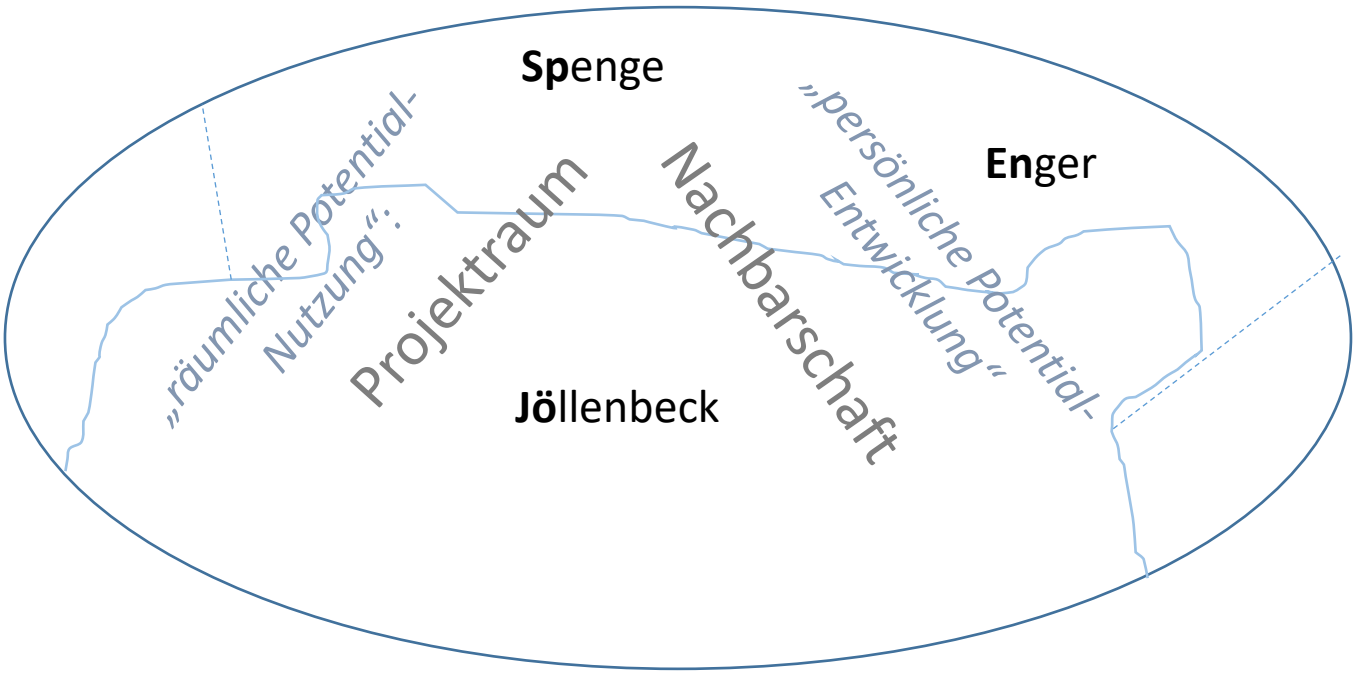
Jö-Sp-En

Potentiale in der Fläche
-Nachbarschaften neu gedacht-



Eine interregionale Kooperation zwischen den Städten[1]

Enger
Spenge
Bielefeld mit dem Stadtbezirk Jöllenbeck

Regionale Personalentwicklungsgesellschaft
Kommunale Arbeitsförderung
Ingo Doerk
i.doerk@rege-mbh.de
Tel: 05 21/96 22 – 316

[1] Mit dem Begriff „Stadt“, „Städte“ oder „Städten“ sind im Folgenden die jeweiligen Gebietskörperschaften Bielefeld – Stadtbezirk Jöllenbeck, Enger und Spenge gemeint.

1) Leitgedanke/These:

Arbeitsmarktliche Perspektiven für die Menschen existieren vor und hinter den Grenzen von Gebietskörperschaften. Dass sich diese „Nachbarn“ stärker in den Blick nehmen und deren Angebot und Chancen nutzen, ist dabei häufig überaus sinnvoll und gewinnbringend. Je intensiver diese Angebote auf der jeweils anderen Seite mitgedacht und beachtet werden, desto

- nützlicher, effektiver und effizienter sind sie,
- dichter kann eine Bedarfsdeckung an der Lebenswirklichkeit der Menschen erfolgen,
- stärker sind die Synergien, weil nicht überall alle Angebote vorgehalten werden müssen.

2) Zielgruppen/Ziele:

In den Städten Bielefeld-**Jöllenbeck, Enger und Spenge** (=Projektraum) werden

a) (**allein)erziehende** und

b) zugewanderte

Frauen und Männer, i. d. R im SGBII-Leistungsbezug, bei ihren Integrationsbemühungen in Arbeit/Qualifizierung oder Ausbildung in den Blick genommen. Dabei werden innerhalb der beiden Zielgruppen diejenigen fokussiert, die auch die oben dargestellten Integrationshemmnisse aufweisen. Um das Angebot in seiner regionalen Wirkungsentfaltung im Verlauf zu prüfen, werden Menschen mit darüberhinausgehenden multiplen und komplexeren Handlungsbedarfen (z.B. mit Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit dicht an der unteren Grenze zur Verfügbarkeit, geistig behinderte Menschen, Lernbehinderte, Suchterkrankte, ….) nur nach Rücksprache zwischen dem jeweiligen Jobcenter- und Projektmitarbeitenden aufgenommen.

Die relevantesten Integrationshemmnisse im SGBII zeigen sich in Form von

- arbeitsmarktlichen Qualifizierungseinschränkungen (hinsichtlich fachlicher und sprachlicher Kompetenzen, fehlender Bildungsketten, familiärer Verpflichtungen, intrinsischer Motivation)
- fehlende individuelle arbeitsmarkwirksame Netzwerke in der Lebenswirklichkeit und relevantes Wissen (insbesondere außerhalb der „Hilfscommunities“ von Arbeitsmarkt-Zielgruppen)
- fehlende Mobilität(skenntnisse) -auch in Nachbarstädte anderer Gebietskörperschaften- da sich die Unterstützungssuche häufig an den Angeboten der „eigenen“ Kommune orientiert.

