

Nachfragen zur Präsentation des AMIP2016 als Anlage zum Jobcenter Bericht

Beantwortung der mündlichen Anfrage zu TOP 8.1 aus der Sitzung des Ausschusses für Soziales und Senioren vom 22.10.2015

Wortlaut der Anfragen:

Frau Lerchner fragt, ob sich der Anteil von Angeboten des Jobcenters Köln unter dem Stichwort „make or buy“ prozentual oder in Stunden im Vergleich zu eingekauften Angeboten quantifizieren lässt.

Frau Reisinger möchte zum Thema soziale Integration (AMIP 2016) wissen, für wie viele Kunden des Jobcenters Köln eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt unrealistisch ist.

Herr Krücker fragt, welche genauen Planungen das Jobcenter für die Zielgruppen Flüchtlinge und Asylbewerber 2016 verfolge.

Antworten des Jobcenters Köln:

zu 1)

Bei den Angeboten die das Jobcenter Köln (JC) selber durchführt („make“) handelt es sich um unterstützende Hilfen im Rahmen von Bewerbungen. So wird den Kundinnen und Kunden z.B. die Möglichkeit gegeben, gemeinsam mit JC-Mitarbeitenden Bewerbungen zu erstellen, Bewerbungsbilder zu machen und Vorstellungsgespräche zu üben. Da es sich um freiwillige Unterstützungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen und mit unterschiedlichem Ansatz handelt, ist eine vergleichende Quantifizierung zu eingekauften Maßnahmen nicht möglich.

Unter dem Stichwort „make“ werden z.B. in der **JOB-Offensive KÖLN** folgende Seminare durchgeführt:

Seminar 1: „Jobsuche im Internet für Computer-Einsteiger“, für maximal 5 Teilnehmer, ca. alle 2 Monate je nach Bedarf

Für dieses Seminar stehen 5 Laptops zur Verfügung, wodurch die Praktikabilität und Effizienz für den Bewerber erhöht wird (kein Frontalunterricht, „learning by doing“).

Seminar 2: „Erstellen und Versenden digitaler Bewerbungsunterlagen“, für maximal 5 Teilnehmer, Durchführung monatlich

Seminar 3: „Gut vorbereitet in das Vorstellungsgespräch / Telefoninterview“, für maximal 12 Teilnehmer, Durchführung monatlich

Die für die Bewerber freiwilligen Seminare sind nahe zu voll ausgelastet. Durch den Erfahrungsaustausch und praktische Rollenspiele entstehen wertvolle gruppensdynamische Prozesse die den Bewerbern einen Mehrwert für die künftigen Bewerbungsstrategien ermöglichen.

Bei **befit4job** werden laufend 40 Teilnehmer im Alter von 18 bis 24 Jahren für max. 6 Wochen intensiv im Bewerbungsprozess unterstützt. Die Teilnehmer sind in zwei Gruppen á 20 Personen am Vormittag/Nachmittag aufgeteilt und kommen pro Woche an mindestens 3 Tagen je 3 Stunden.

befit4job bietet keine klassischen Seminare an, sondern setzt auf Aktivierung des Selbstvermittlungspotentials und die sehr positiven Effekte aus den täglich stattfindenden gruppensdynamischen Prozessen.

Hierzu gehören die morgendliche „Warm-Up“-Runde genauso wie das gegenseitige Unterstützen bei der Stellenrecherche sowie passgenauer Erstellung von Bewerbungen usw. Hierbei stehen immer 3 Jobcoaches für Fragen und Unterstützung zur Verfügung.

Zusätzlich sind die Räumlichkeiten Freitags von allen IFK mit eigenen Kunden nutzbar, um diese im Bewerbungsprozess kurzfristig zu unterstützen.

Inhaltlich werden die Teilnehmer in folgenden Bereichen intensiv unterstützt und gecoacht:

- Internetrecherche,
- Berufsorientierung
- Bewerbungsanschreiben passgenau erstellen
- Lebenslauf passgenau schreiben und ergänzen
- Bewerbungsfotos vor Ort erstellen
- Anforderung eines Arbeitszeugnis
- Training telefonischer Bewerbungsgespräche
- Training von Vorstellungsgesprächen
- individuelles Gruppentraining/ Rollenspiel
- Selbstbewusstsein stärken
- Präsentationstechnik üben und beherrschen
- Zeitmanagement optimieren
- Selbst Vermarktung stärken

Bei **Arbeit@Porz** wurden in den vergangenen zehn Monaten gut 200 langzeitarbeitslose Kunden/innen zwischen 25 und 60 Jahren durch drei Jobcoaches betreut. Das Projekt versteht sich als „Hilfe zur Selbsthilfe“ und ergänzt die vorhandenen Angebote zur Integration in Arbeit.

Die Hauptaufgaben innerhalb des Projektes umfassen folgende Bereiche:

- Bewerbungsanschreiben passgenau erstellen
- Bewerbungsfotos
- Vorstellungsgesprächstraining (ggf. Begleitung zu Vorstellungsgesprächen)
- Individuelle Beratung
- Berufsorientierung, Berufsberatung
- Gruppengespräche und kurze Trainingseinheiten zum Thema Bewerbung
- Stellenrecherche
- Kontakte zu Arbeitgebern

- Kooperation mit dem gemeinsamen Arbeitgeberservice
- Organisation und Durchführung von Bewerbungstagen
- Informationsveranstaltung für Neukunden/innen
- Evaluation und Dokumentation der Ergebnisse
- Vernetzung mit internen und externen Angeboten (Joboffensive, AGS, Jobbörse inkl. Zuweisung)

Weitere hauseigene Bewerbercenter sind in konkreter Planung.

Vergleichbare Angebote werden von verschiedenen Bildungsträgern im Rahmen des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins (AVGS) angeboten („buy“). Der AVGS ist Kunden/innen auf eigene Initiative auszuhändigen. Ob und bei welchem Träger der Gutschein eingelöst wird, obliegt dem Kunden / der Kundin.

In 2013 wurden 993 Gutscheine in diesem Bereich eingelöst, in 2014 waren es 1232 und bisher im laufenden Jahr wurden 252 Gutscheine zur Bewerbungsunterstützung bewilligt.

zu 2)

Diese Frage kann wegen der hohen Individualität nicht zahlenscharf beantwortet werden. Als Hilfskonstrukt kann man sich der Profillagen bedienen. Einen wesentlichen Bestandteil für die Integrationsarbeit im Rechtskreis SGB II bildet das „4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit“ (4PM). Im Abgleich von Stärken und Potenzialen in Bezug auf den relevanten Zielberuf/Zieltätigkeit wird an dieser Stelle eine Einschätzung vorgenommen, ob und in welchem Zeitraum die Integrationschancen über Fördern oder Fordern erhöht werden können.

Dabei wird in einem ersten Schritt unterschieden, inwieweit auf Basis der festgestellten Stärken, Potenziale und Hemmnisse eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt bzw. ein Abgang innerhalb von 12 Monaten realistisch/wahrscheinlich ist oder aber nicht.

Ist eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt/ein Abgang binnen 12 Monaten realistisch bzw. wahrscheinlich, wird von einem integrationsnahen Profil gesprochen. Ist dies nicht realistisch bzw. wahrscheinlich, handelt es sich um eine komplexe Profillage mit drei unterschiedlichen Ausprägungen. Dabei ist die Profillage „Unterstützungsprofil“ am weitesten von einer Integration entfernt.

Im Jobcenter Köln verteilen sich die komplexen Profillagen zurzeit wie folgt:

Profillagen	eLb im Jahresdurchschnitt 2015	Integrationswahrscheinlichkeit
Unterstützungsprofil	10.502	Hier ist das Heranführen an die Erwerbstätigkeit in weniger als 12 Monaten unwahrscheinlich.

Durch eine konsequente und aufeinander aufbauende Integrationsarbeit (z.B. im Rahmen von Förderketten) ist bei Kunden und Kundinnen mit den Profillagen Stabilisierungsprofil

und Unterstützungsprofil zunächst eine Heranführung an die Erwerbstätigkeit notwendig. Die Beseitigung bzw. Reduzierung von Vermittlungshemmnissen steht hier im Vordergrund, damit perspektivisch eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt in Frage kommen kann.

zu 3)

Zur Beantwortung der Nachfrage wird auf den Jobcenter Bericht unter TOP 8.1 verwiesen. Dem aktuellen Bericht ist der bisherige Planungsstand zum gemeinsamen „Integration Point“ von Jobcenter Köln und Agentur für Arbeit Köln zu entnehmen. Zu den weiteren Entwicklungen wird in den kommenden Sitzungen fortlaufend berichtet.

gez. Wagner