

Holle Grünert, Christina Buchwald



Integration von Langzeitarbeitslosen – gemeinsam aktiv

**Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung
eines Modellprojektes im Landkreis Leipzig**

**Eine Studie der Stiftung Neue Länder in der Otto Brenner Stiftung
Frankfurt am Main 2019**

Eine Studie der Stiftung Neue Länder in der
Otto Brenner Stiftung

Herausgeberin:

Otto Brenner Stiftung

Jupp Legrand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

D-60329 Frankfurt/Main

Tel.: 069-6693-2810

Fax: 069-6693-2786

E-Mail: info@otto-brenner-stiftung.de

Autorinnen:

Dr. Holle Grünert

Dipl. Soz. Christina Buchwald

Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.

Großer Berlin 14

06108 Halle (Saale)

Tel.: 0345/9639600

E-Mail: gruenert@zsh.uni-halle.de

buchwald@zsh.uni-halle.de

Gestaltung, Satz:

Sichtfeld – Büro für Gestaltung

Titelbild:

Adobe Stock

Hinweis zu den Nutzungsbedingungen:

Diese Veröffentlichung darf nur für nichtkommerzielle Zwecke im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Beratung und ausschließlich in der von der Otto Brenner Stiftung veröffentlichten Fassung – vollständig und unverändert! – von Dritten weitergegeben sowie öffentlich zugänglich gemacht werden.

Für die Inhalte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

Bestellungen:

Weitere Exemplare dieser Veröffentlichung können – solange der Vorrat reicht – über folgende E-Mail-Adresse bezogen werden:

birgit.schumacher@otto-brenner-stiftung.de

oder als PDF-Datei geladen werden:

www.otto-brenner-shop.de

August 2019

Vorwort

Qualifizierte Arbeitskräfte sind die wichtigste Ressource unserer hochentwickelten Volkswirtschaft. Gesellschaftlich anerkannte Erwerbsarbeit bildet ihrerseits eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes, individuell zufriedenstellendes Leben sehr vieler Menschen. Umso schwerer wiegt die Tatsache, dass trotz günstiger Entwicklungen am deutschen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren nach wie vor rund eine dreiviertel Million Menschen im erwerbsfähigen Alter seit mehr als einem Jahr keinen Zugang zu regulärer Erwerbstätigkeit gefunden hat und als arbeitslos gemeldet ist. Oft handelt es sich dabei um Personen, bei denen sich mehrere Vermittlungshemmnisse kombinieren: ein schon etwas höheres Lebensalter, die Dauer der Arbeitslosigkeit an sich, Leistungsbezug nach SGB II sowie gesundheitliche und/oder soziale Probleme. Gerade solche Probleme werden jedoch nicht selten durch die Arbeitslosigkeit mit verursacht oder verstärkt. Früher erworbene Qualifikationen, einst vorhanden gewesene Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch soziale Kompetenzen – wie Teamfähigkeit und Eigeninitiative – gehen verloren, Motivationsverlust und Entmutigung nehmen mit jeder weiteren Enttäuschung zu. Kurz: Je länger der Zustand der Erwerbslosigkeit bereits andauert, desto mehr droht er sich weiter zu verfestigen.

Um diese Abwärtsspirale zu durchbrechen benötigt die betreffende Personengruppe – ebenso wie erwerbsfähige Leistungsbeziehende nach SGB II, die offiziell gar nicht als (langzeit-)arbeitslos registriert sind - erhebliche Unterstützung. Glücklicherweise gibt es mittlerweile vielfältige Programme und Projekte zur Integration mehr oder weniger arbeitsmarktferner Personen in den regulären Arbeitsmarkt. Dazu gehört auch das Projekt INTEGRATIV. Die Erfahrungen aus diesem Projekt zeigen jedoch deutlich, wo noch weiterer Handlungsbedarf besteht: Positiv zu vermerken ist zunächst einmal die Tatsache, dass es grundsätzlich Unterstützungsangebote für arbeitsmarktferne Personen gibt, die überhaupt erst einmal aktiviert und nach und nach mobilisiert werden müssen, damit sie sich zu eigenen Arbeitsmarktaktivitäten ermutigt fühlen. Zudem existieren arbeitsmarktpolitische Instrumente, die bei der Frage ansetzen, welche Anreize einen Betrieb motivieren können, einen Arbeitsplatz an eine schwer vermittelbare Person zu vergeben. Kritisch stehen jedoch zwei Punkte heraus: Erstens ist der zeitliche und finanzielle Rahmen, insbesondere der individuellen Unterstützungsangebote, oftmals sehr begrenzt – was die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Programme stark schmälert. Zweitens fehlt es häufig an einer „Brücke“ zwischen beiden Typen von Programmen und Projekten. Es braucht Angebote, die sowohl ausreichend Zeit für die individuelle Vorbereitung der Einzelnen und die Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit einräumen als auch

Anstrengungen zur gezielten, passgerechten Vermittlung in Arbeit sowie zur Nachbetreuung umfassen. Dadurch könnte der Verbleib erfolgreich in Beschäftigung Vermittelter deutlich nachhaltiger gestaltet werden.

Das Projekt INTEGRATIV hat sich an einem solchen verbindenden Ansatz versucht. Der individuelle Fokus bot gute Möglichkeiten, Aktivitäten zur Vorbereitung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit mit solchen zur Praxiserprobung und zur Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie zur anschließenden Nachbetreuung zu verbinden. Dabei konnte flexibel und gewissermaßen „maßgeschneidert“ entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen und Erfordernissen bei den Teilnehmenden vorgegangen werden. Die Freiwilligkeit der Teilnahmeentscheidung und die Mitsprache der zumeist Langzeitarbeitslosen bei der konkreten Gestaltung ihrer Teilnahme am Projekt spielten für den Erfolg eine wichtige Rolle. Die Satzung der Stiftung Neue Länder (SNL) in der Otto Brenner Stiftung (OBS) – ein kleiner Akteur auf dem Feld der (ostdeutschen) Arbeitsmarktpolitik – sieht vor, derartige Projekte zu fördern. Sie kann dies aber nur im Rahmen von Pilotvorhaben bzw. innovativen Ansätzen, keinesfalls jedoch flächendeckend tun. Insofern soll unsere Veröffentlichung ausdrücklich auch als Anregung dienen, Methoden und Erfahrungen dieses Projektes gegebenenfalls in Regelinstrumente der Arbeitsmarktpolitik zu überführen. Denn, wie eingangs erwähnt, gibt es für allzu positive Nachrichten keinen Grund: Trotz einer langen Wachstumsperiode konnte die Langzeitarbeitslosigkeit nicht entsprechend reduziert werden und vor dem Hintergrund drohender Konjunktur- und Wachstumseinbrüche werden sich die Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmärkten nicht verbessern. Umso wichtiger ist es nun, dass Maßnahmen nicht gekürzt, sondern Anstrengungen verstärkt werden. Sollte die vorliegende Evaluation dazu einen Beitrag leisten, hat sie ihren Zweck mehr als erfüllt.



Jupp Legrand
Geschäftsführer der Otto Brenner Stiftung

Frankfurt/Main im Juli 2019

Inhalt

Einführung	6
1. Langzeitarbeitslosigkeit – eine gesellschaftliche Herausforderung.....	6
Teil I: Das Projekt INTEGRATIV zur Aktivierung und Begleitung von Langzeitarbeitslosen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt	8
1. Anforderungen an eine erfolgversprechende Integrationsmaßnahme.....	8
2. Ziele des Projektes und Freiwilligkeit der Teilnahme.....	8
3. Struktur des Projektes.....	10
4. Wissenschaftliche Begleitung des Projektes	16
Teil II: Erwartungen und Einschätzungen der Teilnehmenden	20
1. Soziodemografische Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	20
2. Erwartungen der Teilnehmenden zu Beginn der Maßnahme	21
3. Aussagen der Teilnehmenden am Ende der Maßnahme.....	22
4. Wie bewerten die Teilnehmenden ihre Lebenszufriedenheit?	26
Teil III: Ausgewählte Ergebnisse aus dem Projekt INTEGRATIV	29
1. Wie geht es nach dem Projekt weiter?	29
2. Vermittlung in Arbeit – viele Wege führen zum Ziel.....	30
3. Stärkung von Motivation und Beschäftigungsfähigkeit.....	32
Teil IV: Meinungen aus Betrieben und von Gestaltern im Projekt	37
1. Die Betriebe als wichtigste Partner	37
2. Erfahrungen von Verantwortlichen im Projekt.....	41
Ausblick: Das Projekt INTEGRATIV und das Projekt ELMET-WIN – zwei komplementäre Ansätze	43
Anhang	
Literaturverzeichnis.....	47
Hinweise zu den Autorinnen	48

Einführung: Langzeitarbeitslosigkeit – eine gesellschaftliche Herausforderung

Trotz einer günstigen wirtschaftlichen Entwicklung und positiver Arbeitsmarkteffekte in den letzten Jahren gibt es in Deutschland nach wie vor eine beträchtliche Personengruppe an den Rändern oder außerhalb des Arbeitsmarktes, deren Angehörige für ihre Rückkehr und Integration in Beschäftigung Unterstützung benötigen. Dabei handelt es sich vor allem um Langzeitarbeitslose. Zu der Zeit, als das Projekt INTEGRATIV vorbereitet wurde, waren über eine Million Menschen seit mindestens einem Jahr bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitslos registriert. Im Oktober 2014 beispielsweise waren es 38,6 Prozent aller Arbeitslosen. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen war seit mehreren Jahren kontinuierlich gestiegen. Von positiven Nachfrageimpulsen auf dem Arbeitsmarkt hatten zunächst vor allem Menschen mit einer kürzeren Dauer der Beschäftigungslosigkeit profitiert. Das Stigma der Langzeitarbeitslosigkeit hatte sich dagegen weiter verfestigt.

Seitdem sind gewisse Veränderungen eingetreten. Viele Unternehmensleitungen sehen sich angesichts der wirtschaftlichen und demografischen Entwicklung gezwungen, ihre Ansprüche an eine möglichst passgenaue Besetzung offener Stellen etwas zurückzuschrauben, den Suchraum für die Rekrutierung von Arbeitskräften zu erweitern und auch Personen oder Personengruppen ins Kalkül zu ziehen, an die sie früher nicht gedacht hätten. Der Verbleib von Menschen in Arbeitslosigkeit hat sich tendenziell verkürzt. Im Oktober 2018 waren noch rund 776.000 Personen in Deutschland als langzeitarbeitslos erfasst. Der Anteil der

Langzeitarbeitslosen an allen registrierten Arbeitslosen konnte um gut zwei Prozentpunkte (auf 36,4 Prozent) gesenkt werden. Durchgängig aber waren und sind noch immer ein Drittel aller registrierten Arbeitslosen langzeitarbeitslos. Auch für Angehörige dieser Personengruppe nach Möglichkeit Wege in reguläre Beschäftigung aufzuzeigen ist und bleibt eine gesellschaftliche Herausforderung. Dies gilt umso mehr als die Wirtschaft, nicht zuletzt angesichts des demografischen Wandels, weiterhin einen hohen Bedarf an Fachkräften, aber auch an Arbeitskräften für Helfer- und ähnliche Tätigkeiten hat.

Dabei ist die Gesamtheit der Langzeitarbeitslosen sehr heterogen. Ihre individuellen Probleme sind vielfältig, ihr Unterstützungsbedarf ist demgemäß unterschiedlich und verschieden groß. Nach der Wahrscheinlichkeit einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt lassen sich grob drei Gruppen unterscheiden: integrationsnahe, integrationsferne und arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose (Klingert/Lenhart 2017).

- Bei integrationsnahen Langzeitarbeitslosen bedarf es zwar einer Aktivierung, es sind aber beschäftigungsrelevante Stärken erkennbar, die eine zeitnahe Integration erwarten lassen.
- Bei integrationsfernen Langzeitarbeitslosen ist der Weg in Beschäftigung länger, sie können jedoch mit gezielter Förderung an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden. Häufig sind Qualifizierungs- und

Trainingsmaßnahmen nötig. Nicht selten müssen zusätzlich Hindernisse wie zum Beispiel fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder eine zu geringe Mobilität überwunden werden.

- Schließlich gibt es die Gruppe der arbeitsmarktfernen Langzeitarbeitslosen, bei denen oft mehrere gravierende Integrationshemmnisse bestehen und eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt kaum oder gar nicht möglich erscheint. Auf jeden Fall muss hier mit sehr langen Zeiträumen gerechnet werden; und bei „Langzeitarbeitslosen, die auch mit stabilisierenden Maßnahmen über mehrere Jahre nicht in Beschäftigung inte-

griert werden können, stehen möglicherweise andere Maßnahmen im Vordergrund, die in ersten Schritten die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und soziale Teilhabe sichern“ (ebd., S. 19f.).

Es liegt auf der Hand, dass bei vorhandener Nachfrage nach Arbeitskräften zunächst integrationsnahe Langzeitarbeitslose eine neue Beschäftigung finden. Das Schwergewicht bei der Betreuung und Förderung verbleibender Langzeitarbeitsloser verlagert sich immer stärker auf integrations- und arbeitsmarktferne Personen. Damit wachsen die Anforderungen an entsprechende Förderprogramme und Projekte.

Teil I: Das Projekt INTEGRATIV zur Aktivierung und Begleitung von Langzeitarbeitslosen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

1 Anforderungen an eine erfolgversprechende Integrationsmaßnahme

Das Projekt INTEGRATIV baut unter anderem auf Erfahrungen aus einem vorangegangenen Projekt zur zielgerichteten Integration junger Langzeitarbeitsloser (ZIEL) auf, das ebenfalls von der Stiftung Neue Länder gefördert wurde (Buchwald/Grünert/Wiener 2014). Aus den Erfahrungen von ZIEL und der Kenntnis anderer vergleichbarer Integrationsmaßnahmen konnten – als Arbeitshypothesen für die wissenschaftliche Begleitung des Pilotprojektes INTEGRATIV – eine Reihe von Anforderungen abgeleitet werden. Für die Arbeit mit den Teilnehmenden (vgl. Grünert/Buchwald 2015, S. 44f.) seien vor allem hervorgehoben:

Individuelle Betreuung und Begleitung:

Eine erfolgreiche Integrationsmaßnahme muss individuell auf die Stärken und Schwächen der Teilnehmenden zugeschnitten sein. Dies erfordert eine gründliche Feststellung der je individuellen Kompetenzen, der persönlichen Umstände und eventueller eigener Interessen im Hinblick auf eine Erwerbstätigkeit. Da mit einer erheblichen Heterogenität der Voraussetzungen zu rechnen ist, sollte nach Möglichkeit eine relativ große Zahl von Maßnahme-Modulen vorgehalten werden, die im Einzelfall flexibel kombiniert werden können. Dies erleichtert zugleich das Reagieren auf sich verändernde Anforderungen des Arbeitsmarktes. Auch der Zeitpunkt des Maßnahmeabschlusses sollte in begründeten Fällen variabel gestaltet werden.

Stärkung der Motivation:

Von hoher Bedeutung für den Erfolg der Maßnahme ist die Motivation der Teilnehmenden. Dies erfordert vom Maßnahmeträger und seinem Betreuungspersonal zum einen, bei den Teilnehmenden eine Anfangsmotivation zu wecken, damit von vornherein die Bereitschaft zu aktiver Mitarbeit erreicht wird. Zum anderen geht es um die Aufrechterhaltung der Motivation über den gesamten Maßnahmeverlauf.

Realistische Erfolgskriterien:

Natürlich ist die Vermittlung in Arbeit das entscheidende Erfolgskriterium. Da aufgrund bestehender Matchingprobleme und Vermittlungshemmnisse aber höchstwahrscheinlich nur eine Minderheit der Teilnehmenden unmittelbar im Anschluss an die Maßnahme einen Weg in Beschäftigung finden wird, sollten zusätzliche Erfolgskriterien im Sinne einer Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit – Erweiterung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, Verbesserung der Alltagskompetenz usw. – gemeinsam erarbeitet, in die Zielformulierung aufgenommen und ihre Erreichung dokumentiert werden. Ziele können dann auch kleiner gesteckt werden als bei ausschließlicher Orientierung auf das Beschäftigungsziel. Ihre Erreichung sollte den Teilnehmenden zeitnah als (kleineres oder größeres) Erfolgserlebnis bewusst gemacht werden.

Um ihr angestrebtes Hauptziel zu erreichen, müssen Integrationsmaßnahmen gut in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld eingebettet sein. Daher sind in Transfer-

perspektive, mit Blick auf künftige derartige Maßnahmen, weitere Erfolgsbedingungen zu beachten (ebd., S. 45):

Arbeitsmarktnähe:

Von entscheidender Bedeutung ist die Arbeitsmarktnähe einer Maßnahme. Praxislernphasen oder ähnliche Gelegenheiten für die Teilnehmenden, sich direkt im betrieblichen Alltag zu bewähren und zu beweisen, sollten einen zentralen Platz einnehmen. Um geeignete Einsatzplätze in ausreichender Zahl zu akquirieren, braucht der Träger eine gute Kenntnis von Betrieben und Vertrauen in Kreisen der regionalen Wirtschaft. Er muss Betriebe gewinnen, die Möglichkeiten zur Arbeitserprobung und erforderliche Betreuungsleistungen miteinander verbinden bzw. über die Aufgeschlossenheit verfügen, zu diesem Zweck kontinuierlich mit dem Betreuungspersonal zu kooperieren.

Bündelung aller Kräfte:

Bei der Vorbereitung und Durchführung der Maßnahme ist es unerlässlich, dass Maßnahmeträger, Jobcenter, kommunale Stellen sowie – je nach dem Projektkontext – gewerkschaftliche Ansprechpartner und weitere Akteure eng zusammenarbeiten. Durch das Engagement der institutionellen Partner (vor allem auch der kommunalen Stellen) kann die positive Resonanz im regionalen Umfeld verstärkt werden. Auch sind die kommunalen Akteure oft die richtigen Ansprechpartner, wenn es um Verbesserungen von Kontextbedingungen (zum Beispiel im öffentlichen Nahverkehr oder bei Kita-Öffnungszeiten) geht, die eine Integration von Arbeitslosen erleichtern können.

