

# Beispiele gelungener Praxis bei der Vermittlung aus Arbeitsgelegenheiten in Arbeit und Ausbildung

## Eine Handreichung

Diese Dokumentation ist ein Ergebnis des EQUAL-Modellprojekts  
„Neue Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ im Rahmen  
der Entwicklungspartnerschaft „Wandel – Innovation – Botschaft“ der bag arbeit.

Herausgeber:  
Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (IDA)  
c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.  
Georgstraße 7, 50676 Köln

Stand: November 2007

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Die Beteiligten</b>	<b>4</b>
<b>Die Zielsetzung</b>	<b>4</b>
<b>Die Vermittlungsaktivitäten der Modellstandorte</b>	<b>5</b>
<b>Die Projektentwicklung und die Ergebnisse</b>	<b>5</b>
<b>Meilensteine im Projekt</b>	<b>5</b>
<b>Die Entwicklung der Vermittlungserfolge</b>	<b>7</b>
<b>Fazit</b>	<b>9</b>
<b>Caritas-Arbeitsvermittlung in der Region Stuttgart</b>	<b>10</b>
<b>Kooperationen mit Zeitarbeitsunternehmen</b>	<b>13</b>
<b>Unternehmensgründungen in Bruchsal – ein Weg zu neuem Beschäftigungspotenzial</b>	<b>15</b>
<b>Das Bruchsaler Patenmodell</b>	<b>17</b>
<b>Jobbörse Stuttgart</b>	<b>19</b>

## **Einleitung**

Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft „Integration durch Arbeit“ (IDA) führte im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Wandel – Innovation – Botschaft“ das EQUAL-Projekt „Neue Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ durch.

Die beiden Teilprojekte „Neue Qualifizierungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ und „Neue Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ zielten darauf ab, die zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten (AGH) oder Zusatzjobs so auszugestalten, dass sie nicht nur den sozialen und beruflichen Integrationsprozess verbessern, sondern von den Teilnehmenden auch als sinnstiftend erfahren werden können.

Dabei wurde der Strukturwandel in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zum Anlass genommen, um neben neuen Qualifikationen auch neue Beschäftigungsfelder und Jobs für solche Menschen zu entwickeln, die zunehmend gesellschaftlich ausgegrenzt werden, sei es weil sie zum Beispiel über keinen anerkannten Ausbildungsabschluss oder nur ungenügende Deutschkenntnisse verfügen, behindert sind oder für zu alt gehalten werden.

## **Die Beteiligten**

Bei den in diesem EQUAL-Projekt beteiligten neun Modellstandorten handelt es sich um den Caritasverband Bruchsal, den Caritasverband für die Stadt Gelsenkirchen, den Caritasverband Goslar, den Caritasverband Hagen, die Allerhand gGmbH aus Köln, das Innovations- und Qualifizierungszentrum Worms, das Jugendausbildungszentrum JAZ gGmbH Münster, die Weißer Rabe soziale Betriebe und Dienste GmbH München und KOKA (Kooperationsverbund katholischer Arbeitsintegrationsangebote in der Region Stuttgart).

## **Die Zielsetzung**

Ziel des Projektes war es, während und im Anschluss an Arbeitsgelegenheiten die Vermittlung der Betroffenen in den allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. Ausbildung zu verbessern oder ihnen alternative Optionen zur Reduktion ihrer Hilfebedürftigkeit zu erschließen. Das Projekt fokussierte zunächst auf zwei wesentliche Aspekte:

- die Entwicklung neuer Vermittlungskonzepte und Aufbau lokaler Netzwerke zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- die Konzeptentwicklung und Aufbau von lokalen Dienstleistungspools für haushaltsnahe Dienstleistungen.

Im Folgenden werden exemplarisch Beispiele der innovativen Vorgehensweise zur Unterstützung der Vermittlung dargestellt, die als Beleg des Variantenreichtums an „Good Practices“ in Betrieben der BAG IDA gelten sollen.

## Die Vermittlungsaktivitäten der Modellstandorte

Um die Vermittlung von Zusatzjobbenden in Beschäftigung bzw. Ausbildung zu verbessern, wurden an den Projektstandorten sowohl Kooperationen mit Privatunternehmen initiiert als auch neue Formen der Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen entwickelt und umgesetzt. Für Menschen mit weiterhin höherem Stabilisierungsbedarf wurde das Modell einer „Jobbörse“ erprobt, die auf der Basis nachbarschaftlicher Hilfe stundenweise Arbeit vermittelt. Darüber hinaus entstand ein Caritas Vermittlungsdienst im regionalen Verbund sowie Patenschaftsmodelle, in denen Ehrenamtler vor allem jüngere Zusatzjobbende auf den Weg in Arbeit oder Ausbildung tatkräftig stützen.

## Die Projektentwicklung und die Ergebnisse

„Vermittlung“ bedeutete für die Modellstandorte von Anfang an mehr als nur Vermittlung in Arbeit. Es bedeutete genauso Vermittlung in Ausbildung, nachholende Schulausbildung oder weitere stabilisierende und qualifizierende Angebote/Maßnahmen. „Vermittlung“ wurde im Projekt verstanden als die Entwicklung von Anschlussperspektiven für und mit den Zusatzjobbenden. Dies wurde entsprechend als ein gemeinsamer Standard der Qualitätssicherung des Vermittlungsprozesses vereinbart und zur Basis für die Arbeit genommen.

*Siehe dazu die Handreichung „Qualität von Vermittlungsprozessen aus Arbeitsgelegenheiten“:*

[http://caritas.erzbistum-koeln.de/caritas/fachbereiche/integration/europa\\_arbeitsmarkt/gsw-ergebnisse.htm](http://caritas.erzbistum-koeln.de/caritas/fachbereiche/integration/europa_arbeitsmarkt/gsw-ergebnisse.htm)

Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit soweit zu verbessern, dass eine Arbeitsmarktintegration – ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten vorausgesetzt – gelingen kann, bedarf in vielen Fällen erst einmal der Vermittlung von Grundqualifikationen im Sinne von Schlüsselkompetenzen. Für die weit mehr als 20% der GSW-Zusatzjobbenden, die über keinen Schulabschluss verfügten, ging es oft auch um eine Auffrischung der Grundbildungsinhalte. Schließlich müssen marktgängige berufliche Handlungskompetenzen vermittelt werden, ohne die die Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse nicht nachhaltig funktionieren kann. Dieses Aufspannen des Vermittlungsbegriffs, der notwendige Grund-, Grundlagen und berufliche Anpassungsqualifizierungen verpflichtend mit einschließt, stand und steht immer wieder im Spannungsverhältnis zu einer kurzfristig zu realisierenden „work first“-Strategie, die unter dem Stichwort des „Förderns und Forderns“ das SGB II prägt.

