

„Alles für 'nen Euro?“
Zwischenbilanz der EQUAL-Teilprojekte
„(Zusatz-) Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“

Dokumentation der Veranstaltung
vom 13. Dezember 2006

„Alles für 'nen Euro?“
Zwischenbilanz der EQUAL-Teilprojekte
„(Zusatz-) Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“

13. Dezember 2006

im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln
Georgstr. 18, 50676 Köln

Programm

- 9.30 h** **Begrüßung**
Dr. Frank Johannes Hensel, Diözesan-Caritasdirektor
- 9.45 h** **Einführung**
Heinz-Josef Kessmann
Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration für Arbeit
- 10.00 h** **Round-Table-Gespräch zur Entwicklung von (Zusatz-)Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft**
mit Claudia Elschenbroich, Klaus-Peter Meinerz, Sabine Schumacher und Karla Wieland, EQUAL-Projektkoordination
Moderation: Nicola Buskotte
- 11.15 h** **„Wer jobbt für einen Euro?“**
Gruppenprofile und Zusammensetzung des Teilnehmerkreises
Dr. Klaus-Peter Meinerz,
„Warum arbeite ich für einen Euro?“
Eine qualitative Befragung von Zusatzjobbenden
Prof. Dr. Markus Pohlmann
Leiter der Forschungsgruppe „Zusatzjobs“, Universität Heidelberg
- 12.15 h** **„Der Frankfurter Weg“**
Stephan Griebel-Beutin, Caritasverband Frankfurt am Main
„... und was kommt nach dem Zusatzjob?“
Beispiele der Vermittlung in Beschäftigung
Andreas Pleyer, Caritasverband Goslar

Begrüßung

Dr. Frank Johannes Hensel, Diözesan-Caritasdirektor

Liebe Vertreterinnen und Vertreter aus den Projektstandorten,
meine sehr geehrte Damen und Herren,

im Herbst vergangenen Jahres haben wir uns auf den Weg gemacht, um Langzeitarbeitslosen, die kaum noch Chancen auf den Arbeitsmarkt haben, durch zusätzliche Arbeitsgelegenheiten neue Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen. Für diese Menschen, die zunehmend gesellschaftlich ausgegrenzt werden, weil sie keine Ausbildung oder ungenügende Deutschkenntnisse haben, zu alt oder behindert sind, können Arbeitsgelegenheiten – in der Öffentlichkeit oft verkürzt als Ein-Euro-Jobs dargestellt – dann sinnvoll sein, wenn sie mit Qualifizierung verbunden sind, also einen integrativen Ansatz haben.

Genau dieses – Menschen in Arbeitsgelegenheiten zu qualifizieren und mit diesen Zusatzjobs neue Beschäftigungsfelder in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft zu erschließen – haben sich der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln und die katholische Bundesarbeitsgemeinschaft „Integration durch Arbeit“ zur Aufgabe gemacht. Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Wandel – Innovation – Botschaft“ entwickeln und erproben 17 Modellstandorte in zwei Projekten neue Ideen rund um die Themen Akquisition, Vermittlung, Qualifizierung und Dienstleistungsangebote.

Zurzeit sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Standorten und in der Koordination mittendrin – oder „work in progress“, wie es neudeutsch so schön heißt. Doch es lohnt sich, hier und heute eine Zwischenbilanz zu ziehen, erste Produkte der Arbeit vorzustellen und sich mit den Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Projektteilen auszutauschen.

Zwei Modellprojekte an bundesweit 17 Standorten – von Berlin bis Düren, von Cloppenburg bis München – zu einem heftig diskutierten Thema: Mit „GSW-(Zusatz-)Jobs – Dienstleistungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ haben der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln und die BAG „Integration durch Arbeit“ Neuland betreten, denn diese Art der Projektarbeit ist auch innerhalb der Caritas (noch) nicht allorts Kultur.

Manchmal werden intensive Kommunikation, Kooperation und Vernetzung zwischen Einrichtungen und Betrieben vielmehr skeptisch betrachtet. Doch gerade sie sind essenziell, wenn wir erfolgreich sein wollen. Wer offen und transparent arbeitet, neuen Ideen gegenüber aufgeschlossen und bereit ist, seine Ergebnisse in die gemeinsame Arbeit einzubringen, kann für sich selber großen Gewinn daraus ziehen. Nicht zuletzt durch interessante Kontakte zu neuen Kooperationspartnern, aus denen wiederum innovative Projektideen entstehen können.

Und die Eindrücke des ersten Jahres sind positiv:

- Durch die Mitarbeit werde die eigene Rolle als aktiver Partner in der kommunalen und regionalen Arbeitsmarktpolitik gestärkt.
- Im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen der anderen Standorte profitiere man von vielschichtigen Erfahrungen und der wachsenden Vernetzung.
- Die Projekte ermöglichen es, sich an der Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Entwicklungen auf Bundes- und EU-Ebene zu beteiligen und mit deren Vertretern ins Gespräch zu kommen.

Von zentraler Bedeutung ist jedoch die Erfahrung, dazu beizutragen, aus Arbeitsgelegenheiten, denen oft ein eher schlechter Ruf vorausseilt, ein die Integration förderndes arbeitsmarktpolitisches Instrument zu machen.

Diese Erfahrungen aus der praktischen Arbeit vor Ort werden zusammen mit den Projektergebnissen in einem Fachbeirat diskutiert: Diesem Fachbeirat gehören Vertreter des Bundesarbeitsministeriums, der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen und der Generalsekretär des Deutschen Caritasverbandes, Prof. Dr. Georg Cremer, an. Die Mitglieder des Beirates begleiten die Projektarbeit mit ihrer fachlichen Expertise und sind darüber hinaus wichtige Multiplikatoren für politische Entscheidungsgremien. So finden unsere Erfahrungen und Analysen zu den Arbeitsgelegenheiten z. B. Eingang in die Beratungen der Arbeitsgruppe „Zusatzjobs“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Das Innovationspotenzial dieser Modellprojekte in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Wandel – Innovation – Botschaft“ macht die Caritas also zu einer lernenden Organisation: Je enger die einzelnen Teile eines Projektes zusammenarbeiten, desto wirksamer wird ihr Beitrag zur Gestaltung eines integrativen Arbeitsmarktes. Somit erweisen sich die GSW-Modellprojekte als ein probates Instrument der Politikgestaltung und als ein Beispiel guter Praxis.

Ich wünsche mir, dass die beiden Projekte auch weiterhin eine produktive Ideenwerkstatt und – ganz im Sinne der Europäischen Gemeinschaftsinitiative – ein kreatives Innovationslabor sein werden, und Ihnen, liebe Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, eine erfolgreiche zweite Halbzeit.

Einführung

Heinz-Josef Kessmann, Vorsitzender der BAG Integration durch Arbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas,

ich begrüße Sie ganz herzlich zu dieser Zwischenbilanz unseres EQUAL-Projektes am heutigen Tag in Köln. Ich danke dem gastgebenden Diözesancaritasverband Köln für die freundliche Aufnahme und meinem Kollegen, Herrn Direktor Hensel, herzlich für die freundliche Begrüßung.

Mit dieser Zwischenbilanz zeigen wir unsere Freude darüber, dass das EQUAL-Modellprojekt „Zusatzjobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ gut angelaufen sind und dass die Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit und ihre Mitgliedsinstitutionen mit diesem Projekt ihre Innovationsfähigkeit unterstreichen. Bereits an dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich für das große Engagement der Mitglieder der BAG IDA bedanken, die sich an diesem EQUAL-Projekt beteiligen. Dies sind im Einzelnen der Caritasverband Berlin, der Caritasverband Frankfurt, der Landescaritasverband Oldenburg mit dem Caritassozialwerk Cloppenburg-Vechta, der Caritasverband Haltern, der Caritasverband Bonn, IN VIA Paderborn, das Sozialwerk Dürener Christen, der Caritasverband Bruchsal, die KOKA Region beim Caritasverband Stuttgart, der Weiße Rabe in München, das Jugendausbildungszentrum des SKM in Münster, der Caritasverband Gelsenkirchen, der Caritasverband Hagen, die Allerhand gGmbH in Köln, das Innovations- und Qualifizierungszentrum im Caritasverband Worms und der Caritasverband Goslar.

Ihnen allen noch einmal ausdrücklich ganz herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, in diesem Projekt mitzuwirken und die zusätzlichen Aufgaben, die durch die Einbindung in das EQUAL-Projekt entstehen, geduldig, sorgfältig und zeitnah zu übernehmen. Ich möchte diesen Dank natürlich mit der Bitte verbinden, dies auch im solidarischen Interesse aller EQUAL-Mitwirkenden weiterhin in gleicher Weise zu tun.

Genauso möchte ich mich anlässlich dieser Zwischenauswertung auch bei allen Kooperationspartnern bedanken, die mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit dieses EQUAL-Projektes auf den Weg gebracht haben.

Bevor nun im Folgenden erste Ergebnisse des Projektes vorgestellt werden, möchte ich noch einmal die Zielsetzungen unseres Projektes in Erinnerung bringen.

Ausgangspunkt unserer Überlegungen waren die großen arbeitsmarktpolitischen Umwälzungen durch die so genannten Hartz IV-Reformen. In der Folge der Zusammenfassung aller arbeitsmarktpolitischen Instrumente in § 16 SGB II wurden die Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-Jobs, Zusatzjobs etc.) das zentrale arbeitsmarktpolitische Instrument in der Bundesrepublik Deutschland. Nach sorgfältiger Prüfung hat der Deutsche Caritasverband zusammen auch mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit die Position vertreten, dass die Caritas dieses Instrument der Arbeitsgelegenheiten nach § 16 SGB II unter bestimmten, klarstellenden Rahmenbedingungen nutzen wird. Diese zentralen Rahmenbedingungen waren:

- die Verbindung der Arbeitsgelegenheiten mit einer obligatorischen zusätzlichen Qualifizierung,
- die Zusätzlichkeit der im Rahmen der Arbeitsgelegenheit zu erfüllenden Tätigkeit,
- die Abwesenheit von Zwang zur Übernahme einer bestimmten Arbeitsgelegenheit.

Aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit und ihrer Mitgliedsinstitutionen war dabei natürlich aufgrund der Erfahrung in diesem Feld die zusätzliche Qualifizierung der betroffenen Personen die zentrale Bedingung.

Auf diesen Überlegungen aufbauend ist dann das EQUAL-Projekt mit einer zweifachen Zielsetzung entstanden. Diese beiden Ziele werden in den beiden Teilprojekten deutlich:

- Im ersten Teilprojekt geht es insbesondere um die Entwicklung von geeigneten Qualifizierungsbestandteilen, um tatsächlich dem Ziel gerecht zu werden, dass im Rahmen der Zusatzjobs eine sinnvolle, weiterführende Qualifikation erfolgt.
- Im Mittelpunkt des zweiten Teilprojektes steht die Entwicklung von neuen Tätigkeitsfeldern und die entsprechende Beratung und Vermittlung zwischen Jobsuchenden und den anbietenden Betrieben.

Mit diesen beiden Teilprojekten wird auch deutlich, dass die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit mit diesem EQUAL-Projekt den bisherigen Fokus ihrer Arbeit erweitern. Es geht nicht mehr nur darum, in den eigenen IDA-Betrieben und -Projekten Beschäftigung vorzuhalten und benachteiligten Personen einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen, sondern mit dem EQUAL-Projekt richtet die BAG IDA ihr Augenmerk auf die Gesundheits- und Sozialwirtschaft in ihrer Gesamtheit, d. h. auf den Schwerpunkt der Tätigkeiten der Mitglieder der Caritas, um dieses Potenzial von Einrichtungen, Diensten und Trägern für die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten zu nutzen. Die Mitglieder der IDA übernehmen dabei aufgrund ihrer Erfahrungen die Funktion der Qualifizierung, der Vermittlung, der Organisation und der Anregung von entsprechenden Arbeitsgelegenheiten. Damit bietet die BAG IDA sich offensiv als erfahrener Kooperationspartner für die gesamte Caritas im Bereich der arbeitsmarktbezogenen Aktivitäten an.

Nach dieser kurzen Einführung, in der ich versucht habe, den Stellenwert dieses Projektes für die gesamte Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit und für den Deutschen Caritasverband darzustellen, lade ich Sie nun ganz herzlich ein, sich die ersten Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt anzuhören.

