

## Kurzbeschreibung der Projekte Jobcenter 2015ff.

### 1. ESF Bundesprogramm zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit

Ziel des Programms ist es, arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Leistungsbeziehende im SGB II nachhaltig in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Erreicht werden soll dieses durch:

- **gezielte Betriebsakquise**, d.h. spezielle Akquisiteure in den Jobcentern gewinnen und beraten Arbeitgeber für und bei der Einstellung von Personen der Zielgruppe.
- durch **intensives Coaching** der Arbeitnehmer/innen nach Beschäftigungsaufnahme.
- durch **finanziellen Ausgleich** der individuellen Minderleistung an den Arbeitgeber (Lohnkostenzuschuss).

#### a. Inhalte

- Phase I „vor Programmbeginn“

In der ersten Phase finden vorbereitende Maßnahmen statt, die zwar im Rahmen des ESF-Bundesprogramms für Langzeitarbeitslose nicht zwingend vorgeschrieben sind, aber diesseitig für erforderlich und zielführend erachtet werden. Im Mittelpunkt steht dabei ein vorbereitendes Coaching der potenziellen Teilnehmenden durch das Perspektivzentrum des Jobcenters. Das Perspektivzentrum lädt die von den Jobcoaches identifizierten, potenziell geeigneten Leistungsberechtigten sukzessive ein und führt eine Einstiegsberatung durch. Hierbei soll ein Beziehungsaufbau zwischen dem Coach und dem Leistungsberechtigten stattfinden.

Der Betriebsakquisiteur (BAK) wird ebenfalls in den vorbereitenden Prozess eingebunden, indem er z. B. mögliche Arbeitsfelder vorstellt oder bei Leistungsberechtigten, die bereits das Ziel der Stellensuche verfolgen, unterstützend aktiv wird - er spricht z. B. Arbeitgeber initiativ an oder sucht für und zusammen mit den Leistungsberechtigten nach Arbeitsstellen (= assistierte Vermittlung). Der Jobcoach behält die hoheitlichen Aufgaben und erhält vom Perspektivzentrum regelmäßig eine Rückmeldung über den Verlauf des Vermittlungsprozesses. Diese vorbereitende Unterstützungsdienstleistung findet nicht nur vor dem Programmstart des ESF-Bundesprogramms für LZA (in Münster 01.07.15), sondern im gesamten Zeitraum der Tätigkeit des Betriebsakquisiteurs (01.07.15 bis 30.06.17) statt.

Die oben beschriebene „Vorschaltung“ zum offiziellen Programm wird als sinnvoll erachtet, da für eine nachhaltige Beschäftigungsaufnahme- und Begleitung ein gut ausgeprägtes Vertrauensverhältnis zwischen dem Leistungsberechtigten, dem Coach und dem BAK essentiell ist. Um dieses aufzubauen, muss bereits im Vorfeld einer Beschäftigungsaufnahme Zeit in das Beziehungsverhältnis investiert werden.

- Phase II „Programmbeginn/-teilnahme“

In der zweiten Phase setzt das (eigentliche, offizielle) ESF-Bundesprogramm für Langzeitarbeitslose an. Der BAK hat einen Arbeitsplatz akquiriert, der Arbeitgeber stellt den Teilnehmer/ die Teilnehmerin ein und erhält einen Lohnkostenzuschuss (Intensivförderung oder Normalförderung). Begleitend kann der Teilnehmende noch qualifiziert bzw. bei der Mobilität unterstützt werden und es findet ein begleitendes Coaching im Rahmen des vereinbarten Förderplans statt.

Ein Rückgriff auf die Leistungen gem. § 16e SGB II ist bei diesem Projekt nicht erforderlich. Die Lohnkostenzuschüsse werden aus Projektmitteln finanziert. Zuschüsse können in Höhe von max. 75 % der Lohnkosten erfolgen.

Zur Durchführung des Projekts werden Ressourcen im Umfang von 1,0 VZÄ Betriebsakquisiteur benötigt. Hier erfolgt eine 100%ige Refinanzierung durch Projektmittel. Um das volle Fördervolumen auszuschöpfen zu können und den Projektbeginn nicht zu verzögern wurde bereits eine entsprechende Stelle eingerichtet. Das begleitende Coaching wird durch das Perspektivzentrum sichergestellt. Hier erfolgt eine Spitzabrechnung aus Projektmitteln der geleisteten Coachingstunden. Zur administrativen Abwicklung des Projektes (im Rahmen von ESF - Projekten ein nicht zu unterschätzender Aufwand bei allen Beteiligten) dürfen keine Projektmittel eingesetzt werden.

## 2. Bundesprogramm „Soziale Teilhabe“

Das Beschäftigung schaffende Projekt hat zum Ziel, die soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Vorgesehen ist die Schaffung von 50 Beschäftigungsmöglichkeiten mit bis zu 30 Wochenstunden. Die Beschäftigungsmöglichkeiten können bei öffentlichen oder gemeinnützigen Trägern eingerichtet werden. Sie müssen „zusätzlich“ und „wettbewerbsneutral“ sein und im „öffentlichen Interesse“ liegen.

### a. Zielgruppe:

Als Zielgruppen sind im Jobcenter Münster Langzeitleistungsbeziehende einer Bedarfsgemeinschaft mit Kindern (33 Arbeitsplätze) und langzeitleistungsbeziehende erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit gesundheitlichen Einschränkungen (17 Arbeitsplätze) angedacht.

### b. Inhalte:

Gefordert sind nach dem Projektaufruf flankierende Aktivitäten und ergänzende Leistungen der Antragsteller. Hier ist ein vorgeschaltetes und begleitendes Coaching mit einem Beratungsschlüssel von 1:25 geplant.

Damit die „richtigen“ Leistungsberechtigten auf den für ihre Fähigkeiten und Neigungen „richtigen“ Arbeitsplatz kommen sowie zur Vermeidung von Abbrüchen wird zur Abklärung der Teilnahme am Bundesprogramm mit den formal in Frage kommenden Leistungsberechtigten eine Einstiegsphase durchlaufen. In dieser Einstiegsphase werden bis zu max. 8 Beratungseinheiten von spezialisierten Jobcoaches des Jobcenters im Rahmen einer ganzheitlichen, ergebnisoffenen (zur Unterstreichung der Freiwilligkeit) Beratung angeboten.

Die Beratungseinheiten beinhalten:

- Auftragsklärung
- Standortbestimmung / Profiling
- Feststellung der Veränderungsbereitschaft / Bereitschaft zur Teilnahme am Programm / ggf. Erarbeitung oder Anstoß von Alternativen
- Klärung der in Frage kommenden Beschäftigungsfelder incl. Qualifizierungsbedarf
- ggf. Rückgabegespräch mit originären Jobcoach
- Aufnahme in Teilnehmerpool und Matching

Als Ergänzung zur Beratung / zum Profiling soll die im Jobcenter angewandte ABC-Messung und/oder der Talentkompass<sup>1</sup> als unterstützende Methode zum Einsatz kommen. Bei Mehrpersonenbedarfsgemeinschaften werden grundsätzlich alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft einbezogen (Familienberatung). Dort wird u. a. das Thema Bildungs- und Teilhabeleistungen offensiv eingebracht. Im Rahmen des Profilings und bei der Feststellung der Veränderungsbereitschaft werden die kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II sinnvoll eingebunden, um die Eingliederung in das Erwerbsleben zu unterstützen.

Zur erfolgreichen Durchführung des Bundesprogrammes ist während der Phase der Beschäftigung ein begleitendes Coaching als zentraler Baustein zwingend durchzuführen. Dieses begleitende Coaching wird durch den Jobcoach durchgeführt, der bereits die Einstiegsphase mit dem Teilnehmenden durchlaufen hat. Hier ist ein Schlüssel von 1 VZÄ Berater/in zu 25 Teilnehmenden vorgesehen. Die Tätigkeit des Jobcoaches im begleitenden Coaching liegt insbesondere in der Beratung und Einzelfallhilfe. Der Prozess wird so gestaltet, dass der Coach den Teilnehmer/innen aktivierend und motivierend zur Seite steht. Grundsätzlich ist das Coaching als Hilfe zur Selbsthilfe ausgelegt.

