

Das Modellprojekt Selbstvermittlungcoaching (SVC)¹

-

Kurzübersicht über die Ergebnisse und Transferüberlegungen

Düsseldorf, April 2012

Werner Lüttkenhorst
Lars Schäfer

Der PARITÄTISCHE Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.

Dieser Kurzbericht ist abgestimmt mit dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen, das für die Evaluation des Modellprojekts verantwortlich war.

¹ Der vollständige Name des Modellprojekts lautet „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungcoachings im SGB II“.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – Das Modellprojekt SVC	2
1.1 Ausgangssituation und Ziele	2
1.1.1 Ausgangssituation.....	2
1.1.2 Ziele	3
1.2 Projektstruktur, Zielgruppen und Methoden	3
1.2.1 Projektstruktur und Zielgruppen	3
1.2.2 Eingesetzte Methoden	4
2. Zentrale Evaluationsergebnisse	5
2.1 Integrationen in den Arbeitsmarkt	5
2.2 Erfolge unterhalb der Integrationsebene	8
3. Überlegungen zur Gestaltung von SVC	8
4. Fazit – SVC als sinnvolles Instrument zur Arbeitsförderung nutzen.....	10
5. Literatur.....	13

1. Einleitung – Das Modellprojekt SVC

Das innovative Modellprojekt Selbstvermittlungskoaching (SVC) wurde von Januar 2010 bis Februar 2012 als Methoden-Entwicklungsprojekt in Nordrhein-Westfalen durchgeführt; in einem Zusatzmodul, das in Kooperation mit dem Jobcenter Düsseldorf stattfindet, wird die im Projekt entwickelte Methode „Selbstvermittlungskoaching“ (SVC) von März bis Juni 2012 erprobt. Die Federführung bei der Entwicklung und Umsetzung des Modellprojekts lag beim zentralen Projektträger, dem Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW, konkret bei dessen Fachgruppe "Arbeit, Armut, soziale Hilfen, Europa".² Das Projekt wurde gefördert vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, dem Europäischen Sozialfonds und den beteiligten Jobcentern. Am 09. Februar 2012 fand in Düsseldorf die Abschlusstagung des Modellprojekts statt, auf der die neu entwickelte Methode SVC über 250 Teilnehmern aus dem Bereich der Arbeitsmarktförderung vorgestellt wurde.

Der hier vorliegende Bericht gibt eine kurze Übersicht über die zentralen Ergebnisse des Modellprojekts und stellt die daraus resultierenden Überlegungen für die Gestaltung von SVC sowie Transferoptionen dar. Grundlage ist der Endbericht der Evaluation des Modellprojekts SVC (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012)³. Die Evaluation war damit beauftragt, den quantitativen und qualitativen Erfolg der Methoden zu messen sowie bereits während des Projekts methodische Hinweise auf fördernde und hemmende Faktoren zu geben.

1.1 Ausgangssituation und Ziele

1.1.1 Ausgangssituation

Je länger Menschen arbeitslos sind, desto schwerer wird der Weg zurück in Erwerbsarbeit. Neben finanziellen Einbußen nehmen auch die sozialen Kontakte ab, das Selbstvertrauen sinkt, die Gesundheit leidet und Mut und Bereitschaft schwinden, sich noch Ziele zu setzen. Für viele Langzeitarbeitslose erscheinen weitere herkömmliche Bewerbungen oder Bewerbungstrainings zwecklos.

Zudem erweisen sich die von Arbeitslosengeld II Beziehenden aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse häufig als instabil. Nur gut die Hälfte der Arbeitsverhältnisse dauern länger als sechs Monate. In Maßnahmen aufgebaute Kompetenzen gehen nach Ende der Maßnahme häufig wieder verloren. Insgesamt erscheinen Nachhaltigkeit und Personenzentriertheit in der Arbeitsmarktförderung verbesserungsbedürftig. Verfestigte Langzeitarbeitslosigkeit nimmt zu und ist mit erheblichen sozialen und wirtschaftlichen Kosten verbunden.

² Das Projekt wurde als Trägerverbund unter der Leitung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW (Fachgruppe Arbeit, Armut, soziale Hilfen, Europa; Leitung: Werner Lüttkenhorst) entwickelt, der als Zuwendungsnehmer und zentraler Projektträger fungierte und die Projektleitung innehatte. Zum Trägerverbund gehörten außerdem John Webb und Marc Buddensieg (LWP), die VC-Coaching e.G. (Gabi van Dyk) sowie die Move Organisationsberatung Münster (Johannes Massolle). Siehe hierzu auch die Projektkonzeption (Der Paritätische NRW 2009).

³ Die Evaluation des Modellprojekts führte das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen durch. Die Leitung übernahm Dr. Karen Jaehrling, wissenschaftlich unterstützt von Leila Mesaros und Christine Slomka.

1.1.2 Ziele

Ziel des Modellprojekts SVC war es daher, eine „nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt mittels innovativer Methoden“ zu erreichen (Der Paritätische NRW 2009: 4). Das Besondere an SVC ist, dass die Teilnehmenden im Rahmen eines Coaching-Ansatzes einen erwerbsbiografischen Klärungs- und Entwicklungsprozess vollziehen und selbst aktiv eine passende Stelle suchen („Empowerment trifft Jobsuche“). Professionelle Ansätze des Karrierecoachings werden für das SGB II erschlossen.

