



ZWEI MODELLPROJEKTE, EIN ZIEL:

Die Weiterentwicklung arbeitsmarktbezogener sozialer Arbeit in Baden-Württemberg

Assistierte Beschäftigung in Baden-Württemberg – ein innovatives Erfolgsmodell

Seit dem 01. Januar 2013 bieten Caritas, Diakonie und Der Paritätische mit ihren Projekten NIL und DURANTE an insgesamt 32 Standorten in Baden-Württemberg maßgeschneiderte Programme an, um langzeitarbeitslose Menschen dauerhaft in Arbeit zu bringen.

Die Projekte sind langfristig angelegt und begleiten die Menschen auch nach erfolgreicher Arbeitsaufnahme. Sie fördern brachliegende Ressourcen und wecken vorhandene Potentiale.

Die Besonderheit der Projekte liegt darin, dass die Teilnehmenden nicht nur für eine Arbeitsstelle qualifiziert und dorthin vermittelt werden. Auch die Arbeitgeber erhalten Beratung, damit sie Probleme im Betrieb frühzeitig erkennen und einem Abbruch der Beschäftigung entgegenwirken können.

Da die Projekte auf ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis setzen, bieten sie langzeitarbeitslosen Menschen eine echte Perspektive.

Gefördert durch:



Träger:



INHALT

4	Vorwort Frau Kathrin Altpeter Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg
6	Ausgangslage Ausgangslage Soziale Beratung – eine Chance für Unternehmen
10	Vorstellung der Projekte Projektdarstellung Durante Projektdarstellung NIL
14	Fachvorträge
18	Best Practice
30	Standorte, Adressen und Übersichtskarte
36	Zahlen
40	Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Personalverantwortliche

IMPRESSUM

Caritasverband für Stuttgart e. V.
Bereich Arbeit
Leobener Str. 78
70469 Stuttgart
Georg München
Yvonne Amirpoor



VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesregierung hat sich das Ziel gesetzt, Baden-Württemberg zu einem Musterland für gute und sichere Arbeit zu machen.

Wir wollen, dass gute Arbeit anerkannt und gerecht entlohnt wird. Der gesetzliche Mindestlohn, dessen bundesweite Einführung zum 1. Januar 2015 wir aktiv unterstützt und vorangetrieben haben, ist hierbei ein wichtiger Meilenstein.

Mit unserem eigenen Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“ geben wir Langzeitarbeitslosen, Alleinerziehenden und benachteiligten Jugendlichen eine neue berufliche Perspektive. Vor allem viele Langzeitarbeitslose, die eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, landen oft zu schnell wieder bei Hartz IV. Um diesen „Dreh-türeffekt“ zu durchbrechen, zielen unsere Maßnahmen darauf, frühzeitige Abbrüche zu verhindern und eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.

Seit 2012 unterstützen wir daher mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln Projekte zur assistierten Beschäftigung von Menschen, die aus der Langzeitarbeitslosigkeit kommen, mit bislang 5,7 Mio. Euro. Diese fünf überregionalen ESF-Projekte werden nahezu landesweit umgesetzt.

Allein die beiden ESF-Projekte „NIL“ und „DURANTE“, die in dieser Abschlussdokumentation vorgestellt werden,

wurden an insgesamt 32 Standorten in Baden-Württemberg umgesetzt – mit Erfolg, wie die Dokumentation anschaulich zeigt. Ich freue mich deshalb, dass wir ab dem Jahr 2015 diese und zwei weitere Projekte auch künftig mit ESF-Mitteln fördern können.

Die Beratung und Begleitung der Teilnehmenden – auch nach Aufnahme einer Beschäftigung – sind entscheidende Bausteine dieser ESF-Projekte. Darüber hinaus stellen die Projekte auch den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern verlässliche Ansprechpersonen zur Verfügung, um die Dauerhaftigkeit von Arbeitsverhältnissen zu unterstützen. Bereits die ersten Ergebnisse der Evaluation zeigen uns, dass wir mit diesem Konzept auf dem richtigen Weg sind. Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren wird die Projektlinie deshalb in den kommenden Jahren weiterentwickeln und künftig die assistierte Beschäftigung nicht nur für Einsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit ESF- und Landesmitteln fördern.

Ich bin überzeugt, dass wir mit unserem Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“ auch bundesweit wichtige Impulse für Innovationen in der Arbeitsmarktpolitik geben – und das in guter Zusammenarbeit mit vielen engagierten Trägern hier in Baden-Württemberg. Ihnen danke ich für die im Rahmen des Förderprogramms geleistete Arbeit sehr herzlich.



A handwritten signature in black ink that reads "Katrin Altpeter". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Katrin Altpeter Mdl

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg



AUSGANGSLAGE

AUSGANGSLAGE

Jeder arbeitslose Mensch kostet den Staat jährlich rund € 18.900,-. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus den direkten finanziellen Leistungen für die arbeitslosen Menschen und die durch Arbeitslosigkeit bedingte Minder-einnahmen. Dem Staat entgehen die direkten Steuern (Lohn und Einkommen), die indirekten (Mehrwertsteuer durch Konsum), sowie die Beiträge zu den Sozialkassen.¹

Langzeitarbeitslose können von dem Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt bislang kaum profitieren. Während die Arbeitslosenquote in Baden-Württemberg seit Januar 2010 stetig sinkt, ging die Zahl der Langzeitarbeitslosen nicht im selben Maß zurück. Die Anteilswerte der Langzeitarbeitslosen stiegen seit dem Höhepunkt der Krise auf dem Arbeitsmarkt an und stagnieren seither. Erst seit dem Jahreswechsel 2011/12 sinken auch die Anteilswerte der Langzeitarbeitslosen leicht ab. In der Regel aber finden weniger lang arbeitslose, jüngere und besser qualifizierte Personen zuerst wieder eine Beschäftigung. Frauen sind von Langzeitarbeitslosigkeit stärker betroffen als Männer. Je weiter die Zielgruppen vom Arbeitsmarkt entfernt sind, umso höher ist der Frauenanteil.

Dadurch „verschlechtert“ sich gerade im Aufschwung die Struktur der Arbeitslosigkeit: Es bleiben jene Menschen zurück, bei denen z. B. ihr Alter oder spezifische individuelle Problemlagen eine zügige Arbeitsaufnahme erschweren².

Jeder weitere Abbau der Arbeitslosigkeit wird damit eine immer größere Herausforderung und geht mit einem höheren individuellen Aktivierungsbedarf bei den verbliebenen Arbeitslosen einher. Gleichzeitig gelingt nur einem geringen Teil der Bezieher von SGB II-Leistungen eine dauerhafte Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt.

Die neuen Beschäftigungsverhältnisse sind häufig nicht stabil³, denn nur etwa die Hälfte überdauert 6 Monate. Nur jeder Dritte nimmt ein sogenanntes „Normalarbeitsverhältnis“ auf. Viele der für die Langzeitarbeitslosen erreichbaren Beschäftigungsverhältnisse sind, z. B. als Aushilfstätigkeit, nur auf kurze Zeiträume angelegt⁴.

Die Geschlechterdisparitäten am Arbeitsmarkt sind noch immer sehr groß, denn vor dem Hintergrund der noch immer weitaus niedrigeren Erwerbsbeteiligung von Frauen einerseits und ihres andererseits weit überproportionalen Anteils an prekären Arbeitsverhältnissen ist ihre relative Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und insbesondere von Langzeitarbeitslosigkeit deutlich höher. Die Erzielung eines existenzsichernden Einkommens gelingt Frauen mehrheitlich (62 %)⁵ nicht.

Untersuchungen des IAB zeigen, dass existenzsichernde Beschäftigungen tendenziell stabiler waren und häufiger zu einer nachhaltigen Beendigung des Leistungsbezugs

fürten⁶. Umgekehrt waren schlechter bezahlte Beschäftigungsverhältnisse auch häufiger von kurzer Dauer.

Unabhängig von der Bezahlung zeigen die Erfahrungen, dass eine intensive individuelle Begleitung besonders nach der Arbeitsaufnahme die Motivation der Arbeitssuchenden und die Stabilität der Beschäftigung deutlich steigern kann. Häufige Kontakte zum Eingliederungscoach, flexible zeitliche Formate der Unterstützung und die Kooperation mit vorhandenen Angeboten und Netzwerken sind wichtige Erfolgsfaktoren für eine andauernde und nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen ins Arbeitsleben.

¹ IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und dpa Globus (67. Jahrgang, 6. Juli 2012)

² Bundesagentur für Arbeit 2011: Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit, Broschüre der Arbeitsmarktberichterstattung, Nürnberg, S. 9

³ Bruckmeier K.; Graf T.; Rudolph H. 2010: Working Poor: Arm oder bedürftig? AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, Jg. 4, S. 201-222.

⁴ IAB Kurzbericht 28/2009

⁵ Agentur für Gleichstellung im ESF Bundesprogramm 2012: Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, Berlin, S. 31
http://www.esf-Gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_existenzsichernde_beschaeftigung.pdf

⁶ IAB Kurzbericht 11/2011, S. 4



- » Jeder arbeitslose Mensch kostet den Staat jährlich rund € 18.900,-
- » Langzeitarbeitslose **profitieren kaum** vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt
- » **Individuelle Begleitung** steigert die Stabilität der Beschäftigung

SOZIALE BERATUNG – EINE CHANCE FÜR UNTERNEHMEN

Die Situation in kleinen und mittleren Unternehmen

Lange angekündigte gesellschaftliche Veränderungen zeigen heute ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft und die regionalen Unternehmen. Insbesondere zwei Trends machen sich vor Ort bemerkbar:

Demografischer Wandel und Fachkräftebedarf

Der demografische Wandel bedingt, dass weniger junge Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, die Zahl der erwerbsfähigen Menschen künftig sinken wird und das Durchschnittsalter kontinuierlich steigt. Eine Folge daraus ist der sich abzeichnende Mangel an Fachkräften und ausbildungsreifen Auszubildenden. Diese Entwicklung trifft kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in doppelter Weise:

- » Als KMU verfügen sie nicht über die erforderlichen Ressourcen, um sich gegenüber großen Arbeitgebern der Industrie im Wettbewerb um Fachkräfte behaupten zu können. Vergleichbare finanzielle Anreize können sie nicht leisten. Nimmt also der Bedarf an Fachkräften zu, wird sich dieser in kleinen und mittleren Handwerksbetrieben deutlich verstärkt bemerkbar machen.
- » Als KMU haben sie seit jeher eine hohe Ausbildungsquote aufzuweisen, um den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Gut ausgebildete Fachkräfte der unterschiedlichen Gewerke wechseln aber häufig, sobald sie über entsprechende Berufserfahrung verfügen, in Handel und Industrie. Die Ausbildung über den

Bedarf war eine notwendige Strategie von KMU in den vergangenen Jahrzehnten, die allerdings angesichts der sinkenden Zahl an Nachwuchskräften nicht mehr in gleicher Weise möglich sein wird. Seit 2000 leben mehr über 60-Jährige als unter 20-Jährige in Baden-Württemberg – bei einer mittelfristig abnehmenden Bevölkerungszahl. Folge ist, dass der Wettbewerb um junge Nachwuchskräfte steigen wird. Eine Ausbildung über den Bedarf wird künftig nicht mehr ohne Weiteres möglich sein, sodass Strategien der Personalbindung bedeutsamer werden. Die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durch ein aufsuchendes Angebot von Beratungsleistungen kann dabei eine wesentliche Rolle spielen.

Demografisch bedingt stehen die KMU vor der Herausforderung, dass sie die Beschäftigten möglichst lange an den Betrieb binden müssen. Wenn Nachwuchskräfte fehlen, müssen trotz der hohen berufsspezifischen Belastungen die Beschäftigten in den Betrieben gehalten und Ihre Leistungsfähigkeit erhalten werden. Angesichts der Tatsache, dass bislang die Bemühungen in den KMU sich eher auf die Nachwuchskräfte konzentrierten und dass deutlich weniger ältere Beschäftigte vorhanden waren, stellt dies eine neue Herausforderung dar.

Differenzierung der Lebensläufe

War es noch bis weit in die 80er und 90er Jahre des vergangenen Jahrhunderts üblich, dass die Lebens- und Berufswege wenig wechselhaft und weitgehend einheitlich waren, ist in den letzten zwei Jahrzehnten eine Differenzierung und Entstandardisierung von Lebensläufen erfolgt.

Feste Lebensphasen werden zur Ausnahme. Zu beobachten ist die Zunahme von (berufs-)biographischen Brüchen und krisenhaften Belastungen. Veränderungen in der Arbeitswelt führen zu steigenden und sich ändernden Qualifikationsanforderungen. Arbeitsprozesse unterliegen der Beschleunigung und Verdichtung.

Persönliche Krisen von Mitarbeitenden sind auch eine Belastung für Betriebe und betriebliche Abläufe und können dramatische Auswirkungen auf das Betriebsergebnis und die Kundenzufriedenheit haben – insbesondere, wenn die Personaldecke dünn ist.

Dies hat Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten in KMU. Während große Unternehmen eigene Personalstellen für Personalentwicklung und betriebliche Beratung bereitstellen können, fehlen in den KMU meist vergleichbare Angebote, die präventiv helfen können, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. KMU, wie Handwerksbetriebe haben zumeist gar keine Ressourcen, um für ihre Beschäftigten eigene Beratungsdienste vorzuhalten. Personalausfälle und Belastungen der Betriebsabläufe können die Folge sein.

Die Situation der sozialen Arbeit

Als Reaktion auf die gesellschaftlichen Entwicklungen hat sich auch die soziale Arbeit weiterentwickelt und kann heute spezialisierte Hilfestellungen für sehr unterschiedliche Lebenssituationen anbieten. Sie ist in der Lage, individuell angepasste Unterstützungsleistungen zu geben und

Menschen mit ihren individuellen Bedarfen in einem breiten Netz aufzufangen. Die Differenzierung und Spezialisierung der Handlungsfelder der sozialen Arbeit garantiert eine Anpassung an den spezifischen Bedarf. Die Arbeit dieser unterschiedlichen Beratungs- und Unterstützungsangebote der sozialen Dienste ist zielgruppenorientiert. Sie reagiert auf die Bedürfnisse und Bedarfe derjenigen Menschen, die bereits von Lebenskrisen, von biographischen Brüchen, von Armut und Ausgrenzung betroffen sind.

Soziale Beratung setzt in der Regel erst dann ein, wenn die Probleme dazu führen, dass sich die Menschen aufgrund ihrer Krise und des Leidensdrucks um Hilfe bemühen. Diese Beratung wird in der Regel durch die öffentliche Hand finanziert und vermittelt. Dieser vermittelten Nachfrage und der hochgradigen Verschiedenheit der individuellen Bedarfe hat sich die soziale Arbeit angepasst mit der Folge, dass das Angebot sozialer Dienste und Beratungsstellen für Laien heute oft nicht mehr durchschaubar ist. Das Beispiel eines Diakonischen Beratungszentrums in einem württembergischen Mittelzentrum macht dies deutlich: Dort werden nicht weniger als 19 Handlungsfelder beschrieben. Positiv lässt sich formulieren, dass es bereits ein dichtes Netzwerk sozialer Beratungseinrichtungen gibt, das nur genutzt werden muss und das für viele soziale Probleme bereits Antworten und Hilfen anbietet.

Die Kehrseite ist, dass fachfremde Personen nur schwer einen Zugang finden. Welche Chancen und Möglichkeiten

mit den jeweiligen spezialisierten Bereichen verbunden sind, kann von außen nur schwer abgeschätzt werden. Die Folge ist, dass auch die Geschäftsführer und Personalleiter von KMU die soziale Arbeit nicht als Kooperationspartner erkennen können. Die erforderlichen Bindeglieder und Strukturen zwischen Handwerk und sozialer Arbeit fehlen, sodass beide Bereiche nebeneinander agieren, ohne die Potentiale für Mitarbeitende, Betriebe, Sozialwirtschaft und Gesellschaft zu generieren, was durch eine Kooperation möglich sein würde.

Strukturelle Lücke zwischen Handwerk und sozialer Arbeit

Diese Lücke zwischen Unternehmen und sozialer Arbeit lässt sich bislang nicht schließen, weil Vorbehalte und Anpassungsschwierigkeiten auf beiden Seiten bestehen:

- » Auf Seiten der KMU wird die freie Wohlfahrtspflege bislang nicht als ein relevanter Anbieter wahrgenommen. Es ist einerseits nicht bekannt, dass attraktive Angebote bestehen, und andererseits bestehen Vorbehalte gegenüber dem sozialen Bereich, dass dieser sich nicht den Notwendigkeiten und Widrigkeiten der Wirtschaft stellen würde.
- » Auf Seiten der sozialen Arbeit ist die Angebotsstruktur primär auf die betroffenen Personen bezogen und hochgradig spezialisiert. Dies hat zur Folge, dass die Angebote für die Betriebe wenig transparent gestaltet werden und die Zielperspektive der Angebote keine

Rücksicht auf die betrieblichen Bedarfe nimmt. Darüber hinaus gibt es Vorbehalte gegen ein wirtschaftliches Verhalten, das sich ausschließlich am betrieblichen Umsatz und Gewinn ausrichtet.

Angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen sind die kleinen und mittleren Unternehmen darauf angewiesen, dass sie die vorhandenen Beschäftigten länger als bislang leistungsfähig im Betrieb erhalten. Dazu brauchen sie spezifische Unterstützung, die in den Beratungsleistungen der sozialen Arbeit prinzipiell zu finden wären – wenn die Unternehmen diese Leistungen kennen und die soziale Arbeit sich auf die spezifischen Strukturen der betrieblichen Nachfrage einlassen würde.

Auf der einen Seite steht der wirtschaftliche Bereich der Handwerksbetriebe, der ständig gezwungen ist, seine Qualität und Produktivität zu verbessern. Auf der anderen Seite steht der Bereich der freien Wohlfahrtspflege und sozialen Arbeit, der seine Angebote ständig an die Bedürfnisse von Menschen und der Gesellschaft anpassen muss. Diese beiden Bereiche wissen zwar voneinander, aber sie funktionieren nach unterschiedlichen Prioritäten und Logiken. Die Akteure kennen einander in den Zusammenhängen von Kommunen und Gemeinwesen, aber sie erkennen nicht ihre Schnittstellen und die Potentiale gemeinsamen Handelns.



VORSTELLUNG DER PROJEKTE

Projektziele, Zielgruppen und Umsetzung

PROJEKTDARSTELLUNG DURANTE

Zielgruppen

- » (Ehemals) langzeitarbeitslose Menschen in der Probezeit eines Beschäftigungsverhältnisses
- » Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen
- » Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen
- » Erwerbsfähige Mitglieder von Bedarfsgemeinschaften
- » BerufsrückkehrerInnen

Zielsetzung auf Landesebene

Zukunftsorientierte fachliche Weiterentwicklung der Förderstrukturen für langzeitarbeitslose Menschen durch

- » Entwicklung von fachlich adäquaten Konzepten und Qualitätsstandards für die assistierte Beschäftigung im Land
- » Entwicklung einer Kultur der Zusammenarbeit zwischen insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen und der freien Wohlfahrtspflege zur aktiven Nutzung der sozialen Dienste und der sozialen Infrastruktur

Die nachhaltige Stabilisierung und Verstetigung der Erwerbstätigkeit wird auf diese Weise lösungsorientiert ermöglicht und unterstützt.

Zielsetzungen auf regionaler Ebene

Das Projekt verfolgt vorrangig das Ziel, die Arbeitsverhältnisse von Teilnehmenden ab der Beschäftigungsaufnahme in der Weise zu stabilisieren, dass diese über die Probezeit hinaus bestehen bleiben. Beschäftigungsfähige Teilnehmende können auch in der Phase der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme begleitet werden.

Umsetzung

Bei prekären Beschäftigungsverhältnissen werden mit den Teilnehmenden berufsbiografisch sinnvolle Anschlussperspektiven erarbeitet. Dazu kann beispielhaft der Übergang in eine andere Beschäftigung (auch job-to-job) zählen. Auch die erfolgreiche Vermittlung in eine duale Ausbildung oder eine berufsorientierte Anpassungsqualifizierung erweitern das Spektrum eines zielorientierten fachlichen Vorgehens.

Die Umsetzung dieser Ziele erfolgt in einem 2-phasigen Vorgehen, dessen erste Phase bei Bedarf optional durchlaufen wird.

Phase 1 (Vermittlung):

Diese Phase steht für arbeitsmarktnahe, beschäftigungsfähige Menschen aus der Zielgruppe zur Verfügung. Wichtigstes Ziel ist die baldmögliche Aufnahme einer Beschäftigung mit dem Kernangebot der Vermittlung in eine geeignete Beschäftigung. Hierzu können unterstützend Qualifizierungsmaßnahmen und weitere Maßnahmen zum gezielten Abbau von Vermittlungshemmnissen angeboten werden. Diese Phase erstreckt sich maximal über einen Zeitraum von 3 Monaten.

Wurde sie positiv, also mit Aufnahme einer Beschäftigung durchlaufen, findet ein Übergang in Phase 2 statt.

Phase 2 (assistierte Beschäftigung):

Ziel ist hier, das Arbeitsverhältnis der Teilnehmenden von Beginn an, also unmittelbar nach der Beschäftigungsaufnahme bis zum Ende der Probezeit soweit zu stabilisieren, dass dieses auch darüber hinaus bestehen bleibt.

DURANTE bietet sozialpädagogische Begleitung und Beratung im Hinblick auf verschiedene Belastungsmomente des neuen Arbeitsverhältnisses ggf. in Kooperation mit geeigneten Fachdiensten an. In der Regel besteht das Coachingangebot bis zum Ende der Probezeit.

Falldarstellung

Frau A. schöpfte durch die Teilnahme im Projekt DURANTE Selbstvertrauen. Ihr Deutsch verbesserte sich leicht. Bereits Mitte Februar erhielt sie zwei Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch. In beiden Fällen konnte sie sich für einen Probearbeitstag empfehlen. Frau A. war von Beginn an anspruchsvoll und konnte zugleich wenig fachliches Know-how und Berufserfahrung vorweisen.

Trotz einer anhaltenden Arbeitslosigkeit von 14 Jahren, eines schlechten und zudem veralteten Abschlusses sowie einer Branche, die von Leasingfirmen dominiert wird, konnte sie erfolgreich eine Arbeit aufnehmen und in der Zeit der assistierten Beschäftigung halten. Hierbei konnten alle Wünsche berücksichtigt werden, sodass ein Drehtüreffekt aktuell als unwahrscheinlich gilt.

Fazit eines Coaches

PROJEKTDARSTELLUNG NIL

Zielsetzung

Ziel ist die nachhaltige und möglichst existenzsichernde Beschäftigung und Integration von langzeitarbeitslosen ArbeitnehmerInnen, BerufsrückkehrerInnen sowie unfreiwillig atypisch Beschäftigten im allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Projekte tragen insbesondere dazu bei, die Erwerbsneigung, die Beschäftigungsfähigkeit und die Erwerbs-situation der Teilnehmenden nachhaltig zu verbessern und leisten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Umsetzung

Wesentliche **Projektbausteine** sind u. a.:

- » Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung
- » Bedarfsgerechte Hilfen zur persönlichen und sozialen Stabilisierung in den ersten 6 Monaten nach der Arbeitsaufnahme
- » Begleitung nach der Arbeitsaufnahme
- » Unterstützung bei der Lösung privater Probleme, die Einfluss auf die Arbeitsleistung haben können
- » Beratung von Arbeitgebern und Mediation im Betrieb bei Konflikten

Die Teilnahme an den Projektangeboten ist in der Regel freiwillig. Für ArbeitgeberInnen, die Langzeitarbeitslose einstellen, ist die Dienstleistung kostenlos.

Ohne die Unterstützung durch das Projekt NIL würde ich heute noch immer von Zeitarbeit A zu Zeitarbeit B springen. Zudem kam es durch die häufigen Wechsel der Zeitarbeitsfirmen immer wieder zu Abrechnungsschwierigkeiten mit dem Jobcenter und letztendlich zu finanziellen Problemen. Das durch die Zeitarbeit verdiente Geld reichte nicht für unseren Lebensunterhalt. Fehlende Lohnabrechnungen, die von den Zeitfirmen relativ spät Mitte des Monats versendet wurden, lagen der KOA für die Kalkulation der ergänzenden Leistungen nicht vor.

Ergo konnte das Jobcenter in den meisten Fällen eine Vorauszahlung starten, die jedoch nie ausreichend war. Die aus dieser Zeit resultierenden Schulden sind mittlerweile beglichen worden. Bevor ich von diesem Projekt NIL erfuhr, ging ich davon aus, das würde so bleiben. Die Arbeit bei den diversen Zeitfirmen war immer zeitlich begrenzt. Eine Chance, oder ein Angebot auf eine Festanstellung erhielt ich nie. So war mein Leben vor NIL.

