckwerte für Jobcenter (Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Recklinghausen), Dezember 2018]. Zu beachten ist, dass sich diese frei verfügbaren Zahlen für einzelne Jobcenter auf die Gesamtheit aller Bedarfsgemeinschaften beziehen, nicht auf Personen (mit bestimmten Merkmalen) in Bedarfsgemeinschaften.

⁴ Vergleiche für diese und die folgenden Zahlen Tabelle 2 im Anhang.

⁵ Zum Vergleich: Von den in den fünf Modellkommunen im Rechtskreis des SGB II betreuten Langzeitarbeitslosen waren im Dezember 2018 68 % ohne Berufsabschluss, 26 % hatten eine außerbetriebliche, betriebliche, schulische oder akademische Ausbildung abgeschlossen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019) Eckwerte für Jobcenter (Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Recklinghausen), Dezember 2018). Zu beachten ist, dass es sich hier um die Gruppe der Langzeitarbeitslosen handelt, für die frei zugängliche Angaben zur beruflichen Qualifikation für einzelne Jobcenter verfügbar sind – anders als für die Gruppe der Langzeitleistungsbeziehenden.

⁶ Von vorliegenden Arbeitserfahrungen wird ausgegangen, wenn die Person in den letzten sechs Jahren – gegebenenfalls parallel zum SGB II-Leistungsbezug – erwerbstätig war, unabhängig davon ob es sich um eine sozialversicherungspflichtige, inklusive einer geförderten Beschäftigung, eine geringfügige oder selbstständige berufliche Tätigkeit gehandelt hat.

Knapp 84 % der ILA-Projektteilnehmenden hatten in den vergangenen vier Jahren an mindestens einer Maßnahme teilgenommen, die meisten an einer Arbeitsgelegenheit (ca. 54 %) oder einer Aktivierungsmaßnahme (ca. 35 %).⁷

2.2 Arbeitgeber und Tätigkeitsfelder

Mit Blick auf die eingebundenen Arbeitgeber ist festzustellen, dass knapp 61 % der Teilnehmenden bei einem privaten Unternehmen beschäftigt waren, knapp 15 % bei einem kommunalen Betrieb oder einer eigenbetrieblichen Einrichtung der Kommune und 18 % bei einem gemeinnützigen bzw. arbeitsmarktpolitischen Träger. Für ca. 6 % lag keine entsprechende Angabe vor.⁸

Die Beschäftigten verteilen sich in folgender Weise über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen: 18,3 % der Teilnehmenden sind in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten tätig, 17,1 % in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, 14,2 % in Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten, 13,6 % in Betrieben mit 100 bis 249 Beschäftigten und 10,6 % in großen Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten. Für gut 26 % wurden hierzu keine Aussagen gemacht.

Die an den ILA-Projekten teilnehmenden Langzeitbeziehenden von SGB II-Leistungen wurden schwerpunktmäßig in den folgenden Tätigkeitsfeldern eingesetzt: Gartenbauberufe und Floristik (23 %), Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie (9,4 %), Berufe in Recht und Verwaltung (8,8 %), Reinigungsberufe (7,7 %), Sonstiges (6,2 %), Nichtmedizinische Gesundheits- und Körperpflege und Wellnessberufe sowie Medizintechnik (inkl. Altenpflege) (5,6 %) und Gebäude und versorgungstechnische Berufe (inkl. Ver- und Entsorgung) (5,3 %).⁹

2.3 Arbeitsumfang und -entlohnung

Der Arbeitsumfang der Beschäftigten lag im Durchschnitt bei 34 Stunden pro Woche. Die meisten der Teilnehmenden (ca. 65 %) gingen 35 Stunden oder mehr pro Woche ihrer Beschäftigung nach, ca. 13 % waren 25 bis unter 35 Stunden pro Woche tätig, ca. 19 % weniger als 25 Stunden pro Woche.¹⁰

Die durchschnittliche Vergütung betrug 11,15 € pro Stunde. Nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Beschäftigten – gut 9 % – erhielt einen Lohn im Bereich der Mindestlohnhöhe von 8,84 € bis 9,19 € pro Stunde. Insgesamt verdienten knapp 25 % der Beschäftigten unter 10 € pro Stunde, knapp 34 % erhielten 10 bis unter 11 € pro Stunde, knapp 15 % 11 bis unter 12 €, 6,5 % 12 bis unter 13 €, gut 4 % 13 bis unter 14 €, knapp 6 % 14 bis unter 15 € und 5 % der Beschäftigten bekamen 15 € und mehr pro Stunde.

⁷ Besonders viele Teilnehmende (71 %) hatten in Duisburg zuvor an einer Arbeitsgelegenheit (AGH) teilgenommen, da das Duisburger Konzept eine systematische Vorschaltung von AGH vorsah.

⁸ Vergleiche für diese und die folgenden Zahlen Tabelle 3 im Anhang.

⁹ Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Tätigkeitsfeldern erfolgte auf Basis der getätigten Angaben zum Teil nachträglich durch die G.I.B. (Monitoring). Vergleiche für diese Zahlen Tabelle 4 im Anhang.

¹⁰ Vergleiche für diese und die folgenden Zahlen Tabelle 5 im Anhang.

Parallel zu ihrem Lohn erhielten 38,9 % der Beschäftigten weiter aufstockende SGB II-Leistungen, bei 38,3 % war dies nicht notwendig. Für knapp 23 % der Teilnehmenden lagen hierzu keine Informationen vor.

2.4 Austritte

Von den im Zeitraum von Anfang Januar 2018 bis Ende Januar 2019 339 in den ILA-Modellprojekten Beschäftigten sind 57 Teilnehmende (knapp 17 %) wieder ausgetreten. Davon haben 51 Teilnehmende das Modellprojekt vorzeitig verlassen, 6 Austritte erfolgten zum geplanten Zeitpunkt.¹¹ Von den bislang erfolgten 57 Austritten mündeten 6 Austritte – das entspricht 10,5 % – in einer anschließenden Weiterbeschäftigung oder Erwerbstätigkeit.¹²

3. Erkenntnisse aus den Berichten der Kommunen

Die Kommunen haben ihre Einschätzungen und Erkenntnisse zu den Punkten: Betriebsakquise, Teilnehmenden-Gewinnung, Matching, Coaching, Vergabe kommunaler Aufträge, Entwicklung kommunaler Servicefelder und zur Weiterentwicklung kommunaler Arbeitsmarktstrategien formuliert. Die Rückmeldungen der Kommunen wurden für den vorliegenden Bericht zum Teil wörtlich wiedergegeben, zum Teil sinngemäß zusammengefasst. Dabei wurde darauf verzichtet, wörtliche Zitate besonders auszuweisen und die jeweilige Kommune zu benennen.

3.1 Betriebsakquise/Arbeitgeberansprache und -gewinnung

Insgesamt lassen sich zwei Herangehensweisen bei der Akquise von Betrieben/Arbeitsplätzen erkennen: direkte Betriebsakquise und Jobcarving.

3.1.1 Direkte Betriebsakquise

Vier von fünf der beteiligten Kommunen akquirieren die Arbeitsplätze hauptsächlich durch die direkte bewerberorientierte Ansprache der Betriebe.

Die speziell eingesetzten Betriebsakquisiteure sind kommunal unterschiedlich angesiedelt. In den Kommunen Essen und Recklinghausen sind die zugelassenen kommunalen Träger Projektträger. Hier übernehmen diese mit eigenen Teams die Arbeitgeberansprache und Betriebsakquise, in der Regel angebunden oder in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Arbeitgeberservice.

In Duisburg gibt es eine enge Kooperation mit der Wirtschaftsförderung und einem hier speziell für das Projekt eingestellten Betriebsakquisiteur. In Gelsenkirchen wird die Arbeitgeberakquise durch Betriebsakquisiteure, die beim Arbeitgeber-Verband angesiedelt sind, durchgeführt.