Elemente des begleitenden Coaching sind:

- Reflexion des Arbeits- und Sozialverhalten
- aufsuchende Sozialarbeit
- Unterstützung beim Aufbau von persönlichen Netzwerken
- Steigerung der Selbsthilfepotenziale
- Meilensteingespräche 1. Arbeitsmarkt und Qualifizierung
- Gruppenberatung
- Moderation von Konflikt und Feedbackgesprächen mit Arbeitgebern

Bezogen auf die Einbindung der kommunalen Eingliederungsleistungen gilt für das begleitende Coaching ähnliches wie bereits bei der Einstiegsberatung ausgeführt. Hier kommt allerdings der Stabilisierung der Teilnehmenden und der Steigerung des Selbsthilfepotenzials eine größere Bedeutung zu. Auch der Aufbau persönlicher Netzwerke kann dadurch maßgeblich unterstützt werden. Da der Jobcoach schon in der Einstiegsberatung mögliche Themen und Beauftragungsfelder ausgemacht hat, kann er darauf beim begleitenden Coaching zurückgreifen und zeitnah Prozesse anstoßen und kontinuierlich begleiten. Ihm kommt damit eine Schlüsselfunktion bei der Umsetzung der kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a SGB II zu. Die Leistungen können im Zusammenspiel mit der geförderten Beschäftigung quasi ihren gesetzlichen Auftrag in Gänze erfüllen.

---

<sup>1</sup> ABC-Messung und der Talentkompass sind Methoden bzw. Werkzeuge u. a. zur Identifizierung eigener Stärken und Berufsfelder.

Zur Schaffung von Übertritten in den 1. Arbeitsmarkt während und im Anschluss an die geförderte Beschäftigungsphase wird der Arbeitgeber und Vermittlungsservice (AGVS) des Jobcenters eingebunden. Die Meilensteingespräche bzw. Gruppengespräche werden optional unter Beteiligung des AGVS durchgeführt werden.

Als weitere ergänzende Leistungen sind die Kostenübernahme von Qualifizierung, Investitionskostenzuschüsse zum Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten und weitere, sinnvolle Förderungen, die nicht vom SGB II gedeckt sind, geplant. Die Finanzierung erfolgt aus dem Eingliederungstitel sowie aus bereits für die aktive Arbeitsmarktpolitik bereitgestellten kommunalen Mitteln.

### 3. „Move and Work“ (Integration durch Austausch – IdA)

#### a. Zielgruppe

Das Programm IdA richtet sich an benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene von 18-35 Jahren. In Münster sind folgende Zielgruppen angesprochen:

- (Langzeit)arbeitslose junge Erwachsene ab 20 Jahren ohne Berufsausbildung, die durch einen Auslandsaufenthalt ihre berufliche Orientierung und Ausbildungsfähigkeit verbessern und deshalb Chancen auf eine betriebliche Ausbildung erhalten können.
- Junge Erwachsene, die trotz Ausbildung und/oder Berufspraxis aufgrund persönlicher Problemlagen oder Krisen einen schlechten Zugang zum Arbeitsmarkt haben und die durch Erfahrungen im Ausland ihr Selbstbewusstsein, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Wettbewerbssituation verbessern können.

Ziel ist, benachteiligte junge Erwachsene auf Ausbildung und Arbeitswelt vorzubereiten, ihre Haltung und Orientierung sowie ihr Verhalten und ihre Kompetenzen durch transferierbare Fremdheitserfahrungen im europäischen Ausland zu verbessern und ihren Übergang in Ausbildung oder Arbeit zu begleiten.