Diese systematisch im Einzelfall zu bearbeiten, ist Ziel des Angebots und spiegelt sich in folgenden quantitativen Zielen:

- mind. 40 Teilnehmende werden in das beschriebene Coaching (siehe Pkt. 3.1) aufgenommen
- alle Bedarfe an notwendigen arbeitsmarktlichen Kurz- und Lotsenberatungen –auch außerhalb von AVGS-Teilnehmenden- werden gedeckt
- alle Projektteilnehmenden erfahren eine Steigerung ihrer –für die Arbeitsmarktintegration relevanten- Kompetenzmerkmale (siehe Beschreibung zum Kompetenzentwicklungs-Dokumentation)
- in den drei Quartieren werden mindestens jeweils 3 zielgruppenorientierte Workshops mit relevanten Themenfeldern wie z.B. „Vereinbarkeit“, „Mobilität“, „(Erst-)Orientierung Bildungssysteme und Arbeitsmarkt“, „Arbeitsmarkterschließung“ durchgeführt.
- Im Angebotsverlauf werden mind. 20% der Teilnehmenden eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung/Ausbildung/Qualifizierung aufnehmen

3) Angebotsstruktur:

3.1) Das Coaching erfolgt in Form eines intensiven Einzelcoachings, bei dem unterschiedliche Coachingmethoden zum Einsatz kommen. Die Auswahl der Methode erfolgt nach dem Erstprofiling durch den Coach. Die einzelnen Vorgehensweisen werden dem Teilnehmenden transparent gemacht. Gruppenangebote sind die Ausnahme und kommen nur zum Einsatz, soweit der gemeinsame Austausch und die Problembearbeitung innerhalb homogener Gruppen für den einzelnen dienlich sind.

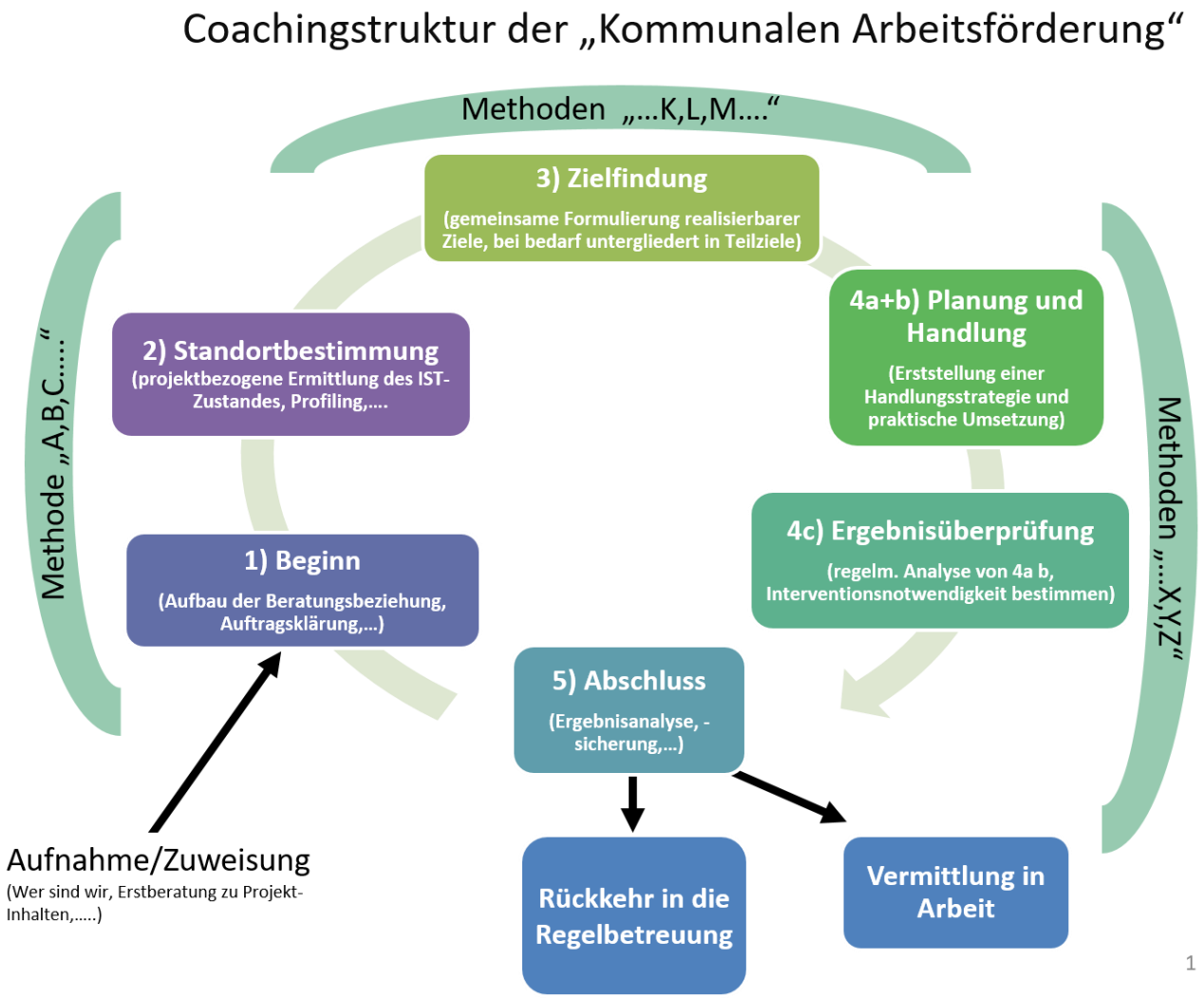
Das Angebotsportfolio des Coachings umfasst thematisch folgende Aspekte, die je nach individuellen Bedarfen und Notwendigkeiten aufgegriffen und bearbeitet werden:

- Individuell Standortbestimmung, Situationsanalyse
- Stabilisierung der sozialen Situation
- Vermittlung der Funktionsweisen des deutschen Arbeitsmarktes
- Kompetenzfeststellung/Entwicklung neuer (beruflicher) Perspektiven – u.a. durch:
  - Stärkung des Selbstwertes, der Problemlöse- und Handlungskompetenz
  - Förderung kommunikativer Fähigkeiten und Vermittlung von Soft-Skills
  - Aktivierung von s.g. „Unterstützerkreisen“ (Nutzung persönlicher Netzwerke)
  - Identifizierung neuer Tätigkeitsfelder
  - Erhöhung der Sprachfähigkeit/Sprachkenntnisse
  - Vereinbarkeitsprobleme allgemein und für spezielle Stellenausschreibungen aufdecken und beseitigen
  - Verfestigung bzw. weitere Herstellung der Arbeitsfähigkeit
  - Mobilitätstransparenz und –training, um Beschäftigungspotentiale im Umland in den Blick zu nehmen
  - Vermittlung von Methoden alternativer Stellensuche und Selbstvermarktungsstrategien (insb. Netzwerkaufbau und die aktive Nutzung vorhandener Netzwerke)
- Optimierung der Bewerbungsstrategien
- Vermittlung in Arbeit/Ausbildung/Qualifizierung

Die Ziele und Arbeitsaufträge für die Coaches beinhalten:

- Konkrete Einzelfallhilfe der Teilnehmenden (Steigerung div. Kompetenzausprägungen zwecks Vermittlung in Arbeit/Ausbildung/Qualifizierung oder weitergehender Hilfen zum Abbau von Integrationshemmnissen) unter Nutzung der wachsenden Kenntnis zu den Angeboten in den benachbarten Städten
- Herstellung von Orientierung im gemeinsamen Raum (gegenseitige/s Lebenswirklichkeit/Umfeld aufzeigen) und Transparenz zu Angeboten und Hilfen in den Städten mit dem Blick aus der operativen Brille/dem Endnutzerblick (konkrete Angebotsstruktur, Sprechzeiten, Inanspruchnahme, ...)
- Erhebung von Bewegungsmustern zu beanspruchten Angeboten; Testung „neuer Wege“.
- Verkürzung der Wege zur Inanspruchnahme von Angeboten
- Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsstellen innerhalb des Projektraums
- Entwicklung von Ansätzen zur Nutzung von nachbarschaftlichen Angeboten/Ehrenamt als eine Handlungsoption im Kontext Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung entwickeln

Die Umsetzung erfolgt im Rahmen einer festen Struktur des Einzelcoachings der „Kommunalen Arbeitsförderung“ der REGE mbH bei freier Methodenwahl:



Generell werden im Coaching die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern im gesamten Prozess dezidiert berücksichtigt. Unterschiede im Alter, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, der individuellen sexuellen Identität sowie Krankheit und Behinderung werden im Projekt positiv als bereichernde Vielfalt verstanden und im Sinne des jeweiligen Teilnehmenden genutzt.

Ergänzende Information zum Coachingprozess:
Die REGE-Coaches verfügen aufgrund langjähriger Erfahrungen und fachlich fundierter Ausbildungen über ein breites Methodenwissen, dass sie passend zum Teilnehmenden und zur Phase des Coaching-Prozesses anwenden. Die Klärung der Ausgangssituation liefert grundlegende Erkenntnisse, um günstige (förderliche) und

ungünstige (hemmende) Rahmenbedingungen aufzuzeigen. Der REGE-Coach beginnt mit der Ermittlung des Ist-Sollzustands und erhebt in der Regel in einem darauffolgenden Termin anhand eines Interviewleitfadens die relevanten Daten. Die Erhebung des IST-Zustandes hat folgende Ziele:

- Herausarbeiten individueller Kenntnisse und Qualifikationen, Ressourcen und Schwierigkeiten;
- Analyse der Zusammenhänge zwischen arbeitsmarktlichen/betrieblichen Anforderungen und der persönlichen Leistungsfähigkeit und des Möglichen (z.B.: Motivatoren, auftretende Arbeitsschwierigkeiten – auch im familiären Kontext, Erfahrungen der Arbeitsplatzzufriedenheit, Erfahrungen der Über- und Unterforderung, Einfluss privater (Belastungs-)Situationen auf die Arbeits- und Erwerbsfähigkeit, Integrationsverlauf nach Zuwanderung, Stand der Migration, ….);
- Erkenntnisse über bisher praktizierte Bewältigungsstrategien und Kommunikationsmuster gewinnen;
- Förderungspotenziale feststellen;
- Herausfiltern von zu beachtenden günstigen und ungünstigen Rahmenbedingungen.

Für das Interview hat sich die Methode der Rückschau und des Gegenwartsbezugs bewährt: *„Warum haben sie das damals so gemacht?“*
„Wenn Sie noch einmal in diese Situation kämen, was würden Sie anders machen?“
Das besondere Augenmerk dieses biografischen Interviews liegt dabei auf (auch unabhängig von aktuell bestehenden Herausforderungen):

- Anforderungen, die stabilisierend wirkten;
- Anforderungen, die Rückschläge auslösend wirkten;
- Betriebliche Bedingungen, die Ressourcen fördernd wirkten;
- Betriebliche Bedingungen, die hemmend/ belastend wirkten.

Neben der Überprüfung einer Passung im berufsspezifischen Bereich ist es für die Coaches der REGE mbH wichtig im Blick zu behalten, wie die Teilnehmenden psychosoziale und emotionale Anforderungen, sowie Anforderungen an die Grundarbeitsfähigkeiten erfüllen können und bei welchen Kompetenzen noch Entwicklungsbedarf besteht, um eine langfristige/nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen.
Die Arbeitsweise des REGE-Coaches ist von einer systemischen Haltung und ressourcenorientierten Sichtweise geprägt. Ressourcenorientierung bedeutet hier, die Stärken und Fähigkeiten eines Menschen im Ganzen in den Fokus zu nehmen.
Es empfiehlt sich (bei Einverständnis des Teilnehmenden) in der Zusammenarbeit mit dem sozialen „Unterstützerkreis“ weitere Potenziale und Kompetenzen des Teilnehmenden einzubeziehen, um

- Unklarheiten zu erhellen, die der Teilnehmer nicht beantworten kann.
- „Geschichten“ aus dem „sozialen Nahbereich“ zu hören, die die Person aus verschiedenen Situationen kennen und manchmal mehr Ressourcen sehen, als die unterstützte Person selbst.
- aktuelle Alltagssituationen zu besprechen, die sich dadurch verändern, dass der Teilnehmer wieder in Arbeit geht und gegebenenfalls bestimmte familiäre Pflichten nicht mehr erfüllen kann.

