

# „Integrationschancen erhöhen und das Gemeinwesen stärken“

## Ein Konzept zur Einführung der Bürgerarbeit im Landkreis Marburg-Biedenkopf

### 1. Einleitung

Die Integration langzeitarbeitsloser Menschen in den ersten Arbeitsmarkt wird vom Landkreis Marburg-Biedenkopf mit höchster Priorität bei der Umsetzung des SGB II verfolgt. Das KreisJobCenter hat nach dem Aufbaujahr 2005 jährlich rund 4.000 Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen können. Wie das Benchmarking der Optionskommunen und der Abgang aus der Hilfebedürftigkeit im Kennzahlensystem § 51b SGB II zeigt, ist dies auch im Vergleich ein sehr guter Wert.

Grundlage des Integrationserfolges ist eine schnelle konsequente Integration von Neukunden durch Erstberatung und Jobakademie und ein großes Repertoire an aktivierenden Maßnahmen, welches das integrierte Fallmanagement einsetzen kann. Die vorhandenen Ressourcen werden zielgenau und umfassend für die Verbesserung der Integrationschancen unserer Kunden eingesetzt. Die Eingliederungsquote des KreisJobCenters, die Aufschluss über die sich an die Maßnahmen anschließenden Integrationserfolge in den ersten Arbeitsmarkt gibt, liegt trotz der nachweislich überproportionalen Betroffenheit der Region durch die konjunkturelle Krise im oberen Drittel Hessens.

Schnelle Integrationsunterstützung und Integration durch aktivierende Maßnahmen greifen bei einem Großteil der Kunden. Allerdings zeigt sich, dass aktivierende Maßnahmen bei einem Teil der Kunden nicht ausreichend ansetzen können. Schon im Jahr 2007 hat der Kreisausschuss daher dem zuständigen Bundesministerium vorgeschlagen, durch eine Umwandlung von Passivleistungen die Möglichkeit der Schaffung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Bereichen zu ermöglichen, die zusätzlich und in öffentlichen Interesse sind.

Zwischenzeitlich haben wir mit einem gezielten Angebot, genannt „Aufbruch“, Erfahrungen in der Aktivierung von Menschen gesammelt, die langjährig arbeitslos sind, vielfache Vermittlungshemmnisse aufweisen und bislang nur unzureichend aktiviert werden konnten. Es ist gelungen, diesen Personen neue Perspektiven für ihr Leben zu geben. Allerdings brauchen diese Menschen auch eine Anschlussperspektive, da eine direkte Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt für viele nicht realistisch ist und das Instrument des § 16 e SGB II keine Zukunft hat. Mit der Einführung der Bürgerarbeit wäre eine solche Anschlussperspektive vorhanden, die im Unterschied zur Arbeitsgelegenheit den Anreiz einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bietet.

Das Konzept des Landkreises Marburg-Biedenkopf zur Umsetzung der „Bürgerarbeit“ sieht ein modifiziertes Konzept von „Aufbruch“ vor, mit einer breiteren Zusteuerung von Kundengruppen als Aktivierungsbasis. Synergetische Effekte werden durch eine Einbeziehung bestehender zielgruppenspezifischer Angebote erzielt. Dabei steht die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt klar im Vordergrund. Erst wenn diese im Einzelfall als aussichtslos erscheint, wird aus einer konsequent bewerberorientierten Perspektive nach einem passenden Bürgerarbeitsplatz gesucht.

*Im Benchmarking der Optionskommunen erreichte das KreisJobCenter in den vergangenen drei Jahren bei den Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt bundesweit die Plätze 3, 8 und 14; im Vergleichsring IV jeweils Platz 1 oder 2*

## 2. Allgemeiner Aktivierungsprozess im KreisJobCenter

Der Aktivierungs- und Integrationsprozess des KreisJobCenters ist in „LISA – Leitfaden zur Integration in Arbeit“ als Handlungsempfehlung beschrieben. LISA wurde in Projektarbeit von Fallmanagerinnen und Fallmanagern sowie Leitungskräften des KreisJobCenters entwickelt und gibt einen Überblick über unterstützende Interventionsmöglichkeiten für das Fallmanagement im Prozess der Aktivierung und Integration der Kunden. Doch schon vor dem Einsetzen des individuellen Fallmanagements wird in der Ablauforganisation des KreisJobCenters der Ansatz einer zielgerichteten und konsequenten Aktivierung und Unterstützung zur Stellensuche auf dem ersten Arbeitsmarkt deutlich.

In allen drei Regionalcentern des KreisJobCenters (Marburg, Biedenkopf und Stadtallendorf) ist das System einer Erstberatung innerhalb von zwei Tagen nach Erstvorsprache durch erfahrene Fallmanagerinnen und Fallmanager etabliert. Dort wird die Lebenssituation des Antragstellers auf mögliche Ansprüche auf Leistungen nach dem SGB II geprüft; gegebenenfalls werden vorrangige Möglichkeiten zur Deckung des Bedarfes aufgezeigt und Kontakte zu Beratungsstellen, anderen Behörden und sozialen Trägern hergestellt. Arbeitsmarktnahen Kunden kann oft schon hier ein Stellenangebot unterbreitet werden, da die Erstberatung mit dem **ArbeitGeberPersonalService (AGPS)** eng vernetzt ist.

Ergibt das Erstprofiling, dass der Kunde dem Arbeitsmarkt ohne größere Hemmnisse zur Verfügung steht, ist ein Besuch der Jobakademie, die ebenfalls an allen drei Standorten etabliert ist, obligatorisch. Im Idealfall beginnt ein Neuantragsteller den Besuch der Jobakademie am Beginn der Folgeweche nach seiner Erstvorsprache. Unterstützt von speziell geschulten Fallmanagerinnen und Fallmanagern des KreisJobCenters können Arbeitssuchende an vier halben Tagen in der Woche ihre Bewerbungsunterlagen optimieren, Stellen suchen und mit einer hochwertigen technischen und materiellen Ausstattung vor Ort die Bewerbungen fertig stellen und versenden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen den Kunden, berufliche Perspektiven zu entwickeln und sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Die Jobakademien bieten Kurse zur Selbstpräsentation, ein Ressourcentraining, Business-Englisch und eine Vorbereitung auf Assessment-Center an. Die gesamte Bewerbungsausstattung wie Mappen und Briefpapier wird gestellt, auch eine professionelle Fotoausrüstung ist vorhanden.

Insgesamt bieten die Jobakademien des KreisJobCenters so jeweils 132 Kundinnen und Kunden bis zu acht Wochen die Möglichkeit, den Prozess ihrer Stellensuche höchst effektiv zu gestalten.