## Meilensteine im Projekt

Auch wenn nicht an allen die Träger der Grundsicherung Vermittlung in Arbeit als Bestandteil der Beauftragung der Umsetzung von AGH vor-

sahen, es zum Teil explizit ausschlossen, galt es in der ersten Projektphase eine umfassende und systematische Bestandsaufnahme der Arbeits- und Vermittlungssituation vor Ort zu machen: Dies reichte von der Analyse der regionalen Arbeitsmarktstrukturen und Entwicklungstrends über die bereits angewandten Vorgehensweisen und Erfahrungen in der Vermittlungsarbeit an den Modellstandorten bis hin zur Einbeziehung der Ziele und Vorhaben der lokalen Träger der verbandlichen Caritas.

Dass die jeweiligen Arbeitslosenquoten an den Modellstandorte dabei zwischen knapp 6% (Bruchsal) und gut 19% (Gelsenkirchen) schwankten oder die landesspezifisch unterschiedlichen Teilaktivierungsquoten (Aktivierungsquote bezogen auf die Gesamtheit der ALG II-Leistungsbezieher) zwischen 7% (Hessen) und 13% (Berlin) betrugten, war zwar für die Interpretation der Analyseergebnisse der statistischen Strukturdaten relevant, stellte sich jedoch bei der Suche nach Beschäftigungspotenzialen als nicht ausschlaggebend heraus. Beschäftigungspotenziale, die lokal oder regional in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft identifiziert werden konnten, konnten nicht ohne Weiteres auf bundesweite Entwicklungen übertragen werden.

In einem nächsten Schritt wurden die Prozesse und Standards der Vermittlungsarbeit beschrieben und vereinbart.

In der Folge wurden lokal unterschiedlich zielgruppenspezifische innovative Methoden und Konzepte der vermittlungsunterstützenden Arbeit entwickelt und erprobt.

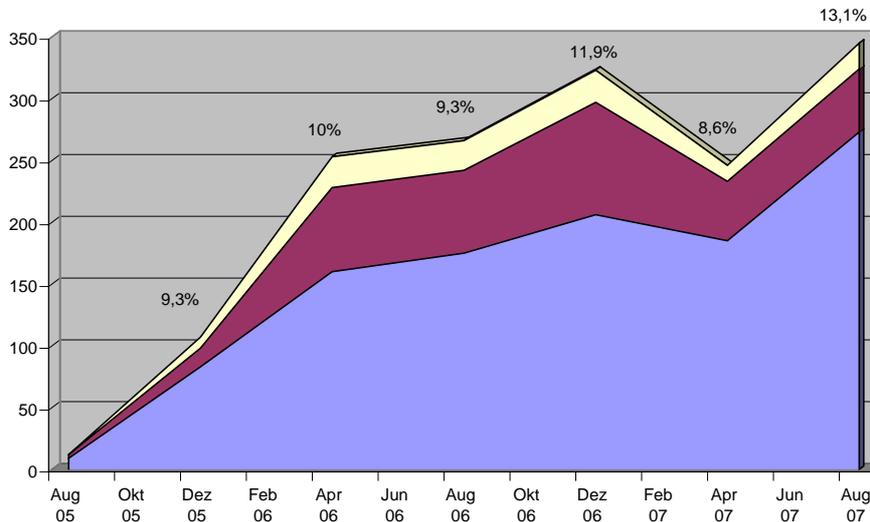
Nicht alle Modellstandorte verfügten bei Projektstart bereits über vertiefte und erprobte Erfahrungen in der Vermittlungsarbeit. Dass diese Arbeit nicht einfach mal so nebenher zur sozialpädagogischen Betreuungs- und Beratungsarbeit, zur Qualifizierung in personaler, methodischer, sozialer und beruflicher Hinsicht und zur Begleitung am Einsatzort der Zusatzjobbenden gemacht werden kann, musste man an einigen Modellstandorten erst noch feststellen. Auch die in der Vermittlungsarbeit bereits erfahrenen Modellstandorte mussten sich einem umfassenden Organisationsentwicklungsprozess unterziehen und ihre bis dato bestehenden Abläufe und Verfahren aufgrund der veränderten gesetzlichen Vorgaben und deren Ausfluss auf die Rahmenbedingungen mehrfach nachjustieren.

Neu war für manche Partner in den Modellstandorten auch, dass eine Beschränkung des Fokus auf die Vermittlung in einen „katholischen Arbeitsmarkt“ – Caritas-Einrichtungen und -dienste, Kirchengemeinden und Krankenhäuser – nicht ausreichen kann, sondern dass vielmehr die Akquisition von Betrieben aus Gewerbe und Industrie aktiv betrieben werden musste.

Expertise und Inputs zu den Themen Beschäftigungspotenziale in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, Anforderungen von Arbeitgebern der Gesundheits- und Sozialwirtschaft an Vermittlungsagenturen, Potenziale der Kooperation mit neuen strategischen Partnern und über effiziente, erprobte Organisationsformen individuell passgenauer Arbeitsvermittlung von Langzeitarbeitslosen haben wir uns dabei von verschiedenen Experten eingeholt.

## Die Entwicklung der Vermittlungserfolge

Die Ergebnisse der Vermittlungserfolge zum Zeitpunkt der ersten Befragung zu den Strukturdaten zum 1. August 2005 waren noch eher bescheiden, entwickelten sich aber in der Folge positiv.



