

Dokumentation zum Fachgespräch vom 7. Dezember 2015

„Berliner Jobcoaches als Partner der Jobcenter“

Hintergrund

Die Integrationsfachkräfte der Berliner Jobcenter stehen vor der Herausforderung, die von Ihnen betreuten Langzeitarbeitslosen - trotz hoher Fallzahlen pro Mitarbeiter/-in - auf den regulären Arbeitsmarkt zu vermitteln. Im Rahmen des Programms Berliner Jobcoaching im öffentlich geförderten Bereich begleiten fast 200 Jobcoaches mit einem individualisierten Ansatz ganzheitlichen Coachings jeweils 40 Kunden und Kundinnen. Eine partnerschaftliche, auf die gemeinsamen Ziele der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtete Zusammenarbeit zwischen Jobcoaches und Integrationsfachkräften kann Synergien erschließen und die Stabilisierungs- und Vermittlungserfolge für beide Seiten erhöhen.

Ziel

Integrationsfachkräfte und Teamleiter/-innen der Berliner Jobcenter sind über die Möglichkeiten der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den Berliner Jobcoaches informiert und für die Aufnahme konkreter Kooperationsbeziehungen aufgeschlossen.

Programm

- Begrüßung: *Detlef Bischur, Vorstand des bvaa*
- Einführung: Das Programm Berliner Jobcoaching und seine Schnittstellen. Der Jobcoach als Partner der Jobcenter
Dr. Thomas Günther, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
- Moderierte Arbeitsgruppen mit Integrationsfachkräften der Berliner Jobcenter und Berliner Jobcoaches: Vergleich der Arbeitsprofile; Erfahrungen mit und Vorstellungen von guter Zusammenarbeit
Moderation: Corinna Boldt, Vorstand des bvaa; Ralph Döring, bvaa
- Vorstellung und Diskussion der AG-Ergebnisse im Plenum, Erörterung förderlicher und hinderlicher Faktoren, Vereinbarungen zur weiteren Zusammenarbeit
Moderation: Klaus-Dieter Paul, bvaa/ubus GmbH



Das Fachgespräch war gut besucht, 27 Teilnehmer/-innen, darunter fünf Vertreterinnen aus vier Berliner Jobcentern, 13 Berliner Jobcoaches sowie Akteure aus der Senatsverwaltung, vom Lernnetz Berlin-Brandenburg und vom bvaa kamen miteinander in einen angeregten Austausch.

Mit seinem Input stellte Dr. Thomas Günther (Sen AIF) heraus, dass das Programm Berliner Jobcoaching der Intention folgt, die öffentlich geförderten Beschäftigten möglichst in Erwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und soweit dieses Ziel nicht erreicht werden kann, Integrationsfortschritte auf diesem Weg zu erzielen.

Er hob auch hervor, dass damit das obligatorische System durch ein freiwilliges und zusätzlich motivierendes Coaching ergänzt wird und die Berliner Jobcoaches mit ihrer Beratung eine signifikante, nachhaltige Wirkung erreichen.

Insofern sei es wichtig, die gegenseitige Kenntnis über Handlungsrahmen und -bedingungen sowie Tätigkeitsprofile, wie heute hier, zu vertiefen und Anlässe und Formen einer gemeinsamen Kommunikation zu erschließen.

In den beiden anschließenden parallelen Arbeitsgruppen wurden dazu folgende Aussagen zusammen getragen:

Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppe 1

Arbeitsprofile		
Job coaches	Kriterium	Int. fachkräfte
Freiwilligkeit, niedrigschwellig, ögB-Maßnahmebezug, auch ohne Maßnahmebezug	Kundenzugang	Teep-Kap. "kleines Jobc." Zugang über Berater/teams
AGH-TN FAV-TN, sehr arbeitsmarktfrem. Altere, "schwieriger Klientel"	Kundentypen	marktfremde Profillagen Flüchtende Offerteams: marktnahe K.
Qualifizierungsangebote	Beratungsziele	Verbesserung Integrationschancen, Beend. Leistungsbes.
Eingliederungsvereinbarung Intensivbetreuung	Beratungsinhalte	Eingliederungsvereinbarung Qualifiz., INDIVIDUELL
1.40 (Steuerung?)	Kundenzahl pro MA	A: 250 - 1.300 FM: 1.100
täglich ... monatlich viel ZEIT	Kontakt-dichte / Beratungsdauer	4 Monate (Tx jährlich) 3/4 - 1 Std.
Qualifizierungsbudget, über Jobcenter Begleitung Integration/fortschritte	Integrationshilfen	ögB, AMDL-Einkauf auftrags. Zugangsvoraussetzungen MAT, AVGS...
	Erfolgsindikatoren	Bedarfsgruppen-Integration Verbesserung Profillagen Haushalt, Kontakt-dichte
Kontakt mit IFK im Jobcenter	Zusammenarbeit ^{intern} _{extern}	spezialisierte Teams Jobcoach-Kontaktstellen Kooperation statt Konkurrenz

Anlässe der Koop.	Gestaltung der Koop.	Erfahrungen + / -
Leistungen nach 16a	<ul style="list-style-type: none"> Zuweisung durch JC Modell "Soz. TH" 	
gemeinsames Zuhören miteinander + Kunden erklären	<ul style="list-style-type: none"> "falsches Verstehen" klären der Kunden 	gute Bsp. sind da, können Kommunikation zielt werden
AgH / Anforderung im Interessenskonflikt	<ul style="list-style-type: none"> jeder AgH-Träger muß JC-Träger sein (Hilfe, ...) Teil der TN-Bewertung (JC) 	Hilfe muß, Finanzw. nicht zwingend. Rd. → Potential für mehr Herz/Hilf. → in Rahmen d. GKV
Austausch von Fach Know how	<ul style="list-style-type: none"> über Seminar formate über offene Austauschformate 	nicht zu gering
Absolventen management	<ul style="list-style-type: none"> mit-ander (Förder) Empfehlung zur Fortsetzung des I-Prozesses Fortsetzung des Coaching Gen. "Hilferospekt" (?) 	
Besondere Zielgruppen Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> Gen. "Hilferospekt" (?) Gen. "Hilferospekt" (?) 	Erfahrungen! "Was ist sinnvoll? Was ist hilfreich?"
Quali 2. TN abgeleitet	<ul style="list-style-type: none"> JC - wie kann man möglichst einfach reich beibringen / Gen. fördern JC an Bildungsvorbereitung partizipieren 	ausbeutung!
MABE / R/B / QVB	<ul style="list-style-type: none"> beidseitige Transparenz über Sachlage + Dokumentation 	
nicht E / der JC		

Arbeitsprofile		
Job coaches	Kriterium	Int. fachkräfte
Freiwilligkeit, niedrigschwellig, ögK-Maßnahmebezug, auch ohne Maßnahmebezug	Kundenzugang	Temp-Köpp "kleines Jobs" Zugang über Barista Teams
AGH-TN FAV-TN, sehr arbeitsmarktlern. Alters, "schwieriges Klientel"	Kliententypen	marktlernen Profillagen Flüchtlinge Offensivteams marktnahe K
Qualifizierungsangebote	Beratungsziele	Verbesserung Integrationschancen, Beend. Leistungsber
Eingliederungsvereinbarung Intensivbetreuung	Beratungsinhalte	Eingliederungsvereinbarung Qualifiz., INDIVIDUELL
1:40 (Steuerung?)	Kundenzahl pro MA	1:250 ... 1:300 FM: 1:100
täglich ... monatlich viel ZEIT	Kontaktdichte / Beratungsdauer	4 Monate (7x jährlich) 1/2 ... 1 Std.
Qualifizierungsbudget, über Jobcenter Begleitung	Integrationshilfen	ögB, AMDL-Einkauf auftrags zugangs voraussetzungen MAT, AVGS, ...
Integrationsfortschritte	Erfolgsindikatoren	Bedarfsgruppen-Integration Verbesserung Profillagen Haushalt, Kontaktdichte spezialisierte Teams
Kontakt mit IFK im Jobcenter	Zusammenarbeit ^{intern} / _{extern}	Jobcoach-Kontaktdichte Kooperation statt Konkurrenz

Anlässe der Koop.	Gestaltung der Koop.	Erfahrungen +/-
<ul style="list-style-type: none"> • Sprachprobleme des Kunden • Differenzen zur EGV bzw. "Stabübergabe" • Entwicklungsstand beim Träger (Jobcoach fragen) • Abschlussbewertung • monatliche Empf. Träger / Jobcoach → Jobcenter 	<p>aktiv informieren Transparenz herstellen / nutzen (welcher Träger hat Jobcoach?)</p> <p>- neue EGV erstellen</p> <p>- mit Arbeitsverm. individ. Vorgeschichte besprechen "Fallkonferenz"</p> <p>- IFK sollte Kontakt zu Jobcoach suchen</p> <p>abgestimmte Integrationsstrategie!</p>	<p>+ Absolventenmanagement</p> <p>+ wöchentliche Abstimmungen</p> <p>- AVGS und/oder Jobcoaching</p> <p>+ sinnvolle Ergänzung</p>



Für eine Verbesserung der bisherigen Zusammenarbeit wurde sogleich verabredet, den Informationsaustausch zu den freiwilligen Teilnehmer/-innen am Berliner Jobcoaching mit den verantwortlichen Akteuren in den Berliner Jobcentern – vorbehaltlich der Einwilligung der Teilnehmenden – zu operationalisieren.

Darüber hinaus ging das Fazit dieser Veranstaltung in Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung des Berliner Jobcoaching ein, von denen wiederum insbesondere folgende hervorzuheben sind:

- Die Kooperation zwischen Unternehmen und Jobcoaches einerseits sowie zwischen Jobcoaches und Integrationsfachkräften der Jobcenter andererseits muss als Grundvoraussetzung für erfolgreiche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt kontinuierlich betrieben werden.
- Der begonnene Dialog zwischen den am Berliner Jobcoaching beteiligten regionalen Akteuren sollte verstetigt und intensiviert werden. Formate zur Unterstützung dieses Prozesses sind dafür weiterzuentwickeln.
- Die beteiligten Akteure sollten sich zur Verstetigung des Netzwerks strategisch vereinbaren und ihre Arbeitsteilung präzisieren.
- Empfohlen werden gemeinsame Fortbildungen für Personalverantwortliche in Unternehmen, Integrationsfachkräfte der Jobcenter und Berliner Jobcoaches, um insbesondere das Matching und die Gestaltung von Eingliederungsprozessen für Langzeitarbeitslose zu fördern.

Siehe auch Dokumentation zum Projekt „Berliner Jobcoaching – Schnittstellen zur Wirtschaft“, gefördert durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen