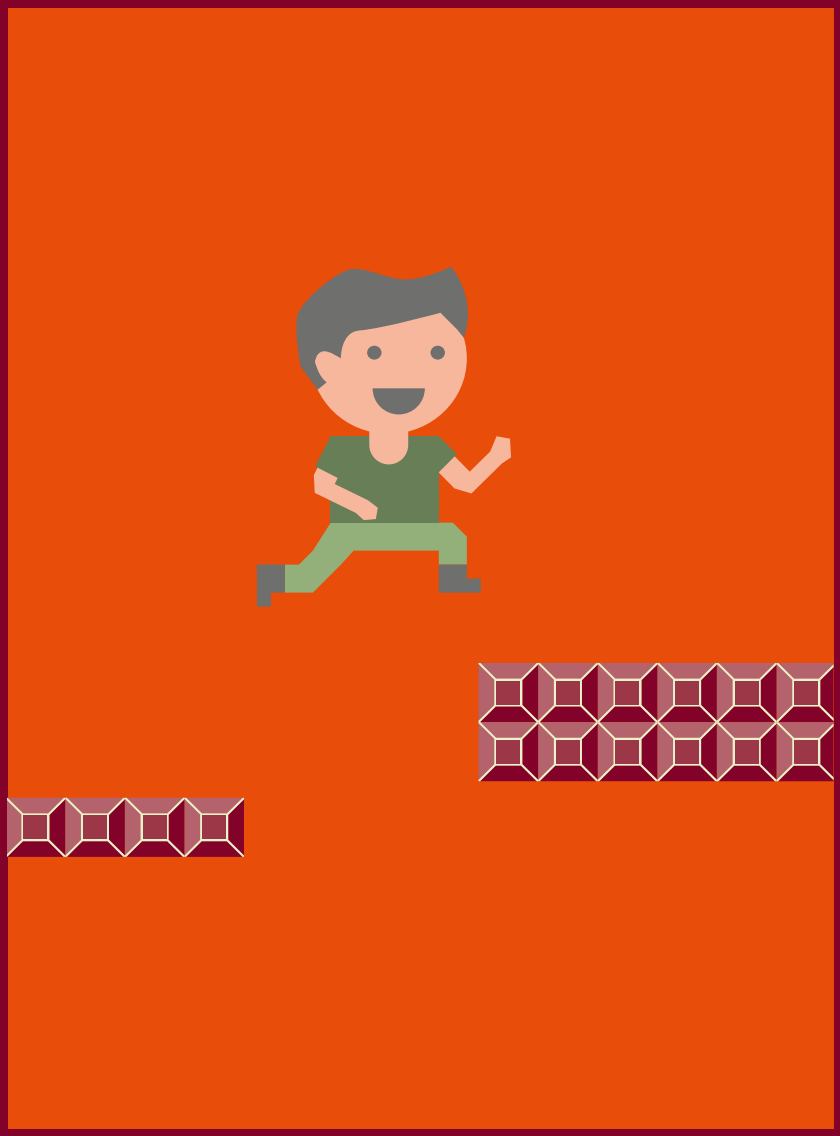
chancen

Ein Magazin der Netzwerke ABC

Wieder im Spiel

Wie Jobcenter beim Sprung auf den Arbeitsmarkt unterstützen – und soziale Teilhabe ermöglichen.



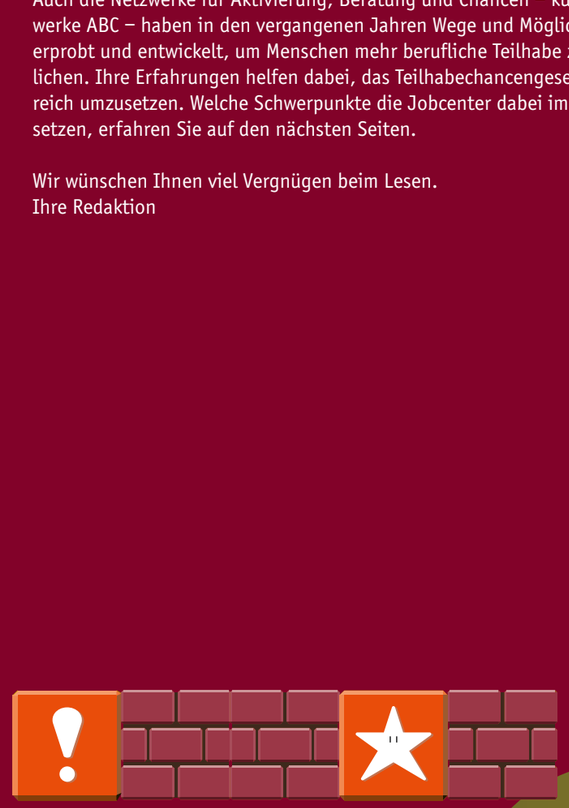
Reportagen. Interviews. Berichte.

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn Menschen soziale Teilhabe erleben, bedeutet das, dass sie zur Gemeinschaft gehören, ihren Beitrag zum Gemeinwohl beitragen und – selbstbestimmt leben. Für eine funktionierende Gesellschaft ist das unerlässlich. Ein wichtiger Schlüssel, um soziale Teilhabe zu erreichen, ist ein Arbeitsplatz. Deshalb ist im Januar 2019 das Teilhabechancengesetz mit zwei neuen Förderinstrumenten in Kraft getreten. Mit der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ im § 16i SGB II können Jobcenter jene Menschen unterstützen, die anderweitig keine realistische Chance auf eine sozialversicherungspflichtige, feste Arbeitsstelle haben. So stärken die Jobcenter langfristig die soziale Teilhabe im Land.

Auch die Netzwerke für Aktivierung, Beratung und Chancen – kurz: Netzwerke ABC – haben in den vergangenen Jahren Wege und Möglichkeiten erprobt und entwickelt, um Menschen mehr berufliche Teilhabe zu ermöglichen. Ihre Erfahrungen helfen dabei, das Teilhabechancengesetz erfolgreich umzusetzen. Welche Schwerpunkte die Jobcenter dabei im Einzelnen setzen, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen beim Lesen.
Ihre Redaktion



Inhalt

Schnell eingestiegen
Fakten zur neuen Förderung 4

Ein Trio nimmt Fahrt auf
Zentrale Säulen für die Umsetzung 6

In guten Händen
Simon Pietschmann aus dem Jobcenter Münster vertraut auf seine Intuition 7

„Arbeit ist für viele deutlich mehr als reiner Broterwerb“
Interview mit Hubertus Heil 8

Sozialer Arbeitsmarkt in Zahlen
Wer nutzt die Chance bereits? 10

„Wir geben sie nicht mehr her“
Wie Renate Schulz nach mehr als zehn Jahren einen festen Arbeitsplatz fand 12

„Nicht alles um jeden Preis“
Marco Lübker aus dem Jobcenter Kiel sieht sich als Kümmerer 17

Hurra, es passt!
Teilnehmende und Arbeitgeber berichten 18

Gemeinsam durchstarten
Internes und externes Coaching im Vergleich 20

„Man muss auch mal eine Träne drücken dürfen“
Seitenblick-Interview mit Inga Orlowski vom Technischen Hilfswerk 22

Impressum 23

Schnell eingestiegen

Ins Detail gehen

Was sind genau die Tätigkeiten in einem Job? Und wie oft oder wie lange am Tag macht man was? Das fragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter Oberhausen die am Teilhabechancengesetz interessierten Arbeitgeber. Auf dieser Basis der detaillierten Arbeitsplatzprofile suchen sie anschließend bewerberorientiert die passenden Leistungsberechtigten. Diese Matching-Methode ist nicht nur ziemlich einfach umzusetzen, sondern bringt für alle Beteiligten auch einen hohen Nutzen:

Die Arbeitgeber werden sich klarer darüber, welche Anforderungen sie konkret an die potenziellen neuen Mitarbeitenden stellen und ob diese mit möglichen Weiterbildungen erworben werden können. Im Idealfall können sie schon über die konkrete Einarbeitung nachdenken.

Die Leistungsberechtigten wissen, welche Fähigkeiten für eine Stelle gefordert sind. Das nimmt die Angst vor etwas völlig Neuem. Außerdem gehen sie gut vorbereitet und selbstsicherer ins Vorstellungsgespräch.

Die Jobcenter-Beschäftigten können die Wünsche und Fähigkeiten der Leistungsberechtigten gut mit dem Arbeitsplatzprofil abgleichen.

27.615

Personen sind am Sozialen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Dabei steigt die Zahl der Geförderten stetig. Die Infografik auf Seite 10 wirft einen genaueren Blick auf sie.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen), Nürnberg, September 2019.

„Das Teilhabechancengesetz erlaubt den passenden Leuten mit ihren persönlichen Stärken in die Richtung zu marschieren, wo sie gut arbeiten und ihren Stern leuchten lassen können.“

Marco Lübker, Teamleiter im Jobcenter Kiel, setzt sich für die Umsetzung des § 16i SGBII ein. Im Porträt auf Seite 17 stellen wir ihn vor.

Was ist soziale Teilhabe?

Prof. Dr. Martin Brussig von der Universität Duisburg-Essen evaluiert das Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Dabei folgt er dem Befähigungsansatz von Amartya Sen und Martha Nussbaum, bei dem soziale Teilhabe bedeutet, ein Leben nach eigenen Vorstellungen führen und selbst gesetzte Lebensziele verwirklichen zu können. Dafür braucht es Ressourcen und Kompetenzen, aber auch die rechtlichen und faktischen Möglichkeiten, diese einzusetzen. Erwerbsarbeit ist damit also eine der Dimensionen, die es ermöglicht, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Ein Trio nimmt Fahrt auf

Die neue Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ möchte Menschen eine Chance eröffnen, die schon sehr lange Zeit im Leistungsbezug sind und besondere Unterstützung brauchen. Dazu baut die Förderung auf drei Säulen auf.

1. Arbeitgeber überzeugen

Zusätzlich, öffentlich, wettbewerbsneutral – das gilt jetzt nicht mehr. Mit der neuen Förderung des § 16i SGB II können alle Arbeitgeber gefördert werden, auch die aus der freien Wirtschaft. Um Arbeitgeber für das neue Instrument zu gewinnen, setzen Jobcenter auf engen persönlichen Kontakt und ihre bisherigen Erfahrungen in der Vermittlung.

Herausforderung
Jobcenter müssen die Arbeitgeber kennen und überzeugen, sehr arbeitsmarktfernen Menschen eine Chance zu geben und sie langfristig zu beschäftigen. Dabei bringen sie das Potenzial der Teilnehmenden und die Erwartungen der Arbeitgeber in Einklang und halten die bürokratischen Hürden so niedrig wie möglich.

2. Teilnehmende auswählen

Gefördert werden Menschen, die innerhalb der letzten sieben Jahre mindestens sechs Jahre Leistungen nach dem SGB II bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentern wählen die geeigneten Personen aus: Was zählt, ist ihre Motivation, aber auch ihre persönlichen Wünsche und Interessen.

Herausforderung
Die Jobcenter müssen die Teilnehmenden gut beraten und auf ihre neue Arbeit vorbereiten. Damit nehmen sie ihnen Ängste und stärken sie für ihre neue Aufgabe.

3. Coachings aufbauen

Ein fester Arbeitsalltag, ein Kollegium, Tagesstruktur: Vieles davon ist für die Teilnehmenden am Sozialen Arbeitsmarkt ungewohnt. Deshalb werden sie während der gesamten Förderdauer eng von einem Coach begleitet. Dieser soll die Geförderten stärken, soziale Anforderungen zu meistern. Außerdem helfen die Coaches den Teilnehmenden bei allen Fragen und Herausforderungen, die eine Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses gefährden. Vertrauen ist dabei fundamental.

Herausforderung
Die Jobcenter müssen beide Seiten von den Vorteilen des Coachings überzeugen: Teilnehmende davon, dass ihre Sorgen ernst genommen werden und sie kompetente Unterstützung erhalten, und Arbeitgeber davon, dass sie einen kontinuierlichen Ansprechpartner haben.

In guten Händen

Simon Pietschmann ist von den vielen Möglichkeiten der neuen Förderung sozialer Teilhabe begeistert und vertraut bei ungewohnten Herausforderungen auf Erfahrung und Intuition.

„Es macht mir große Freude, andere Menschen in Arbeit zu bringen.“ Schon körperlich strahlt Simon Pietschmann Mut und Zuversicht aus. Seit mehr als einem Jahr betreut der Teamleiter im Jobcenter Münster den neuen § 16i SGB II. „Jemandem die Möglichkeit zu geben, dass er wieder Teilhabe erfahren und sein Selbstwertgefühl steigern kann, ist extrem motivierend für mich.“
Diese Erfahrung machte Pietschmann zum ersten Mal während seines Zivildienstes in der Altenpflege. „Da habe ich festgestellt, dass es mir liegt, benachteiligte Menschen zu unterstützen.“ Hinzu trat sein Talent, andere zu beraten, weswegen er eine Ausbildung bei einer Bank absolvierte. Aber er stellte bald fest, dass es bei Geldgeschäften nicht nur um Beratung, sondern auch um das Verkaufen geht – eine Drucksituation, der er sich nicht aussetzen wollte. In der Arbeitsvermittlung fand er den idealen Ort, um das Beraterische und das Betriebswirtschaftliche unter einen Hut zu bringen.
Wie zentral es ist, einen Platz im Arbeitsleben zu haben, macht er an einer simplen Beobachtung fest: „Wenn Leute sich irgendwo das erste Mal begegnen, wird am Anfang gefragt: Und, was machst du beruflich? Die Frage nach dem Sternzeichen kommt meist erst danach.“

§ 16i SGB II sieht er als eine Art Kulminationspunkt vorangegangener Projekte und Maßnahmen. „Mit dem neuen Gesetz ist ein besonderer Wurf gelungen – siehe begleitendes Coaching, Förderhöhe und -dauer. Das wäre vor zehn Jahren so noch nicht möglich gewesen.“

Neue Rahmenbedingungen sind immer auch Herausforderungen, weil man nicht weiß, was auf einen zukommt. Pietschmanns Anspruch war es daher, seinem Team die Sorge zu nehmen, dass das Neue sie überrennt. „Meine Erfahrung und meine Intuition helfen mir, bei Neuem nicht in Panik zu verfallen.“
Der 40-jährige Münsteraner bezeichnet sich selbst als westfälisch nüchtern, zweimal wöchentlich trabt er zum Volleyball, dort haut er mit Vergnügen auf den Putz: „Ich möchte gerne punkten, aber ich kenne auch meine Grenzen. Und ich hab eine gute Spielübersicht.“
Woran bemisst Simon Pietschmann den

„Ich möchte gerne punkten, aber ich kenne auch meine Grenzen.“

Erfolg seiner aktuellen Tätigkeit? „Wenn wir es geschafft haben, einen Teilnehmenden wieder in Arbeit zu bringen, wo wir anfangs nicht dachten, dass das was wird. Oder wenn ein Arbeitgeber sich bedankt, wie gut wir ihn informiert und beraten haben. Oder wenn mein Chef sagt: ‚Gut, dass du dich um die Sache kümmerst, die ist bei dir in guten Händen.‘ Also unmittelbares positives Feedback, das zeigt mir den Erfolg am besten. Wertschätzung ist das A und O in der Arbeitswelt.“

Bleibt am Ball: Simon Pietschmann lebt als Teamleiter vor, wie man Herausforderungen mutig begegnet.