	Aug 05	Dez 05	Apr 06	Aug 06	Dez 06	Apr 07	Aug 07
in schulische Ausbildung		9	25	24	26	13	21
in berufliche Aus- & Weiterbildung	3	15	68	67	91	48	51
in Berufstätigkeit	9	83	160	175	206	185	273

Bereits für den Zeitraum von August bis Dezember 2005 konnte die Quote der Vermittlungen in nachholende schulische Ausbildung, in berufliche Aus- und oder Weiterbildung oder in Arbeit auf knapp 10% gesteigert werden. Ende 2006 wirkte sich die gute Konjunktorentwicklung positiv aus und die Modellstandorte erreichten im Durchschnitt eine Quote von rund 12%. Nach einem kurzen Dämpfer wurde im Zeitraum zwischen April und August 2007 mit gut 13% das bislang beste Ergebnis erreicht.

Insgesamt konnten während der Projektlaufzeit für über 1500 Menschen Integrationsperspektiven realisiert werden, die ohne den GSW-(Zusatz-)Job die große Mehrheit der Menschen wohl kaum hätte erreichen können.

Hinter diesen Durchschnittswerten stehen Werte, die regional stark voneinander abweichen. So wurden in der Spitze bis zu 33% Vermittlungen realisiert. Zwei der Modellstandorte übertrafen fast während der gesamten Projektlaufzeit das Niveau von 20%, weitere fünf Modellstandorte wiesen fast durchgängig überdurchschnittliche Werte aus.

Kennzeichnend für diese Modellstandorte war, dass sie zu der Gruppe der mittelgroßen Standorte gehörten, bezogen auf die Anzahl der Zusatzjobbenden, für die sie die Umsetzung des Zusatzjobs gestalteten und koordinierten. Auch wenn die Gründe für die Varianzen vielfältig

sein mögen, korrelieren sie keineswegs mit den regionalen Arbeitslosenquoten.

Neben kreativen Ansätzen ist eine wendige Organisation für die erfolgreiche Arbeit ausschlaggebend. Als weiteres Plus wirkte die Nähe und der Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern und die gute Vernetzung und Einbindung in vielfältige gemeinsame Projekte vor Ort.

Von den gesamt 1500 vermittelten Personen wurden 1100 Menschen in Arbeit vermittelt. Über die gesamte Projektlaufzeit betrachtet ergibt sich dabei ein ziemlich stabiler Anteil von rund 20% Minijobs. Ein etwa gleich großer Anteil der Vermittlungen findet sich beinahe durchgehend in Betrieben und Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

Die Analyse der Strukturdaten der vermittelten GSW-(Zusatz-)Jobbenden ergibt folgendes Bild: Die in nachholende schulische Ausbildung vermittelten Menschen (ca. 120 Personen) waren zu über 90% jünger als 25 Jahre. Die insgesamt rund 350 Personen, die in eine berufliche Ausbildung und/oder Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung vermittelt wurden, setzten sich in etwa zu gleichen Teilen aus der Gruppe der unter 25-Jährigen und der 25- bis 50-Jährigen zusammen. Während der gesamten Projektlaufzeit wurde nur ein Mensch über 50 in eine solche Maßnahme vermittelt.

75% der in ein Beschäftigungsverhältnis des regulären Arbeitsmarkts Vermittelten kommen aus der Gruppe der 25- bis 50-Jährigen. Diese Altersgruppe stellt bei den in Minijobs Vermittelten aber nur rund die Hälfte. Minijobs sind bei den Altersgruppen der unter 25-Jährigen und den über 50-Jährigen häufiger zu finden. Während sie bei den Jüngeren eine Einstiegsoption darstellen – sofern diese nicht in eine schulische oder berufliche Ausbildung vermittelt werden können – sind die Minijobs für die Gruppe der Älteren, bei denen gesundheitliche Einschränkungen häufiger zu den Vermittlungshemmnissen zählen, auch hinsichtlich ihres zeitlichen Umfangs wie der Gestaltung der Arbeitszeit nicht selten eine angemessene Form des Wiedereinstiegs und Verbleibs in Beschäftigung.

Insgesamt kommen sowohl die Gruppe der Jüngeren wie die der Älteren bei der Vermittlung in Beschäftigung auf entsprechend ihrer Gruppengrößen nur unterproportionale Anteile. Mit Bezug auf die unter 25-Jährigen reflektiert dieser Befund die Orientierung der Modellstandorte an dem Ziel, gering qualifizierte Jugendliche und junge Erwachsene prioritär in Ausbildung zu vermitteln. Bei den Älteren dürfte der Grund für die unterproportionale Repräsentanz eher in der Arbeitsmarktsituation zu suchen sein, die sich zumindest für ältere langzeitarbeitslose Menschen mit mehreren Vermittlungseinschränkungen und abgebrochenen Bildungskarrieren bisher kaum verändert, während sich die Beschäftigungschancen für die qualifizierten Älteren in den letzten Monaten der Projektlaufzeit als deutlich verbessert darstellten.

## Fazit

Auch aufgrund der unterschiedlichen Positionen der Modellstandorte im Netz der Akteure der lokalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderungspolitik – langjährig regional eingebundene Beschäftigungsbetriebe, neu entstandene Verbände verschiedener Träger der verbandlichen Caritas, Bietergemeinschaften und Kooperationen lokaler Wohlfahrtsverbände –, der regional sehr unterschiedliche Umfang der finanziellen Ressourcen („Regiekosten“ für Qualifizierung, Betreuung- und Beratungsleistungen, Mehraufwandsentschädigung und Arbeitsmittel) sowie der unterschiedlichen Vorgaben der Grundsicherungsträger bezüglich Vermittlungsquoten wurde schnell deutlich, dass es keinen Caritas-weit geltenden, „one best way“ bei der Vermittlung langzeitarbeitsloser Menschen mit Vermittlungshemmnissen in Beschäftigung gibt. Vielmehr wurden eine Vielzahl von zielgruppenspezifischen Wegen eingeschlagen, die in Abstimmung mit den lokalen Gegebenheiten zum wachsenden Erfolg der Vermittlungsaktivitäten führten.

Im Folgenden werden fünf Beispiele der innovativen Vorgehensweise zur Unterstützung der Vermittlung exemplarisch dar, die als Beleg des Variantenreichtums an „Good Practices“ in Betrieben der BAG IDA gelten sollen.

# **Caritas-Arbeitsvermittlung in der Region Stuttgart**

Die Caritas Arbeitsvermittlung ist ein aus dem Projekt KOKA (Kooperationsverbund katholischer Arbeitsintegrationsangebote in der Region Stuttgart) erwachsener Strukturansatz zur Vermittlung von langzeitarbeitslosen Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt.

## **Die Ausgangslage**

In der Region Stuttgart leben 2.660.000 Menschen, davon sind rund 700.000 Katholiken. Es gibt über 170.000 Unternehmen (einschließlich Handwerk), die insgesamt 1.100.000 Arbeitsplätze bieten, davon 59% im Dienstleistungsbereich. Die katholische Kirche, die Caritas und weitere katholische Träger stellen davon zirka 10.000 Arbeitsplätze.

2007 liegt die Arbeitslosenquote zwischen 5,7 bis 9,2% in Landkreisen und Stadt Stuttgart. Die Quote der ALG II-Empfänger beträgt aktuell 5,9% aller Bürger in Baden-Württemberg.

## **Zielsetzung**

Die Caritas Arbeitsvermittlung in der Region Stuttgart soll als nachhaltiges und strukturell verankertes Instrument zur Eröffnung von Arbeitsmarktchancen für Langzeitarbeitslose mit mehreren Vermittlungshemmnissen genutzt werden.

In den Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten der Caritas werden jährlich rund 1200 Menschen in Fördermaßnahmen gefördert und „fit“ gemacht für den (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Viele dieser Menschen, die sich in den Maßnahmen als motiviert, engagiert und zuverlässig erweisen, brauchen „nur noch“ einen Arbeitsplatz.

Die Caritas Arbeitsvermittlung der Region Stuttgart versteht sich dabei auch als Dienstleistungsangebot für katholische Arbeitgeber bei Stellenbesetzungen, vor allem im Bereich der Einfacharbeitsplätze.

## **Warum eine katholische Arbeitsvermittlung in der Region Stuttgart?**

- Gesamtkirchliche Verantwortung für (Langzeit-)Arbeitslose
- Rückgriff auf eigene Ressourcen bei Stellenbesetzungen
- Ausbau der Netzwerkarbeit in der KOKA-Region

## **Welchen Nutzen bietet die Caritas Arbeitsvermittlung?**

- Für die Unternehmen und Sozialbetriebe
  - Ersparnis von Zeit und Geld bei der Personalsuche
  - Passgenaue, schnelle Vermittlung von bereits „bewährten“ Bewerberinnen und Bewerber
  - Kostenloser Service

- Beratung über Eingliederungsleistungen
- Begleitung und Krisenintervention für Bewerberinnen und Bewerber auch nach Einstellung (auf Wunsch)
- Für die Arbeitssuchenden/Bewerberinnen und Bewerber
  - Verbesserte Chancen auf Integration in Arbeit oder Ausbildung
  - Passgenaue Vermittlung
  - Arbeitserprobung schafft Sicherheit und Selbstvertrauen
  - Stadt- und Landkreisgrenzen werden aufgehoben

### **Die Ablauforganisation**

Der Service ist mobil organisiert, 2007 sind drei Vermittlerinnen bei interessierten Unternehmen und in Sozialbetrieben der Region unterwegs, um die Anforderungsprofile der Kunden kennenzulernen, die Bewerberprofile zu erstellen und nach einem Abgleich (Matching) die passenden Bewerberinnen und Bewerber für die offenen Stellen bzw. Ausbildungsplätze vorzuschlagen und diese anschließend in dem Bewerbungsverfahren zu begleiten.

### **Das Matching**

Alle mit der Personalsuche und -auswahl verbundenen Tätigkeiten werden von den Vermittlerinnen der Caritas-Arbeitsvermittlung in Zusammenarbeit mit den Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten des KOKA-Netzwerks übernommen.

Die Caritas-Arbeitsvermittlung übernimmt nach den Angaben der Arbeitgeber die Erstellung von Stellen- und Anforderungsprofilen und gleicht diese mit den Profilen der Bewerberinnen und Bewerber ab. Die Arbeitgeber erhalten so eine passgenaue Auswahl an Bewerbern vorgeschlagen, bei der die Eignung für die ausgeschriebene Stelle bereits überprüft wurde. Die letztendliche Entscheidung über eine Einstellung verbleibt bei den Arbeitgebern.

Als zusätzlichen Service werden auf Wunsch nach erfolgter Einstellung weitere begleitende Maßnahmen durch die Caritas-Arbeitsvermittlung angeboten, sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber. So soll die Nachhaltigkeit der Stellenbesetzung unterstützt werden, da frühzeitig eventuelle Bedarfe an Nachqualifizierung und/oder Krisenintervention erkannt werden können.

### **Die Qualitätsstandards**

Die Vermittlungstätigkeit der Caritas-Arbeitsvermittlung erfolgt entsprechend der in dem EQUAL-Projekt entwickelten und vereinbarten Qualitätsstandards.

Der Zusammenarbeit zwischen der Caritas-Arbeitsvermittlung und den Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten der KOKA-Region kommt

für den Erfolg der Vermittlung entscheidende Bedeutung zu. In regelmäßigen Treffen der Sozialpädagogen und Sozialarbeiter aus den Projekten mit den Vermittlerinnen der Caritas-Arbeitsvermittlung werden die Schnittstellen definiert, Änderungsbedarfe festgestellt und Anpassungen der Prozesse vereinbart.

### **Trends und erste Erfahrungen aus der Vermittlungstätigkeit**

Im Mai 2007 hat die Caritas-Arbeitsvermittlung ihre Tätigkeit aufgenommen. In der Startphase war neben der Akquisition von Kooperationspartnern auf der Unternehmensseite, den betrieblichen Kunden, auch die Implementierung der Standards für die Zusammenarbeit ein Tätigkeitsschwerpunkt.