Nachhaltigkeit:

Eine erfolgreiche Integrationsmaßnahme endet nicht mit dem letzten Veranstaltungs- oder Praxistag und günstigenfalls mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages. Vielmehr ist die Sicherung der Nachhaltigkeit unverzichtbar. Dies gilt vor allem für die Vermittlung in Arbeit. Vermittlungserfolge können wesentlich erhöht und stabilisiert werden, wenn der Maßnahmeträger die (ehemaligen) Teilnehmenden und die Unternehmen bei Bedarf weiterhin berät und unterstützt. Auch in anderen Fällen – zum Beispiel Vermittlung in Ausbildung oder eine Qualifizierungsmaßnahme, Rückverweisung an das Jobcenter – sollten Formen der Nachbetreuung erprobt werden, damit die während der Maßnahme erreichten Kompetenz- und Motivationszuwächse nicht wieder verloren gehen.

2 Ziele des Projektes und Freiwilligkeit der Teilnahme

Ausgehend von den vorhandenen Erfahrungen wurde im Projekt INTEGRATIV in einer abgegrenzten territorialen Einheit, dem Landkreis Leipzig, ein Verfahren erprobt, um Langzeitarbeitslose individuell auf deren tatsächliche Vermittlungsfähigkeit zu testen, ihnen Erprobungsmöglichkeiten in der betrieblichen Praxis und Vermittlungschancen in eine dauerhafte Beschäftigung zu eröffnen. Es sollten individuell einsetzbare Module zum Einsatz kommen, um möglichst umfassend Hemmnisse für eine Integration in das Arbeitsmarktgeschehen zu reduzieren oder zu überwinden. Konkrete Hil-

fen vor Ort sollten unter Hinzuziehung der vorhandenen Träger so eingesetzt werden, dass für die Einzelnen eine optimale Verbesserung ihrer Arbeitsfähigkeit und letztlich die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch Erwerbsarbeit oder eine andere Form gesellschaftlich anerkannten Engagements erreicht werden kann.

Wichtig für die Aktivierung und Motivierung der Teilnehmenden war dabei, dass die Zusammenarbeit wertschätzend und auf Augenhöhe erfolgt. Deshalb sollte die Teilnahmeentscheidung in jedem Fall freiwillig erfolgen.

Zur Ansprache und Gewinnung von Teilnehmenden war von vornherein eine enge Zusammenarbeit mit dem zuständigen Jobcenter vorgesehen. Schon im Projekt ZIEL hatte sich gezeigt, dass alternative Ansprachewege – über personelle Netzwerke, Multiplikatoren verschiedener Art und öffentliche Medien – nur in Ausnahmefällen zum Erfolg führen (Buchwald/Grünert/Wiener 2014, S.8). Eine Vermittlung in die Maßnahme durch das Jobcenter schien deshalb der aussichtsreichste Weg zu sein, doch sollte sie an die freiwillige (bei Verweigerung sanktionslose) Bereitschaft der oder des Arbeitslosen gebunden sein. Auf das Prinzip der Freiwilligkeit hat vor allem der gewerkschaftliche Projektpartner großen Wert gelegt.

Der Landkreis Leipzig ist seit dem 1. Januar 2012 alleiniger Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende. In dieser Aufgabe berät, betreut und vermittelt das Jobcenter erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem Sozialge-

setzbuch II. Im Oktober 2014 waren im Kommunalen Jobcenter Landkreis Leipzig insgesamt 17.268 erwerbsfähige Leistungsberechtigte gemeldet. Unter ihnen waren 6.741 Arbeitslose registriert, davon 3.061 Langzeitarbeitslose. Diese Zahlen ließen ein ausreichend großes Teilnahmepotenzial für das Projekt INTEGRATIV erwarten. Zugleich deuteten sie darauf hin, dass es sich um eine Klientel handelt, bei der sich in den meisten Fällen zwei schwerwiegende Vermittlungshemmnisse kombinieren: längere Dauer der Arbeitslosigkeit und Leistungsbezug nach SGB II.

Trotz und im Bewusstsein dieser Schwierigkeit erwarteten die verantwortlichen Akteure, dass das Projekt einen wesentlichen Beitrag dazu leisten würde, Vorbehalte der Unternehmen bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen zu verringern und im gemeinsamen Handeln von Kommune und Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit durch Langezeitarbeitslose zu verbessern.

3 Struktur des Projektes

Das Projekt gliederte sich für die Teilnehmenden in drei Phasen: (1) Eignungsfeststellung und Qualifizierungsmodule, (2) betriebliche Qualifizierung im Rahmen von Praxislernphasen, (3) Vermittlung in Arbeit oder eine andere Form gesellschaftlicher Teilhabe und Sicherung der Nachhaltigkeit durch Nachbetreuung. Die Dauer der Maßnahme sollte für die Teil-

nehmerinnen und Teilnehmer in der Regel ein halbes Jahr betragen, konnte je nach individuellen Erfordernissen aber auch verkürzt oder verlängert werden.

Phase 1: Eignungsfeststellung und Qualifizierungsmodule

Die erste Projektphase umfasste das Eingangsmodul zur Eignungsfeststellung und maximal zehn Qualifizierungsmodule, die individuell ausgewählt und kombiniert werden konnten. Zur effektiven Verwendung der eingesetzten Ressourcen zielte die Projektkoordinierung darauf, dass jeweils mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemeinsam mit dem ersten Modul beginnen und auch die Qualifizierungsmodule in kleinen Gruppen gemeinsam durchlaufen sollten. Als fachlicher Partner konnte die Weiterbildungsakademie des Landkreises Leipzig (WALL)/ Volkshochschule Leipziger Land gewonnen werden, in deren Räumlichkeiten in Borna auch die meisten Aktivitäten der ersten Projektphase stattfanden.

Das Modul 1 „Eignungsfeststellung – Profiling und Reflexion von Kompetenzen“ wurde von allen Teilnehmenden durchlaufen. Sie wurden ausführlich in den Projektinhalt und die sich daraus ergebenden Chancen und Verpflichtungen bzw. Anforderungen eingeführt. (So bedeutet Freiwilligkeit der Teilnahmeent-

scheidung beispielsweise nicht, dass die Beteiligung an jedem einzelnen Tag freiwillig wäre.) Anschließend führte das Betreuungspersonal mit der oder dem Teilnehmenden ein gründliches Profiling-Gespräch, um alle relevanten Daten zur persönlichen Situation, den beruflichen Interessen, der Qualifikation einschließlich der Aktualität einschlägiger Zertifikate, den Fähigkeiten und Fertigkeiten, Stärken und Schwächen (Chancen-Defizit-Analyse) detailliert zu erfassen. Im Rahmen des Moduls wurde auch der geva-Eignungstest „Berufswahl B für Erwachsene“ durchgeführt.¹ Dieser Test zielt exakt auf die Situation der Teilnehmenden ab, da er für die Kunden der Jobcenter und Arbeitsagenturen, die an beruflichen Eingliederungsmaßnahmen teilnehmen, entwickelt wurde. Am Ende stand die gemeinsame Aufstellung einer Hilfeplanung mit zeitlich fixierten Zielen (Meilensteinplan) für den weiteren Verlauf der Integrationsmaßnahme einschließlich der individuellen Notwendigkeit einer Inanspruchnahme von Qualifizierungsmodulen bzw. weiterführenden Qualifizierungen.²

Seit Langem ist bekannt, dass erwerbslose Menschen oft einen schlechteren Gesundheitszustand als Erwerbstätige aufweisen. Das betrifft sowohl objektive medizinische Kriterien als auch das subjektive Erleben von Gesundheit. Dabei können gesundheitliche

¹ Der geva-Test ist nach dem Institut benannt, das ihn entwickelt hat. Das geva-Institut (geva Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation mbH) ist ein psychoanalytisches Beratungsinstitut für Personal- und Organisationsdiagnostik, das unter anderem wissenschaftlich fundierte und praxisnahe Befragungs-Tools konzipiert.

² Diese Hilfeplanung unterscheidet sich von der mit dem Jobcenter geschlossenen Eingliederungsvereinbarung dadurch, dass sie konkrete (wöchentlich bis monatlich zu überprüfende) Einzelschritte auf dem Weg in den Arbeitsmarkt definiert, die ausschließlich im Projekt angeboten und unterstützt wurden.

Beeinträchtigungen sowohl Ursache als auch Wirkung von Arbeitslosigkeit sein. Trotz der Häufung gesundheitlicher Risiken nehmen Arbeitslose herkömmliche Angebote zur Prävention und Gesundheitsförderung seltener wahr als Erwerbstätige. Um diese Lücke zu schließen, wurde an der TU Dresden das Gesundheitsförderprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“ (AktivA)³ entwickelt (Rothländer 2002, 2009). ARBEIT UND LEBEN Sachsen führt seit vielen Jahren in der Region Leipzig in Kooperation mit den Jobcentern AktivA-Trainings durch. Im Modul 2 „AktivA – Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“ wurde ein solches Training mit den Bausteinen „Aktivitätenplanung“, „Konstruktives Denken“, „Soziale Kompetenz und soziale Unterstützung“ sowie „Systemisches Problemlösen“ auch den Teilnehmenden am Projekt INTEGRATIV angeboten. Nicht als originärer Bestandteil des Programms AktivA, aber als sinnvolle Ergänzung stand bei Bedarf auch der Baustein „Tagesstruktur und Tagesplanung“ zur Verfügung.

Das Modul 3 „Kommunikation“ zielte darauf ab, bei den Teilnehmenden durch Entwicklung von Kommunikationsstrategien eine Stärkung ihrer Persönlichkeit zu erreichen. Damit verband sich zugleich ein indirektes Motivationstraining. In der Gruppe wurden Grundlagen der Körpersprache, Mimik und Gestik sowie die Anwendung von Kommunikationsregeln geübt und deren Wirkungen gemeinsam ausgewertet.

Dabei ging es zum Beispiel um selbstsicheres Auftreten, überzeugendes und zielgerichtetes Argumentieren, die Beziehungsebene (Kontakt zum Gegenüber) im Gespräch, Frustrationstoleranz, persönliches Auftreten einschließlich Kleidung usw. und letztendlich um das Auftreten im Bewerbungsgespräch.

Das Modul 4 „PC-Training“ bot sich vor allem, aber nicht ausschließlich für Personen an, für die im Ergebnis des Profilings nach Modul 1 zu erwarten war, dass EDV-Kenntnisse für eine möglicherweise aufzunehmende Tätigkeit wichtig sein könnten. Im einwöchigen PC-Lehrgang wurden den Teilnehmenden die Grundlagen der Verwendung eines Rechners vermittelt. Dies beinhaltete vor allem den Einsatz von MS Office-Anwendungen und die Nutzung des Internets einschließlich entsprechender Dienste, wie zum Beispiel E-Mail. Unter den praktischen Anwendungen des Gelernten standen Übungen wie das Erstellen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen sowie die Stellenrecherche an erster Stelle.

Modul 5 „Kreativität – Training organisatorischer und motorischer Fähigkeiten“ diente der Motivation und Aktivierung der Eigeninitiative und sollte das Interesse an kreativen und handwerklichen Fähigkeiten fördern. Aufgaben konnten beispielsweise die Ideenfindung zur Gestaltung der eigenen Wohnräume, kreatives Gestalten mit Farbe und Pinsel, jahreszeitliche

³ AktivA ist ein evaluiertes psychosoziales Training zur Förderung von Gesundheit und Handlungskompetenz bei Erwerbslosen. Näheres dazu siehe: <http://aktiva.wissensimpuls.de/erwerbslosigkeit-und-gesundheit.html> (letzter Zugriff: 21.11.2018).

Floristik mit Naturmaterialien oder Basteln zu besonderen Anlässen sein. Die dabei erlernten oder (wieder-)entdeckten Fähigkeiten können sowohl in den Alltag der Teilnehmenden einfließen als auch unter Umständen ganz neue Perspektiven für berufliche Chancen eröffnen.

Im Modul 6 „Gesunde und preiswerte Ernährung“ lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, zielgerichtet preiswerte Angebote an gesunden Nahrungsmitteln, vor allem an frischem Obst und Gemüse, in ihrer Nähe zu finden und die Produkte schmackhaft zu verarbeiten. Im Mittelpunkt standen der bewusste Umgang mit dem verfügbaren Geld (Preisvergleiche, Mengenplanung und anderes), gesundheitsbewusste Ernährung und ernährungsphysiologische Kriterien. Auch der Unterschied zwischen Groß- und Kleinküchen, Hygienevorschriften und die Lagerung von Lebensmitteln spielten eine Rolle. Für den Praxis teil im Modul – gemeinsames Kochen und Verköstigen – sollten regionale Partner gesucht und einbezogen werden.

Da das Pilotprojekt im ländlichen Raum verortet war, besitzt das Thema Mobilität besondere Bedeutung für den angestrebten Wiedereintritt in Beschäftigung. Das Modul 7 „Mobilitätstraining“ bot Hilfestellungen bei der Wegeplanung und Umsetzung mit dem öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV), der Zeit- und Kostenplanung (Tarife des ÖPNV), beim Lesen von Fahrplänen und gegebenenfalls der Nutzung von Routenplanern und der Planung übers Internet. Dieses Modul ließ sich gut mit

anstehenden Wegen zur Teilnahme an anderen Qualifizierungsmodulen, Praxislernphasen oder Bewerbungsgesprächen verbinden.

Modul 8 „Gesundheitsförderung“ war ein praktisches Bewegungsprogramm, das auch als Ausgleich zu den (teilweise ungewohnten) geistigen Aktivitäten in einigen Qualifizierungsmodulen dienen konnte. Es wurden einfache, ohne größeren materiellen und zeitlichen Aufwand umsetzbare sportliche Aktivitäten vorgestellt und geübt. Außerdem wurde den Teilnehmenden vermittelt, welche Programme von den Versicherten kostenfrei oder zu einem geringen Entgelt bei ihren gesetzlichen Krankenkassen genutzt werden können. Auch Entspannungsübungen und Techniken zur Stressbewältigung wurden vorgestellt und angewendet.

Die nachfolgenden Module weisen jeweils einen engen Bezug zu einem bestimmten Feld beruflicher Tätigkeit auf. So wurden im Modul 9 „Bürokommunikation“ die wichtigsten Arbeitsaufgaben im Büro vorgestellt. Dazu gehören der Einsatz von Kommunikationsmitteln (Telefon, Telefax, E-Mail, Kopierer), die Wartung und Handhabung des Kopierers (Toner wechseln, Papierstau beseitigen, verkleinern, vergrößern, sortieren usw.), der wirtschaftliche und ökologische Umgang mit Arbeitsmitteln (Papierverbrauch, Kopierkosten, Tonerentsorgung), die Anfertigung von Gesprächsnotizen nach Telefonaten, die Übernahme von Rechenaufgaben, Bearbeitung der Post, Erstellung von Bearbeitungsvermerken, Durchführung

von Registraturarbeiten und vieles mehr. In der weiteren Projektumsetzung sollten diese Aufgaben bei regionalen Partnern praktisch geübt werden.

Im Modul 10 „Verkauf/ Lagerwirtschaft“ erhielten die Teilnehmenden im theoretischen Teil Einblicke in Sortiments- und Warengruppen, Warenpräsentation, Warenannahme und Lagerung, in die Bewältigung besonderer Verkaufssituationen (Kundenverhalten, Verkauf kurz vor Ladenschluss, Verkaufsstörungen, Ladendiebstahl), die Kundenbetreuung (Verkaufsgespräche) und den Kassivorgang (Kassensysteme, Verhalten bei Ausfall der Elektronik). In Kooperation mit regionalen Partnern sollten die Teilnehmenden die theoretischen Grundlagen sodann in einem geschützten Umfeld anwenden.

Eine ähnliche Zweiteilung zwischen theoretischen Grundlagen und praktischer Übung galt auch für das Modul 11: „gewerblich-technische Kenntnisvermittlung“. Angedacht waren bei Projektbeginn die Bereiche Metall, Holz, Garten- und Landschaftsbau (GALA-Bau) sowie Landwirtschaft. Im Bereich Metall beispielsweise sollten die Teilnehmenden einschlägige Berufe kennenlernen, die mit Metall zu tun haben, und sich mit dem Werkstoff Metall vertraut machen (Eigenschaften, Verarbeitung, Wirtschaftsfaktor). Praktisches Erproben sollte an Modellarbeiten bzw. konkreten kommunalen und/ oder staatlichen Objekten (Bauhof, Schloss) unter Anleitung stattfinden. Da die Auswahl der Berufsbereiche neben den Vor-

aussetzungen der Teilnehmenden auch von der Gewinnung geeigneter Partner abhing, erfolgte im Weiteren eine Konzentration auf die Bereiche Metall und GALA-Bau.

Ein wesentliches Ziel aller Module im Projekt bestand darin, eine von den Teilnehmenden positiv erlebte Lernkultur zu schaffen, so dass sie gern ins Projekt gehen und sich unter Umständen aus einem bereits eingetretenen Zustand der Teilnahmslosigkeit und Lethargie befreien könnten. Dabei waren die Schwerpunkte der einzelnen Module bewusst unterschiedlich gesetzt. Einige enthielten mehr praktische, andere mehr theoretische Anteile. Einige zielten vorrangig auf einen Beitrag zur allgemeinen Lebensführung (und damit letztendlich auch zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit), andere dienten gezielt der Einführung in bestimmte Bereiche einer beruflichen Tätigkeit.

