

Hessisches Sozialministerium

HESEN



# Werkakademien in hessischen Optionskommunen

HESEN



## HessenAgentur

HA Hessen Agentur GmbH

An **Hessen** führt kein Weg vorbei.





**HessenAgentur**

HA Hessen Agentur GmbH

## **Werkakademien in hessischen Optionskommunen**

Dr. Bernd Werner

Report Nr. 748  
Wiesbaden 2008

**Eine Veröffentlichung der**

**HA Hessen Agentur GmbH**

Postfach 1811

D-65008 Wiesbaden

Abraham-Lincoln-Straße 38-42

D-65189 Wiesbaden

Telefon 0611 / 774-81

Telefax 0611 / 774-8313

E-Mail [info@hessen-agentur.de](mailto:info@hessen-agentur.de)

Internet <http://www.hessen-agentur.de>

Geschäftsführer:

Martin H. Herkströter

Dr. Dieter Kreuziger

Vorsitzender des Aufsichtsrates:

Dr. Alois Rhiel,

Hessischer Minister für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit Quellenangabe gestattet. Belegexemplar erbeten.

## **Werkakademie in hessischen Optionskommunen**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2 Ziele und Ansatzpunkte der Maßnahmen</b>	<b>3</b>
<b>3 Werkakademie in hessischen Optionskommunen</b>	<b>5</b>
3.1 Werkakademie Landkreis Hersfeld-Rotenburg	6
3.2 Jobakademie Landkreis Marburg-Biedenkopf	9
3.3 Werkakademie Vogelsbergkreis	12
3.4 JobAkademy Rheingau-Taunus-Kreis	15
3.5 Start.Zeit ... für Ausbildung und Job Kreis Offenbach	17
3.6 Job-Aktiv-Zentrum Main-Taunus-Kreis	20
3.7 Einstiegsoffensive Kreis Bergstraße	24
3.8 Kundenstruktur und Vermittlungserfolge im Überblick	27
<b>4 Werkakademie aus Sicht der Kunden</b>	<b>31</b>
<b>5 Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>33</b>
 <b>Abbildungsverzeichnis</b>	 <b>35</b>



## 1 Einleitung

Die Zusammenlegung der ehemals getrennten Leistungen für bedürftige Erwerbsfähige, Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe zu einer einheitlichen Leistung, der so genannten Grundsicherung für Arbeitsuchende (ALG II), mit Wirkung zum Januar 2005 ist eine der umfassendsten Reformen im Bereich der Sozialen Sicherung in Deutschland.

Über die konkrete Umsetzung der Reform, insbesondere um die Frage der Trägerchaft, gab es heftige Kontroversen. Prinzipiell ist die Bundesagentur für Arbeit Träger der neuen Leistung. Allerdings besteht die Möglichkeit, dass auch Kommunen für die Betreuung und Integration der Bezieher von Leistungen der Grundsicherung optieren können.

In Hessen haben insgesamt 13 Kommunen im Rahmen des Optionsmodells die Betreuung der Langzeitarbeitslosen übernommen. Damit nimmt Hessen bundesweit eine Spitzenstellung ein. Diese Gebietskörperschaften machen deutlich, dass die Ansiedelung der Kompetenzen auf der kommunalen Ebene der richtige Weg für die Integration von hilfebedürftigen Menschen ist.

Die Optionskommunen gehen bei der Betreuung der Langzeitarbeitslosen oftmals innovative Wege. Dies zeigt sich besonders bei der Implementierung der „Werkakademien“ nach niederländischem Vorbild. Hinter der Institution der Werkakademie steht eine Maßnahme, bei der die Aktivierung der Langzeitarbeitslosen eine besondere Rolle einnimmt. Die Konzeption der Maßnahme betont dabei im hohen Maße das „Fördern“ der Kunden. So werden die Kunden der Werkakademie, d.h. die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, durch umfassende Maßnahmen bei der eigenverantwortlichen Suche nach einem neuen Arbeitsplatz begleitet und unterstützt. Es handelt sich bei der Werkakademie um ein Sofortangebot. Die Maßnahmen greifen frühzeitig und helfen, die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Damit tragen sie dazu bei, dass sich die Arbeitslosigkeit nicht verfestigen kann.

Initialzündung für die Implementierung der Werkakademien war eine Veranstaltung, zu der die Hessische Staatskanzlei im Februar 2007 alle hessischen Optionskommunen einlud. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden erfolgreiche internationale Beispiele aus den Niederlanden und USA vorgestellt und dazu ermutigt, auch in Hessen neue Wege im Bereich der Integration von Langzeitarbeitslosen zu erproben, da gerade die spezifische Berücksichtigung von regionalen Problemlagen und die flexible Umsetzung von Arbeitsmarktinnovationen ein Markenzeichen des Optionsmodells ist. Die Landesregierung bot hierzu auch konkrete Unterstützung an. So konnten sich die Optionskommunen bei der Einrichtung einer Werkakademie durch den erfahrenen Arbeitsmarktberater Dick Vink aus den Niederlanden beraten lassen.

Es handelte sich um eine Förderung, die allein auf den Know-how-Transfer abstellte und den Kommunen vor Ort große Freiheitsgrade bei der konkreten Umsetzung der Maßnahme beließ. Auch wurden die – oftmals sehr umfangreichen – Berichtspflichten und Statistikanforderungen bewusst gering gehalten, um alle Ressourcen für die Einrichtung der Werkakademien zu nutzen.

Herr Vink stand den Kommunen im Rahmen von Beratungsgesprächen vor Ort zur Verfügung, um seine Erfahrung bei der Klärung der wichtigen Fragen nach der notwendigen Infrastruktur, dem Personal, der Auswahl der Zielgruppe sowie der konkreten Steuerung einer Werkakademie vor Ort einzubringen. Darüber hinaus war die Beratung auch außerhalb der Besuche vor Ort möglich. Die Umsetzung erfolgte nicht nach einem genormten Muster, sondern ließ den beteiligten Akteuren vor Ort genügend Freiraum, die regionalen Problemlagen ausreichend zu berücksichtigen.

Zudem ermöglichte Herr Vink einen Erfahrungsaustausch mit entsprechenden Einrichtungen in den Niederlanden. Diese direkte Möglichkeit des Austauschs und das Erleben, wie eine Werkakademie in den Niederlanden funktioniert, war für die beteiligten Kommunen eine sehr hilfreiche und nützliche Erfahrung auf dem Weg ihre „eigene“ Werkakademie einzurichten.

Das Beratungsangebot wurde vom Hessischen Sozialministerium in Kooperation mit der Hessen Agentur begleitet. Die Umsetzung der Werkakademien wurde mit zwei Fachveranstaltungen zu organisatorischen Themen der Grundsicherung für Arbeitssuchende unterstützt.

Abschließend ist an dieser Stelle Herrn Vink nochmals für sein Engagement und seine Unterstützung bei der Einführung der Werkakademien in Hessen zu danken.

Insgesamt sieben hessische Optionskommunen haben eine solche Maßnahme mit Unterstützung der hessischen Landesregierung umgesetzt. Dieser Abschlussbericht stellt die Konzeption und die konkrete Umsetzung der Maßnahmen vor Ort und die Auswirkungen für die Kunden dar. Auf Basis der dargestellten Projekte werden abschließend die Ergebnisse der Maßnahmen zusammengefasst.

## 2 Ziele und Ansatzpunkte der Maßnahmen

Bei der Werkakademie handelt es sich um ein Sofortangebot nach § 15 SGB II mit dem Ziel, die Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zu fördern. Während die Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen kein neues Ziel im Bereich der Arbeitsmarktpolitik darstellt, wird mit einer Maßnahme wie der Werkakademie in diesem Kontext Neuland betreten.

Das Konzept beruht auf einer konsequenten Ausrichtung aller Maßnahmen nach dem Prinzip des „Fördern und Fordern“ und zielt auf eine sofortige Aktivierung der Kunden ab. Im Vordergrund steht nicht die Leistungsgewährung zur Sicherung des Lebensunterhalts, sondern die eigenverantwortliche Suche nach einem neuen Arbeitsplatz mit dem Leitgedanken „Es ist ihr Job, eine Arbeit zu finden“.

Ausgangspunkt war die Überlegung und Erfahrung aus den Niederlanden, dass im Rahmen der Betreuung der Langzeitarbeitslosen oftmals nur eine sehr geringe Kontaktdichte zwischen Hilfesuchendem und Fallmanager erreicht werden kann. Häufig ist es überhaupt nicht möglich, die Eigenbemühungen der Kunden bei der Arbeitsplatzsuche wirkungsvoll zu unterstützen bzw. in einer angemessenen Form zu kontrollieren.

Hier setzt die Maßnahme der Werkakademie an. Es handelt sich um eine Gruppenmaßnahme, die im Regelfall zwei Monate dauert. Die Kunden werden auf Basis einer Eingliederungsvereinbarung der Maßnahme zugewiesen und verpflichten sich, alle Förderinstrumente und Angebote zu nutzen, um eigenverantwortlich einen Arbeitsplatz zu suchen. Den Kunden wird somit eine konkrete Leistung für die Gewährung der Grundsicherung abverlangt und die Rechte und Pflichten werden dabei neu austariert. Es handelt sich um ein offenes Konzept, d.h. es können immer wieder Kunden in die Maßnahme integriert werden.

Die Werkakademien bieten in der Regel 8 bis 10 einzelne Termine in jeder Woche an. Die Kunden müssen verbindlich an vier Tagen pro Woche und 3 bis 4 Stunden täglich an der Werkakademie teilnehmen. Die Kunden können ihre Anwesenheit selbst planen und auf ihre persönlichen Bedürfnisse, z.B. Arzttermine, ehrenamtliche Tätigkeiten, Kinderbetreuung etc. abstimmen. Dies erlaubt den Kunden, ihren Tagesablauf entsprechend ihren Zeitpräferenzen besser zu koordinieren und zu strukturieren und erhöht gleichzeitig die Selbstbestimmung der Kunden.

Es handelt sich um keine „verschulte“ Maßnahme mit einem engen fixierten Inhalt, bei der die bloße Anwesenheit im Vordergrund steht und die Kunden nur danach fragen „Wo ist die Liste?“, um ihre Anwesenheit zu dokumentieren. Vielmehr sind die Kunden dazu aufgefordert, innerhalb der zweimonatigen Gruppenphase sich

selbst aktiv einen Arbeitsplatz zu suchen. Hierfür können sie die bereitgestellte Infrastruktur nutzen.

Dabei erfahren die Kunden eine intensive individuelle Förderung von den Fallmanagern und werden durch Maßnahmen unterstützt, die ihre Eigenmotivation stärken, sich selbst um eine neue Arbeitsstelle zu kümmern.

Durch die Zusammenarbeit in der Gruppe werden zudem gruppenspezifische Prozesse ausgelöst: Die Kunden unterstützen und motivieren sich gegenseitig bei der Arbeitsplatzsuche. Auch werden Vermittlungserfolge in der Werkakademie für die Kunden deutlich sichtbar. Dies trägt ebenfalls zur Erhöhung der Motivation bei der Stellensuche bei. Der oftmals institutionalisierte Erfahrungsaustausch zwischen den Kunden in der Maßnahme und den erfolgreich vermittelten Kunden fördert zusätzlich die Eigenbemühungen um einen neuen Arbeitsplatz.