Auf Seiten der katholischen Arbeitgeber haben sich bisher der Caritasverband Stuttgart und die Keppler-Stiftung, als Träger von Alten- und Pflegeeinrichtungen, verbindlich verpflichtet, die Caritas-Arbeitsvermittlung bei der Besetzung von Stellen, insbesondere von Einfach Tätigkeiten, immer als erstes anzufragen, bevor sie ggf. die Stelle in weiteren Medien publizieren. Die Aufgabe der Einwerbung weiterer verbindlicher Zusagen katholischer Arbeitgeber wird in der Gremienarbeit auf KOKA-Ebene weiter verfolgt.

Der Aufwand der Unternehmensakquisition ist in der Startphase als hoch zu bezeichnen – um einen passenden bzw. interessierten Arbeitgeber zu finden, mussten die Vermittlerinnen bis zu zehn Kontakte machen.

Grundsätzlich ist die Resonanz der Arbeitgeber positiv auf das Angebot der Caritas Arbeitsvermittlung. Es wurde z. B. von einem kontaktierten Kunden geäußert: „Das finde ich gut, dass auch die katholische Kirche hier ihre soziale Verantwortung wahrnimmt.“

Wichtig für die positive Resonanz ist neben der ausgeprägt individuellen Beratung und Betreuung auch die Tatsache, dass der Service kostenfrei ist für den Arbeitgeber und dass „die Caritas nichts dran verdient“, sondern zunächst über Martinusmantel und später über Vermittlungsgutscheine die tatsächlichen (Personal-)Kosten refinanziert.

In den ersten sechs Tätigkeitsmonaten mündeten von den beendeten Vermittlungsaufträgen 56% in Arbeit bzw. Ausbildung, die Mehrheit davon in Ausbildung.

Dies und auch der im Vergleich zu den Gesamtprojektdatenbasis signifikant höhere Anteil an Frauen und Migrantinnen ist auf ein Frauenausbildungsprojekt zurückzuführen, das insgesamt ein Drittel der Teilnehmenden meldete, für die bis September 2007 eine intensive Ausbildungsplatzsuche durchgeführt wurde. Die Vermittlungen zu katholischen Trägern machen bislang rund 14% aus.

# Kooperationen mit Zeitarbeitsunternehmen

An den Modellstandorten Hagen und Bruchsal wurden zur Unterstützung der Vermittlungsaktivitäten von Zusatzjobbern in den ersten Arbeitsmarkt innovative Wege eingeschlagen. Dazu wurden hier auch Vermittlungskonzepte unter Einbeziehung des Arbeitsmarktakteur der Zeitarbeit entwickelt und umgesetzt.

## Die Ausgangssituation

2005 wurde in Hagen zur Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten der Trägerverbund „Gemeinnützige Arbeit für Hagen“, bestehend aus vier gemeinnützigen Trägern der Beschäftigungsförderung, gegründet. Zu diesem Trägerverbund gehören neben dem Caritasverband Hagen die Diakonie Hagen, die AWO Hagen und der kommunale Werkhof.

Sie haben die Beauftragung für die Organisation und Umsetzung von zunächst ca. 1500, später dann ca. 1000 AGH-Stellen in Hagen erhalten. Zur Ausschöpfung weiterer Beschäftigungspotentiale wurde 2007 beschlossen, eine innovative Kooperationsform mit ausgewählten Zeitarbeitsfirmen und anderen Betrieben des ersten Arbeitsmarktes einzugehen.

## Zielsetzung

Zielsetzung des Projekts ist es, einen gemeinsamen Bewerberpool aufzubauen und ihn anschließend mit ausgewählten Unternehmenspartnern der regionalen Wirtschaft zu vernetzen. Schwerpunkt der Vernetzung soll dabei bei ausgewählten Zeitarbeitsunternehmen liegen. Der Bewerberpool wird dabei in der internetbasierten Datenbank der Kölner Firma JobKontakt aufgebaut.

Neben der Eingabe der Daten der Teilnehmer an den Zusatzjobs besteht für alle Träger des Verbundes die Möglichkeit, diese Datenbanklösung zusätzlich auch im Rahmen anderer Berufsförderungsprojekten zur Unterstützung bei der Vermittlung in Arbeit zu nutzen. Eine Erweiterung bzw. Modifizierung der Datenbank zur Vermittlung Jugendlicher in Ausbildung wird auf Anregung des Caritasverbands Hagen derzeit von der Firma JobKontakt angedacht.

## Die Organisation

Die Datenbanklösung soll dabei das Matching von Suchanfragen und hinterlegten Bewerberprofilen gezielter und effizienter gestalten sowie die Kommunikationsprozesse zwischen den beteiligten Akteuren beschleunigen.

Bei der Dateneingabe wird der Bewerber nach der Eingabe von Stammdaten und dem persönlichen Lebenslauf durch ein nach Berufsgruppen differenziertes System geführt, in dem entsprechende Kennt-

nisse, Erfahrungen und Qualifikationen immer differenzierter angegeben werden können.

Der Arbeitssuchende gibt so ein aussagekräftiges Profil inklusive eines Fotos und Zeugnisunterlagen in die Datenbank ein. Dieses Profil kann auch in Form einer Bewerbung ausgedruckt und verschickt werden. Weiter können die Datensätze von dem Arbeitssuchenden selbst per Mail aktiv an Betriebe versandt werden.

Die Träger des Verbundes helfen bei der Dateneingabe. Darüber hinaus entscheiden die Träger, welcher Betrieb bzw. welche Zeitarbeitsfirma selbständig auf die Datenbank zugreifen darf.

Zusätzlich zur Entwicklung der Datenbank erfolgt in der Aufbauphase durch die Firma JobKontakt auch das Coaching der Mitarbeiter der Träger bei der Ansprache und Vorbereitung der Teilnehmer, deren Bewerberprofile in die Datenbank eingestellt werden sollen.

Mittelfristig sollen die Interessenten befähigt werden, ihr Bewerberprofil an speziell ausgerüsteten Terminals selbst zu erstellen. Die Bewerber werden dabei selbsterklärend durch die Erfassungsmaske navigiert.