Zu diesem Ziel gehörte, dass Teilnehmende an Maßnahmen erstens „in großer Anzahl eine Stelle finden“, zweitens „auf die gefundene Stelle und in das Unternehmen passen und daher gute Aussichten auf dauerhafte Beschäftigung haben, weil beide Seiten (Unternehmen und Mitarbeitende) zufrieden sind“ und drittens „im Falle einer dennoch eintretenden erneuten Arbeitslosigkeit über Haltungen und Kompetenzen verfügen, die es ihnen ermöglichen, selbständig und schnell wieder eine passende Stelle zu finden“ (ebd.: 8).

Erreicht werden sollten diese Ziele durch den Einsatz der innovativen Methoden ‚Vermittlungscoaching‘ (VC) und ‚Life/Work Planning‘ (LWP), die vom zentralen Projektträger zunächst unter dem Begriff ‚Selbstvermittlungscoaching (SVC)‘⁴ subsumiert wurden.

Neben den teilnehmerbezogenen Zielen war die – in NRW erstmalige - systematische Einführung, Erprobung und Evaluation der Methoden VC und LWP im Rahmen der Arbeitsförderung von Langzeitarbeitslosen sowie der Transfer von erfolgreich erprobten Instrumenten des SVC in andere Förderinstrumente ein zentrales Projektziel (vgl. ebd.). Über die Methodenentwicklung sollten Impulse zur Qualifizierung der Arbeitsvermittlung im SGB II gegeben werden.

1.2 Projektstruktur, Zielgruppen und Methoden

1.2.1 Projektstruktur und Zielgruppen

Zum Projektstart konnten zunächst vier⁵ Arbeitsmarktträger die erforderliche regionale Kofinanzierung durch Beauftragungen seitens der jeweiligen Jobcenter darstellen: die Wabe mbH aus Witten, die Arbeit Remscheid gGmbH, die Werkstatt im Kreis Unna GmbH und der Caritasverband für den Kreis Mettmann e. V.⁶ An diesen vier Standorten wurden seit dem Frühjahr 2010 VC und LWP mit Arbeitssuchenden im Rechtskreis SGB II erprobt: In Witten und Remscheid wurde VC, im Kreis Unna und im Kreis Mettmann (Ratingen) wurde LWP durchgeführt.

⁴ Nach Abschluss des Projekts bezeichnet Selbstvermittlungscoaching (SVC) eine neue Methode der Arbeitsmarktförderung, die sowohl Elemente des VC als auch des LWP und weitere Ansätze umfasst. Ausführliches hierzu in Kap. 1.2.

⁵ Der fünfte Arbeitsmarktträger, alpha e.V. aus Wuppertal, war ab dem 1. Oktober 2010 im Rahmen einer Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) in das Modellprojekt SVC eingebunden. In die Evaluation konnten alpha e.V. und das Jobcenter Wuppertal jedoch nicht mehr miteinbezogen werden. Aus diesem Grund wird auch in dieser Zusammenfassung auf eine genauere Darstellung und Auswertung des Trägers verzichtet.

⁶ Ihre Beauftragungen erhielten sie vom zuständigen Jobcenter ihrer Region, also dem Jobcenter EN, dem Jobcenter Remscheid sowie dem Jobcenter Kreis Unna. Im Kreis Mettmann wich das Finanzierungsmodell ab, weswegen es hier keine direkte Beauftragung gab, jedoch eine konstruktive Kooperation mit dem Jobcenter Kreis Mettmann.

Mitarbeitende der beteiligten Träger wurden in der Anwendung der jeweiligen Methode geschult⁷ und wendeten sie anschließend in der Arbeit mit Langzeitarbeitslosen mit mehreren Vermittlungshemmnissen im ALG II-Bezug an. Die genauen Zuweisungskriterien wurden an den Projektstandorten definiert: Im Kreis Unna und in Witten bildeten Ältere ab 50 Jahren⁸, die mindestens 48 Monate ohne Arbeit waren, und mindestens ein weiteres Vermittlungshemmnis aufwiesen, einen Schwerpunkt. In Mettmann waren es Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund, während in Remscheid der Kreis der Teilnehmenden heterogener war und nur die arbeitsmarktnächsten und arbeitsmarktfernsten Profillagen von einer Teilnahme ausgeschlossen wurden. Im zweiten Projektjahr wurden in Witten und im Kreis Unna im Vergleich zum ersten Jahr mehr arbeitsmarktnähere Teilnehmer/-innen zugewiesen.⁹

In zwei Projektarbeitsgruppen (AG „Zuweisung und Begleitung“ unter Beteiligung der Jobcenter; AG „Methodenentwicklung“) wurden die Erfahrungen bei der Auswahl und Zuweisung sowie in der Arbeit mit Teilnehmenden bei der Anwendung der gelernten Methoden ausgewertet. Schwierigkeiten und Fehler in der Praxis wurden hier thematisiert und Lösungsoptionen erarbeitet. Bis weit in das zweite Projektjahr hinein wurden hier Rahmenbedingungen für die Zuführung von Teilnehmenden und die Grundlagen für die neue Methode SVC erarbeitet, die im Kursbuch SVC (vgl. Der Paritätische NRW 2012a) beschrieben und für Teilnehmer/-innen in einem Leitfaden (vgl. Der Paritätische NRW 2012b) und einer SVC-Software dargelegt wird.