Derzeit arbeiten ca. 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im KreisJobCenter, davon sind 112 Personen Fallmanagerinnen und Fallmanager. Sie sind sowohl zuständig für die Leistungsgewährung als auch für die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung oder auch das Schaffen der Voraussetzung für eine berufliche Integration durch entsprechende Qualifizierung. Eine qualifizierte Personalauswahl und ständige Schulungen und Supervision schaffen so die Voraussetzungen für ein qualitativ gutes Fallmanagement, in dem die Situation der einzelnen Menschen und auch ihrer Bedarfsgemeinschaften durch das „one face to the customer“ – Prinzip besonders genau beleuchtet werden kann. Direkt unterstützt wird das Fallmanagement durch das Backoffice, in dem Routinearbeiten erledigt werden und durch den **ArbeitGeberPersonalService (AGPS)** zur stellenorientierten Vermittlung mit elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dem Fallmanagement steht ein breites Spektrum insbesondere zielgruppenorientierter Förderungsmöglichkeiten zur Verfügung, welches rege genutzt wird.



*Erstberatung*



*Integriertes Fallmanagement mit zielgruppenspezifischem Förderansatz*

Neben der bereits erwähnten Jobakademie gibt es für Jugendliche unterschiedliche Sofortangebote, die bei unterschiedlichen Bildungsträgern angesiedelt sind und in modularer Form Einblicke in verschiedene Berufsfelder ermöglichen. Weiterhin gibt es Angebote mit einer Platzzahl von 194 zur Heranführung an Ausbildung, darunter auch ein sehr niederschwelliges und aufsuchendes Angebot mit 20 Plätzen.

*Jugendliche*

Frauen werden im KreisJobCenter besonders intensiv gefördert. Seit 2006 sind die Integrationsquoten von Frauen in Arbeit und Qualifizierung Gegenstand der internen Zielvereinbarungen. Neben der Verantwortung einer Teamleiterin für die Prozesse des gender mainstreaming gibt es eine Fallmanagerin für Frauenförderung, die schwerpunktmäßig um Frauen mit besonderem Beratungsbedarf betreut. Insbesondere junge Mütter werden vom KreisJobCenter sehr intensiv gefördert, ihnen stehen jährlich ca. 35 Teilzeitausbildungsplätze zur Verfügung. Insgesamt gibt es 122 Angebote, die speziell für Frauen konzipiert sind. NORA (**N**eubeginn-**O**rientierung-**A**rbeit) bietet 25 Frauen die Möglichkeit einer integrierten Kinderbetreuung.

*Frauen und Erziehende*

Eine besondere Herausforderung stellt auch die Förderung von Beziehern ergänzender Leistungen dar, von denen derzeit 2002 in Mini-Jobs beschäftigt sind. Das Konzept der Maßnahme „Wegweiser“ ist es, diesen Menschen Wege in existenzsichernde Beschäftigung aufzuzeigen und den Fehlanreizen, die geringfügige Beschäftigung setzt, entgegenzuwirken. Insgesamt gibt es hier 90 Plätze.

*Bezieher ergänzender Leistungen*

Für Menschen mit Behinderungen gibt es insgesamt 147 Maßnahmeplätze, der größte Teil davon sind berufspraktische Weiterbildungen. Für ältere arbeitslose Menschen steht das Förderinstrumentarium von „comeback@50“ zur Verfügung, welches in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Lahn-Dill Arbeit umgesetzt wird und durch das Programm „Impuls“ verstärkt wird.

*Menschen mit Behinderungen*

*Perspektive 50+*

Auch für Menschen mit Migrationshintergrund gibt es ein spezifisches Angebot. „Wegweiser“ gibt es mit einer zielgruppenspezifischen Ausrichtung und Frauen mit Migrationshintergrund können sich zur Assistentin im Außenhandel ausbilden lassen.

*Migrantinnen und Migranten*

Insgesamt gibt es im Förderangebot des KreisJobCenters 602 Arbeitsgelegenheiten, davon sind 541 mit Elementen der Qualifizierung und Betreuung. In der Förderung seiner Kunden mit beruflichem Qualifizierungsbedarf ist das KreisJobCenter sehr aktiv: Bislang wurden in 2010 70 Bildungsgutscheine ausgegeben.

So erreicht das KreisJobCenter derzeit bereits eine Förderquote von 30,1 % bei einer aktuellen Gesamtzahl von 4.765 Arbeitslosen.

*Hohe Förderquote*

### **3. Das Konzept der Bürgerarbeit**

#### **3.1. Die Aktivierungsphase**

Die Aktivierung der Neuantragsteller durch die Jobakademien sind hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt erfolgreich, die Kapazitäten reichen aber nicht aus, alle Neuantragsteller, die nicht durch Hinderungsgründe nach § 10 SGB II dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen müssen, in einem dauerhaften Prozess zu aktivieren. Auch eine Anschlussperspektive für diejenigen Kunden, die auch nach der zweimonatigen Nachbetrachtungsphase der Jobakademie noch keine Beschäftigung gefunden hat, ist nicht immer vorhanden. Das KreisJobCenter setzt auf die individuelle Förderung und den Ausgleich von Qualifizierungsdefiziten. Liegen die Gründe für die Nichtintegration jedoch eher in den personalen Kompetenzen, mangelndem Selbstvertrauen, Kontaktarmut, fehlende Unterstützung des Umfeldes oder einer fehlenden Tagesstruktur können Arbeitsgelegenheiten mit Elementen der Qualifizierung und Betreuung ausgleichend wirken. Sie setzen jedoch, verfrüht eingesetzt, durch die Zahlung der Mehraufwandsentschädigung einen Fehlanreiz

*Punktuelle Verstärkung und sinnvolle Ergänzung der Aktivierungs- und Qualifizierungsstrategie des KreisJobCenters*

zum Verbleib im SGB II – Bezug und sind als Aktivierungsmaßnahme daher nur eingeschränkt geeignet. Zielgruppenbezogene Ansätze zur Förderung sind für Personengruppen mit spezifischen Problemen sinnvoll, für die oben angesprochene Personengruppe aber oftmals zu spezifisch. Insofern würde eine breit angelegte aktivierende Maßnahme, die unterschiedliche Elemente zur Stärkung der personalen Kompetenzen mit einer hohen Suchaktivität nach Arbeit im ersten Arbeitsmarkt verbindet, das Förderspektrum des KreisJobCenters sinnvoll ergänzen und den Integrationserfolg noch erhöhen.