#### b. Inhalt

An ein kontinuierliches und niedrigschwelliges Beratungsangebot sollen gemeinsam (Jobcenter und Träger) durchgeführte Zukunftswerkstätten angedockt und realisiert werden. Diese verfolgen das Ziel, durch professionelle Unterstützung berufliche Perspektiven abzuklären und in Bezug auf individuell passende Förderinstrumente zu beraten. Ein der Zielgruppe entsprechendes, attraktives Format soll hierfür entwickelt werden (z. B. Skype-Interviews mit Jugendlichen aus dem europäischen Ausland, social-media-Workshops, Betriebsbesichtigungen, anonyme Bewerbung testen, etc.). Dies geschieht vor folgendem Hintergrund:

- Die im Jobcenter der genannten Zielgruppe zuzuordnenden jungen Erwachsenen interessieren sich nicht per se für ein Auslandsprojekt. Die erforderliche Mobilität macht ihnen Angst, die zwar ungerne eingestanden wird, aber schnell zu Abwehrmechanismen führt. Eine altersgerechte Ansprache soll in Zusammenarbeit mit den zuständigen Jobcoaches in Form von Aktionstagen und (idealerweise) unter Mitwirkung von Unternehmen durchgeführt werden. Eine entsprechende Ausgestaltung soll abgestimmt werden.
- Um junge Frauen ebenso gezielt zu erreichen, werden Angebote genderspezifisch vorbereitet, auch um berufliche Interessen breiter als für die typischen Frauenberufe aufzustellen.

Um Mut für eine effektive berufliche Zielklärung und Eignungsfeststellung zu entwickeln, werden bereits in der Intensivvorbereitung von IdA vor dem Auslandsaufenthalt **berufliche Erprobungspraktika** integriert. Diese Erweiterung zu früheren IdA-Projekten

führt zu einer vierwöchigen Verlängerung (insgesamt 13 statt 9 Wochen) und verfolgt folgende Ziele:

- Frühzeitige Auseinandersetzung mit den (realisierbaren) Zielen, und Planung der notwendigen Entwicklungs- sowie Investitionsbedarfen
- Ziele schneller konkret auszurichten
- Einbindung von (Ausbildungs-) Betrieben, um den „vorher-nachher“ Blickwinkel einnehmen zu können

So groß die Chancen, so herausfordernd sind auch die Anforderungen und damit auch Risiken für die Teilnehmenden. Sicherheit – wenn nicht in der Person selbst vorhanden – muss durch Information, interkulturelles Handlungstraining sowie auch durch eine engmaschige Betreuung gewährleistet sein. Anstelle weit verstreuter Unterkünfte in Gastfamilien werden die Teilnehmenden konzentriert in eigenen Wohnungen untergebracht. Dies erleichtert die Erreichbarkeit und Betreuungsqualität und reduziert die Sorge der Jugendlichen, den Schritt ins Ausland zu wagen.

In der Nachbetreuungsphase werden Teilnehmende ihre erworbenen Erfahrungen öffentlichkeitswirksam präsentieren. Ein entsprechendes Format (Messe, Tag der offenen Tür, Einbindung der transnationalen Projektpartner/Praktikumsbetriebe, etc.). Die Nachbetreuungsphase integriert weitere Praktika – entweder bei den bereits im Vorfeld kontaktierten Betrieben oder in neuen, geeigneten Unternehmen. Die zeitlichen Abläufe orientieren sich am Schuljahreskalender, so dass mit einem Start in 2015 der Ausbildungsbeginn 2016 avisiert ist. Die Inhalte orientieren sich an den berufsorientierenden, übergreifenden sowie berufsübergreifenden und berufsbezogenen Fachkompetenzen. Förderunterricht wird in den Projektablauf integriert.

Insgesamt handelt es sich um ein kontinuierliches Angebot für rund 80 Jugendliche und junge Erwachsene. Darin enthalten sind Auslandpraktika in Großbritannien und Spanien in 6 Durchläufen mit je 15 Teilnehmenden.

Für das Projekt stellt das Jobcenter die notwendigen Eigenmittel in Form von 1,0 VZÄ. Diese sind aufgeteilt in 2 x 0,25 VZÄ sozialpädagogische Beratung, 0,25 VZÄ Jobcoach (arbeitgeberorientiert) im Arbeitgeber- und Vermittlungsservice sowie 0,25 VZÄ Projektsteuerung, angesiedelt im Maßnahmenmanagement (MMM) des Jobcenters. Eine noch nicht quantifizierbare Refinanzierung besteht darin, dass ggf. auch Teilnehmende aus dem Umland in das Projekt einmünden. Hierfür haben die entsprechenden Grundsicherungsstellen einen Beitrag zu leisten.

