

17. Wahlperiode

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Alexander Spies (PIRATEN)

vom 10. Januar 2013 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. Januar 2013) und **Antwort**

Berliner Jobcoaching-Programm

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie viele und welche Berliner Erwerbslosen sollen kurz-, mittel- und langfristig vom Berliner Jobcoaching-Programm profitieren (bitte aufschlüsseln nach Programmteilen und Zielgruppe)?

Zu 1.: Insgesamt ist ein Potential von ca. 22.000 Berlinerinnen und Berlinern für das Berliner Jobcoachingprogramm lokalisiert, die ein Angebot erhalten können. Die Potentiale werden bei folgenden Personengruppen gesehen:

- Teilnehmende in Maßnahmen der Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung (öGB- Bereich)
- Teilnehmende Bürgerarbeit
- Teilnehmende in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)
- mit Lohnkostenzuschüssen geförderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU)
- Teilnehmende in FAV in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes

Es wird auch ein Potential bei den Integrationsfällen gesehen zur Stabilisierung, um eine höhere Nachhaltigkeit in der Vermittlung zu erreichen.

2. Wie hoch sind die kurz-, mittel- und langfristigen Kosten des Berliner Jobcoaching-Programms (bitte Finanzmittel nach Jahren sowie EU-, Bundes- und Landeshaushalt aufschlüsseln)? Inwiefern und in welcher Höhe sind die Jobcenter an den Kosten des Programms beteiligt, deren originäre Aufgabe eigentlich schon die (begleitende) Beratung von Erwerbslosen ist?

Zu 2.: Die Kosten für das Berliner Jobcoaching können erst nach Erfahrungswerten der Inanspruchnahme durch die 5 Zielgruppen ermittelt werden. Zurzeit ist für das Coaching eine ausschließliche Finanzierung aus dem Landeshaushalt geplant.

Inwiefern sich die Jobcenter an der Finanzierung beteiligen bzw. diese ergänzen, wird derzeit mit der RD abgestimmt. Doppelförderungen werden ausgeschlossen.

Dem Projekt Berliner Jobcoaching für Unternehmen wurde für das Jahr 2013 eine Budget im Rahmen eines Zuwendungsvertrags zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung erfolgt aus dem Landeshaushalt.

3. Wo ist das fachliche Konzept des Berliner Jobcoaching-Programms veröffentlicht (bitte Konzept beilegen/verlinken)?

Zu 3.: Das fachliche Konzept des Berliner Jobcoachingprogramms ist eine Weiterentwicklung und Zusammenfassung bereits bewährter Coachingkonzepte im Land Berlin (vgl. Anlage und <http://www.comovis.de/Integrationsberatung.html>).

Der Konzeptansatz für das Programm Berliner Jobcoaching erster Arbeitsmarkt wurde auf den Erfahrungen des Programms „Stelle statt Stütze – Coaching“ basierend weiterentwickelt insbesondere um die Förderung „FAV Jobcoaching“ für Arbeitsverhältnisse nach §16e SGB II (Programmveröffentlichung unter http://www.gsub.de/e349/e5623/index_ger.html).

Alle Maßnahmen laufen unter dem gemeinsamen Label „Jobcoaching“. Die inhaltliche Differenzierung für die Bereiche öffentlich geförderte Beschäftigung und 1. Arbeitsmarkt ist den Anlagen 1 und 2 zu entnehmen.

4. Welche Erfahrungen existieren bereits mit Jobcoaching-Programmen im Land Berlin (bitte Evaluationen o.ä. beilegen)?

Zu 4.: Das Berliner Jobcoaching läuft seit Dezember 2012. Somit können noch keine Erfahrungen oder Evaluationen vorliegen. Die Erfahrungen aus den Vorläuferprogrammen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Der Beratungsprozess umfasst die Unterstützung bei der Informationssuche im Hinblick auf Stellenangebote, Angebote weiterer Einrichtungen und mögliche zusätzliche Qualifizierungen sowie ggf. deren Finanzierung. Die Inanspruchnahme des Beratungsangebotes ist für die Teilnehmenden freiwillig.

Mit der Integrationsberatung wurden Maßnahmeteilnehmende bei ihren Bemühungen unterstützt, mittelfristig wieder eine Beschäftigung im regulären Arbeitsmarkt zu finden und sich für Qualifizierungsangebote zu öffnen.

Die Erfahrungen im 1. Arbeitsmarkt haben gezeigt, dass eine Begleitung in den ersten sechs Monaten der neuen Beschäftigung zu einer Stabilisierung der Menschen am Arbeitsplatz beiträgt. Sechs Monate nach Beschäftigungsaufnahmen waren noch 77 % der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und davon 79,4 % nach einem Jahr noch im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt. Eine persönliche Beratung und Begleitung durch einen Coach, sowohl für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, gekoppelt mit der Möglichkeit die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer arbeitsplatzspezifisch weiterzubilden, ist dafür der Konzeptansatz. Eine prozessbegleitende Evaluation wird derzeit vorbereitet.

5. Inwiefern kooperieren die Jobcoaches mit den Jobcentern?

- Inwiefern sind die Ziele des Coachings mit den Jobcentern abgestimmt? Dürfen Jobcoaches und Erwerbslose eigene Ziele im Rahmen einer Jobcoaching-Vereinbarung festlegen oder sind sie verpflichtet, die Ziele der Eingliederungsvereinbarung der Jobcenter durchzusetzen?
- Ist die Nichteinhaltung der Ziele der Jobcoaching-Vereinbarung sanktionierbar? Und wenn ja, durch wen und in welcher Form?
- Sind die Jobcoaches verpflichtet, Daten über die betreuten Erwerbslosen an die Jobcenter weiterzugeben? Wenn ja, welche?

Zu 5.: Berliner Jobcoaching im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung:

- Bereits in der Vergangenheit wurden die Aktivitäten der Integrationsberaterinnen und Integrationsberater mit denen der Jobcenter abgestimmt. Einen Eingriff in die zwischen Teilnehmenden und dem Jobcenter geschlossenen Eingliederungsvereinbarungen gibt es nicht. Es ist geplant, flankierend hierzu eine Zielvereinbarung zwischen dem Jobcoach und der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer abzuschließen.
- Eine Sanktionierung ist mangels gesetzlicher Grundlage nicht möglich.

c. Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine Weitergabe von Daten durch die Jobcoaches an das Jobcenter ohne eine entsprechende Einwilligung der Teilnehmenden nicht möglich. Eine Verpflichtung der Coaches zur Weitergabe von Daten gibt es nicht.

Berliner Jobcoaching in Unternehmen:

- Es gibt ein Koordinatorennetzwerk mit allen Jobcentern und Arbeitgeberservices. Das Netzwerk hat überwiegend die Aufgabe, die Programminhalte zum Berliner Jobcoaching erster Arbeitsmarkt nach innen (Jobcenter und Arbeitsagentur) und außen (Kundinnen bzw. Kunden und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber) zu multiplizieren. Die Teilnahme am Förderprogramm ist freiwillig. Die Zielvereinbarungen sind ein Ergebnis der Abstimmungen zwischen der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer. Der Coach fungiert in der Rolle des Moderators.
- Eine Sanktionierung ist mangels gesetzlicher Grundlage nicht möglich.
- Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine Weitergabe von Daten durch die Jobcoaches an das Jobcenter ohne eine entsprechende Einwilligung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers nicht möglich. Es gibt keine Verpflichtung zur Datenweitergabe an die Jobcenter.

6. Wo sind die Jobcoaches räumlich angesiedelt: in den Jobcentern, bei Trägern etc.?

Zu 6.: Die Coaches für den Programmteil der öffentlich geförderten Beschäftigung sind bei Beschäftigungsträgern angestellt. In jedem Bezirk ist mindestens ein Stützpunkt eingerichtet bzw. geplant, von dem aus die Coaches ihre Leistungen für alle im Bezirk verorteten Beschäftigten in Maßnahmen anbieten. Die Coaches kontaktieren die Träger von Maßnahmen und verabreden Vorstellungstermine für das Coachingangebot. So wird sichergestellt, dass jede Beschäftigte oder jeder Beschäftigte in einer Maßnahme der ögB über das Coachingangebot informiert wird und im Anschluss an die Vorstellung des Programms Einzeltermine verabredet werden können. Das Coaching findet entweder im Stützpunkt statt oder in der Einsatzstelle der Teilnehmenden vor Ort. Im Berliner Jobcoaching erster Arbeitsmarkt sind die Jobcoaches direkt beim Projekt beschäftigt.

7. Über welche Qualifikationen verfügen die Jobcoaches?

Zu 7.: Vor dem Hintergrund der Bandbreite des eingesetzten Personals können hierzu keine Einzelaussagen, auch aus datenschutzrechtlichen Gründen, getroffen werden. Grundsätzlich gilt bei der Beschäftigung von Coaches das als Anlage 3 beigefügte Anforderungsprofil mit den jeweiligen Aufgaben.

8. Ist die Teilnahme am Jobcoaching-Programm für Erwerbslose freiwillig oder mit Sanktionen verknüpft? Und falls sie ein freiwilliges Angebot ist, auf welche Weise wird dies im Verwaltungshandeln der Jobcenter gewährleistet?

Zu 8.: Wie bereits unter 5.b ausgeführt, ist eine Sanktionierung rechtlich nicht möglich. Die Jobcenter sehen im Landescoaching eine sinnvolle Ergänzung zu ihren Angeboten und unterstützen die Umsetzung. Die Regionaldirektion hat den Jobcentern die Empfehlung gegeben, einen Hinweis zu den bestehenden Möglichkeiten (Coaching und Qualifizierung) in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen; inwieweit diesem Hinweis gefolgt wird, obliegt den Verantwortlichen in den Jobcentern.

9. Werden Erwerbslose dem Jobcoaching-Programm durch die Jobcenter zugewiesen oder wie erfolgt der Zugang zu den Maßnahmen?

Zu 9.: Die Ansprache der Teilnehmenden erfolgt über die Jobcoaches durch den regelmäßigen, täglichen Kontakt beim Beschäftigungs-/Qualifizierungsträger oder durch die Kontaktierung der Jobcoaches in den Coachingstützpunkten. Eine Zuweisung zum Jobcoachingprogramm durch die Jobcenter ist, aus bereits ausgeführten Gründen, nicht vorgesehen.

Im Berliner Jobcoaching erster Arbeitsmarkt ist die Teilnahme sowohl für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer freiwillig.

10. Welche Träger führen das Berliner Jobcoaching-Programm in welchem Umfang und seit wann durch (bitte aufschlüsseln nach Programmteilen)?

- a. Wurde diese Dienstleistung ausgeschrieben (bitte Ausschreibungsunterlagen beilegen/verlinken)? Wenn nein, warum nicht?
- b. Wann und wo wurde die Ausschreibung veröffentlicht und wie lange lief die Ausschreibung?
- c. Nach welchem Vergaberecht wurde die Leistung ausgeschrieben?
- d. Wie viele Träger hatten sich beworben?
- e. Nach welchen Kriterien und von wem wurden die Träger ausgewählt?

Zu 10 a. - e.: Wie bereits ausgeführt, begann der Programmteil im Dezember 2012. Zurzeit finden Abstimmungen mit den bereits involvierten, als auch zu involvierenden Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern statt. Eine abschließende Aufzählung ist zurzeit nicht möglich. Der Programmteil „Coaching in der öffentlich geförderten Beschäftigung“ wird durch den Dienstleister comovis GbR umgesetzt. Eine entsprechende Anlage zum Treuhandvertrag regelt die Umsetzungsmodalitäten. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen eines Antragsverfahrens, bei dem Beschäftigungsträger eine Zuwendung für die Umsetzung der Coachings beantragen. Die Zuwendung wird beschieden für die Finanzierung der Personalkosten der Coaches und der im Zusammenhang mit der Einrichtung der Stellen unabdingbaren Sachkosten beim Träger. Darüber hinaus sind Mittel für die Qualifizierung der Teilnehmenden Bestandteil der Zuwendung.

Die Finanzierung für das Programm Berliner Jobcoaching erster Arbeitsmarkt erfolgt als Zuwendung gemäß § 44 Landeshaushaltsordnung seit 01.10.2012 über einen Verlängerungsvertrag zum Zuwendungsvertrag ab 01.01.2011 für das Förderprogramm „Stelle statt Stütze – Coaching“.

Berlin, den 09. April 2013

In Vertretung

Farhad Dilmaghani

Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen

(Eingang beim Abgeordnetenhaus am 16. Apr. 2013)

Berliner Jobcoaching

Anlage 1

Konzept Coach ögB

Konzeptansatz

Der / die Coach begleitet die in den Maßnahmen Beschäftigten während der Laufzeit der Maßnahme. Bei Bedarf kann nach Ende der geförderten Beschäftigung eine weitere Betreuung durch die Coaches erfolgen (bis zu sechs Monate).

Ziel ist die Unterstützung der Maßnahmeteilnehmer/innen bei ihren Bemühungen des Eintritts in den ersten Arbeitsmarkt sowie deren nachhaltige Integration.

Folgende vier Module sind für den Beratungsablauf vorgesehen:

1. Ausführliche Erstberatung auf Basis der mit dem JobCenter abgeschlossenen Eingliederungsvereinbarung,
2. Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans,
3. Umsetzung der im Entwicklungsplan vereinbarten Schritte und die,
4. Nachgehende Beratung und Vermittlungsaktivitäten, einschließlich der Dokumentation des Integrationsprozesses des ersten Jahres.

Folgende Einzelschritte sollten Bestandteil der vier Module sein:

- die Durchführung einer Kompetenzbilanzierung,
- gemeinsame Erarbeitung eines arbeitsmarktrelevanten Profils,
- die Durchführung einer Bildungsbedarfsanalyse, ggf. die Vermittlung in Weiterbildung,
- die konkrete und aktive Hilfestellung bei der Arbeitsplatzsuche, ggf. Kontaktaufnahme zu möglichen Arbeitgebern des 1. Arbeitsmarktes,
- die Reflektion mit den Beschäftigungsträgern sowie JobCentern.

Neben der beruflichen Situation des / der Maßnahmeteilnehmer/s/in sollte auch seine / ihre persönliche Situation im Sinne einer ganzheitlichen Beratung berücksichtigt werden. Zu nennen sind hier alle Aspekte, die mittelbar oder direkt Auswirkungen auf die Integration des / der Teilnehmer/s/in in dauerhafter Arbeit haben, insbesondere gesundheitliche, finanzielle und familienorganisatorische Aspekte. Hierbei muss der Coach auf ein zuverlässiges Netzwerk aus Projektpartnern zurückgreifen können.

Auch nach der Aufnahme einer regulären Arbeit oder einer Weiterbildung steht der Coach bei Bedarf weiter zur Verfügung.

Die Berater/innen nutzen sowohl aufsuchende Beratungselemente („Geh-Struktur“), in dem Sie zu den Trägern / Arbeitsstellen der Ratsuchenden gehen, als auch die Beratung in einem „vor-Ort-Büro“ („Komm-Struktur“).

Es ist Vorgabe, die Absolvierung der einzelnen Module sowie die vermittelten Inhalte für die Teilnehmer/innen individuell zu dokumentieren. Hierbei ist das KES-System zu nutzen. Die Anonymität der Dokumentation ist damit gewährleistet. In der web-

basierten Dokumentation über die Plattform der KES (Koordinierungs- und Evaluierungsstelle für öffentlich geförderte Weiterbildungsberatungsstellen im Land Berlin) werden relevante Merkmale der Beratungsgespräche erfasst. Angaben können

- zur Kontaktaufnahme mit der Beratungseinrichtung,
- zur Sozialstatistik des / der Beratenen (z. B. Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund),
- zur Erwerbsstatistik (z. B. höchster Schulabschluss, Ausbildungsniveau, aktuelle Tätigkeit),
- zum Beratungsprozess (z. B. Beratungsschwerpunkte, Dauer der Beratung) sowie
- zum Beratungsergebnis (z. B. Folgeaktivitäten des / der Berater/s/in sowie des/der Beratenen

erfolgen.

Die Auswertung einzelner Merkmale und deren Korrelation gibt nicht nur einen Überblick über die Anzahl der Beratungen, sondern gibt auch Aufschluss über die Eigenschaften der beratenen Zielgruppe.

Berliner Jobcoaching

Anlage 2

Der Ansatz

Nach langer Arbeitslosigkeit fällt es vielen Menschen schwer, ohne unterstützende Betreuung erfolgreich Fuß im Berufsleben zu fassen. An diesem Punkt setzt das Programm Berliner Jobcoaching an: Prozessbegleitung, Coaching und Qualifizierung tragen dazu bei, dass stabile Arbeitsverhältnisse entstehen. Ein persönlicher gsub-Berater ist Ansprechpartner für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Er vermittelt und hilft, Lösungen für Probleme zu finden, bevor diese zu ernsthaften Konflikten werden.

Klassischer Coachingverlauf

1. Erstgespräch (1 - 2 h) zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und gsub-Berater

Durchführung:

- möglichst zeitnah zum/nach Beginn des Arbeitsverhältnisses

Beratungsthemen:

- Planung und Durchführung der Einarbeitung (Aufstellung Einarbeitungsplan)
- Festlegung von Zielen für die Einarbeitung (Erhebung Ist- und Soll-Zustand)
- Klärung gegenseitiger Erwartungen an das Arbeitsverhältnis
- Festlegung von Regeln des Umgangs miteinander
- Bildungsbedarfsanalyse
- Klärung eines eventuell weiterführenden Unterstützungsbedarfs
- Abstimmung Intensität und Art des weiteren Beratungsangebotes/ der Kontaktaufnahme

2. regelmäßige Kontaktaufnahme

Durchführung:

- persönlich / telefonisch – bedarfs- und kundenorientiert 1x wöchentlich – 1 x monatlich

Themenschwerpunkte

- Reflexion zum Verlauf der Einarbeitung (Ist- /Soll-Zustand inklusive Festlegung der nächsten Schritte)
- Problemanalyse – Erarbeitung von Lösungsstrategien
- Konkrete Fragen zum Verhalten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
- Fragen zur Organisation von Berufs- und Privatleben in der neuen Situation durch das bestehende Arbeitsverhältnis

3. Zweit-/ Folgegespräch (1 – 2 h) zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und gsub-Berater

Durchführung:

- Nach ca. drei Monaten

Themen:

- Überprüfung Stand der Einarbeitung anhand des erstellten Plans – Reflexion des Soll-/Ist-Zustandes
- Feedback über Einarbeitungsphase/ Arbeitsleistung etc.
- Problemanalyse – Erarbeitung von Lösungsstrategien (z.B. Zusammenarbeit im Team, Abstimmungen zu den Arbeitsaufgaben oder Arbeitsergebnissen, eindeutige Absprachen, regelmäßiger Austausch u.ä.)

Berliner Jobcoaching

- evtl. Bildungsbedarfsanalyse /Bildungsberatung

4. weiterhin: regelmäßige Kontaktaufnahme

- Überprüfung Festlegungen/ Absprachen etc. (wie 2.)

5. Abschlussgespräch (1 – 2 h) zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und gsub-Berater

Durchführung:

- sechs Monate nach Beginn des Coachingzeitraums

Themen:

- Feedback über die Einarbeitungszeit
- Überprüfung der zu Beginn gestellten Ziele,
- offen gebliebene Themen der Einarbeitung, veränderte Aufgabenbereiche u.ä.
- Perspektive

6. Einzelcoaching (bis zu 10 Termine a max. 2 h)

Im Einzelcoaching geht es darum, die persönliche Arbeits- und Lebenssituation zu reflektieren, bei Bedarf die Ursachen von Verhaltens- und Wahrnehmungsweisen zu klären, bestimmte Kompetenzen zu entwickeln und sich anzueignen sowie die eigenen Wahrnehmungs- und Handlungsoptionen zu erweitern und zu verändern. Bei der Entwicklung der Kompetenzen sind die Grenzen zum Training fließend.

Im Kontext von Arbeitsverhältnissen geht es im Einzelcoaching häufig um folgende Bereiche:

- Entwicklung von Umsetzungskompetenz (Fähigkeit, eigene Ziele und Motive in Ergebnisse umzusetzen)
- Entwicklung von Selbstmanagementkompetenz mit den Teilkompetenzen
 - Entwicklung und Erhaltung von Motivation
 - Fähigkeit zur Zielsetzung und Zielerreichung
 - Fähigkeit zur Planung und Organisation
 - Entwicklung von Lernbereitschaft und -fähigkeit
 - Fähigkeit zur Erfolgskontrolle

Coachingbeispiel 2010

Alter bei Aufnahme des Arbeitsverhältnisses:	55 / weiblich
Migrationshintergrund:	nein
Dauer der Arbeitslosigkeit:	4,8 Jahre
Berufsabschluss:	Außenhandelskauffrau
Einstellung als:	Bürokraft
Branche des Unternehmens:	Bau (Elektroinstallationen)
Unternehmensgröße:	11 - 20
Besonderheit des Unternehmens:	keine

Besondere Vermittlungshemmnisse:

Berliner Jobcoaching

- Alter
- Dauer der Arbeitslosigkeit
- Kein aktueller Berufsabschluss
- Stark eingeschränktes Selbstwertgefühl

Beratung/Coaching/Weiterbildung:

Das Unternehmen war daran interessiert, eine ältere Bürokräft zu gewinnen, verfügte aber über wenig finanziellen Spielraum für das zu zahlende Gehalt. Deshalb entschloss sich der Arbeitgeber Herr Sch., Frau Sch. eine Chance zu geben, denn nach der langen Dauer der Arbeitslosigkeit stellte sie keine hohen finanziellen Forderungen.

Das Arbeitsverhältnis verlief zunächst unauffällig und unproblematisch. Nach drei Monaten äußerte der Arbeitgeber plötzlich Unzufriedenheit mit der Leistung von Frau Sch. Er konfrontierte Frau Sch. mit einer Änderungskündigung, durch die das Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt werden sollte.

Hier erfolgte zunächst eine Beratung von Frau Sch., in der ihre Sicht der Vorgänge geklärt werden konnte und gemeinsam festgelegt wurde, wie mit der Situation umgegangen werden kann. Bereits während dieser Beratung deutete sich an, dass die Ursachen der entstandenen Situation nicht hauptsächlich im Verhalten von Frau Sch. zu finden waren. Im Ergebnis der Beratung wurde ein gemeinsames Gespräch von Herrn Sch., Frau Sch. und dem Coach vereinbart.

In diesem Gespräch konnte noch einmal geklärt werden, welche Erwartungen von beiden Seiten (Arbeitgeber, Frau Sch.) bestanden und welche davon realistisch waren. Gleichzeitig wurde durch gezieltes Nachfragen geklärt, dass die Hauptursachen der bestehenden Probleme eine fehlende Stellenbeschreibung für Frau Sch. und eine unzureichende Arbeitsorganisation durch den Arbeitgeber waren. Sowohl für Frau Sch. als auch für die Kollegen im Unternehmen war nicht geklärt, welche Aufgaben durch Frau Sch. genau zu erfüllen waren und welche Kompetenzen ihr dafür zugestanden wurden. Der Arbeitgeber Herr Sch. gewann im Gespräch die Erkenntnis, welche Veränderungen in der Arbeitsorganisation erforderlich waren. Dazu gehörten u.a. auch so einfache Dinge, wie die Erfordernis von regelmäßigen und gerade in der Anfangsphase engmaschigen Arbeitsbesprechungen. Es hatte offensichtlich auch die Erwartung bestanden, Frau Sch. könnte ohne Einarbeitung sofort volle Leistung bringen.

Dafür fehlten ihr aber beispielsweise häufig die erforderlichen Hintergrundinformationen. Der Arbeitgeber entschloss sich im Ergebnis des Gespräches unter anderem dazu, selbst einen Kurs zum Thema Zeitmanagement zu besuchen.

Die Änderungskündigung wurde zurückgenommen. Es wurden regelmäßige Arbeitsbesprechungen (einmal wöchentlich) eingeführt. Für einen Teil der Arbeitsaufgaben von Frau Sch. (Erstellen von Aufmaßen für die Kalkulation von Materialbedarf) wurde ein Kollege benannt, der Frau Sch. in die Aufgaben einarbeitete und sie zunächst anleitete.

Der Stand der Entwicklung des Arbeitsverhältnisses wurde in den Folgemonaten durch den Coach beobachtet und begleitet. Bei Notwendigkeit wurden weitere Hinweise gegeben.

Im Abschlussgespräch wurde vom Arbeitgeber Herrn Sch. eingeschätzt, dass die Entwicklung sehr positiv verlaufen ist und das Arbeitsverhältnis auf jeden Fall weiter

Berliner Jobcoaching

bestehen wird. Auch Frau Sch. fühlte sich inzwischen im Unternehmen wohl und akzeptiert und hatte im Auftreten deutlich an Selbstbewusstsein gewonnen.

Das Arbeitsverhältnis besteht weiterhin, inzwischen seit 2,5 Jahren.

Berliner Jobcoaching

Anforderungsprofil für Coaches :

Voraussetzungen

- abgeschlossenes Fach- bzw. Hochschulstudium, bevorzugt Fachrichtungen Sozialpädagogik, Erwachsenenpädagogik, Wirtschaftspädagogik, Psychologie, Wirtschaftswissenschaften mit Ausrichtung auf Personal, ggf. Berufsausbildung mit mehrjähriger Beratungserfahrung
- einschlägige Beraterausbildung zwingend erforderlich, vorzugsweise zertifizierte Coaching-Ausbildung (z.B. SG, DBVC o.ä.)
- nachweisbar mehrjährige Beratungserfahrungen mit der Zielgruppe Langzeitarbeitsloser, vorzugsweise mit Klienten im Kontext des Wiedereinstiegs in Beschäftigung nach Arbeitslosigkeit/ Langzeitarbeitslosigkeit
- sehr gute Kenntnisse von betrieblichen Zusammenhängen in Unternehmen, insbesondere im Bereich Personalthemen
- gute Kenntnisse des Berliner Bildungsmarktes und im Bereich Bildungsberatung
- sehr gute, adressatengerechte Kommunikationsfähigkeiten
- sehr große Belastbarkeit und sehr hohes Engagement und Leistungsbereitschaft
- strukturierte und selbstgesteuerte Arbeitsweise
- EDV-Kenntnisse (Microsoft Office insbesondere Excel, PowerPoint; Datenbanken; Internet) notwendig
- Fähigkeit zu eigenverantwortlicher Arbeit und
- Kontaktfreude und Durchsetzungsvermögen.

Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten Jobcoaching bei Unternehmen

- Beraten, Begleiten und Coachen der teilnehmenden Arbeitnehmer/innen und deren Arbeitgeber/innen im beruflichen Wiedereinstieg zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere in Arbeitsverhältnissen nach §16e SGB II geförderte Beschäftigte
- überwiegend aufsuchende Beratung im Unternehmen
- Begleitung von Einarbeitungsprozessen sowie Bildungsbedarfsermittlung und –beratung sowie Beratung zur Antragstellung für Weiterbildungsförderung
- Zusammenarbeit mit den Vertretern der Berliner Jobcenter und Arbeitsagenturen
- Unterstützung im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere präsentieren des Förderprogramms für die Zielgruppen und auf Veranstaltungen von Multiplikatoren, Messebetreuung
- Administration und Dokumentation des Beratungsprozesses

Arbeitsaufgaben und Verantwortlichkeiten im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung

Selbständige fachliche Beratung von Teilnehmer/n/innen inkl.

- Erstellung eines Entwicklungsplanes,
 - der Durchführung einer Kompetenzbilanzierung,
 - gemeinsamer Erarbeitung eines arbeitsmarktrelevanten Profils,
 - der Durchführung einer Bildungsbedarfsanalyse,
 - der Unterstützung bei der Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen,
 - der konkreten und aktiven Hilfestellung bei der Arbeitsplatzsuche, ggf. Kontaktaufnahme zu möglichen Arbeitgebern sowie
 - ggf. Vermittlung in Weiterbildung,
 - der Identifikation sozialer Probleme und Hilfestellung bei deren Lösung.
-
- Zusammenarbeit u. a. mit den Trägern der Beschäftigungsmaßnahmen, den JobCentern, Arbeitsagenturen, potentieller Arbeitgeber, Bildungsträgern sowie sozialen Anlaufstellen,
 - Aufbau und Pflege eines stabilen Netzes von Trägern sozialer Dienste,
 - Aufbau und Pflege von Unternehmenskontakten sowie die Zusammenarbeit mit Unternehmernetzwerken,
 - Durchführung von Gruppenberatungen,
 - aktive Teilnahme an Austauschtreffen und Workshops,
 - Dokumentation der Beratungen,
 - Erstellung von Berichten und Statistiken nach Vorgabe und in Absprache mit der Projektleitung,
 - Bereitschaft zu arbeitsbegleitenden Fortbildungen,