### 3.1.1. „Aufbruch“ als Ausgangspunkt – Ursprüngliche Konzeption

Im Juli 2009 begann das KreisJobCenter über die kreiseigene Beschäftigungsgesellschaft Integral GmbH mit dem Aufbau des Projektes „Aufbruch“ (§ 46 II SGB III). Ziel war es, denjenigen langzeitarbeitslosen Empfänger von Arbeitslosengeld II, die mit den bisherigen Maßnahmen zur Integration nicht (mehr) erreicht werden konnten und zum Teil schon seit mehreren Jahren arbeitslos und inaktiv waren, eine Chance zu bieten, von für sie maßgeschneiderten Angeboten zu profitieren. Die Zielgruppe umfasste 300 langzeitarbeitslose Personen mit ausgeprägten Vermittlungshemmnissen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen (60 %). Das Durchschnittsalter betrug 46 Jahre. 103 Teilnehmer/innen wiesen einen Migrationshintergrund auf.

Die Einsteuerung in das Projekt erfolgte mit dem Aufbau des modularen Kursprogrammes und der Einstellung von Coaches sukzessive, derzeit befinden sich 180 Personen in „Aufbruch“. Für das Projekt wurde ein ganzheitlicher Ansatz gewählt, der aus einer Kombination von aufsuchender Arbeit, Persönlichkeitsentwicklung, Empowerment, Aktivierung, Profiling, Bewerbungstraining, psychologischer und sozialpädagogischer Begleitung sowie Gesundheitsförderung besteht. Ein Bewegungstreff und Ernährungsberatung wurde etabliert, denn eine große Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wies erhebliches Übergewicht auf.

Unter der Projektleitung einer erfahrenen Fallmanagerin des KreisJobCenters arbeiten 4 Coaches mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und planen mit ihnen die Teilnahme an den Kursen während der mindestens 6-12monatigen, individuell auch längeren Teilnahmedauer. Die Evaluation des Projektes ist aufgrund der noch kurzen Laufzeit nicht abgeschlossen, erste Erfahrungen bestätigen jedoch, dass auch bei der scheinbar homogenen Teilnehmergruppe sehr arbeitsmarktferner Menschen ein Teil sich tatsächlich als erwerbsunfähig erweist; für andere jedoch der Weg in Arbeit nicht versperrt ist. Tatsächlich gelang aus der Gruppe der seit Juli Teilnehmenden 150 Personen die Integration von 30 Personen in den ersten Arbeitsmarkt.

### 3.1.2. Modifikation von „Aufbruch“ als Aktivierungsphase der Bürgerarbeit

„Aufbruch“ wurde zunächst als Modellprojekt zur Aktivierung einer beschränkten Gruppe sehr arbeitsmarktferner Personen konzipiert, die in der Vergangenheit durch das Förderangebot des KreisJobCenters nicht erreicht und motiviert werden konnten. Diese Personengruppe ist jedoch nicht sehr groß, so dass für eine Ausrichtung von „Aufbruch“ künftig als Teilnehmer/innen auch Personen mit weniger schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen infrage kommen. Künftig soll das Konzept dahingehend erweitert werden, dass schwerpunktmäßig auch arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige

- ohne Anschlussperspektive nach der zweimonatigen Nachbetrachtungszeit nach der Jobakademie (mit Ausnahme von Universitätsabsolventen), oder
- mit guter Qualifikation, aber gesundheitlichen Beeinträchtigungen, oder
- als Erstantragsteller ohne PC-Kenntnisse (alternativ zur Jobakademie), oder
- die als Partner in einer Bedarfsgemeinschaft schon länger arbeitslos sind,



*Bewegungstreff mit dem bekannten Langstreckenläufer Elias Dobre in „Aufbruch“*



*Intensives Coaching in „Aufbruch“*

an „Aufbruch-Neu“ teilnehmen können. Die oben genannte Aufzählung ist nur exemplarisch; grundsätzlich obliegt dem Fallmanagement die individuelle Förderentscheidung und keine Personengruppe sollte grundsätzlich ausgeschlossen werden. Gleichwohl ist „Aufbruch“ in der neuen wie alten Konzeption weder für Jugendliche ohne Berufsausbildung noch für sehr arbeitsmarktnahe Kunden das nahe liegende Förderinstrument. Auch für Minijobber gibt es die anderen Förderangebote des KreisJobCenters, es sei denn, diese waren erfolglos. Ausgeschlossen ist „Aufbruch-Neu“ für ältere langzeitarbeitslose Menschen, die Teilnehmer/in am Beschäftigungspakt Perspektive 50+ oder Impuls sind.

Die inhaltliche Anpassung des Konzeptes von „Aufbruch“ der veränderten Zielgruppe entsprechend sieht die Erweiterung des bestehenden Angebotes über Elemente zur Erhöhung der Suchaktivität der Teilnehmer/innen nach Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vor sowie einer verstärkten Nutzung von Praktika. Hierzu sollen die bewährten Elemente der „Jobakademie“ in das Konzept von „Aufbruch-Neu“ integriert werden. Die erfahrene Projektleiterin der Jobakademie wird den Prozess der Etablierung einer kleinen „Jobakademie“ bei „Aufbruch-Neu“ begleiten, die Coaches schulen und in den etablierten Jobakademie hospitieren lassen. In Anpassung an die Unterstützungsbedarfe der Kunden soll die Jobakademie-Aufbruch verstärkt eine Begleitung zu Vorstellungsgesprächen bei Arbeitgebern anbieten. Der **ArbeitGeberPersonalService** wird mit „Aufbruch-Neu“ eng vernetzt und Präsenzzeiten in den Räumlichkeiten haben. Einmal im Quartal sollen Jobmessen den Kontakt zu den Arbeitgebern intensivieren. Darüber hinaus sollen die derzeit ab 16.30 Uhr ungenutzten, hervorragend ausgestatteten Räumlichkeiten der Jobakademien in Marburg und den Regionalcentern bis 19.00 Uhr und Freitag nachmittags für die Nutzung von „Aufbruch-Neu“ genutzt werden. So ergeben sich kostengünstige Synergieeffekte durch die Verzahnung bestehender Maßnahmen.

*Jobakademie wird in „Aufbruch-Neu“ etabliert*

*Begleitete Vorstellungsgespräche*

*Jobmessen*

*Synergieeffekte*

### 3.1.3 Ablaufschema

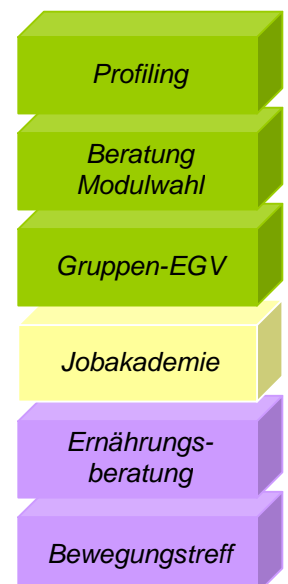
Das folgende Ablaufschema skizziert einen idealtypischen Verlauf der Teilnahme an „Aufbruch-Neu“. Die mit den unterschiedlichen Farben gekennzeichneten Phasen korrespondieren mit Teilnahmemonaten und den in diesen Phasen vorwiegend angezeigten Modulen. Das System ist jedoch kein starres, es obliegt den Coaches gemeinsam mit den Teilnehmer/innen für jeden Einzelnen einen Ablauf zu entwerfen, der die individuellen Problemlagen lösen hilft und Ressourcen stärkt. So ist selbstverständlich auch der Besuch einer Jobmesse oder das Absolvieren eines Praktikums für Teilnehmer/innen im ersten oder zweiten Monat möglich – wenn die Coaches dies für erfolversprechend halten.



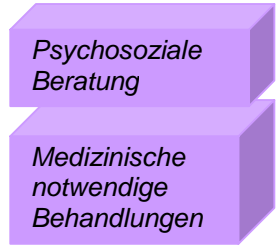
#### Standortbestimmung

Einladungen zu „Aufbruch-Neu“ werden grundsätzlich mit Rechtsfolgenbelehrung ausgesprochen. Im Erstgespräch wird das Konzept vorgestellt und ein vorläufiger Maßnahmenplan erstellt. Dies kann bis zu 4 Einzel-Coaching Termine in Anspruch nehmen. In einer gemeinsamen Analyse werden Hemmnisse identifiziert, die in der Vergangenheit eine Beschäftigungsaufnahme verhindert haben. Für jede/n Teilnehmer/in ist aber bereits in dieser Phase die Teilnahme an der „Jobakademie-Aufbruch“ zur Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen obligatorisch. Im Ermessen des Coaches steht, das Instrument des „Profilpasses“ einzusetzen, das in einem sehr detaillierten Prozess und einem standardisierten Verfahren die Stärken und Potenziale der Teilnehmer/innen erfasst. Das Profiling bezieht sich auch auf gesundheitliche Beeinträchtigungen. Besonders wichtig ist hier schon die Motivation, am Gesundheitscoaching und am Bewegungstreff (Nordic Walking) teilzunehmen, da Erfolge hier nur längerfristig zu erzielen sind.

Schon in der Phase 1 soll die Aktivität pro Woche **mindestens 12 Stunden** betragen. Dies wird mit der Eingliederungsvereinbarung nach dem ersten Einzel-



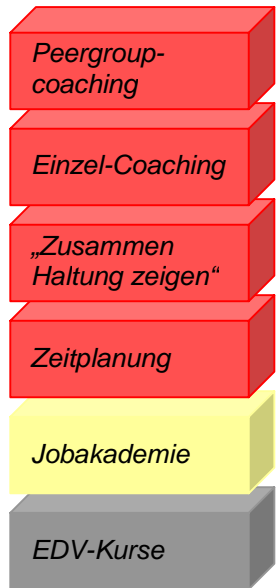
Coaching-Termin festgelegt. Alternativ wird auch eine Gruppen-EGV erprobt, in der die Mitglieder einer Gruppe in einem internen Abstimmungsprozess ihre Pläne zur Eingliederung festlegen und dann individuell mit dem Coach (FM) vereinbaren. Die in Lila gekennzeichneten Felder dienen der Förderung physischer und psychischer Gesundheit. Hierzu gehören beispielsweise Zahnbehandlungen und die Anpassung geeigneter Sehhilfen. Diese Aktivitäten können grundsätzlich während der gesamten Projektdauer durchgeführt werden – wichtig ist jedoch, dass der Anstoß hierzu so schnell wie möglich erfolgt.



**2**

**Empowerment**

In Phase 2 stehen die Stärkung der Selbstkompetenzen und das Bewusstwerden eigener Stärken im Mittelpunkt. Hierzu gibt es unterschiedliche modulare Angebote, die im Dialog mit den Teilnehmer/innen ausgewählt wurden und von erfahrenen Trainer/innen durchgeführt werden. Dabei steht jedes Kästchen für ein bereits im Rahmen von „Aufbruch“ etabliertes Angebot – mit Ausnahme der „Jobakademie-Aufbruch“.



Die wöchentliche Aktivität wird in Phase 2 auf **mindestens 15 Stunden** gesteigert. „Zusammen Haltung zeigen“ hilft den Betroffenen sich mit der eigenen Wirkung auf andere auseinanderzusetzen und ehrliches Feedback auszuhalten.

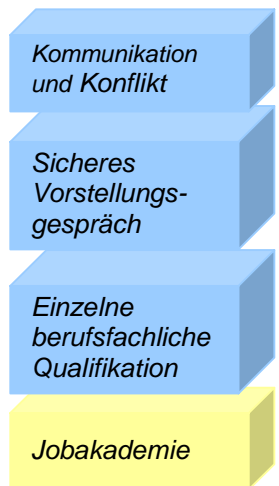
„Zeitplanung“ ist ein wichtiger Kurs zur Stärkung der Fähigkeit, den eigenen Alltag sinnvoll zu strukturieren und Belastungs- und Entspannungsphasen bewusst zu erleben.

Für die Teilnehmer/innen, die keine oder wenig Erfahrung am PC haben, ist ein PC-Grundkurs vorgesehen, der die Grundlagen dafür schafft, die „Jobakademie-Aufbruch“ zu nutzen.

**3**

**Beschäftigungsfähigkeit erhöhen**

Die Phase 3 ist mit Phase 2 inhaltlich weitgehend deckungsgleich. Neben der Stärkung der Eigenverantwortung treten nun auch Elemente zum Bewerbungs- und Kommunikationstraining sowie Qualifizierungen stärker in den Vordergrund. Hier beträgt die **Mindestaktivität 18 Stunden wöchentlich**.

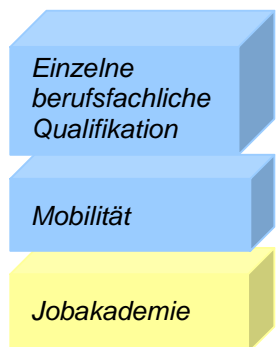


Ihre Module sollen die Teilnehmer/innen in dieser Phase eigenverantwortlich ausüben. Der Besuch der Jobakademie ist jedoch obligatorisch. Sei es in der neu geschaffenen „Jobakademie Aufbruch“ oder die spätnachmittägliche (16.30 Uhr bis 19.00 Uhr) Nutzung der etablierten Jobakademien in Marburg und den Regionalcentern.