„Arbeit ist für viele deutlich mehr als reiner Broterwerb“

Bundesminister Hubertus Heil hat mit dem Teilhabechancengesetz den Sozialen Arbeitsmarkt eingeführt. Er besuchte einige Jobcenter persönlich, um sich dort die Umsetzung anzuschauen. Ein Interview.

Herr Bundesminister, eine der beiden neuen Förderungen heißt „Teilhabe am Arbeitsmarkt“. Was bedeutet für Sie soziale Teilhabe?

Soziale Teilhabe bedeutet für mich, das eigene Leben selbstbestimmt zu führen. Dazu gehört auch, dass derjenige, der gerne ins Kino gehen möchte, sich das auch leisten kann. Und es gehört für meine Begriffe dazu, sich gesellschaftlich integriert zu fühlen: Ein geregelter Tagesablauf, der Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, die Wertschätzung der eigenen Leistung – und nicht zuletzt auch die Anerkennung der Gesellschaft. Bei uns in Deutschland ist Arbeit immens wichtig. Überlegen Sie einmal, wie schnell Sie selbst Menschen fragen, was sie beruflich tun. Keine Arbeit zu haben, kann auch heißen, nicht gleichberechtigter Teil unserer Gesellschaft zu sein.

Wenn wir nun auf die Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ schauen: Was zeichnet sie aus Ihrer Sicht aus?

Ich bin fest davon überzeugt, dass Arbeit für viele Menschen in unserem Land deutlich mehr ist als nur reiner Broterwerb. Denn der Arbeitsplatz ist der Ort, wo ich Kolleginnen und Kollegen treffe, mich austausche, Wertschätzung erfahre und einen Sinn in dem sehe, was ich tue. Dann treffen sich soziale und arbeitsmarktliche Teilhabe: Durch meine Arbeit kann ich die Kinokarte erwirtschaften und vielleicht sogar mit den Kolleginnen und Kollegen gemeinsam hingehen.

Ist das Ihre Vorstellung von einer gelungenen Umsetzung des Teilhabechancengesetzes?

Mir liegt am Herzen, Menschen wieder eine Perspektive zu geben, die schon lange „raus“ sind. Bisher konnten wir das vielfach nur über befristete Bundesprogramme, durch kurzfristige Maßnahmen oder im Rahmen der engen Kriterien Zusätzlichkeit, öffentliches Interesse und Wettbewerbsneutralität. Deshalb bin ich sehr froh, dass es uns gelungen ist, den Sozialen Arbeitsmarkt einzuführen. Wir haben nun endlich eine gesetzlich geregelte Förderung, die bis zu fünf Jahre andauern kann. Das gibt den Menschen die längerfristige Perspektive, die sie brauchen.

Aber bauen wir so nicht einen neuen Beschäftigungssektor auf?

Ganz klar: Nein! Was wir fördern, ist echte sozialversicherungspflichtige Arbeit, die auch nach Tariflohn gefördert werden kann und mit einem Coaching begleitet wird. Die Einführung eines Sozialen Arbeitsmarkts in dieser Form – nämlich mit der bewussten Ansprache aller Arbeitgeber – ist aus meiner Sicht einer der wichtigsten Schritte in der Arbeitsmarktpolitik der vergangenen Jahre, um benachteiligten Menschen endlich den Weg zurück in den Arbeitsmarkt zu ebnen. Seit Jahresbeginn wurden über 27.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse begründet. Das sind über 27.000 Einzelschicksale – das sollten wir nicht vergessen. Und gleichzeitig möchte ich klarstellen, dass reine Zahlenwerke keinen Erfolg für mich darstellen. Für mich gilt: Qualität geht vor Quantität. Daher ist mir wichtig, dass die Jobcenter eigenverantwortlich im Sinne des Gesetzes nur die Menschen fördern, die diese Hilfe wirklich brauchen. Und da haben wir mit dem gesetzlichen Rahmen klargestellt, dass wir sehr arbeitsmarktferne Personen fördern wollen. Das macht jede geförderte Person, die wir erreichen, zu einem Erfolg.

Was ist dabei Ihrer Ansicht nach die Rolle und Bedeutung der Jobcenter?

Zuallererst möchte ich meinen Hut ziehen vor der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Jobcentern. Sie alle leisten eine unheimlich wichtige Aufgabe in unserem Land – für den Einzelnen und die gesamte Gesellschaft. Ich finde es beschämend, wie die Arbeit in den Jobcentern seit Jahren herabgewürdigt wird. Dabei sind sie für mich, auch bei der Umsetzung des Sozialen Arbeitsmarkts, in einer Schlüsselposition: Sie kennen ihren Arbeitsmarkt und die Arbeitgeber vor Ort. Sie kennen ihre Kundinnen und Kunden, deren Fähigkeiten und deren Nöte. Und sie können die maßgeblichen Akteure zusammenbringen, damit Integration funktioniert. Viele Jobcenter haben bereits im Rahmen der Netzwerke ABC wichtige Kontakte zu Kooperationspartnern geknüpft, die jetzt bei der Umsetzung des Sozialen Arbeitsmarkts sehr wertvoll sind.

Gibt es aus Ihrer Sicht besondere Herausforderungen für die Jobcenter bei der Umsetzung des Sozialen Arbeitsmarkts?

Ja, Herausforderungen haben die Jobcenter genug. Es hat aber auch niemand gesagt, dass es einfach wird, Menschen nach jahrelanger Arbeitslosigkeit wieder auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen. Die Politik hat den rechtlichen Rahmen geschaffen, die Umsetzung liegt nun aber in den Händen vor Ort. Und da steckt der Teufel wie immer im Detail: Wie spreche ich potenzielle Arbeitgeber an und wie überzeuge ich sie, einen Menschen einzustellen, der vielleicht viele zweite Chancen benötigt? Und wie motiviere ich Menschen, die vielleicht lange Jahre keine Erfolgserlebnisse mehr hatten? Nicht zuletzt: Wie moderiere ich den Prozess, damit am Ende beide auch zusammenpassen?

Sehen Sie die Jobcenter für diese Herausforderungen gut aufgestellt?

Ich bin überzeugt davon, dass die Jobcenter gut gerüstet sind. Sonst wäre die Umsetzung bundesweit nicht schon so erfolgreich. Sie dürfen aber eines nicht vergessen: Die Art des Arbeitens in den Jobcentern hat sich schon seit geraumer Zeit weiterentwickelt – hin zu individueller Beratung und mit Blick auf nachhaltige Integration. Das stärkt den Zusammenhalt der Gesellschaft und ermöglicht soziale Teilhabe für Einzelne. Das ist zentral!

Was möchten Sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Jobcentern noch sagen?

Ich möchte Danke sagen – danke, dass Sie so engagiert sind bei der Umsetzung des Sozialen Arbeitsmarkts. Noch während wir im Bundestag den letzten Feinschliff verhandelt haben, haben Sie sich längst aufgestellt und Arbeitgeber wie potenzielle Teilnehmende angesprochen. So konnten viele Jobcenter direkt im Januar mit Förderungen starten. Mein Respekt für diese Leistung!

Herr Bundesminister, vielen Dank für das Gespräch.

Im Sommer 2019 kam Hubertus Heil in mehreren Jobcentern mit Mitarbeitenden und Teilnehmenden ins Gespräch. Hier zum Beispiel mit einem Heidelberger, der nach vielen Jahren der Arbeitslosigkeit durch das Teilhabechancengesetz als Hausmeister an einer Waldorfschule angestellt werden konnte.