Mit der Hilfe von Herrn O. habe ich einen Arbeitsplatz in einem Sägewerk erhalten. Durch ein Praktikum gelang es mir, meinen heutigen Arbeitgeber von mir zu überzeugen. Heute bin ich sehr glücklich einen festen Arbeitsplatz zu haben, eine Familie mit drei Kindern und eine tolle Frau.

Teilnehmer

Die nachhaltige Integration langzeitarbeitsloser Menschen erfolgt durch die Umsetzung eines **modularen Phasenmodells**. Zudem soll durch einen individuellen Ansatz beim Matching und der Vermittlung zwischen Teilnehmenden und Arbeitgebenden ein größerer Erfolg bei der nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden, als dies bisher durch eine Beschulung und Qualifizierung der Teilnehmenden in Gruppen gelungen ist. Ein Einstieg in das Projekt kann in jeder der unten genannten Phase erfolgen.

Das **modulare Phasenmodell** gliedert sich wie folgt:

1. **Akquisephase** der Teilnehmenden z. B. durch Zuweisung durch die Agentur für Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit oder Beratungsstellen
2. **Diagnostikphase** zur Feststellung der beruflichen/ persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten durch fachlich geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
3. **Berufliche Orientierungsphase** vom Wunsch-Ist-Abgleich über das Aufzeigen und Kennenlernen der Berufspalette und regionalen Möglichkeiten bis hin zur Vermittlung von Praktika/Trainingsmaßnahmen und ggf. Anerkennung ausländischer Abschlüsse/Qualifikationen
4. **Motivations- und Aktivierungsphase** durch diverse Trainings (Persönlichkeitskompetenz, Kommunikation, Umgang mit Konflikten), Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und alltagspraktischen Kompetenzen sowie Förderung oder Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in unseren Qualifizierungsbetrieben
5. **Vermittlungsphase** durch Unterstützung bei der Stellenakquise in den Medien und auf dem verdeckten Arbeitsmarkt, bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche einschließlich Beratung und Unterstützung der Arbeitgebenden
6. **Einstiegsmanagement/-begleitung** unter Einbeziehung und Beratung der Arbeitgebenden vor und nach dem Einstieg der neuen Mitarbeitenden, Krisen-/Konfliktintervention im Betrieb, Beratung zu und ggf. Beantragung von notwendigen Anpassungsqualifikationen beim Jobcenter/der Agentur für Arbeit u. a. m.
7. **Interventionsphase** bei drohendem Abbruch durch Analyse möglicher Abbruchgründe, Ergreifung geeigneter Stabilisierungsmaßnahmen, ggf. Neuplanung der Eingliederung sowie Rückkoppelung mit dem Jobcenter/der Agentur für Arbeit

Alle Phasen orientieren sich an den Rahmenbedingungen und Bedarfen vor Ort und werden mit den Kooperationspartnern individuell und passgenau gestaltet.

Von Bedeutung ist hier auch das zusätzliche integrierte Komplementärhilfsmanagement zu den gesamten Beratungs- und Hilfsangeboten des Caritasspektrums, das im Rahmen der Durchführung eingebracht wird und genutzt werden kann.



NACHHALTIGE
INTEGRATION
LANGZEITARBEITSLOSER
MENSCHEN



FACHVORTRÄGE

PERSONALAUSWAHL: WIE LANGZEITARBEITSLÖSE BEI DEN BETRIEBEN ANKOMMEN

Julia Moertel und Martina Rebien, IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg)

Langzeitarbeitslose haben oft Schwierigkeiten, einen neuen Job zu finden. Um mögliche Beschäftigungshemmnisse abzubauen, ist es wichtig, die betriebliche Wahrnehmung besonderer Defizite bei dieser Personengruppe zu kennen. Nur so kann den Problemen, mit denen sich Langzeitarbeitslose beim Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, zielgenau entgegen gewirkt werden. Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung 2011 wurden Betriebe danach befragt, ob sie generell bereit sind, die Bewerbungen Arbeitsloser bei ihrer Personalauswahl zu berücksichtigen, wie sie arbeitsrelevante Eigenschaften langzeitarbeitsloser Personen beurteilen und ob diese Einschätzungen auf Erfahrungen im Betrieb beruhen.

Von den befragten Betrieben sind 33 Prozent prinzipiell bereit, langzeitarbeitslosen Menschen im Einstellungsprozess eine Chance zu geben. 39 Prozent der Betriebe würden diese nur in Betracht ziehen, wenn sie maximal ein Jahr arbeitslos waren. 16 Prozent der Betriebe würden arbeitslose Menschen gar nicht berücksichtigen. Gut 10

Prozent der Betriebe machten dazu keine Angaben. Etwa die Hälfte der Betriebe, die Langzeitarbeitslose bei der Personalauswahl berücksichtigen und ein Urteil abgaben, bewerten deren Arbeitsmotivation und Zuverlässigkeit als sehr gut oder gut.

Für das Einstellungsverhalten der Betriebe spielen offenbar Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen eine wichtige Rolle:

Betriebe mit solchen Erfahrungen, die langzeitarbeitslose Menschen einstellen würden, beurteilen diese signifikant besser als die entsprechende Vergleichsgruppe, die diesen Personen keine Chance geben würde.

Unabhängig davon, ob Betriebe mit Erfahrungen Langzeitarbeitslose in Betracht ziehen oder nicht, bewerten sie deren arbeitsrelevante Eigenschaften besser als Betriebe, die ohne eigene Erfahrung solche Personen nicht berücksichtigen würden. Dies könnte auf Informationsdefizite hindeuten.

Das Projekt war für mich ein verlässlicher Ansprechpartner und sehr gute Hilfe bei allen auftretenden Schwierigkeiten. Vor allem die Vermittlung zwischen mir und dem Jobcenter hat mir sehr geholfen.

Teilnehmer



» Betriebe, die über Erfahrungen mit Langzeitarbeitslosen verfügen, bewerten ihre arbeitsrelevanten Erfahrungen besser als Betriebe ohne diese Erfahrungen.

PERSPEKTIVE ARBEITSMARKT UND STELLENWERT VON NACHHALTIGER INTEGRATION⁷

Prof. Dr. Matthias Knuth, IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg – Essen)

Der Arbeitsmarkt zeigt sich den wirtschaftlichen Schwankungen gegenüber stabil. Dabei nehmen aber die Übergänge von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit und vor allem von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung immer stärker ab. Die Bewegungen am Arbeitsmarkt werden seit 2009 immer geringer.

Innerhalb dieser Bewegungen ist zu beobachten, dass die Personen mit kurzer Arbeitslosigkeit die größten Chancen auf einen Übergang in Beschäftigung haben. Der Anteil von Arbeitslosen an den Einstellungen in betriebliche Beschäftigung ist von 2002: 42,4 % auf 2011: 33,4 % gefallen.

Dabei sind die Chancen von Arbeitslosen aus dem Rechtskreis SGB III deutlich besser, als die von Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II.

Die Struktur der Arbeitslosigkeit zeigt das besondere Problem der Langzeitarbeitslosigkeit. Allein zwei Drittel aller Arbeitslosen gehören dem Rechtskreis des SGB II an, ihre Ansprüche auf die Versicherungsleistungen des SGB III sind ausgelaufen oder es ist ihnen im Rahmen ihrer letzten beruflichen Tätigkeiten nicht gelungen, solche Ansprüche zu erwerben.

Von den insgesamt 6,04 Mio. Personen in der Grundsicherung des SGB II waren Ende 2012 ganze 1,35 Mio. Menschen, also 22,3 % ohne Unterbrechung seit Anfang 2005 (Einführung des SGB II) im Leistungsbezug. Nur 23 % der Grundsicherungsempfänger sind weniger als 12 Monate, 14 % sind zwischen 12 und 24 Monaten, aber 63 % sind länger als 24 Monate im SGB-II Leistungsbezug.

Der Anteil der Langzeitleistungsbezieher, die inzwischen vier und mehr Jahre im Leistungsbezug sind, an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) beträgt bundesweit nahezu 50 %, in Baden-Württemberg ca. 40 %.

Ein Blick auf die individuellen Vermittlungshemmnisse, welche die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, macht deutlich, dass die meisten der Merkmale wie Alter, Migrationshintergrund, Qualifikation und Familiensituation nicht, nur wenig oder nur langfristig veränderbar sind.

Der Blick auf die gesundheitliche Selbsteinschätzung von Personen mit und ohne SGB-II-Bezug zeigt, dass die gesundheitlichen Probleme offensichtlich mit der Lebenssituation in direktem Zusammenhang stehen und innerhalb der Erwerbslosigkeit nur wenig veränderbar sein dürften.

⁷Auszug (gekürzt) aus dem Vortrag von Prof. Dr. Knuth am 24.11.2014 anlässlich der Fachtagung: „Nachhaltige Integration statt prekärer Beschäftigung für gute und sichere Arbeit in Baden-Württemberg“ an der Akademie der Diözese Stuttgart-Rottenburg in Stuttgart-Hohenheim – s. a. www.durante-esf.de/fileadmin/Downloads/Fachtag_11-2014/Programm_Fachtag_Nachhaltige_Integration_20141124_1.pdf

Der Abstand zwischen Personen mit und ohne Grund-
sicherung hinsichtlich ihrer körperlichen und mentalen
Verfassung wird mit zunehmendem Alter tendenziell
größer, jedoch nähert er sich um so mehr an, je höher
die regionale Arbeitslosigkeit ist. Hinsichtlich der sub-
jektiven Einschätzung der sozialen Position, der sozialen
Integration und der Lebenszufriedenheit zwischen
Erwerbstätigen, erwerbstätigen ALG-II-Beziehenden
und arbeitslosen ALG-II-Beziehenden ist eine deutliche
Abstufung festzustellen.

Eine befähigende Arbeitsmarktpolitik soll den Erwerbs-
losen insbesondere materielle Ressourcen zur Existenz-
sicherung und zur Überwindung äußerer Hemmnisse
zur Verfügung stellen und ihnen helfen, ihre sozialen und
individuellen Ressourcen zu entfalten.

Ich finde das Projekt sehr positiv, da ich auch nach meiner Arbeitsaufnahme
weiterhin Unterstützung und Hilfestellung erhalte, vor allem bei Behörden
und Ämtern. Da ich nach meiner Arbeitsaufnahme auch noch eine berufliche
Umschulung anstrebe, fühle ich mich nicht allein gelassen und habe immer
einen Ansprechpartner.

Teilnehmer

Die Ansätze und Instrumente für eine solche befähigende
Arbeitsmarktpolitik sind zum großen Teil bereits bekannt.
Sie reichen von der Weiterbildung bis hin zur öffentlich
geförderten Beschäftigung, und auch die unterschiedli-

chen Beratungs- und Coachinginstrumente haben hier
ihren Platz, mit denen Langzeitarbeitslose bei der dauer-
haften Arbeitsmarktintegration unterstützt werden.⁸

⁸Weitere Veröffentlichung von Prof. Knuth bei der Ebert-Stiftung unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10866.pdf>,
s. a. „Gesundung des Arbeitsmarktes durch die Hartz-Reformen?“ (Soziale Sicherheit 12/2014)



- » Eine befähigende Arbeitsmarktpolitik soll Erwerbslosen helfen, ihre sozialen und individuellen Ressourcen zu entfalten.
- » Mit Beratungs- und Coachinginstrumenten können Langzeitarbeitslose bei der dauerhaften Arbeitsmarktintegration unterstützt werden.



BEST PRACTICE

DURANTE – AUCH ERFOLGREICH IM RHEIN-NECKAR-KREIS UND IN HEIDELBERG

Der „Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung“ (Vbl) begleitet in Heidelberg seit über 15 Jahren Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen auf ihrem Weg, einen Arbeitsplatz zu finden.

Deshalb bot es sich an, sich ab 2013 um das Netzwerkprojekt „DURANTE – assistierte Beschäftigung“ zu bewerben. Das Ziel des Projektes, die aufgenommene Beschäftigung der vormals langzeitarbeitslosen Menschen nachhaltig zu stabilisieren, passte sehr gut zum Konzept des Vereins. Die Jobcenter vor Ort, die (potentiellen) Arbeitgeber und deren Netzwerke sollten als Kooperationspartner gewonnen werden, um für einen soliden Zugang an Teilnehmenden mit entsprechendem Beratungsbedarf durch DURANTE zu sorgen. Als dritte Säule für den Zugang waren die eigenen Maßnahmen der teilnehmenden Beratungsstellen geplant.

Besonders interessant war die Freiwilligkeit der Teilnahme am Projekt DURANTE, aufgrund derer man sich eine noch höhere Affinität und Qualität in der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden erhoffte.

Häufig werden langzeitarbeitslose Menschen zur Aktivierung in Maßnahmen vermittelt, die nach persönlicher Einschätzung der Teilnehmenden nicht zielführend für deren persönliche Lage und damit verbundene Lebenswirklichkeit sind. Daraus resultiert eine Maßnahmenmüdigkeit seitens der langzeitarbeitslosen Kunden der

Jobcenter, welche sich letztlich auch negativ auf die anhaltende Integration auswirkt.

Die Freiwilligkeit der Teilnahme an DURANTE kollidiert mit der üblichen Einbindung der Maßnahmen in die Eingliederungsvereinbarung zwischen Jobcentern und ihren Kunden. Die Beraterinnen und Berater der Jobcenter wollten ihre Kunden gezielt vom Projekt DURANTE profitieren lassen. Es verging jedoch ein mehrmonatiger Zeitraum ohne erkennbare Zugänge zum Projekt über die Jobcenter. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung stand fest, dass neue Wege begangen werden müssen, um das Projekt auch für die Jobcenter effizienter nutzbar zu machen. Eine wesentliche Frage, die sich dadurch stellte: Wie kann man Kunden der Jobcenter dazu bringen, eine freiwillige Beratung auf Empfehlung des Jobcenters in Anspruch zu nehmen, wenn diese gerade im Begriff sind, sich vom Jobcenter finanziell zu lösen?

Es ist in der nachfolgenden Zeit in der Tat gelungen, neue Kooperationsformen zu finden. Das Jobcenter des Rhein-Neckar-Kreises (RNK) öffnete sich als Behörde für den Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung, und dieser bot flexible und mobile Beratungsmöglichkeiten für die Kunden und die Beratenden des Jobcenters an.

Der Vbl richtete im Rahmen von DURANTE feste Sprechstunden in den Jobcentern ein. Die Jobcoaches des Vbl stellten auf mobile Beratung und Büroeinrichtung sowie

flexible Arbeitszeiten um. Auf diese Weise konnten erfolgreich Übergaben stattfinden, die Hand in Hand gingen und damit zur notwendigen Nachhaltigkeit beigetragen haben.

Die Beraterinnen und Berater des Jobcenters vereinbarten mit ihren Kunden und den Coaches vom Vbl noch vor der Arbeitsaufnahme einen gemeinsamen Ersttermin. Bei diesem Termin konnten die Teilnehmenden die Vorteile einer individuellen Beratung und Unterstützung kennenlernen und nutzten die ziel- und lösungsorientierte Beratung während der Projektteilnahme sehr intensiv.

Fazit: Die nun im Ergebnis sehr effiziente Kooperation ist das Ergebnis eines mehr als ein Jahr andauernden Umstrukturierungsprozesses sowohl auf Seiten des Jobcenters als auch auf Seiten des DURANTE-Standortes. Das begonnene und gemeinsam mit dem Jobcenter des RNK entwickelte Erfolgsmodell wird in DURANTE 2015 – 2017 fortgesetzt und weiterentwickelt.

Die Beraterinnen freuen sich, viele Menschen in der kritischen Situation des Übergangs von Langzeitarbeitslosigkeit in Beschäftigung nachhaltig zu beraten und für etliche zunächst sehr herausfordernde Situationen gemeinsam mit den Teilnehmenden individuelle und angemessene Lösungen zu finden, welche zu einer nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt führen und die Menschen damit auch dauerhaft von der Notwendigkeit eines Leistungsbezuges befreien.

NIL – EINE ERFOLGSGESCHICHTE: „SPIRALE ABWÄRTS“ GESTOPPT

Mit 18 Jahren ist er von zu Hause ausgezogen. Familiäre Gründe hatte das damals. Seitdem muss er für sich selber sorgen. Unterstützung aus dem Elternhaus bekam er nie. Eine Berufsausbildung in einem Handwerksberuf hat er abgeschlossen. Allerdings waren die Arbeitsbedingungen in der Firma „frustrierend“, wie er berichtet. Er wurde ausgenutzt, häufig musste er zwölf Stunden am Tag arbeiten. Weil an technischen Hilfsmitteln gespart wurde, musste er ständig schwer heben, das führte zu massiven Rückenproblemen. Eine extrem belastende Situation. Um die Probleme zu verdrängen, kamen Alkohol und Drogen ins Spiel. Es folgten zwei Jahre Arbeitslosigkeit, Hartz IV, die Spirale abwärts. Die Rede ist von Alexander N. (Name geändert), heute ist er Mitte 20 und macht in der Stiftung Haus Lindenhof eine Ausbildung in einem sozialen Beruf.

Über das Jobcenter kam er 2013 mit dem Kompetenzzentrum Arbeit der Stiftung Haus Lindenhof in Kontakt. Dort konnte ihm zunächst das Projekt PEp (Persönliche Entwicklungsperspektiven) eine neue Perspektive bieten. Sucht und Rückenprobleme führten erst einmal dazu,

dass ihm eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wurde. Er bekam in einer Reha-Maßnahme Hilfe und Unterstützung. Dort hatte er Zeit, sich auch mal um sich selbst zu kümmern, und so überwand er auch seine Suchtprobleme. Am Ende stand die Frage im Raum: Wie geht es beruflich weiter, so dass er sich selbst ernähren kann? Im erlernten Beruf konnte er nicht mehr arbeiten, und eine Umschulung wurde nicht finanziert, weil er schon eine Ausbildung abgeschlossen hatte.

Um sich neu zu orientieren, leistete er erst einmal einen Freiwilligendienst. Dabei bekam er erste Einblicke in die Arbeit mit Menschen mit Behinderung. „Er war einer meiner allerbesten Freiwilligendienstleistenden, die ich je hatte!“, bescheinigt ihm die Einrichtungsleitung heute. Für ihn war das „die beste Entscheidung, die ich bisher getroffen habe!“. In der Zwischenzeit wechselte er vom Projekt PEp in das Projekt NIL (Nachhaltige Integration Langzeitarbeitsloser), und Andrea Mayer vom Kompetenzzentrum unterstützte ihn bei der Anerkennung seiner Schulabschlüsse. Das eröffnete ihm die Möglichkeit einer praxisintegrierten dualen Ausbildung im sozialen Bereich.

In der Praxis machte er eine neue, für ihn wichtige Erfahrung: „Arbeit kann auch Spaß machen!“. Die Arbeit mit Menschen mit Behinderung sei manchmal herausfordernd, aber „man bekommt auch viel zurück“, spürt er. Eine Vollzeitausbildung wäre ihm lieber gewesen, der ständige Wechsel zwischen Theorie und Praxis sei anstrengend, aber das sei aus finanziellen Gründen nicht möglich gewesen. Das Geld ist auch so knapp, doch die Perspektive, einen neuen, erfüllenden Beruf zu erlernen gibt ihm Kraft. „Ohne die Hilfe vom Kompetenzzentrum Arbeit und dem Projekt NIL wäre ich wohl vollends in Drogen und Alkohol versunken“, ist er sich rückblickend sicher. Jetzt hat er das alles überwunden und schaut zuversichtlich in die Zukunft.

KÜCHENFEST – ALS TÜRÖFFNER ZU UNTERNEHMEN

Es wurden überwiegend Betriebe aus dem nahen Umkreis eingeladen. Wir haben uns für kleine und mittelständische Firmen entschieden, da die Bereitschaft für eine enge Zusammenarbeit wahrscheinlicher ist und die Geschäftsführer/Personalleiter selbst zur Veranstaltung erscheinen.

Die Betriebe kamen aus unterschiedlichen Branchen, wie z.B. eine große Reinigungsfirma, Möbelhersteller mit Produktion und Lager, Druckerei, Bioversandhandel mit Lager.

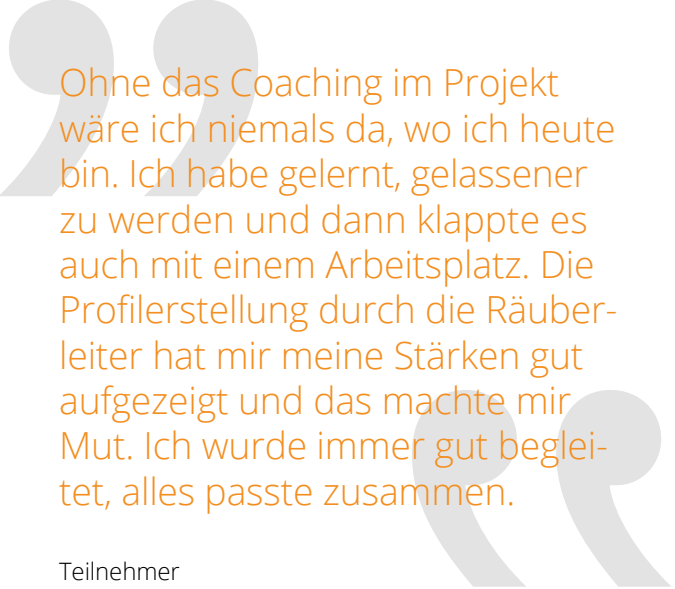
Der bekannte Koch aus Bruchsal und unser Fachbereich begrüßten die Gäste mit einer kleinen Einführung über unsere tägliche Arbeit und unsere Projekte, z.B. NIL, im Fachbereich Arbeit.

Anschließend ging es gleich in die Küche, in der wir gemeinsam mit dem Koch den ersten Gang zubereiteten.

Jeder bekam eine Aufgabe (waschen, schneiden, Teller richten), und schnell kamen wir locker ins Gespräch.

Insgesamt gab es vier Gänge. Während des Essens konnten wir uns über unsere Arbeit und unsere Teilnehmenden austauschen sowie über manche Lebensbedingungen. Wichtig für uns war auch, was die Betriebe sich wünschen und wie eine konkrete Zusammenarbeit aussehen kann. In diesem lockeren Rahmen gab es keine Hemmungen seitens der Firmen, Fragen an uns zu stellen.

Nach dem Küchenfest hielten wir mit fast allen Betrieben zeitnah Kontakt. Mit drei Firmen vertiefte sich der Kontakt, da diese im Nachgang Teilnehmende von uns einstellten. Bis heute besteht ein regelmäßiger Kontakt (Besuche am Arbeitsplatz, telefonisch, per Mail).



Ohne das Coaching im Projekt wäre ich niemals da, wo ich heute bin. Ich habe gelernt, gelassener zu werden und dann klappte es auch mit einem Arbeitsplatz. Die Profilerstellung durch die Räumleiter hat mir meine Stärken gut aufgezeigt und das machte mir Mut. Ich wurde immer gut begleitet, alles passte zusammen.

Teilnehmer

SELBSTWERT-COACHING ALS METHODE DER BERATUNG

Im Verlauf des Projektes „Alles beginnt mit der Sehnsucht“, welches im Rahmen des strategischen Verbandsprojektes „Arme Kinder und ihre Familien“ gestartet wurde, entwickelte sich ein Coachingansatz des Diözesancaritasverbandes Rottenburg-Stuttgart, welcher als Werkzeug zur Begleitung und Vorbereitung von Klienten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt eingesetzt wird.

Das Coaching stärkt die Ressourcen der Teilnehmenden und steigert ihre Lebenslust langfristig. Das Coaching liefert somit die Grundlage für einen selbstbewussten Einstieg in den Arbeitsmarkt. In Anlehnung an das St. Galler Coaching Modell⁹ nutzt die Caritas bewusst den Begriff des „Coaching“, um die Wertschätzung gegenüber den Klienten herauszustellen – im Sinne von: „Nicht nur Manager bekommen ein Coaching, sondern auch ich“.

Warum selbstWERTorientiertes Coaching?

Menschen sind bei genauerer Betrachtung nicht zielorientiert. Sie versuchen vielmehr mit ihren Handlungen bestimmte Emotionen herzustellen bzw. zu vermeiden.

Diese Emotionen werden nur angesprochen, wenn individuell an „Werten“ gearbeitet wird. Eine nachhaltige Veränderung braucht daher eine Wert-Orientierung. Im Rahmen der Pilotphase sammelte die Caritas Schwarzwald-Gäu viele Erfahrungen mit dieser Coaching-Methode. Klar wurde: Um nachhaltige Veränderungen bei Klienten auslösen zu können, müssen sich die Klienten bewusst von alten Denkstrukturen abwenden und aktiv neue Wege einschlagen. Im Coaching lernt der Klient einen Blick für „sein Ganzes“ (System) zu bekommen und zu erkennen, „um was es wirklich geht“. Schließlich wird er dazu befähigt, seine Situation selbst zu verändern.

