



GEMEINWOHLARBEIT

Gemeinwohlarbeit

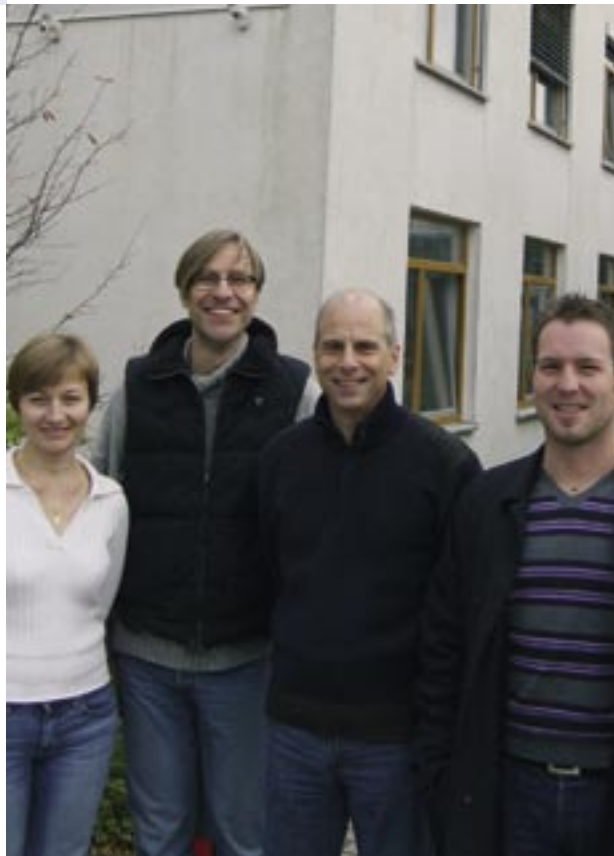
Modellprojekt zur qualifizierten Umsetzung
von Arbeitsgelegenheiten

Der Paritätische Wohlfahrtsverband
NRW in Zusammenarbeit mit der
Landesarbeitsgemeinschaft und Trägern
der freien Wohlfahrtspflege in NRW



Inhalt

Organigramm	2
Inhaltsangabe	3
Projektdarstellung	4
Gutes Fallmanagement	6
Interview ARGE Rhein-Erft	7
Diakoniewerk gGmbH	8
DRK gGmbH	10
Helios gGmbH / ASH Sprungbrett e.V.	12
INI e.V.	14
JAZ gGmbH	16
SCI:Moers gGmbH	18
Evaluation	20
Praxisbegleitung	21
Impressum	23



v.l.n.r. Svetlana Bengardt, Andreas Langer, Werner Lüttkenhorst,
Guido Severin

Projektleiter

Werner Lüttkenhorst
Der Paritätische NRW - Fachgruppe
Arbeit, soziale Hilfen, Europa
Ernst-Abbe-Weg 50
40589 Düsseldorf
Tel.: 02 11/94 600-17
Fax.: 02 11/94 600-10
werner.luettkenhorst@paritaet-nrw.org

Finanzielle Abwicklung

Guido Severin
Tel.: 02 02/28 22-324
guido.severin@paritaet-nrw.org

Projektsekretariat

Svetlana Bengardt
Tel.: 02 11/94 600-20
svetlana.bengardt@paritaet-nrw.org

Projektassistenz

Andreas Langer
Tel.: 02 11/94 600-22
andreas.langer@paritaet-nrw.org

Gemeinwohlarbeit NRW – Modellprojekt zur qualifizierten Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten

Mit der Gültigkeit der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt I – IV“ sollten Langzeitarbeitslose stärker gefordert, aber auch stärker gefördert werden. Durch weit gehende Veränderungen in Strukturen, Zuständigkeiten, Finanzierungen und Datenverarbeitung war ein Mehr an Förderung zunächst kaum möglich. Die Zahlbarmachung des ALG II musste sicher gestellt, neue Institutionen und Abläufe mussten etabliert werden.

Im Laufe des Jahres 2005 wurden die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II, vorgesehen als nachrangiges Förderinstrument – vorübergehend zum meistgenutzten überhaupt. Dieses Instrument, öffentlich und fachöffentlich kontrovers diskutiert, war die rechtliche Grundlage für das Konzept „Gemeinwohlarbeit“, das im Jahre 2004 im Paritätischen auf Bundes- und NRW-Ebene erarbeitet wurde.

Der Begriff der **Gemeinwohlarbeit** wurde gewählt, weil er die **Pflicht, tätig zu werden (Prinzip des Forderns)** mit dem **Grundsatz des Förderns im Sinne einer individuellen Integrationsunterstützung verbindet**; **Arbeit für das Gemeinwohl, die Anerkennung verdient und auch die Menschen weiterbringen soll, die sie leisten.**

Im Vordergrund steht die Qualität

Auf dieser konzeptionellen Basis wurde das Modellprojekt Gemeinwohlarbeit NRW entwickelt, für das am 1. März 2006 der offizielle Startschuss fiel.

Vorausgegangen war ein längerer Prozess der Projektentwicklung, Absprachen mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) und der LAG der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege. Das MAGS NRW stellte ESF-Mittel bereit, die Verbände verständigten sich auf Standortkriterien und Träger.

Alle Verbandsgruppen sind an der praktischen Umsetzung, der Steuerungsgruppe und am Projektbeirat beteiligt.

Mit dieser kleinen Info-Broschüre stellen sich Akteure des Modellprojekts vor, geben einen Einblick in ihre Arbeit und die Ziele, die sie durch ihre Beteiligung am Projekt erreichen wollen. Und Sie erfahren wer bei den Trägern für die Gemeinwohlarbeit zuständig ist.



Der Projektbeirat v.l.n.r. Andreas Langer, Thomas Zielonka, Edith Holtkamp, Barbara Molitor, Heinz-Wilhelm Quindeau, Dr. Ulrich Thien, Werner Lüttkenhorst; nicht im Bild: Stephan Mochman

Folgende Arbeitsmarkträger sind am Projekt beteiligt:

- Diakoniewerk gGmbH, Duisburg
- DRK - Soziale Arbeit und Bildung gGmbH, Borken
- Helios gGmbH, Brühl / ASH Sprungbrett, Bergheim
- INI e.V. – Initiative für Jugendhilfe, Bildung und Arbeit, Lippstadt
- JAZ – Jugendausbildungszentrum gGmbH, Münster
- sci:moers – Gesellschaft für Einrichtungen und Betriebe sozialer Arbeit mbH (gemeinnützig), Moers

Auf einige zentrale Ziele des Projektes haben sich die Beteiligten zu Beginn verständigt. Sie wollen...

- den Nutzen der Arbeitsgelegenheiten für die ALG II-Beziehenden deutlich erhöhen,
- die eingesetzten Methoden und Kompetenzen von Trägern und die Qualität der Kooperation in den örtlichen Netzwerken („Leistungskette“) verbessern,
- Qualitätsstandards für trägerindividuelle oder im Verbund umgesetzte GemeinwohlArbeit entwickeln und verbreiten

Aus allen Modellstandorten sind positive Signale der SGB II-Trägern für eine Zusammenarbeit gegeben worden. Eine ARGE-Geschäftsführerin geht auf S. 7 darauf ein, was sie bei der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten von den Trägern erwartet.

Projektträgerschaft und -leitung obliegen der „Fachgruppe Arbeit, soziale Hilfen, Europa“ des Paritätischen NRW. Projektleiter ist der Unterzeichner, unterstützt von Andreas Langer, Guido Severin und Svetlana Bengardt (siehe Foto Seite 4).

Die Steuerungsgruppe des Projekts setzt sich aus den jeweiligen Projektverantwortlichen der Träger plus Projektleitung und Praxisbegleitung zusammen (s. S. 8 – 19). Alle wichtigen Entscheidungen über Strukturen, Prozesse und Produkte des Projekts werden hier abgestimmt.

Wichtig für den Projekterfolg war die Möglichkeit, Aufträge für eine Evaluation (Dr. Michael Seligmann, SÖSTRA) und Praxisbegleitung (Move Organisationsberatung) zu vergeben

(siehe S. 20/21). Neben Qualifizierungsmodulen wird die Praxisbegleitung ein Handbuch vorlegen, das außer Arbeits-hilfen und Checklisten Qualitätsstandards für Gemeinwohl-Arbeit enthalten wird. Sie unterstützt außerdem die Träger vor Ort durch Organisationsberatung.

Den Abschluss des Projekts bildet eine Fachtagung im Februar 2008, auf der die Ergebnisse vorgestellt werden.

Der Kontakt des Projekts mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrt ist durch den Beirat sichergestellt. (siehe Foto oben)

Der Beirat wird aus folgenden Teilnehmern gebildet:

- Edith Holtkamp, DRK Kreisverband Borken
- Werner Lüttkenhorst, Projektleiter, Paritätischer NRW
- Andreas Langer, Projektleiter, Paritätischer NRW
- Stephan Mochmann, AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V.
- Barbara Molitor, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW
- Heinz-Wilhelm Quindeau, Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Rheinland e.V.
- Dr. Ulrich Thien, Caritasverband für die Diözese Münster
- Thomas Zielonka, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

Allen Beteiligten ist für die produktive und kollegiale Zusammenarbeit zu danken.

Werner Lüttkenhorst
- Projektleiter -



Gutes Fallmanagement, wie geht das?

