

Forum OWL

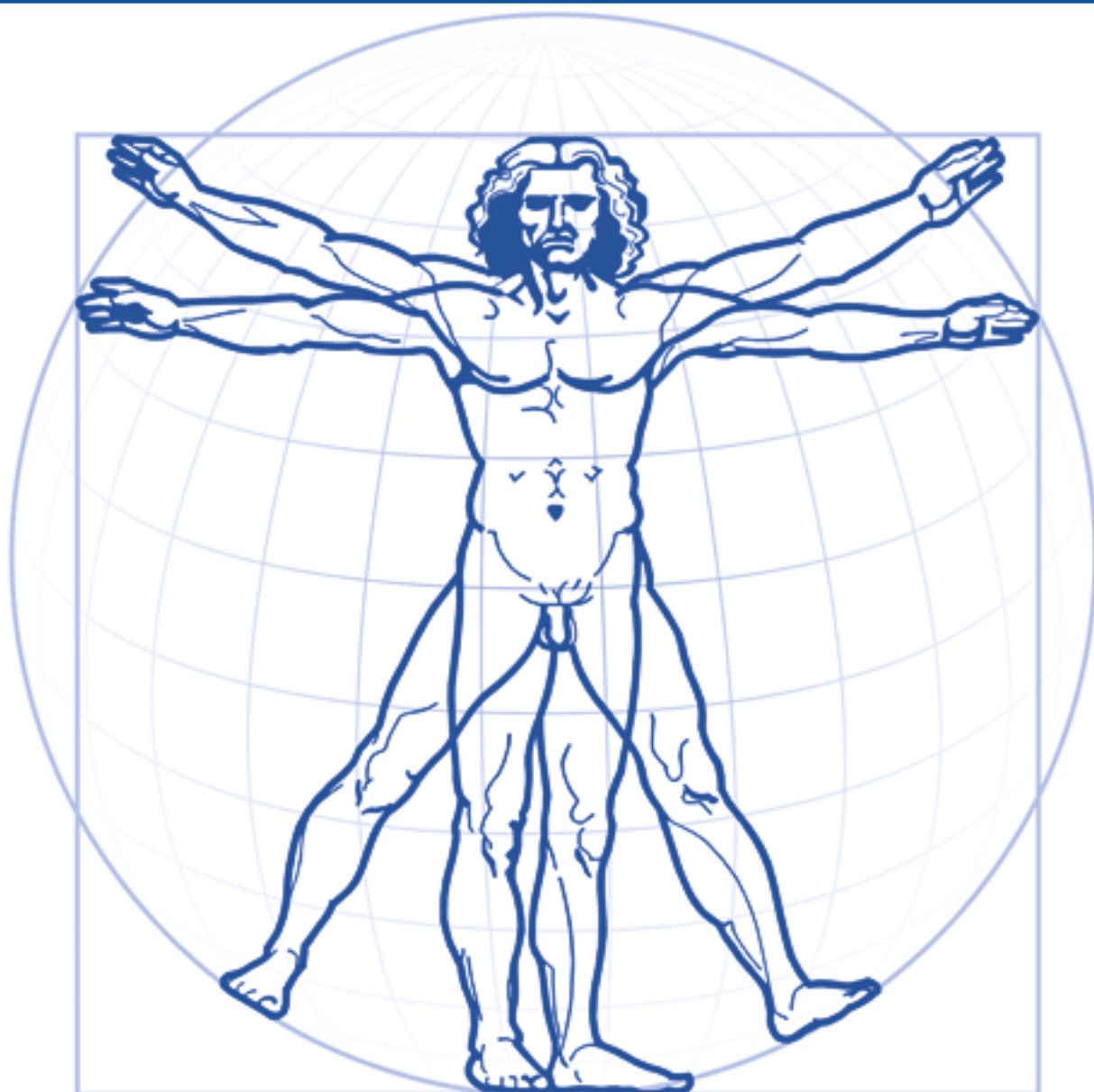
arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

AUSGABE 15

Juli 2011

LEITTHEMA

Arbeitsmarkt und Gesundheit



Weitere Themen:

Neuorganisation des SGB II in OWL und Modellprojekt „Bürgerarbeit“

Vorwort

- 3** Vorwort
Hermann-Josef Bentler, Stv. Geschäftsführer Jobcenter Paderborn und
Dr. Wolfgang Sieber, Bereichsleiter Arbeitsmarktintegration Netzwerk
Lippe gGmbH

Neuorganisation SGB II

- 4** Lippe und Gütersloh – Zwei neue Optionskommunen in OWL
4 Hintergrund
4 Unsere Vision für Lippe: „Haus der sozialen Dienste“
5 Mit einer 360° C – Perspektive Arbeitsmarktpolitik aus einem Guss

Arbeitsmarkt und Gesundheit

- 6** Arbeitsförderung und Gesundheitssystem – Bestandsaufnahme,
Entwicklungen und Potentiale
8 Zahlen – Daten – Fakten: Die Kosten der Arbeitslosigkeit für die
GKV
8 Psychische Störungen: Eine Herausforderung für das
Fallmanagement
9 Netzwerk Lippe gGmbH: Kompetent beraten – Perspektiven
schaffen
10 Netzwerk Lippe gGmbH: Gesundheitsprävention für die Generation
Gold
12 Konstatiere: Gesundheits- und Arbeitsförderung ist Herz- (und
Geist)erfrischend
12 Gesundheitsförderung in den Jobcentern (gE) in Ostwestfalen-
Lippe

Modellprojekt Bürgerarbeit

- 13** Modellprojekt „Bürgerarbeit“ – Konsequentes Fördern und Fordern
13 Kreis Minden-Lübbecke: Im Einsatz für den Energiewandel
14 Kreis Paderborn: Aktion „Stromspar-Check“
15 Kreis Lippe: Schiff Ahoi!
15 Kreis Höxter: Bürgerarbeit interkulturell
16 Bielefeld: Erfolgreiche Aktivierung und Vermittlung „arbeitsmarkt-
ferner Kunden“
16 intakt! – Arbeitsbefähigungsberatung für KMU
16 Terminkalender

Herausgeber

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperations-
gemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in
OstWestfalenLippe herausgegeben.

Redaktion

Daniela Pixa
Teutoburger Straße 38
33604 Bielefeld
Fon: 0521 - 13 75 25
Mail: daniela.pixa@web.de

V.i.S.d.P.

Hermann-Josef Bentler
Mail: hermann-josef.bentler@jobcenter-ge.de

Dr. Wolfgang Sieber
Mail: w.sieber@netzwerk-lippe.de

Bildquelle

Cover: © Tomasz Rzymkiewicz - Fotolia.com

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelaus-
gaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Down-
load der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



Vorwort



Hermann-Josef Bentler
Stv. Geschäftsführer
Jobcenter Kreis Paderborn



Dr. Wolfgang Sieber
Bereichsleiter Arbeitsmarktintegration
Netzwerk Lippe gGmbH

Wir freuen uns Ihnen heute die 15. Ausgabe des Forum OWL vorlegen zu können. Die erste Ausgabe erschien im Mai 2006 und befasste sich mit dem Thema „1 Jahr Arbeitsmarktreform – Strukturveränderungen in OWL“. In einer Bilanz wurden hierbei die ersten Praxiserfahrungen der sechs Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) einschließlich der Optionskommune Minden-Lübbecke vorgestellt, welche die Aufgaben des Sozialgesetzbuches II (SGB II) umsetzen.

Bekanntlich wurde durch die am 01. Januar 2005 beschlossene Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) die größte Arbeitsmarkt- und Sozialreform in der Geschichte der Bundesrepublik umgesetzt. Danach ist aber einiges passiert.

Aufgabenteilung – gemeinsam statt vermischt

Mit dem Bundesverfassungsgerichtsurteil vom 20. Dezember 2007 wurden die bisher innerhalb der Grundsicherungsstellen „vermischten“ Zuständigkeiten der Bundesagentur für Arbeit und der Kommunen für verfassungswidrig erklärt. Dem Gesetzgeber wurde durch das Bundesverfassungsgericht aufgegeben, bis zum 31. Dezember 2010 die Zusammenarbeit und Zuständigkeiten neu zu regeln.

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und FDP vom 26. Oktober 2009 erklärte die Regierungskoalition, dass sie bei der Neuregelung eine verfassungsfeste Lösung ohne Änderungen der Finanzbeziehungen anstreben werde. Dabei gelte es, die Kompetenz und Erfahrungen der Länder und der Kommunen vor Ort sowie der Bundes-

agentur für Arbeit in „getrennter Aufgabenwahrnehmung“ für die Betreuung und Vermittlung der Langzeitarbeitslosen zu nutzen. Die bestehenden Optionskommunen sollten diese Aufgabe unbefristet wahrnehmen können.

Entgegen der im Koalitionsvertrag formulierten „getrennten Aufgabenwahrnehmung“ wurde dann jedoch im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens der Weg für die Schaffung „gemeinsamer Einrichtungen“ nebst erforderlicher Grundgesetzänderung (Art. 91e GG) frei gemacht.

Neue Jobcenter – mehr Optionskommunen

Mit dieser entsprechenden Grundgesetzänderung und dem SGB II – Weiterentwicklungsgesetz wurde die Schaffung „gemeinsamer Einrichtungen“ in Form von „Jobcentern“ und die Erhöhung der Zahl der zugelassenen kommunalen Träger der Grundsicherung (Optionskommunen) ermöglicht.

Nach den entsprechenden Beratungen und Beschlüssen der jeweiligen Kreise in OWL, einschließlich der Stadt Bielefeld, werden die Kreise Paderborn, Höxter, Herford und die Stadt Bielefeld ihre Arbeit als JOBCENTER – gemeinsame Einrichtungen in der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit fortsetzen.

Zwei neue Optionskommunen gehen in OWL ab dem 01. Januar 2012 an den Start. Der Kreis Gütersloh und der Kreis Lippe werden in alleiniger Zuständigkeit – ohne die Bundesagentur für Arbeit – als zugelassener kommunaler Träger die Aufgaben des SGB II übernehmen. Die „Visionen“ und „Perspektiven“ dieser beiden Kreise sind Bestandteil dieser Ausgabe.

Eins ist klar, dies bedeutet natürlich eine Strukturveränderung in OWL. Insgesamt drei Optionskommunen und vier JOBCENTER werden ab dem 01. Januar 2012 für den Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit zuständig sein. Die über viele Jahre gewachsene Zusammenarbeit wird auch in der neuen Konstellation fortgesetzt. Das Forum OWL ist auch ein Beleg dafür.

