

## Präsentationen in den Workshops – Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien

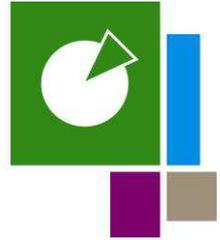
11:00 bis 12:30 **Zielgruppen**

1. **Geflüchtete** in der Grafschaft Bentheim – vom Integrationszentrum in die Jobakademie  
Kim Meinecke, Jens Richter und Christin Backers, Grafschafter Jobcenter
2. Pro und Kontra heterogene Gruppen – **Langzeitarbeitslose und „Ergänzer“**  
Mareike Hamm und Peter Greiwe, Jobcenter Stadt Gronau (Westf.)
3. Zu krank für die Arbeit? - Menschen mit gesundheitlichen Problemen und **Reha-Bedarfen**  
Fritz Ströbinger, Neue Wege Kreis Bergstraße
4. Die Tür zum Arbeitsmarkt I – Recruiting-Wege von **Unternehmen**  
Christin Hagemann, Pro Arbeit - Kreis Offenbach -(AöR)
5. Langzeitarbeitslose **Jugendliche** – Herner Modell 2018 und Beratungsangebot Work oder Education der Bielefelder Jobakademie  
Dirk Meyer, Jobcenter Herne und Anette Engel, Jobcenter *Arbeitplus* Bielefeld

14:00 bis 15:30: **Querschnittsthemen**

6. Die Tür zum Arbeitsmarkt II – Der **Arbeitgeber-Service** als Partner und Dienstleister  
Michael Siefkes, Jobcenter Landkreis Aurich und Nadine Pasel, Jobcenter Kreis Paderborn
7. Haltung, Fehler- und Lernkultur und **Personalentwicklung** – Werkakademie als Kaderschmiede?  
Dominik Schad, Jobcenter Kreis Recklinghausen und Franz Hütter, Brain-HR
8. Und wenn sie nicht zu uns kommen... - Werkakademien in **Stadtteilen und Gemeinden** im Projekt „Leben und Arbeiten in...“  
Ute Thiesen, Kommunales Jobcenter Landkreis Darmstadt-Dieburg
9. Beratung 4.0 – **Digitalisierung** und social media in der Beratung  
Sebastian Grasse, Brigitte Hentschel, Jobcenter Düsseldorf

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



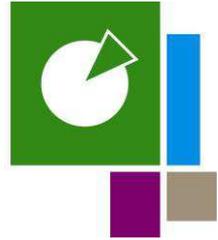
# Austauschtreffen Werkakademien

„Geflüchtete in der Grafschaft Bentheim –  
vom Integrationszentrum in die Jobakademie“



# „Geflüchtete in der Grafschaft Bentheim – vom Integrationszentrum in die Jobakademie“

die grafschaft  
Grafschafter Jobcenter



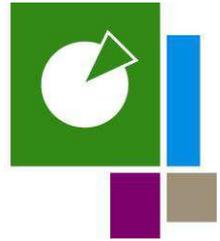
## *Gliederung:*

- *Definition/ Abgrenzung des Begriffs*
- *Besonderheiten im Aufbau Jobcenter Grafschaft Bentheim*
- *Struktureller Rahmen der Grafschafter Jobakademie*
- *Herausforderungen in der Arbeit mit Flüchtlingen*
- *Fallbeispiele*



# Grafschafter Jobcenter

die grafschaft  
Grafschafter Jobcenter



## Landkreis Grafschaft Bentheim:

- Optionskommune
- Ländliche Region
- Vorherrschende Branchen:
  - Kunststoffverarbeitende Betriebe
  - Logistikbranche
  - Handwerksbereich
  - Dienstleistungssektor



# Der Begriff „Geflüchtete“



- Migranten
- Asylbewerber
- Flüchtlinge/ Geflüchtete



# Organisatorischer Aufbau Integrationszentrum



## Integrationszentrum Grafenschaft Bentheim

**Fallmanagement Asyl**

**Fallmanagement SGB II:  
Team Willkommen**

**Flüchtlingsbegleiter**

**IQ Netzwerk –  
Anerkennung  
ausländischer  
Berufsabschlüsse**

**Arbeitgeberlotse**

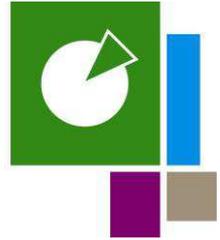
**Kontaktperson Agentur  
für Arbeit**



# Organisation

## Grafschafter Integrationszentrum

die grafschaft  
Grafschafter Jobcenter



### Team Asyl

- Koordination Sprachförderung
- Fallmanagerarbeit beschränkt auf Sprachkurs- oder AGH-Zuweisung
- Zusammenarbeit mit Flüchtlingsbetreuern, Bundesagentur für Arbeit



# Organisation

## Grafschafter Integrationszentrum

die grafenschaft  
Grafschafter Jobcenter



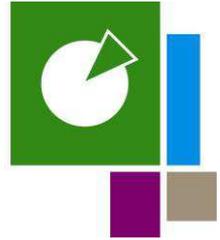
## Arbeitgeberlotsin Flüchtlinge

- Kontaktperson für Flüchtlinge und Arbeitgeber
- Arbeitgeberveranstaltungen
- Regionale Gremienarbeit
- Allgemeine Aufgaben:  
Rechtl. Fragen, Förderfragen, Nachbeschäftigung/ Coaching,  
kulturelle Fragen



# Struktureller Rahmen in der Jobakademie

die grafenschaft  
Grafschafter Jobcenter

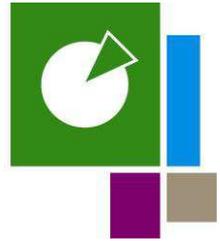


## Voraussetzungen:

- Sprachkenntnisse im Bereich B1  
(bestandene Prüfung ist nicht Voraussetzung)
- PC-Kenntnisse



# Struktureller Rahmen in der Jobakademie



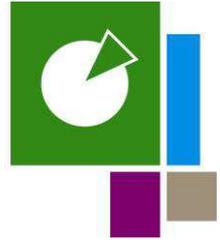
## Inhalte

- Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Berufskunde
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, Praktika, EQ
- deutsche Arbeitskultur
- Branchenvergleich mit Herkunftsländern
- deutsches Schul-, Ausbildungs- und Studiensystem

**→ kein Sonderstatus**



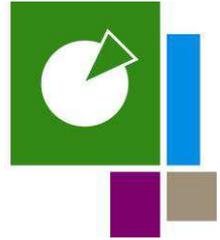
# Herausforderungen in der Arbeit mit Geflüchteten in der Jobakademie



- Computerkenntnisse
- Sprache / Schrift
- Qualifikation
- Kulturelle Unterschiede
- Eingeschränkte Mobilität
- „work first“-Ansatz



# Fallbeispiel



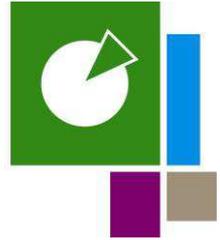
Zeitraum: Januar bis Mai 2018

**8,99 %** aller Teilnehmer waren Geflüchtete

davon in Arbeit: **37,5 %**



# Fallbeispiele



- Positiv

Herr N., Syrer, 24 Jahre, Studium (nicht anerkannt)

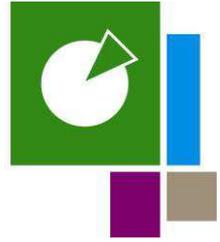
Herr B., Syrer, 26 Jahre, Abitur

- Negativ

Herr A., Syrer, 24 Jahre, Fachoberschulreife



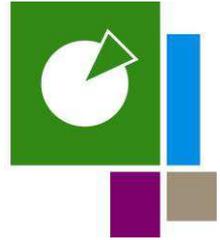
# Diskussionsthemen



- Ist es sinnvoll einen gesonderten Blick auf die Herausforderungen wie PC-Kenntnisse oder Mobilität bei Flüchtlingen zu lenken?

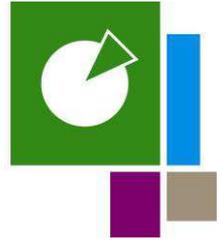


# Herausforderungen in der Arbeit mit Geflüchteten in der Jobakademie



- **Computerkenntnisse**
- Sprache / Schrift
- **Qualifikation**
- Kulturelle Unterschiede
- **Eingeschränkte Mobilität**





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Langzeitarbeitslose 50+**

- freiwillige Teilnahme
- Ziel: Aufnahme einer Beschäftigung

**heterogen**

**Pro**

- höhere Kreativität
- unterschiedliches Wissen
- gegenseitige Motivation
- unterschiedliche Netzwerke

**Kontra**

- erhöhtes Konfliktpotenzial
- unterschiedliche Lebenssituationen

**geringfügig Beschäftigte**

- verpflichtende Teilnahme
- vertiefte Infoveranstaltung
- Ziel: Umwandlung der geringfüg. Beschäftigung oder Aufnahme einer anderen sv-pflichtigen Tätigkeit

**homogen**

**Pro**

- gleiche Stolpersteine
- gleiches Ziel (Umwandlung)
- gleiche Aufklärung/spezifische Informationen
- effektive Kommunikation

**Kontra**

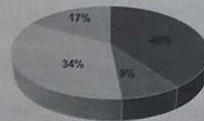
- Arbeiten gegen die gleichen Widerstände
- Ich hab den 450€-Job schon 5 Jahre, wenn ich jetzt ne neue Stelle anfrage und da nach 1 Monat gekündigt werde, hab ich wieder gar nichts mehr

# Jobclub Gronau

Vermittlungsprojekt in Eigenregie  
des Kreises Borken

- seit 11/2013
- Ø 6 Jobclubs pro Jahr

Vermittlungen Jobclub Gronau 2013 - 2018



KreisBorken  
Verwaltung  
Abteilung für Arbeitsmarktlage, Rehabilitation und Weiterbildung  
Abteilung für Bewerber und arbeitslose Bewerberinnen

- 12 Teilnehmer für 6 Wochen  
an 2 Vormittagen für 3h
- 3 Jobcoaches ♂ ♀
- Schulungs- & PC-Raum

# Jobclub Gronau

- Zielgruppe:  
Neu- & Bestandskunden  
(U-25 & U-25)

## • Prozess:

- Vorschläge durch FM/VM
- verpflichtende Teilnahme  
an Infoveranstaltung
- freiwillige Teilnahme am  
Jobclub
- Abschluss einer EinV ohne RfB

# **neue wege**

## Kreis Bergstraße

*Nah am Menschen – Nah an der Arbeit*

## Informationen über den Kreis Bergstraße

- Bundesland Hessen
- Flächenkreis mit 22 Kommunen
- 267.935 Einwohner ( Dezember 2016)
- Arbeitslosenquote gesamt 4,1% (Stand Januar 2018)
- SGB II Arbeitslosenquote 2,4 % (Stand Januar 2018)

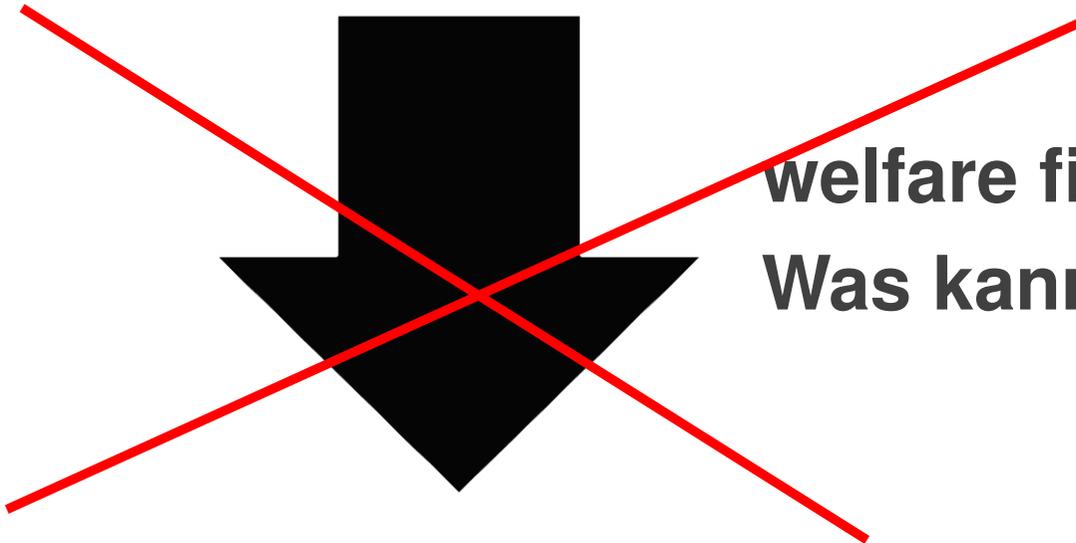
## Informationen über den Eigenbetrieb Neue Wege

- zkt Optionskommune/ zugelassener Kommunaler Träger seit 2005
- Leistungssachbearbeitung und Fallmanagement **aus einer Hand**
- Anwenderprogramm OPEN/PROSOZ
- 4 Job-Center (Bergstraße, Odenwald, Ried und Viernheim)
- 160 Mitarbeiter/-innen
- 7.652 Bedarfsgemeinschaften
- 10.557 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)

Stand: Oktober 2017



**work first**  
**Was kann ich 😊**



**welfare first**  
**Was kann ich nicht 😞**

A black and white photograph of a hand moving a chess piece on a chessboard. The hand is in the foreground, reaching from the right to move a light-colored king piece. The chessboard is in the foreground, and several other chess pieces are visible in the background, some in focus and some blurred. The overall scene is a metaphor for strategic planning and decision-making.

# Die Einstiegs offensive

Zug um Zug vorausgedacht

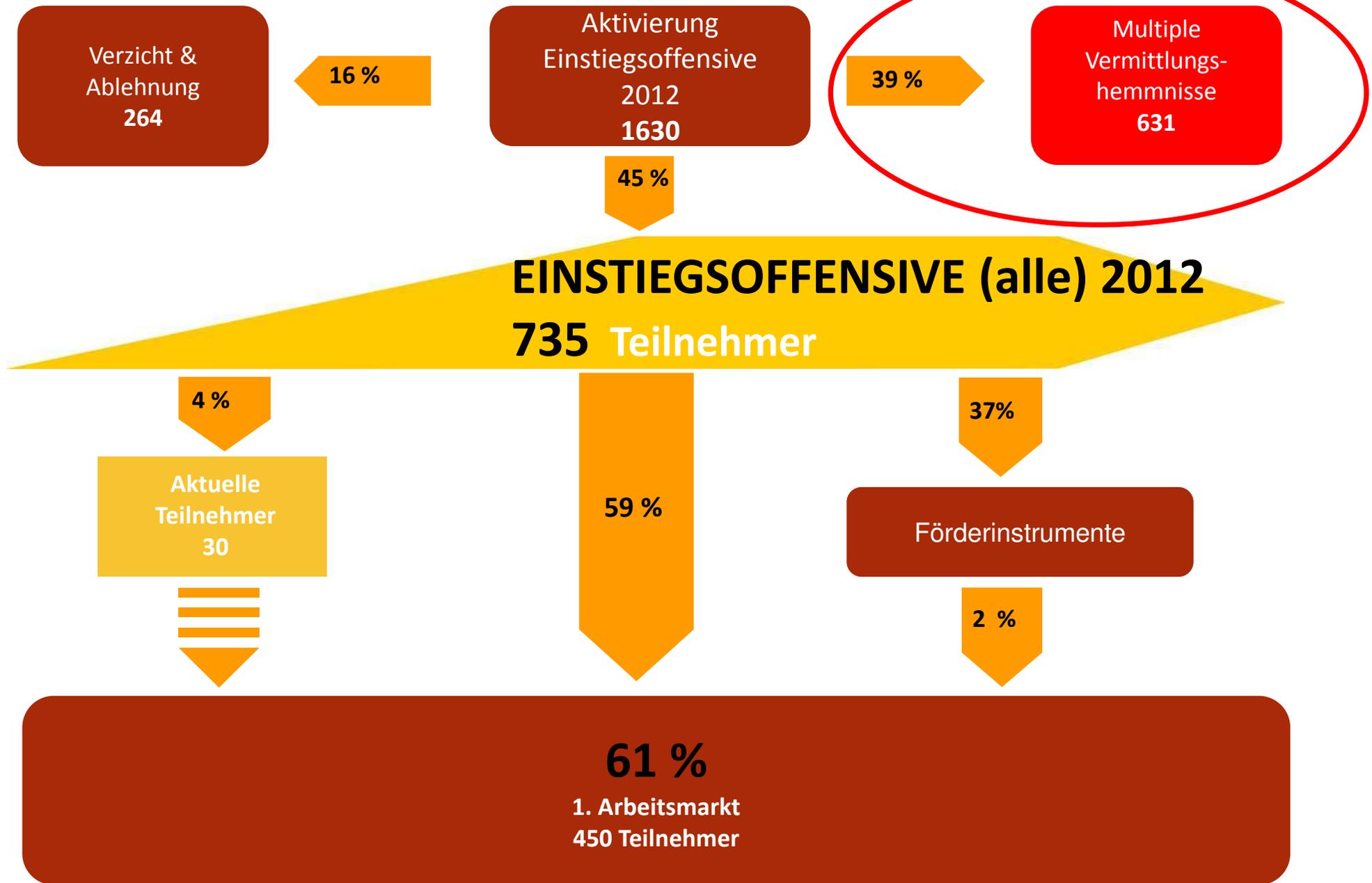
Wir bieten Lösungen an

## 1. Konzept

Motto:

**„Ihr Job ist es, Arbeit zu finden.“**





**werden über EO  
nicht erreicht**

- **Krankheitsfolgen**
- **Stoffwechselleiden**
- **Schmerzen**
- **Psychische, körperliche und/oder geistige Beeinträchtigungen**
- **Stress**
- **Lustlosigkeit**
- **Persönlichkeitsstörungen**
- **Suchtprobleme**
- **Unfallfolgen**
- **Schmerzen Gelenke und Rücken**
- **Übergewicht, Hypertonus**
- **Schlafstörungen**
- **Depressionen**
- **Antriebsstörungen**
- **...**

Unsere Antwort:

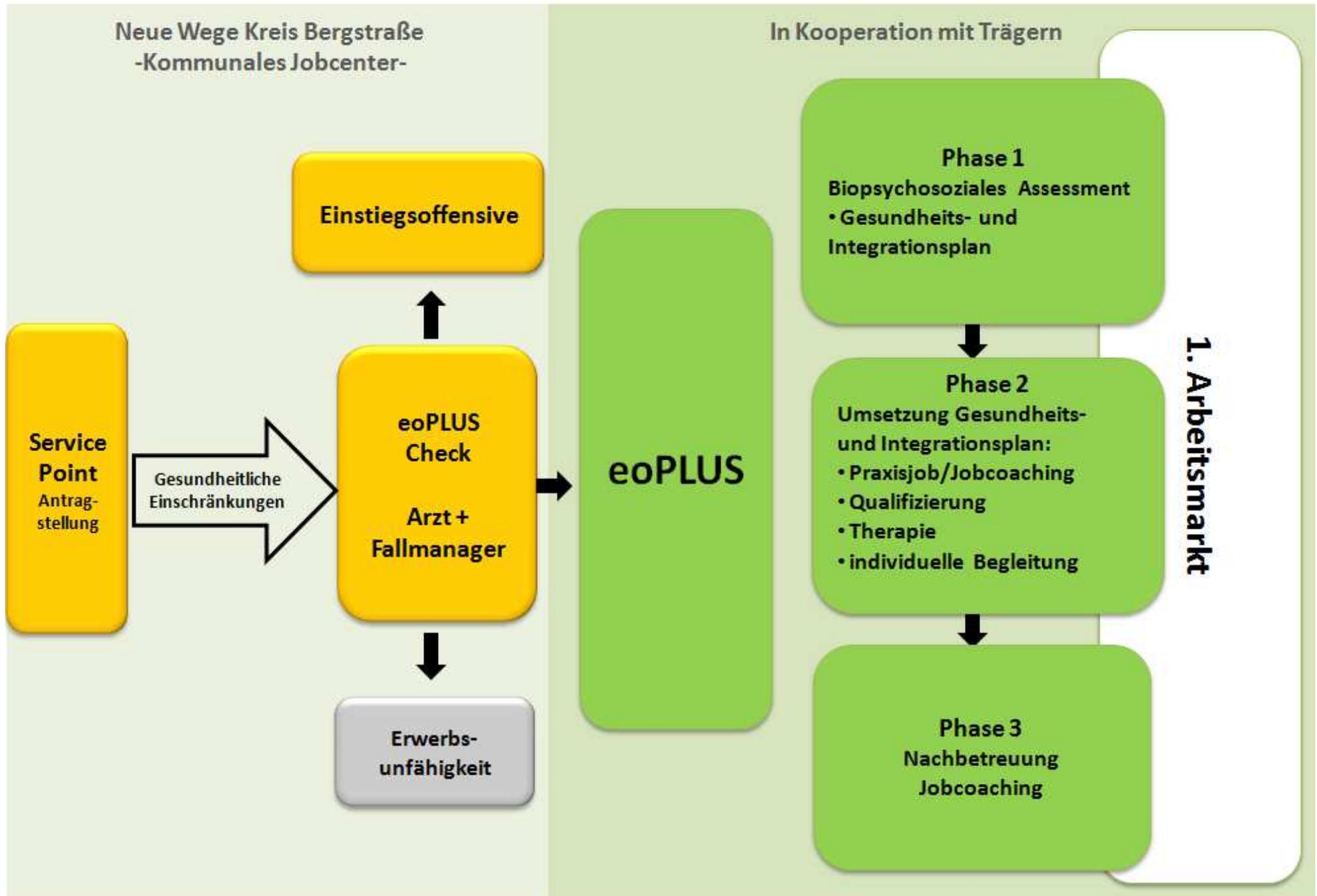
**eoPLUS**

# Unser Ansatz: „Jeder kann etwas“

Die zentrale Frage ist deshalb:

Was kann ich

- mit meinen persönlichen Einschränkungen
- in meiner derzeitigen Lebenssituation
- auch außerhalb meines erlernten Berufes?



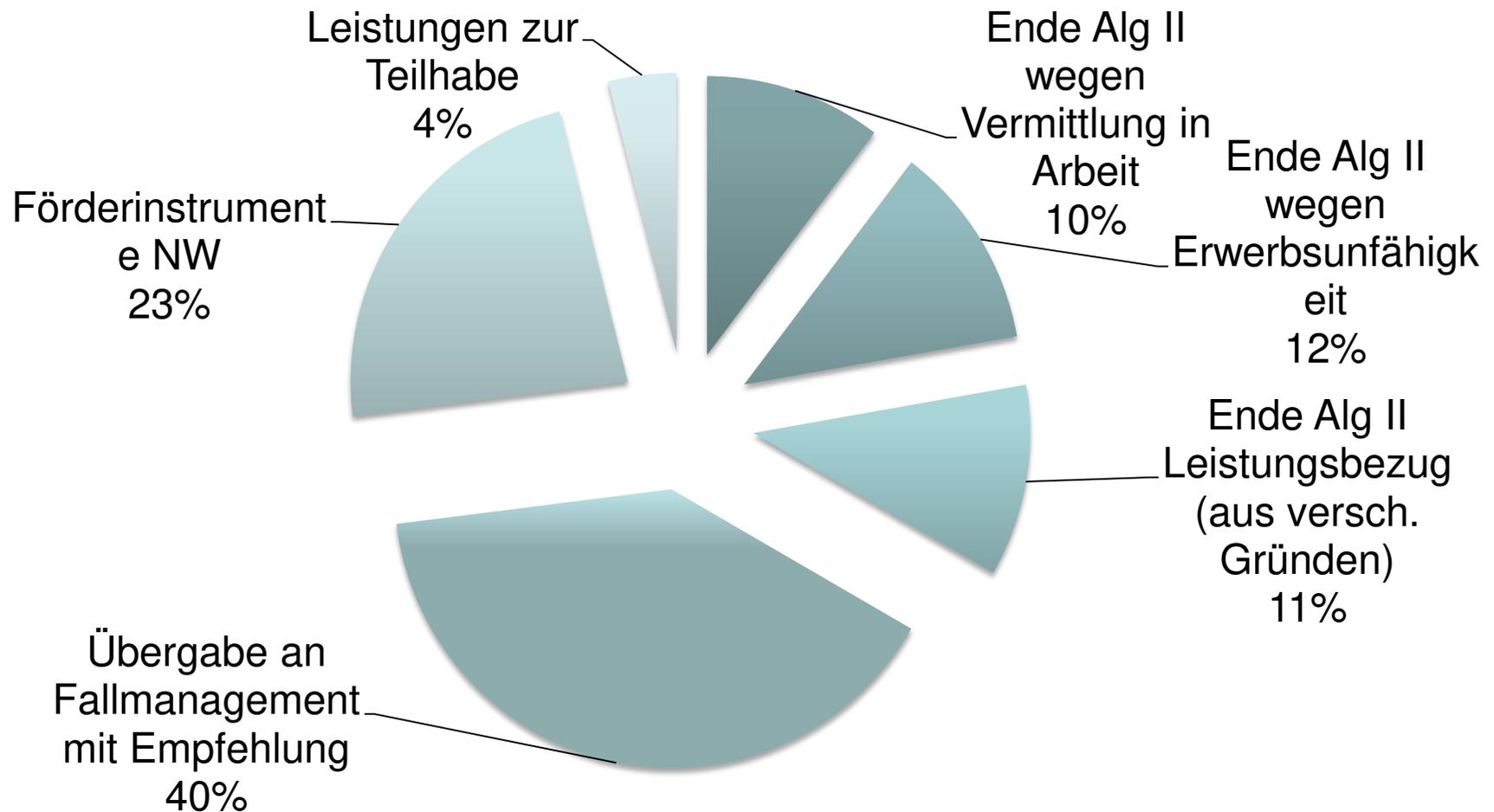
## Unser Angebot

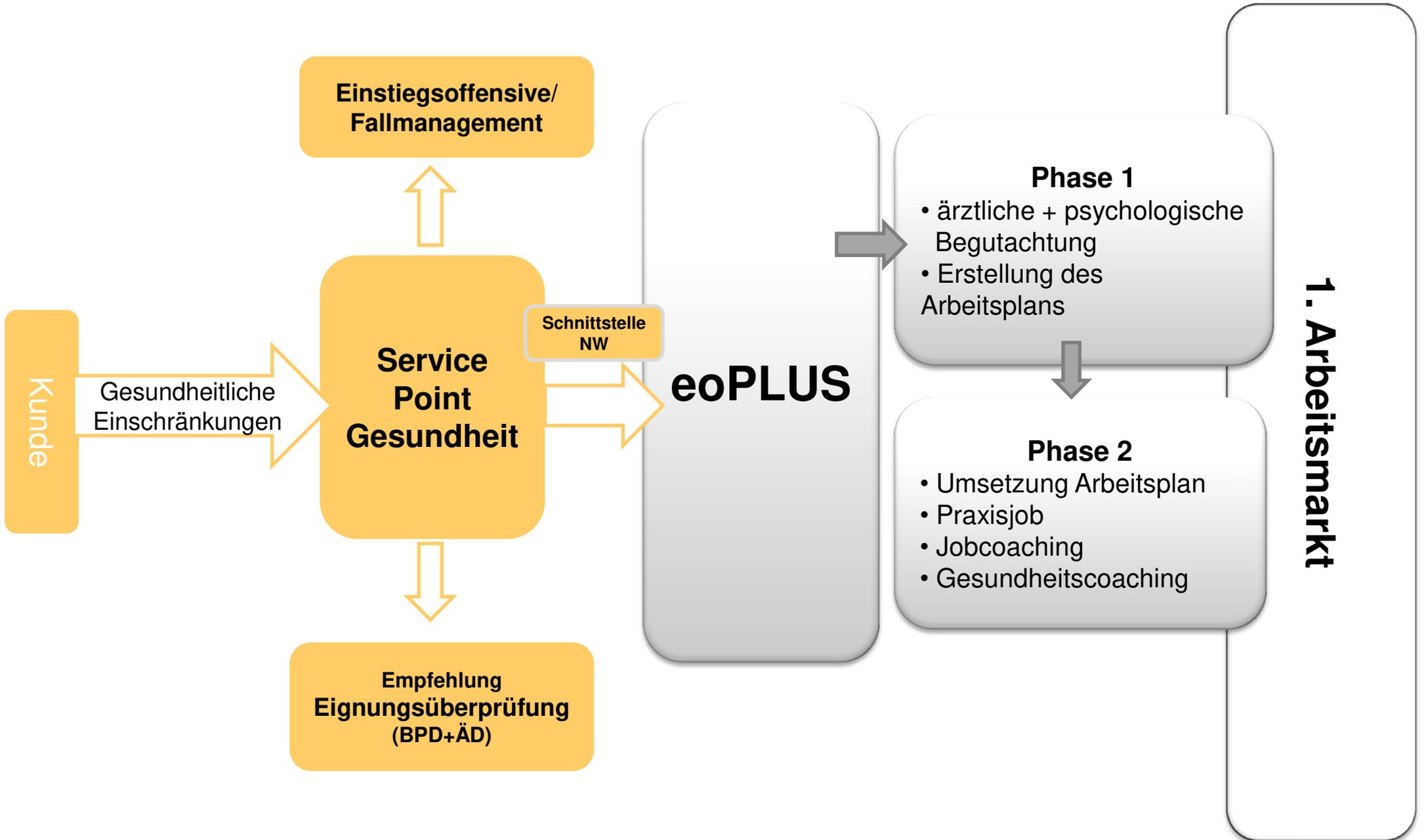
- Ärztliche Eingangsuntersuchung/Clearing
- Konsequente Gesundheitsfürsorge
- Schnellstmögliche Abklärung der Erwerbsfähigkeit
- Verpflichtung zur Aktivität auch bei Einschränkungen
- Ganzheitliches Assessment mit Ausrichtung auf einen Arbeitsplan
- Praxisjob auf dem 1. Arbeitsmarkt
- Zielgerichtete Qualifizierung
- Medizinisch-therapeutische Unterstützung des Kunden
- Allumfassende Begleitung
- Jobcoaching

## Ziele:

- Überprüfung der Arbeitswilligkeit
- Aktivierung zur Aufnahme einer Beschäftigung / Praxisjob
- Aktivierung über Sport-/Präventionsprogramme
- Überwachung der medizinischen Therapiepläne
- Beschleunigung des Prozesses zur Feststellung der Erwerbsunfähigkeit
- Beschleunigung Antragsverfahren (z.B. vorrangige Erwerbsminderungsrenten)
- Vermeidung von Leistungsmissbrauch
- Rasche Arbeitsmarktintegration

## Vermittlungen nach individuellem Projektende (N=121)





## Was wurde erreicht?

- Seit 02/2014 haben 784 Teilnehmer die Maßnahme an zwei Standorten besucht
- Aktuell befinden sich 238 Teilnehmer im Projekt
- Von den ausgeschiedenen 546 Teilnehmern sind 30,23% durch Vermittlung in Arbeit, den Übergang in andere Rechtskreise oder sonstigen Gründen nicht mehr im ALG II Bezug
- 130 Teilnehmer wurden in Anschlussmaßnahmen vermittelt
- Die aktuellen Teilnehmer werden entsprechend der Zielsetzung weiterhin beraten und betreut

# Erkenntnisse/Bewertung der Ergebnisse aus eoPLUS

## Rückschlüsse aus eoPLUS

- Gesundheitliche Einschränkungen beeinflussen massiv die Vermittlung
- SGB II Leistungsbezieher sind in der Regel medizinisch unterversorgt
- Der Ansatz der Gesundheitsförderung kommt bei den Teilnehmern gut an und wirkt motivationsfördernd

## Überzeugende Elemente aus eoPlus

- Ganzheitliches medizinisch-psychologisches Assessment
- Interdisziplinäre Fallbesprechungen

# Erkenntnisse/Bewertung der Ergebnisse aus eoPLUS

## Bedingungen für den Erfolg

- Qualifiziertes und kompetentes Personal
- Gute Kooperationen mit Krankenkassen, Rententrägern und Fachärzten
- Gute Kooperationen mit den Reha-Fachberatern der Agentur für Arbeit
- Ein funktionierendes Betreuungsnetzwerk
- Ausbau der Praxisjobs

## Mögliche Handlungsfelder in Rahmen von weiterführenden Projekten oder Programmen

- Veränderung/Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Kooperation mit Krankenkassen, Rententrägern und Fachärzten
- Erweiterung und Verdichtung von bestehenden Netzwerken mit begleitenden Institutionen
- Stabilisierung der Betreuungsnetzwerke (z.B. ambulante psychiatrische Dienste)
- Motivation und Begleitung von Unternehmen und Arbeitgebern den langzeitarbeitslosen Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen Chancen für eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen (z.B. Schulung von Paten und Kümmerern in den Betrieben, finanzielle Anreize während Praxis Jobs usw.)
- Mehr gesetzliche Möglichkeiten der Prävention und Behandlung von gesundheitsbeeinträchtigten, langzeitarbeitslosen Menschen

# Vielen Dank!

*Nah am Menschen – Nah an der Arbeit*



# PRO ARBEIT

Kreis Offenbach  
Kommunales Jobcenter

# **Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien Workshop 4**

## **Die Tür zum Arbeitsmarkt 1 Recruiting-Wege von Unternehmen**

**Christin Hagemann, Anja Gäckle  
Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AÖR)  
Kommunales Jobcenter**

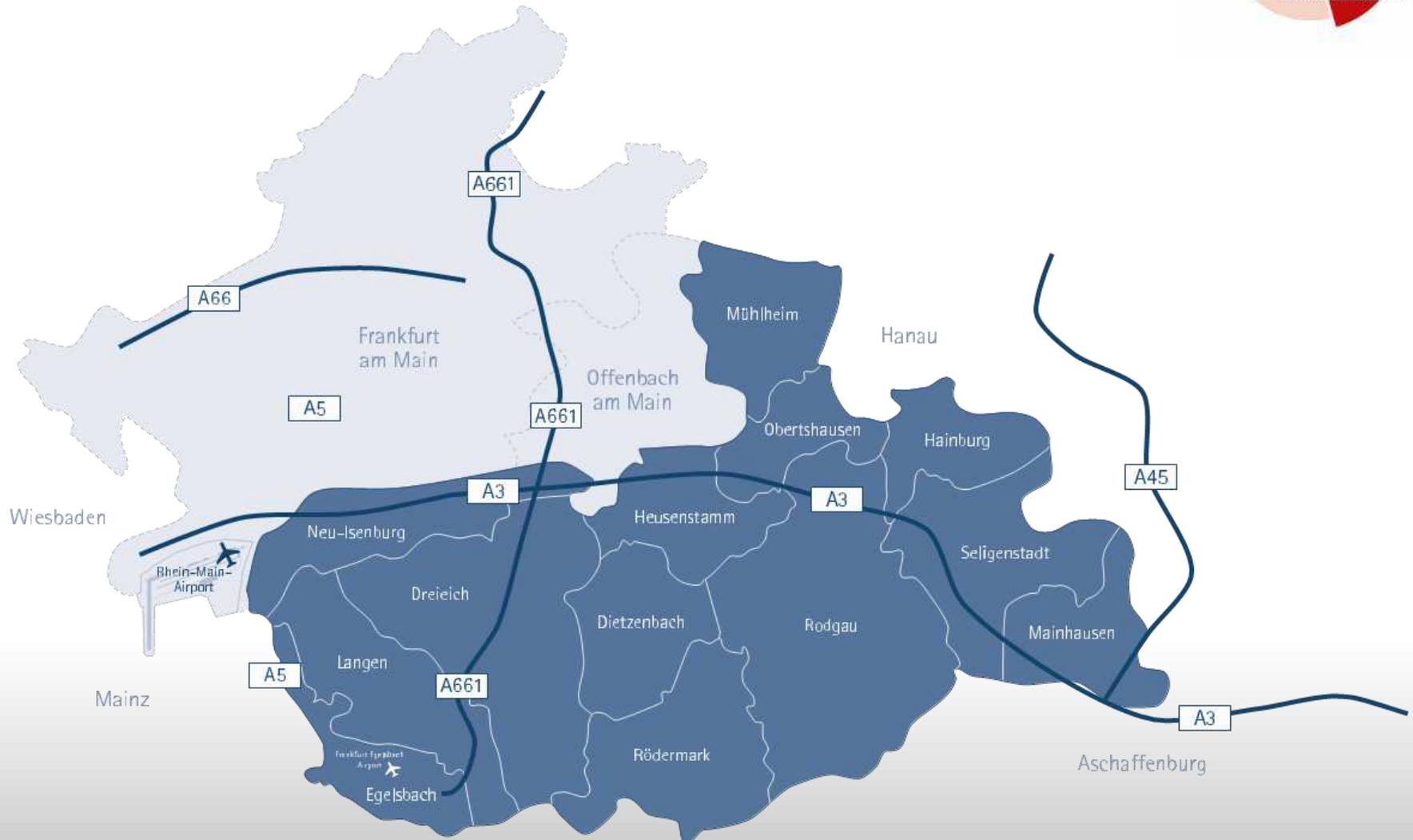
# Gliederung

- I. Kurze Vorstellung – Kreis Offenbach
- II. Recruiting-Wege von Unternehmen
- III. Die Tür zum 1. Arbeitsmarkt – Wer ist der Türöffner oder/und wer bedient die Tür?
  
- IV. Verdeckte Ermittlung  
in der Vermittlung!!!!!!



# I. Kurze Vorstellung des Kreises Offenbach

# Geographische Lage im Rhein-Main-Gebiet



# Kreis Offenbach im Überblick



Bundesland: **Hessen**

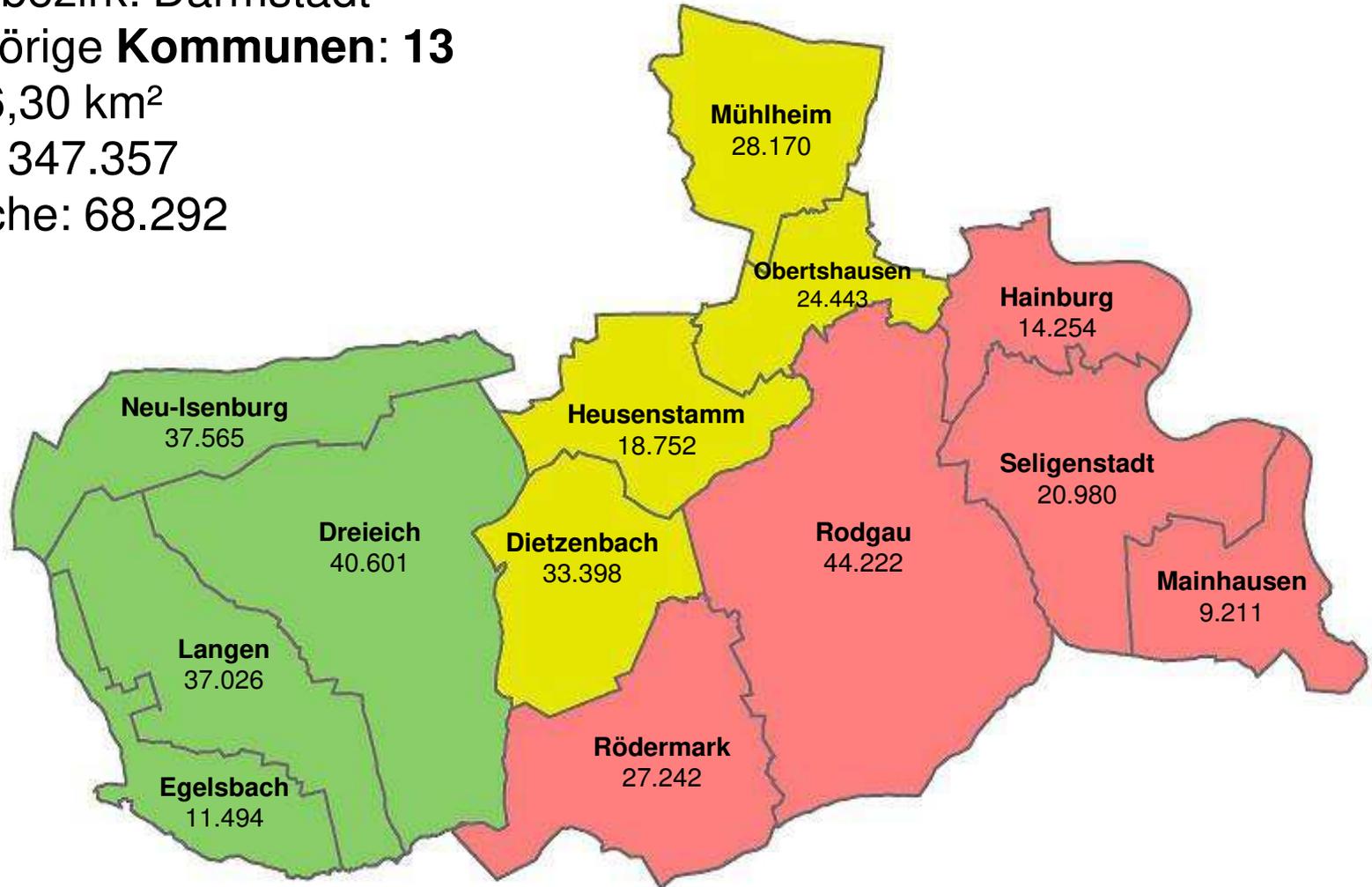
Regierungsbezirk: Darmstadt

Kreisangehörige **Kommunen: 13**

Fläche: 356,30 km<sup>2</sup>

Einwohner: 347.357

Nichtdeutsche: 68.292



# Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II



<b>Statistik der Bundesagentur</b>					
Auftrag: 209590_Übergreifende_Statistiken_201803					
Berichtsmonat: Dezember 2017					
<b>Struktur der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II</b>					
Anzahl der Bedarfsgemeinschaften		10.429	-	217.206	-
Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (elb)		Kreis	Anteil	Hessen	Anteil
		15.108	-	298.533	-
darunter:	Männer	7.185	47,6%	147.221	49,3%
	Frauen	7.923	52,4%	151.300	50,7%
	15 bis unter 20 Jahren	1.766	11,7%	31.135	10,4%
	20 bis unter 25 Jahren	1.282	8,5%	28.396	9,5%
	25 bis unter 50 Jahren	8.538	56,5%	168.607	56,5%
	50 Jahre und älter	3.522	23,3%	70.394	23,6%
	Nichtdeutsche	7.969	52,7%	139.216	46,6%
	Alleinerziehende	2.039	13,5%	39.516	13,2%

## II. Recruiting-Wege von Unternehmen



### Was ist Recruiting?

Ganz allgemein bezeichnet Recruiting – früher hätte man Personalbeschaffung gesagt – den Vorgang des Suchens und Findens der bestgeeigneten Kandidaten für eine freie Stelle im Unternehmen. Da heutzutage die Kandidatensuche und auch die Bewerbung in erster Linie in elektronischer Form, vor allem via Internet, erfolgen, ist häufig synonym auch von E-Recruiting die Rede. Aus Unternehmenssicht gilt generell beim Recruiting, den zeitlichen und finanziellen Aufwand möglichst gering zu halten.

### Der Recruiting-Prozess besteht in der Regel aus fünf Phasen:

- Analyse des Anforderungsprofils und Stellenausschreibung
- Kandidatensuche
- Screening und Bewerberauswahl
- Unterbreiten eines Jobangebots und Einstellung
- Integration des neuen Mitarbeiters im Unternehmen

## II. Recruiting-Wege von Unternehmen



### Internes Recruiting

- Innerbetriebliche Stellenausschreibung (etwa im Intranet, Newsletter oder Firmenzeitschrift):
- Personalentwicklung
- Versetzung oder Inplacement

### Externes Recruiting

#### Passives Recruiting:

- Bearbeitung von Initiativbewerbungen von Kandidaten, die sich auf keine konkrete Stellenausschreibung bewerben
- Aufbau und Pflege eines Talent Pools, aus dem bei Bedarf geschöpft werden kann
- Stärkung der Arbeitgebermarke (Employer Branding), um das Unternehmen für Bewerber attraktiver zu machen

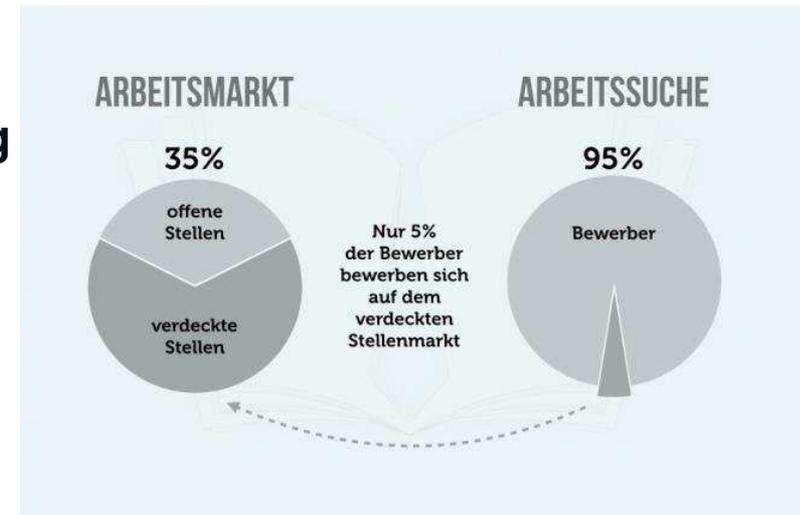
#### Aktives Recruiting:

- Stellenanzeige: Der Klassiker der externen Personalbeschaffung – sei es online oder in Print-Medien
- Social Recruiting: vom Job-Post in sozialen Netzwerken bis hin zur selbstständigen Suche nach Talenten (Active Sourcing)
- Recruitingveranstaltungen, etwa Karrieremessen und Hochschulmarketing

### III. Die Tür zum 1. Arbeitsmarkt



1. Jobbörsen
2. Unternehmenswebsite/Karrierewebsite
3. Social und Mobile Recruiting
4. Karrieremessen und Hochschulmarketing
5. Bewerbermanagementsystem
  
6. Persönliche Kontakte, Netzwerke
7. Initiativbewerbung



<https://karrierebibel.de/netzwerken-richtig-lernen/>

### III. Wie öffne ich die Tür in den 1. Arbeitsmarkt?



1. Sind BewerberInnen noch BewerberInnen?
2. Fachkräftemangel - Frostige Zeiten für Arbeitgeber
3. Gehen den Unternehmen bald die BewerberInnen aus?

Gute Nachrichten für BewerberInnen, die im SGB II unterwegs sind?

- Selbstmarketing
- Netzwerke im regionalen Umfeld aufbauen und nutzen
- Informationen zu Unternehmen nutzen
- Unternehmen aktiv ansprechen
- Messen besuchen
- Probearbeiten und Praktika nutzen

**Wer bedient die Tür?** - Der Arbeitgeber und der/die BewerberIn

## IV. Verdeckte Ermittlung

in der Vermittlung!!!!!!



# Netzwerken

Fazit:

Trotz alledem ist der Bewerber oder die Bewerberin auch gefragt sich mit dem Arbeitsmarkt weiter zu entwickeln.

**Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**JUGEND** berufsagentur  
■■■■ Bielefeld



# „Work oder Education?“ Finde es heraus!

Ein Beratungsangebot für Jugendliche U25  
in der Bielefelder Jobakademie

—  
in seinen Anfängen  
und wie es sich verändert hat

# Das Projekt *Work & Education First*

- Rahmenbedingungen und Selbstverständnis im Projekt
- Ergebnisse & Erkenntnisse
- Ist – Situation beim Start im Mai 2014
- Ist Situation heute – Mai 2018
- Anforderungen an die Beratung
- Zukünftige Planungen und Ausrichtung

# Das Projektteam



Anette Engel  
Anette.Engel2@jobcenter-ge.de



Harry Possberg  
Harry.Possberg@jobcenter-ge.de



Stephanie Müller  
Stephanie.Mueller3@jobcenter-ge.de

# Rahmenbedingungen im Projekt

## Beratungsräume

- ☐ Zwei Büros
- ☐ Besprechungsräume
- ☐ Offenheit und Verschwiegenheit im Beratungskontext



# Rahmenbedingungen im Projekt



14.06.2018

© alle Fotos: Jobcenter-Arbeitplus-Bielefeld

6

# Unser Selbstverständnis

- ☐ Wertschätzende Atmosphäre
- ☐ Verpflegung
- ☐ Umgang mit Themen zu Politik und Religion



14.06.2018

© alle Fotos: Jobcenter-Arbeitplus-Bielefeld

# Rahmenbedingungen zum Start

- ▣ Projektstart: Mai 2014
- ▣ Gruppengröße: 2 Gruppen mit je 16 Teilnehmenden U25
- ▣ Personalstruktur:
  - 2014 - 2015 4 Mitarbeitende
  - 2016 - 2018 3 Mitarbeitende
- ▣ zugewiesene Kundinnen und Kunden: 1.770
- ▣ teilnehmende Kundinnen und Kunden: 1.207

# Zielerreichung & Erkenntnisse

- ▣ 630 Teilnehmende haben ihr Ziel erreicht:
  - ▣ Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit,
  - ▣ betriebl./schul. Ausbildung,
  - ▣ Studium,
  - ▣ FsJ
  - ▣ Wegfall der Hilfebedürftigkeit
  
- ▣ 186 Teilnehmende haben nach 3 Mon. nach Projektende Ziel erreicht
- ▣ 65 teilnehmende haben Folgemaßnahmen aufgenommen
- ▣ 60 Teilnehmende sind verzogen
- ▣ 29 Teilnehmende wurden anders aktiviert
  
- ▣ Im Betrachtungszeitraum nach 3 Monaten waren noch 178 Teilnehmende arbeitslos

## Unser Fazit:

→ 85 % der teilnehmenden Kundinnen & Kunden konnten nach ihrer Antragsstellung ein berufliches Ziel erreichen bzw. konnten aktiviert werden



# Ausgangssituation im Mai 2014

- ▣ Zielgruppe
  - ▣ marktnahe Neukundinnen & Neukunden
  - ▣ viele mit Berufsausbildung
- ▣ Institutionelles
  - ▣ Gestaltung der Zusammenarbeit im JC
- ▣ Methodisches
  - ▣ Erwerb & Anwendung von Methoden  
(Talentkompass, Züricher Res. Modell, ...)

# Ist – Situation im Mai 2018

## ☐ Zielgruppe

- ☐ weiterhin *marktnahe* Neuantragsstellende
- ☐ Bestandskundinnen & Kunden
- ☐ Fallmanagement – Kundinnen & Kunden
- ☐ insgesamt niedrigeres Qualifikationsniveau

## ☐ Institutionelles: Zusammenarbeit im Jobcenter

- ☐ Einbindung von Bestandskundinnen & Bestandskunden
- ☐ angehende SchulabgängerInnen in den Schulferien
- ☐ Unterstützung von Vermittlungsaktionen des JC
- ☐ Zugang zu fachpsychologischer Unterstützung (Support U25)
- ☐ Überlegungen zur Unterstützung von TN mit Migrations- und Fluchterfahrung

# Ist – Situation im Mai 2018

## ▣ Zielgruppe

- ▣ Psychosoziale Themen und Herausforderungen
  - Abbrüche & Schulwechsel, Zeiten ohne Nachweis
  - schwierige familiäre Situationen, Heimerfahrung
  - psychisch belastete Teilnehmende
  - sprachliche Defizite
  - Einbindung in arbeitsmarktferne soziale Gefüge

# Ist – Situation im Mai 2018

- ▣ Methoden
  - ▣ Gruppen – Informationstermin
  - ▣ Gruppencoaching
  - ▣ Kooperationen mit KollegInnen im VM und FM ermöglichen intensive & konstruktive Beratungssituationen
  - ▣ Schwerpunkt intensives Einzelcoaching / Sozialarbeit
  - ▣ Zunehmend zeitintensive Betreuung notwendig

# Anforderungen an die Beratung

## → Veränderungen der Zielgruppe verändern das Projekt und das Vorgehen

- ▣ Erziehungsaspekt rückt zunehmend in den Focus (Pünktlichkeit, Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit, ...)
- ▣ Veränderung des Beratungsansatzes im beruflichen Kontext
  - ▣ gemeinsames Erarbeiten von Bewerbungsunterlagen meist notwendig
  - ▣ häufig Stellenrecherche durch die Jobcoaches
  - ▣ Hilfestellungen zur beruflichen Orientierung

# Anforderungen an die Beratung & Erkenntnisse im Projekt

- ❑ Vermittlung der TN an psychosoziale Hilfsangebote /FM
- ❑ Vermittlung der Regeln der Arbeitswelt (Knigge)
- ❑ Vermittlung der Rechte & Pflichten erwachsener Bürger
- ❑ ganzheitliche Betrachtung von BG's wird erwogen
- ❑ regelwidriges Verhalten hat unmittelbar Konsequenzen

# Zukünftige Ausrichtung → unser Fazit

- ▣ Der Ansatz bewährt sich
  - ▣ Authentische Jobcoaches mit unterschiedlichen Persönlichkeiten
  - ▣ nichtformales Vorgehen
- ▣ Ziel: Vermittlung der TN in dauerhafte Arbeit- und Ausbildung
- ▣ Ergebnisse: Vermittlung funktioniert nach wie vor gut - aufgrund des aktuell sehr guten Arbeitsmarkts
- ▣ Wünsche: Ausbau flankierender Unterstützungsmöglichkeiten im sozialen & familiären Bereich

# Beispiele ...

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!



Stadt Herne

Mit Grün. Mit Wasser. Mittendrin.

**jobcenter**   
Herne



Stadt Herne

Mit Grün. Mit Wasser. Mittendrin.

**jobcenter** 

Herne

1. Ein kleiner Rückblick
2. Das Herner Modell im JC Herne heute
3. Zielgruppe „Langzeitbezieher U25“
4. Flankierende Dienstleistungen

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

Start 2010

U25 mit 2x 15 Kunden und eigens  
angeschafften Geräten

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

Start 2010  
U25 mit 2x 15 Kunden und eigens  
angeschafften Geräten

April 2011  
Start mit ü25, mehr Coaches und als  
heterogene Gruppe im Echtbetrieb

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

Start 2010  
U25 mit 2x 15 Kunden und eigens  
angeschafften Geräten

April 2011  
Start mit ü25, mehr Coaches und als  
heterogene Gruppe im Echtbetrieb

August 2011  
Rückstellung auf homogene  
Gruppen

# Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

Start 2010  
U25 mit 2x 15 Kunden und eigens  
angeschafften Geräten

April 2011  
Start mit ü25, mehr Coaches und als  
heterogene Gruppe im Echtbetrieb

August 2011  
Rückstellung auf homogene  
Gruppen

April 2018  
Einrichtung eines Vermittlungsceters  
für Arbeit ausserhalb des JC

# Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

## Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

### U25

3 Gruppen, 3 Coaches  
~ 60 Kunden in Betreuung

- Neuantragsteller
- Langzeitbezieher

### Ü25

4 Gruppen, 2 Coaches  
~ 30 Kunden in Betreuung

- Kunden aus der Joboffensive
- gelegentlich Langzeitbezieher

### BeK

#### Berufstätig mit Kind

1 Gruppe, 1 Coach  
~ 28 Kunden in Betreuung

- Alleinerziehende mit Kind ü3
- Kunden mit Kind für TZ-Ausbildung

**4 Bewerberbüros**  
an 2 Standorten inklusive  
**Fotoraum** für  
Bewerbungsphotos

**Kinderhort**  
in 1 Liegenschaft

**Gesundheitstag**  
seit 2017  
(ab 2018 im Modellprojekt)

**Bewerberwerkstatt in  
Modulen**  
2011 – 2017 in 8 Modulen  
seit 2018 im Zentrum für  
Vermittlung

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

Thema:

U25

1 Gruppe

- Langzeitbezieher

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

U25

1 Gruppe

2x wöchentlich je 2,5 h

- Langzeitbezieher
- 

**Rahmenbedingungen abweichend vom „normalen“ Herner Modell:**

- 1 Coach max. 3 TN > Regelbesetzung 2 Coaches 6 TN > bis zu 3 Coaches 9 TN
- Teilnahmedauer bis zu 6 Monaten, darin mehrfach längere 4-Augen-Gespräche ohne Bezug zum Thema Arbeit, Stabilisierung steht im Vordergrund (keine Konkurrenz zum FM), Kunden bewerben sich aber auf Stellen
- Ziel ist ein genaues Profiling / Feststellung der Problemlagen  
Das Thema Arbeit ist nachrangig

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

U25

- Langzeitbezieher

Die Statistik (seit Mitte 2015):

Testbetrieb  
Juni – Dezember  
2015

Dauereinrichtung  
ab Januar 2016

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

U25

• Langzeitbezieher

Die Statistik (seit Mitte 2015):

Austritt während des  
Projektes:

Grundlage 105 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 29

Minijob: 2

EQ/Ausbildung: 7

FbW: 4

Ausscheiden aus dem Hilfebezug: 4

arbeitslos: 13

Abbrecher: 46

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

U25

• Langzeitbezieher

Die Statistik (seit Mitte 2015):

**Austritt während des  
Projekt:**

Grundlage 105 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 29

Minijob: 2

EQ/Ausbildung: 7

FbW: 4

Ausscheiden aus dem Hilfebezug: 4

arbeitslos: 13

Abbrecher: 46

**3 Monate nach Austritt:**

Grundlage 91 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 26

EQ/Ausbildung: 13

Rest zusammengefasst: 4

arbeitslos: 48

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

U25

• Langzeitbezieher

Die Statistik (seit Mitte 2015):

**Austritt während des  
Projekt:**

Grundlage 105 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 29

Minijob: 2

EQ/Ausbildung: 7

FbW: 4

Ausscheiden aus dem Hilfebezug: 4

arbeitslos: 13

Abbrecher: 46

**3 Monate nach Austritt:**

Grundlage 91 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 26

EQ/Ausbildung: 13

Rest zusammengefasst: 4

arbeitslos: 48

**6 Monate nach Austritt:**

Grundlage 79 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 22

Ausbildung: 6

Minijob: 4

Rest zusammengefasst: 6

Arbeitslos: 41

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

U25

• Langzeitbezieher

Die Statistik (seit Mitte 2015):

**Austritt während des  
Projekt:**

Grundlage 105 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 29

Minijob: 2

EQ/Ausbildung: 7

FbW: 4

Ausscheiden aus dem Hilfebezug: 4

arbeitslos: 13

Abbrecher: 46

**3 Monate nach Austritt:**

Grundlage 91 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 26

EQ/Ausbildung: 13

Rest zusammengefasst: 4

arbeitslos: 48

**6 Monate nach Austritt:**

Grundlage 79 Personen

sv-pflichtige Tätigkeit: 22

Ausbildung: 6

Minijob: 4

Rest zusammengefasst: 6

Arbeitslos: 41

*Darf man bei diesem Personenkreis Aufwand und Ertrag messen?*

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

*Darf man bei diesem Personenkreis Aufwand und Ertrag messen?*

Der Begriff Ertrag muss definiert werden. Wenn Ertrag = Integration ist, dann sind die ersten „Ziele“ .....

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“

*Darf man bei diesem Personenkreis Aufwand und Ertrag messen?*

Der Begriff Ertrag muss definiert werden. Wenn Ertrag = Integration ist, dann sind die ersten „Ziele“

- die persönliche Entwicklung des Kunden (gepflegtes Aussehen, Einhaltung von gesellschaftlichen Umgangsformen etc.)

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ Langzeitbezieher U25

*Darf man bei diesem Personenkreis Aufwand und Ertrag messen?*

Der Begriff Ertrag muss definiert werden. Wenn Ertrag = Integration ist, dann sind die ersten „Ziele“

- die persönliche Entwicklung des Kunden (gepflegtes Aussehen, Einhaltung von gesellschaftlichen Umgangsformen etc.)
- Horizonte beim Kunden öffnen (andere Meinungen zulassen, andere Sichtweisen annehmen)

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ Langzeitbezieher U25

*Darf man bei diesem Personenkreis Aufwand und Ertrag messen?*

Der Begriff Ertrag muss definiert werden. Wenn Ertrag = Integration ist, dann sind die ersten „Ziele“

- die persönliche Entwicklung des Kunden (gepflegtes Aussehen, Einhaltung von gesellschaftlichen Umgangsformen etc.)
- Horizonte beim Kunden öffnen (andere Meinungen zulassen, andere Sichtweisen annehmen)

Die, die gegangen sind (die Abbrecher), waren nicht meine Zielgruppe!

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

Wenn der/die Vermittlerin es jahrelang nicht geschafft hat den Kunden mit den Problemlagen zu integrieren, kann das nicht innerhalb von wenigen Wochen von den Coaches erwartet werden.

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

Der Anteil der Kunden mit psychischen Auffälligkeiten liegt bei mehr als 50%

Wenn der/die Vermittlerin es jahrelang nicht geschafft hat den Kunden mit den Problemlagen zu integrieren, kann das nicht innerhalb von wenigen Wochen von den Coaches erwartet werden.

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

Der Anteil der Kunden mit psychischen Auffälligkeiten liegt bei mehr als 50%

Wenn der/die Vermittlerin es jahrelang nicht geschafft hat den Kunden mit den Problemlagen zu integrieren, kann das nicht innerhalb von wenigen Wochen von den Coaches erwartet werden.

Man kommt an die Kunden nicht anders ran.  
(Aussage eines Coaches auf die Frage: Was sind mit der Erfahrung von heute die Alternativen zum Herner Modell – LzB?)

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

Der Anteil der Kunden mit psychischen Auffälligkeiten liegt bei mehr als 50%

Wenn der/die Vermittlerin es jahrelang nicht geschafft hat den Kunden mit den Problemlagen zu integrieren, kann das nicht innerhalb von wenigen Wochen von den Coaches erwartet werden.

Man kommt an die Kunden nicht anders ran.  
(Aussage eines Coaches auf die Frage: Was sind mit der Erfahrung von heute die Alternativen zum Herner Modell – LzB?)

Der/die Kunde/in muss sehen, dass wir auch nur Menschen sind.

Langzeitbezieher brauchen mehr als einmal im Monat Kundenkontaktdichte mit im Schnitt 30 Minuten „Zeit“ ihres Gesprächspartners.

## Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

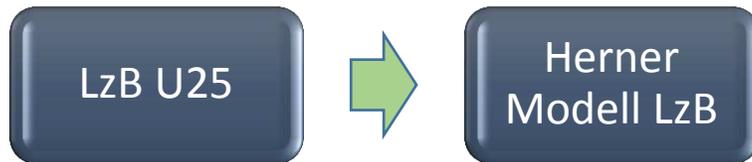
### Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ Langzeitbezieher U25

In Erstgesprächen mit den Kunden bei der Aufnahme in das Herner Modell Langzeitbezieher hat die überwältigende Mehrzahl angegeben, beim Vermittler nicht oder nicht die ganze „Wahrheit“ erzählt zu haben.



Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25



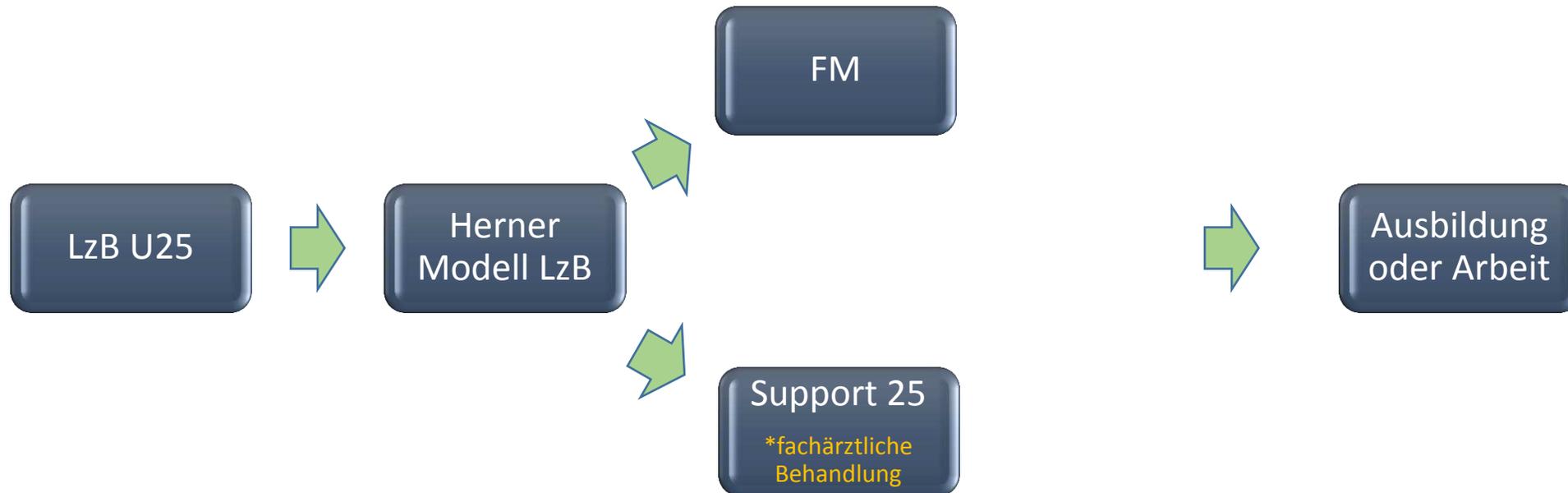
Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25



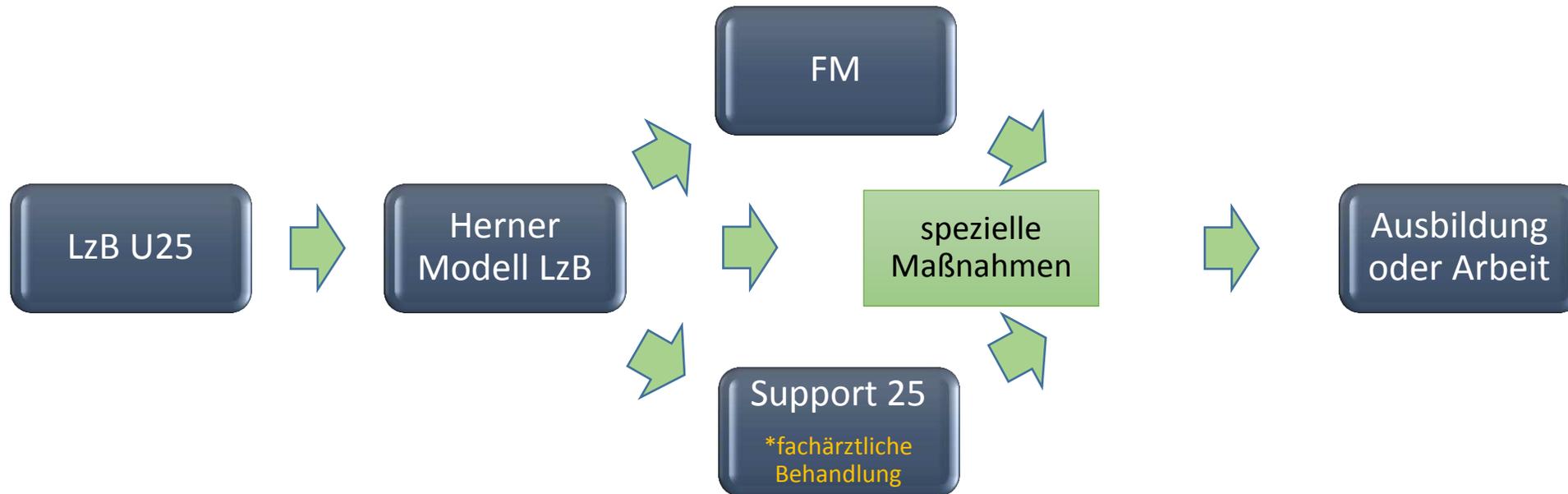
# Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25



# Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25



Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

spezielle Maßnahmen

Die Befürchtung der freien Träger, Maßnahmen bei Selbstvornahme zu verlieren, war und ist unbegründet.

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

spezielle Maßnahmen

Die Befürchtung der freien Träger, Maßnahmen bei Selbstvornahme zu verlieren, war und ist unbegründet.



Warum?

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

spezielle Maßnahmen

Die Befürchtung der freien Träger, Maßnahmen bei Selbstvornahme zu verlieren, war und ist unbegründet.

Auch Träger  
haben sich der  
Entwicklung  
anzupassen.

(Paradigmenwechsel)

Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter

Herner Modell „Neue Aktivierungswege“ – Langzeitbezieher U25

spezielle Maßnahmen, Auswahl:



Neukundenaktivierung als Ergänzung zum Herner Modell

- als Vergabe-MAT mit 78 Plätzen
- Laufzeit pro TN zwischen 3 und 6 Monaten bei Anwesenheitspflicht von 3 Tagen die Woche



Eingliederungsmaßnahme für geringfügig Beschäftigte

- als Vergabe-MAT mit 30 Plätzen
- Laufzeit pro TN zwischen 6 und 9 Monaten bei Anwesenheitspflicht von 3 Tagen die Woche

Anlagen (nicht Bestandteil der Präsentation)  
für das Hand-Out  
oder nur auf besonderen Wunsch nach der Präsentation  
als ergänzendes erklärendes Material im Diskussionsteil.



# Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter



Ran an die Töpfe:  
Jetzt wird's heiß!

Gesunde Ernährung ist gut, einfach und preiswert!  
Jetzt wird es heiß, den nun heißt es „Ran an Topf, Pfanne und Backblech“ und es wird ausprobiert, was die Rezepte hergeben und dem Gaumen gefällt.  
Wir schenken Ihnen Ihr eigenes Kochevent!

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V





Boxen für junge Männer

Ob den Kopf frei zu bekommen oder ordentlich ins Schwitzen zu geraten, beim Boxtraining wird vor allem die Ausdauer und Koordination gefördert. Es geht um Schnelligkeit und Reaktionsvermögen.  
Wir schenken Ihnen 6 x Durchhalten.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V





Gerätetraining

Leben ist Bewegung.  
Bewegung ist Wohlbefinden, Gesundheit, Kraft und Stärke.  
Wir schenken Ihnen 6 mal Wohlbefinden und Kraft für Ihr Leben.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V



Eltern und Kind-Turnen

Kinder haben einen natürlichen Bewegungsdrang.  
Mit ihrer Neugier auf die Welt um sie herum lernen Kinder ihre Umgebung kennen und trainieren ihre Wahrnehmung.  
Wir schenken Ihnen 6 mal Weiterkündigung für Sie und Ihr Kind.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V





„Wer sein Ziel nicht kennt, macht viele Umwege.“

Wenn Sie mehr Fragen als Antworten haben.  
Wenn Sie den Wald vor lauter Bäumen nicht sehen können.  
Dann brauchen Sie einen Gesprächspartner, der Ihnen hilft, Ihr Ziel zu erkennen und Ihnen einen guten Weg dahin aufzeigt.  
Wir schenken Ihnen 6 mal Zielpeilung.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V





„Solange Kakaobohnen auf Bäumen wachsen, ist Schokolade für mich Obst!“ 

Gesunde Ernährung ist gut, einfach und preiswert!  
Erleben Sie, wie einfach gesundes und leckeres Essen funktionieren kann.  
Wir schenken Ihnen 6 mal erleben, wie alles zusammen passt.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V

Dieses Präventionsangebot gem. 20 SGB V ist ein gemeinsames Angebot des JobCenter Herne, der Stadt Herne, dem Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen und weiteren Kooperationspartnern.



Wir bieten Ihnen diesen Kurs für Sie kostenlos und unverbindlich an.  
Teilnehmen können Sie nach Anmeldung.  
Bitte klären Sie im Zweifelsfall mit Ihrem Arzt ab, ob das Angebot für Sie geeignet ist.

Gemeinsam kochen und genießen! Sie treffen sich 3 Mal zu einem Kochevent. Ehrlich, das ist besser als jede Kochshow im Fernseh. Und es macht viel, viel mehr Spaß.

Die Kosten für den ÖPNV können übernommen werden.

Informationen und Anmeldung in der Arbeitsvermittlung oder an der Kundentheke.

Diese Teilnehmerkarte ist personalisiert und nur mit Stempel des JobCenter Herne gültig - bitte zum 1. Termin mitbringen.

GEMEINSAM FÜR IHRE GESUNDHEIT  Stadt Herne **jobcenter** Herne

Termine:  
Ort:  
Name:

Fotos © Fotolia; ADDICTIVE STOCK; Nitr

# Aktivierung und berufliche Eingliederung als eigenständige Dienstleistung der Jobcenter



## **Bewerberwerkstatt**

- Unterstützung bei der Erstellung Ihrer Bewerbungsunterlagen
- Tipps und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche

## **Berufliche Förderung**

- Unterstützung bei der Jobsuche
- Information und Beratung zu Berufsbildern und pers. Berufsplanung

## **Veranstaltungen und Marktplätze**

- Information zu beruflichen Themen
- Speed-Dating mit Arbeitgebern



## **Sie finden uns in Herne:**

Zentrum für Vermittlung, 1. OG  
Heidstraße 2  
44649 Herne

## **Öffnungszeiten**

Mo.-Fr. 08:00 Uhr bis 12:00 Uhr  
Tel.: 02325 / 637101

Homepage: [www.zfv-herne.de](http://www.zfv-herne.de)

der

# Arbeitgeber-Service

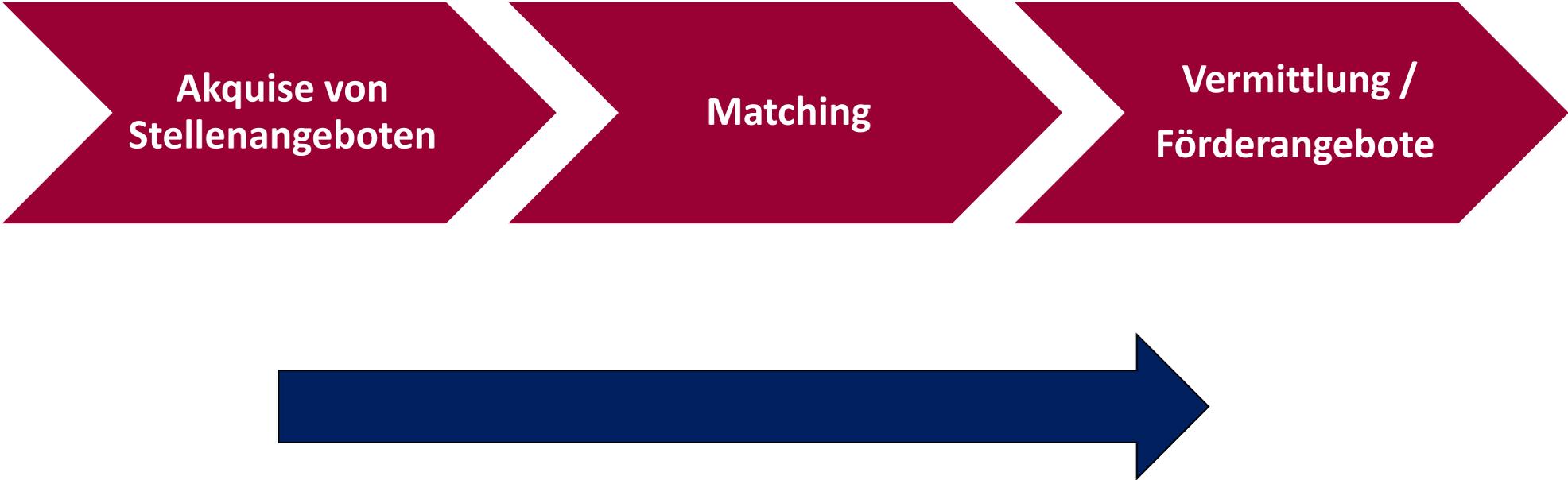
als Partner und Dienstleister

in der

## Werkakademie...

# Der Arbeitgeber-Service

## - Klassiker...



**Akquise von  
Stellenangeboten**

**Matching**

**Vermittlung /  
Förderangebote**

... Zeit für  
Veränderung ...

# Kooperation **Arbeitgeber-Service** mit der **Werkakademie** bei der **KVHS**, Aurich

---

- Sofortangebot **RADAR** („*raus aus der Arbeitslosigkeit*“)
- **Pflichtangebot** für alle verfügbaren Kunden- u. Neukunden/Innen
- Teilnahmedauer ca. fünf Wochen

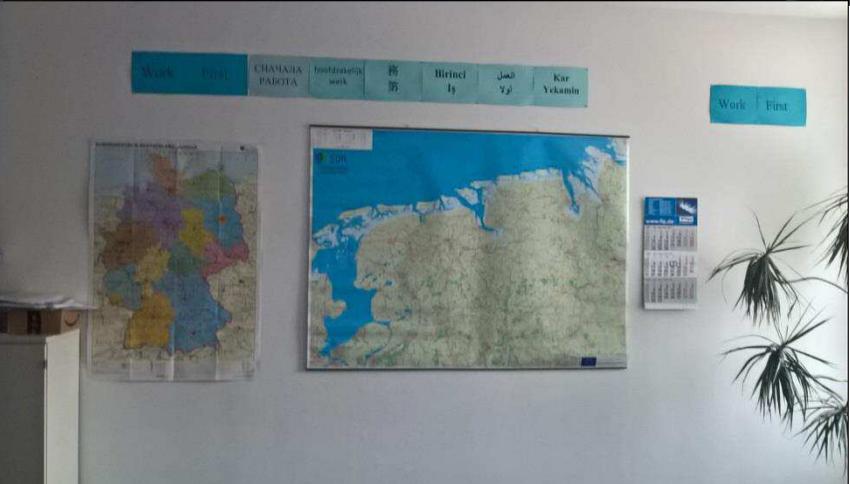
## 1. **Sofortangebot** (Work First)

2. Beratung, Profiling, Coaching in der Werkakademie

3. Einzelgespräche mit dem **Arbeitgeber-Service** in der 1. Woche

- ✓ bewerberorientierte Vermittlung
- ✓ Einzelcoaching, ggf. Qualifizierung, etc.
- ✓ die weitere Betreuung erfolgt durch das Jobcenter ...

# Werkakademie „RADAR“ in Aurich



Integrationsstrategien

Arbeitgeberansprache

**Job-Coaching**

Stellenvermittlung

Profiling

Nachbetreuung

**Kunde**

**Werkakademie**

**Arbeitgeber-Service**

**Arbeitsmarkt**

# Neue Arbeitgeber-Service

## -Dienstleistungsangebote-



„Neue Wege entstehen, indem wir sie gehen.“

*Friedrich Wilhelm Nietzsche*

# Arbeitgeber-Service

---

# 7 Jahre Zusammenarbeit

**Das Projekt „Deine Initiative – Deine Chance“  
und der Arbeitgeberservice**

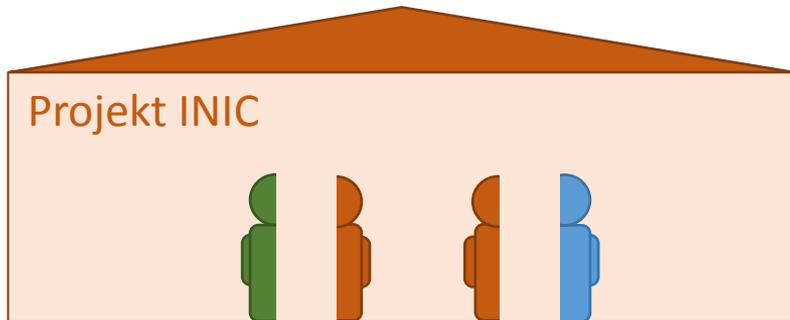
## Die Verbindung: Projekt INIC ↔ JUS

- Initiierung des Projekts „Deine Initiative – Deine Chance“ (INIC) durch den Teamleiter des Jobcenter Unternehmerservices (JUS)
- 50% der Projektstellen wird durch eine langjährige Personalkoordinatorin des JUS übernommen

### **Vorteile:**

- direkte Kontakte zu Arbeitgebern (eigene oder die der Kollegen im JUS)
- Einbringung der neusten Stellenangebote
- Informationen zu Arbeitgebern sowie Einstellungs-/ Auswahlverfahren
- Organisation von Treffen und Vorstellungsgesprächen mit Personaldienstleistern und priv. Arbeitsvermittlern
- Angebot von EGZ und MAG bei Arbeitgebern

# Die Anfänge 2011



## 2 Projektcoaches betreuen:

- 2 Gruppen à 10 Teilnehmer an jeweils 3 Tagen in der Woche für 3 Stunden
- marktnahe Kunden zwischen 18 – 30 J.
- im rollierenden Einstiegsverfahren

## 6,5 Personalkoordinatoren betreuen:

- 50 Arbeitnehmerkunden „Marktprofile“ in 4-wöchentlicher Kontaktdichte
- Arbeitgeber in regionaler Zuständigkeit (12 Außendienste bei AG im Monat)



# Das Projekt INIC heute

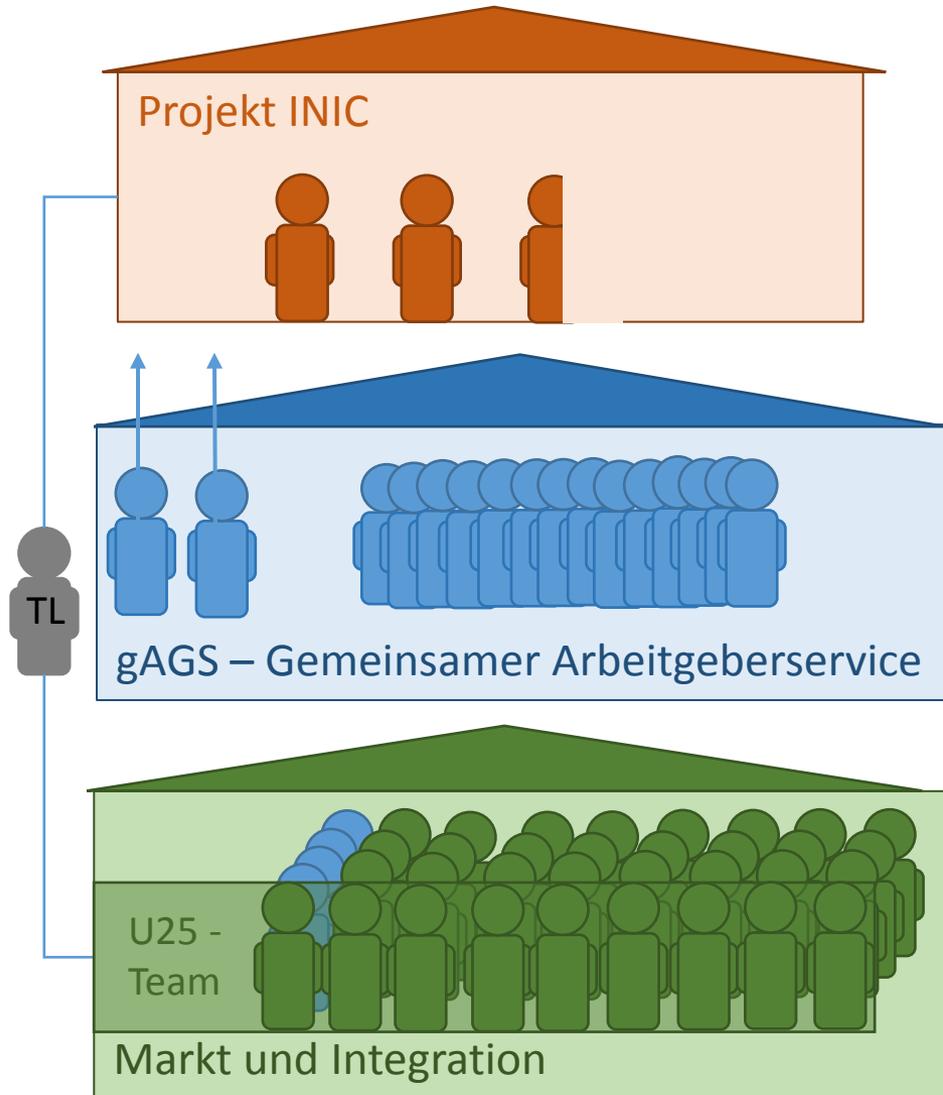


Imagefilm

<https://www.jobcenter-paderborn.de/inic.html>



# Die aktuelle Zusammenarbeit



2,8 Projektcoaches betreuen:

- 3 Gruppen à 8 - 10 Teilnehmer
- an 2 Tagen in der Woche für 3 Stunden

18 Arbeitgeberorientierte Vermittler (AGoV) betreuen:

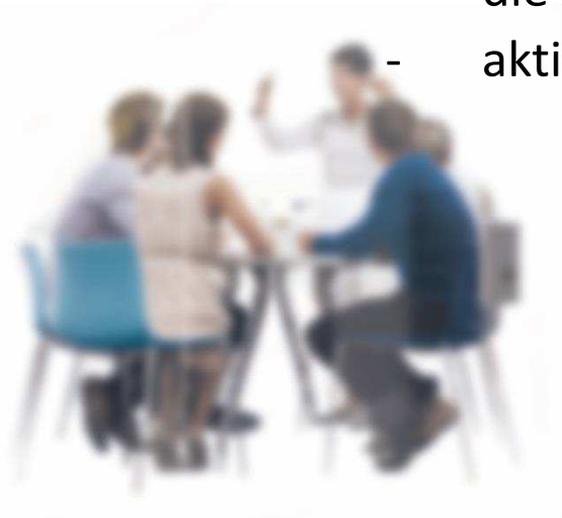
- 7200 Arbeitgeber nach Branchen
- 1 AGoV - Schnittstelle wg. Ausbildungsvermittlung, EQJ
- 1 AGoV – Schnittstelle wg. Zeitarbeit

Zugehörigkeit des Projekts zum Team U25

JUS-Mitarbeiter nun Intensivvermittler aufgeteilt auf alle Ü25-Teams

## Übergang JUS in den gAGS

- die Zusammenarbeit wurde gestärkt durch
  - räumliche Nähe
  - Vortrag der Teamleiter zum neuen Konzept
  - Treffen und Austausch IFK, Projektcoaches und AGoV
  - die AGoV besuchten die Projekträume
  - aktive Zusammenarbeit mit zwei Schnittstellenmitarbeitern



## Vorteile der Zusammenarbeit

- schnelle Information über offene Stellen im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
- passgenauere Besetzung offener Stellen und Maßnahmen
- AGoV kann einem Arbeitgeber ausgewählte Bewerber vorstellen
  - persönl. Kennenlernen der Bewerber in den Projekträumen möglich
  - Einschätzung der fachl. und sozialen Kompetenzen durch die Projektcoaches möglich
- AGoV berücksichtigen einzelne Teilnehmer bei ihrer Stellensuche
- Knowhow zum Thema Zeitarbeit wird vermittelt



## Hindernisse

- Engagement der Kollegen entscheidend / Querdenken wichtig
- Kenntnis und Offenheit gegenüber dem Kundenkreis SGB II
- Branchenorientierung erschwert gelegentlich Zusammenarbeit
- Informationsfluss bzgl. Zuständigkeiten / stetiger Wechsel

VESTISCHE ARBEIT

**jobcenter**  
Kreis Recklinghausen

A blurred photograph of an office hallway. In the foreground, a person's legs and feet are visible, walking towards the camera. In the background, two women in business attire are walking away from the camera. The scene is brightly lit, suggesting a modern office environment.

## Haltung, Fehler- und Lernkultur als Teil einer Personalentwicklung – Werkakademie als Kaderschmiede?

**Jobcenter Kreis Recklinghausen**

VESTISCHE ARBEIT

**jobcenter**  
Kreis Recklinghausen

A blurred photograph of an office hallway. In the foreground, a person in a dark blue shirt is leaning forward, possibly working at a desk. In the background, two women in business attire are walking away from the camera. The scene is brightly lit, suggesting a modern office environment.

# Jobcenter Kreis Recklinghausen

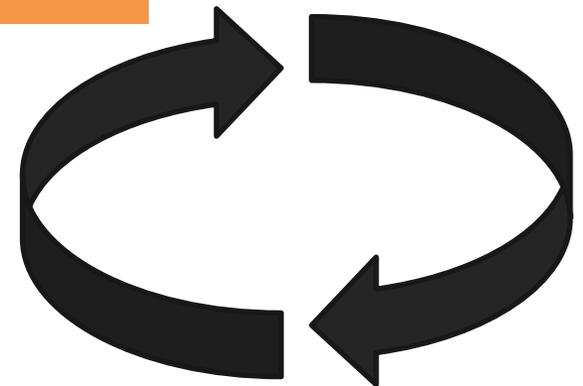
**Dominik Schad**

[www.jobcenter-kreis-recklinghausen.de](http://www.jobcenter-kreis-recklinghausen.de)

These:

**Job- bzw. Werkakademien können Teil einer prozessorientierten Personal- und Organisationsentwicklung sein.**

# Jobakademie



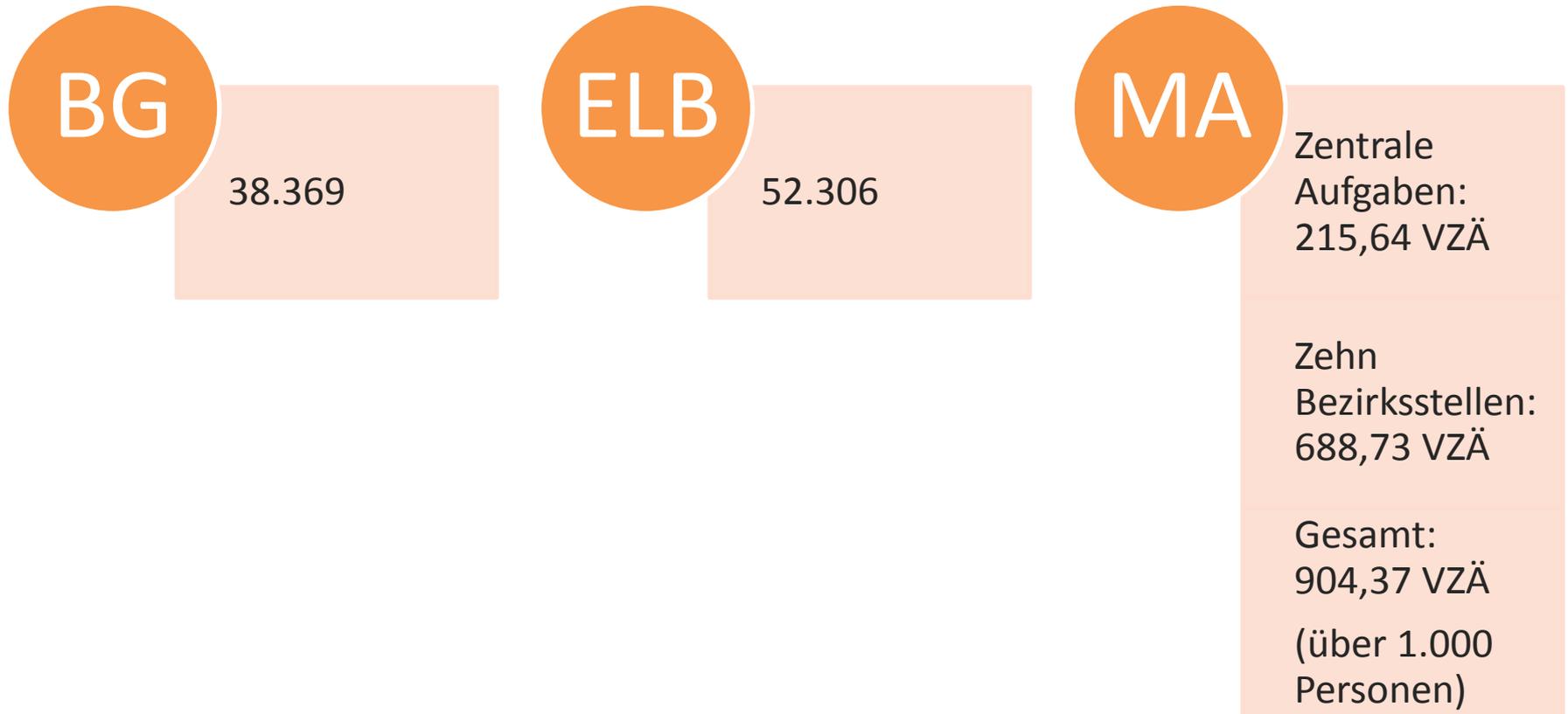
## Das Jobcenter Kreis Recklinghausen

- SGB II: Grundsicherung für Arbeitsuchende
- **§ 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB II:** „kreisfreien Städte und Kreise“ sind sachlich zuständig
- **§ 6a Abs. 1 SGB II:** Zugelassener kommunaler Träger
  - Optionsantrag
  - Ab dem 01.01.2012 Optionskommune

### Optionskommune:

- Alleinige Trägerschaft
- Eigenverantwortliche Organisation
- Kürzere Dienstwege

## Das Jobcenter Kreis Recklinghausen





# NEUE WEGE GEHEN

## 2016 - heute

Newsletter,  
Hospitationen

Stellenbe-  
messung

Fachkräfte-  
Lehrgänge

Stellenbe-  
wertung

Ausbildung

Neue Themen  
festsetzen

Identifikation

Jobakademie

## Jobakademie - Implementierung



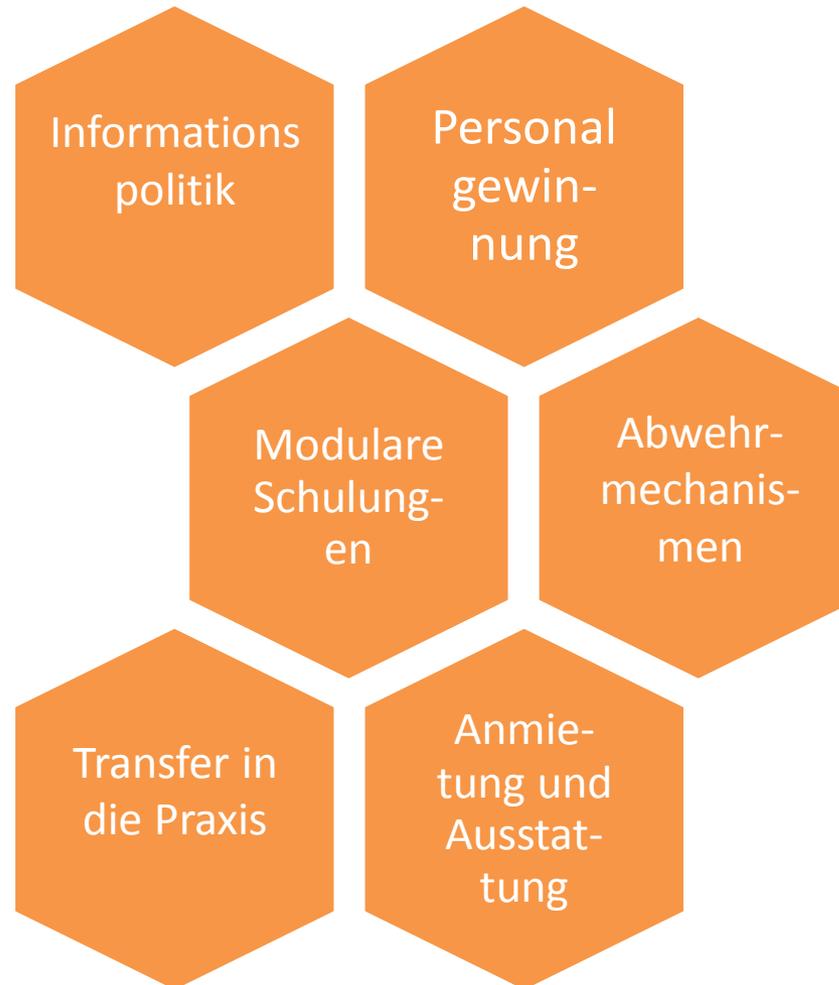
Paradigmenwechsel in der Integrationsstrategie

aufbau- und ablauforganisatorische Veränderungen

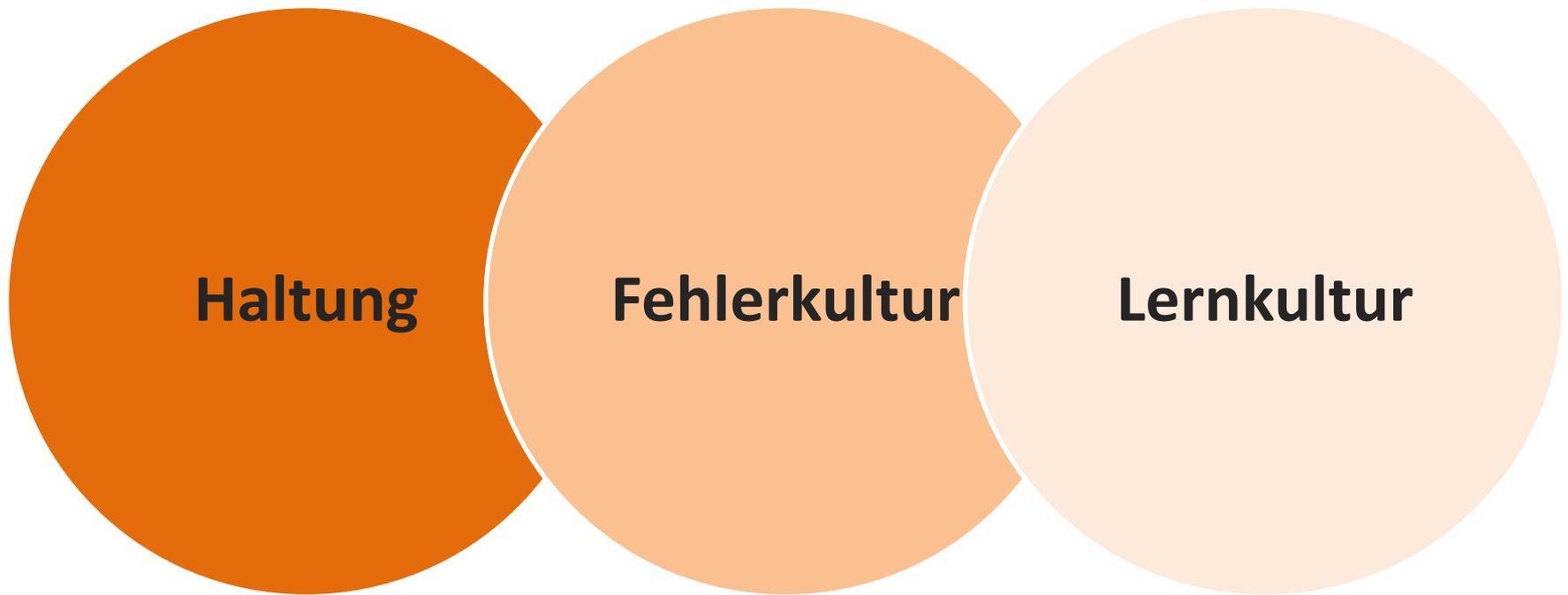
37,5 Stellen an drei Standorten

Zukunft / Aufbruchsstimmung / Zusammenarbeit

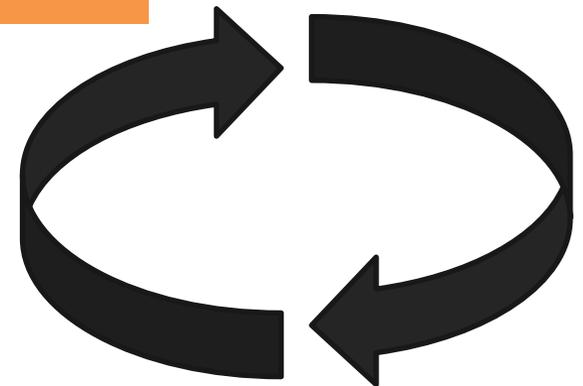
## Jobakademie - Herausforderungen



## Jobakademie - der Veränderungsprozess



# Jobakademie



# „Ich lebe und arbeite in ...“

## Regionales Arbeitsmarktprojekt

Kreisagentur für Beschäftigung  
Darmstadt-Dieburg  
Jägertorstr. 207  
64289 Darmstadt

Arbeitgeberservice  
Regionalprojekte

Ute Thiesen



# Das Netzwerk

Kommunales  
Jobcenter



Kommune  
(Bürgermeister/in,  
Wirtschaftsförderung)



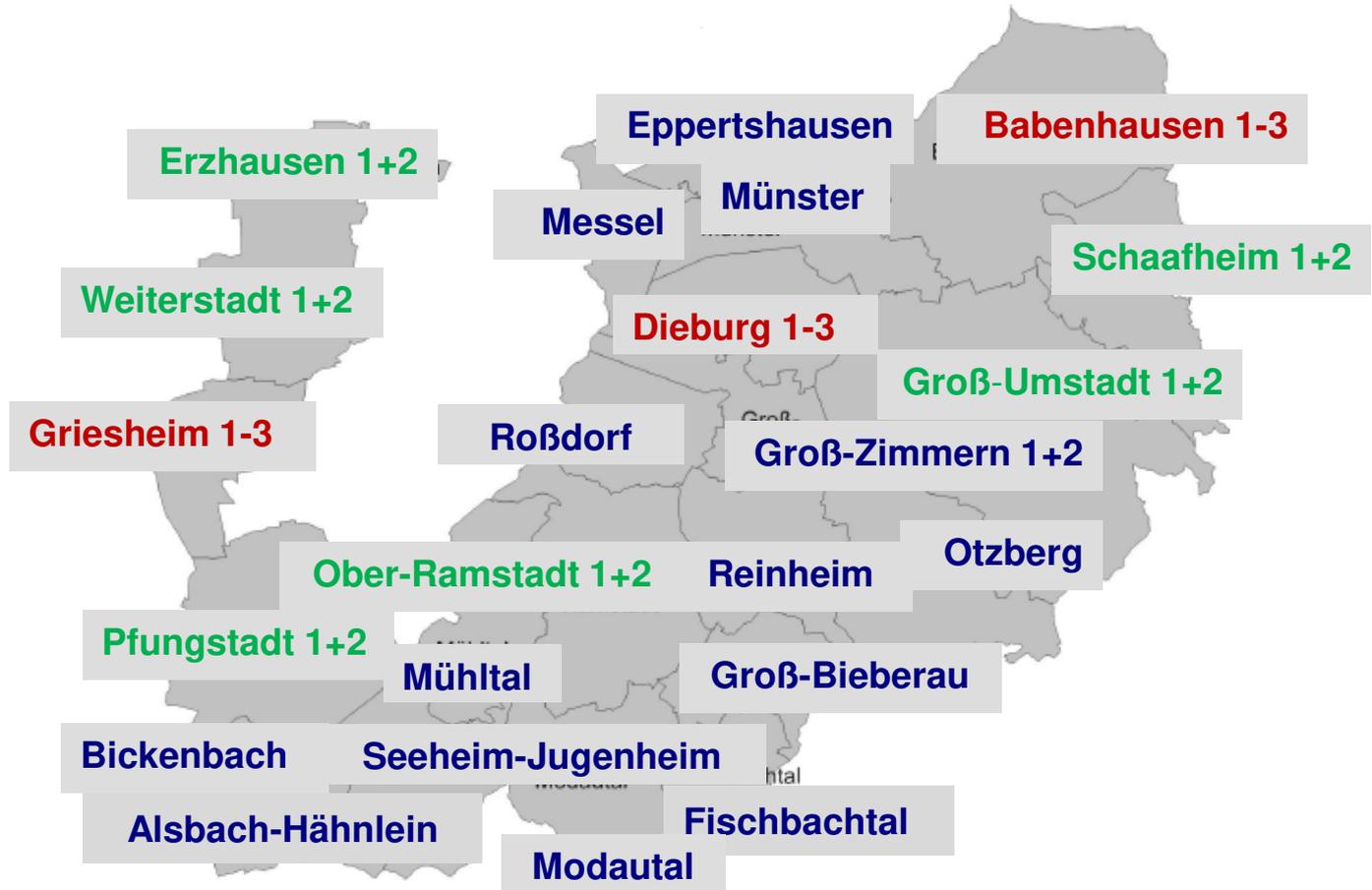
TU-Darmstadt

Lokale Unternehmen /  
Gewerbeverein

Projekt-  
Teilnehmende



# Projekte im Landkreis seit 2008



# Vorteile für die Kooperationspartner

## Für Kommune

- Bürgernähe
- Vernetzung
- Attraktivität

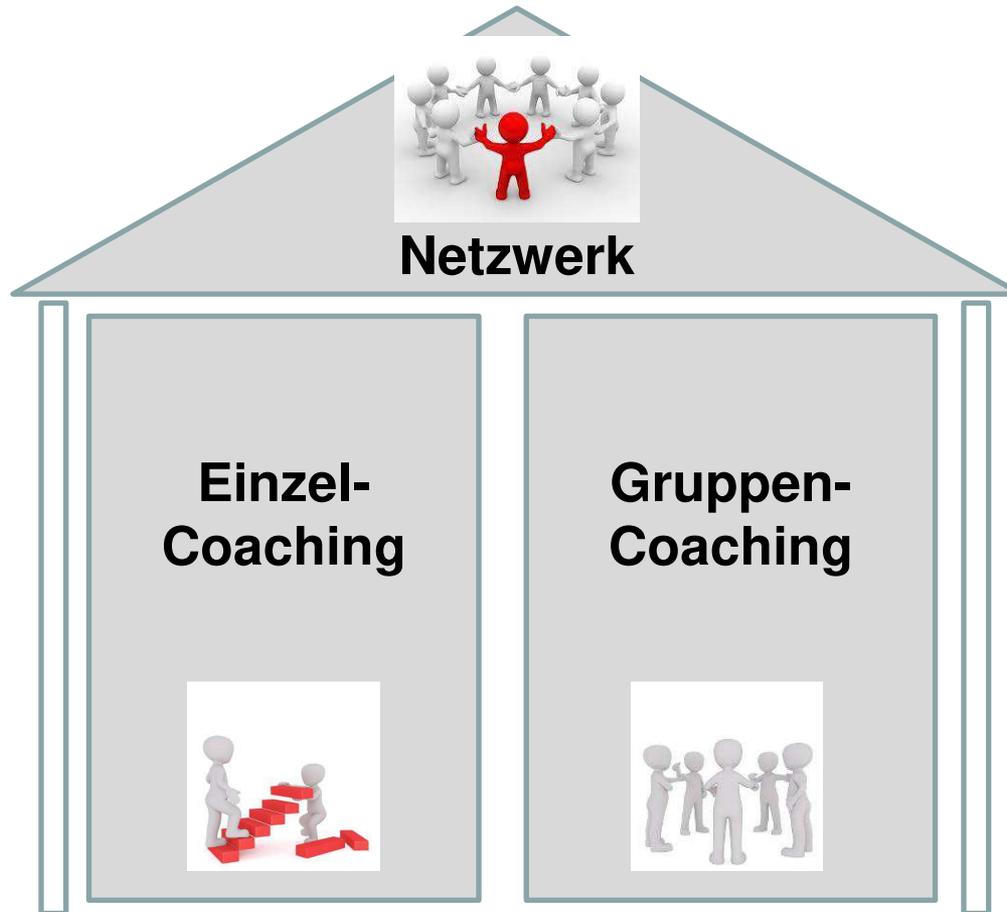


## Für Jobcenter

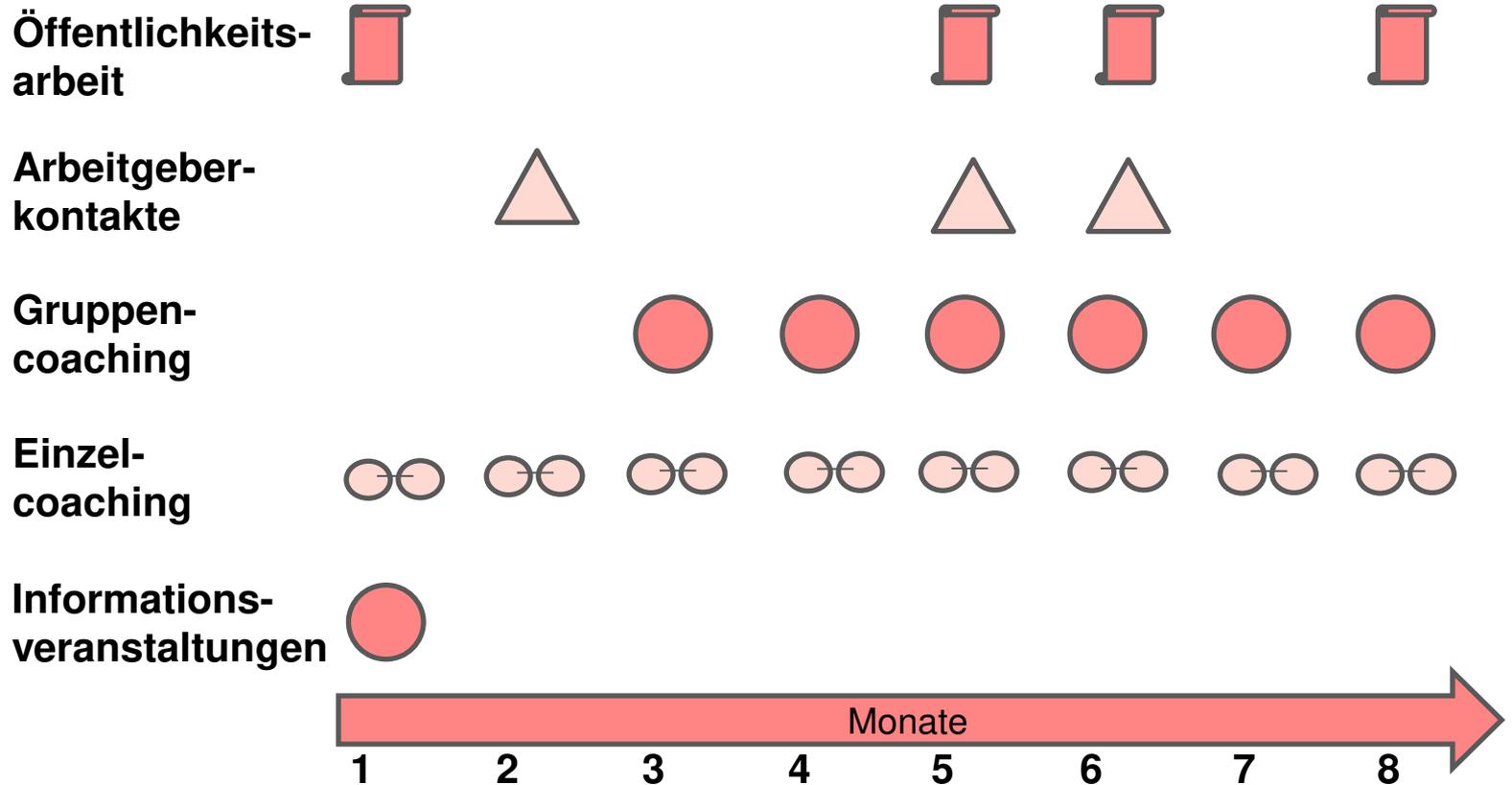
- Kundennähe
- Vernetzung
- Neue Wege gehen



# Arbeitsweise im Regionalprojekt



# Ablauf des Projektes



# Projekthalte

## Gruppencoachings

22 – 24 Treffen i.d.R. 1 x / Woche



- Fokus auf eigenen Stärken
- **Alle** suchen füreinander nach passenden Arbeitsstellen
- Thematische Workshops
- Themen Raum geben, die in der Gruppe entstehen
- Unternehmer-Kontakte

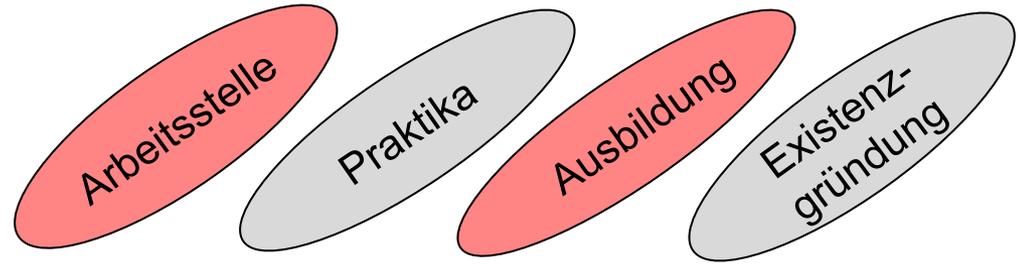
## Einzelcoachings

4 – 10 Treffen / Person

- Ziele entwickeln
- Bewerbungsunterlagen überarbeiten
- Begleitung, Unterstützung



# Projektziel



Projektteilnehmende

Unternehmen



# Teilnehmende

## Frauen und Männer

- zwischen **20 und 64** Jahren
- die in der Kommune leben

## Qualifikationen

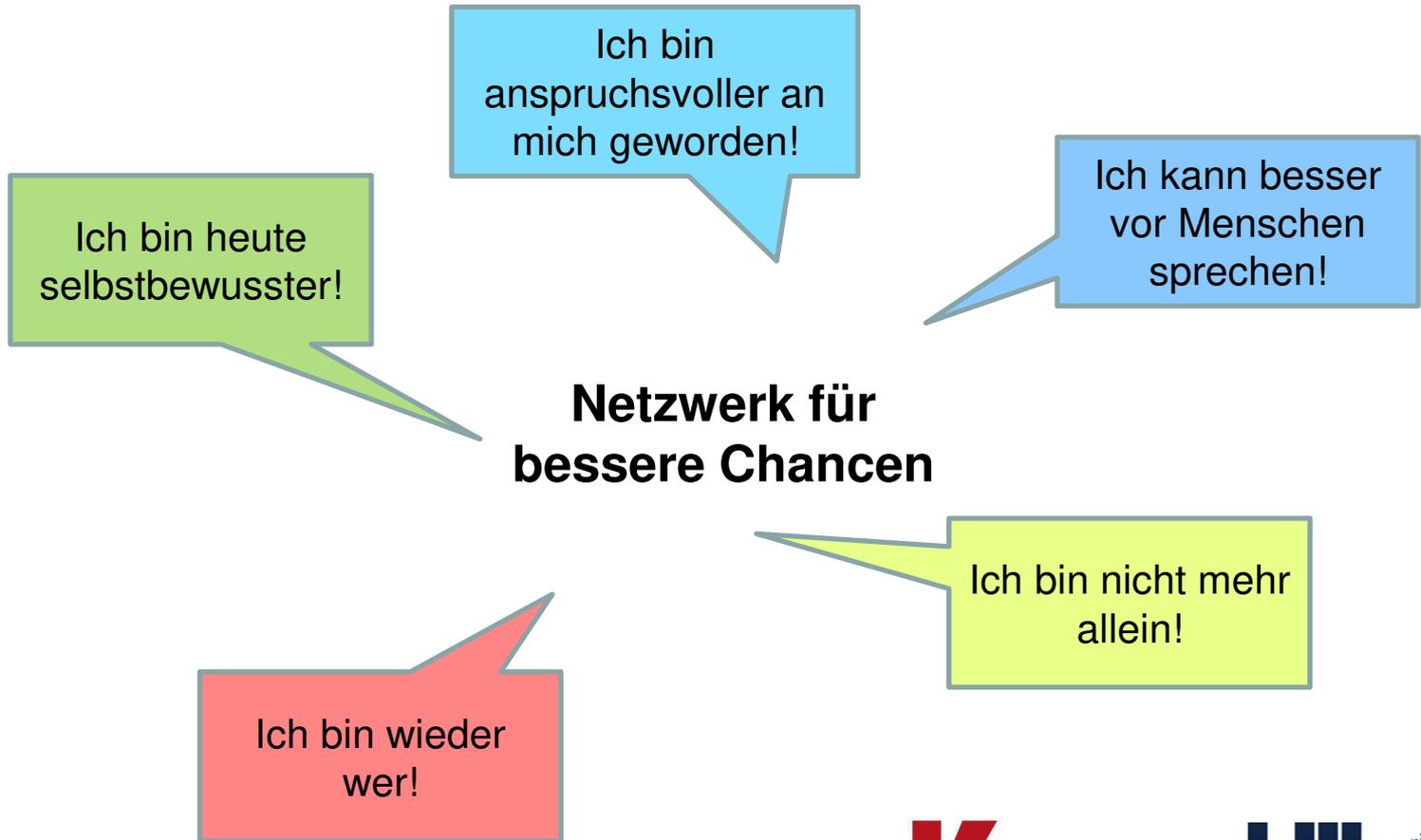
- von der **Hilfs-** bis zur **Fachkraft**

## Arbeitszeit

- **Vollzeit** und **Teilzeit**



# O-Ton der Teilnehmenden



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kreisagentur für Beschäftigung  
Landkreis Darmstadt- Dieburg  
Jägertorstr. 207  
64289 Darmstadt

Arbeitgeberservice  
Regionalprojekte

Ute Thiesen

Bilder von <https://pixabay.com/de/photos>



# ONLINE FEATURES



Werkakademie goes Future

Projekt Durchstarten

ARBEIT FINDEN  
- ZUKUNFT SICHERN

# Beratung 4.0 im Jobcenter Düsseldorf

## Durchstarten

- Zeitnahes, intensives und nachhaltiges Vermittlungsprojekt mit einer Nachbetreuung von 6 Monaten
- Gruppendynamischer Aktivierungsprozess und Coaching Methoden als entscheidende Erfolgskomponente
- Individuelle Begleitung zur Stärkung der Selbstwirksamkeit und Medienkompetenz

## Ressourcen- und lösungsorientierte Prozessberatung

**Digitalisierung**

**Social Media**

**Fazit**

Technik + Arbeitsmarkt

Medienkompetenz

?

# Online Features - online Terminierung

Unsere Kunden haben die Möglichkeit in allen Bereichen des Jobcenters online einen Termin zu buchen.



# Online Features - YouTube



Unser Ziel ist es, mit kundenfreundlichen Videos einzelne Themenfelder und Abläufe zu erläutern und dies in einer einfachen und verständlichen Sprache.

- Online Angebote
- Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme
- Ich bin neu im Jobcenter Düsseldorf
- Sie haben Arbeit aufgenommen – Was passiert mit meinen Leistungen



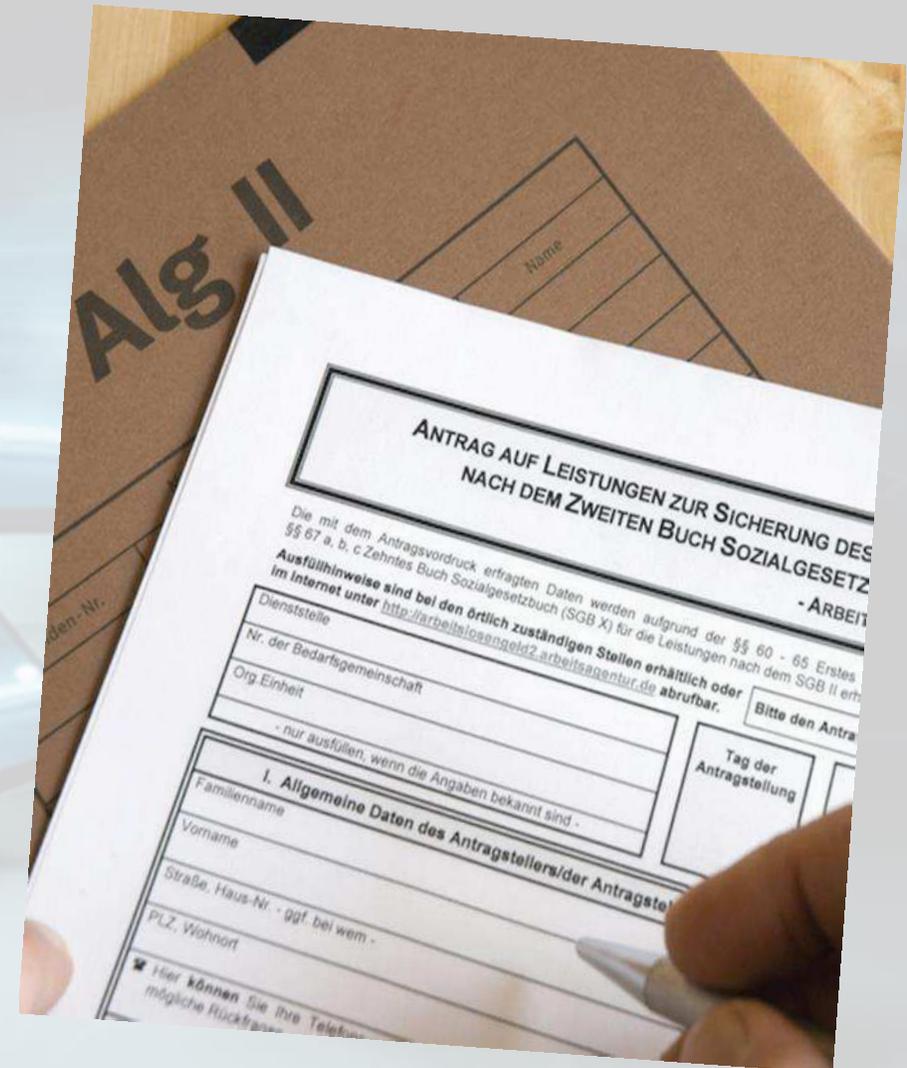
# Online Features - Antragstracking

## Mehr Service – weniger Aufwand

Mit dem Antragstracking können Kundinnen und Kunden den Bearbeitungsstand ihres Neuantrages online abfragen

Hohes  
Informationsbedürfnis  
der Kunden

Real-Time-  
Kommunikation



ANTRAG AUF LEISTUNGEN ZUR SICHERUNG DES  
NACH DEM ZWEITEN BUCH SOZIALGESETZ  
- ARBEIT

Die mit dem Antragsvordruck erfragten Daten werden aufgrund der §§ 60 - 65 Erstes  
§§ 67 a, b, c Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) für die Leistungen nach dem SGB II erho-

Ausfüllhinweise sind bei den örtlich zuständigen Stellen erhältlich oder  
im Internet unter <http://arbeitslosengeld2.arbeitsagentur.de> abrufbar.

Bitte den Antra

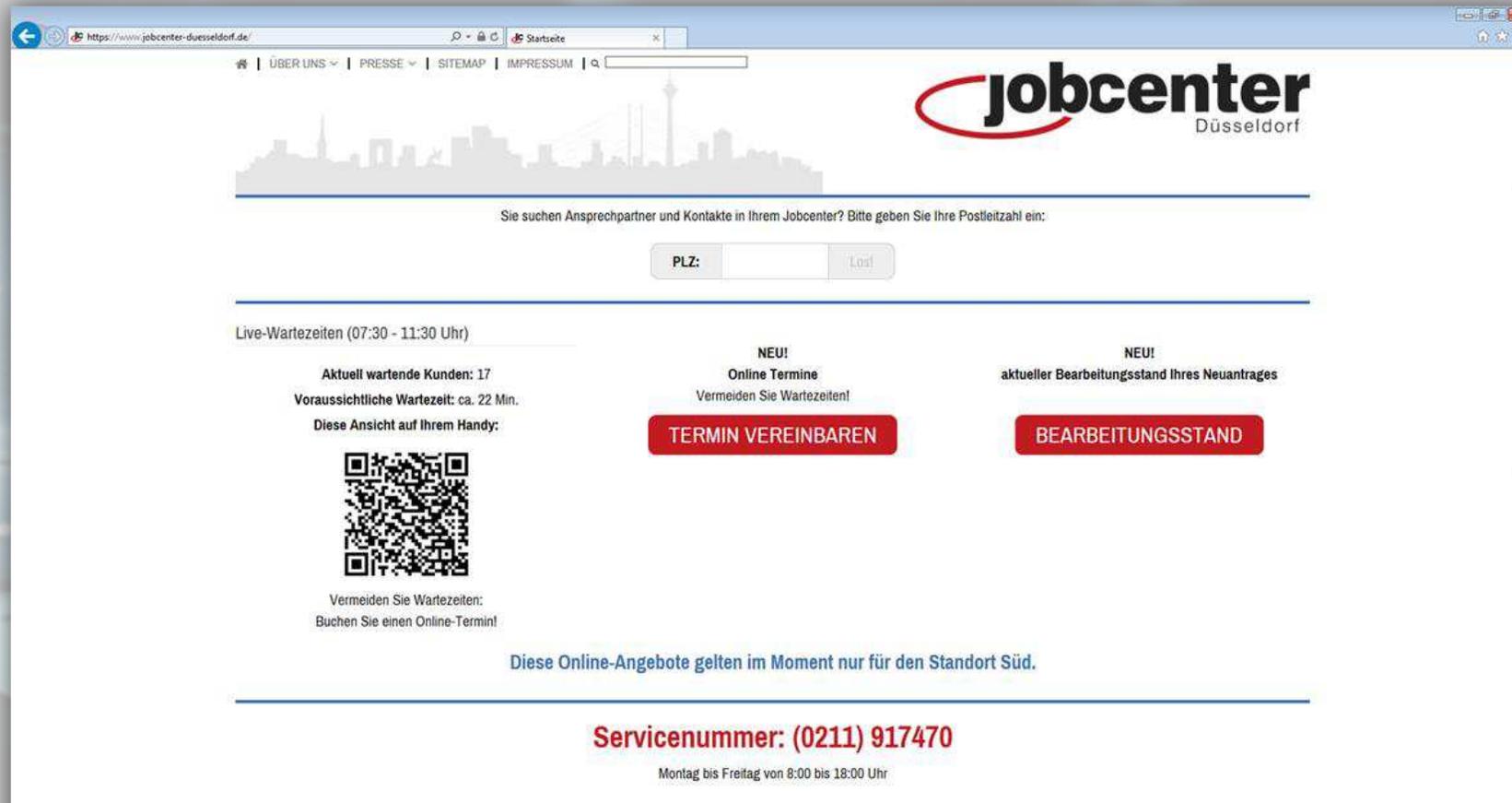
Tag der  
Antragstellung

I. Allgemeine Daten des Antragstellers/der Antragstel

Familienname  
Vorname  
Straße, Haus-Nr. - ggf. bei wem -  
PLZ, Wohnort

\* Hier können Sie Ihre Telefon-  
mögliche Rückfrage

# Online Features - Wartezeiten online



The screenshot shows the Jobcenter Düsseldorf website interface. At the top, there is a navigation menu with links for 'ÜBER UNS', 'PRESSE', 'SITEMAP', and 'IMPRESSUM'. The main header features the Jobcenter Düsseldorf logo and a search bar. Below the header, a message asks users to enter their postal code to find contact information. A search form with a 'PLZ:' label and a 'Los!' button is provided. The main content area is titled 'Live-Wartezeiten (07:30 - 11:30 Uhr)' and contains three columns of information. The first column shows 'Aktuell wartende Kunden: 17' and 'Voraussichtliche Wartezeit: ca. 22 Min.', with a QR code and a note to avoid waiting times by booking an online appointment. The second column, labeled 'NEU! Online Termine', includes the text 'Vermeiden Sie Wartezeiten!' and a red button labeled 'TERMIN VEREINBAREN'. The third column, labeled 'NEU! aktueller Bearbeitungsstand Ihres Neuantrages', includes a red button labeled 'BEARBEITUNGSSTAND'. A disclaimer at the bottom states 'Diese Online-Angebote gelten im Moment nur für den Standort Süd.' and provides the 'Servicenummer: (0211) 917470' with operating hours 'Montag bis Freitag von 8:00 bis 18:00 Uhr'.

# Beratung 4.0 - Durchstarten

- **Heranführung** der Teilnehmer mittels Gruppenprozesse an
  - **Arbeit 4.0:** veränderte Arbeitswelt + Entstehung neuer Arbeitsplätze („papierloses Büro“)
    - Neue Anforderungen (Stellenprofil) + Technisches Verständnis
    - Veränderung des Rekrutierungsprozesses / der Mitarbeitersuche

- **Rekrutierung 4.0:** Fachkräfte-, Kompetenzsicherung
  - Netzwerke stärker im Fokus
  - Veränderung des Rekrutierungsprozesse (Poolausbau, Filterungen)

- **Methodik** Durchstarten
  - Rechercheaufgaben in wechselnden/heterogenen Gruppenkonstellationen
  - Hilfestellung: Berufenet (Perspektiven/Anpassungsweiterbildung), Youtube
  - Präsentation mit Feedbackrunden durch Teilnehmer + gAG-S
  - Präsentation der Entwicklung des Arbeitsmarkt durch Coaches

# Online Features im Rahmen des Projektes

## Digitale Bewerberkarte

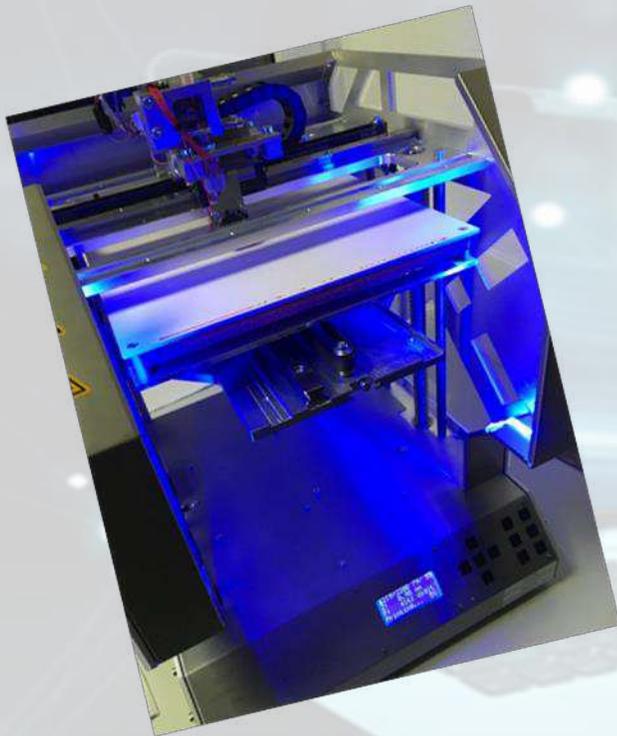
- Durch Scannen des QR- Codes öffnen sich die Bewerbungsunterlagen
- Vorteilhaft bei Messebesuchen oder initiative Arbeitgeberansprache



# Online Features im Rahmen des Projektes

**ARBEIT 4.0 / INDUSTRIE 4.0**

**3 D - DRUCK**



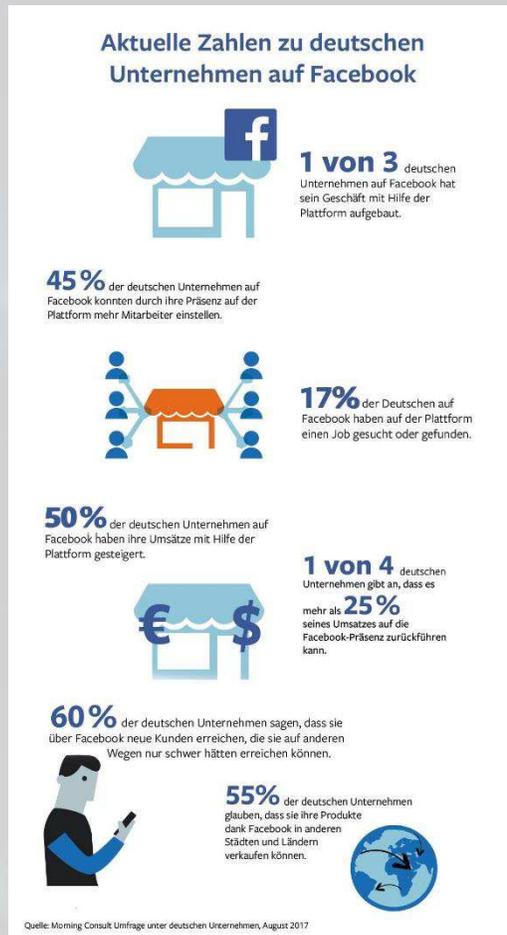
# Future - Videoberatung

Die Videoberatung wird im Rahmen einer Testphase im Standort Süd erprobt. (Start Juni 2018)

- Wir haben uns für das Verfahren über WebRTC (Echtzeitkommunikation) entschieden.
- Die Nutzung erfolgt über ein Tablet.
- An der Testphase sind 3 Vermittler aus verschiedenen Teams/ Projekten beteiligt.
- Im Rahmen von Durchstarten wird die Beratung in der Nachbetreuung seinen Einsatz finden



# Future - Social Media



- Sowohl Rekrutierungs- als auch Bewerbungsprozess hat sich verändert:
  - 17% der Bewerber haben bereits mittels Social Media nach Jobs recherchiert
  - 45% der Arbeitgeber haben sich Social Recruiting zunutze gemacht

- Wie führt Durchstarten die Teilnehmer an die neue Situation heran?
  - Offlinemethoden werden auf Onlinewelt übertragen
    - Teilnehmer erarbeiten eigenes Kompetenzprofil mit Stärken und Interessen
    - Anschließend erfolgt Recherche nach passenden Arbeitgebern

# Future - Social Media

## Bewerbersicht

pro	contra
<ul style="list-style-type: none"><li>- Möglichkeit der anonymen Profilveröffentlichung</li><li>- direkter Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern und Dialog mit ihnen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Datenschutz – was passiert mit meinen Daten</li><li>- Sozialer Druck, wer sieht, dass ich arbeitslos bin?</li></ul>

## Arbeitgebersicht

pro	contra
<ul style="list-style-type: none"><li>- Technischen Support im „War for talents“ mittels Algorithmen</li><li>- direkter Kontakt zu potentiellen Bewerbern und Dialog mit ihnen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- DSGVO</li><li>- Nicht „jeder kleine Handwerksbetrieb“ nutzt Social Media zur Rekrutierung</li></ul>

**„Stagnation ist der Anfang vom Ende!“**

Sokrates (470 - 399 v. Chr.), griechischer Philosoph