**4**

**Beschäftigungsfähigkeit erhöhen**

In der Phase 4 beträgt die **Mindestaktivität 20 Stunden wöchentlich**. Neben dem bereits vorgestellten **Kursangebot, das weiterhin genutzt werden soll**, stehen Bewerbungsaktivitäten und ein Mobilitätstraining im Vordergrund. Von besonderem Nutzen ist die enge Kooperation mit der Arge Lahn-Dill, mit der das KreisJobCenter seit zwei Jahren im Rahmen des Projektes 50+ in hervorragender Weise kooperiert. Es ist vereinbart, im Rahmen wechselseitiger Hospitationen im Qualifizierungsangebot und bei Praktika den Teilnehmer/innen die Erfahrung zu ermöglichen dass sie in der Lage sind, mit öffentlichen Verkehrsmitteln auch weitere Strecken zurückzulegen.



## Vermittlungschancen steigern

Neben dem weiteren Kursbesuch ist spätestens in Phase 5 ein zwei- bis vierwöchiges Praktikum bei einem Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes geplant, in dem die theoretisch erworbenen Fähigkeiten praktisch unter Beweis gestellt werden. Alternativ kann auch ein Praktikum im Rahmen eines Einsatzfeldes einer Arbeitsgelegenheit absolviert werden, wenn ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt nicht realistisch ist – der erste Arbeitsmarkt bleibt jedoch die klare Präferenz. **Die Mindestaktivität in dieser Phase liegt ebenfalls bei 20 Stunden wöchentlich. Angestrebt wird in den Praktikaphasen eine Aktivität von bis zu 30 Stunden.**

Es ist geplant, einmal im Quartal für die Teilnehmer/innen von Aufbruch eine Jobmesse zu organisieren, um die Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern zu fördern. Dies leistet auch einen Beitrag zur regionalen Netzwerkbildung. Hierzu sollen auch alle Teilnehmer/innen der regulären Jobakademien geladen werden, um durch die Heterogenität der Kundengruppen auch für die Arbeitgeber ein attraktives Angebot zu schaffen.

Zum Ende der Phase 5 wird das Coaching genutzt, um eine Standortbestimmung im Einzelfall vorzunehmen. Dabei werden auch die Einschätzungen der Kursleiter über weitere Unterstützungsmöglichkeiten für die Teilnehmer/innen einbezogen. Fraglich ist hier, ob für die Teilnehmer, die bislang nicht auf den ersten Arbeitsmarkt einmünden konnten, das etablierte Förderspektrum mit Eingliederungszuschüssen hinreichend Aussicht auf Erfolg bietet oder ein Bürgerarbeitsplatz als Alternative infrage kommt.

Jobakademie

Praktikum

Jobmesse

Standortbestimmung  
im Team der  
Kursleiter und  
Coaches

## Vermittlungschancen wahren - Bürgerarbeit planen

Die angestrebte **Mindestaktivität** entspricht Phase 5. Möglich ist auch hier noch ein Praktikum, dies soll in Phase 6 jedoch nur bei einem Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes erfolgen. Vermieden werden sollen Praktika bei Beschäftigungsträgern, die kaum Aussicht auf Festanstellung bieten und den Teilnehmer/innen nicht genügend Zeit lassen, sich der Stellensuche zu widmen. Dies gilt insbesondere für Teilnehmer/innen, die von den Coaches und Kursleitern am Ende der Phase 5 trotz mangelnder Integration noch als arbeitsmarktnah eingestuft wurden

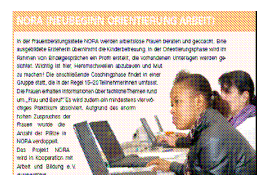
Bei denjenigen Kunden, die zum Ende der Phase 5 keine Aussicht auf eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt haben, sollen die Coaches der Jobakademie mit den Trägern, die in der Phase der eigentlichen Bürgerarbeit die Teilnehmer/innen beschäftigungsbegleitend coachen, eng zusammenarbeiten und konsequent bewerberorientiert nach Bürgerarbeitsplätzen suchen, die den Fähigkeiten der Teilnehmer/innen entsprechen.

Praktikum

Jobakademie

### 3.1.4 Vernetzung zu NORA – gender mainstreaming

In der Frauenberatungsstelle NORA werden arbeitslose Frauen beraten und coacht. Eine ausgebildete Erzieherin übernimmt die Kinderbetreuung. In der Orientierungsphase wird im Rahmen von Einzelgesprächen ein Profil erstellt, die vorhandenen Unterlagen werden gesichtet. Die anschließende Coachingphase findet in einer Gruppe statt, die in der Regel 15 Teilnehmerinnen umfasst. Die Frauen erhalten Informationen über fachliche Themen rund um „Frau und Beruf“. Es wird zudem ein vierwöchiges Praktikum absolviert. Das Projekt NORA wird in Kooperation mit Arbeit und Bildung e.V. durchgeführt. Für Frauen mit besonderem Beratungsbedarf ist daher geplant, die Angebote „Aufbruch Neu“ und NORA miteinander zu verzahnen. Jeweils 30 Frauen können maximal 3 Monate der Aktivierung in NORA anstatt in „Aufbruch Neu“ verbringen und vor Ort von der Möglichkeit der Kinderbetreuung



und der profunden Kenntnisse der Beraterinnen über die Struktur der Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Landkreis Marburg-Biedenkopf profitieren. Eine Anpassung des bewährten Konzeptes von NORA ist für die dreimonatige Teilnahmedauer nicht erforderlich, da durch das flexible Angebot von „Aufbruch-Neu“ Doppelungen vermieden werden können. Sollten kurzfristige Kinderbetreuungsbedarfe für Frauen oder erziehende Männer entstehen, können auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten der Praxis GmbH genutzt werden, die mit einer Platzzahl von 15 zur Verfügung stehen. Diese Plätze sind derzeit nicht ausgelastet.

Die gesetzlich vorgeschriebene **Frauen-Zielförderquote** gem. § 16 Abs. 1 S. 4 SGB II i. V. m. § 1 Abs. 2 Nr. 4 SGB III beträgt für das KreisJobCenter auf der Basis aktueller Arbeitsmarktzahlen derzeit 44,3 % und wird bei der Besetzung der Aktivierungsphase angestrebt. Ob dies auch bei der Besetzung der Bürgerarbeitsplätze möglich sein wird, hängt von der Integrationsquote von Frauen in Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt in der Aktivierung ab. Gleiche Zugangschancen bei diesem Projekt bedeutet, dass die Teilnahme auch für diejenigen Menschen – in der Regel Frauen – die nur in Teilzeit an Maßnahmen teilnehmen können, ebenso gesichert werden soll wie für diejenigen, die theoretisch auch in Vollzeit zur Verfügung stünden. Die Inhalte der Workshops und Weiterbildungsbausteine werden anhand der unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern festgelegt.

### 3.2 Prozess der Zusteuerung

Es ist zu beachten, dass zum Zeitpunkt des Aktivierungsbeginns am 01.07.2010 schon 180 Teilnehmer/innen in Aufbruch und 25 in NORA sind. Geplant ist, bei Projektbewilligung die Struktur der Teilnehmer/innen zu überprüfen und den o. g. Kriterien entsprechend die Anzahl aufzustocken. Grundsätzlich sollen die aktuell in der Maßnahme befindlichen Teilnehmer/innen ab dem 01.07.2010 eine weitere sechsmonatige Teilnahmedauer durchlaufen. Zu Beginn der Aktivierung wird es nicht möglich sein, dem oben aufgezeigte Fördermodell schematisch für alle Teilnehmer/innen zu folgen, da nicht alle Teilnehmer/innen zum gleichen Zeitpunkt in die gleichen Kurse gehen können. Aber das entspricht auch nicht der individuellen Planung und wird sich ohnehin nach den ersten Abgängen entzerren.

### 3.3 Zeitplan zur Aktivierung und Besetzung der Bürgerarbeitsplätze

#### Aktivierung

	1. Halbjahr	2. Halbjahr
Jahr 2010		230 TN
Jahr 2011	230 TN	230 TN
Jahr 2012	195 TN	120 TN
Jahr 2013	120 TN	120 TN
Jahr 2014	120 TN	

Insgesamt sollen so **1.365 arbeitslose SGB II - Empfänger/innen aktiviert** werden. Bei der Besetzung der Bürgerarbeitsplätze wird davon ausgegangen, dass ca. 2/3 der Teilnehmer/innen eine Perspektive zur Arbeitsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt haben, so dass jeweils 1/3 in Bürgerarbeit zu vermitteln ist. Der Kalkulation liegt ferner zugrunde, dass Bürgerarbeitsplätze für Teilnehmer/innen über 40 Jahre auf 36 Monate befristet werden, für jüngere Teilnehmer/innen auf 18 Monate. Ferner wird angenommen, dass diese Relation ca. 2/3 zu 1/3 entspricht. Wir rechnen damit, dass ca. 20 % der Bürgerarbeit-Teilnehmer/innen die Bürgerarbeit abbrechen werden, weil sie eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben oder aus sonstigen Gründen. Aus der berechneten Abbruchquote und der Dauer der Befristungen ergibt sich die Zahl der möglichen Aktivierungen.



*Die Projektgruppe Frauenförderung und die Fallmanagerin für Frauen des KJC wirken an der Konzeption von NORA und Aufbruch-Neu mit*



*Ein Aufbruch kann auch ins Theater führen: Durch die enge Zusammenarbeit mit der „Kulturloge“ und dem Hessischen Landestheater können Teilnehmer/innen von Aufbruch kostenlose Theatervorstellungen besuchen; hier die Generalprobe von Richard III.*

## Besetzung der Bürgerarbeitsplätze

<b>2011</b>	<b>Gesamtzahl 75</b> Gruppe A: 50 Plätze à 36 Mon. Gruppe B: 25 Plätze à 18 Mon.	<b>Gesamtzahl 75</b> Gruppe C: 50 Plätze à 36 Mon. Gruppe D: 25 Plätze à 18 Mon.
<b>2012</b>	<b>Gesamtzahl 75</b> (50 neu + 25 aus Abbrüchen) Gruppe E: 50 Plätze à 36 Mon. Gruppe F: 25 Plätze à 18 Mon.	<b>Gesamtzahl 65</b> (40 aus Abbrüchen + 25 aus Gruppe B)
<b>2013</b>	<b>Gesamtzahl 40</b> (20 aus Abbrüchen + 20 aus Gruppe D)	<b>Gesamtzahl 40</b> (20 aus Abbrüchen + 20 aus Gruppe F)
<b>2014</b>	<b>Gesamtzahl 40</b> (20 aus Abbrüchen + 20 aus Gruppe A)	<b>Gesamtzahl 40</b> (20 aus Abbrüchen + 20 aus Gruppe C)

Insgesamt werden so **200 Bürgerarbeitsplätze** bis zum 01.01.2012 eingerichtet und danach nur noch nachbesetzt.

### 3.4 Begleitendes Coaching

Es ist geplant, die Teilnehmer/innen auch während der Phase der Bürgerarbeit zu coachen und zu begleiten. Dies soll an Träger beruflicher Bildungsmaßnahmen vergeben werden. Der Umfang variiert hier von 2 bis ca. 4 Stunden pro Woche. Darüber hinaus wird mindestens ein/e Fallmanager/in die Kunden in der Bürgerarbeit betreuen und die Anbindung an den **ArbeitgeberPersonalService (AGPS)** und die Stellensuchsystematik des KreisJobCenters sicherstellen.

*Aufgabe der Coaches ist auch, die Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass die Bürgerarbeitnehmer Hilfestellungen, Unterstützung und Ermutigung benötigen und hier eine besondere Verantwortung der Arbeitgeber liegt*

## 4. Kostenkalkulation

	<b>2010</b> <b>6 Monate</b>	<b>2011</b> <b>12 Monate</b>	<b>2012</b> <b>6 Monate</b>	<b>2012</b> <b>6 Monate</b>	<b>2013</b> <b>12 Monate</b>	<b>2014</b> <b>6 Monate</b>
<b>TN-Anzahl</b>	230	230	195	120	120	120
<b>ca. Kosten pro TN/Mon.</b>	269 €	269 €	272 €	272 €	275 €	277 €
<b>Aktivierung Gesamt It. Kalkulation</b>	371.527 €	743.054 €	318.140 €	195.779 €	395.434 €	199.655 €

Ab dem Jahr 2011 sind die Kosten teilnehmerbezogen linear heruntergerechnet, obwohl Fixkosten, wie Miete auch weiterhin in der gleichen Höhe bestehen. Wir planen, vom Integrationserfolg des Projektes überzeugt, auch nach möglichem Auslauf des Projektes Bürgerarbeit das Projekt „Aufbruch-Neu“ weiterhin in der angestrebten Anzahl von 230 Teilnehmer/innen fortzusetzen, ggf. mit anderen Maßnahmen hinsichtlich der Nutzung von Räumlichkeiten und Equipment zu verzahnen. Die detaillierte Kalkulation befindet sich im Anhang.