Forum OWL – Informationen für die Region und darüber hinaus

Es wird weiter ein Auftrag des Redaktionsteams sein, die Leserinnen und Leser des Forum OWL mit fachlichen Beiträgen über die Praxisarbeit der JOBCENTER (gemeinsame Einrichtungen), der Optionskommunen, der IfB OWL e.V., der OWL Marketing und der REGE mbH zu informieren. Dass diese Arbeit im Spannungsfeld der Langzeitarbeitslosigkeit und des Fachkräftemangels auch für diese unterschiedlichen Organisationsformen nicht einfach ist, liegt auf der Hand. Doch gibt es als Vorteil die bewährten regionalen Vernetzungsstrukturen, die in Zukunft noch stärker auszubauen sind.

Arbeitslosigkeit und Gesundheit – zentrales Thema heute und in Zukunft

Aktuell wenden wir uns einem Zusammenhang zu, der in der Fachdebatte einen immer größeren Raum einnimmt. Konkrete arbeitsmarktpolitische Ansätze zur Wechselwirkung von Arbeitslosigkeit und Gesundheit haben in OWL in den letzten Jahren einen immer größeren Stellenwert bekommen.

Eine Initialzündung hat es durch den Beschäftigungspakt für Ältere, das gesamtregionale Projekt GENERATION GOLD, gegeben. Es ermöglichte eine systematische Evaluation der Bedarfe älterer Langzeitarbeitsloser und einen Austausch der regionalen Akteure – der Grundsicherungsstellen und Träger – über mögliche Handlungsoptionen. Schnell entstanden in fast allen Teilregionen Projekte mit dem Ziel der gesundheitlichen Prävention für Arbeitslose.

In der vorliegenden Ausgabe sind die konkreten Ansätze aus Bielefeld, Lippe und Paderborn dokumentiert. Dabei entstanden Kooperationen mit Krankenkassen, Sportstudios und Gesundheitsexperten, die eine neue Qualität in die arbeitsmarktpolitischen Ansätze brachten: sei es bezüglich der Kostenträgerschaft, sei es bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung.

Die neuen Kooperationsstrukturen brachten auch neue Impulse für die Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen. Fortbildungsreihen für alle Fachkräfte arbeitsmarktpolitischer Akteure (Beispiel Jobcenter, Netzwerk Lippe), die Etablie-

zung von Gesundheitsbeauftragten und konkrete Gesundheitspräventionsangebote für die eigenen Beschäftigten bei den arbeitsmarktpolitischen Akteuren weisen die Richtung: Nur der kann wirklich überzeugen, der selbst ein authentisches Beispiel gibt.

Diese regional positive Entwicklung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es gewaltige ungelöste Probleme auf einer strukturellen Ebene gibt. Der Beitrag von Prof. Alfons Holleeder und Manfred Dickersbach vom LIGA.NRW (Landesinstitut für Gesundheit usw.) weist auf den engen wechselseitigen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit hin.

Die Gesamtentwicklung ist mehr als besorgniserregend: exponentiell steigende Kosten gerade durch die Zunahme von psychischen Erkrankungen bei Arbeitslosen. Untersuchungen der Krankenkassen (BKK, GVK) zufolge liegen die Kosten für Krankengeld, Arzneimittel und Krankenhausaufenthalte bei Arbeitslosen um 60 Prozent höher als die entsprechenden Kosten für Beschäftigte. Eines ist klar: Arbeitslosigkeit kann krankmachen. Dem kann letztlich nur durch klare Handlungskonzepte entgegengewirkt werden. OWL ist hier auf einem guten Weg.

Modellprojekt „Bürgerarbeit“ – Best Practice aus OWL

Über das Modellprojekt „Bürgerarbeit“, das seit dem 15. Juli 2010 auch in OWL von den beteiligten Jobcentern umgesetzt wird, gibt es immer wieder Nachfragen, sei es von der Presse, der Kommunalpolitik oder auch fachlich Interessierten. Ein Beitrag in der „Aktuellen Stunde“ auf WDR 3 im Regionalprogramm aus OWL hatte ebenfalls die Bürgerarbeit mit einem Beitrag im Focus.

In dieser Ausgabe finden sie Praxisbeispiele aus unserer Region vom Jobcenter Amt pro Arbeit Kreis Minden-Lübbecke, Jobcenter Kreis Paderborn, Jobcenter Lippe pro Arbeit, Jobcenter Kreis Höxter und dem Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, die die Umsetzung transparent machen.

Unsere Vision für Lippe: „Haus der sozialen Dienste“



Andrea Berger
Geschäftsführerin
Jobcenter Lippe pro: arbeit

Eine Stärke der Bundesagentur für Arbeit liegt in ihrer bundesweiten Vernetzung. In Stuttgart wird ein Facharbeiter mit bestimmten Qualifikationen und mehreren Jahren Berufserfahrung gesucht? Kein Problem. In Karlsruhe, Paderborn oder Kiel findet sich ein Arbeitsuchender, der genau auf die ausgeschriebene Stelle passt.

Doch betrachtet man die Gruppe der Arbeitslosengeld-II-Empfänger/-innen genauer, stellt man fest, dass die wenigsten über die Qualifikation noch über die Mobilität verfügen, um auf diese Weise vermittelt zu werden.

Vorteile für Kommunen und Arbeitslose

Dreiviertel unserer Kunden/-innen sind „arbeitsmarktfern“. Das heißt, dass bei einigen die abgeschlossene Berufsausbildung fehlt, kein Schulabschluss vorhanden ist, Deutschkenntnisse nicht ausreichen oder gesundheitliche Einschränkungen und psychosoziale Probleme vorliegen. Durch Fokus auf die überregionale Vermittlung, wie ihn die Bundesagentur für Arbeit für ihre Kundengruppe erfolgreich favorisiert, kann ihnen nicht geholfen werden.

Aktivieren, motivieren, geregelte Tagesabläufe schaffen, gesundheitliche Probleme in Angriff nehmen oder Grundqualifikationen erwerben, das sind einige der Teilziele, die zusammen mit den betroffenen Kunden/-innen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt bewältigt werden müssen.

Dafür bedarf es zum einen speziell ausgebildeter Fallmanager/-innen und zum anderen einer engen Verzahnung mit den anderen kommunalen Eingliederungsleistungen, wie beispielsweise Schuldner- und Suchtberatung. Auch das Jugendamt zählt dazu, denn für eine erfolgreiche Beratung muss die gesamte Bedarfsgemeinschaft (Familie) in die Arbeit mit einbezogen werden.

Langfristig haben wir in Lippe die Vision eines „Hauses der sozialen Dienste“, in dem wir alle kommunalen Leistungen vom Arbeitslosengeld-II über Jugendhilfe bis zur Grundsicherung nach dem SGB XII anbieten wollen.

„Den Kunden dort abholen, wo er steht“

In der sozialpädagogisch orientierten Arbeit fällt oftmals der Satz: „Den Kunden dort abholen, wo er steht.“

Lippe und Gütersloh – zwei neue Optionskommunen in OWL

Hintergrund

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat Ende März eine richtungsweisende Entscheidung verkündet. Die Kreise Lippe und Gütersloh werden 2012 „Optionskommunen“. Das heißt, sie werden als „zugelassene kommunale Träger“ die Betreuung und Vermittlung von Arbeitslosengeld-II-Empfängern/-innen in alleiniger Verantwortung übernehmen – ohne die Bundesagentur für Arbeit. (s. Vorwort)

69 zugelassene kommunale Träger gibt es bundesweit bisher. Mit Minden-Lübbecke ist bereits ein Kreis aus OWL vertreten. Das Bundesverfassungsgericht erklärte die Organisationsform der Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) aus Bundesagentur für Arbeit und Kommune 2007 für verfassungswidrig. Der Gesetzgeber musste bis Jahresende 2010 die Zusammenarbeit der beiden Beteiligten auf neue Füße stellen und ließ gleichzeitig 41 neue Optionskommunen zu.

Auf Nordrhein-Westfalen entfielen acht Plätze, auf die sich 15 Kreise und kreisfreie Städte bewarben. Die Zulassung erhalten haben (in dieser Reihenfolge): Lippe, Wuppertal, Recklinghausen, Essen, Solingen, Gütersloh, Münster und Warendorf.

Acht Plätze gab es und fast doppelt so viele Bewerbungen. Stellt sich die Frage: Warum ist die Zulassung als kommunaler Träger so begehrt? Welche Vorteile bietet das Optionsmodell?

In Lippe ist das durchaus wortwörtlich zu verstehen. Ein wichtiger Baustein in der Arbeit mit schwierigen Kundengruppen ist, dass wir in allen 16 lippischen Städten und Gemeinden mit einer Anlaufstelle vertreten sind.

Durch die schnelle und nahe Hilfe direkt vor Ort mit einem festen Ansprechpartner baut sich ein Vertrauensverhältnis auf, das Grundlage der kundenorientierten Arbeit ist. Ein derartig dezentrales Angebot würde erfahrungsgemäß in einer gemeinsamen Trägerschaft nicht aufrechterhalten werden.

„Lippische Spezialitäten“

Bei der Abwägung aller Vor- und Nachteile einer zugelassenen kommunalen Trägerschaft hatten wir speziell eine Besonderheit Lippes im Blick. Entgegen dem demografischen Trend in der Bundesrepublik ist und bleibt Lippe ein sehr „junger“ Kreis mit vielen kinderreichen Familien.

Als zugelassener kommunaler Träger können wir dieser Besonderheit Rechnung tragen, indem wir zum Beispiel gezielt passende Bildungs- und Aktivierungsmaßnahmen entwickeln können.

Dazu passt auch, dass wir an unserem eigenen Arbeitgeber-Service und der Ausbildungsstellenvermittlung festhalten können, die bei einer weiteren Zusammenarbeit mit der Agentur voraussichtlich nicht weitergeführt worden wären. Diese Arbeitgeber-orientierten Dienstleistungen haben sich in Lippe bereits etabliert und das Jobcenter Lippe pro: arbeit in der Region als Ansprechpartner auf dem Arbeitsmarkt positioniert.

Die Arbeit im SGB II bedeutet, aktiv Verantwortung auch in sozialpolitischen Fragen zu übernehmen. Der Kreis Lippe stellt sich gerne dieser Herausforderung und wird die bisher erfolgreiche Arbeit des Jobcenters Lippe pro: arbeit unter Beachtung aller „lippischen Spezialitäten“ fortführen und weiterentwickeln.

Mit einer 360° Grad – Perspektive für eine soziale Arbeitsmarktpolitik aus einem Guss



Christian Jung
Kreisdirektor
Kreis Gütersloh

Der Arbeitsmarkt steht vor einem tiefgreifenden Wandel. Hatten wir uns vor einigen Jahren an immer erschreckender werdende Arbeitslosenzahlen in Millionenhöhe gewöhnt,

so lesen wir heute ganz andere Schlagzeilen: Gute Wirtschaftslage, deutlich sinkende Arbeitslosenzahlen, Fachkräftemangel.

Neue Perspektiven auch für Langzeitarbeitslose?

