



## **Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien** Gruppenbasiertes Coaching durch Jobcenter-Mitarbeiter/-innen

14. Juni 2018, Essen

**Herausgeber:** G.I.B.  
Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop

mail@gib.nrw.de  
www.gib.nrw.de

**Verantwortlich:** Dr. Frank Nitzsche, G.I.B. mbH

**Autor/-innen:** Jochen Bösel, G.I.B. mbH  
Dietmar Lipfert, ProJob Rheingau-Taunus GmbH  
Dr. Frank Nitzsche, G.I.B. mbH  
Bernd Ritter, Kommunales Jobcenter Wiesbaden  
Rena Wißmeier, Hessischer Städtetag

September 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien .....	4
TAGUNGSABLAUF 14. JUNI 2018.....	5
2. Präsentationen in den Arbeitsgruppen – Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien .....	5
3. Begrüßung und Gesprächsrunde.....	7
4. Visualisierung der Arbeit im Jobbüro (Das längste Bild der Welt zum Thema Werkakademie) .....	8
5. Interview mit Ideengeber und Ideengeberinnen .....	8
6. Arbeitsgruppen: Zielgruppen .....	10
6.1 AG 1: Geflüchtete in der Grafschaft Bentheim – vom Integrationszentrum in die Jobakademie .....	10
6.2 AG 2: Pro und Kontra heterogene Gruppen – Langzeitarbeitslose und „Ergänzer“ .....	10
6.3 AG 3: Zu krank für die Arbeit? – Menschen mit gesundheitlichen Problemen und Reha-Bedarfen .....	11
6.4 AG 4: Die Tür zum Arbeitsmarkt I – Recruiting-Wege von Unternehmen.....	11
6.5 AG 5: Langzeitarbeitslose Jugendliche – Herner Modell 2018 und Beratungsangebot Work oder Education der Bielefelder Jobakademie .....	12
7. Arbeitsgruppen: Querschnittsthemen .....	13
7.1 AG 6: Die Tür zum Arbeitsmarkt II – Der Arbeitgeber-Service als Partner und Dienstleister .....	13
7.2 AG 7: Haltung, Fehler- und Lernkultur und Personalentwicklung – Werkakademie als Kaderschmiede? .....	13
7.3 AG 8: Und wenn sie nicht zu uns kommen... – Werkakademien in Stadtteilen und Gemeinden im Projekt „Leben und Arbeiten in...“ .....	14
7.4 AG 9: Beratung 4.0 – Digitalisierung und social media in der Beratung.....	15
7.5 AG 10: Am Anfang des Könnens steht das Wollen – Motivation stärken .....	15
7.6 AG 11: Es bleibt alles ganz anders! – Agiles Vorgehen im Beratungsprozess.....	16
8. Vortrag: Neurobiologische Perspektiven der Mitwirkungsbereitschaft .....	16
9. Abschlussrunde: Ergebnisse und ... wie weiter? .....	16
10. Fotos .....	17

## 1. Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien

Am 14. Juni fand in Essen der bundesländerübergreifende (Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Hessen) Fachtag der Werkakademien mit ca. 140 Teilnehmenden statt, der sich sowohl an die Beratungsfachkräfte (Jobcoachs), Teamleiter und Teamleiterinnen wie auch Führungskräfte von Jobcentern richtete. Die G.I.B. wollte vor dem Hintergrund der vielfältigen Ansätze auch in anderen Bundesländern mit dieser Veranstaltung den Austausch zu methodischen Ansätzen und Integrationsstrategien fördern, da der Werkakademie-Ansatz eine Vielzahl an Entwicklungspotentialen für die Jobcenter in der Zusammenarbeit mit motivierten Leistungsberechtigten bot und bietet.

Die Veranstaltung wurde gemeinsam von der G.I.B., dem Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung und der hessischen Kommunalen Spitzenverbände geplant, vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration unterstützt sowie in enger Abstimmung mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt.

Vor 10 Jahren haben Jobcenter mit der Umsetzung des sogenannten Werkakademie-Ansatzes begonnen. Dieser wird als **gruppenbasierter Coaching-Ansatz vor allem durch Jobcenter-Mitarbeiter/-innen** durchgeführt, das Motto lautet damals wie heute: „**Es ist Ihr Job, Ihren Job zu finden**“. Aus einem anfänglichen Work-First-Ansatz für ausschließlich „integrationsnahe Teilnehmende“ entwickelten sich **Werkakademien**, in denen **Jobcoaches** Langzeitarbeitslose, Weiterbildungssuchende, Geflüchtete, Alleinerziehende und Menschen mit Erkrankungen oder Behinderungen beraten.

Vor allem in den Bundesländern Hessen (seit 2008), ab 2011 dann NRW und Niedersachsen wurden **Work-First-Ansätze** und Werkakademien gefördert, wobei die **Aktivierungsstrategie** Work-First als methodischer Ansatz der zeitnahen (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt bereits seit 20 Jahren in den USA, später in den Niederlanden und England umgesetzt wurde bzw. wird. Von 2011 bis 2014 wurden **in NRW in drei Modellphasen** 25 Jobcenter durch die G.I.B. in Abstimmung mit dem damaligen Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW und der Regionaldirektion NRW bei der Umsetzung von Work-First/Werkakademie-Ansätzen unterstützt. Work-First wurde in NRW nicht auf „sofort jede Arbeit annehmen“ reduziert, vielmehr ging der Ansatz methodisch über das reine Aktivieren hinaus.

Der **gruppenbasierte Coaching-Ansatz** bei Work-First beinhaltet zugleich **fördernde und befähigende** Elemente. Die Jobcenter, die den Work-First-Ansatz in NRW umsetzen, verwenden seltener den Begriff „Work-First“, sondern den aus dem Niederländischen abgeleiteten Begriff „Werkakademie“. Die Werkakademien verfolgen das gleiche Ziel einer zeitnahen Integration, betonen aber stärker das wertschätzende Setting und die zwischen Coach und Teilnehmenden entwickelte Integrationsstrategie.

Derzeit setzen 90 Jobcenter in NRW, Niedersachsen und Hessen den Ansatz im Regelbetrieb um, die **Integrationsquoten** liegen weiterhin zwischen 30 % und 80 % der Teilnehmenden. Die Zielgruppen haben sich von den ursprünglich „marktnahen“ Teilnehmenden zu Langzeitarbeitslosen, Migranten und Geflüchteten sowie gesundheitlich eingeschränkten Teilnehmenden weiterentwickelt. Weitere marktnahe Gruppen, wie ergänzende Leistungsbeziehende, an beruflicher Weiterbildung Interessierte, Alleinerziehende und Ausbildungsplatzsuchende wurden in die Werkakademien einbezogen.

Durch den Tag führten Dr. Frank Nitzsche von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH und Rena Wissmeier vom Hessischen Städtetag.

## Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien

### TAGUNGSABLAUF 14. JUNI 2018

RuhrTurm Essen, Huttropstraße 60, 45138 Essen

10:00 Uhr	Begrüßung und Gesprächsrunde mit Barbara Molitor (MAGS NRW), Dieter Bohnes (RD NRW), Rolf Keil (HSMI) und Bernd Nothnick (Niedersächsisches MW) Moderation: Dr. Frank Nitzsche, G.I.B. und Rena Wißmeier, Hessischer Städtetag
10:15 Uhr	Visualisierung der Arbeit im Jobbüro (Das längste Bild der Welt zum Thema Werkakademie) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dennis Hofmann, Verwaltungsmitarbeiter und Künstler</li> </ul>
10:30 Uhr	Interview mit Ideengeber/-innen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dick Vink, Werkakademie UG</li> <li>▪ Sabine Ostendorf, MaßArbeit kAöR (Jobcenter), Landkreis Osnabrück</li> <li>▪ Christin Hagemann, Pro Arbeit – Kreis Offenbach (AöR), Kommunales Jobcenter</li> <li>▪ René Duvinage, Agentur für Arbeit Osnabrück</li> </ul> Moderation: Rena Wißmeier, Hessischer Städtetag und Dr. Frank Nitzsche, G.I.B.
11:00 Uhr	Arbeitsgruppen: Zielgruppen
12:30 Uhr	Mittagspause
13:15 Uhr	Input: Neurobiologische Perspektiven der Mitwirkungsbereitschaft <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Franz Hütter, Brain-HR</li> </ul>
14:00 Uhr	Arbeitsgruppen: Querschnittsthemen
15:30 Uhr	Abschlussrunde: Ergebnisse und ... Wie weiter?
16:00 Uhr	Ende der Veranstaltung

Die Veranstaltung findet statt in Kooperation und Abstimmung mit:

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



HESSEN



Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration



Niedersächsisches Ministerium  
für Wirtschaft, Arbeit,  
Verkehr und Digitalisierung



**Bundesagentur für Arbeit**  
Regionaldirektion  
Nordrhein-Westfalen

HESSISCHER  
STÄDTETAG



Hessischer  
Landkreistag

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



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



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



## 2. Präsentationen in den Arbeitsgruppen – Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien

### 11:00 bis 12:30 Uhr: Arbeitsgruppen zu Zielgruppen

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

### 14:00 bis 15:30 Uhr: Arbeitsgruppen zu Querschnittsthemen

- AG 6 Die Tür zum Arbeitsmarkt II – Der **Arbeitgeber-Service** als Partner und Dienstleister  
Michael Siefkes, Jobcenter Landkreis Aurich und Nadine Pasel, Jobcenter Kreis Paderborn
- AG 7 Haltung, Fehler- und Lernkultur und **Personalentwicklung** – Werkakademie als Kaderschmiede?  
Dominik Schad, Jobcenter Kreis Recklinghausen und Franz Hütter, Brain-HR
- AG 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
- AG 9 Beratung 4.0 – **Digitalisierung** und social media in der Beratung  
Sebastian Grasse und Brigitte Hentschel, Jobcenter Düsseldorf
- AG 10 Am Anfang des Könnens steht das Wollen – **Motivation** stärken  
Andreas Schnücker, Jobcenter Schwalm-Eder und Jens Bornkamp, Coach
- AG 11 Es bleibt alles ganz anders! – **Agiles Vorgehen** im Beratungsprozess  
Dick Vink, Werkakademie UG



### 3. Begrüßung und Gesprächsrunde

In der Gesprächsrunde zu Beginn der Veranstaltung begrüßten Barbara Molitor vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Dieter Bohnes von der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit, Rolf Keil vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration sowie Bernd Nothnick vom Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft die Teilnehmenden und erläuterten, weshalb die Werkakademien



schnell überzeugt haben, obwohl man anfangs sehr skeptisch war und warum dieser Ansatz auch weiterhin Unterstützung erfährt.

Barbara Molitor konnte sich sehr gut vorstellen, dass die Philosophie von Work-First, die Menschen dazu zu befähigen, sich um sich selbst zu kümmern und eigene Wege zu gehen, ein guter Ansatz sein kann – wenn dies auch nicht für alle Ar-

beitslosen möglich sei. Rolf Keil betonte, dass damals wie heute das Konzept stimmig ist, Eigenverantwortung zu stärken und in Gruppenarbeit mit Coachs daran zu arbeiten, sich selbst zu vermitteln. Eine mögliche Verzahnung mit § 16i SGB II halte er für eher schwierig. Bernd Nothnick verwies auf die flächendeckende Umsetzung in Niedersachsen mit 75 Standorten von 43 Jobcentern. Die unkomplizierte Unterstützung des Landes für die interessierten Jobcenter habe sicherlich zur Vorbereitung des Ansatzes beigetragen. Dieter Bohnes betonte die asymmetrische Situation am Arbeitsmarkt – anhaltender Wirtschaftsboom und kaum Integration von Langzeitarbeitslosen. Auf der Suche nach kreativen Lösungsansätzen bieten die Werkakademien Möglichkeiten, die man weiter entwickeln kann.



## 4. Visualisierung der Arbeit im Jobbüro (Das längste Bild der Welt zum Thema Werkakademie)



Dennis Hofmann, Verwaltungsmitarbeiter bei Salo Bildung und Beruf GmbH präsentierte Ausschnitte seines 25 Meter langen Bildes zur Jobakademie. Das Bild ist in Buchform veröffentlicht, es dient im Jobbüro u. a. dazu, einzelne Bilder mit den Teilnehmenden zu besprechen und neue Mitarbeitende einen ersten Einblick in die Tätigkeiten zu ermöglichen. Weitere Informationen auf <http://www.mchofmann.de/>

## 5. Interview mit Ideengeber und Ideengeberinnen

In einem Interview mit den Ideengebern und Ideengeberinnen sowie Vertretern und Vertreterinnen der Praxis, Dick Vink, „Vater“ und holländischer „Exporteur“ der Werkakademien, Sabine Ostendorf von der MaßArbeit kAÖR des Landkreis Osnabrück, Christin Hagemann von der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AÖR) und René Duvina von der Agentur für Arbeit Osnabrück wurden nochmal die Besonderheiten des Ansatzes, die Möglichkeiten der Weiterentwicklung des Konzeptes und auch das interne Bewerben bei den Beschäftigten der Jobcenter diskutiert. Dick Vink stellte die Werkakademien als adäquate Antwort auf die „neue Zeit“ vor. IKEA produziert Möbelteile, die die Kunden aufbauen müssen. Die Jobcenter können sich die Frage stellen, wie sie die Kunden soweit bringen, sich ihren Job selber zu suchen – so wie IKEA-Kunden ihre Möbel selber zusammenbauen.





Zur Frage, wie man die vielen Innovationen aus den Werkakademien in das Jobcenter transferieren kann, verwies Dick Vink darauf, dass sich lokale Ideen auch auf andere Jobcenter übertragen lassen, und sich Neuerungen innerhalb der Jobcenter nach und nach durchsetzen – wenn sie den Bedarfen der Mitarbeitenden und Kunden entsprechen.

Christin Hagemann betonte die Vorteile, dass jeder Kunde zunächst in die Werkakademie geht. Bei vielen Kunden falle die Arbeitsuche „hinten runter“, da sich die Arbeitsaufnahme bei großen Bedarfsgemeinschaften aus Sicht vieler Arbeitslosen kaum lohne. Der Werkakademieansatz bietet die Möglichkeit, darüber mit den Kunden ins Gespräch zu kommen. Das Jobcenter leitet die Kundinnen und Kunden unmittelbar in die Werkakademie, und klärt dabei zeitnah die Anspruchsvoraussetzungen. In 42 Tagen werden die Teilnehmenden intensiv vorbereitet, dass sie im Regelbetrieb ohne Zusatzaufwand der Hauptbetreuenden weiter beraten werden. Damit wird Verwaltungsarbeit deutlich reduziert.



Sabine Ostendorf verwies darauf, dass der Slogan „Es ist Ihr Job, sich Ihren Job zu suchen“ – das sei für die Nachhaltigkeit enorm wichtig. Coaches geben neben dem Gefühl der Unterstützung den „Glauben“ an die eigenen Fähigkeiten zurück. Auch die Langzeitarbeitslosen sind definitiv eine Zielgruppe, da mit vielen Langzeitarbeitslosen in der Werkakademie „ohne Ansehen der Person“ gearbeitet wird. Mitarbeitende in der Werkakademie bekommen gute Schulungen, deren Ausweitung wäre für weitere Mitarbeitende im Jobcenter sinnvoll. Der Ansatz soll dementsprechend weiter ausgebaut werden. René Duvinage berichtete darüber, wie die Idee, die Werkakademie in Hannover ins SGB III einzubringen, an seinem Küchentisch entstand. Das Projekt wurde zunächst mit einem Träger umgesetzt. Nun wird die



Werkakademie durch die Agentur in Eigenregie umgesetzt werden. Eine Werkakademie u25 ist geplant, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SGB II und des SGB III sowie der Bereich der Berufsberatung zusammenarbeiten. Das Thema „Jugendberufsagentur“ ist in aller Munde und der Ansatz der Werkakademie kann dort sinnvoll eingesetzt werden.

## **6. Arbeitsgruppen: Zielgruppen**

### **6.1 AG 1: Geflüchtete in der Grafschaft Bentheim – vom Integrationszentrum in die Jobakademie**

Kim Meinecke, Jens Richter und Christin Backers, Grafschafter Jobcenter

Moderation: Dietmar Lipfert, ProJob Rheingau-Taunus GmbH

In der Grafschaft Bentheim ist der Landkreis mit seinem Kommunalen Jobcenter eine Kooperation mit der Agentur für Arbeit eingegangen, auf deren Grundlage ein Integrationszentrum für Geflüchtete eingerichtet wurde. Das Zentrum bemüht sich sowohl um die Integration von Geflüchteten, die noch unter das Asylbewerberleistungsgesetz fallen, als auch um Geflüchtete, die bereits anerkannt und im SGB II-Bezug sind. Dadurch greifen Hilfen früh und durchgängig. In gemischten Gruppen werden neben den üblichen Inhalten, wie der Erstellung von Bewerbungsunterlagen auch gesonderte Inhalte behandelt, wie Informationen zum Schul-, Ausbildungs- und Studiensystem, zur Berufskunde und zur deutschen Arbeitskultur. In der Praxis hat sich gezeigt, dass neben einer Unterstützung durch ein IQ-Netzwerk zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, einer Arbeitgeberlotsin und einer Kontaktperson der Agentur für Arbeit vor allen Dingen Flüchtlingsbegleiter und Integrationsassistenten sehr wichtig sind, um eine erfolgreiche Arbeit zu gewährleisten. Der Nachweis des Sprachniveaus B1 ist hingegen nicht zwingend, solange eine mündliche Kommunikation möglich ist. Die Jobcoaches bewerten mangelnde Sprach- und Computerkenntnisse, fehlende formale Qualifikationen, kulturellen Unterschiede und die eingeschränkte Mobilität als die größten Herausforderungen.

### **6.2 AG2: Pro und Kontra heterogene Gruppen – Langzeitarbeitslose und „Ergänzer“**

Mareike Hamm und Peter Greiwe, Jobcenter Stadt Gronau (Westf.)

Moderation: Jochen Bösel, G.I.B.

Das „Vermittlungsprojekt in Eigenregie – Jobclub Gronau“ des Jobcenters Stadt Gronau existiert seit November 2013 und wird durchschnittlich sechs Mal im Jahr durchgeführt. Die Zuweisung von Teilnehmenden erfolgt über eine verpflichtende Teilnahme an Informationsveranstaltungen. Die Teilnahme am Jobclub selbst ist freiwillig. Der Abschluss einer entsprechenden Eingliederungsvereinbarung erfolgt ohne Rechtsfolgenbelehrung. 3 Coachs leiten den Jobclub.

Im Zentrum der Arbeitsgruppe stand die Fragestellung nach dem Pro und Kontra der Zusammensetzung – heterogene oder homogene Gruppen? Gronau hat beide Varianten durchgeführt. Mareike Hamm und Peter Greiwe berichteten über Erfahrungen mit Gruppen geringfügig Beschäftigter in homogener und Langzeitarbeitslosen „50+“ in heterogener Zusammensetzung.

Eine eindeutige Positionierung für oder gegen homogene bzw. heterogene Gruppenzusammensetzungen lässt sich aus den Erfahrungen nicht ableiten. Vielmehr zeigen sich für beide Varianten gute Gründe dafür und ebensolche dagegen. Bei homogenen Gruppen erleichtern gleiche Zielstellungen, gleiche „Stolpersteine“ und eine effektivere Kommunikation die Arbeit.

In homogenen Gruppen finden sich jedoch auch ähnliche Misserfolgserfahrungen, verbunden mit ähnlichen Widerständen, gegen die zu arbeiten sind. Im Fall der Gruppe der geringfügig Beschäftigten ist die beispielsweise die Haltung, den Minijob als „Spatz in der Hand“ nicht gegen das Risiko des Scheiterns in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis als „Taube auf dem Dach“ eintauschen zu wollen.

Als die stärksten Argumente für heterogene Zusammensetzung der Jobclub-Gruppen wurden das in der Gruppe vorhandene unterschiedliche Wissen und die damit auch unterschiedlichen Netzwerke vorgetragen, was wechselseitige Motivation und ein höheres Kreativitätsniveau generiert. Als Nachteile stehen die Unterschiedlichkeit der Lebenssituationen und ein erhöhtes Konfliktpotential zwischen den Teilnehmenden dagegen.

In der abschließenden Debatte unter den Workshop-Teilnehmenden zeigte sich eine größere Neigung zur heterogenen Variante. Gleichwohl wurde aber auch die homogene Form für spezielle Zielgruppen und damit verbundene spezielle Zielsetzungen als sinnvoll und im Einzelfall zu bevorzugend gewürdigt.

### **6.3 AG 3: Zu krank für die Arbeit? – Menschen mit gesundheitlichen Problemen und Reha-Bedarfen**

Fritz Ströbinger, Neue Wege Kreis Bergstraße

Moderation: Rena Wißmeier, Hessischer Städtetag

Die Maßnahme EOplus im Kreis Bergstraße richtet sich an Menschen, welche gesundheitliche Gründe benennen, weshalb Ihnen eine Teilnahme an der regulären Werkakademie nicht möglich ist. Diese werden bei EOplus Check medizinisch untersucht und es wird ein umfassender Arbeitsplan erstellt, welcher auch die Bearbeitung der gesundheitlichen Einschränkungen beinhaltet. Es hat sich gezeigt, dass es von immenser Bedeutung ist, die Einschränkungen zu objektivieren und diese Ernst zunehmen und anzugehen. Die Teilnehmenden empfinden es als Wertschätzung ihrer Person. Die Tagesstruktur durch die Teilnahme an der Maßnahme trägt oft ein Stück zur Genesung bei. Die Frage nach „Henne oder Ei“ – macht Arbeitslosigkeit krank bzw. führt Erkrankung zur Dauerarbeitslosigkeit, stellt sich immer wieder. Oft ist es auch die fehlende Perspektive oder das „ZUVIEL an Zeit“, die psychische und physische Probleme manifestieren. Ob gesundheitliche Probleme generell ein Hindernis bei der Zuweisung zur Werkakademie sein sollten, wurde kontrovers diskutiert – zum Teil kann es positive Effekte auf den einzelnen Teilnehmenden und die Gruppe haben, jedoch scheint sich eine fokussierte Maßnahme für diese Kundengruppe zu bewähren.

### **6.4 AG 4: Die Tür zum Arbeitsmarkt I – Recruiting-Wege von Unternehmen**

Christin Hagemann, Pro Arbeit – Kreis Offenbach (AÖR)

Moderation: Bernd Ritter, Kommunales Jobcenter Wiesbaden

Christin Hagemann und Anja Gäckle vom KJC Pro Arbeit des Kreis Offenbach veranschaulichten im Workshop auf Grundlage der besonderen geographischen Lage sowie der speziellen Kundenstruktur die Herangehensweise des Arbeitgeber-Service und stellten Lösungsansätze

bei der Kontaktaufnahme zwischen Bewerberinnen und Bewerber mit Arbeitgebern vor. Kontinuierliche und individuelle Kooperation mit den Arbeitgebern sind für den Arbeitgeber-Service Voraussetzung, um tragfähige Netzwerke zu bilden. Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe (Vertreter und Vertreterinnen von JC, BA, Träger, Ministerium) ergänzten in der anschließenden Diskussion weitere wesentliche Kriterien für den Akquise- und Vermittlungsprozess. So ist beispielsweise neben der Haltung des Vermittlers auch seine Kenntnis über die Unternehmensprozesse beim Arbeitgeber unabdingbar. Ausgehend vom Arbeitssuchenden ist sodann eine individuelle Marketing- und Vermittlungsstrategie zu entwickeln. Dabei gilt es zu beachten, dass die Arbeitgeber selbst, vor allem beim Thema Mitarbeitendenfindung und -bindung, große Unterschiede im Professionalisierungsgrad bzw. bei internen Standards aufweisen. Unter Berücksichtigung eines längeren Zeithorizonts in Verbindung mit passenden Plattformen für Begegnung und Austausch kann es somit möglich werden, gemeinsam mit Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Arbeitssuchenden konkrete Angebote für alle Beteiligten zu erarbeiten.

## **6.5 AG 5: Langzeitarbeitslose Jugendliche – Herner Modell 2018 und Beratungsangebot Work oder Education der Bielefelder Jobakademie**

Dirk Meyer, Jobcenter Herne und Anette Engel, Jobcenter Arbeitplus Bielefeld

Moderation: Frank Nitzsche, G.I.B.

Dirk Meyer berichtete über die Entwicklung des Modells vom Start in 2010 (u25 mit 2 x 15 Teilnehmenden) bis zum heutigen Stand der Werkakademie mit Einrichtung eines Vermittlungsceneters für Arbeit außerhalb des Jobcenters im April 2018. Die Teilnehmenden können heute Angebote wie Bewerberbüros, Kinderhort, Gesundheitstage und modulare Bewerberwerkstatt in Anspruch nehmen. Die Zielgruppe hat sich im Bereich u25 hin zu beratungsintensiven langzeitarbeitslosen Teilnehmenden verändert. Ein Coach begleitet max. 3 Teilnehmenden bei einer Teilnahmedauer von bis zu 6 Monaten. Das Ziel ist ein genaues Profiling/Feststellung der Problemlagen, das Thema „Arbeit“ ist zunächst nachrangig. Ausbildung und Arbeitsaufnahme sind insoweit keine unmittelbare Ziele, sondern erfreuliche Ergebnisse bzw. „Nebenprodukte“ eines erfolgreichen Coachings. Statistische Ergebnisse seit 2015: 44 % der Teilnehmenden wurden erfolgreich begleitet, 44 % brachen die Teilnahme ab, 12 % waren im Anschluss arbeitslos. Herr Meyer stellt die Frage nach Aufwand und Ertrag und verwies auf die Ziele, die persönliche Entwicklung und die Entwicklung von Perspektiven beim Kunden zu fördern: Auch eine 1:3-Betreuung „lohnt sich“ vor dem Hintergrund eines fiskalischen und gesellschaftlichen „Langzeitinvests“ in die Teilnehmenden.

Anette Engel berichtete vom Start in 2014 mit 2 Gruppen mit je 16 Teilnehmenden. Bis heute haben 1.207 Personen teilgenommen. 85 % der Teilnehmenden konnten nach ihrer Antragsstellung ein berufliches Ziel erreichen bzw. aktiviert werden. Ausgehend von marktnahen Neukunden, davon viele mit Berufsausbildung, sind bis heute Bestands- und Fallmanagement-Kunden mit niedrigerem Qualifikationsniveau dazugekommen. Der Großteil der Jugendlichen sind Langzeitarbeitslose, aber nicht alle sind „schwierig“ oder schwer erreichbar. Die veränderte Zielgruppe verändert das Projekt und das Vorgehen, indem zunehmend der Erziehungsas-

pekt in den Focus rückt (Pünktlichkeit, Verbindlichkeit, Zuverlässigkeit, ...) Der Ansatz bewährt sich aufgrund der authentischen Jobcoaches mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und des nichtformalen Vorgehens. Sinnvoll ist der Ausbau flankierender Unterstützungsmöglichkeiten im sozialen & familiären Bereich. Zwar kann man oft hören, dass man im Jobcenter nicht als Sozialarbeiter tätig ist, aber in Wirklichkeit sei man es doch.

## **7. Arbeitsgruppen: Querschnittsthemen**

### **7.1 AG 6: Die Tür zum Arbeitsmarkt II – Der Arbeitgeber-Service als Partner und Dienstleister**

Michael Siefkes, Jobcenter Landkreis Aurich und Nadine Pasel, Jobcenter Kreis Paderborn

Moderation: Frank Nietzsche, G.I.B.

Die Zusammenarbeit der Werkakademien mit dem Arbeitgeber-Service der Jobcenter stand im Zentrum der Arbeitsgruppen. Der AG-S des Jobcenters Aurich veränderte seinen Beratungsansatz: Weg von der klassischen Reihenfolge 1. Akquise von Stellenangeboten, 2. Matching, 3. Vermittlung – hin zu Sofortangebot (Work First) mit Einzelgesprächen mit dem Arbeitgeber-Service in der 1. Woche und bewerberorientierter Vermittlung. Der klassische Ansatz wurde um Bewerbungs-Coaching und Potentialanalyse/Assessment sowie mobiles Coaching erweitert. Auch „sozialarbeiterische“ Aspekte gewinnen zunehmend an Bedeutung. Die Trennung zwischen stellen- und bewerberorientierter Vermittlung löst sich dementsprechend auf.

In der Werkakademie Paderborn arbeitete zu Beginn eine Mitarbeiterin des AG-S mit einem Stellenanteil von 50 %, dies brachte eine Reihe von Vorteilen wie den direkten Kontakt zu Arbeitgebern, die Einbringung von Stellenangeboten, Vorstellungsgesprächen mit Personaldienstleistern und die Möglichkeit, Arbeitgebern direkt Angebote wie EGZ und MAG zu unterbreiten. Mit der Integration des „jobcentereigenen“ Unternehmensservice in den gemeinsamen AG-S wurde die Zusammenarbeit mit dem AG-S insgesamt gestärkt. Gleichzeitig entstanden auch neue Herausforderungen: Das Engagement der einzelnen Kolleginnen und Kollegen ist entscheidend und deren Fähigkeit zum Querdenken wichtig, Offenheit gegenüber dem Kundenkreis SGB II muss vorhanden sein. Gelegentlich erschwert die Branchenorientierung des AG-S die Zusammenarbeit. Der Austausch zwischen Werkakademie und AG-S kann bereits durch einfache Verabredungen, wie regelmäßige Termine verbessert werden.

### **7.2 AG 7: Haltung, Fehler- und Lernkultur und Personalentwicklung – Werkakademie als Kaderschmiede?**

Dominik Schad, Jobcenter Kreis Recklinghausen und Franz Hütter, Brain-HR

Moderation: Jochen Bösel, G.I.B.

Im Zentrum der Arbeitsgruppe stand die Hypothese, dass die Arbeit in Werkakademien relevante Impulse und Beiträge zu zentralen Fragestellungen in Jobcentern liefern kann. Große Einigkeit bestand darüber, dass Werkakademie-Arbeit vom „Silo-Denken“ wegführt, deutlich stärker auf Dialoge orientiert und einen Zugewinn an gemeinsamem Handeln generiert, sowohl mit der Kundschaft als auch innerhalb der Jobcenter-Organisation.



Hervorgehoben wurde der Wandel von der Defizit-Orientierung hin zu Ressourcen und Möglichkeiten. Auch hier gilt dies für die Jobcenter wie für die Kundschaft. Notwendig ist dafür, quantitative Ziele (Teilnahmezahlen, Vermittlungen und Integrationen) vorübergehend auszusetzen, sich auf den Entwicklungsprozess zu fokussieren und ergebnisoffene Prozesse zu akzeptieren.

Der Zugewinn an Kompetenzen und verbesserten Handlungsmöglichkeiten der Jobcoaches wurde als bedeutend beschrieben – speziell bei den Coaching-Kompetenzen und der kundenorientierten, optimistischen und zutrauenden Haltung. Einigkeit bestand darin, dass besagte Kompetenzen auch für die Kolleginnen und Kollegen des Tagesgeschäfts hilfreich und wünschenswert sind und in die Personalentwicklung aufgenommen werden sollten. Es wurde aber auch betont, dass bereits der kollegiale Austausch und die Zusammenarbeit mit den Arbeitsvermittlerinnen und -vermittlern sowie Fallmanagerinnen und -managern als auch mit der Leistungsabteilung positive Wirkungen entfalten.

Es wurde die Gefahr gesehen, dass die Jobcoaches in der Werkakademie von den Kolleginnen und Kollegen in der „Etappe“ als privilegiert betrachtet werden, da sie durch niedrige Betreuungsschlüssel und größerer Handlungsspielräume eine privilegierte Position im Jobcenter einnehmen. Wegen der guten Ergebnisse könnten sie als die „besseren Mitarbeitenden“ gelten, die Kolleginnen und Kollegen mit „den Mühen der Ebene“ hingegen zu „Mitarbeitenden zweiter Klasse“ werden. Deshalb wurde hier eine besondere Aufmerksamkeit der Führungskräfte als notwendig eingefordert.

### **7.3 AG 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

Moderation: Rena Wißmeier, Hessischer Städtetag

Was dieses Projekt vor allem auszeichnet, ist die Wertschätzung, die den Teilnehmenden entgegengebracht wird, auch durch die Nähe zum Wohnort und Lebensraum. Auch die Vertreterinnen und Vertreter der Politik zeigen sich engagiert. So sind in den Informationsveranstaltungen häufig Bürgermeister und Leitungen der Jobcenter zugegen und kommen mit den Menschen ins Gespräch. Es entsteht eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Wenn machbar, findet das inzwischen aus Landesmitteln geförderte Projekt im Rathaus der Kommune statt. Politik kommt so in Berührung mit den Menschen, über die sonst oft nur am grünen Tisch gesprochen wird. Seit 2008 werden erfolgreich motivierte und qualifizierte Arbeitsuchende sowie Unternehmer auf der Suche nach qualifiziertem Personal vor Ort unterstützt, um in ihrem Wohnort oder Firmensitz zusammenzukommen. In enger Zusammenarbeit mit der Kommune, dem Gewerbeverein, den Unternehmen vor Ort und dem Jobcenter werden Kontakte und Beziehungen (Netzwerke) aktiviert und genutzt, um offene Arbeitsstellen vor Ort zu besetzen. Die Teilnehmenden bringen ihre Kenntnisse und Netzwerke in das Projekt ein. Sie erarbeiten im Einzel- und Gruppencoaching neue berufliche Perspektiven und entdecken eigene Stärken und Kompetenzen (wieder).

Der Erfolg gibt dem regionalen Arbeitsmarktprojekt vor Ort Recht: 40 bis 50 Prozent der Teilnehmenden finden während oder nach Abschluss des Projektes eine Arbeit.

## **7.4 AG 9: Beratung 4.0 – Digitalisierung und social media in der Beratung**

Sebastian Grasse, Brigitte Hentschel, Jobcenter Düsseldorf

Moderation: Dietmar Lipfert, ProJob Rheingau-Taunus GmbH

Das Jobcenter in Düsseldorf nutzt die Werkakademie als Erprobungsraum, um ihre Kunden an die digitale Arbeitswelt heranzuführen. In dem Projekt „Beratung 4.0 – Durchstarten“ werden die Teilnehmenden über die Veränderungen in der Arbeitswelt und die Entstehung neuer Arbeitsplätze informiert. Die neuen Anforderungen in ausgewählten Stellenprofilen und das dafür notwendige technische Verständnis werden in wechselnden, heterogenen Gruppenkonstellation herausgearbeitet. Ein eigens für dieses Projekt angeschaffter 3D-Drucker soll das Phänomen „Arbeit 4.0/Industrie 4.0“ für die Teilnehmenden erfahrbarer machen. Die Veränderungen im Rekrutierungs- und Bewerbungsprozess sind ein weiterer Themenschwerpunkt. Netzwerke stehen stärker im Fokus und werden mit ihren Vor- und Nachteilen diskutiert. Die Teilnehmenden erarbeiten online ihr eigenes Kompetenzprofil mit Stärken und Interessen und recherchieren nach passenden Arbeitgebern. Im Projektzusammenhang werden digitale Bewerberkarten erstellt, die im Visitenkarten-Format neben den Kontaktdaten und einem Bewerbungsfoto einen QR-Code enthalten, die es dem interessierten Arbeitgeber erlauben, die Bewerbungsunterlagen zu öffnen. Auch ein Bewerbungsvideo im aufklappbaren Visitenkarten-Format wurde im Workshop vorgestellt. Im Rahmen der Nachbetreuung wird am Standort Süd seit Juni 2018 eine Videoberatung angeboten, das auf dem Echtzeitkommunikationsverfahren WebRTC beruht.

Die Videoberatung, aber auch andere Online-Angebote bietet das Jobcenter Düsseldorf projektübergreifend an. Dazu zählen die Online-Terminierung, YouTube-Videos zu einzelnen Themenfeldern und Abläufen, das Antragstracking und die Live-Wartezeiten-Ansicht (Anzahl wartender Kunden und die voraussichtliche Wartezeit). Besondere Aufmerksamkeit fand bei den Workshop-Teilnehmenden das Antragstracking, weil sich die Fallmanager dadurch viele Kundenbesuche ersparen können. Kunden, die ein Handy besitzen, werden zeitnah über den Bearbeitungsstand des Antrages und über noch fehlende Unterlagen informiert.

## **7.5 AG 10: Am Anfang des Könnens steht das Wollen – Motivation stärken**

Andreas Schnücker, Jobcenter Schwalm-Eder und Jens Bornkamp, Coach

Moderation: Bernd Ritter, Kommunales Jobcenter Wiesbaden

„Am Anfang des Könnens steht das Wollen – Motivation stärken“, so der Titel dieser Arbeitsgruppe ... und wenn man die Teilnehmendenzahl an diesem Workshop richtig interpretiert, war die Motivation für die Erkundung dieses Thema sehr hoch! Weit über 40 Fachkräfte aller Professionen waren dem Aufruf von Herrn Schüssel und Frau Ulrich vom Jobcenter Schwalm Eder sowie dem Coach, Herrn Bornkamp, gefolgt. Schnell wechselten sie vom Vortrags- zum interaktiven Dialogformat und machten so den theoretischen Input körperlich erlebbar. Dadurch wurde allen Anwesenden unmittelbar bewusst, dass der impulsgebende Coach eine entscheidende Rolle für den Prozess und das Ergebnis spielt; die Methode und die Inhalte werden nachrangiger. Seine Haltung, seine Herangehensweise und nicht zuletzt seine Stimmung übertragen sich direkt auf die Zielgruppe. Wenn er es schafft, von Anfang an einen persönlichen

Kontakt aufzubauen (und zu halten), kann auch die inhaltliche Arbeit ein Erfolg werden. Hat der Moderator Spaß an seiner Arbeit, überträgt sich dies in der Regel auf die Gruppe. Interessiert er sich wirklich für die Menschen, die er anleitet, so spiegelt sich dies im Interesse dieser Menschen an seinem Angebot wieder. Im weiteren Verlauf der Diskussion wurde zudem klar ersichtlich, dass neben der Selbstfürsorge der Mitarbeitenden auch eine Verantwortung bei den Entscheidern und Vorgesetzten eines solchen Angebots liegt. Sorgen sie nicht für angemessene Rahmenbedingungen, kann eine solche „Veranstaltung“ nur schwerlich gelingen. Als Schlagworte seien hier nur Fürsorgepflicht und Teamentwicklung genannt. Somit wurde klarer, dass Mitarbeitenden wie auch Teilnehmende im Wesentlichen dasselbe benötigen, um gute Ergebnisse erzielen zu können.

## **7.6 AG 11: Es bleibt alles ganz anders! – Agiles Vorgehen im Beratungsprozess**

Dick Vink, Werkakademie UG

Dick Vink konnte leider seinen Beitrag nicht mehr einreichen. Zum Nachruf auf ihn siehe den G.I.B. Newsletter vom 12.10.2018.

## **8. Vortrag: Neurobiologische Perspektiven der Mitwirkungsbereitschaft**

Den Nachmittag leitete Franz Hütter (BRAIN-HR) zum Thema „Neurobiologische Perspektiven der Mitwirkungsbereitschaft“ ein. Das Hirn sei das einzige Organ, das aufgrund seiner Erfahrungen seine Struktur umbaut. Ängste werden überwunden, indem sich Synapsen neu verbinden und Verbindungen zwischen Nervenzellen umgebaut werden. „Ihr Job ist es, einen Job zu finden“ sei einerseits für Menschen ohne Selbstwirksamkeit eine Provokation, andererseits ein großer Vertrauensvorschuss. Das Bindungshormon Oxytocin ist an Dopamin gekoppelt, bei positiver Interaktion in Gruppen wird Motivation durch Ausschüttung der Hormone erzeugt. Selbstwert korreliert mit somatischer Gesundheit.

Coaches müssen aber auch „loslassen“ können, nicht jeder kann gerettet werden. Menschen müssen ihre eigenen Erfahrungen machen. Frank Farrelly, Vater der provokativen Therapie, drückte es folgendermaßen aus: „You can't get them all. Even Jesus lost one of twelve“.

Wichtig ist es, Lernen neu zu denken. Neuronale Netzwerke im Gehirn weisen auch im Erwachsenenalter eine große Plastizität auf. Nur Worte allein sind nicht der Weg zur Veränderung, es ist die Verbindung mit Bewegung und Erfahrung, welche die Ausbildung neuer Strukturen möglich macht. Gerade im Coaching der Werkakademie ist es von Bedeutung, die neuen Erkenntnisse der Neurobiologie miteinzubeziehen.

## **9. Abschlussrunde: Ergebnisse und ... wie weiter?**

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden anhand von zusammenfassenden Thesen durch die Moderatorin und Moderatoren vorgestellt. Alles in allem blickten die Teilnehmenden am Ende des Tages auf einen interessanten und impulsreichen Fachtag zurück, eine ähnliche Veranstaltung im nächsten Jahr wurde bereits angedacht und begrüßt.

## 10. Fotos









Austausch von Werkakademien zu Integrationsstrategien