Unabhängig von der Organisationsform kontaktieren die Betriebsakquisiteure potenzielle Arbeitgeber telefonisch, schriftlich und persönlich. Dabei binden sie den Arbeitgeberservice der

¹¹ Dies entspricht in etwa dem Anteil von 16,8 % an Austritten aus dem Programm Öffentlich geförderte Beschäftigung (ögB) in Nordrhein-Westfalen nach dem ersten Jahr der Programmlaufzeit. Allerdings ist dabei zu bedenken, dass ögB-NRW mit mehreren Teilnehmenden in den Projekten öffentlicher oder gemeinnütziger Träger eher einen geschützten Raum darstellt, während es sich bei den ILA-Projekten häufig um Einzelarbeitsplätze handelt, die zu einem erheblichen Teil in gewerblichen Unternehmen angesiedelt sind.

¹² Vergleiche hierzu Tabelle 6 im Anhang.

örtlichen Jobcenter mit ein. Weitere Informationskanäle/Ansprache-Formate sind: Die Teilnahme an Jobmessen, Präsentationen in arbeitgeberrelevanten Gremien (z. B. bei der HWK oder IHK) und lokalen Netzwerken (wie Unternehmer-Frühstücke etc.), Informationsveranstaltungen, Bewerbung des Projektes im Internet auf der städtischen Homepage. Zudem werden die Teilnehmenden bei der Selbstakquise (z. B. durch Erstellung von Bewerbungsflyern und durch Vorschaltmaßnahmen – z. B. Vermittlungstrainer/-trainerinnen) unterstützt.

Erkenntnisse zur Akquise

- Die Akquise von Stellen wird einfacher, wenn Unternehmen angesprochen werden, die bereits Stellenangebote veröffentlicht haben oder einen generellen Fachkräfte- und/oder Hilfskräftebedarf haben.
- Die Erfolgsquote ist branchenabhängig. In der Pflegebranche besteht ein hoher Bedarf an Arbeitskräften und damit eine Akzeptanz für jegliche Unterstützung. Im Einzelhandel, der traditionell viele Helfertätigkeiten im Bereich Verkauf, Lager, Deko und Reinigung anbietet, sind deutlich mehr Unternehmen anzusprechen, um einen Beratungstermin zu erreichen.
- Es muss eine enge Zusammenarbeit und ein Austausch über Stellen und Bewerbende mit dem Arbeitgeberservice stattfinden.
- Es stellt für den Betriebsakquisiteur eine Herausforderung dar, die zum Teil fest verankerten Vorbehalte hinsichtlich des Teilnehmendenkreises auszuräumen.
- Eine (weitere) Herausforderung besteht, wenn sich zwar Geschäftsführende/Personalverantwortliche für das Modellprojekt interessieren, aber auf der operativen Ebene (im Unternehmen) Bedenken bestehen
- Der Programmansatz der freiwilligen Teilnahme der Kundinnen und Kunden in Verbindung mit einer Vorauswahl durch erfahrene Mitarbeitende des Jobcenters sowie die Begleitung der Teilnehmenden von Beginn an, wirkt oftmals überzeugend beim Dialog mit Arbeitgebern und beseitigt teilweise Skepsis und Vorurteile gegenüber langzeitarbeitslosen Menschen und dem Projekt.
- Besuche von Jobmessen und Präsentationen in unterschiedlichen arbeitgeberrelevanten Gremien sind zur Akquisition von Stellenvakanzen wichtig.
- Es ist ein hoher Fachkräftebedarf vorhanden. Im Beratungsprozess werden Stellen identifiziert, die zwar nicht für die Zielgruppe der Modellprojekte geeignet sind, jedoch noch nicht als vakante Stellen bei der Arbeitsvermittlung gemeldet sind. Diese werden als „Beifang“ auf Fachkräfteniveau weitervermittelt und in den regulären Stellenpool des Jobcenters übernommen.

3.1.2 Jobcarving – Erschließung von Einfacharbeitsplätzen

Die Modellprojekte der Städte Dortmund und Duisburg erproben die Identifizierung von Beschäftigungspotenzialen im Rahmen eines sogenannten Jobcarving-Ansatzes. Ziel ist es dabei, im Rahmen einer Organisationsberatung zu prüfen, inwieweit eine Entlastung von Fachkräften

durch den Einsatz von zuvor arbeitslosen Helfenden auf neuen Einfacharbeitsplätzen ermöglicht werden kann. In Dortmund erhalten die Unternehmen die Möglichkeit, eigene Prozesse durch eine externe Personalmanagementberatung analysieren zu lassen. In Duisburg wird den Unternehmen die Betrachtung innerbetrieblicher Prozesse durch den Betriebsakquisiteur der Wirtschaftsförderung angeboten.

Erkenntnisse aus dem Jobcarving

Die Erfahrungen machen deutlich, dass die Unternehmen eher zurückhaltend auf diese Beratungsangebote reagieren. Deren Bereitschaft, die eigenen Betriebsprozesse tiefer analysieren zu lassen, ist eher gering einzuschätzen. Dies gilt sowohl in Dortmund als auch in Duisburg.

Die Stadt Duisburg verweist darauf, dass längere Analyseprozesse auf dem Niveau einer darauf spezialisierten Unternehmensberatung notwendig seien. Sie will den Ansatz im zweiten Projektjahr stärker in den Fokus nehmen und ein Konzept erstellen, das eine Kurzanalyse im Rahmen des Modellprojekts umfasst und anschließend den Weg zu einem umfassenden Beratungsprozess ebnet, ggf. unter dem Einbezug von Förderprogrammen wie der NRW-Potentialberatung oder dem Bundesprogramm „unternehmensWert:Mensch“.

Uneinheitlich ist die Einschätzung zum Bedarf der Unternehmen hinsichtlich möglicher Helferstellen. Während die Stadt Dortmund von einem grundsätzlichen Bedarf für Einfacharbeit in Unternehmen spricht, stellt die Stadt Duisburg fest, dass nur vereinzelt Unternehmer auf den Fachkräftebedarf mit der Einstellung von Hilfskräften reagieren und diese möglichst weiter qualifizieren möchten.

Die Stadt Dortmund verweist darauf, dass in ihrem Baustein „Neue Arbeit aufschließen“ die Unternehmen keinen Minderleistungsausgleich für die Zielgruppe der Langzeitleistungsbeziehenden erhalten und die Integrationserfolge in diesem Baustein deshalb geringer seien.

3.2 Teilnehmergewinnung/Identifizierung, Ansprache, Vorbereitung, Hin- führung und Matchingprozess – Zusammenführung von AG und AN

Die Auswahl der potenziell Beschäftigten erfolgt insbesondere über die Fachkräfte in den jeweiligen Jobcentern.¹³ In den meisten Modellprojekten wird unter den Kundinnen und Kunden der Jobcenter für die Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen von Informationsveranstaltungen geworben. Unerlässlich ist dabei, dass die identifizierten Beschäftigten auf freiwilliger Basis am Modellprojekt teilnehmen, schließlich handelt es sich im Weiteren um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Potenzielle Beschäftigte werden in allen Modellprojekten bereits vor Arbeitsaufnahme durch die Coaches der Modellförderung betreut. Ziel ist es, durch einen entsprechend großen Bewerberpool Unternehmen zeitnah Vermittlungsangebote machen zu können.

In Duisburg absolvieren die Teilnehmenden im Vorfeld der Arbeitsaufnahme eine Arbeitsgelegenheit gem. § 16 d SGB II (AGH). „AGH plus“. So soll ihnen der Einstieg in die Beschäftigung

¹³ Die genaue Berufsbezeichnung dieser Fachkräfte variiert. So werden diese Fallmanager/-innen, Integrationsmanager/-innen, Vermittlungs-Fachkräfte, Arbeitsvermittler/-innen etc. genannt.

erleichtert werden, da ihnen auf diesem Wege bereits im Vorfeld einer Beschäftigung die Entwicklung einer Tagesstruktur ermöglicht wird und ihnen auch weitere Hilfestellungen im Rahmen der Stabilisierung zur Verfügung stehen. Im Rahmen dieser AGH erfolgt durch JC-eigene Coaches u. a. über ein flankierendes Coaching, Kompetenzfeststellungsverfahren und die Erstellung von Bewerberprofilen eine Auswahl der möglichen Teilnehmenden für eine Vermittlung in eine Beschäftigung im Rahmen des Modellprojektes.

Im Recklinghäuser-Modellprojekt erhalten Teilnehmende eine Vorschaltmaßnahme (siehe www.vermittlungstrainer.de) für den Fall, dass sie zur Beschäftigungsaufnahme noch weitere Stabilität benötigen.

Die Stadt Essen verweist auf ihre guten Erfahrungen mit einer regelmäßigen offenen Sprechstunde, in der sich Interessierte über öffentlich ausgehängte Stellen informieren können und eine niedrighschwellige Unterstützung im Rahmen des Bewerbungsprozesses erhalten.

Bei Vermittlung über den Weg der Betriebsakquise werden die Bewerber und Bewerberinnen in einem weiteren Schritt meist den Betriebsakquisiteuren vorgestellt. Hier findet oftmals eine weitere Prüfung der Beschäftigungspotenziale hinsichtlich der konkret vorhandenen Stellenangebote vor dem Matching statt. Zudem werden hier auch noch fehlende Bewerbungsunterlagen erstellt. Erst danach wird der Kontakt mit den Arbeitgebern hergestellt.

Allen Projekten gemein ist, dass die Jobcoachs bereits während der Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses bei einem Arbeitgeber unterstützend tätig werden.

Erkenntnisse zur Teilnehmendengewinnung

- Der Aufbau eines Teilnehmendenpools der Zielgruppe mit durchschnittlich 300 Personen auf freiwilliger Basis ist hilfreich, um zeitnah Vermittlungsangebote an Unternehmen richten zu können.
- Die Auswahl und Vorbereitung der Teilnehmenden auf eine Tätigkeit ist zeitintensiv.
- Ein vorgelagertes Coaching der Teilnehmenden ist erforderlich.
- Es bestehen Schwierigkeiten bei der Identifizierung und Vermittlung von Teilnehmenden für körperlich schwere Tätigkeiten.
- Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich Einzelgespräche besser auf die Teilnehmendengewinnung auswirken als Gruppenveranstaltungen.
- Die Instrumente einer vorgeschalteten Arbeitserprobung/Maßnahme beim Arbeitgebenden, Praktika, Probearbeiten u. a. werden genutzt.
- Das Angebot einer offenen Sprechstunde als zusätzlicher, niedrighschwelliger Akquiseweg wird genutzt.
- Eine konsequent durchgeführte und stattfindende Kundenkontaktdichte sowie das Einfordern von Eigenbemühungen geben den Kundinnen und Kunden das Gefühl, hier eine umfassende und aktive Unterstützung bei der Arbeitssuche zu erhalten.

- Ein Großteil der freien Stellen befindet sich in den Bereichen Alten-/Pflegeheim/Krankenhaus, Lebensmittelherstellung, Personaldienstleister, Sozialer Dienst und in der Transportbranche. Hier konnten nicht ausreichend geeignete Bewerbende identifiziert werden.
- Bei großen Arbeitgebern ist die Vermittlung von Teilnehmenden schwieriger. Trotz guter Kontakte ist es hier für den Betriebsakquisiteur sehr mühsam, an die richtigen Ansprechpersonen in der Personalabteilung zu gelangen, um das Projekt vorzustellen.
- Bewerbungsverfahren sind häufig stark digitalisiert, was zu zusätzlichen Bewerbungshürden aufseiten der Teilnehmenden führt.

3.3 Coaching – Umsetzung, Inhalte, Umfang und Methoden, Bedeutung des Coachings für AN und für AG

Ein zentraler Baustein aller ILA-Projekte ist das vorgelagerte und begleitende Coaching. In den Modellprojekten der Kommunen Dortmund, Gelsenkirchen und Essen werden externe arbeitsmarktliche Dienstleister beauftragt. In den Modellprojekten der Stadt Duisburg und des Kreises Recklinghausen werden die Coachingleistungen durch Mitarbeitende des jeweiligen Jobcenters erbracht. Der Personalschlüssel liegt in allen Modellprojekten bei ca. 1:30.

Im vorgelagerten Coaching liegt der Schwerpunkt in der Vorbereitung der Teilnehmenden auf eine mögliche Arbeitsaufnahme. Das Coaching nach der Arbeitsaufnahme dient der Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse.

Wesentliche Inhalte sind das Herausarbeiten der individuellen Potenziale und Kompetenzen der Teilnehmenden, das Erkennen notwendiger Unterstützungsbedarfe bezogen auf die individuelle Lebenssituation (z. B. Einschaltung kommunaler Leistungen wie Schuldnerberatung, Suchtberatung, Wohngeldbeantragung u. a.) und die Identifikation von Qualifizierungsbedarfen im Hinblick auf die zur Verfügung stehenden oder zu akquirierenden Arbeitsstellen. Das vorgelagerte Coaching dient zudem der Klärung der Motivation, der Vorbereitung auf die Anforderungen am Arbeitsplatz (z. B. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Verhalten im Krankheitsfall) und einem erfolgreichen Matchingprozess. Das nachgelagerte Coaching dient der individuellen Unterstützung der Arbeitnehmer (AN) und der Arbeitgeber (AG), der Klärung möglicher Übernahmeperspektiven in nachhaltige Beschäftigung sowie der Bearbeitung von Krisensituationen.

Der Coachingumfang und die -dauer orientieren sich an den individuellen Bedarfen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Zu Beginn der Beschäftigung ist die Betreuung intensiver, da hier neben den betrieblichen Eingliederungs- und persönlichen Anpassungsprozessen u. a. auch Klärungen zur eigenständigen Haushaltsführung sowie zum Übergang aus dem SGB II-Leistungsbezug stattfinden müssen. Im Zeitverlauf nimmt der Umfang in der Regel ab, jedoch findet während der gesamten Beschäftigungsdauer im Bedarfsfall eine unmittelbare Krisenintervention statt.

Das Modellprojekt in Recklinghausen beziffert den Coachingumfang bei zunächst einer Stunde pro Woche. Bei einer Stabilisierung des Teilnehmenden finden die persönlichen Gespräche im Rhythmus von zwei Wochen mit zwischenzeitlichem telefonischen Kontakt statt. In Recklinghausen beträgt die durchschnittliche Coachingdauer drei Monate, danach wird das Coaching

„ruhend“ gestellt, jedoch bei Bedarf (seitens des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers) wieder aufgenommen. Der zeitliche Umfang des Coachings wird von den anderen Kommunen nicht beschrieben.

Das Coaching wird in der Regel als Einzelcoaching durchgeführt. Als weitere Methoden kommen beispielsweise zum Einsatz: leitfadengestütztes Einstiegsgespräch, Kompetenzfeststellung (Stärken- und Schwächenanalyse), Ermittlung von Qualifizierungs-, Hilfs- und Unterstützungsangeboten, Förderplanverfahren, Dokumentation der Entwicklungsfortschritte, Mobilitätstraining.