#### 4. „Zukunft wagen“ (Integration statt Ausgrenzung – IsA)

##### a. Zielgruppe

- Frauen zwischen 20 und 35 Jahren aus unterschiedlichen Herkunftsländern mit sehr geringen Sprachkenntnissen, die noch keinen Integrationskurs absolvieren können und arbeitsmarktfremd sind. Sie haben einen niedrigen Bildungsgrad, selten eine Berufsausbildung und trotz Arbeitsmarktzugang kaum bzw. keine beruflichen Erfahrungen, da sie in der Regel verheiratet sind und mehrere schulpflichtige Kinder haben, die sie versorgen müssen. Diese Frauen sollen an ersten niederschweligen Sprach- und Sozialangeboten teilnehmen und durch Netzwerkpartner zeitnah und kultursensibel gefördert werden.
- Frauen zwischen 18 und 50 Jahren, die an der Kompetenz- und Potentialanalyse teilnehmen sollen. Sie haben im Heimatland oft einen Schul-, Berufs- oder Studienabschluss erworben, der jedoch formal nicht (oder nur zum Teil) anerkannt wurde. Da diese Frauen über einen längeren Zeitraum keiner regelmäßigen Arbeit nachgegangen sind, tritt bei ihnen eine Entfremdung von der Arbeitswelt ein. Für die Anerkennung oder Bewertung ihrer beruflichen Kompetenzen, die (zumeist ohne formalen Abschluss) durch Erwerbstätigkeit im

Herkunftsland erworben wurden, gibt es kaum anerkannte Instrumente. Die versteckten Ressourcen und Potentiale gilt es zu entdecken und weiter zu entwickeln.

- Schwerpunktzielgruppe: Frauen zwischen 18 und 40 Jahren – wie in Zielgruppe 2 –, die vorwiegend aus Ost- und Südeuropa, dem Nahen Osten, vereinzelt auch aus Afrika und Südamerika stammen, die arbeitsmarktrelevante Entwicklungsfähigkeiten besitzen. Um erfolgreich auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert zu werden, benötigen sie noch eine sprachliche Optimierung und/oder eine (weitere) berufliche Basisqualifikation. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Schaffung von adäquaten Übergängen zwischen den vorhandenen Angeboten sowie eine enge Vernetzung mit den Akteuren des Arbeitsmarktes sollen diesen Frauen zum Erfolg verhelfen.

## b. Inhalte

Das Programm ist durch einen modularen Aufbau gekennzeichnet.

- Modul 1: Teilnehmerakquise und Einstiegssprechstunde (Zielgruppen 1-3)
  - dezentrale Termine für Einstiegssprechstunden in den Stadtteilen
  - erste Abklärung von Bedarfen (wird im weiteren Projektverlauf von muttersprachlichen Mentorinnen übernommen)
  - Motivation für niedrigschwellige, wohnortnahe Sprachangebote, wenn I-Kurs noch nicht realisierbar (Frauen aus Zielgruppe 3)
  - Schulung der Mentorinnen
  - Sichtung und Aufbereitung von INFO-Material zu Angeboten/ Sprachkursen in den Stadtteilen
- Modul 2: Kultursensible Kompetenzfeststellung (Zielgruppen 2-3)
  - Zwei Wochen, ca.3 Tage à 4 Unterrichtseinheiten sowie Auswertung
  - 1/4-jährlich mit je ca. 10 Teilnehmerinnen, insgesamt 10 Durchgänge
- Modul 3: Teilnehmerbezogene Begleitung und Qualifizierung (Zielgruppen 2-3), z. B.