Phase 2: Betriebliche Qualifizierung im Rahmen von Praxislernphasen

Je nach ihren individuellen Fortschritten konnten die Teilnehmenden nach Abschluss eines oder mehrerer Qualifizierungsmodule der Phase 1 fließend in die Phase 2 (betriebliche Qualifizierung) überwechseln. Bei der Vorbereitung des Übergangs und während dieser Phase war weiterhin eine Betreuung durch das Projektteam gewährleistet.

Die Phase betrieblicher Qualifizierung bestand ihrerseits aus zwei Komponenten: aus betrieblichen Praxislernphasen und, je nach

den konkreten Erfordernissen, einer beruflichen Qualifizierung. Die Akquisition geeigneter Unternehmen für die Praxislernphasen wurde durch die langjährige Präsenz und Reputation des Projektträgers in der Region erleichtert. Für ihn bestand die Aufgabe darin, solche Unternehmen zu finden, die sowohl eine auf die individuellen Voraussetzungen der oder des Teilnehmenden abgestimmte Qualifizierungsumgebung bieten können als auch einen perspektivischen Personalbedarf aufweisen, so dass im günstigen Fall ein Kleebeeffekt eintreten kann. Der Projektträger bereitete gemeinsam mit den Unternehmen die Praxiseinsätze pädagogisch vor und hielt während der Praxislernphasen regelmäßigen Kontakt sowohl zu den Teilnehmenden als auch zu den Unternehmen, um präventiv unterstützen und nötigenfalls auch moderierend eingreifen zu können.

Während der Praxislernphasen (oder auch schon in der Projektphase 1) mochte sich herausstellen, dass spezielle berufliche Qualifizierungen die Chancen für eine nachhaltige Integration in Beschäftigung erheblich verbessern würden. In solchen Fällen wurde gemeinsam mit dem Jobcenter ein geeigneter externer Partner gesucht, der die betreffende Qualifizierung zeitnah durchführt. Kleinere Qualifizierungen (zum Beispiel gesetzlich vorgeschriebene Wiederholungsprüfungen zur Aktualisierung bestimmter Zertifikate) konnten organisatorisch und finanziell innerhalb des Projektes durchgeführt werden, für umfangreichere Qualifizierungen mussten andere Lösungen gefunden

werden, je nach Dauer einer solchen Qualifizierung mit anschließender Rückkehr in das Projekt.

Phase 3: Teilhabe und Sicherung der Nachhaltigkeit (Nachbetreuung)

Der Eintritt der Langzeitarbeitslosen in das Projekt INTEGRATIV erfolgte gruppenweise gestaffelt. Daher und aus individuellen Gründen schlossen die Teilnehmenden die Maßnahme auch zu verschiedenen Zeitpunkten ab. Mit dem letzten Tag in der Maßnahme endete die Verantwortung des Projektträgers jedoch nicht. Er bot vielmehr den (ehemaligen) Teilnehmerinnen und Teilnehmern individuell geeignete Formen einer Nachbetreuung an, um die erreichten Erfolge bei der Vermittlung in Arbeit bzw. bei der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit zu verstetigen.

Besonders wichtig war die Option einer Begleitung der neu Eingestellten wie auch der jeweiligen Unternehmen im Falle einer erfolgreichen Vermittlung, damit eine nachhaltige Integration in Beschäftigung erreicht und vor allem die kritische Phase zwischen der Einstellung und dem Ende der Probezeit besser gemeistert werden kann. Aber auch in anderen Fällen, wenn Teilnehmende aus den unterschiedlichsten Gründen weiterhin nicht in der Lage sind, am Erwerbsleben teilzunehmen, sollten – gemeinsam mit den Betroffenen und im Zusammenwirken mit Jobcenter, kommunalen Stellen oder anderen geeigneten Unterstützern – gesellschaftliche Alternativen auf dem Gebiet sozialer Teilhabe gefördert und

adäquate Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Gesellschaft eruiert werden. Eine Nutzung der Möglichkeiten des Bundesfreiwilligendienstes oder ehrenamtliches Engagement könnten in solchen Fällen einen nächsten Schritt darstellen.

4 Wissenschaftliche Begleitung des Projektes

Das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) wurde von der Stiftung Neue Länder mit der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes INTEGRATIV beauftragt. Grundlagen für die Arbeit bildeten unter anderem die Evaluationserfahrungen des ZSH beim Projekt ZIEL zur zielgerichteten Integration junger Langzeitarbeitsloser wie zuvor bereits beim ersten Flächenversuch zur Integration von Langzeitarbeitslosen in der Bundesrepublik mittels Bürgerarbeit, der in Bad Schmiedeberg in Sachsen-Anhalt stattfand (Steiner u.a. 2008).

Ziele der wissenschaftlichen Begleitung

Die wissenschaftliche Begleitung verfolgte drei Ziele:

- Ein erstes Ziel bestand darin, das Projektgeschehen unmittelbar zu begleiten und dabei praxiswirksame Hinweise und Anregungen zu geben, die als Beitrag zur Optimierung in die laufende Arbeit eingebracht werden konnten.
- Außerdem erforderte es der Auftrag, Hinweise und Einschätzungen zu erarbeiten, die von der Stiftung als Entscheidungshilfen im Hinblick auf zukünftige Förderungen genutzt werden können.

- Schließlich bestand ein erhebliches Interesse daran zu klären, inwieweit sich aus dem Pilotprojekt Lehren und Ansätze für ein verallgemeinerbares Design ableiten lassen.

Demgemäß hat sich die wissenschaftliche Begleitung einerseits auf eine prozessbegleitende Evaluation und andererseits auf die Herausarbeitung verallgemeinerbarer Erfahrungen konzentriert. Sie hat sich dabei auf jene Anforderungen an eine erfolgversprechende Integrationsmaßnahme gestützt, die im Resultat der bisherigen Arbeiten formuliert werden konnten.

Bedingungen des Umfeldes wichtig für angestrebte Arbeitsaufnahme

Aus den Erfahrungen früherer Projektarbeit ist bekannt, dass neben den individuellen „Leistungsvoraussetzungen“ der Teilnehmenden, der Qualität der Qualifizierungsmodule und Praxislernphasen auch gesellschaftliche Umweltbedingungen einen hohen Einfluss auf den Maßnahmeerfolg ausüben. Dies wurde auch für das Projekt INTEGRATIV erwartet. So unterscheiden sich Beschaffenheit und Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes im Landkreis Leipzig und in Leipzig (Stadt) erheblich. Inwieweit Langzeitarbeitslose aus dem Landkreis aber auch auf dem Arbeitsmarkt der Stadt Leipzig – und erst recht auf dem überregionalen Arbeitsmarkt – Chancen haben, hängt nicht zuletzt vom öffentlichen (Nah-)Verkehr und den persönlichen Mobilitätsvoraussetzungen ab. Ebenso spielen familiäre Verpflichtungen, wie Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen

gen, eine große Rolle bei der Aufnahme oder Nichtaufnahme einer Beschäftigung. Auch hier sind die Betroffenen auf Unterstützungsstrukturen angewiesen.

Mehrere Akteure an einen Tisch holen – ein dichtes Netz von Arbeitskontakten

Schon bei der Konzipierung und Vorbereitung von INTEGRATIV hatte deshalb die Einbettung des Projektes in die Strukturen vor Ort einen hohen Stellenwert. Zur Projektbegleitung wurde eine Steuerungsgruppe gebildet, der neben ARBEIT UND LEBEN Sachsen als hauptverantwortlichem Partner, dem ZSH und der Stiftung Neue Länder auch das Kommunale Jobcenter Landkreis Leipzig, die Bürgermeister der beteiligten Kommunen, die DGB-Regionalgeschäftsstelle Leipzig-Nordsachsen, die IG Metall-Geschäftsstelle Leipzig und der Projektpartner WALL/ Volkshochschule Leipziger Land angehörten. Die Beratungen der Projektsteuerungsgruppe konzentrierten sich vor allem auf das Monitoring zum Projektverlauf, die Koordinierung der regionalen Zusammenarbeit und des Informationsaustausches, die regionale Teilnehmergeinnung und -zuweisung durch das Jobcenter, die regionale Verortung des Projektes und nicht zuletzt auf die Vorstellung und (soweit erforderlich) Anpassung des begleitenden Evaluationskonzeptes, auf Input und Diskussion von Impulsen aus der wissenschaftlichen Begleitung für die weitere Umsetzung. Auf diese Weise konnte den Flexibilitätserfordernissen von INTEGRATIV als einem lernenden Projekt Rechnung getragen werden. Um die Erreichung der Vorhabenziele in die-

sem komplexen Projekt zu analysieren und einzuschätzen, hat sich die wissenschaftliche Begleitung durch das ZSH auf einen Mix aus qualitativen und quantitativen Untersuchungsmethoden gestützt. Die empirischen Arbeiten erfolgten auf drei Ebenen: der Ebene der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der Ebene der beteiligten Unternehmen und der Ebene der zusammenwirkenden Entscheidungsträger und Gestalter der Integrationsmaßnahme INTEGRATIV.

Erhebung von Erwartungen und Einschätzungen der Teilnehmenden

Um ein möglichst umfassendes Bild von den Erwartungen und Einschätzungen der Teilnehmenden, ihren Voraussetzungen und Ergebnissen zu erhalten, wurde je eine Vollerhebung zu Beginn und gegen Ende der Maßnahme angestrebt. Die Beteiligung an den Erhebungen war freiwillig. Nach den Angaben aus dem Projektmonitoring gab es insgesamt 149 Teilnahmen am Projekt INTEGRATIV, wobei acht Personen das Qualifizierungsangebot in einer Wiederholung wahrnahmen, um die erreichten Entwicklungsfortschritte zu verstetigen. Diese Personen sollten nicht notwendigerweise doppelt befragt werden.

An der Eingangsbefragung beteiligten sich 91 Personen. Das sind fast zwei Drittel der 141 Teilnehmenden. Zwei Personen verließen die Maßnahme bereits nach der Eignungsfeststellung (Modul 1). Zehn Personen schieden wegen Umzugs oder aus anderen Gründen zu einem späteren Zeitpunkt vorzeitig aus der

Maßnahme aus. Damit verblieb eine Grundgesamtheit von 129 Personen. Mit 71 Personen beteiligten sich 55 Prozent von ihnen an der Abschlussbefragung.

Bei der relativ hohen Zahl der Teilnehmenden bot es sich aus Zeit- und Kostengründen an, die Erhebungen in standardisierter Form schriftlich während der Anwesenheitszeiten beim Maßnahmeträger durchzuführen. In Fällen, in denen eine schriftliche Beantwortung nicht oder nur sehr schwer möglich war (beispielsweise wegen Lese-Rechtschreib-Schwäche oder Analphabetismus), wurde eine persönliche Befragung durchgeführt und es wurde generell bei Bedarf Unterstützung gewährt.

Mit einer Auswahl von Teilnehmenden verschiedener Qualifizierungsmodule wurden vertiefende persönliche Interviews geführt, um biografische Besonderheiten, berufliche Ziele sowie Eindrücke und Entwicklungen während des Projektes genauer erfassen zu können. Diese vertiefenden Interviews fanden zumeist im Rahmen von Maßnahmetagen in der Volkshochschule in Borna statt. Außerdem wurden einige (ehemalige) Teilnehmende etwa ein halbes bis ein Jahr, nachdem sie die Maßnahme beendet hatten, ein weiteres Mal kontaktiert und zu ihrem Verbleib befragt. Dabei interessierten vor allem Personen, die in Beschäftigung gekommen waren und bei denen zu klären war, inwieweit sich ihre Beschäftigungsperspektive stabilisiert hat.

Für eine breit angelegte Verbleibsbefragung in ausreichend großem Zeitabstand nach Beendigung der Maßnahme konnte leider in den

meisten Fällen kein Einverständnis erzielt werden. Hierin zeigt sich ein deutlicher Unterschied zum vorangegangenen Projekt ZIEL, der wahrscheinlich auch mit dem Lebensalter der Teilnehmenden zusammenhängt. Viele der jungen Langzeitarbeitslosen im Projekt ZIEL waren gern bereit, sich nochmals kontaktieren (anrufen) zu lassen und über ihr Ergehen seit dem Ende der Maßnahme zu berichten. Bei den überwiegend älteren Langzeitarbeitslosen im Projekt INTEGRATIV war dies nicht der Fall, doch konnten zur Frage des Verbleibs in einigen Fällen auch Ergebnisse aus der Nachbetreuung genutzt werden.

Erhebungen bei den Unternehmen

Aus zahlreichen Untersuchungen ist bekannt, dass es in Unternehmen oftmals Vorbehalte gegenüber der Einstellung von Langzeitarbeitslosen gibt. Die Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit lässt erkennen, dass weniger als die Hälfte der deutschen Betriebe (44 Prozent) grundsätzlich bereit ist, langzeitarbeitslose Bewerberinnen und Bewerber im Einstellungsprozess zu berücksichtigen. 14 Prozent der Betriebe würden Arbeitslose – unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit – überhaupt nicht in Erwägung ziehen (Rebien/ Rothe 2018).

Andererseits mussten viele Unternehmen in den letzten Jahren vor dem Hintergrund zunehmenden Arbeits- und vor allem Fachkräftebedarfs den Suchraum für ihre Personalrekrutierung erweitern und sich auch Angehörigen von Personengruppen zuwenden, die bisher nicht für sie in Betracht gekommen wären. Im Zuge der

wissenschaftlichen Begleitung des Projektes INTEGRATIV wurden deshalb auch Interviews mit Verantwortlichen aus beteiligten Unternehmen geführt, um deren Einstellungen und Erwartungen im Zusammenhang mit den Praxislernphasen für Langzeitarbeitslose und die eventuellen Übernahmeabsichten zu eruieren.

Dem Untersuchungsdesign zufolge sollten die Betriebspartner gleich zu Beginn ihrer Mitarbeit im Projekt angeben, ob sie schon Erfahrungen mit Integrationsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose haben und welches ihre Gründe für die Aufnahme von Teilnehmenden für eine Praxislernphase sind. Gegen Ende der Projektarbeit wurden diejenigen, die dazu bereit waren, etwas ausführlicher nach ihren Erfahrungen mit den Teilnehmenden und ihren konkretisierten Übernahmeabsichten befragt.

Erhebungen und Untersuchungen zum Zusammenwirken der Gestalter im Projekt INTEGRATIV

Eine Besonderheit des Projektes bestand darin, dass wichtige Entscheidungsträger aus Jobcenter und Kommune von vornherein direkt eingebunden wurden. Auf diese Weise bestanden

Voraussetzungen dafür, die vorhandenen Kompetenzen zu bündeln und eine je fallspezifische Unterstützung zur Aktivierung und Integration von Langzeitarbeitslosen im Landkreis Leipzig rasch und unkompliziert organisieren zu können.

Auch diesen Prozess hat das ZSH begleitet. Die beteiligten Wissenschaftlerinnen nahmen an diversen Veranstaltungen bzw. Aktivitäten teil und führten Experteninterviews vor Ort, zum Beispiel mit dem Maßnahmeträger, der Bildungseinrichtung, dem Verantwortlichen im Jobcenter. Mit dem Partner ARBEIT UND LEBEN Sachsen wurde ein kontinuierlicher enger Arbeitskontakt aufgebaut, zu dem auch die beobachtende Teilnahme an Lehrveranstaltungen in einigen Qualifizierungsmodulen und ausführliche leitfadengestützte Interviews mit dem Betreuungspersonal gehörten. Es erfolgten regelmäßige bilaterale Abstimmungen und ein inhaltlicher Austausch zwischen ARBEIT UND LEBEN Sachsen und dem ZSH zu Schwerpunkten und Ergebnissen der prozessbegleitenden Evaluation mit dem Ziel, frühzeitig auf eventuelle Signale reagieren zu können.

Teil II: Erwartungen und Einschätzungen der Teilnehmenden

1 Soziodemografische Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

An der Erhebung zu Beginn der Maßnahme beteiligten sich 91 Personen. Die Hälfte der Teilnehmenden war weiblich, knapp die Hälfte (46 Prozent) männlich, 4 Prozent gaben auf dem Fragebogen ihr Geschlecht nicht an. Die Altersspanne der Teilnehmerinnen und Teilnehmer reichte von unter 25 Jahren bis über 60 Jahre, wobei Altersangaben unter 25 und über 60 nur vereinzelt gemacht wurden. Allein ein Drittel war zwischen 45 und 54 Jahren alt.

Wie das Monitoring ergab, kamen die Teilnehmenden aus elf verschiedenen Kommunen des Landkreises Leipzig, die meisten von ihnen (mehr als zwei Fünftel) aus der Kreisstadt Borna, die mit dem Projektstandort in der dortigen Volkshochschule über einen Standortvorteil verfügte. Aus der Referenzkommune Neukieritzsch, die als strategischer Partner eine wichtige Rolle im Projekt gespielt hat, kamen zwölf Teilnehmende. Insgesamt widerspiegelt die räumliche Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bis zu einem gewissen Grade die Situation im ÖPNV, die sich – nach Einschätzung des Partners ARBEIT UND LEBEN Sachsen – im Weiteren auch als ein Nadelöhr für die Absolvierung betrieblicher Praxislernphasen und die Integration in Arbeit herausstellen sollte.

Bei der Eingangsbefragung bestätigte sich, dass die Teilnehmenden sehr wenig mobil sind. 92 Prozent gaben an, dass sie nicht bereit sind, für eine Arbeitsstelle umzuziehen. Nur

reichlich ein Drittel (36 Prozent) besitzt einen Führerschein, nur 27 Prozent haben ein Auto zu ihrer Verfügung. Zudem ergaben Gespräche, dass sich die Betroffenen aus Kostengründen sehr genau überlegen, ob und unter welchen Umständen sie das Auto benutzen wollen.