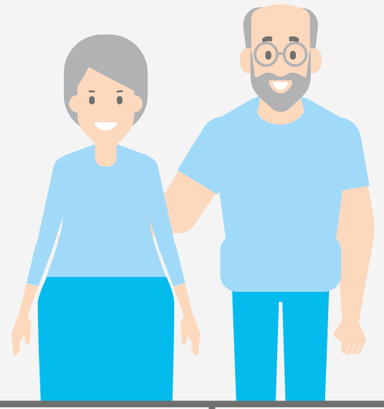
Sozialer Arbeitsmarkt in Zahlen

Wer sind die Menschen, die nach vielen Jahren des Leistungsbezugs durch das neue Regelinstrument endlich wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fanden?

Das Alter der „§ 16i"-Teilnehmenden im Überblick:

36,2 %
45 bis unter 55 Jahre

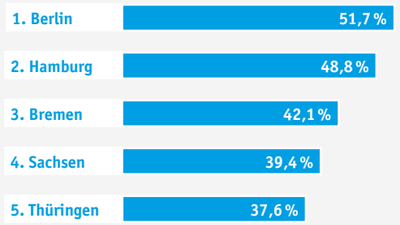
32,3 %
55 Jahre und älter



23,0 %
35 bis unter 45 Jahre

8,5 %
25 bis unter 35 Jahre

Top 5: Diese Bundesländer haben den höchsten Anteil an Teilnehmenden ab 55 Jahren



Alter ist kein Ausschlusskriterium für Teilhabe, das beweisen die Grafiken links und oben. Etwa ein Drittel ist 55 Jahre oder älter. In Berlin ist es sogar jede beziehungsweise jeder zweite Teilnehmende.

In den neuen Bundesländern hatten zwischen 67 und 73 Prozent der Teilnehmenden eine betriebliche oder schulische Ausbildung. In den alten Bundesländern waren es hingegen nur zwischen 29 und 43 Prozent.

Höchster Bildungsabschluss der Teilnehmenden im gesamten Bundesgebiet:

50,2 %
haben keine abgeschlossene Berufsausbildung.

46 %
haben eine betriebliche oder schulische Ausbildung.

2,6 %
haben einen akademischen Abschluss.

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen), Nürnberg, September 2019; Bundesagentur für Arbeit: Bestand von Teilnehmenden in der Förderung Teilhabe am Arbeitsmarkt § 16i; Deutschland und Länder (Gebietsstand: September 2019), Juni 2019, Datenstand: September 2019.

Bereits 27.615 Menschen fanden mit dem Förderinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt" bis September 2019 zurück in einen richtigen Job.

„Wir geben sie nicht mehr her“

Über zehn Jahre war Renate Schulz arbeitslos, nun hat sie dank der Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wieder eine feste Stelle. Die Mitarbeitenden des Jobcenters Landkreis Ahrweiler begleiten bei dem neuen Instrument sowohl Teilnehmende als auch den Arbeitgeber individuell und persönlich.

Am liebsten wäre Renate Schulz ihrer neuen Chefin um den Hals gefallen. Es sei ein ganz besonderer Moment für sie gewesen, als sie den Arbeitsvertrag unterschrieb, erinnert sie sich. „Endlich hatte ich einen richtigen Job!“ Seit März 2019 arbeitet sie in Teilzeit als Servicekraft im Seniorenzentrum „Villa am Buttermarkt“ in Adenau. Die Bewohner mögen „ihre Renate“, Chefin Diana Wagner ist froh, sie im Team zu haben: „Mit ihr haben wir einen Glücksgriff gemacht.“

Zehn Jahre war Renate Schulz arbeitslos, vielleicht waren es auch elf, so genau weiß sie es nicht mehr. Aber die 48-Jährige weiß, wie es sich anfühlt, keinen Job zu finden. „Man verzweifelt innerlich, fühlt sich wertlos.“ Da sie nach dem Hauptschulabschluss keine Ausbildung gemacht hatte und sich schwer damit tat, sich um Stellen zu bewerben, war sie kaum vermittelbar. Ihr fehlte das Selbstvertrauen. Einen Rest Hoffnung aber bewahrte sich Renate Schulz dennoch. „Du gibst nicht auf, habe ich mir immer gesagt.“ Die positive Einstellung hat sich ausgezahlt. Durch das Teilhabechancengesetz und den damit geschaffenen Sozialen Arbeitsmarkt kann sie endlich einer geregelten Arbeit nachgehen. „Mein Leben hat sich von Grund auf geändert.“

Renate Schulz ist eine von insgesamt 22 ehemaligen Langzeitarbeitslosen, die das Jobcenter Landkreis Ahrweiler durch die Förderung nach § 16i SGB II bis August 2019 bereits erfolgreich in sozialversicherungspflichtige Arbeit vermittelte. Die meisten dieser Menschen sind jetzt ganztags und in 90 Prozent der Fälle in der Privatwirtschaft beschäftigt. Sie arbeiten zum Beispiel als Hausmeister, Empfangs-, Büro-, Küchen- und Service- kraft oder als Helferinnen und Helfer im Gartenbau. Ein Betriebswirt und eine Friseurmeisterin fanden sogar eine Beschäftigung in ihrem alten Beruf. Bis Ende des Jahres sollen etwa 30 langzeitarbeitslose Menschen eine neue Stelle erhalten, so Geschäftsführer Daniel Stellmacher-Huck. Er ist von dem neuen Regelinstrument überzeugt: „Das hat eindeutig in unserem Portfolio gefehlt. So bekommen wir auch die Menschen in Arbeit, die sonst nur sehr geringe Chancen hätten.“ Tino Stockhausen, Teamleiter Markt und Integration, ergänzt: „Dieses Förderinstrument orientiert sich stark an der Lebenswirklichkeit der Menschen und hilft ihnen dabei, Hürden auf dem Weg in die berufliche Integration zu überwinden.“

Das Teilhabechancengesetz bewirbt der Geschäftsführer in der Region allerdings nicht bewusst. „Es hat ja keinen Sinn, wenn sich viele Arbeitgeber melden, wir aber keine geeigneten Teilnehmenden haben. Gerade hier kommt es ja darauf

Renate Schulz serviert Frühstück und Mittagessen und hat dabei immer ein offenes Ohr für die Seniorinnen und Senioren.

an, dass beide Seiten auch wirklich zusammenpassen. Daher erfolgt die Umsetzung bewerberorientiert“, so der Geschäftsführer.
Ein Dreierteam ist in Bad Neuenahr-Ahrweiler für die Umsetzung und Ausgestaltung von § 16i SGB II zuständig. Horst Wershoven und Tatjana Hell-Zimmermann gehören dazu. Ihre Arbeitsweise beschreiben sie als „anders“ – individuell, unbürokratisch und flexibel. Per Diensthandy sind sie für die Bewerberinnen und Bewerber tagsüber immer erreichbar. Etwa 40 bis 50 Menschen betreut Horst Wershoven, also deutlich weniger als ein „normaler“ Vermittler. „Das liegt daran, dass wir die potenziellen Teilnehmenden engmaschig begleiten, sie sozusagen an die Hand nehmen.