Spätestens seit in Kraft treten des SGB II hat ein Begriff Konjunktur, der bis dahin in Deutschland ein Schattendasein gefristet hatte: Fall- oder Casemanagement. Bis heute fehlen in Deutschland wohl Tausende ausgebildete Fallmanager. Bei der Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten sind die Aufgaben des Fallmanagements in der Regel zwischen SGB II-Träger und freien Trägern größerer Stellenkontingente aufgeteilt.

Es beginnt mit einem intensiven Gespräch. Ob man es nun Profiling nennen will oder Anamnese, Assessment oder Diagnose – hängt von den Möglichkeiten und Sichtweisen der Fallmanager/innen ab. Auf den Begriff kommt es letztlich nicht an. Kern und Ziel dagegen sind wichtig: Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitslosen und Fallmanager/innen ist ja nicht nur relevant, was im Lebenslauf steht (oder fehlt), sondern was die Betroffenen sonst noch mitbringen, das helfen könnte beim Weg zurück in den Job. Fallmanager müssen herausfinden, worin Hemmnisse wirklich bestehen – aber auch, wo verdeckte Stärken liegen.

Dass so ein Gespräch nicht in einer halben Stunde abgewickelt werden kann, ist klar. Denn außer einem angemessenen Zeitrahmen (alle Experten sprechen von ca. zwei Stunden), um die harten und auch die weichen Fakten in der Berufsbiografie zu erheben, braucht es Zeit um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen.

Sie müssen gegen hunderte erfolgloser Bewerbungen ankommen. Sie müssen eine oft verfestigte Grundstimmung aus Resignation, Selbstaufgabe und auch Bequemlichkeit aufbrechen. Ein Profi des Fallmanagements sagt, dass Vertrauensverhältnis zum Arbeitslosen müsse so sein, „dass er mir sogar sagt, wenn er schwarzgearbeitet hat. Das hilft, eine legale Perspektive zu entwickeln.“

Das ist ja das wirklich Moderne am SGB II: Es fordert die intensive Betreuung durch persönliche Ansprechpartner und Fallmanagement. Und das geht nur, wenn man sehr genau weiß, wen man vor sich hat und die individuelle Bedarfslage erfasst hat: Wo ist Hilfe angesagt (Schulden, Krankheiten, familiäre Situationen, fehlende Kinderbetreuung)? Welche Bildungslücken lassen sich noch schließen? Welche Potentiale im persönlichen Umfeld der Jobsuchenden lassen sich nutzen? Wie lässt sich aus Entmutigung wieder eine – realistische – Perspektive gewinnen?

Dazu gehört sicher auch, dass Fallmanager/innen den Teilnehmer/innen die realen Bedingungen des Arbeitsmarktes vermitteln und den Abschied von Blütenträumen begleiten. Dazu gehört nicht: Arbeitsgelegenheiten zur reinen Disziplinierung zu benutzen oder für die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt die Bereitschaft zur Arbeit um jeden Preis zu fordern. Die Eingliederungsvereinbarung ist ein Angebot und keine Bewährungsaufgabe. Sie funktioniert auf Gegenseitigkeit. Nur wenn sie nicht zu Stande kommt, können entsprechende Pflichten des Arbeitslosen per Verwaltungsakt festgelegt werden. Langzeitarbeitslose sollen vom Sicherheitsnetz aus Ansprüchen wieder zum Sprung in die Eigenverantwortung bereit sein. Zuviel Fürsorge macht abhängig, zuviel Gängelung aber auch. Man kann sich ans „Händchenhalten“ ebenso gewöhnen wie an den „Kettenhund“, der beim Fehltritt beißt.

Ebenso wichtig wie das Bündnis zwischen Fallmanagern und Betroffenen ist ein stabiles Netz der beteiligten Akteure: Träger und Argen, potentielle Arbeitgeber und Anbieter von gemeinnütziger Arbeit, soziale Dienste, Beratungsstellen etc. Zu den guten Spielregeln der Kooperation gehört der Austausch aller wichtigen Informationen über die Betroffenen, einschließlich der Eingliederungsvereinbarung. Es muss einen Konsens geben darüber, welche Bildung und Qualifizierung bei jedem/jeder einzelnen nötig ist. Standards des Fallmanagements sollten gelten, egal wer der Fallmanager ist und wo in NRW er arbeitet. Konsequenterweise am Einzelfall orientiert, kann erfolgreicher arbeiten, wer ein hohes Maß an Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum in der Organisationsstruktur seines Amtes oder seines Trägers hat.

Fallmanagement

Was unter dem Begriff des Fallmanagement zu verstehen ist, vermittelt das Fachkonzept „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II“. Es wurde von einem Autorenteam aus Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit, Fachhochschulen etc. erstellt.

www.arbeitsagentur.de

>>> [Fachkonzept Fallmanagement](#)

>>> [Anlage 1 – 3](#)

„Arbeitsgelegenheiten anbieten – so passgenau wie möglich“

Ein Interview mit Dr. Mouna Thiele, ARGE Geschäftsführerin über die Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten im Rhein-Erft-Kreis.

„Auf ein klärendes Wort“: Was bedeutet aus der Sicht der ARGE „Hinführung zur Beschäftigungsfähigkeit“. Was genau verspricht sich die ARGE unter dieser Zielvorgabe von den „Arbeitsgelegenheiten“?

Die beruflichen Erfahrungen und die notwendigen Förderungen für die Teilnahme am Erwerbsleben unserer Kunden sind unterschiedlich. Arbeitsgelegenheiten sollen diesen unterschiedlichen Anforderungen entsprechen. Arbeitsgelegenheiten können unterschiedlichen Ansätzen in der Integrationsplanung dienen. Das heißt wir brauchen Zielgruppen spezifische Arbeitsgelegenheiten. Dazu gehören u.a. Hilfestellungen zur Strukturierung des Tagesablaufes, berufliche Qualifizierungen oder Qualifizierungen mit hohem allgemeinbildenden Anteil bis hin zur Vorbereitung auf den Schulabschluss, Stärkung des beruflichen Selbstbewusstseins. Arbeitsgelegenheiten sollen so passgenau wie möglich angeboten werden, um bestehende Defizite zu überwinden und so die Integrationschance zu erhöhen in den ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Chancen hierfür variieren mit dem individuellen Förderbedarf.

Gelegentlich bestehen Unklarheiten im Umgang mit Einsatzstellen. Zusätzlich und gemeinnützig muss die Arbeit sein. Auf den Punkt gebracht: Was geht, was geht nicht?

Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interesse eines begrenzten Personenkreises oder den Interessen Einzelner dient, liegen nicht im öffentlichen Interesse. Im öffentlichen Interesse liegen insbesondere auch gemeinnützige Arbeiten. Gemeinnützigkeit kann vorliegen bei Arbeiten für einen als gemeinnützig anerkannten Maßnahmeträger, zum Beispiel Kommunen, Wohlfahrtsverbände und angeschlossene Vereinigungen, Kirchen, Selbsthilfegruppen, Sportverbände. Die einzelfallspezifische Prüfung der Fördervoraussetzungen bleibt davon unberührt.

Arbeitsgelegenheiten sind zusätzlich, wenn die Arbeiten ohne Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die aufgrund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden. Um zwei Beispiele zu geben. Positiv zu bewerten ist sicherlich die Stelle eines Vorlesers/in im Altenheim. Nicht akzeptabel ist dagegen der Gärtner im privaten Sportclub.

Die Träger von Maßnahmen stellen große Unterschiede im Land fest, was Dauer, Verlängerung, Anschlüsse, Qualifizierungsbausteine oder Umgang mit der Eingliederungsvereinbarung angeht. Aus Ihrer Sicht: sind die Spielräume der einzelnen ARGEN gewollt und gut, so wie sie sind?

In der Regel soll die Zuweisung zu einer Arbeitsgelegenheit im Rhein-Erft-Kreis nicht länger als 6 Monate dauern. Arbeitsgelegenheiten sind immer nachrangig gegenüber anderen Eingliederungsinstrumenten, die einen direkten Zugang in Arbeit ermöglichen, zu bewerten. Insbesondere, wenn spezielle Qualifizierungen angestrebt werden sind häufig andere Instrumente probater. In Fällen, in denen zum Beispiel eine Ausbildung nach der Arbeitsgelegenheit angeschlossen wird, ist dagegen eine Verlängerung sinnvoll, damit die Zeit produktiv überbrückt wird, das gilt auch bei Maßnahmen die einen sehr hohen Qualifizierungsanteil haben, bei dem die Förderung persönlicher und/oder sozialer Kompetenzen im Vordergrund stehen. Spielräume und Unterschiede in der Ausgestaltung bestehen damit sehr wohl.

Was wünschen Sie sich für eine gute Zusammenarbeit von den Trägern?

Der Erfolg einer Arbeitsgelegenheit hängt von dem Zusammenspiel von Träger, Kunde, Einsatzstelle und ARGE ab. Träger sollen wichtige Begleiter des Kunden sein, die die Integrationsfortschritte intensiv begleiten und forcieren. Zudem erwarten wir von den Trägern eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Übernahme von Verantwortung für die erfolgreiche Integration.