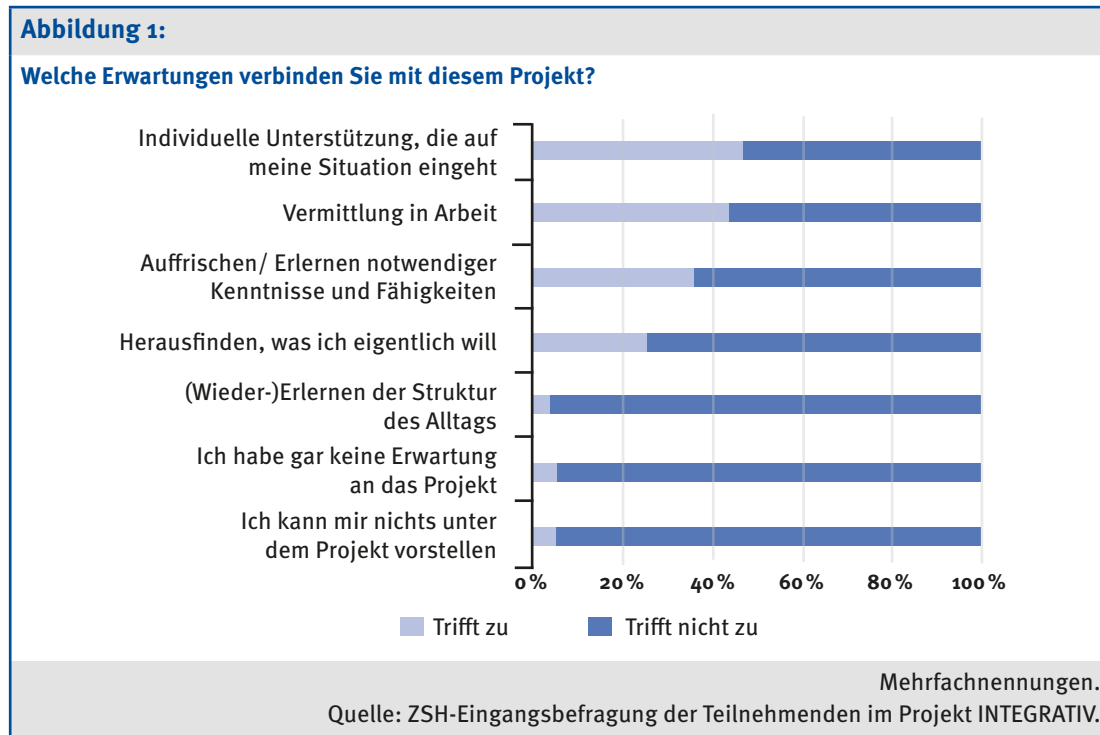
Fast alle Teilnehmenden (97 Prozent) können eine abgeschlossene Schulbildung vorweisen. Fast zwei Drittel (65 Prozent) verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Ihnen stehen allerdings 29 Prozent ohne jeden beruflichen Abschluss gegenüber.

Etwas verwirrend wirken die Selbstaussagen zur Dauer der Arbeitslosigkeit. Gut ein Drittel der Befragten wusste den Zeitraum nicht mehr. Jede oder jeder Zehnte konnte oder wollte keine Angabe machen. Ursachen für die Unsicherheit bei der Beantwortung der Frage mögen sowohl in lang andauernden „Maßnahmekarrieren“ liegen – das heißt in nur gelegentlich von kurzen (geförderten) Beschäftigungsverhältnissen oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterbrochener Arbeitslosigkeit, in deren Verlauf die Zuordnung der einzelnen Phasen letztlich schwerfällt – als auch darin, dass einige Arbeitslose im Laufe der Zeit abgestumpft sind und sich tatsächlich nicht mehr erinnern können. Die Angaben derjenigen, die sich festgelegt haben, schwanken zwischen einem Monat und 25 Jahren. Etwa 15 Prozent waren beim Eintritt in die Maßnahme nach eigener Aussage bis zu zwei Jahren arbeitslos, etwa ebenso viele mehr als zehn Jahre.

Befragt nach ihrer Reaktion, als sie vom Projekt INTEGRATIV und der Möglichkeit einer Teilnahme erfuhren, äußerten knapp zwei Drittel (65 Prozent), sie hätten sich gefreut, an der Maßnahme teilnehmen zu dürfen. Fast jede oder jeder Zehnte (11 Prozent) war allerdings enttäuscht, weil es sich doch nicht um eine reguläre Arbeit handelt.

gen an das Projekt geknüpft (siehe Abbildung 1). In solchen Fällen scheint die Bereitschaft zur Teilnahme nicht einer selbstständigen Entscheidung, sondern eher einem passiven Verhalten entsprungen zu sein.

Die größte Gruppe von Teilnehmenden (44 Prozent) setzte auf eine individuelle Un-



2 Erwartungen der Teilnehmenden zu Beginn der Maßnahme

Trotz des vorangegangenen Teilnahmegesprächs im Jobcenter konnten sich 5 Prozent der Befragten beim Eintritt in die Maßnahme nichts unter dem Projekt INTEGRATIV vorstellen. Ebenfalls 5 Prozent gaben an, sie hätten für ihre eigene Zukunft keine positiven Erwartun-

gen, bei der auf ihre persönliche Situation eingegangen wird, was auch den Schwerpunkt der Maßnahme bildete und eine für diese Klientel besonders wichtige Unterstützungsform darstellt. 42 Prozent erwarteten sich im Ergebnis der Maßnahme eine Vermittlung in Arbeit. Viele andere hatten dagegen, ausgehend von ihrem bisherigen Erleben, keine oder nur wenig Hoffnung da-

rauf. 37 Prozent der Teilnehmenden wollten durch das Projekt Kenntnisse und Fähigkeiten auffrischen bzw. neue erlernen. Jede oder jeder Vierte wollte überhaupt erst einmal herausfinden, was sie oder er eigentlich beruflich möchte.

Die wenigsten Teilnehmenden (nur 3 Prozent) empfanden einen Veränderungswunsch im Hinblick auf ihre Alltagsstruktur. Auch Gespräche und Beobachtungen während des Projektes ergaben, dass viele Betroffene längst Kompensationsstrategien zum Verlust regulärer Erwerbsarbeit entwickelt haben. Andere Langzeitarbeitslose sind in Teilnahmslosigkeit und Destrukturiertheit abgeglitten, empfinden dies aber selbst nicht mehr. Die Aufgabe und Schwierigkeit einer solchen Maßnahme besteht darin, den einen eine zukunftssträchtige Alternative zu ihrem derzeitigen Zustand aufzuzeigen und sie zum Beschreiten eines neuen Weges zu ermutigen und die anderen überhaupt erst einmal aufzurütteln und so ganz allmählich zu aktivieren.

3 Aussagen der Teilnehmenden am Ende der Maßnahme

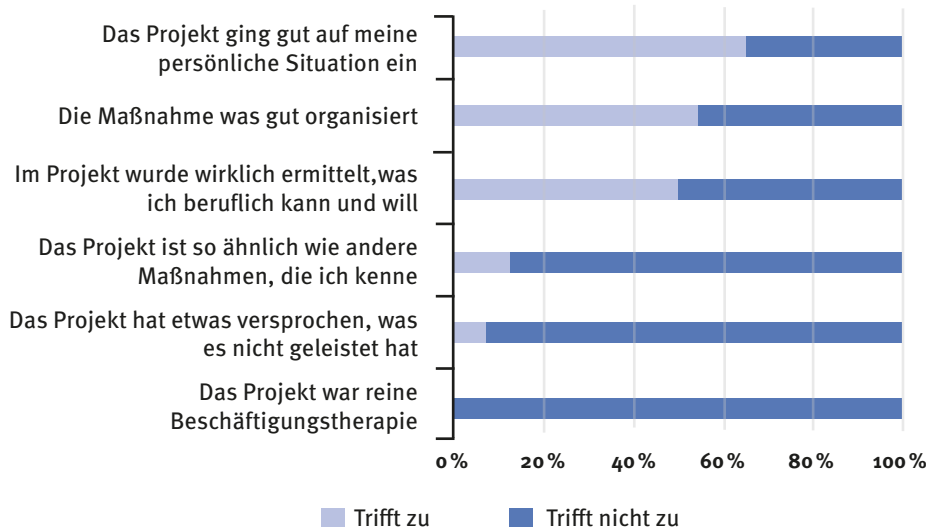
Von den 71 Personen, die sich an der Befragung am Ende der Maßnahme beteiligten, waren 52 Prozent männlich, 40 Prozent weiblich und 8 Prozent machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht. Die Altersspanne erstreckte sich auch bei der Abschlussbefragung von unter 25 Jahren bis über 60 Jahre. Knapp die Hälfte (47 Prozent) der Befragten war zwischen 45 und 54 Jahre alt.

Der Grundsatz individueller Betreuung schließt ein, dass die Maßnahme von den Teilnehmenden nicht zwangsläufig nach sechs Monaten, sondern unter Umständen auch früher oder später abgeschlossen werden konnte. Bei der Hälfte der Befragten (49 Prozent) waren es regulär sechs Monate. Gut jede oder jeder Fünfte (22 Prozent) beendete die Maßnahme – durch Aufnahme einer Beschäftigung oder aus anderen Gründen – zu einem früheren Zeitpunkt. 15 Prozent nutzten die Chance, zur Verstetigung erreichter Erfolge länger in der Maßnahme zu verbleiben, oder wurden nach einer längeren Unterbrechung neu in das Projekt aufgenommen. Weitere 15 Prozent konnten sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht erinnern, wie lange sie am Projekt beteiligt waren.

Die Erwartungen an ihre Teilnahme haben sich für 39 Prozent der Befragten voll und ganz, für 41 Prozent teilweise erfüllt. Im Einzelnen (siehe Abbildung 2) hatten knapp zwei Drittel (63 Prozent) den Eindruck, dass das Projekt INTEGRATIV gut auf ihre persönliche Situation einging. Fast die Hälfte (49 Prozent) war der Ansicht, dass im Laufe des Projektes wirklich ermittelt wurde, was jemand beruflich kann und will, über welche Stärken sie oder er verfügt und welche Lücken geschlossen werden müssen. Der Grundsatz individueller Betreuung wurde von vielen Teilnehmenden als besonderes Anliegen des Projektes wahrgenommen und gewürdigt. Nur 13 Prozent der Befragten fanden, dass INTEGRATIV so ähnlich sei wie andere Maßnahmen, die sie schon kannten. Lediglich 8 Prozent meinten, das Projekt habe

Abbildung 2:

Welchen Eindruck haben Sie von diesem Projekt gewonnen?



Mehrfachnennungen.

Quelle: ZSH-Eingangsbefragung der Teilnehmenden im Projekt INTEGRATIV.

etwas versprochen, was es nicht geleistet hat. Niemand hielt das Projekt für eine bloße Beschäftigungstherapie.

Zu den durchlaufenen Qualifizierungsmodulen und Praxislernphasen im Projekt wurden die Teilnehmenden um nähere Angaben gebeten.

Teilnahme an Qualifizierungsmodulen

Den Langzeitarbeitslosen standen verschiedene Qualifizierungsmodule zur Verfügung. Während die Eignungsfeststellung (Profiling) im Modul 1 für alle obligatorisch war, konnten sie

andere Module je nach ihren Fähigkeiten, ihrem Bedarf und persönlichen Wünschen auswählen und die Teilnahme mit ihrem Betreuungspersonal abstimmen. Wegen der verschiedenen Eintrittszeitpunkte in die Maßnahme, des unterschiedlichen Förderbedarfs der Einzelnen und der angestrebten hohen Betreuungsdichte wurden einige Module häufiger, andere seltener angeboten. Tabelle 1 verdeutlicht, wie oft die einzelnen Module umgesetzt wurden (Anzahl der Gruppen laut Monitoring) und wie viel Prozent der Befragten nach eigener Aussage daran teilgenommen haben.

Tabelle 1:
Teilnahme an den Qualifizierungsmodulen im Überblick

	Anzahl der Gruppen	Anteil der Teilnehmenden an allen Befragten
Eignungsfeststellung (Modul 1)	17	96%
PC-Training (Modul 4)	14	92%
Kommunikation (Modul 3)	11	88%
Kreativität (Modul 5)	8	57%
AktivA (Modul 2)	7	85%
Gesundheitsförderung (Modul 8)	7	57%
Mobilitätstraining (Modul 7)	5	40%
Bürokommunikation (Modul 9)	4	11%
Gewerblich-technische Kenntnisvermittlung (Modul 11)	4	23%
Gesunde Ernährung (Modul 6)	3	24%
Verkauf/ Lagerwirtschaft (Modul 10)	1	6%

Quelle: Monitoring und ZSH-Abschlussbefragung der Teilnehmenden im Projekt INTEGRATIV.

Zur Eignungsfeststellung wurden während der Laufzeit des Projektes 17 Gruppen gebildet. Zwar gaben drei Personen (4 Prozent) an, sie hätten nicht daran teilgenommen, doch ist eher zu vermuten, dass sie sich entweder nicht mehr daran erinnern konnten, oder dass sie trotz aller Erläuterungen und der angebotenen Hilfe bei der Ausfüllung des Fragebogens mit diesem Begriff nichts anzufangen wussten.

Besonderes Interesse bestand am PC-Training, für das 14 Gruppen zusammengestellt werden konnten und an dem 92 Prozent der Befragten teilnahmen. Die meisten Langzeitarbeitslosen wissen, wie wichtig PC-Kenntnisse für viele Bereiche des modernen Lebens – nicht zuletzt für das Erstellen von Bewerbungsun-

terlagen und die Stellenrecherche – sind. Sie waren dementsprechend motiviert. Allerdings bestehen für den Erfolg des PC-Trainings mit einem solchen Teilnehmerkreis auch besondere Herausforderungen. Dies haben Gespräche und die teilnehmende Beobachtung deutlich gemacht. In vielen Fällen muss die Konzentrations- und Merkfähigkeit der Teilnehmenden trainiert werden. Grundkenntnisse bei der Nutzung eines PCs sind längst nicht immer vorhanden. Manchen Menschen, die lange Zeit körperlich schwer gearbeitet haben, mangelt es auch an bestimmten feinmotorischen Fähigkeiten im Umgang mit Tastatur und Maus. Gleichzeitig gibt es aber Teilnehmende mit einer kaufmännischen oder (in einem Fall) informationstechnischen Vorbildung, bei denen

das Training auf einem viel höheren Niveau ansetzen könnte. Das Ausbildungspersonal muss deshalb hohe pädagogische Anforderungen bewältigen, damit möglichst alle einen Nutzen von der Teilnahme haben, vorhandene Kenntnisse auffrischen oder neue erwerben können.

Wie nachhaltig ein solches PC-Training mit Langzeitarbeitslosen ist, lässt sich schwer einschätzen. Nur wenige Teilnehmende verfügen zu Hause über einen PC, können üben und die erworbenen Fähigkeiten anwenden; und sehen sich finanziell auch oft nicht in der Lage, ihre Software und ihren Virenschutz zu aktualisieren, so dass Internet-Recherchen zum Risiko werden können. Trotzdem dürfen solche Schwierigkeiten kein Grund sein, etwa bei künftigen Integrationsmaßnahmen weniger PC-Training anzubieten und damit die Chancen der Betroffenen auf Teilhabe zu verringern.

Für die Teilnahme am Modul zum Training organisatorischer und motorischer Fähigkeiten (Kreativität) wurden acht, an den Modulen zur aktiven Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA) und zur Gesundheitsförderung je sieben Gruppen gebildet. Mehr als die Hälfte der Befragten (jeweils 57 Prozent) nahmen an zwei dieser Module – Kreativität und Gesundheitsförderung – teil. Beim Modul AktivA waren es angeblich sogar 85 Prozent, doch ist hier bei einem Teil der Befragten eine Verwechslung nicht auszuschließen: Da der hohe individuelle Förderbedarf vieler Teilnehmerinnen und Teilnehmer immer spürbarer wurde, entwickelten die Verantwortlichen im Laufe des Projektes ein

neues, zusätzliches Modul. Sein Gegenstand war ein wöchentliches individuelles Coaching. Es fand in sehr kleinen Gruppen oder als Einzelcoaching statt und leistete einen effektiven Beitrag zur Erreichung der Projektziele. Dieses neue Modul stieß auf äußerst regen Zuspruch.

Andere Qualifizierungsmodule wurden in geringerem Maße frequentiert: ein Mobilitätstraining von 40 Prozent der Teilnehmenden, ein Kurs zu gesunder und preiswerter Ernährung von knapp einem Viertel (24 Prozent). Das letztgenannte Modul stand allerdings nicht von Anfang an zur Verfügung, da zunächst noch ein Partner mit geeigneten technischen Voraussetzungen (Küche) gesucht wurde.

Bei den berufsbezogenen Qualifizierungsmodulen ergab sich frühzeitig eine gewisse Spezialisierung. 23 Prozent der Befragten nahmen an einer integrationsvorbereitenden gewerblich-technischen Qualifizierung für aktuelle Arbeitsmarktanforderungen in den Bereichen Metallverarbeitung bzw. Garten- und Landschaftsbau teil. 11 Prozent beteiligten sich an einem Kurs zur Bürokommunikation. Im Bereich Verkauf/ Lagerwirtschaft wurde eine Gruppe gebildet, der 6 Prozent der Befragten angehörten.

Den weitaus meisten Langzeitarbeitslosen gefielen die Module, an denen sie teilgenommen haben, gut oder sehr gut. Sie bekamen wichtige Einblicke in die jeweilige Materie vermittelt und erfuhren oft auch einen Motivationsschub durch ihre Teilnahme. Nur in Aus-

nahmefällen wurde eine „eher schlechte“ Bewertung abgegeben und nur eine Person hielt das PC-Training für „sehr schlecht“.