Ob die gute Arbeitsmarktlage so bleibt, wissen wir nicht. Sicher ist aber, dass das Erwerbspersonenpotential in Deutschland aufgrund des demografischen Wandels Jahr für Jahr um mehr als 100.000 Personen schrumpft.

Gibt es nun wieder neue Perspektiven für die langzeitarbeitslosen Menschen, die häufig schon seit längerem den Anschluss an den Arbeitsmarkt verpasst haben? Werden diejenigen, die bisher als zu alt, zu schlecht ausgebildet, zu unflexibel oder als zu krank galten von der veränderten Situation profitieren können?

Die Lösung sozialer Aufgaben ist regional verankert

Die Kommunen kennen die Probleme, denn die Menschen leben hier in unseren Städten und Gemeinden. Wir kennen sie als unsere Bürger, die Kinder besuchen unsere Schulen, sie wohnen in unserer Nachbarschaft, sind Mitglieder in unseren Sportvereinen. Und wir wissen, dass sie längst nicht alle integriert, bisweilen sogar sehr auffällig sind.

Die Folgen für die kommende Gesellschaft sind sofort sichtbar und spürbar. So gehen uns nicht nur wertvolle Ressourcen für unsere heimische Wirtschaft verloren, die Kommunen sind häufig auch finanziell von den negativen Folgen mangelnder Integration betroffen.

Den Kreisen, Städten und Gemeinden sind aus gutem Grund bereits heute die meisten sozialen Aufgaben zugewiesen:

Sie bauen und unterhalten Kindergärten, sind Schulträger, auch der Berufskollegs, Träger der Jugend- und Gesundheitsämter, der Frühförderung, Träger und Finanzier vieler Beratungseinrichtungen, betreiben Sozial-, Jugend- und Pflegeplanung, erbringen Bildungs- und Teilhabeleistungen für Kinder und Jugendliche und finanzieren die Kosten der Unterkunft für sämtliche Bedarfsgemeinschaften im SGB II-Leistungsbezug.

360° Grad – Perspektive im Kreis Gütersloh

Mit Blick auf die positive Situation am Arbeitsmarkt, der in Teilen verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit und der vielen Möglichkeiten ist es so nur konsequent, dass sich die Kommunen auch um die Durchführung der Grundsicherung für Arbeitslose einsetzen, wie sie im SGB II geregelt ist.

Der Kreis Gütersloh möchte mit einer 360° – Grad-Sicht auf diese Herausforderungen und Möglichkeiten reagieren:

- Er wird die Beratungs- und Vermittlungsleistungen in einer optimierten Organisation, bestehend aus drei Jobcenter-Standorten und dezentralen Servicestellen und Beratungsstellen, in den örtlichen Rathäusern erbringen.
- Er wird die ihm zur Verfügung gestellten Mittel so wirksam wie möglich einsetzen und alle Maßnahmen sinnvoll mit anderen kommunalen Handlungsmöglichkeiten verzahnen.
- Die Arbeitsvermittlung und das Fallmanagement sollten weiter optimiert werden. Mit einem eigenen Arbeitgeberservice soll den besonderen Bedürfnissen arbeitsloser Leistungsbeziehenden entsprochen und die Dienstleistung insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen verbessert werden.

Als positiver innerbetrieblicher Effekt wird erreicht, dass zukünftig nur noch eine einheitliche Organisation mit einer klaren Leitungsstruktur, einem einheitlichen Tarifsystem und einem Personalrat die Aufgaben wahrnimmt.

Der Kreis Gütersloh ist sich daher zusammen mit den anderen zugelassenen kommunalen Trägern sicher, die vor uns liegenden Herausforderungen meistern zu können.

Arbeitsförderung und Gesundheitssystem – Bestandsaufnahme, Entwicklungen und Potentiale



Manfred Dickersbach
Dezernent („Regionaler Knoten Nordrhein-Westfalen“)
LIGA.NRW



PD Dr. Alfons Holleder
Fachgruppenleiter „Gesundheitsmanagement“
LIGA.NRW

LIGA.NRW

Das Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit (LIGA.NRW) berät und unterstützt die Landesregierung, die Behörden und Einrichtungen sowie die Kommunen des Landes Nordrhein-Westfalen in Fragen der Gesundheit, der Gesundheitspolitik sowie der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt.

Die Aufgabenfelder des LIGA.NRW reichen von der Gesundheitspolitik über Prävention und Gesundheitsförderung, Förderung von Innovationen im Gesundheitswesen, Betrieblichem Gesundheitsmanagement und gesunder Gestaltung von Arbeitsbedingungen bis hin zu Arzneimittelsicherheit, Infektionsschutz und Hygiene.

Als politischer Fachberater unterstützt das LIGA.NRW die Gesundheitsberichterstattung des Landes und stellt Daten, Berichte und Analysen zur Gesundheitssituation in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung.

Als amtliche Arzneimitteluntersuchungsstelle sowie Geräteuntersuchungsstelle des Landes stärkt das LIGA.NRW den Patienten- und Verbraucherschutz in Nordrhein-Westfalen. Als "Zentrale Stelle Gesunde Kindheit" unterstützt das LIGA.NRW die Aktion Gesunde Kindheit, mit der das Land die Teilnahme der Kinder an Früherkennungsuntersuchungen fördern will.

Seit 2008 koordiniert das Landesinstitut den "Regionalen Knoten Nordrhein-Westfalen" im bundesweiten Kooperationsverbund Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten. Ebenfalls seit 2008 ist das Institut anerkannt als WHO Collaborating Centre for Regional Health Policy and Public Health – eine Basis für den Aufbau eines Informations- und Wissensaustausches für Nordrhein-Westfalen mit internationalem Format.

Arbeitslosigkeit und Gesundheit stehen in einem engen wechselseitigen Zusammenhang. Physische und psychische Gesundheit sind Voraussetzungen für allgemeine Leistungsfähigkeit, für ein positives Selbstbild, für Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit und gute Vermittelbarkeit. Umgekehrt kann (insbesondere Langzeit-)Arbeitslosigkeit zu schlechterer Gesundheit führen und die Chancen auf Reintegration in den Arbeitsmarkt beeinträchtigen (siehe Abb. 1).

Seit mehreren Jahrzehnten werden diese Wechselbeziehungen erforscht und diskutiert – in der Praxis der Arbeitsförderung, aber auch von Gesundheitsfachleuten finden sie erst seit vergleichsweise kurzer Zeit Berücksichtigung.

Macht Arbeitslosigkeit krank? Macht Krankheit arbeitslos? Beides!



Gesundheitsförderung ist arbeitsmarktrelevant

Einige bundesweit beachtete Modellprojekte zur arbeitsmarktintegrativen Gesundheitsförderung wurden inzwischen auf den Weg gebracht.

Das Projekt AMIGA hat das Fallmanagement in der Arbeitsförderung mit einer gesundheitsbezogenen Ausrichtung versehen; im Mittelpunkt standen vor allem chronisch kranke und schwer vermittelbare Arbeitslose.

JobFit NRW setzt auf eine gemeinsame integrative Gesundheitsberatung und Gesundheitsförderung in der Arbeitsförderung und auf die Kooperation von gesetzlicher Krankenversicherung mit SGB II-Trägern sowie Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern.

Beide Projekte wurden positiv evaluiert (Toumi & Braummühl, 2009; Faryn-Wewel et al., 2009) und liefern erste Rückschlüsse, wie die Settings der Arbeitsförderung für Gesundheitsförderung und -beratung verzahnt und gesundheitliche Elemente in Routineprozesse der Arbeitsförderung integriert werden können.

Andere Ansätze wie das in Sachsen entwickelte AktivA-Projekt (Rothländer, 2009), das auf junge erwerbslose Erwachsene in Essen ausgerichtete Support 25 (Rosien et al., 2009) oder das in Dortmund entwickelte Konzept der Stabilisierenden Gruppen konzentrieren sich auf das für arbeitslose Menschen besonders relevante Feld der psychischen Gesundheit. Hierzu wird das LIGA.NRW (2011) demnächst einen Praxisleitfaden veröffentlichen (unter www.liga.nrw.de).

Gesundheitsförderung muss flächendeckend werden

Auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) öffnet sich dem Thema und bemüht sich um die Integration von „Gesundheitsorientierung“ in die Regelabläufe der Arbeitsförderung in Form einer zentralen Dachkampagne im SGB II-Bereich. Aspekte der Gesundheitsorientierung sollen in das 4-Phasenmodell in der Vermittlung und Beratung aufgenommen werden. Im Rahmen des Fallmanagements ist eine Sensibilisierung und Qualifizierung des Personals angelaufen. Erfolgreiche Projekte zur Gesundheitsorientierung im Fallmanagement sollen ebenfalls stärkere Verbreitung finden.

Von einem systematischen Aufbau oder gar von Flächendeckung ist man allerdings noch weit entfernt. Neu ist, dass mittlerweile Gesundheitsmodule in Maßnahmen der Arbeitsförderung mit einem Anteil bis zu 20 Prozent der Maßnahmendauer integriert und darüber finanziert werden dürfen.

Es wird sich zeigen, ob dieser Rahmen ausreichend und geeignet ist, qualitätsvolle zielgruppenspezifische Inhalte der Gesundheitsförderung zu generieren und sinnvoll in Qualifizierung und Beschäftigungsförderung zu integrieren.

Aber auch andere Potentiale sind zu nutzen: Die Ärztlichen Dienste im SGB II-Bereich diskutieren eine Öffnung in Bezug auf Prävention und Gesundheitsförderung. Um das Gesundheitsthema noch besser inhaltlich-methodisch und strukturell zu verankern, kooperiert die BA mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) und den gesetzlichen Krankenkassen.

Aufgabenteilung, Synergiefindung und sachbezogene inhaltliche Abstimmung innerhalb der Rechtskreise des SGB II, SGB III und SGB V sind Voraussetzung für eine optimale Ausschöpfung vorhandener gesundheitsförderlicher Möglichkeiten für arbeitslose Menschen.

Vernetzung lokaler, regionaler und bundesweiter Potentiale

Neben den bundespolitischen Entwicklungslinien ist aber auch die Vernetzung vor Ort und die Erschließung lokaler gesundheitsförderlicher Potentiale von hoher Bedeutung. Hier steckt vieles noch in den Anfängen.

Wie können arbeitslose Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Zugang zu bestehenden Angeboten der Gesundheitsversorgung und Gesundheitsförderung besser finden? Welche lokalen Angebote der Prävention und Gesundheitsförderung eignen sich für Arbeitslose besonders und wie können sie niederschwellig und kostengünstig konzipiert werden? Wie sollte ein geeignetes Schnittstellenmanagement zwischen Arbeitsförderung und lokalem Gesundheitssystem idealerweise aussehen – keine einfache und wohl auch nicht überregional einheitlich zu beantwortende Frage. Aber einige grundsätzliche Überlegungen liegen nahe.