Round-Table-Gespräch zur Entwicklung von (Zusatz-)Jobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

mit Claudia Elschenbroich, Klaus-Peter Meinerz, Sabine Schumacher und Karla Wieland, von der EQUAL-Projektorganisation

Moderation: Nicola Buskotte

???: Herr Dr. Hensel und Herr Kessmann haben uns erläutert, warum sich die Bundesarbeitsgemeinschaft „Integration durch Arbeit“ und der Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln beim Thema Arbeitsgelegenheiten engagieren. Die Projekte „Zusatzjobs in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft“ sind Teil der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Wandel – Innovation – Botschaft“ von bundesweit insgesamt acht Initiativen.

Nun wollen wir einen Blick auf die Arbeit der 17 Modellstandorte in den beiden GSW-Projekten werfen. Das tun wir in einem Gespräch mit den Projekt-Koordinatoren Claudia Elschenbroich, Klaus-Peter Meinerz, Karla Wieland und mit Sabine Schumacher, Leiterin der Abteilung „Europa und Arbeitsmarktpolitik“.

Schauen wir uns zunächst die Zusatzjobs an. Herr Meinerz, welche Entwicklungen und Trends zeichnen sich hier ab?

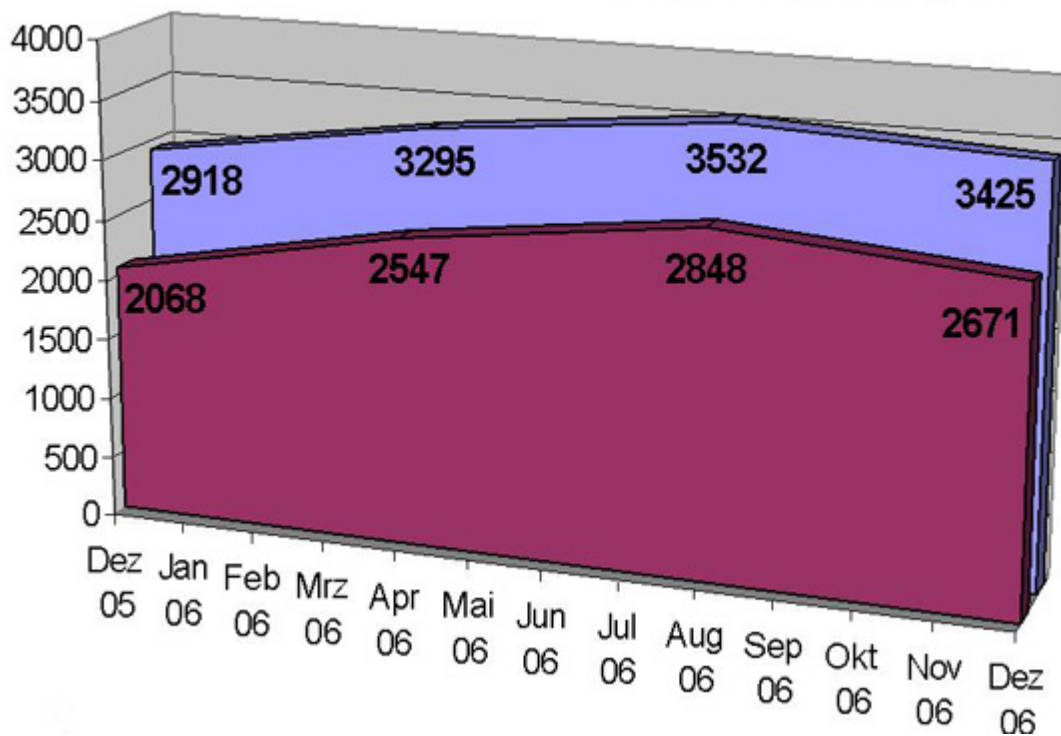
Klaus-Peter Meinerz:

Strukturen und ...

Ergebnisse von 17 Modellstandorten

Dez. 2005 Stand Dez. 2006	Tp A	Tp B	GSW-(Zusatz-)Jobs
angebotene Arbeitsgelegenheiten	1.287 1.802	1.631 1.623	2.918 3.425
davon: besetzt	890 ca. 69% 1.393 ca. 77%	1.178 ca.72% 1.278 ca.79%	2.068 ca. 71% 2.671 ca. 78%
Anzahl kooperierender Einrichtungen	393 480	398 413	rd. 790 rd. 890

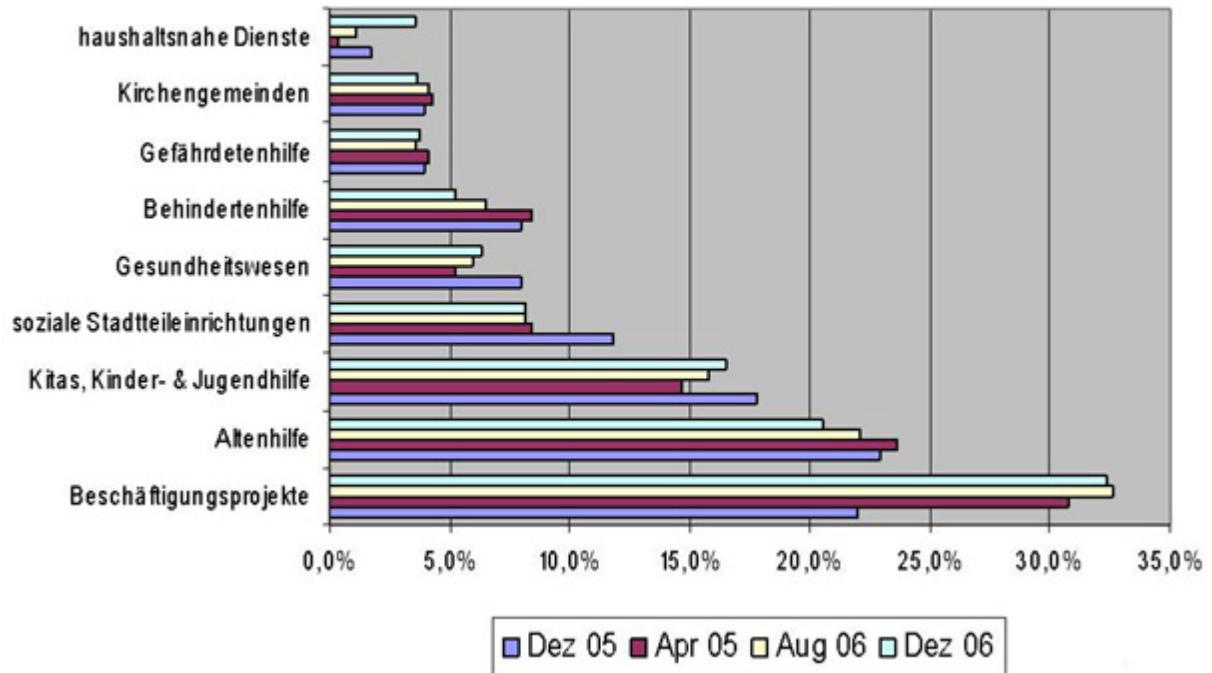
... Entwicklungen



Einsatzbereiche

N=2.158 Stand Dezember 2006	besetzte Arbeitsgelegenheiten	
	Beschäftigungsprojekte/-betriebe	32,3%
Altenhilfe	20,5%	442
Kinder- und Jugendhilfe (incl. Kindertageseinricht.)	16,5%	356
Sozialraumbezogene Einrichtungen	8,2%	178
Gesundheitswesen	6,3%	135
Behindertenhilfe	5,2%	112
Sonstige (Gefährdetenhilfe (82), Kirchengem. (80), Hh-DI (77))	11,1%	239

Einsatzbereiche



???: Stichwort Einsatzstellen – Frau Wieland, wie haben denn die Modellstandorte ihre Einsatzstellen und Kooperationspartnern gefunden?

Karla Wieland: Die Vorgehensweise war sehr unterschiedlich. Positiv bewährt hat sich, dass die meisten der Modellstandorte die Suche und Akquise als eigenes Projekt gefahren haben – und dabei ganz klassisch herangegangen sind:

- Marktanalyse: wer engagiert sich außer uns in dem Bereich?
Wer sind unsere „Mitbewerber“ um Einsatzstellen für Zusatzjobber?
- Zielfestlegung: wie viele Einsatzstellen wollen wir akquirieren;
- Wie machen wir es? (Strategie und Maßnahmenplanung);
- die Frage der Budgetierung: Müssen wir besondere Geldmittel dafür bereitstellen?
- die Festlegung der Zuständigkeiten und dem Zeitplan;
- die Durchführung der Akquise-Tätigkeiten.

Und – dies allerdings in geringerem Maße als bereits vorgeplanter Projektbestandteil – die Auswertung und gegebenenfalls Nachfassaktivitäten

???: Und wie geht man konkret vor?

Karla Wieland: Zumeist wurde in zwei Schritten vorgegangen: Zunächst fand eine erste Kontaktaufnahme statt. Diese hatte zum Ziel, für die Aufgabe Einsatzstellen für Zusatzjobber bereitzustellen, zu sensibilisieren und zu informieren. Ein Teil der Modellstandorte hat dies schriftlich getan, und dann in einem zweiten Schritt telefonisch nachgefasst bei den Fällen, die grundsätzliches Interesse an einer Arbeitsgelegenheit zurückgemeldet hatten.

Ein kleinerer Teil der Modellstandorte hat den ersten Kontakt telefonisch gemacht. Diese Vorgehensweise ist eindeutig nur bei bekannten Kontakten mit genau definierten persönlichen Ansprechpartnern zu empfehlen. Bei unbekanntem Kontaktadressen, ohne persönlich bekannte Ansprechpartner, bedeutet das zuviel Aufwand und hohen Streuverlust. Hier ist die oben skizzierte Vorgehensweise zuerst schriftlich zu informieren und dann gezielt telefonisch nachzuhaken, deutlich effizienter.

???: Welches Ergebnis hatten diese Akquise-Aktionen?

Karla Wieland: Das Ergebnis kann sich mehr als sehen lassen – die Zahlen hat ja mein Kollege Meinerz gerade dargestellt. Es gibt Standorte, die bis zu 140 kooperierende Einrichtungen und Dienste gewinnen konnten! Andere Modellstandorte, die beispielsweise ein wesentlich kleineres Kontingent von Stellen von ihrer ARGE bewilligt bekommen hatten, sind mit zehn zu gewinnenden kooperierenden Einrichtungen zufrieden gewesen.

???: Und das klappt immer? Oder stößt man dabei auf Besonderheiten und Schwierigkeiten?

Karla Wieland: Prinzipiell hat das so immer gut funktioniert, dennoch gab es viele Besonderheiten und Schwierigkeiten, da die Situation geprägt wurde von der jeweiligen lokalen Ausgangssituation und den Vorgaben der lokalen ARGE bzw. Optionskommune. Ich möchte 4 Beispiele aus der Praxis geben. Es gibt Modellstandorte, die bereits Erfahrung mit der Organisation von Arbeitsmarktprojekten hatten und entsprechend über Kontakte zu Einrichtungen und Diensten verfügten.

Dennoch, für eine große Zahl der katholischen Einrichtungen und Dienste ist die Arbeit mit langzeitarbeitslosen Personen eine neue Aufgabe, die entsprechend viel Vorbereitungs- und Überzeugungsaufwand bedeutete. Denken Sie hier an Bereiche wie Kindergärten, Jugendeinrichtungen, Krankenhäuser, aber auch Altenhilfeeinrichtungen.

Die Aufgabe ist auch, je nach Menge der zu akquirierenden Stellen nicht nur als Türöffner für die Zielgruppe Langzeitarbeitslose zu fungieren, sondern auch als Ideengeber, als Entwickler von Einsatzmöglichkeiten in neuen Bereichen zu fungieren. Die beteiligten Betriebe der BAG IDA haben es sich zum Ziel gesetzt, den Zusatzjobbern Wahlmöglichkeiten bezüglich der konkreten Einsatzstellen bieten zu können. Ein konkretes Beispiel aus Cloppenburg: hier ist es gelungen, den lokalen Sportbereich als Einsatzbereich für Zusatzjobber zu „öffnen“.

Eine Herausforderung für die Organisationsentwicklung war in einigen Fällen auch die Aufgabe lokal als Gesamtkoordination für alle katholischen Einrichtungen und Dienste im Kreis zu fungieren. Dies war z. B. der Fall in Paderborn und Düren, wo ein Fachverband bzw. ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekt die Aufgabe der Gesamtkoordination für alle katholischen Dienste und Einrichtungen übernommen hat.