Teilnahme an Praxislernphasen

Einen herausragenden Platz nahmen die Praxislernphasen im Projekt INTEGRATIV ein. 55 solcher Lernphasen konnten realisiert werden. Wie die Verantwortlichen von ARBEIT UND LEBEN Sachsen feststellten, hätten es unter Umständen auch noch mehr sein können. Insgesamt 89 regionale Unternehmen und Einrichtungen waren bereit, für geeignete Teilnehmende Plätze bereitzustellen. Allerdings unterschieden sich die Vorstellungen in den Unternehmen auf der einen und die Voraussetzungen und beruflichen Orientierungen der Langzeitarbeitslosen auf der anderen Seite zum Teil erheblich.

In der Abschlussbefragung gaben 48 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an, dass sie im Rahmen des Projektes eine – in Ausnahmefällen auch mehr als eine – Praxislernphase durchlaufen haben. Diese dauerten von weniger als einer Woche bis zu 13 Wochen. Zu sehr kurzen Praxislernphasen kam es zum Beispiel dann, wenn Teilnehmende und Unternehmen nicht recht zusammenpassten und der Lernerfolg deshalb nicht gewährleistet schien. In solchen Fällen bemühte sich das Betreuungspersonal darum, zügig einen neuen Praxisbetrieb zu vermitteln.

Den meisten Teilnehmenden (86 Prozent), die eine betriebliche Praxislernphase absol-

viert haben, gefiel diese. Fast ebenso viele (81 Prozent) sind überzeugt, dass sie dadurch etwas gelernt haben. Zwei Drittel meinen, dass ihnen die Praxislernphase für die Zukunft von Nutzen sein wird.

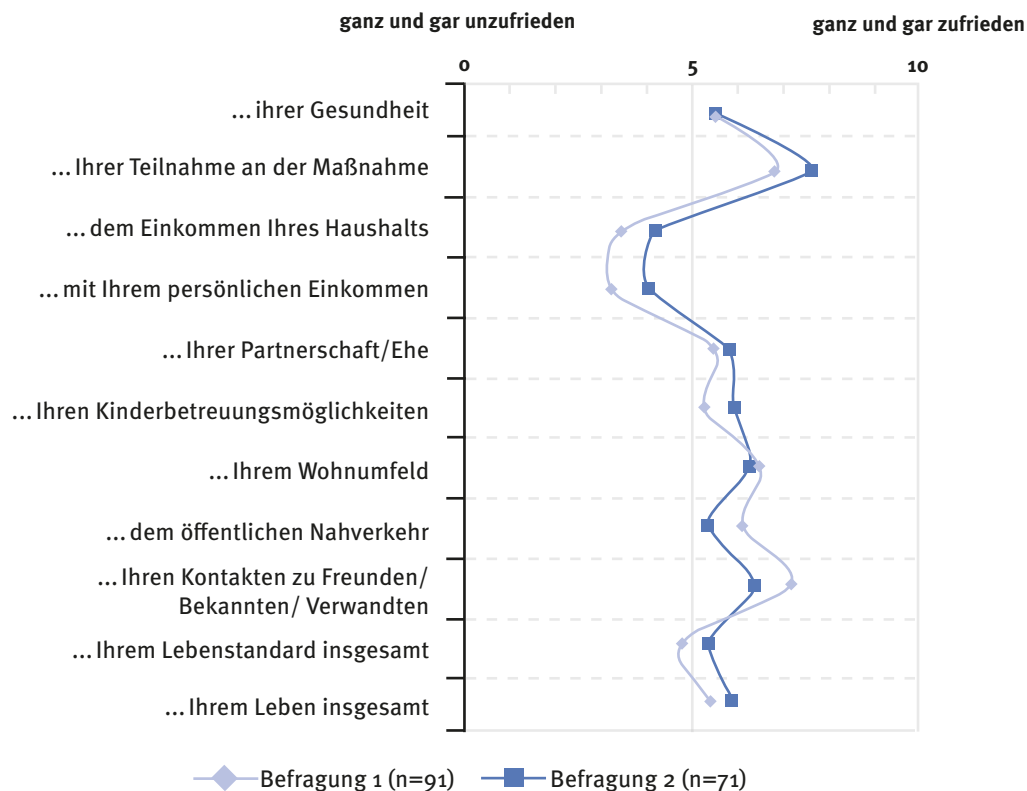
4 Wie bewerten die Teilnehmenden ihre Lebenszufriedenheit?

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung wurde auch untersucht, wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt mit ihrer Lebenssituation zurechtkommen. Dazu sollten sie auf einer Skala von null bis zehn angeben, wie zufrieden sie mit bestimmten Lebensbereichen – wie Gesundheit, Einkommen, Kontakten zu Freunden usw., aber auch mit ihrer Teilnahme an der Maßnahme INTEGRATIV – sind (siehe Abbildung 3). Diese Frage wurde ihnen sowohl bei der Eingangs- als auch bei der Abschlussbefragung gestellt. In fast allen Lebensbereichen sind die Einschätzungen zu beiden Zeitpunkten ähnlich; für die Bereiche Gesundheit, Partnerschaft bzw. Ehe und Wohnumfeld sind sie nahezu identisch.

Trotz der objektiv schwierigen Lebenssituation vieler der befragten Langzeitarbeitslosen fällt auf, dass sich ihre subjektiven Einschätzungen fast durchweg im positiven Bereich (bei Zufriedenheitswerten über fünf) bewegen. Besonders hoch ist die Zufriedenheit mit dem Projekt INTEGRATIV, die in der Abschlussbefragung einen Wert von knapp acht erreicht hat. Eine ähnlich hohe Bewertung mit sieben erhielt die Zufriedenheit mit den Kontakten zu Freunden, Bekannten und Verwandten in der Eingangs-

Abbildung 3:

Welchen Eindruck haben Sie von diesem Projekt gewonnen?



Quelle: ZSH-Eingangsbefragung und ZSH-Abschlussbefragung im Projekt INTEGRATIV.

befragung. In der Abschlussbefragung lag sie bei sechs, was neben anderen Ursachen darauf hindeuten könnte, dass sich die zeitlichen Prioritäten bei einigen Befragten während der Maßnahme etwas verschoben haben. Einen weniger hohen Zufriedenheitswert am Ende als zu Beginn der Maßnahme weist auch der öffentliche Nahverkehr auf. Hier wird sichtbar, dass Teilnehmende aus peripheren Regionen, die auf den ÖPNV angewiesen sind, mitunter Defizite festgestellt haben.

Unzufriedenheit (mit Zufriedenheitswerten von drei bis vier) zeigt sich vor allem beim Einkommen, was nicht verwundert. Dabei äußerten sich die Teilnehmenden an der Abschlussbefragung weniger unzufrieden mit ihrem persönlichen Einkommen und dem Einkommen ihres Haushalts als die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Eingangsbefragung. Bei diesen Einschätzungen spielt sicher auch die Aufnahme einer Beschäftigung durch einen Teil der Befragten eine wichtige Rolle. Höhere

Zufriedenheitswerte am Ende als zu Beginn der Maßnahme lassen sich auch bei den Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und beim Lebensstandard und nicht zuletzt bei der zusammenfassenden Frage nach der Zufriedenheit der Befragten mit ihrem Leben insgesamt feststellen.

Nicht nur die Beteiligten am Projekt INTEGRATIV wurden nach ihrer Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen gefragt, sondern zuvor auch schon die jungen Langzeitarbeitslosen im Projekt ZIEL (Buchwald/Grünert/Wiener 2014, S. 18ff.). Diese waren im Allgemeinen zufriedener, was sich in höheren Werten äußert. So liegen die Durchschnittswerte bei der Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt im Projekt INTEGRATIV zwischen fünf und sechs, im Projekt ZIEL zwischen sieben und acht.

Vor allem die Partnerschaft spielt für die jungen Menschen aus dem Projekt ZIEL eine wichtige Rolle und wird von ihnen positiv bewertet, gefolgt von den Kontakten zu Freunden,

Bekanntem und Verwandten. Unter den zumeist älteren Langzeitarbeitslosen im Projekt INTEGRATIV sind dagegen mehr Menschen allein und, wie Gespräche gezeigt haben, nicht selten einsam. Beim Einkommen differenzieren die Befragten von ZIEL stärker als diejenigen von INTEGRATIV zwischen ihrem persönlichen Einkommen, das schlechter, und dem Haushaltseinkommen, das besser bewertet wird. Dies dürfte auf die Bindung vieler junger Arbeitsloser an ihre Herkunftsfamilie zurückzuführen sein. Auch die Teilnahme an der Maßnahme hat für die Befragten aus beiden Projekten einen unterschiedlichen Stellenwert. Verglichen mit ihrer Lebenszufriedenheit in anderen Bereichen, sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von INTEGRATIV mit der Maßnahme ausgesprochen zufrieden. Bei den jungen Langzeitarbeitslosen aus ZIEL liegt die (relative) Zufriedenheit sehr viel niedriger. Auch für diesen Unterschied mag die Zahl und Intensität anderer sozialer Kontakte ausschlaggebend sein.

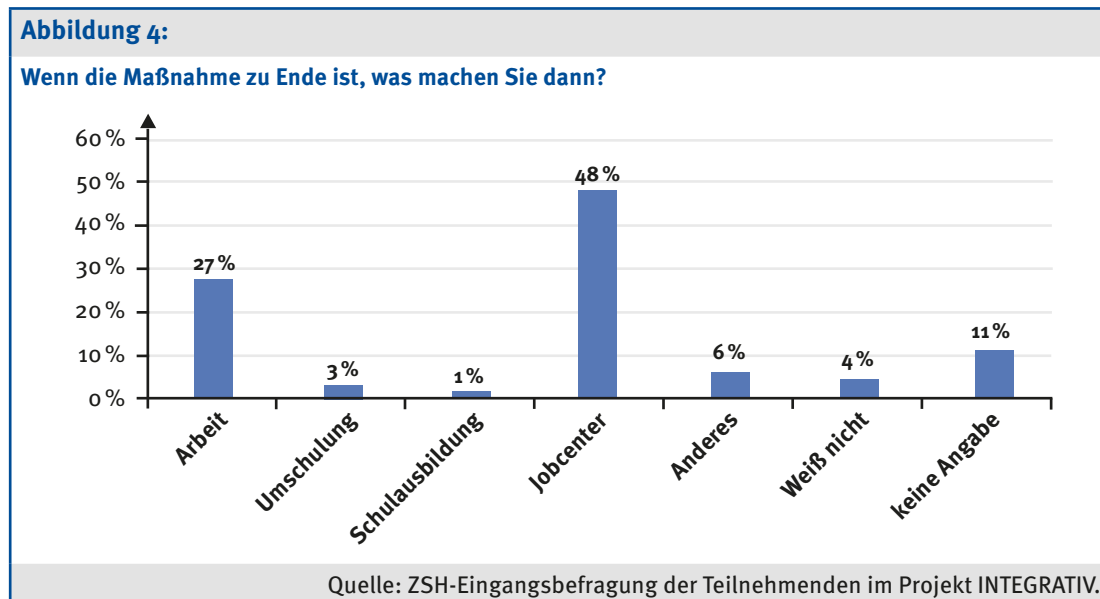
Teil III: Ausgewählte Ergebnisse aus dem Projekt INTEGRATIV

1 Wie geht es nach dem Projekt weiter?

Nach Angaben von ARBEIT UND LEBEN Sachsen konnten 36 Teilnehmende die Maßnahme mit der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer Qualifizierung beenden. Das war fast jede oder jeder Vierte⁴. Bei den weiblichen Teilnehmenden betrug die Quote 27 Prozent, bei den männlichen 22 Prozent. Eine Integration in Arbeit gelang in ganz unterschiedlichen Bereichen, wie zum Beispiel Lager/ Logistik, Aufzugsbau, Malerhandwerk, Wertstoffhandel, Gastronomie, Einzelhandel

stelle. Weitere 4 Prozent wollten eine Umschulung absolvieren oder einen Schulabschluss erwerben. Knapp die Hälfte (48 Prozent) musste sich wieder beim Jobcenter melden. Einige Befragte wussten noch nicht, wie es weitergeht, oder haben es nicht angegeben.

Von den Teilnehmenden mit einem Arbeitsvertrag oder einer festen Zusage konnten 60 Prozent im selben Betrieb bleiben, in dem sie ihre Praxislernphase absolviert hatten. Fast ein Drittel (32 Prozent) hat einen unbefristeten, reichlich die Hälfte (53 Prozent) einen befristeten Arbeitsvertrag, bei einigen war es zum



oder Lebensmittelproduktion.

Die Aussagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Abschlussbefragung zeichnen ein differenziertes und insgesamt noch optimistischeres Bild (siehe Abbildung 4). 27 Prozent von ihnen hatten zum Zeitpunkt der Befragung einen Vertrag oder eine feste Zusage für eine Arbeits-

Befragungszeitpunkt angeblich noch unklar. Für mehr als zwei Drittel (68 Prozent) der in Arbeit Vermittelten haben sich ihre Wünsche bzw. Vorstellungen davon, was sie in beruflicher Hinsicht gern machen möchten, erfüllt. Für ein weiteres reichliches Viertel (26 Prozent) haben sie sich teilweise erfüllt.

⁴ Bezogen auf alle Teilnahmen.

2 Vermittlung in Arbeit – viele Wege führen zum Ziel

Die Maßnahmeverläufe und die Art der individuellen Unterstützung, die verschiedene Langzeitarbeitslose im Laufe des Projektes erhielten, lassen erkennen, dass mehrere Wege zum Ziel, das heißt zu einer Integration in Beschäftigung führen. Den Ausschlag kann dabei ein besonderer Motivationsschub geben. Entscheidend für den Erfolg kann aber auch eine Richtungsänderung im Denken hin zu einer beruflichen Neuorientierung sein. Und schließlich helfen oftmals Geduld und Beharrlichkeit bei der Betreuung über Hindernisse hinweg und führen zu einem Vermittlungserfolg.

Motivationsschub

Anerkennung und kleine Erfolge lösen unter Umständen einen regelrechten Motivationsschub aus. Eine Teilnehmerin, 28 Jahre alt⁵, mit einem Berufsabschluss als Hauswirtschafterin, aber ohne Berufserfahrung, alleinerziehend, war vor ihrer Aufnahme in die Maßnahme sechs Jahre lang arbeitslos. Sie absolvierte zur Stärkung ihrer Kompetenzen die Qualifizierungsmodule AktivA, PC-Training, gesunde Ernährung, Kommunikation und Mobilitätstraining. Im Einzelcoaching wurde vor allem der Zugang zum Arbeitsalltag in Verbindung mit ihren familiären Verpflichtungen unterstützt.

Die Teilnehmerin durchlief eine Praxislernphase bei einem Pflegedienstleister. Je mehr

sie sich dort angenommen fühlte und zunehmend Anerkennung für ihre Arbeit erfuhr, desto stärker wuchsen auch ihre Motivation und Eigeninitiative weiter. Sie fragte zum Beispiel von sich aus, ob auch sie an einer Weiterbildung für die Beschäftigten zur Lebensmittelhygiene teilnehmen dürfe. Direkt im Anschluss an die Praxislernphase wurde sie vom Betrieb übernommen. Im Rückblick versteht die Teilnehmerin inzwischen selbst nicht mehr, warum sie sich zuvor so schwergetan hat.

*„Ich wollte arbeiten. Die Stelle war da. Ich weiß gar nicht, warum ich es nicht früher gemacht habe. Ohne das Praktikum hätte ich es nicht geschafft.“
(Teilnehmerin)*

Zum Befragungszeitpunkt arbeitete die junge Frau noch immer im selben Betrieb, und zwar mit dem von ihr gewünschten Arbeitszeitvolumen von 30 Wochenstunden. Um die Tätigkeit mit der Betreuung ihres Kindes vereinbaren zu können, wollte sie keine Vollzeitstelle. Sie ist mit ihrer Arbeit als Hauswirtschafterin (momentan) zufrieden, würde aber gern, wenn das Kind älter ist, eine Weiterbildung zur Pflegehelfskraft in Angriff nehmen.

Die Betreuerin schätzte ein:

„Durch das Projekt hat sich etwas bewegt. Wir haben einen Arbeitsplatz. Sie konnte wegen des Arbeitsplatzes umziehen. Jetzt ist Unterstützung beim Führerschein nö-

5 Die Altersangaben beziehen sich auf den Zeitpunkt des ersten Gesprächs mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer.

tig. Der Arbeitgeber [Pflegedienst] würde es schriftlich befürworten. ARBEIT UND LEBEN stellt eine Anfrage an das Jobcenter.“ (Betreuerin)

Perspektivwechsel

Mitunter passt die Selbstwahrnehmung nicht (mehr) so recht zur Biographie und den Kompetenzen der betreffenden Person. Dann wird ein Perspektivwechsel nötig. Der Teilnehmer im folgenden Beispiel, 48 Jahre alt, seit 1991 nur sporadisch erwerbstätig (letzte Arbeitslosigkeit vor der Maßnahme 17 Jahre), hat früher einmal verschiedene Tätigkeiten ausgeübt, unter anderem als Hausmeister, Mitarbeiter Service/Küche, aber auch (nach seinen Worten) als Vermögensberater. Vor etwa 20 Jahren erwarb er im Rahmen einer geförderten Maßnahme einen Abschluss als Bürokaufmann. Seitdem hat er sich ausschließlich auf Arbeitsstellen im Büro beworben. Auch sein Hobby – Rad fahren – erwähnte er im Gespräch nur, weil er eigentlich seine kaufmännischen Kompetenzen hervorheben wollte (Interesse an Zahlen, PC-Kenntnisse, vor allem Anwendung von Excel).