Von elf während der Projektphase gecoachten Personen waren acht im ALG II-Bezug, drei waren sogenannte „Aufstocker“. Im Laufe des Coachingprozesses konnten sieben Klienten in den ersten Arbeitsmarkt und ein Klient in eine Teilzeitausbildung vermittelt werden.

Zudem hatte das Coaching positive Auswirkungen auf die Kinder einiger Klienten. So werden mittlerweile auch Kinder der gecoachten Personen von den Kinderförderfonds

der Caritas bei außerschulischen Maßnahmen gefördert. SelbstWERT-Coaching steht für den selbstverantworteten, langfristigen Weg, den eigenen individuellen Zugang zum Arbeitsmarkt (neu) zu entdecken. Im Sinne von „Wir fördern Menschen“ begleiten wir unsere Klienten in einem systemischen Coachingprozess.

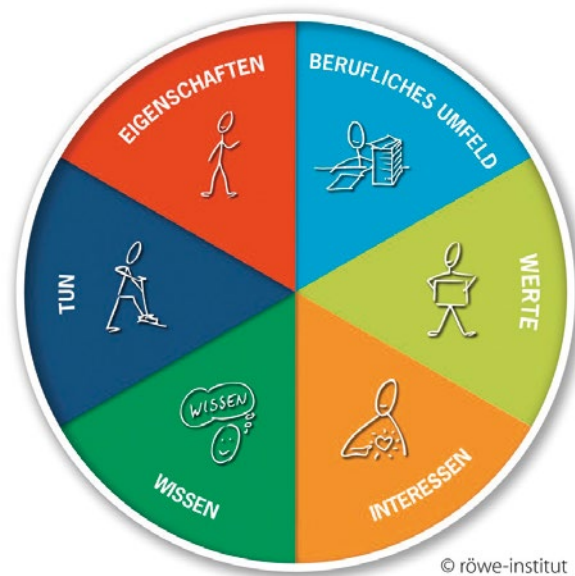
Ein Job ist viel mehr als nur Geld verdienen. Es bedeutet, für jemanden etwas zu tun, nützlich zu sein und einen Platz zu haben, eine Rolle in der Gesellschaft zu spielen.

Teilnehmerin

⁹www.stgaller-coaching-modell.ch

DER TALENTKOMPASS

Das individuelle Navigationssystem für die berufliche Orientierung und Entwicklung



25 Fachkräfte aus dem Projekt „DURANTE – Assistierte Beschäftigung in Baden-Württemberg“ zu TalentKompass-Beraterinnen und -Beratern ausgebildet

Der TalentKompass NRW ist ein effizientes, klar strukturiertes Verfahren, das gezielt dazu entwickelt wurde, Menschen in beruflichen Veränderungs- oder Neuorientierungsphasen zu unterstützen. In kompakten Einheiten werden die Interessen, Fähigkeiten und Erfahrungen –

kurz: die Potentiale – der KlientInnen erarbeitet und anschließend in berufliche Ziele und die konkreten Schritte dorthin überführt. Der TalentKompass, basierend auf dem Lebensplanungsverfahren Life/Work Planning von Richard N. Bolles, wurde vom Arbeitsministerium NRW in 2013 veröffentlicht. Antje Röwe hat den TalentKompass maßgeblich mitentwickelt und seit der Veröffentlichung über 500 Beratende bundesweit in der Methodik geschult. 25 Beraterinnen und Berater des DURANTE-Projektes profitierten somit von dem hohen Praxisbezug in der Schulung zum TalentKompass-Verfahren bei Antje Röwe. Sie wenden das dort Erlernte erfolgreich und zielführend in ihrer täglichen Beratungspraxis an.

TalentKompass – Wie geht das?

In fünf Schritten werden die Ratsuchenden durch den Prozess begleitet.

Mitarbeitende Fachkräfte der verschiedenen landesweit in das Projekt „DURANTE- Assistierte Beschäftigung in Baden-Württemberg“ eingebundenen Projektträger hatten die Gelegenheit, das Verfahren in Selbsterfahrung kennenzulernen. Das Curriculum – an der konkreten Umsetzungspraxis orientiert – lieferte mit praktischen Tipps für die Anwendung und theoretischen Hintergründen aus Entstehungsgeschichte und fortlaufender Weiterentwicklung wichtige und vor allen Dingen praxistaugliche Hinweise für das eigene Beratungshandeln vor Ort.

Die Kraftfelder

Im ersten Schritt geht es darum, ihre Ressourcen und Potentiale zu erfassen: Welche Eigenschaften, welche Fähigkeiten haben sie, was bringen sie an Wissen, Erfahrungen und Qualifikationen mit?

Die Magnetfelder

Welche Wünsche knüpfen sie an ihr berufliches Umfeld? Was interessiert sie? Wie sehen ihre Wertvorstellungen aus? Wo können ihre Potentiale eingesetzt werden, um zufrieden und erfolgreich zu arbeiten?

Kompass

In der dritten Phase werden die erarbeiteten Kraft- und Magnetfelder zusammengetragen – ein ganz individuelles Navigationssystem entsteht: Der persönliche TalentKompass.

Erkunden

In der vierten Phase geht es darum, die erarbeiteten Kompetenzen neu zu kombinieren, Ideen für die Zukunft zu entwickeln und an der beruflichen Wirklichkeit zu überprüfen. Auch mit möglichen Hindernissen wird sich beschäftigt.

Losgehen

Der Prozess endet mit einem klar formulierten Ziel und einem konkreten Handlungsplan für die nächsten Schritte.

Weitere Informationen:

www.talentkompass-akademie.de
www.talentkompass.de

EXEMPLARISCHE BERATUNGSSITUATIONEN

Situation Informationsgespräch/Erstgespräch mit einem/r Interessenten/in

In einem Erstgespräch werden die Ausgangssituation systematisch eruiert und wichtige Daten zur weiteren Arbeit festgehalten. Es werden grundlegende Informationen zum Projekt gegeben und der/die Interessent/in nach seinen/ihren Erwartungen, Wünschen und Zielen befragt. Alle für die Beratung erforderlichen Regelungen und Vorgehensweisen werden individuell erläutert und ein Angebot zur weiteren Zusammenarbeit formuliert.

Grundsätzlich wird mit den Interessierten geklärt, ob eine Aufnahme ins Projekt erfolgen kann und ob der Wunsch nach Begleitung besteht. Bei Bedarf wird eine individuell festgelegte Zeit vereinbart, in der die Interessenten sich für oder gegen das Angebot aussprechen können.

Situation nach Aufnahme ins Projekt/Beginn einer verbindlichen Zusammenarbeit

Mit den Teilnehmenden werden erste Schritte der Beratung im Sinne lösungsorientierter Vorgehensweisen

gegangen bzw. gewählt. Im Zentrum der Beratung und Begleitung stehen dabei individuelle Kompetenzen und die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten, die aktiv für die Aufnahme/Wiederaufnahme oder den Erhalt eines Arbeitsplatzes eingesetzt werden können.

Auf dieses Ziel hin werden alle organisatorischen und inhaltlich konzeptionellen Überlegungen ausgerichtet.

Innerhalb der Beratung werden mit den Teilnehmenden konkrete Wege zur Umsetzung der in gemeinsamer Absprache formulierten Zielvorstellungen gegangen. Die Vorgehensweise orientiert sich in der Regel an einem Empowermentansatz, ist lösungsorientiert ausgerichtet und bezieht die im Umfeld der Klienten vorhandenen Ressourcen mit ein. Konzeptionell versteht sich die Beratung als Casemanagement und bildet damit die verbindende, konzeptionell fachliche Klammer innerhalb der Projekte.

Im Sinne dieser grundlegenden Philosophie sind die Beraterinnen und Berater mit ihrem jeweiligen fachlichen und persönlichen Beratungsverständnis tätig.

Konsequent werden gemeinsame Lösungsschritte im Sinne eines Wiedererwerbs oder Erhaltes alltagsbezogener Kompetenzen erarbeitet.

Grundsätzlich werden auf diese Weise alle relevanten Akteure innerhalb des Coaching- und Beratungsprozesses in den Blick genommen. Je nach individueller Bedarfslage werden Schnittstellen zu allen bedeutenden und relevanten Akteuren und Dienstleistern der Wohlfahrtspflege, der Jobcenter bzw. Arbeitsagenturen und potentiellen Arbeitgeber in die Überlegungen mit einbezogen.

Kontaktaufnahme mit den Ansprechpartnern der Jobcenter, der Agentur für Arbeit und der ständischen Organisationen der Arbeitgeber

In der Regel erfolgen regelmäßige fachliche Kontakte zu den handelnden Akteuren der Jobcenter, der Agentur für Arbeit und im Einzelfall auch mit Vertretern berufständischer Organisationen, sofern dies für die Vermittlung des Projektansatzes bei potenziellen Arbeitgebern sinnvoll und zielführend erscheint.

In Abstimmung mit den persönlichen Ansprechpartnern der Jobcenter und der Agentur für Arbeit und unter Wahrung datenschutzrechtlicher Vorgaben werden einzel-fallbezogene Informationen ausgetauscht und in den laufenden beraterischen Prozess integriert.

Die vor Ort tätigen Projektträger von Durante und NIL stehen im engen, vertrauensvollen Kontakt mit den jeweiligen Jobcentern und den dort tätigen Mitarbeitenden.

Ohne diese über den Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Abstimmung zwischen den handelnden Akteuren kann es aus unserer Sicht kaum zu einer passenden Arbeitsaufnahme, einer angemessenen vertrauensvollen Begleitung und damit in der Tendenz zu dauerhaftem Integrationserfolg kommen.

Kontaktaufnahme/Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

Die einzelfallbezogene Zusammenarbeit mit Arbeitgebern setzt die grundsätzliche Einwilligung der jeweiligen Projektteilnehmenden voraus. Kontaktaufnahmen finden

Durch den Coaching Prozess im Projekt habe ich gelernt, mich selbst besser wahrzunehmen. Das stärkt mein Selbstwertgefühl und macht mich sicherer. Ich bin richtig, so wie ich bin. Ich fühlte mich immer gut begleitet und das Projekt hat mir geholfen, meine jetzige Arbeit zu finden. Dafür bin ich dankbar.

Teilnehmerin

in der Regel beim Übergang zwischen prekärer und nicht-prekärer Beschäftigung statt, im Falle besonderer Fragestellungen, die das jeweilige Arbeitsverhältnis betreffen und bei möglichen Konfliktsituationen am Arbeitsplatz. In der Regel sind diese Kontakte in den wenigsten Fällen tatsächlich vorhanden, meist dann, wenn der jeweilige vor Ort tätige Träger über sein sonstiges Engagement einer breiteren Öffentlichkeit bekannt ist oder konkret mit Unternehmen am Markt zusammenarbeitet.

Direkte Anfragen einzelner Arbeitgeber nach fachlichem Unterstützungsbedarf sind bis zum jetzigen Zeitpunkt absolute Ausnahmen, wie bereits weiter oben (Soziale Beratung – eine Chance für Unternehmen?) beschrieben wurde.

AKTION RÄUBERLEITER – EIN KOOPERATIONSPROJEKT FÜR BERUFLICHE WIEDEREINSTEIGERINNEN

Kinder wussten früher alle, wie das geht: Räuberleiter. Damit alle über das Hindernis kommen, hat man aus beiden Händen eine Leiter gemacht, als Stufe für einen Fuß. Dann hat man noch gedrückt und geschoben und ein bisschen geschrien und schon war man drüber über das Hindernis.

Nach diesem Prinzip funktioniert nun diese Aktion für Arbeitssuchende. Sie bekommen eine Räuberleiter für die vielen Hindernisse in den ersten Arbeitsmarkt – und die, die Leitern bauen, haben wie früher auch etwas davon.

Das Prinzip ist so einfach wie genial: Sozial engagierte UnternehmerInnen und Führungskräfte unterstützen Arbeitssuchende professionell und mit all ihren eigenen Kenntnissen bei ihrer Suche nach geeigneten Stellen.

Sie schärfen die Zielsuche, sie erstellen aus allen Qualifikationen, Fähigkeiten und positiven Merkmalen ein Profil und sie ermutigen, dranzubleiben. Dabei stellen die Führungskräfte immer auch ihr eigenes Netzwerk und ihre Wissens- und Marketingressourcen zur Verfügung. Im Unterschied zu Beratern und Arbeitsvermittlern kennen

Unternehmer immer jemanden, der jemanden kennt, der jemanden sucht und kennenlernen will. Das ist das eigentliche Geheimnis, warum diese Räuberleiter so funktioniert. Das andere Geheimnis liegt darin, dass jede und jeder etwas davon hat. Die Führungskräfte bekommen für die Begleitung der Arbeitssuchenden wiederum professionellen Input zum neuesten Stand von Mitarbeitendengesprächen, sie erweitern ihr Netzwerk um andere sozial engagierte Führungskräfte und werden auch auf dem Markt von ihren Kunden als sozial verantwortlich und tätig wahrgenommen.

Wie geht das konkret?

Die Caritas startet ein Projekt mit sozial engagierten Unternehmern, zwei Consultants mit fundierter Kompetenz und Kenntnis in der Ausbildung von Führungskräften im Mittelstand und mit Marken- und Projektentwicklern mit Sinn für Corporate Social Responsibility (CSR) in Unternehmen⁹: Sie sind die Dienstleister für engagierte Arbeitssuchende, die ihren Platz im ersten Arbeitsmarkt (zurück-)erobern wollen. Mittlerweile nutzt das Projekt NIL (Nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen) in Tübingen mit dem Ansatz des SelbstWERT-Coaching die Aktion Räuberleiter.



Es werden Klienten vermittelt und damit sehr gute Ergebnisse erzielt.

Zudem soll das Konzept der Aktion Räuberleiter auch auf andere Caritasstellen übertragen werden. Unternehmensberater aus Köln und München wurden beispielsweise schon mit den dortigen Caritaskontakten vernetzt.

⁹ Corporate Social Responsibility ist die freiwillige Bereitschaft von Unternehmen, sich der nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung, der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung zu verpflichten.

POSTKARTEN – EINE MÖGLICHKEIT KONTAKT ZU HALTEN

Nach einer langen Zeit der Arbeitslosigkeit fällt es häufig schwer, sich wieder an den Berufsalltag zu gewöhnen. Im Projekt NIL sollen die dann ehemals Langzeitarbeitslosen unterstützt werden, die schwere Anfangszeit zu überwinden, um langfristig im ersten Arbeitsmarkt zu bleiben. Aufgrund des Zwangskontexts, der im SGB II vorgesehen ist, haben aber die Betroffenen häufig kein Interesse mehr an weiterer Unterstützung und Begleitung. So muss es das Ziel sein, die neuen ArbeitnehmerInnen von den Vorteilen der Unterstützungsangebote zu überzeugen. Der Caritasverband Mannheim e.V. versucht mit einer Postkartenserie auf das Angebot hinzuweisen und verspricht sich damit, den Angebotscharakter in den Vordergrund zu stellen. Nach einem, drei und sechs Monaten nach Arbeitsaufnahme werden die Postkarten verschickt.



Jetzt sind Sie seit einigen Wochen im stressigen Berufsalltag. Da kann das Privatleben schon mal zu kurz kommen. Es ist nicht immer einfach, beides unter einen Hut zu bekommen.

Das Caritas-Projekt NIL unterstützt Sie gerne dabei, diese Herausforderung zu meistern. Unser Angebot wird dabei individuell auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten.

Unser Jobcoach ist immer für Sie da und unterstützt Sie bei möglichen Problemen im Beruf sowie bei allen anderen Lebensfragen.

Haben Sie Interesse?
 Dann melden Sie sich einfach unter:
 Telefon (0621) 1 26 02 67
 jobcoach@caritas-mannheim.de
 www.caritas-mannheim.de

ZIELE IM BLICK

Das DURANTE-Radardiagramm dient im Rahmen des Coachingsansatzes dazu, Teilnehmende und BeraterIn Coach zu Beginn und während der zielgerichteten Zusammenarbeit wirksam in einen Austausch zu bringen.

Die Ergebnisse der sozialen Anamnese bestehender Fähigkeiten, Fertigkeiten und der Identifizierung zusätzlicher hilfreicher Bedarfe stehen dabei im Mittelpunkt.

Die Arbeit mit der Vorlage als eigenständigem methodischem Instrument bildet in regelmäßigen Abständen auch die Grundlage für die Bewertung der Selbst- und Fremdeinschätzung der Teilnehmenden. Hierbei sind die grafischen Veränderungen innerhalb der verschiedenen Radardiagramme von besonderer Bedeutung: Die innerhalb des Coachingsprozesses erarbeiteten Veränderungsprozesse schlagen sich in der grafischen Darstellung der jeweiligen Radardiagramme nieder und können auf diese Weise „verdeutlicht“ werden. Im Grunde wird ein weiterer Sinneskanal verwendet, um die erreichten Veränderungen zusätzlich – neben dem rein verbalen Austausch – abzubilden (die Botschaft wird „verbildlicht“ und lässt sich damit nochmals besser verankern).

Name: _____ Datum: _____

GESUNDHEIT

SELBSTBEWUSSTSEIN

TEAMFÄHIGKEIT

FACHKOMPETENZ

VERANTWORTUNG

ZIELE

KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT

DISZIPLIN

● Höhere Werte entsprechen einer besseren Erfüllung der Kriterien

AUSFÜLLHILFE

Name: Max Mustermann
 Datum: TT.MM.JJJJ

GESUNDHEIT
 - physisch 4
 - psychisch 4

SELBSTBEWUSSTSEIN
 - Selbstreflexion 2
 - Selbstvertrauen 1
 - realistisches Selbstbild 5

ZIELE
 - Motivation 5
 - Klarheit über Ziele und Mittel und Weg zur Zielerreichung 4
 - realistische Ziel 4
 - Erscheinungsbild 5

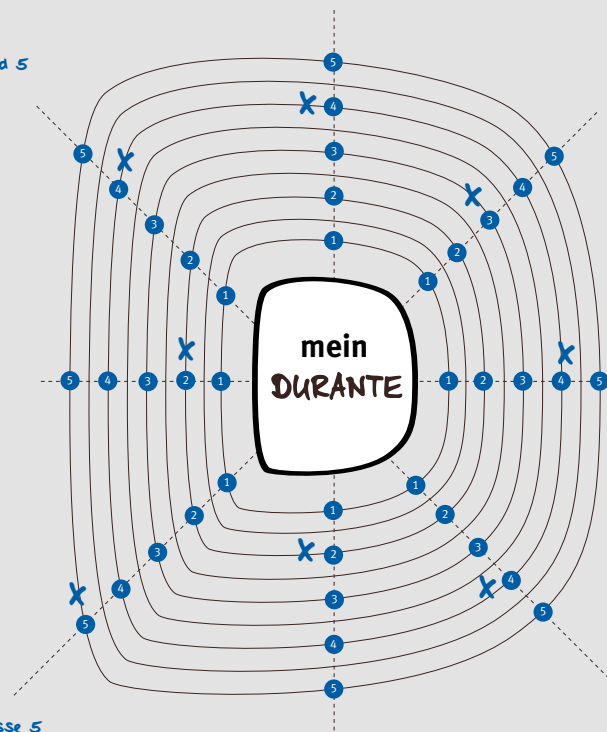
TEAMFÄHIGKEIT
 - kennt und nutzt Teamressourcen 3
 - Engagement mit eigenen Beiträgen 1

KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT
 - Sprachkompetenz 5
 - Kritikfähigkeit 4
 - Umgangsformen 4
 - Auftreten 4
 - Erscheinungsbild 5

FACHKOMPETENZ
 - fachbezogene Kenntnisse 5
 - fachbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten 5

VERANTWORTUNG
 - für sich selbst 3
 - für die eigene Gesundheit 2
 - für die Arbeitstätigkeit 1
 - Zuverlässigkeit 1

DISZIPLIN
 - Verhaltenskontrolle 5
 - Ausdauer 4
 - Konzentration 4



● Höhere Werte entsprechen einer besseren Erfüllung der Kriterien

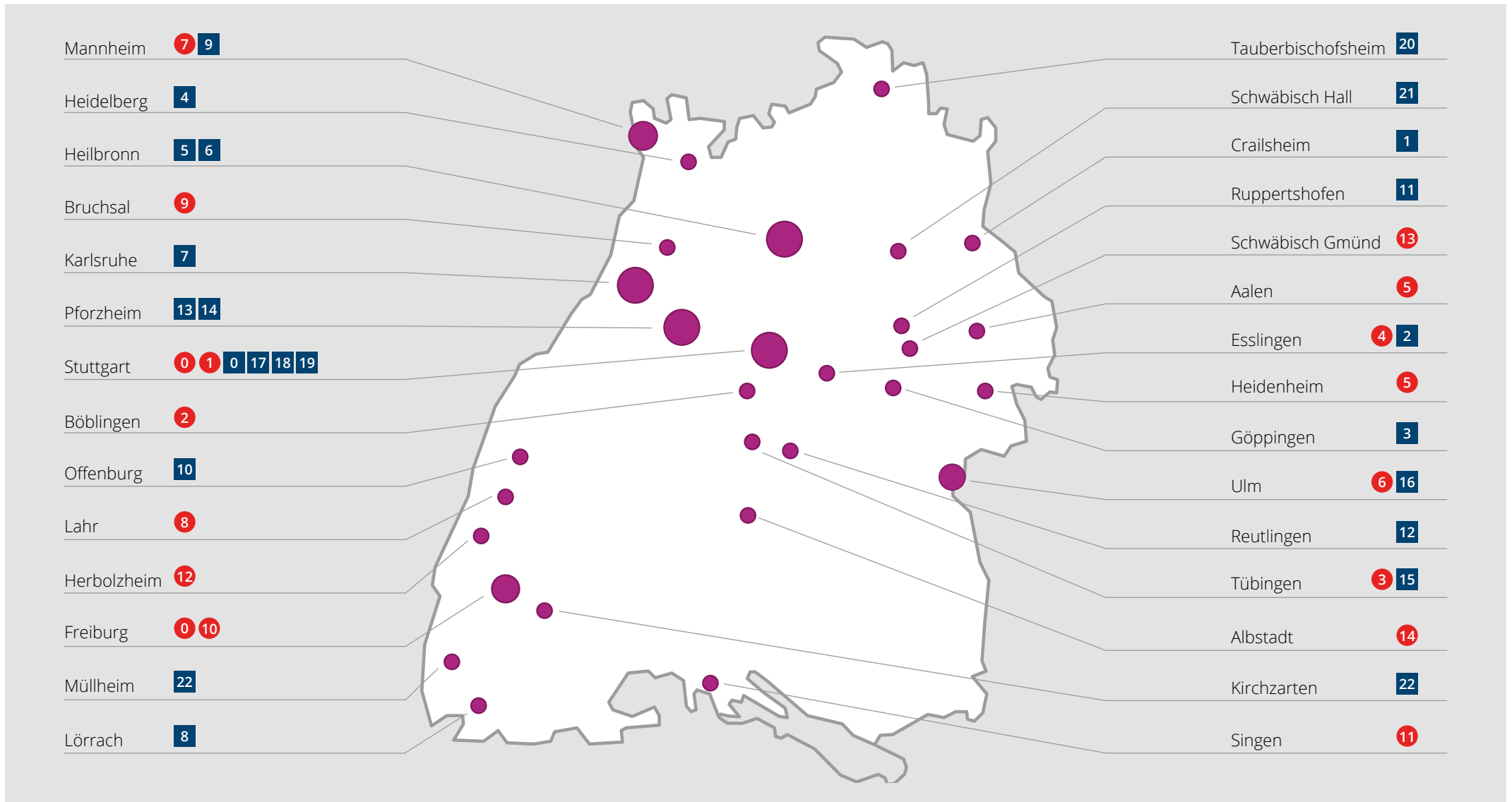
DURANTE

beraten > begleiten > unterstützen



STANDORTE, ADRESSEN UND STANDORTKARTE

ÜBERSICHTSLANDKARTE



STANDORTE UND ADRESSEN – DURANTE / DURANTE II

0 ANTRAGSTELLER:

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH
Hauptstraße 28
70563 Stuttgart
www.werkstatt-paritaet-bw.de

DACHVERBÄNDE:

Der Paritätische Baden-Württemberg e.V.
Hauptstraße 28
70563 Stuttgart
www.paritaet-bw.de

Diakonisches Werk der Ev. Kirche Württemberg e.V.
Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart
www.diakonie-wuerttemberg.de