Erkenntnisse zum Coaching

- Die ausschlaggebende Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung in Arbeit ist die freiwillige Teilnahme der Kundinnen und Kunden am Projekt. Hieraus resultiert ein wesentlicher Aspekt der Motivation für eine Arbeitsaufnahme.
- Eine frühzeitige Intervention kann einen Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses verhindern und unterstützt eine nachhaltige Beschäftigung. Insbesondere während der ersten Phase der Beschäftigung ist das Coaching auch eine potenzielle Unterstützung für die Arbeitgeber, um bei auftretenden Problemen mit dem neuen Arbeitnehmenden in der Einarbeitungsphase, bei Missverständnissen und Verständigungsproblemen oder unterschiedlichen Erwartungshaltungen zwischen den beiden Positionen zu vermitteln.
- Das Jobcoaching fördert die Weiterentwicklung und aktiviert und unterstützt die Arbeitnehmer.
- Im Beratungsgespräch des Betriebsakquisiteurs bei Arbeitgebern ist das Coaching ein entscheidender Faktor.
- Die Begleitung der Teilnehmenden durch einen Coach stellt eine elementare Unterstützungsleistung für die Unternehmen bei der Integration dar.
- Nach Rückmeldung von Arbeitgebern ist es für sie besonders wichtig, zuverlässige Ansprechpartner zu haben.
- Die intensive Zusammenarbeit zwischen den Vermittlerinnen und Vermittlern (des Jobcenters) und den externen Coaches trägt wesentlich dazu bei, dass Arbeitsverhältnisse nicht gekündigt werden.
- Teilnehmende sehen häufig vor Beginn des Coachings/beim Erstgespräch keinen Bedarf für das Coaching.
- Aufgrund der Verbindlichkeit des durchzuführenden Coachings zeigen sich nach einiger Zeit unterschiedliche Unterstützungsbedarfe, die öfter über den betrieblichen Kontext hinausgehen. Die Unterstützung durch den Coach wird dann i. d. R. gerne angenommen.
- Teilnehmende, die dem Coaching von Beginn an positiv gegenüberstehen, sind häufig dankbar für die Hilfestellung und Unterstützung und nehmen diese gerne an.
- Das Coaching der Kundinnen und Kunden vor einer Arbeitsaufnahme erweist sich als sehr stabilisierend für diejenigen, die ungelöste Problemlagen haben.

3.4 Zur Vergabe kommunaler Aufträge

Im Rahmen der Modellprojekte sollen innovative Ansätze zur Verknüpfung infrastruktureller, investiver und arbeitsmarktpolitischer Instrumente gefördert werden. Alle fünf Kommunen verfolgten bei der Antragstellung das Ziel, über den Weg der Vergabe kommunaler Aufträge zusätzliche Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose bei Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu generieren.

In diesem Segment verfügte die Stadt Dortmund mit der Einrichtung des „Service Centers lokale Arbeit“ (SCA) im Vergleich zu den anderen vier Kommunen über einen deutlichen Entwicklungsvorsprung. Dieser Vorsprung konnte von den anderen Kommunen im ersten Jahr der Modellförderung trotz flankierender Unterstützung beispielsweise durch Beratungen und Fachworkshops durch die G.I.B. unter Hinzuziehung eines Fachanwalts für Vergaberecht nicht aufgeholt werden.

In der Stadt Dortmund begleitet das „Service Center lokale Arbeit“ die Vergaben der Stadt mit dem Ziel, die Erteilung der Aufträge an Unternehmen mit der zusätzlichen Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen zu koppeln. Dafür werden in Abstimmung mit dem Vergabe- und Beschaffungszentrum die Ausschreibungen der Stadt Dortmund mit entsprechenden Auflagen durchgeführt und die Vergaben durch das Service Center lokale Arbeit begleitet. Die notwendige Betreuung der Langzeitarbeitslosen in den Betrieben wird ebenfalls durch das Service Center lokale Arbeit in Zusammenarbeit mit sozialen Trägern koordiniert. Laut Darstellung der Stadt Dortmund konnten bisher 47 geeignete Vergabeverfahren identifiziert und 34 Stellen für An- und Ungelernte gebunden werden. Weitere 35 Stellen sind bereits in kommunalen Vergaben gebunden oder werden verhandelt. Erste Klebeeffekte würden sich abzeichnen.

Die Stadt Dortmund strebt für die gesamte Projektlaufzeit über das Vergabeverfahren 50 Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an. Dieses Ziel dürfte erreichbar sein.

Als wesentliche Erfolgsfaktoren nennt die Stadt Dortmund

- Klare Positionierung der Stadtspitze zum Modellprojekt (Aufruf des Oberbürgermeisters an die Fachbereiche, das Projekt gesamtstädtisch umzusetzen).
- Verwaltungsvorstandsbeschluss zur verpflichtenden Kooperation aller Fachbereiche bei kommunalen Vergaben in Verbindung mit dem Einsatz von Langzeitarbeitslosen.
- Zentrales Vergabe- und Beschaffungszentrum als Prüf- und Schnittstelle zum SCA ist unerlässlich für eine systemische Umsetzung des Modellvorhabens.
- Die organisatorische Teamstruktur des SCA erweist sich hierbei als notwendig und zielführend (interdisziplinäre, verwaltungsübergreifende Zusammenarbeit).

In den anderen Kommunen konnten die angestrebten Ansätze bisher nicht oder nicht in der gewünschten Form realisiert werden. Als wesentliche Hinderungsgründe werden aus den einzelnen Kommunen genannt:

- Wesentlicher Hinderungsgrund war die Rahmenbedingung, dass entsprechende Aufträge innerhalb der Projektlaufzeit abgeschlossen werden mussten.

- Es bestehen bei potenziellen (kommunalen) Auftraggebern Bedenken, dass sich mit den zusätzlichen Anforderungen kein Bieter findet, da die Attraktivität kommunaler Aufträge in der derzeitigen Wirtschaftslage als ohnehin schwierig angesehen wird.
- Das Angebotsvolumen von Fremdfirmen bei städtischen Aufträgen ist signifikant gesunken.
- Ausschreibungen werden nicht zentral gesteuert, sodass eine rechtzeitige Identifikation von geeigneten Ausschreibungen derzeit kaum möglich ist.
- Eine Herausforderung bestand darin, Vorbehalte abzubauen, dass sich durch den Einbezug sozialer Kriterien Ausschreibungen verlängern und verteuern würden sowie ggf. kein Angebot eingehen könnte.
- Herausforderungen bleiben Vergaben im Baubereich. Bislang war es aufgrund der Begrenzung der Projektlaufzeit nicht möglich, eine geeignete Ausschreibung zu identifizieren.
- Die Anzahl der geeigneten Vergaben ist geringer als ursprünglich erwartet. Dies liegt in der Laufzeit bestehender Verträge begründet, da sich bei deren Neuausschreibung die Restlaufzeit des Projektes so sehr reduziert haben wird, dass nur noch eine Kurzzeitförderung (< 6 Monate) möglich wäre, was den Teilnehmenden gegenüber nicht mehr zu vertreten ist.
- Der überwiegende Teil der Ausschreibungen betrifft den Infrastrukturbereich, in dem nahezu jede Maßnahme über Landes- und Bundesprogramme drittmittelgefördert ist. Somit kann das Projekt ILA hier keine Berücksichtigung finden.

In den Kommunen Duisburg, Essen und Recklinghausen konnten bisher keine Arbeitsplätze für Langzeitarbeitslose im Vergabeverfahren realisiert werden. In Gelsenkirchen wurde eine Vergabe aus dem Dienstleistungsbereich mit zwei Arbeitsplätzen realisiert. Bei der Beratung des Auftragnehmers nach Auftragsvergabe konnten hier vier weitere Stellen für Langzeitarbeitslose eingeworben und besetzt werden.

Durch den Verwaltungsvorstand der Stadt Gelsenkirchen wurde 2018 die stufenweise Implementierung des Vergabeverfahrens beschlossen. Aufbauend auf den bisherigen Erfahrungen im Dienstleistungsbereich soll 2019 eine erneute Beratung des Verwaltungsvorstandes stattfinden. Hierzu wird die Regiestelle einen Vorschlag zur dauerhaften Implementierung erarbeiten.

In der Stadt Duisburg hat der Verwaltungsvorstand den Beschluss gefasst, dass zukünftig die Beschäftigung von langzeitarbeitslosen Personen als zusätzliche Leistungsposition in dafür geeignete Vergabeverfahren einfließt. Zudem werden aktuell neu zu verhandelnde Rahmenverträge sowie Beschäftigungsmöglichkeiten in der Kernverwaltung, unter Einbeziehung des Modellprojektes, überprüft und überarbeitet. Bei der Frage, ob und inwieweit während der Projektlaufzeit signifikante Ergebnisse erzielt werden können, blieb die Stadt skeptisch.

3.5 Zur Entwicklung kommunaler Servicefelder

Neben der Entwicklung von Arbeitsplätzen für langzeitarbeitslose Menschen im Rahmen von Vergaben berichten die Städte Dortmund, Duisburg und Gelsenkirchen von der Entwicklung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten in stadtgesellschaftlich relevanten Servicefeldern. Diese unterschieden sich von den vorgenannten Vergaben kommunaler Aufträge insbesondere durch deren Charakter.

Hierbei stehen Tätigkeiten im Vordergrund, die nicht zu den klassischen kommunalen Aufgaben gehören. So entwickelt die Stadt Dortmund derzeit ein Servicefeld zur Beseitigung von wildwachsendem Grün auf zu vermarktenden Brachflächen. In der Stadt Gelsenkirchen wird im Rahmen des Modellprojektes die Fahrgastbetreuung im öffentlichen Nahverkehr als kommunales Servicefeld erprobt. Auch in Duisburg sind verschiedene Servicefelder bei den städtischen Tochterunternehmen im Bereich Verkehr, Entsorgung, öffentliche Ordnung und Infrastrukturerhaltung bereits identifiziert. Generell möchte man hierdurch neue nachhaltige Perspektiven für langzeitarbeitslose Menschen der Stadt generieren.

Aufgrund der kommunalen Haushaltslagen sehen die Kommunen bei der Entwicklung kommunaler Servicefelder größere Herausforderungen in der Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel. Dies ist speziell dann von großer Bedeutung, wenn eine Lücke zwischen dem gewährten Lohnkostenzuschuss und dem in diesen Fällen gezahlten Tariflohn besteht. Auch wenn entsprechende stadtgeseftliche Bedarfe/Servicefelder identifiziert werden können, ist die Entwicklung tragfähiger Konzepte verwaltungsintern durchaus zeitaufwendig und verhandlungsintensiv.

Die Stadt Dortmund verfolgt die identifizierten, aber bisher im Rahmen des Modellprojektes noch nicht umgesetzten Servicefelder auch nach Abschluss der Modellförderung weiter, sofern deren Finanzierung gewährleistet werden kann.

3.6 Zur Weiterentwicklung kommunaler Arbeitsmarktstrategien

Die Förderung des Landes zielt auch darauf ab, die im Rahmen der Modellprojekte erfolgreich erprobten Instrumente und Arbeitsansätze in kommunale Handlungsansätze zu transferieren und möglichst nachhaltig zu verankern.

Eine wesentliche Rahmenbedingung stellt die bereits erwähnte Unterstützung für langzeitarbeitslose Leistungsbeziehende durch das seit dem 01.01.2019 geltende Teilhabechancengesetz dar. Die Erfahrungen aus den Modellprojekten und die Chancen des Teilhabechancengesetzes fließen in die Weiterentwicklung der kommunalen Arbeitsmarktstrategien ein.

Zu der Frage nach der Weiterentwicklung ihrer kommunalen Arbeitsmarktstrategien machen die Kommunen nachfolgende Aussagen:

- Die operativen Instrumente des Service Centers lokale Arbeit werden (auch) im Kontext des neuen Teilhabechancengesetzes evaluiert. Eine Verstetigung des Ansatzes wird im Zuge einer Überarbeitung der kommunalen Arbeitsmarktstrategie in Dortmund avisiert. Ein strategisches Umsetzungskonzept wird dem Rat der Stadt Dortmund vor der Sommerpause 2019 zum Beschluss vorgelegt. Die über viele Jahre bestehende kommunale Arbeitsmarktstrategie der Stadt Dortmund und die damit verbundene enge Zusammenarbeit der maßgeblichen Arbeitsmarktakteure erweist sich als positiver Gelingensfaktor.
- Das Modellprojekt ILA transportiert eine deutliche stadtbezogene Strategie, da es von der Skizzierung der Projektidee über die Abstimmung des Konzepts bis hin zur Projektdurchführung durch eine breite Beteiligung und engagierte Mitwirkung der lokalen Akteure aus Poli-

tik, Stadtverwaltung, Arbeitsverwaltung, lokaler Wirtschaft und gemeinnützigen Trägern gekennzeichnet ist. Neben der Erprobung von Förderketten und der Anreize für Arbeitgeber forciert das Modellprojekt die Weiterentwicklung des kommunalen Beschaffungswesens. Im Rahmen der Evaluation soll die Wirksamkeit der Ansätze überprüft werden.

- Im Oktober 2018 fand eine Arbeitsmarktkonferenz mit rund 150 Akteuren in Essen statt. Ziel war es, Impulse zu setzen und Schwächen im System (Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit) zu identifizieren. Neben den Themen der Förderung von langzeitarbeitslosen Menschen, ging es sowohl um Prävention, also die Übergänge von Schule und Beruf zu stärken, als auch um die Bedeutung von Qualifizierungen und Wirtschaftsförderung bei der Ursachenbekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit. Des Weiteren sind Veranstaltungen zur Betriebsakquise sowie eine 2. Arbeitsmarktkonferenz zur nachhaltigen Implementierung der Essener Strategien für 2019 geplant.
- Aufbauend auf den positiven Erfahrungen des Modellprojektes soll die Einbindung der Vergabe kommunaler Aufträge ein Baustein der neuen Arbeitsmarktstrategie werden. Gleichzeitig konnte das Modellprojekt dazu genutzt werden, auf das Thema „Langzeitarbeitslosigkeit“ innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung aufmerksam zu machen und es weiter zu verankern.

Anlage 1

Tabellen ILA-Projektmonitoring, Datenstand: Februar 2019

Tabelle 1: Teilnehmende nach soziodemografischen Merkmalen

Variable	Ausprägung	Häufigkeit	Anteil in %
Gesamt		339	100,0
Kommune	Stadt Dortmund	98	28,9
	Kreis Recklinghausen	97	28,6
	Stadt Essen	74	21,8
	Stadt Duisburg	38	11,2
	Stadt Gelsenkirchen	32	9,4
Geschlecht	Männer	241	71,1
	Frauen	98	28,9
Alter	< 30 Jahre	20	5,9
	30 – < 40 Jahre	76	22,4
	40 – < 50 Jahre	108	31,9
	50 – < 60 Jahre	120	35,4
	60 + Jahre	15	4,4
Typ der Bedarfsgemeinschaft	Single / Alleinstehend	159	46,9
	Ehepaare/Lebensgem. als BG ohne Kinder	45	13,3
	Ehepaare/Lebensgem. als BG mit Kindern	71	20,9
	Alleinerziehend	40	11,8
	Keine Angabe	24	7,1
Nationalität	Deutsch	292	86,1
	Bürger/-in eines EU-Mitgliedstaates	13	3,8
	Bürger/-in eines europ. Staates außerhalb d. EU	14	4,1
	Bürger/-in eines nicht europäischen Staates oder staatenlos	10	2,9
	Keine Angabe	10	2,9
Schwerbehinderung	Ja	9	2,7
	Nein	315	92,9
	Nicht bekannt/Keine Angabe	15	4,4

Quelle: Online-Datenbank der G.I.B. (Angaben der Coachs)

Tabelle 2: Teilnehmende nach bildungs- und erwerbsbiografischen Merkmalen

Variable	Ausprägung	Häufig- keit	Anteil in %
Schul- abschluss	Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen	58	17,1
	Hauptschulabschluss nach Klasse 9	88	26,0
	Hauptschulabschluss nach Klasse 10	86	25,4
	Mittlerer Schulabschluss	50	14,7
	Fachhochschulreife (Fachabitur)	18	5,3
	Abitur (Hochschulreife)	8	2,4
	Sonstiger Abschluss	17	5,0
	Keine Angabe	14	4,1
Berufs- abschluss	Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	161	47,5
	Betriebliche Berufsausbildung (Lehre)	112	33,0
	Außerbetriebliche Berufsausbildung	17	5,0
	Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	8	2,4
	Fachschule (z. B. Meister, Techniker)/ Schule des Gesundheitswesens	1	0,3
	Fachhochschule/auch Bachelor	3	0,9
	Universität/auch Master	2	0,6
	Sonstiger Abschluss	22	6,5
	Keine Angabe	13	3,8
Arbeits- erfahrung	Ja	259	76,4
	Nein	64	18,9
	Keine Angabe	16	4,7
Dauer der Arbeits- losigkeit	< 4 Jahre	40	11,8
	4 – < 6 Jahre	55	16,2
	6 – < 8 Jahre	85	25,1
	8 – < 10 Jahre	32	9,4
	10 + Jahre	85	25,1
	Keine Angabe	42	12,4
Maßnahmen	Mindestens eine Maßnahme	284	83,5
	Keine Maßnahme in den letzten 4 Jahren	55	16,2
	Keine Angabe	1	0,3
Maßnahmen (Mehrfach- nennungen)	Arbeitsgelegenheit	182	53,7
	Qualifizierungsmaßnahme	71	20,9
	Aktivierungsmaßnahme	119	35,1
	Andere Aktivierungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme	53	15,6
	Keine Maßnahme in den letzten 4 Jahren	31	9,1
	Nicht bekannt	17	5,0

Quelle: Online-Datenbank der G.I.B. (Angaben der Coachs)

Tabelle 3: Teilnehmende nach Merkmalen des Arbeitgebers

Variable	Ausprägung	Häufigkeit	Anteil in %
Arbeitgeber-Typ	Privates Unternehmen	208	61,4
	Kommunaler Betrieb, eigenbetriebl. Einrichtung. d. Kommune	50	14,7
	Gemeinnütziger arbeitsmarktpolitischer Träger	61	18,0
	Keine Angabe	20	5,9
Betriebsgröße	Bis 9 Beschäftigte	62	18,3
	10 bis 49 Beschäftigte	58	17,1
	50 bis 99 Beschäftigte	48	14,2
	100 bis 249 Beschäftigte	46	13,6
	250 und mehr Beschäftigte	36	10,6
	Nicht bekannt	29	8,6
	Keine Angabe	60	17,7

Quelle: Online-Datenbank der G.I.B. (Angaben der Coachs)

Tabelle 4: Teilnehmende nach Tätigkeitsfeld

Variable	Ausprägung	Häufigkeit	Anteil in %
Tätigkeitsfelder	Gartenbauberufe und Floristik	78	23,0
	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	32	9,4
	Berufe in Recht und Verwaltung	30	8,8
	Reinigungsberufe	26	7,7
	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik (inkl. Altenpflege)	19	5,6
	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (inkl. Ver- und Entsorgung)	18	5,3
	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	14	4,1
	Hoch- und Tiefbauberufe	14	4,1
	Verkaufsberufe	13	3,8
	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	10	2,9
	Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	9	2,7
	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	8	2,4
	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	8	2,4
	(Innen-)Ausbauberufe	6	1,8
	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	6	1,8
	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	5	1,5
	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallberufe	4	1,2
	Textil- und Lederberufe	1	0,3
	Sonstiges	21	6,2
	Keine Angabe	17	5,0

Quelle: Online-Datenbank der G.I.B. (Angaben der Coachs)

Tabelle 5: Teilnehmende nach Arbeitsumfang und -entlohnung

Variable	Ausprägung	Häufigkeit	Anteil in %
Arbeitsumfang	< 25 Std./Woche	64	18,9
	25 - < 35 Std./Woche	43	12,7
	35 Std./Woche u. m.	221	65,2
	Keine Angabe	11	3,2
Vergütung pro Stunde	< 10 €	84	24,8
	10 - < 11 €	115	33,9
	11 - < 12 €	49	14,5
	12 - < 13 €	22	6,5
	13 - < 14 €	15	4,4
	14 - < 15 €	20	5,9
	15 € und mehr	17	5,0
	Keine Angabe	17	5,0
Aufstockende SGB II-Leistungen	Ja	132	38,9
	Nein	130	38,3
	Nicht bekannt	32	9,4
	Keine Angabe	45	13,3

Quelle: Online-Datenbank der G.I.B. (Angaben der Coachs)

Tabelle 6: Teilnehmende, die bereits ausgetreten sind

Variable	Ausprägung	Häufigkeit	Anteil in %
Austritte	Gesamt	57	16,8
Austrittsart	Geplant	6	1,8
	Vorzeitig	51	15,0
Mit Weiterbeschäftigung	(Anteil an allen Austritten)	6	10,5

Quelle: Online-Datenbank der G.I.B. (Angaben der Coachs)

Anlage 2

Beispiele gelungener Integration

Stadt Dortmund

Frau B.

Frau B. ist 54 Jahre alt und seit dem 15.02.18 bei einem gemeinnützigen Verein als Entlastungshelferin im Seniorenbegleitdienst für die Dauer eines Jahres angestellt. Frau B. ist erfreut, wieder in einer Beschäftigung zu sein, und macht einen zufriedenen Eindruck. Bei Konflikten oder Problemen meldet Frau B. sich umgehend und es werden gemeinsam tragbare Lösungen erarbeitet. Um eine Beschäftigungsstabilisierung zu erreichen, absolvierte sie erfolgreich eine Qualifikation zur Fachpflege Demenz. Darüber hinaus richtet und orientiert sich Frau B. an den betrieblichen Arbeitsplatzvorgaben. Dazu nahm sie an den ihr gebotenen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil. Die Weiterbildung war eines der Ziele zur Stabilisierung in den Arbeitsprozess. Hierdurch ist die Mitarbeiterin für das Unternehmen individueller und flexibler einsetzbar geworden. Frau B. wird ab dem 15.02.2019 in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis bei dem Arbeitgeber übergehen.

Herr S.

Herr S. war im Rahmen des Modellprojekts vom 01.01.2018 bis zu seinem vorzeitigen Austritt am 29.10.2018 als Gartenbauhelfer bei einem Träger im Arbeitspaket 2 beschäftigt. Im Rahmen dieser Beschäftigung war das Jobcoaching ein wichtiger Bestandteil zur nachhaltigen Stabilisierung und Unterstützung des Mitarbeiters. Diverse Unterstützungsbedarfe wurden benannt, priorisiert und in einzelnen Etappen zielorientiert bearbeitet. Das Jobcoaching bezieht sich auf das Empowerment und stellt den Weg zur Eigenverantwortlichkeit und selbstbestimmtes Handeln in den Mittelpunkt. Herr S. hat davon profitieren können. Seine Entscheidung, das Projekt zu beenden, beruht auf seinem persönlichen Bemühen, einen sozialversicherungspflichtigen Job zu finden. Er war in der Lage, die einzelnen Schritte bis hin zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber im allgemeinen Arbeitsmarkt eigenständig vorzunehmen.

Stadt Duisburg

62-jähriger Mann

Ein 62-jähriger alleinstehender Kunde war vor dem Projekt ILA 10 Jahre arbeitslos. Der Kunde nahm an einer AGH teil, in der er nur sehr selten eingesetzt wurde, war also für den Arbeitsmarkt noch relativ unvorbereitet. Persönliche Probleme schlugen sich auf die Arbeitsleistung nieder. Erst das dritte Vorstellungsgespräch führte zu einer Anstellung.

Das bedarfsgerechte Coaching überzeugte den Kunden durch die Vorteilsübersetzung zur Teilnahme am Projekt. Der Kunde wurde intensiv betreut, bei aufkommender Frustration wegen fehlgeschlagener Bewerbungen und bei aufkommenden privaten Problemen wurden sofort Lösungsansätze erarbeitet. Auch bei im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehenden Fragen, wie z. B. Regelung der Fahrtkostenerstattung bei ständig wechselnden Einsatzorten, wurde der Kunde unterstützt.

Stadt Duisburg

Der Kunde arbeitet nun in Teilzeit im Baugewerbe für einen Stundenlohn von fast 14 Euro, also deutlich über dem Mindestlohn.

34-jährige Frau

In einem zweiten Fall war die Vermittlung unproblematisch. Es handelt sich um eine 34-jährige Alleinerziehende ohne Schulabschluss, ohne Berufsausbildung und ohne Berufserfahrung, die schon in einer Arbeitsgelegenheit beschäftigt war. Mit Beginn des Projektes wurde die Maßnahme in einen unbefristeten Vollzeit-Arbeitsvertrag, zu Bedingungen des Mindestlohns, umgewandelt. Die Kundin ist zu wechselnden Zeiten und an wechselnden Arbeitsstätten eingesetzt.

An den aufgezeigten Beispielen wird deutlich, dass bei der Vermittlung von Kundinnen und Kunden, die über einen längeren Zeitraum keiner klassischen dauerhaften Erwerbstätigkeit nachgegangen sind, viele und verschiedene Hindernisse zu überwinden sind. Der erste beschriebene Fall stellt in diesem Zusammenhang keine Ausnahme dar.

Die unproblematische Vermittlung im zweiten Beispiel ist eher ungewöhnlich, dagegen stellt die Bezahlung nach Mindestlohn den Regelfall dar. Trotz allem wird deutlich, dass auch in diesen Fällen, mit der passenden Begleitung und Unterstützung durch die im Projekt eingebundenen Stellen, eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt durchaus gelingen kann.

Stadt Essen

Frau A.

Frau A. mündete am 21.06.2018 in das Modellprojekt zur Integration von langzeitarbeitslosen Menschen (MILA) ein. Die Kundin ist alleinerziehende Mutter von vier Kindern und ist 1990 nach Deutschland eingereist. Eine abgeschlossene Berufsausbildung zur Apothekenhelferin (PKA) liegt vor. Im Erstgespräch mit der Kundin im Projekt wird jedoch deutlich, dass diese sich eine zukünftige Beschäftigung auch im Bereich der Kinderbetreuung oder als Helferin in der Küche vorstellen kann. Das potenzielle Stellenangebot als Portioniererin im Krankenhaus wird von der Kundin abgelehnt. Die Stelle als Unterstützungskraft im „Offenen Ganztage“ bei der Jugendhilfe Essen gGmbH hingegen interessiert sie sehr. Nach anfänglicher Skepsis und umfassender Beratung der Kundin nimmt Frau A. zum 17.09.2018 eine Beschäftigung in Teilzeit als Unterstützungskraft im „Offenen Ganztage“ auf. Die Kundin arbeitet an der Theodor-Fliedner-Schule in Essen als zusätzliche Kraft zur Unterstützung der ausgebildeten Erzieherinnen (für eine Gruppe von 12 Kindern mit Förderbedarf im Alter von 6 – 12 Jahren). Weiterhin befindet sich Frau A. im begleitenden Coaching, und sie wird regelmäßig zur Situation am Arbeitsplatz befragt und ggf. beraten und unterstützt. Das Coaching wirkt stabilisierend und entwicklungsfördernd für die Kundin. Aktuell wird an der Möglichkeit gearbeitet, Frau A. berufsbegleitend eine Ausbildung als Erzieherin zu ermöglichen. Die duale Ausbildung fände parallel zur ihrer aktuellen Tätigkeit statt. Hierdurch würde sich eine langfristige berufliche Perspektive für die Kundin eröffnen, auch nach Beendigung des Projektzeitraums zum 31.12.2019 weiterhin in Beschäftigung zu bleiben und perspektivisch durch die Ausbildung einer sicheren beruflichen Zukunft entgegenzusehen.

Stadt Essen

Frau B.

Frau B. ist seit dem 18.05.2018 Teilnehmerin in dem Projekt MILA. Die Kundin ist alleinerziehende Mutter (1 Sohn, 13 Jahre alt). Die letzte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung war 2015 im Wahlamt der Stadt Essen (1 Monat), davor 1 Monat im Callcenter (2014). Frau B. kann insgesamt 4 Jahre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen nachweisen. Die Kundin verfügt über den Schulabschluss der mittleren Reife. Danach erfolgte eine Ausbildung zur Hauswirtschafterin (Abschluss 2001). Von 2011 bis 2014 hat Frau B. eine Umschulung zur Bürokauffrau in Teilzeit absolviert.

Frau B. hat während ihrer Teilnahme am Projekt MILA aktiv an der offenen Sprechstunde teilgenommen. Der zuständige BOV hatte eine sehr enge Kontaktdichte zur Kundin: persönliche Vorsprachen im 3-wöchigen Rhythmus sowie wöchentlich durchgeführte Telefonate. Durch diese intensive Beratung und das daraus resultierende Matching konnten zwei MAGs (Praktika) organisiert und durchgeführt werden. Bei der ersten MAG kam es zum Abbruch, die zweite MAG führte zur Einstellung der Kundin in ein Beschäftigungsverhältnis.

Dieses erfolgte zum 12.12.2018 bei der Suchthilfe Direkt Essen gGmbH, einer Tochter der Stadt Essen. Frau B. ist dort befristet bis zum 31.10.2019 in Teilzeit (20 Stunden pro Woche) als Bürohilfe eingestellt. Die Tätigkeit entspricht dem Wunsch der Kundin und ihren erworbenen Qualifikationen bei der absolvierten Umschulung.

Besonders hervorzuheben ist die Tatsache, dass die Arbeitsstelle nach Meinung der Kundin mit den Pflichten als alleinerziehende Mutter im Einklang steht. Frau B. bedankt sich nachdrücklich beim Team MILA für das Engagement und die zügige Bearbeitung aller Anträge (Pendelfahrten MAG, Pendelfahrten Arbeitsstätte und Einstiegsgehalt). Frau B. bleibt nach Aufnahme im SGB II-Bezug. Ihr wurde bereits eine Übernahme nach der Projektlaufzeit in Aussicht gestellt.

Herr O.

Herr O. ist 55 Jahre alt und seit 2011 arbeitslos. Er verfügt über drei absolvierte Ausbildungen: zwei im gewerblich-technischen Bereich und ein Diplomstudium als Sozialpädagoge, das er 1999 abgeschlossen hat.