ARGE Rhein-Erft-Kreis

Geschäftsführerin

Fr. Dr. Mouna Thiele

Europaallee 33

50226 Frechen

Tel.: 0 22 34/93 69 82 00

mouna.thiele@arge-sgb2.de

www.arge-rhein-erft.de

Nicht alle über einen Kamm: Unterschiedliche Angebote für unterschiedliche Zielgruppen

»Dann kann man sich beim großen Diakoniewerk über mich erkundigen. Das ist schon was anderes, als wenn ich mich alleine bewerbe.«



Diakoniewerk Duisburg GmbH

MitarbeiterInnen im Fachbereich
100

MitarbeiterInnen Bereich
Gemeinwohlarbeit
35

Gemeinwohlarbeitsplätze
441

„Mit der Teilnahme am Modellprojekt Gemeinwohlarbeit wollen wir im Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern gemeinsame Qualitätsstandards für die Gemeinwohlarbeit entwickeln. Gemeinwohlarbeit muss eine echte Hilfestellung für die betroffenen Langzeitarbeitslosen sein und eine nachhaltige berufliche Integration und Teilhabe ermöglichen.“

„Sie müssen sich bemühen“

Markus Strzoda, gelernter Fleischer geht demnächst „in die Entgeltvariante“, Michael Lachstetter, der vor seiner Arbeitslosigkeit als Teamleiter in der Gebäudereinigung arbeitete, ist „froh, endlich wieder beschäftigt zu sein“ und Klaus Becker hat als gelernter Schreiner auf seiner zweiten Einsatzstelle in der Polsterei dazugelernt, auch wenn er „von 1-Euro-Jobs im Grunde nichts hält.“ Alle drei haben wenig Hoffnung auf einen „richtigen“ Arbeitsplatz, aber die gemeinnützigen Arbeitsgelegenheiten finden sie besser als zuhause „rumzuhängen“ oder erfolglos Bewerbungen zu schreiben. Markus Strzoda, der seine Fähigkeiten als Haustechniker beim Diakoniewerk entdecken konnte, hofft, dass seine Chancen sich weiter verbessern, wenn er sich nach Gemeinwohlarbeit und einer Anschlusszeit in einer befristeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsmaß-

nahme (nach § 16 Abs. 3, SGB II) mit dem „großen“ Diakoniewerk als Referenz auf dem ersten Arbeitsmarkt bewirbt.

„Sie müssen sich mehr bemühen, dann finden Sie auch was“ – dieser Bescheid seines ARGE-Betreuers half ihm 2004 wenig bei der (erfolglosen) Stellensuche. Er spornte ihn jedoch an, sich auf eigene Faust und freiwillig eine – passende – Arbeitsgelegenheit zu suchen, bevor sie als „Zwangsinstrument“ eingeführt wurde. Er setzte durch, von der ersten „eintönigen“ Einsatzstelle im städtischen Möbellager ins Diakoniewerk wechseln zu können – genau wie Klaus Becker, der erst in der Polsterei des Diakoniewerkes eine passende „Stelle“ fand. „Die wollten mir sogar das Fahrgeld streichen, um mich am Wechseln zu hindern. Aber das war mir auch egal, ich wollte dahin!“ Seine Hoffnung: Eine Stelle als Verpackungsschreiner in einem Betrieb. Mit den guten Kontakten des Diakoniewerkes glaubt er das zu schaffen.

Neues Konzept für Duisburg

Die drei Männer vergeben „gute Noten“ für ihre jetzigen Einsatzstellen, sind zufrieden mit der Begleitung durch den Träger – und weitgehend resigniert, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Duisburg betrifft. 30.397 AlgII-Bezieher (Stand August 2006) leben in der Stadt, für 3500 sind Arbeitsgelegenheiten vorgesehen, eine Positivliste bestimmt, welche erlaubt sind. Bei der Passgenauigkeit von Arbeitsgelegen-





heiten und Qualifizierungsmaßnahmen und bei den Strategien zur Verbesserung der Vermittlungschancen besteht Handlungsbedarf.

Das Diakoniewerk GmbH hat sich im Juli 2006 in einem neuen Rahmenvertrag mit der ARGE Duisburg als Träger für die Durchführung von Arbeitsgelegenheiten bei den ansässigen Wohlfahrtsverbänden einem neuen Konzept verpflichtet. „Rahmenvereinbarung nach § 17 Abs. 2 SGB II“ steht auf dem mehr als 30-Seiten-dicken Vertragswerk. Von den rund 3500 Arbeitsgelegenheiten werden nun 1050 zentral über das Diakoniewerk bei den Wohlfahrtsverbänden besetzt, etwa 2000 vergibt die kommunale Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB), die bislang die Koordination aller Arbeitsgelegenheiten übernommen hatte und für weitere 450 Teilnehmer sucht die Schweißtechnische Lehr- und Versuchsanstalt (SLV) passende Einsatzstellen. Das neue Konzept sieht vier Module vor: Beschäftigung; Aktivierung zur Überprüfung der Arbeitsmotivation, -fähigkeit und Belastbarkeit; Qualifizierung; und die so genannten „Ü50“ Arbeitsgelegenheiten für Ältere. Die ARGE weist Teilnehmer/innen auf eines der Module und der Einsatzfelder zu, die Entscheidungen lassen sich aber im Einzelfall revidieren. Die Hoffnung: Unterschiedliche Zielgruppen bekommen jeweils die Unterstützung, die sie brauchen – dazu gehört auch der „Job-Coach“ als eine Art interner Fallmanager für die Teilnehmer/innen während der jewei-

ligen Maßnahme. Dessen Einsatzintensität soll sich am individuellen Fall orientieren. Am Ende wird ein „Kompetenzprofil“ erstellt, das mehr (wert) sein soll als ein einfacher Beurteilungsbogen.

Kooperationen

„Mit erheblichen Umstrukturierungen“ seien die Träger in Duisburg seit Juli beschäftigt, erläutert der pädagogische Leiter und stellvertretende Fachbereichsleiter, Michael Richard-Sommer. Als verantwortlicher Träger für die Arbeitsgelegenheiten bei den Wohlfahrtsverbänden kann das Diakoniewerk vom Modellprojekt GemeinwohlArbeit zusätzliche Unterstützung gut gebrauchen: für die Qualitätsverbesserung der Qualifizierungsmaßnahmen, für die Gestaltung von Bewerbungstrainings und die Professionalisierung der Vermittlungsaktivitäten. Ein Aufwand, der sich lohnt, obwohl auch im neuen Duisburger Rahmenvertrag nur bescheidene Vermittlungsziele festgelegt wurden? „Ja, die Teilnehmer werden zufriedener, wenn wir es wirklich schaffen, ihre Potenziale zu entdecken, ihnen bei den Bewerbungen zur Seite stehen und immer wieder bei Einzelnen auch eine Integration gelingt.“

Ein Makel aber bleibt: Arbeitsgelegenheiten sind keine Arbeitsplätze. Für Michael Lachstetter, zurzeit als Friedhofshelfer in AGH, heißt das: „Ich habe mich an die Arbeit gewöhnt, ich wollte beschäftigt sein. Aber wohl fühle ich mich nicht, ich möchte ja ganz normal in die Arbeitswelt hinein.“

Diakoniewerk Duisburg GmbH

Jobcenter im Diakoniewerk

Michael Richard-Sommer

Beekstraße 45

47051 Duisburg

Tel.: 02 03/93 13-600

jobcenter@diakoniewerk-duisburg.de

www.diakoniewerk-duisburg.de

Perspektiven für die Zusatzjobs im Optionskreis Borken



**Deutsches
Rotes
Kreuz**

DRK-Soziale Arbeit und
Bildung gGmbH

DRK Borken

MitarbeiterInnen beim Träger
180

*MitarbeiterInnen Bereich
GemeinwohlArbeit*
8

GemeinwohlArbeitsplätze
50

„Die Teilnahme am Modellprojekt soll zu einer Steigerung der Qualität der gemeinnützigen Arbeit und einer positiveren Wahrnehmung der Arbeit in der Öffentlichkeit beitragen.“

Arbeit wäre genug da: im Fair-Kaufhaus, in der Holz-/ Metall-/ und Fahrradwerkstatt, im hauseigenem Cafe, in der Kreativwerkstatt oder im „grünen Bereich“. Mit 120 Arbeitsgelegenheiten startete die „Soziale Arbeit gGmbH“ des Deutschen Roten Kreuzes im Jahr 2005. In der zweiten Jahreshälfte 2007 sind nur noch 50 Plätze besetzt. Durch Kürzungen im Eingliederungsbudget des Bundes fehlen dem Optionskreis Mittel für Eingliederungsmaßnahmen. Die Folge: Kurzzeitige Qualifizierung und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt haben derzeit Vorrang, das Instrument gemeinnützige Arbeit wird als nachrangig angesehen.

Für Begleitung, Qualifizierung und Beschäftigung der Zusatzjobber hat die DRK SABgGmbH in Borken in den letzten zwei Jahren eine gute Infrastruktur aufgebaut. Dabei wurden die Einsatzfelder vorab auf ihre Zusätzlichkeit vom Service-PunktARBEIT untersucht und bewilligt. Durch die Vielfalt der „Zusatzjobs“ ist die Wahlmöglichkeit der SBGII Beziehenden groß und die geringen Fehlzeiten zeigen, dass passende Stellen die Motivation der Teilnehmer/innen stärken. Damit durch die Maßnahmen eine Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit möglich wird, sind die Einsatzstellen marktnah ausgerichtet: die Arbeit richtet sich nach den Qualitätsanforderungen der Auftraggeber, zu denen Forstämter und Kommunen gehören. Wer sich hier bewährt hat Chancen, dass es nach dem „Zusatzjob“ weitergeht, beispielsweise im Coaching-Programm JobPlus.

Ein vielfältiges, abgestuftes System der kleinen Schritte auf dem Weg zurück in die Arbeit und die Gesellschaft, das brauchen die Zusatzjobber und sie brauchen Fachpersonal, die sie auf dem Weg begleiten, anleiten und beraten. Durch ständige Schulung des Personals, durch Entwicklung von Konzepten, Durchführung von Modellprojekten und Evaluation hat die DRK SAB in den letzten Jahr Erfahrungen und Kompetenzen aufgebaut, die nun auf Grund von Mittelkürzungen Gefahr laufen verloren zu gehen.





Ausgangssituation

Bei den Zielplanungen hat der Träger es sowohl mit dem Kreis Borken als auch mit den acht Kommunen im Kreis zu tun. Jede Kommune setzt eigene Schwerpunkte, was für die gemeinsame Planung der Angebote eine Herausforderung ist. So finden beispielsweise aus Kostengründen die Angebote zur Qualifizierung überwiegend zentral in Borken statt. Nur bei Übernahme der Fahrtkosten ist es allen Zusatzjobbern im Optionskreis möglich, daran teilzunehmen. Sechs Stunden Zeit ist neben der Arbeit für die Qualifizierung pro Woche vorgesehen. Neben den Inhalten ist die Methodik und Didaktik dem Träger sehr wichtig. Neue Lernformen wurden entwickelt und als Methoden des Integrationsmanagement erprobt, damit der berufliche Wiedereinstieg von SGBII Beziehenden mit komplexen Vermittlungshemmnissen gelingen kann.

Aufbauarbeit durch Module

Gegen die soziale Isolation, für den Aufbau von Selbstwertgefühl und die Freilegung verschütteter Ressourcen und Kompetenzen wurde das Lernmodell der „sozial stabilisierenden Gruppe“ entwickelt. Diese Gruppen funktionieren im Sinne einer Wir-AG als soziales Stützsystem und leisten Hilfe zur Selbsthilfe. Es werden spezielle Module angeboten wie Gesundheitsförderung, Selbstmanagementtraining und Bewerbung-coaching, die auf die Stärkung der sozialen Kompetenzen und Ressourcen wie auch Vermittlungsfähigkeit der Teilnehmer/innen ausgerichtet ist. Eine Gruppe wünschte sich beispielsweise mehr Überblick über die

neuen Stellenanzeigen und machte Vorschläge, wie sich die Information für alle im Haus verbessern lässt. Heute organisieren sie den Job-Überblick in Eigenregie. Andere Gruppen wählen Themen aus dem eigenen Wohnumfeld, sprechen über Konflikte und Verbesserungsmöglichkeiten. „Eigeninitiative und die Erfahrung etwas bewegen zu können baut auf“, sagt Bernhard Weddeling. „Das haben die meisten viele Jahre lang nicht gehabt“.

Abschluss auf Raten

Es sind solche Lernmodelle, die das Team aus Borken in das Modellprojekt GemeinwohlArbeit einbringt. Profitieren können die anderen Projektträger aber auch von den zertifizierten Bildungsmodulen z. B. aus dem grünen Bereich. Dabei wurden Vorgaben aus Ausbildungsplänen in Bausteine gestückt: Pflastern, Pflanzenkenntnis und -pflege aus dem Gärtnerberuf kann auf diese Weise Stück für Stück erlernt werden. Jeder einzelne Baustein wurde durch die Landwirtschaftskammer zertifiziert. Zusatzjobs, die Perspektiven auch für die Zeit nach der Maßnahme bieten, sind das Ziel.

Das Projekt GemeinwohlArbeit soll die Lobbyarbeit für die TeilnehmerInnen in der gemeinnützigen Arbeit stützen, damit sie nicht „nachrangig“ behandelt werden. Durch die Organisations- und Evaluationsberatung erhofft sich Fachbereichsleiterin Edith Holtkamp auch Input und Argumentationshilfen für zukünftige Verhandlungen. Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit soll außerdem dem SAB-Team bei seiner guten Arbeit Rückendeckung geben.

DRK Soziale Arbeit und Bildung gGmbH

Am Kuhm 36

46325 Borken

www.kv-borken.drk.de

Frau Holtkamp

Tel.: 0 28 61/80 29-200

fr.holtkamp@kv-borken.drk.de

Herr Weddeling

Tel.: 0 28 61/80 29-300

b.weddeling@kv-borken.drk.de

Helios, Sprungbrett, Lichtblick & Co – AGH-Konsortium im Erftkreis

HELIOS
BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG
gemeinnützige GmbH

ASH
Sprungbrett e. V.

**Helios gGmbH /
ASH Sprungbrett e.V.**

MitarbeiterInnen beim Träger
40 / 40

*MitarbeiterInnen Bereich
GemeinwohlArbeit*
15 / 8

GemeinwohlArbeitsplätze
235 / 146

„Durch die Teilnahme am Modellprojekt erhoffen wir uns unter anderem die Schaffung von anerkannten Standards für die Region.“

»Gut, dass einer da ist, wenn mal was ist.«

Sie wollten verbindliche Standards und einheitliche Rahmenbedingungen für die Arbeitsgelegenheiten, ohne ihre Eigenarten aufgeben zu müssen. Unter dieser Voraussetzung beschlossen Ende 2004 die AWO-Tochter Helios gGmbH, der Verein Lichtblick Wesseling Selbsthilfe gegen Arbeitslosigkeit, und das zum Paritätischen gehörende ASH-Sprungbrett in Bergheim, ein Konsortium zubilden. Eine Kooperative im ländlichen Raum mit 6 Standorten und vielen gemeinsamen Grundüberzeugungen entstand.

Hohe Ansprüche an die Arbeit spiegeln die Vereinsnamen wieder. Ein Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt, ein Lichtblick in Zeiten der Arbeitslosigkeit wollte man sein. Doch die Chancen beispielsweise für Heiner Zier, Zusatzjobber im Wesseling-Möbellager, sind davon weit entfernt. 48 Jahre ist er alt. Immer neue Anläufe auf dem Arbeitsmarkt hat er hinter sich, hat sich in vielen Jobs versucht und durch noch mehr Maßnahmen gehandelt. 120 Stunden gemeinnützige Arbeit verschaffen ihm zurzeit eine Verschnaufpause: ein kleines Einkommen und einen Tagesablauf für die Zeit zwischen acht und dreizehn Uhr. „Besser als zu Hause herum sitzen“, sagt er, der früher einmal im öffentlichen Dienst Gärtner war. Dass es „draußen“ für ihn nichts mehr zu tun gibt, weiß er sehr wohl und schon aus die-

sem Grund möchte er am liebsten für immer im Möbellager bleiben. „Ich bin hier endlich mal angekommen. Die Arbeit gefällt mir, ich will hier nicht weg.“ Denn, wenn was ist, sind hier Anleiter und Sozialarbeiter immer ansprechbar. „Und es kann ja immer was sein!“

Bestandsaufnahme, Beratung, Begleitung

Intensives soziales Coaching gehört zum Standard in fast jedem Einzelfall – dies ist Grundüberzeugung aller Träger im AGH-Konsortium. „Darüber haben wir uns von Anfang an verständigt, haben uns ausgetauscht, was wir da machen und wie wir es machen und wussten darum bald, wie sehr wir uns von anderen Einsatzstellen unterscheiden“, so fasst Projektleiterin Veronika Neumann von der Helios gGmbH das Ergebnis der ersten Bestandsaufnahme zusammen. Zeit und Beharrlichkeit, die eingesetzt werden, machen den Unterschied zu anderen und die Qualität der Betreuung aus. Ist ein Zusatzjobber morgens nicht angekommen, geht man hin, fragt nach und bleibt dran – Sozialarbeit eben. Es geht nicht ohne. Sechs Monate Zusatzjob plus Verlängerung ist für die meisten das Minimum, um wieder Anschluss zu finden. „Gerade die Unter-25jährigen bringen häufig verschiedenste, vermittlungshemmende Problematiken mit zum Erstgespräch. Erst außerhalb unseres eigentlichen Aufgabenbereiches liegende begleitenden Hilfen durch unsere Mitarbei-





ter sind oftmals Voraussetzung für eine Integration in eine AGH und den sich wiederum daraus ergebenden positiven Erfahrungen und Möglichkeiten für den Teilnehmer“, sagt René Schmalkoke, AGH-Projektkoordinator für die Standorte Wesseling, Brühl und Hürth. Wohnungsfragen, Haushaltsführung, Bewerbung, Arbeitssuche, Schulden, Suchtprobleme – erst im engen Kontakt zwischen Teilnehmer und Träger zeigt sich, wo die eigentlichen Stolpersteine auf dem Weg in Beschäftigung liegen. „Die wenigsten scheiden aus dem Job aus, weil die fachliche Fähigkeiten fehlen, sondern weil sie in die Betriebsstruktur und den Arbeitsablauf nicht richtig reinkommen.“, sagt Harald Bürdek vom ASH-Sprungbrett, dem Träger mit drei Niederlassungen im nördlichen Rhein-Erft-Kreis. „Es geht um Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Belastbarkeit“. Gebraucht werden vielfältige Einsatzstellen: für die unterschiedlichen Teilnehmer. Möglichkeiten der Inhouse-Erprobung, in den eigenen Werkstätten, im Möbellager oder in der Grünpflegetruppe ebenso wie externe Arbeitseinsätze bei anderen Trägern. Kontakt und Coaching im Arbeitsalltag sind in jedem Fall Voraussetzung für einen vernünftigen Hilfeplan. „Erst durch genaues Hinsehen kann ein Weg aus der Problemspirale gefunden werden.“, sagt Sozialpädagogin Daniela Büscher-Jonas, die im Lichtblick-Team in Wesseling AGH-Kräfte betreut. Sie nimmt Rücksprache mit den Einsatzstellen, hilft bei Ämtergängen, Miet-

schulden oder Suchtproblemen – stärkt den Teilnehmern den Rücken.