Der Pool soll in der Ausbaustufe auf ca. 800 Datensätze ausgebaut werden. Es bedarf minimal 200 Datensätze, damit eine Vernetzung mit einem ausgesuchten Unternehmen stattfinden kann. Die aktive Versendung der Bewerbungsunterlagen per Mail durch den Teilnehmer selbst kann sofort erfolgen.

Ein zusätzliches Feature der Datenbank ist ein integriertes Rückmeldesystem an die beteiligten Träger. Dieses kann bei entsprechender Beauftragung auch zur Rückmeldung an die Auftraggeber, d. h. die ARGE Hagen bzw. die Agentur für Arbeit Hagen genutzt werden. Aus der Datenbank lassen sich zu Evaluationszwecken entsprechende statistische Abfragen fahren.

## **Trends und erste Erfahrungen**

Mit dem Aufbau des Bewerberpools wurde im Frühjahr 2007 begonnen. Dabei hat sich schnell gezeigt, dass große Vorbehalte gegen die Vermittlung in Zeitarbeit bei den Arbeitssuchenden vorliegen. Hier wurde in vielen Informationsveranstaltungen Aufklärungsarbeit geleistet. Grundsätzlich ist die Nutzung der Datenbank freiwillig. Eine Nicht-Nutzung der Datenbank wird nicht an die ARGE gemeldet.

Weiter hat sich gezeigt, dass der Prozess der Dateneingabe auch bei Hilfe durch die Mitarbeiter der Träger ca. 30 Minuten pro Bewerber beansprucht. Hier mussten zunächst entsprechende zusätzliche Personalressourcen bereitgestellt werden.

Aktuell enthält die Datenbank ca. 300 Datensätze, so dass die Betriebe bzw. Zeitarbeitsfirmen der Region zugeschaltet werden können. Hierzu findet derzeit ein Entscheidungsprozess der Träger statt, welche Betriebe das sein sollen. Die Zuschaltung der Betriebe ist für das erste Quartal 2008 geplant.

# **Unternehmensgründungen in Bruchsal – ein Weg zu neuem Beschäftigungspotential**

Am Modellstandort Bruchsal wurden mehrere innovative Ansätze zur Beschäftigungsförderung entwickelt und erprobt, sowohl zur Unterstützung der Vermittlungsaktivitäten als auch zur Schaffung von neuen Beschäftigungschancen.

## **Zielsetzung**

2006 wurden in Partnerschaft mit Privatunternehmen drei gewerbliche Firmen gegründet, um neue Beschäftigungschancen für die Zielgruppe der formal gering qualifizierten Arbeitssuchenden zu schaffen. Dabei ist besonders die Gruppe der unter 25-Jährigen als auch die der Zusatzjobber im Blick.

Die Caridel GmbH, tätig im Bereich des Gebäudemanagements, und die Culintas GmbH, ein Cateringunternehmen, sind als Integrationsfirmen konzipiert. Die Cariteam GmbH tritt am Markt als gewerbliches Personaldienstleistungsunternehmen auf.

Durch die Firmengründungen sollten dabei sowohl neue Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe geschaffen werden als auch der Vergabeanteil an Fremdunternehmen, bei denen die Caritas keine Einflussmöglichkeiten auf die Beschäftigungsverhältnisse ausüben kann, gering gehalten werden.

Ausgangspunkt für die Firmengründungen war die Identifizierung betriebswirtschaftlich lohnender Auftragspotentiale in den Bereichen Gebäudemanagement und Catering bei den angeschlossenen Einrichtungen und Diensten der Caritas.

Die Firmengründungen der Caridel GmbH und der Culintas GmbH wurden bewusst mit Partnern aus der Privatwirtschaft realisiert, um so die fachliche und betriebswirtschaftliche Qualität der Arbeit zu steigern. Gleichzeitig hat der Caritasverband Bruchsal mittels seines Gesellschafteranteils sichergestellt, dass sie ein Mitentscheidungsrecht bei tarif- und arbeitsrechtlichen Fragen aller Art haben. In beiden Unternehmen wird auch ausgebildet.

Die Cariteam GmbH bietet ihre Arbeitskräfte ausschließlich Unternehmen des ersten Arbeitsmarkts an, explizit nicht an Betriebe der Caritas. Die Cariteam GmbH hat sich besonders im Bereich Logistik spezialisiert. Aus allen Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten, speziell auch aus der Gruppe der Zusatzjobber, können Arbeitssuchende vorzugsweise an die Cariteam GmbH vermittelt werden, da dieser Bereich vielfach nur geringe Qualifikation erfordert und neben jungen Menschen besonders auch Älteren eine Chance auf Beschäftigung eröffnet.

## **Trends und erste Erfahrungen**

Die Cariteam GmbH hat eine rasante Entwicklung genommen, die Entwicklung der Mitarbeiterzahl liegt weit über Plan. Der Personalbedarf des regionalen Arbeitsmarkts, besonders im Logistikbereich, ist nach wie vor groß. Inzwischen bedienen sich auch Beschäftigungsprojekte anderer gemeinnütziger Träger der Dienste der Cariteam GmbH für die Vermittlung ihrer Teilnehmer, was u. a. auch zur Verstärkung der Vernetzung auf regionaler Ebene positiv beiträgt.

Die Konzentration und Spezialisierung auf den Logistiksektor hat sich bewährt. Gemeinsam mit Kundenunternehmen wird ein Ausbildungszentrum aufgebaut, in denen berufliche Anpassungsqualifizierungen angeboten werden. Dies steigert die Arbeitsmarktchancen der dorthin vermittelten Teilnehmer weiter.

Es wurden bereits Niederlassungen an anderen Standorten gegründet, so z. B. in Worms, Landau und Mannheim, weitere Niederlassungen sind in Planung. Diese Niederlassungen entstehen in Kooperation mit den lokalen Caritasverbänden, sofern diese daran Interesse bekunden.