Schwierig war die Akquise teilweise auch bei Marktgegebenheiten, in denen die ARGE im Vorfeld keinerlei steuernde Planung übernahm. Hier herrschte dann das Prinzip „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“. Dies stellte besondere Anforderungen an die Akquise und die handelnden Personen.

???: Was braucht man also für eine erfolgreiche Akquise?

Karla Wieland: Das Wichtigste ist die Organisation einer Akquise-Aktivität als Projekt zu begreifen und dafür ein Projektteam zu installieren, deren Mitarbeiter klar quantifizierte Ziel-

vorgaben haben. Es empfiehlt sich eine zweischrittige Vorgehensweise: Erstkontakt und Nachfassaktion, schriftlich mit zusätzlichem Informationsmaterial. Wie die Erfahrung der Modellstandorte deutlich zeigt, war der Erfolg viel besser, wo die Kontaktaufnahme personalisiert ablief. Hier lagen die Rücklaufquoten zwischen 50% und 90%! Hilfreich waren Listen mit „Verkaufsargumenten“ für die Mitarbeiter, die telefonisch akquirierten.

Das A und O einer erfolgreichen Akquise-Aktion ist, dass begleitend kreative Öffentlichkeitsarbeit stattfindet, und dies sei hier nicht nur im engeren Sinne als Pressearbeit verstanden. Ein gutes Beispiel: es gab einen Brief des Stadtdechanten an alle katholischen Gemeinden und Einrichtungen. Hier war der Boden bereits bereitet für die Einwerbung von Einsatzstellen von Zusatzjobbern – die Akquise lief sehr erfolgreich.

Ein besonders gelungenes Beispiel für kreative Öffentlichkeitsarbeit: In Goslar wurde ein Dankeschön-Fest veranstaltet, zu dem die Zusatzjobber mit ihren Familien eingeladen wurden. Zum Kreis der Eingeladenen gehörten daneben auch die Fachanleiter(innen) aus den Einsatzstellen, denn denen gehört genauso der Dank für die anspruchsvolle Zusatzaufgabe, die sie mit der für sie neuen Aufgabe der Arbeit mit Zusatzjobbern haben. Darüber hinaus wurden alle Fallmanager(innen) der Goslarer ARGE, die in direktem Kontakt mit dem Modellstandort stehen, einzeln und persönlich eingeladen – und rund Zweidrittel der Fallmanager sind der Einladung auch gerne gefolgt. Natürlich waren auch Vertreter der lokalen Politik eingeladen – der stellvertretende Landrat nutzte die Gelegenheit und sprach den Dank der Öffentlichkeit für den Einsatz und die Leistungen aller Beteiligten aus. Positives Resultat dieser Aktion der Öffentlichkeitsarbeit war eine erfreulich breite und positive Berichterstattung in der Presse – die natürlich auch eingeladen und mit Material versorgt worden war. Hier wurde der Boden gut bereitet für die weitere Akquise von Einsatzstellen von Zusatzjobbern, und – viel wichtiger – ein weiterer Baustein für das gute Image des lokalen Caritasverbandes platziert.

Um ein weiteres Bild zu nutzen: „Sich regen bringt Segen“ – es ist wichtig bei der Planung und Durchführung von Akquise-Aktivitäten auch das eigenen Büro mal zu verlassen, rauszugehen und mögliche weitere Unterstützer außerhalb der angestammten Kreise zu identifizieren und anzusprechen. Als ein Beispiel sei hier der Modellstandort Cloppenburg genannt: dort wurden rd. 40 Stellen für Zusatzjobber akquiriert in neuen Bereichen wie Sportvereinen und in anderen, kommunalen Einrichtungen.

Wichtig ist auch besonders jetzt, in der Zeit der nachfassenden Akquise von weiteren Einsatzstellen – besorgen Sie sich Testimonials, Testimonial ist ein Begriff aus der Werbung und bezeichnet die konkrete Fürsprache für eine Dienstleistung durch Menschen, die sich als überzeugte Nutzer der Dienstleistung ausgeben. Sprechen Sie dazu gezielt Einrichtungen an, die gute Erfahrungen gemacht haben mit durch Sie vermittelte und betreute Zusatzjobber und bitten Sie sie, z. B. auf Arbeitskreissitzungen oder Tagungen über ihre positiven Erfahrungen zu berichten, Sie also zu empfehlen. Dann fällt Ihnen im nächsten Schritt die Akquise wesentlich leichter – ganz im Sinne des oben schon erwähnten „bereiteten Bodens“.

???: Welche weiteren Voraussetzungen sind für die Projektarbeit in einem solchen Rahmen notwendig – Frau Elschenbroich?

Claudia Elschenbroich: Eine fachlich fundierte Qualitätsentwicklung ist ein wichtiger und unabdingbarer Faktor für den Projekterfolg. Deshalb haben wir sie bewusst auch als Querschnittsthema über beide Teilprojekte hinweg anlegt.

Damit füllen wir unseren caritativen Leitsatz „Der Mensch steht im Mittelpunkt unserer Arbeit“ mit Leben. Denn was heißt das konkret, dass der Mensch – in dem Fall der mit schlechtem Image belegte sogenannte Ein-Euro-Jobber – im Mittelpunkt steht?

Das kann doch nur heißen, dass wir alles, was wir in unserem Projekt tun, auch und vor allem daran ausrichten, wie wir für diese Menschen ein höchst mögliches Maß an Teilhabe, Wahlfreiheit und Zufriedenheit erreichen.

Außerdem gehört es ja in der heutigen Zeit - Gott sei Dank - ganz einfach auch zum fachlichen Standard, den Blick auf die Qualität dessen zu richten, was wir tun und wie wir es tun.

???: Gibt es in diesem Bereich schon konkrete Ergebnisse?

Claudia Elschenbroich: Erfreulicherweise: ja. Konkret haben wir bisher inhaltliche Standards für die Kompetenzfeststellung als einem ganz zentralen Schlüsselprozess verbindlich mit allen Modellstandorten vereinbart. Und wir haben auch definiert, wie die entsprechenden Prozessschritte ablaufen.

Es würde sicher zu weit führen, die Standards im hier Einzelnen aufzulisten, aber die große Überschrift, die wir über die Kompetenzfeststellung gesetzt haben, heißt: Sie muss ressourcenorientiert – und nicht defizitorientiert! – angelegt sein und sie soll in einem umfassenden Sinne erfolgen, um auch nicht offensichtliche Fähigkeiten und Fertigkeiten offen zu legen.

Bei der Kompetenzfeststellung geht es um eine Zusammenführung von belegbaren Kompetenzen, nicht belegbaren Kompetenzen und wiederzuentdeckenden Ressourcen, um daraus dann berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, konkrete Ansatzpunkte für Förderung und Qualifizierungsbedarf, mögliche Einsatzstellen und Anteile von Berufswege- oder „Lebensplanung“ abzuleiten und zu entwickeln

???: Und wie können wir uns das praktisch vorstellen?

Claudia Elschenbroich: Um ein paar griffige Punkte zu nennen: Fachliche, methodische, soziale und personale Kompetenzen werden im Rahmen der Kompetenzfeststellung identifiziert. Ressourcen und informell erworbene Kompetenzen werden gezielt mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern besprochen. Die Kompetenzfeststellung beginnt mit dem ersten Gespräch und erstreckt sich prozesshaft über den gesamten Verlauf der Arbeitsgelegenheit. Und die Ergebnisse und Erkenntnisse werden fortlaufend dokumentiert.

???: Mit welche Themen beschäftigen Sie sich im Rahmen der Qualitätsentwicklung außerdem?

Claudia Elschenbroich: Wir realisieren die Qualitätsentwicklung in insgesamt drei Säulen:

Die erste Säule ist die prozesshafte Beschreibung von Standards von Schlüsselprozessen, von denen wir jetzt die Kompetenzfeststellung „erledigt“ haben.

In einer zweiten Säule widmen wir uns der Kundenzufriedenheit und in einer dritten Säule befassen wir uns mit dem Thema Zusätzlichkeit.

Und: unter qualitativen Gesichtspunkten muss man sich natürlich auch die Dauer der Arbeitsgelegenheiten an sich – also in der Regel sechs Monate – anschauen.

???: Herr Meinerz, das heißt doch eigentlich, sechs Monate Zusatzjob sind für eine Integrationsmaßnahme zu kurz?!

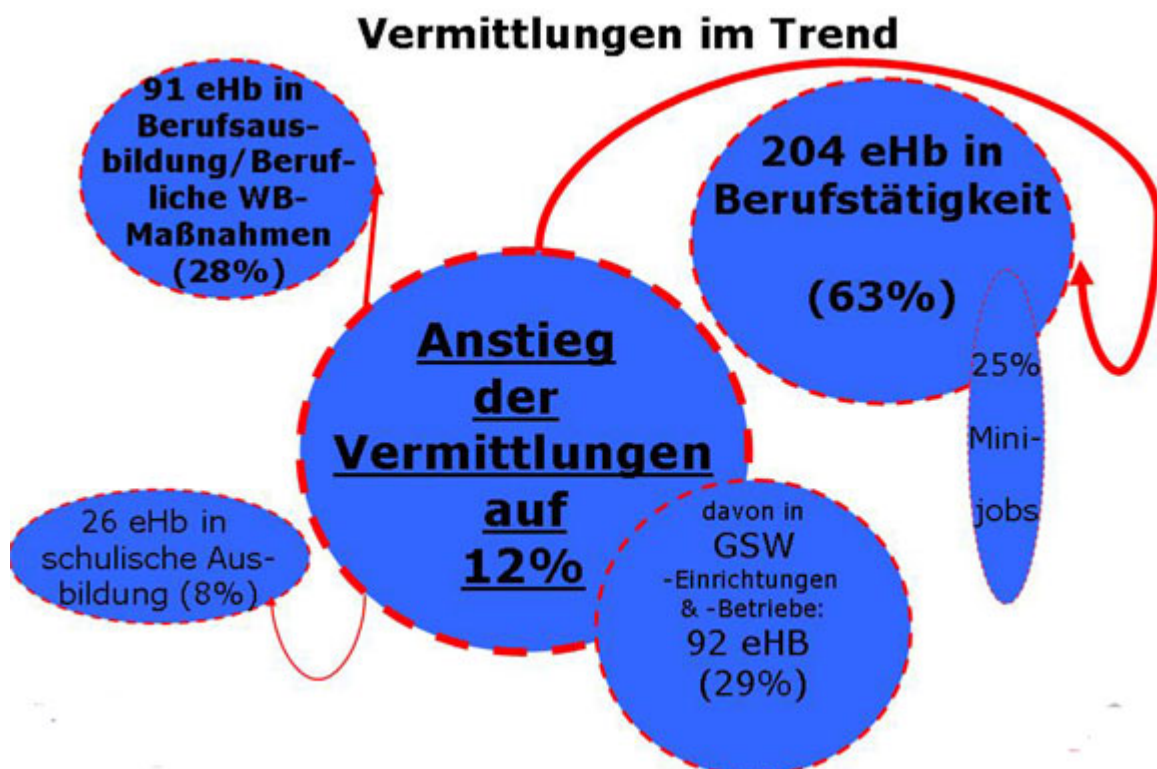
Klaus-Peter Meinerz: Hier müssen wir differenzieren:

- Für gut 91% der besetzten Arbeitsgelegenheiten werden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. 10 Standorte können jedem (Zusatz-)Jobbenden ein Qualifizierungsangebot machen.
- An sechs Standorten konnte insgesamt einem Drittel aller (Zusatz-)Jobbenden für mindestens 6 Std./Woche ein Qualifizierungsangebot gemacht werden.
- 90% der (Zusatz-)Jobbenden können für durchschnittlich mindestens 2, einem Fünftel aber für höchstens eine Stunde in der Woche eine Qualifizierungsmöglichkeit angeboten werden.
- 60% der (Zusatz-)Jobbenden können durchschnittlich mindestens 1 Stunde wöchentlich auf sozialpädagogische Betreuungs- und Beratungsangebote zurückgreifen.

- An 11 Modellstandorten betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitsgelegenheiten maximal sechs Monate. An weiteren 5 Standorten lag sie zwischen sechs und neun Monaten.
- Die wöchentliche Einsatzzeit betrug für 15% der (Zusatz-) Jobbenden zw. 11 und 20 Std./Woche. Für 68% lag sie zwischen 21 und 30 Stunden. Länger als 30 Std./Woche arbeiteten rund 17%.
- Als Trägerpauschale erhalten:
 - 1 Standort unter 100 Euro,
 - 5 Standorte zwischen 101 und 200 Euro,
 - 9 Standorte zwischen 201 und 300 Euro und
 - 2 Standorte über 300 Euro im Monat (+2 Standorte bei u. 25)

???: Und nach der Arbeitsgelegenheit – Wie sieht es mit der Vermittlung aus?

Klaus-Peter Meinerz:



???: Vermitteln ist das eine, aber bietet die Gesundheits- und Sozialwirtschaft genügend solcher Arbeitsplätze an? Werfen wir doch einmal einen Blick über die Grenzen: Frau Schumacher, welche Ansätze gibt es in Europa, um mehr Einfacharbeitsplätze zu schaffen?

Sabine Schumacher: „Sozialdienstleistungen bilden einen Sektor der hinsichtlich Wirtschaftswachstum wie Arbeitsplatzschaffung enorm expandiert.“ heißt es in der Mitteilung der EU-Kommission zu den sozialen Diensten von allgemeinem Interesse. Und die EU-Kommission kommt ja nicht von ungefähr auf solche Anmerkungen, sondern der Beschäftigungsbericht der EU zeigt, dass in diesem Bereich ein Zusatz von Arbeitsplätzen von einer halben Millionen in 2005 zu verzeichnen ist. Leider ist in Deutschland der Sektor noch nicht als Beschäftigungssektor identifiziert. Und schon gar nicht für Menschen ohne Ausbildung.

Ganz anders dagegen in Großbritannien. Die englische Entwicklungspartnerschaft hat es sich zum Ziel gesetzt, mit Hilfe des Sozialsektors, die Lebensqualität in der Region Black Country zu verbessern und dabei gleichzeitig Arbeitsplätze zu schaffen und das Bildungsniveau in der Region anzuheben. Damit treffen die Aktivitäten wesentliche Ziele der Lissabonstrategie.

Der Ansatz, in den entsprechenden Diensten vor allem gering Qualifizierten Arbeit zu bieten, entspricht dem Ausgangspunkt der EQUAL-Teilprojekte „GSW-(Zusatz-)Jobs“. Deutschland kann dabei von Großbritannien lernen, sowohl was die Methoden betrifft als auch was die Tätigkeitsprofile betrifft. Das heißt nicht, dass das britische System in Gänze besser ist als das deutsche Wohlfahrtssystem. Die von Großbritannien angestrebte Lebensqualität ist in Deutschland durch die qualifizierte Arbeit der Wohlfahrtsverbände und die flächendeckende Struktur, aber auch durch das ausgefeilte Sozialversicherungssystem bereits vorhanden. Aber im Sinne eines Benchlearnings ist die Betrachtung einzelner Facetten (Qualifizierung und Arbeitsplatzschaffung) für das deutsche EQUAL-Projekt von hohem Interesse.

Den britischen Partner interessiert vor allem unser Wohlfahrtsverbandssystem, das ein großer Anbieter in diesem Sektor ist. Beschreibt man gegenüber der Europäischen Union die jeweiligen Good-Practice-Ansätze, könnte es gelingen, den Jobmotor in Deutschland anzuwerfen und umgekehrt in England die Qualität der Arbeit der Gesundheits- und Sozialdienste durch Übertragung von deutschen Standards zu erhöhen. Auf beiden Seiten könnte so eine Modernisierung und Professionalisierung der Dienste und Einrichtungen gemäß den Lissabon-Kriterien erreicht werden.

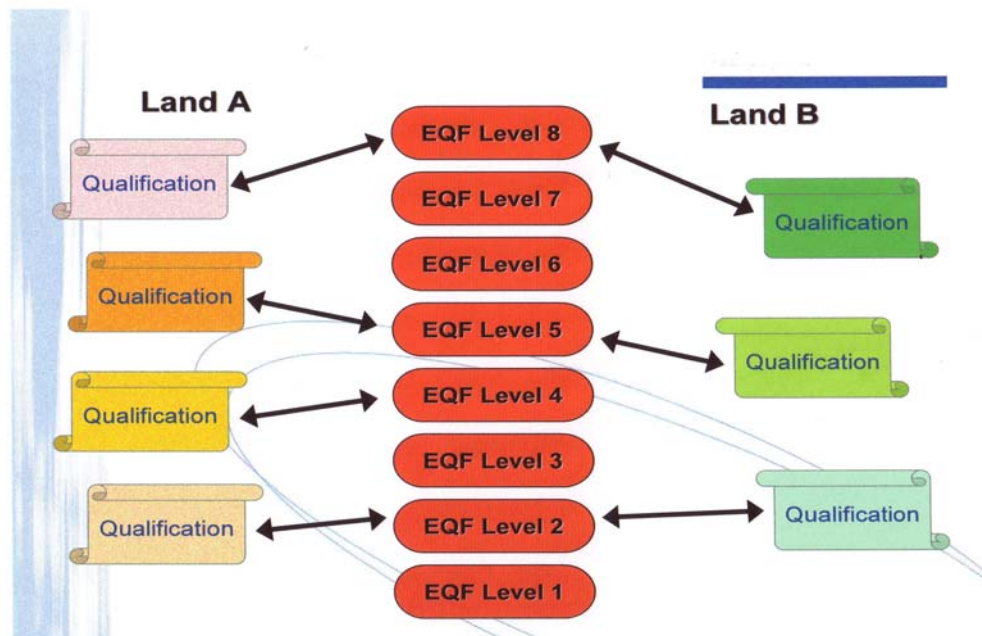
???: Die heutige Veranstaltung ist eine Zwischenbilanz, deshalb in einer kurzen Abschlussrunde der Blick in die Zukunft: Welche Aufgaben stehen – aus Ihrer Perspektive – für die zweite Halbzeit der Projekte, aber auch für die Arbeit von Caritas und BAG IDA an?

Klaus-Peter Meinerz: 2004 wurde der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) sowie ein für die berufliche Bildung gültiges europäisches Kreditpunktesystem (ECVET) beschlossen. Ziel dieses EQF ist die Schaffung eines europäischen Übersetzungssystems für das Niveau von Qualifikationen und Bildungsgänge, um so die Bildungs- und Arbeitsmarktmobilität zu erhöhen und Transparenz der Bildungssysteme zu verbessern.

Der EQF orientiert sich an Lernergebnissen, auch an denen, die auf informellem Wegen erworben werden. Es kommt nicht darauf an, wo und wie etwas gelernt wurde, sondern nur darauf, was gelernt und gekonnt wird. Nachdem zunächst jedes Land die Lernergebnisse seiner Bürger in einem Nationalen Qualifikationsrahmen hierarchisch geordnet hat, können diese dann auf den acht Niveaus umfassenden EQF bezogen werden, ohne dass es hierdurch zu Diskriminierungen nationaler Bildungssysteme kommen würde.

Der EQF, der die schulische wie die berufliche und die Hochschulausbildung umfassen soll, ersetzt somit nicht etwa national gültige Berufs- und Ausbildungsordnungen, sondern ermög-

licht als ein neutraler Maßstab deren Vergleichbarkeit in Europa. Schließlich würde er – entsprechende Angebote und deren Anschlussfähigkeit an bestehende Systeme vorausgesetzt – weitere Möglichkeiten für eine Modularisierung von Ausbildungsgängen beinhalten, die besonders für gering qualifizierte Erwachsene eine zusätzliche Chance für einen nachträglichen Erwerb zertifizierter Qualifikationen böte.



Karla Wieland: Ich blicke über die Laufzeit dieses EQUAL-Projekts hinaus und möchte Ihren Blick auf zukünftige Herausforderungen richten. Begreifen Sie Akquise-Tätigkeiten wie den in dieser Zwischenbilanz beschriebenen Fall der Akquise von Einsatzstellen für Zusatzjobs als neue Kernaufgabe Ihrer Organisation – dies ist im Sinne einer „Lernenden Organisation“ gemeint. Die Akquise von allen Arten von Unterstützung für die Erfüllung Ihre Aufgaben, das Einwerben von finanziellen Ressourcen, von ehrenamtlicher Unterstützung etc wird in den kommenden Jahren immer wichtiger und dringlicher für alle von uns.

Ressourceneinwerbung, Akquise von Unterstützung jedweder Art ist eine Querschnittaufgabe für die gesamte Organisation. Das Selbstverständnis Ihrer Organisation, Ihres Betriebes muss dahin entwickelt werden. Dies betrifft alle Bereiche der Organisationsentwicklung: von der Personalentwicklung – hier ist z. B. an entsprechende Unterstützung der Mitarbeitenden durch Schulung zu denken – bis hin zur Planung investiver Mittel, z. B. die Anschaffung von Datenbanklösungen, die die Anforderungen einer CRM (Customer Relationship Management)-Lösung erfüllen.

Claudia Elschenbroich: Im Teilprojekt „Neue Qualifikationen“ werden wir die Beschreibung des Schlüsselprozesses der Qualifizierung in Angriff nehmen, im Teilprojekt „Neue Jobs“ geht es um die Beschreibung des Vermittlungsprozesses in den Ersten Arbeitsmarkt bzw. in weiterführende Maßnahmen.

Unter der Überschrift Kundenzufriedenheit werden wir die Zufriedenheit der Teilnehmer unter die Lupe nehmen, exemplarisch die Zufriedenheit der Einsatzstellen abfragen und einen Runden Tisch mit einigen ARGEn veranstalten, um hier Optimierungspotenzial in der Zusammenarbeit zu identifizieren.

Sabine Schumacher: Wenn wir das Thema Einfacharbeitsplätze in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft attraktiv machen wollen, wenn wir Geringqualifizierten Beschäftigung anbieten wollen, dann müssen wir Modelle schaffen, die die Politik und die Wirtschaft überzeugen, dass so etwas funktioniert, wir müssen Win-Win-Modelle schaffen. Im Rahmen von EQUAL ist hierzu die Erprobung eines Dienstleistungspools vorgesehen. Der Dienstleistungspool könnte eine mögliche Organisationsform der Zukunft sein, der es erlaubt die Idee der Integration durch Arbeit zu realisieren und Menschen Beschäftigung anzubieten, denen der Arbeitsmarkt in Deutschland zurzeit keine Perspektiven bietet.

„Wer jobbt für einen Euro?“

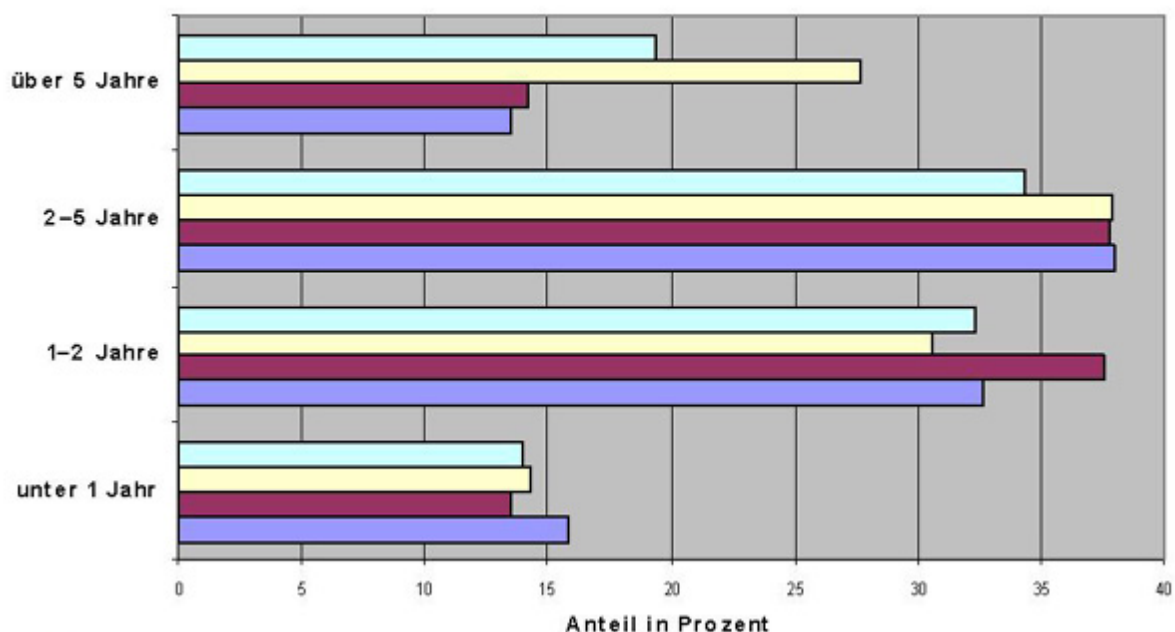
Gruppenprofile und Zusammensetzung des Teilnehmerkreises

Dr. Klaus-Peter Meinerz

Wer arbeitet für einen Euro?