Ein wesentliches Element für das Konzept und damit eine notwendige Voraussetzung der Werkakademie ist die enge und intensive Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice. Die Werkakademie bietet hierfür ideale Voraussetzungen, da der Arbeitgeberservice direkt mit potenziellen Bewerbern in Kontakt treten kann. Auch bietet die Werkakademie ein Forum für Unternehmen, sich bei den Kunden der Maßnahme zu präsentieren. Ein weiterer Vorteil aus der intensiven Zusammenarbeit mit den Kunden ist, dass sich passgenaue Anschlussmaßnahmen für Personen entwickeln lassen, die (noch) nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Nach der zweimonatigen „Arbeit“ in der Werkakademie sind die spezifischen Vermittlungshemmnisse und Stärken der Kunden bekannt.

Die Maßnahme bietet somit aufgrund der Grundkonzeption viele Vorteile. In den sieben hessischen Optionskommunen wurden die Chancen genutzt und die Einrichtung der Werkakademien an die regionale Arbeitsmarktsituation angepasst. Nachfolgend sind diese sieben Projekte kurz dargestellt.

### 3 Werkakademie in hessischen Optionskommunen

Unterstützt durch die Beratung von Herrn Vink mussten zu Beginn der Projekte in den hessischen Optionskommunen grundlegende Fragen geklärt werden. So war zunächst die Frage nach der Organisation zu klären; insbesondere, ob die Maßnahme in Eigenregie oder in Zusammenarbeit mit einem Träger umgesetzt werden sollte. Hier war letztlich eine Abwägung der Vor- und Nachteile einer Zusammenarbeit mit einem externen Träger der Maßnahme notwendig. So kann der Aufbau von Know-how beim Träger der Grundsicherung für eine Lösung innerhalb der Verwaltung sprechen, während mangelnde Erfahrungen mit der Zielgruppe und das Vorhandensein geeigneter Räumlichkeiten Argumente für eine Umsetzung in Kooperation mit einem externen Träger sind.

Auch musste die Frage nach den geeigneten Räumlichkeiten zügig geklärt werden. Hierbei ging es insbesondere darum, die Anforderungen an eine gute Erreichbarkeit der Institution, eine ausreichende Raumgröße für bis zu 20 Personen sowie eine moderne technische Ausstattung zu erfüllen. Neben dem Gruppenraum sollten zudem noch Besprechungsräume für Einzelgespräche vorhanden sein. Zu Beginn der Maßnahme war auch die Frage nach der geeigneten Zielgruppe der Maßnahme zu lösen. Hierbei galt es, die lokalen Gegebenheiten, wie etwa die hohe Anzahl von jugendlichen Arbeitslosen, zu berücksichtigen. Auch die Definition der Ausschlusskriterien bedurfte einer Klärung.

Die Vorbereitungsphase war geprägt durch die Suche nach geeignetem Personal. Hierbei waren nicht nur die Anzahl der Mitarbeiter/innen in den Werkakademien festzulegen. Es galt auch, die notwendigen Qualifikationen für eine Tätigkeit in der Werkakademie zu definieren (z.B. Erfahrungen im Fallmanagement, ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit) bzw. mit speziellen Schulungen die in der Werkakademie tätigen Fallmanager (Coaches) zu qualifizieren.

Diese vorbereitenden Aktivitäten, vor allem die Suche nach der geeigneten Infrastruktur, nahmen Zeit in Anspruch und führten dazu, dass die einzelnen Einrichtungen in Hessen zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten ihre Arbeit aufnahmen. Oftmals wurde die Aufnahmekapazität der Werkakademien langsam gesteigert, um Erfahrungen mit der Maßnahme zu gewinnen und um bei Problemen zeitnah entgegenzusteuern zu können.

In den nächsten Abschnitten werden die einzelnen hessischen Werkakademien kurz vorgestellt und Fakten wie Anzahl der Teilnehmer/innen, Konzeption und Stand der Umsetzung aufgezeigt. Aufgrund der unterschiedlichen regionalen Ausgangslage und Startvoraussetzungen können die erzielten Ergebnisse jedoch nicht direkt miteinander verglichen werden. Zum Abschluss sind in Kapitel 3.8 zentrale Indikatoren zu Kundenstruktur und Integrationsquote zusammengefasst.

### 3.1 Werkakademie Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Im Landkreis Hersfeld-Rotenburg sind zwei Werkakademien eingerichtet worden. Die Werkakademie in Bad Hersfeld nahm bereits im Februar 2008 ihre Arbeit auf, die Werkakademie in Rotenburg startete Anfang März 2008 mit der Arbeit. Wie bei den anderen Einrichtungen, steht die Vermittlung in Arbeit im Vordergrund. Bei der Umsetzung konnte auf die spezielle Fachkompetenz und die vielfältigen Erfahrungen und Kenntnisse der eigenen Mitarbeiter zurückgegriffen werden.

Die Zielgruppe der Maßnahme richtet sich an Neuantragsteller von Leistungen der Grundsicherung in der Altersgruppe über 25 Jahre. Kunden unter 25 Jahre werden ebenfalls aufgenommen, wenn sie bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und einen eigenen Hausstand haben. Nicht alle Antragsteller sind Zielgruppe für die Maßnahme. So gibt es Ausschlusskriterien wie mangelnde Deutschkenntnisse oder psychische Krankheiten, die einer ordnungsgemäßen Teilnahme an der Maßnahme widersprechen. Zu den Ausschlusskriterien gehören auch mangelnde Möglichkeiten der Kinderbetreuung oder die Tatsache, dass die Hilfebedürftigkeit voraussichtlich weniger als drei Monate dauert.

Nach der Antragsstellung des Kunden erfolgt eine sofortige Weiterleitung an den zuständigen Fallmanager, der die Anspruchsklärung vornimmt und den Kunden über die Inhalte der Werkakademie informiert. Nach Abschluss der Eingliederungsvereinbarung erfolgt die Zuweisung in die Werkakademie, wobei dem Kunden eine Bedenkzeit von einer Woche gewährt wird. Während der „Arbeit“, d.h. der aktiven Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, steht der Kunde in einem kontinuierlichen Austausch mit dem Fallmanager.

Der Zeitrahmen der individuellen Maßnahme ist auf acht Wochen festgelegt, d.h. Fehlzeiten verlängern die Teilnahme entsprechend. Innerhalb dieser Zeitspanne haben die Teilnehmer/innen die Möglichkeit, an vier Tagen die Woche jeweils vier Stunden in der Werkakademie aktiv nach einer neuen Stelle zu suchen. In der Werkakademie steht ein Ziel im Vordergrund: Die Vermittlung in Arbeit. Während der Aktivierungsphase haben die Teilnehmer/innen einen eigenen PC-Arbeitsplatz mit Internetzugang, um eigenverantwortlich nach Stellen zu suchen und Bewerbungsunterlagen zu erstellen. Dabei werden ihnen die notwendigen Arbeitsmaterialien gestellt.

Die Kunden erfahren eine individuelle Unterstützung durch die beiden Fallmanager der Gruppe. Auch werden sie intensiv im Rahmen von Rollenspielen, Bewerbungs- und Kommunikationstraining geschult. Ihre Motivation wird gestärkt, um bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erfolgreich zu sein.

## Ergebnisse

Von Februar 2008 bis Ende September 2008 haben 158 Kunden an der Maßnahme teilgenommen. Dies sind rund 20 Personen pro Monat. Knapp Zweidrittel der Kunden sind männlich. Was die Altersstruktur der Teilnehmer/innen anbelangt, so ist jeder zehnte Kunde unter 25 Jahre. Der größte Anteil (80 %) ist zwischen 25 und 50 Jahre alt; der Rest (12 %) über 50 Jahre. Der überwiegende Anteil der Kunden hat keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Für die Kunden hat die Werkakademie positive Auswirkungen. Die wichtigsten Vorteile für die Kunden sind:

- Die Maßnahmen der Werkakademie zielen ausschließlich auf die sofortige Integration in den ersten Arbeitsmarkt.
- Alle Leistungen werden aus einer Hand erbracht.
- Die Kunden können sehr individuell und intensiv betreut werden.
- Durch die Kundennähe und intensive Zusammenarbeit entsteht eine Vertrauensbasis und produktive Arbeitsatmosphäre.
- Den Kunden gelingt es häufig soziale Netzwerke aufzubauen.
- Es werden zeitnah geeignete Anschlussmaßnahmen entwickelt.

Im Rahmen der Umsetzung der Maßnahme hat sich gezeigt, dass sich für den Träger der Grundsicherung durch die Einrichtung der Werkakademie folgende Vorteile ergeben:

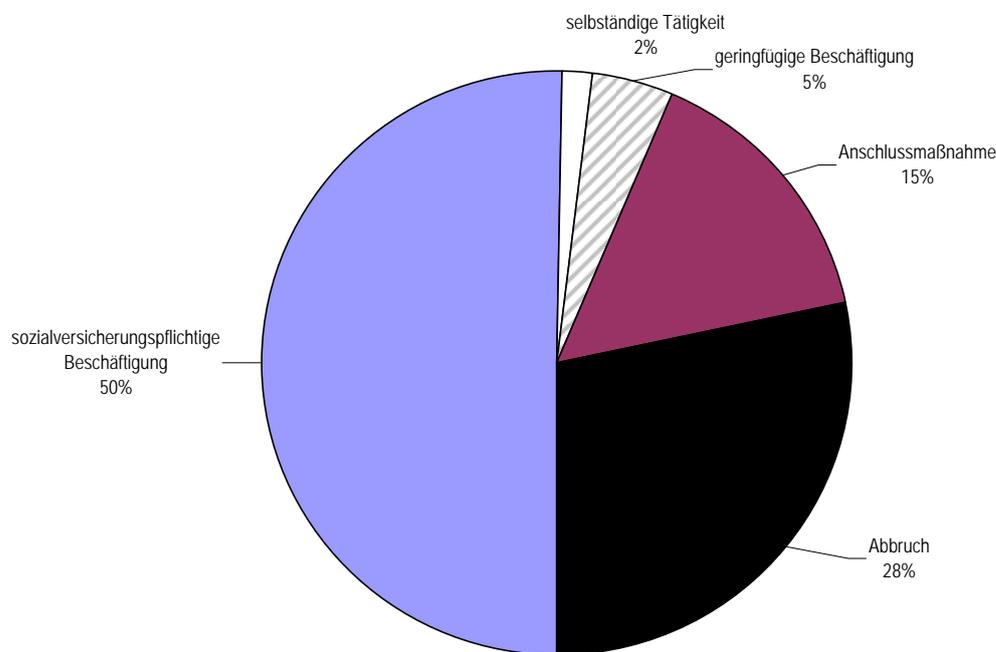
- Ab dem ersten Tag ist ein Profiling des Kunden möglich.
- Eine sofortige Aktivierung und Motivierung des Kunden kann umgesetzt werden.
- Eine rasche Vermittlung in eine neue Arbeitsstelle ist möglich.
- Die Verweildauer im Leistungsbezug wird verkürzt.

Für die Kunden, die während der zweimonatigen Aktivierungsphase in der Werkakademie nicht vermittelt werden konnten, gibt es ein breites Angebot an Anschlussmaßnahmen. So werden den Kunden in Abhängigkeit der individuellen Kenntnisse und auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse über die Fähigkeiten im Rahmen der Aktivierung Praktika, Arbeitsgelegenheiten individuelle Qualifizierungsmaßnahmen sowie weitere Anschlussmaßnahmen angeboten. Ein Blick auf

den Verbleib der Kunden, die seit Februar 2008 an der Maßnahme teilgenommen haben, zeigt deutlich den Erfolg dieser Maßnahme (vgl. Abbildung 1). So konnten 50 % der Kunden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Ein geringer Anteil der Kunden (2 %) nahm eine selbständige Tätigkeit auf, weitere 5 % eine geringfügige Beschäftigung. 15 % der Kunden sind nach den zwei Monaten in der Werkakademie in eine Anschlussmaßnahme eingemündet. Mehr als ein Viertel der Kunden (28 %) hat die Maßnahme abgebrochen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig, zu nennen sind insbesondere Fehlverhalten, kein Leistungsanspruch, eigene Abmeldung, gesundheitliche Gründe.

Abbildung 1: Verbleib der Kunden Werkakademie Hersfeld-Rotenburg

---



Quelle: Kommunale Vermittlung in Arbeit Landkreis Hersfeld-Rotenburg. Darstellung der Hessen Agentur.

---

In der Gesamtbetrachtung hat sich die Implementierung der Werkakademie im Landkreis Hersfeld-Rotenburg als ein großer Erfolg herausgestellt. Die hohe Vermittlungsquote ist – neben den anderen Vorteilen – ein Indiz für die positiven Wirkungen der Werkakademie.

### 3.2 Jobakademie Landkreis Marburg-Biedenkopf

Im Januar 2008 begann im Landkreis Marburg-Biedenkopf mit der Gründung der „Jobakademie“ die Umsetzung des neuen Sofortangebots zur Integration von Langzeitarbeitslosen. Neben dem Ziel der Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess sollen mit der Jobakademie folgende Ziele erreicht werden:

- schnelle Förderung und Aktivierung,
- Stärkung der Eigenverantwortung und des Engagements,
- Steigerung von Selbstbestimmung und Autonomie.

Zur primären Zielgruppe der Maßnahme gehören die Neuantragsteller von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Nicht alle Neuantragsteller können von der Maßnahme profitieren. Zu den Ausschlusskriterien gehören beispielsweise Abhängigkeitserkrankungen, mangelnde Sprachkenntnisse oder das Ausüben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Die Jobakademie hat nach der Startphase eine Aufnahmekapazität von insgesamt 1.000 Personen pro Jahr. Die Räumlichkeiten der Jobakademie können als hervorragend bezeichnet werden. Dank der Unterbringung in einem ehemaligen Bankgebäude zeichnen sich die Räume durch eine hohe Wertigkeit und Qualität aus, welche die Zusammenarbeit mit den Kunden und die Gruppenmaßnahme insgesamt positiv beeinflusst. Die Jobakademie in Marburg ist sehr zentral gelegen und verfügt über insgesamt drei Gruppenräume sowie einen Sozialraum und ein Besprechungszimmer. Entsprechend der Maxime, dass sich die Kunden selbst eine Arbeitsstelle suchen sollen, stehen mehr als 30 PC-Arbeitsplätze und eine ausreichende Anzahl von Druckern und Scannern zur Verfügung. Darüber hinaus erhalten die Kunden einen USB-Stick, um ihre persönlichen Dateien (Bewerbungsanschreiben, Lebensläufe etc.) abspeichern zu können. Ergänzt wird die technische Infrastruktur durch ein (mobiles) Fotostudio, Stellwände und moderne Präsentationstechnik. Für die Kunden werden zudem Bewerbungsmaterialien einschließlich Porto zur Verfügung gestellt.

Die Aktivierung der Kunden wird von den Fallmanagern der Jobakademie (insgesamt vier Vollzeitstellen) übernommen, die Erfahrungen im Fallmanagement haben und über eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit verfügen. Bei der Betreuung ihrer Kunden können sie, je nach Bedarf, auch auf ein externes Coaching und Förderangebote (Bewerbertraining, Schuldenberatung) zurückgreifen.

In der Jobakademie beträgt die Dauer der Maßnahme netto zwei Monate, wobei die Kunden verpflichtet sind, zu vier Terminen pro Woche teilzunehmen. Durch die flexible und selbstbestimmte Zeiteinteilung wird die Eigenverantwortung der Kunden und die Akzeptanz gegenüber der Maßnahme deutlich gestärkt.

Die Kunden haben während dieser Zeit die Möglichkeit und die Verpflichtung, sich eigenverantwortlich - mit Unterstützung der Fallmanager - um eine neue Arbeitsstelle zu kümmern. Sie können dabei auf die komplette Infrastruktur und die zur Verfügung gestellten Materialien der Jobakademie zurückgreifen. Der Tagesablauf ist im Regelfall nicht fest vorgegeben und „verschult“, sondern die Gruppe der Kunden „steuert“ sich selbst. Ausnahmen hiervon sind gemeinsame Trainings zu Fragen der Bewerbung wie Rollenspiele, in denen Vorstellungsgespräche geübt werden.

Für die Kundensteuerung in der Jobakademie wurde eine webbasierte Datenbank implementiert, um die Betreuung der Kunden ohne hohen administrativen Aufwand bewerkstelligen zu können. So läuft beispielsweise die eigenverantwortliche Belegung der Termine durch die Kunden über dieses Instrument. Auch können die Fallmanager zeitnah die Anwesenheit der Kunden kontrollieren, Stammdaten verwalten, Statistiken führen und den Integrationsverlauf abbilden. Insgesamt hat sich die EDV-Infrastruktur, die gleich zu Beginn der Maßnahmen einsetzbar war, als sehr positiv erwiesen, da sie die Mitarbeiter entlastet und ihnen ein wichtiges Werkzeug für die tägliche Arbeit bietet.

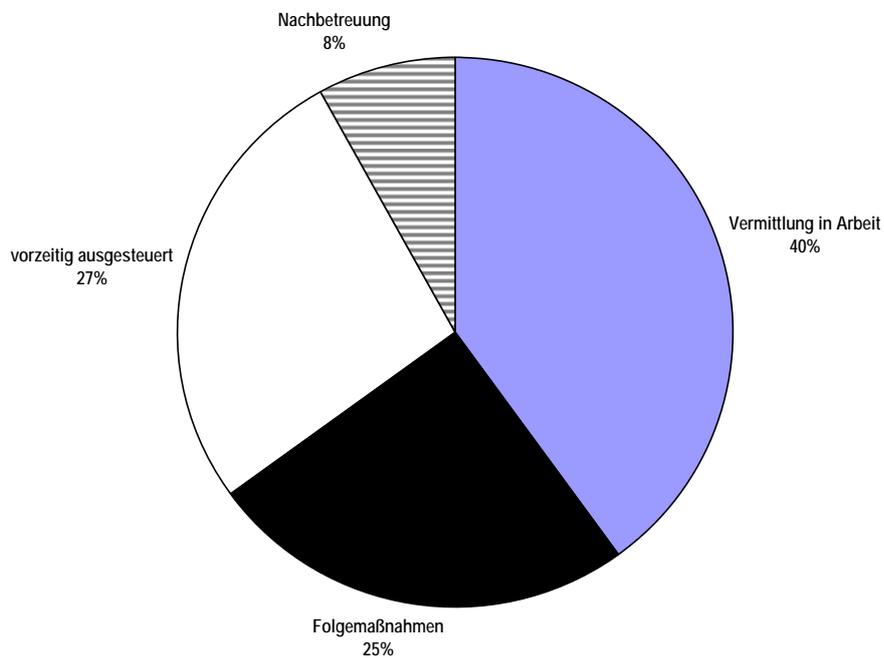
Von Ende Januar 2008, dem Beginn der Maßnahme, bis Ende September 2008 haben 233 Kunden das Angebot der Jobakademie in Marburg genutzt. Das Angebot wird überwiegend (66 %) von männlichen Kunden in Anspruch genommen. Auffallend in der Jobakademie Marburg ist, dass der überwiegende Anteil (rund 80 %) der Kunden über eine berufliche Ausbildung verfügt.

## **Ergebnisse**

Nach knapp zehn Monaten Laufzeit hat sich das Sofortangebot der Jobakademie bewährt und ist zu einem integralen Baustein der Integrationsmaßnahmen im Landkreis Marburg-Biedenkopf geworden. Von den insgesamt 233 Kunden konnten mehr als 40 % der Kunden in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Bei einem Blick auf den Verbleib der Teilnehmer wird auch deutlich, dass ein hoher Anteil der Kunden in Folgemaßnahmen, wie Einzelcoaching, begleitende Praktika und Fortbildungen (FbW-Förderung der beruflichen Weiterbildung) eingemündet ist (vgl. Abbildung 2).

Rund ein Viertel der Kunden hat die Maßnahme vor Ablauf der zwei Monate verlassen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und reichen von einer unzureichenden Zusammenarbeit, gesundheitlichen Problemen, Umzug bis hin zur Rücknahme des Antrags auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Ein kleiner Anteil der Kunden erfährt durch verschiedene Maßnahmen der Nachbetreuung eine Unterstützung auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit.

Abbildung 2: Verbleib der Teilnehmer Jobakademie Marburg



Quelle: Jobakademie Marburg. Darstellung der Hessen Agentur.

### 3.3 Werkakademie Vogelsbergkreis

Im Vogelsbergkreis wurde bereits im November 2007 eine Werkakademie errichtet. Der frühe Beginn der Maßnahme lag darin begründet, dass der Träger der Grundsicherung eng mit der kirchlich-kommunalen Gesellschaft für berufliche Integration „Neue Arbeit Vogelsberg“ zusammengearbeitet hat und die Infrastruktur für die Umsetzung der Maßnahme rasch bereitgestellt werden konnte.

Der Vogelsbergkreis hat eine relativ hohe Anzahl von Beziehern der Grundsicherung für Arbeitsuchende, die jünger als 25 Jahre sind. Aus diesem Grund war es nur folgerichtig, die Werkakademie auf diese Zielgruppe auszurichten. Das Sofortangebot der Werkakademie im Vogelsbergkreis richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene bis zu 25 Jahren, die erstmalig einen Antrag auf Grundsicherung für Arbeitsuchende stellen. In der spezifischen Fokussierung auf diese Altersgruppe liegt die Besonderheit dieser Einrichtung im Vergleich zu den anderen hessischen Werkakademien.

Aufgrund der Tatsache, dass Arbeitslosigkeit generell und bei den Jugendlichen im besonderen Maße eine Verschwendung von Ressourcen darstellt, ist eine schnelle Aktivierung notwendig. Aus diesem Grund lautet das Motto der Einrichtung: „Eingeschlafene Ressourcen wecken, bestehende stärken und versteckte entdecken“.

Alle vier Wochen werden geeignete Teilnehmer/innen in die Maßnahme integriert, die insgesamt auf acht Wochen festgelegt ist. Die Arbeit in der Werkakademie besteht aus zwei Phasen. Die erste Phase besteht aus einer Gruppenphase von vier Wochen in der Werkakademie in Alsfeld. Die wesentlichen Inhalte bestehen auf der einen Seite aus vielfältigen Maßnahmen wie Test zur Kompetenzfeststellung, Berufswegeorientierung, Kommunikationstraining. Darüber hinaus wird mit jeder Gruppe ein Test zur Feststellung der schulischen Leistungen in den Bereichen Deutsch, Mathematik, logisches Denken und Konzentrationsfähigkeit durchgeführt.