Beides hat sowohl für (Allein-) Erziehende wie auch Zugewanderte (aufgrund der häufig Sozialisationsprozesse in anderen Kulturkreisen) besondere Bedeutung.
Der Ansatz den „Unterstützerkreis“ einzubeziehen findet sich im Coaching methodisch im System der „Netzwerkkarte“:

Die Netzwerkkarte ist eine sog. Systemskizze zum sozialen Unterstützungsnetzwerk eines Teilnehmenden. Sie dient sowohl als ein Diagnoseinstrument, als auch zur Klärung notwendiger netzwerkbezogener Interventionen innerhalb des Coachingprozesses mit dem Betroffenen. Bei der von der REGE eingesetzten Netzwerkkarte handelt es sich um ein Sechs-Felder-Diagramm, in das die wichtigsten Personen im Leben eines Teilnehmenden eingezeichnet werden. Dabei bildet der Teilnehmende der Mittelpunkt, von dem ausgeschaut wird. Das zu erfassende Netzwerk wird im Falle der REGE-Netzwerkkarte untergliedert in die Bereiche „Freunde/ Bekannte“, „Familie“, „Nachbarn“, „Arbeit/ Schule“, „Helfer“ und „Sonstige“ – entsprechend wird nach den jeweils wichtigsten Menschen in diesen Bereichen gefragt. Die Mitglieder des Netzwerkes werden je nach ihrer aktuellen Bedeutung und Wichtigkeit in einem entsprechenden Abstand zur Hauptperson eingetragen. Den Grad der Bedeutung legt jeder Teilnehmende selbst fest. Die Netzwerkkarte unterstützt die die Teilnehmenden bei ihrer Selbstreflexion in Bezug auf ihr soziales Umfeld, insbesondere mit Blick auf die Frage, wie das Umfeld für die Ziele des Coachings genutzt werden können. Die Netzwerkkarte kann bei regelmäßiger Anwendung im Rahmen der Projektteilnahme der einzelnen Teilnehmenden auch Entwicklungen im Bereich der persönlichen Lebenslage aufzeigen und lässt somit Rückschlüsse auch auf die außerberufliche Entwicklung als stabilisierendes Element von Arbeit/Beschäftigung zu.
Gemäß dem Grundsatz der freien und bedarfsorientierten Methodenwahl ist die „Netzwerkkarte“ als ein mögliches Instrument im Coaching anzusehen.

Daraus ergeben sich die Ziele für die Dauer des Coachings und die Erkenntnis darüber, welche Herausforderungen angegangen werden sollen und müssen, um nachhaltig eine Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in Ausbildung und Qualifizierung zu ermöglichen/zu erzielen.
Diese Zielfindung erfolgt je nach Teilnehmenden als Gesamtschau der Handlungsnotwendigkeiten oder zunächst als Teil von mehreren Arbeitsschritten zwischen Teilnehmenden und Coach. Bei letzterem (und in der Regel bei der Zielgruppe) ist es zu einem späteren Zeitpunkt im Coaching so, dass zu diesem Schritt zurückgekehrt wird, um weitere Ziele zu ermitteln und anzugehen. Dadurch entstehen Teilprozesse, die sich jedoch weiterhin an der grundlegenden Coachingstruktur orientieren.

Ausgehend von den ermittelten Zielen wird die konkrete Planung und Umsetzung des Coachings mit einem Handlungsplan angegangen. Die Coaches behalten die Zielerreichung ständig im Blick und sichern dadurch wirkungsvolle, bedarfsgerechte Unterstützungen für die Teilnehmenden.

Der Handlungsplan wird je nach Entwicklungsstand der Beschäftigten kontinuierlich analysiert (Ergebnisüberprüfung), ggf. auf eine Interventionsnotwendigkeit hin überprüft und in Absprache mit allen Beteiligten lösungsorientiert aktualisiert. Ziel ist es dabei, eine (spätere) Arbeitsaufnahme nachhaltig zu sichern, Auswirkungen persönlicher Krisen auf das Beschäftigungsverhältnis zu vermeiden/zu minimieren und die Potentiale der Teilnehmenden so zu entwickeln, dass eine Beschäftigungschance am „ersten Arbeitsmarkt“ erreicht / gefördert wird.

Die Coaches fungieren als begleitendes, steuerndes und nachhaltendes „Gegenüber“, ohne die persönlichen Entwicklungspotentiale des Teilnehmenden zu beschränken. Das Coachingkonzept zielt primär auf die Weckung, Stärkung oder aber auch Weiterentwicklung der eigenen Selbsthilfepotentiale.

Ergeben sich aus den Gesprächen mit den Teilnehmenden oder des Jobcenters akute Handlungsbedarfe erfolgen ergänzende anlassbezogene Interventionen.

Bei Interventionen ist es immer das Ziel, in einem gemeinsamen persönlichen Gespräch, tragfähige Lösungen zu entwickeln. Dabei profitieren alle Seiten auch von der interdisziplinären Arbeitskultur, gepaart mit Fallbesprechungen und kollegialer Beratung unter Einbezug notwendiger „Dritter“. Der Coach und Teilnehmende sehen sich so als aktive Gestaltende ihrer Rolle.

Jeder Coachingprozess hat ein formales Ende**.** Unabhängig vom Grund für die Beendigung (Vermittlung in Beschäftigung, Projektende oder Abbruch aus Teilnehmendenperspektive) führt der Coach mit jedem Teilnehmenden ein Bilanzgespräch. Dieses Abschlussgespräch reflektiert die Entwicklung seit Beginn des Coachings. Es werden Vereinbarungen zum weiteren Umgang mit den gemachten Erfahrungen getroffen, um auch zukünftige Veränderungsprozesse zu bewältigen. Dazu gehört auch, Anschlussperspektiven zu entwickeln, um die Dynamik im Veränderungsprozess zu erhalten.

Im Verlauf des Coachings entsteht für jeden Teilnehmenden eine Kompetenz-Entwicklungsdokumentation (KoEdo). Betrachtet und dokumentiert werden im Kontext des ganzheitlichen Coachings alle im Einzelfall relevanten Kompetenzbereiche, – auch außerhalb der beruflichen Situation. Die Merkmale repräsentieren die Bereiche, an denen -bei Bedarf- während des Coachings gearbeitet wird, um die Arbeitsmarktnähe zu steigern und auf eine breitere Beschäftigungsfähigkeit hinzuarbeiten. Sie werden auf die jeweilige Zielgruppe und das Projektziel ausgerichtet und werden mit der Stadt Bielefeld, dem Kreis Herford sowie beiden beteiligten Jobcentern abgestimmt.

Ziel des KoEdo ist es, die Entwicklung der Teilnehmenden durch das Coaching hinsichtlich ihrer Fähigkeiten und Potentiale (s.g. „Merkmale“), vorwiegend im Bereich der so genannten „soft skills“, abzubilden und –auch für den Teilnehmenden selbst- in anschaulicher Form zu visualisieren. Dies ist ergänzend besonders für die personalen und Grundfähigkeiten relevant, da berufliche Fähigkeiten in der Regel durch Zertifikate und Abschlüsse dokumentiert werden. Durch das KoEdo erfährt das Wissen zur Person eine Ergänzung, die insbesondere für die Zielgruppe und deren (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt die Einstellungschancen befördert.
Oberhalb des Einzelfalls besteht darüber hinaus die Möglichkeit, die Wirksamkeit von Coachinginterventionen (konkrete Hilfen, weiterführende Angebote, Nutzung von weiteren Beratungseinrichtungen, ….) für das gesamte Projekt zu analysieren. Es liefert Antworten auf Fragen wie:

- Welche Merkmalsausprägungen konnten in welchem Umfang positiv beeinflusst werden?
- In welcher Kausalität steht dies zu erfolgten Arbeitsaufnahmen?
- Bei welchen Merkmalen waren große/niedrige Veränderungen zu beobachten?
- ……..

Jedes Kompetenzmerkmal wird zu Beginn des Coachingprozesses (im Profiling) in einer sechsstufigen Bewertungsmatrix erfasst und entsprechend des jeweiligen Ausgangswertes farblich gekennzeichnet. Dadurch wird unmittelbar ersichtlich, bzgl. welchen Kompetenzmerkmals ein (Farbe Rot) bzw. kein (Farbe Grün) Handlungs- und Veränderungsbedarf besteht (siehe bitte hierzu folgende exemplarische Abbildung).

Merkmale im Komp.-Doku-Tool	Zuordnungskriterium für Merkmalsstufe					
	1	2	3	4	5	6
Deutschkenntnisse Kriterien: Verstehen, Sprechen (Aussprache, Satzbau, Verständlichkeit), Lesen (und Verstehen), Schreiben!	**Keine Deutschkenntnisse** Beispiel: TN Versteht und spricht kein Deutsch. Kann nicht in Deutsch Lesen und Schreiben. Schlussfolgerung: Erhebliche Probleme in der Bewältigung des Alltag. Grundlegend auf Unterstützung angewiesen. Grundlegender Qualifizierungsbedarf. Handlungsempfehlung: Priorität Vermittlung in Einstiegssprachkurs. Vermittlung in Arbeit nachrangig.	**Sehr geringe Deutschkenntnisse** Beispiel: Versteht grundlegend und spricht kaum Deutsch. Kann nicht in Deutsch Lesen und Schreiben. Schlussfolgerung: Probleme in der Bewältigung des Alltag. Auf Unterstützung angewiesen. Sehr hoher Qualifizierungsbedarf. Handlungsempfehlung: Priorität Vermittlung in Sprachkurs. Vermittlung in Arbeit nachrangig.	**Geringe Deutschkenntnisse** Beispiel: Versteht gut und Spricht grundlegend Deutsch. Kann kaum oder garnicht in Deutsch Lesen und Schreiben. Schlussfolgerung: Eingeschränkte Bewältigung des Alltags. Häufig auf Unterstützung angewiesen. Hoher Qualifizierungsbedarf. Handlungsempfehlung: Vermittlung in Sprachkurs. Ggf. Vermittlung in einfache Helfertätigkeiten.	**Mittlere Deutschkenntnisse** Beispiel: Versteht und spricht gut Deutsch. Kann grundlegend in Deutsch Lesen und Schreiben. Schlussfolgerung: Geringe Einschränkungen in der Bewältigung des Alltags. Selten auf Unterstützung angewiesen. Grundlegend arbeitsfähig. Mittlerer Qualifizierungsbedarf. Handlungsempfehlung: Vermittlung in Helfertätigkeiten. Ggf. Vermittlung in Sprachkurs. Ggf. berufsbezogener	**Gute Deutschkenntnisse** Beispiel: Versteht und Spricht fließend Deutsch. Kann akzeptabel in Deutsch Lesen und Verstehen sowie Schreiben. Schlussfolgerung: Kaum bis keine Einschränkungen des Alltags. Kaum bis kein Unterstützungsbedarf. Ausreichend für Arbeit und Ausbildung. Sehr geringer Qualifizierungsbedarf. Handlungsempfehlung: Vermittlung in Arbeit. Auch Ausbildung oder Facharbeiterstellen denkbar.	**Sehr gut Deutschkenntnisse** Beispiel: Versteht, spricht, liest und schreibt fließend Deutsch. Schlussfolgerung: Keine Einschränkungen in Alltag oder Arbeitsleben. Kein Unterstützungsbedarf. Kein Qualifizierungsbedarf. Handlungsempfehlung: Vermittlung in Arbeit. Auch Ausbildung oder Facharbeiterstellen denkbar.
Fachliche Kompetenz Kriterien: Arbeitserfahrung, Ausbildung, zusätzliche relevante Qualifikationen wie Führerschein oder auch Staplerschein!	**Keinerlei fachliche Qualifizierung!** Beispiel: TN hat keine Ausbildung und keine Berufserfahrung. Auch besitzt TN keine anderen relevanten Qualifikationen. Schlussfolgerung:	**Sehr geringe fachliche Qualifizierung!** Beispiel: TN hat keine Ausbildung, verfügt aber über nennenswerte Arbeitserfahrung. Darüber hinaus besitzt TN keine relevanten Qualifikationen.	**Geringe fachliche Qualifizierung!** Beispiel: TN hat keine Ausbildung, verfügt aber über nennenswerte Arbeitserfahrung. sowie kleinere relevante Qualifikationen.	**Mittlere fachliche Qualifizierung!** Beispiel: TN hat eine abgeschlossene Ausbildung aber keine weitere nennenswerte Arbeitserfahrung. Darüber hinaus besitzt TN keine relevanten Qualifikationen.	**Hohe fachliche Qualifizierung!** Beispiel: TN hat eine abgeschlossene Ausbildung und verfügt über weitere nennenswerte Arbeitserfahrung. Darüber hinaus besitzt TN keine weiteren relevanten	**Sehr hohe fachliche Qualifizierung!** Beispiel: TN hat eine abgeschlossene Ausbildung und nennenswerte Arbeitserfahrung. Darüber hinaus verfügt er über weitere relevante