„Zahlen sind meine Leidenschaft! Ich habe mir eine große Tabelle angelegt, wie weit, wie lange ich mit dem Fahrrad gefahren bin.“ (Teilnehmer)

Die Betreuerin aber sah eine ganz andere Chance:

„Wir knüpfen an Ihr Hobby – Rad fahren – an und heben Ihre sehr gute Ortskennt-

nis als Stärke in der Bewerbung hervor.“ (Betreuerin)

Das Einzelcoaching und verschiedene Qualifizierungsmodule haben den Teilnehmer für neue Tätigkeitsfelder sensibilisiert. Die Idee der Betreuerin war erfolgreich. Es kam zur einer Praxislernphase bei einem Paketdienst. Der Teilnehmer fügte sich rasch in die Belegschaft ein und überzeugte den Arbeitgeber durch seine Motivation, Leistungsbereitschaft und hohe Zuverlässigkeit. Schließlich wurde er in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen.

„Es ist ein gutes Gefühl, in Arbeitskleidung auf die Bank zu gehen. Endlich gehöre ich wieder dazu.“ (Teilnehmer)

Geduld und Beharrlichkeit

Manchmal braucht es etwas mehr Zeit, bis eine erfolgversprechende Lösung gefunden werden kann. Die Teilnehmerin im folgenden Fall, 36 Jahre alt, hat weder einen Schulabschluss noch eine Berufsausbildung, auch keine Berufserfahrung. Bei ihrer Aufnahme in die Maßnahme lebte sie seit 15 Jahren mit Aufenthaltstiteln in Deutschland, war seit 15 Jahren ohne Arbeit. Sie verfügt über gute Deutschkenntnisse und sehr höfliche Umgangsformen, wirkte in vielen praktischen Fragen aber unterstützungsbedürftig. In Gesprächen betonte sie mehrfach:

„Ich will lernen und arbeiten!“ (Teilnehmerin)

Im Rahmen von INTEGRATIV erhielt sie ein viermonatiges Einzelcoaching, in dem es vor allem darum ging, ihr Selbstvertrauen zu stärken, ihre Fähigkeit zur Eigeninitiative und ihr Durchhaltevermögen zu entwickeln und herauszufinden, auf welchem Gebiet eine berufliche Perspektive liegen könnte. Ausgehend von ihren Interessen auf den Gebieten Mode und Backen identifizierte die Teilnehmerin gemeinsam mit der Betreuerin eine Tätigkeit im Einzelhandel als mögliches Ziel. Zur individuellen Stärkung und zur Unterstützung der beruflichen Orientierung absolvierte sie die Qualifizierungsmodule Aktiva, PC-Training, gesunde Ernährung, Kommunikation und Mobilitätstraining, außerdem ein Kassentraining. Sie durchlief nicht nur eine, sondern zwei Praxislernphasen und sammelte dabei sukzessive Erfahrungen. Am Ende gelang die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung als Verkäuferin mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Auch bei einem anderen Teilnehmer, gelang die Einmündung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit Geduld und Beharrlichkeit. Der Betreffende, 50 Jahre alt, hat einen Berufsabschluss als Maschinist für Anlagen und Geräte und berufliche Erfahrungen als Maschinist, Kommissionierer und Helfer im Gartenbau. Zuletzt war er vier Jahre lang arbeitslos. Er begriff die Teilnahme an der Maßnahme INTEGRATIV als eine Chance in seinem Alter:

*„Sonst stellt einen ja keiner mehr ein.“
(Teilnehmer)*

Wie gern er Arbeit finden wollte, zeigte sich auch daran, dass er zunächst kaum zwischen einer Praxislernphase und einer Vermittlung in reguläre Beschäftigung unterschied. Er durchlief das Projekt INTEGRATIV nach eigener Aussage zweimal, weil ihm beim ersten Mal das Unternehmen „plötzlich gekündigt“ habe, was er als herben Rückschlag empfand. Laut Projektunterlagen absolvierte er zwei Praxislernphasen. Nach der zweiten, achtwöchigen Praxislernphase in einer Glaserei wurde er vom Betrieb in eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung als Glasbaumonteur übernommen. Im Gespräch äußerte er sich noch etwas zurückhaltend (die Tätigkeit entspreche „einigermaßen“ seinen Wünschen), war aber auch stolz:

*„Endlich habe ich wieder Arbeit und mein Selbstvertrauen wächst von Tag zu Tag.“
(Teilnehmer)*

Sein Arbeitsvertrag war vorerst auf sechs Monate befristet, aber mit guten Aussichten auf eine Entfristung.

3 Stärkung von Motivation und Beschäftigungsfähigkeit

Längst nicht alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten am Ende der Maßnahme tatsächlich eine reguläre Beschäftigung aufnehmen. Aber auch Teilerfolge bei der Stärkung ihrer Motivation und Beschäftigungsfähigkeit stellen wichtige Projektergebnisse dar. Die Verantwortlichen von ARBEIT UND LEBEN Sachsen

schätzen auf Basis der Projektunterlagen, der Abschlussgespräche und der Eindrücke des Betreuungspersonals ein, dass bei mehr als der Hälfte der Teilnehmenden eine Motivationsförderung für die Erschließung des Arbeitsmarktzugangs erzielt werden konnte. Hierzu zählen auch die erfolgreich in Arbeit Vermittelten. Knapp die Hälfte der Arbeitslosen hat die angebotene Hilfe angenommen, in unterschiedlichem Maße mitgewirkt, aber in der zur Verfügung stehenden Zeit noch keine wirkliche Veränderungsbereitschaft erkennen lassen. Für jede oder jeden Fünften stand zunächst die Bewältigung gesundheitlicher oder sozialer Problemlagen im Vordergrund.

Hinter dieser Gesamteinschätzung stehen vielfältige Einzelschicksale. Art und Schwere der zu überwindenden persönlichen Hemmnisse waren sehr unterschiedlich. In einigen Fällen lagen vergleichsweise günstige individuelle Voraussetzungen vor, so dass bei weiterer Unterstützung durch das Jobcenter nach dem Projektende bzw. Projektaustritt und aufbauend auf den während der Maßnahme erreichten Fortschritten gute Aussichten bestehen dürften, in absehbarer Zeit eine erfolgreiche Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erreichen, wenn zugleich die persönliche Motivation weiter gefestigt werden kann. In anderen Fällen wirkten geringe allgemeine Bildungsvoraussetzungen, gesundheitliche und sonstige Einschränkun-

gen in so starkem Maße hemmend, dass es zunächst einmal darum gehen muss, an allererste kleine Fortschritte anzuknüpfen und auf dieser Grundlage an einer realistischen Perspektive für die Betroffenen zu arbeiten. In Einzelfällen sollte besonderes Augenmerk auf die Stärkung der Motivation gerichtet werden, damit Abwehrhaltungen aus tief eingewurzelter Demotivation und Enttäuschung nicht erneut aufleben.

Eigentlich bestehen relativ günstige Voraussetzungen...

Eine Teilnehmerin, 51 Jahre alt, nach eigener Angabe seit 1992 arbeitslos, gelernte BMSR-Technikerin⁶ und Kommunikationselektronikerin, verfügt über relativ günstige qualifikatorische Voraussetzungen und eine selbstorganisierte feste Alltagsstruktur. Sie hat einen kleinen Zuverdienst, indem sie einmal pro Woche an der örtlichen Schule einen Computerkurs für Kinder bzw. Jugendliche gibt. Eine solche Tätigkeit würde sie gern auch sozialversicherungspflichtig mit einem höheren Stundenvolumen ausüben. Im Übrigen kümmert sie sich seit Jahren zu Hause um ihre Familie.

Im Laufe der Maßnahme INTEGRATIV nahm sie unter anderem am Mobilitätstraining teil. Sie ist seit der „Wende“ nicht mehr mit der Bahn gefahren und wollte gern ausprobieren, wie man Verbindungen herausucht, am Automaten einen Fahrschein löst und wie und

⁶ BMSR = Betriebsmess-, Steuerungs- und Regelungstechnik. Es handelt sich um einen Elektroberuf, der in der DDR ausgebildet wurde und bei dem neben den elektrotechnischen Kenntnissen und Fertigkeiten auch solche auf mechanischem Gebiet vermittelt wurden. Im Prinzip liegt ein ähnlicher Ansatz zur Kombination zweier Berufsfelder zugrunde wie heute (auf andere Art) bei der Ausbildung zum Mechatroniker bzw. zur Mechatronikerin.

wo man im konkreten Fall umsteigt. Am wichtigsten aber waren ihr die sozialen Kontakte im Projekt. Sie habe sich gefreut, ihre Bewerbungsunterlagen auf den neuesten Stand zu bringen, ihre Stärken herauszuarbeiten und Feedback zu erhalten.

„Gespräche sind wichtiger als Fragebogen fürs Profiling ausfüllen ... Die Betreuung ist jetzt sehr gut ... Die Kontakte mit den anderen Teilnehmern sind mir sehr wichtig.“ (Teilnehmerin)

Ein Haupthindernis für die erfolgreiche Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besteht in diesem Fall offenbar darin, dass die Teilnehmerin stark in ihr häusliches Umfeld eingebunden und aus diesem Grunde völlig immobil ist.

Ähnlich sieht die Situation bei einer anderen Teilnehmerin aus, 37 Jahre alt, gelernte Industriekauffrau, alleinerziehend, seit 2011 nach einer Erkrankung arbeitslos. Im Gespräch mit ihr entstand der Eindruck, dass sie momentan mit der Erziehung ihres (im Pubertätsalter) befindlichen Kindes, einem Minijob und einer ehrenamtlichen Tätigkeit völlig ausgelastet ist. In längerfristiger Perspektive möchte sie gern „selber beruflich weiterkommen“. Während ihrer Teilnahme an der Maßnahme engagierte sie sich im Computerkurs bereitwillig als „Hilfsdozentin“ für leistungsschwächere Teilnehmende. Auch bei ihr besteht bislang unter anderem in der Ortsbindung und geringen Mobilität ein wichtiges

Hindernis für die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.

Gesundheitliche und andere Einschränkungen behindern die Integration

Oft erschweren mangelnde allgemeine Bildungsvoraussetzungen, gesundheitliche und andere Einschränkungen eine erfolgreiche Arbeitsintegration erheblich. Aber auch in solchen Fällen können über die Zeit Fortschritte bei der Beschäftigungsfähigkeit erreicht werden, wenn es gelingt, Vertrauen aufzubauen, persönliche Interessen der Teilnehmenden zu identifizieren und motivierend daran anzuknüpfen.

Ein Teilnehmer, 49 Jahre alt, hat acht Jahre Schulbesuch und eine Ausbildung als Fleischer absolviert, bis 1990 als Fleischer und danach bis zum Jahr 2000 als Beifahrer in einer Brauerei gearbeitet. Seitdem ist er arbeitslos. Er hat angeblich noch nie an einer Maßnahme teilgenommen und von INTEGRATIV „nicht viel“ erwartet. Doch er fühlt sich ermutigt. Der Dozent im Computerkurs habe ihm gesagt, dass er „Talent“ hätte. Das habe ihn gefreut. Am Ende der Maßnahme schätzte er ein:

„Es war viel zu kurz“. [Die Betreuerin] „hat sich um jeden Teilnehmer gekümmert, das war gut. Und der Computerkurs war gut, aber auch zu kurz.“ (Teilnehmer)

Jetzt schreibt er seine Bewerbungen wieder mit der Hand, weil er zu Hause keinen Computer hat. Während seiner Teilnahme am Projekt

INTEGRATIV absolvierte er eine zweiwöchige Praxislernphase in einem Gartenbaubetrieb. Er würde gern im Gartenbau arbeiten, wurde aber nicht übernommen und auch bei einer späteren Nachfrage im selben Betrieb nicht eingestellt. Er ist der Meinung, „dass lieber billige Arbeitskräfte aus dem Ausland für eine Saison genommen werden als jemanden fest einzustellen“. Im Gespräch erinnerte er sich nach und nach daran, dass er auch einmal als Turnhallenwart (Hausmeister) und ein anderes Mal als Straßenkehrer gearbeitet habe. Auch solche Tätigkeiten würden ihm gefallen. Er ist nicht mobil und möchte eine Arbeit am Wohnort finden.

Ein weiterer Teilnehmer, 54 Jahre alt, hat sechs Jahre lang eine Sonderschule besucht. Zum Thema Berufsausbildung sagte er: „Kohle“, und zum Thema Berufserfahrung: „zwei Jahre Abriss, Bau, 1 Euro-Job“. Er wusste nicht mehr, seit wann er arbeitslos ist, und auch nicht, was er in der Maßnahme INTEGRATIV gemacht hat. Während der teilnehmenden Beobachtung in einem Qualifizierungsmodul wirkte er auf die Beobachterin zurückhaltend, zunächst fast apathisch. Später fasste er Mut und berichtete im Einzelgespräch stolz, dass er Kopfweiden verschnitten habe. Über diese Tätigkeit konnte er anschaulich und ausführlich Auskunft geben. Er würde gern wieder so etwas machen, „aber es gibt ja nicht mehr so viele Kopfweiden, und sie werden auch nur alle zwei Jahre verschnitten“. Überhaupt würde er gern im Garten- und Landschaftsbau arbeiten, aber unbedingt am Wohnort, wo er bei seiner

Mutter lebt. Eine Praxislernphase hat er nicht absolviert.

Ein dritter Teilnehmer, 37 Jahre alt, betonte gleich als Erstes, dass er gesundheitliche Einschränkungen und eine vom Gericht bestellte Betreuerin habe. Er kann weder lesen noch schreiben. Bei den Veranstaltungen im Rahmen von INTEGRATIV war er zunächst einfach nur anwesend. Als das Gespräch auf das Thema Rad fahren kam, lebte er plötzlich auf. Das sei auch sein Hobby! Jetzt konnte er sich plötzlich artikulieren, über Fahrradtouren und darüber berichten, was ihm an einem neuen Fahrrad wichtig wäre und worauf er verzichten könnte.

In diesem wie auch im vorhergenannten Fall boten persönliche Interessen und Erfahrungen einen guten Ansatzpunkt, um eine gewisse Aufgeschlossenheit zu erreichen und das Selbstbewusstsein zu stärken. An solche Impulse müssten weitere Schritte anschließen, an die jeweiligen persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden und ihr individuelles Tempo angepasst. Inwieweit dies in einer Integrationsmaßnahme wie INTEGRATIV geschehen kann oder einen ganz anderen Rahmen erfordert, sei dahingestellt.

Manchmal müssen Abwehrhaltungen aufgebrochen werden

In einigen wenigen Fällen zeigten sich anfangs ausgesprochene Abwehrhaltungen. Vielleicht bestanden auch Missverständnisse über die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Maßnahme. Die Betroffenen konnten für ihre Zweifel am Ziel einer Integration in Arbeit durchaus

persönliche Gründe angeben. Doch nahmen auch sie weiterhin an der Maßnahme teil und erkannten am Ende einen Zugewinn für sich an.

Ein Teilnehmer, 60 Jahre alt, gelernter Landmaschinenschlosser, seit 1993 arbeitslos, rechnete sich genau die Zeit aus, die ihm noch bis zum Eintritt in die Rente verbleiben würde. Er verstand nicht, was er „jetzt noch in einem solchen Kurs soll“. Sein Fallmanager hätte ihm lieber einen 1 Euro-Job geben sollen, dann hätte er noch ein bisschen Geld verdienen können. Aber auch er fand die sozialen Kontakte „wichtig“, den Computerkurs und andere Projektinhalte „gut“, lebte im Laufe der Maßnahme etwas auf und nahm Impulse für seine Zukunft mit.

Ein anderer Teilnehmer, 49 Jahre alt, nach eigener Aussage Elektrotechniker mit Berufserfahrung in einem Großunternehmen, fühlte sich von der Gesellschaft stigmatisiert und ausgeschlossen. Er hat einen Eintrag im polizeilichen Führungszeugnis und empfindet

dies als „Strafe nach der Strafe“, die ihm einen Neuanfang verwehrt. Stellenangebote im Jobcenter unterhalb seiner früheren Stellung lehnt er entschieden ab. Auch die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit (mit möglichen Anfangsinvestitionen) kommt für ihn nicht in Frage, denn er habe „keine Schulden und das soll auch so bleiben“. Die Maßnahme INTEGRATIV konnte ihm seiner Meinung nach nichts bieten. Dennoch nahm er freiwillig an einer größeren Zahl von Qualifizierungsmodulen teil, als er zuvor mit seinem Fallmanager besprochen hatte. Er schlug von sich aus vor, dass man Langzeitarbeitslose mit manuellen Stärken in alten Handwerkstechniken ausbilden und auf dem Gebiet von Denkmalschutz und Stadtsanierung einsetzen könnte. Alles in allem sah er sich mehr als Beobachter denn als Teilnehmer – aber als ein zunehmend interessierter Beobachter. Zu Überlegungen, wie er sein Leben perspektivisch gestalten wolle und ob er wirklich auf Dauer im Leistungsbezug verbleiben möchte, war er offenbar noch nicht vorgedrungen.

Teil IV: Meinungen aus Betrieben und von Gestaltern im Projekt

1 Die Betriebe als wichtigste Partner

Wesentlicher Bestandteil des Projektes INTEGRATIV waren die Praxislernphasen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Betrieben der Region. Die Betroffenen nahmen direkt an den betrieblichen Abläufen teil, konnten sich erproben und Erfahrungen sammeln, die ihnen den Arbeitsmarktzugang erleichtern. Die Verantwortlichen aus den Betrieben lernten die Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale der Arbeitslosen kennen. Im günstigsten Fall kam es zur Übernahme und einer dauerhaften Integration in Arbeit.