	Stand 1. Dez. 2006
Geschlecht (N = 1.691) - weiblich - männlich	48,5 % 51,5 %
Alter (N = 1.866) - unter 25 Lj. - zw. 25 - 50 Lj. - über 50 Lj.	18,7 % 64,7 % 16,6 %
Arbeitslosigkeitsdauer (N = 2.201) - unter einem Jahr - ein bis unter zwei Jahre - zwei bis unter fünf Jahre - über fünf Jahre	13,5 % 37,6 % 37,8 % 13,5 %

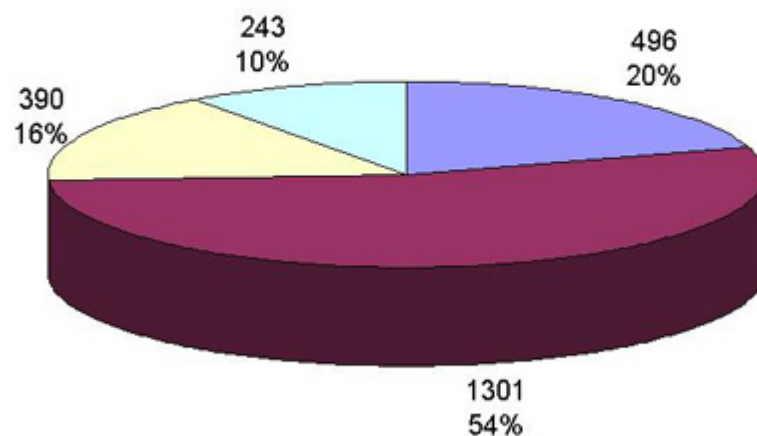
Dauer vorhergehender Arbeitslosigkeit



Schulausbildung

	o. Schulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Gymnasium	Σ
unter 25 Jahre	93	163	53	9	318
25-50 Jahre	154	518	179	107	958
über 50 Jahre	48	281	55	30	414
o. Altersangabe	201	339	103	97	740
Dezember 2006	496 20,4%	1.301 53,5%	390 16,1%	243 10%	<u>2.430</u>
August 2006	534 20%	1.420 53,2%	455 17,1%	259 9,7%	<u>2.668</u>
April 2006	463 20,9%	1.218 54,9%	350 15,8%	186 8,4%	<u>2.217</u>
Dezember 2005	216 17,9%	733 60,7%	145 12%	114 9,4%	<u>1.208</u>

Schulabschlüsse

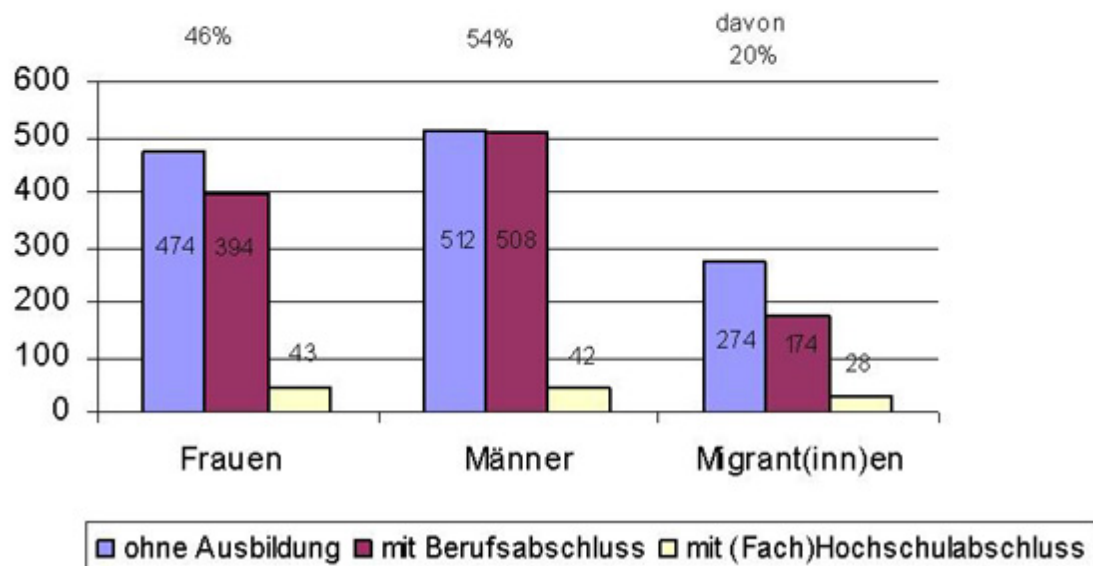


■ ohne Schulabschluss
 ■ Hauptschulabschluss
 ■ Realschulabschluss
 ■ Gymnasium

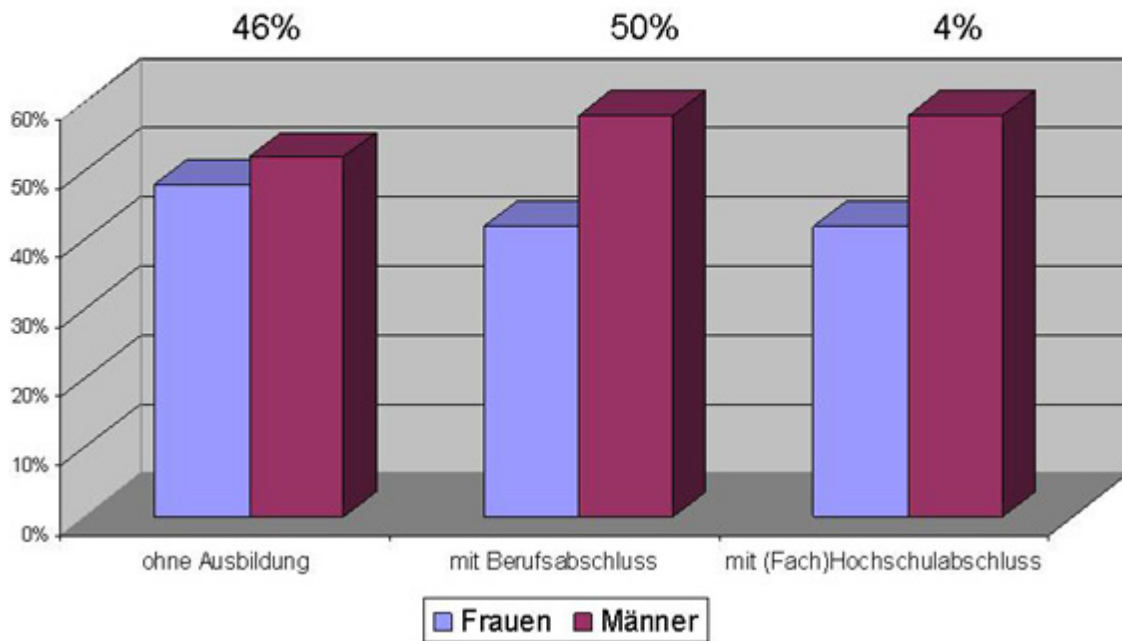
Berufsausbildung

	ohne Berufsabschluss	mit Berufsabschluss	(Fach)Hochschul- abschluss	Σ
unter 25 Jahre	250	64	-	314
25-50 Jahre	386	542	30	958
über 50 Jahre	117	282	13	412
o. Altersangabe	369	312	54	735
Dezember 2006	<u>1.122</u> 46,4%	<u>1.200</u> 49,6%	<u>97</u> 4%	<u>2.419</u>
August 2006	1.231 46%	1.328 49,6%	117 4,4%	2.678
April 2006	1.085 47,4%	1.112 48,6%	91 4%	2.288
Dezember 2005	626 52,8%	510 43%	49 4,1%	1185

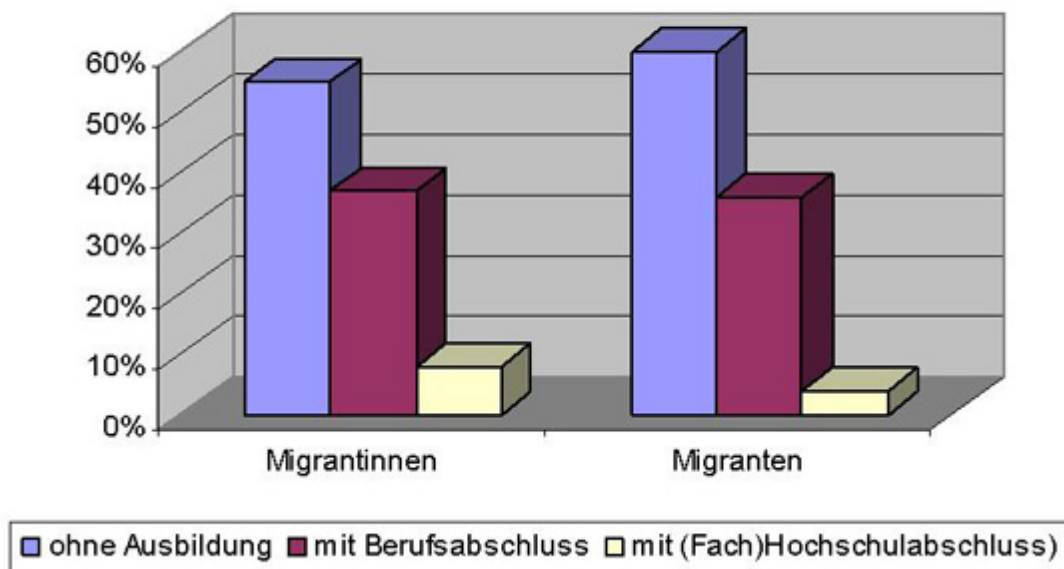
Berufsausbildung der Zusatzjobbenden



Berufsausbildung deutscher Zusatzjobbender



Berufsausbildung der Zusatzjobbenden mit Migrationshintergrund



Vermittlungshemmnisse

N= 2.518 Nennungen Erfasst wurden 1.272 Zusatzjobbende aus 16 Standorten am 1. Dez. 2006	Anteil an allen Nennungen
• Gesundheitliche , körperliche und/oder psychische Beeinträchtigungen (auch Suchterkrankungen)	33%
• Kinderbetreuung und/ Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	10%
• Unzureichende Grundbildung (mangelnde Deutschkenntnisse, ausgeprägte LRS, unzur. Kenntnisse der Grundrechenarten)	21%
• Fehlende „Soft Skills“ (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit, etc.)	20%
• Besondere soziale Lebenslagen (Überschuldung, Gefährdung durch Wohnungslosigkeit)	16%

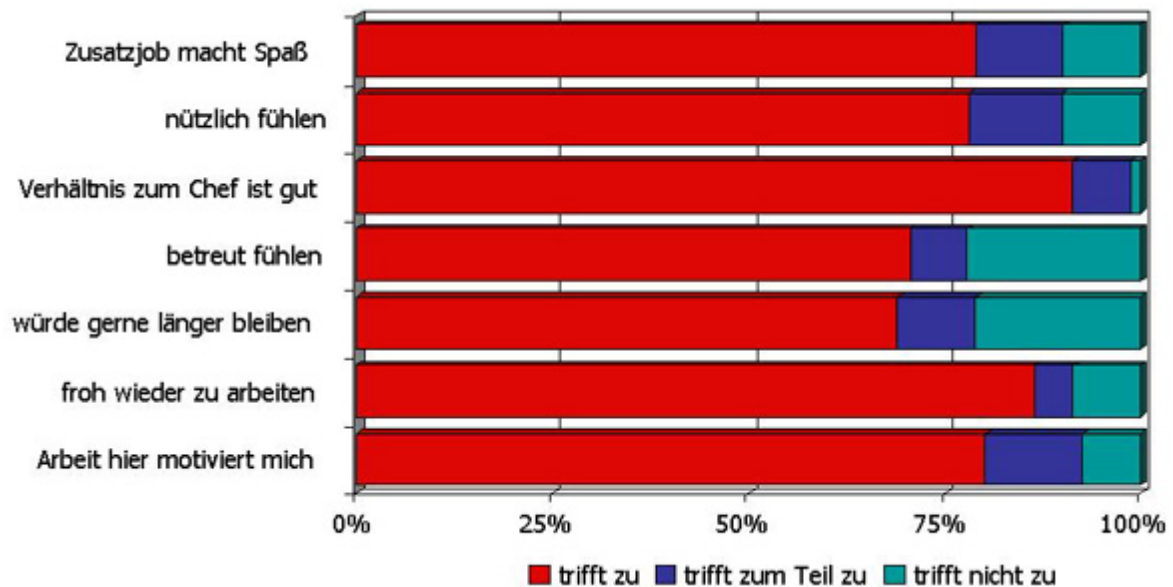
„Warum arbeite ich für einen Euro?“ Eine qualitative Befragung von Zusatzjobbenden