„Offenes Forum“: Treffpunkt und Beratung (1x pro Woche 4 Stunden)

- Themenschwerpunkte:
  - Jobinterviews, Unternehmensfrühstücke
  - Freizeit- und Kulturaktivitäten
  - Selbstmanagement, Orientierung, Rolle, Identität
  - Empowerment, Diskriminierungserfahrung und Strategien gegen Rassismus und Gewalt
- Einbindung von Expertinnen und Mentorinnen
- Koordination mit Kooperationspartnern

"Thematische Teilprojekte" (jeweils 1/2 Jahr mit 10 Frauen pro Teilprojekt; sechs Durchläufe, insg. 60 Frauen). Eine erste Zwischenauswertung soll nach 6 Monaten Laufzeit mit Mentorinnen und Kooperationspartnern realisiert werden. Teilprojekte werden z. T. ins Qualifizierungsmodul „*Interkulturelle Lernwerkstatt*“ integriert.

→ Themenschwerpunkte:

- Elternkompetenz
- Sprachkompetenz
- Gesundheit
- (Wieder)Einstieg
  - Zielklärung
  - Abschlüsse, informelle Kompetenzen, Profil
  - Landkarte des Einstiegs: Arbeitspraxis (Ernstfall testen, Betreuung erproben)
  - Anschlussförderungen (wie Umschulung, Anpassungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsmodule, Bewerbungsmanagement) koordinieren und flankieren
  - in Unternehmen begleiten (Beratungsgespräche, Firmenbesichtigungen, Vermittlung und Moderation von Praktika, Netzwerkkarte, Krisenkoffer)
  - bei Anschluss: mobile Sprechstunde für Teilnehmer und Betrieb

- Modul 4: Diversity-Beratung von Unternehmen und kultursensibles Matching

→ gezielte Ansprache von Unternehmensvertreterinnen unter den Gesichtspunkten:

- Abbau von Vorbehalten (interkulturelle Öffnung durch Aufbau von Diversity-Strategien)
- Gewinnen von Mentorinnen mit Migrationshintergrund
- Unternehmensbesichtigungen
- Kontinuierliche Beratungssprechstunde und Mediationsangebote für Unternehmen
- Unternehmensbotschafter
- Seniors
- Vermittlung in Praktika

→ Thematische Inputs (ca.1 Mal im Monat Programmpunkt für Unternehmen):

- Info-Abende z. B. im kulturellen Umfeld (z. B. Moschee)
- Vernetzungstreffen zusammen mit interkulturellen Akteuren und Teilnehmerinnen
- interkultureller Input (kulturell-religiöse Traditionen und Einfluss auf Arbeit)
- Sprachprogression und Modelle der Sprachförderung im Job (Tandems, Online-Lernen, ESF-BAMF Beschäftigte etc.)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Arbeitszeitmodelle, Betreuung auch in Randzeiten, betr. Entlastungsangebote)
- kultursensible Personalentwicklung: Auswahlverfahren und Potenzialbeurteilung;
- Impulsberatung bei Unternehmensstammtischen (interkulturelle Sensibilisierung von MitarbeiterInnen, interkulturelles Konfliktmanagement, Ambiguitätstoleranz, betriebliche Mentoren, interkulturelle Events)

Für das Projekt erbringt das Jobcenter die notwendigen Eigenmittel in einem Stellenumfang von 0,75 VZÄ ein. Eine Refinanzierung aus Projektmitteln erfolgt nicht. Für die zusätzlichen Aktivitäten (Qualifizierung) werden Mittel aus dem Eingliederungstitel des Jobcenters bereitgestellt.

5. „Passt“ (Münstersche Initiative für Erwerbsarbeit nach Maß für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte)

a. Zielgruppe

Arbeitslose Schwerbehinderte oder ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte, die in Münster leben.

Ziel ist, durch eine rechtskreisübergreifende Initiative und Kooperation in einem strukturierten Prozess die potenziell vorhandene betriebliche Arbeitskräftenachfrage und die Ressourcen der Arbeit suchenden Projektteilnehmenden zu identifizieren, zu aktivieren und zusammenzuführen. Weiteres Ziel ist es, die im Projekt neu entwickelten erfolgreichen Methoden und Erkenntnisse in das Regelgeschäft der Beteiligten zu überführen.

b. Inhalte

Die Strategien und Aktivitäten des Projektes setzen analog zur Zielsetzung des Vorhabens konsequenterweise zeitgleich auf der betrieblichen wie der teilnehmerbezogenen Ebene an.