Zentrales Leitungsgremium des Modellprojekts war die Steuerungsgruppe. Hier liefen in der Verantwortung der Projektleitung die Fäden zusammen, wurde die Entwicklung reflektiert, wurden Schwierigkeiten benannt und in stets konstruktiver Zusammenarbeit Lösungen gesucht und verabredet sowie Misserfolge und Erfolge gewürdigt.

1.2.2 Eingesetzte Methoden

Die während der Projektlaufzeit angewandten und im Endbericht evaluierten Methoden VC und LWP weisen Unterschiede und zahlreiche Gemeinsamkeiten auf.¹⁰ Bei beiden Methoden findet eine strukturierte Gruppenarbeit, kombiniert mit Einzelcoaching statt, und es spielen individuelle Such- und Marketingstrategien und der verdeckte Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle. Ziel der innovativen Methoden ist es, die Arbeitssuchenden zu Experten ihrer eigenen Selbstvermittlung zu machen. Sie selbst werden als die „Experten ihrer Erwerbsbiographie“ (Bartelheimer 2008: 18) angesehen, lernen im Prozess die Denkweise von Arbeitgebern kennen und entwickeln eine persönliche Selbstvermarktungsstrategie.

⁷ An den Schulungen nahmen auch Mitarbeitende anderer Arbeitsmarktträger teil, die die jeweilige Methode nicht im Rahmen des Modellprojekts SVC anwendeten, sich aber an Arbeitsgruppen und Transferveranstaltungen beteiligten.

⁸ Im Rahmen der „Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakte in den Regionen“.

⁹ Im ersten Projektjahr wurden an einem Standort im ersten Kursdurchlauf nur Teilnehmer/-innen zugewiesen, die aus Sicht der Jobcenter nicht vermittelbar waren.

¹⁰ Für eine genauere Betrachtung der beiden Methoden, ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede, empfiehlt sich die Lektüre der beiden grundlegenden Methodenbücher: „Finde deinen Job!: Erkennen Sie Ihre Stärken und handeln Sie! Mit Leidenschaft und Willenskraft zum Ziel“ (Heinle 2009) für die VC-Methode und „Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger“ (Bolles/Leitner 2007) für die LWP-Methode.

Zentrales Merkmal beider Methoden ist zudem, dass die Arbeitssuchenden gemeinsam mit dem Coach und den anderen Gruppenmitgliedern ein auf ihren Interessen und Fähigkeiten beruhendes berufliches Ziel definieren, das die Motivation zur Stellensuche erhöht und dabei hilft, dass im Bewerbungsverfahren „der Funke überspringt“. Um dieses Ziel zu erreichen, lernen sie alternative Such- und Bewerbungsstrategien kennen. Insbesondere LWP setzt dabei auf die Erschließung des verdeckten Arbeitsmarktes. Den Arbeitssuchenden werden Handlungsweisen vermittelt, um informelle Suchwege zu nutzen und ein persönliches Netzwerk aufzubauen. Dies erscheint vor dem Hintergrund sinnvoll, dass gerade Kleinbetriebe rund die Hälfte ihrer freien Stellen über persönliche Netzwerke vergeben, und in fast jedem vierten Fall Stellbesetzungen mit Langzeitarbeitslosen durch Netzwerke zustande kommen (vgl. Dietz/Röttger/Szameitat 2011).¹¹

Insgesamt zielen beide Coachingverfahren darauf ab, die Selbstwirksamkeitsüberzeugungen¹² und das Selbstvertrauen sowie die Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern. Die Chancen bei der Stellensuche sollen so verbessert und dem Zurückfallen in destruktive Muster, Gewohnheiten und soziale Bezüge entgegengewirkt werden.

2. Zentrale Evaluationsergebnisse

Die Evaluation durch das IAQ hatte die Aufgabe, die beiden Methoden mit Blick auf die beschriebenen teilnehmerbezogenen Ziele zu evaluieren. Um die Wirkungen bei der Methodenvermittlung und -anwendung zu ermitteln, wurden sowohl eine quantitative Erhebung teilnehmerbezogener Angaben als auch qualitative Interviews mit Teilnehmer/-innen, SGB II-Trägern und Coaches sowie Gruppendiskussionen mit den Coaches durchgeführt. Die Ergebnisse dieser multi-methodischen Erhebung wurden im Endbericht der Evaluation (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012) im Februar 2012 vorgelegt. Wichtig zu beachten ist, dass sich die Auswertung auf die beiden im Projektzeitraum angewandten Methoden bezieht. Die während der Projektlaufzeit neu entwickelte Methode SVC, deren Kürzel zuvor nur als Oberbegriff für beide Methoden verwendet wurde, konnte von der Evaluation nicht erfasst werden.

2.1 Integrationen in den Arbeitsmarkt

Ziel der regionalen Arbeit an den Projektstandorten war – wie bereits ausgeführt – die nachhaltige Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Die vor Beginn des Projekts angestrebte Integrationsquote von 45% (vgl. Der Paritätische NRW 2009: 4) stellte sich schnell als zu ambitioniert heraus und war angesichts der Teilnehmerzusammensetzung an den Projektstandorten, Anlauf- und Abstimmungsschwierigkeiten sowie wiederholter vergaberechtlicher Hürden im Projektverlauf unrealistisch hoch gewählt. Im Endbe-

¹¹ Die Begründung hierfür liefert ein aktueller Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): „Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit schreitet die Entwertung von Qualifikationen und Erfahrungen voran und Betriebe zögern, Langzeitarbeitslose einzustellen. In dieser Lage sind persönliche Kontakte besonders bedeutsam, wenn es darum geht, wieder eine neue Beschäftigung zu finden“ (ebd.: 7). Der Bericht bestätigt somit frühere Forschungsergebnisse zur Relevanz von Netzwerken bei der Arbeitssuche (vgl. z.B. Brandt 2006; Klinger/Rebien 2009).

¹² Selbstwirksamkeitsüberzeugung bezeichnet den Glauben an die eigene Fähigkeit, Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen.

richt – und auch bereits zuvor im Zwischenbericht – wurden die Ergebnisse daher mit den regionalen Eingliederungsquoten der BA¹³ verglichen sowie mit den Zielquoten des Beschäftigungspaktes für Ältere (für die Standorte Witten und Unna), um besser geeignete Vergleichsmaßstäbe zu haben (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 59).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die während des Projektzeitraums¹⁴ erreichten Integrationsquoten sowohl direkt nach Abschluss der Maßnahme als auch sechs Monate danach.

Tabelle: Integrationen in Beschäftigungsverhältnisse (sozialversicherungspflichtig & geringfügig)

	Insgesamt	Witten	Remscheid	Unna	Ratingen
Direkt nach Abschluss der Maßnahme	17,8% (11,4%* & 6,4%)	13,6% (7,2%* & 6,4%)	30,8% (21,2%* & 9,6%)	11,0% (7,0%* & 4,0%)	22,2% (13,9%* & 8,3%)
Sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme	21,0% (14,1%* & 6,9%)	15,5% (7,7%* & 7,8%)	37,6% (31,3%* & 6,3%)	17,8% (10,9%* & 6,9%)	32,0% (28,0%* & 4,0%)

* Diese Prozentzahlen geben die Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse an.

Insgesamt waren im Projektzeitraum 17,8% der Teilnehmer/-innen direkt im Anschluss an die Maßnahme in Arbeit. Neben 11,4% sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 6,4% nach Maßnahmeende geringfügig beschäftigt. Die Bandbreite der Integrationsquoten reichte von 13,6% (7,2% und 6,4%) in Witten bis 30,8% (21,2% und 9,6%) in Remscheid.

Sechs Monate nach Abschluss der Maßnahme hat sich der Anteil an Integrationen auf 21,0% (14,1% und 6,9%) erhöht, wobei besonders die Standorte Remscheid mit 37,6% (31,3% und 6,3%) und Ratingen mit 32,0% (28,0% und 4,0%) ihren Anteil der Teilnehmer/-innen steigern konnten, die ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben. Insgesamt scheinen die aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse relativ stabil zu sein, da 92% der Teilnehmenden, die unmittelbar nach ihrem Abgang aus der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen hatten, auch sechs Monate nach Ende der Maßnahme weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (vgl. ebd.: 57).

Diese Zahlen deuten auf eine hohe Nachhaltigkeit der aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse hin und lassen ein Wirken der Methoden auch nach dem Ende der Maßnahme vermuten.¹⁵ Dies deckt sich auch mit den Rückmeldungen durch die Arbeitsmarkträger, insbesondere am Standort Remscheid.

¹³ Auch die Eingliederungsquoten sind jedoch nur bedingt für eine Wirkungsanalyse geeignet. Aus ihnen geht nämlich nicht hervor, inwieweit die Eingliederungen auf die Maßnahme zurückzuführen sind. Zudem lässt sich auch nicht überprüfen, ob unterschiedliche Teilnehmerstrukturen verantwortlich waren (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 7).

¹⁴ Für die Auswertungen zum Verbleib unmittelbar nach Ende der Maßnahme wurden – neben der Beschränkung auf diejenigen Teilnehmer/-innen, die mindestens 14 Tage an der Maßnahme teilgenommen haben – nur die Teilnehmer/-innen herangezogen, die mindestens sechs Monaten vor dem Stichtag 31.10.2011 mit der Maßnahme begonnen hatten. Insgesamt lagen für 299 Teilnehmer/-innen Verbleibsinformationen vor (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 54-55).

Der Vergleich mit den regionalen Eingliederungsquoten - 'für die Rubrik 'Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung' – zeigt, dass die beteiligten Träger in Remscheid deutlich überdurchschnittliche, in Ratingen durchschnittliche, in Unna und Witten eher unterdurchschnittliche Integrationsquoten erreicht haben. Vergleicht man die Zahlen in Unna mit der Zielquote von 10%, die im Beschäftigungspakt für Ältere (BfÄ) für die Gruppe der eher arbeitsmarktfernen Arbeitslosen ab 50 Jahre angeführt wird, so erreicht auch Unna ein akzeptables Ergebnis (vgl. ebd.: 59-60).