Warum Betriebe Praxislernplätze zur Verfügung stellen

Im Zuge des Projektes wurden 55 Praxislernphasen durchgeführt, wobei einige Betriebe auch mehr als eine oder einen Langzeitarbeitslosen aufnahmen. Das Branchenspektrum der beteiligten Betriebe war sehr breit. Dazu zählten unter anderem Partner aus den Bereichen Metallbau und -bearbeitung, Holzverarbeitung und Fensterbau, Glas- und Spiegelmontage, Lebensmittelproduktion, Land- und Forstwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Transport und Lagerwirtschaft, Einzelhandel, Küche und Gastronomie, Pflege und Betreuung. Aus dem kommunalen Bereich kamen ein Wirtschafts- und Bauhof und eine Schule hinzu. Auf diese Weise konnte unterschiedlichen Interessen und Stärken der Teilnehmenden relativ weitgehend Rechnung getragen werden.

Unter den Gründen, weshalb Betriebe Plätze für Praxislernphasen bereitstellen, steht ihr Arbeitskräftebedarf an erster Stelle. Die mögliche Übernahme einer oder eines geeigneten Langzeitarbeitslosen in eine feste Anstellung ist in vielen Fällen von vornherein eine Option oder sogar der ausschlaggebende Impuls für das betriebliche Engagement. Hinzu kommen weitere, oft auch soziale Gründe, die eng mit der persönlichen Einstellung der Verantwortlichen im Unternehmen und der Imagepflege für die Firma verbunden sind. Ein Gesprächspartner brachte es auf den Punkt:

„Es finden sich nicht mehr so einfach Leute. Außerdem wollen wir natürlich die Teilnehmer unterstützen und etwas für die Region tun.“ (Geschäftsführer)

Der Wille zum Lernen und Arbeiten ist wichtig

Einig sind sich die Verantwortlichen in den Betrieben darin, dass der Wille zum Lernen und Arbeiten bei den Arbeitssuchenden entscheidend für den Erfolg ist. Wenn dieser Wille da ist, können mit Unterstützung durch den Betrieb bzw. den Maßnahmeträger viele Hemmnisse überwunden werden. Wenn der Wille fehlt, helfen auch vergleichsweise günstige fachliche und andere Voraussetzungen allein nicht weiter. Ein Geschäftsführer fasste seine Erfahrungen zusammen:

„Der Wille dazu ist wichtig, fehlt aber manchmal. Wenn der Teilnehmer etwas

nicht kann und nicht lernt, dann bleibt er auf der Strecke. Der Teilnehmer muss gewillt sein zu arbeiten und Motivation haben. Das muss man den Teilnehmern sagen, von allein kommen sie nicht drauf und das ist das Schlimme. Fachliche Aspekte spielen natürlich auch eine Rolle.“ (Geschäftsführer)

Diese Ansicht stimmt mit den Einschätzungen überein, die auch in einem anderen geförderten Projekt sowohl vom Maßnahmerträger als auch seitens der beteiligten Betriebe geäußert wurden: „Erst muss das Wollen da sein, dann wird das Können verbessert“ (Ketzmerick 2017, S. 6).

Mangelnder Wille zum Lernen und Arbeiten kann verschiedene Gründe haben. Manche Langzeitarbeitslose haben sich – oft seit Langem und recht geschickt – in ihrer Situation eingerichtet. Sie bringen ihre Ansprüche und das verfügbare Geld irgendwie in Einklang, kombinieren Unterstützungsleistungen und Nebenerwerb mit familiären Verpflichtungen und persönlichen Neigungen und wollen (zumindest momentan) nichts ändern. Auch gibt es einige Personen, denen Stolz oder Selbstüberschätzung im Wege stehen. Sie blockieren sich selber, indem sie unrealistischen Zielen nachhängen und sich Standards setzen, die sie nicht erreichen können, aber auch nicht unterschreiten wollen. Deutlich weiter verbreitet ist eine dritte Art von Hindernissen: Viele Teilnehmende möchten eigentlich lernen und arbeiten, aber ihre langjährige Arbeitslosigkeit

hat dazu geführt, dass Willenskraft und Durchhaltevermögen erschlaft sind. Sie können sich oft nur mühsam wieder umgewöhnen. Ein Betroffener sagte von sich selbst:

„Man will ja was machen, aber es geht nicht.“ (Teilnehmer)

Dass es zusätzliche Hindernisse gibt, wie gesundheitliche Einschränkungen, familiäre Probleme usw., steht außer Frage.

Worauf Betriebe Wert legen

Neben dem Willen zum Lernen und Arbeiten und der Motivation legen die Betriebe bei den Teilnehmenden – und damit bei ihren (günstigenfalls) zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – besonderen Wert auf Eigenschaften wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit, Engagement, Teamfähigkeit und Belastbarkeit. Ein Paketdienst verlangte beispielsweise „Führerschein, Teamfähigkeit, körperliche Belastbarkeit und Stressresistenz“. Bei einem Pflegedienst sollte sich die oder der Betreffende vor allem „integrieren, Gedanken und Ideen einbringen, einsatzfähig sein und einen ‚Rundumblick‘ haben“. In einem Produktionsbetrieb wurden, wie in anderen Fällen auch, „Zuverlässigkeit, Willen und Engagement“ erwartet. Fachliche Aspekte haben natürlich eine große Bedeutung. Gegebenenfalls wird eine für die Tätigkeit notwendige Qualifizierung vermittelt, aber letztendlich steht wiederum der Wille der Teilnehmenden zum Lernen im Vordergrund. In einem Unternehmen äußerte der Gesprächspartner:

*„Man lernt auch mit den Augen, beim Zuschauen oder Beobachten, aber natürlich nicht, wenn man rauchen geht.“
(Geschäftsführer)*

Ähnliche Schwerpunkte wie im Projekt INTEGRATIV haben auch die Befragten in der breit angelegten Stellenerhebung des IAB gesetzt, an der sich alljährlich zwischen 11.500 und 15.000 Betriebe beteiligen. Dort steht Zuverlässigkeit eindeutig an erster Stelle unter den arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften, die für die Einstellung eines langzeitarbeitslosen Bewerbers oder einer Bewerberin wichtig sind, gefolgt von Motivation und fachlicher Qualifikation (Rebien/ Rothe 2018).

Probleme müssen schrittweise abgebaut werden

Wiederholt beklagten Betriebspartner im Rückblick auf ihre Eindrücke aus den Praxislernphasen, dass die nötige Motivation und die Bereitschaft sich einzubringen unter den Langzeitarbeitslosen nicht immer vorhanden sind:

*„Von selbst machen manche Teilnehmer nichts. Man muss es ihnen sagen, dann machen sie die Arbeit, aber dann ist wieder Ruhe. Von selber fragen sie nicht.“
(Geschäftsführer)*

Hinzu kommen eine geringe Belastbarkeit und die Gefahr rascher Überforderung der Teilnehmenden. Auch dies ist nicht nur eine Erfahrung aus den Projekt INTEGRATIV, sondern wird durch die Ergebnisse der Stellenerhebung

bekräftigt. Auch dort konstatierten die Verantwortlichen aus Betrieben, die bereits Erfahrungen mit der Einstellung von Langzeitarbeitslosen gesammelt haben, dass der größte Nachholbedarf auf dem Gebiet der Belastbarkeit liegt.

Die physische und vor allem psychische Belastbarkeit solcher Menschen ist in den Jahren der Arbeitslosigkeit zumeist gesunken. Zusammen mit dem Verlust an Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen führt dies über die Zeit häufig zu Resignation, gesunkenem Selbstbewusstsein und einer fehlenden Erfahrung von Selbstwirksamkeit, zum Teil noch verstärkt durch familiäre Probleme oder soziale Probleme wie Alkohol oder drohende Wohnungslosigkeit. Oft leiden Arbeitslose auch unter Einsamkeit oder gesundheitlichen Einschränkungen. Wichtige Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Selbstdisziplin lassen nach, in einigen Fällen beginnen Alltagsstrukturen zu erodieren. All dies wirkt sich auch auf das Auftreten der Teilnehmenden unter den für sie ungewohnten Bedingungen im Betrieb aus, äußert sich in Unsicherheit, Irritationen und (tatsächlicher oder scheinbarer) Passivität.

An dieser Stelle hat das Projekt INTEGRATIV angesetzt, indem schon vor der Praxislernphase – im Rahmen von Eignungsfeststellung, Qualifizierung und Coaching – damit begonnen wurde, Stärken zu entwickeln, Probleme zu identifizieren und letztere schrittweise abzubauen. In manchen Fällen war das ein langwieriger Prozess und nur durch eine intensive

individuelle Betreuung zu bewältigen. Dass die Betreuung frühzeitig begann und während der Praxislernphase fortgesetzt wurde, war für die Betriebe sehr wichtig, denn hier gilt das Motto: „Ordentliche Leute sind unser Lohn und Brot.“ Die Phasenstruktur des Projektes wurde seitens der Betriebe begrüßt, ebenso eine gewisse Vorauswahl unter den Teilnehmenden im Hinblick auf die Art der Tätigkeiten und Anforderungen im Betrieb.

Manche Probleme erweisen sich (wenn einmal erkannt) als durchaus lösbar, zum Beispiel bei der eingeschränkten Mobilität vieler Langzeitarbeitsloser. Der fehlende Führerschein bzw. fehlende Verfügung über einen Pkw stellen bei der Arbeitsaufnahme besonders dann eine Hürde dar, wenn Unternehmen nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind. Der ÖPNV bedient Gewerbegebiete nicht immer, aber gerade dort sind häufig potenzielle Arbeitgeber angesiedelt. Hier mussten kurzfristig Lösungen gefunden werden, wie der Anschluss an Fahrgemeinschaften, das Zurücklegen auch längerer Arbeitswege mit dem Fahrrad oder zeitweilige familiäre Fahrdienste. Längerfristig sollte der Erwerb eines Führerscheins in Angriff genommen werden. Auch dabei hat die Betreuung im Projekt gegriffen und es wurden Wege gesucht, um die Finanzierung sicherzustellen, zum Beispiel durch einen Antrag beim Jobcenter auf Bezuschussung des Führerscheinerwerbs. Dieser wird besonders dann positiv beschieden, wenn der Besitz des Führerscheins zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit notwendig ist. Auch bei der Suche

nach einer neuen Wohnung half das Betreuungspersonal in Einzelfällen, damit berufliche und familiäre Verpflichtungen besser in Einklang gebracht werden konnten.

Unternehmen sehen die individuelle Betreuung als Vorteil

Einen großen Vorteil sahen die Verantwortlichen aus den Partnerbetrieben in der individuellen Betreuung der Langzeitarbeitslosen im Projekt INTEGRATIV. Soweit sie über Vergleichsmöglichkeiten verfügten, schätzten sie ein, dass die intensive Begleitung der Teilnehmenden in einer am konkreten Unterstützungsbedarf ausgerichteten Betreuungssituation „besser“ als in anderen Maßnahmen sei. Ihre Zusammenarbeit mit ARBEIT UND LEBEN Sachsen beurteilten sie häufig als „sehr gut“: Sie könnten sich bezüglich der Teilnehmerin oder des Teilnehmers „jederzeit bei der Betreuerin melden“. Die Betreuerin würde „gucken und sich informieren oder sie ruft an“. Sie sei „während der Praxislernphase einmal pro Woche im Unternehmen“ gewesen.

Auch der finanzielle Aspekt spielt eine Rolle, wenn sich Unternehmen darauf einlassen, es mit Langzeitarbeitslosen zu versuchen. Zwar erhielten die Teilnehmenden weiterhin ihre bisherigen Sozialleistungen, erst bei längerer Dauer der Praxislernphase sollte der Betrieb einen Entgeltbeitrag leisten. Derart längere Praxislernphasen gab es im Projekt INTEGRATIV aber kaum. In den meisten Fällen waren die Betriebspartner selbst daran interessiert, möglichst zügig zu entscheiden, ob die oder der

Teilnehmende für eine Übernahme geeignet sei oder nicht. Im Gegensatz zu anfänglichen Befürchtungen von Projektverantwortlichen, es könnte zu finanziellen Mitnahmeeffekten beim Einsatz von Arbeitslosen kommen, betrachteten die Unternehmensleitungen ihr Engagement eher als eine Investition in ihre Suche nach Arbeitskräften.

„Indirekt muss man Geld investieren. Die Teilnehmer müssen betreut werden, brauchen Führung. Das ist für eine kleine Firma schwierig.“ (Geschäftsführer)

Diese indirekten Betreuungskosten wurden durch die individuelle Betreuung der Teilnehmenden seitens des Maßnahmeträgers vor und während der Praxislernphase reduziert, da sich die Kontaktperson im Betrieb weitgehend auf die fachliche Betreuung konzentrieren konnte.

2 Erfahrungen von Verantwortlichen im Projekt

Die Projektverantwortlichen von ARBEIT UND LEBEN Sachsen schätzten ihrerseits zusammenfassend ein, dass vor allem folgende Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes INTEGRATIV wesentlich waren:

- die zielgruppenorientierte Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmen,
- der fachliche Austausch im Projektteam sowie mit dem ZSH und den strategischen Partnern DGB und IG Metall in der Region Leipzig,

- das Freiwilligkeitsprinzip für die Entscheidung der Teilnehmenden zum Projekteintritt,
- die Flexibilität individualisierter Unterstützungsschwerpunkte unter Berücksichtigung der jeweiligen Entwicklungsverläufe bei den Teilnehmenden,
- die bedarfsorientierte Nachjustierung der eingesetzten pädagogischen und sozialpädagogischen Instrumente und Methoden während der Projektlaufzeit.

Auch der zuständige Vertreter des Jobcenters Landkreis Leipzig hob die intensive individuelle Betreuung der Teilnehmenden, die zielgruppenorientierte enge Zusammenarbeit des Maßnahmeträgers mit den Unternehmen und die projektbezogene Vernetzung regionaler Akteure als Stärken von INTEGRATIV hervor. Hier konnten „Dinge geleistet werden, die über die Möglichkeiten hinausgehen“, über welche die Fallmanagerinnen und Fallmanager üblicherweise verfügen. Zweifel äußerte der Gesprächspartner hinsichtlich des Freiwilligkeitsprinzips bei der Teilnahmeentscheidung. Die Betreffenden würden oft „sagen, dass sie dann mal hingehen, mal nicht“. Dieser Eindruck hat sich aus der Sicht des Betreuungspersonals allerdings nicht bestätigt. Viel häufiger kam es vor, dass sich Teilnehmende im Laufe der Zeit stärker motiviert fühlten und aktiver mitwirkten, als sie es am Anfang wohl selber vorgehabt hatten.

Andererseits standen den Erfolgsfaktoren aber auch breit gefächerte Hindernisse ge-

genüber, die eine Vermittlung teilnehmender Langzeitarbeitsloser in eine Praxislernphase und am Ende der sechsmonatigen Regelverweildauer im Projekt nach Möglichkeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deutlich erschwerten. Wichtigstes Hindernis war ein Mismatch zwischen den Anforderungen und Profilen an den betrieblichen Einsatzplätzen und den individuellen Voraussetzungen und beruflichen Orientierungen der Teilnehmenden. Nach den Erfahrungen von ARBEIT UND LEBEN Sachsen wirkten teilnehmerseitig neben mangelnder fachlicher Eignung und Qualifikation vor allem die eingeschränkte physische und psychische Belastbarkeit vieler Arbeitsloser, in einigen Fällen auch die familiäre Belastung besonders von Alleinerziehenden und Personen mit Pflegeaufgaben, die notwendige Bewältigung sozialer Probleme (unter anderem Drogenabhängigkeit) oder eine geringe allgemeine Grundbildung hemmend auf die Vermittlungsaussichten in Arbeit. Die mangelnde Mobilität vieler Teilnehmender bzw. eine schlechte verkehrstechnische Erreichbarkeit der Unternehmen kamen erschwerend hinzu.

Probleme mit mangelnder Grundbildung wurden vom Partner WALL/ Volkshochschule Leipziger Land, der einen großen Teil der Qualifizierungsmodule durchgeführt hat, bestätigt. Etwa jede oder jeder zehnte Teilnehmende litt unter gravierenden Schwächen auf

dem Gebiet der Lese- und Schreibkompetenz (bis hin zu Analphabetismus) und einer unzureichenden Beherrschung der Grundrechenarten. Hier müsste künftig auch mittels anderer Fördermaßnahmen noch stärker Abhilfe geschaffen werden.

Im Übrigen hob der Bildungsträger hervor, dass die Kurzqualifizierungen bei vielen Teilnehmenden erkennbar zur allgemeinen Steigerung ihrer Motivation beigetragen haben. Dies geschah zum einen dadurch, dass allein schon die Teilnahme oftmals soziale Kontakte gestärkt und bisheriger Isolation entgegengewirkt hat. Zum anderen sollte die Wirkung kleiner und größerer Erfolgserlebnisse auf die Motivation der Langzeitarbeitslosen keinesfalls unterschätzt werden.

Bewährt hat sich ferner auch die Staffelung der Kurzqualifizierungen nach unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Einige der Qualifizierungsmodule waren prinzipiell für alle Arbeitslosen geeignet, andere setzten eine speziellere Eignung voraus. Quantitativ reichte der Umfang der Module von zwölf Stunden (Kommunikation, Mobilität) über 20 Stunden (PC-Training, Kreativität, Sport) bis hin zu 76 Stunden (Bürokommunikation) oder 92 Stunden (Verkauf). Auf diese Weise konnte flexibel auf den konkreten Bedarf und die beruflichen Interessen verschiedener Teilnehmerinnen und Teilnehmer reagiert werden.