Auf der anderen Seite wird im Rahmen der ersten vier Wochen ein Bewerbungstraining (Training von Vorstellungsgesprächen und -telefonaten durch Rollenspiele) und Coaching durchgeführt. Die Teilnehmer/innen müssen in dieser Phase aktiv in verschiedenen Medien nach geeigneten Stellenangeboten suchen und Bewerbungsunterlagen erstellen. Hierbei erfahren sie eine fachkundige Unterstützung sowohl durch die Fallmanager als auch durch die anderen Teilnehmer/innen, wobei insbesondere das gemeinsame Erarbeiten der Bewerbungsunterlagen den Zusammenhalt in der Gruppe stärkt.

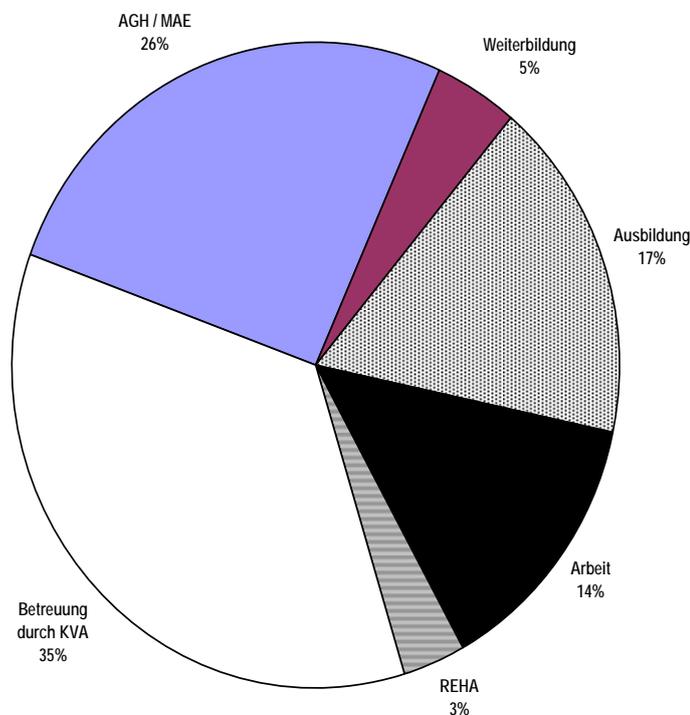
Während der Gruppenphase besteht Anwesenheitspflicht. Die Teilnehmer/innen sollen lernen ihren Tagesablauf selbst zu strukturieren und Fähigkeiten wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen zu erlernen. Darüber hinaus nehmen

kreative Tätigkeiten, um die Teilnehmer/innen zu aktivieren und Schlüsselqualifikationen zu trainieren, eine große Rolle in der ersten Gruppenphase ein. Die zweite Phase besteht aus einem vierwöchigen Praktikum. Dank der guten Vernetzung des Projektträgers mit der lokalen Wirtschaft ist es bisher jedem Teilnehmer gelungen, ein Praktikum zu absolvieren. Alle Ausbildungssuchenden bekommen zudem fachpraktische Unterweisungen, um einen Einblick in das gewählte Berufsfeld zu bekommen und die Berufswahl zu erleichtern.

### Ergebnisse

Seit Beginn der Werkakademie im November 2007 konnten bisher 87 Jugendliche in 10 Gruppen an der Maßnahme teilnehmen. Der Verbleib der Teilnehmer/innen nach dem Ende der Maßnahme stellt sich (Stand Ende September 2008) wie folgt dar: 22 % der Teilnehmer/innen sind in Ausbildung oder Weiterbildung, weitere 14 % konnten in eine neue Arbeit vermittelt werden. Somit konnten dank der individuellen Unterstützung durch die Projektträger und trotz der hohen Anzahl von Personen mit vermittlungshemmenden Merkmalen mehr als ein Drittel der Teilnehmer/innen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verbleib der Teilnehmer Werkakademie Vogelsbergkreis



Quelle: Neue Arbeit Vogelsbergkreis. Darstellung der Hessen Agentur.

Für den Erfolg der Maßnahmen ist auch die intensive und gute Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen dem Projektträger Neue Arbeit Vogelsbergkreis und der Kommunalen Arbeitsvermittlung (KVA) und anderen Akteuren (z.B. Jugendberufshilfe) verantwortlich. Neben dem regelmäßigen Kontakt und Informationsaustausch sind beispielsweise die zuständigen Arbeitsvermittler der Kommunalen Arbeitsvermittlung sehr häufig vor Ort bei den Teilnehmer/innen und können sicherstellen, dass die Maßnahmen und Unterstützungsangebote koordiniert aus einer Hand erfolgten.

Nach Abschluss der Maßnahme erfolgt ein nahtloser Übergang in weiterführende Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote. Basis hierfür ist ein Abschlussbericht, in dem die Beurteilung und Selbstbeurteilung der Teilnehmer/innen, das Kompetenzprofil sowie eine Zusammenfassung des individuellen Maßnahmeverlaufs mit Zielvorschlägen erfasst sind. Somit können zeitnah auf der Grundlage der erlangten Kenntnisse weiterführende Integrationsschritte veranlasst werden.

Im Rahmen einer Abschlussveranstaltung werden die Jugendlichen nach ihrer Einschätzung zu der Maßnahme befragt. Die Teilnehmer/innen bewerten die Maßnahme in ihrer Gesamtheit überaus positiv. Nach dem Urteil der Teilnehmer/innen ist das Bewerbungstraining, die Berufswegeorientierung und -planung sehr hilfreich. Darüber hinaus hat es den Teilnehmer/innen geholfen, dass sie im Rahmen der Kompetenzfeststellung und durch das gezielte Kompetenztraining, Kenntnisse über ihre eigenen Fähigkeiten erworben haben. Auch das Praktikum wurde von den Teilnehmer/innen als sehr nützlich und wichtig beurteilt.

Das Projekt hat aus der Sicht der handelnden Akteure, d.h. dem Projektträger und der Kommunalen Arbeitsvermittlung Vogelsbergkreis (KVA) als auch der Zielgruppe der jugendlichen Arbeitslosen die Erwartungen übertroffen und wird aufgrund des Erfolgs weitergeführt.

### 3.4 JobAkademy Rheingau-Taunus-Kreis

Der Rheingau-Taunus-Kreis stand vor der Herausforderung, dass sich die Struktur der hilfebedürftigen Personen verändert hat. So hat sich die Anzahl der Kunden mit multiplen Vermittlungsmerkmalen (z.B. gesundheitliche Einschränkungen, Sprachprobleme, Schulden) und den damit verbundenen geringeren Vermittlungschancen deutlich erhöht. Der Unterstützungs- und Förderbedarf für diese Personengruppe hat signifikant zugenommen. Es sind verstärkt individuelle Fördermaßnahmen zu entwickeln. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass die Mitwirkungsbereitschaft und Eigenverantwortlichkeit der Kunden tendenziell abgenommen hat.

Vor diesem Hintergrund haben sich die drei JobCenter im Rheingau-Taunus-Kreis (Idstein, Bad Schwalbach, Rüdesheim) entschlossen, gemeinsam mit dem Partner Volkshochschule Rheingau-Taunus eine JobAkademy zu gründen. Die Maßnahme begann im Oktober 2008 an den drei Standorten Idstein, Bad Schwalbach und Geisenheim.

Die Grundkonzeption der Einrichtung JobAkademy orientiert sich an der Leitidee des „Förderns und Forderns“. Die Kunden erhalten unverzüglich schon beim Antrag von Leistungen des SGB II einen Platz in der JobAkademy (spätestens in der Folgewoche) zugewiesen. Bis auf wenige Ausnahmen (gravierende Sprachprobleme, Suchtproblematik) ist die Teilnahme verpflichtend. Die Kunden erfahren somit unmittelbar, dass ihnen ein Angebot zur Reintegration in den Arbeitsmarkt unterbreitet wird und nicht das Angebot in Form der finanziellen Leistungsgewährung im Vordergrund steht.

Die Kunden sollen während der Maßnahme an 48 Einheiten à vier Stunden teilnehmen, wobei Krankheits- und Fehlzeiten nachgeholt werden. Dies entspricht einer Maßnahmedauer von rund drei Monaten. In einer Woche werden den Teilnehmer/innen 8 Einheiten in der JobAkademy angeboten. Der Kunde kann selbst entscheiden, welche Termine er wahrnimmt und hat eine größere Zeitsouveränität. Dieses Vorgehen ermöglicht auch, dass die Kunden ihre privaten Termine besser koordinieren können oder z.B. noch einem 400 Euro-Job nachgehen können.

In der JobAkademy gibt es kein normiertes Programm, das den Kunden den gesamten Tagesablauf vorgibt. Jedem Kunden steht ein internetfähiger PC zur Verfügung einschließlich eines mobilen Speichermediums (USB-Stick). Der Kunde hat die Möglichkeit, unter Anleitung der Coaches (jeweils zwei Coaches pro JobAkademy) und in Eigenregie nach offenen Stellen zu recherchieren, Bewerbungen zu erstellen oder in den Räumen der JobAkademy Bewerbungsgespräche durchzuführen. Alle Tätigkeiten sind darauf fokussiert, sich selbst wieder einen neuen Arbeitsplatz suchen.

Der Kunde wird dabei nicht nur von den Mitarbeitern der JobAkademy unterstützt, sondern man erhofft sich auch die schon bei anderen Einrichtungen zu beobachtenden gruppenspezifischen Effekte, d.h. die Motivation und Unterstützung durch andere Teilnehmer/innen.

Die JobAkademy steht offen für Arbeitgeber, die auf der Suche nach geeigneten Mitarbeitern sind. Die Unternehmen können vor Ort ihr Unternehmen vorstellen und direkt mit den Bewerbern Vorstellungsgespräche führen. Zudem ist eine sehr enge Zusammenarbeit (hohe Präsenz vor Ort) mit dem lokalen Arbeitgeberservice angestrebt, um sehr schnell den Unternehmen der Region qualifizierte Vermittlungsvorschläge unterbreiten zu können.

Die Aktivierung der Kunden wird Ernst genommen. Personen, die nach der Betreuung in der JobAkademy ohne einen Arbeitsplatz sind, werden geeignete Anschlussmaßnahmen angeboten. Mit der Implementierung der Werkakademie im Rheingau-Taunus-Kreis sind verschiedene Ziele verbunden. So wird eine Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt von über 20 % angestrebt. Darüber hinaus gibt es Zielgrößen im Hinblick auf die Anzahl der Bewerbungen und die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen.

Neben diesen messbaren Zielgrößen ist man bestrebt, durch diese neue Maßnahme auch „weiche“ Ziele, wie die Steigerung des Selbstwertgefühls der Kunden, die Vermittlung von grundlegenden Bewerbungswissen sowie eine optimierte Hilfe zur Selbsthilfe, zu erreichen. Zudem erhofft man sich eine erhebliche Zeitersparnis für das Fallmanagement, da im Rahmen der dreimonatigen Zusammenarbeit mit den Teilnehmer/innen genaue Kenntnisse über die Stärken und Schwächen gewonnen werden, die für eine zielgerichtete Vermittlung in Arbeit hilfreich sind.

### 3.5 Start.Zeit ... für Ausbildung und Job Kreis Offenbach

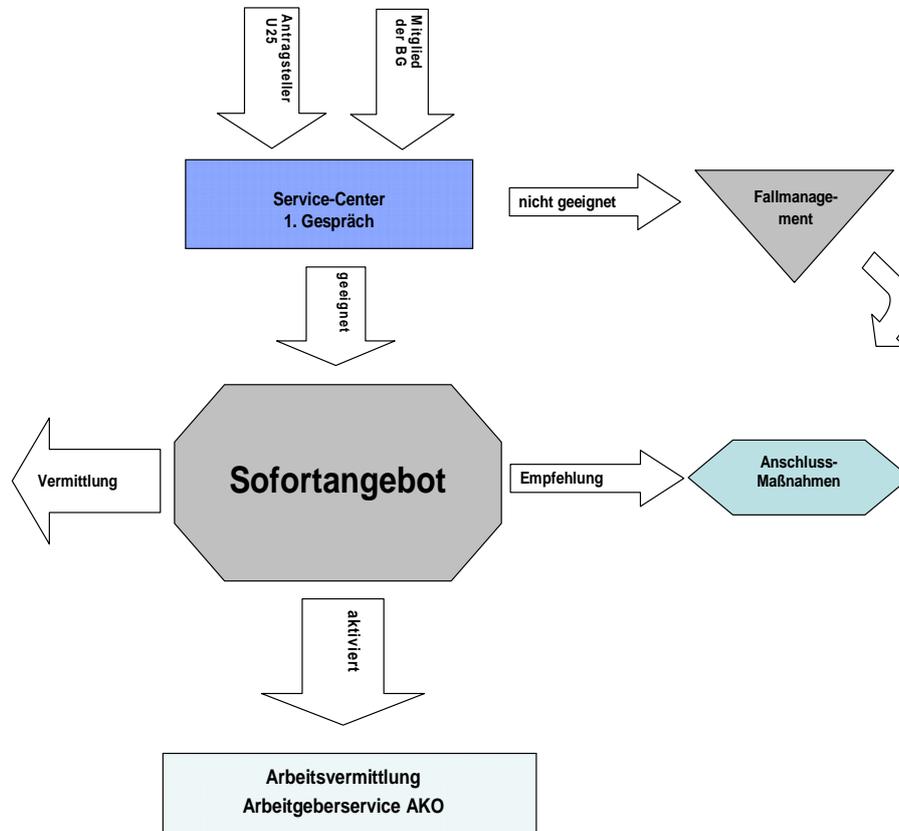
Im Kreis Offenbach wurde im September 2008 mit einer Werkakademie, genauer dem Pilotprojekt „Start.Zeit ... für Ausbildung und Job“, begonnen. Hinter dem Projekt steht mehr als nur ein neuer Versuch der Wiedereingliederung und Qualifizierung von jugendlichen Arbeitslosen. Eng damit verbunden ist auch ein Paradigmenwechsel. Nach dem Prinzip des „Fördern und Forderns“ soll eine Abkehr von der vorrangigen automatischen Sicherung der Grundversorgung hin zur Einforderung konkreter Gegenleistungen erfolgen. Die sofortige Aktivierung der Kunden soll dazu dienen, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden und einen permanenten Sozialleistungsbezug von jungen Menschen vorzubeugen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Vermittlung einer Ausbildung gelegt, um die Beschäftigungsfähigkeit der Kunden dauerhaft zu verbessern. Neben der Vermittlung einer Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle sollen Motivation, Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Teilnehmer/innen gefördert werden. Im Rahmen der Maßnahme gilt es zudem, die Selbstorganisation und das Zeitmanagement der Jugendlichen zu fördern und Schlüsselqualifikationen zu entwickeln. Ein weiteres Ziel ist die Vermeidung von Leistungsmissbrauch. Die Umsetzung der Maßnahme im Kreis Offenbach erfolgt mit dem Kooperationspartner Starthaus gGmbH, der über spezifische Kenntnisse im Bereich Schulung, Aus- und Weiterbildung sowie Benachteiligtenförderung verfügt.

Das Angebot der „Start.Zeit ... für Ausbildung und Job“ richtet sich an die Zielgruppe der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren. Im Kreis Offenbach waren im Sommer 2008 rund 3.200 Personen zu dieser Gruppe zu zählen. Ausschlusskriterien, die gegen die Teilnahme an der Werkakademie sprechen, sind:

- Absolvieren einer Ausbildung, Schulbesuch,
- bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung,
- bestehende Selbständigkeit,
- Kleinkinder (unter 3 Jahre) ohne Kinderbetreuungsplatz,
- Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
- gesundheitliche Beeinträchtigungen, Sucht.

Die Kundenzusteuering in die Werkakademie erfolgt über das Service-Center nach der Antragsstellung und dem Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung. Zu Beginn erhalten die Kunden eine kurze Einweisung in das Projekt und können mit der eigenständigen Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen beginnen. Nachfolgende Abbildung verdeutlicht den Prozess der Maßnahme.

Abbildung 4: Prozess Start.Zeit ... für Ausbildung und Job im Kreis Offenbach



Quelle: Pro Arbeit Kreis Offenbach.

Die Gesamtdauer der Maßnahme beträgt netto, d.h. ohne Fehlzeiten, acht Wochen. Die Gruppen haben eine maximale Größe von 20 Personen, die von zwei erfahrenen Coaches betreut werden. Das Aktivierungsangebot in der Werkakademie muss von den Teilnehmer/innen an vier Tagen pro Woche je vier Stunden pro Tag wahrgenommen werden. Es handelt sich um ein offen gestaltetes Angebot mit einem verpflichtenden Charakter. So können sich die Kunden, entsprechend ihrer Zeitpräferenz, eigenverantwortlich in den Wochenplan eintragen. Dies ermöglicht ihnen eine bessere Koordination privater Termine und stärkt ihre Eigenverantwortung. Die Werkakademie hat an fünf Tagen die Woche sowohl vormittags von 8.30 Uhr bis 12.30 als auch nachmittags von 13.00 Uhr bis 17.00 geöffnet. Bei Fehlzeiten der Kunden können in Zusammenarbeit mit dem Ermittlungsdienst der Pro Arbeit Kreis Offenbach geeignete Sanktionsmaßnahmen eingeleitet werden.

Die Werkakademie wird von fachlich geschulten Mitarbeiter/innen geleitet. In unmittelbarer Nähe zum Kreishaus in Dietzenbach stehen für die Werkakademie Räume mit 20 PC-Arbeitsplätzen und Internetzugang zur Verfügung. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmer/innen einen USB-Stick als Speichermedium, um ihre Bewerbungsunterlagen zu speichern. Für die Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern stehen neben dem Internet auch Telefon und Fax zur Verfügung.

Innerhalb der zweimonatigen Maßnahme ist es die Aufgabe der Teilnehmer/innen, selbständig nach einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu suchen. Neben der Bereitstellung der erforderlichen Infrastruktur (PC-Arbeitsplatz) erhalten die Teilnehmer/innen durch die beiden Coaches eine intensive Betreuung und Unterstützung. Bei der Suche nach geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsstellen wird eng mit dem kommunalen Arbeitgeberservice zusammengearbeitet. Für „auffällige“ Jugendliche gibt es ergänzend ein Motivations- und Kommunikationstraining, um ihre Chancen auf eine erfolgreiche Teilnahme zu verbessern. Darüber hinaus werden begleitende Hilfen und Beratung, z.B. bei Überschuldung, angeboten. Berufsbezogene Exkursionen (Arbeitgeber, BIZ etc.) sowie Infoveranstaltungen mit Arbeitgebern runden das Leistungsprofil der „Start.Zeit ... für Ausbildung und Job“ im Kreis Offenbach ab.

Die Erwartungen an die Werkakademie im Kreis Offenbach sind hoch, aufgrund der in den anderen Einrichtungen bereits gesammelten Erfahrungen jedoch auch realistisch. So erhofft man sich eine größere Transparenz und Klarheit über die Struktur der Neuantragsteller. Zudem werden eine Erhöhung der Aktivierungsquote und eine Verringerung der Kundenzugänge mit der Umsetzung des Projekts verbunden sein. Des Weiteren ist ein schneller Zugriff von Arbeitgeberseite auf den Bewerberpool für eine rasche Vermittlung der Kunden förderlich. Dies gilt auch für die passgenaue Einsteuerung der Kunden in Anschlussmaßnahmen. Im Ergebnis wird zudem eine Entlastung der Mitarbeiter von Pro Arbeit durch geringere „Fallschlüssel“ erwartet. Auf der Grundlage der Ergebnisse einer wissenschaftlichen Begleitung wird eine flächendeckende Vermittlungs- und Förderstruktur für Jugendliche unter 25 Jahre im Kreis Offenbach angestrebt.

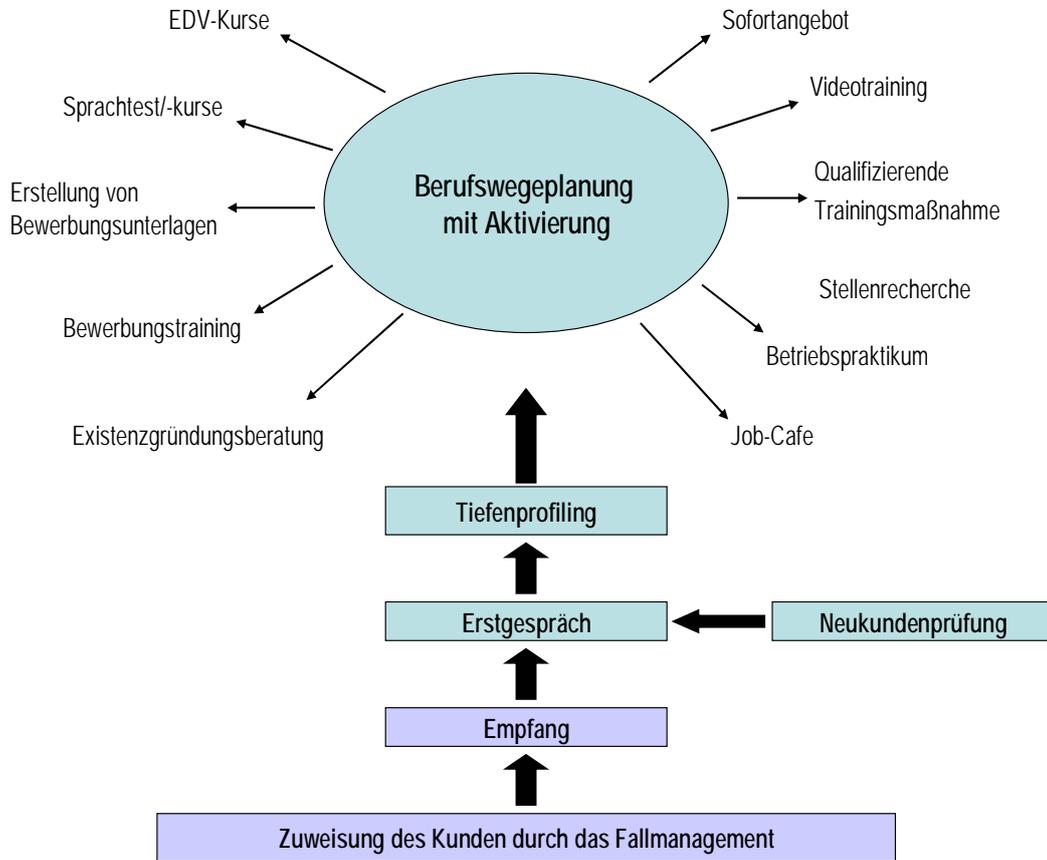
### 3.6 Job-Aktiv-Zentrum Main-Taunus-Kreis

Der Main-Taunus-Kreis weist eine sehr niedrige Arbeitslosenquote aus. Allerdings hat sich im Zuge der konjunkturellen Erholung gezeigt, dass es immer schwieriger wird, arbeitslose Hilfebedürftige in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zwar gab es eine ganze Bandbreite von Integrations- und Unterstützungsangeboten; Sofortangebote zur schnellen Aktivierung der Kunden waren jedoch nicht vorhanden. Aus diesem Grund hat der Main-Taunus-Kreis die Initiative ergriffen und in Eigenregie (ohne die Beratung von Herrn Vink) das Job-Aktiv-Zentrum (JAZ) eingerichtet. Mit dem Konzept „Aktiv in Arbeit“ soll jedem arbeitsmarktnahen Kunden der direkte Weg zurück in die Erwerbstätigkeit ermöglicht werden. Das Job-Aktiv-Zentrum nahm seine Arbeit bereits im Juli 2007 in den Räumen der Kreisverwaltung in Hofheim am Taunus auf.

Wie bei den anderen Einrichtungen steht die Vermittlung in Arbeit im Vordergrund. Bei der Umsetzung wurde auf die spezielle Fachkompetenz und die vielfältigen Erfahrungen und Kenntnisse der eigenen Mitarbeiter zurückgegriffen. Die Räumlichkeiten des Job-Aktiv-Zentrums liegen zentral innerhalb des Gebäudes der Kreisverwaltung und eignen sich aufgrund der technischen Ausstattung sehr gut für die individuelle Betreuung der arbeitslosen Kunden. Hier können auch Gruppenmaßnahmen wie Sprachtests und Arbeitgeberveranstaltungen ausgerichtet werden. Für die Durchführung von Einzelgesprächen stehen Büros zur Verfügung.

Der Prozess und die eingesetzten Maßnahmen, welche im Rahmen der Betreuung durch das Job-Aktiv-Zentrum zum Einsatz kommen, sind in Abbildung 5 dargestellt. Hierbei wird deutlich, dass den Kunden ein sehr individuelles Unterstützungs- und Maßnahmenpaket - in Abhängigkeit der notwendigen Aktivierungsstrategie – angeboten werden kann.

Abbildung 5: Prozess der Aktivierung durch das Job-Aktiv-Zentrum



Quelle: Job-Aktiv-Zentrum Main-Taunus-Kreis. Darstellung der Hessen Agentur.

Wie in den anderen Ausrichtungen ist die unmittelbare Nähe zum Arbeitgeberservice vorhanden. Auch wurde intensiv die Chance genutzt, Zeitarbeitsunternehmen in das Job-Aktiv-Zentrum einzuladen und ihnen die Möglichkeit gegeben, offene Arbeitsstellen anzubieten. Diese Maßnahme war nach Aussage der beteiligten Akteure ein wichtiger Faktor für die hohe Anzahl von Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt. Eine Besonderheit des Job-Aktiv-Zentrums ist das Job-Cafe, in dem sich die ehemaligen und aktuellen Teilnehmer/innen über erfolgreiche Strategien der Wiedereingliederung austauschen können.

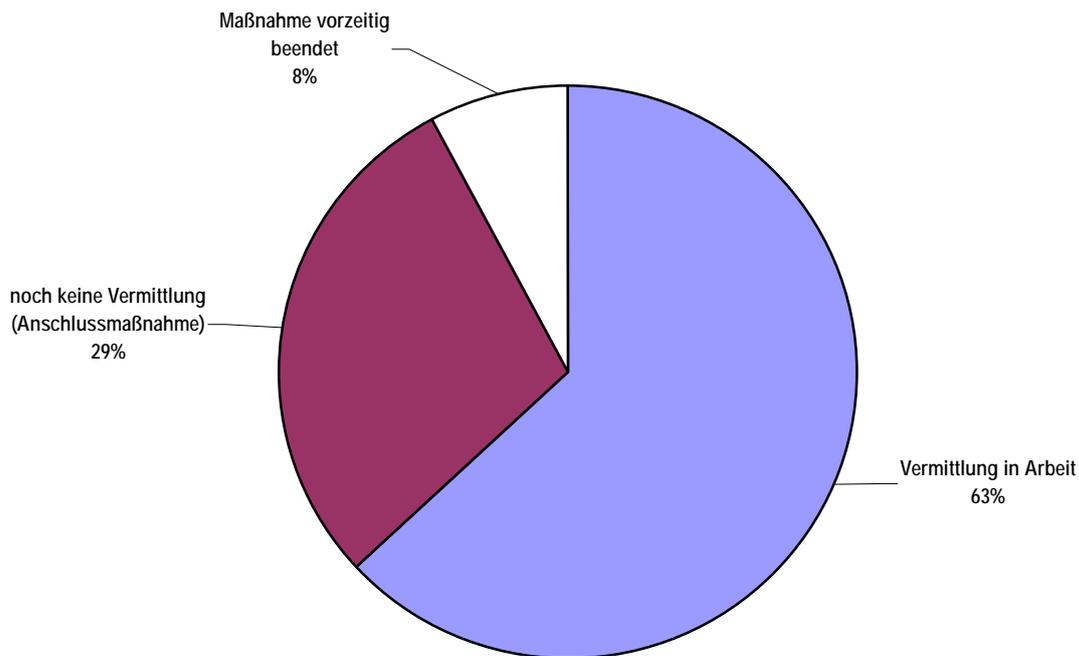
### Ergebnisse

Die bisher erzielten Ergebnisse durch die Implementierung des Job-Aktiv-Zentrums sind überaus positiv. So konnten seit Beginn des Job-Aktiv-Zentrums mehr als 60 % der Kunden wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Rund 30 % der Kunden haben während der zweimonatigen intensiven Aktivierungsphase es nicht geschafft, wieder in den Erwerbsprozess einzusteigen. Für diese Personengruppe sind An-

schlussmaßnahmen geplant. Nur ein sehr geringer Anteil (8 %) der Kunden hat die Maßnahme vorzeitig beendet.

Abbildung 6: Verbleib der Kunden Job-Aktiv-Zentrum

---



Quelle: Job-Aktiv-Zentrum Main-Taunus-Kreis. Darstellung der Hessen Agentur.

---

Für die Kunden sind mit der Einrichtung des JAZ vielfältige Vorteile verbunden. Sie profitieren von der individuellen und persönlichen Betreuung, erhalten ein persönliches Coaching sowie passgenaue Qualifizierungsangebote auf Basis einer Analyse ihrer persönlichen Stärken. Auch haben sie einen direkten Zugang zu allen erforderlichen Medien und Materialien, die für eine Bewerbung notwendig sind. Die hohe Vermittlungsquote zeigt deutlich, dass das Angebot des Förderns von den Kunden angenommen wurde und sie einen hohen Nutzen aus dieser Maßnahme ziehen konnten.

Da ein geringer Anteil von Kunden auch nach Ablauf der Aktivierung noch keinen Arbeitsplatz hat, werden Anschlussmaßnahmen zur Sicherung der persönlichen Betreuung der Kunden und zur Erhöhung ihrer Vermittlungschancen umgesetzt. Zu

den Anschlussmaßnahmen zählt eine ganze Bandbreite von Instrumenten wie der regelmäßige Kontakt zu den Profilern, die Nutzung des Job-Cafes, Praktika etc.

Im Rückblick zeigen die hohe Anzahl der Vermittlungen in den Arbeitsmarkt, dass es sich gelohnt hat in Eigenregie ein wirkungsvolles Sofortangebot durch das Job-Aktiv-Zentrum bereitzustellen. Die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahme wird fortgeführt und darüber hinaus fortentwickelt. So wird seit Juli 2008 der Kundenzugang erweitert und es können auch vermehrt Bestandskunden aus dem Fallmanagement in die Maßnahme zugewiesen werden.

### 3.7 Einstiegsoffensive Kreis Bergstraße

Im Kreis Bergstrasse wurde im Februar 2008 mit der Einstiegsoffensive ein Sofortangebot für erwerbsfähige Hilfebedürftige implementiert. Ziele der Einstiegsoffensive im Kreis Bergstrasse sind:

- Rasche Arbeitsmarktintegration,
- Aktivierung zur Aufnahme einer Beschäftigung,
- Überprüfung der Arbeitswilligkeit,
- Vermeidung von Leistungsmissbrauch.

Zur Zielgruppe der Maßnahmen gehören die Neuantragsteller von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Ausschlusskriterien, die gegen die Teilnahme an der Maßnahme sprechen sind:

- eine bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- ein bestehendes Ausbildungsverhältnis, Schulbesuch,
- keine Möglichkeiten der Kinderbetreuung,
- zu pflegende Angehörige,
- akute Suchtmittelabhängigkeit.

Die Kundenzuweisung erfolgt auf Basis einer Eingliederungsvereinbarung nach Antragstellung. Kunden, die einen erhöhten Förderbedarf aufweisen, haben die Möglichkeit an einem speziellen Intensivangebot teilzunehmen. Sie erhalten während einer dreiwöchigen Phase ein Training der Kommunikationsfähigkeiten und Motivation, um anschließend wieder in der Einstiegsoffensive eigenverantwortlich nach einer neuen Arbeitsstelle zu suchen. Dieses Intensivangebot wird in Zusammenarbeit mit einem externen Partner angeboten.

Zur Ausstattung der Einstiegsoffensive gehört ein Gruppenraum mit 20 PC-Arbeitsplätzen, die über einen Internetzugang verfügen. Darüber hinaus steht den Kunden fachkundiges Personal für die Aktivierung und Stellensuche zur Seite. Die Einstiegsoffensive zeichnet sich durch kurze Wege zum Bewerbungstreffpunkt und Arbeitgeberservice aus, die beide auf der gleichen Etage liegen. Ein eigener Außendienst, der unmittelbar auf Fehlzeiten der Kunden reagieren kann, ist integraler Bestandteil der Einstiegsoffensive.

Die Kapazität der Einstiegsoffensive beläuft sich auf 480 Teilnehmer/innen pro Jahr bei einem Gruppenraum für 20 Personen. Den Teilnehmer/innen werden innerhalb der zweimonatigen Dauer der Maßnahme pro Woche acht Termine angeboten, wobei eine Anwesenheitspflicht an vier Tagen (à 3 Stunden) die Woche besteht. Die Kunden können auf diese Weise ihren Tages- und Wochenablauf selbst planen.

Während der zweimonatigen Aktivierungsphase haben die Kunden die Aufgabe, eigenverantwortlich einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Hierzu können sie auf die Infrastruktur der Einstiegsoffensive, den Arbeitgeberservice und die Unterstützung der Fallmanager zurückgreifen. Darüber hinaus werden die Kunden durch ein breites Förderinstrumentarium wie Lohnkostenzuschüsse, Qualifizierung und flankierende Maßnahmen unterstützt, das individuell auf die Bedürfnisse des Kunden abgestimmt sind.

Die Kunden der Einstiegsoffensive erhalten zudem die Zusage, dass ihnen, sofern ihnen kein Arbeitsplatz vermittelt werden kann, direkt im Anschluss eine in der Regel auf Vollzeit ausgerichtete Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme angeboten wird.

Nach Abschluss der Maßnahme erfolgt ein nahtloser Übergang in weiterführende Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote. Basis hierfür ist ein Abschlussbericht, in dem die Beurteilung und Selbstbeurteilung der Teilnehmer/innen, das Kompetenzprofil sowie eine Zusammenfassung des individuellen Maßnahmeverlaufs mit Zielvorschlägen erfasst sind. Somit können zeitnah auf der Grundlage der erlangten Kenntnisse weiterführende Integrationsschritte veranlasst werden.

