

Teilnahme des Landkreises Böblingen am Landesförderprogramm „Sozialer Arbeitsmarkt / Passiv-Aktiv-Tausch (PAT)“

Bericht zu Erfahrungen und Beschreibung von Einzelfällen im Landkreis Böblingen

Früh zeigte sich, dass eine Lohnkostenförderung für die am Programm teilnehmenden privatwirtschaftlichen Arbeitgeber keinen wirklichen Anreiz darstellt. Vielmehr fürchteten sie den zu erwartenden Mehraufwand und eine mögliche Beeinträchtigung der gewohnten Betriebsabläufe.

Gemeinnützige Arbeitgeber, zu deren Geschäftsmodell Lohnförderungen unmittelbar zählen, sind naturgemäß deutlich interessierter an der Programmteilnahme, wobei sie oft keine Weiterbeschäftigung nach Förderende bieten können. Sie sind allerdings bereit und in der Lage Personen anzustellen, die auf dem 1. Arbeitsmarkt dauerhaft keine Chance haben.

Besonders geeignet zeigten sich Non-Profit-Organisationsformen, die über eigene Finanzierungsmöglichkeiten verfügen und die Förderung eher als Aufwandsentschädigung für den Einstieg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis betrachten (Gemeinden, Vereine, Pflegeeinrichtungen usw.).

Fast alle am Programm teilnehmenden langzeitarbeitslosen Menschen verfügen über eine hohe Eigenmotivation. Häufig genügt diese jedoch nicht, um den Anforderungen des Arbeitsalltags mittelfristig ohne Unterstützung gerecht zu werden. Der lange Zeitraum der Abwesenheit von regulären Erwerbsprozessen, aber auch die meist biographisch bedingte Unkenntnis betrieblicher Kultur und Bedürfnisse, können innerhalb kurzer Zeit und unabhängig von der Motivation zu schweren Krisen bis hin zum Abbruch bzw. zur Kündigung führen.

Hier zeigt sich der besondere Wert der **sozialpädagogischen Betreuung** als wichtiger Faktor bei der dauerhaften Integration in eine Beschäftigung.

Die Mehrheit der Teilnehmenden empfindet ihre Erwerbstätigkeit im Rahmen des Programms bei allen Mühen und Rückschlägen als einschneidende Chance. Siehe folgende "Beschreibung von Einzelfällen".

Ferner war festzustellen, dass ein Teil der Programmteilnehmer den Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes aufgrund körperlicher, psychischer und kognitiver Einschränkungen voraussichtlich nie gewachsen sein wird.

Im April 2015 fragten wir bei den beteiligten Arbeitgebern deren Erfahrungen mit der **sozialpädagogischen Betreuung** und mit der **Projektkoordination** ab. Die sozialpädagogische Betreuung wird unabhängig von ihrer jeweiligen Intensität stets als zentrale Bedingung für das Gelingen der meist zumindest zeitweise belasteten Verläufe der Beschäftigungsverhältnisse betrachtet. Auch bestätigte sich die große Bedeutung und die Notwendigkeit einer eloquenten und verbindlichen Schnittstelle zwischen Arbeitgebern und Behörden, die mit den Bedürfnissen und den Alltagswelten der jeweiligen Seite vertraut ist und auch deren Sprache spricht. Unter dieser

Sichtweise wird auch deutlich, wie entscheidend die intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Jobcenter und Betreuung / Projektkoordination für den erfolgreichen Projektverlauf ist.

Beschreibung von Einzelfällen

1. Herr B., 47 J. mit handwerklicher Ausbildung. Aufgrund einer Suchtproblematik seit 15 Jahren eine instabile Erwerbsbiographie, seit 8 Jahren ununterbrochener Leistungsbezug. Die letzten 4 Jahre ganz ohne berufliche Praxis (AGH). B. geriet durch einen Schicksalsschlag in eine tiefe Krise die er jedoch für sich nutzte, um sich mit hoher Eigenmotivation und erfolgreich einer Suchttherapie zu unterziehen.

Obwohl er nun seit mehreren Jahren seiner Erkrankung erfolgreich widersteht und sich engagiert um Arbeit bemüht, war es vor der Aufnahme in das Programm nicht gelungen, ihn an einen Arbeitgeber zu vermitteln. Bei einem Vorstellungsgespräch präsentierte er sich dem anfangs eher reservierten Arbeitgeber durch sein offenes, verbindliches Wesen so positiv, dass er den Zuschlag für eine Tätigkeit in der Hausmeisterei einer Senioreneinrichtung bekam. Inzwischen arbeitet B. dort seit 14 Monaten. Laut Arbeitgeber bringt er sich mit hohem Engagement und verantwortungsbewusst ein. Er sei regelrecht aufgeblüht und sowohl bei der Belegschaft, als auch bei den Bewohnern, sehr beliebt. Er selbst fühlt sich sehr wohl und ist stolz darauf, dass ihm zunehmend weitere Aufgaben und mehr Verantwortung übertragen werden. Der Leiter der Einrichtung spricht von einer Win-Win-Situation und plant, ihn nach Ende des Förderzeitraumes in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

2. Herr R., 44 J. mit handwerklicher Ausbildung. Aufgrund eines schweren Verkehrsunfalls und den daraus folgenden erheblichen Einschränkungen seiner Leistungsfähigkeit, konnte R. seinen erlernten Beruf nicht mehr ausüben, fand jedoch auch keine andere Anstellung mehr und befand sich vor dem Eintritt in das Programm viele Jahre im SGB II-Leistungsbezug. Bei seinem Start im Programm zeigte er sich hoch motiviert, jedoch sehr schüchtern, unsicher und geschwächt. Er konnte nach intensiven Bemühungen in eine Helfertätigkeit bei einem Bauhof vermittelt werden.

Von Beginn seiner Tätigkeit an gewann er seinen Arbeitgeber durch seine hohe Motivation für sich. Durch die lange Zeit außerhalb eines realitätsnahen Erwerbsprozesses waren sein Selbstbewusstsein und seine Leistungsfähigkeit über die körperlichen Einschränkungen hinaus jedoch erheblich beeinträchtigt.

Getragen vom Verständnis des Arbeitgebers, aber auch von seinem Willen sich zu beweisen und an sich zu arbeiten, gelang es R., sich im Laufe der Monate zu steigern und in den Kollegenkreis zu integrieren.

Nach inzwischen 19 Monaten ist er trotz seiner körperlichen Einschränkungen ein beliebter und humorvoller Kollege, der seine Scheu und Unsicherheit abgelegt und seine Leistungsfähigkeit erheblich erweitert hat. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber wird nun nach Wegen gesucht, wie ihm nach dem Ende des Förderzeitraums eine dauerhafte Perspektive ermöglicht werden kann.

3. Frau P., 45 J., ohne verwertbare Berufsausbildung, mit häufigen Wechseln der Arbeitsstelle. P. zeigte sich von Anfang an sehr selbstbewusst und mit hoher Ar-

beitsmotivation. Sie konnte in eine Stelle als Mitarbeiterin in einem Supermarkt vermittelt werden.

Dort fiel es ihr sehr schwer, sich in das Team und in die verschiedenen Tätigkeiten zu integrieren, sich an die geltenden Regeln zu halten und ihr Fehlverhalten zu reflektieren. Mehrfach war eine Kündigung nur durch intensive Vermittlung der sozialpädagogischen Betreuung zu verhindern.

Inzwischen arbeitet P. seit 17 Monaten bei diesem Arbeitgeber. Die intensiven Bemühungen aller Beteiligten, aber auch ihre zunehmende Bereitschaft, ihr Verhalten den Erfordernissen der Arbeitsstelle anzupassen, führten im Lauf der Monate dazu, dass sie sich weitgehend integrieren konnte und nun ein geschätztes Mitglied des Teams wurde. Sie erlebt sich jetzt nicht mehr als Problemfall, sondern als vollwertige Arbeitskraft.

Da der Arbeitgeber als gemeinnützige Einrichtung weitgehend von Lohnförderungen abhängig ist, ist dort eine dauerhafte Perspektive für P. fraglich. Durch die vollzogenen Lernentwicklungen, die auch für sie immer wieder Herausforderungen darstellten, hat sie sich aber sicherlich Fähigkeiten angeeignet, die ihre Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt wesentlich verbessern.

Bericht:

Amt für Soziales

Sachgebiet Sozialer Dienst

Frau Karin Braitmaier

Herr Mark Striewski