In Nordrhein-Westfalen sind die wesentlich Verantwortung tragenden Einrichtungen des Gesundheitswesens auf kommunaler Ebene in den flächendeckend eingerichteten Kommunalen Gesundheitskonferenzen zusammenggeführt. Diese bündeln die Kompetenzen in der Gesundheitsversorgung und -förderung, zu existierenden Angeboten, zu Fragen der praktischen Verfügbarkeit und besseren Zugänglichkeit etc. Die Kommunalen Gesundheitskonferenzen und ihre Arbeitsgruppen sind damit eine geeignete Plattform auch für Fragen rund um die gesundheitliche Versorgung und Gesundheitsförderung arbeitsloser Menschen.

In der Vergangenheit stand diese Zielgruppe nicht im Mittelpunkt von kommunalen Gesundheitsprojekten und strukturellen Initiativen. Hier zeichnet sich aber ein Umdenken ab. Einige Kommunen stellen sich dem Thema bereits explizit und greifen dabei für Diskussion und

Handlungsplanung auch auf die Gesundheitskonferenzen zurück. Die Stadt Duisburg ist dafür ein Beispiel.

Gesundheitskonferenzen könnten zu zentralen Schaltstellen werden

Die Geschäftsstellenleitung der Gesundheitskonferenzen ist beim Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) angesiedelt. Hier kann eine besondere Sensibilität für die Gesundheitsförderung mit benachteiligten Zielgruppen vorausgesetzt werden, da die sozialkompensatorische Gesundheitsförderung und -versorgung seit jeher zum originären gesetzlichen Aufgabenspektrum des ÖGD gehört.

In bestimmten hierfür relevanten Settings – wie etwa benachteiligten Stadtteilen – hat sich der ÖGD bereits erfolgreich engagiert. Für die Settings der Arbeitsförderung steht ein solches Engagement allerdings noch weitgehend aus. Die Geschäftsstellenleiter/-innen der Kommunalen Gesundheitskonferenzen können als zentrale Ansprechpartner/-innen für die Arbeitsförderung vor Ort dienen. Bei der Ansprache sind konkrete Fragestellungen, problem- und lösungsorientierte Diskussion und Vorschläge für erste Schritte der Vernetzung hilfreich.

Wenn sich der Kontakt verstetigt und konkreter wird, bietet sich mittelfristig die Einrichtung einer festen Arbeitsstruktur an, z.B. einer „Kommunalen Arbeitsgruppe Arbeitsförderung – Gesundheitsförderung“, die an die Kommunale Gesundheitskonferenz angegliedert ist. Von Vorteil wäre auch, wenn Repräsentanten der regionalen Arbeitsförderung einen (ggf. beobachtenden) Sitz in der Gesundheitskonferenz bekommen könnten, um sich auch in andere relevante Projektkontexte oder Programme einbinden zu können.

Ein funktionierendes Schnittstellenmanagement setzt „Andockstellen“ auf beiden Seiten voraus. In diesem Sinn sollte beim ÖGD, aber auch in der Arbeits- und Beschäftigungsförderung eine feste Zuständigkeit für die Aufgabe „Schnittstelle Gesundheitsförderung/Arbeitsförderung“ geschaffen werden.

Neben praktischen Fragen des Schnittstellenmanagements und der nachhaltigen Vernetzung mit der kommunalen Gesundheitslandschaft könnte über diese/-n Beauftragte/-n im Bedarfsfall auch gesundheitsbezogene Expertise etwa bei der Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeits- und Beratungsprozesse, im Fallmanagement, bei der Qualifizierung und Fortbildung oder in der Qualitätssicherung mit einfließen.

Good-Practice-Kriterien als Orientierungsrahmen

Qualität in der Gesundheitsförderung ist ein komplexes Thema. Grundlegende Kriterien und Handlungsprinzipien lassen sich aber benennen. Für die Arbeit mit sozial benachteiligten Zielgruppen hat der Kooperationsverbund „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ in diesem Sinne 12 Good-Practice-Kriterien formuliert, die einen hilfreichen Orientierungsrahmen für die Konzeptentwicklung und Maßnahmendurchführung darstellen:

Konzeption, Selbstverständnis	Zielgruppe	Innovation und Nachhaltigkeit	Multiplikatorenkonzept
Niedrigschwellige Arbeitsweise	Partizipation	Empowerment	Settingansatz
Integriertes Handlungskonzept und Vernetzung	Qualitätsmanagement/-entwicklung	Dokumentation und Evaluation	Kosten-Nutzen-Relation

Nähere Informationen finden Sie auf den Seiten des Kooperationsverbunds: www.gesundheitliche-chancengleichheit.de. Hier erhalten Sie auch Einblicke in die Arbeit der Regionalen Knoten, von denen sich viele mit dem Thema „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ beschäftigen.

Der beim Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA.NRW) angesiedelte Regionale Knoten NRW hat eine Arbeitsgruppe zum Schnittstellenmanagement zwischen Arbeitsförderung und Gesundheitsförderung einberufen, in der sich konzeptionelles und praktisches Know-How verbinden und die bereits erste Ergebnisse hervorgebracht hat. Bei Interesse hieran und/oder an einer Mitarbeit stehen die Autoren als Ansprechpartner zur Verfügung.

Weitere Informationen unter:

LIGA.NRW
 Manfred Dickersbach
 Mail: manfred.dickersbach@liga.nrw.de
 PD Dr. Alfons Holleder
 Mail: alfons.holleder@liga.nrw.de

**Zahlen – Daten – Fakten:
 Die Kosten der Arbeitslosigkeit für die GKV**



Moritz Lippa
 Projektleiter
 Initiative für Beschäftigung OWL e.V.

Arbeitslosigkeit ist teuer. Nicht nur die Kassen der Sozialversicherungen werden belastet – auch die Gesundheitskosten für Arbeitslose liegen sowohl bei der BKK als auch bei der GKV z. T. deutlich höher als für Beschäftigte.

Tabelle : Hochrechnung der Stichprobe auf das BKK- und GKV-Gesamtkollektiv (Mittlere Ausgaben für die Jahre 2004 bis 2006 pro Mitglied)

	BKK		GKV	
	Beschäftigte	Arbeitslose	Beschäftigte	Arbeitslose
Krankengeld	177,19 Euro	173,96 Euro	178,30 Euro	175,04 Euro
Arzneimittel	242,71 Euro	303,93 Euro	290,14 Euro	363,33 Euro
Krankenhaus	496,98 Euro	886,25 Euro	565,97 Euro	1.009,28 Euro
Gesamt	1.749,98 Euro	2.849,99 Euro	1.855,02 Euro	3.021,05 Euro

In Summe entfallen in den genannten Leistungsbereichen für die BKK durchschnittlich um 447,26 Euro p. a. höhere Ausgaben auf einen Arbeitslosen im Vergleich zu einem Beschäftigten. Für die GKV ergeben sich entsprechend 513,24 Euro Mehrausgaben für einen Arbeitslosen. In den Gesamtausgaben

entspricht dies für die BKK 1.100,01 Euro und 1.166,03 Euro für die GKV. Hochgerechnet bei einem Mittelwert von 630.000 Arbeitslosen in den BKK und 4,5 Mio. Arbeitslosen in den GKV ergeben sich in den Gesamtausgaben für die BKK 693 Mio. Euro Mehrausgaben und für die GKV 5,2 Mrd. Euro.

Diesen Mehrausgaben stehen Mindereinnahmen in Höhe von 7,4 Mrd. Euro für BKK und GKV gegenüber. Es ergibt sich so eine jährliche Deckungslücke von 12,6 Mrd. Euro. Rechnet man dies auf die Veränderung der Arbeitslosenzahlen hoch, so ergeben sich bei 3 Mio. Arbeitslosen 3,49 Mrd. Euro Mehrausgaben für die GKV. Dies entspricht einer Minderung der Mehrausgaben um 1,71 Mrd. Euro.

[Quelle: Prüßmann, Jan-Frederik; Friedrichs, Michael; Bellwinkel, Michael (2009): Gesundheitsförderung in Veränderungsprozessen – Gesundheitsorientierte Selbstmanagementberatung bei drohender Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW – Verlag für neue Wissenschaft GmbH, S. 47 ff]

Weitere Informationen unter:

Initiative für Beschäftigung OWL e.V.
 Moritz Lippa
 Mail: moritz.lippa@ifb-owl.de

Psychische Störungen: Eine Herausforderung für das Fallmanagement



Ursula Obereiner
 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
 Jobcenter Herford

Das Problem ist bekannt. Dass es zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit eine Wechselbeziehung gibt, ist hinreichend belegt. Bundesweit gibt es eine Reihe von Projekten, die sich damit befassen, wie man gesundheitlich eingeschränkte Personen auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit unterstützen kann. Eine Reihe dieser Projekte wurde auch bereits erfolgreich in die Praxis umgesetzt. So weit, so gut.

Was aber, wenn gesundheitliche Probleme der Kunden/-innen nicht bekannt sind? Psychische Störungen treten immer häufiger auf. Und immer häufiger, so berichten Fallmanager/-innen, werden sie in ihrem beruflichen Alltag mit Verhaltensauffälligkeiten und diffusen Problemlagen konfrontiert, die sie vermuten lassen, dass sie es mit einer psychischen Störung zu tun haben.

Oft eine Frage von Offenheit und Sensibilität

Erkrankungen wie z.B. das Krankheitsbild „Depression“ stoßen seit geraumer Zeit auf ein großes mediales Interesse. Die Veröffentlichungen haben sicherlich zu einer größeren Akzeptanz dieser Erkrankung in der Öffentlichkeit beigetragen, die meisten psychischen Störungen sind aber immer noch mit Stigma und Vorurteilen belegt. Deshalb fällt es den Betroffenen häufig schwer, eine psychische Erkrankung zu akzeptieren oder sich Dritten gegenüber zu öffnen. Im Fallmanagement geht es dann um die Frage, ob man als Nichtmediziner/-in psychische Störungen überhaupt erkennen kann.

Nun sind Fallmanager/-innen zwar Experten im eigenen Berufsfeld; sie können aber keine medizinischen Diagnosen stellen. Sie haben aber ein Gespür dafür, wenn etwas nicht stimmt. In der Regel merken sie recht schnell, wenn gelernte Arbeitsweisen, Gesprächstechniken und Strategien nicht mehr greifen.

Fehlt diese Offenheit und Sensibilität, arbeiten sie sich unter Umständen lange an „schwierigen Kunden/-innen“ ab, um dann irgendwann festzustellen, dass sie keinen Schritt weitergekommen sind. (Selbstverständlich ist nicht jedes außergewöhnliche Verhalten auf eine psychische Erkrankung zurückzuführen. Es lohnt sich aber fast immer, auffälliges Verhalten auf den Grund zu gehen.)