Der Kunde hat ca. 25 Jahre Berufserfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Aufgrund mehrerer Schicksalsschläge und daraus resultierender gesundheitlicher Einschränkungen war die Langzeitarbeitslosigkeit entstanden. Herr O. meinte im Erstgespräch, dass er die Herausforderungen der letzten Jahre hinter sich gelassen habe und nunmehr gerne wieder in den beratenden Bereich als Sozialpädagoge auf den ersten Arbeitsmarkt einmünden möchte. Aber auch Tätigkeiten im handwerklichen Bereich wären für ihn denkbar. In der Vergangenheit habe er, initiiert durch das Jobcenter, an AGH-Maßnahmen teilgenommen. Dies würde ihn beruflich nicht weiterbringen. Der Kunde äußerte, er habe mittlerweile die Hoffnung aufgegeben, wieder eine Chance auf den ersten Arbeitsmarkt zu bekommen. Nach Rücksprache mit Projektleitung und Arbeitgeberberatung erfolgte eine Empfehlung an den Träger ABEG, da dieser dringend Sozialpädagogen suchte. Nach einem erfolgreich absolvierten Bewerbungsgespräch wurde er, zunächst befristet zum 17.12.2018, eingestellt. Im Fall von Herrn O. erfolgte eine Vermittlung innerhalb von vier Wochen. Die Chancen stehen gut, dass das Arbeitsverhältnis auch nach Projektende verlängert wird.

Stadt Gelsenkirchen

Herr I.

Herr I. arbeitet seit Juli 2018 bei einer Kaffeerösterei. Herr I. ist 32 Jahre alt und seit seinem 18. Lebensjahr arbeitslos. Er hat die Hauptschule ohne einen Abschluss verlassen und besitzt keinen Berufsabschluss. In der Kaffeerösterei arbeitet er als Reinigungskraft. Seine Vorgesetzte berichtet, dass Herr I. die Arbeit zur vollsten Zufriedenheit erfülle, kaum Fehlzeiten aufweise und im Unternehmen voll integriert sei. Sie beschreibt Herrn I. als zuverlässig und fleißig.

Herr Z.

Herr Z. arbeitet seit Juni 2018 im Bereich der Systemgastronomie. Dort wurde zuerst ein Arbeitsvertrag für ein halbes Jahr geschlossen, der nun verlängert wurde. Herr Z. war vor der Beschäftigung im Modellprojekt seit dem Jahr 2001 arbeitslos und verfügt über keine Berufsausbildung. Nach Rücksprache mit dem Unternehmen im November 2018 wurde eine weitere Förderdauer von einem halben Jahr beschlossen. Herr Z. war zunächst nicht sicher, ob er weiterhin der Tätigkeit im Rotationsbetrieb nachgehen möchte. Nach Gesprächen mit Jobcoach und Unternehmen entschied sich Herr Z. jedoch, die Beschäftigung weiterzuführen.

Bei der BOGESTRA beschäftigte Personen

Alle bei der BOGESTRA beschäftigten Personen wurden zuvor für die Arbeit als Fahrgastbetreuer/-innen qualifiziert, in diesem Rahmen wurde auch die Sachkundeprüfung erworben. Innerhalb des Unternehmens wird ausdrücklich darauf geachtet, die Beschäftigten in alle Arbeitsprozesse und die bestehende Mitarbeiter/-innenstruktur zu integrieren. Dies wird durch die unternehmensinterne Sozialberatung unterstützt. Gleichzeitig wurde durch den Jobcoach in enger Absprache mit dem IAG Gelsenkirchen die Förderung von Führerscheinen bzw. Fahrzeugen ermöglicht, besonders wichtig aufgrund der Schichtarbeit im Unternehmen. Alle Beschäftigten sind bis zum Ende des Modellprojektes eingestellt, es besteht eine gute Übernahmechance, da die Verkehrsbetriebe zum einen vom Fachkräftemangel betroffen und zum anderen an einer langfristigen Bindung ihrer Mitarbeiter/-innen interessiert sind. Zudem möchte die BOGESTRA einige der Beschäftigten im Anschluss an das Modellprojekt zu Busfahrerinnen und -fahrern weiterqualifizieren.

Kreis Recklinghausen

Teilnehmer A

Teilnehmer A war zuvor 5 Jahre obdachlos inklusive langer Haftzeiten. Anfänglich nach Arbeitsaufnahme war dem Teilnehmer die Notwendigkeit einer Arbeitsaufnahme nicht bewusst und nicht so wichtig. Er bemühte sich jedoch, die Arbeit gut und fleißig auszuführen. Zu einem sehr großen Teil war der Teilnehmer pünktlich und zuverlässig, zwischendurch erschien er jedoch nicht bei der Arbeit. Krankmeldungen erfolgten nicht; telefonisch war der Teilnehmer dann ebenfalls nicht erreichbar. Am nächsten Tag erschien er dann wieder pünktlich zur Arbeit. Der Arbeitgeber gab mehrmals die Chance, die Fehlstunden nachzuarbeiten, da der AG von der Arbeitsleistung (fleißig und teamorientiert) des Teilnehmers sehr begeistert war. Durch intensive Kooperationsgespräche wurden die Fehlzeiten geringer und er schaffte es, sich zumindest morgens abzumelden. Das Arbeitsverhältnis besteht aktuell 7 Monate.

Kreis Recklinghausen

Teilnehmer B

Teilnehmer B hatte zunächst erhebliche Schwierigkeiten, sich auf die betrieblichen Anforderungen einzustellen:

- der Einsatz als Monteur im Kundendienst erforderte es, sich täglich auf neue und teils unbekannte Herausforderungen einzustellen und immer wieder selbstständig Lösungen zu finden; dies erzeugte in ihm erheblichen Druck;
- der häufig raue Umgangston seitens seines direkten Vorgesetzten weckte in ihm Widerstände und Fluchttendenzen (Abbruch-Absichten).

In mehreren Krisengesprächen gelang es, dass der Teilnehmer die Situationen neu bewertete und für sich den Druck herausnehmen konnte. Er erhielt Unterstützung dabei, seine persönlichen Ressourcen zu erkennen und besser zu nutzen.

Heute kann der Teilnehmer seine Arbeit mit einer innerlichen Gelassenheit bewältigen. Er hat gelernt, Unangenehmes nicht mehr so sehr an sich heranzulassen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht seit nunmehr 4 Monaten.

Teilnehmerin C

Teilnehmerin C wollte nichts mehr mit dem Jobcenter zu tun haben. Mit der Option, einen Coach zur Seite gestellt zu bekommen, wollte die Teilnehmerin zunächst die geförderte Beschäftigung nicht annehmen. Durch ein Telefongespräch mit dem zuständigen Jobcoach und die persönliche Kontaktaufnahme konnten ihre anfänglichen Bedenken zerstreut und eine vertrauensvolle Coachingatmosphäre aufgebaut werden. Das Coaching erfolgt hier sowohl für die Arbeitnehmerin als auch für den Arbeitgeber. Häufiger Stress und Arbeitsdruck haben Auswirkungen auf die ganze Belegschaft, hier wird von Arbeitgeberseite das Coachingangebot genutzt, um das Arbeitsklima im Betrieb zu verbessern. Die Teilnehmerin hat schon mehrfach darüber nachgedacht, das Beschäftigungsverhältnis beim AG zu beenden, aufgrund der wöchentlichen Coachinggespräche, Gespräche über sinnvolle Verhaltensweisen in bestimmten Situationen, Coachingtermine mit dem Chef, konnte das Arbeitsverhältnis bisher schon über 7 Monate stabilisiert werden.

Teilnehmer D

Teilnehmer D (junger Mann mit Migrationshintergrund) stammt aus einer Familie, in der er als erstes Familienmitglied einer geregelten Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt nachgeht. Motiv des Teilnehmers: er möchte es, um seine Mutter glücklich zu machen. Das Beschäftigungsverhältnis besteht seit 6 Monaten.