AGH-Modell in Bewegung

Flexibel müssen die Träger des Erftkreis-Konsortiums auch bei der Durchführung der sechsmonatigen Probestrecke sein. Denn nur zwei Jahre nach dem Start des AGH-Programms, scheint sich die Politik rund um die Zusatzjobs zu ändern. Die Träger spüren es vor allem an der Motivation. „Anfangs hatten wir 100% Freiwillige und die Zufriedenheit war hoch“, sagt Harald Bürdek vom Sprungbrett Bergheim. Heute ist das anders. Vom Förderinstrument wurden die AGHs zum Mittel der Überprüfung, ob jemand arbeiten will oder nicht. Umso wichtiger ist jetzt und für zukünftige Verhandlungen, ein klares Bild von den Teilnehmenden zu vermitteln. Und ein klares Konzept vorzustellen, unter welchen Bedingungen die Zusatzjobs auch Chance sein können. Der Austausch im AGH-Konsortium hilft auch dabei, den Spielraum der zuweisenden ARGEn kennen zu lernen. Bewilligung, Ankündigung und Ablauf der Maßnahme wird an jedem Standort bislang unterschiedlich geregelt. „Ein Handbuch Arbeitsgelegenheiten wäre da eine gute Perspektive“, sagt René Schmalkoke. „in welchem alle Beteiligten Grundsätze, einheitliche Standards, Vorgehens- und Verfahrensweisen in Bezug auf die Ein- und Durchführung von Arbeitsgelegenheiten wieder finden – ein qualitätssichernder Leitfad.“

Helios gmbH

Rene Schmalkoke
Hamburger Straße 8
50321 Brühl

Tel.: 0 22 32/56 97 70
schmalkoke@helios-rheinland.de
www.awo-rheinland.de

ASH Sprungbrett e.V.

Guido Wollenberg
Glescher Straße 2
50126 Bergheim

Tel.: 0 22 71/83 98-0
g.wollenberg@ash-sprungbrett.de
www.ash-sprungbrett.de

Auch Fordern braucht Zeit

Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten in Lippstadt und Warstein

*»Wenn ich diesen Job nicht hätte, brächte mich
der Alkohol um.«*



INI e.V.

MitarbeiterInnen beim Träger
80

*MitarbeiterInnen Bereich
GemeinwohlArbeit*
10

GemeinwohlArbeitsplätze
153

„Von der Teilnahme am Projekt
GemeinwohlArbeit erhoffen wir
uns mehr Zeit für Qualifizierung
und Betreuung der Teilnehmer
und für die pädagogische Arbeit.
Unser Wunsch ist es das Bild der
Arbeitsgelegenheiten in der Ge-
sellschaft und bei den möglichen
Teilnehmern zu verbessern.“

Herausgerissen

Stanislaus Ernst ist 19 und hätte in der Ukraine vielleicht einen passablen Schulabschluss hingekriegt. Die Familie lebt vom Arbeitslosengeld II. Als sie nach Deutschland zogen, kam er in der neuen Schule nicht klar, konnte die Sprache kaum und „landete“ in einem Projekt für Schulverweigerer. Dass Stanislaus nach dieser Maßnahme in eine kommunale Arbeitsgelegenheit in Warstein wechseln konnte, verdankt er einer Absprache zwischen der INI e.V. (Initiative für Jugendliche, Bildung und Arbeit) als Träger und Arbeit Hellweg Aktiv, der ARGE im Kreis. Jetzt repariert er Stühle, die der Schreiner im „Schul- und Kindermöbelrecycling“ aus Schulen in der Umgebung mitgebracht hat. Hier werden die unterschiedlichsten Möbel restauriert und gegen eine Materialkostenpauschale wieder an die Schulen ausgeliefert. „Ich würde gerne weiter mit

Holzarbeiten“, sagt er. Das Handwerkliche liegt ihm. Und wie geht es in wenigen Wochen weiter, wenn die Arbeitsgelegenheit zu Ende ist? „Ich weiß nicht?“ „Sprachunterricht“ bekommt Stanislaus direkt bei der Arbeit oder „wir nehmen ihn rein in den Förderunterricht der Jugendberufshilfe“, ergänzt Markus Rogozinski, Anleiter in der Holzwerkstatt. „Seine Perspektive liegt in der Kombination – Werkstatt/Holz“, so Rogozinski. Stanislaus erlebt in dieser Werkstatt auch andere Jugendliche und Erwachsene, die in Berufsvorbereitungslehrgängen, Ausbildung oder in anderen Qualifizierungsmaßnahmen für den ersten Arbeitsmarkt ausgebildet werden. So werden auch für ihn Chancen und Möglichkeiten der Arbeitswelt konkret, in der er nach dem „schützenden Bereich“ eine Perspektive bekommen soll.

Buddy oder Kettenhund?

„30 Stunden für 72 Teilnehmer pro Woche – das ist nicht viel Zeit für die sozialpädagogische Begleitung“, sagt Patricia Ben Kahla, pädagogische Betreuerin und Koordinatorin für die kommunalen Arbeitsgelegenheiten. In diesen 30 Stunden soll alles passieren – Falldokumentationen, Kontrollen und möglichst auch intensive persönliche Gespräche. Und am Ende der Maßnahme muss der Beurteilungsbogen für jede/n Teilnehmer/in „stehen“. Für sie ist das wichtigste Ziel, den Menschen bei zahlreichen Alltagsproblemen zur Seite zu stehen: Sie haben nun einmal erhebliche Vermittlungshemmnissen, die Vermittlung auf einen regulären Arbeitsplatz ist da erst einmal zweitrangig. Sie müssen erst





wieder Berufs- und Lebensperspektiven entwickeln. „Arbeit“ – das muss für jede/n Einzelne/n neu definiert werden: „Viele meiner Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden immer auf subventionierte Angebote angewiesen bleiben“, so Patricia Ben Kahla, „hier ist die Tagesstruktur das wichtigste Ziel.“ Die Betreuerin hält in ihrer Rolle auch Widersprüche aus und fragt sich manchmal, „ob es gut ist, dass ich zugleich Kontrollfunktion habe und Vertrauen herstellen muss, um überhaupt an die Teilnehmer heranzukommen.“ Ist sie „Buddy“ oder Kettenhund? Dies macht die Arbeit nicht immer leicht. Oft ist da am Anfang erst einmal Widerstand: „Für das bisschen Geld komme ich doch nicht den ganzen Tag!“ Dann rechnet sie vor: Grundsicherung plus Miete plus AGH und findet: „Das Bild der so genannten 1 Euro Jobs muss in der Öffentlichkeit dringend verändert werden.“ Bei vielen Einfachjobs verdiene man als Ungelernter auf einem regulären Arbeitsplatz kaum mehr. Und ob eine Arbeitsgelegenheit wirklich „zusätzlich“ ist, werde schließlich von der AHA als zuständiger ARGE streng geprüft, ergänzt Anna Dorn-Pollmann, die Projektleiterin.

Planung am grünen Tisch

Die am grünen Tisch planen und Begriffe prägen, sehen sie die Realität vor Ort? Wissen die politisch Verantwortlichen, was ein gutes „Fallmanagement“ ist? Wie „Brücken in den ersten Arbeitsmarkt“ wirklich konstruiert sein sollten? In vielen Fällen geht es einfach um eine Stabilisierung gegen Sucht, Verwahrlosung und den völligen

Rückzug aus einem geregelten Alltag. „Viele fragen uns nach einer Verlängerung der Maßnahme, weil sie es zuhause nicht aushalten“, sagt Marcus Hellermann. Nicht wenige AGH-Teilnehmer und Teilnehmerinnen kennt er noch „von früher“ aus Maßnahmen zur Berufsvorbereitung: „Dann kommen die nach einigen Jahren wieder, haben zwei Kinder, keinen Job, sind verschuldet und haben das Arbeiten verlernt. Und wir fangen wieder von vorne an.“ Auch würden viele lieber in Arbeitsgelegenheiten „kleben“ bleiben als den Sprung ins kalte Wasser „draußen“ zu wagen: „Die sind hier gerade in der Arbeit und im Team angekommen und haben Angst vor unbekanntem Leistungsansprüchen auf fremdem Terrain.“ Und wie wird man Einzelne dennoch „los“? Durch gute Betriebskontakte und Praktikumsplätze, weiß Marcus Hellermann. Dann lässt sich manchmal, im Anschluss an eine weitere Maßnahme wie JobPLUS, auch ein Platz in einem Betrieb finden, der gerade einen Engpass hat und dringend Leute sucht. „Das sind meist keine Stellen, die irgendwo ausgeschrieben werden.“

Fördern kommt vor Fordern

Da ist der Analphabet, dem es zu peinlich ist, einen Kurs zu belegen, um endlich sein Handicap loszuwerden. Da sind die acht Jungs im Schulmöbelrecycling, die alle keinen Hauptschulabschluss haben. Da werden Leute zugewiesen, die man nicht in Ruhe aussuchen kann. Fördern? „Viele brauchen eigentlich eine Berufsvorbereitende Maßnahme, einige brauchen einfach länger, um wie-

der Tritt zu fassen“ – mit dieser Meinung stehen Heinz Nitsch, Ergotherapeut und Anleiter für die „kommunalen Hellweg Jobs“ und Markus Rogozinski, Meister in der Holzwerkstatt beim Recyclingprojekt, nicht alleine da. Im Einzelfall lassen sich Teilnehmer/innen auch mal 12 oder sogar 18 Monate beschäftigen – in unterschiedlichen Maßnahmen. Doch „nach nur sechs Monaten hat kaum einer eine Chance!“ Zwei von 16 haben sie im Schulmöbelrecycling vermitteln können – den einen in eine Lehre, den anderen zu einer Zeitarbeitsfirma. Damit stehen sie gut da. Zufrieden sind sie nicht.