	<b>2011</b> <b>6 Monate</b>	<b>2011</b> <b>6 Monate</b>	<b>2012</b> <b>12 Monate</b>	<b>2013</b> <b>12 Monate</b>	<b>2014</b> <b>12 Monate</b>
<b>TN-Anzahl</b>	75	150	200	200	200
<b>ca. Kosten proTN/Mon.</b>	190 €	190 €	192 €	194 €	196 €
<b>Coaching Gesamt It. Kalkulation</b>	85.536 €	171.072 €	460.455 €	464.717 €	468.980 €

	2011 6 Monate	2011 6 Monate	2012 12 Monate	2013 12 Monate	2014 12 Monate
Geplante Teilnehmerzahl	50 (30 Std.) 25 (20 St.)	100 (30 Std.) 50 (20 St.)	134 (30 Std.) 66 (20 St.)	134 (30 Std.) 66 (20 St.)	134 (30 Std.) 66 (20 St.)
Kosten pro TN und Monat	50 x 1.080 € 25 x 720 €	100 x 1.080 € 50 x 720 €	134 x 1.080 € 66 x 720 €	134 x 1.080 € 66 x 720 €	134 x 1.080 € 66 x 720 €
<b>Gesamtkosten Bürgerarbeitsphase</b>	<b>72.000 €</b>	<b>144.000 €</b>	<b>192.240 €</b>	<b>192.240 €</b>	<b>192.240 €</b>

## 5. Entwicklung des Konzeptes – Regionaler Konsens

Das vorgelegte Konzept wurde in den Grundlagen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des KreisJobCenters im Dialog mit Vertretern regionaler Beschäftigungsgesellschaften entwickelt.

In der Sitzung der Arbeitsgemeinschaft der Bürgermeister im Landkreis Marburg-Biedenkopf am 18.05.2010 wurde die hier vorgelegte Grundkonzeption zur Umsetzung von Bürgerarbeit vorgestellt. Die Bürgermeister unterstützten das Konzept einstimmig und könnten sich gut vorstellen, Bürgerarbeiter/innen in zusätzlichen Beschäftigungsfeldern von gemeinnützigem Interesse zu beschäftigen.

*Die Bürgermeister des Landkreises unterstützen das Konzept*

Am 20.05.2010 fand ein Vorgespräch mit Vertretern der IHK Kassel und der Kreishandwerkerschaft Biedenkopf sowie einem Vertreter des DGB statt. Die Grundlagen des Konzeptes wurden anhand einer Präsentation vorgestellt. Vorgeschlagen wurde die Bildung einer „Bürgerarbeit-Kommission“ entsprechend der Kommission zur Qualitätssicherung von Arbeitsgelegenheiten, die den Kreisausschuss bei der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten berät.

*Einrichtung einer Kommission zur Auswahl der Bürgerarbeitsplätze geplant*

Ebenfalls am 20.05.2010 wurden die Ideen zur Umsetzung der Bürgerarbeit im Fachbeirat des KreisJobCenters (Vertreter/innen kreisangehöriger Gemeinden, Kreishandwerkerschaft Marburg und Biedenkopf, Gewerkschaften, Liga der freien Wohlfahrtspflege, Agentur für Arbeit und Träger von Beschäftigungsmaßnahmen, IHK Kassel und Dillenburg) vorgestellt, diskutiert und dann die Unterstützung der Bewerbung als Beschluss gefasst (siehe Anhang). Insbesondere betonten die Fachbeiratsmitglieder die Wichtigkeit eines begleitenden Coachings und der Erfüllung von Sorgfaltspflichten seitens der Arbeitgeber.

*Der Fachbeirat SGB II unterstützt die Bewerbung des KreisJobCenters und die unten genannten geplanten Beschäftigungsfelder*

## 6. Stärkung des Gemeinwesens durch Bürgerarbeit

Mit der eigentlichen Bürgerarbeit soll zu einer Stärkung des Gemeinwesens in Marburg-Biedenkopf beigetragen werden. Die Einsatzbereiche sollen daher nach dem Prinzip der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses ausgewählt werden. Die Tätigkeit selbst soll in doppelter Hinsicht sinnstiftend sein, sowohl im Hinblick auf die Förderung des Gemeinwesens als auch für die Beschäftigten selbst. Indem Einsatzbereiche gefunden werden, die für das Gemeinwesen Vorteile bringen, wird den Beschäftigten Wertschätzung für ihre Arbeit entgegengebracht.

### 6.1. Verfahren zur Festlegung von Einsatzfeldern

Im Sinne eines in der Region zu pflegenden Konsenses über die Einsatzfelder der Bürgerarbeit werden diese im SGB II Beirat in genereller Hinsicht und in einer Kommission im Einzelfall beraten. Derzeit besteht im Landkreis eine Kommission zur Qualitätssicherung von Arbeitsgelegenheiten an der die Industrie- und Handelskammer, die Kreishandwerkerschaften und der DGB beteiligt sind. Diese Kommission soll auch die Einsatzgebiete von Bürgerarbeit beraten. Zentral bei der Zusteuerung von Personen für Bürgerarbeitsplätze ist das Prinzip der Passgenauigkeit. Im Vordergrund steht nicht die Besetzung von Bürgerarbeitsplätzen, sondern der Bewerber für den ein passender Arbeitsplatz gesucht wird.

Daher wird es keine abschließende Liste von Bürgerarbeitsplätzen geben können, sondern es muss immer wieder eine passgenaue Akquise von Bürgerarbeitsplätzen erfolgen.

## 6.2 Vorschläge für gemeinwesenstärkende Bürgerarbeitsplätze

Im Spektrum der folgenden Einsatzfelder könnten Bürgerarbeitsplätze – mit Grenienvorbehalt – entstehen:

<b>Beschäftigungsfelder</b>	<b>Tätigkeiten</b>	<b>Mögliche Arbeitgeber</b>	<b>Plätze</b>
<b>Gesundheitswesen</b>	<i>Mit dem neu einzurichtenden Beirat abgestimmte Tätigkeiten</i>	<i>Altenheime; Pflegeeinrichtungen; idR kommunal</i>	<i>ca. 50</i>
<b>Integration von Menschen mit Migrationshintergrund</b>	<i>Schulung von Gesundheitsberatern, Integrationsassistenten, Hausaufgabenhilfe etc. und andere mit dem neu einzurichtenden Beirat abgestimmte Tätigkeiten</i>	<i>Beschäftigungsträger Kommunen</i>	<i>ca. 30</i>
<b>Sicherheit / öffentliche Ordnung</b>	<i>Mit dem neu einzurichtenden Beirat abgestimmte Tätigkeiten</i>	<i>Kommunen</i>	<i>ca. 50</i>
<b>Demographie</b>	<i>Mit dem neu einzurichtenden Beirat abgestimmte Tätigkeiten</i>	<i>Kommunen</i>	<i>ca. 20</i>
<b>Energie und Natur</b>	<i>Mit dem neu einzurichtenden Beirat abgestimmte Tätigkeiten</i>	<i>Kommunen</i>	<i>ca. 30</i>
<b>Regionalentwicklung</b>	<i>Unterstützung ausgewählter Regionen mit speziellen Entwicklungsprogrammen</i>	<i>Kommunen</i>	<i>ca. 20</i>

Mindestens 25 Bürgerarbeitsplätze sollen für schwerbehinderte Menschen eingerichtet werden.

## 7. Qualitätssicherung

Da das Projekt „Bürgerarbeit“ grundsätzlich als „lernendes Projekt“ angelegt ist, werden sich viele Aspekte, die qualitätsrelevante Auswirkungen haben, erst im Verlauf des Projektes ergeben. Um allerdings diese Aspekte erkennen und verarbeiten zu können, müssen die Rahmenbedingungen auch auf dieses Ziel ausgerichtet sein. Daher werden eine Reihe von reflektierenden und analytischen Bausteinen sowie organisatorische Aspekte von vorneherein berücksichtigt werden.

Dies sind insbesondere die Zusammenarbeit mit testierten Trägern (AZWV), regelmäßige Projektteamgespräche mit dem Ziel, Störungen, Fehlplanungen etc. frühzeitig zu erkennen und Abhilfe zu schaffen bzw. einen gemeinsamen Wissensstand über das Projekt und die Prozesse zu gewährleisten, regelmäßige Verlaufs- und Verbleibskontrollen der Teilnehmenden und eine kontinuierliche Überprüfung der Zielsetzung und Zielerreichung und ggf. zeitnahe Neuausrichtung.

*Organisatorische Ebene und Rahmenbedingungen*

Weiterhin ist die Analyse von Vorläuferprojekten mit ähnlicher Zielgruppe, Übernahme und Ausbau von erfolgreichen Ansätzen aus anderen Projekten sowie die Individuelle Förderplanung mit abgestimmten Förderzielen, enge Begleitung bei der Umsetzung durch persönlichen Coach und eine bedarfsgerechte und individuelle Planung der Förderung der Teilnehmenden von hoher Wichtigkeit.

*Inhaltliche Ebene*

Auf der Ebene Monitoring und Evaluation sind begleitende Evaluation mittels Dokumentenanalyse, Einzel- und Gruppengesprächen, Interviews sowie Selbstbewertungsverfahren der Teilnehmenden, Befragung der Teilnehmenden und sonstigen

*Monitoring und Evaluation*

Akteure in Bezug auf Verlauf, Ziele bzw. Zielerreichung, Zufriedenheit und weitere Wünsche an das Projekt vorgesehen. Daneben sollen prozessbegleitende Anpassung der Inhalte an den Bedarf sowie eine Dokumentation der Prozesse, Vereinheitlichung der Beratungsbausteine (Profiling, Beratung, Begleitung, Coaching) soweit möglich vorgenommen werden. Wichtig ist auch die stete Nachhaltung der Frauen-Zielförderquote.

Im Bereich des Finanzcontrollings ist ein monatlicher Ist-Soll-Abgleich des Budgets vorzunehmen.

*Finanzcontrolling*

## **8. Nachhaltigkeit**

Hauptanliegen des Projektes bzw. der Förderlinie ist, Konzepte zu entwickeln und zu erproben, die in den Aktivierungs- und Vermittlungsalltag übertragbar sein werden. Durch die Anlage des Projekts und die Verknüpfung mit dem bereits sehr erfolgreichen Aktivierungsprojekt „Aufbruch“ geht die Antragstellerin davon aus, dass der hier zu erprobende erweiterte Ansatz viele Anhaltspunkte bzw. hilfreiche Ansätze zur Vermittlung in Arbeit unterschiedlicher Zielgruppen geben wird. Durch die begleitende Evaluation und das Monitoring werden diese Aspekte herausgefiltert und ggf. weiter ausgebaut, so dass von einer Übertragung in den „Normalbetrieb“ ausgegangen werden kann.

Auf der individuellen Teilnehmer-Ebene wird darüber hinaus ebenfalls Nachhaltigkeit angestrebt. Einerseits wird die nachhaltige Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt durch das begleitende Coaching-Konzept befördert. Konflikte durch die neue Rolle/ Situation der Teilnehmenden, Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Teilnehmenden und Arbeitgeber oder Kollegen und die Weiterbildungsbedarfe des Teilnehmenden sind klassische Themen des Coachings.

Aber auch für diejenigen Teilnehmenden, die nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in Bürgerarbeit vermittelt werden konnten, ergeben sich langfristige positive Effekte aus der Maßnahme. Hierzu gehört zum Beispiel, dass die Teilnehmenden von dem Empowerment der Aktivierungsphase durch ein gesteigertes Selbstvertrauen weiter profitieren, dass sie aktualisierte und zeitgemäße Bewerbungsunterlagen besitzen sowie eine Reihe von Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern oder auch Institutionen für ihre persönliche Weiterentwicklung aufgebaut haben.

Darüber hinaus erhält das KJC aktualisierte Daten über die individuellen Profile der Teilnehmenden und kann so bei zukünftigen Aktivitäten deutlich passgenauer agieren.

Im Übrigen ist geplant, die Aktivierung über „Aufbruch-Neu“ bei einer guter Integrationsquote auch dann fortzuführen, wenn die Förderung der Bürgerarbeitsplätze zum Ende des Jahres 2014 eingestellt werden sollte.



Andrea Martin  
Fachbereichsleiterin

Anlagen  
Unterstützungsschreiben Land Hessen  
Unterstützungsschreiben Bürgermeister des Landkreises Marburg-Biedenkopf  
Beschluss Fachbeirat  
Detaillierte Kostenkalkulation