Ausblick: Das Projekt INTEGRATIV und das Projekt ELMET-WIN – zwei komplementäre Ansätze

Das Projekt INTEGRATIV ordnet sich in eine ganze Reihe von Programmen und Maßnahmen zur Unterstützung von Langzeitarbeitslosen auf ihrem schwierigen Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt ein. Eine möglichst nachhaltige Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Hauptziel und bestimmte bewährte Standards des Vorgehens – wie das Prinzip individueller Betreuung, in der einen oder anderen Weise, und die angestrebte Arbeitsmarktnähe der Maßnahme (siehe auch Teil II, Abschnitt 1 zu Anforderungen an eine erfolgversprechende Integrationsmaßnahme) – sind inzwischen häufig anzutreffen. Gleichzeitig werden bestimmte Akzente, nicht zuletzt aufgrund der begrenzten Ressourcen, von Fall zu Fall unterschiedlich gesetzt. Bei manchen Maßnahmen sollen möglichst viele Langzeitarbeitslose in der Zielregion erreicht werden, andere sind im Hinblick auf ihre Zielgruppe enger fokussiert. Es gibt Maßnahmen, die auch eine allgemeine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit arbeitsmarktferner Personen einschließen, und solche, die sich arbeitsteilig anders in die Förderlandschaft einordnen und deshalb primär auf die Akquisition von Arbeitsstellen und die gezielte Vorbereitung dafür geeigneter Teilnehmender konzentrieren.

Gemessen an seinen Ergebnissen gehört das Projekt INTEGRATIV zu den erfolgreichen Maßnahmen zur Integration großenteils ar-

beitsmarktferner Langzeitarbeitsloser in Beschäftigung wie auch zur Erhöhung ihrer allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit:⁷

Bei 54 Prozent der Teilnehmenden konnte eine Motivationsförderung für die Erschließung des Arbeitsmarktzugangs erzielt werden. Für den erreichten Zuwachs an Selbstvertrauen, Zielorientierung und Eigeninitiative sprechen unter anderem die aktive Mitwirkung am individuellen Coaching und die Absolvierung von Praxislernphasen. Ein Teil von ihnen konnte erfolgreich in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Für andere wurde die weitere Unterstützung durch das Jobcenter nach Projektaustritt bzw. Projektende mit dem Ziel einer aussichtsreichen Vermittlung vorbereitet. Für diese Gruppe geht es im Weiteren um eine Stabilisierung der Beschäftigungsfähigkeit und gegebenenfalls um eine nachhaltige, dauerhafte Integration in Beschäftigung.

46 Prozent der Teilnehmenden haben die angebotene Hilfe angenommen, in unterschiedlichem Maße mitgewirkt, aber in der zur Verfügung stehenden Zeit noch keine sichtbare Eigeninitiative im Hinblick auf ein Beschäftigungsziel entwickelt. Zwar konnte ein Zuwachs an sozialen Kontakten und Interaktionen und ein gewisses (niedrigschwelliges) Lerninteresse geweckt werden, doch ist noch keine wirkliche Veränderungsbereitschaft festzustellen. Für Angehörige dieser Gruppe muss es darum

⁷ Die folgenden Angaben zu Anteilen an der Gesamtzahl der Teilnehmenden stützen sich auf Einschätzungen von ARBEIT UND LEBEN Sachsen im Abschlussbericht zum Projekt INTEGRATIV.

gehen, an die allerersten kleinen Fortschritte auf dem eingeschlagenen Weg anzuknüpfen oder aber nochmals neue Wege einzuschlagen, um ihre Demotivation schrittweise abzubauen und neue Arbeits- und Lebensperspektiven zu entwickeln.

Für 19 Prozent der Teilnehmenden steht auch in Zukunft erst einmal die Bewältigung gesundheitlicher oder sozialer Problemlagen im Vordergrund. Hier hat sozialpädagogische Arbeit die Schwerpunkte bei der Bearbeitung von Vermittlungshemmnissen unterstützt, doch konnte während der Projektlaufzeit und angesichts begrenzter Ressourcen noch keine abschließende Lösung erreicht werden.

Mit seiner Phasenstruktur und dem Prinzip freiwilliger Teilnahme ähnelte das Projekt INTEGRATIV (Februar 2015 bis Dezember 2017) im Landkreis Leipzig unter anderem dem ebenfalls von der Stiftung Neue Länder geförderten Projekt ELMET-WIN (Juli 2014 bis März 2017) im Landkreis Mansfeld-Südharz in Sachsen-Anhalt. Bei ELMET-WIN waren die Teilnehmerzahlen geringer und es bestand von vornherein ein Branchenschwerpunkt im Bereich Metall/Elektro, ergänzt um Aktivitäten in den Bereichen Bau, Holzgewerke sowie Garten-/ Landschaftsbau/ Floristik. Der Träger verfügt über langjährige Kontakte vor allem zu Metall- und Elektrobetrieben in der Region und eine gute Kenntnis von deren Arbeitskräftebedarf und Anforderungsprofilen. An dieser Stärke setzte das Projekt ELMET-WIN an. Es gliederte sich grundsätzlich in fünf Phasen (Ketzmerick 2017, S. 4):

- Phase 1: Analyse des Fachkräftebedarfs; Akquise von Stellen und Stellenbeschreibungen in den Unternehmen, die der Arbeitsverwaltung vorgelegt wurden.
- Phase 2: Auswahl geeigneter Teilnehmerinnen und Teilnehmer für das Assessment zusammen mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit; Überprüfung von Fähigkeiten und Fertigkeiten (vier Wochen in Werkstätten des Trägers); Einschätzung der Eignung für Metall/ Elektro oder Empfehlung für einen Alternativbereich.
- Phase 3: Je nach Bedarf Durchführung von Grundqualifizierungen/ Teilqualifizierungen oder Vermittlung in eine Umschulung mit Berufsabschluss; Praktika in bis zu zwei Betrieben; ggf. festgestellte Defizite wurden in Absprache mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit mit weiteren Qualifizierungen behoben; unter Umständen Umorientierung in einen anderen Beruf.
- Phase 4: Bei vorliegender Eignung Praktikum im Zielbetrieb; Klärung der fachlichen und sozialen Passung.
- Phase 5: Einstellung der oder des Teilnehmenden im Betrieb; mindestens drei Monate (erforderlichenfalls bis zu sechs Monate) Nachbetreuung, einschließlich wenigstens 14-tägiger Betriebsbesuche durch das Betreuungspersonal des Trägers.
- Durchgängig in den Phasen 1 bis 5 Begleitung der Teilnehmenden durch Jobcoach und Ausbildungsmanager zur Lösung persönlicher Probleme und Stärkung sozialer Kompetenzen, dabei mindestens monatliche Gespräche mit den Betroffenen.

Vergleicht man die Projekte INTEGRATIV und ELMET-WIN, so werden neben übereinstimmenden Zielen und Vorgehensweisen auch unterschiedliche Stärken deutlich: INTEGRATIV war offener für Teilnehmende mit heterogenen Voraussetzungen, darunter auch für Personen, bei denen zunächst die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit schlechthin im Vordergrund stand. ELMET-WIN konzentrierte sich vorrangig auf die Akquisition von Arbeitsstellen und die Integration bisher arbeitsloser Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bereich Metall/ Elektro und einigen anderen ausgewählten Bereichen, auch um den Preis, dass manche potenziellen Bewerberinnen und Bewerber mit anders gearteten Voraussetzungen nicht berücksichtigt werden konnten. In beiden Projekten erfolgte die Teilnehmergeewinnung (ausschließlich oder hauptsächlich) über das zuständige Jobcenter. Die Jobcenter haben in beiden Kreisen einen unterschiedlichen Status. Im Landkreis Leipzig ist ein Kommunales Jobcenter alleiniger Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Daher waren auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei INTEGRATIV sämtlich Personen im Leistungsbezug nach SGB II. Der Landkreis Mansfeld-Südharz ist keine Optionskommune. Das Jobcenter ist eine gemeinsame Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit und des kommunalen Trägers. Auch bei ELMET-WIN bildeten (Langzeit-)Arbeitslose im Leistungsbezug die Hauptgruppe der Teilnehmenden, doch war es organisatorisch leichter, auch andere Arbeit-

suchende bei der Bundesagentur für Arbeit zu kontaktieren und für eine Teilnahme zu gewinnen. Nicht zuletzt war das Projekt INTEGRATIV quantitativ größer dimensioniert als ELMET-WIN und konnte schon deshalb einen größeren Personenkreis ansprechen.

Enge Berührungspunkte bestanden auch zwischen dem Projekt INTEGRATIV und dem Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales⁸. Beide richteten sich an arbeitsmarktfremde Langzeitarbeitslose im Leistungsbezug nach SGB II und damit letztlich an dieselbe Zielgruppe. Die Laufzeit des Bundesprogramms begann ebenfalls im Jahr 2015, Neueintritte waren bis Ende 2017 möglich, die Finanzierung laufender Förderungen ist noch bis (längstens) Ende 2020 gesichert. Das Bundesprogramm stützt sich auf drei Säulen:

- (1) die Finanzierung von Betriebsakquisiteuren bei den Jobcentern, die Betriebe über die Fördermöglichkeiten im Rahmen des Programms beraten und bei Fragen zur Umsetzung der Förderung unterstützt haben;
- (2) ein Coaching für die Teilnehmenden nach der Arbeitsaufnahme für mindestens sechs Monate, das bei Bedarf auch verlängert werden konnte;
- (3) degressiv ausgestaltete Lohnkostenzuschüsse für Betriebe zum Ausgleich für anfängliche Minderleistungen der neuen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

8 Zu näheren Angaben vgl. die Homepage des Programms (BMAS 2019).

Während das Schwergewicht im Bundesprogramm auf der gezielten Ansprache und Beratung von Arbeitgebern sowie auf dem Arbeitnehmercoaching nach Beschäftigungsaufnahme lag (und teilweise noch immer auf Lohnkostenzuschüssen liegt), spielten bei INTEGRATIV die Heranführung der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitsmarkt und ihre Vorbereitung auf eine mögliche Arbeitsaufnahme (mittels Qualifizierungsmodulen und Praxislernphasen) wie auch die Erhöhung der Teilhabechancen von Personen, bei denen vorerst noch keine Vermittlung in Arbeit in Sicht war, eine größere Rolle. Das Angebot einer Nachbetreuung nach Beschäftigungsaufnahme war, auf freiwilliger Basis, ebenfalls Bestandteil des Projektes. Ein weiterer Unterschied zum Bundesprogramm bestand in der regionalen Fokussierung von INTEGRATIV auf den Landkreis Leipzig, die (auch nach Einschätzungen seitens des Jobcenters) ein besonders enges Zusammenwirken der lokalen Akteure ermöglichte.

Anfangs bestand manchmal eine gewisse Konkurrenzsituation bei der Teilnehmergewin-

nung für das Bundesprogramm und für INTEGRATIV. Später gelang es, Synergien zu entwickeln bis hin zu der Möglichkeit, dass einzelne Langzeitarbeitslose zur Stabilisierung und zum Ausbau erreichter Fortschritte über einen längeren Zeitraum beide Chancen wahrnahmen.

All diese und weitere Programme und Maßnahmen decken verschiedene Facetten im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit ab. Sukzessive gewonnene Erfahrungen – auch aus Projekten wie INTEGRATIV – helfen dabei, die verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Instrumente immer bedarfsgerechter auszugestalten und gezielter einzusetzen. Seit 2019 bietet das neue Teilhabechancengesetz noch umfangreichere Möglichkeiten als bisher, damit Betriebe und Langzeitarbeitslose zusammenkommen. Dazu gehören sowohl Lohnkostenzuschüsse für die Betriebe für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren als auch eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung der Teilnehmenden zur Stabilisierung ihrer Arbeitsverhältnisse sowie die Förderung notwendiger Qualifizierungen.

Literaturverzeichnis

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (aktualisiert: 24.01.2019): Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. URL: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Modellprogramme/esf-programm-abbau-langzeitarbeitslosigkeit.html> (letzter Zugriff: 21.02.2019).

Buchwald, Christina; Grünert, Holle; Wiener, Bettina (2014): ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser. Erfahrungen und Ergebnisse eines Projektes. Eine Arbeitshilfe der Otto Brenner Stiftung. Berlin.

Grünert, Holle; Buchwald, Christina (2015): Unterstützungsangebote für junge Langzeitarbeitslose auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 44, Heft 2, S. 42-45.

Ketzmerick, Thomas (2017): ELMET-WIN. Erfahrungen aus einem Projekt zur Begleitung und Integration von arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen. URL: www.zsh-online.de/veroeffentlichungen/veroeffentlichungen/4-berichte-und-dokumentationen/444 (letzter Zugriff: 12.11.2018).

Klingert, Isabell; Lenhart, Julia (2017): Jobcenter-Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Langzeitarbeitslosen. IAB-Forschungsbericht 3/2017. Nürnberg.

Rebien, Martina; Rothe, Thomas (2018): Langzeitarbeitslose Bewerber aus betrieblicher Perspektive: Zuverlässigkeit ist wichtiger als fachliche Qualifikation. IAB-Kurzbericht 12/2018. Nürnberg.

Rothländer, Katrin (2009): Training psychosozialer Kompetenzen für Arbeitslose am Beispiel des Gesundheitsförderprogramms AktivA. In: Holleder, Alfons (Hrsg.): Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Frankfurt am Main: Fachbuchverlag, S. 155-167.

Rothländer, Katrin (2002): Gesundheitsförderung für langzeitarbeitslose Frauen im mittleren bis höheren Lebensalter. Konzeption, Durchführung und Evaluation eines kognitiv-behavioralen Trainings. Unveröff. Diplomarbeit. Technische Universität Dresden.

Steiner, Christine; Hauss, Friedrich; Böttcher, Sabine; Lutz, Burkart (2008): Evaluation des Projektes Bürgerarbeit im 1. Flächenversuch in der Stadt Bad Schmiedeberg. Forschungsberichte aus dem zsh 08-1. Halle (Saale).

Hinweise zu den Autorinnen

Dr. Holle Grünert studierte Außenwirtschaftslehre und promovierte an der Hochschule für Ökonomie in Berlin (DDR). Während ihrer Arbeit am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) sowie im Rahmen der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern (KSPW) in den 1990er Jahren konzentrierte sie sich zunehmend auf Fragen der Arbeitsmarkt- und Berufssoziologie, zunächst vor allem im Kontext von Systemtransformation und posttransformatorischen Entwicklungen. Sie gehörte zu den Gründungsmitgliedern des Zentrums für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (ZSH), an dem sie 1997 ihre Tätigkeit aufnahm. 2003 wurde sie Privatdozentin am Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität. Bis 2018 war sie Vorstandsmitglied des ZSH. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören:

- Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungssysteme,
- Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Fachkräfteangebot,
- Personalstrategien von Unternehmen zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung,
- Berufliche Bildung und Einmündung von Jugendlichen in Ausbildung und Beruf,
- Integration von Langzeitarbeitslosen sowie von Migrantinnen und Migranten in das Erwerbssystem.

Christina Buchwald absolvierte von 1983 bis 1987 ein Fachschulstudium für Krankenpflege an der Medizinischen Fachschule „Dr. Salvador Allende“ in Halle (Saale) und arbeitete anschließend im Bereich Krankenpflege. Von 1995 bis 2000 studierte sie Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und war in dieser Zeit als Tutorin und wissenschaftliche Hilfskraft in verschiedenen Projekten der Sozialforschung tätig. Von 2000 bis 2001 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V. (ISW). Seit 2001 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH). Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören:

- Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Fachkräfteangebot,
- Fachkräftegewinnung, Fachkräftesicherung und Fachkräftebindung,
- Integration Langzeitarbeitsloser und Beschäftigungsförderung,
- Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten,
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Gemeinsame Arbeiten beider Autorinnen siehe beispielsweise:

- Buchwald, Christina; Grünert, Holle; Wiener, Bettina (2014): ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser. Erfahrungen und Ergebnisse eines Projektes. Eine Arbeitshilfe der Otto Brenner Stiftung. Berlin.
- Grünert, Holle; Buchwald, Christina (2015): Unterstützungsangebote für junge Langzeitarbeitslose auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung), Jg. 44, Heft 2, S. 4-45.
- Grünert, Holle; Wiekert, Ingo; Buchwald, Christina (Hrsg.) (2015): Von blockierten Generationenaustausch zum Generationendialog. Halle (Saale): Universitätsverlag Halle-Wittenberg.

Die Stiftung neue Länder

Die Stiftung zur Förderung arbeitsmarktpolitischer Vorhaben in den neuen Bundesländern, kurz „**Stiftung neue Länder**“ (SNL), ist eine nicht rechtsfähige Stiftung in Verwaltung der Otto Brenner Stiftung.

Die **Stiftung neue Länder** unterstützt ihrem Stiftungszweck entsprechend Vorhaben in den neuen Bundesländern mit folgenden Schwerpunkten:

- Projekte zur Reintegration von Langzeitarbeitslosen auf den Arbeitsmarkt.
- Projekte zur Berufsorientierung von Schülern.
- Projekte zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen/ Begleitung von Auszubildenden.
- Studien zu den Themen demographischer Wandel und Fachkräftesicherung.

Weitere Publikationen der **Stiftung Neue Länder**:

- Berufswünsche und Zukunftsvorstellungen von Jugendlichen, Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellprojektes zur Berufsorientierung
- Im Zeichen des Fachkräftemangels, Neue Entwicklungen im Agieren vor allem jüngerer Arbeitnehmer speziell am ostdeutschen Arbeitsmarkt
- Arbeitskräftesicherung in der ostdeutschen Automobilindustrie
- Kennziffer „Produktivität“, Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland
- Aktives Altern in Brandenburg und Sachsen gestalten, Ein Praxisleitfaden, Analysen – Tipps – Gute Praxis
- Fit durch Neue Arbeit im Gesundheitswesen, Ein arbeitsmarktpolitisches Vorhaben zur Unterstützung Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen, Erfahrungen und Ergebnisse eines Projektes
- ZIEL – Zielgerichtete Integration junger Langzeitarbeitsloser, Erfahrungen und Ergebnisse eines Projektes
- Zukunft sichern, Wie Sie als Betriebsrat eines KMU die Auswirkungen des demographischen Wandels mitgestalten können, Erfahrungen und Ergebnisse eines Projektes

Holle Grünert, Christina Buchwald

Integration von Langzeitarbeitslosen – gemeinsam aktiv