INI e.V.

Initiative für Jugendhilfe, Bildung und Arbeit

Andreas Knapp /

Anne Dorn-Pollmann

Südstraße 18

59557 Lippstadt

Tel.: 0 29 41 / 75 20

anne.dorn-pollmann@ini.de

www.ini.de

Arbeitsgelegenheiten im Projekt beim Jugendausbildungszentrum (JAZ) in Münster

»Arbeit, die aufbaut«

JAZ
Jugendausbildungszentrum

JAZ Münster

MitarbeiterInnen Bereich
GemeinwohlArbeit
5

GemeinwohlArbeitsplätze /
davon besetzt
114 / 74

„Das Modellprojekt soll dazu beitragen, Arbeitsgelegenheiten als Förderinstrument zu etablieren um die Teilnehmenden in ihrer Erwerbsbiografie weiterzubringen bzw. ihre soziale Integration nachhaltig zu verbessern.“

Noch ist Baustelle dort, wo bald schon ein Wasserlauf plätschern wird und Lavendel und andere Kräuter müssen noch Wurzeln schlagen. Aber die Wege durch den geplanten Sinnesgarten im Altenhilfezentrum Meckmannhoff sind zum Großteil schon gepflastert, und die Beete rechts und links sind angelegt.

Mit auf der Baustelle ist auch Erich Bromkamp. Für den 56jährigen ist die Gartenarbeit Neuland und gerissen hat er sich nicht um den Ein-Euro-Fünfzig-Einsatz beim JAZ. Nach 34 Jahren bei einem Spediteur, gab es für ihn von heute auf morgen nichts mehr zu tun. So kam er zum JAZ – unfreiwillig zwar, doch schon nach drei Monaten froh über die Gelegenheit zur Arbeit. „Sinnvoll“, nennt er die Baustelle mit einem Wort: „Was wir tun, wird doch irgendwie gebraucht.“ Ein Erfolg ist das für Manfred Hiller, den Fachbereichs-

leiter beim JAZ. Den Sinnesgarten sieht er als starkes Projekt, denn alle Seiten profitieren. Ein Altenheim bekommt immer passend zum Spendenaufkommen einen weiteren Bauabschnitt fertig gestellt. Und: Für Erich Bromkamp und die anderen Arbeitsgelegenheiten (AGHs) ist der Sinnesgarten eine Arbeit, auf die man stolz sein kann und die sich zeigen lässt. Auch dies macht, so Manfred Hiller, den Unterschied zwischen echter Arbeit und bloßer Beschäftigung aus. „Und darauf kommt es uns an.“

Gemeinnützige Stellenvermittlung

150 Personen werden pro Jahr durch das JAZ im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten beraten. und den meisten kann ein Zusatzjob vermittelt werden. Bereits jede fünfte Arbeitsgelegenheit in Münster wird über das JAZ gemakelt. Viele Stellen gäbe es ohne die Akquise durch das JAZ nicht und fraglich ist auch, ob es die Qualität der Betreuung gäbe. Sozialarbeiterin Ludgera Simon bleibt aktiv auch dann, wenn die Vermittlung abgeschlossen ist. Sie kümmert sich um Qualifizierung und Begleitung oder organisiert Rückmeldung und Kommunikation, wenn es schwierig werden sollte. „Es geht um den Einzelfall und um die Mitgestaltung des Instrumentes AGH“, sagt Ludgera Simon. In ihrem Stellenpool sind kirchliche Träger, Kindergärten oder Sozialeinrichtungen, die sich um die Auswahl, Betreuung und Abrechnung der Zusatzjobber nicht kümmern müssen. Die AGH-Maklerin übernimmt diese Aufgaben und sichert so die wohl wichtigste Qualitätsvorstellung des JAZ: Vermittlung eng am Menschen selbst. Vor der Einstellung





stehen ausführliche Vorgespräche: was hat der Teilnehmende bisher gemacht? Wo liegen die beruflichen und persönlichen Stärken, welche Hobbys und Interessen bringt er mit? Talente, die bislang vielleicht nie gefragt waren, hier sind sie entscheidend.

Jeder soll wählen können

Solche genaue Nachfrage brauchte auch Cornelia Friedrich. Sie hat in den vergangenen Jahren ihre Tochter alleine großgezogen. Eine feste Arbeit hat sie in all den Jahren nicht gefunden. Jetzt hat die Tochter einen Platz in der Kinderbetreuung und Cornelia Friedrich kümmert sich in Tagesraum 233 des Marienheims um die demenzerkrankten Bewohner. Sie bekommt durch die vier Stunden jeden Vormittag nicht nur die Chance, ihre Zeit sinnvoller zu verbringen als mit Hausarbeit. Sie verspürt auch neuen Schwung, mit 34 Jahren doch noch einen neuen Job zu bekommen. „Manche brauchen die Herausforderung, andere genaue Vorgaben bei der Arbeit“, weiß Manfred Hiller. Für sie gibt es Zusatzjobs bei den sozialen Einrichtungen, mit denen das JAZ schon lange zusammenarbeitet. Der Stellenpool ist groß genug, jeder kann eine Arbeitsgelegenheit finden, die passt und auch Umwege müssen möglich sein – auch dies gehört zum Qualitätsverständnis des JAZ.

Gute Praxis sichern

Abbrüche bei den Arbeitsgelegenheiten sind im JAZ selten. Auch deshalb sieht sich das Projektteam bestätigt in seinem Konzept, Arbeit mit Sozialpädagogik zu kombinieren. AGHs nur als Mittel der Arbeitserprobung

das reicht dem JAZ nicht aus. „Wir meinen, dass unser Handling gut ist und dass unsere Philosophie trägt: nah an dem Teilnehmern bleiben und immer individuelle Lösungen suchen“, sagt Geschäftsführer Stephan Buttgerit. Etwa beim Thema Qualifizierung: zur Sprachstärkung für die Zuwanderer aus Russland entwickelte man einen speziellen Sprachkurs: passend zur Arbeitsgelegenheit werden Begriffe und Wendungen erlernt und eingeübt, die täglich benötigt werden und unmittelbar hilfreich sind.

GemeinwohlArbeit

Welche Qualifizierung hilft wirklich weiter und wie machen es die anderen? Dies ist eine der Fragen, über die sich das Team aus Münster im Gemeinwohlprojekt austauschen wird. Dazu kommen die Überlegungen zu den Qualitätsstandards. Passgenaue Vermittlung, Feststellen und Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten und ein „werbender“ Umgang mit den Teilnehmern sind da die Stichworte. Es geht aber auch um die politische Frage der Mitgestaltung und Weiterentwicklung der AGHs. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt klappt nur für einen kleinen Teil der Teilnehmer. Für die meisten anderen geht es eher um nicht weniger wichtige Nahziele: eine sinnvolle Tätigkeit, Teil der Gesellschaft sein, morgens ankommen und willkommen zu sein – Aufbauarbeit eben, für die geworben werden muss. „Für uns ist da das Label GemeinWohlArbeit ein Wegweiser“, fasst Stephan Buttgerit zusammen. „Der Begriff Arbeitserprobung wird einen anderen Klang bekommen und alle werden wissen, was wir damit meinen.“

Jugendausbildungszentrum JAZ gGmbH

Manfred Hiller

Kinderhauser Straße 112

48147 Münster

Tel.: 02 51 / 60 94 40

hiller@jaz-muenster.de

www.jaz-muenster.de

Das „Hausarztmodell“: Mit systematischer Hilfe und Empathie gegen Ausgrenzung

»Es gibt Männer, die haben keine Mittagsbrote dabei auf der Baustelle, weil das Geld nicht reicht«

sci:moers

SCI Moers

MitarbeiterInnen beim Träger
200

*MitarbeiterInnen Bereich
GemeinwohlArbeit*
11

GemeinwohlArbeitsplätze
210

„Im Rahmen des Modell-Projektes sollte es möglich sein, gemeinsame gültige Qualitätsstandards und Ablaufprozesse zu gestalten. Es sollte uns gelingen, die Qualität dessen, was wir als „GemeinwohlArbeit“ definieren genau zu beschreiben und nachprüfbar zu installieren.“

Der Anleiter als Sozialpädagoge

Klaus Haßheider macht den Job als Anleiter beim sci seit 17 Jahren. Aber Männer, die kein Mittagsbrot mit zur Baustelle bringen, kannte er bislang nicht. Sein Chef Jörg Marx nennt ihn liebevoll-ironisch „unseren Silberrücken“ und weiß um die Wirkung der menschlichen Qualitäten des gelernten Tiefbauers bei der Arbeitsförderung der GemeinwohlArbeiter. Er ist davon überzeugt: „Ein guter Anleiter wirkt auch als Sozialpädagoge.“

Innerhalb eines Jahres durchlaufen mehr als 100 AGH-Teilnehmer/innen die verschiedenen Arbeitseinsatzstellen beim sci in Moers. Vielen sieht man die Armut an. Vermittlungschancen haben nur die wenigsten. Aber fast alle wollen arbeiten, wollen morgens auf eine Baustelle fahren, mit Kollegen anpacken und reden. Sie sind stolz mit der Arbeitskleidung in die Sparkasse gehen und

zeigen zu können: Ich bin wieder wer.