1 Aufbaugilde Franken gGmbH
Bildungspark Heilbronn Franken gGmbH
Pamiersring 15
74564 Crailsheim
www.aufbaugilde.de

2 Esslinger-Beschäftigungs-Initiative gGmbH
Blumenstraße 58
73728 Esslingen
www.ebi-esslingen.de

3 SAB gGmbH
Waldeckhof
73035 Göppingen
www.sab-gp.de

4 Vbl e.V.
Alte Eppelheimer Straße 38
69115 Heidelberg
www.vbi-heidelberg.de

5 ARKUS gGmbH
Happelstraße 17
74074 Heilbronn

**6 Diakonische Jugendhilfe
Region Heilbronn e.V.**
Wilhelmstraße 26
74072 Heilbronn
www.djhn.de

7 Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH
Daimlerstraße 8
76185 Karlsruhe
www.karlsruhe.de/b3/arbeit/afb/beratung.de

8 SAK e.V Lörrach
Untere Herrenstraße 23
79539 Lörrach
www.sak-loerrach.de

**9 BIOTOPIA
Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH**
Friedrich-Ebert-Straße 83
68167 Mannheim
www.biotopia.de

10 Arbeitsfördergesellschaft Ortenau GmbH
Prinz-Eugen-Staße 4
77654 Offenburg
www.afoeg.de

11 Berufsvorbereitungswerk Ostalb gGmbH
Erlenstraße 11
73577 Ruppertshofen

12 pro labore gGmbH
Rainlenstraße 11
72770 Reutlingen
www.prolabore.de

13 miteinanderleben e.V.
Kronprinzenstraße 70
75177 Pforzheim
www.miteinanderleben.de

14 Q-PRINTS&SERVICE gGMBH
Simmlerstraße 10
75172 Pforzheim
www.q-printsandservice.de

15 Bruderhausdiakonie
Sindelfingerstraße 18
72070 Tübingen
www.bruderhausdiakonie.de

16 Neue Arbeit Ulm
Büchsenstraße 25
89073 Ulm
www.neue-arbeit-ulm.de

17 sbr – gGmbH
Zuckerfabrik 30
70376 Stuttgart-Bad Cannstatt
www.sbr-ggmbh.net

18 Sozialunternehmen NEUE ARBEIT
gGmbH
Gottfried-Keller-Straße 18c
70435 Stuttgart
www.neuearbeit.de

19 Frauenunternehmen ZORA gGmbH
Stöckachstraße 16
70190 Stuttgart
www.zora-ggmbh.de

20 Aufbaugilde Franken
Hauptstraße 89
97941 Tauberbischofsheim
www.aufbaugilde.de

21 Aufbaugilde Franken gGmbH
Im Breitloh 12
74523 Schwäbisch Hall
www.aufbaugilde.de

22 Diakonisches Werk
des Evangelischen Kirchenbezirks
Breisgau-Hochschwarzwald
Wilhelmstraße 8
79379 Müllheim

Am Fischerrain 1
79199 Kirchzarten
www.diakonie-breisgau-hochschwarzwald.de

Durante II

DURANTE 
beraten > begleiten unterstützen

STANDORTE UND ADRESSEN – NIL / NIL 2.0

0 ANTRAGSTELLER:

Caritasverband für Stuttgart e. V.

Bereich Arbeit
Leobener Straße 78
70469 Stuttgart
Tel.: 0711 81487 - 0

DACHVERBÄNDE:

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.

Strombergstr. 11
70188 Stuttgart
www.caritas-rottenburg-stuttgart.de

Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.

Alois-Eckert-Str. 6
79111 Freiburg
www.dicvfreiburg.caritas.de

1 Caritasverband für Stuttgart e. V.

Bereich Arbeit
Leobener Straße 78
70469 Stuttgart
Tel.: 0711 81487 - 0

2 Caritas Schwarzwald-Gäu

Zentrum Böblingen
Hans-Klemm Straße 1 A
71034 Böblingen
Tel.: 07031 64960

3 Caritas-Zentrum

Albrechtstraße 4
72072 Tübingen
Tel.: 07071 79620

4 Caritas Fils-Neckar-Alb

Mettingerstraße 123
73728 Esslingen
Tel.: 0711 396954 - 0

5 Caritas Ost-Württemberg

Industriestraße 70
73431 Aalen
Tel.: 07361 59040

Kurt-Bittel -Straße 8
89518 Heidenheim
Tel.: 07321 35900

6 Caritas Ulm

Arbeitslosenberatungszentrum
Olgastr. 137
89073 Ulm
Tel.: 0731 2063 - 0

7 Caritasverband Mannheim e. V.

B 5, 19 a
68159 Mannheim
Tel.: 0621 126020



● NIL und NIL 2.0
○ Nur NIL

NIL 2.0 Nur NIL 2.0

8 **Neue Arbeit Lahr GmbH**
gemeinnützige Hilfe für Arbeitslose
An den Stegmatten 5
77933 Lahr
Tel.: 07821 52772

9 **Caritasverband Bruchsal e.V.**
Friedhofstraße 11
76646 Bruchsal
Tel.: 07251 80080

10 **Caritasverband Freiburg-Stadt e.V.**
Fairkauf
Secondhand-Kaufhaus und Dienstleistungen
Waltershofer Straße 9
79111 Freiburg
Tel.: 0761 4760942

11 **Caritasverband Konstanz e.V.**
Fairkauf Singen
Im Haselbusch 16
78224 Singen
Tel.: 07731 7966990

12 **48 Grad Süd gGmbH**
Zentrum für Arbeit
ehemals: elrec-kombeg gGmbH
Kanaustraße 17
79336 Herbolzheim
Tel.: 07643 33392 - 30

13 **Stiftung Haus Lindenhof**
Lindenhofstraße 127
73529 Schwäbisch Gmünd
Tel.: 07171 8020

14 **Caritas Schwarzwald – Alb – Donau**
Caritas-Zentrum Albstadt
Konrad-Adenauer Straße 96
72461 Albstadt-Truchelfingen
Tel.: 07432 9414886

Bühlstraße 8
72458 Albstadt Ebingen
Tel.: 07431 1342643

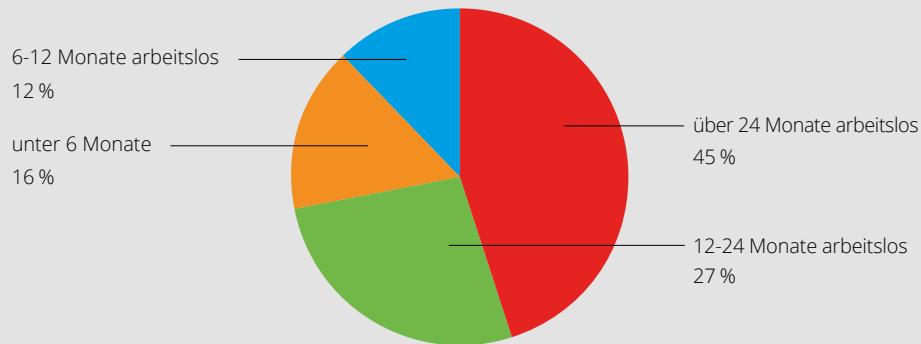
NIL 2.0

The logo consists of the letters 'NIL' in a bold, white, sans-serif font, slanted upwards to the right. The number '2.0' is positioned above the 'L' in a smaller, white, sans-serif font. Both are set against a solid red square background.



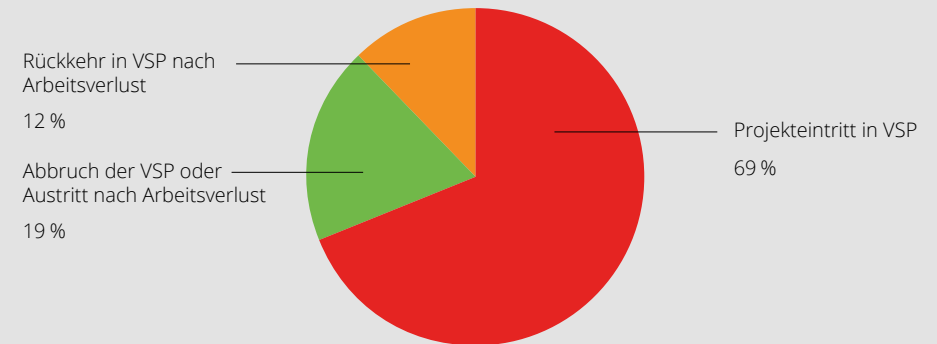
ZAHLEN

Dauer der Arbeitslosigkeit bei Eintritt in NIL



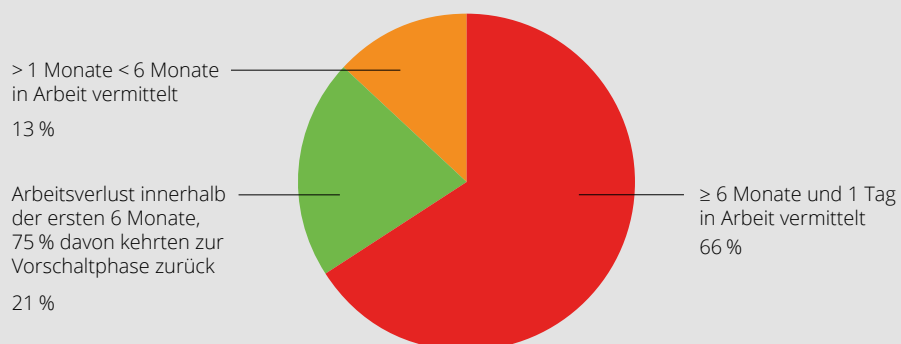
Der größte Anteil der arbeitslosen NIL-Teilnehmenden war zum Eintritt bereits über 24 Monate in ALG II Bezug. Darauf folgt die Gruppe der zwischen 12 und 24 Monaten Arbeitslosen. 16 % der Teilnehmenden waren bis zu 6 Monate arbeitslos und die kleinste Gruppe mit 12 % zwischen 6 und 12 Monate.

Nachhaltigkeit der Vorschaltphase (VSP) in NIL



Über 80 % der Teilnehmenden in NIL treten in der Vorschaltphase ein. Beim Verlust der Arbeitsstelle nutzen auch viele Teilnehmende die Möglichkeit, in die Vorschaltphase zurückzukehren, um sich zu stabilisieren und weiterzuentwickeln. Nur 19 % der Teilnehmenden von NIL verlieren trotz Unterstützung die Motivation und treten in der Vorschaltphase, bzw. nach Arbeitsverlust aus.

Nachhaltigkeit in Arbeitsvermittlung bei Projektaustritt NIL



Von allen in Arbeit vermittelten Teilnehmenden bei NIL waren

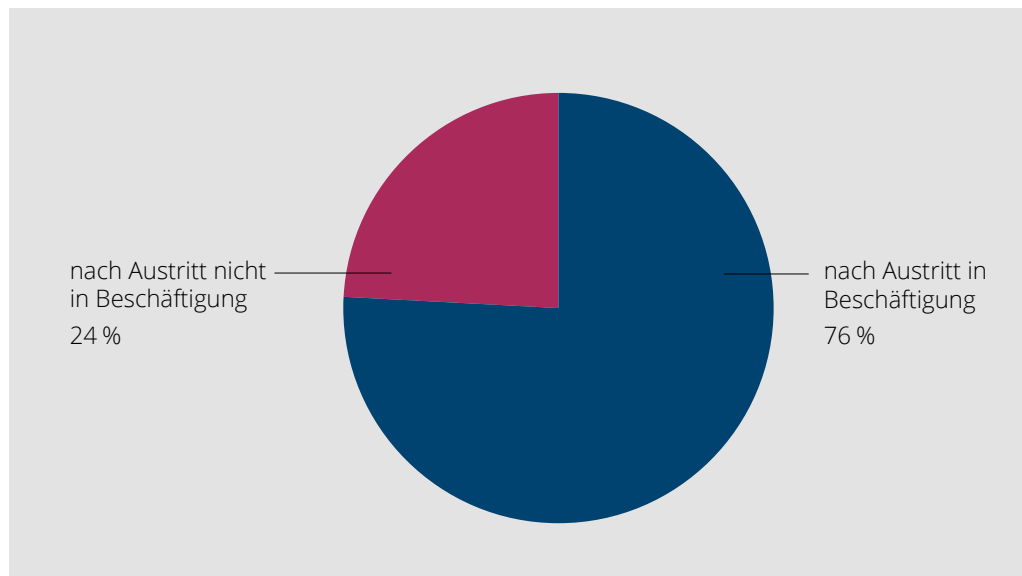
- » 66 % der Teilnehmenden 6 Monate und 1 Tag bzw. länger,
- » 13 % der Teilnehmenden zwischen 1 Monat und 5 Monaten beschäftigt,
- » und 21 % der Teilnehmenden haben ihre Arbeit verloren.