In regelmäßig stattfindenden Bilanzgesprächen im Rahmen des Coachings, reflektieren die Coaches und der Teilnehmende, welche Veränderungen und Entwicklungen in den Kompetenzbereichen eingetreten sind. So werden Entwicklungsfortschritte deutlich sichtbar. Sollten sich alle Kompetenzen im grünen Bereich bewegen, hat sich ein Entwicklungsergebnis eingestellt, das keine weitere Unterstützung des Teilnehmenden im Abgleich mit den Projektzielen erfordert. Diese Kompetenzdokumentation ergänzt die beruflichen Aspekte aus der VerBIS-Dokumentation, da es hierbei auch um außerberufliche Kompetenzabbildungen handelt, die in dieser Tiefe nach einem einheitlichen Maßstab kaum anderweitig abgebildet werden. Diese ermöglichen (bei entsprechend vorliegender Datenschutzerklärung) auch für die persönlichen Ansprechpersonen in den Jobcentern einen ganzheitlichen Blick auf die berufliche und persönliche Entwicklung des Teilnehmenden. Es stellt in übersichtlicher Art und Weise die Entwicklung jedes Projektteilnehmenden dar, die -auch unabhängig von einer erfolgreichen Vermittlung- eingetreten ist und bringt somit auch eine entwickelte Arbeitsmarktnähe in den einzelnen Merkmalen zum Ausdruck.

Die Ansprechpartner in den Jobcentern oder anderweitigen Betreuungssystemen erhalten mit dem Sachbericht zu jedem Teilnehmenden am Ende des Coachingprozesses einen entspr. Auszug aus dem KoEDo, um die weitergehende Betreuung nahtlos anschließen zu können.

Abbildung: Muster Kompetenz-Entwicklungsdokumentation (KoEdo)

			Stammdaten								2017					2018			
Nr	Name	Vorname	K-Nummer	Coach	AG	Bereich	Eintritt	Austritt	Grund	Merkmale	Ausgangslage	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
1	Kopier-Vorlage Zeile	Max	xxxA00001	Müller	Muster-Laden	Verkauf	xx.xx.xxxx			Deutschkenntnisse	2	2	2	3	3	4	4	4	5
										Soziale Kompetenz	1	2	3	3	3	4	5	5	6
										Fachliche Kompetenz	2	2	3	3	3	3	4	4	4
										Gesundheit	2	2	2	2	3	3	3	4	5
2	Kopier-Vorlage Zeile	Max	xxxA00001	Müller	Muster-Laden	Verkauf	xx.xx.xxxx				2	2	3	3	3	3	4	4	4
											1	2	2	2	2	3	3	3	3
											2	2	2	3	3	3	4	4	4
											2	2	3	3	3	3	4	5	5

Arbeitsmarktorientierung/-integration:

Sind bei den Projektzielgruppen im Einzelfall die Kompetenzen zur Arbeitsaufnahme so entwickelt worden, dass eine Arbeits-/Ausbildungs-/Qualifizierungsaufnahme im erreichbaren Umfeld nachhaltig möglich ist, wird der in Frage kommende Arbeits-/Ausbildungsmarkt detailliert analysiert. Dies erfolgt sowohl räumlich, vereinbarkeits-/potentialorientiert und berücksichtigt realistisch die in Frage kommenden Berufsfeldern. Somit findet ein bewerberorientierter Matchingprozess statt, der auch den verdeckten Stellenmarkt einbezieht. Parallellaufende Prozesse der Qualifizierung, die durch die Jobcenter erfolgen, werden im Blick behalten und es erfolgt diesbezgl. ein regelmäßiger Austausch bzw. eine Rückkopplung zu den Aktivitäten im Projekt mit den Ansprechpartnern im den Jobcentern. Zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme wird die Begleitung unverändert fortgesetzt. Die dann zu Tage tretende Arbeitswelt-Wirklichkeit zeigt im Einzelfall Unterstützungsbedarfe bei der Umsetzung des zuvor Erlernten/Trainierten.

3.2) Arbeitsmarktbüro Jö-Sp-En

Angebote die nicht durch die AVGS „Familiencoaching“ und „Berufslebens-Coaching“ umgesetzt werden können, wie z.B.

- Beratungen für Menschen ohne AVGS-Anspruch
- Durchführung von Gruppenveranstaltungen, Infoabende, Workshops
- Organisation von
    - quartiersbezogenen Arbeitsmessen
    - Betriebsbesichtigungen,
    - arbeitsmarktliche Erkundungen in den jeweils anderen Quartieren,
    - Strukturerhebungen zu regional verorteten Angeboten im Projektraum und erreichbarem Umfeld)
    - Regelhafte, offene Sprechzeiten für Quartiersbewohner
    - Umsetzung von vernetzten Angeboten mit anderen Strukturen/Einrichtungen (KITAs, Schule, Vereinen, Ehrenamt, ...)

werden durch das Arbeitsmarktbüro realisiert. Es ist räumlich an den Standorten präsent und wird als Anlaufstelle und zentrales Gestaltelement von „Jö-Sp-En“ etabliert.

4) Umsetzung

Für den Zeitraum vom 01.04.18 bis 30.09.2019 wird eine Beratung für die Zielgruppen vor Ort im Projektraum umgesetzt. Nach Abstimmung mit dem Kreis Herford soll dies im Projektraum Spenge/Enger auch durch die REGE mbH umgesetzt werden.
Die unter Pkt. 3.1) dargestellten Inhalte werden mittels der Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) „Familiencoaching Jö-Sp-EN“ und „Beruf-Lebens-Coaching Jö-Sp-En“ nach §45 SGBIII umgesetzt und finanziert. Die inhaltliche Ausgestaltung der AVGS ist in den Anlagen verdeutlicht. Dies wird rechtzeitig zum Start mit entspr. Informationen für die Ansprechpartner in den Jobcentern konkretisiert.
Die berufsorientierenden Angebote (wie dargestellt als quartiersübergreifende, interregional vernetzende und vertiefende Angebote zu §33 SGBIII) unter Pkt. 3.2) werden mit jeweils 0,5 Stellenanteilen an den Standorten Jöllenbeck und Spenge/Enger zzgl. der Raummieten und Sachkosten für die dargestellten Ansätze umgesetzt. Diese Kosten werden auf Bielefelder Seite durch die REGE mbH getragen. Auf Seiten des Kreises Herford durch den Kreis Herford.
Die REGE nutzt für die dargestellte Arbeit in Enger das Haus der Kulturen, in Spenge (nach Fertigstellung der Modernisierung) das Jugendzentrum Charlottenburg sowie geeignete Räume in Jöllenbeck. Die jeweiligen Präsenz-/Beratungszeiten werden mit den Hauptnutzern der Standorte sowie den Städten abgestimmt.

Die Abstimmung des operativen Vorgehens wird eng untereinander im laufenden Geschäft der Träger vorgenommen. Zu AVGS-Teilnehmenden erhalten die jeweiligen Jobcenter personenbezogene Berichte zu Coachinginhalten und Kompetenzentwicklung nach Austritt /Beendigung des Coachings. Bedarfsorientiert erfolgen Zwischenstandinformationen an die jeweiligen Ansprechpartner.
Nach 6, 12 und 18 Monaten wird ggü. der Stadt Bielefeld und dem Kreis Herford

- in Form von Zwischenberichten (nach 6 und 12 Monaten)
- sowie einem Sachbericht mit Verwendungsnachweis nach 12 und nach 18 Monaten inkl. einem Auszug aus KoEdo-Erkenntnissen

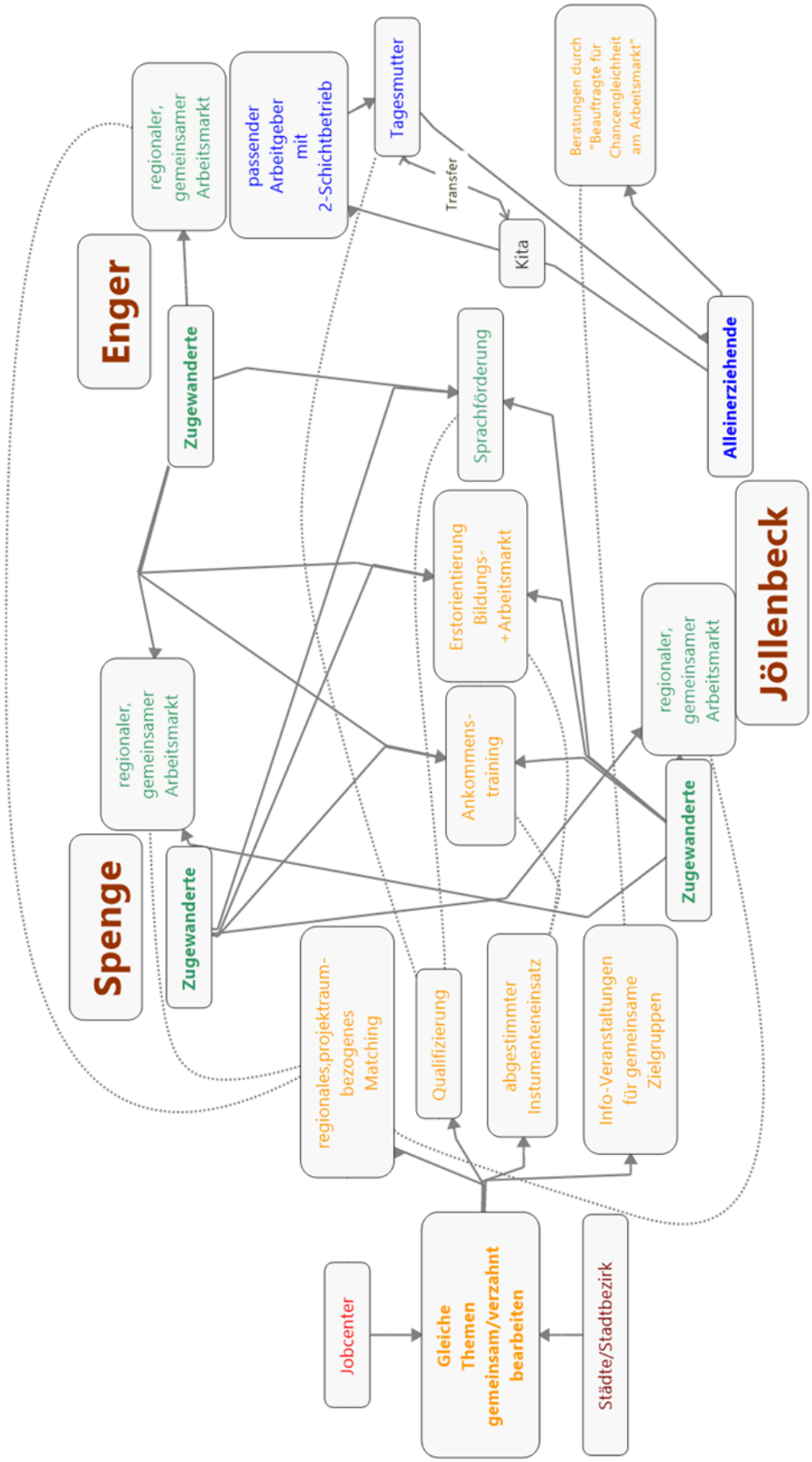
ein Arbeitsnachweis erbracht.

5) Ausblick

Die detaillierte Projektraumanalyse anhand der Lebenswirklichkeit der Zielgruppen soll auch Ausgangsbasis sein, für ein strukturorientiertes Projekt im Kontext arbeitsmarktrelevanter Angebote in Stadt-Landbeziehungen. In anderen Themenfeldern bereits etablierte Kooperationen zur Gewährleistung von Mindeststandards (z. B. Rettungsdienst/Feuerwehren) sind auch im Kontext sozialer Angebote relevant. Doppelstrukturen bedingt durch „Grenzen“ sind sowohl ziel- wie auch kostenorientiert nicht mehr zukunftsträchtig.