„Wir müssen viel stärker sozialarbeiterisch tätig werden, als wir dachten“, sagt Jörg Marx. Sein Ziel ist es, Empathie und systematisches Arbeiten bestmöglich zu verbinden. Die Anleiter haben dabei eine Schlüsselrolle, denn sie sind ganz nah dran. So wie Klaus Haßheider, der lernen musste, dass ein scheinbar schlampiger Teilnehmer auf der Baustelle einfach den Zollstock nicht nutzen konnte: Er war Analphabet.

Hausarztmodell

Das geforderte Kunststück lautet: Viele Menschen mit zum Teil massiven Problemen in relativ kurzen Intervallen – bei den sci-Einsatzstellen sind es 9 bis 12 Monate – „durchschleusen“ zu müssen und dabei passende persönliche und arbeitsmarktverwertbare Hilfen zu geben. „Es muss uns gelingen, einerseits mit standardisierten Vorgaben sehr schnell zu arbeiten, Daten zu erfassen und Förderverläufe zu dokumentieren. Andererseits sollen die Teilnehmer sicher sein können, dass wir auf jeden und jede eingehen. Das heißt, die sozialarbeiterische Betreuung muss so organisiert sein wie bei einem guten Hausarzt: Sie haben vielleicht zehn Minuten – aber eine EDV-gestützte Organisation dahinter. Sie sehen die Ergebnisse des letzten Gesprächs und sind sofort wieder beim Teilnehmer.“





Damit könnte auch die Zusammenarbeit zwischen Integrationsbegleitern und Anleiter/innen weiter verbessert werden, ließen sich individuelle Ziele für Arbeitsmaßnahmen genauer definieren: Oft geht es dabei weniger um technische Fertigkeiten als um soziale Kompetenzen, die beim Spielplatzbau im Team ebenso gefordert sind.

Vermittlung für wenige, Befähigung für viele

„Es gibt hier am Niederrhein kaum einen aufnehmenden Arbeitsmarkt für unsere Teilnehmer“ – mit dieser nüchternen Feststellung weiß sich Jörg Marx in jüngster Zeit nicht mehr als Außenseiter. Es darf wieder nachgedacht werden über die Notwendigkeit eines zweiten Arbeitsmarktes für ausgegrenzte Menschen – und über Anschlusskonzepte für diejenigen (wenigen) Teilnehmer in der GemeinwohlArbeit, denen mit klugen Konzepten zu einem Job auf dem ersten Arbeitsmarkt verholfen werden kann. Für Stephan Nicolaus, der im Büro des sci im Telefondienst angefangen hat, besteht Hoffnung: Der frühere Call Center Agent hofft auf eine Anschlussstelle, die ihn vom Maßnahmeteilnehmer zum Mitarbeiter (auf Zeit) befördert. In Zukunft sollen geeignete Teilnehmer/innen in ein Modulsystem wechseln können. „EG 30“ heißt das Konzept mit 30 Plätzen in einer sogenannten Entgelt-Maßnahme, finanziert von der ARGE.

Anders als bei den früheren ABM-Stellen soll

die Begleitung durch einen „Job-Coach“ und eine (als Modul subventionierte) „Probezeit“ bei dem möglichen späteren Arbeitgeber die Vermittlungschancen verbessern.

Kollegen

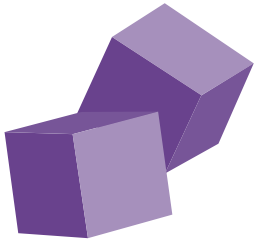
Stephan Nicolaus ist auf dem Weg zum „echten“ Kollegen. Eine erste Urlaubsvertretung wird ihm mehr Verantwortung übertragen, dass er ein äußerst sorgfältiger Sachbearbeiter ist, hat der Chef längst gemerkt. „Noch einen Schritt weiter zu kommen, das würde mich sehr freuen. Dann wäre ich der Kollege und nicht mehr der Mensch in der Maßnahme.“

Die fünf freiwilligen GemeinwohlArbeiter über 58, die für einen Eisenbahnverein eine alte Lok als Museumsmodell restaurieren, würden sich vielleicht auch als Kollegen bezeichnen. Obwohl sie wissen, dass sie keinen Job mehr auf dem ersten Arbeitsmarkt finden. Sie arbeiten nicht wegen der 1 Euro 50 Mehraufwandsentschädigung, davon ist Jörg Marx überzeugt, sondern weil sie als Kollegen jeden Tag an der Lok arbeiten, die später als ihr Werk öffentlich ausgestellt und in Betrieb genommen wird: „Es kann nicht nur darum gehen, Leute zu beschäftigen um zu sehen, ob sie arbeitswillig sind. Wir setzen lieber auf Selbstverantwortung: Wer will, bekommt unsere Unterstützung. Und sei es, dabei, ein Leben auch ohne eine richtige Erwerbsarbeit zu führen und trotzdem nicht abzustürzen.“

SCI Moers gGmbH
Gesellschaft für
Einrichtungen und Betriebe
sozialer Arbeit mbH

Jörg Marx
Kirschenallee 35
47441 Moers

Tel.: 0 28 41/97 29 - 12
joerg-marx@sci-moers.de
www.sci-moers.de



SÖSTRA



Dr. Michael Seligmann

SÖSTRA GmbH

Institut für Sozialökonomische
Strukturanalysen Berlin
Büro NRW –
Dr. Michael Seligmann
Adalbert-Stifter-Straße 15
48155 Münster

Tel.: 02 51 / 70 37 95 41
seligmann@soestra.de
www.soestra.de

Evaluation

Die begleitende Evaluation umfasst dokumentierende, instrumentenentwickelnde und untersuchende Elemente. Ihre Leitfragestellung für das Modellprojekt lautet: Wird der Nutzen des Instrumentes Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante für ALG II-Beziehende erhöht, wenn Qualitätsstandards implementiert werden?

Weitere Arbeitsfragen im Überblick:

A) Dokumentation der Ausgangslage

Unter welchen regionalen Rahmenbedingungen sind die Teilprojekte bezogen auf AGH jeweils gestartet? Von welchem Stand der Umsetzungsorganisation sind die sechs beteiligten Träger gestartet?

Als Ergebnis wurde im Mai 2006 eine Strukturlandkarte des Modellprojektes vorgelegt und im August 2006 ein Überblick über die verschiedenen Ausgangslagen der beteiligten Regionen und Träger, in der Unterschiede und Gemeinsamkeiten erfasst worden sind.

B) Dokumentation projektinterner Ziele und Zielerreichung

Welche Ziele haben sich die Beteiligten des Modellprojektes gesetzt, inwieweit sind sie erreicht worden?

Als Ergebnis liegt seit Oktober 2006 ein Zielsystem des Modellprojektes auf regionsübergreifender Ebene sowie die Ziele, die sich die beteiligten Projektträger vor Ort in diesem Projekt gesetzt haben, vor.

C) Fördernde und hemmende Bedingungen

Welche Bedingungen sind hemmend oder förderlich für die Erhöhung des Nutzens der AGH für die ALG II-Beziehenden?

Mithilfe von Befragungen der Projektakteure, Analysen schriftlich vorhandener Projektmaterialien aus der Praxisbegleitung der sechs Regionen und eines Workshops zu Evaluationsergebnissen ähnlicher Projekte aus ganz Deutschland werden diese Bedingungen herausgearbeitet.

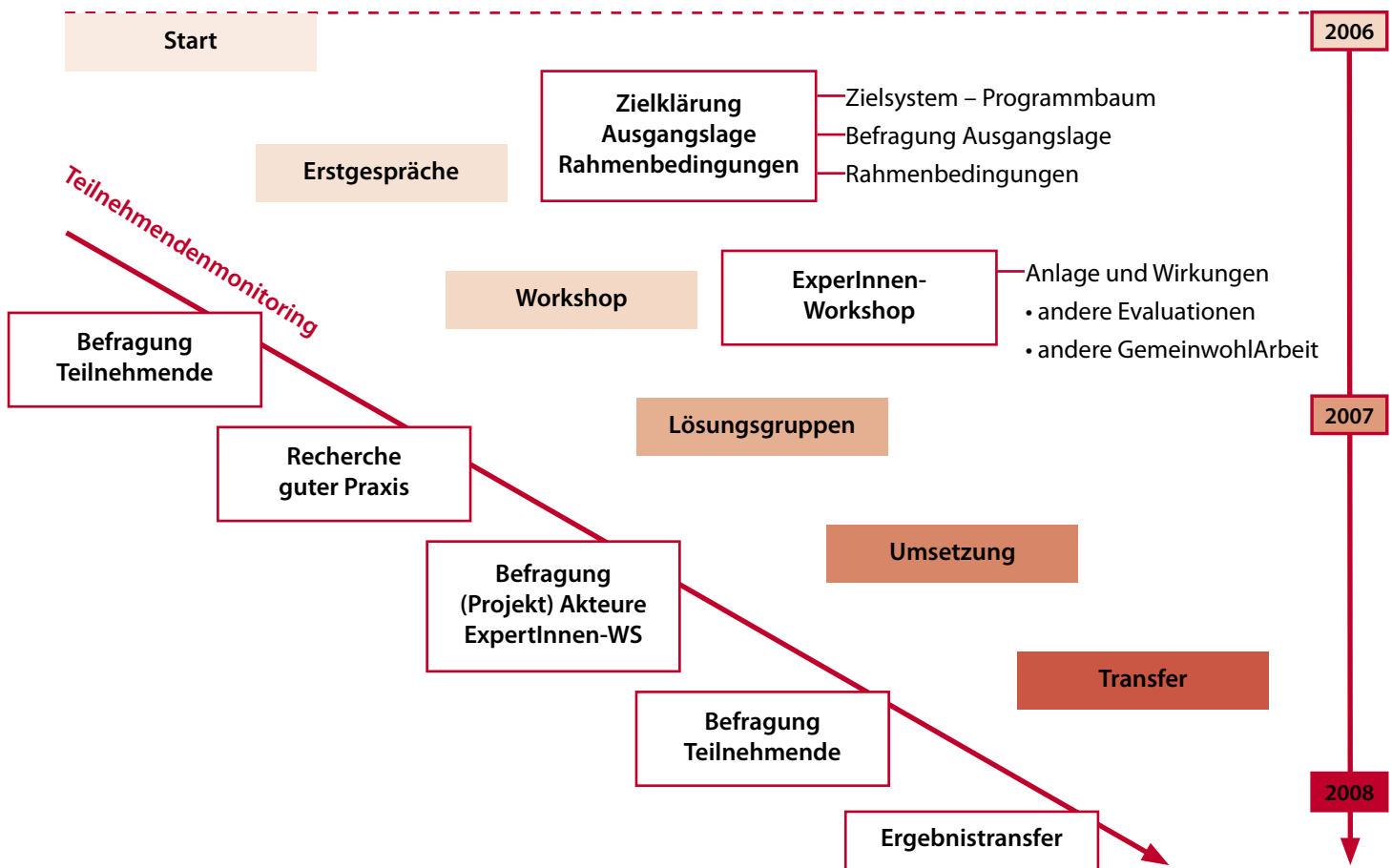
D) Veränderungen bei TN durch geänderte Leistungsprozesse

Welche Änderungen bei TN bewirken die durch Einführung von Qualitätsstandards für GemeinwohlArbeit angestoßenen Veränderungen in den Leistungsprozessen?

Vorgesehen ist die Entwicklung eines online-gestützten Fragebogens für Teilnehmende in GemeinwohlArbeit und die Auswertung zu zwei Zeitpunkten (Anfang und Ende 2007).

Welche Organisationsentwicklungsbereiche müssen bearbeitet werden, um eine Erhöhung des Nutzens für ALG II-Beziehende durch Einführung von Qualitätsstandards zu erreichen?

Aus der Auswertung von Befragungen der Projektakteure, Analysen schriftlich vorhandener Projektmaterialien aus der Praxisbegleitung der sechs Regionen und eines Workshops zu Evaluationsergebnissen ähnlicher Projekte aus ganz Deutschland werden die Organisationsentwicklungsbereiche identifiziert, die zu verändern sind, um die im Projekt entwickelten Qualitätsstandards für GemeinwohlArbeit erfolgreich umsetzen zu können.



v.l.n.r. Stephanie Frenzer, Andreas Rauchfuß, Johannes Massolle

Move Organisations-beratung GbR

Organisationsberatung

Johannes Massolle

Alter Steinweg 46

48151 Münster

Tel.: 02 51 / 440 42

massolle@move-muenster.de

www.move-muenster.de

Praxisbegleitung

Aufgabe der Praxisbegleitung im Modellprojekt ist es, mit den beteiligten Trägern optimierte Vorgehensweisen zu entwickeln, die den Nutzen des Instrumentes Arbeitsgelegenheiten für die ALG II-Beziehenden verbessern. Durch Organisationsberatung und Coachings unterstützt die Praxisbegleitung die Träger dabei, ihre Prozesse in der Begleitung der Teilnehmenden zu analysieren, Verbesserungspotenziale zu entdecken und optimierte Vorgehensweisen einzuführen.

Das Modellprojekt bietet dabei die Chance, „über den Tellerrand“ der eigenen Praxis zu schauen, kennen zu lernen,

welche Vorgehensweisen sich bei andern Trägern bewährt haben, oder zu erfahren, welche Qualifizierungsbausteine an anderen Standorten erfolgreich eingesetzt wurden und übernommen werden können.

Move organisiert diesen Austausch in „Lösungsgruppen“, mit denen im November begonnen wird und zu denen Leitende und Mitarbeitende aus allen Modellstandorten eingeladen werden. Diese werden als Themen bezogene Workshop-Reihen von Move moderiert und angeleitet, pro Thema werden etwa 3 halbtägige Workshops stattfinden.

Bisher sind Lösungsgruppen geplant zu den Themen:

- **Selbstverständnis und Qualitätsstandards:**
Was ist das „Besondere“ an GemeinwohlArbeit, was machen deren Träger besser als andere Träger von Arbeitsgelegenheiten?
- **Prozesse der GemeinwohlArbeit:**
Welche Vorgehensweisen oder Musterprozesse der Integrationsbegleitung, der Begleitung beim Einsatz oder der Qualifizierung haben sich bewährt?
- **Schnittstelle zum Fallmanagement:**
Welche Absprachen mit den ARGEn zur Auswahl von Teilnehmenden und Einsatzstellen, zu Eingliederungsvereinbarungen oder zur Gestaltung von Rückmeldungen sind notwendig. (Dazu werden auch Fallmanager/innen aus den beteiligten ARGEn geladen).
- **Qualifizierungsmodule:** Welche Standard-Themen sind sinnvoll, welche „Best-Practice“-Beispiele für Unterrichtseinheiten gibt es an den Standorten?

• **Vertragsgestaltung und Planungssicherheit:**

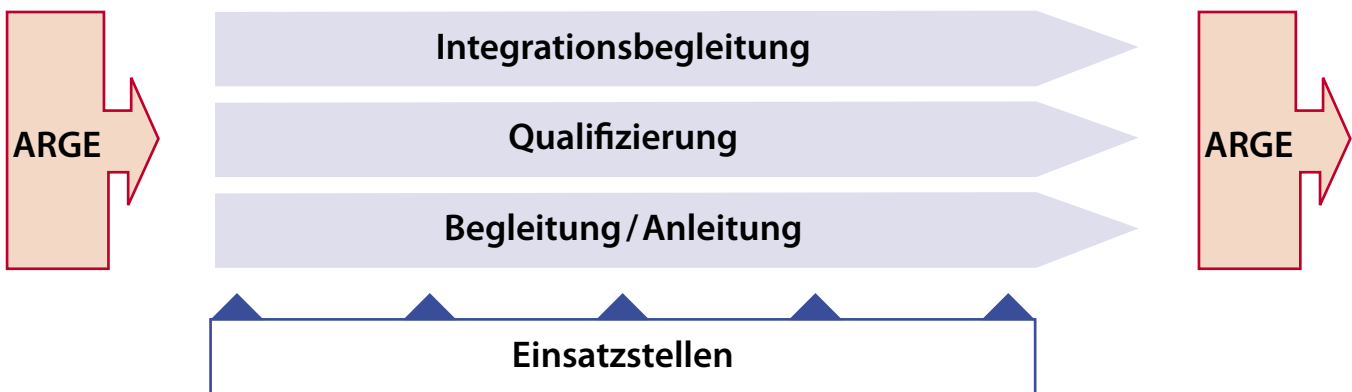
Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten nach den Qualitätsstandards sind notwendig?

Als Auftakt für die Lösungsgruppen hat auf Einladung von Projektleitung und Praxisbegleitung am 02.11.06 ein gemeinsamer Workshop zum Thema „Qualitätsstandards in der GemeinwohlArbeit“ stattgefunden.

Am 16.11.06 fand der erste Workshop der Lösungsgruppe zum Thema „Selbstverständnis und Qualitätsstandards“ statt, als weitere Termine dafür sind vorgesehen der 30.11. und der 21.12.

Weitere Aufgaben von Move sind die Erstellung eines Praxishandbuchs „GemeinwohlArbeit“ und Zuarbeit bei der Erstellung von Qualifikationsmodulen.

Prozesse der GemeinwohlArbeit



Vorgehen der Praxisbegleitung

10/2006 – 06/2007

Auftakt Lösungsphase 02.11.06

Lösungsgruppen

- Vorgehen, Methoden, Materialien erarbeiten
- Qualitätsstandards beschreiben

07/2006 – 09/2007

Begleitung bei Optimierung/Umsetzung

- Organisationsberatung
- Qualitätsmanagement
- Coaching

Begleitung bei Erprobung

Transfer

- Praxishandbuch
- Qualifizierungsmodule
- Transferveranstaltungen

Impressum

Herausgeber	Der PARITÄTISCHE Wohlfahrtsverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. Loher Str. 7, 42283 Wuppertal Tel.: 02 02/28 22-0, Fax: 02 02/28 22-110 www.paritaet-nrw.org
Texte	Seite 6 – 19 Cornelia Benninghoven, www.cb-itm.de Katrin Sanders, www.txte-pressearbeit.de
Redaktion	Andreas Langer, Werner Lüttkenhorst (verantwortlich) Redaktionsadresse: Der PARITÄTISCHE Ernst-Abbe-Weg 50, 40589 Düsseldorf Tel.: 02 11/9 46 00-22, Fax: 02 11/9 46 00-10 E-Mail: andreas.langer@paritaet-nrw.org
Layout und Satz	Bianca Wittmann, www.designfee.com
Druck	Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach



Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes NRW und den Europäischen Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds