



Projekt: Öffentlich geförderte Beschäftigung in Dortmund Region: Westfälisches Ruhrgebiet

Mutmacher für die Region

Ergänzendes Miteinander statt konkurrierendes Nebeneinander – nach diesem Prinzip kooperieren 19 Dortmunder Unternehmen und Vereine aus dem Bereich der Arbeitsmarktförderung in Dortmund bereits seit Anfang der 1990er Jahre eng miteinander. Dieses eingespielte Netzwerk, organisiert in der Interessengemeinschaft Sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen e. V., war eine der wesentlichen Voraussetzungen dafür, dass in der Westfalen-Metropole das größte Projekt im Rahmen des Landesprogramms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ entstehen konnte.

Dortmund hat schon einige „Vize“-Titel errungen. In einer Tabelle aber möchte die Stadt künftig gern weiter hinten liegen: der Arbeitslosenstatistik von NRW. 13,2 Prozent aller erwerbsfähigen Einwohner waren im Jahr 2013 durchschnittlich arbeitslos gemeldet. Nur Gelsenkirchen meldete im Land eine höhere Quote (14,4 %). In einigen Stadtgebieten Dortmunds, wie etwa der nördlichen Innenstadt, ist sogar mehr als jeder Vierte ohne Erwerbseinkommen. „Besonders gefährdet sind Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, konkretisiert Heike Bettermann vom Jobcenter Dortmund, „sie stellen 60,6 Prozent aller Erwerbslosen und sind zudem überdurchschnittlich häufig von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen“.

Gesellten sich zur fehlenden Qualifikation noch weitere Vermittlungshemmnisse, wie zum Beispiel körperliche beziehungsweise seelische Leiden oder mangelnde Deutschkenntnisse, tendiere die statistische Chance auf einen Job rasch gegen Null.

Als im September 2012 das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) des Landes Nordrhein-Westfalen ein Programm zur Öffentlich geförderten Beschäftigung für eben jene Zielgruppe ausschrieb, brauchte das Dortmunder Jobcenter nicht erst zur Mitwirkung überredet zu werden. „Wir hätten uns sogar einen breiteren Ansatz gewünscht, der neben gemeinnützigen und öffentlichen auch private Arbeitgeber eingebunden hätte“, gesteht Heike Bettermann, die im Jobcenter für den Bereich „Markt und Integration“ verantwortlich zeichnet.

Zum einen hatten die Dortmunder Arbeitsvermittler bei ähnlichen Förderinitiativen wie etwa dem Programm „Job-Perspektive“ ermutigende Erfahrungen mit privaten Unternehmen gemacht. Zum anderen mangelte es nach Bettermanns Worten nicht an Interesse von Seiten der Unternehmen: „Allein über die Kreishandwerkerschaft hätten wir 2013 sofort etwa 30 Stellen besetzen können.“ Ein Potenzial, das durch die Beschränkung auf öffentliche und gemeinnützige Träger nun leider ungenutzt bleibe.

Ergänzung und Austausch als Erfahrungsschatz

Dass in Dortmund dennoch das größte Projekt im Rahmen des Landesprogramms entstehen sollte, war nicht zuletzt der Interessengemeinschaft Sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen e. V. (ISB) zu verdanken. Die seit 1991 bestehende und elf Jahre später in einen Verein umgewandelte Initiative bündelt 19 Bildungs- und Beschäftigungsträger unter ihrem Dach. Dazu gehören neben Einrichtungen kirchlicher Sozialwerke weitere Bildungsträger und Fördereinrichtungen sowie ein Planungsinstitut.

Im Verbund setzen die Mitglieder „auf Ergänzung und Austausch“, um die objektiv begrenzten Ressourcen im sozialen Bereich „statt in überflüssige Doppelstrukturen in möglichst gut aufeinander abgestimmte Angebote fließen zu lassen“, wie Vorstand Andreas Koch es formuliert.

Mit dieser Strategie hat die ISB sich als Entwickler und Träger sozialer Projekte über Dortmund hinaus einen Namen gemacht. Nicht zuletzt deshalb gehörte Koch zu den Experten, die auf Einladung der G.I.B. frühzeitig in die Entwicklung des Programms „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ eingebunden waren.

„Der Aufruf des Ministeriums zur Abgabe von Projektanträgen traf uns deshalb im Sommer 2012 nicht unvorbereitet“, bekennt der ISB-Vorstand. Nachdem eine erste Umfrage unter den Mitgliedern ein Potenzial von bis zu 175 Stellen zutage gefördert hatte, wurde ein interner Runder Tisch ins Leben gerufen, um die Umsetzung des Programms für Dortmund zu konkretisieren. Schon in dieser frühen Phase saß das Jobcenter mit am Tisch, und auch in der Stadt sowie der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet fanden die ISB-Mitglieder tatkräftige Unterstützer.

Die Koordination des Projektes legten die Mitglieder von Anfang an in die Hände der ISB, „um den organisatorischen Aufwand für alle Beteiligten zu minimieren und größtmögliche Kapazitäten für die Sacharbeit freizuhalten“, wie Ralf Schumacher, der bei der ISB das Christliche Jugenddorf vertritt, erläutert.

Qualität geht vor Quantität

In dem Projektantrag, den die Dortmunder Partner im September 2012 unter der Überschrift „Aktiv statt passiv“ einreichten, wurde die Schaffung von 161 öffentlich geförderten Stellen als Ziel formuliert. Die sozialversicherungspflichtigen, befristeten Arbeitsplätze sollten in neun Mitgliedsorganisationen der ISB entstehen – entsprechend den individuellen Möglichkeiten: So plante die Stadtteil-Schule im Dortmunder Norden mit nur einer, manche Partner wie die Diakonie oder der Caritasverband mit mehr als 20 neuen Stellen. Die meisten Arbeitsplätze, nämlich 30, versprach das Christliche Jugenddorf zu schaffen.

„Bei der Festlegung der Ziele haben sich die Firmen und Vereine an drei Kriterien orientiert“, erläutert Koordinator Andreas Koch: „Erstens am konkreten Arbeitskräftebedarf. Zweitens an der Finanzierbarkeit des mit dem Jobcenter vereinbarten 25- bis 40-prozentigen Eigenanteils an den Lohnkosten. Drittens an der hinreichend realistischen Chance, Langzeitarbeitslosen mit dieser Stelle eine Brücke in eine dauerhafte Beschäftigung bauen zu können.“

Dieser betriebs- und sozialwirtschaftlichen Überprüfung hielten nicht alle der in der ersten spontanen Umfrage gemeldeten 175 Stellen stand. Deshalb blieb die im Konzept geplante Zahl darunter. Für Andreas Koch alles andere als ein Manko. „Qualität geht vor Quantität“, kommentiert er die Anpassung der Wünsche an die Realitäten.

Der trägt auch das intensive Coaching Rechnung, das die Dortmunder mit den Möglichkeiten des ÖgB-Programms organisierten. „Bei herkömmlichen Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser, zum Beispiel bei Arbeitsgelegenheiten, liegt die Abbrecherquote bei 30 bis über 50 Prozent“, fasst Heike Bettermann die langjährigen Erfahrungen auf diesem Gebiet zusammen.

Nicht selten seien es vermeintliche Kleinigkeiten wie die unbedachte Bemerkung eines Kollegen oder ein veränderter Nahverkehrsfahrplan, die ehemals Langzeiterwerbslose plötzlich wieder aus der Bahn werfen und Einarbeitungsphasen selbst nach Monaten abrupt enden ließen. „Solche für Außenstehende schwer nachvollziehbaren Brüche sind nicht nur für die Arbeitnehmer selbst herbe Rückschläge“, verdeutlicht die Bereichsleiterin: „Sie haben Auswirkungen auf viele andere Beteiligte“. So lehnten manche Arbeitgeber es nach solchen Enttäuschungen strikt ab, jemals wieder Langzeitarbeitslose einzustellen. „Andere, die solche Geschichten hörten, versuchen es gar nicht erst“, bedauert Heike Bettermann. Damit verschlechterten sich die Aussichten für Langzeitarbeitslose, wieder ins Berufsleben zurückzufinden, zusätzlich. Eine Negativspirale.

Um sie zu durchbrechen, hatte das Dortmunder Jobcenter schon beim 2011 gestarteten Programm „Bürgerarbeit“ ein Coaching-Angebot integriert. Indem speziell geschulte Jobcoachs statt der üblichen 200 bis 300 Kunden durchschnittlich 75 Bürgerarbeiter betreuten, konnten sie An-

zeichen für Demotivation und Resignation früher erkennen und besser gegensteuern. „Es gelang zwar, die Abbruchquote zu senken“, zieht die Spezialistin für Arbeitsmarktintegration eine zwiespältige Bilanz, „aber wir erkannten auch, dass der Kontakt in den meisten Fällen noch bedeutend intensiver, die Betreuung noch individueller sein musste, um wirklich Vertrauensverhältnisse aufzubauen zu können“.

Das ÖgB-Programm bot erstmals die dafür notwendigen Rahmenbedingungen. So konnten die Dortmunder den 161 Mitarbeitern während der „Aktiv-statt-Passiv“-Phase acht Coachs zur Seite stellen. Dieser Betreuungsschlüssel ermutigte die Verantwortlichen des Jobcenters zusätzlich, für das insgesamt 9,3 Millionen Euro schwere Projekt noch im Jahr 2012 eine verbindliche Finanzierungszusage über 53 Prozent der Gesamtkosten abzugeben. 26 Prozent des Budgets sollte das Land zur Verfügung stellen, 21 Prozent die beteiligten Arbeitgeber der ISB mit den zusätzlichen Beschäftigten selbst erwirtschaften.

Vielfalt erweist sich als Vorteil

Pünktlich zum Jahresanfang 2013 konnten die Dortmunder – mit einer vorläufigen Erlaubnis des Regierungspräsidiums – beginnen, ihre Pläne in die Tat umzusetzen. Erleichtert wurde der Start durch einen speziellen Arbeitskräftepool, den das Jobcenter bereits im Frühjahr 2012 eingerichtet hatte. „Weil damals die Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) vom Gesetzgeber neu geregelt wurde, hatten wir beschlossen, Langzeiterwerbslose mit besonderem Förderbedarf in einer Datenbank zu erfassen“, erklärt Heike Bettermann. Weil die Auswahlkriterien im Programm Öffentlich geförderte Beschäftigung mit diesen vergleichbar waren, konnten die Vermittler beim Start von „Aktiv statt passiv“ auf diesen Pool zurückgreifen.

Nach den obligatorischen Bewerbungsverfahren und zumeist 14-tägigen Probearbeitsphasen konnten am 1. März 2013, nur acht Tage nach Übergabe des amtlichen Förderbescheides durch Regierungspräsident Dr. Gerd Bollermann, die ersten Arbeitsverträge im Rahmen des ÖgB-Projektes unterzeichnet werden.

Doch schon bald zeichnete sich ab, dass einige der geplanten Stellen unbesetzt bleiben würden. „Insbesondere im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen, in der Pflege oder für die Küchenarbeit fanden sich weniger geeignete Arbeitskräfte als gedacht“, erinnert sich Andreas Koch. Vielen Bewerbern mangelte es an der Fähigkeit zu körperlich anstrengender Arbeit. Teilweise machten schlechte Führungszeugnisse, Erkrankungen oder das Fehlen elementarer sozialer Kompetenzen Tätigkeiten beispielsweise in Kundenhaushalten unmöglich. Einige Arbeitgeber mussten deshalb ihre Stellenpläne nach unten korrigieren.

In dieser Situation zeigte sich eine besondere Stärke des Trägerverbundes. „Durch die große Bandbreite der Tätigkeitsfelder konnten wir auf die unerwartete Situation reagieren“, bestätigt Ralf Schumacher, Projektkoordinator beim Christlichen Jugenddorf (CJD) in Dortmund. Das Stellenangebot wurde in den folgenden Wochen und Monaten der Nachfrage angepasst.

So konnte das Jugenddorf mit 39 letztlich neun Arbeitsplätze mehr schaffen als ursprünglich geplant und damit Ausfälle bei anderen ISB-Mitgliedern kompensieren. Möglich wurde das laut Schumacher durch „das stabile Wachstum im Recyclingmarkt und eine gute Auftragslage bei hauswirtschaftlichen Dienstleistungen und im Facility-Management“.

Bei der Grünbau gGmbH, einem anderen ISB-Mitglied, konnten von 20 im Bereich Lager/Logistik vorgesehenen ÖgB-Arbeitsplätzen nur 18 besetzt werden. Dafür schuf das Unternehmen zwei zusätzliche Stellen in der Verwaltung – einem Bereich, „den wir vorher gar nicht auf dem Radar hatten“, wie die kaufmännische Leiterin Angelika Wirth einräumt. Durch die Anpassung der Planungen könne das Unternehmen nun auch Menschen mit größeren körperlichen Einschränkungen den Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen.

Andererseits scheuen die „Aktiv-statt-Passiv“-Partner keine Mühen, um Bewerber für Aufgaben fit zu machen, „denen sie im Moment der Einstellung vielleicht noch nicht gewachsen sind“, wie Manuela Roth-Vormann hinzufügt. Als Jobcoach am Frauenzentrum Huckarde betreut die diplomierte Bildungswissenschaftlerin zum Beispiel eine Mitarbeiterin, die sich als Hauswirtschaftshilfe beworben hatte. „Aufgrund einer schwerwiegenden Sprachstörung kann sie sich Dritten gegenüber nur sehr schwer verständlich machen“, stellte Roth-Vormann schon im Einstellungsprozess fest. Im Umgang mit Kunden sei das „natürlich ein Nachteil“. Im Einstellungsgespräch stellte sich zudem heraus, dass die Mittvierzigerin die Sprachstörung selbst nicht als solche wahrnahm, sondern sie mehr oder weniger verdrängte.

„Wir gaben ihr eine Chance“, betont die Trainerin, „weil uns die Entschlossenheit und ihr Ehrgeiz überzeugten. Immerhin hatte sie in Eigeninitiative die mittlere Reife nachgeholt.“ Neben einer hauswirtschaftlichen Ausbildung im Rahmen des Dortmunder ÖgB-Projektes sollte die Neueinsteigerin mit Unterstützung von Manuela Roth-Vormann eine Sprachtherapie beginnen. „Fast von Anfang an ist sie bei Kunden tätig. Und die Rückmeldungen sind positiv“, freut sich die Trainerin.

Erfahrungsaustausch hilft, Probleme aus dem Weg zu räumen

Dass das Land mit dem Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ auf dem richtigen Weg ist, zeigte sich schon in den ersten Monaten. Von 161 ÖgB-Mitarbeitern, die bis zum Sommer 2013 eingestellt wurden, waren zum Jahresende 155 noch im Boot. Verglichen mit anderen Fördermaßnahmen wie zum Beispiel Arbeitsgelegenheiten, bei denen nicht selten mehr als die Hälfte der Teilnehmer vorzeitig die Segel streicht, bedeute das „einen Quantensprung“, findet Projektkoordinator Andreas Koch. „Ganz besonders, wenn man berücksichtigt, dass die Anforderungen einer Vollzeitstelle ungleich größer sind als die einer Arbeitsgelegenheit“.

Die Ursachen des Erfolgs liegen nach Einschätzung von CJD-Projektkoordinator Ralf Schumacher zum einen in der besonders motivierenden Wirkung der sozialversicherungspflichtigen, branchenüblich vergüteten Tätigkeiten. Der Ansporn, den die auf bis zu zwei Jahre angelegten Arbeitsverhältnisse entfalteten, lasse sich mit dem von Arbeitsgelegenheiten, die auf Wochen oder wenige Monate begrenzt seien und kaum zusätzliches Einkommen versprächen, nicht annähernd erreichen.

Als weitere, mindestens ebenso wichtige Treiber des Erfolgs aber erwiesen sich nach Überzeugung von Andreas Koch die Möglichkeiten zur individuellen Weiterbildung und Qualifizierung sowie das intensive Coaching. „Mit diesen Angeboten ist ÖgB einzigartig – und einzigartig erfolgreich“, resümiert der Projektkoordinator.

„Dabei haben wir anfangs sogar einiges verschenkt“, gibt Manuela Roth-Vormann zu bedenken. Grund dafür sei eine zu enge Auslegung der Förderbestimmungen gewesen. Die Trainerin schildert das am Beispiel eines Quartiershausmeisters, der sich im Dortmunder Norden nicht in erster Linie um Häuser kümmert, wie es die Tätigkeitsbezeichnung vermuten lässt, sondern um das Miteinander der Menschen. „Er hilft zum Beispiel, soziale Treffpunkte wie zum Beispiel ein Straßencafé mit zum Laufen zu bringen, spricht aber auch Autofahrer an, die auf der Suche nach jungen Mädchen durch das Viertel cruisen.“

Der frühere Selbstständige bringe für diese Tätigkeit das erforderliche Selbstbewusstsein mit. „Er benötigte aber eine zusätzliche Ausbildung in Sachen nonverbaler und verbaler, gewaltfreier und deeskalierender Kommunikation“, fügt Manuela Roth-Vormann an.

Die Schwierigkeit dabei: „Der Höchststundensatz für Qualifizierungen im Rahmen des Programmes war nach unserem Dafürhalten auf 5,06 Euro je Teilnehmer gedeckelt“, so die Trainerin. Sofern mehrere Mitarbeiter einen Kurs besuchten, sich also einen Referenten „teilten“, stellte diese Höchstgrenze ein kleineres Hindernis dar. „Schulungen im Bereich Hauswirtschaft organisieren wir zum Beispiel gemeinsam mit der Caritas.“ Doch wenn, wie im Falle des Quartiershausmeisters, nur ein einzelner Mitarbeiter eine bestimmte Weiterbildung benötigte, waren gut qualifizierte Ausbilder für diesen Stundensatz nicht zu bekommen. „Wir hatten also einen Bedarf, auch ein bestimmtes Budget pro Mitarbeiter für Qualifizierungen, aber konnten es nicht abrufen“, schildert sie das Dilemma.

Das löste sich im Dezember 2013 auf. Bei einem landesweiten Treffen aller ÖgB-Coachs stellte sich heraus, dass in begründeten Fällen durchaus auch höhere Einzelstundensätze veranschlagt werden können. „Wichtig ist nur, dass das Gesamtbudget pro Teilnehmer nicht überschritten wird“, zeigt sich Manuela Roth-Vormann erleichtert. Nach dem Jahreswechsel konnte die Qualifizierung für den Quartiershausmeister beginnen.

Sich austauschen zu können, empfindet die Trainerin als Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Projektarbeit, „schließlich betreten wir hier in vielerlei Hinsicht Neuland“. Die monatlichen Treffen der acht Dortmunder Coachs möchte sie zum Beispiel nicht missen: „Denn Erfahrungen, die in einem Unternehmen gemacht werden, sind fast immer auch für die anderen nützlich.“ So entwickelten die Acht einheitliche Bewertungsbögen und fanden mit Unterstützung der Geschäftsführer manch individuelle Lösung im Interesse der Beschäftigten. „Einige Mitarbeiter, die auf einem Arbeitsplatz nicht zurechtkamen, konnten zum Beispiel in andere Tätigkeitsfelder vermittelt werden“, bestätigt Andreas Koch, „auch damit gelang es, Mitarbeiter erfolgreich im Projekt zu halten“.

Von der vorgesehenen Option, Mitarbeitern beispielsweise nach einem Scheitern an einer Position auch den Wechsel in ein anderes Unternehmen zu ermöglichen, wurde bislang indes noch nicht Gebrauch gemacht. „Es hat sich einfach noch kein Fall ergeben, in dem das angezeigt erschien“, konstatiert Torsten Lettmann vom ISB, der die Arbeit der Coachs koordiniert.

Neben dem engen, zumeist sehr vertrauensvollen Kontakt der Trainer zu den ÖgB-Teilnehmern, deren Vorgesetzten und Anleitern im Arbeitsalltag hat sich nach seinen Worten auch der Dialog bewährt. Alle sechs Monate treffen sich die Coachs dazu mit jedem Projektteilnehmer und dem zuständigen Fallbetreuer des Jobcenters zum Sechsaugengespräch, um die zurückliegende und die zukünftige Entwicklung zu besprechen. „Alle drei bis vier Monate treffen sich auch die Geschäftsleitungen mit den Verantwortlichen des Jobcenters“, ergänzt Koch, „um Soll und Ist zu vergleichen“.

85 Prozent der Mitarbeiter starten ins zweite Jahr

Die im Projektantrag „Aktiv statt Passiv“ geplanten 161 Stellen wurden ungeachtet aller Überraschungen wie geplant besetzt. Möglich wurde das nicht zuletzt, weil die Stadt aus eingesparten Kosten der Unterkunft (KdU) zusätzliches Geld zur Finanzierung beisteuerte.

Die Zahl der vorzeitig ausgeschiedenen ÖgB-Beschäftigten stieg im Frühjahr 2014 zwar auf 26, „vor allem, weil einige der zunächst auf ein Jahr befristeten Verträge nicht verlängert wurden“, wie Torsten Lettmann berichtet.

Dennoch ist die Abbrecherquote des größten ÖgB-Projektes im Land damit weiter bemerkenswert niedrig. „Zumal, wenn man berücksichtigt, dass neun der Ausgeschiedenen aufgrund gesundheitlicher Probleme ihre Jobs quittieren mussten“, wie Torsten Lettmann relativiert. Nur fünf Verträge seien aufgrund umfangreicher, wiederholt aufgetretener Fehlzeiten nicht erneuert worden, zwölf wegen mangelnder Leistung und Motivation oder weil sich die Mitarbeiter überfordert fühlten.

Besonders hoch war die Fluktuation im Bereich der Seniorenbegleitung. „In diesem Bereich mussten wir im ersten Jahr drei von vier Stellen neu besetzen, teilweise schon nach der Probezeit“, zieht Manuela Roth-Vormann für das Frauenzentrum Huckarde eine ehrliche Zwischenbilanz. „Der Herausforderung, alten Menschen Unterstützung zu geben, fühlen sich nur sehr wenige Langzeitarbeitslose gewachsen“, bestätigt sie eine Erfahrung, die auch andere Träger im Rahmen des ÖgB-Projektes gemacht haben.

Dass insgesamt aber fast 85 Prozent der einstigen Langzeitarbeitslosen in diesen Wochen ein zweites Jahr der Vollzeitbeschäftigung in Angriff nehmen, ist nach Beobachtung von Heike Bettermann nicht nur für die betreffenden Frauen und Männer eine ermutigende Erfahrung. „Auch viele unserer rund 400 Vermittler im Jobcenter Dortmund registrieren seit langem wieder: Es gelingt, Langzeitarbeitslose in größerer Zahl in Lohn und Brot zu bringen!“, freut sich Heike Bettermann. „Bislang waren entsprechende Erfolgserlebnisse eher Einzelfälle“. Selbst Arbeitgeber verfolgten die Entwicklung mit wachsendem Interesse. „ÖgB“, so fasst die Leiterin für Markt und Integration zusammen, „ist ein Mutmacher für die ganze Region“.

Für Prognosen, wie viele ÖgB-Mitarbeiter über das Projekt hinaus dauerhaft im ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können, ist es nach Einschätzung von Chefcoach Torsten Lettmann allerdings gegenwärtig (im Mai 2014) noch zu früh: „Die Projektlaufzeit soll mit Blick auf die später eingestellten Mitarbeiter bis August 2015 verlängert werden. Etwa die Hälfte des Programms liegt also noch vor uns“. Inwieweit Teilnehmer des ÖgB-Projektes langfristig übernommen oder vermittelt werden können, hänge nicht nur von deren persönlicher Entwicklung in den nächsten Monaten ab, sondern auch vom Konjunkturverlauf in den verschiedenen Branchen.

„Mitarbeiterinnen im hauswirtschaftlichen Bereich haben bei weiterer erfolgreicher Einarbeitung und Qualifizierung beispielsweise gute Chancen, übernommen zu werden“, prognostiziert Lettmann. Aber auch darüber hinaus hätten ISB-Mitglieder Interesse an der Übernahme des einen oder anderen Mitarbeiters geäußert.

So ist das Christliche Jugenddorf nach den Worten von Ralf Schumacher „gewillt, zirka ein Viertel der 39 ÖgB-Beschäftigten nach dem Projektende einzustellen. Unsere aktuelle wirtschaftliche Situation gibt das her.“ Möglichst viele weitere Mitarbeiter sollen zu kooperierenden Partnern oder zu anderen Arbeitgebern in der Region vermittelt werden. Um die Chancen zu verbessern, hätten die Mitarbeiter frühzeitig ein Bewerbungstraining begonnen. „Manche erarbeiten dabei nicht nur eine aussagefähige Bewerbermappe, sondern sogar interaktive CDs“, staunt der CJD-Projektkoordinator über die bisherigen Ergebnisse, die auch Ausdruck eines gewachsenen, zum Teil wiederentdeckten Selbstbewusstseins seien. „Potenzielle Arbeitgeber“, so kündigt er an, „dürfen sich schon auf so manche positive Überraschung freuen.“

KONTAKTE

ISB – Interessengemeinschaft Sozialgewerblicher
Beschäftigungsinitiative e. V.
Unnaer Straße 44
44145 Dortmund

Andreas Koch

Tel.: 0231 84096-36

E-Mail: akoch@isb-dortmund.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