Eine explorative Untersuchung von Clemens Brecht, Heiko Jersak, Nadine Jürgens, Bruno Mikulic, Marcel Moser, Lorenz Rogall, Patricia Rosenberg und Antje Tittes im Rahmen eines Forschungspraktikum von Prof. Dr. Markus Pohlmann am Institut für Soziologie an der Universität Heidelberg

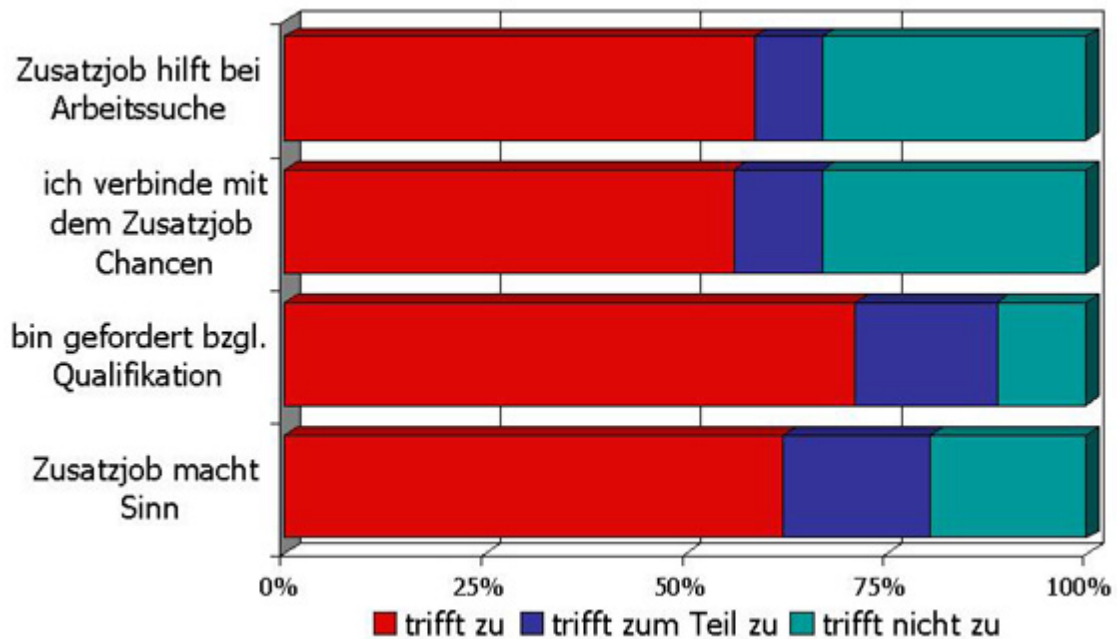
Forschungsdesign

- ❖ Methode (Qualitative Interviews, standardisierter Fragebogen)
- ❖ Standorte (Berlin, Haltern, Reutlingen, Stuttgart, Gelsenkirchen)
- ❖ Interviews & Interviewdauer (103 à 20min bis 45min)
- ❖ Verweigerungsquote (10% bis 30%)
- ❖ Betreuergespräche (3)

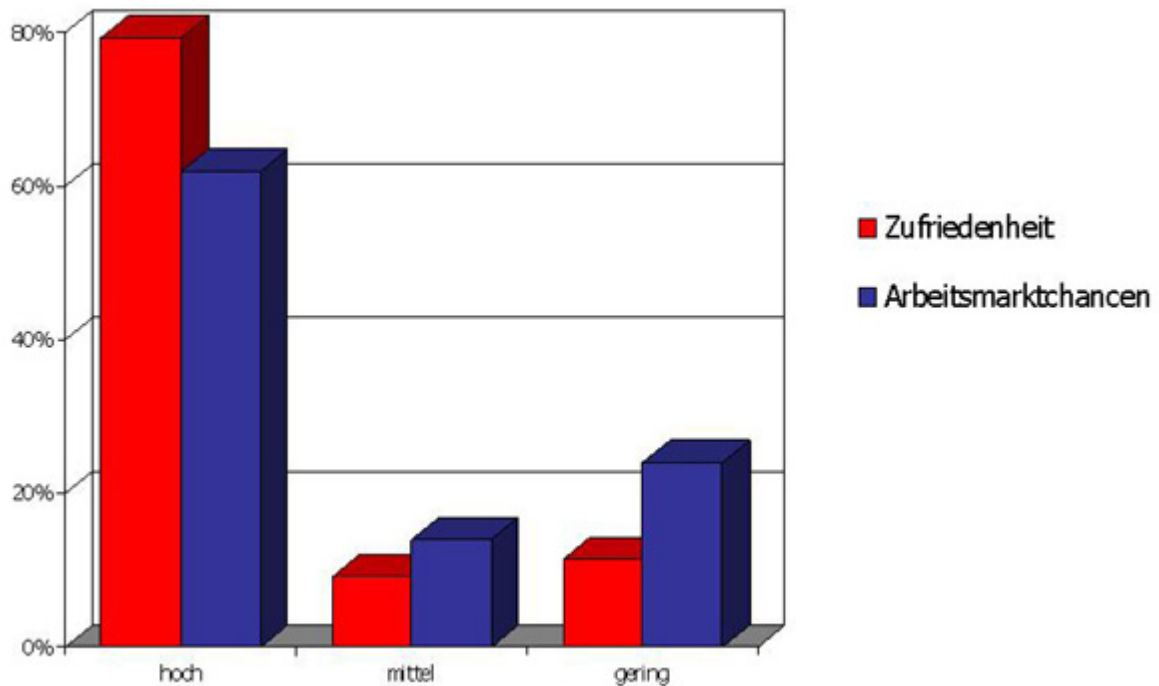
Zufriedenheit



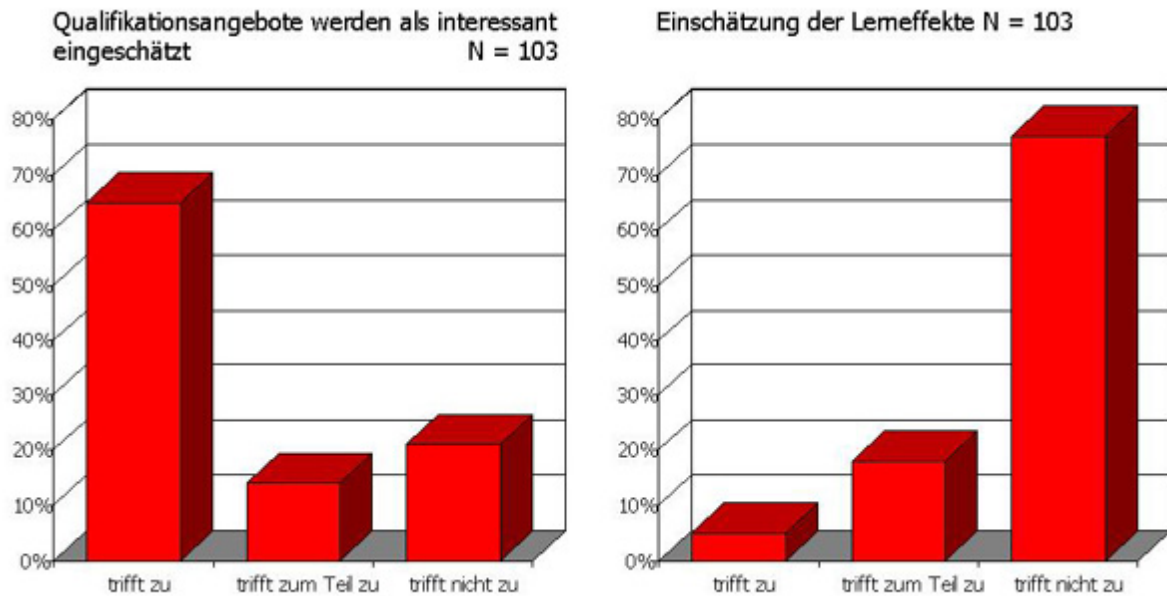
Bewertung der Arbeitsmarktchancen



Zufriedenheit und Arbeitsmarktchancen im Vergleich



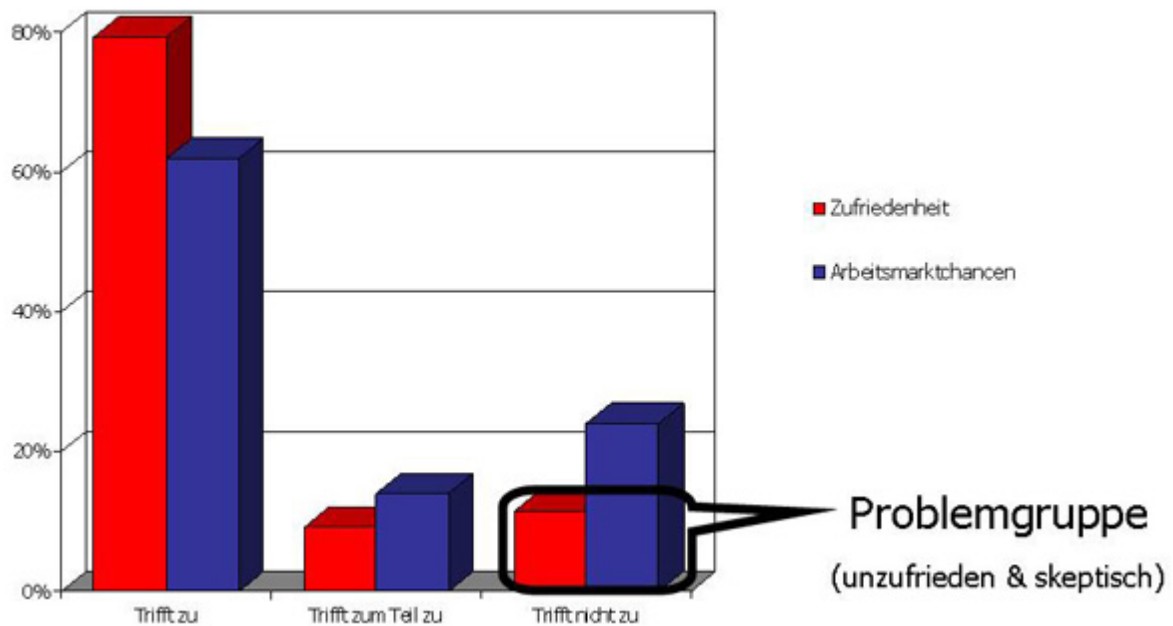
Qualifikationsangebote und Lerneffekte



Qualifikationsangebote und Lerneffekte

- ❖ Die Teilnehmer können die Angebote nicht in Chancen umsetzen
- ❖ Zusatzqualifikationsangebote werden schlecht kommuniziert
- ❖ Viele Kurse wurden schon über das Arbeitsamt besucht
- ❖ Kurse werden parallel zu der Arbeitszeit angeboten
- ❖ Kurse haben wenig mit der Realität der Menschen zu tun
- ❖ Interesse vorhanden, allerdings aufgrund eigener Situation (sehen keinen Sinn, andere Prioritäten) nicht genutzt

Problemgruppen-Identifikation



Warum Unzufriedenheit?