Teilnehmenden Zahl:

- » 2013: 206 Teilnehmende
- » 2014: 305 Teilnehmende

Ergebnis der Teilnahme im Projekt DURANTE 2013/2014



Ergebnis der Teilnahme gesamt

Rund 75% der Teilnehmenden sind erfolgreich begleitet worden. Bei Projektaustritt waren 55% der Teilnehmenden nach regulärer Begleitungsdauer in (auskömmlicher) Beschäftigung. Weitere 19% haben das Projekt vorzeitig (nach weniger als 6 Monaten) verlassen, waren aber dennoch in Beschäftigung.

24% der Teilnehmenden waren bei Projektaustritt nicht oder nicht mehr in Beschäftigung. 14% der Teilnehmenden haben innerhalb der regulären Begleitungsdauer entweder ihre Arbeit verloren oder keine geeignete Anschlussperspektive gefunden. Weitere 10% haben die Begleitung ohne Erfolg abgebrochen.

3% der Teilnehmenden sind während oder nach der Begleitung aus dem Einzugsgebiet von DURANTE weggezogen.

Ergebnis der Teilnahme mit tragfähiger Beschäftigung

Von den Teilnehmenden der Zielgruppe 1 (tragfähige Beschäftigung) wurden 83% erfolgreich begleitet. Bei Projektaustritt waren 65% der TN nach regulärer Begleitungsdauer in Beschäftigung. Weitere 18% haben das Projekt vorzeitig (nach weniger als 6 Monaten) verlassen, waren aber weiterhin in Beschäftigung.

17% der Teilnehmenden verließen das Projekt ohne Beschäftigung. 6% der TN haben innerhalb der regulären Begleitungsdauer entweder ihre Arbeit verloren oder keine geeignete Anschlussperspektive gefunden. Weitere 11% haben die Begleitung abgebrochen, nachdem sie ihre Arbeit verloren hatten.

1% der Teilnehmenden sind während oder nach der Begleitung aus dem Einzugsgebiet von DURANTE weggezogen.

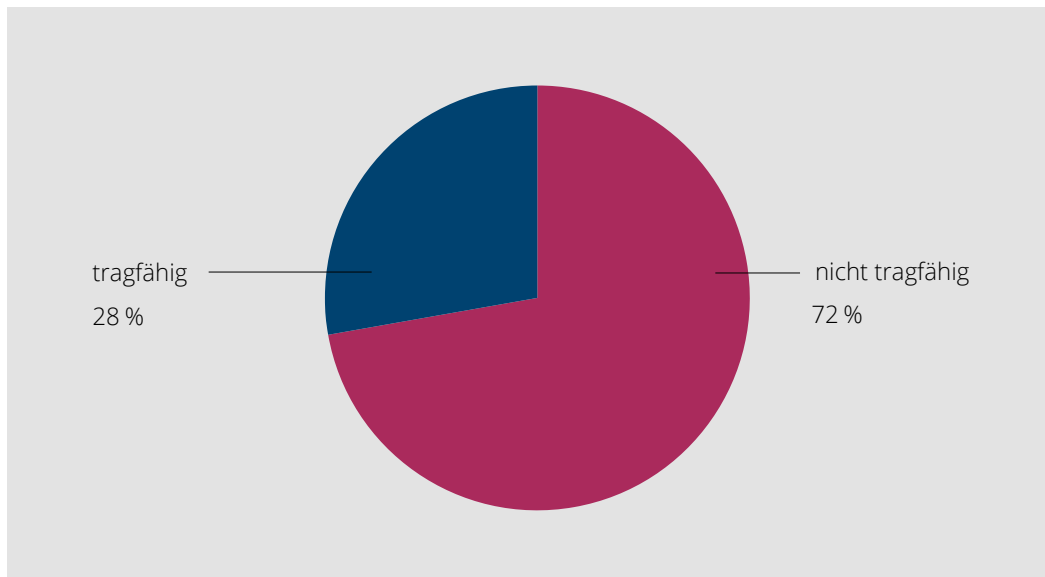
Ergebnis der Teilnahme mit prekärer Beschäftigung

Von den Teilnehmenden der Zielgruppe 2 (prekäre Beschäftigung) wurden 73% erfolgreich begleitet. Bei Projektaustritt hatten 53% der Teilnehmenden nach regulärer Begleitungsdauer eine Anschlussperspektive gefunden bzw. waren in Beschäftigung. Weitere 20% haben das Projekt vorzeitig (nach weniger als 6 Monaten) verlassen, waren aber bei Austritt in Beschäftigung.

27% der bei Eintritt prekär beschäftigten Teilnehmenden haben das Projekt ohne Beschäftigung verlassen. 17% der Teilnehmenden haben innerhalb der regulären Begleitungsdauer ihre Arbeit verloren und keine geeignete Anschlussperspektive gefunden. Weitere 10% haben die Begleitung abgebrochen, nachdem sie ihre Arbeit verloren hatten.

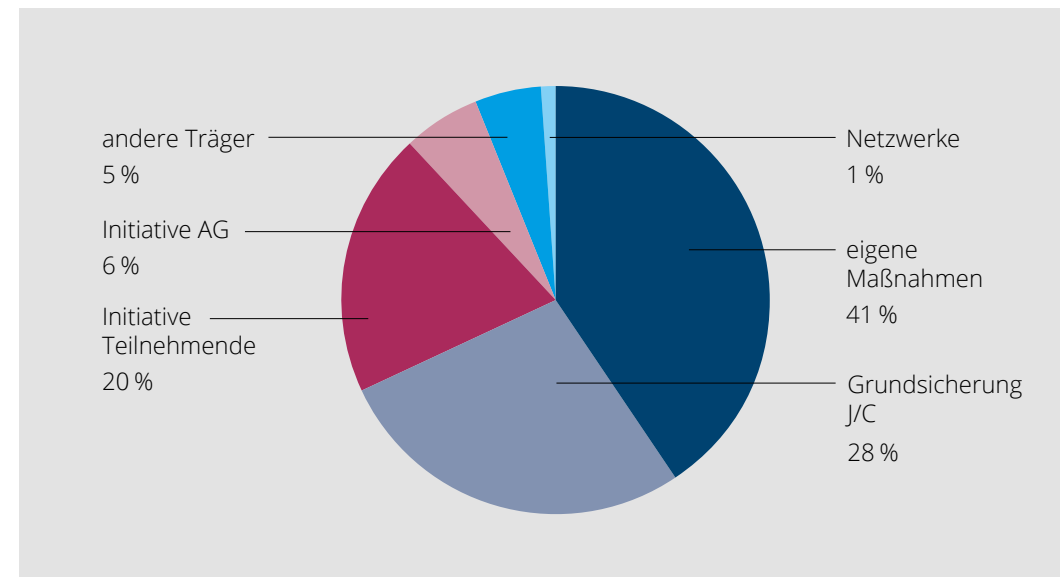
5% der Teilnehmenden sind während oder nach der Begleitung aus dem Einzugsgebiet von DURANTE umgezogen.

Beschäftigungsverhältnis der Teilnehmenden im Projekt DURANTE 2013/2014



Projektzugang hatten 2 Zielgruppen: Ehemals langzeitarbeitslose Menschen in der Probezeit einer neuen Beschäftigung und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Rund 70% der Teilnehmenden befanden sich bei Projekteintritt in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die entweder nicht auskömmlich oder nicht mit den individuellen Lebensverhältnissen der TN vereinbar waren. Ziel war, die Beschäftigungsverhältnisse der Teilnehmenden zu stabilisieren, bzw. geeignete Anschlussperspektiven zu finden, um eine tragfähige Beschäftigungssituation herbeizuführen.

Zugangswege zum Projekt DURANTE 2013/2014



Von rund 900 begleiteten, ehemals langzeitarbeitslosen Menschen, wurden knapp 30% durch die Träger der Grundsicherung bzw. das Jobcenter vermittelt. Rund 40% kamen über bei den Beratungsstellen angesiedelte Maßnahmen ins Projekt. 20% der Teilnehmenden traten auf eigene Initiative ins Projekt ein. Erfolgreiche Begleitung von Menschen in deren Umfeld spielte dabei eine wesentliche Rolle. Jeweils rund 5% der begleiteten Menschen kamen auf Initiative ihrer Arbeitgeber oder wurden durch andere Coachingstellen weitervermittelt.



Teilnehmenden Zahl:

- » 2013: 318 Teilnehmende
- » 2014: 548 Teilnehmende



INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBERINNEN UND
ARBEITGEBER SOWIE PERSONALVERANTWORTLICHE

NEHMEN SIE KONTAKT ZU UNS AUF

Sie können sich vorstellen, einem langzeitarbeitslosen Menschen die Chance zu geben, wieder im Arbeitsalltag Fuß zu fassen? Dann sollten wir uns kennenlernen.

Wir von DURANTE und NIL begleiten und unterstützen langzeitarbeitslose Menschen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag durch eine bedarfsgerechte, fachliche Beratung und Unterstützung. Gleichzeitig stehen wir Arbeitgebern in allen Phasen der Eingliederung als kompetente und verlässliche Ansprechpartner zur Verfügung, um mögliche Krisen frühzeitig zu erkennen und Beschäftigungsabbrüche zu vermeiden. Unsere Leistungen sind für Sie kostenfrei. Die Kosten werden von den Beratungsstellen, dem Europäischen Sozialfonds für das Land Baden-Württemberg, dem Land Baden-Württemberg und der Agentur für Arbeit getragen.

Als Projektpartner verfügen wir in Baden-Württemberg über breit gefächerte Beratungs- und Hilfsangebote, die im Rahmen der Durchführung der Projekte genutzt und eingebracht werden können.

In Baden-Württemberg

- » zählen wir zu den bedeutendsten Arbeitgebern mit einer Vielzahl an Einrichtungen und Beratungsstellen
- » verfügen wir neben den eigenen Beratungsangeboten über ein ausdifferenziertes Hilfe- und Beratungsnetzwerk mit externen Partnern
- » nutzen wir bestehende Kommunikationsstrukturen in Bezug auf „Wissensmanagement/Erfahrungslernen“ und bauen neue auf, wo nötig
- » verfügen wir über langjährige Erfahrung mit der Durchführung von ESF-Projekten und sind gut aufgestellt in den Bereichen Qualitätsmanagement und Zertifizierung

- » nutzen wir die Möglichkeiten der landesweiten Öffentlichkeitsarbeit
- » arbeiten wir vernetzt und können auf ein breites Hilfenetzwerk im Zugang, im Verlauf und auch hinsichtlich der Nachhaltigkeit zurückgreifen
- » sind wir bedeutsame sozial- und arbeitsmarktpolitische Akteure, mit der Fähigkeit, gefundene Lösungs- und Handlungsansätze in Politik und Praxis zu transferieren
- » kooperieren wir mit Innungen, Kammern und Verbänden
- » garantieren wir als Spitzenverbände Qualität, Synergieeffekte und damit auch Transfereffekte zum Nutzen der potentiellen Teilnehmenden



Haben wir Ihr Interesse geweckt?

- » Projektkoordination NIL 2.0
Georg München, 0711 – 81487-47
g.muenich@caritas-stuttgart.de
- » Projektkoordination DURANTE II
Sabine Baumann, 0711 – 2155-172
baumann@paritaet-bw.de
- » Horst Knöpfel, 0711 – 1656-313
Knoepfel.H@diakonie-wuerttemberg.de

NIL – DURANTE

- » Arbeitsverhältnisse von Personen, die aus der Langzeitarbeitslosigkeit kommen, werden überdurchschnittlich oft vorzeitig beendet
- » Für ArbeitnehmerInnen, die vor ihrer Einstellung langzeitarbeitslos waren
- » Für ArbeitgeberInnen, die Langzeitarbeitslose einstellen
- » Projektziel ist die Vermeidung frühzeitiger Abbrüche der Beschäftigung
- » Stabilisierung der Mitarbeitenden in den ersten 6 Monaten nach der Arbeitsaufnahme
- » Unterstützung bei der Lösung privater Probleme, die Einfluss auf die Arbeitsleistung haben können
- » Mediation im Betrieb bei Konflikten
- » Die Dienstleistung ist kostenlos
- » Die Teilnahme ist freiwillig



Das Sozialministerium hat in einem Aufruf 2014 die Weiterführung der Projekte nach Zuschlag ermöglicht. Ein Großteil der Teilnehmenden, die zum Projektende noch nicht in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt waren bzw. noch nicht nachhaltig (6 Monate und 1 Tag) vermittelt waren, entschlossen sich zur Teilnahme an den weiterführenden Projekten NIL 2.0 sowie Durante II – Laufzeit 01.01.2015 – 31.12.2017.