Auf der betrieblichen Seite zielt das Projekt auf die Veränderung gewohnter Denkmuster von Unternehmen bei der Analyse ihres Arbeitskräftebedarfes und der Personalgewinnung bzw. -auswahl ab. Mit einer durch eine Werbeagentur entwickelten Kampagne werden Unternehmen angesprochen, die ein Interesse daran haben könnten, ihre personellen Herausforderungen auf innovative Art und Weise zu lösen: Statt Stellen mit der gewohnten Schablone von klassischen Berufsbildern und zugrunde liegenden Qualifikation auszuschreiben, werden sie im Rahmen des Projekts durch eine professionelle Beratung in die Lage versetzt, ihre betriebliche Abläufe und Strukturen unter dem Aspekt von zu erledigen Aufgaben analysieren zu können sowie auf dieser Grundlage leistungsgerechte Stellenprofile für Menschen mit Schwerbehinderung zu entwickeln und bei künftigem Bedarf auszuschreiben.

Auf Seiten der Teilnehmenden des Projektes erfolgt ab Projektstart eine schrittweise persönliche Aktivierung, die einhergeht mit der (Weiter-)Entwicklung von Kompetenzen für Beruflichkeit. Dies geschieht im Rahmen einer intensiven Einzelberatung und im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Weiterbildungstagen bei Lernen fördern e. V. und individuell vereinbarten Praktika bei potenziellen Arbeitgebenden.

Die Entwicklung der beruflichen Zielvorstellungen der Teilnehmenden nimmt auch Bezug auf die Arbeitsplatzprofile, die gemeinsam mit den teilnehmenden Unternehmen und parallel zum Profilingprozess der Teilnehmenden von Lernen fördern e. V. entwickelt werden. Diese Verknüpfung hat motivierende Wirkung und ist für die beraterische Arbeit mit den Teilnehmenden handlungsleitend. Konkret bedeutet dies, dass die passgenau (weiter-)entwickelten bzw. profilierten Ressourcen der Teilnehmenden des Projektes – bezogen auf den Einzelfall – mit den Anforderungen und Optionen der neu entwickelten Arbeitsplätzen verknüpft werden.

Im Anschluss an dieses „theoretische Matching“ können Orientierungspraktika zur intensiven Erprobung im Rahmen von Probearbeitsverhältnissen gem. § 46 SGB III durchgeführt werden. Sie werden genutzt, um die entwickelten Kompetenzen und

Anforderungen in ihrer Komplexität im betrieblichen Arbeitsalltag sichtbar und gestaltbar zu machen.

Das Projekt wird in drei Durchläufen mit je 9 Teilnehmenden durchgeführt.

Die Finanzierung des Projekts wird aus Mitteln der Ausgleichsabgabe realisiert. Das Jobcenter hat als Antragsteller die Gesamtkoordination und Verantwortung für die rechtmäßige Durchführung des Projektes. Dies beinhaltet eine Steuerungsfunktion, die Mittelanforderung und Abrechnung sowie damit einhergehend die Verwendungsnachweisprüfung und Berichtslegung. Für diesen Aufwand werden keine Projektmittel bereitgestellt.

#### 6. Öffentlich geförderte Beschäftigung Land II

Ziel der Förderung ist die Verbesserung der sozialen und beruflichen Teilhabe arbeitsmarktferner Personengruppen im SGB II und eine langfristige bzw. dauerhafte Integration besonders benachteiligter Zielgruppen des Arbeitsmarktes in das Erwerbsleben.

Zielgruppe sind besonders benachteiligte Personen im SGB II. Im Fokus stehen erwerbsfähige Leistungsberechtigte des SGB II, die ohne diese Förderung mittelfristig keinen Zugang in das Erwerbsleben finden.

Hier sind neben der Beschäftigung für max. 24 Monate bei gemeinnützigen bzw. öffentlichen Trägern ein begleitendes Coaching und Qualifizierungen Bausteine der Förderung.