- ❖ Zwang
- ❖ Orientierungslosigkeit
- ❖ Perspektivlosigkeit
- ❖ Unterforderung
- ❖ Stigmatisierung

Charakterisierung der Problemgruppe

- ❖ ca. 3/4 Männer mittleren Alters
- ❖ Bildung entsprechend der Stichprobe normal verteilt
- ❖ rekrutieren sich aus dem Hochlohnbereich
- ❖ soziale/psychische Zerrüttung, direkte berufliche & bildungsbedingte Hindernisse geringer als im Durchschnitt

Zusammenfassung

- ❖ Die Menschen bewerten die Zusatzjobmaßnahme generell positiv
- ❖ Die Arbeitsmarktchancen werden skeptischer betrachtet

- ⇒ „Problem“gruppe weist geringere Vermittlungshemmnisse auf
- ⇒ Zufriedenheit ist kein Indikator für Vermittlung

- ⇒ **Analyse der Teilnehmer**

Identifikation der Gruppen

1. MASSNAHME ALS „BESCHÄFTIGUNGSTHERAPIE“
(*Arbeiten „lernen“, Alltagsstrukturbildung*)
2. MASSNAHME ALS „ZEITVERTREIB“ (*Unterhaltung, soziale Kontakte*)
3. MASSNAHME ALS „ORIENTIERUNGSANGEBOT“ (*bei Perspektivlosigkeit*)
4. MASSNAHME ALS „BERUFSNAHES PRAKTIKUM“ (*Sprungbrett*)
5. MASSNAHME ALS „ZWANGSMASSNAHME“

1. Maßnahme als „Beschäftigungstherapie“

Charakterisierung

- ❖ Geschlecht ist ähnlich verteilt
- ❖ ältere Menschen
- ❖ Bildungsfern
- ❖ lange Erwerbslosigkeit
- ❖ geringer Einkommenshintergrund
- ❖ Vermittlungshemmnisse sind höher
- ❖ Arbeitsmotivation gering

„...bis ich dann irgendwann uff...einmal halt neun Jahre arbeitslos war.“

„Ich mach mir keine großen Hoffnungen...da mach ich halt wieder nen 1,50€-Job, wenn der abläuft, mach ich den nächsten halt.“

„...das regelmäßige Aufstehen, das gut gelaunt oder auch nicht...
Nachhause kommen...das ist schön!“

Einschätzung der Konsequenzen

- ❖ Abwärtsspiralen werden gestoppt
 - ❖ arbeiten wird „gelernt“
 - ❖ Alltagsstrukturbildung
- ⇒ Geschlechterunterschied

⇒ **Zusatzjob wirkt positiv auf die Persönlichkeit**

⇒ **Aufgrund Vermittlungshindernisse bleibt Prekarität der Lebensverhältnisse erhalten**

2. Maßnahme als „Zeitvertreib“

Charakterisierung

- ❖ verstärkt Männer
- ❖ altersunspezifisch
- ❖ Ausbildungsniveau höher
- ❖ mittlere Erwerbsdauer
- ❖ höherer Einkommenshintergrund
- ❖ Vermittlungshemmnisse geringer

Einschätzung der Konsequenzen

- ❖ aufgrund höherer Ausbildung bessere Voraussetzung für den ersten Arbeitsmarkt
- ❖ Alltagsstruktur & Arbeitsfähigkeit eher vorhanden
- ❖ Zusatzjob hat Zeitvertreibfunktion
- ❖ Ausbau sozialer Kontakte

⇒ **Wirkung der Zusatzjobmaßnahme in Frage gestellt**

3. Maßnahme als „Orientierungsangebot“

Charakterisierung

- ❖ nicht geschlechtsspezifisch
- ❖ betrifft junge Menschen
- ❖ eher geringere Bildungsniveau bzw. mit Qualifikationshindernisse
- ❖ sonstige Vermittlungshemmnisse eher gering

„...ich bin zur Zeit so richtig im Zwiespalt, also ich weiß jetzt so... ich mein ich bin jetzt in der Maßnahme drinnen, auf Dauer will ich mich damit natürlich auch nicht so zufrieden geben, ich will auch irgendwann mein Geld verdienen und will irgendwann meine Wohnung selber bezahlen können.“

„Ich mein ich bin jetzt auch schon 23 und wenn dann irgendwelche Leute sagen: „der is 23 und weiß immer noch nicht, was er will.“ Ich mein, hört sich scheiße an, is auch scheiße ha (lacht), ist halt aber so...was soll ich sagen? Ich weiß es halt wirklich einfach nich so hundertprozentig genau, was ich machen will???“

Einschätzung der Konsequenzen

entweder

- ❖ Orientierung/Perspektive für das Leben wird entwickelt

oder

- ❖ perspektivloser Leitfaden

⇒ **Wirkung hängt von Bezugnahme auf die Interessen ab**

⇒ **Vermittlungschancen höher bei intensiver Betreuung**

4. Maßnahme als „berufsnahes Praktikum“

Charakterisierung

- ❖ Tendenziell mehr Frauen
- ❖ Menschen mittleren Alters
- ❖ Bildungsgrad eher höher
- ❖ Vermittlungshemmnisse entsprechend geringer

Einschätzung der Konsequenzen

- ❖ Maßnahme nicht wirklich notwendig, da von Beginn an hohe Vermittlungschancen bestehen
- ❖ aber: Ausbau sozialer Netzwerke
- ❖ Stigmatisierungsproblem: Job könnte aufgrund von Klischeedenken negativ bewertet werden

⇒ **Vermittlungschancen könnten erhöht werden**

5. Maßnahme als „Zwangsmäßnahme“

Charakterisierung

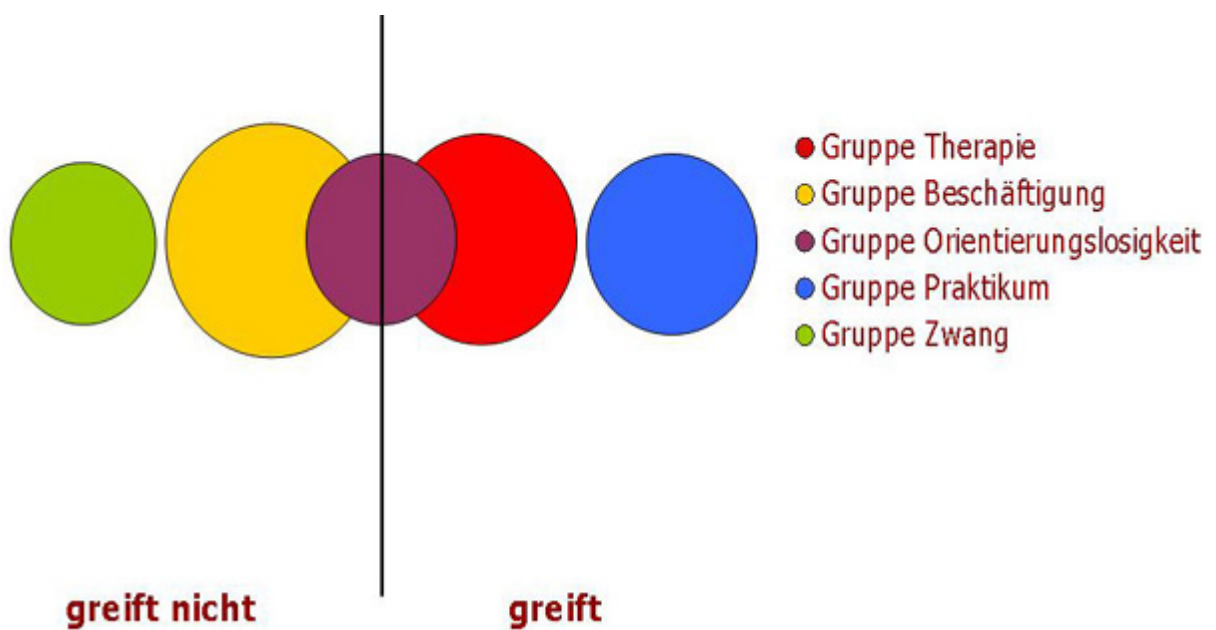
- ❖ ältere Frauen
- ❖ Männer mittleren bis höheren Alters
- ❖ tendenziell bildungsfern
- ❖ traditionelle Familienbilder
- ❖ harte körperliche Arbeit
- ❖ Vermittlungshemmnisse durchmischt

Einschätzung der Konsequenzen

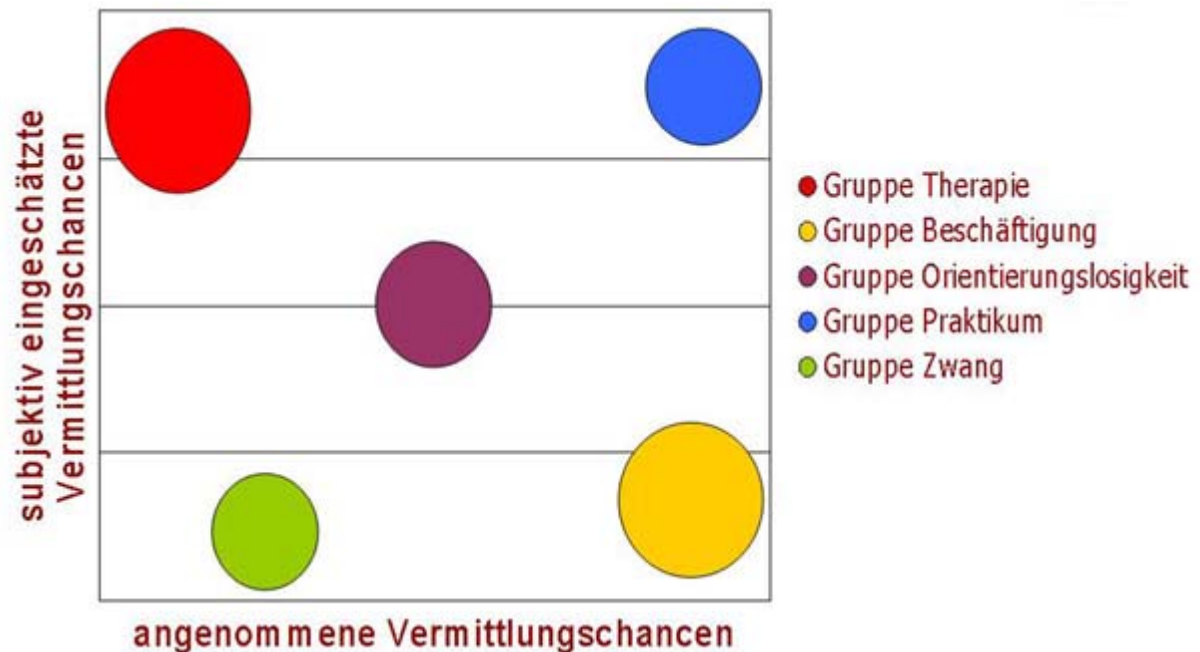
- ❖ Interesse und Identifikation gering
- ❖ Perspektiven sind vorhanden (subjektiv)
- ❖ Selbstüberschätzung in der Maßnahme
- ❖ Schuldzuweisung an Staat/Politik

⇒ **Maßnahme bestärkt negative Haltung**

Gruppengrößen und die Frage „Greift die Maßnahme?“



Vermittelbarkeit



Thesen

1. Die Zufriedenheit mit einer Maßnahme ist tendenziell entkoppelt von der Arbeitsmotivation und der Verbesserung der Vermittlungschancen.
2. Die Maßnahmen greifen in der Tendenz dann, wenn „beschäftigungstherapeutische Effekte erzielt werden (und die Abwärtsspiralen zumindest gestoppt werden) oder berufsbedingte soziale Netzwerke ausgebaut werden.
3. Die Maßnahmen greifen in der Tendenz dann nicht, wenn Zwang Gleichgültigkeit, Berufsferne & Altersfragen dominant vorherrschen.
4. Eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt gelingt nur in Einzelfällen, besonders dann, wenn (unabhängig vom Qualifikationsniveau) die Maßnahme nahe an Ausbildung und Berufsinteressen anknüpft.

Der Frankfurter Weg zum Berufsabschluss in der Alten- und Krankenhilfe

Stephan Griebel-Beutin, Caritasverband Frankfurt

Was ist der „Frankfurter Weg“?

- Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 16 (2) SGB II
- Erwerb eines Berufsabschlusses wichtige Voraussetzung für berufliche Integration.
- eröffnet neue Formen des praxisorientierten Lernens im Arbeitsprozess
- wurde entwickelt aus den Erfahrungen mit der qualifizierenden Beschäftigung (Arbeitsgelegenheiten) in den „Kammerberufen“ (IHK, HWK)
- orientiert sich an den Erfahrungen und Ergebnissen Teil- und Stufenqualifikationen für junge Menschen.

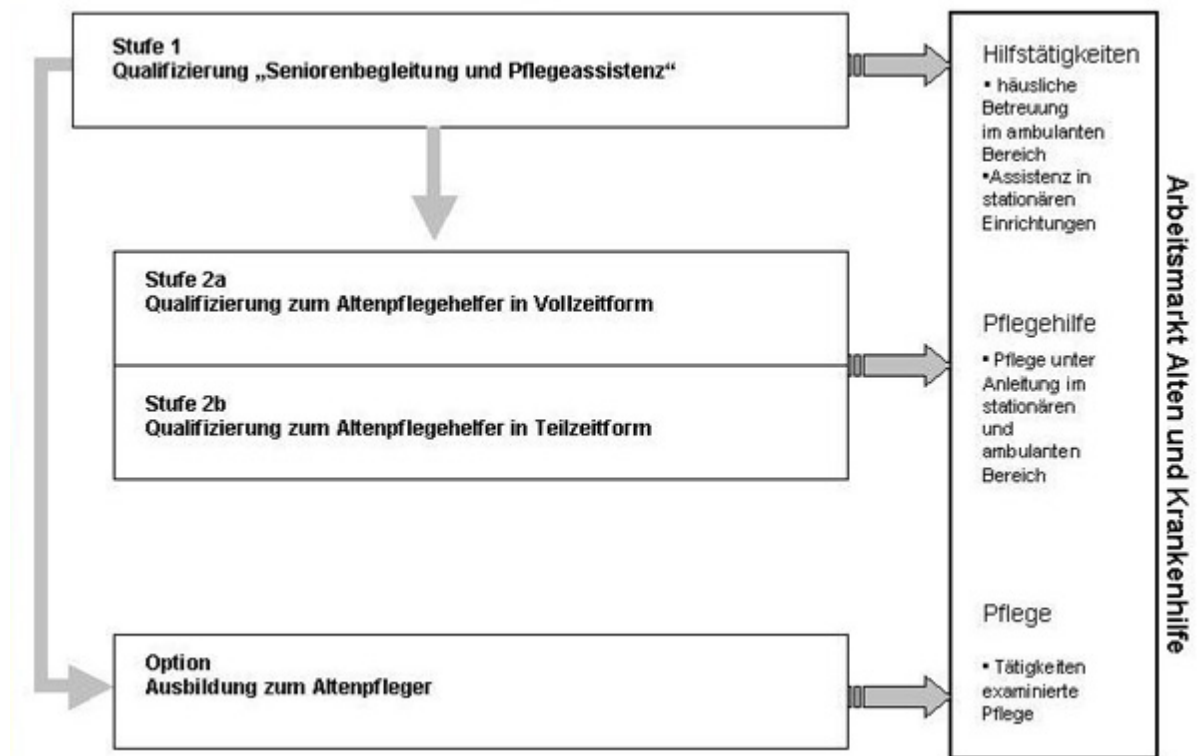
Welche Ziele werden mit dem „Frankfurter Weg“ verfolgt?

- Grundlegendes Ziel: Integration in den Arbeitsmarkt durch den Erwerb des anerkannten Berufsabschlusses zur Altenpflegehelferin bzw. zur Altenpflegerin bzw. praxisorientierten Qualifikationen
- Der Leistungsbereich der Alten- und Krankenhilfe bietet beschäftigungspolitische Entwicklungschancen und Aufnahmemöglichkeiten in den Bereichen Pflege, Haushaltsassistenten und Seniorenbegleitung auch für Niedrigqualifizierte.
- Der Frankfurter Weg soll die bisherige Qualifizierende Beschäftigung auf Grundlage von Arbeitsgelegenheiten nach § 16 (3) SGB II (die sog. 1-Euro-Jobs) im Bereich der Alten- und Krankenhilfe ablösen.

Wie wird der „Frankfurter Weg“ praktisch umgesetzt?

- Die Maßnahme ist in voneinander getrennten Stufen konzipiert. Jede Stufe dauert maximal zwölf Monate. Die Zuweisung erfolgt jeweils für eine Stufe
- Der praktische Teil der Ausbildung wird in Einsatzstellen der Alten- und Krankenhilfe vermittelt.
- Die theoretischen Inhalte werden in einem begleitenden Unterricht in Lerngruppen vermittelt.
... für den Abschluss „Seniorenbegleitung und Pflegeassistenten“ bei cariteam, für den Abschluss Altenpflegehelfer/in beim Bildungszentrum des Frankfurter Verbands für Alten- und Behindertenhilfe.

Qualifizierung nach dem „Frankfurter Weg“



Welche Qualifizierungen sind möglich?

- Stufe 1: Frankfurter Zertifikat „Seniorenbegleitung und Pflegeassistenz“
Berufliches Ziel: Hilfstätigkeiten, wie z. B. häusliche Betreuung im ambulanten Bereich oder Assistenz in stationären Einrichtungen.
- Stufe 2: Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer
Berufliches Ziel: Pflegehilfe, d. h. Pflege unter Anleitung im stationären und ambulanten Bereich.
- Stufe 1–3 Examierte/r Altenpflegerin/Altenpfleger
Berufliches Ziel: Pflege, d. h. Tätigkeiten der examinierten Pflege.

Wer kann an der Ausbildung teilnehmen?

- Arbeitslose Männer und Frauen, die SGB II beziehen:
- über 25 Jahren oder
- unter 25 Jahren in Einzelfällen;
- ohne Berufsabschluss oder
- mit Berufsabschluss in einem anderem Berufsfeld.

Zugang haben nur Personen, die von den persönlichen Ansprechpartnern in den Jobcentern empfohlen werden. Auf Veranlassung der zuständigen Ansprechpartner lädt cariteam zu einem Beratungsgespräch ein.

Finanzielle Förderung für den Teilnehmer

- Übernahme der Lehrgangskosten
- Regelleistungen Arbeitslosengeld II und
- zusätzlich pauschaler Mehraufwand von € 100 monatlich
- Übernahme Fahrtkosten auf der Basis Monatskarte Frankfurt Pass
- Bereitstellung Lern- und Lehrmittel

Stufe 1: Frankfurter Zertifikat „Seniorenbegleitung und Pflegeassistenz“

Die Ausbildung findet im Rahmen einer qualifizierenden Beschäftigung statt. Sie gliedert sich in eine Orientierungsphase, die Beschäftigung in einer Einsatzstelle und eine begleitende Qualifizierung.

In der **Orientierungsphase** wird festgestellt, ob die Voraussetzungen und die Motivation vorhanden sind, um den Abschluss zu erreichen. Sie kann maximal drei Monate dauern.

Die **Beschäftigung** unter Anleitung in der ambulanten und stationären Alten- und Krankenhilfe dauert einschließlich der Orientierungsphase zwölf Monate; 38,5 Std. wöchentlich. Teilzeit ist personenbezogen möglich! Arbeitsbereiche sind:

- unterstützende Betreuung
- Begleitung im Lebensalltag
- Angebote im Bereich Bewegung und Beschäftigung
- Unterstützung zur Führung des Haushalts
- Unterstützende Pflege

Die **begleitende Qualifizierung** dauert insgesamt 150 Stunden, über insgesamt 9 Monate einen Tag wöchentlich. Sie beinhaltet anerkannte Qualifizierungsmodule aus dem Rahmenlehrplan „Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer(in) sowie personenbezogenen Berufskompetenzen“.

Stufe 2: Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer

Der erfolgreiche Abschluss der Stufe 1 berechtigt zum Übergang in die Stufe 2 mit dem Ziel, den Berufsabschluss Altenpflegerhelfer/in zu erreichen.

Die Ausbildung kann in Vollzeit über zwölf Monate oder in Teilzeit über 24 Monate gemacht werden.

Praktische Ausbildung in der Einsatzstelle

Im Regelfall wird die fachpraktische Ausbildung in der Einsatzstelle der Stufe 1 fortgesetzt. Das Tätigkeitsfeld wird jedoch erweitert.

Theorie und Fachpraxis

Der theoretische Teil wird im Bildungszentrum des Frankfurter Verbands der Alten- und Behindertenhilfe vermittelt.

Anforderungen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Stufe 1: „Seniorenbegleitung und Pflegeassistenz“

- Polizeiliches Führungszeugnis ohne Eintrag
- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Regelmäßige Teilnahme und Lernbereitschaft
- Positive Einstellung gegenüber kranken und älteren Menschen
- Psychisch belastbar
- Kommunikativ
- Einfühlungsvermögen und Geduld

Stufe 2: Altenpflegehelferin / Altenpflegehelfer

- erfolgreicher Abschluss der Stufe 1
- Hauptschulabschluss

Stufe 1–3: Examierte/r Altenpflegerin/Altenpfleger

- Einzelfallbezogene Förderung im Rahmen des Frankfurter Wegs zum Berufsabschluss ist möglich, wenn beim Einstieg in die Stufe 1 die Voraussetzungen zum erfolgreichen Abschluss gegeben sind.
- Realschulabschluss ist notwendig!

„... und was kommt nach dem Zusatzjob?“ Beispiele der Vermittlung in Beschäftigung

Andreas Pleyer, Caritasverband Goslar

„... und was kommt nach dem Zusatzjob?“

- Nichts
 - Arbeitslosigkeit
 - 6 Monate Pause, dann komme ich wieder
- ➔ Reicht uns das als Caritas?

Beispiele der Vermittlung in Beschäftigung

- 37% Vermittlung im II Quartal 2006 bei den 150 Arbeitsgelegenheiten des Caritasverbandes Goslar
 - 19,8% Vermittlung bei den im Jahre 2005 abgeschlossenen Arbeitsgelegenheiten des Caritasverbandes Goslar
- ➔ Was sind mögliche Ursachen?

Grundstrukturen und Maßnahmeform

- Caritas Goslar: Ein Verband in der Diaspora, wir müssen losgehen
- **AGH in Gruppen** zu 20–25 Personen mit je einem Sozialpädagogen!
(1 persönlicher Ansprechpartner)
- **14-tägig Fortbildungstag** (Gruppendynamik/Unterstützungs- und Lernklima!)
- **Qualifizierungsmodule:** AGH soll sinnvoll und als Lernort erfahren werden
- **Förderpläne:** AGH dient der beruflichen und persönlichen Entwicklung
- An diesen Zielen arbeiten **alle** mit: Verwaltung, Sozialpädagogik und Fachanleiter

Unter welchen Bedingungen läuft Vermittlung gut?

- Arbeitsmarktorientierung der Mitarbeiter(innen) und des Konzeptes
- arbeitsmarktnahe und realistische Gestaltung der AGH
- Bewerbungscoaching und Unterstützung (Videotraining)
- Schnittstellen zum ersten Arbeitsmarkt
- positive Rahmenbedingungen (Fallpauschale, Arbeitsmarkt, Jahreszeit)

Schnittstellen zum ersten Arbeitsmarkt

- Caritas in der Diaspora hat keine eigenen Einrichtungen, in die vermittelt werden kann, deswegen Eigenaktivitäten!
- früher: waren Praktikumstellen im ersten Arbeitsmarkt der Schnittpunkt
heute: Motivierung der Teilnehmenden zu betrieblichen Trainingsmaßnahmen (TM)
- Nutzen des Pools von etwa 200 Betrieben für Bewerbung, Vermittlung und TM
- auch in Maßnahmen ohne Praktikum 15–20% Vermittlung(bei 20–30% Abbrechern!)

Arbeitsmarktnähe der Mitarbeiter(innen)

- Mitarbeiter mit einem ersten Beruf
- Marktverhalten im Umgang mit den Fachanleitern
- Vermittlung der soft skills dient zur Sicherung der Arbeitsplätze (dann kann man im nächsten Projekt wieder jemanden schicken)
- bei dem Konzept des integrierten Betriebspraktikums muss jemand ein Praktikum finden, da die Stelle wieder durch einen AGH'ler besetzt wird,
- Suche der AGH-Stellen schon unter „Marktbedingungen“ (innere Einstellung)
- Erwerb von Vermittlungskompetenz durch Akquise von Einsatzstellen („Vorstufe“)

Grundsätzliches

- der Arbeitsmarkt ist Thema ab dem ersten Tag – und nicht „alibimäßig“ am Schluss!
- innere Einstellung der Mitarbeiter
- ehrliches Auseinandersetzen mit den Chancen der Teilnehmenden

selbst Beschäftigung schaffen

- wenn es das Ziel ist, Beschäftigung zu ermöglichen, dann nicht nur bei der Vermittlung, sondern womöglich auch der Schaffung von Beschäftigung
- Übungsfeld „klein“: Aufbau von AGH-Einsatzstellen
- Ernstfeld groß: „Soziale Unternehmer“ Aufbau einer Dienstleistungsagentur „Traute Dank EQUAL“
- neben der Möglichkeit Menschen Zukunftschancen zu eröffnen bietet es auch ein Sinnziel für die Tätigkeit der Mitarbeiter des Verbandes (Motivation und Arbeitsmarkt-orientierung)

Caritas – ein Starkes Stück Kirche