Die Culintas GmbH ist bereits in Zweidrittel der der Caritas angeschlossenen Senioreneinrichtungen tätig, weitere Einrichtungen werden 2008 dazu kommen. In einem neu errichteten Seniorenheim wurde bei der Küchenplanung bereits das Catering durch die Culintas GmbH berücksichtigt, so dass schon bei der Ausstattung der Küche selbst gespart werden konnte.

Die Caridel GmbH ist neben dem Reinigungsdienst in den Senioreneinrichtungen beispielsweise auch in der Verwaltung des Caritasverbands Bruchsal selbst tätig. Besonders vorteilhaft für die Integration der Teilnehmenden, die nicht voll belastbar sind, erweist sich, dass nahezu sämtliche Arbeitsplätze Teilzeitarbeitsplätze sind: Menschen mit Behinderung werden so nicht über Gebühr belastet, Alleinerziehende und Ältere finden so wieder einen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Anzahl der geschaffenen Arbeitsplätze konnte innerhalb eines Jahres mehr als verdoppelt werden und beträgt im November 2007 bereits 23. Geplant ist ein Ausbau auf 48 Arbeitsplätze.

# Das Bruchsaler Patenmodell

Ein weiterer innovativer Ansatz der Vermittlungsunterstützung ist das Patenmodell, welches der Caritasverband Bruchsal seit 2003 in dem Projekt AsS einsetzt und dabei seit 2005 auch junge AGH-Teilnehmer mit einbezieht.

## Zielsetzung

Das Konzept basiert auf dem Ansatz, arbeits- oder ausbildungssuchenden jungen Menschen einen ehrenamtlichen Paten an die Seite zu stellen, der sie auf dem Weg in Arbeit bzw. Ausbildung unterstützt. Zusätzlich unterstützen weitere Beratungs- und Qualifizierungsangebote die jungen Arbeitssuchenden, wie zum Beispiel die Bewerberwerkstatt oder die Vermittlung von Praktika.

Die Paten fungieren dabei in der Rolle eines Coaches als motivierende Gesprächspartner, bieten Orientierung auf der Suche nach dem möglichen Berufsweg. Auch sollen sie gegebenenfalls als „Türöffner“ zu Unternehmen wirken, zu denen sie aus ihren beruflichen Zusammenhängen Kontakte haben und so aktiv die Vermittlung in Ausbildung bzw. Arbeit unterstützen.

## Der Ablauf

Einmal monatlich findet ein Treffen der Paten statt, auf denen sie neu hinzugekommene Interessenten kennenlernen und sich im Anschluss untereinander austauschen.

Nachdem Paten und Interessent einander „gefunden“ haben, wird zwischen ihnen ein erstes Treffen vereinbart. Dieses erste Treffen mit dem Teilnehmer dient dazu einander kennenzulernen, die gegenseitigen Erwartungen zu klären und so Vertrauen zueinander aufzubauen.

Anschließend gibt es je nach Bedarf alle zwei bis vier Wochen ein Folgetreffen auf individueller Basis, um die Fortschritte der Planungen und Bewerbungen zu besprechen und weitere Aktivitäten zu verabreden.

Die Paten werden durch den Caritasverband Bruchsal in ihrer Arbeit unterstützt, dadurch dass er Räume für die Treffen und die Arbeit mit den Teilnehmern zur Verfügung stellt sowie durch die Übernahme administrativer Aufgaben (Organisation der Treffen mit den Interessenten, Öffentlichkeitsarbeit für das Patenmodell etc.).

Es besteht für die Paten das Angebot, Supervision und andere Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus stehen die hauptamtlichen Mitarbeiter des Fachbereichs Arbeit zur Klärung von Fragen oder bei Krisenintervention zur Verfügung.

Auch haben die Paten bei ihren Vermittlungsbemühungen Zugang zum Stellenpool des Caritasverbands Bruchsal.

## **Trends und Erfahrungen**

*Für den Erfolg des Modells ist das stimmige Ehrenamt-Management ausschlaggebend. Der Gewinnung und Einbindung der ehrenamtlichen Paten wird dabei das größte Augenmerk gewidmet.*

In Bruchsal ist es aufgrund der guten sozialen Vernetzung und Einbindung des Caritasverbands in das lokale Umfeld gelungen, eine große Zahl ehrenamtlicher Patinnen und Paten zu gewinnen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie selbst lebenserfahren sind und in verantwortungsvollen Aufgaben in Unternehmen oder kommunalen Organisationen tätig sind oder waren. Der jüngste Pate war selbst zu Projektbeginn 2003 erfolgreicher Teilnehmer.

2007 umfasste der Pool der ehrenamtlichen Patinnen und Paten 36 Personen und sie konnten sich über eine Vermittlungsrate von 49% freuen. Im Vergleich zu dem Zeitraum von 2003 bis 2006 ist das eine erfreuliche Steigerung von acht Prozentpunkten. Insgesamt wurden 27% der Teilnehmer in Arbeit und 20% in Ausbildung vermittelt. 0,5% haben ihre Schulausbildung fortgesetzt bzw. wieder aufgenommen.

# **Jobbörse Stuttgart**

Die Jobbörse ist ein Projekt des Caritasverband für Stuttgart e.V., der Katholischen Betriebsseelsorge Stuttgart, und der Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen. Die Träger haben sich zu diesem Kooperationsverbund zusammengeschlossen, um gemeinsam die Integration und Beschäftigung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen voranzutreiben.

## **Zielsetzung**

Das Projekt Jobbörse setzt sich in erster Linie zum Ziel, Menschen, deren Möglichkeiten einen regulären Arbeitsplatz zu finden, derzeit eingeschränkt sind, ein niedrigschwelliges Angebot der sozialen Stabilisierung zu bieten als auch ein Mehr an finanziellen Spielraum zu schaffen. Langfristiges Ziel bleibt die (Re-)Integration ihrer Interessenten in den ersten Arbeitsmarkt.

Dazu vermittelt die Jobbörse im Sinne von Nachbarschaftshilfe stundenweise Jobs für Menschen ohne Arbeit. Das können Arbeiten um das oder im Haus sein, Erledigungen, Botendienste, Hilfe beim Umräumen oder Zusammenbau von Möbeln, Mithilfe bei der Ausrichtung und Bewirtung von Festen, kleinere Gartenarbeiten usw. sein.

Die Jobbörse Stuttgart vermittelt ausschließlich Hilfskräfte, da sie keinesfalls eine Konkurrenz zu den niedergelassenen Handwerksbetrieben darstellen will. Als Faustregel gilt: Es wird kein Auftrag angenommen, bei dem Arbeitsmittel oder Werkzeuge von den Vermittelten mitgebracht werden müssen.

Die Jobbörse fördert darüber hinaus soziale Kontakte und will so unmittelbar der Ausgrenzung und soziale Vereinsamung entgegenwirken. Angesiedelt ist sie in einem ehemaligen Ladenlokal und zweimal die Woche vormittags geöffnet. Möbliert mit zwei Sitzgruppen (Tische, Eckbank und Stühle sowie einem Schreibtisch) bietet sie die Möglichkeit sich mit anderen zu treffen, einen Kaffee zu trinken und Erfahrungen auszutauschen. Es gelten klare Regeln, die jede und jeder der Besucher einhalten muss: Nichtraucher, kein Alkohol, respektvoller Umgang miteinander. Die Einhaltung dieser Regeln wird konsequent beachtet.

Darüber hinaus vermitteln die Mitarbeiter weiter an andere Psychosoziale Beratungsdienste, die die Caritas und die Betriebsseelsorge anbieten wie z. B. Schuldner- oder Drogenberatung. Es gibt auch eine enge Kooperation mit der Caritas Arbeitsvermittlung für diejenigen ihrer Klienten, die Unterstützung beim nächsten Schritt in den Arbeitsmarkt suchen.

## **Die Auftragsabwicklung**

Stuttgarter Privathaushalte vergeben Arbeiten im Haus und Garten als Auftrag an die Jobbörse. Persönlich, telefonisch oder per E-Mail werden der gewünschte Termin, der Umfang der zu erledigenden Arbeiten, die

Anforderungen und der Preis abgesprochen. Die Mitarbeiter der Jobbörse beauftragen dann einen für die jeweilig zu erledigende Arbeit geeigneten arbeitssuchenden Kunden der Jobbörse mit diesem Auftrag.

Bei umfangreicheren Aufträgen bilden sie ein Team aus einem bereits bewährten Klienten und einem neuen Interessenten, um so die sorgfältige Erledigung des Auftrags sicherstellen zu helfen.

Zum vereinbarten Termin wird diese Aufgabe daraufhin ausgeführt und die Erledigung vom Kunden bescheinigt. Der Kunde erhält anschließend eine Rechnung von der Jobbörse und überweist den angegebenen Betrag auf das ausgewiesene Konto der Jobbörse.

Die Bezahlung der geleisteten Stunden erfolgt ausschließlich über die Jobbörse und wird im Nachhinein und unbar, d. h. per Scheck an die Betroffenen beglichen.

### **Die Organisation**

Die Vermittlung und Organisation der Jobbörse wird von ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern geleistet. Dazu zählt neben der Betreuung der Interessenten (Erstgespräch, Aufnahme in Interessentenkartei, Vermittlung von Aufträgen, Beratung) auch die Kontaktpflege der Kunden, welche Unterstützung bei ihren Arbeiten rund ums Haus suchen (Akquisition von Aufträgen, Klärung des Umfangs und der Anforderungen der Aufträge, Vermittlung der Helfer und administrative Abwicklung des Auftrags).

Die Ehrenamtlichen werden begleitet und unterstützt von hauptamtlichen Mitarbeitern aus dem Bereich Arbeit des Caritasverbands für Stuttgart und von der Betriebsseelsorge Stuttgart.

Für die Betroffenen stehen zusätzlich die Arbeitslosenberatung der katholischen Betriebsseelsorge Stuttgart und die gesamten Beratungsangebote des Caritasverbandes für Stuttgart zur Verfügung.

### **Die Auftragsakquisition**

Die „Werbung“ für die Jobbörse erfolgt hauptsächlich durch Mund-zu-Mund-Propaganda, sowohl was die Akquisition der Aufträge als auch die Interessenten anbelangt. Zur Bekanntheit bei den Auftraggebern tragen die gelegentlichen Berichte in der Lokalpresse bei, in der Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen liegen Informationsbroschüren aus.

### **Der Erfolgsfaktor „ehrenamtliche Mitarbeiter“**

Für den Erfolg des Projekts ausschlaggebend ist die stimmige Auswahl der dort tätigen Ehrenamtlichen. Zurzeit sind dies drei lebenserfahrene Männer, die aufgrund ihrer beruflichen Hintergründe viel Erfahrung mit dem Thema „Arbeitswelt“ und zum Teil auch aus der Beratung mitbrachten. Zwei Mitarbeiter waren maßgeblich in Betriebsräten großer Unternehmen engagiert, der Dritte lange Jahre mit der Förderung von

Existenzgründungen befasst. Vor ihrem Engagement in der Jobbörse waren sie bereits ehrenamtlich in der Katholischen Betriebsseelsorge tätig. Dies ermöglichte es ihnen, sich engagiert und erfolgreich den verschiedenen Aufgaben zu widmen.

### **Die Entwicklung**

Innerhalb eines Jahres ist es gelungen, die Zahl der monatlich vergebenen Auftragsstunden zu verdoppeln. Eine Auftragspitze hat sich dabei im Ferienmonat August ergeben, als besonders viele Menschen Hilfe in ihren Gärten wünschten.

Auch die Zahl der Interessenten für Jobaufträge nimmt kontinuierlich zu. Dabei entwickelt sich ein „aktiver“ Interessentenpool. Wenn ein Interessent nach drei Angeboten immer wieder „...nicht kann“, wird sein Datensatz in der intern gepflegten Interessentendatenbank „inaktiv“ gesetzt, bis er oder sie sich von selbst wieder bei der Jobbörse meldet. Der Stamm der aktiven Interessenten rekrutiert sich aktuell aus rund 45 % der Interessenten.