Lediglich in Witten fällt das Ergebnis somit im Vergleich zu den relevanten Maßstäben schlechter aus, was vor dem Hintergrund der durchaus günstigen Arbeitsmarktbedingungen im Ennepe-Ruhr-Kreis zunächst überrascht. Betrachtet man jedoch die Teilnehmerzusammensetzung, so lässt sich feststellen, dass besonders die Teilnehmer/-innen in Witten die eindeutig schwierigsten Voraussetzungen für eine Arbeitsmarktintegration besaßen: Mehr als zwei Drittel (69%) aller Teilnehmer/-innen war fünf Jahre oder länger arbeitslos, und die Gruppe der Älteren ab 50 Jahre betrug sogar drei Viertel (74%) (vgl. ebd.: 60). Da die Analyse der soziodemografischen Merkmale ergeben hat, dass vor allem die Kombination aus höherem Alter und längerer Erwerbsunterbrechung zu einer niedrigeren Integrationsquote führt (vgl. ebd.: 57), ist auch das Ergebnis in Witten im Erwartungsrahmen.

Insgesamt kommt die Evaluation bei der Auswertung der quantitativen Ebene zu den folgenden Ergebnissen:

1. Nicht die Frage, ob VC oder LWP am jeweiligen Projektstandort angewendet wurde, gab den Ausschlag für die Integrationschancen, sondern die Teilnehmerzusammensetzung;
2. Die Teilnehmer/-innen in Remscheid und Ratingen haben ebenso häufig bzw. häufiger eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen wie Teilnehmer/-innen herkömmlicher Bewerbungstrainings;
3. In Unna wurde vor dem Hintergrund der dortigen Teilnehmerstruktur eine Integrationsquote erzielt, die ebenso hoch war wie die anderer Maßnahmen mit einer vergleichbaren Zielgruppe;
4. In Witten wurde vermutlich vor allem deshalb eine niedrige Integrationsquote erzielt, weil dort die Teilnehmer/-innen die mit Abstand größten Vermittlungshemmnisse aufwiesen (vgl. ebd.).

Die Integrationsquoten waren demnach nicht an allen Standorten gleichermaßen hoch; an zwei Standorten wurden sehr gute Ergebnisse und an den beiden anderen Standorten Ergebnisse erzielt, die quantitativ in etwa denen herkömmlicher Maßnahmen mit vergleichbarer Teilnehmerstruktur entsprachen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass bei den SVC-Maßnahmen die individuellen Wünsche und Zielvorstellungen der Teilnehmer stärker berücksichtigt wurden und auf klassische Elemente der Arbeitsvermittlung (Stellenakquise durch Träger) zugunsten der Eigenaktivitäten der Teilnehmer/-innen weitgehend verzichtet wurde (vgl. ebd.: 67), ist dies bemerkenswert. Bei der Entwicklung von SVC wurden etwa gleich große oder größere Integrationserfolge erzielt als in herkömmlichen Maßnahmen, die deutlich anders vorgehen.

¹⁵ Das methodische Problem, ein eindeutiges Ursache-Wirkungsverhältnis zwischen Kursteilnahme und Erwerbsintegration nachzuweisen, ist hier – wie bei allen vergleichbaren Evaluationen – nicht gelöst.

Die Analyse der qualitativen Interviews mit Coaches und Teilnehmenden selbst ergab, dass vor allem die Veränderung grundlegenderer persönlicher Haltungen und Selbstperzeptionen die Teilnehmer/-innen unterstützt hat. Diese Veränderung dürfte auch zur generellen Intensivierung der Arbeitssuche - zumindest während der Maßnahmedauer - beigetragen haben (vgl. ebd.: 67-71).

2.2 Erfolge unterhalb der Integrationsebene

Neben dem quantitativen Ziel ging es im Modellprojekt auch darum, den Teilnehmenden Haltungen und Kompetenzen zu vermitteln, „die es ihnen ermöglichen, selbständig und schnell wieder eine passende Stelle zu finden“ (Der Paritätische NRW 2009: 8). Es sollten Erfolge erzielt werden, indem die Teilnehmer/-innen nach dem Projekt z.B. ein neues Such- und Bewerbungsverfahren kennen, über ein gestärktes Selbstbewusstsein verfügen, ihr persönliches Netzwerk erweitern konnten etc. Die Auswertung der Evaluation zeigt, dass dies bei sehr vielen Teilnehmenden gelang und „in Hinblick auf die Wirkungen unterhalb der Ebene der Integration das Modellprojekt mithin auch und gerade Personenkreise mit geringen Arbeitsmarktchancen [erreichte]“ (Jaehring/Mesaros/Slomka 2012: 72).

So gaben mehr als zwei Drittel (70%) der befragten Teilnehmer/-innen an, einen oder mehrere Suchwege im Laufe des Projekts häufiger genutzt zu haben als zuvor (vgl. ebd.: 47). Ein erheblicher Anteil besaß nach der Maßnahme genauere berufliche Zielvorstellungen und ein gestärktes Selbstbewusstsein (insbesondere Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund und Teilnehmer/-innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. ebd.: 68)), wodurch sie danach vermutlich über bessere Einstellungschancen verfügten (vgl. ebd.: 64). Nach Aussage der Coaches der Standorte gelang auch der Netzwerkaufbau der Teilnehmenden untereinander (vgl. ebd.: 71).

Darüber hinaus beeinträchtigten die genaueren beruflichen Zielvorstellungen auch nicht die hohe Konzessionsbereitschaft der Teilnehmender/-innen, eher im Gegenteil: Sie waren bereit, Tätigkeiten anzunehmen, die sie „entweder als Erprobung oder als Zwischenschritt auf dem Weg zu einem beruflichen Fernziel“ (ebd.: 64) ansahen. Die Coaches berichteten in den Interviews von „beachtlichen Fortschritten der Teilnehmenden bei den persönlichen und sozialen Kompetenzen“ (ebd.: 69), weshalb es auch nicht überrascht, dass zwei Drittel (66%) das Modellprojekt besser fanden als andere Maßnahmen (vgl. ebd.: 49) und rund 70% der befragten Teilnehmer/-innen angaben, dass sich ihre persönliche Situation durch die Maßnahme verbesserte (vgl. ebd.: 70). Diese Erfolge wurden unabhängig von den soziodemografischen Merkmalen der Teilnehmenden erzielt.

3. Überlegungen zur Gestaltung von SVC

Die neue Methode SVC ist ein zentrales Ergebnis des gleichnamigen Modellprojekts aus den Ideen, Diskussionen und Rückmeldungen in den verschiedenen Projektarbeitsgruppen, dem im Februar 2011 durchgeführten Expertenworkshop, aus den praktischen Erfahrungen an den Projektstandorten sowie der Expertise der Projektleitung und der Partner im Projektverbund. SVC vereint Module aus VC und LWP und ergänzt sie um wei-

tere Elemente des systemisch-lösungsorientierten Coachings und des Selbstmanagement-Trainings „Zürcher Ressourcenmodell“ (ZRM)¹⁶. Das Besondere daran ist nicht zuletzt ein Verständnis von Coaching, das beinhaltet, dass im Prozess die Teilnehmenden den Coach beauftragen, sie bei der Verwirklichung ihrer (Integrations-)Ziele zu unterstützen.

Sehr wichtige Faktoren für die gute Vermittlung der Methode an die Teilnehmer/-innen sind die Zuweisungspraxis und die Teilnehmerauswahl (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 33). Als äußerst wichtig – auch für die Eigenmotivation der Teilnehmer/-innen – wird dabei die zumindest relative Freiwilligkeit der Teilnahme angesehen (vgl. ebd.: 34). Um diese Freiwilligkeit zu gewährleisten und gleichzeitig die Bereitschaft zur Teilnahme zu erhöhen, sollte Arbeitsuchenden - diese Empfehlung wurde in das SVC-Kursbuch aufgenommen - neben SVC mindestens eine alternative Maßnahme angeboten werden. Die Autonomie der Teilnehmenden bleibt somit zumindest ansatzweise gewahrt. Ein Entscheidungsspielraum ist wichtig, weil es im Kurs um persönliche Ziele und Wünsche geht. Eine Offenheit hierfür sollte nicht erzwungen werden. Zuweisungen gegen den Willen der Teilnehmenden führen leicht zu innerer Ablehnung und einer „So-Tun-Als-Ob-Kooperation“, die destruktive Wirkungen entfaltet und die Chancen mindert, zu einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit zu kommen (vgl. Der Paritätische NRW 2012a: 24).

Die neu entwickelte SVC-Methode sieht eine Einstiegsphase vor, während der die Teilnehmer/-innen ihre Eigenmotivation und ihre Aufgeschlossenheit gegenüber der Methode überprüfen können. Sie bietet zudem den durchführenden Trägern die Möglichkeit, die Bereitschaft und Fähigkeit der Teilnehmer/-innen zu überprüfen, sich auf die Methode einzulassen. Die Passgenauigkeit der Zuweisung kann so erhöht werden (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 36-37). Das Ziel der Einstiegsphase ist es zudem, den Teilnehmenden zu ermöglichen, neue Erfahrungen in der Arbeit und in der Kommunikation mit der Gruppe zu machen, die aktive Mitwirkung zu erproben und ein Vertrauensverhältnis zum Coach aufzubauen (vgl. Der Paritätische NRW 2012a: 34).¹⁷

Ein weiterer wichtiger Aspekt für den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ist der „autonomieschonende Umgang“ mit den Teilnehmenden. Zu diesem Zweck sollte auf Praktiken verzichtet werden, „die auf eine möglichst detaillierte Dokumentation von Eigenaktivitäten und Fortschritten der Teilnehmenden zielen“ (Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 38). Dabei wird vor allem darauf geachtet, dass die Dokumentation und Informationsweitergabe für alle Beteiligten transparent ist. Persönliche Informationen müssen in der Gruppe bzw. beim Coach bleiben, außer der/die Betreffende stimmt der Weitergabe zu (vgl. Der Paritätische NRW 2012a: 24).¹⁸

Bei der Entwicklung beruflicher Zielvorstellungen fällt auf, dass sich die Teilnehmenden häufig an den bisherigen Berufsfeldern orientieren und „das Risiko unrealistischer Zielvorstellungen [] demgegenüber geringere Bedeutung [besaß]“ (Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 41). Die Entwicklung beruflicher Zielvorstellungen kann

¹⁶ ZRM wurde von Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause für die Universität Zürich entwickelt. Ausführliches zu den Grundprinzipien und praktischen Anwendungsmöglichkeiten findet sich u.a. in Storch und Krause (2005).

¹⁷ Eine ausführliche Ausgestaltung der Einstiegsphase finden Sie in Kapitel 2 des „Kursbuches Selbstvermittlungcoaching“ (S. 32-54).

¹⁸ Im SVC-Kurs in Düsseldorf ist dies Teil der Vereinbarung mit Jobcenter und Teilnehmenden.

daher einerseits dazu genutzt werden, diese zu erweitern bzw. zu präzisieren, andererseits aber auch um die Motivation der Teilnehmenden bei der Arbeitssuche zu erhöhen und sie selbst zu Eigenaktivitäten zu verpflichten. Passive Verhaltensmuster lassen sich so eher überwinden (vgl. ebd.: 42).

Die Einübung und Nutzung informeller Suchstrategien, die ein weiteres Kernstück der beiden Methoden bilden, erwies sich als voraussetzungsvoll, insbesondere vor dem Hintergrund der beschriebenen Teilnehmerstruktur (vgl. ebd.: 43). Im Laufe des Projekts konnten die Teilnehmer/-innen die informellen Suchstrategien jedoch immer besser anwenden (vgl. ebd.: 46), wobei sie vor allem stärker auf bestehende persönliche Kontakte zurückgriffen (vgl. ebd.: 49). Informelle Such- und Bewerbungsstrategien stellen auch bei der neuen SVC-Methode einen Schwerpunkt dar. Auch aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass „arbeitslose Personen [] die Bedeutung ihrer Kontakte für ihre Reintegration in den Arbeitsmarkt nicht unterschätzen [sollten]. Die Netzwerke zu pflegen oder wiederaufzubauen ist eine wichtige Aufgabe, die auch von den Arbeitsagenturen unterstützt werden kann“ (Klinger/Rebien 2009: 7). Da soziale Kontakte in die Arbeitswelt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit abnehmen, verfügen gerade Langzeitarbeitslose oft über wenig Mittel, sich den verdeckten Arbeitsmarkt aus eigener Kraft zu erschließen. Auch diese Zielgruppe sollte daher an SVC-Kursen teilnehmen können, die sie bei der Nutzung informeller Suchwege unterstützen. Dabei bietet sich gerade bei der ersten Anbahnung von Kontakten zu Betrieben jenseits des ‚offenen‘ Arbeitsmarktes nach Einschätzung der Evaluation fallweise auch eine stärkere Unterstützung an (vgl. Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 75).

Schließlich wird auch die „Entwicklung [] niedrigschwelliger Angebote“ im Anschluss an eine solche Maßnahme empfohlen, da dies „den Vorteil haben könnte, dass individuelle Fortschritte, die im Rahmen einer Maßnahme erzielt wurden, sich außerhalb dieses Rahmens nicht nach kurzer Zeit wieder verflüchtigen“ (Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 77). Aus diesem Grund werden in Überlegungen zum Transfer von SVC die Arbeitslosenberatungsstellen und Selbsthilfekontaktstellen einbezogen, auf die im Leitfaden für Arbeitssuchende bereits hingewiesen wurde (vgl. Der Paritätische NRW 2012b: 2).

4. Fazit – SVC als sinnvolles Instrument zur Arbeitsförderung nutzen

Das Modellprojekt Selbstvermittlungcoaching hatte zum Ziel, langzeitarbeitslose Menschen aus dem SGB II wieder in Arbeit zu bringen. Und zwar in Arbeit, die sie gerne machen. Sie sollten eine Stelle finden, die zu ihnen passt, die sie langfristig ausüben und die ihren Lebensunterhalt deckt.

Inwieweit dieses vielschichtige Ziel erreicht wurde, wurde vom IAQ der Universität Duisburg-Essen untersucht. Dabei wurden die beiden während der Projektlaufzeit eingesetzten Methoden VC und LWP ausgewertet und hemmende und fördernde Bedingungen für die Zielerreichung analysiert. Zahlreiche Hinweise über fördernde und hemmende Bedingungen konnten in das methodische Design von SVC aufgenommen werden. Die neu entwickelte Methode SVC war insofern nicht Gegenstand der Evaluation, sondern ist ein Ergebnis der Erfahrungen und Erkenntnisse im Projektverlauf.

In einem Modellprojekt neben der Einführung zweier innovativer Methoden (VC und LWP), deren Erprobung und der Entwicklung einer neuen Methode (SVC) aus den gemachten Erfahrungen zugleich eine deutlich

überdurchschnittliche Integrationsquote erzielen zu wollen, hat sich als deutlich zu ambitioniert erwiesen. Gleichwohl zeigt die Evaluation, dass die Teilnehmer/-innen an den Projektstandorten teilweise ebenso häufig bzw. häufiger eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben als Teilnehmer/-innen herkömmlicher vermittlungsorientierter Maßnahmen, obwohl die Teilnehmer/-innen überdurchschnittlich arbeitsmarktfremd waren und statt klassischer Elemente der Arbeitsvermittlung die Eigenaktivitäten der Teilnehmer/-innen im Vordergrund standen. Bemerkenswert ist, dass die Integrationsquoten an allen Standorten sechs Monate nach Abschluss der Maßnahmen angestiegen waren und 92 % der Teilnehmenden, die zum Ende der Maßnahme in Arbeit waren, auch sechs Monate danach weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, was für eine hohe Passgenauigkeit und Nachhaltigkeit der Erwerbsintegrationen spricht.

Unterhalb der Integrationsebene konnten ebenfalls positive Ergebnisse erzielt werden, die einen weit größeren Kreis als nur die in Arbeit vermittelten Teilnehmer/-innen erreichten. Zudem profitierten insbesondere auch Personen mit geringen Arbeitsmarktchancen von diesen Wirkungen, z.B. durch das Kennenlernen neuer Such- und Bewerbungsverfahren, durch ein gestärktes Selbstbewusstsein, und/oder durch die Erweiterung ihres persönlichen Netzwerks.

Im „Kursbuch Selbstvermittlungscoaching“ wird die neu entwickelte Methode SVC beschrieben und es werden Hinweise zur optimalen Gestaltung eines SVC-Kurses gegeben.

SVC (oder Teile daraus) sind grundsätzlich überall einsetzbar, wo es um berufliche Erst-, Um- oder Neuorientierung geht, z. B.:

- in Arbeitslosenzentren und -beratungsstellen
- im Bereich der Berufsorientierung
(z.B. beim Übergang von der Schule in den Beruf, um Berufsziele zu entwickeln und alternative Such- und Bewerbungsverfahren kennen zu lernen)
- in der Schulsozialarbeit
- in Kompetenzagenturen
- in Jugendwerkstätten
- in Transfergesellschaften
- in „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“ (§ 45 des SGB III, über Aktivierungsgutschein) oder freie Förderung (§ 16 f SGB II)
- in der Berufseinstiegsbegleitung
- im Rahmen der vertieften Berufsorientierung (§ 33 SGB III),
- in Selbsthilfekontaktstellen
- in Jobcentern
(Schulung von Mitarbeitenden in SVC, um Jobsuchende anders zu beraten, passender zuzuweisen und ggf. Hilfe zur Selbsthilfe in Sachen Jobsuche zu geben.)

Für einen angemessenen Einsatz von SVC ist stets die Zielsetzung bei der Zuweisung von Arbeitsuchenden zu beachten. Für arbeitsmarktnähere Arbeitsuchende hatten die Maßnahmen vorzeigbare Integrationsquoten zum Ergebnis, obwohl die Teilnehmer/-innen ihre Vermittlung maßgeblich selbst bewirkten. Bei arbeitsmarktferneren Arbeitsuchenden sollten auch die Fortschritte unterhalb der Integrationsebene Beachtung finden, da „die hier erprobten Methoden auf eine gezielte Unterstützung bei der Bewältigung individueller ‚Stolpersteine‘ und der Erarbeitung und Verfolgung langfristiger beruflicher Perspektiven setzen“ (Jaehrling/Mesaros/Slomka 2012: 78). Eine intensive Auswertung des neuen methodischen Verständnisses und Vorgehens im Sinne von Empowerment, individueller Förderung und nachhaltiger Erwerbsintegration erscheint sinnvoll.

5. Literatur

Bartelheimer, Peter (2008): Wie man an seiner Eingliederung mitwirkt. Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II zwischen institutionellem und persönlichem Auftrag, in: Zeitschrift für Sozialreform, 54 (1), S. 11-36.

Bolles, Richard N./Leitner, Madeleine (2007): Durchstarten zum Traumjob: Das Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Brandt, Martina (2006): Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58 (3), S. 468-488.

Der Paritätische NRW (2009): Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungcoachings im SGB II. Projektantrag (zentrale innovative Modellprojekte ESF) an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Wuppertal.

Der Paritätische NRW (2012a): Kursbuch Selbstvermittlungcoaching. Wie man Menschen unterstützt, neue Wege in Arbeit zu gehen. Ergebnisse des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungcoachings im SGB II“, Wuppertal.

Der Paritätische NRW (2012b): So nehme ich Kurs auf meinen Job - Den Weg zurück in Arbeit selbst bestimmen. Ein Leitfaden zum Selbstvermittlungcoaching (SVC) für Jobsucher/-innen, Wuppertal.

Dietz, Martin /Röttger, Christof /Szameitat, Jörg (2011): Neueinstellungen gelingen am besten über persönliche Kontakte, in: IAB-Kurzbericht, 26/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Abrufbar unter: doku.iab.de/kurzber/2011/kb2611.pdf (Stand: 02. April 2012).

Heinle, Thomas (2009): Finde deinen Job!: Erkennen Sie Ihre Stärken und handeln Sie! Mit Leidenschaft und Willenskraft zum Ziel. München: Goldmann Verlag.

Jaehring, Karen /Mesaros, Leila /Slomka, Christine (2011): Evaluation des Modellprojekts „Aufbau, Erprobung und Weiterentwicklung von Angebotsformen des Selbstvermittlungcoachings im SGB II“ – Endbericht. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen.

Klinger, Sabine / Rebien, Martina (2009): Betriebsbefragung: Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche, in: IAB-Kurzbericht, 24 / 2009, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2409.pdf> (22. Juni 2011).

Kopf, Eva /Wolff, Joachim (2009): Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an, in: IAB-Kurzbericht, 23/2009, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. Abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2309.pdf> (Stand: 13. April 2012).

Storch, Maja /Krause, Frank (2005): Selbstmanagement – Ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM). Bern: Huber.