Schulungen unterstützen Diagnose und Beratung

Eigene Offenheit und Sensibilität sind wichtige Voraussetzungen, um auf Störungen aufmerksam zu werden. Dringend notwendig sind aber auch regelmäßige Fortbildungen, denn der Wissensstand über psychische Erkrankungen ist sehr unterschiedlich. Fortbildungen sind zum einen notwendig, um für psychische Erkrankungen zu sensibilisieren; zum anderen aber auch, um die oft schwierigen Beratungssituationen besser meistern zu können.

Die Belastungen, denen Fallmanager/-innen im Umgang mit verhaltensauffälligen Kunden/-innen ausgesetzt sind, sind nicht zu unterschätzen. In den Schulungen müssen Fragen beantwortet werden: Welche psychischen Erkrankungen gibt es? Wie äußern sie sich im Regelfall? Wie gehe ich mit psychisch Erkrankten um? Insbesondere im Bereich von Kunden/-innen mit Migrationshintergrund sind Qualifizierungen dringend erforderlich.

Wie geht es aber weiter, wenn Fallmanager/-innen eine psychische Erkrankung vermuten? Wie bringt man jemanden dazu, offen über seine Probleme zu sprechen? Und wie kann man jemanden motivieren, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen? Kann man Betroffene direkt auf beobachtete Auffälligkeiten ansprechen? Und wenn ja, wie fängt man das an?

Aufbau einer Vertrauensbasis

Nicht selten stehen Fallmanager/-innen vor erheblichen Problemen, wenn sie ihre Vermutungen durch fachärztliche oder sozialpsychiatrische Gutachten überprüft wissen wollen. In der beruflichen Praxis passiert es nicht selten, dass Kunden/-innen ihre Mitwirkung verweigern und Termine beim ärztlichen oder sozialpsychiatrischen Dienst nicht wahrnehmen (wollen). Was dann?

Es gibt sicherlich keine einfachen Antworten auf diese Fragen. Wichtig scheint aber zu sein, dass im Fallmanagement die eigene Haltung den Kunden/-innen gegenüber immer wieder kritisch hinterfragt werden muss. Kunden/-innen müssen darauf vertrauen können, dass ihnen dabei geholfen wird, ihre Probleme aufzugreifen und eine Lösung zu finden. Das setzt voraus, dass man ihnen mit Einfühlungsvermögen und Wertschätzung begegnet. Dann kann auch eine konstruktive Arbeitsbeziehung entstehen.

Verantwortung übernehmen heißt auch Grenzen setzen

Insbesondere im Umgang mit verhaltensauffälligen und psychisch kranken Menschen müssen Fallmanager/-innen aber auch ihre Rolle und ihre beruflichen und menschlichen Grenzen kennen und sie den Kunden/-innen vermitteln können. Wie es nicht Aufgabe des Fallmanagements ist, eine medizinische Diagnose zu stellen, können sie auch nicht die Rolle von Therapeuten/-innen übernehmen. Sie müssen genau wissen, an welcher Stelle sie beraten und Verantwortung übernehmen können. Die eigenen Grenzen müssen in der Beziehung mit Kunden/-innen angesprochen werden.

Aufgabe des Fallmanagements ist es, zu motivieren, Einsichten zu wecken und beim Organisieren von Hilfe unterstützend zur Seite zu stehen. Fallmanager/-innen müssen wissen, wer den Kunden/-innen am besten helfen kann, sie müssen Adressen benennen und Kontakte herstellen können.

Aber: Fallmanager/-innen müssen bei ihren Aufgaben bleiben und auch für sich selbst Sorge tragen. Regelmäßige Supervision als Ort professioneller Reflexion beruflichen Handelns und emotionaler Entlastung schafft Abstand zum unmittelbaren Arbeitszusammenhang, ermöglicht neue Blickwinkel und Perspektiven und sollte im Fallmanagement Standard sein.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Herford
Ursula Obereiner
Mail: ursula.obereiner@jobcenter-ge.de

Netzwerk Lippe gGmbH: „Kompetent beraten – Perspektiven schaffen“



Beatrix Menke
Beraterin
Netzwerk Lippe gGmbH



Eberhard Schwarze
Berater
Netzwerk Lippe gGmbH

P psychische Belastungen am Arbeitsplatz wie auch in der Zeit der Arbeitslosigkeit führen häufig zu verschiedensten Erkrankungsarten. Die Ursachen psychischer Erkrankungen sind dabei vielfältig und nehmen in der Tendenz (überdurchschnittlich) zu. Die Arbeitswelt ist im Wandel begriffen und Experten erwarten in den nächsten Jahren eine wesentliche Zunahme der psychischen Krankheitsbilder und damit folgender Einschränkungen der Erwerbsfähigkeit.

Berater/-innen müssen auf die aktuellen Herausforderungen gut vorbereitet sein. In letzter Konsequenz heißt dies: Das Vorhandensein flexibler, effektiv miteinander vernetzter Leistungsangebote muss sichergestellt sein.

Die entsprechenden fachlichen Grundkenntnisse und die bekannten Einschränkungen bei der Hilfe für Arbeitslose, gerade im Bereich der psychischen Krankheitsbilder, sind für die prozessverantwortlichen Akteure von großer Bedeutung. Die Entwicklung und der Ausbau von Angeboten und Beratungskonzepten der Gesundheitsförderung für Arbeitslose wird in Zukunft einen noch höheren Stellenwert einnehmen.

Belastungssituationen der Berater im Integrationsprozess

Immer häufiger werden Berater/-innen im Rahmen ihrer Arbeit mit (langzeit)arbeitslosen Personen mit akuten und auch manifesten Erkrankungen verschiedenster Art und Schwere konfrontiert. Einzelne Integrationsbemühungen scheitern nicht selten an scheinbaren Motivationseinschränkungen der Kunden/-innen. Zielvereinbarungen werden nur teilweise oder gar nicht eingehalten. Zwangsläufig kann so der Eindruck von Verweigerungstendenzen entstehen.

Hintergrund dieser Hemmnisse sind aber nicht selten Krankheitsbilder, die es diesem Personenkreis nicht möglich machen, gemeinsam getroffene Vereinbarungen zu erfüllen. Dies gilt es zu erkennen, anzusprechen und im Beratungsprozess gegebenenfalls Lösungen zu erarbeiten oder in professionell-fachliche Hilfe weiter zu vermitteln.

Häufig müssen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration unterschiedlich lange Wege über Teilziele (z.B. Bearbeitung von Suchtproblemen, akuten psychischen Belastungssymptomen, Überschuldung etc.) gegangen werden. Voraussetzung dafür ist ein komplexer Unterstützungsprozess, der Modelle zur Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit beinhaltet (Gesundheitsförderung und flexible Rehabilitationssysteme). Dies erfordert eine enge „Verzahnung“ adäquater Unterstützungsangebote im Einzelfall mit Rücksicht auf das individuelle Tempo des zu Integrierenden.

Motivierung zu gesundheitsbewusstem Verhalten

Das Netzwerk Lippe bietet individuelle Strategien zur Entwicklung und Stärkung des gesundheitsbezogenen Verhaltens. So werden die Teilnehmer/-innen z.B. durch Präventionskurse in Zusammenarbeit mit örtlichen Krankenkassen und Fitness-Studios darauf vorbereitet wieder mehr Selbstverantwortung für sich zu übernehmen. Ziel dabei ist eine Nachhaltigkeit zu erreichen, damit Gesundheit durch Sport und bewusste Ernährung vom Kunden/-innen längerfristig auch umgesetzt werden kann.

Positive Erfahrungen zur Steigerung der eigenen Motivation sind gemeinsame Aktivitäten in festen Gruppen. Verschiedene Untersuchungen belegen, dass Personen aus sozial benachteiligten Schichten aus unterschiedlichsten Gründen oft weniger gesundheitsbewusst leben, häufiger rauchen und Alkohol konsumieren, seltener Sport treiben und sich qualitativ schlechter ernähren als Personen aus so genannten privilegierten Schichten.

Daher sind Angebote der Gesundheitsförderung gerade für die Gruppe der Arbeitslosen im Integrationsprozess dringend geboten. Gesundheitsförderungsstrategien bei dieser Zielgruppe können nur dann erfolgreich sein, wenn sie von der individuellen Motivationslage ausgehen.

Fortbildung steigert die Kompetenzen

Um auffällige Verhaltensweisen wahrzunehmen, noch besser einschätzen zu können und in den weiteren Beratungs- und Vermittlungsprozess einzubinden, hat die Netzwerk Lippe gGmbH 2011 für seine Mitarbeiter/-innen eine Fortbildungsreihe zum Thema „Psychische Erkrankungen“ in Zusammenarbeit mit dem Gemeindepsychiatrischen Zentrum Lippe (GPZ) aus Detmold erfolgreich durchgeführt.

Inhalte dieser Schulung waren Themen zu unterschiedlichen Schwerpunkten

wie Essstörungen, Psychosen und Schizophrenie, Alzheimer- und Demenzerkrankungen, Persönlichkeitsstörungen und Borderline-Symptomatik, Suchterkrankungen, Angststörungen, Depressionen und affektive Störungen sowie die Anamnese von Klienten.

Die psychischen Folgen von Arbeitslosigkeit erfordern auch von den Beratern/-innen im Bereich Arbeitsmarktintegration erweiterte Kenntnisse um professionell reagieren zu können. Zeiten der Erwerbslosigkeit führen nicht selten nachweislich zu den oben genannten psychischen Belastungsstörungen. Geringes Wohlbefinden, ein herabgesetztes Selbstwertgefühl, Hoffnungslosigkeit und Zukunftsängste werden häufig von Kunden/-innen als Begleiterscheinungen benannt.

Neue wissenschaftliche Informationen, das Auffrischen von Bekanntem und das fachliche Vertiefen der einzelnen Krankheitsbilder haben die Teilnehmenden für die Praxis nochmals sensibilisiert und effektiv für die weitere Arbeit mit den Kunden/-innen fortgebildet.

In der Reflexion wurden allen deutlich, dass der nachhaltige Erfolg des Integrations- und Vermittlungsprozesses am Kunden ein gutes Netzwerk an Kooperationen und Angeboten vorhalten muss. Die persönlichen fachlichen Kompetenzen der Berater/-innen spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH

Beatrix Menke

Mail: b.menke@netzwerk-lippe.de

Eberhard Schwarze

Mail: e.schwarze@netzwerk-lippe.de

Netzwerk Lippe gGmbH: Gesundheitsprävention für die Generation Gold



Sonja Wolter
Koordination
GENERATION GOLD
Netzwerk Lippe gGmbH

Nicht nur die berufliche Qualifikation, auch persönliches Auftreten und körperliche Fitness eines Bewerbers/einer Bewerberin sind oft ausschlaggebend für eine erfolgreiche Jobsuche. Die Netzwerk Lippe gGmbH bietet darum in Ergänzung zum Coaching präventive Gesundheitsangebote für die GENERATION GOLD an. Über 50-jährige

Arbeitssuchende können in ausgewählten Sportstudios kostenlos an zehnwöchigen Präventionskursen teilnehmen.

Möglich wird dies durch eine Kooperation zunächst mit den vier großen Krankenkassen AOK, BARMER, DAK und IKK – ab Sommer 2010 nur noch mit IKK und AOK. Ziel ist es, das Selbstwertgefühl und die körperliche Fitness der Teilnehmenden zu verbessern – und damit auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

„Fit durchs Leben, Fit für die Arbeit“

Viele ältere Arbeitssuchende befinden sich in einem wahren Teufelskreis aus Arbeitslosigkeit, psychischen Belastungen und körperlichen Folgeschäden, berichtet Projektleiterin Sonja Wolter vom Netzwerk Lippe.

„In den letzten Jahren haben wir immer mehr die Erfahrung gemacht, dass es wichtig ist, auch die gesundheitliche Situation von Erwerbslosen zu berücksichtigen und präventive Angebote zu machen.“

Mit dem neuen Kooperationsmodell können Frauen und Männer in den GENERATION GOLD-Projekten in Lippe jetzt zusätzlich zum Coaching Gesundheitskurse in ausgewählten Fitness-Studios buchen. Unter dem Motto „Fit durchs Leben“ und „Fit für die Arbeit“ wird die allgemeine Fitness verbessert (Gymnastik, Herz-Kreislauf-Training, Muskelaufbau, Rückenschule). Zusätzlich werden Entspannungstechniken vermittelt und das Ernährungsverhalten analysiert.

Normalerweise fördern die Kassen diese Präventionsangebote zu 80 Prozent, im Projekt GENERATION GOLD übernehmen sie die Kosten für die zehnwöchigen Kurse komplett bzw. es wird ein Zuschuss aus Projektmitteln geleistet. Für eine ausreichende Anamnese erhalten die Teilnehmenden vorab zwei Probetrainings sowie eine Einweisung in einen individuellen Trainingsplan durch einen Physio- und Sporttherapeuten.

Die Überzeugungsarbeit hat sich gelohnt



Vertreter/-innen von Krankenkassen, Sportstudios und Netzwerk Lippe gGmbH im Studio

Die 2009 und 2010 durchgeführten Kurseinheiten wurden wissenschaftlich evaluiert (Download der Berichte unter www.netzwerk-lippe.de). Die Teilnehmerzufriedenheit war in beiden Fällen sehr hoch und fast alle Personen wollen das Sportangebot weiter empfehlen. Ein spe-

zielles Training für die Zielgruppe der Arbeitslosen 50 plus ist nicht nötig; die anerkannten Konzepte der Krankenkassen sind gut einsetzbar.

Allerdings bei der Ansprache von Teilnehmenden aus dem Projekt GENERATION GOLD musste im Vorfeld viel Informations- und Überzeugungsarbeit geleistet werden, bis sich dann genügend Personen für ein Training entschieden. Dies liegt zum ei-

Projektteilnehmer beim Training



nen daran, dass die Zielgruppe in der Vergangenheit mit Enttäuschungen leben musste und diesem kostenlosen Angebot erst skeptisch gegenüber stand.

Dies konnte aber durch die professionellen Trainer sehr schnell aufgebrochen werden. Bereits nach der ersten Stunde waren die Teilnehmer/-innen sehr überrascht, wie man

durch einfache, aber gezielte Übungen seinen Körper neu erfahren kann. Das Training in der Gruppe mit Gleichgesinnten macht zudem mehr Spaß und motiviert, am Ball zu bleiben.

Weiterführung des Projekts bis 2015 gewünscht

Ein neues Körpergefühl, mehr Selbstbewusstsein und mehr Fitness – Projektleiterin Sonja Wolter ist fest überzeugt, dass das Training auch die Chancen auf eine Wiedereingliederung ins Arbeitsleben erhöht.

„Die Erwerbslosen haben durch mehr Selbstbewusstsein eine andere Ausstrahlung und sind wieder motivierter, an Arbeitgeber heranzutreten und ihre Qualifikationen und persönlichen Stärken auch nach außen hin zu vertreten. Der Arbeitgeber erhält einen fitteren Mitarbeiter und der Krankenstand wird sinken.“

Daher ist es der Netzwerk Lippe gGmbH ein besonderes Anliegen, dieses Kooperationsprojekt auch in Zukunft weiterzuführen. Für die Laufzeit von GENERATION GOLD bis Ende 2015 sollen möglichst zweimal jährlich Präventionskurse stattfinden. Außerdem bietet die Netzwerk Lippe gGmbH im Anschluss an die zehnwöchigen Trainingskurse weitere finanzielle Unterstützung an, damit die Teilnehmenden ihr Engagement verstetigen und ihre Erfolge fortsetzen können. Gleiches gilt im Fall einer zwischenzeitlichen Arbeitsaufnahme.

Die Netzwerk Lippe gGmbH ist die Beschäftigungsförderungsgesellschaft des Kreises Lippe. Im Projekt GENERATION GOLD hat die Netzwerk Lippe gGmbH in Kooperation mit dem Jobcenter Lippe pro: arbeit seit 2008 bereits rund 450 Personen der Zielgruppe 50 plus in Arbeit vermittelt. GENERATION GOLD ist einer von 76 Beschäftigungspaketen in ganz Deutschland im Rahmen der Bundesinitiative „Perspektive 50 plus“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH

Sonja Wolter

Mail: s.wolter@netzwerk-lippe.de

Konstatiere: Gesundheits- und Arbeitsförderung ist Herz- (und Geist)erfrischend



Christine Kabst
Arbeitsforum 50plus
Jobcenter Kreis Paderborn

Mir ist jedes Mal ein Stein vom Herzen gefallen und der Druck wurde kleiner,“ berichtet ein Teilnehmer des Projektes Arbeitsforum-50plus im Rahmen der Selbstevaluation der Universität Hamburg zur Anwendung der „Introvision“, einer Methode zur mentalen Selbstregulation, die im Jahre 2010 in der ARGE – ab 01. Januar 2011 Jobcenter – Kreis Paderborn bundesweit erstmalig in das gesundheitsorientierte Fallmanagement der Projektteilnehmenden eingebunden und erprobt wurde.

Die Ergebnisse der Evaluation von Pereira Guedes, Sonja Löser und Frau Prof. C. Wagner (Universität Hamburg) zeigen, wie durch achtsame Gruppen- und Einzelcoachings im Projekt „Arbeitsforum 50plus“ eine Verbesserung der (Selbst-)Wahrnehmungsfähigkeit erreicht werden kann. Ängste und Stress in der Arbeitslosigkeit blockieren vielfach selbstbewusstes Handeln im Umgang mit Behörden, Arbeitgebern und Gesprächspartnern.

Introvisionscoaching verbessert Vermittlungschancen

Das gesundheitsorientierte Fallmanagement unterstützt die Arbeitssuchenden, die am Projekt im Alter ab 50 Jahren teilnehmen, psychosoziale und physische Gesundheitsrisiken zu erkennen, zu benennen und zu bewältigen. Sie erlernen alltagstaugliche Methoden zur Selbstregulation und erhalten Angebote, die eine persönliche Veränderung in der Verbindung „Gesundheit“ und „Arbeit“ ermöglichen.

„In sechs von 20 Fällen hatte das Introvisionscoaching auch unmittelbar positive Auswirkungen auf die Vermittlungschancen, da es zur Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit kam“, resümiert Sonja Löser, Koordinatorin des Forschungsteams um Prof. C. Wagner in ihrem Bericht an Hermann-Josef Bentler, Projektleiter und stellvertretender Geschäftsführer des Jobcenter Kreis Paderborn.

„Das anspruchsvolle Training im Rahmen einer zweitägigen Grundeinführung und eines nachfolgenden Angebots zur Vertiefung der Wahrnehmungs- und mentalen Methode im Rahmen eines persönlichen Coachingprozesses hat uns gezeigt, wie wichtig Wertschät-

zung und Entschleunigung im Integrationsprozess von Menschen ist, die trotz intensiven Engagements noch keine neue berufliche Perspektive erreicht haben, und deren Lebensqualität mit einfachen Mitteln nachhaltig verbessert werden kann“, erläutert Christine Kabst, Koordinatorin des Teams Generation Gold im Jobcenter Kreis Paderborn.

„Besondere Impulse setzen wir in den nächsten fünf Jahren über Introvision hinaus auch mit Informationsreihen zu gesundheitsrelevanten Themen und mit der Kunhardt-Methode, einem schonenden Bewegungs- und Haltungstraining, mit der jeder Mensch seinen Lebensalltag gesundheitsfördernd gestalten kann“, ergänzen Klaudia Buschmeier und Karl-Michael Soemer, Fallmanager im Arbeitsforum 50plus.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Paderborn
Christine Kabst
Mail: christine.kabst@jobcenter-ge.de

Gesundheitsförderung in den Jobcentern (gE) in Ostwestfalen-Lippe

Gesundheit steht über allem: Sie ist unser wichtigstes Gut, sie ist unbezahlbar, sie steuert unser ganzes Leben. Das Wohlbefinden von Körper, Geist und Seele beeinflusst dabei nicht nur das Privatleben, sondern nimmt auch maßgeblich Einfluss auf das Arbeitsleben – auf die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen aller Unternehmen.

Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

In der Arbeitswelt wird dieses Wohlbefinden zunehmend beeinflusst durch gestiegene Ansprüche an die Mitarbeiter/-innen, durch einen Belastungswandel (weniger physische, mehr psychische Belastungen), bis hin zu jetzt schon wahrnehmbaren Auswirkungen der demografischen Entwicklung. Aber auch gestiegene Ansprüche der Mitarbeiter/-innen selbst an ihre Arbeit, ihren Arbeitgeber und ein verändertes Gesundheitsbewusstsein wirken sich hier spürbar aus.

Im Mai 2007 hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit dem Hauptpersonalrat der BA eine Dienstvereinbarung zur Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) geschlossen. Diese Dienstvereinbarung gilt auch für BA-Mitarbeiter/-innen in den ARGEn (heute Jobcenter gE). Das BGM ist als präventives Maßnahmenkonzept vorrangig kollektiv und nicht individuell ausgerichtet, da meist Zielgruppen und nicht Zielpersonen angesprochen werden.

Es werden sowohl notwendige Änderungen von Arbeitsbedingungen (Verhältnisse) angesprochen, als auch praktisches Wissen zur Initiierung von Verhaltensänderungen der Beschäftigten. Die Mitarbeiter/-innen, inklusive der



von links: Hermann-Josef Bentler, (stellv. GF Jobcenter Kreis Paderborn), Christine Kabst (Gesundheitsbeauftragte Arbeitsforum 50plus im Kreis Paderborn), Petra Spille, Sonja Löser, Prof. Dr. C. Wagner (Forschungsteam Introvision, Universität Hamburg)

Führungskräfte, sollen sich zunehmend aufgefordert fühlen, sich selbst für ihre Gesunderhaltung zu engagieren, also Informationsangebote anzunehmen und gesundheitsgefährdende Verhaltensweisen abzubauen. Zur Durchführung und Umsetzung wurden in den Agenturen für Arbeit „Arbeitskreise Gesundheit“ eingerichtet, die schwerpunktmäßig Maßnahmen initiieren und umsetzen.

In den Agenturen für Arbeit in Ostwestfalen-Lippe wird jeweils eine Jahresplanung erstellt. Auf ein ausgewogenes Angebot wird besonders geachtet. Folgende Maßnahmen wurden den BA-Mitarbeiter/-innen in den Agenturen und Jobcentern in OWL bisher angeboten (Auszug):

- Rückenschule
- Vorstellung verschiedener Formen der Entspannung
- Vorträge über gesunde Ernährung
- Walkingkurse
- gesundes Kochen
- Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ im Sommer
- gemeinsames Laufen (Teilnahme an Firmenläufen)

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Herford
Friedhelm Siekmann
Mail: friedhelm.siekmann@jobcenter-ge.de

Modellprojekt „Bürgerarbeit“ – Konsequentes Fördern und Fordern

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales startete am 15. Juli 2010 mit dem neuen Modellprojekt „Bürgerarbeit“. Fast die Hälfte aller Grundversicherungsstellen in OWL – Paderborn, Höxter, Minden-Lübbecke, Detmold und Bielefeld – beteiligen sich an dem Modellprojekt für eine bessere Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt.

An der mindestens sechsmonatigen Aktivierungsphase haben bundesweit 160.000 erwerbsfähige Hilfebedürftige teilgenommen, für die Beschäftigungsphase ab dem 15. Januar 2011 stehen 34.000 Bürgerarbeitsplätze zur Verfügung, finanziert für die dreijährige Laufzeit mit insgesamt rund 1,3 Milliarden Euro aus dem Bundesetat (580 Euro pro Arbeitsplatz/Monat) und Mitteln des Europäischen Sozialfonds (500 Euro pro Arbeitsplatz/Monat).

Wie funktioniert die „Bürgerarbeit“?

Bundesministerin Ursula von der Leyen: „Wir haben bei der Bürgerarbeit nicht nur eine intensive Aktivierungs- und Vermittlungsphase vorgeschaltet, sondern auch zur Bedingung gemacht, dass jedem Bürgerarbeiter ständig ein persönlicher Coach zur Seite steht, der motiviert, berät und unterstützt, damit der Sprung in einen regulären Job gelingt. Denn das oberste Ziel auch der Bürgerarbeit ist, Menschen dauerhaft in reguläre Jobs zu bringen. Die teilnehmenden Jobcenter sind hoch motiviert. Das zeigt der große

Einfallsreichtum und der Mut der Konzepte. mit denen sie auch auf eine starke Verankerung des Programms vor Ort setzen.“ (Quelle: BMAS)

- Vermittler vor Ort sprechen einzelne oder alle Kunden/Kundinnen an – je nach örtlichem Konzept.
- Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung, die genau festlegt: Was unternimmt das Jobcenter, was unternimmt der Arbeitslose an Eigenbemühungen in den nächsten sechs Monaten um einen regulären Job zu finden (Aktivierungsphase).
- Gezielte Förderung, wenn eine Vermittlung wegen konkreter Defizite oder einer fehlenden Qualifikation scheitert.
- Jedes Jobcenter kann eigene Wege verfolgen, doch im Mittelpunkt steht immer die Frage: Wie kann der Arbeitslose wieder einen Job bekommen? Was genau braucht er dafür konkret an Unterstützung?
- Wenn nach der sechsmonatigen Aktivierungsphase die Integration auf einen regulären Arbeitsplatz nicht möglich war, beginnt die Beschäftigungsphase und ausgesuchte Teilnehmende besetzen einen der 34.000 „Bürgerarbeitsplätze“.
- Abschluss eines Arbeitsvertrags (Arbeitsplätze werden bis zu drei Jahre mit einem Festbetrag gefördert, der Arbeitsentgelt und Sozialversicherungsaufwand des Arbeitgebers abdeckt).
- Gleichzeitig mit Aufnahme der Bürgerarbeit: Beginn des begleitenden Coachings.
- Erneute Vermittlungsversuche in reguläre Jobs wenn sich während der Bürgerarbeitsphase am örtlichen Arbeitsmarkt neue Chancen auftun oder die Teilnehmenden durch ihre Tätigkeiten die persönlichen Voraussetzungen verbessern.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Paderborn
Bernhard Schaefer
Mail: bernhard.schaefer@jobcenter-ge.de

Kreis Minden-Lübbecke: Im Einsatz für den Energiewandel



Ortrud Marten
Teamleiterin
Jobcenter Amt proArbeit
Kreis Minden-Lübbecke

Frau A. ist 48 Jahre alt, allein stehend und mit PKW mobil. Sie bringt unterschiedlichste Arbeitserfahrungen aus ihrer politischen Arbeit, dem Projektmanagement, der Verbandstätigkeit und ihrer landwirtschaftlichen Selbständigkeit mit. Aufgrund privater Krisen hatte Frau A. in der Vergangenheit einige psychische und emotionale Tiefs zu bearbeiten, die sie mit professioneller Hilfe überwunden hat. Nach einer durchlaufenen Arbeitsgelegenheit, war dann der Weg frei, den Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu versuchen.

Schon vor der Bürgerarbeit aktiv

Mit einem Abstand von ca. vier Wochen fanden regelmäßige Beratungsgespräche im Jobcenter statt. Zu den Terminen legte Frau A. ihre Bewerbungsbemühungen vor, die von einer Produktionstätigkeit, über Arbeit im Garten-/Landschaftsbau und allgemeiner Büro­tätigkeit bis hin zu einer möglichen Projektmitarbeit reichten.

Im Laufe der Gespräche äußerte Frau A. den Wunsch, ihre Fertigkeiten für eine Büro­tätigkeit zu optimieren. Daraufhin wurde ihr die Möglichkeit gegeben, an einem Kurs „Tastenschreiben am PC“ teilzunehmen. Für drei Monate erhielt sie anschließend einen Platz in einer Vermittlungsmaßnahme mit einem Präsenztag in der Woche. Doch weder durch die intensiven Eigenbemühungen, noch durch die einbezogene Maßnahme war nach insgesamt sechs Monaten eine Beschäftigung für Frau A. auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Den Energiewandel aktiv mitgestalten

Die Aktionsgemeinschaft Friedenswoche Minden e.V. (FriWo) plant und initiiert ein großes kreisweites Bildungsprojekt zum Thema „Klima für Energiewandel – eine Herausforderung“. Es hat das Ziel, das Thema des notwendigen Energiewandels in die Lehrpläne der Schulen und darüber hinaus auch in das Bewusstsein der Bürger zu transportieren. Dazu hat die FriWo verschiedenste regionale Kooperationspartner und Experten gewonnen.

Im Laufe von drei Jahren sollen 54 Schul­klassen zunächst an einem Einführungstag in das Thema Energiewandel teilnehmen, und dann die unterschiedlichen Facetten des Stoffes im Regelunterricht mit Unterstützung von Experten aus Institutionen und Firmen vertiefen. Die Ergebnisse werden schließlich auf Schul- und Stadtteilstufen der breiten Öffentlichkeit präsentiert.

Frau A. wird im Rahmen der Bürgerarbeit eingebunden sein in die gesamte Koordinierungsarbeit des Projekts, Teile der Durchführung und auch in die fortlaufende Dokumentation. Das sind zum Beispiel:

- die Gewinnung von Kooperationspartnern zur aktiven Teilnahme am Projekt,
- die Auswahl und Vorbereitung außerschulischer Lernorte,
- die Durchführung der Einführungsveranstaltungen für jede Klasse gemeinsam mit Experten,
- das Angebot von vertiefenden Unterrichtseinheiten in Schulen,
- die Koordination des „Marktes der Möglichkeiten“, das Einholen von Genehmigungen,
- das Erstellen von Flyern und Plakaten sowie Dokumentationsmaterialien.

Neue berufliche Perspektiven

Die Kooperation zwischen Schulen, den Experten aus verschiedenen Institutionen und den branchenspezifischen regionalen Industrie- und Handwerksbetrieben soll über das Projekt hinaus langfristig gefestigt und weiterentwickelt werden.

In diesem Kontext soll auch für Frau A. im Anschluss an die Bürgerarbeit eine langfristige Beschäftigung entstehen. Denn es liegt auch im Interesse der Projekt-Initiatoren und Unterstützer, dass die einmal angestoßene Diskussion um das alltägliche Energiesparen, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Modelle zukünftiger Lebensstile bei jungen Leuten an der Schnittstelle des Übergangs von der Schule in den Beruf nachhaltig fortgeführt und der Energiewandel durch einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel getragen wird.

Weitere Informationen unter:

Amt proArbeit Jobcenter
Ortrud Marten
Mail: o.marten@minden-luebbecke.de

Kreis Paderborn: „Aktion Stromspar-Check“

Steigende Energiepreise machen eine Energiesparberatung insbesondere für Menschen mit geringen Einkommen erforderlich. An 75 Standorten bundesweit verknüpft die gemeinsame „Aktion Stromspar-Check“ des Deutschen Caritasverbandes e.V. und des Bundesverbandes der Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschlands e.V. auf sinnvolle Weise Sozial- und Umweltpolitik.

Mit einfachen Mitteln Energie sparen

Geld sparen und gleichzeitig etwas für die Umwelt tun, dabei helfen in Paderborn zehn Energiesparhelfer/-innen, die bei IN VIA Paderborn e.V. als Bürgerarbeiter/-innen beschäftigt sind. Ihre Aufgabe ist es, im gesamten Kreisgebiet Privathaushalte mit geringen Einkommen kostenfrei zu beraten. Die Kunden/-innen lernen, mit einfachen Mitteln Kosten für Strom, Wasser und Heizung zu verringern.

Als Zweier-Team messen die Energiesparhelfer/-innen bei ihrem ersten Vor-Ort-Termin den Energieverbrauch und vergleichen die Jahresabrechnungen mit durchschnittlichen Energiekosten. Die erhobenen Daten werden per EDV ausgewertet, so dass jeder Haushalt bei einem zweiten Termin eine Auflistung der Einsparmöglichkeiten und konkrete Einspartipps erhält.

Zusätzlich stellen die Energiesparhelfer/-innen den Haushalten kostenlos Einsparhilfen wie Energiesparlampen, schaltbare Steckdosenleisten oder Wasserperlatoren zur Verfügung, die auf Wunsch direkt montiert werden. Je nach Haushaltsgröße kann auf diese Weise ein Einsparpotential von bis zu 250 Euro jährlich ermittelt werden.



Energiesparhelferteam beim Messen von Verbrauchswerten

Bürgerarbeitsstelle als Sprungbrett

Erfahrungswerte auf Bundesebene belegen, dass die durchschnittliche jährliche Einsparung der Haushalte durch die Energiesparberatung bei etwa 140 Euro liegt. Um eine kontinuierliche Qualität der Beratungen und der Analysen zu gewährleisten, wird das Projekt durch einen externen Energieberater fachlich begleitet.

Den sechs Frauen und vier Männern zwischen 26 und 47 Jahren gefällt ihre Aufgabe als Energiesparhelfer/-in-

nen sehr gut, weil sie anspruchsvoll und abwechslungsreich ist. Nach der Zuweisung durch das Jobcenter Kreis Paderborn erhielten die ehemals langzeitarbeitslosen Personen bei IN VIA eine auf ein Jahr befristete Bürgerarbeitsstelle mit dem Ziel der anschließenden Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Gefördert wird das Projekt durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Europäischen Sozialfonds (ESF), des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, den Kreis Paderborn, E.ON Westfalen Weser Vertrieb GmbH, das Erzbistum Paderborn und IN VIA-Eigenmittel. Es wird durchgeführt in Kooperation mit dem Jobcenter für den Kreis Paderborn, dem Deutschen Caritasverband und dem Bundesverband für Energie- und Klimaschutzagenturen Deutschland e.V.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Paderborn
Hermann-Josef Bentler
Mail: hermann-josef.bentler@jobcenter-ge.de

Kreis Lippe: Schiff Ahoi!



Brigitte Wilting
Koordination Modellprojekt „Bürgerarbeit“
Jobcenter
Lippe pro: arbeit

Normalerweise heißt es: *Ladies first. Beim Rudern sind Sie aber der Kapitän und müssen als erstes rein, um das Boot zu stabilisieren*“, erklärt Mjahed Ben Azzouz seinem männlichem Fahrgast. Was dem 55-jährigen Marokkaner an Deutschkenntnissen fehlt, macht er mit Charme und Fröhlichkeit wett. Seit April verleiht er am Kurpark-See in Bad Salzuflen Ruderboote. Die Bürgerarbeitsstelle wurde beantragt von dem Bildungsträger „Arbeit, Wohnung, Bildung e.V.“.

Keine Ausbildung – viel Erfahrung – neue Chance

Mjahed Ben Azzouz hat in seinem Leben schon viel erlebt und gearbeitet. Als 19-Jähriger verließ er seine Heimat Richtung Europa und arbeitete dort u.a. im Gastgewerbe, als Helfer im Hochbau, als Schiffsmechaniker oder Kranführer.

Dabei lernte er auch fließend Englisch, Spanisch und Französisch zu sprechen – nur eine Ausbildung, die hat

er nicht. Vor 17 Jahren zog er nach Deutschland. Ohne Ausbildung sind seine Erfahrungen hier wenig wert. Seit sieben Jahren ist er nun arbeitslos und ist begeistert über die Chance, die ihm die Bürgerarbeit bietet.

30 Stunden pro Woche steht Mjahed Ben Azzouz am Bootsverleih. In der Sommersaison heißt das, jedes Wochenende oder an Feiertagen zu arbeiten. Im Winter wird er die Boote reparieren und Instandhalten. Den Bootsverleih gibt es seit mehreren Jahren, immer betreut von Ein-Euro-Jobbern, denn Gewinn wird damit vom Verein nicht erzielt.

Deshalb ist Uwe Dorn, Geschäftsführer des awb, froh, einen so engagierten Mitarbeiter für die nächsten drei Jahre bekommen zu haben. „Seine Stärke ist der Umgang mit den Menschen; außerdem ist er sehr zuverlässig“, so Dorn.

Das Angebot „Bürgerarbeit“ ist in Lippe gut angenommen worden. Auf 150 Bürgerarbeitsplätze in Lippe gibt es zurzeit 100 Bewerbungen.



Mjahed Ben Azzouz bei der Einweisung eines Fahrgastes

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Lippe pro: arbeit
Brigitte Wilting
Mail: Brigitte.Wilting@jobcenter-ge.de

Kreis Höxter: Bürgerarbeit interkulturell



Thomas Stock
Teamleiter
Jobcenter Kreis Höxter

Das Jobcenter Kreis Höxter widmet sich im Rahmen des Modellprojektes „Bürgerarbeit“ u.a. Personen mit Migrationshintergrund. Bei der Auswahl geeigneter Bürgerarbeitsplätze, die auch die soziale Integration von Migranten/-innen im Kreisgebiet Höxter unterstützen, wurde das Integrationsbüro des Kreises Höxter einbezogen. So entstand ein Kontakt zum Verein „Brücke-MOCT e.V.“, der im Stadtgebiet Höxter ein „Interkulturelles Zentrum“ geschaffen hat. Seit dem 01. Mai 2011 sind dort zwei Bürgerarbeiterinnen und ein Bürgerarbeiter beschäftigt, die selber einen Migrationshintergrund haben.

Vielfältige Angebote für alle Altersgruppen

Die beschäftigten Mitarbeiter/-innen fungieren als Ansprechpartner/-innen



Frau Shteynepreys, Bürgerarbeiterin beim Verein Brücke-MOCT

für den Verein „Brücke-MOCT e.V.“ und arbeiten in der Geschäftsstelle des Interkulturellen Zentrums mit. Neben der Unterstützung der ehrenamtlichen Vereinsführung sollen auch niederschwellige Projekte für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, egal welcher

100 für Kunden/-innen yezidischen Glaubens angeboten, da diese in Bielefeld stark vertretene Gruppe am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt ist. Die Teilnehmenden wurden während der Aktivierungsphase durch insgesamt acht spezialisierte Ansprechpartner betreut. Diese arbeiteten dabei mit maximal 80 Kunden/-innen.

Hohe Vermittlungsquote

Die intensive Betreuung und die Konzentration auf Vermittlungsaktivitäten haben in Bielefeld zu einer beachtlichen Zahl von Arbeitsaufnahmen geführt. Im ersten Halbjahr des Projektes konnte das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld bereits 343 von 766 Teilnehmenden in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln, also 44,8 Prozent. Nur 54 Arbeitsaufnahmen wurden gefördert. Der weit aus überwiegende Teil der Vermittlungen erfolgte in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.

172 Personen nahmen eine Vollzeitstätigkeit auf, 77 eine Beschäftigung in Teilzeit und 91 einen Minijob. Außerdem konnten drei Teilnehmer in Ausbildungsverhältnisse vermittelt werden. Allerdings zeigt sich angesichts der Tatsache, dass nur in 69 Fällen (20 Prozent der Vermittlungen) die Hilfebedürftigkeit wirklich beendet werden konnte, die Schwierigkeit, auch mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ein ausreichendes Einkommen zu erzielen.

Erfreulich und Spiegel der gelungenen Besetzung ist die geringe Zahl der Abbrecher/-innen, sie war mit 2,9 Prozent äußerst gering.

Altersstufe, organisiert und durchgeführt werden.

Zu diesen Projekten gehören Angebote im Nachmittagsbereich, am Wochenende oder in den Schulferien. Neben gesundheitsfördernden Projekten für Kinder („Raupe Nimmersatt“, „Buntes Ernährungsland“) – kombiniert mit Aufklärungsarbeit der Eltern – werden auch kreative Freizeit- und Bildungsangebote bereitgestellt.

Für die Erwachsenen und Senioren werden regelmäßige Treffen mit Vorträgen zu verschiedenen geschichtlichen, wirtschaftlichen oder kulturellen Inhalten angeboten. Ein wichtiger Schwerpunkt ist auch die Kontaktaufnahme zu anderen Migrantenselbstorganisationen, zu Wohlfahrtsverbänden oder Vereinen. Denn nur gemeinsam kann Integration erreicht werden. Dieses Angebot für Migranten/-innen, aber auch für Menschen ohne Migrationshintergrund soll auch auf andere Städte im Kreisgebiet übertragen werden.

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Kreis Höxter
Thomas Stock
Mail: thomas.stock2@jobcenter-ge.de

Weitere Informationen unter:

Jobcenter Arbeitplus Bielefeld
Ralph Lauhoff-Baker
Mail: ralph.lauhoff-baker@jobcenter-ge.de

Bielefeld: Erfolgreiche Aktivierung und Vermittlung „arbeitsmarktferner Kunden“

Das Jobcenter Arbeitplus Bielefeld hat die Ausgestaltung des Projektes Bürgerarbeit auf den Personenkreis der Menschen mit psychosozialen Belastungen ausgerichtet. Es handelt sich bei über 97 Prozent der Teilnehmenden um besonders arbeitsmarktferne Kunden/-innen. Bielefeld liegt damit deutlich über dem Landesdurchschnitt für Nordrhein-Westfalen: Auf Landesebene beträgt der Anteil so genannter arbeitsmarktferner Kunden/-innen im Projekt nur 85,2 Prozent.

Diese Zahl ist umso bemerkenswerter, wenn die Ergebnisse der Aktivierungsphase betrachtet werden, die der Besetzung der Bürgerarbeitsplätze vorausging.

Die Aktivierungsphase begann im Oktober 2010. Von den 750 Maßnahmenplätzen – bislang kam es durch „Nachrücker“ zu 766 Besetzungen – wurden

Terminkalender

07. Oktober 2011

5. Integrationskongress OWL

Kreis Paderborn, Stadthalle Delbrück

intakt! – Arbeitsfähigkeitsberatung für KMU

Von 2009 bis 2010 hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales in NRW das Modellprojekt „intakt! Arbeitsfähigkeitsberatung für KMU“ gefördert. Ziel des Modellprojekts war es, das betriebliche Modernisierungsprogramm Potenzialberatung effektiv mit der Betrieblichen Gesundheitsförderung zu verknüpfen.

Ende 2010 wurde in Ostwestfalen-Lippe das erste intakt!-Netzwerk für Nordrhein-Westfalen gegründet. Im intakt!-Netzwerk OWL entwickeln Unternehmensberaterinnen und -berater und Krankenkassen Standards für die Beratung in Betrieben und führen sie gemeinsam durch. Die Beratung kann im Rahmen des Förderprogramms Potenzialberatung bis zu 50 Prozent bezuschusst werden.

Weitere Informationen unter: BBK Gildemeister Seidensticker, Stefan Hörmann, 0521 - 5228-3277

Die nächste Ausgabe von **Forum OWL** erscheint im Dezember 2011 zum Thema „Wende auf dem Arbeitsmarkt?“