Das Themenfeld Arbeit ist im sozialen Kontext ein idealer Handlungsraum, um in Gebietskörperschaften an geeigneten Orten übergreifenden Ansätze zu erproben. Dies ist darin begründet, da durch das Themenfeld viele weitere Aktionsfelder berührt werden (ÖPNV-Mobilität, Kinderbetreuung, Angehörigenpflege, bedarfsorientierte Hilfe- und Unterstützungsstrukturen).

6) Exemplarische Visualisierung einzelner Projektansätze:



Legende:
Grün/blau = Konzeptinhalt mit Beispielen für unmittelbar wirksame operative Entfaltung des Ansatzes
Gelb: Der Ausblick: Strukturelle Vernetzung im Projektraum mit möglichen Produkten
——— Verzahnungen und Zugangswege organisieren
- - - - - Gestaltung und Steuerung von Angeboten

Anlage AVGS Berufslebens-Coaching (Muster):

Wer berät Sie?

Wir bieten professionelle Hilfe an!
Sie werden durch qualifizierte Beraterinnen oder Berater betreut, die über Erfahrung und fundierte Wissen verfügen.

Sie werden ausschließlich im Einzelcoaching von einem ausgebildeten Coach und Kenner der Unterstützungs- und Hilfesysteme in und um Bielefeld betreut.

Sie haben immer die / den gleiche(n) Ansprechpartnerin / Ansprechpartner an Ihrer Seite.

Das Beratungsangebot beruht auf Freiwilligkeit und unterliegt der Verschwiegenheit.

Termine nach telefonischer Vereinbarung!

REGE
Regionale Personalentwicklungs-gesellschaft mbH

CERTQUA Qualitätsmanagement Zugelassener Träger nach AZAV

Kontakt

Claudia Pipos

REGE mbH
Niederwall 26-28
33602 Bielefeld
Tel: 0521-9622-310
E-Mail: c.pipos@rege-mbh.de
www.rege-mbh.de

So finden Sie uns:

Öffentliche Verkehrsmittel:
Straßenbahn **Linie 1, 2, 3, 4**, Haltestelle **Rathaus**

REGE
Regionale Personalentwicklungs-gesellschaft mbH

BERUFSLEBENS-COACHING IN JÖLLENBECK

Ein Angebot im Rahmen eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheines (AVGS) des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit

Sie brauchen eine berufliche Orientierung und suchen Unterstützung?

Wir bieten Ihnen professionelle Unterstützung bei der Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven und unterstützen Sie bei der Bewältigung privater und beruflicher Herausforderungen.

Was ist Ziel der Beratung?

Sie fit für den Arbeitsmarkt zu machen!

Die Chancen auf den Arbeitsmarkt zu verbessern!

Sie haben Fragen?	• Wir haben Antworten!
Sie brauchen Unterstützung?	• Wir sind für Sie da!
Sie brauchen Begleitung?	• Wir sind an Ihrer Seite!

Wer kann die Beratung in Anspruch nehmen?

Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende.

Sind Sie bei der Agentur für Arbeit / Jobcenter als arbeitsuchend / arbeitslos gemeldet, können Sie nach Erfüllung bestimmter Kriterien einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (**AVGS**) beantragen.

Damit ist das Coaching für Sie **kostenlos**!

Was bieten wir an?

Beratung –Orientierung– Begleitung

Bei uns erhalten sie eine persönliche Unterstützung und Beratung, um Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Wenn es erforderlich ist, begleiten wir Sie zu Behörden und anderen Institutionen.

Welchen Umfang hat die Beratung?

Je nachdem wie Ihr Bedarf an Beratung und Coaching aussieht, haben Sie die Möglichkeit bis 12 Coachingstunde in Anspruch zu nehmen.

Dauer	• bis 12 Coachingstunden

Anlage AVGS Familiencoaching (Muster):

Regionale Personalentwicklungs-gesellschaft mbH

AVGS-Angebot der REGE mbH

Familien-Coaching

Ein Angebot im Rahmen eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS) des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit

Wenn Sie arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, können Sie und Ihre Familienangehörige am **Familiencoaching der REGE mbH** teilnehmen.

Das Angebot orientiert sich an Ihren persönlöichen Bedarfen und wird individuell gestaltet. Es vertieft bereits mit dem Jobcenter erarbeitete Ziele und Perspektiven und greift auch folgenden Themen nach Bedarf auf:

- Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt
- Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme
- (Weitere) Stabilisierung der sozialen Situation im gesamten Familienverbund/der gesamten Bedarfsgemeinschaft
- Klärung der Problemlage
- Vereinbarkeitsprobleme aufdecken und beseitigen
- (Weitere) Stärkung der Eigenverantwortung und Motivation durch Erhalt der Empowerment-Strategien
- Befähigung zur Selbstreflexion
- Stärkung des Selbstwertes
- Umgang mit schwierigen Situationen bzw. Rückschlägen bei der (beruflichen) Integration
- Fortführung der erfolgreichen Unterstützungsstruktur
- Kompetenzen feststellen / Persönliche Kompetenzbilanzierung
- Bewertung und Anerkennung der im Familienleben erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven – u.a. durch Identifizierung neuer Tätigkeitsfelder
- Optimierung der Bewerbungsstrategien
- Erhöhung der Kommunikationsfähigkeit/Eigenpräsentation
- Übergangsgestaltung vor Tätigkeitsaufnahme
- Förderung kommunikativer Fähigkeiten und Vermittlung von Soft-Skills.
- Vermittlung von Methoden alternativer Stellensuche und Selbstvermarktungsstrategien
- Berufliche Perspektiventwicklung
- Heranführung an den 1. Arbeitsmarkt
- Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder geringfügige Beschäftigung

Sie werden ausschließlich im Einzelcoaching von einem ausgebildeten Coach und Kenner der Unterstützungs- und Hilfesysteme in und um Bielefeld betreut.

Dauer: 6 Monate

Durchführungsort: Vor Ort in Jöllenbeck, Alternativ: in der REGE mbH, Herforderstraße 73, Bielefeld

Fragen zum Angebot oder / und Beratung beantwortet Ihnen:

Claudia Pipos
Tel. 0521-9622-310; E-Mail: c.pipos@rege-mbh.de