## **Ergebnisse**

Schon nach kurzer Zeit hat sich die Umsetzung der Einstiegsoffensive als erfolgreich herausgestellt. So konnten mehr als 50 % der Kunden in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Viele Faktoren haben zum Erfolg der Einstiegsoffensive im Kreis Bergstrasse beigetragen. Zu nennen sind hier nach Aussage der Akteure beispielhaft eine offene Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren sowie eine klare Projektverantwortung und -organisation. Das Projekt Einstiegsoffensive erfuhr zudem von vielen Seiten Unterstützung und ist akzeptiert, was die Umsetzung der Maßnahme erheblich erleichtert hat. Neben den Kunden, deren Zufriedenheit sich durch die Maßnahmen und eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt erhöht hat, ...

- ... erfahren die Fallmanager eine Unterstützung und Entlastung durch die hohen Vermittlungsquoten.
- ... kann der Arbeitgeberservice zeitnah geeignete Bewerber kontaktieren.

- ... schätzen die regionalen Arbeitgeber den direkten Zugang zu den potenziellen Mitarbeiter/innen.

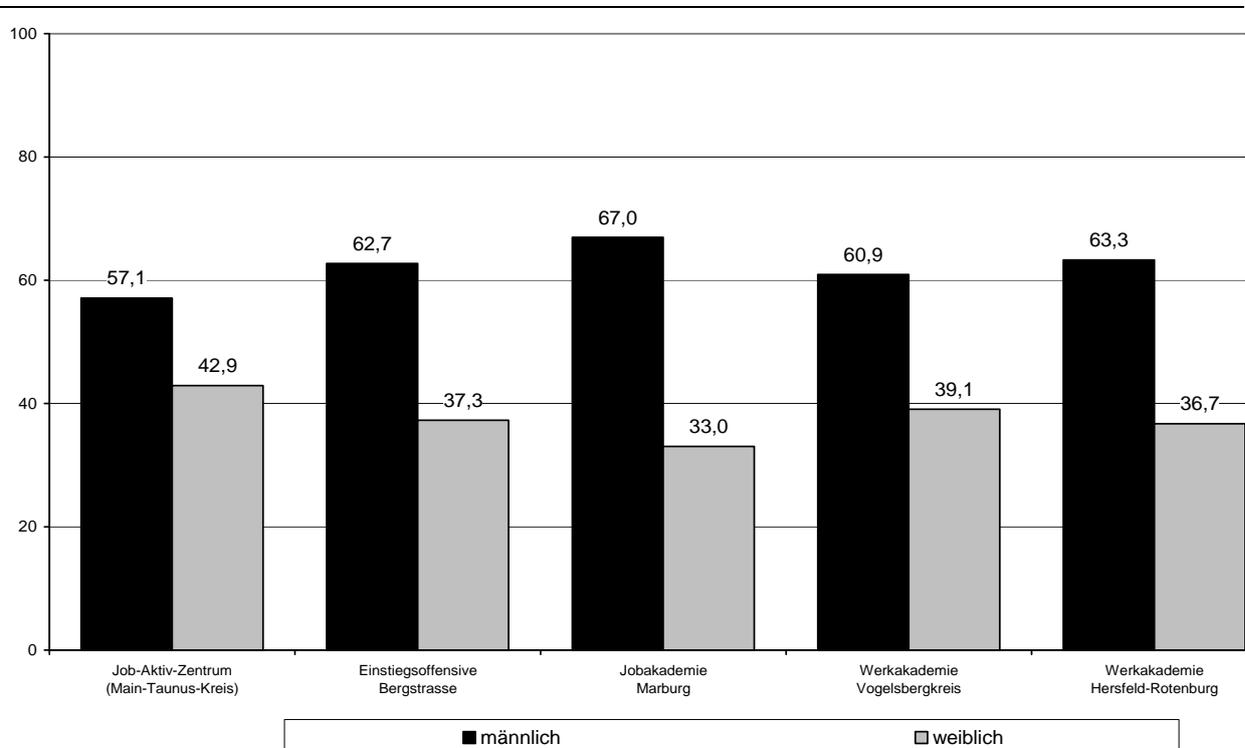
Die Einstiegsoffensive hat die Erwartungen nach Aussage der beteiligten Akteure mehr als übertroffen. Das Sofortangebot wurde deshalb in allen vier Jobcentern des Kreises implementiert.

### 3.8 Kundenstruktur und Vermittlungserfolge im Überblick

Aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen, der voneinander abweichenden arbeitsmarktpolitischen Ausgangslage und der Tatsache, dass die Projekte zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten gestartet sind, können die Ergebnisse der einzelnen Werkakademien nicht sachgerecht miteinander verglichen werden. Im Folgenden sind zentrale Indikatoren der Zielgruppe und der Vermittlungserfolge kurz zusammengefasst. Hierbei sind die von den Einrichtungen aus den Landkreisen Hersfeld-Rotenburg, Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis, Main-Taunus-Kreis und Bergstraße übermittelten Daten zum Stichtag 30.09.2008 aufgenommen worden.

Insgesamt haben mehr als 1.300 Kunden an den Maßnahmen der Werkakademie teilgenommen. Die überwiegende Mehrzahl der Kunden (rund 60 %) ist männlich. Die geringere Anzahl von weiblichen Teilnehmer/innen ist auf die Definition der Ausschlusskriterien zurückzuführen. So sind „fehlende Möglichkeiten der Kinderbetreuung“ ein Grund, nicht an der Maßnahme teilzunehmen. Was die Verteilung der Kunden nach Geschlecht anbelangt, sind nur geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Einrichtungen auszumachen (vgl. Abbildung 7).

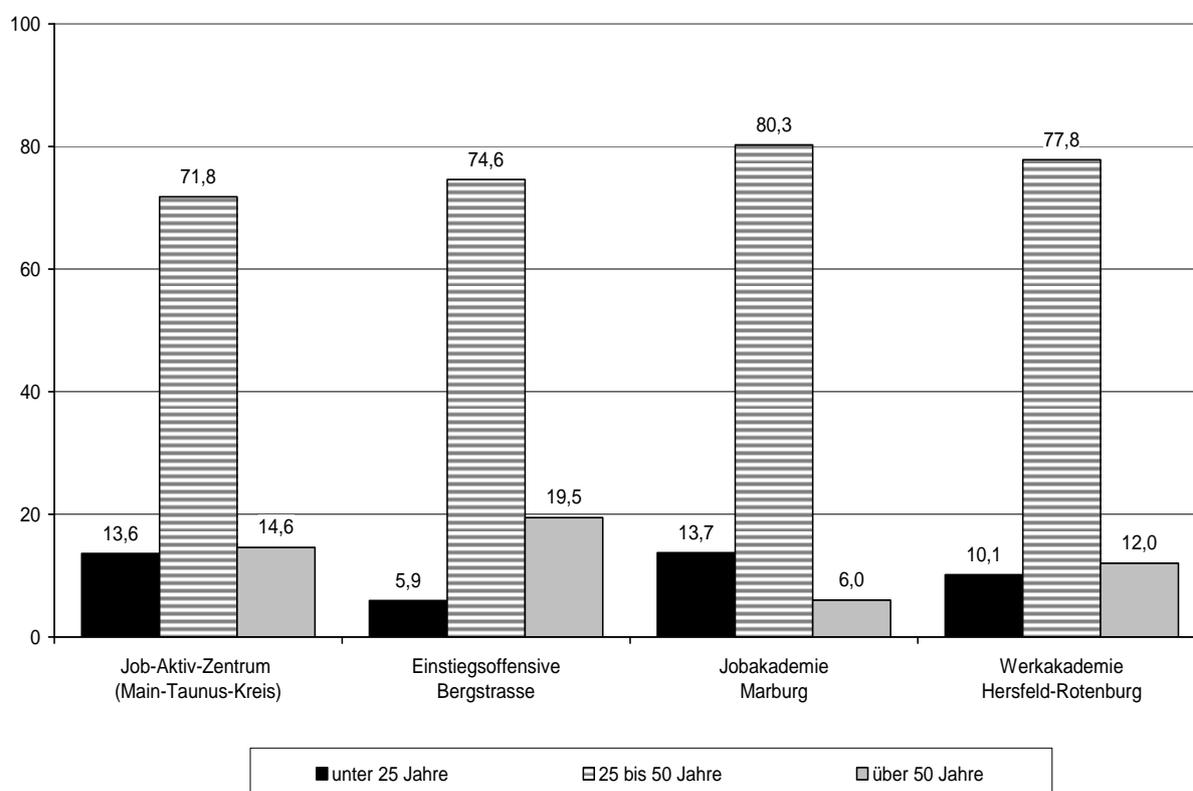
Abbildung 7: Geschlecht der Kunden



Quelle: Werkakademien in Hessen. Darstellung der Hessen Agentur.

Der größte Anteil der Kunden ist zwischen 25 und 50 Jahre alt (75 %), 12 % der Kunden sind jünger als 25 Jahre und 13 % älter als 50 Jahre.<sup>1</sup> Größere Abweichungen vom Durchschnitt sind in den Einrichtungen in der Bergstrasse und in der Jobakademie Marburg festzustellen (vgl. Abbildung 8). So sind rund 20 % aller Kunden der Einstiegsoffensive Kreis Bergstrasse älter als 50 Jahre und nur ein vergleichsweise geringer Anteil (6 %) ist jünger als 25 Jahre. Anders dagegen die Altersstruktur der Kunden in der Jobakademie Marburg: Hier liegt der Anteil der älteren Kunden, die über 50 % Jahre alt sind, nur bei rund 6 %.

Abbildung 8: Altersstruktur der Kunden



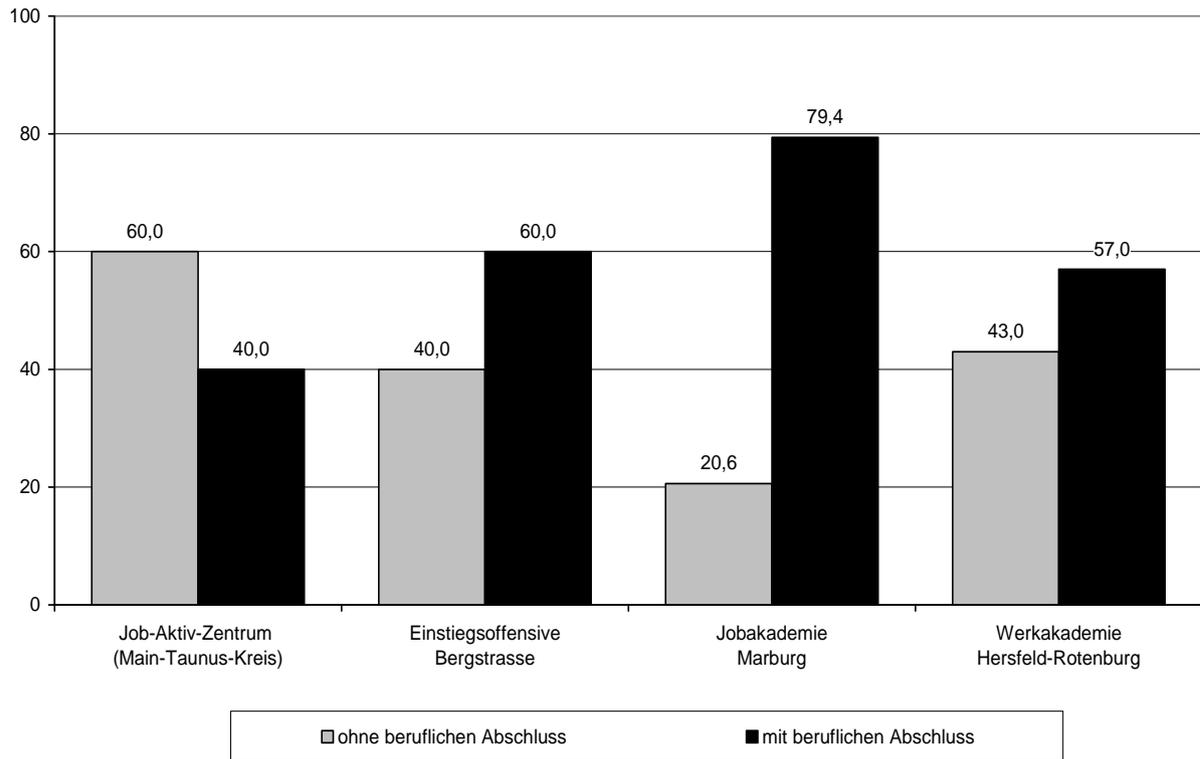
Quelle: Werkakademien in Hessen. Darstellung der Hessen Agentur.

Die Qualifikationsstruktur der Kunden weist auf die besonderen Vermittlungshemmnisse der Kunden hin. Im Durchschnitt haben 48 % der Kunden keine berufliche Ausbildung. Zwischen den Einrichtungen zeigen sich hier deutlich Unterschiede. So liegt in der Universitätsstadt Marburg der Anteil der Kunden mit einer beruflichen Ausbildung bei 80 %. In den Werkakademien im Landkreis Hersfeld-Rotenburg und

<sup>1</sup> Die Angaben zur Alters- und Qualifikationsstruktur beinhalten nicht die Daten der Werkakademie aus dem Vogelsbergkreis, da die Einrichtung dort eine spezifische Zielgruppe (U25) hat.

im Landkreis Bergstrasse haben rund 60 % eine berufliche Ausbildung, auf die bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt aufgebaut werden kann. Im Job-Aktiv-Zentrum des Main-Taunus-Kreises liegt dagegen der Anteil der Kunden ohne eine berufliche Ausbildung bei rund 60 % (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Qualifikation der Kunden



Quelle: Werkakademien in Hessen. Darstellung der Hessen Agentur.

## Vermittlungserfolge

Trotz der Unterschiede auf der lokalen Ebene ist ein gemeinsames Merkmal der Werkakademien in Hessen der große Erfolg bei der Wiedereingliederung der Kunden. So konnten bis Ende September 2008 in den fünf Werkakademien der Landkreise Hersfeld-Rotenburg, Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis, Main-Taunus-Kreis und Bergstrasse von den insgesamt rund 1.300 Kunden über 670 Kunden in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Dies entspricht einer **Integrationsquote von mehr als 50 %**.

Neben der Verringerung der Fallzahlen durch die Vermittlung in Arbeit hat sich darüber hinaus die Fallzahl der Kunden verringert. Ein Teil der Kunden hat ihren Antrag nach dem Angebot an den Maßnahmen der Werkakademie teilzunehmen, zurückgenommen. Insofern konnte allein durch das Sofortangebot Werkakademie in einigen Fällen die Arbeitswilligkeit überprüft und dem Leistungsmissbrauch Einhalt geboten werden.

Für die Zukunft ist zu erwarten, dass noch mehr erwerbsfähige Hilfebedürftige von dem Sofortangeboten der Werkakademien in Hessen profitieren werden, da die Einrichtungen ihre Betreuungsangebote ausbauen, bzw. die Vermittlungsanstrengungen im Kreis Offenbach und im Rheingau-Taunus-Kreis erst voll zum Tragen kommen.

## 4 Werkakademie aus Sicht der Kunden

Die Resonanz der Kunden auf das Angebot der Werkakademien ist überaus positiv. Die Mitarbeiter/innen der Werkakademien haben regelmäßig positive Rückmeldungen über das neue Sofortangebot erhalten.

Im Rahmen einer Befragung äußerten sich beispielsweise 82 % Prozent der Kunden, dass sie mit der Einstiegsoffensive im Kreis Bergstrasse insgesamt sehr zufrieden sind. Ebenso hoch war die Zustimmung zu Ausstattung, Organisation sowie zur fachlichen Beratung während der Maßnahme.

Auch das Feedback der Kunden ist nach Aussage der beteiligten Akteure in den anderen Einrichtungen durchweg positiv und spricht für eine hohe Akzeptanz der Maßnahme. Diese hohe Akzeptanz des Sofortangebots ist nicht nur ein entscheidender Vorteil in der direkten täglichen Zusammenarbeit mit den Kunden, sie ist vor allem ein zentraler Erfolgsfaktor bei der Reintegration der Kunden in den ersten Arbeitsmarkt. Die hohe Zustimmung der Kunden zu dem neuen Angebot der Werkakademie lässt sich folgendermaßen begründen.

- Die Kunden erfahren durch die intensive individuelle Betreuung und insbesondere durch die bereitgestellte Infrastruktur (PC-Arbeitsplatz mit Internetzugang, USB-Stick, Bewerbungsunterlagen, Fotostudie) eine „neue“ Wertschätzung. Die Kundennähe und intensive Zusammenarbeit lässt eine Vertrauensbasis und produktive Arbeitsatmosphäre entstehen.
- Das Konzept des „Förderns“ wird für die Kunden Realität. Sie merken, dass alle Maßnahmen darauf abzielen, sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
- Die Kunden erfahren Vorteile, wenn alle Leistungen z.B. durch die direkte Vernetzung mit dem Arbeitgeberservice zügig aus einer Hand erbracht werden.
- Aufgrund der flexiblen Ausgestaltung der Anwesenheitspflichten haben die Kunden eine höhere Zeitsouveränität. Dies fördert die Akzeptanz der Maßnahme weil der „Zwangscharakter“ dadurch in ihren Augen reduziert wird. Gleichzeitig lernen die Kunden wieder ihren Tages- bzw. Wochenablauf besser zu strukturieren.
- Vermittlungserfolge werden in der Werkakademie für alle Kunden direkt sichtbar. Dies gibt den Kunden Motivation und wirkt sich positiv auf ihre eigenen Bemühungen, eine Beschäftigung zu finden, aus.

- Den Kunden realisieren, dass sie mit ihren Problemlagen nicht alleine sind. Sie erfahren bei der Arbeitsplatzsuche Unterstützung von der Gruppe. Häufig gelingt es, soziale Netzwerke aufzubauen.

Aus dem Blickwinkel der Kunden wird das Sofortangebot „Werkakademie“ gut angenommen und erfährt eine breite Akzeptanz. Dieser Faktor ist sehr wichtig für die bisher erzielten Ergebnisse gewesen.

## 5 Zusammenfassung und Ausblick

Mit der Einführung von Werkakademien haben sieben hessische Optionskommunen Neuland bei der Betreuung und Integration von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen beschritten. Diese Sofortangebote haben die in sie gesetzten Erwartungen mehr als übertroffen, was insbesondere die Integrationsquoten von rund 50 % eindrucksvoll untermauern. Die Gründe für den Erfolg sind vielschichtig, singuläre Erfolgsrezepte gibt es nicht.

Hier ist an erster Stelle die Grundkonzeption der Werkakademien zu nennen, die das Fördern der Kunden und die eigenverantwortliche Suche nach einem neuen Arbeitsplatz in den Vordergrund rückt. Dies wurde durch die hohe Akzeptanz der Maßnahmen von Seiten der Kunden unterstützt. Die Kunden haben sehr schnell realisiert, dass nicht die Leistungsgewährung durch die Absicherung des Lebensunterhalts, sondern das Angebot von zielführenden Problemlösungen zur Wiedereingliederung in den Erwerbsprozess das Kernelement der Werkakademie ist.

Einen großen Beitrag leistet hierzu die Bereitstellung der geeigneten Infrastruktur. Die Kunden haben einen „Arbeitsplatz“ in den Werkakademien, erfahren damit eine hohe Wertschätzung und können sich dank PC mit Internetzugang und aller notwendigen Bewerbungsmaterialien einschließlich Fotostudie voll auf die Stellensuche und Bewerbung konzentrieren. Die Maßnahmen unterscheiden sich in diesem Punkt deutlich von anderen Unterrichts- bzw. Schulungsmaßnahmen, die zu starr den Tages- bzw. Wochenablauf determinieren und deren Sinn sich den Teilnehmer/innen nicht immer erschließt.

Die Unterstützung durch erfahrene Fallmanager in den Einrichtungen als auch durch die anderen Kunden in der Gruppe trägt maßgeblich zum Erfolg der Werkakademien bei. Die Initiierung von gruppendynamischen Prozessen, d.h. die gegenseitige Hilfe und Motivation bei der Arbeitsplatzsuche, ist ein weiterer Erfolgsfaktor der Werkakademien.

In der Gesamtbetrachtung lässt sich festhalten, dass sich durch die intensive Zusammenarbeit mit den Kunden passgenaue Anschlussmaßnahmen für Personen entwickeln lassen, die (noch) nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten. Oftmals sind eine realistische Einschätzung der Arbeitsmarktlage der Kunden und eine schnellere berufliche Neuorientierung zu beobachten.

Ein wichtiger Faktor bei der Umsetzung der Maßnahmen ist ein permanenter und offener Informationsaustausch der Beteiligten. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice, der oftmals „Tür an Tür“ zur Werkakademie arbeitet. Die starke Einbeziehung des lokalen Arbeitgeberservice ist ein Kennzei-

chen für alle Werkakademien in Hessen und hat die Eingliederung der Arbeitslosen befördert.

Für einen erfolgreichen Aufbau der Werkakademien war es ebenso wichtig, dass von Anfang an Klarheit und Einigkeit über die Projektziele bestand. Neben klar definierten Projektzielen ist ebenso von Bedeutung, dass die Projektverantwortung und -organisation eindeutig und transparent geregelt ist.

Das abschließende Fazit der Werkakademien fällt aus den zuvor genannten Faktoren sehr positiv aus. Für die Zukunft gilt es deshalb, die Maßnahme „Werkakademie“ als integralen Bestandteil bzw. Markenzeichen des Hilfsangebots von Optionskommunen weiterzuentwickeln. Hierbei wird es neben der Sicherung der materiellen und finanziellen Ausstattung darauf ankommen, den Kundenkreis der Teilnehmer/innen zu erweitern, denn die Maßnahme eignet sich - unter Berücksichtigung der definierten Ausschlusskriterien - prinzipiell für eine große Gruppe der hilfebedürftigen und erwerbsfähigen Personen in Hessen.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung	Seite
1 Verbleib der Kunden Werkakademie Hersfeld-Rotenburg	8
2 Verbleib der Teilnehmer Jobakademie Marburg	11
3 Verbleib der Teilnehmer Werkakademie Vogelsbergkreis	13
4 Prozess Start.Zeit ... für Ausbildung und Job im Kreis Offenbach	18
5 Prozess der Aktivierung durch das Job-Aktiv-Zentrum	21
6 Verbleib der Kunden Job-Aktiv-Zentrum	22
7 Geschlecht der Kunden	27
8 Altersstruktur der Kunden	28
9 Qualifikation der Kunden	29