„Bei uns menschelt es, das muss es auch. Nur so kann man Vertrauen aufbauen.“

Horst Wershoven, Jobcenter Landkreis Ahrweiler

Dazu gehört auch, dass wir, wenn sie es möchten, zum Vorstellungsgespräch mitkommen“, so der Integrationslotse und Betriebsakquisiteur. „Es reicht nicht, ihnen Kontaktdaten zu geben und zu sagen: ‚Hier, melde dich da mal.‘ Nach so langer Arbeitslosigkeit schaffen das viele Menschen nicht.“

Und nicht jeder passt zum neuen Regelinstrument. Die Vermittelnden gehen die Liste der möglichen Kandidaten, die die gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien erfüllen, gemeinsam ganz genau durch, prüfen jeden Fall. Wichtigstes Auswahlkriterium: Motivation. Das sei es, worauf es den potenziellen Arbeitgebern am meisten ankommt, so Horst Wershoven. In einem gemeinsamen Gespräch mit der oder dem potenziellen Teilnehmenden geht es ihm dann darum, mögliche Perspektiven herauszufinden: Was möchte die oder der Leistungsberechtigte? Was kann sie oder er sich vorstellen? Was ist überhaupt möglich? „Dabei geht es gar nicht in erster Linie um den erlernten Beruf. Vielleicht bringt der Teilnehmende ja noch andere Ressourcen mit, interessiert sich für bestimmte Dinge.“ Um solche Gespräche zu führen, braucht es Einfühlungsvermögen. „Bei uns menschelt es, das muss es auch. Nur so kann man Vertrauen aufbauen.“
Bei Renate Schulz war ihm schnell klar: Sie will arbeiten, sie ist motiviert. Sie hatte sogar bereits das dreimonatige Seminar „Neustart“ absolviert. Das ist kein Muss, wenn man im Regelinstrument § 16i SGB II aufgenommen werden will, aber für Renate Schulz war es wichtig. „Bei dem Seminar handelt es sich um ein ganz niederschwelliges Angebot, bei dem sich jeden Vormittag Langzeitarbeitslose treffen, sich austauschen können, ihre Geschichte erzählen – in Einzelgesprächen oder in der Gruppe“, erklärt Horst Wershoven. „Damit kommen sie aus der Isolation, gewöhnen sich wieder an eine feste Tagesstruktur. Vor allem aber lernen sie, dass sie nicht allein sind mit ihren Problemen, dass es anderen ähnlich geht. Erst am Ende geht es daran, eine neue Bewerbungsmappe zu schreiben.“ Mit „Neustart“ gewann Renate Schulz an Selbstbewusstsein. „Es hat mir gutgetan, endlich einmal über meine Vergangenheit zu sprechen, dadurch konnte ich einiges verarbeiten“, sagt sie.
Und sie entwickelte für sich eine Perspektive: Sie wolle mit Menschen arbeiten, betonte sie im Gespräch mit Horst Wershoven. Erfahrung hatte sie bereits als Reinigungskraft erworben. Als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern – der Mann starb früh – war sie in Haushaltsführung geübt. Das brachte Horst Wershoven auf die Idee, sie als Servicekraft in die „Villa am Buttermarkt“ zu vermitteln.
Bei seiner Arbeit profitiert der Betriebsakquisiteur vom Arbeitgeber-Netzwerk, das er bei früheren Programmen aufgebaut hat. Vor seiner Zeit beim Jobcenter leitete er als Selbstständiger eine Vertriebsgesellschaft, war Bildungsbegleiter bei der Handwerkskammer. Auch aus dieser Zeit hat er viele Kontakte.
Die Arbeitgeber besucht er vor Ort, auch außerhalb der normalen Dienstzeit, wirbt bei ihnen für die Leistungsberechtigten. Er ist ganz offen, wenn er über einen Bewerber spricht, berichtet von Stärken genauso wie von Handicaps. Die Besuche mit der Bewerberin oder dem Bewerber zahlen sich besonders aus, davon ist Horst Wershoven überzeugt. „Der Arbeitgeber erlebt den vielleicht künftigen Mitarbeiter oder die künftige Mitarbeiterin gemeinsam mit einem Vermittler, der für ihn einsteht.“ Das sei viel besser, als nur die Bewerbungsunterlagen zu verschicken, in der jahrelange Arbeitslosigkeit dokumentiert ist. „Außerdem kann man bei einem Besuch auch die soziale Seite des Arbeitgebers ansprechen, die Fähigkeiten des Bewerbers oder der Bewerberin herausstellen und den Arbeitgeber bitten, diesem Menschen eine Chance zu geben“, fügt Tatjana Hell-Zimmermann hinzu, die als interner Coach die Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festigt. Auch Diana Wagner, Leiterin der „Villa am Buttermarkt“, war der menschliche Aspekt wichtig. „So hatte ich die Möglichkeit, Frau Schulz eine Perspektive zu bieten, die sie ohne die Förderung nicht hätte. Für alle Beteiligten ist das eine Win-win-Situation.“ Das Konzept überzeugte sie, auch weil es so unbürokratisch ist.

„Anfangs war Frau Schulz sehr schüchtern, doch von Tag zu Tag taute sie mehr auf.“

Diana Wagner, Leiterin des Seniorenzentrums

Die Stelle für Frau Schulz wurde dann neu geschaffen. Frau Schulz bereitet das Frühstück vor, bedient, räumt die Küche auf, serviert das Mittagessen. „Damit nimmt sie den Pflegern sehr viel Arbeit ab, die sich dadurch auf ihre eigentliche Aufgabe konzentrieren können“, so Diana Wagner. Nach einem kurzen Praktikum wurde der Vertrag dann unterschrieben. „Die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen, die alle über die Maßnahme Bescheid wussten, waren positiv“, berichtet Diana Wagner. „Anfangs war Frau Schulz sehr schüchtern, doch von Tag zu Tag taute sie mehr auf. Es ist für uns schön zu sehen, wie toll sie sich entwickelt hat.“ Nachdem Diana Wagner so gute Erfahrungen mit ihrer neuen Servicekraft gemacht hat, nahm sie noch zwei weitere Bewerber an – als Servicekraft und als Hausmeister. Letzterer konnte über diese Maßnahme den Personenbeförderungsschein machen, da

Diana Wagner, Leiterin des Seniorenzentrums „Villa am Buttermarkt“ im ländlich gelegenen Adenau, profitiert vom Teilhabechancengesetz. „Auf diese Weise konnten wir eine neue Kollegin gewinnen, die wir sehr schätzen und auf die wir uns verlassen können.“

Machten im Jobcenter Landkreis Ahrweiler mit der Förderung nach § 16i viele gute Erfahrungen: Geschäftsführer Daniel Stellmacher-Huck, Coach Tatjana Hell-Zimmermann, Betriebsakquisiteur Horst Wershoven und Teamleiter Markt und Integration Tino Stockhausen (v.l.).

Fortbildungen bis zu 3.000 Euro finanziert werden. Jetzt chauffiert er Bewohnerinnen und Bewohner zum Arzt.

Einmal die Woche trifft sich Coach Tatjana Hell-Zimmermann mit den Arbeitgebern und den Teilnehmenden an deren Arbeitsplatz, um sich zu erkundigen, wie es läuft und ob es Probleme gibt, und hilft, diese zu lösen. „Anfangs ist das für die Arbeitgeber noch ungewohnt, weil sie sich unter Beobachtung fühlen“, sagt die studierte Sozialpädagogin, die demnächst noch einen externen Coach als Kollegen bekommt. „Mit der Zeit lernen sie aber die engmaschige Betreuung zu schätzen.“ Bei Renate Schulz gab es bislang beruflich keine Probleme – aber in der Familie. Der 13-jährige Sohn, der es gewohnt war, seine Mutter um sich zu haben, wollte nicht, dass sie jeden Tag arbeiten geht. Auf Wunsch von Renate Schulz, die über dieses Anliegen lieber im privaten Umfeld reden wollte, kam ihr Coach zu ihr nach Hause. „Zu Frau Hell-Zimmermann habe ich Vertrauen, mit ihr kann ich offen über alles reden“, erklärt Renate Schulz. Diese machte dort den Vorschlag, der Sohn solle die Mutter einmal bei der Arbeit besuchen, was er dann auch tat. Das Ergebnis: Er sah ein, dass sie dort gebraucht wird, und begann zu verstehen, warum die Arbeit auch für seine Mutter so wichtig war.

„Wenn durch das Teilhabechancengesetz einem Menschen wieder Sinn im Leben gegeben wird, ist das Geld gut angelegt“, sagt Daniel Stellmacher-Huck. Für Tino Stockhausen, Teamleiter Markt und Integration, ist das neue Instrument daher auch „eine Investition in die Zukunft. Vielen Menschen verschafft die Förderung wieder eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt.“ Dass nach den fünf Jahren Beschäftigung dem Arbeitnehmenden nicht gekündigt wird, dafür setzt sich Tatjana Hell-Zimmermann ein. „Ich werde die Arbeitgeber kontaktieren und nachfragen, ob man den Vertrag nicht entfristen oder verlängern kann. Auch da hilft das persönliche Gespräch vor Ort.“ Doch selbst im Falle einer Kündigung, so Geschäftsführer Daniel Stellmacher-Huck, sei die Situation der Arbeitnehmenden dann eine bessere. „Sie können eine jahrelange Beschäftigung nachweisen, haben einen ganz anderen Lebenslauf, den sie vorzeigen können. Das macht sie auf dem Arbeitsmarkt sehr viel attraktiver.“

Frau Schulz jedenfalls ist glücklich, endlich auf eigenen Beinen stehen zu können. „Ich bin stolz auf mich, dass ich das geschafft habe“, sagt sie. „Zu Recht“, findet Chefin Diana Wagner und fügt hinzu: „Wir werden sie jedenfalls nicht mehr hergeben.“

„Nicht alles um jeden Preis“

Marco Lübker setzt im Jobcenter Kiel die neue Förderung um – unter anderem mit sechs Mitarbeitenden und einem digitalen Bewerbertool.

Marco Lübker stellte mit seinem Team bereits im Herbst 2018 die Weichen für die Umsetzung des neuen Sozialen Arbeitsmarkts in Kiel.

„Mit einem Lächeln im Gesicht ändert sich die Welt“, sagt Marco Lübker – und lächelt. Lübker sitzt in einem Büro im dritten Stock eines Mehrzweckbaus, wenige Gehminuten entfernt vom Kieler Sozialzentrum Gaarden. Hier meistern er und sein Team „MitArbeit“ die Umsetzung von § 16i des SGB II. Das Teilhabechancengesetz kam wie gerufen für den Norddeutschen. „Es erlaubt, den passenden Leuten mit ihren persönlichen Stärken in die Richtung zu marschieren, wo sie gut arbeiten und ihren Stern leuchten lassen können.“ Damit die Sterne heller leuchten, organisierte Lübkers Team im Herbst 2018 gemeinsam mit den anderen Vermittlungsteams des Jobcenters Kiel ein digitales Bewerber-Screening für potenzielle § 16i-Teilnehmende. Auf der bereits vorher gut funktionierenden Internetplattform präsentieren sie sich in knackigen Statements und Zehn-Sekunden-Videos – potenzielle Arbeitgeber können sich im Wortsinn ein Bild von den Menschen machen. Lübker und Team sehen sich für beide Seiten als „Kümmerer“.

„Ich ziehe den Hut vor den Leuten, die lange arbeitslos sind und trotzdem den Mut nicht verlieren.“

Bevor er Mitarbeiter im Jobcenter wurde, arbeitete Lübker elf Jahre im Personalwesen eines Kieler Unternehmens. „Ich war damals sehr titel- und verdienstorientiert, wollte möglichst schnell Personalchef werden. Status war mir wichtig.“ Doch dann setzte er beruflich „aufs falsche Pferd“, war monatelang arbeitslos. „In meinem Garten stand kein einziges Unkrauthälmchen mehr, weil ich wie ein Tiger auf und ab gerannt bin. Diese Perspektivlosigkeit, kein Ziel vor Augen zu haben, nicht gebraucht zu werden – das war schlimm.“ Aus dieser Zeit blieb ein Mitgefühl für Menschen in ähnlicher Lage, denen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben versperrt ist. „Ich ziehe den Hut vor den Leuten, die lange arbeitslos sind und trotzdem den Mut nicht verlieren.“ Eine weitere Erkenntnis: „Ich hab gemerkt, Geld und Status machen mich nicht glücklich, und ich konnte drei Kreuze unter diese Ambitionen machen.“
Seine derzeitige Arbeit empfindet Lübker als sehr befriedigend. „Ich habe das Jobcenter schätzen und lieben gelernt und weiß, dass ich mit dem, was ich persönlich für wichtig erachte – Respekt, Empathie, Verbindlichkeit – hier am richtigen Ort bin.“ Förderlich ist dabei sein Universalcredo. „Ich hab eine positive Grundeinstellung, ein positives Menschenbild.“ Dazu gehöre durchaus „die Kraft, Nein zu sagen, wenn etwas nicht funktioniert, und daraus die Konsequenzen zu ziehen.“ Diese Möglichkeit räumt er auch den Menschen ein, die das Jobcenter aufsuchen. „Die Teilnehmenden an 16i sollen sich mit ihrem neuen Job identifizieren, sie müssen nicht alles um jeden Preis tun“, sagt Marco Lübker und lächelt freundlich über den Rand seiner Brille.

Hurra, es passt!

Teilnehmende und Arbeitgeber berichten über ihre neue Zusammenarbeit.

Wolfgang Grube, Arbeitgeber

„Für unsere Samtgemeinde ist das Teilhabechancengesetz eine gute Möglichkeit, neue Mitarbeitende zu gewinnen. Arbeit gibt es hier in Wathlingen genug. Ein geregelter Alltag und neu gewonnenes Selbstvertrauen sind sehr wichtig. Dann kommt der Rest von ganz allein. Dennoch ist der Wechsel von der Arbeitslosigkeit in die Arbeitswelt oft eine große Umstellung. Wir unterstützen unsere neuen Mitarbeitenden dabei, so gut wir können."

Der 68-jährige Samtgemeindebürgermeister von Wathlingen hat im Rahmen des Teilhabechancengesetzes bislang insgesamt neun Personen in unterschiedlichen Positionen angestellt.

Necmiye Kurnaz-Coban, Teilnehmerin

„Ich bin vom Team in der Bauverwaltung und der gesamten Samtgemeinde Wathlingen herzlich aufgenommen worden. Nach kurzer Zeit konnte ich selbstständig arbeiten und Verantwortung übernehmen. Für den wertschätzenden, hilfsbereiten und respektvollen Umgang miteinander bin ich sehr dankbar. Ich bin glücklich mit meiner Arbeit und sehe, dass das auch meine Produktivität und Motivation steigert."

Die gelernte Bürokauffrau ist nach einigen Jahren der Arbeitslosigkeit nun in der Bauverwaltung angestellt.

Ralf Kollbach, Teilnehmer

„Ich bin dankbar für die Chance, bei der Firma Böcher arbeiten zu können. Ich bin echt zufrieden, nicht nur wegen der Arbeit, sondern auch weil die Kollegen mich akzeptieren, so wie ich bin."

Der 52-Jährige ist gelernter Werker im Gartenbau. Er war sechs Jahre arbeitslos und ist nun angestellt als Helfer im Garten- und Landschaftsbau.

Katharina Böcher, Arbeitgeberin

„Herr Kollbach ist eine Bereicherung für unseren Betrieb: Mit seinem Humor und seiner lebensbejahenden Einstellung bringt er jeden Tag frischen Wind ins Team. Im Garten- und Landschaftsbau meistert er einfache Helfertätigkeiten. Geht es so positiv weiter, wird er sicher einen festen Platz – ganz losgelöst von der Förderung – in unserem Betrieb erhalten."

Die 31-Jährige gehört zum Personalmanagement bei Garten- und Landschaftsbau Böcher in Herdecke.

Markus Eisenhut, Arbeitgeber

„Über meinen neuen Mitarbeiter kann ich nur Positives berichten: Er ist zuverlässig, pünktlich und sieht die Arbeit selbst, auch wenn sie gar nicht zu seinem Bereich gehört. Ich muss aber auch zugeben, dass ich ihn ohne das Förderinstrument des Jobcenters wahrscheinlich nicht eingestellt hätte. Viele Sprünge und kurzzeitige Beschäftigungen im Lebenslauf schrecken eben leider ab. Daher sind Instrumente wie das Teilhabechancengesetz wichtig!"

Der 37-Jährige ist Bereichsleiter bei der Hubert Schmid Unternehmensgruppe in Marktoberdorf.

Guenther Speckamp, Teilnehmer

„Ich hätte auch Nein sagen können, aber ich wollte arbeiten und habe deshalb das Angebot dankend angenommen. Ich freue mich wieder darauf, morgens aufzustehen. Das Gefühl, am Ende des Tages zu wissen, was man geleistet hat, genieße ich sehr. Und natürlich war auch der erste Kontoauszug ein Grund zur Freude. Ich gehe jetzt einfach leichter durchs Leben."

Der 51-Jährige ist gelernter Industriekaufmann. Er bezog knapp sechs Jahre Leistungen vom Jobcenter und ist nun unbefristet auf einem Recyclinghof der Hubert Schmid Unternehmensgruppe angestellt.

Astrid Gerdes, Arbeitgeberin

„Vom Teilhabechancengesetz habe ich durch Günter Holzum vom Jobcenter Kreis Wesel erfahren – beim Unternehmerfrühstück der Wirtschaftsförderung Xanten. Ich fand das direkt sehr gut, meldete mich beim Jobcenter und bald darauf stellten sich einige Bewerber vor. Unser neues Team-Mitglied war von Anfang an engagiert und dachte mit, das Arbeitstempo wird allmählich besser und die Motivation ist absolut da. Ich habe gar nicht verstanden, warum er so lange arbeitslos war."

Die 57-Jährige ist Leiterin des Gamerschlagshofs in Xanten, eines Bauernhofs mit knapp über 30 Hektar Weiden und Wiesen, 10 Hektar Wald und 1 Hektar Teiche.

Tobias Mengels, Teilnehmer

„Mein erster Arbeitstag war im Juni, gut zehn Jahre nach meinem ersten Schulabschluss. Das war schon aufregend. Als landwirtschaftlicher Helfer repariere ich nun Zäune, bessere Wege aus, treibe die Rinder auf die Weide, füttere die Tiere. Ich bekomme den Mindestlohn und spüre endlich wieder Anerkennung. Ich weiß, dass es solche Chancen nicht oft gibt, deswegen werde ich sie nutzen. Und durch den Job fühle ich mich einfach glücklicher!"

Mit Unterstützung des Jobcenters holte der 27-Jährige den Hauptschulabschluss nach und ist jetzt als landwirtschaftlicher Helfer auf dem Gamerschlagshof in Xanten angestellt.

Gemeinsam durchstarten

Jedes Jobcenter gestaltet das Coaching seiner 16i-Teilnehmenden individuell. Einige setzen dabei auf interne, andere auf externe Coaches. Wieder andere kombinieren beides. Was sind dabei jeweils die besonderen Chancen und Herausforderungen?

Keine Frage – das begleitende Coaching ist eines der Schlüsselelemente, um Langzeitleistungsbeziehende wieder fest ins Arbeitsleben zu integrieren. Die Teilnehmenden lernen dabei insbesondere, Herausforderungen im Berufsalltag selbstbewusster zu begegnen. Oft entwickelt sich ein besonderes Verhältnis zwischen Coachee und Coach. Larissa Mihm, interner Coach im Jobcenter Fulda, beschreibt ihre Beziehung zu den Teilnehmenden so: „Ich versuche zu motivieren und den Menschen das Vertrauen zu geben, dass sie einen guten Job machen. Der regelmäßige persönliche Kontakt und die engmaschige Betreuung ermöglichen es mir, eine Vertrauensbasis zu den Menschen aufzubauen. Nur so kann ich Veränderungen erreichen und auch unangenehme Themen ansprechen.“

	Internes Coaching	Externes Coaching	Kombination aus beidem
CHANCEN	**Vertrauen bereits aufgebaut:** Coach und Coachee kennen sich häufig schon. Im Coaching stärkt sich ihre gute Beziehung weiter, was dem Erfolg des Coachings zugutekommt. **Jobcenter-Wissen vorhanden:** Der Coach kennt den örtlichen Arbeitsmarkt und kann dazu professionell beraten. **Spannende Aufgabe:** Jobcenter-Mitarbeitende erhalten eine weitere interessante Aufgabe, die auch außerhalb des Jobcenters ausgeführt wird. Sie erleben unmittelbar die Erfolge ihrer Arbeit. **Alles aus einer Hand:** Es gibt weniger Schnittstellen und damit minimiert sich das Risiko von Kommunikationsverlusten.	**Offen und neutral:** Mit unabhängigen Coaches sprechen manche Teilnehmende offener – auch über Themen, die sie gegenüber dem Jobcenter eher ungern preisgeben. **Externe Impulse fördern:** Die diversen fachlichen Hintergründe und entsprechenden Qualifikationen der Coaches ermöglichen eine vielseitige Förderung – je nach Bedarf des Coachee. **Eigenes Personal entlasten:** Die Jobcenter-Mitarbeitenden können ihre Kapazitäten zielgerichtet einsetzen.	**Flexibilität durch die zwei Welten:** Die Kombination ermöglicht flexibles Handeln bei schwankenden Coachingbedarfen. **Erfolge durch Rücksicht:** Möchte der Teilnehmende erst einmal keinen Kontakt zu seinem Jobcenter? Dann kann das Coaching extern erfolgen. Oder besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis, das nicht abgebrochen werden soll? Dann macht das interne Coaching Sinn. Wenn das Jobcenter beide Arten des Coachings vorhält, kann Rücksicht genommen werden. **Austausch positiv für beide Seiten:** Interne und externe Coaches können voneinander lernen, erfolgreiche Methoden austauschen und ihr Wissen erweitern.
KNACK-PUNKTE	**Einarbeiten braucht Zeit:** Um gut zu coachen, braucht es nicht nur eine Kenntnis der Jobcenterarbeit, sondern auch pädagogisches Handwerkszeug. Dieses müssen sich Mitarbeitende oft erst erarbeiten. **Nicht jeder ist der geborene Coach:** Andere Menschen zu coachen und dabei tiefer in ihr Privatleben einzutauchen – das ist eine anspruchsvolle Aufgabe. In manchen Jobcentern ist es schwieriger als in anderen, dafür geeignetes Personal zu finden.	**Daten schützen:** Für externe Coaches sind bestimmte Datenschutzrichtlinien zu beachten. **Schnittstellen vermeiden:** Das Jobcenter muss kurzfristig und gesichert über wichtige Entwicklungen informiert werden. Dafür müssen die Schnittstellen zwischen externem Dienstleister und dem Jobcenter funktionieren. **Den Arbeitsmarkt kennen:** Externe Coaches bringen zwar oft gute Coaching-Qualitäten mit, sollten aber auch den örtlichen Arbeitsmarkt und die wichtigen Akteure kennen und Fachwissen rund um das SGB II haben.	**Richtig entscheiden:** Für welchen Teilnehmenden macht ein internes Coaching Sinn und für welchen nicht? **Klar kommunizieren:** Wenn sich Teilnehmende austauschen, müssen sie wissen, weshalb sie auf die eine Art gecoacht werden. So können Verwirrungen bei den Teilnehmenden vermieden werden.

Seitenblick

„Man muss auch mal eine Träne drücken dürfen“

Konstruktive Kritik, Lob und Bewusstsein dafür, dass auch mal etwas schiefgehen darf – das schaffe Souveränität und Rückhalt, sagt Inga Orlowski vom Technischen Hilfswerk (THW). Und das brauchen ihre eigenverantwortlich tätigen Helferinnen und Helfer – ähnlich wie Jobcenter-Beschäftigte beim § 16i SGB II.

Frau Orlowski, Sie sind seit zwölf Jahren beim THW, seit zehn Jahren als Ortsbeauftragte in Mölln. Welche Aufgaben umfasst Ihre ehrenamtliche Tätigkeit?

Als Dienststellenleitung habe ich Verantwortung für die Liegenschaft, das Personal und das Material – das beginnt bei der Bleistiftbestellung und endet im Einsatz. Bei den meisten Einsätzen bin ich ganz normale Helferin und unterliege dem jeweiligen Zug- oder Gruppenführer. Nur bei größeren Einsätzen, wie etwa bei der Elbflut in Lauenburg vor ein paar Jahren, habe ich eine übergeordnete Rolle als Leiterin aller vor Ort eingesetzten THW-Kräfte.

Was macht Ihren Führungsstil aus?

Eines meiner Erfolgsgeheimnisse ist, dass man mich sehr gerne konstruktiv kritisieren darf. Die Helferinnen und Helfer mussten erst lernen, dass ab und zu auch etwas verkehrt laufen darf und ich es nur als Erste wissen möchte. Das schafft Sicherheit und Souveränität. Außerdem lobe ich viel, was im Alltag nicht häufig genug vorkommt. Ich melde immer zurück, wenn etwas besonders gut gelungen ist – und das ist bei uns ganz oft der Fall.

Und wenn doch einmal etwas schiefgeht?

Alle dürfen Fehler machen. Das versuche ich zu vermitteln. Fehler bringen einen weiter, wenn man aus ihnen lernt. Wenn ich beispielsweise eine Entscheidung getroffen habe, tat ich das zu diesem Zeitpunkt mit dem besten Wissen und Gewissen. Sollte das mal nicht die richtige Entscheidung gewesen sein, reflektiere ich das, lerne aus meinen Fehlern und mache es das nächste Mal besser. Ich ermutige auch meine Helferinnen und Helfer dazu, eigenverantwortlich zu entscheiden. Selbstverständlich haben wir, insbesondere im Einsatz, eine gewisse Hierarchie, die eingehalten werden muss. Aber grundsätzlich unterstütze ich sie, Entscheidungen zu treffen und zu ihnen zu stehen. Im Nachhinein zu überlegen, was man hätte besser oder anders machen können, bedeutet, dass man eine menschliche Entwicklung durchläuft. Außerdem wird hier niemand an den Pranger gestellt. Wir klären alles intern. Wenn ein Fehler passiert, trage ich die Verantwortung. Und wenn jemand gelobt werden soll, dann sage ich, welche Helferin oder welcher Helfer das war.

Wie funktioniert die Kommunikation unter den verschiedenen Ortsverbänden? Tauschen sie sich untereinander auch über negative Erfahrungen aus?

Man trifft sich in regelmäßigen Abständen und kann sich bei Bedarf jederzeit anrufen. Aber man hat immer noch seine eigenen Baustellen. Dadurch, dass wir unterschiedliche Fachgruppen haben, ist die Spezialisierung von Ortsverband zu Ortsverband anders. In Ratzeburg beispielsweise, etwa 18 Kilometer weit entfernt von Mölln, gibt es Wassergefahren, deswegen liegt der Schwerpunkt auf Booten. Bei uns liegt er auf Pumpen. Wenn es um negative Erfahrungen geht, lässt sich nicht jeder gerne in die Karten gucken. Ich bin ein eher offener Typ, aber auch ein Unikum: als Frau sowieso und mit Handicap noch mehr. Mit meiner Art der Führung stehe ich ein bisschen vereinzelt da. Aber auch eine andere Form von Führung kann gut sein. Sie sollte immer an die regionalen Gegebenheiten und Bedarfe angepasst sein.

Die ehrenamtliche Arbeit in einem THW-Ortsverband ist – ähnlich wie in einem Jobcenter – sehr fordernd: Sie erleben Menschen in Not, aber auch den ganz normalen Alltag in einer öffentlichen Einrichtung. Was motiviert die Helferinnen und Helfer Ihrer Meinung nach, sich ehrenamtlich beim THW zu engagieren?

Das Miteinander muss stimmen, sonst kann man die Leute nicht halten. Es gibt so viel, was auf die Leute einstürzt, Familie und Beruf zum Beispiel, sodass die Kameradschaft – so platt das klingt – wesentlich ist. Die Leute müssen gerne kommen, sonst funktioniert es nicht. Man muss Respekt voreinander haben, damit man sich auch im Einsatz ernst nimmt. Und das leben wir bei uns.

Bei den Einsätzen des THW kann es auch Situationen geben, die an die Nieren gehen. Wie gehen Sie und Ihr Team damit um?

Das THW hat ausgebildete Spezialistinnen und Spezialisten. Zudem werden die Helferinnen und Helfer vorbereitet und es gibt ein Nachsorge-Programm. Auch die Einsatz-Nachsorge-Programme der Feuerwehr, mit der wir eng zusammenarbeiten, können wir jederzeit nutzen. Das Wichtigste allerdings ist wieder eine funktionierende Gemeinschaft: Man muss auch mal eine Träne drücken dürfen, ohne dass es als Schwäche gilt. Dafür müssen die Führungskräfte vor Ort ihre Helferinnen und Helfer gut kennen und sie im Zweifel frühzeitig aus dem Einsatz herausnehmen. Und wenn jemand doch mal etwas Schlimmes erlebt, dann ist da die Gemeinschaft, die das gemeinsam trägt und verarbeitet. Wenn man das hat, zusätzlich zu den speziell ausgebildeten Kräften in diesem Bereich, dann ist man wirklich gut aufgestellt.

Inga Orlowski leitet seit 2009 als THW-Ortsbeauftragte den Ortsverband Mölln.

Netzwerke
Aktivierung
Beratung
Chancen

Impressum

Herausgeber:
Servicestelle SGB II – Eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Potsdamer Straße 87, 10785 Berlin, www.sgb2.info

Stand:
Oktober 2019

Konzept, Redaktion, Gestaltung:
neues handeln AG, Berlin;
Gestaltung: Anita Bahr, Christian Jung, Finn Langer; Redaktion: Anna Siebold, Corinna Hess, Nannette Remmel (Ltg.), Sabrina Strecker, Simona Dunsche, Paulo Thelen

Fotos und Illustrationen:
S. 4: Pexels/Jonas Svidras
S. 5: Thomas Eisenkrätzer
S. 7: Simon Pietschmann
S. 7: Shutterstock/durantelallera
S. 11: BMAS/Tom Maelsa
S. 12 - 16: picture alliance/Jan Haas
S. 17: Thomas Eisenkrätzer
S. 22: Shutterstock/Cienpies Design
S. 24: Yana Gediga

Druck:
Königsdruck – Printmedien und digitale Dienste GmbH

Servicestelle SGB II
Eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

www.sgb2.info